



Verwaltungsrat

310. Tagung, Genf, März 2011

GB.310/LILS/3/1

Ausschuss für Rechtsfragen und internationale Arbeitsnormen

LILS

ZUR BESCHLUSSFASSUNG

DRITTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Verbesserungen bei den normenbezogenen Tätigkeiten der IAO

Die Normenpolitik der IAO: Ein Ansatz für ein robustes und wirksames internationales Arbeitsgesetzbuch

Überblick

Behandelte Fragen

Diese Vorlage beruht auf den Konsultationen und Diskussionen über die Normenpolitik der IAO, die 2010 stattfanden, und enthält konkrete Vorschläge für deren Umsetzung mit Hilfe der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung als übergeordneten Rahmen. Ziel ist sicherzustellen, dass die Organisation über ein klares und aktuelles internationales Arbeitsnormenwerk – ein internationales Arbeitsgesetzbuch – verfügt. Vorgeschlagen wird die Einrichtung eines Normenüberprüfungsmechanismus, bei dem der LILS-Ausschuss eine zentrale Rolle übernehmen würde. Es werden konkrete Vorschläge zur Einsetzung von Arbeitsgruppen gemacht, einschließlich ihrer Zusammensetzung, ihrer Arbeitsmethoden und der Leitprinzipien für die Überprüfung, der Optionen für die zu überprüfenden Normen und möglicher Zeitrahmen für die Überprüfungen.

Grundsatzpolitische Konsequenzen

Diese Vorlage befasst sich mit einer wichtigsten grundsatzpolitischen Fragen der Organisation: Ihre internationale Arbeitsnormenpolitik und das weitere Vorgehen im Hinblick auf die Stärkung der Auswirkung des Normensystems der IAO.

Finanzielle Konsequenzen

Absatz 39 verweist auf die potenziellen finanziellen Konsequenzen der in der Vorlage enthaltenen Vorschläge hinsichtlich des Normenüberprüfungsmechanismus.

Maßnahmen erforderlich

Absatz 42.

Verweise auf andere Verwaltungsratsdokumente und Instrumente der IAO

GB.309/LILS/4, GB.309/12/2(Rev.), GB.294/LILS/4, siehe auch GB.283/10/2, GB.303/12, GB.304/LILS/4, GB.304/9/2, GB.304/PV, GB.307/10/2(Rev.) und GB.310/2.

Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung.

Vorgeschichte

1. Auf seiner 309. Tagung ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, für seine 310. Tagung (März 2011) eine Vorlage mit weiteren Einzelheiten zur Umsetzung der Normenpolitik-Komponente der Internationalen Arbeitsnormenstrategie auszuarbeiten, einschließlich eines Entwurfs des Aufgabenbereichs eines möglichen Normenüberprüfungsmechanismus (SRM) ¹.
2. Zusätzlich zu den laufenden Anstrengungen zur Verbesserung der Durchführung der bestehenden Normen und der Wirksamkeit des Aufsichtssystems ist unbedingt ein Ansatz erforderlich, um sicherzustellen, dass die IAO über ein robustes internationales Arbeitsnormenwerk (das Internationale Arbeitsgesetzbuch) verfügt. Eines der Ziele eines solchen Ansatzes wird es sein müssen, ein effizientes und transparentes Verfahren für die Sicherstellung von periodischen Überprüfungen des gesamten Normenwerks und für die Bewertung seiner Wirksamkeit zu haben. In Bezug auf jede Norm müssten somit folgende Fragen geprüft werden: Ist sie noch zweckmäßig, um die breiteren strategischen Ziele der Organisation zu erreichen? Und, sehr wichtig: kann sie den Erfordernissen der Regierungen und der Sozialpartner gerecht werden? Diese Frage sowie Normensetzungs- und andere Belange fallen nach allgemeiner Auffassung in den Bereich der „Normenpolitik“ der IAO und hängen mit der Aufsicht oder den Tätigkeiten zur Unterstützung der Durchführung von Normen zusammen, sind aber verschieden davon. Diesbezüglich sei darauf hingewiesen, dass die Normenpolitik der IAO zurzeit als eine der vier Komponenten der Normenstrategie verstanden wird. Die anderen drei Komponenten sind folgende: Verbesserung der Wirkung und Stärkung des Aufsichtssystems der IAO; Verbesserung der Wirkung des Normensystems durch technische Unterstützung; und Zusammenarbeit und Verbesserung der Sichtbarkeit des Normensystems. Es ist jedoch wichtig, davon auszugehen, dass diese vier Komponenten miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig verstärken. Die Normenpolitik und das Aufsichtssystem behandeln die inhaltlichen Fragen, die den Gegenstand internationaler Arbeitsnormen bilden; technische Unterstützung und Zusammenarbeit und eine Kommunikationsstrategie sind die Instrumente, durch die diese beiden Sachkomponenten unterstützt werden.
3. Die Frage, wie eine Normenpolitik der Organisation aussehen und welche Rolle sie innerhalb der Normenstrategie spielen sollte, wird vom LILS-Ausschuss seit 2005 aktiv geprüft ². Diese Diskussionen und die Konsultationen zu diesen Fragen und dazu, wie bei den Normentätigkeiten der IAO insgesamt Kohärenz sichergestellt werden kann, insbesondere im Hinblick auf das Erreichen der wesentlichen strategischen Ziele der IAO, erhielten mit der Annahme der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung im Juni 2008 weiteren Auftrieb ³. Die Erklärung bekräftigte die zentrale Rolle der internationalen Arbeitsnormen als eines der wichtigen Mittel, mit deren Hilfe die IAO ihre Ziele erreicht. Wie es in der Erklärung heißt, muss die Organisation die Normensetzungs-

¹ Siehe GB.309/LILS/4 und GB.309/12/2(Rev.). Das Amt möchte die weiteren Bemerkungen der Regierung Australiens im Anschluss an die Aussprache des Ausschusses im November 2010 würdigen.

² *Verbesserungen bei den normenbezogenen Tätigkeiten der IAO: Umriss einer künftigen strategischen Orientierung für die Normen und für die Umsetzung von normenbezogenen Politiken und Verfahren*, GB.294/LILS/4, Abs. 13.

³ Die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung wurde von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 97. Tagung, Juni 2008, angenommen. Siehe http://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/globalization/WCMS_099766/lang-en/index.htm.

politik der IAO als Eckstein der Tätigkeiten der IAO fördern, indem ihre Bedeutung für die Welt der Arbeit gestärkt wird, und die Rolle der Normen als nützliches Mittel zur Verwirklichung der verfassungsmäßigen Ziele der Organisation gewährleisten⁴.

4. Die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung nannte vier strategische Ziele der IAO, die als Organisationsrahmen für alle IAO-Tätigkeiten verstanden werden können. Die vier strategischen Ziele sind:

- i) Förderung von Beschäftigung durch die Schaffung eines nachhaltigen institutionellen und wirtschaftlichen Umfelds, in dem:
 - Einzelne die notwendigen Fähigkeiten und Qualifikationen entwickeln und auf den neuesten Stand bringen können, die sie benötigen, um zu ihrer persönlichen Erfüllung und zum Wohl der Gemeinschaft eine produktive Beschäftigung ausüben zu können;
 - alle Unternehmen, öffentliche oder private, nachhaltig sind, um Wachstum und die Schaffung besserer Beschäftigungs- und Einkommenschancen und -aussichten für alle zu ermöglichen; und
 - Gesellschaften ihre Ziele im Hinblick auf wirtschaftliche Entwicklung, gute Lebensstandards und sozialen Fortschritt verwirklichen können;
- ii) Entwicklung und Stärkung von Maßnahmen des sozialen Schutzes – Soziale Sicherheit und Arbeitnehmerschutz –, die nachhaltig und den innerstaatlichen Umständen angepasst sind, z. B.:
 - die Ausweitung der Sozialen Sicherheit auf alle, einschließlich Maßnahmen zur Bereitstellung eines Grundeinkommens für alle, die eines solchen Schutzes bedürfen, und Anpassung ihres Anwendungsbereichs und Deckungsumfangs, um den neuen Bedürfnissen und Unsicherheiten Rechnung zu tragen, die durch die raschen technologischen, gesellschaftlichen, demographischen und wirtschaftlichen Veränderungen hervorgerufen werden;
 - gesunde und sichere Arbeitsbedingungen;
 - Maßnahmen in Bezug auf Löhne und Einkommen, Arbeitszeiten und andere Arbeitsbedingungen, damit alle einen gerechten Anteil an den Früchten des Fortschritts und alle Beschäftigten, die eines solchen Schutzes bedürfen, einen lebensnotwendigen Mindestlohn erhalten;
- iii) Förderung des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit als der zweckmäßigsten Methode, um:
 - die Umsetzung der strategischen Ziele an die Bedürfnisse und Umstände eines jeden Landes anzupassen;
 - die wirtschaftliche Entwicklung in sozialen Fortschritt und sozialen Fortschritt in wirtschaftliche Entwicklung umzusetzen;
 - die Schaffung eines Konsenses zu einschlägigen nationalen und internationalen Politiken zu erleichtern, die Auswirkungen auf Strategien und Programme für Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit haben; und

⁴ Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, letzter Präambelabsatz.

- dem Arbeitsrecht und den Arbeitsinstitutionen Effektivität zu verleihen, auch in Bezug auf die Anerkennung des Arbeitsverhältnisses, die Förderung guter Arbeitsbeziehungen und die Einrichtung effektiver Arbeitsaufsichtssysteme; und
- iv) Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die von besonderer Bedeutung sind, sowohl als Rechte wie als förderliche Voraussetzungen, die für die vollständige Verwirklichung aller strategischen Ziele notwendig sind, wobei festzuhalten ist, dass:
- Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen besonders wichtig sind, um das Erreichen der vier strategischen Ziele zu ermöglichen; und
 - die Verletzung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit nicht als legitimer komparativer Vorteil geltend gemacht oder sonstwie genutzt werden darf und dass Arbeitsnormen nicht für protektionistische Handelsziele eingesetzt werden sollten.
5. Wie in der Erklärung festgestellt wird: „Die vier strategischen Ziele sind unteilbar, zusammenhängend und stützen sich gegenseitig. Wird eines von ihnen nicht gefördert, werden Fortschritte zur Erreichung der anderen behindert. Damit sie höchstmögliche Wirkung entfalten, sollten die Bemühungen zu ihrer Förderung Teil einer globalen und integrierten Strategie der IAO für menschenwürdige Arbeit sein. Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung müssen bei den genannten strategischen Zielen als übergreifende Fragen angesehen werden“⁵. Es sei ferner darauf hingewiesen, dass der Anhang mit den Folgemaßnahmen zur Erklärung die Aufforderung an den Generaldirektor des IAA enthält, alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen im Hinblick auf die Festlegung, Aktualisierung und Förderung einer Liste von Normen, die vom Standpunkt der Regierungsführung aus als die bedeutendsten angesehen werden. Die folgenden Übereinkommen sind in der Erklärung als ordnungspolitische Instrumente aufgeführt worden: das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, das Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, und das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976⁶. Es wird vorgeschlagen, die Tätigkeiten, einschließlich der normbezogenen Maßnahmen, so zu gestalten, dass diese Schlüsselziele erreicht werden.
6. Wie erinnerlich, hat die IAO seit 1919 188 Übereinkommen, fünf Protokolle und 200 Empfehlungen angenommen. Diese Instrumente erstrecken sich auf alle vier strategischen Ziele. Der Status dieser Instrumente ist periodisch überprüft worden, einschließlich der letzten Überprüfung in den 1990er Jahren – die „Cartier-Arbeitsgruppe“⁷. Ausgehend von den Ergebnissen der Cartier-Arbeitsgruppe sind 76 Übereinkommen, fünf Protokolle

⁵ Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, Teil I, B.

