



Verwaltungsrat

334. Tagung, Genf, 25. Oktober – 8. November 2018

GB.334/INS/6

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 3. September 2018

Original: Englisch

SECHSTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Bericht der Zehnten Europäischen Regionaltagung (Istanbul, 2.–5. Oktober 2017)

Die Behandlung des beigefügten Dokuments wurde von der 332. Tagung (März 2018) auf die gegenwärtige Tagung des Verwaltungsrats verschoben.



Verwaltungsrat

332. Tagung, Genf, 8.–22. März 2018

GB.332/INS/4

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 16. Februar 2018

Original: Englisch

VIERTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Bericht der Zehnten Europäischen Regionaltagung (Istanbul, 2.–5. Oktober 2017)

Zweck der Vorlage

Diese Vorlage enthält den Schlussbericht der Zehnten Europäischen Regionaltagung, die vom 2. bis 5. Oktober 2017 in Istanbul, Türkei, zusammentrat. Anhang I enthält die Schlussfolgerungen der Tagung: die Initiative von Istanbul, und Anhang II enthält den Bericht des Vollmachtenausschusses, der dem Verwaltungsrat auf Ersuchen der Tagung gemäß Artikel 9 Absatz 4 der *Regeln für Regionaltagungen* (2008) zur Kenntnis gebracht werden soll.

Der Verwaltungsrat wird gebeten, den Beschlussentwurf in Absatz 213 zu prüfen.

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Einschlägige Ergebnisvorgabe/einschlägiger übergreifender grundsatzpolitischer Faktor: Alle.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: In dem Beschlussentwurf wird der Generaldirektor aufgefordert, die Initiative von Istanbul bei der Durchführung der laufenden Programme und bei der Ausarbeitung zukünftiger Programm- und Haushaltsvorschläge zu berücksichtigen.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Siehe oben „Grundsatzpolitische Konsequenzen“.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Siehe Beschlussentwurf in Absatz 213.

Verfasser: Hauptabteilung Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen (RELMEETINGS).

Verwandte Dokumente: Bericht des Generaldirektors an die Zehnte Europäische Regionaltagung: *Welche Zukunft für menschenwürdige Arbeit in Europa und Zentralasien: Chancen und Herausforderungen*, der als Diskussionsgrundlage für die Tagung diente, und *Bericht über die Förderung und Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik in Europa und Zentralasien*, der während der im Rahmen der Tagung abgehaltenen besonderen Plenardebatte zum Thema „Organisation von Arbeit und Produktion sowie Förderung und Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung)“ behandelt wurde.

Wahlen und Ernennungen

1. Die Zehnte Europäische Regionaltagung der IAO fand vom 2. bis 5. Oktober 2017 in Istanbul, Türkei, statt.
2. Im Namen der Regierungsgruppe schlug ein Vertreter der Regierung Deutschlands eine Kandidatin für die Position der Vorsitzenden der Regionaltagung vor, und die Tagung wählte einstimmig Frau Jülide Sarieroğlu, Ministerin für Arbeit und soziale Sicherheit der Türkei, in diese Position. Die Tagung wählte einstimmig Frau Mira Carovska, Ministerin für Arbeit und Sozialpolitik der Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, zur stellvertretenden Vorsitzenden für die Regierungsgruppe, Frau Renate Hornung-Draus, Geschäftsführerin der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Leiterin der Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, zur stellvertretenden Vorsitzenden für die Arbeitgebergruppe und Herrn Nikolay Shatokhin, Vorsitzender der Gewerkschaft der Wirtschaftsingenieure der Russischen Föderation, zum stellvertretenden Vorsitzenden der Arbeitnehmergruppe.
3. In Übereinstimmung mit den *Regeln für Regionaltagungen* (2008) (im Folgenden *Regeln*) ernannte die Tagung die Mitglieder ihres Vollmachtenausschusses wie folgt: Herrn Claude March (Regierung, Malta), Herrn Flemming Dresen (Arbeitgeber, Dänemark) und Herrn Jahangir Aliyev (Arbeitnehmer, Aserbaidshan).
4. Die Tagung setzte einen aus fünf Regierungsvertretern, fünf Arbeitgebervertretern und drei Arbeitnehmervertretern bestehenden Redaktionsausschuss mit dem Auftrag ein, die Schlussfolgerungen der Tagung zu erarbeiten:

Regierungsvertreter:

Estland
Frankreich
Russische Föderation
Schweden
Türkei

Arbeitgebervertreter:

Frau R. Hornung-Draus (Deutschland)
Herr J. Lacaso Aso (Spanien)
Herr H. Munthe (Norwegen)
Herr B. Matthey (Schweiz)
Herr Z. Yildiz (Türkei)

Arbeitnehmervertreter:

Herr J. Sattarova (Aserbaidshan)
Herr A. Panychev (Russische Föderation)
Mr O. Yildiz (Türkei)

5. Die Tagung setzte die Anwendung einiger Bestimmungen der *Regeln* in Übereinstimmung mit Artikel 8 außer Kraft.¹

¹ Artikel 11 der *Regeln* wurde in Bezug auf die Funktionsweise des mit den Schlussfolgerungen der Tagung beauftragten Redaktionsausschusses außer Kraft gesetzt, damit er seine Aufgabe effizient wahrnehmen und selbst über seine Modalitäten entscheiden kann, und Artikel 10 zum Rederecht wurde in Bezug auf die Organisation der besonderen Plenardebatten außer Kraft gesetzt, um ihnen mehr Flexibilität bei der Organisation ihrer Arbeit zu ermöglichen.

6. Der Generaldirektor, der nach Artikel 7 der *Regeln* mit der Organisation der Tagung beauftragt ist, informierte den Vorstand der Tagung über eine am 27. September 2017 eingegangene Mitteilung der Generalsekretariate des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB) und des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB), in der darum ersucht wurde, sie an alle Tagungsteilnehmer zu verteilen. In Wahrnehmung seiner Aufgaben gemäß Artikel 6 der *Regeln* entschied sich der Vorstand einstimmig gegen die Verteilung und kam überein, auf diese Entscheidung im Tagungsbericht einzugehen.

Eröffnungsansprachen

7. *Die Vorsitzende* begrüßte die Teilnehmer zur Zehnten Europäischen Regionaltagung und hieß sie in Istanbul, einer Wiege der Zivilisation, willkommen. Sie dankte den Verbänden der Sozialpartner für die Perspektiven, die sie in die Vorbereitungen für die Tagung – die letzte Europäische Regionaltagung vor dem einhundertjährigen Jubiläum der IAO – eingebracht hätten. Die hochrangige Zusammensetzung der Tagung garantiere eine fruchtbare Diskussion über Beschäftigungs- und Arbeitsmarkthemen. Mit der Initiative zur Zukunft der Arbeit und der Förderung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (Agenda 2030) werde die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten der Region gestärkt. Wie aus dem Bericht des Generaldirektors hervorgehe, hätten alle 51 Länder der Region Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen können, auch wenn zu wenige Arbeitsplätze für qualifizierte Kräfte entstanden seien. Vollbeschäftigung solle angestrebt werden, ohne die Ziele von menschenwürdiger Arbeit, insbesondere in Bezug auf Arbeitnehmerrechte und Sozialschutzsysteme, aus den Augen zu verlieren. Einige Länder verzeichneten Höchststände bei der Beschäftigung, so auch bei der Jugendbeschäftigung; das politische Umfeld sei jedoch nach wie vor schwierig. Die Anstrengungen sollten sich auf Qualifizierung, die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Jugendlichen, Arbeitsschutzmaßnahmen und eine engere Verknüpfung von Bildung und Beschäftigung richten.
8. Die wissenschaftlichen und technischen Errungenschaften der Gegenwart seien erstaunlich. Die Kehrseite der Medaille seien die politischen Umbrüche in der Welt. Insbesondere die Türkei sei von dem seit sieben Jahren währenden Bürgerkrieg in Syrien betroffen, der den größten Migrationsstrom seit dem Zweiten Weltkrieg ausgelöst habe. Flüchtlinge würden häufig zu Opfern von Fremdenfeindlichkeit. Die Türkei verfolge eine Politik der offenen Tür und habe bislang humanitäre Hilfe im Umfang von 30 Milliarden US-Dollar geleistet. In dem Land gebe es mehr als 3 Millionen Flüchtlinge; die Regierung werde sie jedoch weiterhin unterstützen und ihnen Zugang zum Arbeitsmarkt gewähren.
9. Die vergangenen Jahre seien durch eine Reihe von Krisen, darunter die Finanzkrise von 2008, geprägt gewesen. Im Zuge dieser Entwicklungen sei die Arbeitslosigkeit gestiegen, mittlerweile aber wieder auf den Vorkrisenstand von 10,2 Prozent zurückgekehrt. Zudem habe in der Türkei am 15. Juli 2016 ein gescheiterter Militärputsch stattgefunden, bei dem es zu einer bedauernswerten Zahl von Todesfällen und Verletzungen sowie zu Schäden an der Infrastruktur, insbesondere am Parlamentsgebäude, gekommen sei. Letztlich habe sich die türkische Demokratie allerdings als standhaft erwiesen, und der Putsch sei durch den Willen des Volkes überwunden worden. Trotz des versuchten Staatsstreichs sei die Wirtschaft im zweiten Quartal 2017 um 5,1 Prozent gewachsen, die Erwerbsbeteiligung von Frauen sei gestiegen, und die Anreize zur Schaffung von Arbeitsplätzen auf der Grundlage aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, darunter Berufsausbildung, Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen und Hilfsprogramme für Arbeitslose, trügen erste Früchte. Sozialer Dialog, Solidarität und Zusammenarbeit würden konsequent gefördert.
10. *Der Generaldirektor* dankte der Regierung der Türkei für die großen Anstrengungen, die sie zur Unterstützung der Organisation der Regionaltagung in Istanbul unternommen habe. Die

Stadt sei der perfekte Tagungsort, um alle Teile Europas und Zentralasiens zusammenzubringen. Die Zukunft scheine viel Ungewissheit zu bergen. Seit der letzten Europäischen Regionaltagung (Oslo, Norwegen, 2013) sei Europa, das mit der Wahrung des Friedens seit der Mitte des vergangenen Jahrhunderts seine größte Errungenschaft verzeichnet habe, durch den Terrorismus auf die Probe gestellt und durch den beispiellosen Zustrom von Menschen auf der Flucht vor Konflikten und Entbehrungen destabilisiert worden. Dazu lasse sich zweierlei festhalten. Erstens habe die Türkei derzeit mehr Flüchtlinge als jedes andere Land der Welt aufgenommen, und ihre Bürger ließen diesen äußerst schutzbedürftigen Menschen Solidarität, Mitgefühl und Unterstützung zuteilwerden. Andere Länder sollten sich daran ein Beispiel nehmen. Zweitens sei Europa nicht abgekoppelt von den Geschehnissen in anderen Regionen.

11. Die wirtschaftliche Erholung seit der Wirtschafts-, Sozial- und Beschäftigungskrise von 2008 verlaufe langsam, ungewiss und bisweilen fragil, wenngleich sich die makroökonomischen Werte in der Region verbesserten. Allerdings verzeichne die Region nach wie vor eine hohe Arbeitslosigkeit, eine Stagnation der Löhne und Jugendarbeitslosigkeit. Es sei dringend erforderlich, die Lage am Arbeitsmarkt zu verbessern, menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten auszuweiten und für ausgewogenere Arbeitsmarktergebnisse zu sorgen, um der zunehmenden Ungleichheit Einhalt zu gebieten, die selbst ein Hemmnis für Wachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen darstelle. Zudem dürften relativ niedrige Arbeitslosenzahlen nicht über strukturelle Probleme wie unfreiwillige Teilzeit- oder befristete Arbeit hinwegtäuschen. Der Verlust des Vertrauens der Öffentlichkeit in die Fähigkeit von Politik und Institutionen, ihren Erwartungen glaubwürdig und wirksam nachzukommen, sei ein deutlicher Ansporn für Verbesserungen.
12. Mit ihren fest etablierten Sozialschutzsystemen sowie starken, unabhängigen und repräsentativen Sozialpartnern seien Europa und Zentralasien gut dafür gerüstet, diese Herausforderungen zu meistern. Darüber hinaus seien in der Region nach der Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, durch Usbekistan alle grundlegenden IAO-Übereinkommen ratifiziert worden. Die Aufsichtsmechanismen der IAO wirkten darauf hin, dass Ratifizierung und Umsetzung Hand in Hand gingen.
13. Dass die Türkei während des Putsches vom 15. Juli 2016 ihre demokratischen Rechte und Freiheiten mutig und erfolgreich verteidigt habe, sei von der internationalen Gemeinschaft, darunter der IAO, begrüßt worden, und die Organisation bedauere gemeinsam mit den Menschen in der Türkei zutiefst den tragischen Verlust von Menschenleben. Die Maßnahmen zur Wahrung dieser demokratischen Rechte, einschließlich der Notstandsmaßnahmen, sollten jedoch mit den grundlegenden Rechten bei der Arbeit im Einklang stehen, deren Schutz durch die ratifizierten IAO-Übereinkommen gewährleistet werde. Massenentlassungen von Beschäftigten im öffentlichen Sektor dürften nicht durch Diskriminierung, die Bestrafung Unschuldiger oder die Behinderung von legitimen Streikmaßnahmen oder Kollektivverhandlungen in Misskredit gebracht werden. Diese Fragen hätten den Bedenken zugrunde gelegen, die viele Arbeitnehmerdelegierte zum Fernbleiben von der Tagung bewogen hätten. Der Weg nach vorn führe über den Dialog, und hier, auf dieser Tagung, sei es möglich, diesen Dialog einzuleiten und die Bedenken auszuräumen.
14. In Anbetracht des raschen Wandels in der Welt der Arbeit müssten sich auch die Aktivitäten der IAO in Europa und Zentralasien weiterentwickeln. Europa veranschauliche am besten, wie die IAO ihre Ideale und Verfahren konkret umsetze. Die IAO habe mit den von der Krise von 2008 und ihren Nachwirkungen betroffenen Ländern im Bereich der Jugendbeschäftigung und bei der Auseinandersetzung mit anderen Problemen in der Arbeitswelt zusammengearbeitet. Sie führe ihre neuen Aktivitäten zugunsten von Flüchtlingen in der Türkei fort und habe ihre Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission erfolgreich vertieft. Vor der Elften Europäischen Regionaltagung werde es umfangreiche Veränderungen geben,

denn bis dahin dürfte die Welt den Weg zur Verwirklichung der Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (SDG), einschließlich des Ziels von inklusivem Wachstum, Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle, fast zur Hälfte zurückgelegt haben. Die IAO werde zu diesem Zeitpunkt bereits ihr einhundertjähriges Bestehen begangen haben, und der Bericht der Globalen Kommission über die Zukunft der Arbeit werde vorliegen. Jeder europäische Mitgliedstaat, von Lissabon bis Duschambe und von Valletta bis Helsinki, sei gefordert, die Zukunft der Arbeit mit zu entschlüsseln. Die Diskussionen auf der Zehnten Europäischen Regionaltagung könnten sich dabei als äußerst bedeutsam erweisen.

15. *Die stellvertretende Vorsitzende der Arbeitgebergruppe* wies darauf hin, dass die Zehnte Europäische Regionaltagung wegen der niedrigen Beteiligung von Arbeitnehmerdelegierten aus dem üblichen Rahmen falle. In dieser Hinsicht bedauere sie den Boykott von IGB und EGB, weil sich darin nach ihrer Meinung eine Nichtachtung von Dreigliedrigkeit und Multilateralismus zeige, die Kernwerte der IAO seien. Dennoch erwarte die Arbeitgebergruppe von der Tagung eine aussagekräftige dreigliedrige Erklärung.
16. Viele Länder in der Region hätten Maßnahmen in Übereinstimmung mit der „Erklärung von Oslo“ ergriffen, die einen Rahmen für die Überwindung der negativen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Konsequenzen der Finanzkrise aufzeige. Ermutigende Anzeichen für eine wirtschaftliche Erholung, wenngleich je nach Land mit unterschiedlichen Wachstumsraten, deuteten darauf hin, dass bewertet werden müsse, was funktioniere und was nicht.
17. Die Nutzung des Potenzials und der Möglichkeiten, die die Zukunft für die wirtschaftliche und soziale Lage in der Region bereithalte, sei ein geeigneter Ausgangspunkt für die Analyse der Zukunft der Arbeit. Frühere industrielle und technologische Revolutionen hätten im Wachstum von Volkswirtschaften und Produktivität sowie in der Schaffung neuer Arbeitsplätze resultiert. Trotz kurzfristiger Schwierigkeiten infolge der Ersetzung manueller Arbeit und der Notwendigkeit, Qualifikationen und Kompetenzen zu steigern, ließe das Tempo der Veränderungen es zu, dass die allgemeine und berufliche Bildung Schritt halten und niedrig- und mittelqualifizierte Arbeitnehmer mit den für eine produktive Tätigkeit erforderlichen neuen Qualifikationen und Kompetenzen ausstatten könne.
18. Eine der wichtigsten Herausforderungen bestehe darin, sicherzustellen, dass wegfallende Arbeitsplätze durch neue Arbeitsplätze in Informationstechnologie, EDV, Logistik und anderen komplexeren Aufgabenfeldern ersetzt würden. Hinsichtlich der Arbeitsmarktregulierung gehe es nicht um die Frage der Notwendigkeit neuer Vorschriften, sondern um die Eignung der Vorschriften für die Regulierung einer größeren Vielfalt von Beschäftigungsformen. Die Rednerin betonte, dass damit keine Deregulierung gefordert, sondern zur Umgestaltung der sozialen Sicherheit aufgerufen werde, die eine Erfassung aller Beschäftigungsformen und eine tragfähige Finanzierung gewährleisten solle.
19. Neue Konzepte für die allgemeine und berufliche Bildung und die Qualifizierung würden benötigt, um dem wachsenden Bedarf in Wissenschaft, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik sowie im Gesundheits- und Sozialsektor zu entsprechen. Es sei wichtig, Umschulungsangebote für die Menschen bereitzustellen, deren Arbeitsplätze infolge der Automatisierung verloren gingen. Die IAO solle erkunden, wie die Informationstechnologiebranche in repräsentative Strukturen eingebunden werden könnte, um ihre Vertretung zu stärken.
20. Die Erwartungen der Arbeitgeber in Europa und Zentralasien richteten sich unter anderem auf Politikkonzepte zur Förderung von Wachstum, menschenwürdiger Arbeit und Chancen für alle, aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sowie wettbewerbs- und wachstumsfördernde Maßnahmen, darunter makroökonomische Rahmenbedingungen, die Förderung von

Wirtschaftsdynamik und Investitionen, die Unterstützung des Unternehmertums und ein förderliches Umfeld für Unternehmen, das auch die Gründung neuer und innovativer Unternehmen in der formellen Wirtschaft begünstigt. Diese Konzepte sollten dazu dienen, den optimalen Einsatz von Technologien und Innovation zu gewährleisten und das mit der Zukunft der Arbeit, einem größeren sozialen Zusammenhalt und einem stärkeren nachhaltigen Wachstum verbundene Potenzial auszuschöpfen. Qualifizierungsmaßnahmen sollten so konzipiert werden, dass Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage behoben werden, und zwar durch eine engere Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und dem Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung. Zum Schutz aller Arbeitnehmer, insbesondere bei beruflichen Übergängen, würden leistungsfähige, moderne Sozialschutzsysteme benötigt. Darüber hinaus bestehe Bedarf an Migrationsprogrammen, die die Anerkennung und Zertifizierung der Qualifikationen von Wanderarbeitnehmern und ihre Beschäftigung, eine Kultur des lebenslangen Lernens, innovative betriebliche Organisationen sowie einen lebendigen, repräsentativen, inklusiven und wirksamen sozialen Dialog gewährleisten.

21. *Der Sprecher der Arbeitnehmer* erklärte, dass es ihm angesichts der begrenzten Zahl anwesender Arbeitnehmervertreter schwer falle, das Wort zu ergreifen. Er hoffe dennoch, die politische Lage in der Region und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer klar schildern und die Sicht der Arbeitnehmergruppe auf die Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit der Globalisierung und der Zukunft der Arbeit darlegen zu können.
22. Viele Länder, insbesondere einige europäische Staaten, hätten mit wirtschaftlichen, sozialen und anderen Schwierigkeiten zu kämpfen gehabt. Die Folgen der Finanzkrise von 2008 seien noch immer spürbar und beeinträchtigten die Länder und die Unternehmen in einer Weise, die nicht ignoriert werden dürfe. Die Verschlechterung der Lebensbedingungen von Bürgern und Arbeitnehmern, der Ausbruch von Konflikten, die Zunahme der Migration und der Anstieg der Inflation seien sämtlich Probleme, die angegangen werden müssten. Die Arbeitnehmergruppe strebe eine leistungsfähigere Wirtschaft und eine wohlhabendere Bevölkerung an. Dies solle durch sozialen Dialog erreicht werden. Der Redner empfahl, die G20 auf die Ergebnisse der Tagung von Istanbul aufmerksam zu machen.
23. Er wünschte sich eine stärkere Mitwirkung der Arbeitnehmerverbände an der Politikgestaltung und maß den grundlegenden Prinzipien und Werten der IAO große Bedeutung bei. Die laufenden Veränderungen, insbesondere das Missverhältnis zwischen Erträgen und Vergütung, hätten großen Einfluss auf die Volkswirtschaften. Maßnahmen zur Bekämpfung der negativen Auswirkungen der Globalisierung auf die Arbeit und die Betriebe seien wichtige Voraussetzung für nachhaltige Volkswirtschaften, einen hohen Beschäftigungsstand, die Berücksichtigung der Lebensqualität von Arbeitnehmern und die Steigerung der Produktivität. In den letzten Jahren seien die Erlöse ungerecht verteilt worden, wodurch das Wohlstandsgefälle zwischen verschiedenen Ländern zugenommen habe. Dies, so betonte der Redner, führe zu Unzufriedenheit unter den Arbeitnehmern, zum Verlust von Arbeitsplätzen und zu Löhnen unterhalb der Existenzsicherung. Wirtschaftswachstum beruhe auf Arbeit als Produktionsfaktor. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen müssten berücksichtigt werden.
24. Die Probleme, denen sich die Länder gegenüber sähen, hätten eine Schwächung der Zusammenarbeit und des sozialen Dialogs zur Folge, was zu Missverständnissen zwischen Ländern führe, die Konflikte auslösen könnten. Konflikte müssten im Rahmen eines von der IAO moderierten Dialogs beigelegt werden.

