



Verwaltungsrat

320. Tagung, Genf, 13.-27. März 2014

GB.320/POL/4

Sektion Politikentwicklung

Segment Beschäftigung und sozialer Schutz

POL

Datum: 13. Februar 2014

Original: Englisch

VIERTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Bericht für die wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Arbeitnehmerschutz) auf der 104. Tagung (2015) der Internationalen Arbeitskonferenz

Zweck der Vorlage

In dieser Vorlage werden Fragen vorgestellt, die für die Ausarbeitung des Berichts des Amtes für die wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Schutzes (Arbeitnehmerschutz) auf der 104. Tagung der Konferenz von Bedeutung sind. Der Verwaltungsrat wird um Stellungnahmen ersucht, die in die Erstellung des Berichts einfließen werden (siehe Absatz 19).

Einschlägiges strategisches Ziel: Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des sozialen Schutzes für alle.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Eine Erörterung der dargestellten Fragen wird zur Ausarbeitung des Berichts des Amtes für eine wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Arbeitnehmerschutz) auf der Konferenz beitragen, die die strategische Orientierung der Organisation im Hinblick auf sozialen Schutz anleiten wird.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Auf ihrer 104. Tagung (2015) wird die Konferenz eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Schutzes (Arbeitnehmerschutz) durchführen.

Verfasser: Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (WORKQUALITY).

Verwandte Dokumente: Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008; GB.320/POL/3.

I. Kontext

1. Die Entwicklung und Stärkung von Maßnahmen des sozialen Schutzes (Soziale Sicherheit und Arbeitnehmerschutz) ist eines der vier strategischen Ziele, die in der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung festgeschrieben wurden.¹ Die Folgemaßnahmen zu der Erklärung umfassen ein System wiederkehrender Diskussionen auf der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK), die dazu dienen sollen:
 - i) die unterschiedlichen Realitäten und Bedürfnisse ihrer Mitglieder in Bezug auf jedes der strategischen Ziele besser zu verstehen und diesen mit allen ihr zur Verfügung stehenden Aktionsmitteln wirksamer gerecht zu werden, einschließlich normenbezogener Maßnahmen, technischer Zusammenarbeit und der Fach- und Forschungskapazität des Amtes, und ihre Prioritäten und Aktionsprogramme entsprechend anzupassen; und
 - ii) die Ergebnisse der Tätigkeiten der IAO zu bewerten, damit diese bei Programm-, Haushalts- und anderen Leitungsentscheidungen als Informationsgrundlage dienen.²
2. Bei der Festlegung der Folgemaßnahmen zur IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung stimmte der Verwaltungsrat überein, dass bei der wiederkehrenden Diskussion über sozialen Schutz Arbeitnehmerschutz und Soziale Sicherheit voneinander getrennt erörtert werden sollten.³ Im März 2012 beschloss der Verwaltungsrat, dass die erste wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Arbeitnehmerschutz) auf der Tagung der Konferenz im Jahr 2015 stattfinden soll.⁴ Arbeitnehmerschutz ist das einzige Thema, das noch nicht Gegenstand einer wiederkehrenden Diskussion war, da solche Diskussionen bereits über Beschäftigung (2010), sozialen Schutz (Soziale Sicherheit) (2011), grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (2012) und sozialen Dialog (2013) stattfanden.⁵ Bei der anstehenden Diskussion über Arbeitnehmerschutz werden deshalb die Ergebnisse der wiederkehrenden Diskussionen über alle anderen Themen berücksichtigt werden können.

II. Ansatz des Berichts für die wiederkehrende Diskussion 2015

3. Beim Thema Arbeitnehmerschutz verweist die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung auf Maßnahmen in Bezug auf Löhne und Einkommen, Arbeitszeiten und andere Arbeitsbedingungen sowie Sicherheit und Gesundheit bei

¹ Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, Internationale Arbeitskonferenz, 97. Tagung, Genf, 2008, Teil I(A).

² Ebd., Anhang, Teil II(B).