⁶ Siehe Anhang zur Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, Teil II, A vi).

⁷ Seit den 1960er Jahren haben auf der Internationalen Arbeitskonferenz und im Verwaltungsrat regelmäßig eingehende Diskussionen über die Normenpolitik der IAO stattgefunden. Drei Arbeitsgruppen des Verwaltungsrats haben zu verschiedenen Zeiten eine Evaluierung des gesamten Normenwerks der IAO durchgeführt: die Ventejol-Arbeitsgruppen, die ihre Arbeiten in den Jahren 1979 und 1987 abschlossen, und die Cartier-Arbeitsgruppe von 1995 bis 2002. Die Cartier-Arbeitsgruppe nahm die letzte Überprüfung der vor 1985 angenommenen internationalen Arbeitsnormen vor, mit Ausnahme der grundlegenden und vorrangigen/ordnungspolitischen Übereinkommen.

und 80 Empfehlungen als aktuell eingestuft worden⁸, 25 Übereinkommen und 23 Empfehlungen haben einen Interimsstatus, zwei Übereinkommen und acht Empfehlungen benötigen zusätzliche Informationen im Hinblick auf ihre Einstufung, neun Übereinkommen und neun Empfehlungen müssen noch neugefasst werden, 58 Übereinkommen – von denen 25 ad acta gelegt worden sind – und 14 Empfehlungen sind als veraltet eingestuft worden, 22 Empfehlungen sind ersetzt worden, und fünf Übereinkommen und 36 Empfehlungen sind von der Internationalen Arbeitskonferenz zurückgezogen worden⁹. Zu einem Übereinkommen und einer Empfehlung¹⁰ wurden keine Schlussfolgerungen erzielt, und zwei Übereinkommen wurden nicht geprüft¹¹.

7. Auf die Überprüfung durch die Cartier-Arbeitsgruppe folgte ein Prozess der Normenkonsolidierung in bestimmten Bereichen. Auf der Grundlage dieser Überprüfung und der Empfehlungen des Paritätischen Seeschiffahrtssausschusses im Jahr 2001 richtete der Verwaltungsrat eine Hochrangige dreigliedrige Arbeitsgruppe und Untergruppe ein mit der Aufgabe, die Seeschiffahrtssurkunden unter dem Gesichtspunkt der sektoralen Erfordernisse zu überprüfen und das beste Vorgehen vorzuschlagen. Diese Gruppen empfahlen die Entwicklung eines Instruments zur Konsolidierung und Modernisierung der Gruppe von Seearbeitsübereinkommen und Seearbeitsempfehlungen. 36 Seearbeitsübereinkommen, ein Protokoll und 29 Seearbeitsempfehlungen wurden jetzt im Seearbeitsübereinkommen, 2006, konsolidiert. Außerdem sind vier Fischereiübereinkommen in dem Übereinkommen (Nr. 188) über Arbeit in der Fischerei, 2007, konsolidiert worden, und die zugehörige Empfehlung (Nr. 199), 2007, ersetzt zwei Empfehlungen.
8. Die künftige Rolle der Arbeitsnormen muss unter Berücksichtigung der bedeutenden Veränderungen bestimmt werden, die sich in den letzten Jahren vollzogen haben. Die Globalisierung und die Wirtschafts- und Finanzkrise haben in der Welt gewaltige Veränderungen hervorgerufen. Die internationalen Arbeitsnormen sind zwar eines der zahlreichen Instrumente, die der Organisation zur Verfügung stehen, um die Mitgliedstaaten zu unterstützen, sie stellen aber – wie in der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung festgestellt wird¹² – neben der Dreigliedrigkeit den einzigartigen Vorteil der Organisation dar. Die internationalen Arbeitsnormen müssen jedoch in der Lage sein, den heutigen Anforderungen und Bedingungen gerecht zu werden, und die Verfahren und Tätigkeiten, mit denen ihre Durchführung sichergestellt werden soll, müssen noch effektiver gestaltet werden. Zwar decken die internationalen Arbeitsnormen die meisten Belange ab, die jetzt in den vier strategischen Zielen der IAO verankert sind, es wäre aber illusorisch zu glauben, dass sie alle Fragen, die einer internationalen Regulierung bedürfen, angehen oder irgendwann in der Zukunft in vollem Umfang angehen könnten. Die Welt der Arbeit wandelt sich ständig und in einem sehr raschen Tempo. Anforderungen, Vorstellungen, Praktiken und technologische Bedingungen unterliegen einem ständigen und raschen Wandel. Die internationalen Arbeitsnormen müssen daher ständig angepasst und erforderlichenfalls ergänzt werden, um sicherzustellen, dass sie weiterhin relevant sind und

⁸ Die Liste der aktuellen Instrumente nach Status findet sich unter http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/genericdocument/wcms_125121.pdf.

⁹ Siehe GB.283/10/2.

¹⁰ Dies betrifft das Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, und die Empfehlung (Nr. 166) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, die Gegenstand einer dreigliedrigen Tagung im April dieses Jahres sein werden.

¹¹ Dies betrifft die beiden Übereinkommen über die Abänderung der Schlussartikel, Nr. 80 und 116, die 1946 bzw. 1961 angenommen worden sind.

¹² Siehe Teil II, A.

der größtmöglichen Zahl von Menschen Schutz bieten können. Heutzutage müssen die internationalen Arbeitsnormen daher mit eingebauten Mechanismen versehen sein, durch die sie in die Lage versetzt werden, sich an dieses sich ständig wandelnde Umfeld anzupassen und gleichzeitig die Einhaltung der grundlegenden Rechte sicherzustellen, die durch die Durchführung der ordnungspolitischen Instrumente unterstützt werden.

9. Eine Mitteilung des Amtes¹³, die nach der Annahme der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung verfasst wurde, wies auf einen vorgeschlagenen Prozess für intensive dreigliedrige Beratungen über die Politik im Bereich der internationalen Arbeitsnormen hin. Diese Konsultationen führten zu vorläufigen Auffassungen sowohl zur Art der Normenpolitik selbst, als auch zu möglichen Ansätzen und Grundsätzen, die in einem Mechanismus für die Überprüfung von Normen angewendet werden könnten, um sicherzustellen, dass sie für die Erfordernisse der Mitgliedsgruppen relevant bleiben und mit den vier strategischen Zielen der Organisation im Einklang stehen.
10. Im Rest dieser Vorlage werden die Ergebnisse der Konsultationen in Bezug auf das wesentliche Element einer Normenpolitik für die Organisation und, in deren Rahmen, einen möglichen Ansatz zu einem Überprüfungsmechanismus, einschließlich der Grundsätze, die angewendet werden könnten, für das Normenwerk zusammengefasst.

Konsultationen über die Kernelemente der Normenpolitik

11. Wie oben erwähnt sind die Kernbestandteile einer Normenpolitik der IAO seit 2005 Gegenstand von Konsultationen, die in den Jahren 2009 und 2010 verstärkt wurden. Nach einer Aussprache auf der 309. Tagung des Verwaltungsrats zeichnete sich ein Konsens dahingehend ab, dass die Normenpolitik der IAO mit den folgenden Kernelementen verbunden ist:
 - die Bestimmung der besten Mittel für eine laufende Aktualisierung des Normenwerks;
 - die Ermittlung der Normen, die neugefasst werden müssen;
 - die Ermittlung der aktuellen Normen und ihre Förderung;
 - die Bestimmung von neuen Gegenständen und Ansätzen für die Normensetzung;
 - die Ausarbeitung und Annahme von Normen; und
 - die wirksame Durchführung der Normen¹⁴.

¹³ Eine Zusammenfassung der Mitteilung, die für informelle Konsultationen mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen ausgearbeitet wurde, sowie die Ergebnisse der Konsultationen waren in der Vorlage enthalten, die für den LILS-Ausschuss auf der Tagung des Verwaltungsrats im November 2010 verfasst wurde. Siehe GB.309/LILS/4, Abs. 3-23 und Anhang I.

¹⁴ „Die wirksame Durchführung der IAO-Normen“ ist als Ergebnis der Diskussionen im November 2010 hinzugefügt worden, womit Stellungnahmen der Arbeitgebergruppe und der Regierungen Australiens, Bangladeschs, Chinas und Indiens Rechnung getragen wird. Sie waren der Auffassung, dass die Wirkung von Normen nicht auf die Ratifizierung beschränkt sei, sondern auch den Gesamtmaßnahmen zur Durchführung von Arbeitsnormen Rechnung getragen werden sollte. Es wurde die Bedeutung der technischen Zusammenarbeit und Unterstützung hervorgehoben, um die Durchführung zu verbessern und damit den wirksamen Schutz der Arbeitnehmer weltweit sicherzustellen.

Konsultationen über einen Ansatz für einen Normenüberprüfungsmechanismus

12. Es bestand allgemein Einvernehmen darüber, dass die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung den übergreifenden Rahmen für eine Normenpolitik und einen Normenüberprüfungsmechanismus (SRM) liefern sollte. Die normenbezogenen Schlussfolgerungen, die die Internationale Arbeitskonferenz im Anschluss an die wiederkehrenden Diskussionen jedes der strategischen Ziele annimmt, sollten den Bericht des Sachverständigenausschusses über die Allgemeine Erhebung und das Ergebnis der Diskussionen im Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen berücksichtigen. Sie könnten eine einzigartige Gelegenheit bieten, um der Organisation einen möglichst umfassenden Überblick über den Status der IAO-Instrumente zu jedem der strategischen Ziele zu verschaffen¹⁵. Ein Vorgehen innerhalb des Rahmens der Erklärung wird auch dazu beitragen, einen koordinierteren und effizienteren Ansatz zur Normenüberprüfung sicherzustellen, da es auf den laufenden Berichten und Diskussionen der IAK zu jedem der strategischen Ziele aufbauen und sich danach richten kann.
13. Eine Frage, die in den Diskussionen im LILS-Ausschuss im November 2010 behandelt wurde, bezog sich auf den geeigneten institutionellen Standort eines SRM. Der LILS-Ausschuss selbst scheint das geeignetste Forum zu sein, denn obgleich der SRM auf IAK-Ergebnissen aufbauen müsste, ist er eine der Komponenten der Normenpolitik, und die Erörterung dieser Politik wird im LILS-Ausschuss eingeleitet. Wie erinnerlich, hat das vom Amt für die Tagung des Verwaltungsrats im November 2010 ausgearbeitete Dokument, vorbehaltlich des Ergebnisses der laufenden Reformen des Verwaltungsrats, eine wichtige Rolle für den LILS-Ausschuss in einem SRM-Prozess vorgeschlagen¹⁶. LILS könnte möglicherweise auch eine wichtige Rolle übernehmen, um den Verwaltungsrat bei der Behandlung von Gegenständen auf der Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz zu unterstützen, insbesondere was Normensetzungsgegenstände betrifft.
14. Im Verlauf der Konsultationen ergab sich Einvernehmen über die folgenden allgemeinen Grundsätze, an denen sich die Diskussionen über die Normenpolitik orientieren sollten und die letztlich die Grundlage der Empfehlungen im Rahmen des SRM bilden sollten:

