



Verwaltungsrat

319. Tagung, Genf, 16.-31. Oktober 2013

GB.319/INS/2

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 26. September 2013

Original: Englisch

ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz (2015 und folgende Jahre)

Zweck der Vorlage

Dem Verwaltungsrat im Licht der auf der 317. Tagung (März 2013) des Verwaltungsrats getroffenen Beschlüsse und der Beratungen und Ergebnisse der 102. Tagung (Juni 2012) der Konferenz Vorschläge zur Vervollständigung der Tagesordnung der 104. Tagung (2015) der Konferenz sowie Vorschläge für die Tagesordnung der 105. Tagung (2016) und folgender Tagungen der Konferenz vorzulegen.

Der Verwaltungsrat wird ersucht, Beschlüsse zur Tagesordnung der Konferenz zu fassen oder eine Orientierungshilfe zu geben (siehe die Beschlussentwürfe in Absatz 13).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle vier strategischen Ziele.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Ein Beschluss zur Auswahl von Gegenständen für die Tagesordnung der 104. Tagung (2015) und späterer Tagungen der Konferenz wird Konsequenzen für das Programm der fraglichen Tagungen der Konferenz haben.

Rechtliche Konsequenzen: Die üblichen Konsequenzen, die sich aus der Anwendung der Geschäftsordnung der Konferenz und der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats ergeben.

Finanzielle Konsequenzen: Die üblichen Konsequenzen bei der Aufnahme von Gegenständen in die Tagesordnung der Konferenz und in Bezug auf Gegenstände, für die vorbereitende Tagungen vorgeschlagen werden.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Vorbereitungsarbeiten für die Aussprachen der Konferenz, einschließlich der Organisation von vorbereitenden Tagungen.

Verfasser: Die folgenden Hauptabteilungen des Grundsatzressorts: Internationale Arbeitsnormen, Beschäftigungspolitik, Unternehmen, Sektortätigkeiten, Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit, Arbeitsbedingungen und Gleichstellung; die folgende Hauptabteilung des Ressorts für Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften: Partnerschaften und Außendienstunterstützung.

Verwandte Dokumente: GB.317/INS/2(Rév.), GB.317/PV (Absätze 3-39), GB.316/INS/4, GB.316/PV (&Corr.) (Absätze 8-55), GB.317/WP/GBC/1, GB.317/INS/10, GB.319/WP/GBC/1.

Einleitung

1. Auf seiner 317. Tagung (März 2013) beschloss der Verwaltungsrat, die Tagesordnung der 103. Tagung (2014) der Konferenz durch die Auswahl der folgenden zwei Gegenstände zu vervollständigen: i) Ergänzung des Übereinkommens (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, zur Behandlung von Umsetzungslücken zur Förderung von Präventions-, Schutz- und Entschädigungsmaßnahmen, um eine effektive Beseitigung von Zwangsarbeit zu erreichen (Normensetzung, einmalige Beratung), und ii) Erleichterung von Übergängen von der informellen Wirtschaft zur formellen Wirtschaft (Normensetzung, zweimalige Beratung).
2. Was die Tagesordnung der 104. Tagung (2015) der Konferenz betrifft, so wurden bereits die folgenden Beschlüsse getroffen: i) eine zweite Beratung des Normensetzungsgegenstandes „Erleichterung von Übergängen von der informellen Wirtschaft zur formellen Wirtschaft“ und ii) eine Diskussion des wiederkehrenden Gegenstandes zum strategischen Ziel des sozialen Schutzes (Arbeitnehmerschutz) im Rahmen des Zyklus der wiederkehrenden Diskussionen. Auf seiner 317. Tagung (März 2013) beschloss der Verwaltungsrat, seinen Beschluss zur Vervollständigung der Tagesordnung der 104. Tagung (2015) der Konferenz bis zu seiner 319. Tagung (Oktober 2013) zurückzustellen.¹
3. Der Verwaltungsrat ist gehalten, die Tagesordnung der 104. Tagung (2015) der Konferenz zu vervollständigen und die Beratungen über die Auswahl von Gegenständen für die Tagesordnung der 105. Tagung (2016) der Konferenz und folgender Tagungen aufzunehmen.
4. Die Aufmerksamkeit des Verwaltungsrates wird auf die folgenden zwei Angelegenheiten gelenkt. Erstens hat das Amt als Reaktion auf die während der 316. Tagung (November 2012) des Verwaltungsrates ausgesprochenen Ersuchen und die Kommentare während der dreigliedrigen Konsultationen über die Tagesordnung der Konferenz eine Mitteilung an alle Mitgliedstaaten der IAO und die Sekretariate der Arbeitgeber und Arbeitnehmergruppen versandt, in der diese ersucht werden, zur Prüfung durch den Verwaltungsrat Vorschläge für die Tagesordnung der Konferenz zu unterbreiten.² Diese Vorschläge sollten beim Amt jedes Jahr spätestens im November eintreffen, um so eine Evaluierung und Ausarbeitung der Vorschläge durch das Amt zur Prüfung durch den Verwaltungsrat auf seiner Märztagung im folgenden Jahr zu ermöglichen. Zweitens wurde im Bericht des Generaldirektors an die 102. Tagung (2013) der Konferenz im Rahmen der Initiativen zum hundertjährigen Bestehen der IAO vorgeschlagen, dass die IAO eine Evaluierung der zur Förderung der Umsetzung und der Auswirkungen der Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008 (die Erklärung über soziale Gerechtigkeit) ergriffenen Schritte durchführen sollte.³ Im Bericht wurde erklärt, die Evaluierung sei von der Konferenz „zu dem oder zu den Zeitpunkten, die der Verwaltungsrat für angemessen erachtet,

¹ GB.317/INS/2 (Rev.); GB.317/PV, Abs.3-39. Seit der 317. Tagung (März 2013) des Verwaltungsrates sind Fragen im Zusammenhang mit dem Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz in die Diskussionen über die Verbesserung der Funktionsweise der Internationalen Arbeitskonferenz aufgenommen worden; siehe GB.319/WP/GBC/1.

² Artikel 14 Absatz 1 der Verfassung lautet wie folgt: „Der Verwaltungsrat bestimmt die Tagesordnung der Tagung der Konferenz, nachdem er alle Vorschläge geprüft hat, die von der Regierung eines Mitgliedes oder von einem der in Artikel 3 bezeichneten maßgebenden Verbände oder von einer Organisation des internationalen öffentlichen Rechts hierzu vorgebracht worden sind.“

³ Bericht des Generaldirektors: *Auf dem Weg zum hundertjährigen Bestehen der IAO: Realitäten, Erneuerung und dreigliedriges Engagement*, Internationale Arbeitskonferenz, 102. Tagung, 2013, Bericht I(A), 155(1).

und entsprechend noch festzulegenden Modalitäten durchzuführen“ und hinzugefügt: „Es erscheint angebracht, eine solche Überprüfung bald in Erwägung zu ziehen“. ⁴ Somit wird die Evaluierung der Auswirkungen der Erklärung über soziale Gerechtigkeit in angemessener Zeit vom Verwaltungsrat in die Tagesordnung zukünftiger Tagungen der Konferenz aufgenommen werden müssen. ⁵

5. Bei der Ausarbeitung dieser Vorlage hat das Amt die Kommentare berücksichtigt, die auf der 316. (November 2012) und 317. (März 2013) Tagung des Verwaltungsrats zur Formulierung und zum Inhalt der Vorschläge vorgebracht worden sind. ⁶ Das Amt hat außerdem die Diskussionen berücksichtigt, die auf der 102. Tagung (2013) der Konferenz stattfanden, sowie die diesbezüglichen Ergebnisse.
6. Vor der Behandlung des Inhalts der Vorschläge sollte kurz daran erinnert werden, dass sich die Tagesordnung der Konferenz gemäß der Verfassung der IAO ⁷, der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz ⁸ und der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats ⁹ aus zwei Teilen zusammensetzt, namentlich aus ständigen Gegenständen und Ad-hoc-Gegenständen. Die folgenden ständigen Gegenstände muss der Verwaltungsrat jedes Jahr in die Tagesordnung der Konferenz aufnehmen:
 - Berichte des Präsidenten des Verwaltungsrats und des Generaldirektors;
 - Finanz- und Haushaltsfragen; und
 - Informationen und Berichte über die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen.
7. Außerdem hat sich die Praxis herausgebildet, dass normalerweise drei zusätzlich zu prüfende Ad-hoc-Gegenstände in die Tagesordnung der Konferenz aufgenommen werden, entweder für eine allgemeine Aussprache und/oder im Hinblick auf eine Normensetzung. Für Normensetzungsgegenstände wird in der Regel eine zweimalige Beratung angesetzt, auf Beschluss des Verwaltungsrats ist jedoch auch eine einmalige Beratung möglich.
8. Im Anschluss an die Annahme der Erklärung über soziale Gerechtigkeit, bei der das System wiederkehrender Diskussionen der Konferenz zu den strategischen Zielen der Organisation eingeführt wurde, ¹⁰ beschloss der Verwaltungsrat, dass die wiederkehrenden Diskussionen in einem Siebenjahreszyklus stattfinden sollten, wobei Beschäftigung, grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und sozialer Schutz im Zyklus zweimal und sozialer Dialog einmal erörtert werden. ¹¹ Auf dieser Grundlage hat der Verwaltungs-

⁴ Ebd., Abs. 84.

⁵ GB.319/INS/3/1.

⁶ Siehe das Ersuchen der Gruppe der Industrieländer mit Marktwirtschaft (IMEC); GB.316/PV(&Corr.), Abs. 28.

⁷ Verfassung der IAO, Art. 14(1) und 16(3).

⁸ Regeln für die Konferenz, Allgemeine Geschäftsordnung, Art. 7, 7bis und 8.

⁹ Geschäftsordnung des Verwaltungsrats, Sektion 5 und Abs. 6.2.

¹⁰ Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008, Teil II(A) i).

¹¹ GB.304/PV, Abs. 183 b).

rat für jede Tagung innerhalb des Siebenjahreszyklus eine wiederkehrende Diskussion als einen Gegenstand in die Tagesordnung der Konferenz¹² gemäß der folgender Reihenfolge aufgenommen: Beschäftigung (erste wiederkehrende Diskussion, 2010), sozialer Schutz (Soziale Sicherheit) (erste wiederkehrende Diskussion, 2011), grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (erste wiederkehrende Diskussion, 2012), sozialer Dialog (2013), Beschäftigung (zweite wiederkehrende Diskussion, 2014), sozialer Schutz (Arbeitnehmerschutz) (zweite wiederkehrende Diskussion, 2015), grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (zweite wiederkehrende Diskussion, 2016).

A. Vervollständigung der Tagesordnung der 104. Tagung (2015) der Konferenz

9. Die folgende Übersicht A gibt einen Überblick über sieben Vorschläge und die diesbezüglichen Beschlüsse, die der Verwaltungsrat treffen könnte. Fünf Vorschläge erfolgen im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache und zwei im Hinblick auf eine Normensetzung. Sämtliche Vorschläge wurden in der Vorlage erwähnt, die der 317. Tagung (März 2013) des Verwaltungsrats vorgelegt wurde. In den Anhängen I bis VII dieser Vorlage werden diese Vorschläge eingehend erläutert, einschließlich ihrer Ursprünge und der Unterstützung, die ihnen in früheren Diskussionen im Verwaltungsrat zuteil wurde, sowie etwaige Verbindungen zu anderen vorgeschlagenen Gegenständen.¹³

Übersicht A. 104. Tagung (2015) der Konferenz

Vorschlag	Art	Der Verwaltungsrat wird ersucht,
1. Menschenwürdige Arbeit in globalen Versorgungsketten (Anhang I)	Allgemeine Aussprache	zur Aufnahme dieses Vorschlags in die Tagesordnung der 104. Tagung (2015) der Konferenz Vorgaben zu machen.
2. Menschenwürdige Arbeit für Frieden, Sicherheit und Katastrophenresilienz: Neufassung der Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944 (Anhang II)	Normensetzung	zur Aufnahme dieses Vorschlags in die Tagesordnung der 104. Tagung (2015) der Konferenz Vorgaben zu machen.
3. Effektive technische Zusammenarbeit der IAO in einem sich wandelnden globalen Kontext (Anhang III)	Allgemeine Aussprache	zur Aufnahme dieses Vorschlags in die Tagesordnung der 104. Tagung (2015) der Konferenz Vorgaben zu machen.
4. Gewalt gegen Frauen und Männer in der Welt der Arbeit (Anhang IV)	Normensetzung	zur Aufnahme dieses Vorschlags in die Tagesordnung der 104. Tagung (2015) der Konferenz Vorgaben zu machen.
5. Schaffung einer auf Vielfalt und Teilhabe beruhenden Welt der Arbeit (Anhang V)	Allgemeine Aussprache	zur Aufnahme dieses Vorschlags in die Tagesordnung der 104. Tagung (2015) der Konferenz Vorgaben zu machen.

¹² Die Modalitäten für die wiederkehrende Diskussion werden vom Verwaltungsrat beschlossen, Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008, Anhang, Teil II(B).

¹³ Siehe das Ersuchen von IMEC; GB.316/PV(&Corr.), Abs. 28.

