



ZUR BESCHLUSSFASSUNG

ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Termin, Ort und Tagesordnung der der Internationalen Arbeitskonferenz**Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Internationalen Arbeitskonferenz***Inhalt*

	<i>Seite</i>
Termin	1
Ort.....	1
Tagesordnung	1
Vorschläge für die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Konferenz.....	3
Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	3
1. Schutz von Kindern und jugendlichen Arbeitnehmern (Normensetzung – Weiterverfolgung der Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen).....	3
Beschäftigung.....	6
2. Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten (Allgemeine Aussprache)	6
Beschäftigung/sozialer Schutz	9
3. Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demografischen Kontext (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes)	9
Sozialer Schutz.....	13
4. Stärkung der innerstaatlichen Antworten auf HIV/Aids in der Welt der Arbeit (Verschiedene Optionen).....	13
Sozialer Dialog.....	20
5. Das Recht auf Information und Anhörung im Kontext wirtschaftlicher Umstrukturierung (Allgemeine Aussprache).....	20
Gleichstellung der Geschlechter	23
6. Die Gleichstellung der Geschlechter als zentrales Element menschenwürdiger Arbeit (Allgemeine Aussprache).....	23

Termin

1. Der Verwaltungsrat wird sobald wie möglich einen endgültigen Vorschlag für den genauen Termin der 98. Tagung (2009) der Internationalen Arbeitskonferenz erhalten.

Ort

2. Es wird vorgeschlagen, die Tagung in Genf abzuhalten.

Tagesordnung

3. Die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Konferenz wird die folgenden ständigen Themen umfassen:
 - Berichte des Präsidenten des Verwaltungsrats und des Generaldirektors, einschließlich des Gesamtberichts über die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit;
 - Programm- und Haushaltsvorschläge für 2010-11 und andere Fragen;
 - 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. Auf seiner 297. Tagung (November 2006) hat der Verwaltungsrat darum gebeten, ihm die sechs im Rahmen der Vorschläge zur Tagesordnung der Konferenz 2009 unterbreiteten Fragen zum Zweck einer eingehenderen Prüfung erneut vorzulegen¹.
5. Bei den sechs Vorschlägen – die, soweit erforderlich, unter Berücksichtigung der Kommentare der Mitglieder des Verwaltungsrats ausgearbeitet oder aktualisiert worden sind – handelt es sich um die Folgenden:
 - a) Schutz von Kindern und jugendlichen Arbeitnehmern (Normensetzung – Weiterverfolgung der Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen): Um die Frage stärker auf die Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe zu fokussieren, ist sie im November 2006 neu gefasst worden. Ausgehend von diesen Schlussfolgerungen wird die Neufassung bzw. Konsolidierung einer bestimmten Zahl von Urkunden vorgeschlagen. Der Zweck und die Zielgruppe der möglichen konsolidierten Urkunde sowie die möglicherweise in Betracht kommenden Normen werden

¹ Von zahlreichen Mitgliedern des Verwaltungsrats wird außerdem wiederholt die Frage der Notwendigkeit der Berücksichtigung des Strategischen grundsatzpolitischen Rahmens der IAO bei der Aufstellung einer Liste möglicher Gegenstände für die Tagesordnung der Konferenz aufgeworfen. In Anbetracht der Art des vorliegenden Dokuments wird vorgeschlagen, dieses Thema im Ausschuss für Rechtsfragen und internationale Arbeitsnormen (LILS) im weiteren Rahmen der Frage der Verbesserung der Normensetzung, genauer gesagt, im Kontext der Normensetzungspolitik, zu erörtern und die Diskussion hierüber auf einer späteren Tagung fortzusetzen (siehe Dok. GB.298/LILS/4).

im vorliegenden Dokument erläutert. Um diesem Zweck besser Rechnung zu tragen, ist der Titel des Vorschlags geringfügig geändert worden².

- b) Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten (Allgemeine Aussprache): Der zunächst im November 2006 in einer Rohversion vorgelegte Vorschlag ist weiterentwickelt worden;
- c) Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demografischen Kontext (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes): Der Vorschlag wurde neu gefasst und aktualisiert;
- d) Stärkung der innerstaatlichen Antworten auf HIV/Aids in der Welt der Arbeit (mehrere Optionen): HIV/Aids wurde zum ersten Mal im November 2006 als Gegenstand für die Normensetzung vorgeschlagen. Entsprechend dem Ersuchen des Verwaltungsrats werden mehrere Optionen zu diesem Gegenstand unterbreitet, und zwar: Allgemeine Aussprache, Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes oder Normensetzung.
- e) Das Recht auf Information und Anhörung im Kontext der wirtschaftlichen Umstrukturierung (Allgemeine Aussprache): der Vorschlag, der im November 2006 zum ersten Mal in einer Rohversion vorgelegt worden ist, wurde weiterentwickelt;
- f) Die Gleichstellung der Geschlechter als zentrales Element menschenwürdiger Arbeit (Allgemeine Aussprache): Um der von bestimmten Regierungen geäußerten Sorge Rechnung zu tragen, wurde präzisiert, dass sich die Allgemeine Aussprache auch auf die Methoden zur Förderung der wesentlichen Gleichstellungsübereinkommen und anderer für die Gleichstellung maßgebender Arbeitsnormen erstrecken und in keiner Weise auf eine Schwächung der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen abzielen würde.

6. Vor diesem Hintergrund wird der Verwaltungsrat gebeten, die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Internationalen Arbeitskonferenz durch die Auswahl von drei der sechs nachstehend vorgeschlagenen Gegenstände zu vervollständigen:

- i) Schutz von Kindern und jugendlichen Arbeitnehmern (Normensetzung – Weiterverfolgung der Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen);*
- ii) Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten (Allgemeine Aussprache);*
- iii) Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demografischen Kontext (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes);*
- iv) Stärkung der innerstaatlichen Antworten auf HIV/Aids in der Welt der Arbeit (verschiedene Optionen, von denen eine vom Verwaltungsrat festzulegen ist);*
- v) das Recht auf Information und Anhörung im Kontext der wirtschaftlichen Umstrukturierung (Allgemeine Aussprache);*

² Der frühere Titel lautete: *Kinderarbeit und der Schutz jugendlicher Arbeitnehmer.*

vi) *Die Gleichstellung der Geschlechter als zentrales Element menschenwürdiger Arbeit*

Vorschläge für die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Konferenz

Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

1. **Schutz von Kindern und jugendlichen Arbeitnehmern** (Normensetzung – Weiterverfolgung der Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen)

Zusammenfassung

Dies ist ein Vorschlag zur Weiterverfolgung der Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen in den Bereichen Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer in Bezug auf einige Gruppen von Urkunden, deren Neufassung oder mögliche Konsolidierung empfohlen worden ist. Diese Urkunden befassen sich speziell mit den Bedingungen für die Zulassung zur Beschäftigung (ärztliche Untersuchung) sowie mit einigen Aspekten der Arbeitsbedingungen (Nachtarbeit, Untertagearbeiten) und bieten jugendlichen Arbeitnehmern über dem allgemeinen Mindestalter, d. h. denjenigen, die das Alter erreicht haben, ab welchem die Beschäftigung zulässig ist, einen zusätzlichen Schutz – und ergänzen auf diese Weise die Normen über die Kinderarbeit, indem sie Jugendliche schützen. Die Neufassung und Konsolidierung diesbezüglicher Normen würde somit ca 100 Millionen Jugendliche unter 18 Jahren in der Welt betreffen, die sich Schätzungen zufolge in rechtmäßigen Beschäftigungsverhältnissen befinden. Mit diesem Vorschlag sollen die zwei auf dem neuesten Stand befindlichen Übereinkommen, die sich auf die Beschäftigung und Arbeit von Kindern beziehen, und zwar das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, und ihre ergänzenden Empfehlungen in keiner Weise in Frage gestellt werden, noch wird ihre nochmalige Überprüfung beabsichtigt; ihre Ratifizierung und Umsetzung durch alle Staaten wird auch weiterhin gefördert werden.

7. Nach Prüfung der vorläufigen Fassung dieses Vorschlags auf seiner 297. Tagung (November 2006) bat der Verwaltungsrat das Amt, ihm einen weiter ausgearbeiteten Vorschlag zu diesem Gegenstand vorzulegen. Zunächst ist zu unterstreichen, dass dieser Vorschlag mit der Weiterverfolgung der Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen (der Cartier-Arbeitsgruppe) in den Bereichen Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer im Zusammenhang steht. Zweitens, was die Abschaffung der Kinderarbeit betrifft, so sind die zwei auf dem neuesten Stand befindlichen Übereinkommen, die sich auf die Beschäftigung und Arbeit von Kindern beziehen, und zwar das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, und ihre ergänzenden Empfehlungen, weder vom Amt noch von den Mitgliedsgruppen in Frage gestellt worden, noch ist beabsichtigt, sie erneut unter die Lupe zu nehmen. Ihre Ratifizierung und Umsetzung durch alle Staaten wird auch weiterhin gefördert werden, und sie werden nach wie vor und unbeschadet des Ergebnisses künftiger Konferenzaussprachen Grundlage der Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit über das Internationale Programm der IAO für die Beseitigung der Kinderarbeit (IPEC) sein.
8. Es gibt unterschiedliche Arten der Kinder und Jugendliche betreffenden Normen. Da sind zunächst die zwei – nicht zur Neufassung vorgeschlagenen – grundlegenden Übereinkommen und ihre ergänzenden Empfehlungen, die den Unterschied zwischen Kinderarbeit, die abgeschafft werden muss, und akzeptablen Formen der Beschäftigung oder Arbeit für Kinder und Jugendliche klarstellen. Eine zweite Art von Normen befasst sich speziell mit den Bedingungen für die Zulassung zur Beschäftigung (ärztliche Untersuchung) sowie mit einigen Aspekten der Arbeitsbedingungen (Nachtarbeit, Untertagearbeiten) und bietet

jugendlichen Arbeitnehmern über dem allgemeinen Mindestalter, d. h. dem Alter, ab dem sie arbeiten dürfen, einen zusätzlichen Schutz. In diesem Sinne ergänzen diese Normen, indem sie den Schutz auf Jugendliche ausdehnen, die Kinderarbeitsübereinkommen. Der vorliegende Vorschlag betrifft diese zweite Kategorie von Urkunden und könnte auch die zwei unten erwähnten eigenständigen Empfehlungen betreffend das Mindestalter für nichtgewerbliche Arbeiten und für die Beschäftigung in Familienbetrieben einschließen³.