¹⁵ Es wurde anerkannt, dass die Allgemeine Erhebung nicht alle Instrumente erfassen könnte, die unter ein strategisches Ziel fallen, und dass daher nur eine begrenzte Zahl von Instrumenten für diesen Zweck ausgewählt werden kann, in Anbetracht des Hauptziels dieser Allgemeinen Erhebungen, nämlich den Mitgliedstaaten Orientierungshilfe zu bieten, wie diese Instrumente am besten durchgeführt oder angewendet werden können. Um größtmöglichen Nutzen aus den Schlussfolgerungen zu ziehen, die sich aus den wiederkehrenden Diskussionen ergeben könnten, wurde es auch für notwendig erachtet, dass der wiederkehrende Bericht über ein strategisches Ziel genügend Informationen über IAO-Normen enthält, um sicherzustellen, dass in den wiederkehrenden Diskussionen auf der Konferenz größeres Gewicht auf diese Normen gelegt wird. Dies sollte die Organisation in die Lage versetzen, sich ein vollständiges Bild vom Status aller Normen zu machen, die unter ein strategisches Ziel fallen, und davon, welche Maßnahmen erforderlich wären: d.h., welche Normen gefördert, neugefasst oder konsolidiert werden sollen, die mögliche Notwendigkeit neuer Normen und die Notwendigkeit technischer Unterstützung zur Unterstützung der Ratifizierung oder Durchführung oder Umsetzung von aktuellen Normen. In Anbetracht der Beschränkung der Allgemeinen Erhebungen hinsichtlich der Instrumente, die sie erfassen können, und des wiederkehrenden Berichts je nach seinem Schwerpunkt kam man überein, dass der LILS-Ausschuss beim Verschaffen eines umfassenden Bildes der Normen, die unter jedes strategische Ziel fallen, eine nützliche und ergänzende Rolle spielen könnte.

¹⁶ Siehe GB.309/LILS/4, Abs. 14-16.

- Die Vorschläge, die unterbreitet werden, sollten keine Verringerung des Schutzes zur Folge haben, der den Arbeitnehmern durch ratifizierte Übereinkommen bereits geboten wird.
- Das Kapital der bestehenden Rechte, die erforderlichenfalls aktualisiert werden, sollte unbeschadet der Notwendigkeit von Innovationen in vollem Umfang erhalten bleiben.
- Die Beschlüsse sollten den Bedürfnissen der Arbeitswelt Rechnung tragen und für sie relevant sein.
- Der Ansatz sollte ganzheitlich sein und in Bezug auf jedes strategische Ziel die Notwendigkeit von Normen über neue Gegenstände, die Notwendigkeit einer Neufassung von bestehenden Normen und die Notwendigkeit der Förderung von Normen und von technischer Hilfe zur Unterstützung bei ihrer Ratifizierung und Durchführung berücksichtigen.
- Die Beschlüsse sollten auf eingehenden Analysen beruhen.
- Die Beschlüsse sollten im Konsens angenommen werden.

Man war sich darin einig, dass diesen Leitprinzipien die Grundsätze des guten Glaubens und eine Verpflichtung aller Mitgliedsgruppen zu einer wirksamen Umsetzung der angenommenen Schlussfolgerungen zugrunde liegen. Es ist ferner ein eindeutiges Rechtsprinzip, dass in Ermangelung eines neuen, sich aus dem Konsensansatz ergebenden Beschlusses der bestehende Beschluss, der zu irgendeinem Instrument gefasst worden ist, solange gültig bleibt, bis er ersetzt wird.

15. Die vom Amt im November 2010 ausgearbeitete Vorlage schlug eine Reihe von Optionen hinsichtlich der Auswahl von Gegenständen vor, um den Überprüfungsprozess auf den Weg zu bringen¹⁷. Im Verlauf der Diskussionen sprach sich die Arbeitgebergruppe dafür aus, dass die erste Überprüfung mit dem strategischen Ziel des sozialen Dialogs beginnen sollte. Die Arbeitnehmergruppe sprach sich für das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Recht bei der Arbeit aus. Die IMEC-Gruppe sprach sich für das strategische Ziel Beschäftigung aus, während Indien und Mexiko der Sozialen Sicherheit den Vorzug gaben.
16. Wie bereits dargelegt und im Einklang mit dem auf der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung als Rahmen beruhenden Ansatz würde eine Überprüfung der Normen unter jedem strategischen Ziel *nach* der wiederkehrenden Diskussion über dieses strategische Ziel von der letzten einschlägigen Allgemeinen Erhebung des Sachverständigenausschusses, der Aussprache im Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen und den Schlussfolgerungen der Konferenz profitieren. Die ersten Berichte und Diskussionen betrafen das strategische Ziel Beschäftigung und fanden im Jahr 2010 statt. Dies bedeutet, dass die Normen im Rahmen des strategischen Ziels Beschäftigung als erste überprüft werden könnten. Dies würde eine solide Basis bilden, auf deren Grundlage der LILS-Ausschuss unverzüglich mit der Arbeit beginnen und eine dreigliedrige Arbeitsgruppe entsprechend den nachstehenden Vorschlägen einrichten könnte. Dies würde es der dreigliedrigen Arbeitsgruppe/den dreigliedrigen Arbeitsgruppen auch gestatten, die Dynamik zu nutzen, die im Anschluss an die wiederkehrende Diskussion im Jahr 2010 geschaffen worden ist.
17. Die Konsultationen und die Aussprache im LILS-Ausschuss im November 2010 führten auch zu einigen Schlussfolgerungen hinsichtlich des Zwecks und der erwarteten Ergebnisse eines Überprüfungsmechanismus. Nach Abschluss des Prozesses der Überprüfung

¹⁷ GB.309/LILS/4, Abs. 18.

der Normen im Zusammenhang mit jedem strategischen Ziel sollte der Verwaltungsrat in der Lage sein, Beschlüsse zu fassen über:

- den Status der geprüften Instrumente;
- die spezifischen Maßnahmen, die im Hinblick auf die wirksame Förderung von aktuellen Normen getroffen werden sollten, einschließlich technischer Zusammenarbeit;
- die Normen, die neugefasst werden müssen, und die Folgemaßnahmen, einschließlich der Konsolidierung von Normen; und
- mögliche Lücken in der Normensetzung, die Normen über neue Gegenstände erfordern.

18. Ein Überprüfungsmechanismus würde ein laufendes Arbeitsprogramm für den LILS-Ausschuss und das Amt ¹⁸ allgemeiner liefern und dazu dienen, das internationale Arbeitsgesetzbuch neu zu beleben und zu verstärken, indem sichergestellt wird, dass die IAO-Instrumente auf wirksame Weise einen starken Schutz für alle Arbeitnehmer an den Arbeitsstätten von heute gewährleisten, was auch ihre effektive Umsetzung voraussetzt.

Vorschlag für einen Ansatz zu einem SRM

19. Auf der Grundlage der vorerwähnten Konsultationen seit 2005 und der nachfolgenden Diskussionen im LILS-Ausschuss ¹⁹ scheint ein Konsens über die Einrichtung eines unter der Ägide des LILS-Ausschusses und im Rahmen der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung funktionierenden SRM zu bestehen. Somit wird ein SRM vorgeschlagen, der um die wiederkehrenden Diskussionen der vier strategischen Ziele strukturiert würde, ergänzt durch einen Fokus auf den Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der Cartier-Arbeitsgruppe; vom LILS koordiniert und diesem Bericht erstatten würde; und Hand in Hand gehen würde mit einer Verpflichtung der Mitgliedstaaten der IAO, die Ergebnisse der Empfehlungen einer Überprüfung weiterzuverfolgen.
20. In den nachfolgenden Abschnitten werden die operativen Aspekte des Vorschlags für einen SRM umrissen, darunter: die zentrale Rolle des LILS-Ausschusses; die Einrichtung von dreigliedrigen Arbeitsgruppen auf Empfehlung des LILS, einschließlich ihrer Zusammensetzung, ihrer Arbeitsmethoden und der Auswahl der Grundsätze, an denen sich die Überprüfungen orientieren sollen; die Auswahl der zu überprüfenden Normen; und die möglichen Zeitrahmen für die Überprüfungen.

¹⁸ In diesem Zusammenhang wäre die Beteiligung in Frage kommender Fachabteilungen des Amtes von entscheidender Bedeutung, um ihr Fachwissen für die Überprüfung und möglicherweise erforderliche Folgemaßnahmen, einschließlich technischer Zusammenarbeit, einzubringen.

¹⁹ Siehe GB.309/12/2(Rev.), Abs. 33.

A. Die zentrale Integrations-/Koordinierungsrolle des LILS-Ausschusses

21. Es wird vorgeschlagen, dass der SRM die Form von dreigliedrigen Arbeitsgruppen erhält, die ihre Tätigkeit unter der Ägide des LILS-Ausschusses ausüben²⁰. Der LILS-Ausschuss würde verantwortlich sein für:
- Vorschläge an den Verwaltungsrat bezüglich der Einrichtung von dreigliedrigen Arbeitsgruppen zur Durchführung der Überprüfungen;
 - die Überwachung des Fortschritts jeder Überprüfung, einschließlich der Erteilung von Interimsempfehlungen und von Anweisungen, falls erforderlich;
 - die Entgegennahme und Prüfung der Empfehlungen der dreigliedrigen Arbeitsgruppen und die Berichterstattung darüber an den Verwaltungsrat sowie seine eigenen Empfehlungen, soweit sie sich von denen der Arbeitsgruppen unterscheiden;
 - die Umsetzung der Empfehlungen, die der Verwaltungsrat angenommen hat, und deren regelmäßige Überwachung.
22. Wie aus dem Vorstehenden hervorgeht, wird die Wirksamkeit eines SRM von der Fähigkeit des LILS-Ausschusses abhängen, die zu den Empfehlungen jeder Überprüfung gefassten Beschlüsse flexibel zu prüfen, zu überwachen und umzusetzen. Wichtig wäre, dass dieser Ausschuss sich zunächst auf ein klares Verfahren für den SRM einigt, sich gleichzeitig aber die Möglichkeit vorbehält, es gegebenenfalls zu ändern, um neu auftauchenden Fragen gerecht zu werden und gewonnene Erkenntnisse zu berücksichtigen.
23. Wenn ein Schwerpunkt auf Rechenschaftspflicht gelegt wird, wird dies dazu beitragen, die Legitimität des SRM sicherzustellen, und es dem LILS-Ausschuss ermöglichen, die Rolle des Mechanismus zu unterstützen und etwaige finanzielle Konsequenzen anzugehen, die er für die IAO haben kann, ausgehend davon, dass der SRM eine wesentliche Komponente einer wirksamen Normenpolitik sowie ein notwendiger Aspekt im Hinblick auf die Verwirklichung der strategischen Ziele der IAO darstellt.

