



Verwaltungsrat

332. Tagung, Genf, 8.–22. März

GB.332/INS/2

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 16. Februar 2018

Original: Englisch

ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz

Zweck der Vorlage

Mit der Prüfung von Vorschlägen für die Tagesordnung der Konferenz für 2019 und darüber hinaus, einschließlich des zu verfolgenden strategischen Ansatzes, zu beginnen (siehe Beschlussentwurf in Absatz 32).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle vier strategischen Ziele.

Einschlägige Ergebnisvorgabe/einschlägiger übergreifender grundsatzpolitischer Faktor: Unterstützende Ergebnisvorgabe B: Effektive und effiziente Leitung der Organisation.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Konsequenzen für die Tagesordnung der Konferenz für 2019 und die folgenden Jahre.

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

Finanzielle Konsequenzen: Die Konsequenzen, die sich aus der Aufnahme von Gegenständen in die Tagesordnung der Konferenz sowie aus vorgeschlagenen und möglicherweise vom Verwaltungsrat genehmigten vorbereitenden Tagungen ergeben.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Etwaige Konsequenzen im Zusammenhang mit Folgemaßnahmen werden dem Verwaltungsrat auf seiner 332. Tagung (März 2018) zur Prüfung unterbreitet.

Verfasser: Hauptabteilungen des Grundsatzressorts und des Ressorts für Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften.

Verwandte Dokumente: GB.331/PV/Draft; GB.331/INS/2.

Inhaltsverzeichnis

	<i>Seite</i>
A. Überblick über das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz	1
B. Vom Verwaltungsrat auf seiner 331. Tagung (Oktober–November 2017) gefasste Beschlüsse	2
C. Weitere mögliche Gegenstände für die Tagung der Konferenz 2018 – Änderungsvorschläge zum Code des Seearbeitsübereinkommens, 2006	3
D. Beschlüsse des Verwaltungsrats infolge der aus der dritten Tagung der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus hervorgegangenen Empfehlungen (September 2017)	4
E. Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz 2019	5
F. Tagesordnung der Konferenz nach 2019	6
G. Verfahrenstechnischer Fahrplan	10
Beschlussentwurf	11

Anhänge

I.	1. Drei mögliche Gegenstände für die Tagesordnungen zukünftiger Tagungen der Konferenz	13
	A. Ein gerechter Übergang der Welt der Arbeit zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle (Normensetzung).....	13
	B. Lehrlingsausbildung (Normensetzung, zweimalige Beratung)	16
	C. Ungleichheit und die Welt der Arbeit (allgemeine Aussprache).....	19
	2. Neueste Informationen im Zusammenhang mit den zu vier Themen vorgesehenen Folgemaßnahmen	22
	A. Beilegung individueller Arbeitsstreitigkeiten	22
	B. Atypische Beschäftigungsformen	23
	C. Menschenwürdige Arbeit in der Welt des Sports	24
	D. Unabhängigkeit und Schutz im öffentlichen Dienst (Kampf gegen Korruption).....	24
II.	Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten Fachgegenstände (2010–23)	25
III	Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz – Zeitlinie (2015–19)	27

A. Überblick über das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz

1. Die auf die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz anwendbaren Regeln finden sich in der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz und der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats.¹ Die Tagesordnung der Konferenz setzt sich aus ständigen Gegenständen und Fachgegenständen zusammen.
2. Die folgenden ständigen Gegenstände müssen vom Verwaltungsrat jedes Jahr in die Tagesordnung der Konferenz aufgenommen werden:
 - Berichte des Präsidenten des Verwaltungsrats und des Generaldirektors;
 - Finanz- und Haushaltsfragen; und
 - Informationen und Berichte über die Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen.
3. Es ist gängige Praxis geworden, drei Fachgegenstände (für die jeweils ein Fachausschuss auf der Konferenz erforderlich ist) im Hinblick auf eine Normensetzung, eine allgemeine Aussprache oder eine wiederkehrende Diskussion in die Tagesordnung der Konferenz aufzunehmen.² Weitere Gegenstände, die vom Verwaltungsrat aufgenommen werden können, sind Gegenstände, die im Allgemeinen in einer Plenarsitzung, durch den Vorschlagsausschuss oder durch einen Fachausschuss in einer begrenzten Anzahl von Sitzungen behandelt werden können.³ Für Normensetzungsgegenstände ist eine zweimalige Beratung zwar weiterhin die Regel, auf Beschluss des Verwaltungsrats ist jedoch auch eine einmalige Beratung möglich. Die Vorschläge zur Aufnahme von Gegenständen in die Tagesordnung der Konferenz werden auf zwei aufeinanderfolgenden Tagungen des Verwaltungsrats behandelt, es sei denn, bei der ersten Erörterung durch den Verwaltungsrat besteht einmütige Zustimmung zur Aufnahme eines vorgeschlagenen Gegenstands in die Tagesordnung.⁴
4. Zur Umsetzung der EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit von 2016 beschloss der Verwaltungsrat auf seiner 328. Tagung (Oktober–November 2016), einen Fünfjahreszyklus wiederkehrender Diskussionen der vier strategischen Ziele im Rahmen der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung in nachstehender Abfolge abzuhalten: sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit 2018, sozialer Schutz (Soziale Sicherheit) 2020, Beschäftigung 2021, sozialer Schutz (Arbeitnehmerschutz) 2022 sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit 2023.⁵ Darüber hinaus bot der Verwaltungsrat Orientierungshilfe zu einem Rahmen für die

¹ Siehe [Verfassung der IAO](#), Art.14(1) und 16(3); [Geschäftsordnung der Konferenz](#), Art. 7, 7bis, 8 und 12; [Geschäftsordnung des Verwaltungsrats](#), Abschn. 5 und 6.2.

² Siehe unten, Abs. 4-7.

³ Siehe Überblick über die Auswahl von Fachgegenständen für die Tagesordnung der Konferenz (2010-23) in Anhang II. Siehe [GB.328/PV](#), [Abs.16](#) (Arbeitnehmergruppe).

⁴ Siehe Abs. 5.1.1 der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats.

⁵ Siehe unten, Abs. 17.

wiederkehrenden Diskussionen, der sicherstellen soll, dass sie ihren konkreten Zweck gemäß der Erklärung über soziale Gerechtigkeit voll erfüllen.⁶

Der strategische und kohärente Ansatz (2014–19)

5. Auf seiner 322. Tagung (Oktober–November 2014) billigte der Verwaltungsrat das Konzept eines strategischen und kohärenten Ansatzes für die Festlegung der Tagesordnung der 106. (2017), 107. (2018) und 108. (2019) Tagung der Konferenz. Damit sollte den Stellungnahmen der Mitgliedsgruppen zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz und der Rolle der Konferenz als oberstes politisches Organ der IAO Rechnung getragen werden. Der Ansatz basiert auf zwei wesentlichen Elementen: i) einer strategischen Ausrichtung der Festlegung der Tagesordnung der Konferenz unter Nutzung der durch das hundertjährige Jubiläum der IAO entstandenen Dynamik, um den Schwerpunkt auf institutionelle Kohärenz und Flexibilität zu legen, und ii) einer umfassenden Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung.⁷
6. Auf der Grundlage dieses Ansatzes wählte der Verwaltungsrat die Fachgegenstände für die Tagungen 2017 und 2018 aus. Er überwacht fortlaufend die Koordinierung zwischen den Ergebnissen früherer Aussprachen der Konferenz und der Prüfung von Vorschlägen für zukünftige Tagungen. Zudem verknüpfte er die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz mit anderen institutionellen Verfahren und strategischen Diskussionen, etwa den Folgemaßnahmen zu den Jahrhundertinitiativen oder dem Strategischen Plan. Darüber hinaus stellte der Verwaltungsrat durch verschiedene Schritte sicher, dass die Tagesordnung der Konferenz den Maßnahmen Rechnung trägt, mit denen die IAO dafür sorgt, dass sie über robuste und aktuelle Arbeitsnormen verfügt, die als globaler Bezugsrahmen für die Welt der Arbeit dienen. So wurden die Überprüfung des IAO-Normenwerks durch die Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (SRM TWG) und die Umsetzung von Artikel 19 Absatz 9 der Verfassung zur Aufhebung veralteter, noch in Kraft befindlicher Übereinkommen in der Tagesordnung der Konferenz bereits berücksichtigt. Ein vom Amt regelmäßig aktualisierter verfahrenstechnischer Fahrplan für die Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes bis 2019 wird dem Verwaltungsrat auf jeder seiner Tagungen vorgelegt, um die Transparenz und die Inklusivität des Verfahrens zu verbessern.⁸

B. Vom Verwaltungsrat auf seiner 331. Tagung (Oktober–November 2017) gefasste Beschlüsse

7. Der Verwaltungsrat gab Orientierungshilfe zur Tagesordnung der Jubiläumstagung der Internationalen Arbeitskonferenz (108. Tagung, 2019). Zudem bot er Orientierungshilfe zur Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes sowie zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz nach 2019, insbesondere hinsichtlich der sieben in Betracht kommenden Gegenstände, und anerkannte die Notwendigkeit, die für Folgemaßnahmen zur Jubiläumstagung erforderliche Flexibilität vorzusehen.⁹ Der Verwaltungsrat beschloss ferner, in die

⁶ Siehe [GB.328/INS/5/2](#) und [GB.328/PV](#), Abs. 102.

⁷ Siehe [GB.322/PV](#), Abs. 17, und [GB.322/INS/2](#), Abs. 11-19. Der strategische und kohärente Ansatz wurde im Kontext der Tätigkeit der Arbeitsgruppe für die Funktionsweise des Verwaltungsrats und der Konferenz bestätigt; siehe [GB.322/INS/12/\(Rev.\)](#), Abs. 4.1.

⁸ Eine ausführlichere Darstellung der Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes findet sich in [GB.328/INS/3](#), Abs. 7-15.

⁹ Siehe [GB.331/PV/Draft](#).

Tagesordnung der 109. Tagung (2020) einen Gegenstand über die Zurückziehung der Empfehlung (Nr. 31) betreffend die Verhütung von Arbeitsunfällen, 1929, aufzunehmen.

8. Im Rahmen der Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes muss somit nur noch die Tagesordnung der Jubiläumstagung (2019) festgelegt werden. Andererseits befasst sich der Verwaltungsrat bereits jetzt mit der Tagesordnung der Tagungen über 2019 hinaus, indem er wiederkehrende Diskussionen in die Tagesordnung der bis 2023 abzuhaltenden Tagungen aufgenommen hat. Der Verwaltungsrat hat somit möglicherweise den Wunsch, weitere Orientierungshilfe zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz nach 2019 zu geben, damit bei der Festlegung der Tagesordnung weiterhin eine strategische Ausrichtung unter umfassender Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen gefördert und gleichzeitig für ausreichende Flexibilität gesorgt wird, um dem Ergebnis der Jubiläumstagung Rechnung zu tragen (insbesondere in Bezug auf den (die) verbleibenden Gegenstand (Gegenstände), der (die) zur Vervollständigung der Tagesordnung für 2020 ausgewählt werden muss (müssen)).