Vorschlag	Art	Der Verwaltungsrat wird ersucht,
6. Kleine und mittlere Unternehmen und Schaffung von Arbeitsplätzen (Anhang VI)	Allgemeine Aussprache	zur Aufnahme dieses Vorschlags in die Tagesordnung der 104. Tagung (2015) der Konferenz Vorgaben zu machen.
7. Öffentlicher Sektor: Weiterentwicklung des Personals, Laufbahnentwicklung und Beschäftigungsbedingungen (Anhang VII)	Allgemeine Aussprache	zur Aufnahme dieses Vorschlags in die Tagesordnung der 104. Tagung (2015) der Konferenz Vorgaben zu machen.

B. Vorschläge für die Tagesordnung der 105. Tagung (2016) der Konferenz

10. Innerhalb des Zyklus der wiederkehrenden Diskussionen beinhaltet die Tagesordnung der 105. Tagung (2016) der Konferenz bereits die zweite wiederkehrende Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Darüber hinaus wird der Verwaltungsrat ersucht, die Vorschläge zu prüfen, an denen nicht für die 104. Tagung (2015) festgehalten werden soll. Hinsichtlich des Vorschlags bezüglich der „menschenwürdigen Arbeit in globalen Lieferketten“ sollte erwogen werden – falls dieser Vorschlag nicht für die Tagesordnung der 104. Tagung (2015) der Konferenz ausgewählt wird – ihn in die Tagesordnung der 105. Tagung (2016) der Konferenz aufzunehmen.¹⁴

C. Leitlinien und Optionen für zukünftige Tagungen der Konferenz

11. Um die Effizienz und Transparenz des Verfahrens zur Festlegung der Tagesordnung zu verbessern, sollte der Verwaltungsrat – falls einer der sieben Vorschläge in Übersicht A weder für die Tagesordnung der 104. Tagung (2015) noch der 105. Tagung (2016) der Konferenz ausgewählt wird – dem Amt klare Hinweise geben, ob an einem solchen Vorschlag für zukünftige Tagungen der Konferenz festgehalten werden soll. Diese Orientierung kann auch Maßnahmen enthalten, die das Amt ergreifen sollte, um eine weitere Prüfung durch den Verwaltungsrat zu ermöglichen.
12. Darüber hinaus wurden auf der 316. (November 2012) und 317. (März 2013) Tagung des Verwaltungsrats sowie auf der 102. Tagung (2013) der Konferenz weitere Vorschläge für die Tagesordnung der Konferenz ermittelt. Das Amt schlägt vor, diesbezügliche Folgemaßnahmen zu ergreifen, um den Verwaltungsrat zu gegebener Zeit in die Lage zu versetzen, ihre Eignung als mögliche Vorschläge für zukünftige Tagesordnungen der Konferenz zu prüfen. Übersicht B gibt einen Überblick über die Optionen und die vom Amt vorgeschlagenen diesbezüglichen Folgemaßnahmen. Einzelheiten finden sich in Anhang VIII.

¹⁴ Absatz 12(16) der von der Konferenz angenommenen Schlussfolgerungen zur wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog lautet wie folgt: „... erwägen, im Licht der im Verlauf dieser wiederkehrenden Diskussion zum Ausdruck gebrachten Unterstützung durch ihren Verwaltungsrat einen Gegenstand zur Aussprache über menschenwürdige Arbeit in globalen Versorgungsketten bis spätestens 2016 in eine Internationale Arbeitskonferenz aufzunehmen“; siehe *Provisional Record* Nr. 11, Internationale Arbeitskonferenz, 102. Tagung, Genf, Juni 2013.

Übersicht B: Zukünftige Tagungen der Konferenz

Optionen	Vorgeschlagene Folgemaßnahmen
1. Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten (Anhang VIII, Absatz 1 bis 5)	Wie vom Ausschuss für die wiederkehrende Diskussion über sozialen Dialog der 102. Tagung (2013) der Konferenz vorgeschlagen, Durchführung von Forschungsarbeiten in den Jahren 2014-15 über die Leistungsfähigkeit nationaler Systeme der Streitverhütung und -beilegung.
2. Übergang der Welt der Arbeit zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft (Anhang VIII, Absatz 6 bis 9)	Vorbehaltlich der Verfügbarkeit von Ressourcen Einberufung einer Sachverständigentagung als Folgemaßnahme zu den von der Konferenz auf ihrer 102. Tagung (2013) angenommenen Schlussfolgerungen über die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit, grüner Arbeitsplätze und nachhaltiger Entwicklung.
3. Atypische Formen der Beschäftigung (Anhang VIII, Absatz 10 bis 13)	Vorbehaltlich der Verfügbarkeit von Ressourcen Aufnahme von Forschungsarbeiten und Einberufung einer Sachverständigentagung im zweiten Semester 2014 zur Erweiterung der Wissensgrundlagen über atypische Formen der Beschäftigung und die diesbezüglichen Politiken im Hinblick auf Vorschläge für mögliche Folgemaßnahmen, einschließlich der Zweckmäßigkeit einer Normensetzungsstätigkeit.
4. Langzeitarbeitslosigkeit (Anhang VIII, Absatz 14)	Aufnahme des Themas in den Bericht für die wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung, die auf der 103. Tagung (2014) der Konferenz stattfinden wird.
5. Arbeitsmigration (Anhang VIII, Absatz 15)	Weiterverfolgung auf der 320. Tagung (März 2014) des Verwaltungsrats im Licht der Ergebnisse und Empfehlungen der Dreigliedrigen Tagung über Arbeitsmigration, die im November 2013 stattfinden wird.

Beschlussentwurf

13. Im Licht der genannten Umstände,

- a) *unter Verweis auf Übersicht A und gemäß seiner üblichen Praxis wird der Verwaltungsrat ersucht, die Tagesordnung der 104. Tagung (2015) der Konferenz durch die Auswahl eines der folgenden sieben vorgeschlagenen Gegenstände zu vervollständigen:*
 - i) *Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten (allgemeine Aussprache);*
 - ii) *Menschenwürdige Arbeit für Frieden, Sicherheit und Katastrophenresilienz: Neufassung der Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944 (Normensetzung, zweimalige Beratung);*
 - iii) *Effektive technische Zusammenarbeit der IAO in einem sich wandelnden globalen Kontext (allgemeine Aussprache);*
 - iv) *Gewalt gegen Frauen und Männer in der Welt der Arbeit (Normensetzung, zweimalige Beratung);*
 - v) *Schaffung einer auf Vielfalt und Teilhabe beruhenden Welt der Arbeit (allgemeine Aussprache);*

- vi) *Kleine und mittlere Unternehmen und Schaffung von Arbeitsplätzen (allgemeine Aussprache);*
 - vii) *Öffentlicher Sektor: Weiterentwicklung des Personals, Laufbahnentwicklung und Beschäftigungsbedingungen (allgemeine Aussprache);*
- b) *unter Verweis auf die Tagesordnung der 105. Tagung (2016) der Konferenz wird der Verwaltungsrat ersucht:*
 - i) *einen oder zwei vorgeschlagene Gegenstände aus den Vorschlägen auszuwählen, die nicht in die Tagesordnung der 104. Tagung (2015) der Konferenz übernommen wurden; und/oder*
 - ii) *einen Beschluss zur Vervollständigung der Tagesordnung der 105. Tagung (2016) bis zu seiner 320. Tagung (März 2014) zurückzustellen;*
- c) *im Hinblick auf zukünftige Tagungen der Konferenz wird der Verwaltungsrat ersucht, dem Amt eine Orientierungshilfe zu geben hinsichtlich:*
 - i) *seiner nicht weitergehenden Prüfung vorgeschlagener Gegenstände aus Übersicht A, die weder für die Tagesordnung der 104. (2015) noch der 105. (2016) Tagung der Konferenz übernommen wurden, oder jeglicher weiterer Maßnahmen, die eine weitergehende Überprüfung ermöglichen würden; und*
 - ii) *der durchzuführenden Folgemaßnahmen in Bezug auf die fünf in Übersicht B dargestellten Optionen.*

Anhang I

Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten (allgemeine Aussprache)

Art und Kontext des vorgeschlagenen Gegenstands

1. Auf seiner 316. und 317. Tagung (November 2012 und März 2013) erörterte der Verwaltungsrat einen Vorschlag zur Verschmelzung zwei früherer Vorschläge über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten und in Ausfuhrfreizonen in einem einzigen Vorschlag für eine allgemeine Aussprache. Auf der 317. Tagung stellten sich die Afrika-Gruppe, Dänemark, Deutschland, die Vereinigten Staaten und die Arbeitnehmergruppe hinter diesen Vorschlag. Auf ihrer 102. Tagung (Juni 2013) verabschiedete die Internationale Arbeitskonferenz die Schlussfolgerungen zur wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog, in denen die IAO ersucht wurde zu erwägen, „... durch ihren Verwaltungsrat einen Gegenstand zur Aussprache über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten bis spätestens 2016 in eine Internationale Arbeitskonferenz aufzunehmen“.¹
2. Der vorliegende Vorschlag berücksichtigt die im Verwaltungsrat im November 2012 und März 2013 sowie im Rahmen der Diskussion des Berichts des Generaldirektors an die 102. Tagung (2013) der Internationalen Arbeitskonferenz geäußerten Kommentare und Vorschläge sowie die Schlussfolgerungen zur wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog, die von der Konferenz auf ihrer 102. Tagung (2013) angenommen wurden.

Bedürfnisse und Realitäten der Mitgliedsgruppen im Licht der strategischen Ziele der IAO

3. Das Konzept Globaler Lieferketten (GLKs) bezieht sich auf die Internationalisierung von Lieferketten durch koordinierten Handel. Kennzeichnend für GLKs ist eine Fragmentierung des Produktionsprozesses im Rahmen eines Netzwerks bestehend aus Akteuren (einschließlich von Arbeitnehmern und ihren Verbänden und Unternehmen) und Beziehungen, die Güter, Dienstleistungen und Informationen bereitstellen und so den Wert des Produktes erhöhen.² Es ist eine Weise, in der sich globale Unternehmen organisiert haben, um kostengünstigere Produktionssysteme zu entwickeln und Märkte für ihre Produkte und Dienstleistungen zu erweitern, indem sie u.a. durch eine verstärkte Liberalisierung des Handels, neue Informationen und Informationstechnologien und effektivere Transportsysteme aus der vertieften Globalisierung Vorteil ziehen. GLKs, die zum Teil auch Tätigkeiten in Ausfuhrfreizonen durchführen, haben weltweit großen Einfluss auf die Struktur der Arbeitsmärkte, und sie haben zu bedeutenden Veränderungen in der internationalen Arbeitsteilung und den Handelsströmen zwischen Ländern geführt.³
4. GLKs gehören zu den wichtigsten Instrumenten, mit denen viele Entwicklungsländer Anschluss an die globale Wirtschaft gefunden haben, und sie haben in einigen Fällen maß-

¹ Siehe Absatz 12(16) der Schlussfolgerungen zur wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog, *Provisional Record* Nr. 11, Internationale Arbeitskonferenz, 102. Tagung, Genf, Juni 2013.

² In der aktuellen akademischen Literatur erfolgt die Unterscheidung zwischen „globalen Lieferketten“ und „globalen Wertketten“ im Allgemeinen dadurch, dass dem Produkt „Wert hinzugefügt wird“. In diesem Kontext bezieht sich die Beschreibung globaler Lieferketten de facto auf globale Wertketten.

³ Nach dem UNCTAD World Investment Report 2013 entfallen 80 Prozent des globalen Handels auf GLKs (S. x).

geblich zur Schaffung und zum Wachstum von Arbeitsplätzen beigetragen. Darüber hinaus können GLKs in Wirtschaften auf unterschiedlichen Entwicklungsstadien für die Verbreitung von Wissen und produktiven Technologien sorgen und so deren Leistungsfähigkeit und Produktivität verbessern. Es wird aber auch die Frage erörtert, welche Konsequenzen sich durch GLKs weltweit für die Quantität, Qualität und Aufteilung der Beschäftigung und Einkommen ergeben. In jüngster Vergangenheit haben auch Unfälle verstärkt die Aufmerksamkeit auf GLKs gelenkt, was deutlich gemacht hat, dass besser verstanden werden muss, wie ihr Potential zur Schaffung von Wachstum und produktiver Beschäftigung ausgeschöpft werden kann, während gleichzeitig qualitative Aspekte und Fragen im Zusammenhang der Durchführung internationaler Arbeitsnormen und der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit angegangen werden.