9. Aufgrund der Tätigkeit der Cartier-Arbeitsgruppe traf der Verwaltungsrat die folgenden Beschlüsse:

- *Nachtarbeit von Jugendlichen*: Drei Übereinkommen und zwei Empfehlungen sollten neu gefasst werden, namentlich: das Übereinkommen (Nr. 6) über die Nachtarbeit der Jugendlichen (Gewerbe), 1919, das Übereinkommen (Nr. 79) über Nachtarbeit Jugendlicher (nichtgewerbliche Arbeiten), 1946, das Übereinkommen (Nr. 90) über die Nachtarbeit der Jugendlichen im Gewerbe (Neufassung), 1948, die Empfehlung (Nr. 14) betreffend die Nachtarbeit der Kinder und Jugendlichen (Landwirtschaft), 1921, und die Empfehlung (Nr. 80) betreffend Nachtarbeit Jugendlicher (nichtgewerbliche Arbeiten), 1946.
- *Ärztliche Untersuchung Jugendlicher (Gewerbe, nichtgewerbliche Arbeiten, Untertagearbeiten) und Beschäftigungsbedingungen Jugendlicher (Untertagearbeiten)*: Im Fall von drei Übereinkommen – das Übereinkommen (Nr. 77) über die ärztliche Untersuchung Jugendlicher (Gewerbe), 1946, das Übereinkommen (Nr. 78) über die ärztliche Untersuchung Jugendlicher (nichtgewerbliche Arbeiten), 1946, und das Übereinkommen (Nr. 124) über die ärztliche Untersuchung Jugendlicher (Untertagearbeiten), 1965, – ersuchte der Verwaltungsrat die Mitgliedstaaten: i) die Ratifizierung der Übereinkommen zu erwägen, und ii) das Amt über etwaige Hindernisse oder Schwierigkeiten zu informieren, die die Ratifizierung dieser Übereinkommen verhindern oder verzögern können oder die Notwendigkeit einer vollständigen oder partiellen Neufassung dieser Übereinkommen notwendig erscheinen lassen, einschließlich ihrer möglichen Konsolidierung. Was die zwei dazugehörigen Empfehlungen betrifft – die Empfehlung (Nr. 79) betreffend die ärztliche Untersuchung Jugendlicher, 1946, und die Empfehlung (Nr. 125) betreffend die Beschäftigungsbedingungen Jugendlicher (Untertagearbeiten), 1965, so ersuchte der Verwaltungsrat die Mitgliedstaaten, die Empfehlungen umzusetzen und das Amt über etwaige dabei aufgetretene Hindernisse oder Schwierigkeiten zu informieren. Außerdem ersuchte er das Amt, die Möglichkeit ihrer Konsolidierung zu prüfen.
- Ferner haben zwei eigenständige Empfehlungen – die Empfehlung (Nr. 41) betreffend das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932, und die Empfehlung (Nr. 52) betreffend das Mindestalter (Familienbetriebe), 1937 – einen Interimsstatus⁴.
- Was schließlich eine Reihe früherer Übereinkommen über das Mindestalter betrifft, die bereits durch das Übereinkommen Nr. 138⁵ neu gefasst wurden, für eine Reihe

³ Das Übereinkommen (Nr. 112) über das Mindestalter (Fischer), 1959, und das Übereinkommen (Nr. 113) über die ärztliche Untersuchung (Fischer), 1959, sind nicht Bestandteil dieses Vorschlags, da sie zu den Urkunden gehören, deren Neufassung im Zusammenhang mit dem auf der 96. Tagung der IAK (2007) zu erörternden Tagesordnungspunkt, Arbeit im Fischereisektor, erwogen wird.

⁴ Dies bedeutet, die Arbeitsgruppe erachtete sie als nicht mehr ganz aktuell, in bestimmten Aspekten jedoch noch immer relevant.

⁵ Siehe Art. 10 des Übereinkommens Nr. 138.

von Ländern jedoch noch anwendbar sind, so werden die Länder, die Vertragspartei der älteren Übereinkommen sind, aufgefordert, das Übereinkommen Nr. 138 zu ratifizieren. Dennoch führt die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 138 aufgrund der eingebauten Flexibilität (detaillierte Bedingungen für die ipso-jure-Kündigung früherer Übereinkommen) nicht immer automatisch zur Kündigung aller früheren einschlägigen Übereinkommen, die vom selben Land ratifiziert worden sind⁶. Da diese Urkunden veraltet sind, wird nicht vorgeschlagen, sie in eine mögliche neu gefasste oder konsolidierte Norm aufzunehmen. Förderung des Übereinkommens Nr. 138 und auf seine wirksamere Durchführung abzielende technische Hilfe und Unterstützung, insbesondere aber die Kündigung der veralteten Urkunden und ihre Ersetzung durch das Übereinkommen Nr. 138, wären die Lösung, um die Sammlung internationaler Arbeitsnormen weiter zu straffen. Außerdem würde das Inkrafttreten der Urkunde über die Änderung der Verfassung der IAO von 1997⁷ die Aufhebung veralteter Übereinkommen ermöglichen.

10. Die ersten beiden Gruppen von Urkunden haben möglicherweise einen zu spezifischen Geltungsbereich, um als jeweils separate künftige Normensetzungsagenda zu dem betreffenden Gegenstand weiterentwickelt zu werden. Um die Sammlung internationaler Arbeitsnormen weiter zu straffen, könnte es möglich oder wünschenswert sein, dass der Verwaltungsrat auf umfassende Weise zur Frage Kinder und Jugendliche, insbesondere aber zur Frage ihres Schutzes beim Eintritt in die Welt menschenwürdiger Arbeit notwendige Folgemaßnahmen zu den Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe erwägt. Bei einer möglichen Konsolidierung könnten auch die zwei eigenständigen Empfehlungen betreffend das Mindestalter in Betracht gezogen werden.
11. Kinder und jugendliche Arbeitnehmer haben wie jede andere Gruppe von Arbeitnehmern, die unter den Schutz bestimmter Urkunden fällt, Anspruch auf den gleichen Schutz am Arbeitsplatz wie alle übrigen Arbeitnehmer, auch wenn wegen ihres Alters und ihrer mangelnden körperlichen und geistigen Reife bestimmte Fragen durch spezifische Bestimmungen geregelt sind. Jüngsten Schätzungen zufolge arbeiten rund 100 Millionen Jugendliche unter 18 Jahren legal. Für diese Gruppe wäre die Neufassung bzw. Konsolidierung der Kinder und Jugendliche betreffenden Normen auf der Grundlage der Schlussfolgerungen der Cartier-Arbeitsgruppe relevant und sie würde darauf abzielen, das Schwergewicht auf die Bedingungen zu legen, unter denen sie beschäftigt werden dürfen. Es darf daran erinnert werden, dass der Schutz der Kinder nicht nur in der Präambel der Verfassung der IAO ausdrücklich gefordert wird, sondern dass das VN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes von 1989 im Zusammenhang mit dem Recht des Kindes (d. h. im Alter unter 18 Jahren) vorsieht, dass es vor wirtschaftlicher Ausbeutung zu schützen ist, und dass die Vertragsstaaten Maßnahmen zu treffen haben, so z. B. die Festlegung einer oder mehrerer Mindestaltersgrenzen für die Zulassung zur Arbeit und die Regelung der Arbeitsbedingungen.
12. Die Frage des Schutzes von Kindern und Jugendlichen steht jedoch in dem Moment, in dem ihre Beschäftigung zugelassen ist, in engem Zusammenhang mit dem Thema Kinderarbeit. Bei mangelndem Schutz kann diese Art von Arbeit oder die Bedingungen, unter denen sie erfolgt, auch bei Vollendung des Mindestalters unter die Kategorie von

⁶ So ist beispielsweise ein Staat, der das Übereinkommen (Nr. 59) über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, (Neufassung) sowie 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 gemäß dem Übereinkommen Nr. 138 an, dass das Mindestalter im Gewerbe 15 Jahre beträgt.

⁷ Siehe GB.297/LILS/2.

Kinderarbeit fallen, die abzuschaffen ist. So sollte beispielsweise nach der Empfehlung betreffend die schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Nr. 190), 1999, Absatz 3 Arbeit während der Nacht und Arbeit unter Tage für Personen unter 18 Jahren bei der innerstaatlichen Bestimmung der zu verbotenden Arten gefährlicher Arbeit berücksichtigt werden. Es könnte daher erwogen werden, ob es außerdem sinnvoll wäre, zu anderen Aspekten der in Absatz 3 der Empfehlung Nr. 190 genannten Arten gefährlicher Arbeit einige Hinweise zu geben. Da in beiden Übereinkommen, dem Übereinkommen Nr. 138 und dem Übereinkommen Nr. 182, klar zum Ausdruck gebracht wird, dass der innerstaatlichen Bestimmung einer genauen Liste gefährlicher Arten von Arbeit dreigliedrige Beratungen vorausgehen sollten, bestünde der Zweck allfälliger diesbezüglicher neuer Bestimmungen nicht in der Festschreibung starrer Einzelheiten, sondern darin, allgemeine Leitlinien vorzugeben.

13. In Anbetracht dessen, dass eine umfassende Überprüfung der Frage des Schutzes arbeitender oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehender Kinder und Jugendlicher erforderlich ist, könnte der Verwaltungsrat, falls an diesem Vorschlag festgehalten werden sollte, die Möglichkeit einer zweimaligen Beratung erwägen, um eine umfassende Prüfung der einschlägigen Fragen durch die Mitgliedsgruppen zu gewährleisten.

Beschäftigung

2. *Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten*

Zusammenfassung

Die zunehmende Globalisierung und eine wachsende Zahl grenzüberschreitender und oft den Globus umspannender Lieferketten wirken sich weltweit auf die Quantität, Qualität und Aufteilung der Beschäftigung aus. Der vorgeschlagene Diskussionsgegenstand wird sich mit Fragen befassen, die mit den Folgen struktureller Veränderungen in Schlüsselsektoren der globalen Wirtschaft im Sozial- und Arbeitsbereich im Zusammenhang stehen, insbesondere mit der Ermittlung von Politiken, Programmen und Instrumenten zur Realisierung von Ergebnissen im Sinne der menschenwürdigen Arbeit in globalen Lieferketten. Als Ausgangsbasis und Richtschnur für die Diskussion könnte der Bericht einige repräsentative Beispiele von Lieferketten auswählen (z. B. eine im Fertigungs- und eine im Dienstleistungsbereich).

14. Die zunehmende Öffnung der Märkte und ausländische Direktinvestitionen zusammen mit dem technologischen Wandel auch im Transport- und Kommunikationswesen haben sich in starkem Maß auf Produktionsorganisation und Geschäftsbeziehungen ausgewirkt. In vielen Sektoren haben sich die Unternehmen entschieden, sich auf ihre Kernkompetenzen zu konzentrieren und eine Reihe produktions- und dienstleistungsbezogener Tätigkeiten auszulagern. Das wiederum hat zu immer längeren und oft komplexen internationalen Lieferketten geführt, in denen eine Vielzahl von Betrieben an der Entwicklung, Fertigung und Distribution von Produkten und Dienstleistungen beteiligt sind. Die Zunahme des Outsourcing spiegelt einen durch diese Veränderungen bewirkten Wandel in den Geschäftsbeziehungen wider. In wichtigen Wirtschaftssektoren haben Unternehmen, die Güter oder Dienstleistungen vertreiben, gegenüber Unternehmen, die sie herstellen bzw. liefern, an wirtschaftlicher Macht gewonnen, eine Machtverschiebung, die tief greifende Folgen auf die Welt der Arbeit gehabt hat.
15. Lieferketten haben weltweit großen Einfluss auf die Produkt-, Service- und Arbeitsmarktstruktur. Die Beteiligung an internationalen Lieferketten hat in einigen Entwicklungsländern zu einer bedeutenden Zunahme der Unternehmensgründungen, des Unternehmenswachstums und des Beschäftigungsgrades geführt, und für viele Entwicklungsländer ist sie eine ihrer wichtigsten Bindeglieder zur Weltwirtschaft. Dies hat zur Ausweitung der Absatzmärkte dieser Länder für Dienstleistungen, das verarbeitende Gewerbe und landwirtschaftliche Produkte sowie ihrer Produktionskapazitäten geführt. Die Tatsache,

dass bislang nur einige Entwicklungsländer im Stande gewesen sind, diese Chancen zu nutzen, zeigt deutlich, dass Länder, insbesondere Entwicklungsländer, sowohl vor Chancen als auch vor Herausforderungen stehen, wenn es darum geht, die Entwicklung, Diversifizierung und Modernisierung ihrer die Wirtschaft tragenden Unternehmen zu unterstützen, so dass sie aus dem Wachstum der globalen Lieferketten Nutzen ziehen können.