C. Weitere mögliche Gegenstände für die Tagung der Konferenz 2018 – Änderungsvorschläge zum Code des Seearbeitsübereinkommens, 2006

9. Auf seiner 326. Tagung (März 2016) beschloss der Verwaltungsrat die Einberufung der dritten Tagung des nach Artikel XIII der geänderten Fassung des Seearbeitsübereinkommens (MLC, 2006) eingesetzten Dreigliedrigen Sonderausschusses (STC).¹⁰ Die Tagung des STC wird vom 23. bis 27. April 2018 in Genf stattfinden, um unter anderem die von der in den STC berufenen Gruppe der Seeleutevertreter vorgelegten Änderungsvorschläge zum Code des MLC, 2006, betreffend die Zahlung der Heuern von Seeleuten, die sich infolge von seeräuberischen Handlungen oder bewaffneten Raubüberfällen auf Schiffe in Gefangenschaft befinden, zu prüfen. Der STC wird auch einen von der Gruppe der Reedervertreter zum selben Thema vorgelegten Vorschlag prüfen, einen vom MLC, 2006, getrennten Leitfaden anzunehmen.¹¹
10. Nach Artikel XV des MLC, 2006, spielt der STC im vereinfachten Verfahren zur Änderung des Codes des Übereinkommens eine zentrale Rolle. Artikel XV sieht vor, dass Änderungsvorschläge zusammen mit einer Zusammenfassung der von den Mitgliedern der Organisation gegebenenfalls vorgebrachten Bemerkungen oder Anregungen dem STC zur Prüfung zu übermitteln sind. Die vom STC angenommenen Änderungen müssen „der Konferenz auf der nächsten Tagung zur Zustimmung vorgelegt“ werden.¹² Wie bei der ersten und zweiten Gruppe von Änderungsvorschlägen zum Code, die dem STC im April 2014 bzw. im Februar 2016 vorgelegt und von der Konferenz auf ihrer 103. (2014) bzw. 105. Tagung (2016) gebilligt worden waren, wäre auf der Konferenz nur eine kurze Sitzung notwendig, da die Konferenz lediglich beschließen kann, entweder den Änderungen zuzustimmen oder sie an den STC zur erneuten Prüfung zurückzuverweisen.¹³

¹⁰ Siehe [GB.326/PV](#), Abs. 534 e).

¹¹ Beide Vorschläge finden sich unter: http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/events/WCMS_550284/lang--en/index.htm.

¹² MLC, 2006, Art. XV, Abs. 5.

¹³ Ebd.

11. In Anbetracht der vorstehenden Ausführungen wird vorgeschlagen, dass der Verwaltungsrat die Genehmigung der vorgeschlagenen Änderungen des Codes des MLC, 2006, vorläufig in die Tagesordnung der 107. Tagung (2018) der Konferenz aufnimmt, vorbehaltlich der Annahme etwaiger Änderungen durch den STC im April 2018.

D. Beschlüsse des Verwaltungsrats infolge der aus der dritten Tagung der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus hervorgegangenen Empfehlungen (September 2017)

12. Während ihrer dritten Tagung vom 25. bis 29. September 2017 befasste sich die SRM TWG mit 19 Instrumenten zum Arbeitsschutz (allgemeine Bestimmungen und bestimmte Risiken). Auf ihrer vierten Tagung vom 17. bis 21. September 2018 wird die SRM TWG die noch verbleibenden Instrumente zum Arbeitsschutz prüfen, die unter ihr erstes Arbeitsprogramm fallen.¹⁴
13. Auf seiner 331. Tagung im Oktober–November 2017 billigte der Verwaltungsrat die von der SRM TWG auf ihrer dritten Tagung ausgesprochenen Empfehlungen. Demzufolge ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, im Hinblick auf die Aufnahme zu einem frühestmöglichen Zeitpunkt in künftige Tagesordnungen der Internationalen Arbeitskonferenz Vorschläge für mögliche Normensetzungsgegenstände auszuarbeiten über: i) biologische Gefahren und Ergonomie, angesichts der in diesem Bereich festgestellten Regelungslücken; ii) die Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren; und iii) die Überprüfung der Instrumente betreffend den Maschinenschutz.¹⁵
14. Des Weiteren begrüßte der Verwaltungsrat die von der SRM TWG unternommenen Schritte, um für die Nachhaltigkeit ihres Vorgehens zu sorgen.¹⁶ Die SRM TWG wies darauf hin, dass sie im Anschluss an die Diskussionen auf ihrer Tagung im September 2018 diesbezüglich weitere Empfehlungen auszusprechen gedenkt. Erstens beabsichtigt sie, Empfehlungen dazu abzugeben, wie sichergestellt werden kann, dass die Umsetzung der Folgemaßnahmen zu ihren Beschlüssen als institutionelle Priorität behandelt wird. Dazu muss geprüft werden, welche Konsequenzen die Folgemaßnahmen zu den normensetzenden Tätigkeiten und den nicht normativen Empfehlungen der SRM TWG für die Human- und Finanzressourcen des Amtes und für die Tagesordnung der Konferenz haben werden.¹⁷ Zweitens beabsichtigt sie, darüber zu diskutieren, wie im Rahmen der Normenpolitik die Kohärenz und Konsistenz der Instrumente über den Arbeitsschutz sichergestellt werden können, wobei sie auch eine

¹⁴ Die SRM TWG wird sechs Instrumente zum Arbeitsschutz überprüfen (Schutz in bestimmten Branchen): Übereinkommen (Nr. 45) über Untertagearbeiten (Frauen), 1935; Übereinkommen (Nr. 62) über Unfallverhütungsvorschriften (Hochbau), 1937; Übereinkommen (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988; Übereinkommen (Nr. 176) über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995; Empfehlung (Nr. 175) betreffend den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988; und Empfehlung (Nr. 183) betreffend den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995. Außerdem wird die SRM TWG fünf Instrumente zu den Themen Arbeitsaufsicht und Arbeitsverwaltung überprüfen.

¹⁵ Siehe [GB.331/PV/Draft](#), Abs. 723 f); [GB.331/LILS/2](#), Abs. 5 f).

¹⁶ Siehe [GB.331/PV/Draft](#), Abs. 723 a); [GB.331/LILS/2](#), Abs. 5 a).

¹⁷ Siehe [GB.331/LILS/2](#), Anhang, Abs. 6.

Konsolidierung bzw. Methoden in Betracht ziehen wird, welche eine Aktualisierung infolge von Veränderungen in der Welt der Arbeit vereinfachen würden.¹⁸

15. Da die SRM TWG betonte, die Folgemaßnahmen zu ihren Empfehlungen seien als institutionelle Priorität zu behandeln, geht das Amt davon aus, dem Verwaltungsrat bereits im Anschluss an die vierte Tagung der SRM TWG im September 2018 Vorschläge zu Normensetzungsgegenständen betreffend den Arbeitsschutz zur Prüfung vorlegen zu können.

E. Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz 2019

16. Die vom Verwaltungsrat auf seiner 329. und 331. Tagung gegebenen Orientierungen zur Tagesordnung der Jubiläumskonferenz 2019 ließen einen breiten Konsens zugunsten einer starken Fokussierung auf die Jahrhundertinitiative zur Zukunft der Arbeit und die formelle Annahme eines Ergebnisdokuments zu dieser Frage erkennen. Neben den ständigen Gegenständen, die in die Tagesordnung aufgenommen werden müssen, gab es aber auch große Unterstützung für die Abhaltung der zweiten Beratung über den Normensetzungsgegenstand zu Gewalt am Arbeitsplatz, die das auf der Tagung der Konferenz 2018 einzuleitende Verfahren abschließen würde. Die Annahme eines Instruments bzw. von Instrumenten über ein so wichtiges Thema wurde als passender Beitrag zu den Tätigkeiten aus Anlass des hundertjährigen Bestehens der IAO gewertet.
17. Auf dieser Grundlage würde die Tagesordnung für die Internationale Arbeitskonferenz (IAK) 2019 die folgenden Gegenstände umfassen:
 - die Zukunft der Arbeit;
 - Berichte des Präsidenten des Verwaltungsrats und des Generaldirektors;
 - Programm und Haushalt und sonstige Fragen;
 - Informationen und Berichte über die Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen; und
 - Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.
18. Wie erinnerlich, sind in den letzten Jahren üblicherweise drei Fachausschüsse zur Behandlung von nichtständigen Gegenständen gebildet worden. Das obige Szenario würde bedeuten, dass nur ein Fachausschuss für den Gegenstand zur Gewalt am Arbeitsplatz eingesetzt würde, sodass zwei Plätze oder ihre Entsprechungen übrig blieben, die der Zukunft der Arbeit oder damit zusammenhängenden Jahrhundertfragen gewidmet werden könnten. Diesbezüglich ist anerkannt worden, dass angemessene Vorkehrungen für die feierlichen Aspekte der Konferenz getroffen werden sollten, darunter auch die Teilnahme von hochrangigen Gästen, einschließlich Staats- und Regierungschefs. Außerdem sollte die Arbeit des Ausschusses für die Durchführung der Normen eine jubiläumsbezogene Komponente aufweisen, ohne dass dadurch seine wichtige Aufsichtsfunktion beeinträchtigt wird.
19. Die Frage, wie die Zukunft der Arbeit von der Konferenz behandelt werden sollte, muss im Licht von zwei Faktoren betrachtet werden: der Bericht der Globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit, der Anfang 2019 veröffentlicht und der Konferenz als inhaltlicher Bei-

¹⁸ Siehe [GB.331/LILS/2](#), Anhang, Abs. 4.

trag zu der Diskussion vorgelegt werden soll; und die eindeutige Präferenz des Verwaltungsrats für ein formelles Ergebnisdokument. Es dürfte daher angebracht sein, dass der Bericht des Generaldirektors an die Konferenz weder den Inhalt des Berichts der Globalen Kommission wiederholt noch die Zukunft der Arbeit oder andere grundsatzpolitische Themen inhaltlich behandelt. Stattdessen könnte sein Bericht dazu dienen, den Bericht der Globalen Kommission an die Konferenz weiterzuleiten, einen Rahmen für die Debatte darüber vorzugeben und die Annahme eines Ergebnisdokuments zu erleichtern.

20. Diese Vorkehrungen müssten durch weitere Maßnahmen ergänzt werden, um eine produktive und partizipatorische Diskussion der Fragen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit zu ermöglichen. Die Plenarsitzung könnte fünfminütigen Reden von Delegierten zum Inhalt des Berichts der Globalen Kommission gewidmet werden. Falls eine erhebliche Zahl von Staats- und Regierungschefs und anderer Persönlichkeiten teilnehmen sollten, könnten für ihre Ansprachen an die Konferenz im Plenum Sondersitzungen vorgesehen werden.
21. Es wäre dann möglich, einen der beiden offenen Plätze für die Verhandlungen über das Ergebnisdokument zur Zukunft der Arbeit zu verwenden, möglicherweise durch die Einsetzung eines Gesamtausschusses. Diesbezüglich wird es notwendig sein, der bestmöglichen Vorbereitung des Verhandlungsprozesses Beachtung zu schenken. Mitglieder des Verwaltungsrats haben wiederholt betont, dass ein von der IAO anlässlich ihres hundertjährigen Jubiläums angenommener Text den gleichen politischen Stellenwert haben müsste wie diejenigen, die zu anderen bedeutenden Zeitpunkten in der Geschichte der Organisation angenommen worden sind, dass er auf anderen in der Vergangenheit angenommenen Texten aufbauen und diese bereichern müsste und sowohl eine starke Neuformulierung der Ziele und Werte der IAO als auch einen Hinweis darauf enthalten müsste, wie sie unter den Bedingungen der Umwälzungen der heutigen Arbeitswelt verfolgt werden sollen. Dies dürfte für ein prägnantes, fokussiertes und starkes Ergebnisdokument und für Vorkehrungen der Konferenz sprechen, die seine Aushandlung und Annahme erleichtern würden. Infolgedessen könnte es vorteilhaft sein, vor der Konferenz den Entwurf eines Ergebnisdokuments vorzulegen. Dieser könnte vom Generaldirektor auf der Grundlage der Stellungnahmen der Mitgliedstaaten zu dem Bericht der Globalen Kommission und von Konsultationen in der ersten Hälfte des Jahres 2019 ausgearbeitet und der Konferenz vorgelegt werden.
22. Der verbleibende Platz könnte am besten für die Organisation einer Reihe von Debatten und Veranstaltungen im Zusammenhang mit dem hundertjährigen Bestehen genutzt werden, statt formell einen weiteren Ausschuss einzusetzen. Dies würde die Veranstaltung einer Reihe von Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Jubiläum ermöglichen, auch zu den anderen Jahrhundertinitiativen. Eine solche Vorkehrung würde die Teilnahme einer breiten Vielfalt von Persönlichkeiten und Organisationen gestatten und Spielraum für kreative und innovative Diskussionsformate lassen.