5. Nachdem sie in der Vergangenheit hauptsächlich im Fertigungsbereich sehr zahlreich waren, haben GLKs auch in weiteren Wirtschaftssektoren an Bedeutung gewonnen, z. B. in der Landwirtschaft, der Fischerei und bei Unternehmens- und Transportdiensten, was deutlich macht, dass der sektorale Ansatz im Hinblick auf menschenwürdige Arbeit gestärkt werden muss. Viele globale Unternehmen haben Verhaltenskodizes und private Auditsysteme entwickelt als Reaktion auf wachsenden Druck und die Erwartung, dass sie nicht nur für ihre eigenen Tätigkeiten verantwortlich sind, sondern auch für die Arbeitspraktiken ihrer Handelspartner, z. B. der Zulieferer, Logistikanbieter und Zwischenhändler, darunter viele in Ländern mit größeren Regelungsdefiziten. Nötig ist ein besseres Verständnis der durch GLKs möglichen Arbeitsvorkehrungen und Beschäftigungschancen und der sich so ergebenden Herausforderungen für menschenwürdige Arbeit auf sektoraler Ebene.
6. Viele Regierungen und Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind sehr daran interessiert, besser zu verstehen, wie eine Mitwirkung an globalen Lieferketten dazu beitragen kann, dass nationale und örtliche Wirtschaften und Gemeinschaften auf nachhaltige und inklusive Weise wachsen, Arbeitsplätze gefördert werden und menschenwürdige Arbeit für alle verwirklicht wird.
7. Arbeitgeberverbände sind der Ansicht, dass GLKs allgemein Chancen für positive wirtschaftliche und soziale Entwicklung, Wertschöpfung, Einkommen, Wohlstand und die Übernahme bisher ausgeschlossener Arbeitnehmer eröffnen. Gleichzeitig geben die Verbände der Arbeitgeber zu bedenken, dass eine rasche Zunahme von Verhaltenskodizes und Überwachungssystemen für Unternehmen zusätzliche Kosten und Unsicherheiten verursachen, ohne dass dies zwangsläufig zu verbesserten Arbeitsbedingungen führt. Sorge bereitet auch, dass von den Unternehmen erwartet wird, dass sie Aufgaben übernehmen sollen, die eigentlich von den betroffenen Regierungen getragen werden müssen.
8. Arbeitnehmerverbände haben die Sorge geäußert, dass die Organisation der Produktion mit Hilfe von GLKs oft Kosten verursachen und Rechte bei der Arbeit gefährden kann, insbesondere in Bereichen wie Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und sozialer Dialog. Die Verbände der Arbeitnehmer kritisieren zunehmend die von globalen Unternehmen eingerichteten privaten Überwachungssysteme, da diese keine Arbeitnehmer an ihrer Konzeption oder Durchführung beteiligten und keinen Beitrag zur Förderung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen leisteten.
9. Multinationale Unternehmen (MNU) und globale Gewerkschaftsföderationen (GUFs) haben eine Reihe internationaler Rahmenvereinbarungen (IRVs) ausgehandelt, die neben der Regelung von Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen in GLKs auch darauf abzielen, die Einhaltung von Kernarbeitsnormen zu fördern. Die Organisation der Produktion mit Hilfe von GLKs hat somit neue Herausforderungen geschaffen und Möglichkeiten für einen grenzüberschreitenden sozialen Dialog eröffnet.

Mehrwert einer allgemeinen Aussprache

10. Trotz der großen Bedeutung von globalen Lieferketten und Ausfuhrfreizonen für die Gestaltung der Welt der Arbeit hatte die Konferenz bisher noch keine Gelegenheit, die Frage in ihrer Gesamtheit zu erörtern und die Aspekte im Zusammenhang mit ihrem zentralen Mandat zu behandeln. Eine allgemeine Aussprache würde sich auf die vier strategischen Ziele der IAO, praktisch alle Bereiche kritischer Bedeutung, sowie auf die übergreifenden Fragen der Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung erstrecken. Sie würde der Konferenz eine gute Gelegenheit bieten, sich einen Überblick über die bestehenden Forschungsarbeiten, die Strategien der Mitgliedsgruppen, die grundsatzpolitischen Optionen und die vielen Initiativen im Zusammenhang mit GLKs zu verschaffen, bei denen auf die Förderung internationaler Arbeitsnormen verwiesen wird.⁴

Erwartetes Ergebnis

11. Aus einer allgemeinen Aussprache hervorgehende Schlussfolgerungen könnten den Mitgliedsgruppen eine wichtige Orientierungshilfe bieten, das Mandat der IAO klären und bekräftigen und der Organisation aufzeigen, wie sie Politikkohärenz stärken und ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen kann, mit den sich bei der Förderung menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten ergebenden Chancen und Herausforderungen umzugehen. Die Schlussfolgerungen könnten eine wichtige Rolle dabei spielen, mögliche Bereiche für interinstitutionelle Tätigkeiten und zukünftiges Handeln der IAO zu ermitteln, auch bei der effektiven Förderung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik auf globaler und Länderebene, Forschungsarbeiten, Anforderungen im Bereich der Kapazitätsschaffung und bei normenbezogenen Ergebnissen.

Vorbereitung der Aussprache der Konferenz

12. Der Bericht für die Aussprache der Konferenz würde auf den Wissensgrundlagen aufbauen, die durch Forschungsarbeiten, die Durchführung von Programmen und die grundsatzpolitische Orientierung von u.a. dreigliedrigen Sektortagungen, die Arbeit im Zusammenhang mit der Förderung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik und die Ergebnissen anderer Aussprachen der Konferenz entstanden sind. Zur Unterstützung dieser Aussprache müsste das Amt darüber hinaus neue Forschungsarbeiten durchführen.

⁴ Diese Initiativen umfassen eine wachsende Zahl von internationalen Rahmenvereinbarungen, die Aufnahme von Zertifizierungssystemen in Handelsvereinbarungen, den Globalen Pakt der UN, die Leitsätze der OECD für multinationale Unternehmen und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie zahlreiche Initiativen privater Instanzen, z. B. der Internationalen Organisation für Normung (ISO).

Anhang II

Menschenwürdige Arbeit für Frieden, Sicherheit und Katastrophenresilienz: Neufassung der Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944 (Nr. 71) (Normensetzung, zweimalige Beratung)

Art und Kontext des vorgeschlagenen Gegenstandes

1. Die Frage der Neufassung der Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944, wurde vom Verwaltungsrat im November 1998 zum ersten Mal erörtert. Anschließend ersuchte die Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen um Informationen über die Notwendigkeit, diese Empfehlung zu ersetzen.¹ Der Verwaltungsrat prüfte die Möglichkeit der Neufassung der Empfehlung Nr. 71 im November 2002 im Kontext der Tagesordnung der Konferenz.² Vor kurzem hat dieser Vorschlag auf der 316. Tagung (November 2012) des Verwaltungsrats die Unterstützung der Arbeitgebergruppe, der Arbeitnehmergruppe, der Afrika-Gruppe und der Regierung des Vereinigten Königreichs gefunden. Auf der 317. Tagung (März 2013) bezeichnete die Arbeitgebergruppe den Vorschlag als eine der „Fragen, die nützlich sein könnte für zukünftige Arbeiten ... auf der Tagesordnung zukünftiger Tagungen“. Der Vorschlag wurde erneut von der Arbeitnehmergruppe und der Afrika-Gruppe sowie von den Regierungen Brasiliens und Japans unterstützt.
2. Die Empfehlung Nr. 71 verfolgte einen visionären Ansatz. Sie behandelte die Frage der Wiederherstellung des Friedens durch Beschäftigung nach einem bewaffnetem Konflikt. Sie wurde 1944 im besonderen Kontext des zweiten Weltkriegs angenommen. Der Kontext und die Ansätze zur Erholung nach einem Konflikt haben sich in den letzten Jahrzehnten erheblich weiterentwickelt. Bedeutende geopolitische Veränderungen haben zu einer Zunahme interner bewaffneter Konflikte geführt, oft ausgelöst durch ethnische oder religiöse Gegensätze. Natürliche Ressourcen und ihr Mangel spielen zunehmend eine destabilisierende Rolle, und der Klimawandel führt zu einer weiteren Vertiefung der Strukturen der Ungleichheit. Gleichzeitig wurden umfangreiche Erfahrungen beim Umgang mit unterschiedlichen Krisensituationen gesammelt.
3. Mit den Herausforderungen aktueller Konfliktsituationen konfrontiert, wird dem Bemühen der Vereinten Nationen und der weiteren Entwicklungsgemeinschaft um den Wiederaufbau von Gesellschaften in der Konfliktfolgezeit durch menschenwürdige Arbeit in der Politik der Vereinten Nationen für die Schaffung von Arbeitsplätzen, Einkommensschaffung und Wiedereingliederung nach Konflikten (die „UN-Politik“) Rechnung getragen.³ Die UN-Politik war das Ergebnis einiger Jahre gemeinsamer Studien und Arbeiten unter Führung der IAO und des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (UNDP), an denen sich eine große Zahl von UN-Instanzen sowie andere Sonderorganisationen der UN beteiligten. Im Einklang mit den Grundsätzen der Erklärung über soziale Gerechtigkeit zielt die UN-Politik darauf ab, die Auswirkungen, Kohärenz und Effizienz nachhaltiger Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit auszuweiten und zu maximieren.

¹ GB.274/LILS/WP/PRS/3, II.3. und GB.274/4(Rev.1).

² GB.285/2.

³ Vereinte Nationen, Genf, 2009.

4. Die Empfehlung Nr. 71 ist gegenwärtig die einzige internationale Arbeitsnorm, die Leitlinien enthält und erforderliche Mechanismen aufführt, um Gesellschaften nach Konflikten durch Beschäftigung wiederaufzubauen. Eine überarbeitete Urkunde, die sich stärker am Kontext der gegenwärtigen mehrdimensionalen Konflikte und deren Wechselbeziehungen zur Umweltschäden und natürlichen oder von Menschen verursachten Katastrophen orientiert und wesentliche Elemente der menschenwürdigen Arbeit einbezieht, würde die Befolgung der UN-Politik stärken und Bemühungen um Friedenskonsolidierung in grundlegender Weise unterstützen.

Bedürfnisse und Realitäten der Mitgliedsgruppen im Licht der strategischen Ziele der IAO

5. Angesichts ihrer einzigartigen dreigliedrigen Struktur und Erfahrungen verfügt die IAO über einen klaren komparativen Vorteil bei der Förderung von menschenwürdiger Arbeit in Postkonfliktsituationen, und bei Wiederaufbau und Entwicklungsbemühungen in Postkrisensituationen kommt ihr eine entscheidende Rolle zu.
6. Beschäftigung und die Schaffung von Einkommen sind in Postkonfliktsituationen für kurzfristige Stabilität, sozioökonomische Reintegration und die Verwirklichung von nachhaltigem Frieden von grundlegender Bedeutung. Daher haben verschiedene Gipfeltreffen und Institutionen immer wieder auf die Bedeutung der menschenwürdigen Arbeit und darauf hingewiesen, dass ihre Wirkungen durch die in der UN-Politik genannten konkreten Maßnahmen verstärkt werden müssen. Aus den von der IAO und anderen Partnern in den letzten zwei Jahrzehnten entwickelten und umgesetzten Programmen lassen sich wichtige Lehren für effektive Maßnahmen ableiten. Eine aktualisierte und erweiterte Empfehlung würde die den Mitgliedsgruppen von der IAO gewährte Unterstützung für Krisenreaktionsmaßnahmen durch verstärkte Vorsorge, die Linderung potentieller Auswirkungen in Hochrisikoländern und eine bessere Widerstandsfähigkeit für Krisen, auf Grundlage der menschenwürdigen Arbeit stärken.

Mehrwert einer Normensetzungsmaßnahme

7. Die Empfehlung Nr. 71 bietet mit den elf darin genannten Grundsätzen nicht einen progressiven und kohärenten Ansatz für Krisenmanagement, sondern schlägt vielmehr Lösungen für einzelne isolierte Probleme vor ohne zu unterscheiden zwischen solchen, die dringendes Handeln erfordern und solchen, die im Rahmen von langfristigen Maßnahmen gelöst werden müssen. Im Gegensatz dazu verfolgt die UN-Politik einen anderen Ansatz: Ihr erster Leitsatz, „sei kohärent und umfassend“, fordert das Vermeiden von „isolierten und fragmentierten Reaktionen“ und betont die Notwendigkeit facettenreicher und vernetzter Interventionen. Die UN-Politik stützt sich auf drei Programmierungs-„Gleise“, von denen jedes über ein spezifisches Ziel verfügt und auf spezifische Herausforderungen ausgerichtet ist. Die Intensität der Gleise ist zwar unterschiedlich, sie sollten jedoch gleichzeitig umgesetzt werden.⁴
8. Die IAO kann auf diesen Leitlinien der UN aufbauen und Mehrwert schaffen, indem sie aktualisierte dreigliedrige Leitlinien und ein entsprechendes Engagement bietet, wobei die Rolle der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei der Konzeption und Umsetzung von Beschäftigungspolitiken und -programmen als Teil von Friedenskonsolidierung, Sicherheit und Katastrophenresilienz und die Rolle einschlägiger internationaler Arbeitsnormen

⁴ Das erste dieser Gleise konzentriert sich auf die Notwendigkeit einer dringenden Reaktion für die Befriedigung von Grundbedürfnissen und die Betreuung bestimmter besonders schutzbedürftiger Gruppen, während das zweite Gleis stärker auf die Erholung der örtlichen Wirtschaft und das dritte auf die innerstaatliche Schaffung eines wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmens ausgerichtet ist, der dauerhaften und nachhaltigen Frieden fördert.

hervorzuheben ist. Die Neufassung der Empfehlung Nr. 71 sollte der IAO eine einzigartige Gelegenheit bieten, ihr Mandat zur Förderung sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit zur Verwirklichung von Weltfrieden umzusetzen.