B. Die Einrichtung der dreigliedrigen LILS-SRM-Arbeitsgruppen

Die zweckmäßige Anzahl von dreigliedrigen Arbeitsgruppen

24. Wenn der SRM wirksam funktionieren soll, wird der LILS-Ausschuss dem Verwaltungsrat die Einsetzung dreigliedriger Arbeitsgruppen vorschlagen müssen mit dem Auftrag, sämtliche Instrumente zu prüfen, die unter jedes der vier strategischen Ziele fallen. Es scheinen sich zwei Optionen anzubieten. Die erste Option wäre die Einsetzung einer dreigliedrigen Arbeitsgruppe, die nacheinander alle Instrumente, die gemäß den vier strategischen Zielen eingeteilt sind, durcharbeitet, ausgehend von den wiederkehrenden Diskussionen der IAK, wie in den Absätzen 16 bis 18 oben erörtert. Dies könnte jedoch die Einrichtung einer dreigliedrigen Arbeitsgruppe bedeuten, die zehn Jahre lang tätig sein könnte. Ein effizienter Überprüfungsmechanismus sollte im Idealfall in einem Zyklus tätig sein,

²⁰ Der LILS-Ausschuss hat in der Vergangenheit Arbeitsgruppen für die Überprüfung von internationalen Arbeitsnormen eingerichtet. Dies war der Fall bei der Cartier-Arbeitsgruppe, die 1995 eingerichtet wurde. Als die Erörterung von internationalen Arbeitsnormen in das Mandat des PFAC fiel, richtete er die erste Arbeitsgruppe für die Überprüfung von Normen ein, die Ventjöl-Arbeitsgruppe im Jahr 1977.

der dem Zyklus folgt, der für die wiederkehrenden Überprüfungen beschlossen worden ist, ein Siebenjahreszyklus. Außerdem würde mit einer einzigen dreigliedrigen Arbeitsgruppe das Potential zur Sicherstellung einer Zusammensetzung mit dem notwendigen Fachwissen für die Überprüfung von spezifischen Normen verringert oder sogar verlorengehen, zusammen mit dem Potential zur Verwirklichung des wichtigen Ziels, vielfältige regionale Perspektiven in dem Überprüfungsmechanismus zu verstärken. Außerdem dürfte die Arbeitsbelastung, die mit der gleichzeitigen Überprüfung der Normen unter allen vier strategischen Zielen verbunden wäre, für eine einzige dreigliedrige Arbeitsgruppe zu groß sein. Aus diesen Gründen wird eine zweite, bevorzugte Option vorgeschlagen, die die Einrichtung von vier gesonderten dreigliedrigen Arbeitsgruppen vorsehen würde, die gleichzeitig tätig sein könnten, aber mit unterschiedlichen Einsetzungsterminen und Arbeitsprogrammen, die auf die Diskussionen der IAK abgestimmt würden (siehe Abschnitt C unten zur Frage der Auswahl). Bei der Überprüfung von Urkunden, die alle vier strategischen Ziele betreffen, z. B. diejenigen, die sich auf bestimmte Arbeitnehmerkategorien beziehen, wäre Flexibilität erforderlich.

Die Zusammensetzung der dreigliedrigen Arbeitsgruppe(n)

25. Ob eine einzige dreigliedrige Arbeitsgruppe oder, wie vorgeschlagen, vier dreigliedrige Arbeitsgruppen eingerichtet werden, es wird angeregt, dass eine dreigliedrige Arbeitsgruppe 15 Mitglieder umfasst, von denen jeweils fünf von jeder der Verwaltungsratsgruppen benannt werden, um eine diversifizierte regionale Vertretung sowie geeignetes Fachwissen für das betreffende strategische Ziel zu gewährleisten, wenn mehr als eine Arbeitsgruppe geschaffen wird. In diesem Zusammenhang könnte es erforderlich sein, die Ernennung von nicht dem Verwaltungsrat angehörenden Mitgliedern in Betracht zu ziehen, wo dies sinnvoll ist, um das erforderliche Fachwissen innerhalb der Gruppen zu gewährleisten.

Der Aufgabenbereich der dreigliedrigen Arbeitsgruppe(n)

26. Die dreigliedrige(n) Arbeitsgruppe(n) sollte(n) einen klaren Aufgabenbereich haben mit dem Auftrag, dem LILS-Ausschuss weitreichende Empfehlungen zu Mitteln und Wegen für eine Neubelebung und Reform des internationalen Arbeitsgesetzbuchs unter Berücksichtigung der in den Konsultationen festgelegten Grundsätze (siehe Absatz 14 und 17 oben) zu unterbreiten. Der Aufgabenbereich sollte die Tätigkeit der Arbeitsgruppen ausreichend konkret beschreiben, um sicherzustellen, dass die Arbeitsgruppen unabhängig voneinander gebildet werden und ihre Arbeit aufnehmen können, wobei dem LILS-Ausschuss gleichzeitig auch die Möglichkeit gegeben werden sollte, den Aufgabenbereich in Zukunft erforderlichenfalls abzuändern. Der Aufgabenbereich der dreigliedrigen Arbeitsgruppe(n) sollte aus zwei Teilen bestehen: einem Verfahrensteil und einem inhaltlichen Teil.
- 1) Verfahrensfragen: Die Arbeitsmethoden der dreigliedrigen Arbeitsgruppe(n)
27. Entsprechend den Beschlüssen des Verwaltungsrats würde(n) die dreigliedrige(n) Arbeitsgruppe(n) Vorlagen behandeln, die das Amt für ihre Tagungen ausarbeiten müsste, und sie müsste(n) auch dem Amt Anleitungen zur Ausarbeitung von Vorlagen zur Behandlung durch den LILS-Ausschuss an die Hand geben. Wie oben erläutert, hätte(n) die dreigliedrige(n) Arbeitsgruppe(n) nur beratende Funktion, und sie würde(n) dem LILS-Ausschuss entsprechend den Weisungen des Verwaltungsrats Empfehlungen unterbreiten. Infolgedessen würde(n) die dreigliedrige(n) Arbeitsgruppe(n) auf der Grundlage eines dreigliedrigen Konsenses arbeiten. Für den Fall, dass kein Konsens zustandekommt, würde Verwaltungsrat durch den LILS-Ausschuss um Weisung ersucht werden. Die Zahl der Sitzungen ist eine Frage der Mittel je nach der Zeitplanung, einschließlich der Ressourcenkapazität des Amtes, der Kosten für vorbereitende Arbeiten, Übersetzungen und Dolmetschdienste.

Es wird jedoch erwartet, dass die dreigliedrige(n) Arbeitsgruppe(n) nach ihrer Einsetzung mindestens einmal (zweimal) jedes Jahr während der Tagungen des Verwaltungsrats zusammentreten würde(n) und gegebenenfalls weitere Sitzungen abhalten könnte(n), falls dafür Mittel zur Verfügung stehen.

2) Inhaltliche Fragen

28. Der Aufgabenbereich sollte ein vorläufiges Arbeitsprogramm mit vorgegebenen Fertigstellungsterminen für genau bezeichnete Elemente und Stadien umfassen. Er sollte auch die Kriterien für die Überprüfung festlegen. Diese würden auf den in den Konsultationen bestimmten Grundsätzen beruhen (siehe Absatz 14 und 17 oben).
29. Die dreigliedrige(n) Arbeitsgruppe(n) würde(n) darauf abzielen sicherzustellen, dass der Aspekt des internationalen Arbeitsgesetzbuchs, der überprüft wird, im Einklang mit der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung steht und diese wirksam unterstützt. Sie würde(n) auch, soweit sie es noch für zweckmäßig erachten würde(n), die Empfehlungen der Cartier-Arbeitsgruppe befolgen²¹ und würde(n) eine nicht-erschöpfende Liste der möglichen Arten von Empfehlungen zur Prüfung durch den LILS-Ausschuss vorlegen, darunter:
- Vermeidung von Doppelarbeit durch Abänderung oder Konsolidierung von Normen, soweit angebracht;
 - Vorschlag von Gegenständen für neue Normen;
 - Empfehlungen für die Entwicklung von Aktionsplänen oder die Bereitstellung von technischer Hilfe zur Förderung der Ratifizierung oder effektiven Umsetzung von aktuellen Normen; und
 - Empfehlung eines geeigneten Zeitrahmens für die Umsetzung von vorläufigen und endgültigen Empfehlungen.

C. Die Auswahl der zu überprüfenden Normen

30. Lässt man die ad acta gelegten, zurückgezogenen und vor Kurzem konsolidierten Übereinkommen und Empfehlungen außer acht²², dann müssten, wie oben erwähnt, insgesamt 99 Übereinkommen, vier Protokolle und 107 Empfehlungen überprüft werden, darunter

²¹ Um den vollen Überprüfungsprozess durchzuführen, wie er in der Festlegung der Normenpolitik dargelegt ist, und um sicherzustellen, dass es nicht zu Überschneidungen mit der Arbeit der Cartier-Arbeitsgruppe kommt, dürfte es zweckmäßig sein, in den Aufgabenbereich der dreigliedrigen Arbeitsgruppe(n) die Anforderung aufzunehmen, dass die Empfehlungen der Cartier-Arbeitsgruppe als Ausgangsbasis für ihre Arbeiten dienen sollen. Hinsichtlich derjenigen Normen beispielsweise, die nach den Schlussfolgerungen der Cartier-Arbeitsgruppe neugefasst werden müssen, könnte sich die Arbeit der neuen Arbeitsgruppe(n) darauf konzentrieren, wie diese Normen neugefasst werden sollten und, falls sie konsolidiert werden müssten, mit welchen Instrumenten und wie. Desgleichen müssten, falls die Cartier-Arbeitsgruppe zu dem Schluss gekommen war, dass bestimmte Normen gefördert werden sollten, soweit keine gegenteiligen neuen Erkenntnisse vorliegen, konkrete Vorschläge hinsichtlich der zu treffenden Maßnahmen unterbreitet werden. Dieser pragmatische Ansatz hält das Gleichgewicht zwischen der Notwendigkeit einer Befolgung der Empfehlungen der Cartier-Arbeitsgruppe und der Fähigkeit zur Verwirklichung aller Optionen im Rahmen des neuen Überprüfungsprozesses. In Bezug auf die Normen, die von der Cartier-Arbeitsgruppe nicht überprüft worden sind, müsste(n) die neue Arbeitsgruppe(n) diese Vorarbeiten durchführen.

²² Einschließlich des Seearbeitsübereinkommens, 2006 und des Übereinkommens (Nr. 188) und der Empfehlung (Nr. 199) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007.