- 16.** Eine Entscheidung, Prozesse und Funktionen auszulagern (Outsourcing), ist oft eine Entscheidung für die Verlagerung ins Ausland (Offshoring). In der Regel fallen solche Entscheidungen unter Berücksichtigung einer Reihe von Faktoren, z. B. Arbeitskosten, Fertigungs- und Dienstleistungskapazität, Produktqualität, zeitliche Entfernung zum Absatzmarkt, Zuverlässigkeit, Zugang zur Infrastruktur usw. Die Wahl der Zulieferer kann auch eine Entscheidung für ein bestimmtes Land sein. Die Wahl erfolgt nach bestimmten Kriterien; z. B. politische und wirtschaftliche Stabilität, Verfügbarkeit und Fähigkeiten der Humanressourcen, Sprachkenntnisse der Arbeitnehmer, Qualität der Infrastruktur (Transport, Fernmeldewesen), Existenz effizienter Finanzdienste, die Achtung rechtsstaatlicher Prinzipien, z. B. in Bezug auf den Schutz und die Durchsetzung von Eigentumsrechten, sowie die Existenz von Mechanismen zur Beilegung von Streitigkeiten usw. Die Chance, sich in globale Lieferketten einzugliedern und so produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit zu fördern, hängt somit für ein Land weitgehend vom innerstaatlichen grundsatzpolitischen Rahmen ab.
- 17.** Das Wachstum der Lieferketten und des Outsourcing werfen Fragen nach der Anwendung von Arbeitsnormen auf. Aus einer Reihe von Gründen, z. B. wegen unzureichender Ressourcen, werden Arbeitspraktiken und die Durchsetzung der Arbeitsnormen in ärmeren Ländern von Regierungen oft nicht angemessen überwacht. Der enorme Wettbewerbsdruck, unter dem Unternehmen stehen, vor allem am unteren Ende der Kette, hat die Entwicklung und Durchsetzung der Rechtsvorschriften beeinflusst. Daher ist die Sorge gewachsen, dass die internationalen Arbeitsnormen, einschließlich derer, die als grundlegende Rechte bei der Arbeit angesehen werden, in vielen Bereichen internationaler Wirtschaftstätigkeiten nicht beachtet werden.
- 18.** Viele Tätigkeiten auslagernde Unternehmen haben damit begonnen, ein gewisses Maß an Verantwortung für die Arbeitspraktiken ihrer Zulieferer zu übernehmen, und zwar aus mehreren Gründen, darunter lauter werdende Besorgnis über die Arbeits- und Sozialpraktiken in ihren Lieferketten und das Bestreben, Führungspraktiken zu verbessern und die Produktivität zu steigern. Oft ist die Einführung von Verhaltenskodizes, die von den Zulieferern eingehalten werden sollen und die von verschiedenen Durchführungs- und Überwachungsmechanismen flankiert werden, Bestandteil solcher Bemühungen. Da hierbei ein Unternehmen für die Arbeitspraktiken eines anderen Unternehmens, das ihm weder gehört noch von ihm geführt wird, ein gewisses Maß an Verantwortung übernimmt, sind Initiativen dieser Art fraglich und umstritten. Insbesondere aber mangelt es an Transparenz, was die Zuständigkeiten der Unternehmen und der Regierungen betrifft. So z. B. hinsichtlich der Frage, wie die Arbeitspraktiken seiner Zulieferer wirksam vom auslagernden Unternehmen zu überwachen sind und wie es bei Verstößen verfahren sollte. Ferner stellt sich die Frage, ob überhaupt und wie Unternehmen Verhaltenskodizes, die vielfach Bezug auf internationale Arbeitsnormen nehmen, wirksam umsetzen können, wenn die Regierung ihre Verpflichtungen aus diesen Übereinkommen sich nicht zu eigen macht oder sie nicht einhält.
- 19.** Insbesondere die Arbeitnehmerverbände äußern sich besorgt darüber, dass auslagernde Unternehmen die rechtliche Unabhängigkeit der Zulieferer in einer Lieferkette nutzen könnten, um sich der Verantwortung als Arbeitgeber für die Einhaltung der grundlegenden Rechte bei der Arbeit zu entziehen. Die relative Macht der auslagernden Unternehmen könne sich nachteilig auf die Erfolgsaussichten von Kollektivverhandlungen zum Schutz der Arbeitnehmer auswirken, da den Arbeitnehmern am unteren Ende der Lieferkette der

Zugang zu den wahren Entscheidungsträgern, die letztlich ihre Arbeitsbedingungen festlegen, verwehrt wird. Die Arbeitgeberverbände äußern Sorge, die Vielzahl von Kodizes und Überwachungssystemen könne für Unternehmen zusätzliche Kosten und Unsicherheit verursachen, ohne dass die Arbeitsbedingungen dadurch besser würden. Sorge bereitet auch, dass von den Unternehmen erwartet wird, dass sie Verantwortlichkeiten übernehmen, die den betroffenen Regierungen obliegen sollten. Und einige Regierungen, insbesondere in Entwicklungsländern, äußern sich besorgt, dass Lieferketten dazu dienen könnten, nichttarifäre Ausfuhrhemmnisse zu schaffen.

- 20.** Lieferketten können auch einen bedeutenden Einfluss auf innerstaatliche grundsatzpolitische Maßnahmen haben, z. B. auf die innerstaatliche Steuerpolitik, die Anlagepolitik oder die Wettbewerbsregeln, ja sogar auf den sozialpolitischen Bereich, z. B. auf die Soziale Sicherheit und die Sozialfürsorge.

Einige zu erörternde Fragen

- 21.** Die Diskussion würde sich vor allem mit der Frage befassen, wie die Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten gefördert werden kann. Die zu erörternden Fragen könnten folgendes umfassen:

- Welches sind einige der wichtigsten strukturellen Veränderungen, die sich gegenwärtig in globalen Lieferketten vollziehen?
- Welches sind die wichtigsten Triebkräfte dieses Wandels?
- Welche Auswirkungen hat dieser Wandel auf die Quantität, Qualität und Aufteilung der Beschäftigung?
- Welche Rolle könnte internationalen Politiken bei der Aufgabe zukommen, um die strukturellen Veränderungen in den globalen Lieferketten anzugehen?
- Wie könnten nationale, lokale und sektorale Politiken zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und Schaffung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten beschaffen sein?
- Mit Hilfe welcher staatlicher Regelungen und sonstiger Überwachungssysteme könnte man die Probleme im Zusammenhang mit den globalen Lieferketten und menschenwürdiger Arbeit angehen?
- Wie könnte die Rolle privater freiwilliger Initiativen und anderer Bemühungen zum Umgang mit sozialen Fragen in Lieferketten aussehen?
- Welche Auswirkungen haben Lieferketten auf Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog?
- Was sind die Folgen der strukturellen Veränderungen in den globalen Lieferketten und welche Auswirkungen haben sie auf die produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für die Regierungen, die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberverbände?
- Welche Beratungsdienste, Werkzeuge und technische Hilfeleistungen könnten von der IAO entwickelt werden, um die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Modernisierung von Unternehmen in globalen Lieferketten zu unterstützen?
- Wie könnte die Tätigkeit der IAO in diesem Bereich am wirksamsten das Fachwissen aller Abteilungen des Amtes heranziehen?

Angestrebte Ergebnisse

22. Mit der Allgemeinen Aussprache auf der Internationalen Arbeitskonferenz würden folgende Ergebnisse angestrebt:
- Eine Bestandsaufnahme der internationalen Debatte über die Auswirkungen der strukturellen Veränderungen in den globalen Lieferketten auf Quantität, Qualität und Aufteilung der Beschäftigung im Kontext der Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit;
 - Empfehlungen für Arbeiten der IAO zur Stärkung kohärenter Politiken, Strategien und Werkzeuge für die fachliche Unterstützung der Mitgliedsgruppen, die die produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten fördern.

Beschäftigung/sozialer Schutz

3. **Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demografischen Kontext** (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes)

Zusammenfassung

Der demografische Kontext des 21. Jahrhunderts ist vor allem von der Alterung der Bevölkerung und rückläufigen Fertilitätsraten geprägt. In vielen Ländern hat jedoch ungeachtet der höheren Lebenserwartung die Dauer des Erwerbslebens nicht zugenommen. Das durchschnittliche tatsächliche Rentenalter ist gesunken, was eine Gefahr für die Finanzierbarkeit der öffentlichen Haushalte darstellt und das Risiko einer sozialen Ausgrenzung älterer Menschen in sich birgt. Viele ältere Menschen, die länger erwerbstätig sein möchten, werden diskriminiert und gezwungen, vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt auszuschneiden. Über die Auswirkungen der Alterung auf die Finanzierung der Sozialen Sicherheit wird zwar ausgiebig diskutiert, wobei allerdings ein Schlüsselement außer Acht gelassen wird: Zahlreiche Frauen und Männer sind arbeitslos, inaktiv oder in der informellen Wirtschaft tätig, statt einer formellen Beschäftigung nachzugehen und Beiträge zu Rentensystemen zu leisten. Die Förderung menschenwürdiger Arbeit ist der beste Weg, um sozialen Schutz für alle zu gewährleisten und Älteren eine längere Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Besonders wichtig ist dies für Entwicklungsländer, in denen die Altersarmut ein wachsendes Problem darstellt und nur wenige ältere Menschen sich einen Ruhestand leisten können. In diesen Ländern muss nach Mitteln und Wegen gesucht werden, um die Soziale Sicherheit auszuweiten.

Die IAO kann eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung innovativer Strategien spielen, mit denen diesen Herausforderungen begegnet und die Verlängerung des Erwerbslebens in einer produktiven und menschenwürdigen Beschäftigung erleichtert werden kann. Es wird vorgeschlagen, eine Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes zur Ausarbeitung eines wirksamen Aktionsplans durchzuführen, der IAO-Urkunden, Forschungsarbeiten, technische Zusammenarbeit und andere Aktionsmittel umfasst, die zusammen zur Förderung von Maßnahmen und Strategien zur Gewährleistung eines aktiven, menschenwürdigen und sicheren Alters beitragen würden. Der Vorschlag würde konkret den Zielen Beschäftigung und sozialer Schutz gelten, gleichzeitig aber auch zum Erreichen der vier strategischen Ziele beitragen.

Aktuelle Tendenzen

23. Die Weltbevölkerung wird immer älter. Die Fertilitätsraten sinken und die Menschen leben länger, nicht nur in den entwickelten Ländern, sondern auch in den meisten Entwicklungsländern. Hinzu kommt, dass zahlenmäßig starke Generationen aus der Zeit vor dem Absinken der Fertilitätsrate jetzt in ein höheres Alter eintreten. Deshalb wird davon

ausgegangen, dass sich im Zeitraum 2005 bis 2050 die Zahl der Menschen im Alter von 60 Jahren und darüber von 672 Millionen auf fast 1,9 Milliarden verdreifachen wird⁸.

24. Die Bevölkerung in Ländern mit niedrigem Einkommen altert schneller als in Ländern mit höherem Einkommen⁹. Erwartet wird, dass sich in den nächsten 50 Jahren die ältere Bevölkerung in diesen Ländern vervierfachen¹⁰ und die Altersabhängigkeit verdreifachen wird. Aufgrund des unzulänglichen oder fehlenden sozialen Schutzes sind ältere Menschen zu einer Tätigkeit im informellen Sektor gezwungen, und die Altersarmut wird zu einem immer größeren Problem.
25. In den Industrieländern war die verlängerte Lebensdauer nicht von einem längeren Erwerbsleben begleitet. Ältere Arbeitnehmer werden diskriminiert und sind häufig gezwungen, vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt auszuschneiden oder auf gering qualifizierte Arbeitsplätze auszuweichen, wo ihre Fähigkeiten nicht voll genutzt werden. Gleichzeitig sehen sich Länder ernststen Problemen in Bezug auf die Finanzierbarkeit ihrer Systeme des sozialen Schutzes gegenüber. Die Beschäftigungsförderung ist deshalb nach wie vor das vorrangige Anliegen.
26. Sinkende Fertilitätsraten bedeuten, dass immer weniger junge Menschen erwerbstätig werden. Dies hat bedeutende Auswirkungen in Form von Migrationsströmen. In einigen Ländern übernehmen ältere Menschen zunehmend die Pflege wegen HIV/Aids verwaister Kinder.

Die Antwort der IAO

27. Die Antwort der IAO umfasste bisher in erster Linie Forschungsarbeiten, Förderungstätigkeiten und die Mitwirkung an internationalen Bemühungen sowie die Normensetzung. Eine technische Zusammenarbeit, die auf ältere Arbeitnehmer ausgerichtet ist, gibt es praktisch nicht.

Forschungsarbeiten und internationale Zusammenarbeit

28. Seit Anfang der neunziger Jahre hat die IAO Arbeiten zur Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer durchgeführt. Zurzeit laufen bei der IAO Forschungsarbeiten zum Thema Altern und Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und sozialer Schutz.
29. Die IAO hat aktiv an der Zweiten Weltversammlung über das Altern (Madrid, April 2002)¹¹ mitgewirkt. Diese Versammlung verabschiedete den Internationalen Aktionsplan und die Politische Erklärung von Madrid über das Altern. Ferner nahm die IAO an der

⁸ Abteilung Bevölkerungsfragen der Vereinten Nationen: *World Population Prospects, The 2004 Revision*, <http://www.esa.un.org>.