³ GB.303/3/2, Abs. 5. Im März 2009 beschloss der Verwaltungsrat, dass die wiederkehrenden Diskussionen in einem Siebenjahreszyklus stattfinden sollen, wobei Beschäftigung, sozialer Schutz und die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zweimal während eines Zyklus und der soziale Dialog einmal erörtert werden sollen. GB.304/7, Abs. 19; GB.304/PV, Abs. 183.

⁴ GB.313/PV, Abs. 18(d); GB.313/INS/2, Abs. 19.

⁵ Im aktuellen Folgezyklus wird eine zweite wiederkehrende Diskussion zum Thema Beschäftigung im Jahr 2014 und zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit im Jahr 2016 stattfinden.

der Arbeit.⁶ Daher zählen zu den Fragen für die erste wiederkehrende Diskussion über Arbeitnehmerschutz Arbeitsverdienst, Arbeitszeit und Arbeitsschutz.

4. Grund hierfür ist, dass Arbeitsverdienst, Arbeitszeit und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zentrale Dimensionen der Arbeit und untrennbar miteinander verbunden sind. Sie sind unentbehrlich für das Bestreiten des Lebensunterhalts von Arbeitnehmern und ihren Familien, für die Gesundheit und die Sicherheit von Arbeitnehmern, für ihre Fähigkeit, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen, und für ihre Würde und ihr Wohlbefinden insgesamt. Sie sind ebenfalls sehr bedeutend für die Arbeitsproduktivität und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Außerdem haben sie weitreichende soziale Konsequenzen für die Entwicklung von Gemeinschaften und der Gesamtgesellschaft.
5. Es ist durchaus möglich, dass die wiederkehrende Diskussion aufbaut auf einerseits die vom Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) vorbereitete Allgemeine Erhebung über Mindestlohnsysteme sowie die Diskussion darüber im Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen (CAS) im Jahr 2014⁷ sowie andererseits auf die Schlussfolgerungen der Dreigliedrigen Sachverständigentagung über Arbeitszeitregelungen, die vor einiger Zeit stattfand (17. bis 21. Oktober 2011).⁸
6. Zusätzlich zum oben beschriebenen Sachverhalt finden sich maßgebliche Informationen auch in anderen in der jüngeren Zeit durchgeführten Allgemeinen Erhebungen,⁹ in den Ergebnissen früherer wiederkehrender Diskussionen und in allgemeinen Aussprachen, Prozessen zur Normensetzung,¹⁰ Diskussionen des Verwaltungsrats über Aspekte des Arbeitnehmerschutzes sowie in zahlreichen Fachberichten und Grundsatzdokumenten, die das Amt zu diesem Thema ausgearbeitet hat. In dieser Vorlage werden zentrale Aspekte der im Bericht enthaltenen Analyse herausgestellt, die dazu beitragen, die Verbindungen zwischen Arbeitnehmerschutz, Stärkung von Frauen und Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit zu untersuchen.

Einführung

7. Der Arbeitnehmerschutz ist eines der Kernelemente des Mandats der IAO, das sich aus der IAO-Verfassung und der Erklärung von Philadelphia, der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie der Erklärung der IAO über

⁶ *Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung*, Internationale Arbeitskonferenz, 97. Tagung, Genf, 2008, Teil I(A) ii).

⁷ Mit dem Beschluss des Verwaltungsrats vom November 2010, die Überprüfung Allgemeiner Erhebungen im Ausschuss für die Durchführung der Normen ein Jahr vor der entsprechenden wiederkehrenden Diskussion durchführen zu lassen, wurde ausdrücklich das Ziel verfolgt, die normenbezogenen Aspekte in der wiederkehrenden Diskussion besser berücksichtigen zu können. GB.309/PV, Abs. 288, und GB.309/10, Abs. 8.

⁸ Die Schlussfolgerungen dieser Dreigliedrigen Sachverständigentagung wurden vom Verwaltungsrat auf seiner 313. Tagung im März 2012 behandelt. GB.313/PV, Abs. 285-292, GB.313/POL/1.

⁹ Beispielsweise die Allgemeinen Erhebungen über Arbeitsschutz (2009), Arbeitszeiten (2005) oder Lohnschutz (2003).