64 Übereinkommen, vier Protokolle und 71 Empfehlungen, die aktuell sind. Dies wäre eine erste zu prüfende Option. Sollen dagegen nur die Instrumente einer Prüfung unterzogen werden, die von der Cartier-Arbeitsgruppe nicht überprüft worden sind, d.h. die zwischen 1985 und 2000 angenommenen Instrumente²³, dann müssten 14 Übereinkommen, ein Protokoll und 13 Empfehlungen überprüft werden. Diejenigen Instrumente, zu denen die Cartier-Arbeitsgruppe weitere Informationen angefordert hat, nämlich elf Übereinkommen und 17 Empfehlungen, würden ebenfalls einbezogen werden²⁴. Damit würden sich insgesamt 25 Übereinkommen, ein Protokoll und 30 Empfehlungen ergeben. Dies würde eine zweite Option darstellen.

31. Es wird vorgeschlagen, das gesamte Normenwerk unter dem Blickwinkel der vier strategischen Ziele der IAO zu überprüfen. Unter Berücksichtigung der Diskussionen auf der Tagung des Verwaltungsrats im November 2010 wird in Anhang 1 eine revidierte Liste der Instrumente nach strategischem Ziel vorgelegt. Mit diesem Vorschlag soll sichergestellt werden, dass es ein Gesamtbild der Erfassung spezifischer Fragen gibt. Die einzigen Normen, die in der Überprüfung nicht behandelt werden sollen, wären die Seeschiffahrtsnormen, die durch das Seearbeitsübereinkommen, 2006, konsolidiert worden sind, und diejenigen, die im Übereinkommen (Nr. 188) über Arbeit in der Fischerei, 2007, konsolidiert worden sind. Somit könnte(n) die dreigliedrige Arbeitsgruppe(n) alle Normen überprüfen, die unter jedes strategische Ziel fallen. Diese umfassen:

- die seit dem Jahr 2000 angenommenen Normen;
- die Normen, die vor Kurzem im Rahmen von Allgemeinen Erhebungen überprüft worden sind;
- die Normen, die von der Cartier-Arbeitsgruppe als aktuell eingestuft worden sind; und
- die grundlegenden und die ordnungspolitischen Übereinkommen unter Berücksichtigung des besonderen Schwergewichts, das die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung auf diese Instrumente gelegt hat²⁵.

32. Was den Vorschlag betrifft, auch die grundlegenden Übereinkommen einzubeziehen, so ist klar, dass keineswegs beabsichtigt ist, sie in Frage zu stellen. Ganz im Gegenteil, die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung verweist auf diese Urkunden, da sie Grundsätze enthalten, die ebenso als Rechte wie auch als ermächtigende Bedingungen, die für die umfassende Verwirklichung aller strategischen Ziele erforderlich sind, als besonders bedeutsam angesehen werden. In der Erklärung wurden die Mitgliedstaaten dazu aufgerufen, ihre Situation zu überprüfen „im Hinblick auf die Ratifizierung oder Durchführung von IAO-Urkunden, um eine stetige zunehmende Erfassung jedes der strategischen Ziele zu erreichen, unter besonderer Berücksichtigung der Urkunden, die als Kernarbeitsnormen eingestuft sind, sowie derjenigen, die vom Standpunkt der Regie-

²³ Diese Normen würden diejenigen nicht umfassen, die im Rahmen der letzten Allgemeinen Erhebungen (seit 2010) überprüft worden sind: das Übereinkommen Nr. 182 und die Empfehlung Nr. 190 sowie die Seeschiffahrtübereinkommen und -empfehlungen, die von der Seeschiffahrtstagung der Internationalen Arbeitskonferenz, 2006, neugefasst worden sind.

²⁴ Siehe GB.309/LILS/4, Abs. 16 und Anhang III.

²⁵ Siehe die Erklärung, Teil I iv) und Teil II, B iii) und ihre Folgemaßnahmen, Teil II, A vi). Mit dem Vorschlag, die grundlegenden Übereinkommen einzubeziehen, sollen diese in keiner Weise in Frage gestellt werden. Er bringt vielmehr zum Ausdruck, wie wichtig es ist, ein Gesamtbild der unter jedes strategische Ziel fallenden Normen zu erlangen und in der Lage zu sein, etwaige Lücken, die angegangen werden müssen, optimal anzugehen.

rungsführung als am bedeutendsten angesehen werden und sich auf Dreigliedrigkeit, Beschäftigungspolitik und Arbeitsaufsicht beziehen“²⁶.

33. Eine dritte Option könnte darin bestehen, die acht grundlegenden Übereinkommen nicht in die Überprüfung aufzunehmen, während eine vierte Option darin bestehen könnte, sowohl die acht grundlegenden sowie die vier ordnungspolitischen Urkunden zusätzlich zu den in Absatz 31 ausgenommenen Instrumenten auszunehmen.
34. Außerdem sollten die zu überprüfenden Normen als ein gesamtes Normenwerk behandelt werden und nicht fallweise, wie dies die Cartier-Arbeitsgruppe getan hat. In Anbetracht der großen Anzahl von Normen, die unter zwei der strategischen Ziele fallen (nämlich Beschäftigung und Sozialschutz), wäre es aber vielleicht zweckmäßig, dass der Verwaltungsrat beschließt, diese Instrumente in Gruppen einzuteilen, die getrennt überprüft werden können (beispielsweise „Soziale Sicherheit“ unter Sozialschutz und „Arbeitsverwaltung“ unter sozialer Dialog). Möglicherweise muss auch ein Beschluss zu Normen gefasst werden, die sich auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern beziehen.
35. Eine mögliche Abfolge der Überprüfungen würde dem Turnus der wiederkehrenden Diskussionen auf der IAK folgen, beispielsweise:
 1. Beschäftigung (2010); eine Arbeitsgruppe könnte im März 2011 oder November 2011 eingesetzt werden.
 2. Sozialschutz (Soziale Sicherheit) (2011); eine Arbeitsgruppe könnte im November 2011 oder März 2012 eingesetzt werden.
 3. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (2012); eine Arbeitsgruppe könnte im November 2012 oder im März 2013 eingesetzt werden.
 4. Sozialer Dialog (wahrscheinlich 2013); eine Arbeitsgruppe könnte im November 2013 oder März 2014 eingesetzt werden.

D. Der vorgeschlagene Zeitrahmen für die Überprüfungen

36. Um einen effektiven und rechtzeitigen Ablauf des Prozesses sicherzustellen, müsste man sich auf die Zeitrahmen für die Überprüfungsmechanismen einigen. Die Zeitrahmen sollten sowohl die rechtzeitige Durchführung der Überprüfungen als auch die Folgemaßnahmen zu den gebilligten Empfehlungen der Arbeitsgruppen berücksichtigen. Dies wird wichtig sein angesichts der Tatsache, dass eine Überprüfung eines anderen strategischen Ziels während jedes der nächsten vier Jahre anlaufen wird und dass die Empfehlungen der Arbeitsgruppen zeitgerecht umgesetzt werden müssen, um sicherzustellen, dass die Tätigkeiten mit den Empfehlungen in Einklang stehen (d.h. dass sie noch aktuell sind).
37. Ein Vorschlag könnte darin bestehen, den Zeitrahmen für jede Überprüfung an die Termine der wiederkehrenden Diskussionen zu koppeln, wobei die strategischen Ziele Beschäftigung, Sozialschutz und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Verlauf des Siebenjahreszyklus zweimal (und der soziale Dialog einmal) erörtert werden. Beispielsweise könnte die Überprüfung der unter das strategische Ziel Beschäftigung fallenden Normen zuerst beginnen mit der Vorgabe, sie bis zum Zeitpunkt der zweiten wiederkehrenden Diskussion über das Thema Beschäftigung abzuschließen, die voraussichtlich im Jahr 2014 stattfinden wird. Dies bedeutet, dass die Befunde und Empfehlungen der

²⁶ Siehe Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, Teil I, A iv) und Teil II, B iii).

Arbeitsgruppe dem LILS-Ausschuss spätestens für die Tagung im November 2012 vorgelegt werden könnten, so dass sie erstens vom Ausschuss unter dem Gesichtspunkt der Folgemaßnahmen behandelt werden könnten, einschließlich der Erfassung der Instrumente für die Allgemeine Erhebung, die vom Sachverständigenausschuss durchzuführen ist; und sie zweitens in den wiederkehrenden Bericht aufgenommen und danach während der wiederkehrenden Diskussion erörtert werden könnten. Dies bedeutet, dass für die Arbeit jeder dreigliedrigen Arbeitsgruppe höchstens zwölf oder 18 Monate zur Verfügung stehen würden. Tatsächlich gibt es einen Vorbehalt: der kurze Zeitrahmen für eine Überprüfung.

38. Die obigen Vorschläge würden zweifellos erhebliche Anstrengungen zur Überprüfung der Normen bedingen. Daher ist wichtig, dass jede Überprüfung durch geeignete Zeitrahmen flankiert wird, um ihren rechtzeitigen Abschluss und den anschließenden Beginn der Folgemaßnahmen sicherzustellen. Dessen ungeachtet ist eine flexible Festlegung der Zeitrahmen wichtig, um eine rollende Planung in Bezug auf den Beginn und die Folgemaßnahmen zu ermöglichen, damit eine zu große Arbeitsbelastung des LILS-Ausschusses im Hinblick auf eine befriedigende Überwachung des Fortschritts der Arbeitsgruppe(n) und der Umsetzung ihrer Empfehlungen vermieden wird.

Potenzielle Auswirkungen auf den Haushalt

39. Gestützt auf die in den Absätzen 24, 25 und 27 enthaltenen Vorschläge stellt das Amt fest, dass sich die Kosten für die Einberufung einer Sitzung einer Arbeitsgruppe pro Jahr außerhalb der Tagungen des Verwaltungsrats auf 146.500 US-Dollar belaufen würden. Dies würde die Reisekosten und Tagegelder von 15 Mitgliedern einer dreigliedrigen Arbeitsgruppe sowie die Übersetzungs- und Dolmetschkosten decken. Zusätzliche Kosten für eine Sitzung des Verwaltungsrats (Übersetzung) werden auf 11.500 US-Dollar veranschlagt. Ein vollständiger Kostenvoranschlag wird auf der Grundlage eines Beschlusses des Verwaltungsrats erstellt werden, gemeinsam mit einer Neuordnung von Ausgabeprioritäten, um die zusätzlichen Kosten zu decken.