⁹ Siehe Tab. 2, „Velocity of Ageing“ in „An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge“, Beitrag der IAO zur Zweiten Weltversammlung über das Altern, Madrid, 2002.

¹⁰ www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm; siehe auch Tab. 2 „Velocity of ageing“, a.a.O.

¹¹ Die IAO legte einen Bericht mit dem Titel „An inclusive society for an ageing population: Employment and social protection issues“ vor, GB.283/ESP/5 (März 2002).

Ministerkonferenz über das Altern teil (Berlin, September 2002)¹² und beteiligt sich an den Folgemaßnahmen zu diesen Konferenzen¹³. Die Frage des Alterns stand auch auf der Tagesordnung der Siebenten Europäischen Regionaltagung der IAO (Budapest, Februar 2005). Der Bericht für diese Tagung umfasste ein Kapitel über Altern, Arbeitsmarkt- und Rentenreform¹⁴.

- 30.** Der zweite Gesamtbericht über die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, der im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit erschienen ist und auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2007 erörtert werden wird, befasst sich mit Fragen der Diskriminierung bei der Arbeit.

Arbeitsnormen und ältere Arbeitnehmer

- 31.** 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 genannt¹⁵. Die einzige Urkunde, die sich speziell auf ältere Arbeitnehmer bezieht, ist die Empfehlung (Nr. 162) betreffend ältere Arbeitnehmer, 1980. Diese Urkunde wurde vom Verwaltungsrat im November 2000 geprüft¹⁶, und es wurde beschlossen, am Status quo festzuhalten.
- 32.** Zu den wichtigsten Urkunden im Bereich der Sozialen Sicherheit gehören 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 Konsultationen und der allgemeinen Aussprache über die Soziale Sicherheit auf der 89. Tagung (2001) der Internationalen Arbeitskonferenz vom Verwaltungsrat geprüft und für aktuell befunden.
- 33.** 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 rund 35 Ländern zählt das Alter jedoch zu den nach ihren Gesetzen verbotenen Diskriminierungsgründen, wobei sie sich auf die Bestimmung in Artikel 5 des Übereinkommens Nr. 111 stützen.

¹² 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

¹³ Tagung einer Sachverständigengruppe über Prüfungs- und Bewertungsmodalitäten des Internationalen Aktionsplans von Madrid, Malta, Nov. 2003; Tagung der Sachverständigengruppe über Indikatoren des Alterns, Madrid, Apr. 2004.

¹⁴ Siehe den Bericht und die Schlussfolgerungen der Siebten Europäischen Regionaltagung (Budapest, 14.-18. Febr. 2005), GB.292/5, 292. Tagung, Genf, März 2005.

¹⁵ Empfehlung (Nr. 115) betreffend Arbeiterwohnungen, 1961; Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984; Empfehlung (Nr. 192) betreffend den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001, Abs. 4.3, Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, Abs. 5 h); Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, Abs. 5.

¹⁶ Im Kontext der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen, siehe GB.279/LILS/WP/ PRS/4, S. 21 und GB.279/LILS/3.

Vorgeschlagene Aktionsrichtungen

34. Die Förderung der produktiven und menschenwürdigen Beschäftigung ist das beste Mittel, um sicherzustellen, dass Menschen ein sicheres Ruhestandseinkommen haben. Deshalb sollten arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer entwickelt werden. Ergänzende Maßnahmen, etwa in Bezug auf die Fortentwicklung beruflicher Fertigkeiten im Rahmen eines lebenslangen Lernprozesses sind ebenfalls wichtig. Maßnahmen zur Bekämpfung von Altersdiskriminierung und Vorurteilen unter besonderer Berücksichtigung älterer Frauen sind ebenso wichtig wie entsprechende Initiativen der Arbeitgeber.
35. Was die Soziale Sicherheit betrifft, so sehen sich Länder mit hohem Einkommen der Herausforderung gegenüber, die Nachhaltigkeit ihrer Systeme des sozialen Schutzes zu sichern. Das Hauptproblem für Länder mit niedrigem Einkommen besteht dagegen darin, den Geltungsbereich der Sozialen Sicherheit auf die verletzbarsten Gruppen auszuweiten¹⁷. Besondere Aufmerksamkeit sollte dem Zugang der Frauen zur Sozialen Sicherheit gewidmet werden. Die Probleme des demografischen Wandels sind allen Ländern gemeinsam, doch jedes einzelne wird dabei andere Strategien gegen diese Probleme entwickeln, um die Rolle der Sozialen Sicherheit als produktiven Faktor zur Förderung der Beschäftigung, des strukturellen Wandels und des Wirtschaftswachstums zu stärken¹⁸.
36. Die Situation der Wanderarbeitnehmer, die nicht vom sozialen Schutz erfasst werden und deshalb keinen Zugang zu Rentensystemen und angemessenen Gesundheitsdiensten haben, ist höchst besorgniserregend. Umfang und Grenzen von Ersatzmigrationen, um Auswirkungen neuer demografischer Entwicklungen zu bekämpfen, sollten untersucht werden.
37. Beispiele aus einigen Ländern haben gezeigt, dass eine elementare Einkommenssicherheit für die ältere Bevölkerung auch für Länder mit niedrigem Einkommen finanzierbar ist und dass ein besserer Lebensunterhalt der Älteren auch jüngeren Generationen zugute kommt, insbesondere in Ländern, die von HIV/Aids betroffen sind.
38. Schließlich erfordert die Schaffung eines adäquaten Arbeitsumfeldes für ältere Arbeitnehmer besondere Aufmerksamkeit, darunter die Beseitigung von Arbeitsbedingungen, die unsicher oder ungesund sind oder ihre Arbeitsfähigkeit in anderer Weise vermindern.
39. Um die Mitgliedsgruppen bei der Ausarbeitung geeigneter und wirksamer Strategien zu unterstützen, wird vorgeschlagen, eine Allgemeine Aussprache durchzuführen, die sich mit der Entwicklung eines umfassenden und integrierten Ansatzes befasst, der die dargestellten Tätigkeiten und Erwägungen berücksichtigt.
40. Ein mögliches Ergebnis der Konferenz könnte ein Aktionsplan sein, der Beratungsdienste und technische Zusammenarbeit, Forschungs- und Analysearbeiten mit dem Schwerpunkt der Empfehlung guter Beispiele, die Förderung einschlägiger Arbeitsnormen der IAO sowie andere Aktionsmittel umfasst, die zur Förderung von Maßnahmen zur Gewährleistung eines menschenwürdigen und sicheren Alters beitragen würden. Die Konferenz wird dabei möglicherweise prüfen wollen, wie die Länderprogramme für menschenwürdige Arbeit und die Globale Beschäftigungsagenda auf die Beschäftigungsfragen älterer Menschen eingehen.

¹⁷ *World Labour Report 2000*, IAA; Genf, Kap. 2 und 6.

¹⁸ Siehe GB.294/ESP/4.

Schlussfolgerung

41. Eine produktive und menschenwürdige Beschäftigung ist das wirksamste Mittel, um den sozialen Schutz aufrechtzuerhalten und auszuweiten. Hierzu bedarf es ergänzender Maßnahmen, wie der Förderung der Arbeitsrechte älterer Arbeitnehmer, u.a. durch die Bekämpfung der Altersdiskriminierung. Dem sozialen Dialog kommt eine entscheidende Rolle bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer zu. Alle diese Maßnahmen stehen im Zusammenhang mit den vier strategischen Zielen der IAO. Für ältere Arbeitnehmer bedeuten die vier Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit die Möglichkeit, weiterhin in Würde, Freiheit, Gleichheit und Sicherheit eine aktive Rolle in Wirtschaft und Gesellschaft zu übernehmen.
42. Somit wäre es jetzt an der Zeit, dass sich die Konferenz mit den genannten Fragen befasst. Eine solche Aussprache könnte als Ausgangsbasis für künftige Tätigkeiten der IAO dienen. Dies entspräche auch der von der Generalversammlung angenommenen Resolution über Folgemaßnahmen zur Zweiten Weltversammlung über das Altern¹⁹, worin die Organisationen und Organe des Systems der Vereinten Nationen aufgefordert werden, „i) die Frage des Alterns gegebenenfalls in die Maßnahmen aufzunehmen, die sie zur Verwirklichung der international vereinbarten Entwicklungsziele, einschließlich der in der Millenniums-Erklärung der Vereinten Nationen enthaltenen Ziele, durchführen, insbesondere des Ziels der Beseitigung der Armut; und ii) die Frage des Alterns auch unter der Gleichstellungsperspektive in ihre Arbeitsprogramme aufzunehmen“.
43. Eine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes würde es den Mitgliedsgruppen ermöglichen, sich einen globalen Überblick über das Fachwissen und die Aktionsmittel der IAO zu verschaffen, und gleichzeitig die Entwicklung einer in sich geschlossenen Strategie erleichtern.

Sozialer Schutz

4. **Stärkung der innerstaatlichen Antworten auf HIV/Aids in der Welt der Arbeit** (Verschiedene Optionen)

Zusammenfassung

Der Verwaltungsrat prüfte auf seiner 297. Tagung (November 2006) einen Vorschlag zum Thema HIV/Aids und die Welt der Arbeit (Normensetzung), der ihm als möglicher Gegenstand zur Aufnahme in die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Internationalen Arbeitskonferenz zur Beschlussfassung vorgelegt worden war. Im Anschluss an diese Aussprache ersuchte er das Amt, einen ausgereiften Vorschlag unter Angabe der dem Verwaltungsrat gegebenen Optionen im Hinblick auf eine eingehendere Prüfung auf der kommenden 298. Tagung (März 2007) auszuarbeiten. Diese Optionen werden beschrieben und umfassen die Option einer Allgemeinen Aussprache (die auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes erfolgen könnte) oder die Option Normensetzung (was die Annahme eines Übereinkommens, eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung oder lediglich einer Empfehlung beinhalten könnte).

¹⁹ Von der Generalversammlung verabschiedete Resolution (über den Bericht des Dritten Ausschusses (A/58/498)), 58/134. Folgemaßnahmen zur Zweiten Weltversammlung über das Altern, 26. Jan. 2004.