**Sonderansprache Seiner Exzellenz,
Herrn Binali Yıldırım, Premierminister
der Republik Türkei**

25. *Binali Yıldırım, Ministerpräsident der Republik Türkei*, würdigte die nahezu einhundert-jährige Arbeit der IAO zur Förderung sozialer Gerechtigkeit und dankte dem Verwaltungsrat für die Auswahl der Türkei als Gastgeberin der Regionaltagung. Er hieß alle Teilnehmer in Istanbul, einer globalen Metropole, willkommen.
26. Die Welt der Arbeit erlebe seit einigen Jahren eine Welle von Veränderungen, die sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer spürbar seien. Viele Länder hätten infolge der Finanzkrise von 2008 stark gelitten. Einige Länder seien von Terrorismus, internen Unruhen, demografischen Veränderungen und Instabilität betroffen gewesen, und die Regierungen hätten Gegenmaßnahmen treffen müssen.
27. In Syrien wüte ein Bürgerkrieg. Die Türkei habe in den vergangenen sechs Jahren 3,5 Millionen syrische Flüchtlinge aufgenommen und damit außerordentliche Großzügigkeit und überragende Gastfreundschaft bewiesen. Diese Eigenschaften seien Teil ihrer Kultur. Dafür habe sie von der internationalen Gemeinschaft Lob erhalten, aber nicht mehr. Insbesondere die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) hätten den Problemen der Türkei anscheinend gleichgültig gegenübergestanden. Das Land habe die Aufnahme der Flüchtlinge aus dem syrischen Bürgerkrieg allerdings nicht bedauert. Aktuelle Schätzungen zufolge wende es nach den Vereinigten Staaten den zweithöchsten Anteil seines BIP für humanitäre Hilfe in der Welt auf.
28. Die Wirtschaftskrise halte an, und einigen Ländern drohe der Bankrott; die Türkei sei von instabilen Gebieten umgeben, habe Flüchtlinge in großer Zahl aufgenommen und einen Putsch abgewehrt. Dennoch sei ihre Wirtschaft in der ersten Jahreshälfte 2017 um 5 Prozent gewachsen. Mit dieser Wachstumsrate, dem Doppelten des EU-Durchschnitts, stehe sie an zweiter Stelle unter den OECD-Ländern und an dritter in der Welt nach China und Indien. Dank seines nachdrücklichen Bekenntnisses zur Demokratie sei es dem Land gelungen, die Krisen zu überwinden. Die Türkei erfülle weiterhin ihre einzigartige Funktion als Brücke zwischen unterschiedlichen geografischen und kulturellen Regionen. Die Zivilluftfahrt stehe beispielhaft für eine bedeutende wirtschaftliche Wende. In den 1970er-Jahren seien die Vereinigten Staaten das wichtigste Luftverkehrsdrehkreuz gewesen, und in den 1980er-Jahren habe Westeuropa diese Rolle übernommen. In der Türkei werde ein neuer Flughafen mit einer jährlichen Kapazität von mehr als 200 Millionen gebaut, der das Land zu einer wichtigen internationalen Plattform machen werde. Das Drehkreuz verlagere sich derzeit nach Osten. In den entwickelten Ländern des Westens seien die Märkte gesättigt, während im Osten und Fernen Osten eine größere wirtschaftliche Dynamik herrsche. Dennoch seien die Schicksale aller Länder miteinander verknüpft, und Probleme müssten gemeinsam gelöst werden. Auch würde nichts durch eine Politik der Abschottung gewonnen. Der Autoritätsverlust in benachbarten Gebieten biete einen Nährboden für Terrorismus, und die Türkei bemühe sich, sein Vordringen nach Europa zu verhindern. Dank der Anstrengungen der Türkei sei die Zahl der Flüchtlinge, die über die Ägäis kämen, stark gesenkt worden. Zugleich stelle die Türkei fest, dass Mitglieder der Arbeiterpartei Kurdistans (PKK) in Europa willkommen geheißen würden. Um den Frieden zu sichern, müssten die EU, die Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS) und die internationale Gemeinschaft, einschließlich der IAO, zusammenarbeiten.
29. Der Putsch vom 15. Juli sei ein sehr schwerwiegender Angriff auf die Demokratie, die Menschenrechte und die Gesellschaft gewesen. Jahrelang habe die Fatah das türkische Militär, die Polizei, die Justiz und den öffentlichen Dienst infiltriert und auf diese Weise die Kontrolle über wichtige Institutionen erlangt. Sie habe versucht, diese zu usurpieren und gegen

das türkische Volk zu wenden. Der Putsch sei von Millionen Menschen vereitelt worden, die ihrem Glauben an die Demokratie treu geblieben seien und sich dem bewaffneten Aufstand mit passivem Widerstand entgegengestellt hätten. Die Regierung habe durchaus das Recht, die Urheber dieses Verbrechens zu bestrafen. In Westeuropa habe es eine vergleichbare Situation gegeben: Nach der Wiedervereinigung von West- und Ostdeutschland seien 500.000 öffentlich Bedienstete aus Ostdeutschland entlassen worden. Die Regierung räume ein, dass einige Menschen möglicherweise zu Unrecht inhaftiert worden seien, vertraue jedoch auf die juristischen Verfahren, die in diesen Situationen Abhilfe schaffen sollten: zu diesem Zweck sei ein Beschwerdemechanismus eingerichtet worden.

30. Das Hauptthema der Regionaltagung sei die Zukunft der Arbeit. Die Welt der Arbeit verändere sich, traditionelle Arbeitsplätze verschwänden, die Tätigkeiten seien weniger arbeitsintensiv, und es gebe weniger Arbeit in der Landwirtschaft. Neue Berufe mit höheren intellektuellen Anforderungen entstünden. Um die dadurch ausgelösten Besorgnisse auszuräumen, bedürfe es effizienter Lösungen. Die Gewerkschaften sollten sich eher auf die Nachhaltigkeit der Beschäftigung als auf Löhne konzentrieren. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten gemeinsam Wege für eine zukunftsfähige Gestaltung von Beschäftigung erkunden. In der Türkei sei die Erwerbsbeteiligung in den letzten Jahren von 45 auf 55 Prozent gestiegen. Jedes Jahr würde 1 Million Arbeitsplätze geschaffen; gleichzeitig gelangten jedoch 1,3 Millionen Menschen neu auf den Arbeitsmarkt. Auch wenn die türkische Wirtschaft und das Pro-Kopf-Einkommen in den letzten 15 Jahren um das Dreifache gestiegen seien, müsse die Wirtschaft weiter gestärkt werden. Zur Aufrechterhaltung des sozialen Friedens sollten eine gerechte Verteilung, Arbeitsschutzmaßnahmen und gewerkschaftliche Organisation gefördert werden. Das „goldene Dreieck“ der sozialen Partnerschaft müsse bewahrt werden. Die Türkei verfüge mit ihrer jungen Bevölkerung über einen großen Vorteil und unternehme Schritte zur Verbesserung ihrer schulischen Bildung und ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung. Ziel sei es, die Arbeitslosigkeit zu senken und das Angebot an menschenwürdigen Arbeitsplätzen auszuweiten. Bis 2020 werde sich die Türkei, derzeit als Land mit mittlerem Einkommen eingestuft, zu einem Land mit hohem Einkommen entwickeln.
31. Die Türkei räume dem sozialen Dialog zentralen Stellenwert bei der Regelung aller Aspekte von Arbeit ein. Der Dialog sei nicht immer einfach und mitunter angespannt, doch hätten die Regierungen die Pflicht, Gräben zu überbrücken und Raum für Dialog zu schaffen. Diese Regionaltagung sei genau ein solcher Raum. Regionaler und globaler Friede könne nur durch gemeinsamen Dialog und vereinte Kräfte herbeigeführt werden. Es gehe nicht an, die Probleme von heute zukünftigen Generationen aufzubürden.

Allgemeine Aussprache über den Bericht des Generaldirektors: Welche Zukunft für menschenwürdige Arbeit in Europa und Zentralasien: Chancen und Herausforderungen

Präsentation des Berichts

32. Der IAO-Regionaldirektor für Europa und Zentralasien stellte den Bericht des Generaldirektors, *Welche Zukunft für menschenwürdige Arbeit in Europa und Zentralasien: Chancen und Herausforderungen*, vor. Er wies darauf hin, dass sich die Wirtschaft der Region allmählich, wenn auch ungleichmäßig, erhole, inklusives Wachstum jedoch für viele unerreichbar bleibe. Eine Momentaufnahme der wirtschaftlichen und sozialen Situation sowie der wichtigsten Arbeitsmarkttrends in der Gesamtregion und ihren Subregionen vermittele ein gemischtes Bild, das durch zunehmende Ungleichheit zwischen und innerhalb von Mitglied-

staaten, aber auch durch Frustrationen und Ungewissheiten in Bezug auf die Zukunft geprägt sei, was in manchen Ländern auch politische Auswirkungen habe.

33. Der Bericht enthalte eine Beschreibung der vielfältigen Maßnahmen der Länder. Sie reichten von unterstützenden makroökonomischen und haushaltspolitischen Konzepten über Strukturreformen, verschiedene Beschäftigungsförderungs- und Ausbildungsprogramme, Sozialschutzmaßnahmen, einschließlich Mindestlöhnen, und Anpassungen der Arbeitsmarktsteuerung bis zur Förderung von Unternehmertum und Arbeitskräftemobilität.
34. Die IAO habe ihren Aktionsradius erweitert und sei nun in mehr Ländern der Region und in allen Subregionen, darunter einigen EU-Mitgliedstaaten, tätig. Die in Oslo vereinbarte grundsatzpolitische Agenda sei nach wie vor so relevant wie 2013, doch müsse die Kohärenz der die Gesamtwirtschaft, den Arbeitsmarkt sowie den Bildungs- und den Sozialbereich betreffenden Maßnahmen regionsweit gestärkt werden. In einer Reihe von Ländern bestünden weiterhin Herausforderungen in Bezug auf die Nachhaltigkeit der Sozialschutzsysteme, die trotz technologischer Fortschritte niedrige Produktivität, das niedrige Niveau öffentlicher und privater Investitionen sowie die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Einkommen und Sozialschutz, die Erwerbsbeteiligung und die Qualität von Arbeitsplätzen. Trotz des ausdrücklichen Bekenntnisses zu den in internationalen Arbeitsnormen verankerten Werten, das auch in ihren Ratifikationen zum Ausdruck komme, bleibe hinsichtlich ihrer Anwendung und Einhaltung noch viel zu tun.
35. Der soziale Dialog sei ein wirkungsvolles Instrument zur Förderung menschenwürdiger Arbeit, zur Korrektur dieser Arbeitsmarktprobleme und zur Nutzung von Chancen. Die Krise habe jedoch deutlich gemacht, dass der dreigliedrige soziale Dialog sich nicht selbst trägt; es bedürfe eines nachdrücklichen und erneuerten Engagements aller Akteure. In vielen Ländern der Region habe er an Einfluss verloren, auch wenn die Dreigliedrigkeit nie eine wichtigere Rolle dabei gespielt habe, jedem Einzelnen Gehör zu verschaffen und die Arbeitswelt der Zukunft so zu gestalten, dass sie menschenwürdige Arbeitsplätze und Schutz für alle bietet.
36. Mit der Initiative zur Zukunft der Arbeit würden die Mitgliedstaaten zum Nachdenken über folgende Fragen aufgefordert: die Gesellschaft, in der wir leben wollen, die Zukunft, die wir gestalten wollen, wie und wo wir menschenwürdige Arbeitsplätze in ausreichender Zahl für alle schaffen, wie sich neue und aufkommende Formen der Organisation von Arbeit und Produktion auf den Charakter der Arbeit, darunter auf das Beschäftigungsverhältnis und die Rechte und Verantwortlichkeiten der Arbeitsmarktakteure, auswirken und wie die Steuerungsinstitutionen arbeiten und funktionieren sollten.

Aussprache über den Bericht des Generaldirektors

37. *Die Sprecherin der Arbeitgebergruppe* begrüßte den praxisorientierten und konkreten Ansatz, der daran bestehe, reale Fallstudien zu präsentieren. Die Region habe ein Wirtschaftswachstum und Beschäftigungswachstum verzeichnet, sei jedoch weiterhin mit Problemen konfrontiert, und in dem Bericht werde empfohlen, sie im Rahmen der Agenda 2030 zu anzugehen. Die Arbeitgeber hätten zur Erarbeitung des Berichts beigetragen und darum ersucht, einen ausgewogenen Ansatz zu verfolgen, der den Erfordernissen von Arbeitnehmern wie Unternehmen Rechnung trage. Hervorgehoben werde auch die Notwendigkeit, Wachstum durch Investitionen, Strukturreformen und Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung zu sichern.
38. Die in dem Bericht dargelegten Arbeitsmarkttrends und die Aussagen zur Zukunft der Arbeit zeichnen ein pessimistisches Bild, das Anlass zu Befürchtungen und Fehleinschätzungen

gebe. Dagegen seien die geplanten Politikmaßnahmen positiver, denn sie setzten an Beschäftigungsförderung, Jugendbeschäftigung, der Förderung von Unternehmertum, Arbeitsvermittlungsdiensten, Sozialschutz, der Steuerung und dem sozialen Dialog an. Die Arbeitgebergruppe schätze die von der IAO seit der Erklärung von Oslo durchgeführten Aktivitäten, halte jedoch eine stärkere Fokussierung auf Qualifizierung und die Beseitigung von Missverhältnissen zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage für geboten. Moderne und nachhaltige Sozialschutzsysteme müssten weiter beobachtet und analysiert werden.

39. Die besonderen Merkmale und Probleme der Region würden in dem Bericht nicht berücksichtigt. Viele Aussagen seien nicht durch Daten belegt oder durch Trends unterstützt, insbesondere was den Beschäftigungszuwachs in Osteuropa betreffe. Mögliche Ursachen würden erwähnt, jedoch nicht durch entsprechende Nachweise untermauert. Die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen werde negativ präsentiert, was weder nützlich noch realistisch sei. Für Arbeitslose könnten diese Beschäftigungsformen, auf die nur ein geringer Anteil der Beschäftigung entfalle, ein Sprungbrett in den Arbeitsmarkt darstellen.
40. Die Rednerin sprach sich für eine Diskussion über die Regeln und Rahmenkonzepte aus, mit denen die Länder die Möglichkeiten der Technik nutzen könnten, Arbeitnehmer den notwendigen Schutz erhielten und zugleich ein inklusiver Ansatz gefördert würde, der neue Beschäftigungsformen in den formellen Arbeitsmarkt integriere.
41. *Der Sprecher der Arbeitnehmergruppe* hob hervor, dass die Arbeitnehmer nicht für Krisen verantwortlich seien. Die Erklärung von Oslo behalte ihre Geltung: Die darin genannten Politikmaßnahmen müssten im Hinblick auf eine gerechte Verteilung der Wachstumsgewinne durchgeführt werden. Die Türkei beherberge mehr Flüchtlinge als jedes andere Land und habe zahlreiche Arbeitsmarktiminitiativen eingeleitet, um den Bedarf von Flüchtlingen wie Aufnahmegemeinschaften zu decken; eine internationale Lösung sei jedoch unabdingbar.
42. Der Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads sei möglicherweise der Herausbildung neuer Beschäftigungsformen zuzuschreiben, eine Problematik, die mit Hilfe der IAO in Angriff genommen werden könne. Es sei erforderlich, den sozialen Dialog wiederzubeleben und anzuerkennen, dass die gewerkschaftliche Organisation produktivitätssteigernd wirke. Die Mitarbeit der IAO beim Arbeitsschutz und bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen trage maßgeblich zur Verringerung der Zahl der Arbeitsunfälle bei, doch müsse in dieser Hinsicht mehr getan werden.
43. Auf der Zehnten Europäischen Regionaltagung seien Arbeitnehmervertreter von nur sieben der 51 Länder der Region anwesend, auf Arbeitgeberseite dagegen von 41 Ländern. Obwohl der IGB und seine Mitgliedsorganisationen eingeladen worden seien, hätten sie ihre Teilnahme verweigert, was die Mitsprachemöglichkeiten der Arbeitnehmer eingeschränkt habe. Fragen im Zusammenhang mit Kinderarbeit, der Erwerbsbeteiligung von Frauen, der gewerkschaftlichen Organisation und der Unterauftragsvergabe sollten in Foren wie der Zehnten Europäischen Regionaltagung behandelt werden.
44. *Ein Regierungsvertreter Estlands*, der im Namen der EU und ihrer Mitgliedstaaten das Wort ergriff, erklärte, dass Norwegen sich der Erklärung anschließe. Die EU unterstütze die Initiative zur Zukunft der Arbeit, und in vielen Ländern hätten nationale Dialoge zu diesem Thema stattgefunden. Man habe auf konkrete und innovative Vorschläge zu der Frage gehofft, wie die Umwälzungen in der Welt der Arbeit bewältigt werden könnten, die unter dem Einfluss von Globalisierung, Automatisierung, Digitalisierung, demografischen Veränderungen und internationaler Migration stünden. Die IAO solle Daten und vielfältige grundsatzpolitische Instrumente bereitstellen, um die dreigliedrigen Parteien bei der vierten industriellen Revolution zu begleiten und sicherzustellen, dass – wie in der Agenda 2030 gefordert – niemand

zurückgelassen werde. Leider sei keine Lösung gefunden worden, die allen Arbeitnehmervertretern die Teilnahme an der Zehnten Europäischen Regionaltagung ermöglicht hätte. Diese außergewöhnliche Situation solle die Glaubwürdigkeit der IAO nicht untergraben; das Ergebnis der Diskussionen gelte für alle dreigliedrigen Partner. Die Jugendbeschäftigung sei eine Priorität in den Regionen, und die Unterstützung der IAO für Jugendgarantie-Systeme werde begrüßt. Das Potenzial der Digitalisierung müsse ausgeschöpft werden, indem über neue Beschäftigungsformen und -verhältnisse mit dem Ziel einer menschenwürdigen und produktiven Arbeit nachgedacht werde.

45. Es sei unerlässlich, durch Qualifizierung, Berufsausbildung, lebenslanges Lernen und die Beseitigung von Missverhältnissen zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage sicherzustellen, dass Arbeitnehmer beschäftigungsfähig blieben und auf die Dynamik des Arbeitsmarkts reagieren könnten. Zur besseren Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage seien Investitionen in eine bessere Arbeitsmarktforschung unabdingbar. Um die Erwerbsbeteiligung zu steigern, müssten zudem Maßnahmen konzipiert und durchgeführt werden, die Männern wie Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben ermöglichen. Die beispiellosen Veränderungen in der Welt hätten die Ungleichheit verstärkt. Um diese möglicherweise negativen Folgen einzudämmen, bedürfe es geeigneter und tragfähiger Sozialschutzsysteme.
46. Die EU sei die größte Geberin in der Region. Die IAO spiele eine wichtige Rolle, was die fachliche Unterstützung betreffe, insbesondere bei der Förderung menschenwürdiger Arbeit, den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, dem Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, der Stärkung der Arbeitsaufsicht und der Förderung des sozialen Dialogs. Die EU unterstütze die IAO bei ihren Bemühungen zur Bewältigung der durch die Zunahme der Migration und die Flüchtlingskrise bedingten Herausforderungen.
47. *Der aserbaidshanische Minister für Arbeit und Sozialschutz der Bevölkerung* bekundete seinen Rückhalt für die IAO-Initiative zur Zukunft der Arbeit. Sein Land habe sich vorrangig das strategische Ziel gesetzt, eine neue Wirtschaft mit Schwerpunkt auf Produktivitätssteigerung und Verbesserung der Sozialfürsorge zu schaffen. Dank moderner Ansätze, nationaler wirtschaftlicher Prioritäten und äußerst sorgfältig konzipierter Reformen habe Aserbaidschan sich hinsichtlich des Wirtschaftswachstums zu einem der führenden Länder entwickelt. Die Regierung verfolge das Ziel, mehr menschenwürdige Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen, die informelle Beschäftigung zu bekämpfen, private Unternehmen zu fördern und die Berufsausbildung, die soziale Sicherheit, die Arbeitsbedingungen, die Geschlechtergleichstellung und die staatlichen Arbeitsvermittlungsdienste zu verbessern. Die Bildung der nationalen dreigliedrigen Kommission im Jahr 2016 sei ein Beleg für die Bedeutung, die dem sozialen Dialog beigemessen werde. Im Rahmen des Landesprogramms für menschenwürdige Arbeit für 2016–20 würden neue Beschäftigungsstrategien ausgearbeitet.
48. *Der Minister für Arbeit und Sozialschutz der Russischen Föderation* erklärte, dass sich seine Regierung gemeinsam mit den Sozialpartnern aktiv an der Initiative zur Zukunft der Arbeit beteiligt und mit den Arbeitsnormen befasst habe. Insbesondere habe die Regierung den wichtigen Beschluss gefasst, bis 2019 den Mindestlohn an die minimalen Lebenshaltungskosten zu koppeln. Es würden neue Mechanismen zur Evaluierung der Standards für die Ergebnisse der allgemeinen und beruflichen Bildung benötigt, die den Anforderungen der Arbeitgeber entsprächen. Zur Bewertung der Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt solle die IAO verstärkt auf die Analyse neuer Technologien setzen. So könne durch Datentechnologien die finanzielle Rechenschaftslegung verbessert werden.
49. *Der Arbeitgeberdelegierte Portugals* teilte die im Bericht des Generaldirektors bekundeten Besorgnisse über die Auswirkungen demografischer Veränderungen, die Organisation der Arbeit und die Sozialschutzsysteme. Die Alterung der Bevölkerung in seinem Land stelle

den Sozialschutz vor Probleme. Bessere Arbeitsbedingungen und gestärkte Sozialschutzsysteme würden grundlegend zur Verwirklichung der SDG beitragen. In dieser Hinsicht spielten Instrumente mit gemeinsamen Regeln, etwa bilaterale Handels- und Arbeitsabkommen, eine wichtige Rolle, da sie kleine Volkswirtschaften wie Portugal vor unlauterem Wettbewerb schützten. Was Migranten und Flüchtlinge anbelange, so könnten die Erfahrungen in Portugal als gutes Praxisbeispiel einer nichtdiskriminierenden Integration dienen.

50. *Der Minister für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen Usbekistans* stellte fest, der Bericht des Generaldirektors gebe einen guten Überblick über die Trends und künftigen Herausforderungen in den zentralasiatischen Ländern. Er hob hervor, dass die Politikkonzepte und Programme der Situation des jeweiligen Landes Rechnung tragen müssten. In dieser Hinsicht würdigte er die erfolgreiche Zusammenarbeit mit der IAO, die zur Verbesserung des Lebensstandards, zur Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitrage. Mit der Ratifikation des IAO-Übereinkommens Nr. 87 durch Usbekistan, die unlängst erfolgt sei, hätten nun alle Mitgliedstaaten in Zentralasien die acht grundlegenden IAO-Übereinkommen ratifiziert. Dank eines mit Unterstützung der IAO eingeführten Überwachungssystems seien in seinem Land wesentliche Fortschritte bei der Beseitigung von Kinder- und Zwangsarbeit in der Baumwollernte erzielt worden.
51. *Die litauische Vizeministerin für soziale Sicherheit und Arbeit* pflichtete bei, dass Probleme wie demografische Alterung, Migration und soziale Entwicklung Auswirkungen auf die Arbeitswelt hätten. Der Schlüssel zur Schaffung menschenwürdigerer Arbeitsplätze sei der soziale Dialog, der von den dreigliedrigen Partnern ein echtes Engagement erfordere. Die Rednerin bedauerte, dass viele auf der Zehnten Europäischen Regionaltagung anwesende Delegationen nicht dreigliedrig seien, was die Kernwerte der IAO gefährde. Sie hob die Bedeutung von Geschlechtergleichstellung, Qualifizierung – d. h. Behebung von Missverhältnissen zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage durch Weiterbildung –, unternehmerischer Ausbildung und lebenslangem Lernen hervor. Zudem erwähnte sie das nationale System Litauens zur Verwaltung von Humanressourcen, das neue Sozialmodell Litauens zur Armutsbekämpfung und ein neues Arbeitsgesetz zur Regelung von flexiblen Arbeitszeiten und Einstellungen/Entlassungen. Zum Abschluss bekräftigte sie, dass der soziale Dialog ständig weitergeführt werden müsse, und hielt fest, die IAO könne am besten Beratung zu einem optimalen Vorgehen in dieser Hinsicht erteilen.
52. *Der Arbeitgeberdelegierte der Russischen Föderation* erklärte, die turbulente soziale und wirtschaftliche Situation habe zu Instabilität geführt, die die menschenwürdige Arbeit gefährde. Es sei wichtig, günstige Voraussetzungen für qualitativ hochwertige Arbeitsplätze und eine Steigerung der Produktivität zu schaffen, was häufig von neuen Technologien abhängt. Um wettbewerbsfähig und produktiv zu bleiben, müsse mehr in Technologie investiert werden. Die Nachfrage nach hoch qualifizierten Führungskräften werde durch die nationalen Rahmenbedingungen für Qualifikationen und regionalen Regelungen zur Anerkennung von Qualifikationen bestimmt. In der Russischen Föderation seien 25 Branchenräte eingerichtet worden, um Qualifikationen zu zertifizieren und Ausbildungsprogramme zu akkreditieren. Es sei notwendig, für Sozialschutz auf der Grundlage eines geeigneten, beitragsgestützten Sozialversicherungssystems mit einem zumutbaren Beitragssatz zu sorgen. Der Redner berichtete über einen neuen Indikator zur Messung der Nachhaltigkeit von Unternehmen, der Unternehmensführung und der Rechenschaftslegung.
53. *Der stellvertretende Minister für Arbeit und Sozialschutz von Belarus* erklärte, der Bericht des Generaldirektors biete eine gute Diskussionsgrundlage, da er verschiedenste praktische Ansätze aufzeige. In Belarus sei das Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt auf einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zurückzuführen. In dieser Hinsicht sei ein System für die Ausbildung von Führungskräften eingerichtet worden, um den Arbeitsmarktbedarf zu antizipieren. Neue Formen der Arbeit erforderten eine größere Flexibilität des Arbeitsrechts, und Belarus habe kürzlich ein neues Kapitel zur Telearbeit eingeführt.