Schlussfolgerung

40. Der vorstehende Vorschlag beruht auf der Annahme, dass die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung den Rahmen für die Durchführung der Normenpolitik der Organisation bildet und dass der beste Ansatz darin besteht, auf den von der Internationalen Arbeitskonferenz durchgeführten Überprüfungen in Bezug auf die Normen im Kontext der vier strategischen Ziele aufzubauen und diese zu integrieren. Wenn diese Annahme bestätigt wird, dann ist ein rasches Vorgehen des Verwaltungsrats zur Entwicklung des Mechanismus für die Überprüfung von Normen unerlässlich, damit die in dieser Frage entwickelte Dynamik nicht verlorenggeht.
41. Die grundlegende Frage, die in dieser Vorlage aufgeworfen wird, lautet, wie kann die IAO dafür sorgen, dass in dieser komplizierten, sich rasch wandelnden, globalen und doch heterogenen Welt die internationalen Arbeitsnormen als eines der wichtigsten Aktionsmittel der IAO weiterhin den heutigen Bedürfnissen und Verhältnissen gerecht werden? Angestrebt werden sollte ein klares und aktuelles internationales Arbeitsnormenwerk, das eindeutig als ein modernes „internationales Arbeitsgesetzbuch“ bezeichnet werden könnte. Dies ist eine Aufgabe, der ein effizienter, strategischer, rechenschaftspflichtiger und repräsentativer Überprüfungsmechanismus entsprechend den oben dargelegten Grundsätzen dienen kann.
42. ***Der Ausschuss für Rechtsfragen und internationale Arbeitsnormen wird gebeten, den vorstehenden Vorschlag zu prüfen, um dem Verwaltungsrat auf der Grund-***

lage des Vorschlags, vorbehaltlich der Änderungen, die er als notwendig erachtet, eine geeignete Empfehlung zu unterbreiten in Bezug auf:

- a) die Einrichtung eines Normenüberprüfungsmechanismus (SRM) für internationale Arbeitsnormen auf der Grundlage der in den Absätzen 19 und 20 gemachten Vorschläge;*
- b) die Einsetzung einer dreigliedrigen Arbeitsgruppe durch den Verwaltungsrat auf Empfehlung des Ausschusses, einschließlich ihrer Zusammensetzung, ihrer Arbeitsmethoden, ihres Aufgabenbereichs, ihrer Beziehung zu dem Ausschuss und der Zeitrahmen für die Überprüfungen, wie in den Absätzen 24 bis 29 und 36 bis 38 dargelegt; und*
- c) die für eine Überprüfung auszuwählenden Normen auf der Grundlage der in den Absätzen 30 bis 35 enthaltenen Elemente.*

Genf, 21. Februar 2011

Zur Beschlussfassung: Absatz 42.

Anhang

Eine mögliche Klassifizierung internationaler Arbeitsnormen nach strategischem Ziel

(Urkunden in eckigen Klammern und kursiv sind ad acta gelegt worden)

1. **Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (und verwandte Urkunden)**

1.1. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Grundlegende Übereinkommen

Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948

Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949

Andere Urkunden zur Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Übereinkommen (Nr. 11) über das Vereinigungsrecht (Landwirtschaft), 1921

Übereinkommen (Nr. 84) über das Vereinigungsrecht (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947

Übereinkommen (Nr. 135) über Arbeitnehmervertreter, 1971

Empfehlung (Nr. 143) betreffend Arbeitnehmervertreter, 1971

Übereinkommen (Nr. 141) über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975

Empfehlung (Nr. 149) betreffend die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975

Übereinkommen (Nr. 151) über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978

Übereinkommen (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981

Empfehlung (Nr. 159) betreffend Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978

Empfehlung (Nr. 163) betreffend Kollektivverhandlungen, 1981

1.2. Zwangsarbeit

Grundlegende Übereinkommen (und dazugehörige Empfehlung)

Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930

Empfehlung (Nr. 35) betreffend mittelbaren Arbeitszwang, 1930

Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957

1.3. Kinderarbeit

Grundlegende Übereinkommen (und dazugehörige Empfehlungen)

Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973

Empfehlung (Nr. 146) betreffend das Mindestalter, 1973

Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999.

Übereinkommen (Nr. 190) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999

Schutz von Kindern und Jugendlichen

- Übereinkommen (Nr. 5) über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919
- Übereinkommen (Nr. 6) über die Nachtarbeit der Jugendlichen (Gewerbe), 1919
- Übereinkommen (Nr. 10) über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921
- Empfehlung (Nr. 14) betreffend die Nachtarbeit der Kinder und Jugendlichen (Landwirtschaft), 1921
- Übereinkommen (Nr. 33) über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932
- Empfehlung (Nr. 41) betreffend das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932
- Abgeändertes Übereinkommen (Nr. 59) über das Mindestalter (Gewerbe), 1937
- Empfehlung (Nr. 52) betreffend das Mindestalter (Familienbetriebe), 1937
- Übereinkommen (Nr. 77) über die ärztliche Untersuchung Jugendlicher (Gewerbe), 1946
- Übereinkommen (Nr. 78) über die ärztliche Untersuchung Jugendlicher (nichtgewerbliche Arbeiten), 1946
- Empfehlung (Nr. 79) betreffend ärztliche Untersuchung Jugendlicher, 1946
- Übereinkommen (Nr. 79) über Nachtarbeit Jugendlicher (nichtgewerbliche Arbeiten), 1946
- Empfehlung (Nr. 80) betreffend Nachtarbeit Jugendlicher (nichtgewerbliche Arbeiten), 1946
- Übereinkommen (Nr. 90) über die Nachtarbeit der Jugendlichen im Gewerbe (Neufassung), 1948
- Übereinkommen (Nr. 123) über das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965
- Empfehlung (Nr. 124) betreffend das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965
- Übereinkommen (Nr. 124) über die ärztliche Untersuchung Jugendlicher (Untertagearbeiten), 1965
- Empfehlung (Nr. 125) betreffend die Beschäftigungsbedingungen Jugendlicher (Untertagearbeiten), 1965
- [Übereinkommen (Nr. 15) über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921]*
- [Abgeändertes Übereinkommen (Nr. 60) über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937]*

1.4. Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Grundlegende Übereinkommen (und dazugehörige Empfehlungen)

- Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951
- Empfehlung (Nr. 90) betreffend die Gleichheit des Entgelts, 1951
- Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958
- Empfehlung (Nr. 111) betreffend die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958

Arbeitnehmer mit Familienpflichten

- Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981
- Empfehlung (Nr. 165) betreffend Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981

2. **Beschäftigung**

2.1. Beschäftigungspolitik

Ordnungspolitische Übereinkommen (und dazugehörige Empfehlungen)

Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964

Empfehlung (Nr. 122) betreffend die Beschäftigungspolitik, 1964

Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984

Andere Urkunden zur Beschäftigungspolitik

Übereinkommen (Nr. 2) über Arbeitslosigkeit, 1919

Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944

Übereinkommen (Nr. 88) über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948

Empfehlung (Nr. 83) betreffend die Arbeitsmarktverwaltung, 1948

Übereinkommen (Nr. 96) über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949

Empfehlung (Nr. 99) betreffend die berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung der Behinderten, 1955

Übereinkommen (Nr. 159) über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten, 1983

Empfehlung (Nr. 168) betreffend die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten, 1983

Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997

Empfehlung (Nr. 188) betreffend private Arbeitsvermittler, 1997

Empfehlung (Nr. 189) betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998

Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002

Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006

[Übereinkommen (Nr. 34) über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung, 1933]

2.2. Qualifikationen

Empfehlung (Nr. 136) betreffend Sonderprogramme für Jugendliche, 1970

Übereinkommen (Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974

Empfehlung (Nr. 148) betreffend den bezahlten Bildungsurlaub, 1974

Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975

Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004

2.3. Beschäftigungssicherheit

Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982

Empfehlung (Nr. 166) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982

3. Sozialschutz

3A. Sozialschutz (Soziale Sicherheit)

3A.1. Umfassende Normen

Empfehlung (Nr. 17) betreffend die Sozialversicherung (Landwirtschaft), 1921

Empfehlung (Nr. 67) betreffend Sicherung des Lebensunterhalts, 1944

Empfehlung (Nr. 68) betreffend die Soziale Sicherheit (Wehrmacht), 1944

Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952

3A.2. Schutz in den verschiedenen Zweigen der Sozialen Sicherheit

Ärztliche Betreuung und Krankengeld

Übereinkommen (Nr. 24) über Krankenversicherung (Gewerbe), 1927

Übereinkommen (Nr. 25) über Krankenversicherung (Landwirtschaft), 1927

Empfehlung (Nr. 29) betreffend Krankenversicherung, 1927

Empfehlung (Nr. 69) betreffend ärztliche Betreuung, 1944

Übereinkommen (Nr. 130) über ärztliche Betreuung und Krankengeld, 1969

Empfehlung (Nr. 134) betreffend ärztliche Betreuung und Krankengeld, 1969

Leistungen bei Alter, Invalidität und an Hinterbliebene

Übereinkommen (Nr. 128) über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, 1967

Empfehlung (Nr. 131) betreffend Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, 1967

[Übereinkommen (Nr. 35) über Altersversicherung (Gewerbe usw.), 1933]

[Übereinkommen (Nr. 36) über Altersversicherung (Landwirtschaft), 1933]

[Übereinkommen (Nr. 37) über Invaliditätsversicherung (Gewerbe usw.), 1933]

[Übereinkommen (Nr. 38) über Invaliditätsversicherung (Landwirtschaft), 1933]

[Übereinkommen (Nr. 39) über die Hinterbliebenenversicherung (Gewerbe usw.), 1933]

[Übereinkommen (Nr. 40) über die Hinterbliebenenversicherung (Landwirtschaft), 1933]

Leistungen bei Arbeitsunfällen

Übereinkommen (Nr. 12) über die Entschädigung bei Betriebsunfällen (Landwirtschaft), 1921

Übereinkommen (Nr. 17) über die Entschädigung bei Betriebsunfällen, 1925

Übereinkommen (Nr. 18) über die Berufskrankheiten, 1925

Empfehlung (Nr. 22) betreffend Wiedergutmachung bei Betriebsunfällen (Entschädigung), 1925

Empfehlung (Nr. 23) betreffend Wiedergutmachung bei Betriebsunfällen (Rechtsprechung), 1925

Empfehlung (Nr. 24) betreffend Berufskrankheiten, 1925

Abgeändertes Übereinkommen (Nr. 42) über die Berufskrankheiten, 1934

Übereinkommen (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964

Empfehlung (Nr. 121) betreffend Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964

Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Empfehlung (Nr. 44) betreffend Arbeitslosigkeit, 1934

Übereinkommen (Nr. 168) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988

Empfehlung (Nr. 176) betreffend Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988

[Übereinkommen (Nr. 44) über die Arbeitslosigkeit, 1934]

3A.3. Soziale Sicherheit für Arbeitsmigranten

Übereinkommen (Nr. 19) über Gleichbehandlung (Betriebsunfälle), 1925

Empfehlung (Nr. 25) betreffend Gleichbehandlung (Betriebsunfälle), 1925

Übereinkommen (Nr. 118) über die Gleichbehandlung (Soziale Sicherheit), 1962

Übereinkommen (Nr. 157) über die Wahrung der Rechte in der Sozialen Sicherheit, 1982

Empfehlung (Nr. 167) betreffend die Wahrung der Rechte in der Sozialen Sicherheit, 1983

[Übereinkommen (Nr. 48) über die internationale Wanderversicherung, 1935]

3B. Sozialer Schutz (Arbeitnehmerschutz)

3B.1. Arbeitsschutz

Allgemeine Bestimmungen

Empfehlung (Nr. 31) betreffend die Verhütung von Arbeitsunfällen, 1929

Empfehlung (Nr. 97) betreffend den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, 1953

Empfehlung (Nr. 102) betreffend Sozialeinrichtungen, 1956

Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981

Protokoll von 2002 zum Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981

Empfehlung (Nr. 164) betreffend den Arbeitsschutz, 1981

Übereinkommen (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985

Empfehlung (Nr. 171) betreffend die betriebsärztlichen Dienste, 1985

Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002

Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006

Empfehlung (Nr. 197) betreffend den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006