¹⁰ Einschließlich der ersten Diskussion über den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft (2014).

soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung herleitet. Die Bedeutung und die Begründung von Arbeitnehmerschutzmaßnahmen, „damit alle einen gerechten Anteil an den Früchten des Fortschritts [...] erhalten“, ¹¹ werden als ein integraler Bestandteil der Agenda für menschenwürdige Arbeit dargestellt.

8. Ein umfangreiches Normenwerk behandelt den Arbeitnehmerschutz: vom Übereinkommen (Nr. 1) über die Arbeitszeit (Gewerbe), 1919, bis zu den jüngeren Instrumenten über Hausangestellte einschließlich des Übereinkommens (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, des zugehörigen Protokolls von 2002, des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, und der jeweiligen sie ergänzenden Empfehlungen. Während der gesamten Geschichte der Organisation sind zahlreiche Normen zur Behandlung der unterschiedlichen Aspekte des Arbeitnehmerschutzes angenommen worden, was zu einer besonders großen Zahl von Instrumenten in Bereichen wie Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsschutz geführt hat. Wenngleich es in den Schlussfolgerungen der Dreigliedrigen Sachverständigentagung über Arbeitszeitregelungen von 2011 heißt, dass „die Bestimmungen bestehender IAO-Normen zur täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, zu wöchentlichen Ruhezeiten, bezahltem Jahresurlaub sowie Teilzeit- und Nachtarbeit im 21. Jahrhundert gültig bleiben und zur Unterstützung menschenwürdiger Arbeit gefördert werden sollten“, ¹² werden einige der betreffenden Instrumente als nicht mehr zeitgemäß angesehen.

Neuere Tendenzen und grundsatzpolitische Herausforderungen

9. Die verschiedenen sozioökonomischen Tendenzen der letzten Jahre belegen einen grundlegenden Wandel der Arbeitswelt. Diese Veränderungen haben weitreichende Auswirkungen auf soziale Risiken und den Schutzbedarf von Arbeitnehmern gehabt.
10. In Industrieländern, aber auch in manchen Entwicklungsländern, schwächte die Finanz- und Wirtschaftskrise Ende der 2000er Jahre die Grundlagen weiter, auf denen unterschiedliche Formen des Arbeitnehmerschutzes aufgebaut worden waren. Diese Entwicklung ging insbesondere mit einer Erosion der früheren typischen Beschäftigungsformen sowie ihrer damit verknüpften Rechte und Ansprüche einher. Sinkende Mitgliederzahlen von Gewerkschaften, die Erosion von Kollektivverhandlungen und die Aushöhlung des Schutzes durch Kollektivvereinbarungen führen zu wachsenden Ungleichgewichten in den Arbeitsbeziehungen und einer Verringerung der Kontrolle der Arbeitnehmer über ihr Arbeitsleben. Die Fähigkeit von Arbeitsmarktregelungen, auf sich verändernde Beschäftigungs- und Produktionsstrukturen zu reagieren, wurde in Frage gestellt. Die im letzten Jahrzehnt geführte Debatte über den Einfluss der Arbeitsmarktregulierung auf die wirtschaftliche Leistung und die Arbeitsmarktbilanz hat in vielen Ländern Reformen des Arbeitsrechts beeinflusst, die häufig den Arbeitnehmerschutz geschwächt haben.
11. In den Entwicklungsländern ist die Zahl der erwerbstätigen Armen seit Anfang der 2000er Jahre beträchtlich zurückgegangen. ¹³ Trotz dieser positiven Entwicklung ist die

¹¹ Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, Internationale Arbeitskonferenz, 97. Tagung, Genf, 2008, Teil I(A) ii).

¹² IAA: *Final report - Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements*, Genf, 17.-21. Okt. 2011, TMEWTA/2011/6, S. 29.

¹³ IAA: *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?*, Genf, 2014.