Erwartetes Ergebnis

9. Eine neugefasste Norm zum Thema „Menschenwürdige Arbeit für Frieden, Sicherheit und Katastrophenresilienz“ würde die Wirksamkeit der Organisation im Bereich der Friedenskonsolidierung stärken und Ländern, die mit den komplexen Schwierigkeiten aktueller Notsituationen und Konflikte konfrontiert sind, einen universellen normativen Rahmen bieten. Die Umsetzung der neugefassten Normen in Ländern, die unter Konflikten und zyklischen Katastrophen leiden, könnte gestärkt werden durch die Ausarbeitung eines Aktionsplans, den das neugefasste Instrument vorsehen könnte und der die Ausarbeitung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) unterstützen könnte.

Vorbereitung der Aussprache der Konferenz

10. Zu diesem Thema stehen bereits umfangreiche Forschungsarbeiten und Unterlagen zur Verfügung. Die UN-Politik und die dazugehörigen Leitlinien sind integraler Bestandteil des erforderlichen Wissens. Der Vorbereitungsprozess würde auch Konsultationen mit den Vereinten Nationen sowie ein dreigliedriges Konsultationsverfahren umfassen, das vorbehaltlich der Billigung solcher Konsultationen im Februar 2014 organisiert werden könnte.

Anhang III

Effektive technische Zusammenarbeit der IAO in einem sich wandelnden globalen Kontext¹ (allgemeine Aussprache)

Art und Kontext des vorgeschlagenen Gegenstandes

1. Dieser Vorschlag geht auf eine Anregung der Arbeitgebergruppe bei den informellen dreigliedrigen Konsultationen über die Tagesordnung der Konferenz im September 2012 zurück. Seinerzeit äußerten Vertreter der Afrika-Gruppe und der Gruppe der Industrieländer mit Marktwirtschaft (IMEC) Unterstützung. Von Seiten der Arbeitnehmergruppe wurde erklärt, der Gegenstand sollte im Verwaltungsrat erörtert werden. Der Vorschlag wurde dem Verwaltungsrat zum ersten Mal auf seiner 317. Tagung (März 2013) vorgelegt. Die Arbeitgebergruppe bezeichnete den Vorschlag als eine der „Fragen, die nützlich sein könnte für zukünftige Arbeiten ... auf der Tagesordnung zukünftiger Tagungen“. Der Vorschlag fand die Unterstützung der Regierungen Kanadas, Chinas, Frankreichs, Indiens, Italiens, der Schweiz und der Vereinigten Staaten. Hier sollte darauf hingewiesen werden, dass die Tagesordnung der 319. Tagung (Oktober 2013) des Verwaltungsrats den folgenden im Segment Technische Zusammenarbeit der Sektion Politikentwicklung zu erörternden Gegenstand enthält: „Programm der technischen Zusammenarbeit der IAO: Tendenzen und Perspektiven seit 2000.“ Die technische Zusammenarbeit ist ein wichtiges Aktionsmittel der IAO, auf das über 40 Prozent sämtlicher der IAO zur Verfügung stehenden Mittel entfallen. Sie versetzt das Amt in die Lage, die Kapazität der Mitgliedsgruppen zu stärken und sie unterstützt die Realisierung der strategischen Ziele und operativen Ergebnisse sowie die Umsetzung der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit. Der Vorschlag steht somit in einem wichtigen Zusammenhang mit allen anderen für zukünftige Tagungen der Konferenz vorgeschlagenen Gegenständen. Die technische Zusammenarbeit ist ein zentrales Element der Aktionsprogramme der meisten Organisationen der Vereinten Nationen.

Bedürfnisse und Realitäten der Mitgliedsgruppen im Licht der strategischen Ziele der IAO

2. Die Mitgliedsgruppen haben oft betont, wie wichtig die technische Zusammenarbeit für die Entwicklung von Kapazität und die Verwirklichung der Ziele der IAO ist. Die vorgeschlagene allgemeine Aussprache würde das Amt in die Lage versetzen, ihr bestehendes und zukünftiges Programm der technischen Zusammenarbeit in größere Übereinstimmung zu bringen mit den Werten der IAO, dem Inhalt der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, den Bedürfnissen, Anforderungen und Realitäten der dreigliedrigen Mitgliedschaft der IAO und der erneuten Betonung der Entwicklungsländer als Akteuren in der Entwicklungszusammenarbeit im Einklang mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit.

¹ Im ursprünglichen Vorschlag war die Rede von einem „sich wandelnden globalen Wirtschafts- und Beschäftigungskontext“. Das Amt schlägt vor, lediglich auf einen „sich wandelnden globalen Kontext“ zu verweisen, um noch andere Elemente zu berücksichtigen, z. B. die Diskussion über die Wirksamkeit von Hilfe und den Rahmen nach 2015.

Mehrwert einer allgemeinen Aussprache durch die Konferenz

3. Die letzte allgemeine Aussprache über „Die Rolle der IAO in der technischen Zusammenarbeit“ fand auf der 95. Tagung (2006) der Internationalen Arbeitskonferenz statt. Seinerzeit verabschiedete die Konferenz eine EntschlieÙung, in der gefordert wurde, die Frage nach fünf Jahren erneut zu überprüfen. Diese Überprüfung fand jedoch nicht statt und ist jetzt überfällig. Im November 2009 verabschiedete der Verwaltungsrat im Kontext des Reformprozesses der Vereinten Nationen die Strategie der IAO in der technischen Zusammenarbeit und Dreigliedrigkeit.²
4. Die allgemeine Aussprache würde das Programm der IAO für technische Zusammenarbeit in einem sich wandelnden internen und extern Kontext situieren und eine Orientierung bieten für eine deutliche Erhöhung der Reichweite, des Umfangs und der Wirksamkeit dieses Programms und seine Anpassung an die strategischen Ziele und übergreifenden Fragen der Erklärung über soziale Gerechtigkeit und die Bereiche von entscheidender Bedeutung in Programm und Haushalt für 2014-15. Insbesondere würde eine allgemeine Aussprache es ermöglichen, die notwendigen Verbindungen mit den Ergebnissen der Diskussionen des wiederkehrenden Gegenstandes herzustellen und so eine Kohärenz mit der Strategie für technische Zusammenarbeit der IAO zu gewährleisten.
5. Im Verlauf des Jahres 2013 wird das Amt im Rahmen der Reformagenda des Generaldirektors interne Überprüfungen der Außendiensttätigkeiten und technischen Zusammenarbeit vornehmen, was direkte Auswirkungen auf die vorgeschlagene allgemeine Aussprache haben wird. Hauptsächlich vier externe Faktoren machen deutlich, wie wichtig und zeitgerecht die vorgeschlagene allgemeine Aussprache ist:
 - Im Dezember 2012 verabschiedete die Generalversammlung der Vereinten Nationen die Resolution 67/226 über die vierteljährliche umfassende Grundsatzüberprüfung (QCPR), die für den Zeitraum 2013-16 „grundlegende systemweite grundsatzpolitische Leitlinien“ festlegt. Den Sonderorganisationen wird nachdrücklich „nahegelegt“, diese bei ihren eigenen operativen Programmen zu berücksichtigen.
 - Es gibt laufende Verfahren für die Erstellung einer internationalen Entwicklungsagenda, die den Millenniums-Entwicklungszielen (MDGs) folgen und auf sie aufbauen und die drei Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung (wirtschaftlich, sozial und ökologisch) berücksichtigen, wie auf der Rio+20-Konferenz bekräftigt. Die technische Zusammenarbeit der IAO und ihr Beitrag zu den operativen Tätigkeiten der UN im Dienste der Entwicklung nach 2015 werden auf den Ergebnissen dieser Verfahren beruhen.
 - Die Resolution 67/226, die ECOSOC-Resolution über ihre Umsetzung³ und die laufenden Diskussionen des Verwaltungsrats der IAO über Konzepte der technischen Zusammenarbeit, einschließlich der Frage der Entwicklung von Kapazität unter Mitgliedsgruppen,⁴ werden die Grundlage dafür legen, dass sich die IAO weiterhin um eine transparentere, stärker auf Rechenschaftspflicht ausgelegte und effektive Partnerschaft der Entwicklungszusammenarbeit bemüht, die auf Länderebene zu Ergebnissen führt.
 - Das Umfeld der Entwicklungszusammenarbeit verändert sich rasch im Hinblick auf Zusammensetzung und Komplexität; die öffentliche Entwicklungshilfe verzeichnete allgemein in den letzten Jahren wegen der haushaltspolitischen Zwänge in traditio-

² GB.306/TC/1.

³ E/2013/L.17.

⁴ GB.317/POL/6.

nellen Geberländern einen Rückgang, während einige ehemalige Empfängerländer zu Gebern geworden sind. Die Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit gewinnt an Bedeutung und örtliche Behörden, der Privatsektor, Stiftungen und die Zivilgesellschaft übernehmen in der Entwicklungszusammenarbeit unterschiedliche und zunehmend wichtige Aufgaben. Diesem Trend wird auch im Bericht der hochrangigen Gruppe Rechnung getragen, da er eine neue globale Partnerschaft unter Einbeziehung dieser Akteure fordert und betont, dass Wirtschaften für Beschäftigung und inklusives Wachstum umgebaut werden müssen.⁵

6. Eine allgemeine Aussprache der Konferenz würde der IAO eine Orientierungshilfe bieten zu ihrer Rolle und Position im Rahmen der neuen globalen Partnerschaft innerhalb des zukünftigen internationalen Entwicklungsrahmens, der in den Zielen für eine nachhaltige Entwicklung nach 2015 definiert wird, sowie zur Überprüfung der Durchführung der Maßnahmen, die im Anhang der Erklärung über soziale Gerechtigkeit gefordert werden.⁶

Erwartetes Ergebnis

7. Die allgemeine Aussprache würde der IAO Gelegenheit bieten, die vom Verwaltungsrat im November 2009 angenommene Strategie für technische Zusammenarbeit im Licht der genannten internen und externen Veränderungen zu überprüfen und abzuändern. Sie könnte der IAO im Hinblick auf Ressourcenmobilisierung, materielle und finanzielle Umsetzung, Diversifizierung der Entwicklungspartnerschaft, Berichterstattung und Visibilität sowie Wirksamkeit der Entwicklungszusammenarbeit Ziele setzen. Die Strategie könnte auch einen zeitgebundenen Aktionsplan enthalten, um die Reichweite, den Umfang und die Wirksamkeit des Programms der technischen Zusammenarbeit zu verbessern, die Dreigliedrigkeit als ihr Hauptmerkmal zu stärken und zu betonen, dass sie auf dem Inhalt einschlägiger internationaler Arbeitsnormen beruhen sollte.

Vorbereitung der Aussprache der Konferenz

8. Der Konferenzbericht würde die Überprüfungen der Reformen und eine Zufriedenheitserhebung berücksichtigen, die es den Mitgliedsgruppen, Entwicklungspartnern und an der Umsetzung beteiligten Dienststellen und Büros der IAO ermöglichen würde, ihre Auffassungen zur Relevanz und Wirksamkeit des Programms der technischen Zusammenarbeit der IAO zum Ausdruck zu bringen. Der Bericht sollte auch aus der gegenwärtig stattfindenden Überprüfung der Außendienststruktur Vorteil ziehen.

⁵ *A new global partnership: Eradicate poverty and transform economies through sustainable development*, Report of the High-Level Panel of Eminent Persons on the post-2015 Development Agenda, Mai 2013.

⁶ „Die Organisation wird auf Verlangen von Regierungen und repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden im Rahmen ihres Mandats jegliche geeignete Hilfe leisten, um die Bemühungen der Mitglieder um Fortschritte beim Erreichen der strategischen Ziele durch eine integrierte und in sich geschlossene innerstaatliche oder regionale Strategie zu unterstützen, u.a. durch:

- i) Stärkung und Straffung ihrer Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit im Rahmen der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit und des Systems der Vereinten Nationen;
- ii) Bereitstellung von allgemeinem Fachwissen und von Unterstützung, um die jedes Mitglied zur Annahme einer innerstaatlichen Strategie gegebenenfalls ersucht, und Erkundung innovativer Partnerschaften zu ihrer Umsetzung;
- iii) Entwicklung geeigneter Instrumente für eine effektive Beurteilung der erzielten Fortschritte und Bewertung des Einflusses, den andere Faktoren und Politiken auf die Bemühungen der Mitglieder haben können;
- iv) Eingehen auf die besonderen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Entwicklungsländer und der repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, u.a. durch Bemühungen um Ressourcenmobilisierung. (Folgemassnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit, Teil II (C))“.