54. *Die Europäische Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität* schloss sich der Erklärung des Regierungsvertreters Estlands an, der im Namen der EU und ihrer Mitgliedstaaten das Wort ergriffen hatte. Unter Verweis auf das präzedenzlose Fernbleiben von IGB und EGB sowie eines großen Teils der Arbeitnehmergruppe von der Zehnten Europäischen Regionaltagung forderte sie unmissverständlich dazu auf, die in den internationalen Arbeitsübereinkommen der IAO und in der Europäischen Menschenrechtskonvention verankerten grundlegenden Rechte bei der Arbeit und Gebote der Rechtsstaatlichkeit in Recht und Praxis zu achten. Sie appellierte an die Türkei, sich dringend mit der Behandlung türkischer Arbeitnehmer zu befassen, um ihr Beschwerderecht und ihr Recht auf freie Meinungsäußerung zu garantieren, die die Grundlage eines friedlichen und produktiven Dialogs bildeten.
55. Zehn Jahre nach dem Ausbruch der Krise erhole sich die europäische Wirtschaft wieder, was uns Gelegenheit biete, den Blick über die dringlichsten Bedürfnisse hinaus darauf zu richten, wie wir unsere Zukunft gestalten wollen. Die Initiative zur Zukunft der Arbeit sei Gegenstand zahlreicher nationaler Dialoge über die langfristigen Veränderungen in der Arbeitswelt und die Formulierung geeigneter politischer Orientierungen gewesen und habe dort viel Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Sie hob hervor, dass sich die Bedeutung der Zukunft der Arbeit in der EU-Initiative für die europäische Säule sozialer Rechte niederschlage, einem politischen Bekenntnis zugunsten eines sozialeren und gerechteren Europas. Die Initiative habe von wichtigen Beiträgen der IAO profitiert und trage nun zur Tätigkeit der IAO bei.
56. Zusätzlich zu Beschäftigung und Sozialschutz werde in dem Bericht auf die Herausforderungen im Zusammenhang mit den grundlegenden Rechten und dem sozialen Dialog eingegangen. Die universelle Ratifizierung sei wichtig, müsse jedoch eine wirksame Anwendung nach sich ziehen. Um das Potenzial des sozialen Dialogs voll auszuschöpfen, müssten EU und IAO mehr in den Bereichen Kapazitätsaufbau und Forschung unternehmen.
57. *Der Staatssekretär im Ministerium für Sozialpolitik der Ukraine* hob hervor, dass die Regierung seines Landes Reformen durchgeführt habe, die günstige Wirtschaftstrends hervorgerufen hätten, unter anderem eine Verdopplung des Mindestlohns, eine Anpassung des Arbeitsrechts, eine Verbesserung der Arbeitsaufsicht und eine Stärkung der Tarifverhandlungen. Die Ukraine habe sich sehr um die Erhöhung des Beschäftigungsniveaus bemüht und zu diesem Zweck auch die Wirtschaft dereguliert und Gesetze zur Regelung der Unternehmensführung geändert. Zudem sei eine wirksame Strategie zugunsten kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) mit einer Laufzeit bis 2020 eingeleitet worden. Sein Land fördere internationale Normen und andere Instrumente mit dem Ziel, die Einhaltung der Menschenrechte für Migranten und Flüchtlinge zu gewährleisten; 1,8 Millionen Binnenvertriebene in der Ukraine hätten Unterstützungsbedarf. Die Regierung habe mit der EU zusammengearbeitet und ein Abkommen gegen Menschenrechtsverstöße geschlossen.
58. *Der Staatssekretär der Regierung Finnlands* führte aus, in seinem Land würden Löhne durch Tarifverhandlungen festgesetzt. Einer finnischen Erhebung zufolge seien fast 90 Prozent der öffentlich und privat Beschäftigten tarifvertraglich abgedeckt. Die zukünftigen Herausforderungen für die Arbeitsmärkte in Europa und Zentralasien seien außergewöhnlich, unmittelbar und nicht vorherzusagen. Ungeachtet der Veränderungen gelte es, menschenwürdige Arbeit und eine Existenzgrundlage für alle zu sichern. Die Regierungen und die Sozialpartner müssten gegen Klimawandel, Diskriminierung, Ungleichheit, inakzeptable Arbeitsbedingungen und Menschenrechtsverletzungen vorgehen. Die Region Europa und Zentralasien sei die erste, die die universelle Ratifizierung aller acht grundlegenden IAO-Übereinkommen erreicht habe. Wenngleich eine Ratifikation ein positives Zeichen des Engagements darstelle, seien ihre Anwendung und Umsetzung unerlässlich.
59. *Der serbische Staatssekretär für Arbeit, Beschäftigung, Veteranen und soziale Angelegenheiten* bekundete, diese Zehnte Europäische Regionaltagung werde zur Herausbildung star-

ker sozialer Partnerschaften in den europäischen Ländern beitragen und als Beispiel und Anreiz für die regionale und weltweite Zusammenarbeit dienen. Er befürwortete die Fortsetzung der intensiven Zusammenarbeit mit der IAO. Serbien werde weiterhin die in den IAO-Übereinkommen und anderen IAO-Instrumenten, etwa der Erklärung über soziale Gerechtigkeit von 2008, festgelegten Normen anwenden. Das serbische Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit für 2013–17 habe zahlreiche Verbesserungen bewirkt. Der Kampf gegen die informelle Wirtschaft, der Kapazitätsaufbau bei der Arbeitsaufsichtsbehörde und die Durchsetzung von Rechtsvorschriften hätten für Serbien Priorität. So konzentriere sich das Land auf die Sensibilisierung der Bürger für die Vorteile angemeldeter Arbeit, die Unterstützung von Unternehmern und KMU sowie die Beseitigung der Kinderarbeit.

60. *Der Staatssekretär für Wirtschaft der Schweiz* begrüßte die Jahrhundertinitiative des Generaldirektors, die über 2019 hinaus Früchte tragen müsse und Frauen und Männer in den Mittelpunkt der Arbeitswelt stelle. Der soziale Dialog müsse für neue Ideen geöffnet werden, denn es gehe nicht länger allein um das klassische Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Modell. Der beratenden Tätigkeit der IAO komme in drei Bereichen entscheidende Bedeutung zu: 1) in der Frage des Übergangs zur digitalen Wirtschaft und der Regelung der erforderlichen neuen Arten von Arbeitsverhältnissen, 2) in der Frage der Schaffung eines neuen Unternehmensumfelds vor dem Hintergrund sich verändernder Prozesse und 3) in der Frage, wie die soziale Gerechtigkeit garantiert werden könne. Die Arbeitsmärkte der Zukunft würden neue Typen des Sozial- und Arbeitnehmerschutzes hervorbringen. Dazu seien sozialer Dialog und die uneingeschränkte Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, einschließlich der Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit, erforderlich. Gegenseitiges Vertrauen zwischen den Beteiligten sei unabdingbar. Es gelte, Maßnahmen zum Schutz der Sozialpartner zu treffen. Zu diesem Zweck erarbeite die Schweiz für 2018 eine Erklärung mit dem Ziel, Tarifverhandlungen als Mittel zum Schutz schweizerischer Arbeitnehmer zu fördern.

Informelles Ministertreffen

61. *Die Arbeitsminister und Delegationsleiter* kamen zu einem informellen Ministertreffen unter Beteiligung der Sozialpartner zusammen, bei dem es um den fairen und wirksamen Zugang zu Arbeitsmärkten für Migranten und Flüchtlinge ging. Den Vorsitz führte die Ministerin für Arbeit und soziale Sicherheit der Türkei, Frau Jülide Sarieroğlu. Der IAO-Generaldirektor stellte das Thema vor, und Frau Marianne Thyssen, Europäische Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität, hielt den Eröffnungsvortrag. Im Anschluss daran gaben der Arbeitgebervertreter, Herr Erol Kiresepi, Präsident der Internationalen Arbeitgeber-Organisation und Vorstandsmitglied der Türkischen Vereinigung der Arbeitgeberverbände, und der Arbeitnehmervertreter, Herr Mahmut Arslan, Generalsekretär des türkischen Gewerkschaftsdachverbands HAK-İŞ, Stellungnahmen ab.
62. Die Debatte war offen und emotional. Migrations- und Flüchtlingsfragen zählten zu den wichtigsten und bestimmenden Themen der Gegenwart. Daher sei die Errichtung effektiver Verwaltungsstrukturen in diesem Bereich in praktisch allen Ländern ein zwingendes Gebot. Die Probleme stünden auf der nationalen und internationalen politischen Tagesordnung mittlerweile ganz oben, was sich an der Agenda 2030, der laufenden Diskussion über die Annahme der beiden globalen Pakte über Migranten bzw. über Flüchtlinge sowie der Annahme der Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, im Juni 2017 zeige. Diese internationalen Verpflichtungen sollten das Handeln auf nationaler Ebene nicht ersetzen, sondern erleichtern.
63. Migration sei ein komplexes und anspruchsvolles Thema, werde jedoch auch als Chance gesehen. Es müsse zwischen Migranten und Flüchtlingen unterschieden werden: Das Völ-

kerrecht sehe für Migranten und Flüchtlinge jeweils eigene Schutzgarantien mit sehr unterschiedlichen Konsequenzen für die Politik vor.

64. Trotz gewichtiger wirtschaftlicher Gründe für die Arbeitsmigration bestünden beträchtliche politische und soziale Vorurteile. Zur Eindämmung von irregulärer Migration, die mit Menschenhandel und -schmuggel in Verbindung gebracht werden könne, wurden mehrere mögliche Maßnahmen vorgeschlagen, darunter die Rückführung von Migranten mit irregulärem Status, die Bereitstellung von Erwerbsmöglichkeiten in den Herkunftsländern und die Eröffnung legaler Migrationswege.
65. Die Arbeitgebergruppe fügte hinzu, dass der Privatwirtschaft eine zentrale Rolle bei der Verhütung unlauteren Wettbewerbs und der Förderung einer guten Steuerung der Arbeitsmigration zukomme. Zu diesem Zweck solle sich die Einwanderungspolitik am Arbeitsmarkbedarf, an innovativen Partnerschaften für Unternehmertum, Höherqualifizierung und der Abstimmung von Qualifikationen auf Arbeitsplätze orientieren. Zugleich wirke sich die Übertragbarkeit von Sozialversicherungsansprüchen mobilitätsfördernd aus und erleichtere Migranten letztlich die Rückkehr in ihre Heimat.
66. Die Redner würdigten die außerordentlichen Anstrengungen der türkischen Regierung zur Bewältigung der syrischen Flüchtlingskrise in den vergangenen sechs Jahren. Das Land habe etwa 3,5 Millionen syrische Flüchtlinge aufgenommen und ermögliche den Flüchtlingen im Erwerbsalter den Zugang zum Arbeitsmarkt. Es wurde – auch vom Arbeitnehmervertreter – darauf hingewiesen, dass es sich bei der Unterstützung und dem Schutz von Flüchtlingen um eine Menschenrechtsfrage handle und dass die Situation in der Türkei langfristig nicht haltbar sei. Die europäischen Länder müssten sich solidarisch zeigen und die Verantwortlichkeiten gerechter untereinander aufteilen.
67. Die Bekämpfung der Informalität und der Diskriminierung von Flüchtlingen und Arbeitsmigranten wurde als eines der wirksamsten Mittel bezeichnet, gegen Sozialdumping vorzugehen und eine wirksame Integration zu fördern. Für Geringqualifizierte sollten informelle Lernmethoden entwickelt werden. Weiblichen syrischen Flüchtlingen müsse besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden, da sie aufgrund kultureller Normen vor höheren Schranken stünden. Kein Land oder Akteur sei in der Lage, die bestehenden Probleme allein zu lösen. Zusammenarbeit und Koordinierung auf verschiedenen Ebenen zwischen unterschiedlichen Organisationen und Ministerien sowie länderübergreifend seien unerlässlich. Die Länder müssten einen gesamtstaatlichen Ansatz verfolgen, der Synergien zwischen den Ressorts Beschäftigung, Bildung, Migration und Sozialpolitik fördere.
68. Partnerschaften mit Organisationen der Zivilgesellschaft könnten zu einer rascheren Bereitstellung von Unterstützung und Diensten für Bedürftige beitragen. Dies wiederum müsse mit Koordinierung und Synergien zwischen den zuständigen nationalen und internationalen Organisationen einhergehen.
69. Es wurde darauf hingewiesen, dass zwischenstaatliche Vereinbarungen entscheidend zur Verringerung der für Arbeitsmigranten, insbesondere Geringqualifizierte, anfallenden übermäßigen Anwerbungskosten beitragen und auf diese Weise eine faire Anwerbung fördern könnten. Dies werde durch die neuesten globalen Schätzungen der IAO zur Zwangsarbeit bestätigt, denen zufolge die Hälfte der schätzungsweise 25 Millionen davon betroffenen Menschen aufgrund schlechter Anwerbungspraktiken in Schuldknechtschaft geraten sei.
70. Es wurde unterstrichen, wie wichtig es sei, trotz der je nach Land unterschiedlichen Gegebenheiten Asylbewerbern beim Zugang zu bezahlter Beschäftigung zu unterstützen. Dazu seien unter anderem folgende Maßnahmen getroffen worden: Ausstellung von Arbeitsgenehmigungen für Personen, die unter zeitweiligem Schutz stünden, Sprachkurse, betriebliche Ausbildung, Bestimmung und Anerkennung von Qualifikationen, Einschätzungen des

Arbeitsmarktbedarfs und Vermittlung von Asylbewerbern auf offene Stellen. Es wurde auf ganzheitliche Ansätze hingewiesen, die den Zugang zu Arbeitsmärkten mit Unterstützung in den Bereichen Wohnen, Gesundheit, Bildung und kulturelle Aktivitäten kombinieren.

71. Das Politikversagen oder die mangelnde Bewältigung von Herausforderungen auf nationaler Ebene hätten trotz der Mobilisierung beträchtlicher personeller und finanzieller Ressourcen deutlich gemacht, wie komplex diese aktuellen Probleme seien und welche Bedeutung das gegenseitige Lernen im Wege des Erfahrungsaustauschs habe. Hervorgehoben wurden auch die immer größere Zahl internationaler Politikkonzepte, Leitlinien und Verpflichtungen und die anhaltende Kluft zwischen Worten und Taten. Es wurde gefordert, die eingegangenen Verpflichtungen umzusetzen, und vorgeschlagen, die nächste Regionaltagung als Gelegenheit für den Austausch von Informationen über die Fortschritte vor Ort zu nutzen. Dies stehe im Einklang mit den Schlussfolgerungen der allgemeinen Aussprache über Arbeitsmigration vom Juni 2017, in denen die Notwendigkeit unterstrichen wurde, Plattformen für den regelmäßigen Austausch zwischen den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO einzurichten.
72. Für die gute Steuerung der Ströme von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen wären sozialer Dialog und die umfassende Einbindung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in die Suche nach Lösungen für diese besonders komplexen Probleme tatsächlich von Vorteil. In mehreren Fällen seien die Sozialpartner in die Antwortmaßnahmen einbezogen worden, und die Europäische Kommission und die Sozialpartner in der EU stünden kurz vor dem Abschluss einer Partnerschaft zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt.

Aussprache über den Bericht des Generaldirektors (Forts.)

73. *Die stellvertretende Ministerin für Arbeit und Sozialpolitik Bulgariens* ging auf die Schwierigkeiten ein, die die Region seit der Tagung von Oslo erlebe, insbesondere Instabilität, die Flüchtlingskrise und den Brexit. Sie hob demografische Veränderungen wie die Alterung der Bevölkerung und Jugendarbeitslosigkeit hervor.
74. In jüngerer Zeit habe Bulgarien einen stetigen Abwärtstrend bei der Arbeitslosigkeit verzeichnet. Die Arbeitslosenquote liege bei 6 Prozent und damit unter dem EU-Durchschnitt, und die Jugendarbeitslosigkeit betrage 14 Prozent. Allerdings sei die unzureichende Qualifizierung von Arbeitskräften in Bulgarien ein Problem. Die Regierung habe Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitnehmern und insbesondere vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen Personen ergriffen, und zwar in Form von Praktikumsprogrammen und finanzieller Unterstützung für Arbeitgeber, die junge Menschen einstellen. Das Land sei entschlossen, die Geschlechtergleichstellung zu verwirklichen und die Selbstbestimmung von Frauen zu stärken. In dieser Hinsicht fördere es die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und habe ein Gesetzgebungsverfahren mit dem Ziel eingeleitet, Frauen nach einem vorübergehenden Ausscheiden aus dem Erwerbsleben die Wiedereingliederung zu ermöglichen.
75. *Der Untersekretär für Arbeit der Türkei* erklärte, die Türkei verzeichne trotz der Krise gute Indikatoren: Beispielsweise betrage die Wachstumsrate 5 Prozent und damit das Doppelte des OECD-Werts, und die Arbeitslosenquote sei stabil geblieben. Die positive Situation beruhe auf Maßnahmen wie betrieblichen Ausbildungsprogrammen und Anreizen für die Einstellung von Frauen und Jugendlichen. In Bezug auf die Migration sei die Türkei Herkunfts-, Transit- und Zielland und habe deshalb Maßnahmen zur Regulierung der Migrationsströme ergriffen.
76. In Anbetracht der neuen Herausforderungen seien neue politische Konzepte zur Einführung inklusiver Entwicklungsmodelle vonnöten. Zu diesem Zweck habe die Türkei mit Unterstützung der IAO unlängst das Übereinkommen (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen,

1988, und das Übereinkommen (Nr. 176) über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995, ratifiziert und ein Modul zur Arbeitsschutzausbildung syrischer Arbeitnehmer ausgearbeitet.

77. *Die Arbeitnehmerdelegierte von Belarus* äußerte die Hoffnung, dass alle Gewerkschaften die Diskussionen der Zehnten Europäischen Regionaltagung beherzigten und die aufgezeigten Lösungen billigten. Sie verwies auf die ernststen Bedrohungen für die Arbeitswelt in jüngerer Zeit, die Strategien wie Arbeitslosenversicherung, Umschulung nach Entlassungen und Neuqualifizierung erforderten. Zudem machte sie auf die Zunahme gewerkschaftsfreier Zonen aufmerksam, in denen der soziale Dialog, das wirkungsvollste Instrument für Politikentwicklung, unmöglich sei.
78. *Der Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit Sloweniens* berichtete, dass seine Regierung gemeinsam mit den Sozialpartnern nach Wegen zur Bewältigung der Herausforderungen in der Arbeitswelt suche. Die Initiative zur Zukunft der Arbeit trage maßgeblich zur Förderung der höchstmöglichen Standards für neue Beschäftigungsformen bei. In einem nationalen Grundsatzpapier zu menschenwürdiger Arbeit würden die Risiken im Zusammenhang mit neuen Formen der Beschäftigung dargestellt und Strategien in Bezug auf Arbeitsschutz, Prognosen des Qualifikationsbedarfs und die Verbesserung der Analyse der Trends und Auswirkungen des digitalen Wandels vorgeschlagen.
79. *Ein technischer Berater und stellvertretender Delegierter der Arbeitnehmer aus der Türkei* hielt fest, dass die Gewerkschaften bei der Wahrnehmung ihrer Pflicht, menschenwürdige Arbeit zu fördern und das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu wahren, nun zusätzlich auch mit den wachsenden Problemen konfrontiert seien, die sich aus Krieg und Terrorismus ergäben. Die Zehnte Europäische Regionaltagung biete deshalb genau zum richtigen Zeitpunkt Raum für Dialog. Versuche, die Abhaltung der Tagung zu verhindern, seien bedauerlich. Die im Land auftretenden Probleme im Zusammenhang mit Gewerkschaftsrechten, die insbesondere öffentlich Bedienstete beträfen, seien unbestreitbar, sollten jedoch offen diskutiert werden, damit die IAO ihre Aufgabe wahrnehmen könne.
80. Trotz des gescheiterten Putschversuchs vom 15. Juli 2016 und der Aufnahme syrischer Flüchtlinge weise die Türkei dem Bericht des Generaldirektors zufolge eine positive Wirtschaftsbilanz auf. Allerdings bestehe nach wie vor eine Schieflage in Bezug auf die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen der IAO, insbesondere der Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98. Die Arbeitsplatzsicherheit, die Unterauftragsvergabe und vor allem die neuen, auf den unlängst verabschiedeten Bestimmungen beruhenden Beschäftigungsmodelle gäben sämtlich Anlass zur Besorgnis. Die Kollektivvereinbarung für den öffentlichen Dienst von 2017 sei sehr enttäuschend, und es müssten rasch fairere und nichtdiskriminierende Einstellungspraktiken eingeführt werden.
81. Es sei an der Zeit, den nach dem Putschversuch erklärten Notstand aufzuheben und zur Rechtsstaatlichkeit zurückzukehren. Die rechtswidrigen Praktiken gegen öffentlich Bedienstete müssten aufhören. Die Notstandsmaßnahmen seien aufgrund außergewöhnlicher Umstände getroffen worden, weshalb eine weniger feindliche Haltung gegenüber dem Land angebracht sei. Der Weg nach vorn führe über den sozialen Dialog.
82. *Ein Regierungsvertreter Schwedens* erklärte, in Europa gebe es 35 Millionen Arbeitslose, und vielen Beschäftigten seien grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verwehrt. Der Zeitpunkt sei günstig, um zu erörtern, wie die Vorteile der technologischen Entwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt genutzt werden könnten. Dabei müssten die Arbeitnehmer allerdings geschützt werden, und zwar durch eine angemessene soziale Absicherung sowie durch Umschulung und Höherqualifizierung. Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, um Frauen eine höhere Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen, etwa durch eine erschwingliche

Kinderbetreuung. In Schweden sei die kürzlich eingeleitete, gemeinsam mit der IAO entwickelte Initiative „Global Deal“ darauf gerichtet, die Probleme auf dem globalen Markt zu bewältigen und somit die Menschen von der Globalisierung profitieren zu lassen. Der Bericht des Generaldirektors enthalte die Aussage, Schweden erwäge die Einführung eines Mindestlohns. Indessen würden die Löhne in Schweden durch Kollektivvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geregelt, ein Vorgehen, das sich bewährt habe. Die Regierung plane keine neuen Rechtsvorschriften in diesem Bereich. Schweden halte daran fest, dass das Recht auf Arbeit, das Recht, sich zu organisieren und das Recht auf Kollektivverhandlungen ohne Einmischung oder Einschüchterung unerlässlich für soziale Gerechtigkeit und Frieden seien.

83. *Ein Vertreter des Allgemeinen Gewerkschaftsbunds (GCTU)* machte auf die negativen Trends in der Subregion GUS aufmerksam, darunter ein rückläufiges BIP, niedrigere Investitionen und stagnierende Einzelhandelsgewinne. Die Zahl der Insolvenzen sei gestiegen, und die informelle Beschäftigung breite sich aus. Die Arbeitslosigkeit in der Subregion betrage im Durchschnitt 6 Prozent, und die Renten seien nicht mehr an die Lebenshaltungskosten gekoppelt. In den Ländern verliere das Prinzip der Solidarität an Bedeutung, und die Regierungen stellten sich den Gewerkschaften gegenüber zunehmend taub. Die Digitalisierung und die Informations- und Kommunikationstechnologien eröffneten Chancen, könnten aber auch eine Zunahme von prekärer und atypischer Beschäftigung und längere Arbeitszeiten bewirken. Künstliche Intelligenz und Roboter ließen Arbeitsplätze wegfallen und könnten negative Folgen für die Steuereinnahmen des Staates haben. Die Gewerkschaften müssten neue Wege suchen, ihre Aufgaben wahrzunehmen, da sich diese Veränderungen auf ihre Kapazitäten auswirken würden. Am 12. September 2017 habe der GCTU eine Entschließung über die Verwirklichung der vierten industriellen Revolution zum Wohle der Arbeitnehmer verabschiedet.
84. *Ein Regierungsdelegierter Frankreichs* bekundete seine Unterstützung für die zum einhundertjährigen Jubiläum der IAO eingeleitete Initiative zur Zukunft der Arbeit und begrüßte die mit der Regionaltagung gebotene Gelegenheit, Herausforderungen zu erörtern. Wenn eine inklusive Zukunft mit menschenwürdiger Arbeit angestrebt werde, seien entsprechende politische Maßnahmen unerlässlich. Angesichts der rasanten Veränderungen, der demografischen Entwicklung und des Klimawandels müssten Lösungen gefunden werden. Solle eine Zunahme der Ungleichheit vermieden werden, müsse wirtschaftlicher Erfolg mit einer positiven sozialen Bilanz einhergehen. Die französische Regierung führe derzeit Arbeitsmarktreformen durch. Zwar würden diese von den Sozialpartnern nicht uneingeschränkt mitgetragen, doch finde ein angemessener sozialer Dialog statt. Ziel der Reformen sei die Stärkung des sozialen Dialogs auf betrieblicher Ebene. Die Spielregeln müssten allgemeingültig sein, und die IAO könne helfen, dies zu erreichen.
85. Im Zuge der Digitalisierung hätten sich Beschäftigungsformen herausgebildet, die Probleme im Bereich Sozialschutz aufwerfen könnten. Es sei an der Zeit, neue soziale Rechte zu ersinnen, die nicht an den Status geknüpft seien, sondern mit der Person zusammenhingen. Darum gehe es bei dem im Januar 2017 eingeführten persönlichen Erwerbstätigkeitskonto (*Compte personnel d'activité* – CPA). Derartige Maßnahmen sollten mit einer aktiven Beschäftigungspolitik einhergehen, die insbesondere auf die grüne Wirtschaft gerichtet sei. Frankreich habe einen umfassenden Plan zur Förderung der Jugendbeschäftigung in diesem Bereich in Gang gebracht. Um der Arbeit der Zukunft ein wahrlich menschliches Antlitz zu verleihen, solle die IAO in ihrem Jubiläumsjahr ein Protokoll zur Umsetzung der Erklärung von Philadelphia annehmen und dadurch ihr Potenzial stärken.
86. *Der Arbeitgeberdelegierte aus Belgien* erklärte, der Tenor des Berichts sei überaus pessimistisch und leiste Ängsten Vorschub. Pessimismus führe nicht zu Antworten; es sei Realismus vonnöten. Die Zukunft der Arbeit eröffne zahlreiche Chancen. Es sei konstruktiver, von der Mobilität von Talenten statt von einer Flüchtlingskrise zu sprechen. Der Begriff „Talent“ sei

nützlicher als „Qualifikationen“. Talent komme zuerst; Qualifikationen folgten. Es gebe keine Zauberformel, doch sei der Mechanismus für die zum Umgang mit Veränderungen notwendigen Anpassungen bereits vorhanden: sozialer Dialog. Es sei daher bedauerlich, dass diese Regionaltagung nicht wirklich repräsentativ sei. Veränderungen seien endemisch, und es finde keine Revolution statt, nur eine ständige Evolution. Ein unbefristeter Vertrag biete keinen absoluten Schutz, ebenso wenig wie ein Kurzzeitvertrag. Die Menschen sollten die Akteure des Wandels sein. Arbeitsplätze müssten im Hinblick auf die sich vollziehenden Veränderungen gestaltet werden. Die Zukunft der Arbeit biete Möglichkeiten zur Schaffung menschenwürdiger und nachhaltiger Arbeit; sie müsse jedoch auf Vertrauen aufbauen, und Vertrauen beruhe auf Dialog.