„informelle Wirtschaft“ – sehr unterschiedlich von einem Land zum anderen – weiterhin sehr umfangreich und in manchen Fällen gewachsen. Dies bedeutet, dass ein großer Teil, häufig die überwiegende Mehrheit, der Arbeitnehmer durch geltendes Recht oder in der Praxis nicht oder schlecht geschützt ist. Die Produktivität von Kleinst- und Kleinunternehmen, die in Entwicklungsländern eine wichtige Quelle von Beschäftigung und Einkommen sind, bleibt niedrig und stellt eines der größten Hindernisse für die Formalisierung und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen dar. Wenngleich es Entwicklungsländer gibt, in denen der Arbeitnehmerschutz durch verschiedene Organisationsformen von Lohnverhandlungen gestärkt wurde, ist deren Geltungsbereich bei weitem nicht allgemein, und die Mitgliedschaft in Gewerkschaften sowie Arbeitgeberverbänden bleibt in vielen Ländern niedrig und fragmentiert.

12. In sowohl entwickelten Ländern als auch Entwicklungsländern sind die Einkommen mancher hochqualifizierter Arbeitnehmer infolge technologischer Innovationen und der Globalisierung gestiegen. Gleichzeitig wurden jedoch eine Stagnation bei der Lohnentwicklung und sich verschlechternde Arbeitsbedingungen beobachtet, insbesondere für weniger qualifizierte und angelernte Arbeitnehmer, was zu zunehmenden Ungleichheiten zwischen Arbeitnehmern und in Gesellschaften insgesamt führt. Diese wachsenden Ungleichheiten werden zunehmend als ein großes Risiko für Gesellschaften und Volkswirtschaften auf der ganzen Welt angesehen.
13. Die Unfähigkeit von Arbeitnehmern, mit dem, was sie verdienen, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, führt zu neuen Herausforderungen für bereits stark beanspruchte Systeme der Sozialen Sicherheit und Sozialhilfesysteme. Gewisse Gruppen von Arbeitnehmern einschließlich Geringverdienerinnen, Arbeitsmigranten, Arbeitnehmer, die ethnischen Minderheiten oder indigenen Gruppen angehören oder Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft oder in bestimmten Sektoren wie der Landwirtschaft, der Bauindustrie oder der Hausarbeit sind übermäßig stark von niedriger Bezahlung und fehlendem Arbeitnehmerschutz betroffen, *de facto* und *de jure*. Bei diesen Gruppen ist auch die Wahrscheinlichkeit von Verstößen gegen die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit größer.¹⁴ Es gibt weiterhin eine Anzahl offener Fragen im Hinblick darauf, inwieweit Arbeitnehmer Zugang zu Arbeitnehmerrechten genießen und in welchem Umfang bestehende Institutionen für Arbeitsbeziehungen allen Arbeitnehmern Arbeitnehmerschutz bieten.
14. In diesem Kontext liefern neuere Tendenzen bei Löhnen, Arbeitszeiten und Arbeitsschutz sowie bei den Wechselbeziehungen zwischen ihnen Erkenntnisse über Veränderungen der Löhne von Männern und Frauen, Veränderungen sowohl der Dauer als auch der Organisation der Arbeitszeit, Veränderungen in Arbeitsschutzrisiken sowie neuere Entwicklungen beim Arbeitsschutz einschließlich derjenigen, die auf die Auswirkungen der jüngsten globalen Rezession zurückzuführen sind. Zu den grundsatzpolitischen Herausforderungen zählen: a) wie kann sichergestellt werden, dass auf lange Sicht die Reallöhne mit der Arbeitsproduktivität steigen und die Lohnstrukturen eine faire Verteilung gewährleisten; b) wie lassen sich die Wirksamkeit und die Inklusivität von Mindestlöhnen verbessern, c) wie kann die Flexibilität von Arbeitszeitregelungen sichergestellt werden, sodass sie dem Bedarf sowohl von Unternehmen als auch von Arbeitnehmern Rechnung tragen, ohne die Schutzbedürftigkeit und die Unsicherheit von Arbeitnehmern zu vergrößern; und d) wie lassen sich Gefahren und Risiken einschließlich neu auftretender muskuloskeletaler und psychosozialer Risiken vermeiden, die u.a. aufgrund höheren

¹⁴ IAA: *Schlussfolgerungen betreffend die wiederkehrende Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit*, Entschlüsse, angenommen von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 101. Tagung, Genf, 2012, Abs. 18.