Anhang IV

Gewalt gegen Frauen und Männer in der Welt der Arbeit (Normensetzung, zweimalige Beratung)

Art und Kontext des vorgeschlagenen Gegenstandes

1. Dieser Vorschlag ist eine Weiterverfolgung der Konferenzentschließung von 2009 über die Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück der menschenwürdigen Arbeit. Er wurde auf der 316. und 317. Tagung des Verwaltungsrats behandelt. Auf der 316. Tagung (November 2012) erklärte die Arbeitnehmergruppe nachdrücklich ihre Unterstützung. Die Afrika-Gruppe und die Regierungen Indiens und Italiens unterstützten den Vorschlag ebenfalls, während IMEC und die Regierungen des Vereinigten Königreichs und Kanadas eine allgemeine Aussprache befürworteten. Die Arbeitgebergruppe stellte sich zwar nicht hinter diesen Vorschlag, erklärte jedoch, dass die Frage der Gewalt in der Welt der Arbeit aus einer breiteren Perspektive angegangen werden sollte. Auf der 317. Tagung (März 2013) fand ein abgeänderter Vorschlag der Arbeitnehmergruppe Unterstützung, wonach die Fragen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung behandelt werden sollten; die Regierungen Indiens und Italiens erklärten erneut ihre Unterstützung und die Regierungen Kanadas und Mexikos sprachen sich ebenfalls für den abgeänderten Vorschlag aus. Auch die Regierung Australiens befürwortete die Aufnahme des Vorschlags in die Tagesordnung der 103. Tagung (2014) der Konferenz.
2. Der geschlechtsspezifischen Gewalt wird zunehmend internationale Aufmerksamkeit geschenkt und die Abgestimmten Schlussfolgerungen der 57. Tagung (2013) der Kommission für die Rechtsstellung der Frau über die Beseitigung und Verhütung aller Formen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen enthalten spezielle Verweise auf die Welt der Arbeit. Auf einer Sondersitzung der Kommission gelobten die Leiter von elf UN-Fonds, -Programmen und -Sonderorganisationen – darunter auch die IAO – zusammenzuarbeiten, um der Geißel der Gewalt gegen Frauen und Mädchen ein Ende zu setzen, und sie erwähnten dabei speziell die Beseitigung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Darüber hinaus wurde in dem Bericht der WHO von 2013 über globale und regionale Schätzungen der Gewalt gegen Frauen festgestellt, dass 35 Prozent aller Frauen weltweit Opfer von physischer und/oder sexueller Gewalt des Lebenspartners oder einer anderen Person geworden sind. Die Beseitigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten beim Zugang zu einer formalen Lohnarbeit wird als ein Weg angesehen, um dieses Problem anzugehen. UN-Women bemüht sich um ein eigenständiges Ziel zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter, der Frauenrechte und der Stärkung der Eigenständigkeit von Frauen im Entwicklungsrahmen nach 2015, und dieses Ziel umfasst auch eine Komponente zu Freiheit von Gewalt. Die Politische Erklärung der UN-Generalversammlung zu HIV und Aids von 2011 enthält ein Ziel und eine Zielvorgabe zur Beseitigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, von geschlechtsspezifischem Missbrauch und geschlechtsspezifischer Gewalt sowie Null-Toleranz für geschlechtsspezifische Gewalt.
3. Die IAO kann diese Bemühungen kontextuell anreichern, indem sie ihre Bedeutung innerhalb ihres einzigartigen Mandats innerhalb der Welt der Arbeit artikuliert. Gegenwärtig behandelt die IAO die Frage auf allgemeine Weise durch die Überwachung bestehender Gleichstellungsnormen, insbesondere des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958. Darüber hinaus verlangt die Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV/Aids, 2010, Maßnahmen zur Verhinderung und zum Verbot von Gewalt und Belästigung an der Arbeitsstätte. Artikel 20(3) des Übereinkommens (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, verlangt Schutz vor sexueller Belästigung, und Artikel 5 des Übereinkommens (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, befasst sich mit geschlechtsspezifischer Gewalt. Gewalt und sexuelle Belästigung bei der

Arbeit werden somit in bestimmten Normen der IAO behandelt, es gibt jedoch nach wie vor Lücken, insbesondere wenn Gewalt in einem allgemeineren Sinn angegangen werden soll.

Bedürfnisse und Realitäten der Mitgliedsgruppen im Licht der strategischen Ziele der IAO

4. Gewalt gegen Frauen und Männer bei der Arbeit ist ein globales Problem. Es steht im Zusammenhang mit Veränderungen in der Arbeitsorganisation, der Arbeitsintensität, der Volatilität von Löhnen und Arbeitsplätzen und den Auswirkungen der Wirtschaftskrise, da hohe Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzverluste unter Männern zu vermehrter Gewalt im häuslichen Bereich führen, was auch Auswirkungen auf die Arbeitsstätte hat. Sexuelle Belästigung, Missbrauch (physischer, verbaler, seelischer oder psychologischer Art), Mobbing, Beschimpfungen, arbeitsbedingter Stress und andere Formen der Gewalt betreffen alle Berufe und Sektoren und weibliche Arbeitskräfte ebenso wie männliche. Gewalt in der Welt der Arbeit ist eine Menschenrechtsfrage sowie ein gesundheits-, bildungs- und rechtspolitisches sowie sozioökonomisches Problem. Es gibt auch starke wirtschaftliche Argumente, die für die Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Männer sprechen, da auf Seiten der Unternehmen Kosten für Absentismus, höhere Fluktuation, eine geringere Arbeitsleistung und Produktivität sowie ein negatives öffentliches Image anfallen. Für Arbeitnehmer kann die Gewalt zu mehr Stress, Motivationsverlust, einer höheren Anfälligkeit für HIV-Infektionen, zu höheren Unfallziffern und zu Behinderungen oder sogar zum Tod führen.
5. Dieser Vorschlag steht im Zusammenhang mit anderen Vorschlägen, die dem Verwaltungsrat gegenwärtig im Zusammenhang mit der Tagesordnung der Konferenz vorliegen: Schaffung einer auf Vielfalt und Teilhabe beruhenden Welt der Arbeit, und Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten.

Mehrwert der Normensetzung

6. Die IAO befasst sich mit der Frage der Gewalt bei der Arbeit bereits durch die Überwachung ihrer Gleichstellungsnormen sowie der Normen zu Zwangsarbeit, Kinderarbeit und indigene Völker. So hat beispielsweise der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen in seinem Bericht im Jahr 2013 16 Bemerkungen zu sexueller Belästigung in Beschäftigung und Beruf gemacht und in dem Gesamtbericht *Ending child labour in domestic work and protecting workers from abusive working conditions* (2013) wurde ebenfalls auf die Häufigkeit und das Spektrum der Gewalt gegen Hausangestellte im Kindesalter hingewiesen. Jüngste Normen, die sich mit der Frage der Gewalt bei der Arbeit befassen, sind das Übereinkommen Nr. 189 und die Empfehlung Nr. 200.
7. Neue Instrumente der IAO, die sich mit sämtlichen Formen von Gewalt am Arbeitsplatz befassen, würden den bestehenden Rahmen internationaler und regionaler Menschenrechtsnormen zu Gewalt gegen Frauen allgemein stärken. Angesichts der gegenwärtig unterschiedlichen Ansätze muss das Problem im Rahmen eines stärker gegliederten Ansatzes angegangen werden, der die vier strategischen Ziele einbezieht. Die Instrumente würden sich nicht nur mit Diskriminierung befassen, sondern auch mit sozioökonomischen und rechtlichen Fragen, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und Bildung, und sie würden eine starke Grundlage für einen umfassenden Ansatz zur Bekämpfung von Gewalt bei der Arbeit bieten, der die vier Säulen der menschenwürdigen Arbeit einbezieht und grundsatzpolitische Beratung, Leitlinien und die notwendige Erhebung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten umfasst. Dies würde auf dem Fachwissen der IAO bei der Unterstützung potentiell verletzlicher Gruppen aufbauen, darunter Frauen und Männer, die Opfer mehrerer Formen von Diskriminierung sein können, z. B. Wanderarbeitnehmer,

Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft, Hausangestellte und Menschen, die einem höheren Risiko einer HIV-Infektion ausgesetzt sind.

Erwartetes Ergebnis

8. Ein Übereinkommen und eine Empfehlung über Gewalt gegen Frauen und Männer in der Welt der Arbeit würden für das Agieren von Regierungen und Arbeitnehmern, Arbeitgebern und ihren Organisationen eine solide Grundlage schaffen. Sie würden die Elemente für eine nationale Politik über Gewalt bei der Arbeit bereitstellen, einschließlich von klaren Definitionen, Leitlinien zu den Rollen, Verantwortlichkeiten und der Rechenschaftspflichten der dreigliedrigen Partner, und sie würden die Notwendigkeit eines umfassenden Vorgehens und einer Politikkohärenz betonen, was über Fragen der Arbeit und der Beschäftigung hinausgeht. Dem sozialen Dialog und Gesamtarbeitsverträgen würde eine entscheidende Rolle zukommen.

Vorbereitung der Aussprache der Konferenz

9. Die Arbeiten zur Vorbereitung der Aussprache der Konferenz würden in Abstimmung mit den Arbeiten zu den Bereichen durchgeführt, denen gemäß Programm und Haushalt für 2014-15 eine entscheidende Bedeutung zukommt, z. B. der Schutz von Arbeitnehmern vor nicht hinnehmbaren Formen von Arbeit, die informelle Wirtschaft, Jugendliche, ländliche Arbeitnehmer und Arbeitsaufsicht sowie die Jahrhundertinitiative der IAO zu Frauen bei der Arbeit und die Bekämpfung von Ungleichheit und Diskriminierung. Die Arbeiten würden sich auf bestehende Forschungstätigkeiten sowie auf mögliche regionale Workshops in Afrika, Asien und Amerika und auf Beratungen mit dem UN-System und anderen öffentlichen internationalen Organisationen stützen.

Anhang V

Schaffung einer auf Vielfalt und Teilhabe beruhenden Welt der Arbeit (allgemeine Aussprache)

Art und Kontext des vorgeschlagenen Gegenstandes

1. Dieser Vorschlag geht auf eine Anregung der Arbeitgebergruppe bei den informellen dreigliedrigen Konsultationen über die Tagesordnung der Konferenz im September 2012 zurück, die auf der 316. Tagung (November 2012) des Verwaltungsrats erneut vorgebracht wurde. Auf der 316. Tagung unterstützte die Afrika-Gruppe den Vorschlag für die Tagesordnung der Konferenz im Jahr 2015; die Regierung des Vereinigten Königreichs sah ihren potentiellen Nutzen und die Regierung Kanadas sprach sich dafür aus, die Frage weiter zu prüfen. Auf der 317. Tagung (März 2013) des Verwaltungsrats bezeichnete die Arbeitgebergruppe den Vorschlag als eine der „Fragen, die nützlich sein könnte für zukünftige Arbeiten ... auf der Tagesordnung zukünftiger Tagungen“; die Regierungen Brasiliens und Kanadas befürworteten ebenso wie die Afrika-Gruppe eine weitere Prüfung des Vorschlags, und die Regierung Chinas unterstützte den Vorschlag ebenfalls. Im Verlauf der Erörterung des Berichts des Präsidenten des Verwaltungsrats an die Internationale Arbeitskonferenz für das Jahr 2012-13 riefen etwa 30 Delegierte dazu auf, Fragen im Zusammenhang mit Geschlechtergleichstellung, eingeborenen Völkern und/oder Menschen mit Behinderungen zu behandeln. Für den Vorschlag relevante Normen der IAO betreffen Fragen wie Lohngleichheit, Chancengleichheit und Gleichbehandlung, Mutterschutz, Arbeitnehmer mit Familienpflichten, Menschen mit Behinderungen, eingeborene und in Stämmen lebende Völker, Alter und HIV. Einschlägige Forschungsarbeiten, Leitlinien und Ergebnisse von Tätigkeiten der technischen Unterstützung und Zusammenarbeit der IAO werden ebenfalls Berücksichtigung finden.¹ Berücksichtigt werden ferner einschlägige Tätigkeiten internationaler Organisationen.²
2. Dieser Vorschlag weist Verbindungen zu anderen Vorschlägen auf, die vom Verwaltungsrat im Zusammenhang mit der Tagesordnung der Konferenz geprüft werden: Gewalt gegen Frauen und Männer in der Welt der Arbeit, und Effektive technische Zusammenarbeit der IAO in einem sich wandelnden globalen Kontext. Die Verbindungen zu anderen Vorschlägen ergeben sich aus dem Zusammenhang mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung und sie umfassen ein erhöhtes Risiko von Gewalt als Symptom und Werkzeug betrieblicher Diskriminierung.

¹ Forschungsarbeiten und Studien sind z. B.: *Managing Diversity in the Workplace*; *Age Discrimination and Older Workers*; *Technical cooperation and the HIV epidemic – Strengthening capacity to respond*; *Multiple Discrimination in the World of Work*; Fallstudien über die Durchführung von Übereinkommen über Mutterschutz und über Arbeitnehmer mit Familienpflichten sowie gemeinsame Berichte mit Gremien der UN, wie z. B. *International Migration, Racism, Discrimination and Xenophobia*. Die technische Hilfe umfasst Folgendes: Entwicklung geschlechtsneutraler Stellenbewertungen, das Indonesien-Projekt über Frauen in Führungspositionen, das Projekt im südlichen Afrika für Befähigung zu wirtschaftlicher Eigenständigkeit, um HIV-Anfälligkeit in Transportkorridoren zu verringern, und das Projekt im Libanon über den Schutz der Rechte migrantischer Hausangestellter. Ein Beispiel für öffentlich-private Partnerschaften der IAO ist das globale IAO-Netzwerk Wirtschaft und Behinderung, das sich um die Integration von Behinderten an der Arbeitsstätte bemüht.