87. *Ein Regierungsvertreter der Niederlande* brachte seine Unterstützung für die Initiative zur Zukunft der Arbeit zum Ausdruck. Es sei ermutigend, dass die Region diejenige mit der höchsten Zahl an Ratifikationen von IAO-Übereinkommen sei und dass alle Länder der Region die acht grundlegenden Übereinkommen ratifiziert hätten. Bei der Umsetzung bestünden allerdings weiterhin Herausforderungen. Sozialer Dialog und Vereinigungsfreiheit seien wichtiger als je zuvor. Er bleibe zu hoffen, dass die Abwesenheit von EGB und IGB nur vorübergehend sei und dass wieder ein echter Dialog aufgenommen werde.
88. *Ein technischer Berater und stellvertretender Arbeitgeberdelegierter aus Spanien* stellte fest, dass das BIP regionsweit gestiegen sei, räumte allerdings ein, dass es je nach Land Unterschiede gebe. Zur Bewältigung der Wirtschaftskrise habe Spanien haushaltspolitische Maßnahmen durchgeführt und Strukturanpassungen vorgenommen, die sich nun auszahlten. Das BIP verzeichne im zweiten Jahr in Folge ein Wachstum von 3 Prozent. Eine halbe Million neuer Arbeitsplätze sei geschaffen worden. Dank des sozialen Dialogs sei es möglich gewesen, die Löhne auf einem tragfähigen Niveau zu halten und dadurch eine solide Wachstumsbasis zu schaffen. 33 Prozent des BIP entfielen auf Exporte, und die Leistungsbilanz sei positiv. Die Digitalisierung und die Alterung der Bevölkerung seien mit Herausforderungen verbunden, wobei die demografische Alterung insbesondere das Sozialsystem vor Probleme stelle. Spanien unterstütze die im Bericht formulierten innovativen Vorschläge, etwa die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der dazugehörigen Infrastruktur. Die IAO könne behilflich sein, indem sie den Erfahrungsaustausch erleichtere. Die neuen Beschäftigungsformen sollten in den Regulierungsrahmen integriert werden. Der Redner bedauerte die spärliche Vertretung von Arbeitnehmern auf der Tagung.
89. *Ein Regierungsdelegierter Deutschlands* erklärte, seine Regierung verstehe die Bedenken der Arbeitnehmer hinsichtlich der Teilnahme an der Tagung und respektiere ihre Entscheidung. Über die Zukunft der Arbeit müsse ernsthaft nachgedacht werden. In Deutschland habe ein nationaler Dialog zu diesem Thema stattgefunden, aus dem das „Weißbuch Arbeiten 4.0“ hervorgegangen sei, das er gern an die anderen Teilnehmer weitergebe. Erstausbildung und Weiterbildung, mit dem Familienleben vereinbare Arbeitszeiten, Datenschutz für Arbeitnehmer im digitalen Zeitalter, besserer Sozialschutz für Arbeitnehmer in der digitalen Wirtschaft und Arbeitsschutzbelange würden sämtlich als wichtige Fragen angesehen, die von den Regierungen angegangen werden sollten. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollten stärker präventiv ausgerichtet werden, um nachhaltigere Ergebnisse zu erzielen.
90. *Der Regierungsdelegierte Israels* dankte allen Teilnehmern für ihre Unterstützung für die Aufnahme Israels in die Gruppe westeuropäischer und anderer Staaten. Neue Technologien im verarbeitenden Gewerbe und die fortschreitende Digitalisierung könnten die Arbeitsplatzsicherheit beeinträchtigen. Angehörige bestimmter Berufsgruppen, etwa Makler, Versicherungsvertreter, Reisebüromitarbeiter und Buchhalter, schränkten ihre Tätigkeit ein oder wechselten in andere Branchen. Infolge des Anstiegs der Lebenserwartung entstünden Arbeitsplätze im Pflegesektor sowie im Bereich Freizeit und Erholung. Die Zahl arbeitsintensiver Stellen nehme ab, die der Berufe mit höheren Anforderungen an intellektuelle Fähigkeiten und Kreativität dagegen zu. Der Arbeitsmarkt reagiere auf Veränderungen mit

einer gewissen Flexibilität, und im Zuge der Herausbildung neuer Wirtschaftszweige – grüne Arbeitsplätze, erneuerbare Energieträger, Innovationen im Bereich der Spitzentechnologie, medizinische Geräte und Medizinbranche – würden Arbeitsplätze geschaffen. Die Integration dieser neuen Tätigkeitsbereiche in die Wirtschaft bedürfe der Planung. Der dreigliedrige Dialog müsse aufrechterhalten werden, um die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit wirksam zu bewältigen.

91. In Israel habe sich die Regierung jahrelang auf zwei Bevölkerungsgruppen mit besonders niedriger Erwerbsbeteiligung konzentriert: ultraorthodoxe jüdische Männer und arabische Frauen. Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen seien erfolgreich durchgeführt worden und hätten die Beschäftigungsquote bei beiden Gruppen gesteigert. Zum Abschluss stellte der Redner fest, Israel unterstütze die Aktivitäten der IAO zur Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Roma-Jugendliche und beteilige sich gern daran.
92. *Ein technischer Berater und stellvertretender Arbeitgeberdelegierter aus Malta* sagte, in vielen Ländern hätten sich die makroökonomischen Aggregate in den letzten Jahren verbessert, wenn auch nicht alle in gleichem Maße. In anderen Ländern seien die Ansprüche höher – qualitativ bessere Arbeitsplätze und höhere Investitionserträge. Der Bericht biete den Ländern eine Ausgangsbasis für die Formulierung ihrer jeweiligen Politik. Es müsse ein nationaler und internationaler sozialer Dialog geführt werden, um die Problematik so zu betrachten, dass der wirtschaftliche und soziale Fortschritt nicht gebremst werde. In Malta habe Teilzeitarbeit in den letzten Jahren zwar zugenommen und mache derzeit 14 Prozent der Gesamtbeschäftigung aus, werde jedoch in 90 Prozent der Fälle freiwillig und hauptsächlich von Frauen ausgeübt, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie anstrebten. Etwa 6,5 Prozent der Arbeitnehmer hätten befristete Verträge, sich allerdings in 97 Prozent der Fälle freiwillig dafür entschieden. Diese Vielfalt der Beschäftigungsverhältnisse habe die wirtschaftliche Erholung ermöglicht und zusammen mit anderen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu einem Niedrigrekord bei der Arbeitslosigkeit beigetragen. Ein gewisses Maß an Regulierung sei erforderlich, um die Rechte der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten; sie müsse jedoch so justiert werden, dass sie Erwerbstätigkeit generiere und nicht durch Negativanreize für die unternehmerische Initiative verringere. Die Erfordernisse von Kleinst- und Kleinunternehmen müssten besonders berücksichtigt werden. In Malta sei eine Vereinbarung geschlossen worden, die Erhöhungen des Mindestlohns nach dem zweiten und dritten Jahr der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Folge garantiere. Durch Migration und eine höhere Erwerbsbeteiligung sei der Arbeitskräftemangel in Malta behoben worden. Es sei wichtig, die Herausforderungen, insbesondere aber die Chancen zu ermitteln, um den besten Kurs durch die sich verändernde Welt der Arbeit steuern zu können.
93. *Der Arbeitgeberdelegierte Israels* bedauerte, dass nur sehr wenige Arbeitnehmer auf der Tagung vertreten seien. Für sein Land bestehe das Problem darin, die Verfügbarkeit von ausreichend qualifizierten Arbeitnehmern zu gewährleisten, um die ungefähr eine Million Fachkräfte zu ersetzen, die aus der früheren Sowjetunion zugewandert seien, sich nun aber dem Rentenalter näherten. Die Zukunft der Arbeit stelle keine Bedrohung, sondern vielmehr eine Herausforderung dar, der mit Optimismus begegnet werden sollte. Die Aufgabe laute, einen reibungslosen Übergang zu einer neuen Wirtschaft mit besseren Arbeitsplätzen, Qualifikationen und Entgelten zu vollziehen.
94. *Ein Regierungsvertreter Dänemarks* wies darauf hin, dass der Wandel auf dem Arbeitsmarkt bei der Bevölkerung in aller Welt Sorge auslöse. Dänemark habe einen sogenannten „Disruptionsrat“ – eine Partnerschaft für die Zukunft Dänemarks – eingesetzt. Dieser analysiere, prüfe und unterbreite Vorschläge zu der Frage, wie technologische Chancen zum Wohle aller Dänen bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung und Ausweitung von Beschäftigung genutzt werden könnten. Maßgeblich zum Erfolg Dänemarks habe das dänische Arbeits-

marktmodell – das sogenannte Flexicurity-Modell – beigetragen, das mit umfassender Beteiligung der Sozialpartner an arbeitsmarktrelevanten Entscheidungen konzipiert worden sei. Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit seien Voraussetzungen für nachhaltige globale Lösungen. Die Zukunft der Arbeit berge Herausforderungen, wenngleich die menschliche Arbeit wichtig bleibe – je weiter die Automatisierung voranschreite, desto stärker seien menschliche Fähigkeiten wie Kreativität, analytisches Denkvermögen, Entscheidungsprozesse und menschliche Interaktion gefragt. Die berufliche Aus- und Fortbildung sei unerlässlich. Neue Formen der Beschäftigung könnten Arbeitnehmern mehr Flexibilität bieten und Arbeitgebern Kostensenkungen ermöglichen, jedoch auch in schlechteren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen resultieren. Es müssten nachhaltige globale Lösungen gefunden und bei Bedarf auch Anpassungen von Rechtsvorschriften vorgenommen werden. Die Regierungen könnten nicht im Alleingang handeln, weshalb Dänemark sich zur globalen Zusammenarbeit und zu enger Kooperation mit der IAO bekenne.

95. *Der Arbeitgeberdelegierte aus Montenegro* erklärte, der Bericht biete eine gute Orientierungshilfe, doch mangle es an ausreichend zuverlässigen Daten. Flexible Beschäftigungs- und Vertragsformen hätten positiver dargestellt werden sollen, denn eine größere Flexibilität sei eine Notwendigkeit. Montenegro habe mit Beteiligung der Sozialpartner zahlreiche Maßnahmen zur Reform des Arbeitsmarkts eingeleitet, etwa die Förderung günstiger Rahmenbedingungen für nachhaltige Unternehmen (ESEE). Es sei erforderlich, den sozialen Dialog als Instrument zur Ausarbeitung nachhaltiger Politikkonzepte in dem Land zu stärken. Zur Gewährleistung von Berechenbarkeit und Effizienz müsse ein einfacher und stabiler Regulierungsrahmen geschaffen werden. Arbeitsplätze würden durch die Ausbildung einer unternehmerischen Kultur, eine enge Verknüpfung zwischen Privatwirtschaft und Bildungswesen und den Erwerb neuer Qualifikationen entstehen. In dieser Hinsicht müsse die IAO verstärkt Unterstützung gewähren, denn insbesondere die kleinen Länder benötigten diese, um ihre Systeme in Einklang mit internationalen Normen zu bringen.
96. *Der Arbeitgeberdelegierte aus dem Vereinigten Königreich* sagte, die Priorität müsse lauten, gute Arbeitsbedingungen im Kontext einer neuen Wirtschaft zu schaffen und dabei grundlegende Prinzipien und nachhaltige Unternehmen zu fördern. Die IAO habe anerkannt, dass die Arbeitswelt der Zukunft für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ebenso viele Chancen wie Herausforderungen bereithalte. Die Regierungen müssten ihre Bildungs- und Sozialpolitik weiterentwickeln, um junge Menschen für den neuen Arbeitsmarkt zu rüsten und älteren Arbeitnehmern die berufliche Neuorientierung zu erleichtern. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände müssten sich auf die notwendigen Veränderungen einstellen – und die Mitarbeiter bei diesen Veränderungen begleiten. Im Vereinigten Königreich hätten Gewerkschaften und Arbeitgeber gemeinsam vielfältige Vorschläge für die zukünftige Politik erarbeitet. Dies zeige, wie wichtig eine starke betriebliche Arbeitnehmervertretung für Produktivität und Fairness sei. Mit der Einsetzung der Globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit habe die IAO erste Schritte zum Verständnis des Veränderungsprozesses unternommen. Zunächst müsse aber erkannt werden, dass dieser Prozess vorteilhaft sein könne. Negative Begrifflichkeiten wie der ständige Hinweis auf „atypische Beschäftigung“ seien nicht hilfreich. Diese neuen Formen der Arbeit erfreuten sich nachweislich großer Beliebtheit. Ziel solle es sein, dafür zu sorgen, dass sie eine gute Qualität aufwiesen. Dem britischen Arbeitgeberverband CBI sei es gelungen, zahlreiche Unternehmen der New Economy Wirtschaft als eigene Mitglieder und auch als Mitglieder einer neuen, von ihm unterstützten Branchenorganisation für die Sharing Economy zu gewinnen. Unternehmen und Arbeitnehmer müssten bereit sein, diese Vertreter der New Economy zu akzeptieren und die an sie gestellten Herausforderungen zu verstehen. Bestimmte Praktiken auf den sich rasch entwickelnden Arbeitsmärkten sollten reguliert werden, doch müsse das enorme Potenzial dieser neuen Industriezweige zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung während des gesamten nächsten Jahrhunderts ausgeschöpft werden.

97. *Eine Vertreterin von UN-Women* wies auf die fortbestehende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und die anhaltende geschlechtsspezifische Diskriminierung hin. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen variere je nach Land, erreiche jedoch in keinem Fall Gleichstand, und menschenwürdige Arbeit bleibe für die meisten Frauen ferne Realität. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle werde durch die berufliche Geschlechtersegregation im Niedriglohnssektor verursacht, die ihrerseits durch Geschlechterstereotype in Bezug auf den Bildungszugang und unzureichenden Zugang zu Führungspositionen bedingt sei. Eine noch nie dagewesene Zahl von Arbeitsmigranten seien Frauen, was diesen Chancen eröffne, aber auch das Risiko von Ausbeutung berge. Allgemein sei die Arbeitszeit von Frauen länger als die von Männern, wenn man unbezahlte Arbeit berücksichtige. Ihr Anteil an dieser Art der Tätigkeit sei 2,5-mal so hoch wie der von Männern. Rechne man die unbezahlte Arbeit von Frauen in einen Geldwert um, entspräche das einem Anteil am BIP von 10 bis 50 Prozent. Aus diesem Grunde nähmen Frauen häufig eine Teilzeitarbeit auf und arbeiteten mit höherer Wahrscheinlichkeit ohne Vertrag. Es müsse eine makroökonomische Politik verfolgt werden, die Frauen zu stärkerer Selbstbestimmung und zu einem besseren Zugang zu Technologien und Finanzdienstleistungen verhilft, ihren Eintritt in männlich dominierte Bildungsbereiche fördert und die digitale Kluft schließt. Das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen müsse ausgeweitet werden, die Arbeitgeber sollten familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten, und der Aspekt der Geschlechtergleichstellung solle in die Rentenreformen integriert werden, um die langjährige unbezahlte Betreuungstätigkeit von Frauen anzuerkennen.

Besondere Plenardebatten

98. Auf der Regionaltagung wurden vier Plenardebatten zu folgenden Themen abgehalten: Menschenwürdige Arbeit für alle; Organisation von Arbeit und Produktion, einschließlich Förderung und Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik; Steuerung der Arbeit; Arbeit und Gesellschaft.

Menschenwürdige Arbeit für alle

99. *Die Vorsitzende* begrüßte die Moderatorin, Frau Connie Czymoch, eine deutsche Journalistin, und die Diskussionsteilnehmer: Herrn Jose Antonio Vieira da Silva, Minister für Arbeit, Solidarität und soziale Sicherheit, Portugal; Herrn José María Lacasa Aso, Präsident der Stiftung des Spanischen Arbeitgeberverbandes (CEOE); Professor Cem Kiliç, Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkei; Herrn David Foden, Berater für Arbeitsbeziehungen, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound).
100. *Die Moderatorin* wies auf die grundlegenden Anpassungen in den Volkswirtschaften der Region und ihren Arbeitsmärkten hin, die durch technologischen Fortschritt, Migration, demografische Veränderungen und den Klimawandel bedingt seien. Damit zusammenhängende Themen seien die hohe Jugendarbeitslosigkeit, die Benachteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmern und die im Rahmen der SDG festgelegten, bis 2030 zu erreichenden Zielvorgaben. Alle diese Aspekte seien mit Gefahren und Herausforderungen, aber auch mit Chancen verbunden. Die Debatte werde durch folgende Fragen bestimmt: Wie kann die Zukunft der Arbeit gestaltet werden? Wie lässt sich sicherstellen, dass niemand zurückbleibt? Wie können genügend menschenwürdige Arbeitsplätze für alle geschaffen werden? Wie kann dafür gesorgt werden, dass alle Menschen eine allgemeine und berufliche Bildung erhalten, die ihnen arbeitsmarktrelevante Qualifikationen vermittelt?
101. *Herr Vieira da Silva* unterstrich in seiner Antwort auf die Frage, wie Portugal die Beschäftigungsproblematik angehe, dass es Portugal durch die Kombination von makroökonomischen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gelungen sei, die Wirtschaftskrise zu

bewältigen und den Erholungsprozess zu gestalten, der dadurch gekennzeichnet sei, dass die Zahl der geschaffenen Arbeitsplätze ihren Höchststand seit Beginn des Jahrhunderts erreicht habe. Ebenfalls wichtig sei es, Vertrauen in alle Teile der Gesellschaft zu setzen und in die allgemeine und berufliche Bildung (Erstausbildung sowie lebenslanges Lernen) zu investieren. Die zwei stärksten Triebkräfte der Volkswirtschaften seien die Wettbewerbsfähigkeit im Zeitalter der Globalisierung sowie die internationale und lokale Nachfrage. Er fügte hinzu, dass Arbeitsmarktinstrumente und ein sozialer Dialog erforderlich seien. Zudem unterstrich er die Bedeutung flexibler Volkswirtschaften und Unternehmen, wobei er betonte, dass Flexibilität nicht mit Einstellungen und Entlassungen nach Gutdünken gleichgesetzt werden sollte, sondern eine Möglichkeit darstelle, sich schnell an Veränderungen anzupassen. Die wirtschaftliche Erholung in Portugal sei erfolgreich, weil mehr Arbeitsplätze geschaffen als vernichtet wurden.

- 102.** *Herr Lacasa Aso* gab Einblick in die wichtigsten Anliegen der Arbeitgeberverbände und ihre Möglichkeiten, auf die Veränderungen zu reagieren, die durch dynamische Prozesse wie die Digitalisierung, das Wachstum der digitalen Wirtschaft und andere technologische Fortschritte bedingt seien. Die Digitalisierung beeinflusse, wie die Menschen arbeiteten, lebten und kommunizierten und wie sie Waren und Dienstleistungen produzierten und verkauften. Wie bei anderen Revolutionen, die mit Ängsten behaftet waren, könne diese Revolution letztlich auch einen positiven Wandel bewirken. Transformationen sollten konstruktiv angegangen werden, da sich daraus sowohl Chancen als auch Risiken ergäben. In diesem Zusammenhang hätten BusinessEurope und der EGB in einer gemeinsamen Erklärung die Vorzüge der Globalisierung für Wachstum, Produktion, die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Förderung des Wohlfahrtsstaats anerkannt. Dieser gemeinsame Ansatz könne anderen als Inspiration dienen. Eine Eurostat-Studie ergebe, dass 40 Prozent der europäischen Bevölkerung unzureichend in Informationstechnologien ausgebildet seien, 90 Prozent der Arbeitsplätze hingegen ein gewisses Maß an technologischen Qualifikationen erforderten. Diese Qualifikationslücken könnten geschlossen werden, indem der Qualifikationsbedarf ermittelt und die Ausbildung als Hebel für Produktivität genutzt werde. Die KMU wiesen besondere und dringende Bedürfnisse auf, die im Zuge der Entstehung neuer Technologien anhand spezifischer Instrumente erfasst werden müssten.
- 103.** *Professor Kiliç* hielt fest, dass die Arbeitnehmerverbände sich der erheblichen Veränderungen der Arbeitsbeziehungen seit der Einführung des Konzepts der menschenwürdigen Arbeit durch die IAO im Jahr 1999 bewusst seien. In der Türkei hätten sich neue Beschäftigungsformen herausgebildet, und dem sei durch die Aufnahme neuer Artikel in das Arbeitsgesetzbuch Rechnung getragen worden. Jedes Jahr gebe es 700.000 Neuzugänge zum Arbeitsmarkt, denen die Türkei ebenso wie einer wachsenden Zahl von Wanderarbeitnehmern Chancen bieten müsse. Dazu seien Interventionen speziell zur Qualifizierung, zur Förderung von Fortschritten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie zu einer besseren Verknüpfung von Bildung und Beschäftigung vonnöten.
- 104.** *Herr Foden* erkannte an, dass die Debatte vor dem Hintergrund von Vollbeschäftigung und inklusiven Arbeitsmärkten geführt werde, doch komme es auch darauf an, die Qualität der Arbeitsplätze zu bewerten. Ebenso wichtig sei es, über das Arbeitsentgelt hinaus bestimmte Merkmale wie Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu betrachten. Eine Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in Europa habe ergeben, dass Arbeitsschutz und Elemente des physischen Umfelds der Arbeitnehmer ebenso wichtig seien wie ihr soziales Umfeld, darunter die Beziehungen zu Kollegen und zur Unternehmensleitung. Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz würden ebenfalls als wesentliche Aspekte der Arbeitsplatzqualität angesehen. Hoch bewertet würde zudem die Fähigkeit der Arbeitnehmer, sich in Bezug auf verschiedenste Dimensionen der Arbeitsintensität, darunter Arbeitszeit und -tempo sowie emotionale Anforderungen, Gehör zu verschaffen. Schließlich werde die Qualität der Arbeitserfahrung auch durch die Möglichkeit gesteigert, Qualifikationen anzuwenden, sich an der Entscheidungsfindung zu beteiligen

und Autonomie am Arbeitsplatz zu erlangen. Diese Kriterien könnten berufs- und länderübergreifend angewandt werden.