F. Tagesordnung der Konferenz nach 2019

Konsolidierung eines strategischen Ansatzes

23. Erste Elemente wurden zur Behandlung durch den Verwaltungsrat auf seiner Tagung im November 2016 umrissen.¹⁹ Mehrere Mitgliedsgruppen bekundeten ihre Unterstützung für den strategischen und kohärenten Ansatz für die Festlegung der Tagesordnung, wobei es

¹⁹ Siehe [GB.328/INS/3](#), Abs. 38 und 39.

auch Rückhalt für seine Fortführung nach 2019 gab.²⁰ Bei der weiteren Prüfung eines strategischen Ansatzes über 2019 hinaus wird der Verwaltungsrat möglicherweise die folgenden Überlegungen berücksichtigen wollen.

24. Zwei der im November 2016 herausgearbeiteten ersten Elemente wurden vom Verwaltungsrat in seine Entscheidungsfindung zur Tagesordnung der Konferenz integriert: i) die Folgemaßnahmen zu den von der SRM TWG unterbreiteten und vom Verwaltungsrat gebilligten Empfehlungen;²¹ und ii) Mittel und Wege, wie die Arbeit der Leitungsstrukturen der IAO zu den Folgemaßnahmen und der Überprüfungstätigkeit des Hocharangigen politischen Forums für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (HLPF) im Kontext der Agenda 2030 beitragen könnte.²²
25. Die allgemeinen Elemente des strategischen und kohärenten Ansatzes, etwa die Notwendigkeit, institutionelle Kohärenz zu gewährleisten, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen ausreichender Vorbereitungszeit und angemessener Flexibilität und eine umfassende Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen auf der Grundlage von Transparenz und Inklusivität, wären weiterhin gültig.²³ Im Einklang mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit und der Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit von 2016 würden von den wiederkehrenden Diskussionen weiterhin wesentliche Impulse für die Straffung der Tagesordnung der Konferenz ausgehen.
26. Weitere Elemente wären denkbar. Sie könnten sich beispielsweise im Zuge der Fortschritte ergeben, die der Verwaltungsrat bei seiner Aussprache über die Reform der Regionaltagungen und die mögliche Überprüfung der Formate und Geschäftsordnungen von Sektor- und anderen Fachtagungen erzielt, insbesondere in Bezug darauf, wie ihre Ergebnisse in den Prozess der Festlegung der Tagesordnung der IAK einfließen könnten. Zudem könnte es wichtig sein, zu untersuchen, inwieweit die Konferenz ihre Funktionsweise weiter verbessern und wie sie insbesondere ihre normensetzende Funktion im Rahmen einer zweiwöchigen Tagung optimieren kann.²⁴ Damit würde der in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit enthaltenen Forderung entsprochen, dass die IAO den einzigartigen Vorteil, der ihr aus der

²⁰ Siehe [GB.328/PV](#), [GB.329/PV](#) und [GB.331/PV/Draft](#).

²¹ Zusätzlich zu den Empfehlungen der SRM TWG zur Aufhebung von Übereinkommen, die den Verwaltungsrat dazu veranlasst haben, einen entsprechenden Gegenstand in die Tagesordnung aufzunehmen, ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, einen Vorschlag für einen Normensetzungsgegenstand zum Thema Lehrlingsausbildung in Anbetracht der von der SRM TWG ermittelten Regelungslücke zur Behandlung auf seiner 329. Tagung (März 2017) auszuarbeiten. Siehe Anhang I, Abschnitt 1(B); [GB.328/PV](#), Abs. 16 (Arbeitnehmergruppe), 22 (Republik Korea). Bei der Behandlung des Berichts der zweiten Tagung der SRM TWG nahm der Verwaltungsrat ferner Kenntnis von dem Beschluss der SRM TWG, die Regelungslücke im Bereich Schichtarbeit in einer späteren, terminlich noch festzulegenden Diskussion über Instrumente zur Arbeitszeit erneut aufzugreifen; [GB.328/PV](#), Abs. 581 d).

²² Entsprechend der Entschließung von 2016 über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit (siehe Unterabs. 15.2 c) vii)) fasste der Verwaltungsrat seinen Beschluss über den Fünfjahreszyklus der wiederkehrenden Diskussionen unter Berücksichtigung der Themen und ausgewählten SDGs, die auf dem HLPF überprüft werden sollen. Siehe [GB.328/INS/5/2](#), Abs. 6, 10 und 18; Siehe auch [GB.328/PV](#), Abs. 84 (Arbeitgebergruppe), 86 (Arbeitnehmergruppe), 91 (ASPAG), 93 (IMEC). Zudem beschloss der Verwaltungsrat, seine Tagungen im März 2017, 2018 und 2019 als Plattform für eine dreigliedrige Diskussion des Beitrags der IAO zur jährlichen Überprüfung des HLPF zu nutzen (Abs. 130 a)).

²³ Siehe [GB.329/INS/2](#), Abs. 21.

²⁴ Im November 2016 wurden unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich der Möglichkeit geäußert, zwei Normensetzungsgegenstände auf die Tagesordnung der Konferenz zu setzen ([GB.328/PV](#), Abs. 16 (Arbeitnehmergruppe), 18 (ASPAG), 21 (Indien), 23 (Brasilien)).

dreigliedrigen Struktur und dem Normensystem erwächst, bestmöglich nutzt.²⁵ Außerdem wird der Verwaltungsrat möglicherweise die unmittelbaren und anhaltenden Auswirkungen der Empfehlungen der SRM TWG auf die Tagesordnung der Konferenz erörtern wollen, insbesondere um sicherzustellen, dass ihre Empfehlungen nicht zu einem Normensetzungs-„Stau“ bei der Tagesordnung der Konferenz führen.²⁶ Diesbezüglich wird die SRM TWG auf ihrer nächsten Tagung im September 2018 Empfehlungen an den Verwaltungsrat ausarbeiten, die die institutionellen Auswirkungen ihrer Empfehlungen behandeln.

Für eine Aufnahme in die Tagesordnung künftiger Tagungen zur Diskussion stehende Themen

27. Wie oben erwähnt, geht das Amt davon aus, bereits im Oktober 2018 Vorschläge zu Normensetzungsgegenständen betreffend den Arbeitsschutz vorlegen zu können. Diese Gegenstände werden voraussichtlich die von der SRM TWG bereits auf ihrer dritten Tagung im September 2017 identifizierten vier Themen (biologische Gefahren, Ergonomie, chemische Gefahren und Maschinenschutz) sowie etwaige andere Belange betreffen, die sich aus der Überprüfung der Instrumente zum Arbeitsschutz (Schutz in bestimmten Branchen) durch die SRM TWG ergeben.
28. Die Tagesordnung der 109. Tagung (2020) beinhaltet derzeit eine wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Soziale Sicherheit). Auf seiner 331. Tagung (Oktober–November 2017) hat der Verwaltungsrat als Orientierungshilfe weitgehend befürwortet, dass die zweite Beratung des Normensetzungsgegenstands zum Thema Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Welt der Arbeit eher in die Tagesordnung der 108. Tagung (2019) statt der 109. Tagung (2020) der Konferenz aufgenommen werden sollte.²⁷ Sollte der Verwaltungsrat einen entsprechenden Beschluss fassen, blieben in der Tagesordnung der 109. Tagung noch zwei Plätze frei. Diese könnten für einen oder zwei weitere Fachgegenstände und/oder für einen oder zwei Gegenstände betreffend Folgemaßnahmen zur Jubiläumstagung verwendet werden.²⁸ Diesbezüglich hielten die Mitgliedsgruppen es für geboten, Flexibilität zu wahren. Zwar hat der Verwaltungsrat noch genügend Zeit, die Auswahl von Gegenständen für die Tagungen nach 2019 zu prüfen und dem Amt in dieser

²⁵ Dies stünde im Einklang mit früheren Diskussionen in der Arbeitsgruppe für die Funktionsweise des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz, wonach die Vorschläge für Gegenstände der Tagesordnung der Konferenz insbesondere auf die Ergebnisse der dreigliedrigen oder anderen IAO-Tagungen (Regionaltagungen, Sektortagungen, Sachverständigentagungen) zurückgehen sollten (siehe [GB.319/WP/GBC/1](#), Abs. 15). Im November 2016 vertraten die Mitglieder der Arbeitsgruppe die Auffassung, es solle „dafür gesorgt werden, dass die Regionaltagungen der Förderung der strategischen Ziele der IAO dienen, und es sollten engere Verbindungen zu den anderen Leitungsorganen der Organisation, der Konferenz und dem Verwaltungsrat, bestehen“ ([GB.328/INS/16](#), Abs. 10; [GB.328/WP/GBC/2](#), Abs. 13-16; [GB.326/POL/5](#)).

²⁶ Siehe [GB.331/LILS/2](#), Anhang, Abs. 7.

²⁷ Siehe [GB.331/PV/Draft](#), Abs. 25.

²⁸ Wie bereits festgehalten wurde, könnte der Verwaltungsrat die Möglichkeit prüfen, dass auf der Jubiläumstagung 2019 selbst Schlussfolgerungen verabschiedet werden, die sich auf die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz für spätere Tagungen auswirken; [GB.328/INS/3](#), Abs. 39 d).

Hinsicht Orientierungshilfe zu geben, ein Beschluss über die Aufnahme eines neuen Normensetzungsgegenstands für 2020 sollte jedoch vorzugsweise auf der gegenwärtigen Tagung des Verwaltungsrats im März 2018 gefasst werden.²⁹

29. In diesem Zusammenhang setzte der Verwaltungsrat im November 2017 die Prüfung von sieben Themen für die Aufnahme in die Tagesordnung künftiger Tagungen fort,³⁰ von denen drei, sobald ein Platz frei wird, für die Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz in Betracht kommen:

- *Ein gerechter Übergang der Welt der Arbeit zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle (Normensetzung)*³¹ – Anhang I, Abschnitt 1A): Einige Mitglieder haben diesen Gegenstand im November 2016 zur Aufnahme in die Tagesordnung der 107. Tagung (2018) vorgeschlagen und diesen Vorschlag im November 2017 wiederholt. Während der Aussprache im November 2017 wurde dieser Gegenstand von manchen anderen Mitgliedsgruppen nicht unterstützt.³²
- *Lehrlingsausbildung (Normensetzung)*³³ – Anhang I, Abschnitt 1 B): Im November 2016 ersuchte der Verwaltungsrat das Amt gemäß dem Beschluss, den er im Nachgang zur Empfehlung im Bericht der SRM TWG über ihre zweite Tagung fasste, ihm im März 2017 einen Vorschlag zur Lehrlingsausbildung vorzulegen.³⁴ Bei der Aussprache im November 2017 stieß dieser Gegenstand bei manchen Mitgliedsgruppen auf

²⁹ Siehe Anhang I als Entscheidungshilfe betreffend die zeitliche Planung für die Auswahl der vorgeschlagenen Gegenstände, die dem Verwaltungsrat gegenwärtig vorliegen. Die Aufnahme eines Normensetzungsgegenstands sollte vorzugsweise auf der kommenden Tagung des Verwaltungsrats im März 2018 (für die Tagung 2020) oder im März 2019 (für die Tagung 2021) erfolgen. Die Aufnahme von Gegenständen im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache könnte spätestens im März 2019 (für die Tagung 2020) oder im März 2020 (für die Tagung 2021) erfolgen. In Beantwortung der während der Diskussion im November 2017 gestellten Fragen sei darauf hingewiesen, dass sich diese Fristen aus der Geschäftsordnung der IAK ergeben, wonach das Amt bei Normensetzungsgegenständen den Mitgliedstaaten spätestens 18 Monate vor Eröffnung der Konferenz einen Bericht über Gesetzgebung und Praxis sowie einen Fragebogen zuzustellen hat. Für die IAK im Juni 2020 muss der Bericht also im Prinzip spätestens Ende Oktober 2018 (18 Monate vorher) verschickt werden – weshalb der Beschluss auf der kommenden Tagung des Verwaltungsrats im März 2018 zu fassen ist (damit ausreichend Zeit für die Erarbeitung der Dokumente zur Verfügung steht). In Ausnahmefällen kann der Verwaltungsrat jedoch auf Vorschlag seines Vorstands ein Programm mit kürzeren Fristen genehmigen. Allgemeine Aussprachen unterliegen nicht denselben Anforderungen; so sieht die Geschäftsordnung der IAK vor, dass das Amt, falle eine Frage, die zur allgemeinen Aussprache auf die Tagesordnung gesetzt worden ist, den Regierungen einen Bericht zu dieser Frage so rechtzeitig zu übermitteln hat, dass er mindestens zwei Monate vor Eröffnung der Konferenz bei ihnen eingeht. Da auch in diesem Falle Zeit für die Ausarbeitung des Berichts notwendig ist, wäre ein Beschluss durch den Verwaltungsrat spätestens im März des Vorjahres höchst ratsam.