² Grundsätze zur Stärkung der Frauen, eine Initiative von UN-Women und des Globalen Pakts der UN, sowie interessenübergreifende Partnerschaften, die im Rahmen des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen gefördert werden.

Bedürfnisse und Realitäten der Mitgliedsgruppen im Licht der strategischen Ziele der IAO

3. Zahlreiche Diskriminierungsprobleme wurden durch die globale Wirtschaftskrise verschärft, da sie die Ungleichheiten, mit denen die verletzlichsten Gruppen konfrontiert sind, verstärkt hat, z. B. höhere Arbeitslosigkeit, geringere Entlohnung und Leistungen sowie Kürzungen im Bereich der sozialen Infrastruktur, z. B. bei der Betreuung von Kindern und Älteren. Daten zeigen, dass Jugendliche, Jungen und Mädchen, rassische Minderheiten, Wanderarbeitnehmer, mit HIV und Aids lebende oder davon betroffene Arbeitnehmer, ältere Arbeitnehmer, Menschen mit Behinderungen sowie Frauen am stärksten betroffen waren. Überall in der Welt sind Spannungen sichtbar, z. B. in Bereichen wie nationale Sicherheit, religiöse Vielfalt, Rasse und Geschlecht, und es ist schwierig, die übereinander liegenden Stränge der Ausgrenzung auf der Grundlage von Geschlecht und nationaler Abstammung sowie ethnischem Ursprung, Rasse und Religion auseinanderzuhalten.
4. Unbestreitbare rechtliche und wirtschaftliche Gründe sprechen für Diversity und eine inklusive Gestaltung von Arbeitsstätten. Die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen betreffen Trends wie alternde Bevölkerungen, zunehmende Migration, Multikulturismus, und der verstärkte Wettbewerb auf globalen Märkten. Maßnahmen für Diversity erweitern den Ressourcenpool für Arbeitgeber, und Chancengleichheit und Gleichbehandlung führt zu einer Stärkung von Unternehmen und Gemeinschaften.
5. Was für den Vorschlag relevante Daten betrifft, so stehen zu Gleichstellungsnormen Schätzungen zur Verfügung oder sie werden erstellt. Spezifische Bedürfnisse umfassen die Schaffung von Kapazität für die Sammlung und Analyse von Daten, gesetzgeberische und grundsatzpolitische Reformen, die institutionelle Neubeurteilung nationaler Anti-Diskriminierungs- und Gleichstellungsmechanismen sowie Bewusstseins- und Kapazitätsschaffung in Bezug auf Diversity und Teilhabe.

Mehrwert einer Prüfung durch die Konferenz

6. Eine allgemeine Aussprache würde Gelegenheit bieten, sich mit aktuellen Erkenntnissen und diesbezüglichen Diskussionen vertraut zu machen und zu Schlussfolgerungen zu gelangen, die einen umfassenden Rahmen zur Behandlung dieser Fragen bieten. Außerdem würde sie konkrete Orientierungspunkte und die nächsten Schritte benennen, die auf Seiten des Amtes, der Mitgliedsgruppen und innerhalb des multilateralen Systems nötig sind, um das Potential von Diversity und Teilhabe zu nutzen. Der Vorschlag würde Mitgliedsgruppen innovative gute Praktiken zur Förderung von Teilhabe bieten und dem Amt eine konkrete Orientierungshilfe zu multidisziplinären Arbeiten geben, um bei technischer Unterstützung der Mitgliedsgruppen und des multilateralen Systems als Grundlage zu dienen. Besonders relevant ist dies für die Bereiche entscheidender Bedeutung gemäß Programm- und Haushalt für 2014-15. Im Einklang mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit steht dies in Übereinstimmung mit den übergreifenden Fragen der Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, die in die programmatischen Ergebnisse integriert sind.

Erwartetes Ergebnis

7. Möglichen Schlussfolgerungen einer Aussprache der Internationalen Arbeitskonferenz könnten Regierungen, Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und der IAO eine zeitgerechte und nützlichere Orientierungshilfe bieten zu möglichen Aktionen und Maßnahmen zur Schaffung und Stärkung einer auf Vielfalt und Teilhabe ausgerichteten Erwerbsbevölkerung.

Vorbereitung der Konferenzaussprache

8. Das Amt hat bereits umfangreiche Forschungsarbeiten zur Durchführung seiner Gleichstellungsnormen zu zahlreichen Diskriminierungsgründen durchgeführt, darunter Geschlecht, sexuelle Orientierung und Staatsbürgerschaft. Es verfügt über eine umfangreiche Datenbank über innerstaatliche Rechtsvorschriften und Politiken zu Nichtdiskriminierung und Gleichstellung. Die Schlussfolgerungen von 2009 zur Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück der menschenwürdigen Arbeit bieten der Diskussion einen fundierten Bezugspunkt. Fragen im Zusammenhang mit dem Aufbau einer auf Vielfalt und Teilhabe beruhenden Welt der Arbeit sollten in Programmtätigkeiten und Arbeitsseminare mit Mitgliedsgruppen integriert werden. Eine umfassende Durchsicht der Literatur und zusätzliche Forschungsarbeiten wären erforderlich zu Auswirkungen und Vorteilen von Diversity an der Arbeitsstätte in Bezug auf Wirtschaft und Unternehmen und die diesbezügliche Rolle der Arbeitsbeziehungen.

Anhang VI

Kleine und mittlere Unternehmen (KMUs) und die Schaffung von Arbeitsplätzen (allgemeine Aussprache)

Art und Kontext des vorgeschlagenen Gegenstandes

1. Dieser Vorschlag geht auf eine Anregung der Arbeitgebergruppe bei den informellen dreigliedrigen Konsultationen im September 2012 zurück, die auf der 316. Tagung (November 2012) des Verwaltungsrats erneut vorgebracht wurde.
2. Fundierte empirische Belege zeigen, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMUs) in allen Ländern zu den wichtigsten Triebkräften bei der Schaffung von Arbeitsplätzen gehören und dass der größte Teil der Netto-Arbeitsplatzschaffung im privaten Sektor auf dieses Unternehmenssegment entfällt. Mit 67 Prozent leisten KMUs weltweit den größten Beitrag zur formalen Beschäftigung. In Entwicklungsländern ist der Beitrag der KMUs mit einem Beschäftigungsanteil von fast 80 Prozent in Ländern mit niedrigem Einkommen sogar noch größer. Über 90 Prozent der Netto-Arbeitsplatzschaffung kann auf KMUs zurückgeführt werden. Die Arbeitsplatzschaffung ist besonders dynamisch in kleinen und jungen Firmen. In Entwicklungsländern, wo die Qualität der Beschäftigung und die Produktivität in KMUs eine große Herausforderung darstellen, gibt es nur unzureichende empirische Daten zur Beschäftigungsqualität. Ergebnisse in Europa zeigen jedoch, dass die Beschäftigungsqualität in KMUs schlechter ist als in Großbetrieben, wenn man das Lohnniveau, die Arbeitszeit, die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit oder die Beschäftigungssicherheit vergleicht.
3. Die Unterstützung von KMUs war stets ein grundlegender Tätigkeitsbereich der IAO. Das Amt bietet ein integriertes Paket von sechs grundlegenden Interventionen, namentlich: 1) unternehmerische Ausbildung; 2) unternehmerische und KMU-Managementausbildung; 3) unternehmerische Ausbildung für Frauen; 4) Entwicklung von Wertketten; 5) evidenzbasierte Entwicklung von Grundsatzpolitik für ein förderliches Umfeld; 6) Ausbildung für KMUs zu Fragen der Produktivität und Arbeitsbedingungen. Zusätzliche Unterstützung wird gewährt in Bezug auf den Zugang zu Finanzmitteln, Genossenschaften und die unternehmerische soziale Verantwortung. Die Beratung zu Kernarbeitsnormen bildet einen integralen Bestandteil dieser Interventionen.
4. Die Empfehlung (Nr. 189) betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998, ist der maßgebliche Leitfaden für die Arbeit in diesem Bereich. Sie enthält Leitlinien zu grundsatzpolitischen und rechtlichen Rahmen, Unternehmenskultur, Dienstleistungsinfrastruktur und der Rolle der Verbände der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer. Die Entschließung von 2007 über die Förderung nachhaltiger Unternehmen bietet einen strategischen Ansatz und detaillierte Leitlinien für ein integriertes Vorgehen bei der Förderung von Unternehmen einschließlich von Informationen, was ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen darstellt, wobei festgestellt wird, dass ein solches Umfeld legitimes Profitstreben kombiniert mit der Notwendigkeit einer Entwicklung, bei der menschliche Würde, ökologische Nachhaltigkeit und menschenwürdige Arbeit geachtet wird. Neben den grundlegenden Übereinkommen sind in diesem Zusammenhang andere Normen von besonderer Bedeutung: das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, sowie die dazugehörige Empfehlung (Nr. 122), 1964, die Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen),

1984, und die Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002.¹

5. Die MNU-Erklärung der IAO bietet eine wichtige Orientierungshilfe zur Verbindung zwischen KMUs und Einkäufern in Lieferketten. Schließlich sollten auch die von der Konferenz auf ihrer 102. Tagung (2013) angenommenen Schlussfolgerungen zum Thema „Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit, grüne Arbeitsplätze und nachhaltige Entwicklung“ berücksichtigt werden.

Bedürfnisse und Realitäten der Mitgliedsgruppen im Licht der strategischen Ziele der IAO

6. Angesichts der Bedeutung von KMUs für Wirtschaftswachstum und Entwicklung, die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Notwendigkeit, bei ihren Tätigkeiten menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer zu gewährleisten, verfolgen viele Mitgliedstaaten eine spezielle Politik für KMUs. Unter Mitgliedsgruppen besteht eine starke Nachfrage nach Unterstützung des Amtes in diesen Bereichen, was daran deutlich wird, dass zwei Drittel der Mitgliedsländer der IAO mit einem voll entwickelten Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit die Unternehmensentwicklung als eine der drei wichtigsten Prioritäten ausgewählt haben.
7. Die drei Faktoren, die in Unternehmenserhebungen oft als diejenigen genannt werden, die die Entwicklung und das Beschäftigungswachstum in KMUs am stärksten behindern, sind insbesondere ein schlechtes Förderumfeld, vor allem Bürokratie und Wettbewerb durch den informellen Sektor, unzureichende Infrastruktur, speziell eine unzuverlässige Stromversorgung, jedoch auch Transport und Wasser und ein unzureichender Zugang zu Finanzmitteln. Die Umstände, die oft von Gewerkschaften im Zusammenhang mit KMUs erwähnt werden, sind ein Mangel an Vereinigungsfreiheit, eine unzureichende Erfassung durch Kollektivverhandlungen, notwendige Verbesserungen im Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitsbedingungen sowie die Notwendigkeit, ein besseres Gleichgewicht zwischen Löhnen und Arbeitgeberereinkommen herzustellen.

Mehrwert einer Prüfung durch die Konferenz

8. In Anbetracht der großen Bedeutung, die KMUs für die Beschäftigung und Wirtschaftstätigkeit zukommt, ist die entscheidende Frage, welche Art von Politiken, Maßnahmen und institutionellen Vorkehrungen die Entwicklung von KMUs unterstützen und fördern und sie in die Lage versetzen, erforderliche Arbeitsplätze zu schaffen und ihre Qualität und Quantität zu gewährleisten. Für die Konzeption und Durchführung dieser Intervention gibt es keinen allgemeingültigen Ansatz. Der großen Unterschiedlichkeit der Situationen in einzelnen Ländern muss Rechnung getragen werden und Interventionen müssen auf einem kohärenten und integrierten Vorgehen beruhen, wobei auch andere grundsatzpolitische Bereiche, z. B. Industrie, Handel, Bildung und Ausbildung, Wissenschaft und Technologie sowie die Sektor- und Makropolitik Berücksichtigung finden und gleichzeitig die universellen Grundsätze und Werte der IAO aufrechterhalten werden.
9. Bei seiner Ansprache auf der 102. Tagung (2013) der Konferenz rief der Generaldirektor zu engeren Verbindungen der Tätigkeiten der IAO mit Unternehmen auf. Da die meisten Unternehmen dem KMU-Segment angehören, muss dieser wichtige Sektor eine vorrangige Zielgruppe sein.

¹ Die folgenden Instrumente sind ebenfalls von besonderer Bedeutung: das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsinspektion, 1947, das Übereinkommen (Nr. 94) über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949, das Übereinkommen (Nr. 135) über Arbeitnehmervertreter, 1971, das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, und die Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006.

Erwartetes Ergebnis

10. Gestützt auf aktualisierte Informationen über die Situation des KMU-Sektors, seine Bedürfnisse und erfolgreiche Politiken und Programme zur Förderung dieses Unternehmenssegments würde die Konferenz die weitere Fokussierung des Vorgehens der IAO im Bereich der Förderung von KMUs anleiten.