105. *Herr Vieira da Silva* betonte, dass während der Rezession und der wirtschaftlichen Erholung Vertrauen, Investitionen, Innovationen und Dialog erforderlich seien. In den vergangenen zweieinhalb Jahren habe Portugal relativ hohe Wachstumsraten verzeichnet, und in den nachfragestärksten Wirtschaftszweigen, etwa im Tourismus, seien Arbeitsplätze geschaffen worden. In einer kleinen und offenen Volkswirtschaft müsse die Innovationstätigkeit über die IT-Branche hinaus auf traditionelle Sektoren wie die Landwirtschaft und das verarbeitende Gewerbe ausgeweitet werden. In der Vergangenheit seien in Portugal in der Textilindustrie Arbeitsplätze verloren gegangen, die jedoch mittlerweile dank umfangreicher Investitionen, darunter in die Aus- und Weiterbildung und Innovationen wie die Entwicklung neuer Textilien, wieder geschaffen werden konnten. Er stellte fest, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in vielen EU-Ländern eine Fachkräfteabwanderung mit sich bringe. Mobilität sei für die EU wertvoll, könne sich für bestimmte Volkswirtschaften allerdings als problematisch erweisen. Auswanderung scheine vor allem für junge Menschen die beste Option zu sein, da sie in Portugal oft in einer Abfolge prekärer Beschäftigungsverhältnisse gefangen seien oder keine Arbeit finden könnten. Um hochqualifizierte Arbeitskräfte zu halten und wieder auf das Vorkrisenniveau zurückzukehren, benötige Portugal neben anderen Anreizen einen sozialen Dialog.
106. *Herr Lacasa Aso* betonte, dass es Aufgabe der Arbeitgeber sei, ihren Qualifikationsbedarf zu ermitteln, und dass sie die Gewerkschaften und andere Organisationen konsultieren sollten, um diesen Bedarf durch wirksame Ausbildungsprogramme zu decken. Die langjährige Tradition des sozialen Dialogs rund um Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen trage zur Wettbewerbsfähigkeit der spanischen Wirtschaft bei. Der Dialog sei entscheidende Voraussetzung für die Behebung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und die Entwicklung innovativer Ausbildungsprogramme. Es sei unerlässlich, in die innerbetriebliche Ausbildung, die berufliche Aus- und Weiterbildung und die Verbesserung der Systeme der Lehrlingsausbildung zu investieren. In der EU seien in diesen Bereichen umfangreiche Erfahrungen vorhanden, und Spanien verstärke seine Bemühungen in dieser Hinsicht. Die spanischen Arbeitgeber unterstützten das Global Apprenticeship Network bei der Entwicklung besserer Praktiken und der durchgängigen Nutzung neuer Technologien in der Ausbildung. Die Ausbildung wirke produktivitätssteigernd, und Produktivität bilde die Grundlage für die Schaffung von Arbeitsplätzen und Wachstum.
107. *Professor Kiliç* ging näher auf darauf ein, wie die 700.000 jährlichen Neuzugänge zum türkischen Arbeitsmarkt aus der Sicht der Gewerkschaften mit relevanten Qualifikationen ausgestattet werden könnten. Atypische Arbeitsverträge und Beschäftigungsformen, die Praxis der Unterauftragsvergabe, unbezahlte Tätigkeit als mithelfende Familienangehörige und der durch Wanderarbeitnehmer als Quelle zusätzlicher Arbeitskräfte bedingte Abwärtsdruck auf die Löhne hätten ein sehr schwieriges Umfeld für die gewerkschaftliche Organisation entstehen lassen. Die Gewerkschaftsbildung müsse gefördert werden, auch indem die Arbeitgeber verstärkt auf die damit verbundenen Vorteile aufmerksam gemacht würden. In den letzten Jahren habe die türkische Regierung erfolgreich auf die Verbesserung der Arbeitsergebnisse von Jugendlichen und Frauen hingewirkt, allerdings sei es ihr nicht gelungen, die Praxis der Unterauftragsvergabe zu unterbinden. Einer OECD-Studie zufolge sei die Türkei auf dem richtigen Weg, was die Inklusivität des Systems der sozialen Sicherheit betreffe, jedoch bestehe nach wie vor Verbesserungsbedarf in Bezug auf gewerkschaftliche Organisation und Beschäftigungsfähigkeit. Zur Verbesserung des Angebots auf dem Arbeitsmarkt, des Qualifikationsniveaus und der Produktivität sei es erforderlich, dass die Regierung, das Schulsystem und die neuen Akteure im Bildungsbereich, etwa Anbieter von Massive Open Online Courses (MOOC), sämtlich effektiv arbeiteten. Er betonte, dass Bildung und Arbeitsmarkt besser verknüpft werden müssten und dass alle Beteiligten in dieser Hinsicht eine gemeinsame Verantwortung hätten.

- 108.** *Herr Foden* führte aus, dass zwar einige, wenn auch nicht alle Arbeitsmärkte in der EU vor und nach der Krise einen Schwund von Arbeitsplätzen für angelernte Arbeitskräfte verzeichnet hätten, dieses Problem während der Krise jedoch die Mehrzahl der Länder betroffen habe. Eine Betrachtung der Situation nach der Krise in einzelnen Ländern lasse für Spanien, Griechenland und Irland eine stetige Abnahme von Arbeitsplätzen mit mittleren Qualifikationsanforderungen erkennen, für Slowenien und Ungarn dagegen tendenziell vor allem eine Abwertung von Qualifikationen. In einer Reihe von Ländern, etwa den nordischen und den Benelux-Ländern, sei ein Trend zu höherwertigen Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen zu beobachten, der auf Maßnahmen wie die Festsetzung von Mindestlöhnen, eine aktive Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungsschutz zurückzuführen sei, die einen wesentlichen Einfluss auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Art dieser Arbeitsplätze haben könnten. Es sei erforderlich, in Qualifikationen und Ausbildung zu investieren; besonders wichtig sei es, die allgemeine und berufliche Bildung über die Schule hinaus fortzusetzen und entsprechende formale Angebote in den Betrieben bereitzustellen. Missverhältnisse bei den Qualifikationen stellten eine doppelte Herausforderung dar: Einerseits mangle es Teilen der Arbeitnehmerschaft an den benötigten Qualifikationen, andererseits verfüge ein Großteil der Erwerbsbevölkerung über hohe Qualifikationen, die ungenutzt blieben. Dies sei eine Bedrohung sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft. Der soziale Dialog könne dazu beitragen, diese Probleme zu überwinden.
- 109.** *Ein Vertreter der Regierung Estlands*, der im Namen der EU und ihrer Mitgliedstaaten das Wort ergriff, erklärte, dem Bericht des Generaldirektors zufolge seien die meisten neu geschaffenen Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor zu finden: Hier seien in fünf Jahren 14 Millionen Arbeitsplätze entstanden. Er machte darauf aufmerksam, dass Arbeitgeber bis 2025 eine halbe Million offene IKT-Stellen in der EU besetzen müssten, während gleichzeitig andere Arbeitsplätze verloren gingen, vor allem in der Landwirtschaft und im verarbeitenden Gewerbe, aber auch im Sekretariats-, Buchhaltungs- und Steuerwesen. Die in diesen Branchen und Berufen beschäftigten Personen müssten ihre Qualifikationen erhöhen. Er nannte Initiativen wie die EU-Initiative „Weiterbildungspfade“, die auf die Verbesserung der grundlegenden Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse und digitalen Kompetenzen gerichtet sei, und die Absicht der EU, den Qualifikationsbedarf in ganz Europa unter Nutzung von Big Data zu ermitteln. Die Europäische Agenda für neue Kompetenzen gebe den Rahmen für künftige Interventionen und Strategien vor. Die von der EU begründete „Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze“ biete EU-Mitgliedstaaten, Unternehmen und Bildungsträgern ein Forum für die gemeinsame Arbeit an diesen Themen. Die Erfahrungen und Anregungen zu qualifizierungspolitischen Maßnahmen mit Schwerpunkt auf dem digitalen Wandel und seinen Auswirkungen auf den Qualifikationsbedarf seien interessant.
- 110.** *Der belgische Arbeitgeberdelegierte* stellte die Frage, ob es nicht angebracht sei, menschenwürdige Arbeit eher situations- als verfahrensbezogen zu betrachten, da die „Menschenwürdigkeit“ der Arbeit stärker von der Situation abhängen, in der sich die Arbeitnehmer befänden, als von einer Liste von Indikatoren wie Arbeitszeit und anderen.
- 111.** *Die stellvertretende Ministerin für soziale Sicherheit und Arbeit Litauens* betonte, wie wichtig es sei, die Krise der Jugendarbeitslosigkeit in Europa in Angriff zu nehmen. In diesem Zusammenhang sprach sie die Bedeutung von Jugendgarantie-Systemen an und stellte die Frage, mit welchen anderen beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen die Krise überwunden werden könne.
- 112.** *Der Minister für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen Usbekistans* hob die Bedeutung leistungsfähiger, von Regierungen und Arbeitgebern unterstützter Berufsbildungssysteme hervor. Der starke und dynamische Arbeitsmarkt seines Landes sei in der Lage, jährlich 500.000 Neuzugänge aufzunehmen. Dies sei auch der Einsetzung eines dreigliedrigen

Gremiums zur Erörterung von Qualifikationsbedarf und Ausbildungsprogrammen zu verdanken. Es sei allerdings schwierig, alle ausgebildeten jungen Menschen im Land zu halten.

113. *Herr Viera da Silva* stellte fest, dass junge Menschen in der Regel in der Nähe ihres Wohnorts bleiben wollten. Ein wirkungsvolles Mittel, sie von der Auswanderung abzuhalten, wäre es, durch qualitativ hochwertige Arbeitsplätze für Stabilität zu sorgen. Eine Abfolge kurzfristige Verträge könne ihnen diese Stabilität nicht bieten. Er hob hervor, dass Arbeitsplätze und Sozialschutz eng verknüpft werden müssten, um langfristige Sicherheit und damit Stabilität zu gewährleisten. In Bezug auf Qualifikationen müssten Bedarfsprognosen angestellt werden. Am effektivsten seien die Bildungseinrichtungen, die von Staat und Sozialpartnern gemeinsam verwaltet würden, da sie die Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt am besten einschätzen könnten.

114. *Herr Lacasa Aso* stellte fest, dass Arbeitsplätze infolge von Wirtschaftswachstum in wettbewerbsfähigen Volkswirtschaften entstünden. Dies setze eine effiziente Verwaltung der Haushalts- und Steuersysteme, Reformen der Finanzsysteme und sozialen Dialog voraus. Er betonte erneut die Qualifikationsengpässe im IKT-Sektor. Zudem verwies er auf die gemeinsame Verantwortung für Qualifizierung und für angemessene Reaktionen auf Veränderungen in der Arbeitswelt. Wichtig sei es darüber hinaus, übergreifende Kompetenzen wie Teamfähigkeit und effektive Führungskompetenz zu fördern. Die IAO solle sich auf Bereiche konzentrieren, in denen ihre Tätigkeit unmittelbare Wirkung entfalte. Dazu gehörten Bildung und Qualifikationen, KMU und ihr Bedarf an digitalen Kenntnissen sowie die Frage, wie neue und alte Arbeitsplätze innerhalb ein und derselben Volkswirtschaft integriert werden könnten und welche neuen Regelungen erforderlich seien. Die dualen Ausbildungssysteme in Deutschland könnten Beispiele für eine gute Praxis bei der Vermittlung von Qualifikationen an junge Menschen liefern.

115. *Professor Kiliç* räumte ein, die Türkei habe den Zusammenhang zwischen Arbeitsplätzen, Beschäftigung und Ausbildung nicht beachtet. Dieses Defizit müsse dringend behoben werden, insbesondere angesichts der raschen Veränderungen in einer sich ständig entwickelnden Welt. Er verwies auf den Unterschied zwischen der Türkei und Deutschland: In der Türkei absolvierten weitaus mehr junge Menschen ein Hochschulstudium, in Deutschland dagegen eine berufliche Ausbildung. Zudem machte er auf die hohe Zahl offener Stellen in seinem Land (ca. 500.000) aufmerksam, die auf unzureichende Qualifikationen zurückzuführen sei. Dadurch sei es umso notwendiger, dass die Regierung eng mit der Privatwirtschaft und den Arbeitnehmern zusammenarbeitet, um derartige Missverhältnisse zu vermeiden.

116. Auf die Bemerkung des belgischen Arbeitgeberdelegierten reagierte Herr Foden mit der Feststellung, dass Eurofound bei der Bewertung der Qualität von Arbeitsplätzen Aspekte berücksichtigt habe, die nachweislich Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer hätten. Er stimmte zu, dass das Wohlbefinden der Arbeitnehmer durch einen Wandel auf lokaler Ebene verbessert werden müsse, der Qualitätsmanagement, eine starke Partizipation und einen konstruktiven lokalen Dialog umfasse. Die Länder müssten sich stärker bemühen, die Mobilität und den Übergang zwischen Bildungswesen und Arbeitsmarkt in beide Richtungen zu fördern, die betrieblichen Lernangebote zu verbessern und im Rahmen einer soliden Grund- und Erstausbildung das Fundament für die Steigerung der individuellen Lernkapazität zu legen. Anschließend solle das System flexibler gestaltet werden, um lebenslanges Lernen zu ermöglichen. Qualifikationen und Kompetenzen seien wesentlich für die Effizienz der Arbeit, aber auch für die Vergütung der Arbeitnehmer. Es müsse anerkannt werden, dass das durch Erfahrung erworbene Wissen ebenso wichtig sei wie das durch Bildung erworbene.

117. *Herr Vieira da Silva* erklärte, das Konzept menschenwürdiger Arbeitsplätze sei eines der wichtigsten Konzepte, die in jüngster Zeit Eingang in die internationale Debatte gefunden

hätten, denn es könne in verschiedenen geografischen Situationen und in Ländern mit unterschiedlichem Entwicklungsstand angewandt werden. Menschenwürdige Arbeit, ursprünglich eine Idee, sei mittlerweile ein globales Anliegen, das international weithin Anerkennung genieße. Weltweite Initiativen wie die Globale Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche seien wichtig im Hinblick darauf, das Konzept zu fördern und das Anliegen auf nationaler Ebene voranzubringen.

118. *Herr Lacasa Aso* bekräftigte, dass die ganze Welt eine Institution benötige, die zur Debatte über Jugendbeschäftigung und die Zukunft der Arbeit beitragen könne, und dass diese Institution aufgrund ihres dreigliedrigen Charakters die IAO sei.
119. *Herr Viera da Silva* betonte, dass die Digitalisierung eine Herausforderung darstelle, ihre Auswirkungen jedoch von unseren Entscheidungen in dieser Hinsicht abhingen. Nach Auffassung von Professor Kilic werde sie künftig mehr Beschäftigungschancen eröffnen. Herrn Foden zufolge werde sie Arbeitsplätze schaffen und vernichten und den Charakter der Arbeit verändern. Herr Lacasa Aso wies darauf hin, wie wichtig es sei, die Digitalisierung zu fördern.
120. *Die Diskussionsteilnehmer* hielten es für unerlässlich, dass junge Menschen MINT-(Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) und andere in der heutigen Welt relevante Fächer studierten, dass sie übergreifende Fähigkeiten entwickelten und ein offenes Ohr für die Bedürfnisse der Arbeitgeber hätten, dass sie sich laufend informierten und aufgeschlossen blieben und das Aufkommen neuer Technologien verfolgten, dass sie Selbstdisziplin entwickelten, die Welt bereisten und den Umgang mit anderen Menschen erlernten, ihre Leidenschaften entdeckten, Geschichte studierten und sich mit anderen Kulturen und mit Werten wie Gleichheit und Freiheit vertraut machten.

Organisation von Arbeit sowie Förderung und Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung)

121. *Die Vorsitzende* begrüßte die Moderatorin, Frau Connie Czymoch, und die Diskussionsteilnehmer und wies darauf hin, dass die Sitzung auch Teil des regionalen Folgemechanismus der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) sei. Die Diskussionsteilnehmer waren: Herr Janar Holm, stellvertretender Generalsekretär für Arbeit und Beschäftigungspolitik, Ministerium für soziale Angelegenheiten Estlands (EU-Ratsvorsitz); Frau Renate Hornung-Draus, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA); Herr Jahangir Aliyev, Vorsitzender des nationalen Komitees der Gewerkschaft der Beschäftigten in der Öl- und Gasindustrie Aserbaidschans; Frau Florence Palpacuer, Professorin für Betriebswirtschaft, Institut für Betriebs- und Managementwissenschaft, Universität Montpellier, Frankreich; und Herr Yury Pikhtovnikov, Leiter der Abteilung Organisationsentwicklung und Karriereplanung, Lukoil.
122. *Die Moderatorin* eröffnete die besondere Plenardebatte, indem sie auf eine Reihe wichtiger Herausforderungen für die Arbeitswelt einging: erhebliche technologische Veränderungen, demografischer Druck, Migration, Globalisierung und Digitalisierung. Diese seien bereits in der ersten speziellen Plenardebatte thematisiert worden und hätten allesamt beträchtliche Auswirkungen auf die Produktionsorganisation und damit auf das Erwerbsleben. Die Fragmentierung der Produktion entlang globaler Lieferketten sei kennzeichnend dafür, wie große Unternehmen ihre Produktion organisierten, und werfe Fragen hinsichtlich der sozialen Verantwortung der Unternehmen für die dort beschäftigten Arbeitnehmer auf.

123. *Herr Holm* erklärte auf die Frage, welche Rolle dem Staat dabei zukomme, ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln zu gewährleisten, dass die Regierungen die neuen, in der Gig-Economy und über Crowd-Plattformen operierenden Formen von Unternehmen besser verstehen müssten. Nicht nur die Unternehmen hätten sich verändert, sondern auch die Arten von Arbeitsplätzen. Die Digitalisierung und Automatisierung in den OECD-Ländern gehe mit erheblichen Risiken wie Chancen einher, doch sei es wichtig zu erkennen, dass diese neuen Technologien nicht nur Arbeitsplätze vernichteten, sondern auch Möglichkeiten zur Schaffung von Arbeitsplätzen böten, sofern die Regierungen eine kluge Politik verfolgten. Der Redner nannte drei konkrete Bereiche, in denen der Staat prioritär aktiv werden sollte: Schaffung eines günstigen Umfelds für die Unternehmensentwicklung und den Schutz der Arbeitnehmer, Schaffung eines Rahmens zur sozialen Absicherung der Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz verlieren, und Investitionen in die Entwicklung geeigneter Qualifikationen für die Zukunft.
124. *Frau Hornung-Draus* betonte in Beantwortung der Frage, wie Unternehmen zu einer „fairen Globalisierung“ beitragen könnten, dass die Debatte über globale Lieferketten entmystifiziert werden müsse, da es sich dabei nicht um ein neues Phänomen handle. Neu sei dagegen der Freihandel über nationale Grenzen hinweg, der durch politische Entscheidungen gefördert werde, die in Anbetracht der potenziellen Vorteile des Freihandels für Beschäftigung und Produktion getroffen worden seien. Die technologische Entwicklung habe die Entstehung globaler Lieferketten weiter vorangetrieben. Im Hinblick auf eine faire Globalisierung obliege es in erster Linie dem Staat, menschenwürdige Arbeitsbedingungen durch eine angemessene Gesetzgebung und ihre Durchsetzung zu gewährleisten. Die Unternehmen müssten diese Gesetze und Vorschriften einhalten. Darüber hinaus müsse den Opfern in Fällen von Missbrauch Zugang zu Rechtsbehelfen ermöglicht werden. Diese unterschiedlichen Verantwortlichkeiten hätten sich in den drei Säulen des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“ und den *Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* niedergeschlagen, die das konzeptionelle Gerüst für eine faire Globalisierung bildeten.
125. Eine andere Frage sei dagegen die Situation der Beschäftigten in der Gig-Economy und auf den Crowd-Plattformen, in denen eine neue Form der Organisation von Arbeit zum Ausdruck komme, die ihnen zahlreiche Perspektiven biete, zum Beispiel eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Zudem würden durch die Möglichkeit der Tätigkeit auf Crowd-Plattformen die Eintrittsbarrieren für Selbstständige und Unternehmensgründer gesenkt. Infolge dieser neuen Gegebenheiten, so die Rednerin, sei die Abgrenzung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern mitunter schwierig, und es bestehe möglicherweise Bedarf an neuen Rechtsvorschriften zur Regelung von Fragen wie der sozialen Sicherheit. Es sei eindeutig Aufgabe der Parlamente, gemeinsam mit den Sozialpartnern solche neuen Rechtsvorschriften zu erarbeiten, und dann Sache der Regierungen, für ihre Einhaltung zu sorgen.
126. *Herr Aliyev* erläuterte, wie die Gewerkschaften in Aserbaidschan die MNU-Erklärung der IAO als Grundlage für Tarifverhandlungen mit den MNU genutzt hätten. Diese positive Entwicklung sei jedoch durch die Wirtschaftskrise beeinträchtigt worden, die sich negativ auf die Ölförderländer ausgewirkt habe. Selbst wenn die MNU nicht alle ihre Verpflichtungen erfüllen könnten, sei es wichtig, eine gute Sozialpartnerschaft mit ihnen aufzubauen, um Fragen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen, darunter die Herausforderungen für die Zukunft der Arbeit, zu erörtern. Dabei komme der Ausbildung und Qualifizierung der Arbeitnehmer ein zentraler Stellenwert zu. Zu einem bestimmten Zeitpunkt habe Aserbaidschan die Mehrzahl seiner Arbeitnehmer aus dem Ausland rekrutieren müssen, da es selbst nicht über die benötigten Kapazitäten und Fachkräfte verfügte, doch sei das heute nicht mehr der Fall. Es gelte, die MNU-Erklärung der IAO weiter anzupassen, um den Anforderungen der Zukunft gerecht zu werden. Zudem schilderte der Redner die ökologischen Verbesserungen in der aserbaidischen Ölindustrie und hob den Einfluss der MNU-Erklärung der IAO auf Gesetzgebungsverfahren zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit hervor. Mit den künftigen Rechtsvorschriften könne ein stärker ganzheit-

licher Ansatz verfolgt werden, der zur Stärkung der Rolle der Gewerkschaften und zur Förderung der Zusammenarbeit beitrage.

- 127.** *Professor Palpacuer* äußerte sich besorgt darüber, dass die Regionaltagung ohne Beteiligung der Gewerkschaften stattfinde. Zugleich bekundete sie in Anbetracht der entscheidenden Bedeutung der Dreigliedrigkeit für die Bewältigung der Herausforderungen in globalen Lieferketten ihre Hoffnung auf eine konstruktive Lösung. Die Organisation von Produktion und Arbeit innerhalb und außerhalb nationaler Grenzen beruhe auf strategischen Entscheidungen. Treibende Kraft für die Organisation von Produktion und Arbeit in Form von globalen Wert- oder Lieferketten sei die Optimierung wirtschaftlicher Gewinne. Soziale und ökologische Anliegen seien bei diesen Entscheidungen nicht berücksichtigt worden, und genau deshalb hätten sich die größten Sozial- und Umweltskandale der letzten Zeit in globalen Lieferketten ereignet. Sowohl die Rana-Plaza-Tragödie als auch das Unglück auf der Bohrinself von BP in Florida seien eine Folge der Praxis der Unterauftragsvergabe gewesen. Dabei hätten die Arbeitnehmer an diesen Standorten die Probleme erkannt, sich aber nicht Gehör verschaffen können. Diese Beispiele veranschaulichten die sogenannte „soziale Dominanz in globalen Lieferketten“, die gleichbedeutend mit einer Nichtachtung grundlegender Arbeitnehmerrechte durch Subunternehmer sei.
- 128.** *Herr Holm* sprach erneut die Verantwortung der Regierungen an, eine kluge Politik zu verfolgen, und erklärte, Vorschriften allein könnten den Erhalt von Arbeitsplätzen nicht sichern. Es bestehe somit Bedarf an Maßnahmen und Instrumenten, die durch eine Interaktion zwischen Staat und Wirtschaft konzipiert würden. Ein Beispiel dafür sei die Steuerpolitik in Estland. Die Regierungen müssten mit den Unternehmen zusammenarbeiten, um geeignete Lösungen für die bestehenden Probleme zu finden und die Arbeitnehmer zu schützen. Entscheidend für die Gestaltung einer solchen Politik sei Vertrauen zwischen den verschiedenen Partnern.
- 129.** *Herr Pikhtovnikov* sagte, der Öl- und Gassektor zähle zu den technologieintensivsten Branchen in der Welt und unterliege einem ständigen technologischen Wandel. Aus diesem Grund erforderten sowohl die Branche insgesamt als auch sein Unternehmen hochspezialisierte Arbeitskräfte und eine hohe Produktivität. Eine hohe Produktivität sei allerdings nur bei guten Arbeitsbedingungen möglich, und daher trage das Unternehmen soziale Verantwortung für seine Mitarbeiter. Soziale Verantwortung sei die Voraussetzung für gute Arbeits- und Lebensbedingungen. Indem Lukoil Programme für soziales Unternehmertum unterstütze, leiste der Konzern einen positiven Beitrag zur Entwicklung, da er in seinen Standortländern ein stabiles Umfeld für die Unternehmensentwicklung schaffe. Wichtig sei eine gute Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und der Regierung, ohne die ein Arbeitgeber nicht effizienter werden könne.
- 130.** Dank der Zusammenarbeit mit der IAO habe sein Unternehmen aus den bewährten Verfahren anderer Unternehmen und Länder gelernt. Lukoil verfüge nun über einen Sozialkodex, einen Kodex für Geschäftsethik und ein personalpolitisches Konzept, die sämtlich auf Vereinbarungen mit der Gewerkschaft beruhten. Alle diese Instrumente sowie die Zusammenarbeit von Geschäftsleitung und Belegschaft seien ausschlaggebend für den Erfolg des Unternehmens gewesen.
- 131.** *Die Moderatorin* fragte unter Verweis auf die von Frau Hornung-Draus eingangs getroffene Aussage, dass die Unternehmen die Verpflichtung zur Einhaltung des Rechts hätten, welche Gesetze einzuhalten seien – die des Standortlands oder des Lands des Lieferanten oder aber die arbeitsrechtlichen Vorschriften im Heimatland des Einkäufers/MNU. Diese könnten sich nämlich sehr stark unterscheiden, und die Anforderungen im innerstaatlichen Recht der Länder der Unterauftragnehmer/Zulieferer seien oft geringer als im Land des Hauptauftragnehmers.