³⁰ Siehe [GB.329/INS/2](#), Abs. 23-27.

³¹ Siehe Anhang I, Abschnitt 1 A), Abs. 3 zu den Auffassungen, die auf der 328. Tagung (Oktober-November 2016) des Verwaltungsrats vertreten wurden.

³² Siehe [GB.331/PV/Draft](#).

³³ Siehe Anhang I, Abschnitt 1.B.

³⁴ Siehe [GB.328/PV](#), Abs. 581.

Unterstützung, bei anderen jedoch nicht; eine Gruppe brachte ihre Vorliebe für eine allgemeine Aussprache im Vorfeld einer Normensetzungsdiskussion zum Ausdruck.³⁵

- *Ungleichheit und die Welt der Arbeit (allgemeine Aussprache)*³⁶ – Anhang I, Abschnitt 1 C): Das Thema wurde vom Amt erstmals im Zusammenhang mit der Tagesordnung der Konferenz auf der 323. Tagung (März 2015) des Verwaltungsrats zur Sprache gebracht³⁷ und für die Behandlung durch den Verwaltungsrat im November 2016 weiter vertieft. Während der Aussprache im März 2017 wurde dieser Gegenstand von manchen Mitgliedsgruppen unterstützt, andere hingegen vertraten die Ansicht, dass das Ergebnis der Jubiläumstagung abgewartet werden sollte bzw. dass sie eine allgemeine Aussprache zu diesem Thema 2020 vorziehen würden.³⁸

30. Acht Themen bedürfen weiterer Arbeit und/oder Diskussion in anderen dreigliedrigen Foren, bevor sie als Ausgangspunkt für umfassende Vorschläge zur Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz angesehen werden können. Zunächst hat der Verwaltungsrat im Anschluss an die Empfehlungen des SRM TWG das Amt ersucht, Vorschläge für Normensetzungsgegenstände zu vier Themen betreffend den Arbeitsschutz auszuarbeiten. Es wird vorgeschlagen, dass das Amt mit der Erarbeitung dieser Vorschläge fortfährt und sie dem Verwaltungsrat auf seiner 334. Tagung im Oktober–November 2018 zur Prüfung vorlegt. In Anhang I, Abschnitt 2 sind aktuelle Informationen über die Weiterverfolgung von vier weiteren Themen enthalten. Für die zukünftigen Tagungen des Verwaltungsrats wird vorgeschlagen, dass das Amt dem Verwaltungsrat jedes Jahr und bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Themen als reif für eine Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz angesehen werden, weitere Berichte vorlegt. Die vier Themen lauten:³⁹

- Beilegung individueller Arbeitsstreitigkeiten;
- atypische Beschäftigungsformen;
- menschenwürdige Arbeit in der Welt des Sports;
- Unabhängigkeit und Schutz im öffentlichen Dienst (Kampf gegen Korruption).

G. Verfahrenstechnischer Fahrplan

31. Der aktualisierte Vorschlag für den verfahrenstechnischen Fahrplan sieht wie folgt aus:

- 334. Tagung (Oktober–November 2018): Der Verwaltungsrat würde die Auswirkungen der Ergebnisse der Aussprachen der 107. Tagung (2018) auf die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz abschätzen, einschließlich der allgemeinen Aussprache zur effektiven Entwicklungszusammenarbeit und der wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit im Rahmen des neuen Fünfjahreszyklus; er

³⁵ Siehe [GB.331/PV/Draft](#).

³⁶ Siehe Anhang I, Abschnitt 1.C.

³⁷ Siehe [GB.323/INS/2](#), Abs. 23.

³⁸ Siehe Entwurf [GB.331/PV/Draft](#).

³⁹ Siehe [GB.328/PV](#), Abs. 17 (Arbeitnehmergruppe), 19 (Afrika-Gruppe), 20 (IMEC).

würde weitere Orientierungshilfe für die Vorbereitung der Aussprachen auf der Jubiläumstagung (2019) sowie späterer Tagungen geben.

- 335. Tagung (März 2019): Der Verwaltungsrat würde weiterhin Orientierungshilfe zur Tagesordnung der Konferenz im Rahmen des strategischen Ansatzes geben.

Beschlussentwurf

32. Der Verwaltungsrat möge:

- a) *in die Tagesordnung der 108. Tagung der Konferenz (2019) neben den ständigen Gegenständen (Berichte des Präsidenten des Verwaltungsrats und des Generaldirektors, Programm und Haushalt und sonstige Fragen sowie Informationen und Berichte über die Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen) aufnehmen:*
 - i) *einen Normensetzungsgegenstand (zweite Beratung) zum Thema Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt; und*
 - ii) *Gegenstände betreffend die Zukunft der Arbeit und die relevanten Jahrhundertinitiativen sowie den Generaldirektor ersuchen, Art und Format dieser Gegenstände zu weiteren Prüfung durch den Verwaltungsrat im November 2018 weiterzuentwickeln;*
- b) *in Bezug auf die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz über 2019 hinaus Orientierungen geben und entsprechende Beschlüsse fassen, sowohl in Bezug auf den strategischen Ansatz als auch die in Betracht gezogenen Themen, insbesondere im Hinblick auf die 109. Tagung (2020); und*
- c) *beschließen, in die Tagesordnung der 107. Tagung (2018) der Konferenz vorläufig einen Gegenstand zur Billigung der vorgeschlagenen Änderungen des Codes des Seearbeitsübereinkommens, 2006, aufzunehmen, vorbehaltlich der Vorlage der von dem Dreigliedrigen Sonderausschuss im April 2018 gegebenenfalls angenommenen Änderungen.*

Anhang I

1. Drei mögliche Gegenstände für die Tagesordnungen zukünftiger Tagungen der Konferenz

A. *Ein gerechter Übergang der Welt der Arbeit zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle (Normensetzung)*

Ursprung, Art und Kontext des möglichen Gegenstands ¹

1. Dieser Vorschlag geht auf eine Anregung der Arbeitnehmergruppe zurück. Er wurde dem Verwaltungsrat auf seiner 316. Tagung im November 2012 mit der Anmerkung unterbreitet, dass diese Frage im Licht der Ergebnisse der allgemeinen Aussprache über nachhaltige Entwicklung, menschenwürdige Arbeit und grüne Arbeitsplätze auf der 102. Tagung der Konferenz im Jahr 2013 weiter behandelt werden sollte. Die Aussprache der Konferenz führte zur Verabschiedung von *Schlussfolgerungen über die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit, grüner Arbeitsplätze und nachhaltiger Entwicklung*. Im Hinblick auf die internationalen Arbeitsnormen enthielten die Schlussfolgerungen den Vorschlag, eine Sachverständigentagung einzuberufen, die weitere Orientierungshilfe zu Fragen im Zusammenhang mit der Ökologisierung der Wirtschaft, grünen Arbeitsplätzen und einem gerechten Übergang für alle geben sollte. ² Anlässlich seiner Tagungen im März und im Juni 2014 beauftragte der Verwaltungsrat eine Sachverständigentagung vornehmlich mit der Verabschiedung eines Leitlinienentwurfs. Die Sachverständigentagung fand im Oktober 2015 statt und verabschiedete einstimmig die *Leitlinien für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle*. Auf seiner 325. Tagung (Oktober–November 2015) ersuchte der Verwaltungsrat den Generaldirektor, diese Leitlinien als Grundlage für Tätigkeiten und Öffentlichkeitsarbeit zu verwenden. ³
2. Dieser Vorschlag soll in einer Normensetzungsdebatte über den Übergang der Welt der Arbeit zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle behandelt werden. Die Arbeitnehmergruppe brachte während der Sachverständigentagung und vor der Tagung des Verwaltungsrats im November 2015 ihre Unterstützung für ein Normensetzungsverfahren zum Ausdruck. Im Einzelnen erklärte der Sprecher der Arbeitnehmer, die Gruppe habe die Ausarbeitung eines Instruments über einen gerechten Übergang mit Blick auf eine nachhaltige Entwicklung gefordert und erachte die Leitlinien als einen ersten Schritt in Richtung auf eine solche Norm. Mehrere Gruppen bezogen sich auch auf verschiedene Aspekte eines gerechten Übergangs. ⁴

¹ Zur früheren Aussprache im Zusammenhang mit der Tagesordnung der Konferenz siehe: [GB.316/INS/4](#), Abs. 88-90; siehe auch [GB.316/PV\(Corr.\)](#), Abs. 12 (Arbeitgebergruppe), Abs. 18 (Arbeitnehmergruppe), Abs. 23 (Afrika-Gruppe), Abs. 31 (Vereinigtes Königreich); [GB.319/INS/2](#), Anhang VIII, Abs. 6-9; [GB.319/PV](#), Abs. 7 (Arbeitnehmergruppe), Abs. 11 (Dänemark im Namen der Niederlande, der Schweiz und der nordischen Länder, Island, Finnland, Schweden und Dänemark), Abs. 18 (China), Abs. 19 (Kanada) und Abs. 29 (Brasilien).

² Siehe *Schlussfolgerungen über die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit, grüner Arbeitsplätze und nachhaltiger Entwicklung*, Abs. 19 d) und 24.

³ Siehe [GB.325/PV](#), Abs. 494 b).

⁴ Siehe [GB.326/POL/INF/1](#), Abs. 267; [GB.325/POL/3](#); [GB.325/PV](#), Abs. 472-494; siehe insbesondere Abs. 472 (Arbeitnehmergruppe) und 473 (Arbeitgebergruppe).

3. Auf der 328. Tagung des Verwaltungsrats (Oktober–November 2016) wurde die Aufnahme des Vorschlags in die Tagesordnung der 107. Tagung der Konferenz (2018) von der Arbeitnehmergruppe und der Afrika-Gruppe unterstützt.⁵ Die Arbeitgebergruppe und IMEC sahen in der Ausarbeitung eines Übereinkommens oder einer Empfehlung keinen Nutzen, da die IAO bereits die Leitlinien zu dieser Frage angenommen habe.⁶ Andere Regierungen hielten es für besser, keinen zweiten Normensetzungsgegenstand in die Tagesordnung der Tagung 2018 aufzunehmen.⁷ Die Arbeitnehmergruppe unterstützte daraufhin den Beschluss, den Gegenstand zur effektiven Entwicklungszusammenarbeit auf die Tagesordnung der 107. Tagung zu setzen, und zwar unter der Bedingung, dass der einen gerechten Übergang betreffende Vorschlag weiter für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz zur Diskussion stehe.