Einleitung

44. Der Verwaltungsrat behandelte auf seiner 297. Tagung (November 2006) einen Vorschlag zum Thema HIV/Aids und die Welt der Arbeit (Normensetzung), der ihm als möglicher Gegenstand zur Aufnahme in die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Internationalen Arbeitskonferenz zur Beschlussfassung vorgelegt worden war. Eine deutliche Mehrheit der Regierungen erklärte sich zu einer weiteren Prüfung des Vorschlags bereit, und fünf von ihnen sprachen sich, wie auch die Arbeitnehmergruppe, in Bezug auf diesen Gegenstand für die Option Normensetzung aus. Die Arbeitgebergruppe äußerte ihr Interesse an einer Allgemeinen Aussprache, lehnte eine Normensetzung aber ab. Der Verwaltungsrat ersuchte daher das Amt, unter Berücksichtigung der in Bezug auf die unterschiedlichen Ansätze aufgeworfenen Fragen und unter Angabe der dem Verwaltungsrat zur Verfügung stehenden Optionen für die kommende 298. Tagung (März 2007) einen detailgenaueren Vorschlag auszuarbeiten²⁰.
45. Am schwersten leiden unter den Auswirkungen der HIV-Epidemie Länder mit niedrigem und mittlerem Einkommen, in denen über 90 Prozent der von HIV-Infizierten leben; Erwachsene im erwerbsfähigen Alter, auf die 94 Prozent der 40 Millionen mit HIV lebenden Menschen entfallen; zunehmend aber auch Frauen, die 47 Prozent der HIV-Infizierten im erwerbsfähigen Alter ausmachen. HIV/Aids unterscheidet sich von anderen ernsthaften Erkrankungen durch anhaltende Diskriminierung und Stigmatisierung, die von der Offenlegung einer Infektion abhalten und die Zahl der Behandlung Suchenden einschränkt. Viele an HIV/Aids erkrankte Arbeitnehmer bemühen sich auch dann nicht um eine Behandlung, wenn sie erschwinglich oder kostenlos ist. Die IAO hat im Jahr 2000 ein Programm eingerichtet (IAO/AIDS), das eigens diesem Problem gewidmet ist. 2001 erstellte die Organisation den *Praxisorientierten Leitfaden der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit* und wurde als die führende Organisation der Welt der Arbeit zu einem Ko-Sponsor des Gemeinsamen Programms der Vereinten Nationen für HIV/Aids (UNAIDS). Mit förderlichen und umfassenden HIV/Aids-Arbeitsplatzprogrammen leistet die IAO einen Beitrag zur Strategie der Vereinten Nationen des universellen Zugangs zu Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung sowie zu dem Millenniums-Entwicklungsziel, die HIV/Aids-Epidemie bis zum Jahr 2015 zum Stillstand zu bringen und umzukehren.
46. Ihre einzigartige dreigliedrige Struktur, ihr Zugang zur Arbeitswelt und ein rechtebasierter Ansatz, der im *Praxisorientierten Leitfaden der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit* Ausdruck findet, sind die komparativen Vorteile der IAO, die ihren Mehrwert ausmachen. Der Leitfaden ist das einzige internationale Instrument, das grundlegende Leitlinien zur Formulierung von Politiken und zur Durchführung von HIV-Präventions-, Betreuungs- und Behandlungsmaßnahmen am Arbeitsplatz enthält. In fünf Jahren hat der Leitfaden internationale Anerkennung gefunden, innerbetriebliche Maßnahmen haben sich an ihm orientiert, und grundsatzpolitische und gesetzgeberische Änderungen auf nationaler Ebene erfolgten in Anlehnung an seine Bestimmungen. Er ist in 40 Sprachen übersetzt worden. Der hohe Stellenwert des Leitfadens wird gewährleisten, dass er auch weiterhin einen wichtigen Platz im Bereich der Arbeit einnimmt. Ein Beschluss, die Frage von HIV/Aids in der Welt der Arbeit in die Tagesordnung der Konferenz aufzunehmen, würde sich nicht nachteilig auf die Stellung und das Ansehen des Leitfadens als einem freiwilligen Förderinstrument auswirken.
47. Der Leitfaden nennt als eine der Aufgaben von Regierungen, dass sie „ein einschlägiges gesetzliches Rahmenwerk schaffen und bei Bedarf Arbeits- und andere Gesetze revidieren“

²⁰ Die folgenden Dokumente enthalten weitere Einzelheiten: GB.280/ESP/5, GB.288/ESP/3, GB.292/ESP/5, GB.295/16/4, und GB.297/2.

sollten. Von den 60 am stärksten von der Epidemie betroffenen Ländern haben 40 gesetzliche Bestimmungen zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit verabschiedet oder formuliert. In 22 dieser Länder wurden Gesetze verabschiedet und in 18 Gesetze formuliert. Weitere zehn Länder haben eine einschlägige innerstaatliche Politik verabschiedet oder formuliert ²¹.

48. Die meisten – verabschiedeten oder formulierten – innerstaatlichen Instrumente enthalten den Grundsatz der Nichtdiskriminierung. Abgesehen davon unterscheiden sie sich jedoch in Bezug auf Anzahl und Art der aufgenommenen Grundprinzipien. Die Leitlinien des Leitfadens werden nicht in allen Fällen befolgt. Der Leitfaden ist ein freiwilliges Instrument; seine Annahme ist fakultativ, und keine Bestimmung legt fest, dass die Qualität oder der Umfang seiner Anwendung zu überwachen ist, so wie dies bei einer Norm der Fall ist. So finden sich beispielsweise in Gesetzen oder in Gesetzentwürfen, die mit anderen im Leitfaden enthaltenen Grundprinzipien im Einklang stehen, Bestimmungen, die beispielsweise obligatorische HIV-Untersuchungen oder die Pflicht zur Offenlegung des HIV-Status vorsehen, was beides im Widerspruch zu den Grundprinzipien des Leitfadens steht.
49. Darüber hinaus gehen die Leitlinien des Leitfadens davon aus, dass die für Arbeit und Beschäftigung zuständigen Ministerien sich uneingeschränkt als Partner an der innerstaatlichen Antwort auf HIV/Aids beteiligen. In Wirklichkeit scheitern nationale AIDS-Strategien aber oft daran, dass die wichtigsten Akteure, z. B. Arbeitsverwaltungen und -aufsichtsdienste sowie die Sozialpartner, nicht an der Antwort beteiligt sind. Da es viele nationale Aids-Gremien unterlassen, die Vertreter der Welt der Arbeit einzubeziehen, fehlt es sowohl an der kritischen Masse guter Praktiken als auch an einem klaren Konzept zur Förderung der Einhaltung. Eine internationale Norm würde helfen, die Grundlage für eine institutionelle dreigliedrige Präsenz in einem nationalen AIDS-Organ und der gemeinsamen Antwort der VN zu schaffen ²².
50. Der Leitfaden empfiehlt u.a. die Ausarbeitung und Festlegung einer Arbeitsplatzpolitik. Daneben unterstützt das Amt die Umsetzung der Leitlinien durch Beratungsdienste, Material und Ausbildung sowie andere Dienste. Dies hat die Art und Weise, wie Arbeitgeber und ihre Verbände seit 2001 diesem Problem begegnen, nachweislich günstig beeinflusst. Der Leitfaden ist in zahlreiche freiwillige Verhaltenskodizes und Richtlinien eingeflossen, die von Arbeitgeberverbänden als Hilfe für die Unternehmen entwickelt worden sind, doch wäre eine konsequentere Aufnahme der Prinzipien des Leitfadens zu wünschen.
51. Als Rolle der Arbeitnehmer und ihrer Verbände bei der Verwirklichung von Arbeitsplatzvereinbarungen nennt der Leitfaden u.a. die Führung eines sozialen Dialogs – einschließlich Beratungen mit den Arbeitgebern und Kollektivverhandlungen. Aus Forschungsarbeiten geht hervor, dass die Arbeitnehmerverbände mit einer Reihe von

²¹ Anteilmäßig haben von den insgesamt 179 Mitgliedstaaten (Stand vom Dezember 2006) 35 Länder (20 Prozent) eine einschlägige Gesetzgebung verabschiedet; 28 (16 Prozent) haben eine solche Gesetzgebung formuliert; weitere 17 Länder (9 Prozent) haben eine innerstaatliche Grundsatzpolitik verabschiedet oder formuliert.

²² Die multilaterale und die Geber-Gemeinschaft unternehmen konzertierte Anstrengungen, um die Einrichtung eines nationalen Aids-Organs, eines nationalen Programms zur Bekämpfung von HIV/Aids und eines nationalen Überwachungssystems (die drei einheitlichen Vorgehensweisen) zu fördern und zu unterstützen und die Harmonisierung und Ausdehnung der VN-Aktionen auf Landesebene (wie von der gemeinsamen interinstitutionellen Arbeitsgruppe über HIV/Aids empfohlen und vom Verwaltungsrat der IAO im März 2006 gebilligt) sicherzustellen.

Tätigkeiten auf die Epidemie reagieren. Dem Schutz der Rechte der betroffenen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen und der von ihnen benötigten Unterstützung durch entsprechende gesetzliche und grundsatzpolitische Maßnahmen gilt dabei ihre besondere Sorge. Wichtig ist auch, dass sich die Arbeitnehmerverbände in Anerkennung der Tatsache, dass der Kampf gegen HIV/Aids noch über lange Zeit eine Herausforderung bleiben wird, zu dauerhaften Bemühungen verpflichtet und langfristig engagiert haben. Sie anerkennen, dass die aktive Beteiligung an der Entwicklung internationaler grundsatzpolitischer Maßnahmen ein wichtiges Aktionsmittel ist.

- 52.** Der Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) und die Internationale Arbeitgeber-Organisation (IOE) haben 2003 gemeinsam anerkannt, dass HIV/Aids unmittelbare Auswirkungen auf die Welt der Arbeit hat, und sie bekundeten ihr gemeinsames Interesse an einer Zusammenarbeit bei der Bewältigung dieses Problems auf nationaler, internationaler und Arbeitsplatzebene, so z. B. bei der Entwicklung gemeinsamer Aktionspläne. Eine der jüngsten regionalen Initiativen ist die gemeinsame Tagung des IBFG und der IOE für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände über HIV/Aids und Kapazitätsaufbau (Kampala, Dezember 2006), die mit Unterstützung der IAO vom Bund der ugandischen Gewerkschaften (NOTU) und dem Verband der Arbeitgeber von Uganda (FUE) veranstaltet wurde. Der Leitfaden empfiehlt Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, internationale Partnerschaften zu schmieden. Wenn es den Sozialpartnern jedoch an einem Bezugspunkt fehlt, was HIV/Aids-bezogene grundsatzpolitische Maßnahmen angeht, dürfte regionalen und nationalen Bemühungen kein Erfolg beschieden sein.
- 53.** Der Leitfaden hat es ermöglicht, in größerem Maßstab Tätigkeiten zu HIV/Aids am Arbeitsplatz zu entwickeln. Unter den Bedingungen gestärkter und erweiterter nationaler Rahmenwerke ließe sich noch mehr erreichen. Der IAO bietet sich gegenwärtig eine einzigartige Gelegenheit, diesen Tätigkeiten eine neue Dimension zu verleihen und bedeutende Fortschritte im Kampf gegen die Epidemie in der Welt der Arbeit zu erzielen. Durch ein geeignetes internationales Instrumentarium untermauerte nationale Rahmenwerke können ein Umfeld schaffen, das den in der Welt der Arbeit erforderlichen Antworten, um die Ausbreitung von HIV einzudämmen und die Aids-Folgen zu mindern, förderlich ist.

Die Optionen für eine Konferenzaussprache

- 54.** Der Verwaltungsrat hat die Möglichkeit, diesen Gegenstand für eine Allgemeine Aussprache (die auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes erfolgen und zur Annahme einer Reihe von Schlussfolgerungen, eines Aktionsplans, oder einer Entschließung der Konferenz führen könnte) oder für eine mögliche Normensetzung (die die Annahme eines Übereinkommens, eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung oder lediglich einer Empfehlung beinhalten könnte) in die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz aufzunehmen.
- 55.** Eine Konferenzaussprache im Jahr 2009 könnte dazu dienen, eine Beurteilung der ersten Dekade von Tätigkeiten der IAO im Bereich von Aids vorzunehmen die Debatte über allgemeine zentrale Anliegen aus neuer Sicht wieder aufzunehmen. Eine Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes könnte, aufbauend auf einem starken dreigliedrigen Konsens, eine größere Kohärenz, Relevanz und Wirksamkeit der normenbezogenen und sonstigen Tätigkeiten der IAO zum Ziel haben. Bereits vorhandene Instrumente – zum einen der Praxisorientierte Leitfaden und zum anderen die einschlägigen Übereinkommen und Empfehlungen betreffend den Arbeitsschutz, Diskriminierung, Kinderarbeit usw. – könnten im Rahmen gründlicher Vorbereitungsarbeiten geprüft, und die über ihre Umsetzung verfügbaren Informationen könnten analysiert werden. Im gleichen Rahmen könnte auch der Kontext von praxisorientierten Programmen und Projekten der technischen Zusammenarbeit, die von der IAO und in Zusammenarbeit mit

anderen Organisationen durchgeführt werden, untersucht werden, sowie Aktionsmittel wie Information, Förderungstätigkeiten, Ausbildung und sonstige Mittel²³. Es sei daran erinnert, dass der Leitfaden im Jahr 2009 kurz vor seinem zehnten Jahrestag stehen wird, und der Stichtag 2010 für den universellen Zugang HIV-Infizierter und mit Aids lebender Personen zu Prävention, Betreuung und Behandlung rückt ebenfalls näher. Eine Allgemeine Aussprache könnte zum Ziel haben zu ermitteln, welche sonstigen Optionen die IAO-Mitgliedsgruppen haben, um diese Fragen und gegebenenfalls auch Fragen, die möglicherweise besser auf dem Weg der Normensetzung zu lösen sind, anzugehen.