Vorbereitung der Aussprache der Konferenz

11. Fragen, die möglicherweise in dem der Konferenz vorgelegten Bericht behandelt werden können, sind folgende:
 - Was sind die Bedürfnisse von KMUs und ihrer Arbeitnehmer und mit welchen Zwängen sind sie konfrontiert, z. B. bei Rechten bei der Arbeit und Arbeitsbedingungen? Wie unterscheiden sich diese Bedürfnisse und Zwänge im Dienstleistungsbereich, in Industrie- und Landwirtschaftssektoren und nach Entwicklungsniveau?
 - Welche erfolgreichen internationalen Strategien gibt es für die Entwicklung von KMUs und wie war der Ansatz der IAO?
 - Gibt es bei der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Qualität der geschaffenen Arbeitsplätze besonders erfolgreiche Politiken und stützende Programme? Dies sollte eine Analyse von Interventionen zur Förderung von Rechten bei der Arbeit, Produktivität und Arbeitsbedingungen in KMUs umfassen.
 - Was kann getan werden, um das förderliche unternehmerische Umfeld weiter zu verzahnt, da dies eines der wichtigsten Hemmnisse für das Beschäftigungswachstum in KMUs ist?
 - Wie können KMU-Interventionen effektiv mit anderen Politiken oder Programmen verzahnt werden, z. B. mit Industriepolitiken, Konzepten für Wertketten und Qualifizierungsmaßnahmen?
 - Wie können die Verbände der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmer mithelfen, Partnerschaften in KMUs zu schaffen, insbesondere durch Kollektivverhandlungen?

Anhang VII

Öffentlicher Sektor: Weiterentwicklung des Personals, Laufbahnentwicklung und Beschäftigungsbedingungen (allgemeine Aussprache)

Art und Kontext des vorgeschlagenen Gegenstandes

1. Diese vorgeschlagene allgemeine Aussprache geht auf eine Anregung der Arbeitgebergruppe bei den informellen Konsultationen im September 2012 zurück, die auf der 316. Tagung (November 2012) des Verwaltungsrats erneut vorgebracht wurde.
2. Der vorgeschlagene Gegenstand ist von globaler Bedeutung. Ein hochqualifizierter und effizienter öffentlicher Dienst ist heute eine wichtige Priorität. Jeder Mitgliedsstaat beschäftigt Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor, obschon keine globalen Statistiken zur Verfügung stehen. Angesichts dessen, dass qualifizierte und motivierte Arbeitnehmer für einen effizienten und effektiven öffentlichen Sektor von entscheidender Bedeutung sind, müssen im öffentlichen Sektor einträgliche und nachhaltige berufliche Laufbahnen angeboten werden, um einen besser qualifizierten und auf mehr Vielfalt beruhenden öffentlichen Sektor zu schaffen. In einigen Ländern wird der öffentliche Sektor gegenwärtig reformiert, und in vielen Ländern werden von Regierungen in Bereichen wie Einstellung, Auswahl, Leistungsmanagement und ergebnisorientiertes Management neue Strategien entwickelt oder durchgeführt. Gleichzeitig fällt das Zusammenspiel zwischen Regierungen als Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertretern unterschiedlich aus. In vielen Ländern gibt es für Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor noch immer keine vollständige Anerkennung des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen.

Bedürfnisse und Realitäten der Mitgliedsgruppen im Licht der strategischen Ziele der IAO

3. In letzter Zeit haben sich internationale und akademische Kreise mit der Frage befasst, wie in einem Krisenkontext ein qualitativ guter öffentlicher Dienst aufrechterhalten werden kann. Die vorgeschlagenen Schwerpunkte der Diskussion wie Weiterentwicklung des Personals, Laufbahnentwicklung und Beschäftigungsbedingungen sollten zur Konzeption von Plänen beitragen, um den öffentlichen Sektor für gut ausgebildete Fachkräfte attraktiv zu machen und so einen öffentlichen Dienst von guter Qualität anbieten zu können, u.a. auch um die nachhaltigen Entwicklungsziele zu erreichen, die im Kontext des Post-2015-Prozesses und der Folgemaßnahmen zur Rio+20-Konferenz diskutiert werden. Ferner sollte es dazu beitragen, jüngste Praktiken, Lernerfahrungen und mögliche Bereiche für zukünftige Tätigkeiten zu ermitteln und eine Orientierungshilfe zur Frage zu geben, wie das Handeln des öffentlichen Sektors (auf der nationalen und lokalen Regierungsebene) gestärkt werden kann, z. B. durch Humanressourcenentwicklung, Diversity und Laufbahnentwicklung.

Mehrwert einer Prüfung durch die Konferenz

4. Eine Aussprache der Konferenz wird eine zeitgerechte Möglichkeit bieten, Strategien zur Stärkung des öffentlichen Sektors zu erörtern, damit dieser die besten Talente gewinnen, weiterentwickeln und an sich binden kann, um so über öffentliche Dienste von guter Qualität zu verfügen, die beim Lebensstandard, der Gemeinschaft und im wirtschaftlichen Umfeld zu Verbesserungen beitragen können. In neueren Studien hat die IAO festgestellt, dass Unzulänglichkeiten bei der Laufbahnplanung zu den wichtigsten Schwächen von

Arbeitsministerien gehören¹ und dass jüngste Maßnahmen in Europa das Risiko der Abwanderung von Fachkräften und einer Verringerung der Qualifikationen von Arbeitnehmern im öffentlichen Sektor erhöhen.² Durch die im Verlauf von regionalen Finanzkrisen durchgeführten Programme zur Schuldenverringerung haben Tätigkeiten im öffentlichen Sektor für hochqualifizierte Arbeitnehmer möglicherweise an Attraktivität eingebüßt. Die Konferenz könnte eine Orientierungshilfe bieten, wie diese Risiken verringert werden können. Die gegenwärtigen Diskussionen könnten von den Erfahrungen der IAO beim sozialen Dialog und der Verbesserung von Arbeitsbedingungen profitieren.

5. Diese Diskussion stünde in Verbindung mit Bereichen von entscheidender Bedeutung gemäß Programm und Haushalt für 2014-15, z. B. „Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen für inklusives Wachstum“ und „Arbeitsplätze und Qualifikationen für Jugendliche.“
6. Das Übereinkommen (Nr. 151) über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, sieht zwar einen Rahmen für Verhandlungen über Arbeitsbedingungen vor, befasst sich aber nicht mit ihrem Inhalt im Hinblick auf die Weiterentwicklung des Personals oder die Laufbahnentwicklung. Das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsinspektion, 1947, das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1956, das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, das Übereinkommen (Nr. 149) über das Krankenpflegepersonal, 1977, sowie die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, bieten wichtige Fixpunkte und eine allgemeine Aussprache könnte diese Elemente zu einem kohärenten Aktionsplan zusammenführen.

Erwartetes Ergebnis

7. Ein mögliches Ergebnis einer Konferenzaussprache könnte ein Aktionsplan sein, bei dem der Schwerpunkt auf der Stützung eines öffentlichen Sektors liegt, der einen effizienten und kostengünstigen öffentlichen Dienst mit gut ausgebildeten, qualifizierten und motivierten Beschäftigten gewährleistet, die grundlegende Rechte bei der Arbeit in Anspruch nehmen können. Die Schlussfolgerungen der Gemeinsamen Tagung von 1998 über die Humanressourcenentwicklung im öffentlichen Dienst im Kontext der strukturellen Anpassung und Transformation, 14. bis 18. Dezember 1998,³ bieten eine gute Grundlage für konkrete, gezielte Maßnahmen, die von der Konferenz vorgeschlagen werden können, z. B. „eine aktivere und umfassendere Untersuchung der sozialen und normenbezogenen Konsequenzen internationaler Finanz- und Wirtschaftspolitiken und -programme, insbesondere im Zusammenhang mit der Humanressourcenentwicklung im Kontext von Reformen im öffentlichen Sektor“.
8. Der Aktionsplan könnte auch zu konkreten Forschungsarbeiten, Tagungen und anderen Tätigkeiten auffordern, die in zukünftige Programm- und Haushaltsvorschläge aufgenommen werden müssten.

Vorbereitung der Aussprache der Konferenz

9. Frühere von der IAO zu diesem Thema durchgeführte Arbeiten sind z. B. die jüngsten Diskussionen auf der Internationalen Konferenz über Arbeitsaufsicht (2011) und über sozialen Dialog (2013), das Globale Dialogforum zu den Personalbedingungen in der frühkindli-

¹ Siehe http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_216424.pdf.

² D. Vaughan-Whitehead (Hrsg.): „Public Sector Shock“ (IAA, 2013).

³ Siehe http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_32_engl.pdf.

chen Erziehung, 22. bis 23. Oktober 2012,⁴ und die Gemeinsame Tagung von 1998. Die UN-Abteilung für öffentliche Verwaltung und Entwicklungsmanagement hat zu diesen Fragen Foren veranstaltet und Studien zu diesen Fragen veröffentlicht.

10. Die Diskussionen im Ausschuss würden auf die vom Amt bereits durchgeführten Arbeiten zu Aspekten wie öffentlicher Dienst, Bildung, Gesundheitsdienste, freiwillige Verhandlungen und Kollektivverhandlungen im öffentlichen Sektor aufbauen. Umfassende Konsultationen mit Mitgliedsgruppen würden sicherstellen, dass der Bericht und die Diskussionspunkte ihren Bedürfnissen Rechnung tragen.

⁴ Siehe http://www.ilo.org/sector/Resources/recommendations-conclusions-of-sectoral-meetings/WCMS_177906/lang--en/index.htm.

Anhang VIII

Optionen für eine zukünftige Behandlung durch den Verwaltungsrat und diesbezüglich vorgeschlagene Folgemaßnahmen

1. **Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten** (Koordination mit dem Aktionsplan zur Weiterverfolgung der Schlussfolgerungen der wiederkehrenden Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Dialogs)

1. Drei diesbezügliche Vorschläge wurden im Kontext der informellen dreigliedrigen Konsultationen vorgelegt, die sich im September 2012 mit der Tagesordnung der Konferenz befassten. Der erste Vorschlag wurde von der Arbeitsgebergruppe im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache zum Thema „Streitbeilegung: Förderung effektiver Mechanismen zur Streitbeilegung“ vorgelegt. Der zweite Vorschlag wurde vorgelegt von der Arbeitsgebergruppe im Hinblick auf eine Normensetzung über Leitsätze zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten für die effektive und rasche Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten im Licht der wiederkehrenden Diskussion von 2012 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Dabei wurde auch erklärt, die Frage könne im Licht des Ergebnisses der wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog im Jahr 2013 behandelt werden. Der dritte Vorschlag war bereits beim Verwaltungsrat anhängig und betraf einen vorgeschlagenen Gegenstand zur Förderung guter Arbeitsbeziehungen durch die Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache zur Weiterverfolgung der Schlussfolgerungen der Cartier-Arbeitsgruppe. Im Licht des dem Verwaltungsrat auf seiner 316. Tagung (November 2012) vom Amt vorgelegten Vorschlags¹ wurde bestätigt, dass die Frage zunächst im Rahmen der wiederkehrenden Diskussion von 2013 über sozialen Dialog behandelt werden sollte.
2. Der für die Diskussion des Ausschusses für die wiederkehrende Diskussion über sozialen Dialog erstellte Bericht befasste sich somit mit Tendenzen, Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit der Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und gab einen Überblick über die Tätigkeiten des Amtes in diesem Bereich. Die Diskussionen des Ausschusses und seine Schlussfolgerungen bestätigten, dass unter den Mitgliedsgruppen der IAO großes Interesse an einer effektiven Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten besteht und der Frage große Bedeutung beigemessen wird. Die Stellvertretenden Vorsitzenden der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer sowie zahlreiche Regierungsvertreter betonten die Notwendigkeit solcher Mechanismen für die Verwirklichung der Rechtsstaatlichkeit und die Förderung friedlicher und produktiver Arbeitsbeziehungen. Sie sprachen auch über ihre jeweiligen Ländererfahrungen, an denen die große Vielfalt nationaler Mechanismen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und die Notwendigkeit deutlich wurde, dass das Amt weiter untersuchen muss, welche Streitbeilegungsmechanismen in unterschiedlichen Kontexten am besten funktionieren und warum dies so ist. Es wurde erklärt, dass weitere Forschungsarbeiten der IAO über die Leistungsfähigkeit von Streitbeilegungsmechanismen erforderlich wären, bevor man die Ausarbeitung von Leitsätzen für die effektive Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten weiter in Betracht ziehen könne, wie dies von der Arbeitnehmergruppe des Ausschusses vorgeschlagen worden sei.

¹ GB.316/INS/2, Abs. 85-87.