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

4. In dem für die allgemeine Aussprache der Konferenz 2013 erarbeiteten Bericht wird unterstrichen, dass die Schäden, die den Volkswirtschaften und Gesellschaften durch eine Verschlechterung der Umweltbedingungen zugefügt werden, viele der im Hinblick auf Entwicklung und Armutsverringerung erzielten Fortschritte zunichtemachen könnten. Gemeinschaften und Gruppen, einschließlich indigener und in Stämmen lebender Völker, die ohnehin schon anfällig für Diskriminierung und Ausgrenzung sind, und Sektoren wie die Landwirtschaft, die Forstwirtschaft und die Fischerei, die mehr als einer Milliarde Menschen Beschäftigung bieten, sind am stärksten vom Klimawandel bedroht. In den Entwicklungsländern sind am schwersten jene Bereiche betroffen, die von zentraler Bedeutung für Wirtschaftswachstum und Beschäftigung sind.⁸ Ohne geeignete Instrumente mit Rechtskraft, mit deren Hilfe die Auswirkungen des Klimawandels auf Unternehmen, Arbeitnehmer und Gemeinschaften bewältigt werden können und den Bedürfnissen der Welt der Arbeit Rechnung getragen werden kann, könnte die soziale Gerechtigkeit gefährdet werden, was mit einem schwerwiegenden Risiko zunehmender Ungleichheit verbunden wäre. Auf der anderen Seite könnte ein gut gelenkter Übergang, der sich an den entsprechenden Arbeitsnormen orientiert und dem Gebot menschenwürdiger Arbeit in vollem Umfang Rechnung trägt, viele neue menschenwürdige Arbeitsplätze schaffen, die Arbeitnehmer und die Unternehmen schützen und einen sozialen Dialog ermöglichen sowie gleichzeitig Abhilfe für die vom Wandel betroffenen Menschen schaffen.
5. Im Pariser Abkommen, in dem hervorgehoben wird, wie unverzichtbar ein gerechter Übergang und die Schaffung menschenwürdiger Arbeit sind, werden ein „gerechter Übergang“ und Beschäftigung als grundlegende Parameter der globalen Antwort auf den Klimawandel anerkannt. Ein Politik- und Orientierungsrahmen, der den Bedürfnissen und Realitäten der Welt der Arbeit wirksam und umfassend gerecht wird, wird jedoch nicht aus den Lenkungsstrukturen im Klimaschutzsystem hervorgehen. Er muss von der IAO ausgehen, der einzigen dreigliedrigen Organisation der Vereinten Nationen mit dem Auftrag, Arbeitsnormen zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung, der produktiven Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle Frauen und Männer zu setzen.

⁵ Siehe [GB.328/PV](#), Abs. 16 und 19.

⁶ Siehe [GB.328/PV](#), Abs. 15 und 20.

⁷ Siehe [GB.328/PV](#), Abs. 18 (ASPAG), 21 (Indien) und 23 (Brasilien).

⁸ Siehe auch die Erklärung des Regierungsvertreters aus Bangladesch anlässlich der 326. Tagung (März 2016) des Verwaltungsrats: „Der Klimawandel beeinträchtigt die Arbeitskräftemobilität und den Zugang zu Beschäftigung, und solche Herausforderungen erfordern spezifische Interventionen“ ([GB.326/PV](#), Abs. 318).

Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes und Mehrwert einer Normensetzungsdiskussion der Internationalen Arbeitskonferenz

6. In der 2016 von der Konferenz verabschiedeten EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit wird das Tempo des ökologischen Wandels als eine der Triebkräfte für den Wandel in der Welt der Arbeit beschrieben.⁹ Mit dem Inkrafttreten des Übereinkommens von Paris über Klimaänderungen am 4. November 2016 wird auch die innerstaatliche Umsetzung in den 123 Vertragsstaaten eingeleitet, die das Übereinkommen bis Januar 2017 ratifiziert haben, viele davon Mitgliedstaaten der IAO. Da die Länder mit der Erfüllung ihrer Klimaschutzverpflichtungen beginnen, muss dringend grundsatzpolitische Orientierungshilfe bereitgestellt werden, um dem Erfordernis eines gerechten Übergangs und der Schaffung von menschenwürdiger Arbeit praktische Bedeutung zu verleihen. Dafür ist kein Gremium besser geeignet als die Internationale Arbeitskonferenz. Eine Aussprache der Konferenz im oder um das Jahr 2021 würde als Grundlage für die Grüne Initiative dienen und die Maßnahmen auslösen, die beim globalen Übergang zu kohlenstoffarmen Volkswirtschaften aus dem Blickwinkel der menschenwürdigen Arbeit erforderlich sind. Die Konferenz würde den globalen Klimaschutzmaßnahmen maßgebliche Impulse verleihen und einen Politikrahmen für die Sozial- und Arbeitspolitik bereitstellen, der den globalen Politikrahmen für Umweltbelange ergänzt. Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO werden in die Lage versetzt, an der Umsetzung der Klimaschutzpolitik der Mitgliedstaaten aus arbeits- und sozialpolitischer Sicht mitzuwirken.

Erwartetes Ergebnis

7. Das erwartete Ergebnis – ein neues IAO-Übereinkommen mit Rechtskraft – würde auf den einstimmig angenommenen *Leitlinien für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle aufbauen* und ihnen Stoßkraft verleihen und als maßgebliche Orientierungshilfe in Bezug auf die Rolle menschenwürdiger Arbeit für einen gerechten Übergang dienen. Ein solches Instrument würde der Konferenz und dem Verwaltungsrat als Mittel zur Überwachung der Umsetzung von Sozial- und Arbeitsangelegenheiten in Bezug auf Umweltveränderungen und damit zusammenhängenden Politiken dienen. Es wird die Mitgliedstaaten in die Lage versetzen, bei der Steuerung der nachhaltigen Entwicklung einen integrativen Ansatz zu verfolgen, indem sie Arbeits- und Sozialfragen im Einklang mit der Agenda 2030 in den Mittelpunkt rücken. Die Aussprache der Konferenz wäre ein wichtiger Meilenstein für die Initiative zur Zukunft der Arbeit.

Vorbereitung der Aussprache der Konferenz

8. Die Konferenz wird aus den Ergebnissen der allgemeinen Aussprache der Konferenz 2013 und aus der Arbeit der im Oktober 2015 abgehaltenen dreigliedrigen Sachverständigentagung Nutzen ziehen. Ebenso wird sie sich auf die jüngsten Forschungsarbeiten und Analysen des Amtes und die Arbeit des Rahmenübereinkommens der Vereinten Nationen über Klimaänderungen stützen. Die Konferenz wird auf einem vertieften Verständnis der IAO-Mitgliedsgruppen für die mit menschenwürdiger Arbeit und Klimawandel verbundenen Fragen und der Bereitschaft zur Bereitstellung fundierter grundsatzpolitischer Orientierungshilfe aufbauen.

⁹ Siehe IAA: *EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit: Evaluierung der Wirkung der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und Schlussfolgerungen für künftige Maßnahmen*, Internationale Arbeitskonferenz, 105. Tagung, Genf, Juni 2016, Abs. 13.

B. Lehrlingsausbildung (Normensetzung, zweimalige Beratung)

Ursprung, Art und Kontext des möglichen Gegenstands

9. Auf seiner 328. Tagung im Oktober–November 2016 ersuchte der Verwaltungsrat auf der Grundlage der Empfehlung der SRM TWG „das Amt, in Anbetracht der in Bezug auf die Lehrlingsausbildung erkannten Regelungslücke einen diesbezüglichen Vorschlag für einen möglichen Normensetzungsgegenstand auszuarbeiten und ihm zur Behandlung auf seiner 329. Tagung (März 2017) im Hinblick auf die Aufnahme in eine künftige Tagesordnung der Konferenz entsprechend dem strategischen und kohärenten Ansatz vorzulegen“. ¹⁰
10. Die SRM TWG gab ihre Empfehlung ab, nachdem sie eine Reihe von IAO-Instrumenten geprüft hatte, und zwar die Empfehlung (Nr. 57) betreffend die berufliche Ausbildung, 1939, die Empfehlung (Nr. 60) betreffend das Lehrlingswesen, 1939, die Empfehlung (Nr. 87) betreffend die Berufsberatung, 1949, die Empfehlung (Nr. 88) betreffend die berufliche Ausbildung (Erwachsene), 1950, die Empfehlung (Nr. 101) betreffend die berufliche Ausbildung (Landwirtschaft), 1956, die Empfehlung (Nr. 117) betreffend die berufliche Ausbildung, 1962, und die Empfehlung (Nr. 150) betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, die allesamt durch die von der Konferenz später verabschiedeten Instrumente rechtlich ersetzt wurden. Auf dieser Grundlage unterrichtete die SRM TWG den Verwaltungsrat über eine Regelungslücke, die sie in Bezug auf das Thema Lehrlingsausbildung erkannt hatte, der in späteren Empfehlungen,¹¹ darunter der Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, dem jüngsten normativen Instrument in diesem Bereich, nicht Rechnung getragen wurde.
11. Es sei darauf hingewiesen, dass die Lehrlingsausbildung und die Berufsbildung in ihren verschiedenen Formen seit dem Ausbruch der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2008 mit ihren negativen Folgen für die Beschäftigung, insbesondere die Jugendbeschäftigung, einen erneuten Aufschwung als Modell für die Erleichterung des Übergangs junger Menschen von der Schule ins Erwerbsleben und die Steigerung der Relevanz und Qualität der Ausbildungssysteme im Hinblick auf den Arbeitsmarktbedarf erlebt haben. Auf ihrer 101. Tagung im Juni 2012 verabschiedete die Konferenz im Anschluss an eine durch die beispiellose Jugendbeschäftigungskrise angestoßene allgemeine Aussprache eine Entschlie-ßung und Schlussfolgerungen mit dem Titel: *Die Krise der Jugendbeschäftigung: Ein Aufruf zum Handeln*. In den Schlussfolgerungen von 2012 dieser Entschlie-ßung wurden die Regie-rungen aufgefordert, das Spektrum und die Arten der Lehrlingsausbildung zu verbessern, unter anderem durch die Ergänzung der Ausbildung am Arbeitsplatz durch stärker struktu-riertes institutionelles Lernen, die Verbesserung der Ausbildungsfähigkeiten der Personen, die die Lehrlingsausbildung beaufsichtigen, die Einbeziehung von Ausbildung im Lesen und Schreiben und Fertigkeiten zur Sicherung des Lebensunterhalts und die Regulierung und Überwachung von Lehrlingsausbildungsverhältnissen, Praktika und anderen Systemen zum Erwerb von Arbeitserfahrung. ¹² Zudem wurden die Sozialpartner aufgefordert, das Bewusstsein für die Arbeitsrechte von jungen Menschen, Praktikanten und Auszubildenden zu schärfen.
12. Diese Prioritäten wurden in der 2014 abgehaltenen wiederkehrenden Diskussion über Beschäf-tigung und ihren Schlussfolgerungen erneut aufgegriffen. Infolgedessen fanden die Lehrlings-

¹⁰ Siehe [GB.328/PV](#), Abs. 581 h).

¹¹ Siehe [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), Abs. 10(2) von Anhang I (von der SRM TWG auf ihrer zweiten Tagung ausgesprochene Empfehlungen) des Berichts der SRM TWG über ihre zweite Tagung.

¹² Siehe Schlussfolgerungen über [Die Krise der Jugendbeschäftigung: Ein Aufruf zum Handeln](#), Inter-nationale Arbeitskonferenz, 101. Tagung, Genf, 2012, Abs. 26 d) und e).

ausbildung und das Lernen am Arbeitsplatz Eingang in die Arbeit, die im Rahmen der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 1 des Programms und Haushalts für 2018–19 vorgesehen ist.