- 56.** In diesem Zusammenhang könnte die IAK verstärkte Tätigkeiten und erneute Bemühungen in Betracht ziehen, um die HIV-Epidemie über die Welt der Arbeit zum Stillstand zu bringen und umzukehren. Verschiedene, für die HIV-Epidemie relevante Fragen werden in bereits vorhandenen IAO-Normen behandelt, darunter im Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und der dazugehörigen Empfehlung, sowie im Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und dem Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, und dem Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006²⁴. Darüber hinaus haben die meisten Programme des Amtes angesichts des Ausmaßes der Epidemie und mit der Einführung der Strategie programmübergreifender Tätigkeiten Arbeiten zu diesem Thema durchgeführt. Doch die Lösungen, die sie bieten, um die Reaktion auf HIV/Aids in der Welt der Arbeit auf breiter und in sich geschlossener Front voranzubringen, sind isoliert und verstreut; ein stärkerer gemeinsamer Bezugspunkt als ihn der freiwillige Leitfaden darstellt, wäre eine zusätzliche Triebkraft.
- 57.** Die Option Normensetzung könnte zu einem Übereinkommen, einem Übereinkommen und einer ergänzenden Empfehlung oder einer Empfehlung führen. Die Normensetzung könnte, je nach der gewählten Form, durch eine zweimalige oder eine einmalige Beratung auf der Konferenz erfolgen.
- 58.** Ein Rahmen-Übereinkommen und eine detailliertere ergänzende Empfehlung könnten bewirken, dass HIV/Aids in den Mitgliedstaaten mehr Beachtung findet und so ein förderliches Umfeld schaffen, in dem alle IAO-Mitgliedsgruppen die dringenden nächsten Schritte unternehmen können, um die Epidemie zum Stillstand zu bringen. Insbesondere könnte es den für Arbeitsfragen zuständigen Ministerien helfen, auf nationaler Ebene Maßnahmen zu ergreifen, um Zugangsmöglichkeiten am Arbeitsplatz für alle weit zu öffnen. Auch wurde in der weiteren multilateralen Gemeinschaft deutlich zum Ausdruck gebracht, dass ein entschlossenes Vorgehen der IAO begrüßt würde²⁵.

²³ Siehe GB.279/4, GB.282/2/1.

²⁴ Siehe dazu den Kasten in GB.297/2. Diese Urkunden sind für HIV/Aids relevant, beziehen sich aber nicht ausdrücklich auf HIV/Aids.

²⁵ Bei vorläufigen Konsultationen, die gemäß der *Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz* (Art. 39bis betreffend die Beratung mit den Vereinten Nationen und anderen Sonderorganisationen) mit anderen Ko-Sponsoren von UNAIDS stattgefunden haben, ist klar geworden, dass die normensetzende Rolle der IAO gegenwärtig von einzigartigem und großem Nutzen für die weltweiten Bemühungen wäre, die HIV/Aids-Epidemie zum Stillstand zu bringen. Neben anderen Zielsetzungen würde damit auch der Notwendigkeit einer systemweiten Kohärenz im Rahmen der Reform des Systems der Vereinten Nationen entsprechen, namentlich der Notwendigkeit „stärkerer Verbindungen zwischen der normensetzenden Arbeit des Systems der Vereinten Nationen und seinen operativen Tätigkeiten“. Siehe GB.298/4 zu dem Bericht mit dem Titel „Einheit in der Aktion“.

59. Ein Rahmenübereinkommen könnte durch Fokussierung auf die grundlegenden und wesentlichen Aspekte, die weltweiter Beachtung oder Stärkung bedürfen, als Richtschnur für die Gestaltung nationaler Antworten dienen. Es könnte so konzipiert werden, dass es den allen Ländern gemeinsamen Erfordernissen in Bezug auf nationale Tätigkeiten Rechnung trägt, indem es einen Bezugspunkt für eine Reihe innerstaatlichen Erfahrungen mit HIV/Aids und unterschiedlichen Formen der HIV-Epidemie angepasster Aktionen auf nationaler Ebene schafft. Es könnte die ratifizierenden Staaten dazu auffordern, in Absprache mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und anderen Hauptakteuren eine nationale Grundsatzpolitik anzunehmen, in der die grundlegenden Prinzipien und Rechte verankert sind, die in der Antwort der IAO in der Welt der Arbeit einen zentralen Stellenwert haben. Betont werden könnte ferner die Rolle der internationalen Zusammenarbeit und die Mitgliedstaaten von der IAO geleistete Hilfestellung bei ihren Bemühungen um Zusammenarbeit bei der Umsetzung der Bestimmungen des Übereinkommens, darunter Unterstützung der Wirtschafts- und sozialen Entwicklung, Armutsbekämpfung und Sicherung des gleichberechtigten Zugangs von Frauen und Männern zu menschenwürdiger Arbeit.
60. Eine Norm würde es ermöglichen, die Aufgaben des Staates und die der Sozialpartner, insbesondere im Hinblick auf Behandlung, Betreuung und Unterstützung, klar voneinander abzugrenzen. Sie könnte den Regierungen die Wahl der Maßnahmen zur Durchsetzung der Politik überlassen: Gesetze, Rechtsprechung, Verordnungen, Kollektivvereinbarungen zwischen Vertreterorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, Rechtsprechung oder sonstige den innerstaatlichen Gegebenheiten und der innerstaatlichen Praxis angemessene Methoden, mit denen den Erfordernissen der jeweiligen innerstaatlichen Situation entsprochen wird. Ein Rahmenübereinkommen könnte somit eine der Vieltätigkeit der Gegebenheiten in der Welt entsprechende Flexibilität bieten, was gewährleistet, dass die Norm allgemeine Gültigkeit haben kann. Auf diese Weise würde kein doppelter Standard in Bezug auf HIV/Aids zugelassen, und gleichberechtigte Zugangsmöglichkeiten zu umfassenden Diensten können geschaffen werden.
61. Ein Übereinkommen würde den Mitgliedstaaten darüber hinaus die Möglichkeit bieten, sich in aller Form dazu zu verpflichten, solche Maßnahmen – die nach Artikel 22 der Verfassung Gegenstand einer regelmäßigen Berichterstattung und Überprüfung sind – zu treffen. Ähnlich einem Übereinkommen kann auch eine Empfehlung nach Artikel 19 der Verfassung Gegenstand eines Berichterstattungsersuchens und somit einer Allgemeinen Erhebung des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen sein²⁶.
62. Ein Rahmenübereinkommen könnte durch eine Empfehlung ergänzt werden, die detaillierte Leitlinien und Optionen vorbildlicher Praktiken enthalten würde. Diese Leitlinien würden die Gültigkeit des Praxisorientierten Leitfadens nicht beeinträchtigen, noch würden sie einen Versuch darstellen, die Grundprinzipien des Leitfadens rechtlich verbindlich zu machen oder den Leitfaden zu verändern. Sie würde vielmehr als Richtschnur so konzipiert, dass die Integrität des Leitfadens gewahrt bleibt, und sie würde, um ihre breitere Anwendung zu erleichtern, eine Reihe von Maßnahmen nennen, die einen nationalen grundsatzpolitischen Rahmen darstellen können. In die Empfehlung könnten Elemente des Leitfadens einfließen, und diese könnten, sofern im Licht der Erfahrung und des sich entwickelnden grundsatzpolitischen Kontext Anlass dazu besteht, überarbeitet werden. Die Beratung zur Vorbereitung dieser Norm könnte der internationalen Zusammenarbeit förderlich sein, und sie könnte den Austausch und die Weitergabe wichtiger

²⁶ Nach Artikel 19 der Verfassung der IAO ist jedes Übereinkommen und jede Empfehlung, die von der IAK angenommen wird, zunächst der zuständigen innerstaatlichen Stelle zur Prüfung vorzulegen.

Informationen über gute Praktiken, die daraus gezogenen Lehren und die erzielten Resultate fördern.

63. Ein Rahmenübereinkommen hätte folgenden Nutzen:

- a) Staaten, und für Arbeitsfragen zuständigen Ministerien würde es nützen, da es hinsichtlich der Zuständigkeiten und Pflichten bei der Antwort auf die Epidemie Klarheit schaffen würde; ferner würde ihnen die Möglichkeit eröffnet, Maßnahmen auf nationaler Ebene in Beratung mit den Sozialpartnern festzulegen; es würde ihnen ein Mittel geben, um Verbesserungen zu überwachen, und sie hätten die Möglichkeit, eine innovative, proaktive Berichterstattung in den Prozess der technischen Zusammenarbeit einzubauen.
- b) dem Prinzip der Dreigliedrigkeit würde es nützen, da es der Organisation ermöglichen würde, ihre Führungsrolle bei der Ausarbeitung breit angelegter Normen zu einem Gegenstand wahrzunehmen, der das Engagement der Zivilgesellschaft und einen sozialen Konsens voraussetzt; ferner würde es den sozialen Dialog zum Thema des multisektoralen Ansatzes zur Bekämpfung von HIV/Aids auf nationaler und internationaler Ebene fördern, und es würde das Prinzip der Dreigliedrigkeit vor einem neuen Hintergrund auf Landesebene institutionalisieren;
- c) den Arbeitgebern würde es nützen, da es die Verantwortlichkeiten der Regierungen klar stellen und die Grundlage für öffentlich-private Partnerschaften schaffen würde; ferner würde es einheitlichere Bedingungen schaffen und somit für eine bessere Prognostizierbarkeit der Arbeitsmarktlage sorgen; für die Arbeitnehmer würde es Bedingungen schaffen, die berufliches Engagement fördern;
- d) der weltweiten Gleichbehandlung in Bezug auf HIV/Aids würde es nützen, da es die Gefahr mindern würde, dass mit HIV lebenden männlichen und weiblichen Arbeitnehmern ein unterschiedliches Los beschieden ist, und zwar je nachdem, ob es dort, wo sie leben, eine einschlägige Gesetzgebung oder Grundsatzpolitik gibt oder nicht, was nicht allein Unterschiede in der Qualität der Betreuung nach sich zieht, sondern den Unterschied zwischen Leben und Tod und eine große Zahl von Opfern bedeuten kann.

64. Eine Aussprache auf der IAK über HIV/Aids in der Welt der Arbeit würde Gelegenheit bieten, alle IAO-Mitgliedsgruppen und führende Fachleute aus aller Welt für eine eingehende Prüfung der von der IAO im Laufe von zehn Jahren gesammelten wertvollen Erfahrungen zusammen zu bringen. Je nachdem, welche Form der Beratung gewählt wird, könnten der Konferenz verschiedene Optionen zur Ausrichtung künftiger Tätigkeiten zur Auswahl vorgelegt werden, darunter möglicherweise ein breiter angelegter Einsatz der verschiedenen der IAO zur Verfügung stehenden Aktionsmittel und Werkzeuge. Mit Aufnahme dieses Gegenstands in die Tagesordnung der IAK würde der Verwaltungsrat der Konferenz Gelegenheit geben, auf besser informierter Grundlage eine Entscheidung zu treffen.

Sozialer Dialog

5. **Das Recht auf Information und Anhörung im Kontext wirtschaftlicher Umstrukturierung** (Allgemeine Aussprache)

Zusammenfassung

Eine Aufnahme der Frage des Rechts auf Information und Anhörung im Kontext wirtschaftlicher Umstrukturierung in die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz 2009 würde den Mitgliedsgruppen zu gebotener Zeit Gelegenheit geben, Überlegungen bezüglich der Bedeutung der Einbettung geeigneter Formen des sozialen Dialogs in die betriebliche Praxis für ein wirksames Reagieren von Management und Arbeitnehmern auf von außerbetrieblichen Quellen ausgehende Herausforderungen anzustellen. Dieser Gegenstand der Aussprache könnte zu einem besseren Verständnis der bei Unternehmensumstrukturierungen zu lösenden Probleme beitragen; ferner könnte er zeigen, wie gute Arbeitsbeziehungen dabei helfen, dass die Ergebnisse von Umstrukturierungen zu einem Ausgleich zwischen dem Bedarf an Flexibilität und Sicherheit führen; er könnte jüngste Veränderungen in nationalen und transnationalen rechtlichen und anderen Rahmen darstellen und somit Gelegenheit zur Information und zu Beratungen über diese Fragen bieten; und er könnte eine Beurteilung der Konsequenzen für die Arbeit der IAO in den einzelnen Bereichen ermöglichen.