Arbeitsdrucks, größerer Arbeitsintensität und gestiegener Arbeitsplatz- und Einkommensunsicherheit sowie anderer Faktoren zuzunehmen scheinen.

Reaktionen der IAO

15. Die rasche Ausweitung der Aktivitäten im Bereich der technischen Unterstützung im Bereich von Mindestlöhnen in den letzten Jahren sowie die durchgeführten Maßnahmen im Bereich von Lohnverhandlungen und der Besoldung im öffentlichen Sektor und andere Probleme im Zusammenhang mit Löhnen und Lohnpolitik werden dargestellt wie auch die erreichten Resultate. In Bezug auf die Arbeitszeit wird eine Bestandsaufnahme der Arbeit des Amtes als Teil der Folgemaßnahmen zu den Schlussfolgerungen der Dreigliedrigen Sachverständigentagung über Arbeitszeitregelungen von 2011 die Resultate deutlich machen, die das Amt in diesem Bereich sowie bei der Unterstützung der Ausarbeitung und Durchführung umfangreicher Arbeitsschutzmaßnahmen und -strategien als Reaktion auf neuen Arbeitsmarktbedarf gemäß dem entsprechenden Aktionsplan für 2010-16 erreicht hat.¹⁵
16. Zusätzlich unterstützten Aktivitäten des Amtes Bemühungen von Mitgliedsgruppen zur Ausweitung des Arbeitnehmerschutzes auf Gruppen von Arbeitnehmern wie Hausangestellte, Arbeitsmigranten und Arbeitnehmer mit HIV und Aids, die gewöhnlich von solchen Schutzmechanismen ausgeschlossen waren. Seit der Annahme des Übereinkommens (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, und der Empfehlung (Nr. 201) betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, im Juni 2011 hat das Amt Veränderungen gefördert, indem es mehr als 35 Länder durch eine integrierte Strategie unterstützt, was die Bedeutung koordinierter Unterstützung deutlich macht sowie die Wechselbeziehungen und Synergien zwischen den vier strategischen Zielen der IAO veranschaulicht. Weil der Arbeitnehmerschutz für Arbeitsmigranten ein integraler Bestandteil des neuerlichen Engagements der IAO beim Thema Arbeitsmigration ist,¹⁶ wird der Bericht eine aktualisierte Gesamtdarstellung der IAO-Aktivitäten zum Arbeitnehmerschutz für Arbeitsmigranten bieten.

Das weitere Vorgehen

17. Die Analyse von Tendenzen und Herausforderungen sowie die bislang erfolgten Reaktionen der IAO können genutzt werden, um mögliche Bereiche für zukünftige Aktivitäten der IAO zu ermitteln mit dem Ziel, ihre Mitglieder bei der Entwicklung und Verbesserung von Arbeitnehmerschutzmaßnahmen besser zu unterstützen. Diese Maßnahmen sollten dem Bedarf von Arbeitnehmern in der sich rasch verändernden Welt der Arbeit Rechnung tragen und darauf abzielen, inklusiveres und nachhaltigeres Wachstum auf der Grundlage von qualitativ guter Beschäftigung und der gerechten Verteilung wirtschaftlicher Erträge zu verwirklichen. Für das weitere Vorgehen werden die Verbindungen genutzt werden, die zwischen dem Ziel des Arbeitnehmerschutzes und andere strategischen Zielen der IAO sowie den Schwerpunktbereichen (areas of critical importance,

¹⁵ *Plan of Action to achieve widespread ratification and effective implementation of the occupational safety and health instruments (Convention No. 155, its 2002 Protocol and Convention No. 187) (2010-16)*, IAA, 2010, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/policy/wcms_125616.pdf

¹⁶ IAA: *Conclusions of the Tripartite Technical Meeting on Labour Migration*, Genf, 4.-8. Nov. 2013, TTMLM/2013/14. GB.320/POL/3.