132. *Frau Hornung-Draus* erklärte sich mit der Hypothese, dass globale Lieferketten die Ursache für schwere Industrieunfälle seien, nicht einverstanden. Offenbar erregten diese Unfälle nur dann Interesse in der Öffentlichkeit, wenn sie in den Medien gemeldet und mit Lieferketten in Verbindung gebracht würden. Vielmehr gelte es, sich mit den Arbeitsbedingungen in allen Unternehmen zu befassen, nicht nur in den an globalen Lieferketten beteiligten Unternehmen, die einfach mehr im Blickfeld stünden. Entsprechend der MNU-Erklärung sollten die MNU sich im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehungen nach Kräften bemühen, die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen, mit denen sie Verträge geschlossen hätten, zu verbessern. Die MNU/Einkäufer könnten jedoch nicht für alles verantwortlich gemacht werden, was auf den an Subunternehmer vergebenen Produktionsstufen geschehe. Genau deshalb sei die in den drei Säulen der Leitprinzipien der Vereinten Nationen getroffene Abgrenzung der Verantwortung so wichtig. Die Regierungen der Erzeugerländer müssten für gesetzliche Verbesserungen sorgen und in die Arbeitsaufsicht investieren, um die Arbeitnehmer in allen auf ihrem Hoheitsgebiet tätigen Unternehmen besser zu schützen.
133. *Professor Palpacuer* entgegnete, dass die Arbeitsbedingungen in den weitaus meisten Fällen nicht sichtbar seien und dass es soziale Fortschritte nur geben könne, wenn die Unternehmen in eine Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern einwilligten. Allerdings seien die Unternehmen anscheinend eher damit befasst, auf Krisensituationen zu reagieren, um ihr Ansehen zu wahren, als proaktiv und engagiert auf eine Veränderung der Situation der Arbeitnehmer hinzuwirken. Sie stimmte zu, dass die globalen Lieferketten vielleicht nicht die Ursache schwerer Unfälle seien, jedoch eine größere Verantwortung implizierten, da sich die Arbeitnehmer auf den unteren Ebenen einer globalen Kette wegen der Praxis der Unterauftragsvergabe kein Gehör bei dem an der Spitze der Kette stehenden Unternehmen verschaffen könnten. Sie erklärte, sie verstehe noch immer nicht, warum Einkäufer nach wie vor Produkte in Bangladesch beschaffen wollten, seien ihnen die schlechten Arbeitsbedingungen im Land doch bekannt.
134. *Ein Arbeitnehmerberater aus der Türkei* korrigierte die Feststellung von Frau Palpacuer, dass keine Gewerkschaften vertreten seien. Vielmehr finde die Tagung unter Beteiligung von Arbeitnehmern statt, auch wenn IGB und EGB beschlossen hätten, ihr fernzubleiben.
135. Der Redner stellte die Frage, wie Arbeitnehmer und ihre Verbände angesichts der mit der Globalisierung verbundenen Herausforderungen gestärkt und wie globale Lieferketten angemessen beaufsichtigt werden könnten. Wäre es in Anbetracht dessen, dass die lokalen Aufsichtssysteme in den Erzeugerländern allgemein schwach ausgeprägt seien und die Unternehmen allesamt unterschiedliche Rahmenregelungen anwandten, möglich, dass sich die IAO als globale Akteurin einschaltet, um die Aufsicht über diese Betriebe zu übernehmen und den Arbeitnehmern mehr Gehör zu verschaffen?
136. *Eine Regierungsdelegierte Österreichs* stellte im Namen der Europäischen Union zwei Fragen. Die erste Frage betraf das Beschäftigungsverhältnis, insbesondere die neu aufkommenen Beschäftigungsformen. Unter Hinweis auf das geltende EU-Recht im Zusammenhang mit befristeter Beschäftigung sowie Teilzeit-, Leih- und Telearbeit stellte die Rednerin fest, dass sich die Arbeitswelt zu schnell verändere, als dass es möglich sei, auf diese Herausforderungen angemessen zu reagieren und allen Arbeitnehmern Zugang zu Sozialschutz zu gewähren. In ihrer zweiten Frage ging es um die Maßnahmen, die getroffen werden müssten, um den mit diesen neuen Beschäftigungsformen verknüpften Arbeitsschutzproblemen, etwa Stress, zu begegnen. Sie nannte drei Strategien, die die EU im Hinblick auf die Zukunft der Arbeit verfolge: Erstens die volle Anwendung der bestehenden Rechtsvorschriften, zweitens die Prävention von Berufskrankheiten in neu entstehenden Wirtschaftsbereichen und drittens die Verstärkung der internationalen Koordinierung zur Bewältigung der Herausforderungen im Arbeitsschutz.

137. *Ein Arbeitgeberdelegierter Israels* merkte an, dass globale Lieferketten und neue Beschäftigungsformen zahlreiche positive Aspekte aufwiesen. MNU hätten in vielen Ländern höhere Standards eingeführt und damit neue Entwicklungschancen eröffnet.
138. *Professor Palpacuer* erklärte, dass die ersten Bestrebungen zur Überwachung und Auditierung globaler Lieferketten überwiegend nicht von den Gewerkschaften, sondern von zivilgesellschaftlichen Gruppen und interessengruppenübergreifenden Initiativen ausgegangen seien. Die Grenzen dieses Ansatzes seien allerdings deutlich geworden, und man richte das Augenmerk nun verstärkt auf die Rolle des Staates und gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer. Die Rednerin schlug mehrere Maßnahmen im Zusammenhang mit globalen Lieferketten vor. So sei es notwendig, für mehr Transparenz und Rückverfolgbarkeit zu sorgen, um die Verantwortlichkeiten besser zu ermitteln, zu klar erkennbaren Beschäftigungsverhältnissen – und damit Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers – zurückzukehren, und die Rolle der Gewerkschaften zu stärken.
139. *Herr Aliyev* kam auf die Arbeitsschutzthematik zurück und unterstrich, dass die Globalisierung und die Tätigkeit der MNU zu einer Verbesserung der Arbeitsschutzstandards in Aserbaidschan geführt hätten. Zudem hätten sich die lokalen Unternehmen an der Praxis der MNU orientiert und ebenfalls höhere Standards eingeführt. Die Gewerkschaften seien bereit, konstruktiv mit den MNU zusammenzuarbeiten, um gegen die von ihnen erkannten Berufskrankheiten vorzugehen.
140. *Herr Pikhtovnikov* wies darauf hin, dass es am Arbeitsplatz immer berufsbedingte Gefährdungen geben werde und dass es wichtig sei, aus positiven Erfahrungen zu lernen und die gewonnenen Erkenntnisse anzuwenden. Lukoil habe eine internationale Arbeitsschutz-Zertifizierung erlangt und überwache ihre Umsetzung. Zudem arbeite das Unternehmen mit seinen Zulieferern an Arbeitsschutzstandards, und zwar im Rahmen eines dreigliedrigen Ausschusses, der gemeinsame Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen prüfe.
141. *Herr Holm* stimmte mit dem israelischen Arbeitgebervertreter darin überein, dass die Zukunft der Arbeit nicht nur Herausforderungen bereithalte, sondern auch zahlreiche Chancen. Probleme beim Arbeitsschutz würden insbesondere durch die neuen Beschäftigungsformen und der Flexibilisierung der Arbeit aufgeworfen, die möglicherweise zu längeren Arbeitszeiten führten und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erschwerten und mit höherem Stress einhergingen. Diesen Herausforderungen müsse durch eine verstärkte Steuerung in diesem Bereich begegnet werden.
142. *Frau Hornung-Draus* erklärte, bei der Unterscheidung zwischen traditionellen und nichttraditionellen Beschäftigungsformen sei Umsicht geboten. Die Eintrittsbarrieren für Selbstständige seien niedriger als zuvor, und für die selbstständige Tätigkeit gälten unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen. Die Gerichte würden bereits mit der Klärung der Frage befasst, ob ein Erwerbstätiger selbstständig oder de facto Arbeitnehmer eines Unternehmens sei. In dieser Diskussion komme es vor allem darauf an, Rechtsschutz zu gewährleisten. Dies sei vor dem Hintergrund der zunehmenden Globalisierung und des technologischen Wandels schwierig. Die IAO-Initiative zur Zukunft der Arbeit könne eine internationale Plattform für die Einbindung anderer Institutionen bieten, die sich ebenfalls mit diesen Themen befassten, etwa die OECD und die EU. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen seien innovative Denkansätze gefragt.
143. *Herr Holm* stimmte zu, dass das Tempo der Veränderungen so schnell sei, dass es den Regierungen häufig schwer falle, geeignete Gesetze zu erlassen oder bestehende Gesetze rasch anzupassen.

144. *Die Moderatorin* schloss die Podiumsdiskussion mit der Frage, wie die überarbeitete MNU-Erklärung in der Region besser gefördert und angewandt werden könne.
145. *Frau Hornung-Draus* nahm Bezug auf den Bericht des Amtes über die Förderung und Anwendung der MNU-Erklärung in Europa und Zentralasien. Darin werde klar auf die besondere Bedeutung der MNU-Erklärung für die Region hingewiesen. Das Amt habe regelmäßige Erhebungen zu den Auswirkungen von MNU in Ländern auf der ganzen Welt durchgeführt und dabei die positiven Effekte, die diese Unternehmen, insbesondere durch ihre Investitionen, auf die Entwicklung haben könnten, sowie die möglichen negativen Folgen untersucht.
146. *Herr Aliyev* stellte fest, dass die MNU-Erklärung zu einer inklusiveren Gestaltung von Wachstum und Entwicklung in Aserbaidschan beitragen könne. Zudem solle die IAO die Anwendung ihrer Grundsätze stärker überwachen. Die Einbindung der Regierungen der Heimat- und Gastländer von MNU und der Sozialpartner sei ein Schritt in die richtige Richtung.
147. *Herr Pikhtovnikov* stellte fest, dass die MNU-Erklärung nützliche Orientierungshilfen bieten könne, dass jedoch im Hinblick auf konkrete Ergebnisse auch andere Faktoren berücksichtigt werden müssten.
148. *Professor Palpacuer* erklärte, die überarbeitete MNU-Erklärung stelle einen Fortschritt in Bezug auf den Schutz und die Rechte von Arbeitnehmern in globalen Wertketten dar, da sie Arbeitsbeziehungen und Tarifverhandlungen in den Vordergrund rücke. Es bestehe reges Interesse daran, dass die IAO die Umsetzung der Erklärung weiter voranbringt. Zudem, so die Rednerin, stünden Unternehmen und Länder in dieser globalisierten Welt in einem Konkurrenzverhältnis. In diesem Zusammenhang begrüßte sie die Rolle, die die IAO dabei spielen könne, die Arbeitnehmer besser für die Organisation und Durchführung von Tarifverhandlungen zu rüsten.
149. *Herr Holm* schloss mit dem Hinweis, dass die MNU-Erklärung sehr wichtige und höchst relevante Grundsätze enthalte und es nicht nur darum gehe, diese Grundsätze zu fördern, sondern auch darum, sie in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern anzuwenden.

Steuerung der Arbeit

150. Die Diskussionsteilnehmer waren: Herr Salim Yanvar Oglu Muslumov, Minister für Arbeit und Sozialschutz der Bevölkerung der Republik Aserbaidschan; Herr Peter Clever, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA); Frau Hanna Varfalameyeva, Sekretärin für internationale Angelegenheiten, Gewerkschaftsbund von Belarus; Frau Maria Jeliakova, Bulgarische Akademie der Wissenschaften, Institut für Gesellschafts- und Wissenschaftsforschung, Abteilung Öffentliche Politik und sozialer Wandel; und Herr Salvador del Rey, Professor für Arbeitsrecht und soziale Sicherheit, Universität Pompeu Fabra, und Direktor der juristischen Fakultät, ESADE Law School, Spanien.
151. *Die Moderatorin* stellte eingangs der Sitzung zwei Überlegungen an. Die erste betraf die Globalisierung und die digitale Revolution, eine doppelte Herausforderung, die in den vorangegangenen Sitzungen erörtert worden sei; die zweite die derzeit bestehenden Systeme zur Steuerung der Arbeit: Sollten sie geändert werden? Müssten neue Gesetze erlassen werden? Welche Rolle sollten die Sozialpartner in diesem Zusammenhang spielen? In Bezug auf die Frage, die der Vertreter der estnischen Regierung im Namen der Mitgliedstaaten der EU in der Debatte am Vortag gestellt habe: Seien die Regierungen im Rückstand, was die

raschen Veränderungen der Gegenwart angehe? Viele Regierungen, sowohl außerhalb Europas und Zentralasiens (China, USA) als auch innerhalb Europas (Deutschland, Israel und Großbritannien), setzten sich mit diesen Veränderungen auseinander.

- 152.** *Herr Muslumov* unterstrich in Beantwortung der Frage, was getan werden müsse, um die Veränderungen zu begleiten, dass seine Regierung nach zehnjährigen Vorarbeiten 2016 eine nationale dreigliedrige Struktur für den sozialen Dialog eingerichtet habe. Der Staat müsse intervenieren, indem er die Bedingungen festlege, unter denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenarbeiten könnten, um die Arbeitsbedingungen und den Sozialschutz zu verbessern. Dank dieser Struktur sei es gelungen, die Zahl der Arbeitsstreitigkeiten zu halbieren.
- 153.** Auf die von der Moderatorin angesprochene Frage, ob die Regierungen im Rückstand seien, reagierte er mit der Feststellung, dass die Regierung Aserbaidschans bereits Maßnahmen treffe. So habe sie ein Programm zur Ausweitung des Sozialversicherungsschutzes von Selbstständigen, insbesondere in Familienbetrieben tätig seien, aufgelegt. Es seien neue Wirtschaftszweige und neue Formen der Beschäftigung entstanden, die neue Formen des Schutzes erforderten. Das Arbeitsrecht müsse modernisiert werden. Zudem müssten die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände dafür sorgen, damit die derzeit vom sozialen Dialog ausgeschlossenen Beschäftigten, die etwa 20 Prozent der Arbeitnehmerschaft ausmachten, daran teilnehmen könnten. Unter Verweis auf eine Studie der Unternehmensberatung McKinsey zur Frage, ob Qualifikationen veralteten, betonte er, wie wichtig es sei, dass die Regierungen alle diese Aspekte, darunter die Frage der Ausbildung, berücksichtigten.
- 154.** *Herr Clever* hob hervor, dass die Angst vor der digitalen Revolution unnötig sei. Die digitale Revolution eröffne neue Möglichkeiten und sei kein neues Phänomen. Die Befürchtungen der Vergangenheit hätten sich als unbegründet erwiesen. Der Gesetzgeber müsse alle Entwicklungen vorhersehen, ohne jedoch ungerechtfertigte Maßnahmen zu treffen. Er müsse die Freiheit und Unabhängigkeit der Sozialpartner gewährleisten. Im Gegenzug müssten sich die Sozialpartner ihrer Verpflichtungen bewusst sein. In dieser Hinsicht sei die völlige Unabhängigkeit der Sozialpartner in Deutschland ein echter Vorteil. Die Zahl der Personen mit unbefristeten Arbeitsverträgen sei in Deutschland zwischen 2005 und 2015 um 40 Prozent gestiegen, und 80 Prozent der Deutschen seien mit ihrer Arbeitsmarktsituation zufrieden.
- 155.** *Frau Varfalameyeva* erklärte, dass die Gewerkschaften in Belarus sich stets neben der Regierung und den Arbeitgebern an der Debatte zur Steuerung der Arbeit auf allen Ebenen im dreigliedrigen Ausschuss für den sozialen Dialog beteiligt hätten. Der Ausschuss werde am 11. Oktober 2017 zusammentreten, um Tarifvereinbarungen zum Thema Sozialschutz zu erörtern. Die Gewerkschaften sollten für die Einhaltung und Durchsetzung der Arbeitsnormen sorgen. Eine der Fragen, die ihrem Verband Sorge bereite, sei die Ansiedlung multinationaler Konzerne in Belarus. Die Rednerin unterstrich die Notwendigkeit, die Arbeitsbeziehungen in den Unternehmen zu regeln, ein Standpunkt, der von den Arbeitgebern in ihrem Land unterstützt werde. Eine weitere Herausforderung bestehe in der Jugendbeschäftigung. Ihrer Ansicht nach bedürfe es eines Kompromisses zwischen der Haltung der Arbeitgeber, die eine Maximierung ihrer Gewinne anstrebten, und der Haltung der Gewerkschaften, denen es um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen gehe.
- 156.** *Herr Clever* widersprach dieser Sichtweise, die die sozialen Beziehungen auf einen Konflikt zwischen Gewinnmaximierung und besseren Arbeitsbedingungen reduziere.
- 157.** *Frau Jeliaskova* sah die Digitalisierung nicht als den wichtigsten Faktor an. Sie bedauerte die Aushöhlung der gewerkschaftlichen Verhandlungsmacht und der Rolle des sozialen Dialogs und der dreigliedrigen Institutionen. Infolgedessen habe der soziale Dialog kaum noch Einfluss auf die staatliche Politik (Sozial- und Steuerpolitik und Reform des Arbeitsrechts),

was das wachsende Lohngefälle und die damit einhergehende soziale Fragmentierung erkläre.

158. *Herr del Rey* stellte fest, dass es in Anbetracht der durch die beiden wichtigsten Triebkräfte, nämlich Demografie und Technologie, bedingten Veränderungen erforderlich sei, den sozialen Dialog und die Tarifverhandlungen anzupassen und zu modernisieren. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssten innovativ sein. Es sei schwierig, neue Probleme (z. B. Arbeitszeitregelung) mit den Tarifverhandlungsmethoden der 1950er und 1960er Jahre anzugehen. Tarifverhandlungen und sozialer Dialog müssten heute dazu dienen, die Organisation der Arbeit zu erleichtern. Für neue Beschäftigungsformen sollten im Rahmen von Tarifverhandlungen und sozialem Dialog verschiedenartige Regelungen getroffen werden. So müsse das Recht der Arbeitnehmer geregelt werden, ihre Computer und Mobiltelefone auszuschalten. Der Staat solle dies durch die Erarbeitung von Gesetzen und Vorschriften unterstützen, die den neuen Beschäftigungsformen Rechnung trügen. In Spanien müssten Selbstständige, die nur einen Auftraggeber hätten und dadurch in einem gewissen Abhängigkeitsverhältnis stünden, bestehende Tarifverträge unterzeichnen.

159. *Frau Jeliaskova* sprach das Thema Jugendliche und ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften an und betonte, dass junge Menschen mit ihrem Kollektivgeist ein Interesse an Gewerkschaften finden könnten. Daher sei es notwendig, den Prozess des sozialen Dialogs transparenter zu gestalten und ihn über Lohnfragen und Arbeitsbedingungen hinaus auf neue Themenbereiche auszuweiten.

160. *Herr Muslomov* erläuterte anschließend die Politik seiner Regierung in Bezug auf die junge Generation und die Frage ihrer Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Junge Menschen müssten Unternehmergeist entwickeln und dürften nicht erwarten, dass die Regierung ihnen Arbeitsplätze zur Verfügung stellt. Seine Regierung arbeite daran, die Wirtschaft zu diversifizieren, und setze dabei auf vier Sektoren: Landwirtschaft, Tourismus, digitale Wirtschaft und Verkehr. Um junge Menschen für diese Branchen zu gewinnen, bemühe sich die Regierung um ihre Modernisierung durch die Einführung neuer Technologien, etwa im Dienstleistungssektor.

161. *Eine Regierungsdelegierte Estlands*, die im Namen der EU-Mitgliedstaaten das Wort ergriff, kam auf die Herausforderungen zurück, die sich für den sozialen Dialog in einem Kontext ergäben, in dem die Arbeitnehmer breit über mehrere Betriebsstätten verstreut seien. Dies stelle die Sozialpartner vor echte Probleme und werfe die Frage auf, ob in dem Wissen, dass die Initiative zur Zukunft der Arbeit bereits angelaufen sei, ein neues Modell des sozialen Dialogs benötigt werde.

162. *Ein Arbeitnehmerberater aus der Türkei* wandte sich mit vier Fragen an die Diskussions Teilnehmer. Sie betrafen die den Arbeitnehmern in Aserbaidschan eingeräumten neuen Rechte und die Schwierigkeiten der Gewerkschaften in diesem Land bei der Gewinnung von Mitgliedern in den neuen Sektoren, die Gleichberechtigung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in Deutschland, neue Mechanismen für den sozialen Dialog und die mögliche Rolle der EU bei der Formulierung einer neuen Richtlinie zum sozialen Dialog sowie die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften in Belarus.

163. *Herr Muslumov* hob in seiner Antwort auf die Fragen des türkischen Arbeitnehmerberaters hervor, dass der Wandel der Beschäftigungsmodelle Änderungen des Arbeitsrechts und eine Modernisierung des sozialen Dialogs erforderlich mache. Die Reformen des Arbeitsgesetzbuchs, die sein Land mit Unterstützung der IAO und des IWF vorgenommen habe, hätten auch zu einer Weiterentwicklung der sozialen Beziehungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften und zu gleichen Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer beigetragen.

164. *Herr Clever* antwortete auf die während der Sitzung angesprochenen Fragen mit der Feststellung, dass die IAO stets für die Wahrung des grundlegenden Rechts jedes einzelnen Arbeitnehmers und Arbeitgebers eingetreten sei, sich überall auf der Welt in einer Gewerkschaft oder einem Arbeitgeberverband zusammenschließen. Keine wirtschaftliche oder politische Krise könne einen derart gravierenden Eingriff in dieses Grundrecht rechtfertigen. Doch genau das geschehe derzeit in der Türkei, und zwar in einem inakzeptablen Ausmaß. Aus diesem Grund werde die Regionaltagung auch von EGB und IGB boykottiert. Wenngleich er den Boykott für völlig falsch halte, schließe er sich weitgehend der Kritik an der Situation an, die so viele Vertreter freier Gewerkschaften zum Fernbleiben von der Tagung in Istanbul veranlasst habe.
165. *Herr del Rey* betonte, dass die staatlichen Institutionen modernisiert, jedoch nicht revolutioniert werden sollten, und nannte als Beispiel die Frage der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten. Selbst im Zeitalter der Digitalisierung benötigten Arbeitnehmer und Arbeitgeber dafür mitunter noch zwei bis drei Jahre. Zur schnelleren Lösung von Konflikten solle im Rahmen der Tarifverhandlungen die Einführung neuer Mechanismen wie der Online-Schiedsgerichtsbarkeit ermöglicht werden.
166. Die Frage der Moderatorin zur Einbindung der Zivilgesellschaft in den sozialen Dialog beantwortete der Redner mit der Feststellung, dass die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände besondere Merkmale aufwiesen und nicht miteinander verwechselt oder sich in der Masse der zivilgesellschaftlichen Organisationen verlieren sollten.
167. *Frau Varfalameyeva* betonte, dass sich die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften in ihrem Land deutlich verbessert habe. Die Gewerkschaften hätten der Regierung Vorschläge zur Digitalisierung (z. B. zum Thema Telearbeit) unterbreitet, die einer stärkeren Integration in den Arbeitsmarkt diene.
168. *Frau Jeliaskova* unterstrich in ihren abschließenden Bemerkungen, dass die Rolle der nationalen Institutionen des sozialen Dialogs, etwa der Wirtschafts- und Sozialräte und ähnlicher Einrichtungen, gestärkt werden müsse, damit der soziale Dialog Wirkung entfalte und nicht einseitig verlaufe. Die IAO solle zu den Bemühungen in dieser Richtung beitragen. Die Qualität der Arbeitsplätze müsse ein vorrangiges Anliegen sein. Wichtig seien in dieser Hinsicht die Millenniums-Entwicklungsziele. Auch Frau Varfalameyeva hob die Rolle der IAO hervor, was die Unterstützung der Mitgliedstaaten, darunter bei der Initiative zur Zukunft der Arbeit und der Stärkung des sozialen Dialogs, angehe.
169. Im Zusammenhang mit einer Frage der Moderatorin, die das vom Generaldirektor oft zitierte Beispiel eines erfolgreichen sozialen Dialogs (Modernisierung des Flughafens Heathrow unter Beteiligung der Sozialpartner) betraf, unterstrichen die Diskussionsteilnehmer erneut die wichtige Rolle des sozialen Dialogs, der auf neue Generationen und in neuen Beschäftigungsformen tätige Personen, etwa Selbstständige, ausgeweitet werden solle.

Arbeit und Gesellschaft

170. Auf der letzten besonderen Plenardebatte der Regionaltagung stand das Thema Arbeit und Gesellschaft zur Diskussion. Die Vorsitzende begrüßte die Moderatorin, Frau Connie Czymoch, und die fünf Diskussionsteilnehmer: Frau Mila Carovska, Ministerin für Arbeit und Sozialpolitik, Mazedonien; Herrn Blaise Matthey, Generaldirektor, der Fédération des Entreprises Romandes (FER), Schweiz; Herrn Ali Yalçın, Präsident, Bund der Beamtenengewerkschaften (MEMUR-SEN), Türkei; Frau Professor Tatiana Razumova, Leiterin des Lehrstuhls für Arbeits- und Personalökonomik, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Staatliche Lomonossow-Universität Moskau, Russische Föderation; und Herrn Professor Guven Sak, Geschäftsführer der Stiftung für wirtschaftspolitische Forschung in der Türkei

(TEPAV) und Professor an der TOBB Universität für Wirtschaft und Technik, Fachbereich Internationales Unternehmertum, Türkei.