Hintergrund

- 65.** Unternehmen stehen unter immer größerem Druck, auf die fortlaufende Entwicklung auf nationaler und internationaler Ebene mit Strukturänderungen zu reagieren. Zu solchen Entwicklungen kommt es z. B. aufgrund der sich verändernden sektoralen Beschäftigungsstruktur in den nationalen Wirtschaften, auch im öffentlichen Sektor, der nach dem Ende der Ära der „Massenproduktion“ wachsenden Zahl neuer Betriebsorganisationsformen und unter dem Einfluss der Globalisierung. Im letzten Fall sehen sich viele Unternehmen einem wesentlich stärkeren Wettbewerb gegenüber. Dies zwingt die Unternehmen dazu, Arbeitsplätze anzupassen und mit der Effizienz und Qualität der Marktführer Schritt zu halten – oder, was oft vorkommt, zu schließen²⁷. Umstrukturierungen aus welchen Gründen auch immer können allerdings soziale Kosten unterschiedlicher Art mit sich bringen, darunter Arbeitsplatzverluste, höhere Arbeitslosigkeit, Ungleichheiten in der Behandlung der Arbeitnehmer, weniger Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsstreitigkeiten und soziale Spannungen.
- 66.** Es gibt viele Beispiele für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern bei der Bewältigung struktureller und anderer Veränderungen sowie bei der Aufgabe, das Potential ihrer Unternehmen voll auszuschöpfen. Diese Anstrengungen, Unternehmen durch Anwendung eines auf Konsultationen beruhenden und auf einen Ausgleich des Bedarfs an Flexibilität und sozialer Sicherheit ausgerichteten Ansatzes anpassungsfähiger zu machen, sollten Erwähnung finden. Die Arbeitgeber bedienen sich eines solchen Ansatzes, um ihre Unternehmen wettbewerbsfähiger zu machen, und die Arbeitnehmer, um auch weiterhin anständige Löhne zu beziehen und andere Arbeitsbedingungen in Anspruch zu nehmen, auch wenn sie einräumen, dass in bestimmten Bereichen Veränderungen erforderlich sind²⁸. Auch hier zeichnet sich ein Wandel in den traditionellen Arbeitsbeziehungen ab. Die Verhandlungsstrukturen ändern sich, wie auch der Inhalt der Verhandlungen und das Verhalten der beteiligten Akteure. Auf allen Ebenen werden von

²⁷ *Sich wandelnde Strukturen in der Welt der Arbeit*, Bericht des Generaldirektors an die Internationale Arbeitskonferenz, 2006.

²⁸ Mitteilung der Kommission – Partnerschaft für den Wandel in einem erweiterten Europa – Verbesserung des Beitrags des europäischen sozialen Dialogs, 2004, Europäische Kommission.

den Sozialpartnern Verhandlungen über einen vielfältigen Interessenausgleich geführt, die oft dazu führen, dass man sich auf ein „Ausgleichs“-Paket einigt, das Punkte umfassen kann wie z. B. Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszeitregelungen, Löhne, Möglichkeiten für lebenslanges Lernen und/oder neue Methoden der Arbeitsorganisation.

- 67.** Gegenwärtig erfolgt die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter im wesentlichen nach zwei Verfahren: erstens, nach informellen auf den einzelnen Ebenen zwischen den Sozialpartnern selbst vereinbarten Regeln; und zweitens, innerhalb eines rechtlichen Rahmens, der in der Regel Unterrichtung und Anhörung verlangt, wenn es sich um größere „Ereignisse“ handelt, von denen Arbeitnehmer betroffen sind, z. B. angedrohte oder bereits erfolgte Entlassungen, Unternehmenstransfers, Standortverlagerungen und andere Formen struktureller Veränderungen mit Folgen für das Unternehmen. In vielen Ländern folgen die Rechtsvorschriften oft einem nachgelagerten Ansatz (d. h. sie befassen sich mit den wirtschaftlichen und sozialen Folgen von Entwicklungen, die oft nicht vorhergesehen wurden), ferner tragen sie der Tatsache, dass es eines fortlaufenden sozialen Dialogs auf betrieblicher Ebene bedarf, nur ungenügend Rechnung, und sie versäumen es, die Auswirkungen, die einmal getroffene Entscheidungen auf die Wirtschaft und die Beschäftigung haben, hinreichend in Betracht zu ziehen.
- 68.** Eine zunehmende Globalisierung der Kapital-, Produkt- und Arbeitsmärkte bedeutet, dass Unternehmen und ihre Belegschaften betreffende Entscheidungen in vielen Fällen von transnationalen Gremien getroffen werden. Unterrichtung und Anhörung sind auf dieser Ebene aber noch nicht sehr stark entwickelt, und das, obschon es Ansätze in dieser Richtung seitens einiger multinationaler Unternehmen und regionaler Integrationsgruppen gibt, und zwar insbesondere in Europa, wo die Verabschiedung der Betriebsratsrichtlinie ²⁹ im Jahr 1994 dazu geführt hat, dass sich in europaweiten Unternehmen ein breites Spektrum von Praktiken der Konsultation und des Informationsaustauschs herausgebildet hat. Aber sogar unter diesen Bedingungen ist das Hauptziel, nämlich, den Arbeitnehmern ein echtes Mitspracherecht in betrieblichen Entscheidungsprozessen zu geben, nur in der Minderheit der Fälle erreicht worden. Hinzu kommt, dass viele der diesbezüglichen Verfahren der europäischen Betriebsräte nach wie vor in erster Linie auf die Bereitstellung von Informationen ausgerichtet sind, und die Mindestinformationsanforderung bezieht sich oft auf die frühere und nicht die zukünftige Situation eines Unternehmens ³⁰.
- 69.** In den letzten Jahren schließlich sind die Weltmärkte rasch gewachsen, ohne dass parallel dazu die wirtschaftlichen und sozialen Institutionen aufgebaut wurden, die für eine reibungslose und ausgewogene Funktionsweise erforderlich sind ³¹, eine Situation, die auf der Ebene der Nationen wie auf der einzelner Unternehmen besteht. Der Mangel an solchen Institutionen und Verfahren für den Dialog zwischen Regierungen und/oder zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertreterorganisationen bzw. deren Schwäche erschweren es, zu wichtigen Fragen, die innerhalb der Landesgrenzen oder grenzüberschreitend operierende Unternehmen betreffen, zu einem Konsens zu gelangen, und sie können den sozialen Frieden gefährden.

²⁹ Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Europarats vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft.

³⁰ Europäische Betriebsräte in der Praxis, Europäische Stiftung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, 2004.

³¹ *Eine faire Globalisierung: Chancen für alle schaffen*, Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung, IAA, Genf 2004.

Die Antwort der IAO

Normensetzende Tätigkeit der IAO

- 70.** Dem Anliegen der IAO, dass die im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zu sie betreffenden Fragen angehört werden und über diese zu unterrichten sind, und ihrem allgemeineren Anliegen, eine kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft im Bereich der betrieblichen Entwicklung zu fördern, wurde in der im Jahr 1944 verabschiedeten Erklärung von Philadelphia klar und deutlich Ausdruck verliehen. In der Erklärung wird die Organisation dazu aufgefordert, Programme mit dem Ziel zu entwickeln, die „tatsächliche Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, Zusammenwirken von Betriebsleitung und Arbeitskräften zur ständigen Steigerung der Produktivität...“ (Absatz 3 e)) zu fördern.
- 71.** Diese Bestandteil der Verfassung gewordene Verpflichtung findet in verschiedenen später angenommenen Urkunden ihren Niederschlag, so z. B. in der Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952, in der Empfehlung (Nr. 113) betreffend die Beratung in einzelnen Wirtschaftszweigen und im gesamtstaatlichen Rahmen, 1960, und in der Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967. Die Empfehlung Nr. 129 enthält detaillierte Leitlinien, wie ein Klima des gegenseitigen Verständnisses und Vertrauens im Betrieb geschaffen werden kann und legt fest, dass Informationen verbreitet werden und Beratungen zwischen den beteiligten Parteien stattfinden sollten, bevor die Betriebsleitung Entscheidungen über Fragen von größerem Interesse trifft (Absatz 2). Die Empfehlung sieht vor, dass der Belegschaft eine ganze Reihe von Informationen von der Betriebsleitung zu übermitteln sind, so sollte sie u.a. Auskunft erteilen über die „allgemeine Lage des Betriebs und Aussichten oder Pläne für seine künftige Entwicklung“ und Beschlüsse erläutern, die einen unmittelbaren oder mittelbaren Einfluss auf die Lage der Belegschaft haben können. (Absatz 14 2)). In diesen Empfehlungen wird betont, dass die Prozesse der Unterrichtung und Beratung und die Institution Kollektivverhandlungen nebeneinander bestehen und einander ergänzen sollten. Eine Reihe anderer IAO-Urkunden³² enthalten ähnliche Bestimmungen, die sich zum Teil auf spezielle Situationen beziehen.

Technische Zusammenarbeit der IAO

- 72.** Die IAO bietet im Rahmen der Tätigkeiten und Projekte im Bereich Sozialdialog und verwandten Bereichen, wie z. B. Arbeitsgesetzgebung, Beschäftigung, Arbeitsbedingungen usw., fachliche Beratung und Hilfestellung in Fragen der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter.

Konferenzaussprache und Ergebnisse

- 73.** Die Konferenzaussprache über diesen Gegenstand könnte sich u.a. auf folgende Bereiche erstrecken:

³² So z. B. das Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, und die Empfehlung (Nr. 163) betreffend Kollektivverhandlungen, 1981. Siehe auch die Dreigliedrige Grundsatzklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (z. B. Artikel 57).

- jüngste wirtschaftliche und soziale Entwicklungen von maßgeblichem Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit, Arbeitsplatzsicherheit, Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Arbeitsorganisation und den Standort von Unternehmen³³;
- jüngste Entwicklungen im Bereich innerbetrieblicher Arbeitsbeziehungen, darunter neue Formen der Konsensbildung durch Information und Konsultation, gemeinsam mit ähnlichen Entwicklungen auf nationaler und transnationaler Ebene;
- Veränderungen in nationalen und transnationalen rechtliche Rahmen und anderen institutionellen Vorkehrungen und Vereinbarungen für Unterrichtung und Anhörung;
- die Konsequenzen für die Tätigkeiten der IAO, mit besonderem Schwerpunkt auf technischer Beratung und Zusammenarbeit.

74. Im Rahmen einer Allgemeinen Aussprache könnte auch die möglicherweise notwendige Neufassung der bereits vorhandenen IAO-Normen zur innerbetrieblichen Unterrichtung, Anhörung und Zusammenarbeit erörtert werden.

Gleichstellung der Geschlechter

6. **Die Gleichstellung der Geschlechter als zentrales Element menschenwürdiger Arbeit (Allgemeine Aussprache)**

Zusammenfassung

Ein Gegenstand über die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit auf der Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz 2009 würde eine bedeutende Gelegenheit bieten, eine umfassende Prüfung der von der IAO bisher im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit erzielten Fortschritte zu prüfen und auf der Grundlage dieser Prüfung die Mitgliedsgruppen über weitere Maßnahmen zur Verfolgung dieses zentralen IAO-Ziels vor dem Hintergrund der sich wandelnden Arbeitsmärkte und Strukturen in der Welt der Arbeit zu konsultieren.

Kernpunkt dieses Diskussionsthemas wären insbesondere Mittel und Wege zur Umsetzung der IAO-Entscheidung über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz (2004)¹ und des Verwaltungsratsbeschlusses vom März 2005, gemeinsam mit allen Beteiligten im Rahmen aller künftigen IAO-Programme und -projekte der technischen Zusammenarbeit auf eine systematische Einbeziehung geschlechtsspezifischer Fragen hinarbeiten². Ferner würde dadurch den Mitgliedsgruppen Gelegenheit geboten, dem Amt Empfehlungen zu unterbreiten, wie seine Bemühungen um eine vermehrte Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit, vor allem im Kontext der Agenda für menschenwürdige Arbeit, verstärkt werden können. Die Allgemeine Aussprache würde u. a. Methoden zur Förderung der Ratifizierung und Durchführung der wesentlichen Gleichstellungsübereinkommen und anderer für die Gleichstellung maßgebender Arbeitsnormen behandeln, und sie würde keine Schwächung dieser Normen erwägen.