ACIs) für die Arbeit der IAO bestehen. Zu den nennenswerten grundsatzpolitischen Bereichen zählen die Folgenden:

- *Förderung menschenwürdiger Löhne für alle, insbesondere für schutzbedürftige Arbeitnehmer.* Für Niedriglohnbezieher und ihre Familien bleibt die Festlegung eines angemessenen Mindestlohns ein unverzichtbares Instrument des Arbeitnehmerschutzes. Auch wenn eine große Mehrheit der Länder über ein Mindestlohnsystem verfügt, müssen Maßnahmen ermittelt werden, die deren Wirksamkeit in Bezug auf den Schutz schutzbedürftiger Arbeitnehmer steigern (z. B. durch Sicherstellung der Einhaltung) und sicherstellen, dass diese gemeinsam mit beschäftigungspolitischen Maßnahmen sowie Maßnahmen der Sozialen Sicherheit auch zur Formalisierung der informellen Wirtschaft beitragen. Darüber hinaus werden regulatorische Umfelder benötigt, die einen umfassenden Geltungsbereich von Kollektivverhandlungen und bessere grundsatzpolitische Kohärenz zwischen Systemen für Kollektivverhandlungen und Mindestlohnsystemen fördern. Die Steigerung der Arbeitsproduktivität in Klein- und Mittelunternehmen in bestimmten Sektoren wie der Landwirtschaft ist grundlegend für die Verbesserung des Verdienst- und Lohnniveaus.
- *Förderung eines integrierten und ganzheitlichen Ansatzes zur Arbeitszeit.* International etablierte Arbeitszeitbeschränkungen tragen zur Herstellung der für fairen Wettbewerb zwischen Ländern notwendigen Bedingungen bei.¹⁷ Die zunehmende Bedeutung der Beziehung zwischen Arbeitszeit und Nicht-Arbeitszeit¹⁸ erfordert einen integrierten Ansatz unter Berücksichtigung von Arbeitszeit, Ruhezeiten und der Arbeitszeitorganisation¹⁹. Arbeitszeitregelungen müssen sowohl Frauen als auch Männern ermöglichen, Familienpflichten einschließlich der Betreuung von Kindern und älteren Angehörigen nachzukommen. Ein ganzheitlicher Ansatz würde versuchen, arbeitszeitbedingte Defizite an menschenwürdiger Arbeit zu beseitigen, und dazu beitragen, unter Berücksichtigung der Präferenzen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des Arbeitsschutzes ausgewogene Lösungen zu entwickeln.
- *Verbesserung der Inklusivität von Arbeitnehmerschutzmaßnahmen.* Die Verbesserung der Inklusivität von Arbeitnehmerschutzmaßnahmen wird von der Stärkung und Ausweitung bestehender Formen des Arbeitnehmerschutzes sowie von der Entwicklung neuer Formen von Schutz abhängen, die auf Veränderungen in der Arbeitswelt reagieren. Die Diskussion wird sich vor allem durch einen Schwerpunkt auf innovativen Ansätzen zu Kollektivverhandlungen auszeichnen, die Gruppen Schutz bieten, die traditionell nicht abgedeckt waren und zu denen auch Arbeitnehmer zählen, die im Rahmen atypischer vertraglicher Regelungen beschäftigt werden. Die Wirkung von Arbeitnehmerschutzmaßnahmen wird auch unter dem Gesichtspunkt ihres Einflusses auf die Wirtschaftsleistung beurteilt werden. Dabei werden mögliche Wechselwirkungen mit anderen Arbeitsmarktinstitutionen und das übergeordnete Ziel der Sicherstellung inklusiver und effektiver Arbeitsmärkte berücksichtigt werden.

¹⁷ IAA: *General Survey on Hours of Work*, Bericht III (Teil 1(B)), Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, 2005, Abs. 321.

¹⁸ Ebd, Abs. 330.