3. Hinsichtlich der Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten gelangte der Ausschuss für die wiederkehrende Diskussion über sozialen Dialog zu folgender Schlussfolgerung:
 - i) Die Mitglieder sollten mit Unterstützung der Organisation die Achtung der Rechtsstaatlichkeit gewährleisten, z. B. durch eine effektive Arbeitsaufsicht und Rechtsdurchsetzung und die Stärkung von Mechanismen für die Verhütung und Beilegung von Streitigkeiten, in Anerkennung dessen, dass es sich hierbei um Aufgaben von Regierungen handelt.²
 - ii) Zu diesem Zweck sollte die IAO ihre Unterstützung ausbauen, um die Leistungsfähigkeit von Systemen und Mechanismen zur Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, auch zur effektiven Behandlung individueller Klagen im Bereich der Arbeit, zu stärken und zu verbessern, und zwar durch Forschungsarbeiten, sachverständige Beratung, Kapazitätsschaffung und den Austausch von Erfahrungen.³
4. Ein Aktionsplan zur Weiterverfolgung dieser Schlussfolgerungen wird dieser Tagung des Verwaltungsrats vorgelegt. Er gibt einen Überblick über die vom Amt vorgeschlagenen Forschungstätigkeiten zur Sammlung und Analyse von Informationen über die Leistungsfähigkeit nationaler Systeme der Verhütung und Beilegung von Streitigkeiten, wie vom Ausschuss für die wiederkehrende Diskussion über sozialen Dialog vorgeschlagen. Diese Komponente des Aktionsplans ist auch eine Umsetzung der Schlussfolgerung der Cartier-Arbeitsgruppe in Bezug auf die Empfehlung (Nr. 92) betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951.
5. In diesem Zusammenhang schlägt das Amt vor, die Behandlung eines Vorschlags über die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten bis zur Vorlage eines neuen Vorschlags durch das Amt im Jahr 2016 auf der Grundlage der Ergebnisse ihrer zusätzlichen Forschungsarbeiten in den Jahren 2014-15 zurückzustellen.

2. Übergang von der Welt der Arbeit zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft

6. Auf seiner 316. Tagung (November 2012) wurde dem Verwaltungsrat im Anschluss an eine Anregung der Arbeitgebergruppe bei den informellen dreigliedrigen Konsultationen über die Tagesordnung der Konferenz im September 2012 ein Vorschlag für ein Übereinkommen (ergänzt durch eine Empfehlung) über den Übergang der Welt der Arbeit zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft vorgelegt. Angesichts des Vorschlags des Amtes⁴ verständigte man sich darauf, dass die Behandlung dieses Vorschlags bis zum erwarteten Ergebnis der allgemeinen Aussprache über nachhaltige Entwicklung, menschenwürdige Arbeit und grüne Arbeitsplätze auf der 102. Tagung (2013) der Konferenz zurückgestellt werden sollte.
7. Der Ausschuss für nachhaltige Entwicklung, menschenwürdige Arbeit und grüne Arbeitsplätze erörterte auf der 102. Tagung (2013) der Konferenz ausführlich die Relevanz und Rolle internationaler Arbeitsnormen. Die sich aus dieser Diskussion ergebenden und von Konferenz angenommenen Schlussfolgerungen bilden einen grundlegenden politischen Rahmen zur Bewältigung der mit einem gerechten Übergang für alle verbundenen Herausforderungen. Im Zusammenhang mit bestehenden und neuen Urkunden der IAO enthalten die Schlussfolgerungen einen Vorschlag, eine Sachverständigentagung einzuberufen, um

² Siehe *Provisional Record* Nr. 11, Internationale Arbeitskonferenz, 102. Tagung, Genf, Juni 2013, Abs. 9(4).

³ Ebd., Abs. 12(6).

⁴ GB.316/INS/4, Abs. 88 und 89.

zu Fragen im Zusammenhang der Ökologisierung der Wirtschaft, grünen Arbeitsplätzen und einem gerechten Übergang für alle eine weitere Orientierungshilfe zu geben.⁵

8. Insbesondere wird in den Schlussfolgerungen vorgeschlagen, dass eine Sachverständigentagung auf der Grundlage einer evidenzbasierten Analyse die Bestimmungen internationaler Arbeitsnormen untersucht, denen bei der Verwirklichung einer beschäftigungsintensiven, gerechten und ökologisch nachhaltigen Wirtschaft größte Bedeutung zukommt. Eine solche Sachverständigentagung könnte vermutlich 2015 vorbehaltlich der Billigung des Verwaltungsrats einberufen werden.
9. Es sollte festgehalten werden, dass dem Verwaltungsrat auch ein Papier vorliegt, in dem zur Weiterverfolgung der von der Konferenz im Juni 2013 angenommenen Entschließung über nachhaltige Entwicklung, menschenwürdige Arbeit und grüne Arbeitsplätze ein strategischer Aktionsplan umrissen wird. Eine der vorgeschlagenen Folgemaßnahmen betrifft die Einberufung der genannten Sachverständigentagung.⁶

3. **Atypische Beschäftigungsformen**

10. In den Schlussfolgerungen der Konferenz über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit wird erklärt, dass „die Zunahme atypischer Formen der Beschäftigung in Fällen, in denen sie durch die innerstaatliche Gesetzgebung nicht ausreichend geregelt sind, Fragen hinsichtlich der uneingeschränkten Ausübung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit [aufwirft].“ Außerdem wird die IAO aufgerufen, sie solle „eine Sachverständigentagung veranstalten, Forschungen durchführen und innerstaatliche Untersuchung unterstützen über die möglichen positiven und negativen Auswirkungen von atypischen Formen der Beschäftigung auf die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei Arbeit und vorbildliche Praktiken zu ihrer Regulierung ermitteln und austauschen“. ⁷ Auf der 316. Tagung (November 2012) des Verwaltungsrats betonte die Arbeitnehmergruppe, dass eine Normensetzungsmaßnahme zu atypischen Formen der Beschäftigung erforderlich sei, und auf der 317. Tagung (März 2013) des Verwaltungsrats hat das Amt diesen Gegenstand in die Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Tagungen der Konferenz aufgenommen.⁸
11. In seinem Bericht an die 102. Tagung (2013) der Konferenz betont der Generaldirektor, die „Normalbeschäftigung“ sei zur Ausnahme geworden und die Auffassungen darüber, welche Konsequenzen sich aus der Zunahme „untypischer“ Arbeit für die Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit ergeben und was diesbezüglich eventuell getan werden sollte, gingen weit auseinander. Der Bericht stellt auch fest, dass es sich unabhängig von den Auffassungen um eine Frage handele, die Gegenstand politischer Entscheidungen und Handlungen auf nationaler Ebene sein werde, und es sei wichtig für die IAO, sich an diesen Diskussionen zu beteiligen, wenn die Organisation relevant bleiben soll.⁹ Bei der Aussprache über den Bericht des Generaldirektors betonte der Vorsitzende der Arbeitneh-

⁵ Internationale Arbeitskonferenz, *Provisional Record* Nr. 12, 102. Tagung, Genf, Juni 2013, Abs. 24 (sollte im Zusammenhang mit Abs. 19 der Schlussfolgerungen gelesen werden).

⁶ GB.319/INS/3/2.

⁷ IAA: *Provisional Record* Nr. 15, Internationale Arbeitskonferenz, 101. Tagung, Genf, 2012, Abs. 12 und 13 b).

⁸ GB.317/INS/2(Rev.), Abs. 18.

⁹ Bericht des Generaldirektors: *Auf dem Weg zum hundertjährigen Bestehen der IAO: Realitäten, Erneuerung und dreigliedriges Engagement*, Internationale Arbeitskonferenz, 102. Tagung, 2013, Bericht I(A), Abs. 71-73.

mergruppe, dass die IAO sicherstellen müsse, dass alle Arbeitnehmer und nicht nur die in einer Vollzeitbeschäftigung den vollständigen Schutz der Arbeitsgesetzgebung und Sozialen Sicherheit erhielten und dass neue Normensetzungstätigkeiten in diesen Bereichen erforderlich seien. Der Vorsitzende der Arbeitgebergruppe stimmte zwar mit dem Bericht des Generaldirektors überein, dass die normalen Formen der Beschäftigung zur Ausnahme geworden seien, man müsse jedoch erneut prüfen, wie Rechte im neuen Kontext gewährleistet würden und welche Verantwortlichkeiten den Parteien bei diesem neuen Ansatz zukämen. Eine Reihe von Regierungen äußerten ebenfalls Sorge über die Zunahme atypischer Formen der Beschäftigung und sie erklärten, man müsse das richtige Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Schutz finden.

12. Für eine Entscheidungsfindung auf besserer Informationsgrundlage bedarf es solider empirischer Erkenntnisse, wenn man feststellen will, wie sich die Zunahme atypischer Formen der Beschäftigung auf den Schutz der Arbeitnehmer, die betriebliche Entwicklung und die allgemeine Leistungsfähigkeit des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft auswirkt. Dies erfordert insbesondere die Ausarbeitung von Statistiken über unterschiedliche Formen atypischer Beschäftigung, einschließlich des gewerkschaftlichen Organisationsgrades der betreffenden Arbeitnehmer und ihrer Erfassung durch Gesamtarbeitsverträge in Schwellen- und Industrieländern. Studien, in denen Maßnahmen dokumentiert werden, die sich als erfolgreich erwiesen haben, Beschäftigungsverhältnisse zu regularisieren, den Zugang „atypischer“ Arbeitnehmer zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit und anderen Schutzmaßnahmen zu verbessern und eine effektive Arbeitsaufsicht zu gewährleisten, seien ebenfalls wichtig, um die Beschäftigungssicherheit sowie Gleichbehandlung und gleiche Entlohnung für Arbeitnehmer in atypischen Formen der Beschäftigung zu fördern.
13. Vorbehaltlich der Verfügbarkeit von Ressourcen wird vorgeschlagen, dass die IAO die genannten Forschungsarbeiten auf den Weg bringt und im zweiten Semester 2014 eine Sachverständigentagung einberuft, um die Wissensgrundlagen über atypische Formen der Beschäftigung und diesbezügliche Politiken zu verbessern und Vorschläge zu möglichen Folgemaßnahmen zu machen, einschließlich zur Frage, ob eine Normensetzungsmaßnahme wünschenswert sei. Es wird vorgeschlagen, dass die Sachverständigentagung die ganze Skala atypischer Formen der Beschäftigung untersucht. Sollte die Sachverständigentagung eine Normensetzungsmaßnahme empfehlen, könnte sich diese auf zeitlich befristete Verträge und Zeitarbeit konzentrieren, da bereits Normen der IAO zu Fragen wie Arbeitsverhältnis, private Arbeitsvermittler, Teilzeitarbeit und Heimarbeit angenommen worden sind.

4. Langzeitarbeitslosigkeit

14. Im Licht der Leitlinien, die das Amt von der dreigliedrigen beratenden Gruppe mit Sitz in Genf erhalten hat, wird dieses Thema in den Bericht aufgenommen, der für die wiederkehrende Diskussion zum strategischen Ziel der Beschäftigung auf der 103. Tagung (2014) der Konferenz ausgearbeitet wird. Die wiederkehrende Diskussion und Schlussfolgerungen könnten gegebenenfalls zusätzliche Folgemaßnahmen prüfen.

5. Arbeitsmigration

15. Auf der 92. Tagung 2004 der Internationalen Arbeitskonferenz gelangten die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zu der gemeinsamen Einschätzung, dass eine faire Behandlung von allen Wanderarbeitnehmern einen rechtsbasierten Ansatz erfordert, der Arbeitsmarkterfordernissen Rechnung trägt, und sie verabschiedeten einen Aktionsplan für Wanderarbeitnehmer. Sein Kernstück war der Multilaterale Rahmen der IAO für Arbeitsmigration, dessen Veröffentlichung vom Verwaltungsrat auf seiner 295. Tagung (März 2006) gebilligt wurde. Auf seiner 316. Tagung (November 2012) betonte der Verwaltungsrat, dass die IAO ihre Visibilität bei globalen Diskussionen über Migration und Entwicklung und die

Post-2015-Entwicklungsagenda stärken müsse. Zu diesem Zweck ersuchte er den Generaldirektor, u.a. eine dreigliedrige Tagung einzuberufen, um der Organisation zu ermöglichen, eine Bilanz des Dialogs auf hoher Ebene über internationale Migration und Entwicklung der Generalversammlung der Vereinten Nationen (New York, 3. bis 4. Oktober 2013) zu ziehen und in Anbetracht der sich wandelnden Landschaft der internationalen Arbeitsmigration und ihrer Auswirkungen auf die Welt der Arbeit Bereiche für mögliche Folgemaßnahmen der IAO zu prüfen.¹⁰ In seinem Bericht an die 102. Tagung (2013) der Konferenz weist der Generaldirektor darauf hin, wie unterschiedliche Bevölkerungs- und Einkommenstrends den Migrationsdruck verstärken, und er erklärt, dass „die IAO einen entscheidenden Beitrag zur Verbesserung der Arbeit des multilateralen Systems für einen Rahmen leisten [muss], der die Rechte und Interessen der betroffenen erwerbstätigen Menschen wirklich achtet“.¹¹ Bei der Diskussion dieses Berichts betonten zahlreiche Regierungen die wachsende Bedeutung der Behandlung von Fragen der Arbeitsmigration für die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit für alle. Die Frage der Arbeitsmigration könnte auf der 320. Tagung (März 2014) des Verwaltungsrats im Rahmen der Tagesordnung der Konferenz unter Berücksichtigung der Ergebnisse und Empfehlungen der Dreigliedrigen Tagung über Arbeitsmigration behandelt werden, die vom 4. bis 8. November 2013 in Genf stattfindet.

¹⁰ GB.317/INS/13/2.

¹¹ Bericht des Generaldirektors: *Auf dem Weg zum hundertjährigen Bestehen der IAO: Realitäten, Erneuerung und dreigliedriges Engagement*, Internationale Arbeitskonferenz, 102. Tagung, 2013, Bericht I(A), Abs. 20.