13. Die IAO führt derzeit ein aktives Programm für Forschung und technische Unterstützung im Bereich der Lehrlingsausbildung und anderer Formen des betrieblichen Lernens durch, mit dem sie steigenden Ansprüche der IAO-Mitgliedsgruppen in allen Regionen und in Ländern mit unterschiedlichem Entwicklungsstand Rechnung trägt. In den letzten Jahren hat die IAO ihr Engagement deutlich verstärkt und reagiert damit auf die Krise der Jugendbeschäftigung, die sich verschlechternden Ergebnisse beim Übergang von der Schule ins Erwerbsleben, die Ausweitung des Lernens am Arbeitsplatz als Strategie zur Korrektur des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage durch die Steigerung der Relevanz und Qualität der Ausbildung sowie Besorgnisse über verschleierte Beschäftigungsverhältnisse, die sich hinter verschiedenen Formen der Ausbildung am Arbeitsplatz verbergen. An den Aktivitäten der IAO zur Festlegung von Qualitätskriterien für die formelle und informelle Lehrlingsausbildung besteht hohes Interesse, und sie können die Grundlage für eine Normensetzungsdiskussion bilden.
14. Die IAO engagiert sich aktiv in Partnerschaften mit anderen internationalen Organisationen, Entwicklungspartnern und Netzwerken für die Lehrlingsausbildung und das betriebliche Lernen. Dazu zählen: die G20; die Interinstitutionelle Gruppe für Berufsbildung (TVET) unter Beteiligung der Weltbank, der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der UNESCO, der Interamerikanischen Entwicklungsbank, der Asiatischen Entwicklungsbank und der Europäischen Stiftung für Berufsbildung; die Schweizer Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (SDC), die Norwegische Entwicklungsagentur (NORAD), das Arbeitsministerium der Vereinigten Staaten und die Europäische Kommission sowie das Global Apprenticeship Network (GAN). Zudem leitet die IAO die von den Vereinten Nationen systemweit betriebene Globale Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche, die vom Amt auch als Ausgangspunkt für breiter angelegte Aktivitäten im Bereich Lehrlingsausbildung und betriebliches Lernen genutzt wird.

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

15. In der IAO-Verfassung und der Erklärung von Philadelphia wird die Bedeutung der Berufsbildung für die Verbesserung der Bedingungen der Arbeitnehmer anerkannt.
16. Als die SRM TWG den Verwaltungsrat über das Ergebnis ihrer Überprüfung unterrichtete, hob sie hervor, dass die Lehrlingsausbildung weiterhin eine grundsatzpolitische Priorität für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen darstelle, und wies darauf hin, dass die rechtliche Ersetzung der Empfehlungen Nr. 60 und 117 in Anbetracht dessen, dass die Lehrlingsausbildung in späteren IAO-Instrumenten (in Form von Empfehlungen oder Übereinkommen) nicht umfassend berücksichtigt worden sei, zu einer Regelungslücke geführt habe.
17. Zudem besteht mit wachsendem Bedarf und Interesse an betrieblichen Lernerfahrungen und Lehrlingsausbildung auf internationaler Ebene zunehmende Unklarheit hinsichtlich der verschiedenen Formen des betrieblichen Lernens wie Lehrlingsausbildung, Trainee-Programme, Learnership-Programme und Studien- und Berufspraktika.
18. Bei ihren Beratungen stellte die SRM TWG fest, dass in dem Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, und der Empfehlung Nr. 195 zwar anerkannt werde, wie wichtig „das am Arbeitsplatz ... Erlernte“ und „die Arbeitserfahrung“ seien, die Lehrlingsausbildung oder andere Arten betrieblicher Lernprogramme jedoch nicht im Einzelnen betrachtet würden.
19. Die bestehenden Instrumente bieten keine Anhaltspunkte zu den verschiedenen Formen des Lernens am Arbeitsplatz. Die neue Norm würde umfassende Orientierungshilfe in diesem wichtigen und für die IAO-Mitgliedsgruppen relevanten Bereich bieten, unter anderem in Bezug auf die Konzeption und Durchführung der Lehrlingsausbildung, einschließlich der

Qualitätskriterien, des ordnungspolitischen Rahmens, der Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und Bildungsträger, des Beschäftigungsstatus der Lernenden und der Bedingungen für ihre Ausbildung und Beschäftigung.

20. Da bei der Lehrlingsausbildung und anderen Formen des betrieblichen Lernens interessenübergreifende Partnerschaften zum Tragen kommen, wird die Anleitung zu den Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Beteiligten auf die jeweiligen Bedürfnissen aller IAO-Mitgliedsgruppen ausgerichtet.
21. Mit der Behandlung dieser Fragen im Rahmen einer Normensetzungsdiskussion würde die IAO die dringend erforderlichen Leitlinien bereitstellen, die die laufende Entwicklung und Einführung von Systemen des betrieblichen Lernens in den Mitgliedstaaten vereinfachen würden.

Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes und Mehrwert einer Prüfung durch die Internationale Arbeitskonferenz

22. Im Rahmen des strategischen Ziels der Beschäftigung wurden unter anderem die folgenden für eine Normensetzungsdiskussion sachdienlichen Vorarbeiten abgeschlossen oder eingeleitet: Eine vergleichende Betrachtung von mehr als 20 einzelstaatlichen Systemen der Lehrlingsausbildung, Entwicklung eines Rahmens für die Qualitätssicherung in derartigen Systemen, Untersuchung der ordnungspolitischen Regelungen zur Lehrlingsausbildung und anderen Systemen für den Erwerb von Berufserfahrung, eine vergleichende Analyse der Arbeitsmarkteffekte verschiedener Systeme des betrieblichen Lernens und eine internationale Übersicht über die Praktika, Trainee-Programmen und der Lehrlingsausbildung zugrundeliegenden vertraglichen Regelungen.
23. Eine Normensetzungsdiskussion über die Lehrlingsausbildung und andere Formen des Lernens am Arbeitsplatz würde der IAO Gelegenheit zur Anleitung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen geben, indem sie einen umfassenden normativen Rahmen und Leitlinien zu der Definition, den Zielen und Merkmalen verschiedener Systeme des betrieblichen Lernens sowie zu den dafür geltenden ordnungspolitischen Maßnahmen entwickelt.
24. Der vorgeschlagene Normensetzungsgegenstand würde auch den besonderen Bedürfnissen der Entwicklungsländer Rechnung tragen, indem auf die informelle Lehrlingsausbildung eingegangen und dargelegt wird, wie Defizite hinsichtlich menschenwürdiger Arbeit beseitigt werden können. Damit soll sichergestellt werden, dass informelle Systeme der Lehrlingsausbildung wirksamer zu nationalen Qualifizierungssystemen, zur formalen Anerkennung und Akkreditierung der erworbenen Qualifikationen und zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen.
25. Zudem würden mit dem vorgeschlagenen Normensetzungsgegenstand die Aktivitäten verstärkt, die im Rahmen der Ergebnisvorgabe 1 des Programms und Haushalts für 2018–19 vorgesehen sind und die Länder bei der Erfüllung der Zielvorgaben im Bereich Berufsbildung und Qualifizierung entsprechend den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) 4 und 8 unterstützen sollen.

Erwartetes Ergebnis

26. Eine Normensetzungsdiskussion würde an der Regelungslücke ansetzen, die durch die rechtliche Ersetzung veralteter Empfehlungen zur Lehrlingsausbildung und zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung entstanden ist.
27. Sie würde den Mitgliedstaaten notwendige Orientierungshilfe in der Frage geben, wie sie denjenigen, die an bestehenden wie neu aufkommenden Formen des betrieblichen Lernens, darunter Lehrlingsausbildung, Trainee-Programme, Learnership-Programme und Studien- und Berufspraktika, beteiligt sind, menschenwürdige Arbeitsplätze bereitstellen können.

28. Eine neue Norm würde auch die Geschlechterdimension thematisieren, insbesondere durch die Förderung des Zugangs junger Frauen zu menschenwürdiger Arbeit.
29. Eine Normensetzungsdiskussion würde zur Klärung der Typologie der Systeme des betrieblichen Lernens beitragen und Aufschluss über die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der IAO-Mitgliedsgruppen bieten, die sich mit der Konzeption und Einführung hochwertiger Systeme des Lernens am Arbeitsplatz befassen.
30. Ein neue Norm zum betrieblichen Lernen wäre sowohl aktuell als auch zeitnah, denn sie würde den Ländern, die vor die Herausforderung gestellt sind, die Qualität und Relevanz ihrer Qualifikationssysteme zu steigern und jungen Menschen den Übergang von der Schule ins Erwerbsleben zu erleichtern, einen normativen Rahmen bieten und somit die Normen im Bereich Humanressourcen und Qualifizierung ergänzen.

Vorbereitung der Aussprache der Konferenz

31. Als Informationsgrundlage für eine Aussprache der Konferenz über die Lehrlingsausbildung und das Lernen am Arbeitsplatz würden die umfangreichen Forschungsarbeiten und Unterlagen dienen, die von der IAO und anderen Organisationen bereits zusammengestellt wurden. Es wird vorgeschlagen, bereits 2018 eine dreigliedrige Sachverständigentagung mit dem Ziel abzuhalten, die Typologie der Systeme des betrieblichen Lernens zu untersuchen und das Amt zum Rahmen der Aussprache und der zu behandelnden Fragen sowie zur Form des Instruments zu beraten. Im Anschluss daran würde ein Normensetzungsverfahren mit zweimaliger Beratung eingeleitet. Frühestmöglicher Arbeitsbeginn wäre in Anbetracht dessen, dass die Tagesordnung für die Tagung 2018 bereits genehmigt wurde, und des besonderen Charakters der Tagung 2019, die dem hundertjährigen Bestehen der IAO gewidmet ist, die Tagung der Konferenz im Jahr 2020.

C. *Ungleichheit und die Welt der Arbeit* (allgemeine Aussprache)

Ursprung, Art und Kontext des vorgeschlagenen Gegenstands

32. Das Thema wurde vom Amt erstmals im Zusammenhang mit der Tagesordnung der Konferenz auf der 323. Tagung (März 2015) des Verwaltungsrats zur Sprache gebracht.¹³ Es wurde für die Behandlung durch den Verwaltungsrat im November 2016 weiter vertieft und erfuhr Unterstützung seitens der Arbeitnehmergruppe und der Regierung Indiens, während der Gegenstand im Rahmen der Aussprache im März 2017 von der Arbeitnehmergruppe und der Afrika-Gruppe befürwortet wurde. Der Gegenstand wird zur Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache vorgeschlagen.
33. Seit Mitte der 1990er Jahre setzt sich die IAO für eine gerechtere Verteilung der Globalisierungsgewinne ein, ein Anliegen, dass sie zur Annahme der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Jahr 1998 und der Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung im Jahr 2008 veranlasste. Der Ausschuss für die wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Arbeitnehmerschutz) gelangte auf der 104. Tagung der Konferenz (2015) zu dem Schluss, dass ein inklusiver und effektiver Arbeitnehmerschutz¹⁴ von entscheidender Bedeutung für menschenwürdige Arbeit für alle und für die nachhaltige Entwicklung sei, betonte jedoch auch, dass die für den Arbeitnehmerschutz maßgeblichen Regelungen und Institutionen mit den Transformationsprozessen in der Welt der Arbeit Schritt halten und den innerstaatlichen Gegebenheiten Rechnung tragen müssten.

¹³ Siehe [GB.323/INS/2](#), Abs. 23.

¹⁴ Die Regelung der Arbeitsbedingungen in Bereichen wie Arbeitszeiten, Löhne, Arbeitsschutz und Mutterschutz wurde als zentraler Aspekt des Arbeitnehmerschutzes angesehen.

Auf ihrer 105. Tagung (2016) hielt die Konferenz in ihrer EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit fest, dass die IAO mit der Umsetzung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit die Möglichkeit habe, zur Förderung der menschenwürdigen Arbeit betreffenden Komponenten der Agenda 2030 beizutragen, die sich insbesondere im SDG 8 niederschlagen, aber nicht darauf beschränkt sind. Andere SDGs mit besonderer Relevanz für die mit Ungleichheit und Arbeitsmarktinstitutionen verbundenen Fragen sind das SDG 10 (Ungleichheit) und das SDG 5 (Geschlechtergleichstellung).