¹⁹ Einschließlich komprimierter Arbeitswochen, Mittelung der Arbeitszeit, variabler Schichtdauer, Teilzeitarbeit usw.

- *Bessere Strategien zur Prävention beruflicher Risiken und Gefahren.* Eine Präventionsstrategie sollte den Schutz der physischen, psychologischen und sozialen Aspekte des Lebens von Arbeitnehmern umfassen und sich sowohl auf den individuellen Schutz und den einzelnen Arbeitsplatz als auch auf risikomindernde Beschäftigungsbedingungen konzentrieren. Dies erfordert einen durch sozialen Dialog unterstützten ausgewogenen Ansatz, der umfassende nationale Arbeitsschutzmaßnahmen, die Kooperation von Arbeitgebern und Beschäftigten zur Risikoprävention am Arbeitsplatz und für ein Bildungsangebot sowie wirksame Institutionen zur Sicherstellung der Einhaltung von Vorschriften einschließlich Arbeitsaufsichtssystemen miteinander kombiniert.
 - *Stärkung der globalen Wissensgrundlagen zum Arbeitnehmerschutz.* Seit ihrer Gründung hat die IAO in Bezug auf den Arbeitnehmerschutz die Notwendigkeit grundsatzpolitischer Koordinierung auf der globalen und regionalen Ebene hervor gehoben, was sich auch in der Präambel ihrer Verfassung widerspiegelt.²⁰ Die Bedeutung solcher globaler Maßnahmen hat in den letzten Jahren zugenommen, vor allem unter dem Druck zur Globalisierung in der Produktion und im Finanzsektor, der, wie manche befürchten, die Gefahr eines Wettlaufs um die niedrigsten Standards beim Arbeitnehmerschutz birgt. Solche Maßnahmen würden es erfordern, auf der regionalen und globalen Ebene sowohl eine globale Wissensgrundlage zu schaffen als auch einen fundierten grundsatzpolitischen Dialog herbeizuführen, damit alle Arbeitnehmer auf der Welt wirksam geschützt werden.
 - *Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit.* Arbeitnehmerschutzmaßnahmen sind unentbehrlich, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer in Situationen und Arbeitsbedingungen geraten, die inakzeptabel sind, und zwar sowohl was die Ergebnisse für die Arbeitnehmer als auch übergeordnete sozialpolitische Ziele betrifft. Es wird versucht werden, mit dem Bericht Einfluss auf das grundsatzpolitische Denken zu diesem Thema zu nehmen. Dabei wird sich das Amt auf bestehendes Wissen über die Beziehung zwischen Arbeitsbedingungen und den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit sowie auf neue innovative Forschung und Aktivitäten auf der Landesebene stützen.
- 18.** Auf der Grundlage der obigen Analyse und Ergebnisse könnte sich die Diskussion auf eine Reihe von Prioritäten konzentrieren, die die Integration von Aktivitäten und die Verbesserung der Verbindungen mit anderen strategischen Zielen einschließen. Ein wichtiger Schwerpunkt könnte die Unterstützung für Kapazitätsschaffung sowie die Entwicklung und Durchführung grundsatzpolitischer Maßnahmen auf nationaler Ebene sein.

Vorgeschlagene Diskussionspunkte

- 19.** Der Verwaltungsrat möge zu den dargestellten Fragen Stellung nehmen, um zur Ausarbeitung des Berichts des Amtes für die wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel sozialer Schutz (Arbeitnehmerschutz) (2015) beizutragen.

²⁰ In der Präambel der Verfassung der IAO heißt es: „Auch würde die Nichteinführung wirklich menschenwürdiger Arbeitsbedingungen durch eine Nation die Bemühungen anderer Nationen um Verbesserung des Loses der Arbeitnehmer in ihren Ländern hemmen.“

Beschlussentwurf

20. *Der Verwaltungsrat ersucht den Generaldirektor, die im Verlauf der Diskussion über die Ausarbeitung des Berichts des Amtes für die wiederkehrende Diskussion über den sozialen Schutz (Arbeitnehmerschutz) (2015) geäußerten Auffassungen zur Kenntnis zu nehmen.*