Eine zeitgemäße Prüfung im Jahr 2009 würde es der IAO ermöglichen, ihren Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Beachtung geschlechtsspezifischer Aspekte innerhalb der IAO im Licht neuer grundsatzpolitischer Richtlinien der IAO sowie neuer internationaler Aufträge für den Bereich der Gleichstellung der Geschlechter unter die Lupe zu nehmen und einen strategischen Kurs für die künftige Arbeit abzustecken.

¹ GB.291/3. ² GB.292/14, Abs. 22.

³³ Beispielsweise Veränderungen durch die Auswirkungen von Übernahmen und Fusionen, Joint Ventures, Zuliefervereinbarungen und die Transnationalisierung von Unternehmen.

Hintergrund

- 75.** Es sind nunmehr zwei Jahrzehnte vergangen, seit sich die Internationale Arbeitskonferenz 1985 im Rahmen einer allgemeinen Aussprache mit dem Thema Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Beschäftigung befasst hat. Dennoch werden immer noch durch geschlechtsspezifische Diskriminierungen grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Menschenrechte im Allgemeinen verletzt, das Wirtschaftswachstum behindert und die Leistungsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitsmärkten vermindert, wobei gleichzeitig Frauen überall nach wie vor stärker durch Armut und Defizite an menschenwürdiger Arbeit bedroht sind als Männer. Dies ist von der internationalen Gemeinschaft wiederholt erkannt worden, zuletzt im Rahmen der Millenniums-Entwicklungsziele, vor allem des Ziels Nr. 3³⁴, und der Beijing + 10 Erklärung von 2005. Die IAO hat die eindeutige Aufgabe, zur Erfüllung dieser international eingegangenen Verpflichtungen beizutragen, und in dieser Hinsicht unbestreitbar einen konkreten Beitrag zu leisten.
- 76.** Eine neue Allgemeine Aussprache auf der IAK im Jahr 2009 käme zur rechten Zeit, um es der IAO zu ermöglichen, eine Bilanz dieser globalen Entwicklungen und der Fortschritte der Organisation bei der Förderung und Verwirklichung der Ziele der Gleichstellung der Geschlechter zu ziehen und dabei vorrangige Bereiche für ihre künftige Arbeit zu bestimmen. Dies entspräche den jüngsten Grundsatzentscheidungen der IAO, wie der Entschlie-ßung über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz, die von der IAK 2004 angenommen wurde, und dem Beschluss des Verwaltungsrats von 2005, gemeinsam mit allen Beteiligten auf die systematische Einbeziehung geschlechtsspezifischer Aspekte in alle IAO-Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit hinzuarbeiten.
- 77.** Primäres Ziel der IAO ist es, Möglichkeiten für Männer und Frauen zu fördern, menschenwürdige Arbeit in einem Umfeld der Freiheit, Gleichheit, Sicherheit und Menschenwürde zu erhalten und zu leisten. Die Beseitigung von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf ist deshalb ein zentrales Element der Agenda für menschenwürdige Arbeit und seit langem ein Ziel der IAO. Die Stärkung der Kapazitäten von Organisationen der Mitgliedsgruppen, eine Katalysatorrolle bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit zu übernehmen, ist für die Umsetzung dieser Agenda unerlässlich.
- 78.** Die IAO-Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit bieten eine einzigartige Möglichkeit, die Gleichstellung der Geschlechter in alle Programme und Aktionen der IAO auf Landesebene einzubeziehen, wo sich gegenseitig fördernde Fortschritte in den Bereichen Rechte bei der Arbeit, Beschäftigung, sozialer Schutz und sozialer Dialog am deutlichsten und wirksamsten sind.
- 79.** Die Verringerung von Armut ist zu einem übergreifenden Entwicklungsziel geworden, und die Gestaltung umfassender nationaler Strategien zur Armutsverringerung steht im Mittelpunkt internationaler Entwicklungsstrategien. Dieser Trend bietet dem Amt und seinen

³⁴ In dem *Bericht der Vereinten Nationen über die Millenniums-Entwicklungsziele*, 2005, heißt es: „Gleichstellung der Geschlechter ist ein Menschenrecht, das bei der Realisierung der Ziele im Zentrum steht [...und] Gleichberechtigung in allen Bereichen der Arbeit bedeutet.“ Diese Anerkennung des grundlegenden Zusammenhangs zwischen menschenwürdiger Arbeit und der Realisierung aller anderen Ziele ist auf den substanziellen Beitrag der IAO zur Ausarbeitung der Datenvorlage zu Indikator 11: Anteil der Frauen an den nichtselbständigen Erwerbstätigen im Nicht-Agrarsektor und Indikator 45: Arbeitslosenquote bei den 15- bis 24-Jährigen nach Geschlecht und insgesamt zurückzuführen.

Mitgliedsgruppen neue und zunehmende Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit nationalen Entscheidungsträgern bei der Gestaltung und Umsetzung von Strategien zur Verringerung von Armut, die menschenwürdige Arbeit und damit die Gleichstellung der Geschlechter fördern, ihr wichtigstes übergreifendes Element. Die IAO hat diese Möglichkeiten bereits auf vielfältige Weise genutzt, und eine Erweiterung dieses Arbeitsbereichs wäre sehr zu wünschen.

- 80.** Deshalb ist die systematische Einbeziehung von Fragen der Geschlechtergleichstellung in die Gestaltung aller IAO-Programme von entscheidender Bedeutung. Die Forschungs- und Förderungsarbeit muss deutlich machen, in welcher Weise die Gleichstellung der Geschlechter die Ziele der sozialen Gerechtigkeit fördert und gleichzeitig den Interessen der Wirtschaft und der Unternehmen dient. Kurz, die Gleichstellung der Geschlechter in der Praxis zu fördern, ist dringend erforderlich, wenn die Ziele gerechtes Wachstum, Verringerung von Armut und menschenwürdige Arbeit erreicht werden sollen.

Die Antwort der IAO

- 81.** Die Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit ist bereits in der Verfassung der IAO verankert, worin festgestellt wird, „alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben“. Im Lauf vieler Jahrzehnte hat die Organisation die Gleichstellung der Geschlechter auf vielfältige Weise behandelt. Die entsprechenden Reaktionen wurden dabei immer ausgefeilter, immer gezielter auf die sich verändernden Gegebenheiten, darunter auch die internationalen Entwicklungen, ausgerichtet und immer stärker in ihren institutionellen Rahmen eingebunden. Einige Aktionen der jüngsten Zeit seien im Folgenden genannt:

- *Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz, 2004:* Darin werden Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände aufgefordert, konkrete Maßnahmen zu treffen, um alle Formen der geschlechtsspezifischen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Ferner wird das Amt aufgefordert, die Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Chancengleichheit im Arbeitsleben fortzusetzen, zu verstärken und zu beschleunigen.
- *Verwaltungsratsbeschluss zu Gleichstellungsfragen in der technischen Zusammenarbeit, März 2005:* Darin wird das Amt ersucht, bestimmte Maßnahmen zu treffen, um die Gleichstellung der Geschlechter in Projekte und Programme der technischen Zusammenarbeit einzubeziehen, mit Gebern gemeinsam darauf hinzuwirken, dass Vereinbarungen die Gewährleistung und Unterstützung einer umfassenden Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte vorsehen, und die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen zu steigern, die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit zu verwirklichen.
- *Programm und Haushalt 2006-07:* Hier wird die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu einer übergreifenden Strategie erklärt, für deren Umsetzung alle Einheiten des Amtes gemeinsam verantwortlich sind. Dabei wird von der Festlegung der Gleichstellung der Geschlechter im Programm und Haushalt 2004-05 als einem gemeinsamen grundsatzpolitischen Ziel ausgegangen.
- *Gesamtbericht der Internationalen Arbeitskonferenz im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO: Gleichheit bei der Arbeit - Ein Gebot der Stunde, 2003:* Im Bericht werden unterschiedliche Formen der Diskriminierung bei der Arbeit

analysiert und aktuelle grundsatzpolitische und praktische Reaktionen untersucht, um verstärkte Unterstützung für die Beseitigung solcher Diskriminierung zu gewinnen.

- *Maßgebliche Arbeitsnormen zur Gleichstellung der Geschlechter und der Nichtdiskriminierung:* Die IAO hat vier Übereinkommen angenommen, die heute einen Beitrag leisten zu einem für die Beseitigung der Diskriminierung und die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung wesentlichen Normenpaket, nämlich die Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000.

Zentrale Elemente einer Konferenzaussprache

- 82.** Eine Allgemeine Aussprache über die Gleichstellung der Geschlechter würde eine bedeutende Gelegenheit bieten, die Folgen neuer Arbeitsmarkt- und globaler Wirtschaftsentwicklungen für die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit zu analysieren. Dabei würden das Vorgehen der IAO im Hinblick auf diese Entwicklungen und die damit bisher erzielten Wirkungen geprüft werden, vor allem unter Berücksichtigung der Entschließung und des Beschlusses über die Gleichstellung der Geschlechter, die im vorstehenden Absatz erwähnt werden.
- 83.** Die Mitgliedsgruppen würden gebeten werden, Hinweise auf die geschlechtsspezifischen Fragen zu geben, die sie angesichts veränderter Arbeitsmärkte und Arbeitsstrukturen als vorrangig für die IAO betrachten.
- 84.** Indem sie dadurch die entscheidende Rolle der Gleichstellung der Geschlechter bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit anerkennt, könnte die Aussprache die weitere Entwicklung geschlechtsspezifischer Grundsatzmaßnahmen und Aktionspläne der IAO fördern und integrierte Vorgehensweisen und Strategien aufzeigen, mit deren Hilfe die Gleichstellung der Geschlechter in der Praxis gefördert werden kann, z. B. die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit.
- 85.** Im Rahmen der Aussprache würden die folgenden Themen behandelt:
 - bisherige Maßnahmen der IAO zur Umsetzung der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz von 2004 über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz und ihre Folgemaßnahmen;
 - Beitrag der Entschließung zur Stärkung der Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter gemäß dem IAO-Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter und der umfassenden Einbeziehung geschlechtsspezifischer Aspekte 2006-08;
 - Einbeziehung der IAO-Aktionsmittel zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit;
 - Stärkung der Kapazität des Amtes und der Mitgliedsgruppen, die Gleichstellung der Geschlechter systematisch in Programme und Organisationsstrukturen einzubeziehen;
 - die Anwendung bewährter Praktiken als Instrument zur Förderung der Chancengleichheit in der Beschäftigung;
 - wirksame Methoden zur Förderung der Ratifizierung und Durchführung der wesentlichen Gleichstellungsübereinkommen und anderer für die Gleichstellung maßgeblicher Arbeitsnormen.

Beabsichtigte Ergebnisse

- 86.** Die diesbezügliche Aussprache auf der Internationalen Arbeitskonferenz sollte zu folgenden Ergebnissen führen:
- eine Überprüfung der Fortschritte im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit und des Vorgehens der IAO unter Berücksichtigung sich verändernder Arbeitsmärkte und Strukturen in der Welt der Arbeit;
 - Empfehlungen an die IAO zu Verfahren und Methoden, auch weiterhin die Durchführung der EntschlieÙung über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz der Internationalen Arbeitskonferenz 2004 durch das Amt und die Mitgliedsgruppen zu gewährleisten;
 - allgemeine Empfehlungen ausgerichtet auf die Agenda für menschenwürdige Arbeit und die Durchführung der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit zu Maßnahmen der IAO, um die Kohärenz ihrer Grundsatzmaßnahmen, Strategien und Vorgehensweisen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit zu verstärken.

Genf, 20. Februar 2007

Zur Beschlussfassung: Absatz 2
Absatz 6.