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

34. In den vergangenen zwei Jahrzehnten ist die Ungleichheit in den meisten Industrieländern sowie in vielen Entwicklungsländern gewachsen, was Besorgnisse hinsichtlich der Folgen für die Armutsminderung, den sozialen Zusammenhalt und die gesamtwirtschaftliche Leistung wachgerufen hat. Einkommensungleichheit hat vertikale und horizontale Dimensionen: Ungleichheit zwischen Arm und Reich, zwischen Männern und Frauen und zwischen Jugendlichen und älteren Arbeitnehmern sowie Ungleichheit, die Gruppen in prekären Situationen, etwa Migranten oder indigene Völker, betrifft. Einkommensungleichheit geht allgemein mit einer Ungleichheit in Bezug auf Chancen, Qualifikationen und Rechten einher, die die Einkommensungleichheit weiter verschärft.
35. Weltweit entfallen die individuellen und Familieneinkünfte zum überwiegenden Teil auf Einkommen aus Lohnarbeit und selbständiger Tätigkeit. In den Industrieländern besteht das Haushaltseinkommen zu 60 bis 80 Prozent aus Löhnen. In den Entwicklungsländern sind 30 bis 60 Prozent des Haushaltseinkommens Lohnes, während der Rest im Wesentlichen aus selbständiger Tätigkeit erwirtschaftet wird.¹⁵ Infolgedessen werden die Einkünfte des Großteils der Weltbevölkerung und das Ausmaß der Ungleichheit weitgehend durch die Arbeitsmarktleistung bestimmt, also die Frage, ob der Markt Arbeitsplätze schafft, von welcher Qualität diese Arbeitsplätze sind und wer Zugang zu ihnen hat. Da der Arbeitsmarkt, wenn er nicht angemessen gelenkt wird, eine wichtige Quelle der Ungleichheit sein kann, bedeutet dies, dass Umverteilungsmaßnahmen (Sozialschutz, Besteuerung und Bereitstellung öffentlicher Leistungen) zwar ein grundlegendes Instrument für den Abbau von Ungleichheit sind, als alleiniges Mittel allerdings nicht ausreichen.
36. Die Verteilung von Einkommen auf dem Arbeitsmarkt ist nicht einfach nur auf das Wirken der Marktkräfte zurückzuführen, sondern hängt auch von den Institutionen ab, die den Arbeitsmarkt steuern. Dazu gehören unter anderem: Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Mindestlöhne, Gesetze und Arbeitsbeziehungen zur Regelung von Beschäftigungsverträgen, Arbeitszeiten und Mutterschutz sowie andere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ebenso wichtig sind Gesetze, Politikkonzepte und Institutionen, die darauf abzielen, Diskriminierung, Gewalt und Belästigung zu bekämpfen und Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer ungeachtet ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer Rasse, ihres Migrantenstatus oder ihres Gesundheitszustands zu fördern. Wirksame und zugängliche Justizsystemen, flexible Streitbeilegungsverfahren und fundierte Strategien zur Durchsetzung von Vorschriften können dazu beitragen, Ansprüche in tatsächliche Leistungen umzuwandeln, und damit ausgleichende Wirkung auf die Arbeitsmarktergebnisse haben. Die Steuerpolitik spielt ebenfalls eine Rolle.

¹⁵ Siehe IAA: *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality*, Genf, 2015.

37. Empirische Daten lassen erkennen, dass Arbeitsmarktinstitutionen auch Einfluss auf die Ergebnisse für Beschäftigte in der informellen Wirtschaft sowie das Funktionieren informeller Arbeitsmärkte haben.¹⁶

Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes und Mehrwert einer Prüfung durch die Internationale Arbeitskonferenz

38. Es ist an der Zeit, dass die Konferenz erörtert, wie Arbeitsmarktinstitutionen zu einer Verringerung der wachsenden Einkommensungleichheit und anderer Formen von Ungleichheit in einer sich rasch wandelnden Arbeitswelt beitragen können. Diese allgemeine Aussprache könnte ein tieferes Verständnis der Frage vermitteln, wie sich Einkommensungleichheit und andere Formen von Ungleichheit mit Hilfe von Arbeitsmarktregelungen und -institutionen bekämpfen lassen. Insbesondere könnte erörtert werden, welche Institutionen und Politikkonzepte, darunter Verteilungs- und Umverteilungsmaßnahmen, eine geeignete Grundlage für soziale Gerechtigkeit für alle bilden können und was erforderlich wäre, um sie umzusetzen. Diese allgemeine Aussprache wäre eine konkrete Folgemaßnahme zu den Diskussionen der Jubiläumstagung 2019 und zur Tagung 2019 des Hochrangigen politischen Forums für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (HLPF) mit dem übergeordneten Thema: „Befähigung der Menschen zur Selbstbestimmung und Sicherstellung von Inklusion und Gleichheit“.

Erwartetes Ergebnis

39. Aus dieser Aussprache würde eine genauere Orientierung und Anleitung in Bezug auf die Arbeitsmarktinstitutionen und beschäftigungspolitischen Maßnahmen hervorgehen, die zum Abbau von Ungleichheit gestärkt oder reformiert werden müssen, wobei sicherzustellen ist, dass niemand den Anschluss verliert. Das Ergebnis dieser Aussprache würde den Beitrag der IAO zur Agenda 2030 stärken und in die für Juni 2022 vorgesehene wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Arbeitnehmerschutz) einfließen. In Anbetracht der verschiedenen Politikbereiche, die für den Arbeitnehmerschutz relevant sind, würde eine allgemeine Aussprache über Ungleichheit und die Welt der Arbeit die Möglichkeit bieten, ein erstes Paket von Politikfragen zu behandeln und zu evaluieren und damit eine Ausgangsbasis für die Festlegung einer stärker fokussierten Tagesordnung für die Aussprache 2022 zu schaffen.

Vorbereitung der Aussprache der Konferenz

40. Als Informationsgrundlage für die allgemeine Aussprache würden Forschungsarbeiten, grundsatzpolitische Dialoge, dreigliedrige Sachverständigentagungen und andere Aktivitäten dienen, die derzeit im Zusammenhang mit der Initiative für erwerbstätige Frauen und einer Reihe einschlägiger Themen durchgeführt werden, etwa atypische Formen der Beschäftigung, Löhne, Lohnverteilung und Lohnpolitik, Arbeitszeit oder Integration von Arbeitsmigranten in den Arbeitsmarkt. Was das letztgenannte Thema angeht, so werden sich aus den Arbeiten, die im Rahmen des Aktionsplans im Anschluss an die allgemeine Aussprache der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) 2017 über Arbeitsmigration durchgeführt werden, neue Erkenntnisse ergeben. Hinsichtlich der Arbeitszeit werden die Ergebnisse der entsprechenden Allgemeinen Erhebung und die anschließende Debatte des Ausschusses

¹⁶ Dies wird gewöhnlich als „Leuchtturmeffekt“ bezeichnet: Formelle Gesetze geben eine soziale Norm vor, die zu einem Bezugspunkt für die Verhandlungen zwischen informell beschäftigten Lohnarbeitern und ihren Arbeitgebern wird. Der Leuchtturmeffekt wurde erstmals in Brasilien im Zusammenhang mit der Verwendung des Mindestlohns bei der Lohnfestsetzung für informell beschäftigte Arbeitnehmer beschrieben, lässt sich jedoch auch auf andere Formen des Arbeitnehmerschutzes wie Arbeitszeitbegrenzung und bezahlten Urlaub anwenden. Siehe: P. Souza und P. Baltar (1979), „[Salário mínimo e taxa de salários no Brasil](#)“, *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Bd. 9, S. 629-660.

für die Durchführung der Normen auf der IAK im Juni 2018 zusätzliche Inputs liefern. Die Ausgabe 2018/19 des Global Wage Report wird Informationen zu Tendenzen bei den Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen über Regionen und Sektoren hinweg und den politischen Maßnahmen enthalten, die zur Beseitigung dieser Unterschiede getroffen worden sind. Andere einschlägige Arbeiten des Amts würden ebenfalls Berücksichtigung finden, beispielsweise das Symposium über Einkommensungleichheit, Arbeitsmarktinstitutionen und Macht der Arbeitnehmer, das 2013 vom Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer (ACTRAV) organisiert wurde.

2. Neueste Informationen im Zusammenhang mit den zu vier Themen vorgesehenen Folgemaßnahmen

A. Beilegung individueller Arbeitsstreitigkeiten

41. Die Forschungstätigkeit des Amts zu Mechanismen für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten im Rahmen des Aktionsplans zur Umsetzung der Schlussfolgerungen der IAK in Bezug auf die wiederkehrende Diskussion über sozialen Dialog, die 2013 angenommen wurden, wird fortgeführt. Es wurden Untersuchungen in Auftrag gegeben, die mehr als 50 Länder in allen Regionen erfassten. Die Ergebnisse wurden auf nationalen und subregionalen Workshops, Tagungen von Streitbeilegungsstellen und während der jährlichen Lehrgänge über den Aufbau einer wirksamen Streitprävention und -beilegung im Internationalen Ausbildungszentrum der IAO, Turin, vorgestellt.
42. Die Forschungsergebnisse zeigen, dass die Mitgliedstaaten in Bezug auf ihre Fähigkeit, faire und effiziente Systeme zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten einzurichten und zu erhalten, unzähligen Herausforderungen gegenüberstehen und damit auch bei der Gewährleistung des Zugangs zur Justiz in der Welt der Arbeit mit Problemen konfrontiert sind.
43. Rechtsrahmen weisen häufig Schwächen auf. Einige haben einen begrenzten effektiven Geltungsbereich, was auf schwerfällige Verfahren zurückzuführen sein kann. Eine Vielzahl von Institutionen und Verfahren kann zu Überlagerungen oder Unsicherheit in Bezug auf die gerichtliche Zuständigkeit führen. Diese Herausforderungen können durch die Nichtumsetzung oder durch eine mangelnde Fähigkeit zur Umsetzung von Ergebnissen noch verstärkt werden.
44. Der Zugang zu Kollektivmechanismen kann informelle, kostengünstigere, schnellere und stressfreiere Streitbeilegungsoptionen für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer gewährleisten. Systeme, die das Schwergewicht auf die freiwillige Prävention und Beilegung von Streitigkeiten legen, können kosteneffektiver und in Bezug auf die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses erfolgreicher sein.
45. Die Mitgliedstaaten reagieren auf diese Herausforderungen. Einige haben Statistik- und Fallverwaltungssysteme eingeführt oder verbessert. Eine verstärkte Nutzung von Schlichtung/Vermittlung ist weit verbreitet, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Justizsysteme, wenn auch mit unterschiedlichem Erfolgsgrad. Die Institutionen für die Beilegung von Streitigkeiten gehen in zunehmendem Maße aktiv und gezielt vor, um auf jene Menschen zuzugehen, die ihrer Dienste bedürfen, und sie in ihrer Position zu stärken. Sie legen daher größeres Gewicht auf Informations-, Sensibilisierungs-, Beratungs- und Bildungsdienste.
46. Die Forschungsergebnisse werden verbreitet. Im Dezember 2016 wurde ein Buch über die Länder der OECD veröffentlicht.¹⁷ In Vorbereitung sind ein globales Papier und zwei regionale Papiere sowie eine Reihe von Kurzdossiers. Die Ergebnisse werden den technischen Beratungsdiensten in mehreren Ländern als Informationsgrundlage dienen. Sie sind in den

¹⁷ Siehe: M. Ebisui, S. Cooney und C. Fenwick (Hrsg.): *Resolving Individual Labour Disputes – A Comparative Overview* (Genf, IAA, 2016).

Bericht für die wiederkehrende Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Jahr 2017 eingeflossen und werden auch in dem Bericht für die wiederkehrende Diskussion über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit im Jahr 2018 präsentiert werden.