Schutz vor bestimmten Risiken

Empfehlung (Nr. 3) betreffend die Verhütung des Milzbrandes, 1919

Empfehlung (Nr. 4) betreffend den Schutz der Frauen und Jugendlichen gegen Bleivergiftung, 1919

Empfehlung (Nr. 6) betreffend den weißen Phosphor, 1919

Übereinkommen (Nr. 13) über Bleiweiß (Anstrich), 1921

Übereinkommen (Nr. 115) über den Strahlenschutz, 1960

Empfehlung (Nr. 114) betreffend den Strahlenschutz, 1960
Übereinkommen (Nr. 119) über den Maschinenschutz, 1963
Empfehlung (Nr. 118) betreffend den Maschinenschutz, 1963
Übereinkommen (Nr. 127) über die höchstzulässige Traglast, 1967
Empfehlung (Nr. 128) betreffend die höchstzulässige Traglast, 1967
Übereinkommen (Nr. 136) über Benzol, 1971
Empfehlung (Nr. 144) betreffend Benzol, 1971
Übereinkommen (Nr. 139) über Berufskrebs, 1974
Empfehlung (Nr. 147) betreffend Berufskrebs, 1974
Übereinkommen (Nr. 148) über die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977
Empfehlung (Nr. 156) betreffend die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977
Übereinkommen (Nr. 162) über Asbest, 1986
Empfehlung (Nr. 172) betreffend Asbest, 1986
Übereinkommen (Nr. 170) über chemische Stoffe, 1990
Empfehlung (Nr. 177) betreffend chemische Stoffe, 1990

Schutz in bestimmten Branchen

Übereinkommen (Nr. 45) über Untertagearbeiten (Frauen), 1935
Übereinkommen (Nr. 62) über Unfallverhütungsvorschriften (Hochbau), 1937
Übereinkommen (Nr. 120) über den Gesundheitsschutz (Handel und Büros), 1964
Empfehlung (Nr. 120) betreffend den Gesundheitsschutz (Handel und Büros), 1964
Übereinkommen (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988
Empfehlung (Nr. 175) betreffend den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988
Übereinkommen (Nr. 174) über die Verhütung von industriellen Störfällen, 1993
Empfehlung (Nr. 181) betreffend die Verhütung von industriellen Störfällen, 1993
Übereinkommen (Nr. 176) über den Arbeitsschutz in Bergwerken
Empfehlung (Nr. 183) betreffend den Arbeitsschutz in Bergwerken
Übereinkommen (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001
Empfehlung (Nr. 192) betreffend den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001

3B.2. Löhne

Übereinkommen (Nr. 26) über Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen, 1928
Empfehlung (Nr. 30) betreffend Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen, 1928
Übereinkommen (Nr. 94) über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949
Empfehlung (Nr. 84) betreffend die Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949
Übereinkommen (Nr. 95) über den Lohnschutz, 1949
Empfehlung (Nr. 85) betreffend den Lohnschutz, 1949
Übereinkommen (Nr. 99) über die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen (Landwirtschaft), 1951

Empfehlung (Nr. 89) betreffend die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen (Landwirtschaft), 1951

Übereinkommen (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970

Empfehlung (Nr. 135) betreffend die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970

Übereinkommen (Nr. 173) über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992

Empfehlung (Nr. 180) betreffend den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992

3B.3. Arbeitszeit

Arbeitszeit, wöchentliche Ruhezeit und bezahlter Urlaub

Übereinkommen (Nr. 1) über die Arbeitszeit (Gewerbe), 1919

Übereinkommen (Nr. 14) über den wöchentlichen Ruhetag (Gewerbe), 1921

Übereinkommen (Nr. 30) über die Arbeitszeit (Handel und Büros), 1930

Übereinkommen (Nr. 47) über die Vierzigstundenwoche, 1935

Übereinkommen (Nr. 52) über den bezahlten Urlaub, 1936

Empfehlung (Nr. 47) betreffend den bezahlten Urlaub, 1936

Übereinkommen (Nr. 101) über den bezahlten Urlaub (Landwirtschaft), 1952

Empfehlung (Nr. 93) betreffend den bezahlten Urlaub (Landwirtschaft), 1952

Empfehlung (Nr. 98) betreffend den bezahlten Urlaub, 1954

Übereinkommen (Nr. 106) über die wöchentliche Ruhezeit (Handel und Büros), 1957

Empfehlung (Nr. 103) betreffend die wöchentliche Ruhezeit (Handel und Büros), 1957

Empfehlung (Nr. 116) betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit, 1962

Übereinkommen (Nr. 132) über den bezahlten Urlaub (Neufassung), 1970

Übereinkommen (Nr. 153) über die Arbeits- und Ruhezeiten (Straßentransport), 1979

Empfehlung (Nr. 161) betreffend die Arbeits- und Ruhezeiten (Straßentransport), 1979

Übereinkommen (Nr. 175) über die Teilzeitarbeit, 1994

Empfehlung (Nr. 182) betreffend die Teilzeitarbeit, 1994

[Übereinkommen (Nr. 43) über die Tafelglashütten, 1934]

[Übereinkommen (Nr. 49) über die Verkürzung der Arbeitszeit (Flaschenglashütten), 1935]

[Übereinkommen (Nr. 67) über die Arbeitszeit und die Ruhezeiten (Straßentransport), 1939]

Nachtarbeit

Empfehlung (Nr. 13) betreffend die Nachtarbeit der Frauen (Landwirtschaft), 1921

Übereinkommen (Nr. 89) über die Nachtarbeit der Frauen (Neufassung), 1948

Protokoll von 1990 zum Übereinkommen (Nr. 89) über die Nachtarbeit der Frauen (Neufassung), 1948

Übereinkommen (Nr. 171) über Nachtarbeit, 1990

Empfehlung (Nr. 178) betreffend Nachtarbeit, 1990

[Übereinkommen (Nr. 4) über die Nachtarbeit der Frauen, 1919]

[Übereinkommen (Nr. 20) über Nachtarbeit (Bäckereien), 1925]

[Abgeändertes Übereinkommen (Nr. 41) über die Nachtarbeit (Frauen), 1934]

3B.4. Mutterschutz

Übereinkommen (Nr. 3) über den Mutterschutz, 1919

Übereinkommen (Nr. 103) über den Mutterschutz (Neufassung), 1952

Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000

Empfehlung (Nr. 191) betreffend den Mutterschutz, 2000

3B.5. Sozialpolitik

Übereinkommen (Nr. 82) über Sozialpolitik (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947

Empfehlung (Nr. 115) betreffend Arbeiterwohnungen, 1961

Übereinkommen (Nr. 117) über Sozialpolitik (grundlegende Ziele und Normen), 1962

4. Sozialer Dialog

4.1. Dreigliedrige Beratungen

Ordnungspolitisches Übereinkommen (und dazugehörige Empfehlung)

Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976

Empfehlung (Nr. 152) betreffend dreigliedrige Beratungen (Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation), 1976

4.2. Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht

Ordnungspolitische Übereinkommen zur Arbeitsaufsicht (und dazugehörige Urkunden)

Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947

Protokoll von 1995 zum Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947

Empfehlung (Nr. 81) betreffend die Arbeitsaufsicht, 1947

Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969

Empfehlung (Nr. 133) betreffend die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969

Sonstige Urkunden zur Arbeitsaufsicht

Empfehlung (Nr. 20) betreffend die Arbeitsaufsicht, 1923

Empfehlung (Nr. 82) betreffend die Arbeitsaufsicht (Bergbau und Verkehr), 1947

Übereinkommen (Nr. 85) über die Arbeitsaufsicht (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947

Arbeitsverwaltung

Übereinkommen (Nr. 63) über die Statistiken der Löhne und der Arbeitszeit, 1938

Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978

Empfehlung (Nr. 158) betreffend die Arbeitsverwaltung, 1978

Übereinkommen (Nr. 160) über Arbeitsstatistiken, 1985

Empfehlung (Nr. 170) betreffend Arbeitsstatistiken, 1985

4.3. Arbeitsbeziehungen

Empfehlung (Nr. 91) betreffend die Gesamtarbeitsverträge, 1951

Empfehlung (Nr. 92) betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951

Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952

Empfehlung (Nr. 113) betreffend die Beratung in einzelnen Wirtschaftszweigen und im gesamtstaatlichen Rahmen, 1960

Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967

Empfehlung (Nr. 130) betreffend die Behandlung von Beschwerden, 1967

Urkunden, die verschiedene strategische Ziele und Gruppen von Arbeitnehmern betreffen

(die entsprechenden strategischen Ziele stehen in Klammern) ¹

A. Indigene und in Stämmen lebende Völker

(1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit;

2. Beschäftigung; 3A. Sozialer Schutz – Soziale Sicherheit;

3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz; 4. Sozialer Dialog)

Übereinkommen (Nr. 107) über eingeborene und in Stämmen lebende Bevölkerungsgruppen, 1957

Empfehlung (Nr. 104) betreffend eingeborene und in Stämmen lebende Bevölkerungsgruppen, 1957

Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989

[Übereinkommen (Nr. 50) über die Anwerbung eingeborener Arbeitnehmer, 1936]

[Übereinkommen (Nr. 64) über die Arbeitsverträge (eingeborene Arbeitnehmer), 1939]

[Übereinkommen (Nr. 65) über Strafvorschriften (eingeborene Arbeitnehmer), 1939]

[Übereinkommen (Nr. 86) über die Arbeitsverträge der eingeborenen Arbeitnehmer, 1947]

[Übereinkommen (Nr. 104) über die Abschaffung von Strafvorschriften (eingeborene Arbeitnehmer), 1955]

B. Arbeitsmigranten

(1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit;

2. Beschäftigung; 3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz)

Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949

Empfehlung (Nr. 86) betreffend Wanderarbeiter (Neufassung), 1949

Empfehlung (Nr. 100) betreffend den Schutz der Wanderarbeiter (unterentwickelte Länder), 1955

Übereinkommen (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975

Empfehlung (Nr. 151) betreffend Wanderarbeitnehmer, 1975

[Übereinkommen (Nr. 21) über die Beaufsichtigung der Auswanderer, 1926]

¹ Die einschlägigen strategischen Ziele dienen als Hinweis. Vorläufig wird keine bestimmte Klassifizierung für diese Urkunden vorgeschlagen.