171. *Die Moderatorin* eröffnete die besondere Plenardebatte und forderte die Diskussionsteilnehmer auf, sich angesichts der in den nächsten zwei Jahrzehnten anstehenden raschen und ausweichlichen Veränderungen über ihre Vision der Zukunft von Arbeit und Gesellschaft auszutauschen. Unter Verweis auf die vorangegangenen Podiumsdiskussionen stellte sie fest, dass der soziale Dialog als ein grundlegendes Element der Bewältigung dieses Wandels anerkannt worden sei und sich auch auf die im Kontext der Digitalisierung der Wirtschaft erforderlichen Reformen erstrecken solle.
172. *Frau Carovska* antwortete auf die Frage, wie und nach welchen Prioritäten ein politischer Kurswechsel zur Anpassung an eine Gesellschaft im Wandel vollzogen werden könne, dass es möglich sei, das Leben der Menschen durch die Stärkung des Sozialschutzsystems, das Gegenstand der Entwicklungsplanung und -politik sei, zum Besseren zu verändern. Die Jugendarbeitslosigkeit solle gemeinsam mit dem Aufbau von Humankapital oberste Priorität haben. Ein nicht angemessener Umgang mit dieser Frage hätte nachteilige Auswirkungen auf die Sozialschutzsysteme, die Renten und die Gesundheitssysteme. Politische Maßnahmen wie die Einrichtung des Jugendgarantie-Systems, die Schaffung eines wettbewerbsfähigen Bildungssystems, die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen durch die Bereitstellung von Hilfe und Investitionen in die Pflegewirtschaft sollten mit Unterstützung der Sozialpartner durchgeführt werden.
173. *Herr Matthey* ging auf die Aushöhlung des Arbeitsmarkts ein (Rückgang der Zahl von Arbeitsplätzen auf mittlerer Ebene und starke Zunahme von Arbeitsplätzen auf niedriger bzw. hoher Ebene), was einen höheren Bedarf an Hochschulbildung zur Folge habe, und machte geltend, dass Technologie Arbeitsplätze grundlegend umgestalte. Politischen Entscheidungsträgern stünden vielfältige Optionen zur Verfügung, doch sei die Zukunft nach wie vor unklar. Lebenslanges Lernen sei wichtig für die Steigerung der Qualifikationen und die Nutzung der Vorteile technologischer Innovationen. Dadurch hätten die Arbeitnehmer auch mehr Zeit für Familie und Freizeitaktivitäten. Die heutige, mit Informationstechnologien vertraute Generation sei wettbewerbsfähig, müsse jedoch gemeinsam nachhaltige Wege in die Zukunft zu finden.
174. *Herr Yalçın* erklärte in Bezug auf die dem sozialen Dialog beigemessene Priorität, dass diejenigen, die den Wandel förderten, Unterstützung erhalten sollten, insbesondere in den Bereichen Cybersicherheit und Informationstechnologie. Die Arbeitnehmer sollten für diese Veränderungen gewappnet sein. Die Sozialpartner sollten vermehrt in Forschungs- und Analysearbeiten investieren, um künftige Trends zu verstehen. Das traditionelle Gewerkschaftswesen sei überholt.
175. *Professor Razumova* antwortete auf die sehr konkrete Frage, wie die Gewerkschaften ihre gesellschaftliche Basis im Rahmen der sozialen Medien stärken und welche Überlegungen sie zur Zukunft der Arbeit anstellen sollten, zunächst mit der Feststellung, dass das aktuelle Wirtschaftsmodell auf eine Steigerung der Produktivität ausgerichtet sei, was mit einem höheren Bildungsniveau und mehr Zeit für Freizeitaktivitäten einhergehe. In diesem idealen Zukunftsmodell werde der *homo oeconomicus* vom *homo creativus* abgelöst. Sozialschutz, insbesondere Gesundheitsversorgung, sollte für alle zugänglich sein. Nichterwerbstätigen Personen sollte der Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden, unter anderem durch die Förderung flexibler Arbeitszeiten.
176. *Professor Sak* verwies auf die zunehmende Automatisierung durch technologische Innovationen in Blockchains, Nanotechnologien und andere Errungenschaften. Ihre Konsequenzen für die Gesellschaft würden noch nicht vollständig verstanden. Zudem seien sie je nach Entwicklungsstand von Land zu Land verschieden. Ein weiterer Aspekt, der erforscht werden

müsse, sei das allgemeine Grundeinkommen. Der höhere Technologie- und Automatisierungsgrad erfordere eine bessere Regulierung.

177. *Frau Carovska* sprach sich bei ihrer Antwort auf die Frage, wie die Sozialschutzsysteme finanziert werden sollten, für eine Steigerung der Produktivität und eine gerechtere Verteilung aus.
178. *Herr Matthey* betonte, dass es notwendig sei, das Streben nach einer blühenden, auf dem Zugang zu Sozialschutz und anderen Sozialleistungen beruhenden Zukunft und das Ziel globaler und nationaler Wettbewerbsfähigkeit in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen und dabei auch für eine angemessene und flexible Regulierung zu sorgen.
179. *Herr Yalçin* schloss sich der Meinung an, dass bei flexiblen Arbeitszeiten, insbesondere bei Heimarbeit, ein Ausgleich zwischen Freizeit und Arbeitszeit gefunden werden müsse, um mögliche negative Auswirkungen auf das Familien- und Privatleben zu vermeiden. Er stimmte zu, dass der Sozialschutz in den Händen des Staates bleiben und nicht durch privates Kapital finanziert werden sollte.
180. *Professor Razumova* schlug in Beantwortung der Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine Umbenennung von IAO in IAFO (Internationale Arbeits- und Freizeitorganisation) vor, da sich die Arbeit ihrem Wesen nach verändere und auch Freizeit umfassen sollte. Mit dem Aufkommen neuer Beschäftigungsformen und verschiedener Kategorien von Arbeitnehmern (etwa Beschäftigten im Seniorenalter) sei es wichtig, die soziale Dimension der Arbeit, d. h. die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz und zu Hause, in den Vordergrund zu stellen. Der soziale Dialog sei unabdingbar, wenn gewährleistet werden solle, dass Mittel bereitstünden, um diesen Wandel durch Bildung, die Steigerung von Produktivität und Elternunterstützung zu fördern.
181. *Professor Sak* vertrat die Auffassung, dass es bei der Frage nach der Herkunft der Mittel im Wesentlichen darum gehe, die gemeinsame Nutzung von Technologie zu gewährleisten. Die einzelnen Länder seien unterschiedlich betroffen und benötigten daher unterschiedliche politische Lösungen. Bildung müsse ein öffentliches Gut werden, denn sie sei von grundlegender Bedeutung.
182. *Herr Matthey* reagierte auf die Frage, wie es möglich sei, der Globalisierung ein menschliches Antlitz zu verleihen und ihre potenziellen Gefahren für schutzbedürftige Gruppen zu mindern, dass sie vielen Menschen zugutegekommen sei und ihnen einen höheren Lebensstandard und bessere Beschäftigungsmöglichkeiten verschafft habe. Allerdings habe sie sich in zahlreichen Ländern auch negativ ausgewirkt, weshalb ein ausgewogenerer Ansatz verfolgt werden müsse.
183. *Professor Razumova* teilte zwar die Besorgnis über die negativen Auswirkungen der Globalisierung, schätzte den Prozess jedoch insgesamt als positiv ein, da er zu einem höheren Qualifikationsniveau, höheren Löhnen und besserem Sozialschutz geführt habe.
184. *Frau Carovska* stellte in Bezug auf die Frage, wie die Sozialpartner zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen könnten, fest, dass viele Frauen zwei Tätigkeiten nachgingen: einer bezahlten Arbeit und einer unbezahlten Haus- oder Betreuungsarbeit. Durch Investitionen in die Pflegewirtschaft wäre es für Frauen leichter, wieder zu einer bezahlten Beschäftigung zurückkehren. Wenn Arbeitnehmer an einem Achtstundentag ein angemessenes Einkommen erwirtschaften könnten, wären sie weniger häufig gezwungen, mehr als acht Stunden zulasten ihres Familienlebens zu arbeiten. Eine schwedische Studie habe ergeben, dass Menschen, die sechs Stunden täglich arbeiteten, ebenso produktiv seien wie Personen mit einem Achtstundentag.

185. *Herr Matthey* wies darauf hin, dass ein Arbeitstag von sechs Stunden nur für Beschäftigte größerer Unternehmen eine interessante Option sei. KMU, die noch immer die überwiegende Mehrheit der Unternehmen bildeten, würden durch eine Arbeitszeitverkürzung dagegen bestraft. Die Diskussionsteilnehmer waren sich einig, dass Tarifverhandlungen und die einschlägigen Rechtsvorschriften modernisiert werden müssten, um wirksam zur Förderung einer gesunden Balance zwischen Beruf und Privatleben in der neuen Arbeitswelt beizutragen.
186. *Herr Yalçın* beantwortete eine Frage zu Maßnahmen mit dem Ziel, die negative Auswirkungen der Digitalisierung der Wirtschaft auf die Arbeitnehmer zu verhindern, mit der Feststellung, dass die Sozialpartner die Veränderungsprozesse so gestalten sollten, dass humanitäre Erwägungen im Vordergrund stünden.
187. *Professor Razumova* vertrat die Ansicht, dass die Digitalisierung bei Jugendlichen bereits zu einer individualisierten Sicht auf die Welt geführt habe und dass dies geändert werden müsse.
188. *Frau Carovska* antwortete auf eine Frage, wie Arbeitnehmer von einer Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnausfall profitieren könnten, mit der Feststellung, dass die Erhebung von Steuern nach wie vor das notwendige Instrument einer gerechten Umverteilung sei.
189. *Professor Razumova* umriss ein optimistisches Zukunftsszenario, in dem Arbeitnehmer immer produktiver würden, wodurch die Produktivität auf nationaler Ebene steigen würde, deren Ergebnisse dann gerecht umverteilt werden müssten.
190. *Professor Sak* erklärte, dass Arbeitnehmer auch in Zukunft noch gebraucht würden, die Institutionen jedoch bei der Bewältigung des Übergangs gezwungen seien, sich neu zu definieren. Der Austausch von Wissen und Technologie sei der Schlüssel zur Lösung von Problemen. Die Gewerkschaften könnten eine Rolle spielen, indem sie eine gerechte Umverteilung gewährleisten.
191. *Die Moderatorin* forderte zum Abschluss der Beratungen alle Teilnehmer auf, den folgenden Satz zu vervollständigen: „In fünf Jahren haben wir erreicht, dass...“.
192. *Herr Matthey* erklärte, dass das Vertrauen in Regierung und Wirtschaft zurückkehren werde.
193. *Frau Carovska* antwortete, dass wir bis dahin erkannt hätten, dass genügend Mittel für eine gerechte Umverteilung zur Verfügung stünden.
194. *Herr Yalçın* äußerte sich wenig optimistisch, dass wir in fünf Jahren in einer besseren Welt leben würden.
195. *Professor Razumova* stellte fest, dass eine höhere Produktivität durch effizientere Arbeitsplätze mit höheren Qualifikationsanforderungen erreicht werden könne und dass die Arbeitnehmer daher weniger arbeiten und mehr verdienen würden.
196. *Professor Sak* zeigte sich pessimistischer und bekräftigte, dass mehr Probleme auftreten würden.
197. *Professor Razumova* entgegnete, dass dies nur dann zuträfe, wenn nichts dagegen unternommen würde.

Präsentation des Berichts des Vollmachtenausschusses

198. *Der Vorsitzende des Vollmachtenausschusses* erklärte, für die Tagung seien insgesamt 222 Delegierte und technische Berater akkreditiert. 42 Mitgliedstaaten hätten Delegationen entsandt, von denen 37 unvollständig seien. Acht Delegationen umfassten ausschließlich Regierungsvertreter, 27 einen Arbeitgeberdelegierten, aber keinen Arbeitnehmerdelegierten, und zwei einen Arbeitnehmerdelegierten, aber keinen Arbeitgeberdelegierten. Hervorstechendes Merkmal der Tagung sei die sehr geringe Arbeitnehmerbeteiligung, und der Ausschuss wolle unterstreichen, wie wichtig eine umfassende dreigliedrige Beteiligung sei. Nur 78 der 222 akkreditierten Teilnehmer seien Frauen. Der Frauenanteil betrage in der Regierungsgruppe 44 Prozent, in der Arbeitgebergruppe 25 Prozent und in der Arbeitnehmergruppe 17,8 Prozent. Dem Ausschuss seien keine Beschwerden oder Einsprüche zugegangen.
199. *Die Tagung nahm Kenntnis von dem Bericht ihres Vollmachtenausschusses.*

Annahme der Schlussfolgerungen der Zehnten Europäischen Regionaltagung

200. *Die Sprecherin der Arbeitgeber* dankte ihren Partnern in den Gewerkschaften und Regierungen für ihr konstruktives Herangehen an die Abfassung der Schlussfolgerungen, aus denen die Initiative von Istanbul hervorgegangen sei. Die Debatte im Ausschuss sei fruchtbar und gelegentlich kontrovers gewesen. Wichtig sei jedoch, dass es einen Konsens gebe. Der Wortlaut trage allen auf den verschiedenen Sitzungen der Regionaltagung behandelten Aspekten und Fragen Rechnung und verweise auf die Erklärung von Oslo. Die Initiative von Istanbul sei ein dynamischer Text, der in die Zukunft weise. Die Arbeitgebergruppe befürworte ihn uneingeschränkt und hoffe, dass dies für alle Tagungsteilnehmer gelte.
201. *Der Sprecher der Arbeitnehmer* begrüßte den in der Initiative von Istanbul, einem zukunftsorientierten Dokument, verfolgten Ansatz. Seine Gruppe unterstütze den Text voll und ganz, und er forderte die Regionaltagung nachdrücklich auf, ihn ebenfalls zu billigen.
202. *Eine Regierungsdelegierte Estlands* gab im Namen der EU eine Erklärung ab, der sich Norwegen, die Schweiz und die Mitglieder des Europäischen Wirtschaftsraums anschlossen, und in der sie allen Teilnehmern und insbesondere der gastgebenden Regierung der Türkei herzlich für die Organisation der Regionaltagung dankte. Sie bedauerte, dass keine Lösung gefunden worden sei, die den Arbeitnehmern eine angemessene Vertretung auf der Tagung ermöglicht hätte. Bei den Erörterungen seien viele positive Entwicklungen gewürdigt worden. Die Rednerin unterstützte voll und ganz die Initiative von Istanbul, die ihrer Meinung nach eine ausgezeichnete Strategie dafür biete, die inhärenten Probleme der Arbeitswelt der Zukunft anzugehen und die mit ihr verbundenen Chancen zu nutzen. Estland sehe der Debatte im Vorfeld des hundertjährigen Bestehens der IAO erwartungsvoll entgegen.
203. *Ein Regierungsvertreter der Türkei* erklärte, dass er die Weigerung der Arbeitnehmer, an der Tagung teilzunehmen, schwer nachvollziehen könne, dankte jedoch allen Teilnehmern und dem Amt. Die Initiative von Istanbul sei ein wichtiges Dokument, das als Richtschnur für die Maßnahmen in der Region in den nächsten vier Jahren dienen werde.
204. *Die Tagung verabschiedete einstimmig die Initiative von Istanbul für das Hundertjährige Jubiläum: Zukunft für menschenwürdige Arbeit für eine starke und verantwortungsvolle Sozialpartnerschaft in Europa und Zentralasien.*

Abschlusszeremonie

205. *Die stellvertretende Vorsitzende der Regierungsgruppe* bekräftigte, dass die Regionaltagung sehr produktiv und nützlich gewesen sei. Bei Verhandlungen und Erörterungen dieser Art sei eine ausreichende Vertretung der Sozialpartner wichtig. Die Tagung sei zum richtigen Zeitpunkt abgehalten worden, denn es bestehe offensichtlich die Notwendigkeit, Überlegungen zur Art der für die Arbeitswelt von morgen benötigten Qualifikationen und zu neu entstehenden Beschäftigungsformen anzustellen.
206. *Die stellvertretende Vorsitzende der Arbeitgebergruppe* dankte der Regierung der Türkei für die außerordentliche Gastfreundschaft, die sie der Tagung und allen Teilnehmern erwiesen habe. Es sei eine offene und fruchtbare Debatte geführt worden, bei der ein Austausch interessanter Informationen und Erfahrungen stattgefunden habe. Die Podiumsdiskussionen seien durch die Präsenz verschiedener Wissenschaftler bereichert worden. Da die Interessen der Gruppen nicht immer übereinstimmten, sei der Dialog so wichtig. Die Tagungsteilnehmer hätten die ermutigenden Anzeichen einer wirtschaftlichen Erholung gewürdigt. Es stelle sich nun die Frage, was Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer tun sollten, um das Potenzial zu nutzen, das die Arbeitswelt der Zukunft biete. Man habe auf der Tagung versucht, sich ein umfassendes Bild zu verschaffen – die sich abzeichnenden Chancen zu betrachten und sich zugleich den Herausforderungen zu stellen. Die Arbeitgeber verträten die Auffassung, dass ein auf Fakten beruhender Ansatz vonnöten sei und dass sich das künftige Handeln nicht von Ängsten leiten lassen dürfe. Es habe schon immer Technologie und Innovation gegeben, und dies werde sich auch in Zukunft nicht ändern. Es liege an den Menschen, ihre Zukunft zu errichten und sie nach ihren Wünschen gestalten, um die sich daraus ergebenden Möglichkeiten wahrzunehmen. Eine pessimistische Einstellung sei nicht sachdienlich.
207. Die Bildungssysteme sollten so umgestaltet werden, dass sie effektiver würden, und die junge Generation auf die Zukunft und auf lebenslanges Lernen vorbereiten, was in einer Zeit des rasanten technologischen Fortschritts sicherlich notwendig wäre. Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage müssten von vornherein vermieden werden. Die Tagungsteilnehmer hätten neue und aufkommende Unternehmensmodelle erörtert und die Notwendigkeit angesprochen, die Tätigkeit von KMU und Neugründungen zu erleichtern. Die Arbeitgeber wünschten keine vollständige Deregulierung, sondern lediglich eine gewisse Flexibilität, um Chancen wahrnehmen zu können. Es sei wichtig, das Arbeitsrecht daraufhin zu untersuchen, wie es neue Beschäftigungsformen ermöglichen könne, die sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer gerecht wären und die notwendigen Rahmenbedingungen bieten würden, insbesondere hinsichtlich der Systeme der sozialen Sicherheit. Diese müssten auf Dauer wirtschaftlich tragfähig und für die Nutzer zugänglich sein und Gesundheitsversorgung, Arbeitslosenversicherung und Rentenregelungen umfassen. Dazu gehöre auch, die Arbeitsweise der Sozialpartner zu überdenken und neue Formen des sozialen Dialogs in Erwägung zu ziehen. Ungewöhnlich an der Tagung sei die geringe Arbeitnehmervertretung gewesen. Die Arbeitgeber hofften, dass dies keinen Präzedenzfall für künftige Regionaltagungen darstelle. Wenn die IAO ernst genommen werden wolle, dann müsse die Debatte innerhalb der IAO stattfinden, nicht außerhalb. Die Arbeitgebergruppe sei sehr zufrieden mit den Schlussfolgerungen, die bei ihrer Behandlung durch den Verwaltungsrat im März 2018 von allen Gruppen uneingeschränkt gebilligt werden sollten.
208. *Der stellvertretende Vorsitzende der Arbeitnehmer* erklärte, dass die auf der Tagung anwesenden Arbeitnehmer durch ihre engagierte Mitwirkung an den Beratungen ihre Verantwortung in vollem Umfang wahrgenommen hätten. Garantierte Mindestlöhne, bessere Qualifikationen und innerbetriebliche Ausbildung, menschenwürdige Arbeitsplätze, Jugendbeschäftigung und die Bekämpfung von Zwangsarbeit und schlechten Arbeitsbedingungen seien für die Gewerkschaften Themen von Belang. In der Frage der Renten sei ein neuer

Ansatz erforderlich. Die Situation von Frauen und Jugendlichen in der Arbeitswelt bedürfe weiterer Aufmerksamkeit. Ein konstruktiver sozialer Dialog sei der einzige Weg, soziale Fragen wirksam anzugehen, und dies könne nur im Rahmen angemessener Arbeitsbedingungen geschehen. Die Gewerkschaften müssten zeitgemäßere Leistungen anbieten. Angesichts der Zunahme neuer Beschäftigungsformen sei die Schwächung der Gewerkschaftsposition besonders beunruhigend. Die Gewerkschaften trafen – über ihre eigenen Experten und Ausbildungseinrichtungen – Maßnahmen zur effektiven Vertretung ihrer Mitglieder in diesem veränderlichen Umfeld. Tarifverträge hätten nach wie vor ihre Daseinsberechtigung.

- 209.** Bei den Beratungen in Istanbul seien wiederholt vier zentrale Themen aufgegriffen worden: die Bedeutung des Vertrauens in politische Institutionen und sozialen Dialog, das Streben nach einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Wirtschaftswachstum und sozialer Inklusion, Effizienz in Bezug auf die Sparpolitik, unter anderem durch Investitionen in die Realwirtschaft und eine gerechtere Gewinnverteilung, sowie ein glaubwürdiger und effizienter sozialer Dialog auf nationaler Ebene, der entsprechend der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008, die Grundlage der wirtschaftlichen Erholung bilde.
- 210.** *Die Vorsitzende* dankte den Teilnehmern für die Weitergabe ihrer Erfahrungen zum Wohle aller. Sie erinnerte an die Bedeutung der Integration von Flüchtlingen, menschenwürdiger Arbeit für alle, des Arbeitsrechts, des Themas Arbeit und Gesellschaft und des SDG 8. In allen diesen Bereichen würden die Beiträge der Regierungen und der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände benötigt. Die Länder seien mit raschen Veränderungen in der Arbeitswelt konfrontiert. Um den damit verbundenen Risiken zu begegnen, seien Flexibilität, garantierte Löhne und Sozialschutzsysteme, allesamt auf der Grundlage des sozialen Dialogs, gefordert. Die Rednerin hob die extremen Herausforderungen in der Türkei hervor – Terrorismus und der Putschversuch, mit dem die rechtmäßige Regierung gestürzt werden sollte und der zur Ausrufung des Ausnahmezustands, insbesondere zur Suspendierung von Beamten bis zur Feststellung ihrer Loyalität, geführt habe, Sie bedauerte die Reaktion der europäischen Nachbarn der Türkei auf diese Situation. Mit der Initiative von Istanbul würden die nächsten Schritte in Richtung menschenwürdige Arbeit in der Region unternommen, wobei die IAO weiterhin Unterstützung leiste.
- 211.** *Der Generaldirektor* stellte fest, dass die im Geiste des Kompromisses vereinbarte Initiative von Istanbul Ausdruck der gemeinsamen Errungenschaften sei und die künftigen Schritte für die Region vorgebe. In dem Dokument werde ein kühner Aktionsplan für die Mitgliedsgruppen und für die IAO-Initiative zur Zukunft der Arbeit vorgeschlagen. Der Redner beglückwünschte die Teilnehmer zur Vielfalt aktueller und relevanter Themen, die in einer Kombination aus Vorträgen, Podiumsdiskussionen und informellen Ministerdiskussionen angesprochen worden seien. Er erinnerte die Teilnehmer daran, dass die Funktionsweise der Regionaltagungen im März 2018 vom Verwaltungsrat überprüft werde.
- 212.** Auch er zeigte sich besorgt über die im Bericht des Vollmachtenausschusses festgestellte mangelnde Dreigliedrigkeit und Geschlechterparität in vielen Delegationen und forderte dazu auf, diesen Fragen bei künftigen Sitzungen größere Aufmerksamkeit zu schenken.

Beschlussentwurf

213. *Der Verwaltungsrat ersucht den Generaldirektor:*

- a) *die Mitgliedsgruppen der IAO, insbesondere der Europäischen Region, auf die Initiative von Istanbul aufmerksam zu machen, indem sie den Text der Initiative zur Verfügung stellen:***

- i) den Regierungen aller Mitgliedstaaten, die sie um Übermittlung des Texts an die nationalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände ersuchen;*
 - ii) den betreffenden offiziellen internationalen Organisationen und nicht-staatlichen internationalen Organisationen;*
- b) die Initiative von Istanbul bei der Durchführung der laufenden Programme und bei der Ausarbeitung zukünftiger Programm- und Haushaltsvorschläge zu berücksichtigen.*

Anhang I

Die Initiative von Istanbul für das Hundertjährige Jubiläum: Zukunft für menschenwürdige Arbeit für eine starke und verantwortungsvolle Sozialpartnerschaft in Europa und Zentralasien

Der Kontext

Die Erklärung von Oslo von 2013 rief zu positiven Wegen zur Überwindung der negativen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Folgen der Krise und zur Wiederherstellung des Vertrauens in Arbeitsplätze und Wachstum auf. Die Förderung einer starken und verantwortungsvollen Sozialpartnerschaft, um auf allen Ebenen über einen sozialen Dialog zu verfügen, war ein entscheidendes Element der Erklärung.