47. Im Einklang mit dem Aktionsplan bemüht sich das Amt um die Erarbeitung von Leitgrundsätzen für die wirksame Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten. Im Rahmen von Untersuchungen sind die Grundsätze geprüft worden, die sich aus den bestehenden internationalen Arbeitsnormen ableiten lassen. Dabei sind auch globale Entwicklungen bei der Förderung des Zugangs zur Justiz im Rahmen der SDGs analysiert worden. Vorschläge für Leitgrundsätze werden im Zuge der laufenden Arbeiten auf Landesebene erprobt werden. Sie werden auch auf einer Reihe von subregionalen Tagungen von Einrichtungen für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten geprüft werden. Erkenntnisse erhofft man sich auch von ausgewählten Experten im multilateralen System und von der wissenschaftlichen Gemeinschaft.
48. Die Forschung lässt darauf schließen, dass die Herausforderungen, die der Umsetzung internationaler Arbeitsnormen entgegenstehen, dadurch verstärkt werden können, dass es kein gesondertes IAO-Instrument gibt, das umfassend und ausführlich Leitprinzipien für ein effektives System der Arbeitsstreitbeilegung festlegt.
49. Die bestehenden Normen werden im Rahmen des Normenüberprüfungsmechanismus behandelt werden: vier der sechs Instrumente der Normenreihe 12 betreffen die Streitbeilegung. Die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen werden vermutlich anlässlich der wiederkehrenden Diskussion 2018 über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit weiter präzisiert werden. Dies wird zusammen mit weiteren Forschungsergebnissen das Amt in die Lage versetzen, den Verwaltungsrat hinsichtlich der Zweckmäßigkeit von Maßnahmen und der Form, die solche Maßnahmen annehmen sollten, zu beraten.

B. Atypische Beschäftigungsformen

50. Die Sachverständigentagung über atypische Beschäftigungsformen, die im Februar 2015 stattfand und vom Verwaltungsrat auf seiner Tagung im März 2015 bestätigt wurde, bat das Amt, zu untersuchen, ob in den internationalen Arbeitsnormen Lücken bestehen oder ob bestimmte Instrumente der heutigen Realität der Welt der Arbeit nicht mehr ausreichend entsprechen, und mögliche Hindernisse zu ermitteln, die der Ratifizierung von Normen entgegenstehen. Das Amt wurde ersucht, möglicherweise im Rahmen von Sachverständigentagungen zu evaluieren, ob zusätzliche Arbeitsnormen erforderlich sind, um die Fragen der Zeitverträge, beispielsweise befristeter Verträge, und der Diskriminierung aufgrund des Beschäftigungsstatus zu behandeln. Im Verlauf der wiederkehrenden Diskussion über Arbeitnehmerschutz auf der 104. Tagung der Konferenz bekräftigten die Mitgliedsgruppen die Notwendigkeit, die Frage zusätzlicher internationaler Arbeitsnormen zu evaluieren, möglicherweise im Rahmen einer Sachverständigentagung, und dabei insbesondere, aber nicht ausschließlich den Normenüberprüfungsmechanismus zu nutzen. Auf der 325. Tagung des Verwaltungsrats im November 2015 wurde im Zusammenhang mit den Folgemaßnahmen zur wiederkehrenden Diskussion darauf hingewiesen, dass der Verwaltungsrat eine solche Tagung für 2017 einberufen könnte und dass das Zusammenspiel und die Koordinierung einer solchen Tagung mit dem Normenüberprüfungsmechanismus geklärt werden würden. Als Informationsgrundlage für die vorgeschlagene Sachverständigentagung werden Aktivitäten dienen, die das Amt unlängst im Zusammenhang mit atypischen Beschäftigungsformen durchgeführt hat und die Teil der Bemühungen sind, die Wissensbasis des Amts in diesem neu aufkommenden Bereich zu erweitern. Die Veranstaltung der Tagung hängt davon ab, ob Mittel zur Verfügung stehen.

C. *Menschenwürdige Arbeit in der Welt des Sports* ¹⁸

51. Dieses Thema wird im Rahmen der Tagesordnung der Konferenz auf der Grundlage einer Anregung von UNI Global Union erörtert. ¹⁹ Da es sich hierbei um eine neu aufkommende und sektorspezifische Frage handelt, wurde in der dem Verwaltungsrat im November 2016 unterbreiteten Vorlage angeregt, dieses Thema zunächst von einer sektorspezifischen Fachtagung oder Sachverständigentagung behandeln zu lassen. Die Mitgliedsgruppen hätten dadurch die Möglichkeit, das Ausmaß des Problems und seine besonderen rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen zu prüfen. Auf ihren Tagungen vom 11. bis 13. Januar 2017 prüften die sektorspezifischen Beratungsorgane den Vorschlag und empfahlen, das Thema auf einem Globalen Dialogforum im Rahmen des Programms der Sektortagungen 2018–19 zu erörtern. Der Verwaltungsrat billigte diese Empfehlung auf seiner 329. Tagung (März 2017) als Teil des Programms globaler Sektortagungen für 2018–19. ²⁰ Für 2019 ist ein Globales Dialogforum für menschenwürdige Arbeit in der Welt des Sports geplant worden, dessen Termine und Zusammensetzung dem Verwaltungsrat auf einer künftigen Tagung vorgeschlagen werden.

D. *Unabhängigkeit und Schutz im öffentlichen Dienst (Kampf gegen Korruption)* ²¹

52. Die Schlussfolgerungen des Globalen Dialogforums zu Herausforderungen für Kollektivverhandlungen im öffentlichen Dienst (Genf, 2. bis 3. April 2014) enthalten Hinweise auf die Rolle der Rechtsvorschriften, des sozialen Dialogs und der Kollektivverhandlungen für die Unabhängigkeit und den Schutz von öffentlich Bediensteten. Dazu gehören auch die Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Korruption. Die Arbeitnehmergruppe hat diese Frage im Oktober 2014 auch in den sektorspezifischen Beratungsorganen hervorgehoben. Der Verwaltungsrat wurde im November 2015 darüber informiert, dass von der Internationale der öffentlichen Dienste ein Vorschlag für die Tagesordnung der Konferenz im Hinblick auf eine Normensetzung eingegangen sei, mit dem Ziel, die Unabhängigkeit, Unparteilichkeit und den Schutz bestimmter Kategorien von öffentlich Bediensteten zu gewährleisten, namentlich durch Bekämpfung der Korruption. ²²

53. Da es sich hierbei um ein neues Thema mit noch offenen Fragen handelt, beispielsweise ob sich die IAO bei ihrer Arbeit auch mit Arbeitnehmern im privaten Sektor befassen sollte, wurde in der dem Verwaltungsrat im November 2016 unterbreiteten Vorlage angeregt, dieses Thema zunächst von einer Sachverständigentagung behandeln zu lassen. Auf ihren Tagungen vom 11. bis 13. Januar 2017 empfahlen die sektorspezifischen Beratungsorgane dem Amt, Untersuchungen zu dem Thema im Rahmen des sektorspezifischen Programms 2018–19 durchzuführen.

¹⁸ Siehe [GB.328/INS/3](#), Anhang I, Abschnitt 2 C), Abs. 39 und 40. Siehe [GB.328/PV](#), Abs. 17 (Arbeitnehmergruppe).

¹⁹ Siehe [GB.320/INS/2](#), Abs. 30.

²⁰ Siehe [GB.329/POL/4](#), Anhang II; [GB.329/PV](#), Abs. 512.

²¹ Siehe [GB.328/INS/3](#), Anhang I, Abschnitt 2 D), Abs. 41–43. Siehe [GB.328/PV](#), Abs. 17 (Arbeitnehmergruppe erklärt, der Kampf gegen Korruption solle sich sowohl auf öffentliche Dienste als auch auf den privaten Sektor erstrecken), 20 (IMEC stellt fest, der Verwaltungsrat habe die sektorspezifischen Beratungsorgane verfrüht ersucht, die Aufnahme einer Sachverständigentagung in die Vorschläge für 2018–19 in Betracht zu ziehen, denn es sei nicht erforderlich, dass der Verwaltungsrat seine Präferenz hinsichtlich eines der vier möglichen künftigen Themen bekundet, die weiterer Arbeit bedürfen).

²² Siehe [GB.325/INS/2](#), Abs. 31.

Anhang II

Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten Fachgegenstände (2010–23)

Tagung	Fachgegenstände			
99. (2010)	Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Ausarbeitung einer eigenständigen Empfehlung betreffend HIV/Aids in der Welt der Arbeit – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Überprüfung der Folgemaßnahmen zur Erklärung von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.
100. (2011)	Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht – allgemeine Aussprache .	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Schutzes (Soziale Sicherheit) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	
101. (2012)	Ausarbeitung einer eigenständigen Empfehlung betreffend den sozialen Basisschutz – Normensetzung , einmalige Beratung.	Krise der Jugendbeschäftigung – allgemeine Aussprache .	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit und der Folgemaßnahmen (neugefasst, Juni 2010) zur Erklärung von 1998.	
102. (2013)	Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demographischen Kontext – allgemeine Aussprache .	Nachhaltige Entwicklung, menschenwürdige Arbeit und grüne Arbeitsplätze – allgemeine Aussprache .	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Dialogs im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Weitere Überprüfung der verbleibenden Maßnahmen, die die Konferenz gemäß Artikel 33 der Verfassung der IAO angenommen hat, um sicherzustellen, dass Myanmar die Empfehlungen des Untersuchungsausschusses zur Zwangsarbeit einhält.
103. (2014)	Ergänzung des Übereinkommens (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, zur Beseitigung von Umsetzungslücken zur Förderung von Präventions-, Schutz-, und Entschädigungsmaßnahmen, um eine effektive Beseitigung von Zwangsarbeit zu erreichen – Normensetzung , einmalige Beratung.	Erleichterung von Übergängen von der informellen zur formellen Wirtschaft – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Zweite wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Billigung der Änderungen des Codes des Seearbeitsübereinkommens, 2006, wie von dem nach Artikel XIII des Übereinkommens eingesetzten Dreigliedrigen Sonderausschuss angenommen.
104. (2015)	Der Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Kleine und mittlere Unternehmen und die Schaffung von menschenwürdigen und produktiven Arbeitsplätzen – allgemeine Aussprache .	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Schutzes (Arbeitnehmerschutz) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	

Tagung	Fachgegenstände			
105. (2016)	Menschenwürdige Arbeit für Frieden, Sicherheit und Katastrophenresilienz: Neufassung der Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944 – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten – allgemeine Aussprache .	Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Billigung der Änderungen der Anhänge des Übereinkommens (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003, und des Codes des Seearbeitsübereinkommens, 2006, wie vom Dreigliedrigen Sonderausschuss angenommen.
106. (2017)	Menschenwürdige Arbeit für Frieden, Sicherheit und Katastrophenresilienz: Neufassung der Empfehlung Nr. 71 – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Arbeitsmigration – allgemeine Aussprache .	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Aufhebung und/oder Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 4, 15, 28, 41, 60 und 67.
107. (2018)	Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Effektive Entwicklungszusammenarbeit der IAO zur Unterstützung der Ziele für nachhaltige Entwicklung – allgemeine Aussprache .	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 21, 50, 64, 65, 86 und 104 und Zurückziehung der Empfehlungen Nr. 7, 61 und 62.
108. (2019) (zu vervollständigen)	[Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).]			
109. (2020) (zu vervollständigen)	[Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).]		Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Schutzes (Soziale Sicherheit) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Zurückziehung des Übereinkommens Nr. 31.
110. (2021) (zu vervollständigen)			Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	
111. (2022) (zu vervollständigen)			Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Schutzes (Arbeitnehmerschutz) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	
112. (2023) (zu vervollständigen)			Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	

Anhang III

Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz – Zeitlinie (2015–19)

* Normensetzung
x Jahrhundertinitiative