C. HIV und Aids

Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV/AIDS, 2010 (1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit; 2. Beschäftigung; 3A. Sozialer Schutz – Soziale Sicherheit; 3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz; 4. Sozialer Dialog)

D. Außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete

Übereinkommen (Nr. 83) über Arbeitsnormen (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947 (1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit; 3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz)

E. Seeleute

Konsolidiertes Übereinkommen

Seearbeitsübereinkommen, 2006 (1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit; 2. Beschäftigung; 3A. Sozialer Schutz – Soziale Sicherheit; 3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz; 4. Sozialer Dialog)

Allgemeine Bestimmungen

(1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit;
2. Beschäftigung; 3A. Sozialer Schutz – Soziale Sicherheit;
3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz; 4. Sozialer Dialog)

* Empfehlung (Nr. 9) betreffend die Seemannsordnungen in den einzelnen Staaten, 1920

* Empfehlung (Nr. 107) betreffend die Anheuerung der Seeleute (ausländische Schiffe), 1958

* Übereinkommen (Nr. 147) über die Handelsschiffahrt (Mindestnormen), 1976

* Protokoll von 1996 zum Übereinkommen (Nr. 147) über die Handelsschiffahrt (Mindestnormen), 1976

Empfehlung (Nr. 155) betreffend die Handelsschiffahrt (Verbesserung der Normen), 1976

Übereinkommen (Nr. 108) über Personalausweise für Seeleute, 1958

Übereinkommen (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 200

Schutz von Kindern und Jugendlichen

(1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit)

* Übereinkommen (Nr. 7) über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920

* Übereinkommen (Nr. 16) über die ärztliche Untersuchung der Jugendlichen (Seeschiffahrt), 1921

* Abgeändertes Übereinkommen (Nr. 58) über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936

* Empfehlung (Nr. 153) betreffend den Schutz junger Seeleute, 1976

Qualifikationen (2. Beschäftigung)

* Empfehlung (Nr. 77) betreffend die berufliche Ausbildung (Schiffsleute), 1946

* Empfehlung (Nr. 137) betreffend die berufliche Ausbildung (Seeleute), 1970

Zugang zur Beschäftigung (2. Beschäftigung)

* Übereinkommen (Nr. 9) über Arbeitsvermittlung für Schiffsleute, 1920

* Neugefasst durch das Seearbeitsübereinkommen, 2006.

- * Übereinkommen (Nr. 53) über die Befähigungsausweise der Schiffsoffiziere, 1936
- * Übereinkommen (Nr. 69) über den Befähigungsausweis für Schiffsköche, 1946
- * Übereinkommen (Nr. 74) über die Befähigungsausweise der Vollmatrosen, 1946
- * Empfehlung (Nr. 139) betreffend die Beschäftigung von Seeleuten (technische Entwicklung), 1970
- * Übereinkommen (Nr. 179) über die Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten, 1996
- * Empfehlung (Nr. 186) betreffend die Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten, 1996

Allgemeine Beschäftigungsbedingungen (3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz)

- * Übereinkommen (Nr. 22) über den Heuervertrag der Schiffsleute, 1926
- * Übereinkommen (Nr. 23) über die Heimschaffung der Schiffsleute, 1926
- * Übereinkommen (Nr. 57) über die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke, 1936
- * Empfehlung (Nr. 49) betreffend die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke, 1936
- * Übereinkommen (Nr. 72) über den bezahlten Urlaub der Schiffsleute, 1946
- * Übereinkommen (Nr. 76) über die Heuern, die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke, 1946
- * Übereinkommen (Nr. 93) über die Heuern, die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke (Neufassung), 1949
- * Übereinkommen (Nr. 109) über die Heuern, die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke (Neufassung), 1958
- * Übereinkommen (Nr. 146) über den bezahlten Jahresurlaub der Seeleute, 1976
- * Übereinkommen (Nr. 166) über die Heimschaffung der Seeleute (Neufassung), 1987
- * Empfehlung (Nr. 174) betreffend die Heimschaffung der Seeleute, 1987
- * Übereinkommen (Nr. 180) über die Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe, 1996
- * Übereinkommen (Nr. 187) über die Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe, 1996.
- [* Übereinkommen (Nr. 91) über den bezahlten Urlaub der Schiffsleute (Neufassung), 1949]

Sicherheit, Gesundheit und Sozialfürsorge (3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz)

- * Empfehlung (Nr. 48) betreffend die Aufenthaltsverhältnisse der Schiffsleute in den Häfen, 1936
- * Übereinkommen (Nr. 68) über Verproviantierung und Verköstigung (Schiffsbesatzungen), 1946
- * Empfehlung (Nr. 78) betreffend Lieferung von Bettzeug, Tischgerät und verschiedenen Gegenständen (Schiffsbesatzungen), 1946
- * Übereinkommen (Nr. 73) über die ärztliche Untersuchung der Schiffsleute, 1946

- * Neugefasst durch das Seearbeitsübereinkommen, 2006.

- * Empfehlung (Nr. 76) betreffend ärztliche Hilfe für Personen mit Unterhaltsansprüchen an Schiffsleute, 1946
- * Übereinkommen (Nr. 75) über die Quartierräume der Schiffsbesatzungen, 1946
- * Übereinkommen (Nr. 92) über die Quartierräume der Schiffsbesatzungen (Neufassung), 1949
- * Empfehlung (Nr. 105) betreffend Schiffsapotheken, 1958
- * Empfehlung (Nr. 106) betreffend die ärztliche Beratung auf See, 1958
- * Empfehlung (Nr. 108) betreffend die Lebens- und Arbeitsbedingungen und die Sicherheit der Seeleute, 1958
- * Übereinkommen (Nr. 133) über die Quartierräume der Schiffsbesatzungen (zusätzliche Bestimmungen), 1970
- * Empfehlung (Nr. 140) betreffend die Quartierräume der Schiffsbesatzungen (Klimatisierung), 1970
- * Empfehlung (Nr. 141) betreffend die Quartierräume der Schiffsbesatzungen (Lärmbekämpfung), 1970
- * Empfehlung (Nr. 142) betreffend die Unfallverhütung (Seeleute), 1970
- * Übereinkommen (Nr. 134) über die Unfallverhütung (Seeleute), 1970
- * Empfehlung (Nr. 138) betreffend die soziale Betreuung der Seeleute, 1970
- * Übereinkommen (Nr. 163) über die soziale Betreuung der Seeleute, 1987
- * Empfehlung (Nr. 173) betreffend die soziale Betreuung der Seeleute, 1987
- * Übereinkommen (Nr. 164) über den Gesundheitsschutz und die medizinische Betreuung der Seeleute, 1987

Beschäftigungssicherheit (2. Beschäftigung)

- * Übereinkommen (Nr. 145) über die Kontinuität der Beschäftigung (Seeleute), 1976
- * Empfehlung (Nr. 154) betreffend die Kontinuität der Beschäftigung (Seeleute), 1976

Soziale Sicherheit (3A. Sozialer Schutz – Soziale Sicherheit)

- * Übereinkommen (Nr. 8) über die Arbeitslosenentschädigung (Schiffbruch), 1920
- * Empfehlung (Nr. 10) betreffend Arbeitslosenversicherung (Schiffsleute), 1920
- * Übereinkommen (Nr. 55) über die Verpflichtungen des Reeders bei Krankheit oder Unfall der Schiffsleute, 1936
- * Übereinkommen (Nr. 56) über die Krankenversicherung der Schiffsleute, 1936
- * Übereinkommen (Nr. 70) über die Soziale Sicherheit der Schiffsleute, 1946
- * Übereinkommen (Nr. 71) über Altersrenten der Schiffsleute, 1946
- * Empfehlung (Nr. 75) betreffend Verträge über die Soziale Sicherheit der Schiffsleute, 1946
- * Übereinkommen (Nr. 165) über die Soziale Sicherheit der Seeleute (Neufassung), 1987

Aufsicht (4. Sozialer Dialog)

- * Übereinkommen (Nr. 178) über die Arbeitsaufsicht (Seeleute), 1996
- * Empfehlung (Nr. 185) betreffend die Arbeitsaufsicht (Seeleute), 1996

- * Neugefasst durch das Seearbeitsübereinkommen, 2006.

F. *Hafenarbeiter (2. Beschäftigung; 3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz)*

Übereinkommen (Nr. 27) über die Gewichtsbezeichnung an auf Schiffen beförderten Frachtstücken, 1929

Übereinkommen (Nr. 32) über den Unfallschutz der Hafenarbeiter (abgeänderter Wortlaut), 1932

Empfehlung (Nr. 40) betreffend den Unfallschutz der Hafenarbeiter (Gegenseitigkeit), 1932

Übereinkommen (Nr. 137) über die Hafenarbeit, 1973

Empfehlung (Nr. 145) betreffend die Hafenarbeit, 1973

Übereinkommen (Nr. 152) über den Arbeitsschutz bei der Hafenarbeit, 1979

Empfehlung (Nr. 160) betreffend den Arbeitsschutz bei der Hafenarbeit, 1979

[Übereinkommen (Nr. 28) über den Unfallschutz der Hafenarbeiter, 1929]

G. *Fischer*

Konsolidierte Übereinkommen

Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007 (1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit; 2. Beschäftigung; 3A. Sozialer Schutz – Soziale Sicherheit; 3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz; 4. Sozialer Dialog)

Empfehlung (Nr. 199) betreffend die Arbeit im Fischereisektor, 2007 (1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit; 2. Beschäftigung; 3A. Sozialer Schutz – Soziale Sicherheit; 3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz; 4. Sozialer Dialog)

Sonstige Urkunden zu Fischern

(1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit;

2. Beschäftigung; 3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz)

** Übereinkommen (Nr. 112) über das Mindestalter (Fischer), 1959

** Übereinkommen (Nr. 113) über die ärztliche Untersuchung (Fischer), 1959

** Übereinkommen (Nr. 114) über den Heuervertrag der Fischer, 1959

Übereinkommen (Nr. 125) über die Befähigungsnachweise der Fischer, 1966

** Übereinkommen (Nr. 126) über die Quartierreäume auf Fischereifahrzeugen, 1966

Empfehlung (Nr. 126) betreffend die berufliche Ausbildung (Fischer), 1966

H. *Andere spezielle Gruppen von Arbeitnehmern*

Empfehlung (Nr. 8) betreffend die Arbeitszeit (Binnenschifffahrt), 1920 (3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz)

Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958 (1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit; 2. Beschäftigung; 3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz; 4. Sozialer Dialog)

Protokoll von 1982 zum Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958 (1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit; 3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz; 4. Sozialer Dialog)

** Neugefasst durch das Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007.

Empfehlung (Nr. 110) betreffend die Plantagenarbeit, 1958 (1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit; 2. Beschäftigung; 3. Sozialer Schutz; 4. Sozialer Dialog)

Empfehlung (Nr. 132) betreffend Pächter und Teilpächter, 1968 (2. Beschäftigung; 3. Sozialer Schutz; 4. Sozialer Dialog)

Übereinkommen (Nr. 149) über das Krankenpflegepersonal, 1977 (3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz)

Empfehlung (Nr. 157) betreffend ältere Arbeitnehmer, 1977 (2. Beschäftigung; 3. Sozialer Schutz; 4. Sozialer Dialog)

Empfehlung (Nr. 162) betreffend ältere Arbeitnehmer, 1980 (1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit; 2. Beschäftigung; 3. Sozialer Schutz)

Übereinkommen (Nr. 172) über die Arbeitsbedingungen (Hotels und Gaststätten), 1991 (1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit; 3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz)

Empfehlung (Nr. 179) betreffend die Arbeitsbedingungen (Hotels und Gaststätten), 1991 (1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit; 3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz)

Übereinkommen (Nr. 177) über Heimarbeit, 1996 (1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit; 2. Beschäftigung; 3B. Sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz)

Empfehlung (Nr. 184) betreffend Heimarbeit, 1996 (1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit; 3. Sozialer Schutz)