Seitdem hat sich die Lage angesichts ermutigender Zeichen der Erholung gewandelt. Es gibt aber eine Reihe von bestehenden und neuen Herausforderungen, darunter mangelnde Achtung der sozialen Rechte in bestimmten Ländern, die angegangen werden müssen. Dynamische Prozesse, die von raschen technologischen Fortschritten getrieben werden, auch durch die digitale Wirtschaft, wirken sich auf die Organisation der Arbeit aus. Globalisierung, demografische Trends, große Flüchtlings- und Migrantenströme sowie ökologische Herausforderungen wirken sich ebenfalls prägend auf die Zukunft unserer Arbeit aus.

Arbeit nimmt nach wie vor einen zentralen Platz im Leben der Menschen ein. Wir sollten die Menschen schützen, indem wir ihnen den Übergang in eine neue Beschäftigung erleichtern, falls erforderlich, und gleichzeitig menschenwürdige Arbeit gewährleisten.

Ein starkes, nachhaltiges Wachstum und menschenwürdige Arbeitsplätze für alle sind für die Gesellschaft von entscheidender Bedeutung, was in der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung zum Ausdruck kommt, die einen globalen Rahmen für das Erreichen aller ihrer 17 Ziele bietet. Die Verwirklichung der universellen Ratifizierung aller acht grundlegenden Übereinkommen der IAO in der Region ist ein bedeutender Schritt auf dem Weg zum Erreichen dieser Ziele, die in die Praxis umgesetzt werden müssen.

Knapp zwei Jahre vor dem Hundertjährigen Jubiläum der IAO erörterte die Zehnte Europäische Regionaltagung unter dem Thema der Zukunft der Arbeit menschenwürdige Arbeit für alle, Arbeit und Gesellschaft, die Steuerung der Arbeit, die Förderung und Umsetzung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik sowie einen fairen und effektiven Zugang zu den Arbeitsmärkten für Migranten und Flüchtlinge.

Die IAO ist die einzige internationale Organisation mit der einzigartigen dreigliedrigen Struktur, und wir können nicht ordnungsgemäß funktionieren, wenn eine erhebliche Anzahl von dreigliedrigen Delegationen unvollständig ist. Die außergewöhnliche Situation der Zehnten Europäischen Regionaltagung sollte keinen Präzedenzfall schaffen, um Konsequenzen für die Fähigkeit zu vermeiden, ein ausgewogenes, allseits nutzbringendes Ergebnis zu erzielen.

Politische Erwartungen

Gemäß der Erklärung von Philadelphia ist Arbeit keine Ware, und die Mitglieder sind verpflichtet, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen. Ihre Umsetzung in Gesetzgebung und Praxis sowie das Aufsichtssystem der IAO sind diesbezüglich unerlässlich.

Die Zehnte Europäische Regionaltagung stellt erneut fest, dass es erforderlich ist, „eine starke und verantwortungsvolle Sozialpartnerschaft zu fördern, um auf allen Ebenen über einen sozialen Dialog zu verfügen, der auf der Grundlage einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik zu einer gerechten Verteilung, zum sozialen Fortschritt und zur Stabilität beiträgt“.

Die Triebkräfte des Wandels, die sich auf die Zukunft der Arbeit auswirken, insbesondere die technologischen Entwicklungen, bieten eine Vielfalt von Chancen, stellen aber auch erhebliche Herausforderungen dar.

Umfassende Politikrahmen, um die Vorteile im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit zu nutzen und die damit verbundenen Risiken auf ein Mindestmaß zu beschränken, sollten Folgendes umfassen:

- solide makroökonomische, fiskalische und sektorale Politiken für inklusives Wachstum und Beschäftigung;
- Politiken zur Förderung eines günstigen Umfelds für Unternehmensgründungen, nachhaltige Unternehmen und innovative Betriebe;
- Politiken für Bildung, Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen;
- Arbeitsmarkt-, Lohn- und Sozialschutzpolitiken zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und zur Sicherstellung des Schutzes der Arbeitnehmerrechte;
- Politiken für einen fairen Übergang zu neuen Formen der Produktion und des Arbeitsverhältnisses, Digitalisierung und Automatisierung;
- Politiken zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung;
- nachhaltige Politiken für eine verstärkte Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen, Jugendlichen und benachteiligten Gruppen;
- Politiken zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Migranten und Flüchtlingen;
- Politiken zur Stärkung der Vereinigungsfreiheit, der Kollektivverhandlungen, der Nichtdiskriminierung und der effektiven Beseitigung von Kinder- und Zwangsarbeit;
- Politiken zur Modernisierung der Arbeitsmärkte mit effizienteren Vorschriften;
- Politiken zur Erleichterung des Übergangs zur Formalität;
- Politiken zur Verbesserung der Betreuungswirtschaft und der grünen Wirtschaft;
- Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitsverwaltungs- und Durchsetzungssysteme, u.a. durch die Arbeitsaufsicht, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, einschließlich des Arbeitsschutzes.

Alle diese Politiken müssen auf einem robusten Sozialdialog beruhen.

Reformen sind vonnöten, um sicherzustellen, dass die Länder der Region die Erholung in starkes, nachhaltiges und inklusives Wachstum und Beschäftigung, verbesserte Wettbewerbsfähigkeit und Rechte bei der Arbeit umsetzen.

Aktionsmittel der IAO

Im Einklang mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit von 2008 sollte das Amt seine Mitgliedsgruppen unterstützen, indem es ausreichende und ausgewogene Informationen und Forschungen zur Verfügung stellt und die Gestaltung von innovativen sozial- und wirtschaftspolitischen Maßnahmen unterstützt.

Um die Chancen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit zu nutzen und die damit verbundenen Herausforderungen anzugehen, sollte das Amt:

- aktuelle Informationen vorlegen, rigorose Daten erheben und Untersuchungen durchführen über:
 - Arbeitsmarkttrends, einschließlich Daten und Schätzungen zum Beschäftigungswachstum und zu Trends bei den Beschäftigungsformen;
 - Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen für die Zukunft und die Einbindung der Sozialpartner in Bildungs- und Ausbildungsprogramme, die den Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht werden;
 - derzeitige und künftige Trends bei den Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeit;
- Fragen und Mechanismen evaluieren, darunter u.a. Arbeitsformen, lebenslanges Lernen und Sozialschutzsysteme, mit deren Hilfe Unternehmen und Arbeitnehmer ihre Fähigkeit verbessern können, sich an die Veränderungen der Arbeitswelt anzupassen;
- die Umsetzung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und einen robusten sozialen Dialog im Kontext der Veränderungen der Arbeitswelt fördern;
- Kapazitätsaufbau unterstützen, um starke, repräsentative und unabhängige Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu fördern;
- die Tätigkeiten ausweiten, um Mitgliedstaaten bei der Entwicklung von Politiken zu helfen, die Missverhältnisse bei Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage angehen, falls erforderlich;
- bei der Förderung eines günstigen Umfelds für nachhaltige Unternehmen behilflich sein;
- die Mitgliedsgruppen der IAO auf Wunsch bei der Entwicklung von konkreten Programmen und Aktionsplänen unterstützen, die auf den Ergebnissen der Initiative zur Zukunft der Arbeit beruhen;
- weiterhin die Mitgliedsgruppen unterstützen, um die Aufsicht, Umsetzung, Wirksamkeit, Transparenz, dreigliedrige Steuerung und Eigenverantwortung der IAO-Normen durch die Jubiläums-Normeninitiative zu verbessern;
- weiterhin systematisch die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in die Planung der Tätigkeiten, Programme und Projekte der IAO einbinden, um so für Transparenz, dreigliedrige Steuerung und Eigenverantwortung in Bezug auf die erzielten Ergebnisse zu sorgen;
- die Mitgliedsgruppen auf Wunsch bei der Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen und der Stärkung der Arbeitsverwaltungs- und Aufsichtssysteme unterstützen;

- die Umsetzung der überarbeiteten Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik fördern;
- Synergien und Politikkohärenz innerhalb des Systems der Vereinten Nationen und mit anderen internationalen Organisationen fördern, insbesondere dem Internationalen Währungsfonds und der Weltbank, regionalen Organisationen, Institutionen und Foren, der Europäischen Union und der Eurasischen Wirtschaftsunion, dem Europarat und mit der G20 in Bezug auf wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen zur Förderung der Rechte bei der Arbeit und um zum Erreichen der Ziele für nachhaltige Entwicklung beizutragen.

Anhang II

Bericht des Vollmachtenausschusses

1. Der Vollmachtenausschuss wurde von der Zehnten Europäischen Regionaltagung auf ihrer ersten Sitzung ernannt und trat am 2. und 3. Oktober 2017 im Einklang mit Artikel 9 der Regeln für Regionaltagungen (2008) der IAO zusammen, um die Vollmachten der an der Tagung teilnehmenden Delegierten und ihrer technischen Berater sowie Einsprüche gegen Vollmachten, Beschwerden über die Nichtzahlung von Reise- und Aufenthaltskosten der Delegationen und andere Mitteilungen zu prüfen. Der Ausschuss setzte sich wie folgt zusammen:

Vorsitzender: Herr Claude Marsh (Regierungsdelegierter, Malta)
 Herr Flemming Dreesen (Arbeitgeberdelegierter, Dänemark)
 Herr Jahangir Aliyev (Arbeitnehmerberater², Aserbaidschan)

2. Die Vollmachten für die Mitglieder der Delegationen wurden in Form von offiziellen Instrumenten vorgelegt, vorrangig anhand des empfohlenen IAO-Formulars, das in den meisten Fällen eingescannt und per E-Mail übermittelt wurde. Dank der allgemeinen Nutzung elektronischer Mittel zur Übermittlung der Vollmachten konnten die einschlägigen Informationen leichter verarbeitet werden. Der Ausschuss bekräftigt die vom Vollmachtenausschuss auf der 13. Afrikanischen Regionaltagung (Addis Abeba, 2015) ausgesprochene Empfehlung, ein passwortgeschütztes Online-Akkreditierungssystem wie das für die Internationale Arbeitskonferenz genutzte System zu verwenden, und vertritt die Auffassung, dass Verbesserungen in diesem Bereich durchaus möglich sind.
3. Der Ausschuss macht die Regierungen darauf aufmerksam, wie wichtig es ist, Artikel 1 Absatz 3 der obengenannten *Regeln* einzuhalten, wonach die Vollmachten spätestens 15 Tage vor der Eröffnung der Tagung zu hinterlegen sind. Der Ausschuss stellt fest, dass die Vollmachten von 23 der 42 Mitglieder, die auf der Tagung vertreten waren, bis zum Ablauf der auf den 18. September 2017 festgesetzten Frist für die Hinterlegung eingegangen waren. Ein Mitglied übermittelte die Vollmachten nach der Eröffnung der Tagung, weshalb seine Delegation nicht im *Vorläufigen Teilnehmerverzeichnis* aufgeführt war, das am 1. Oktober 2017 im Internet bereitgestellt wurde. Da dieses Verzeichnis Vorabinformationen enthält, die als Grundlage für mögliche Einsprüche gegen die Vollmachten der Delegierten oder ihrer technischen Berater dienen, wird die verspätete Übermittlung der Vollmachten durch dieses Mitglied vom Ausschuss mit Besorgnis zur Kenntnis genommen.

Zusammensetzung der Tagung

4. Wie aus der Tabelle in Anhang A hervorgeht, hatten von den 51 zur Teilnahme an der Tagung eingeladenen Mitgliedstaaten 42 Mitglieder zum Zeitpunkt der Annahme dieses Berichts ihre Vollmachten ordnungsgemäß übermittelt.
5. Die Tagung setzte sich aus 74 Regierungsdelegierten, 32 Arbeitgeberdelegierten und sieben Arbeitnehmerdelegierten, d. h. insgesamt 113 Delegierten, zusammen. Zudem nahmen an der Tagung 52 Regierungsberater, 36 Arbeitgeberberater und 21 Arbeitnehmerberater, d. h. insgesamt 109 Berater, teil. Darin inbegriffen sind Personen, die sowohl zu

² Anmerkung: Herr Aliyev wurde mit Mitteilung der Regierung Aserbaidschans vom 4. Oktober 2017 zum stellvertretenden Arbeitnehmerdelegierten ernannt.

stellvertretenden Delegierten als auch zu Beratern ernannt wurden. Die Zahl der akkreditierten Delegierten und technischen Berater betrug somit insgesamt 222. Demgegenüber belief sich die Gesamtzahl der akkreditierten Delegierten und Berater im Jahr 2013 auf 372, in 2009 auf 373, in 2005 auf 442 und im Jahr 2000 auf 398.

6. Was die registrierten Delegierten und technischen Berater anbelangt, so waren auf der Tagung 69 Regierungsdelegierte, 30 Arbeitgeberdelegierte und fünf Arbeitnehmerdelegierte, d. h. insgesamt 104 Delegierte, vertreten. Die Gesamtzahl der technischen Berater belief sich auf 90, davon 47 Regierungsberater, 29 Arbeitgeberberater und 14 Arbeitnehmerberater. Anhang B dieses Berichts enthält ausführlichere Angaben zu den insgesamt 194 auf der Tagung registrierten Delegierten und technischen Beratern.
7. Der Ausschuss stellt fest, dass die Delegationen von 37 für die Tagung akkreditierten Mitgliedstaaten unvollständig waren. Acht Delegationen umfassten ausschließlich Regierungsvertreter, 27 einen Arbeitgeberdelegierten, jedoch keinen Arbeitnehmerdelegierten, und zwei einen Arbeitnehmerdelegierten, jedoch keinen Arbeitgeberdelegierten. Nach Ansicht des Ausschusses ist die hohe Zahl unvollständiger Delegationen auf die Aufforderung des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB) und des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB) an die ihnen angeschlossenen Organisationen zurückzuführen, nicht an der Zehnten Europäischen Regionaltagung teilzunehmen. Dies wird auch durch die Hinweise einiger Regierungen bei der Einreichung ihrer Vollmachten belegt. Der Ausschuss möchte daher hervorheben, dass die in seinem Bericht enthaltenen Teilnahmestatistiken vor diesem Hintergrund und eingedenk dessen betrachtet werden sollten, dass einige Arbeitnehmerverbände anscheinend eine Beteiligung an dreigliedrigen nationalen Delegationen ablehnten.
8. Der Ausschuss ist sich zwar der besonderen Umstände bewusst, unter denen die Mitglieder ihre Delegationen benennen mussten, insbesondere der Tatsache, dass zahlreiche Arbeitnehmerverbände die Teilnahme an der Regionaltagung verweigerten, betont jedoch, dass nach Artikel 1 Absatz 1 der *Regeln* die Annahme einer Einladung zur Vertretung auf einer Regionaltagung durch einen Mitgliedstaat die Verpflichtung beinhaltet, eine vollständige Delegation zu ernennen, um eine ausgewogene Vertretung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf der Tagung zu gewährleisten. Leider konnte auf der Zehnten Europäischen Regionaltagung eine solche Ausgewogenheit nicht erreicht werden, und dies trotz der von den Regierungen nach eigenen Angaben unternommenen Bemühungen um die Einhaltung ihrer Verpflichtungen.
9. Der Ausschuss muss betonen, wie wichtig eine umfassende dreigliedrige Beteiligung an Regionaltagungen für ein ausgewogenes und für alle Seiten vorteilhaftes Ergebnis ist. Er bekundet erneut seine Bedenken hinsichtlich der Akkreditierung von ausschließlich aus Regierungsvertretern bestehenden Delegationen und erinnert daran, dass die Dreigliedrigkeit als Herzstück der Steuerungsstruktur der Internationalen Arbeitsorganisation dadurch, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Möglichkeit zur Teilnahme beraubt sind, untergraben wird.
10. In Bezug auf die Entschlüsse über die Teilnahme von Frauen an IAO-Tagungen, die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 60., 67., 78. und 98. Tagung (Juni 1975, Juni 1981, Juni 1991 und Juni 2009) angenommen wurden, stellt der Ausschuss fest, dass 78 der 222 für die Tagung akkreditierten Delegierten und technischen Berater Frauen waren. Damit stellten Frauen auf der diesjährigen Tagung 35,1 Prozent aller Delegierten und technischen Berater, gegenüber 41,4 Prozent im Jahr 2013. Nach Gruppen aufgeschlüsselt betrug der Anteil von Frauen bei den Regierungen 44,4 Prozent, bei den Arbeitgebern 25 Prozent und bei den Arbeitnehmern 17,9 Prozent. Der Ausschuss legt den Regierungen und Sozialpartnern nahe, sich weiterhin darum zu bemühen, das von den Vereinten

Nationen aufgestellte Ziel zu erfüllen, den Frauenanteil auf mindestens 30 Prozent zu erhöhen, insbesondere in Führungspositionen, und darüber hinaus Geschlechterparität zu erreichen, wie es der Generaldirektor in seinem Einladungsschreiben zur Tagung gefordert hat.

11. An der Tagung nahmen 16 Minister bzw. stellvertretende Minister von Mitgliedstaaten der Region teil.
12. Neun Mitgliedstaaten der Region wurden nicht akkreditiert, was dem Stand von 2013 entspricht. Der Ausschuss betont, dass die Nichtbeantwortung der Einladung des Generaldirektors zur Teilnahme an der Regionaltagung Arbeitgeber und Arbeitnehmer der betreffenden Mitgliedstaaten daran hindert, sich umfassend an der Tätigkeit der Organisation zu beteiligen und Nutzen aus ihren Tagungen zu ziehen. Der Ausschuss erinnert in diesem Zusammenhang auch an die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 56. Tagung (1971) angenommene Entschließung über die Stärkung der Dreigliedrigkeit in den allgemeinen Tätigkeiten der IAO, wonach die Entsendung dreigliedriger Delegationen zu der Konferenz und den Regionaltagungen für die Mitgliedstaaten nicht nur ein Recht, sondern auch eine Verpflichtung darstellt. Der Ausschuss vertritt daher die Auffassung, dass die Mitgliedstaaten, insbesondere diejenigen, die wiederholt nicht an den Regionaltagungen teilgenommen haben, aufgefordert werden sollten, bei ihrer Antwort auf die Auskunftsersuchen des Generaldirektors entsprechend der Entschließung von 1971 umfassende Erläuterungen zu geben und sich nach Kräften zu bemühen, ihre Teilnahme in Zukunft zu gewährleisten.
13. Der Ausschuss nimmt Kenntnis von der Teilnahme von zehn offiziellen internationalen Organisationen, gegenüber sieben im Jahr 2013, und von zwei internationalen nichtstaatlichen Organisationen (siehe nachstehende Ausführungen).

Vertreter offizieller internationaler Organisationen

14. Von den offiziellen universellen oder regionalen internationalen Organisationen, die im Einklang mit den einschlägigen Vereinbarungen oder Beschlüssen des Verwaltungsrats zur Teilnahme an der Tagung eingeladen wurden, erhielten die folgenden Organisationen eine Akkreditierung:
 - Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen;
 - Einheit der Vereinten Nationen für Gleichstellung und Stärkung der Frauen;
 - Weltbankgruppe;
 - Internationaler Währungsfonds;
 - Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung;
 - Europäische Union;
 - Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen;
 - Europäische Investitionsbank;
 - Gemeinschaft Unabhängiger Staaten;
 - Eurasische Wirtschaftskommission.

Vertreter internationaler nichtstaatlicher Organisationen

15. Die internationalen nichtstaatlichen Organisationen, die im Einklang mit Artikel 1 Absatz 8 der *Regeln* zur Teilnahme an der Tagung eingeladen wurden und Vertreter entsandten, waren:

- Internationale Arbeitgeber-Organisation (IOE);
- Allgemeiner Gewerkschaftsbund (GCTU).

Einsprüche, Beschwerden und Mitteilungen

16. Dem Ausschuss gingen keine Einsprüche, Beschwerden oder Mitteilungen zu.

* * *

17. Der Ausschuss nimmt diesen Bericht einstimmig an. Er empfiehlt, dass die Tagung im Einklang mit Artikel 9 Absatz 4 der *Regeln für Regionaltagungen* das Amt ersucht, den Bericht dem Verwaltungsrat zur Kenntnis zu bringen.

Istanbul, 4. Oktober 2017

(gezeichnet) Herr Claude Marsh
Vorsitzender
(Regierungsdelegierter, Malta)

Herr Flemming Dreesen
(Arbeitgeberdelegierter, Dänemark)

Herr Jahangir Aliyev
(Arbeitnehmerberater, Aserbaidschan)

Anhang A

Akkreditierte Delegierte und technische Berater

(Stand: 4. Oktober 2017, 17 Uhr)

	Regierungs- delegierte	Arbeitgeber- delegierte	Arbeitnehmer- delegierte	Regierungs- berater	Arbeitgeber- berater	Arbeitnehmer- berater
Albanien	2	-	1	1	-	2
Armenien	-	-	-	-	-	-
Aserbaidschan	2	1	1	2	3	6
Belarus	2	1	1	-	2	2
Belgien	1	1	-	-	1	-
Bosnien und Herzegowina	2	1	-	-	-	-
Bulgarien	2	1	-	3	-	-
Dänemark	2	1	-	-	-	-
Deutschland	2	1	-	-	2	-
Ehemalige jugosl. Rep. Mazedonien	2	1	1	1	-	1
Estland	2	1	-	7	-	-
Finnland	2	-	-	-	-	-
Frankreich	2	1	-	1	1	-
Georgien	-	-	-	-	-	-
Griechenland	1	1	-	-	-	-
Irland	1	-	-	-	-	-
Island	-	-	-	-	-	-
Israel	1	1	-	-	-	-
Italien	1	1	-	-	2	-
Kasachstan	2	-	1	-	-	1
Kirgisistan	-	-	-	-	-	-
Kroatien	2	1	-	-	-	-
Lettland	-	-	-	-	-	-
Litauen	2	1	-	-	-	-
Luxemburg	1	-	-	-	-	-
Malta	2	1	-	-	1	-
Montenegro	2	1	-	-	-	-
Niederlande	2	1	-	-	-	-
Norwegen	2	1	-	-	1	-
Österreich	2	-	-	-	-	-
Polen	2	-	-	1	-	-
Portugal	2	1	-	1	1	-
Republik Moldau	1	1	-	-	-	-
Rumänien	2	1	-	-	2	-

	Regierungs- delegierte	Arbeitgeber- delegierte	Arbeitnehmer- delegierte	Regierungs- berater	Arbeitgeber- berater	Arbeitnehmer- berater
Russische Föderation	2	1	1	-	3	1
San Marino	-	-	-	-	-	-
Schweden	2	-	-	-	-	-
Schweiz	2	1	-	-	1	-
Serbien	2	1	-	2	-	-
Slowakei	-	-	-	-	-	-
Slowenien	2	1	-	1	-	-
Spanien	2	1	-	-	1	-
Tadschikistan	-	-	-	-	-	-
Tschechische Republik	2	1	-	-	-	-
Türkei	2	1	1	29	14	8
Turkmenistan	-	-	-	-	-	-
Ukraine	2	1	-	1	1	-
Ungarn	1	1	-	-	-	-
Usbekistan	2	-	-	1	-	-
Vereinigtes Königreich	1	1	-	1	-	-
Zypern	1	-	-	-	-	-
Insgesamt	74	32	7	52	36	21

Anhang B

Registrierte Delegierte und technische Berater

(Stand: 4. Oktober 2017, 17 Uhr)

	Regierungs- delegierte	Arbeitgeber- delegierte	Arbeitnehmer- delegierte	Regierungs- berater	Arbeitgeber- berater	Arbeitnehmer- berater
Albanien	1	-	1	-	-	1
Armenien	-	-	-	-	-	-
Aserbaidschan	2	1	-	2	2	2
Belarus	1	1	1	-	1	1
Belgien	1	1	-	-	-	-
Bosnien und Herzegowina	2	1	-	-	-	-
Bulgarien	2	1	-	2	-	-
Dänemark	2	1	-	-	-	-
Deutschland	2	1	-	-	2	-
Ehemalige jugosl. Rep. Mazedonien	2	1	-	1	-	-
Estland	2	1	-	5	-	-
Finnland	2	-	-	-	-	-
Frankreich	1	1	-	1	1	-
Georgien	-	-	-	-	-	-
Griechenland	1	-	-	-	-	-
Irland	1	-	-	-	-	-
Island	-	-	-	-	-	-
Israel	1	1	-	-	-	-
Italien	1	-	-	-	-	-
Kasachstan	1	-	1	-	-	1
Kirgisistan	-	-	-	-	-	-
Kroatien	2	1	-	-	-	-
Lettland	-	-	-	-	-	-
Litauen	2	1	-	-	-	-
Luxemburg	1	-	-	-	-	-
Malta	2	1	-	-	1	-
Montenegro	2	1	-	-	-	-
Niederlande	2	1	-	-	-	-
Norwegen	2	1	-	-	1	-
Österreich	2	-	-	-	-	-
Polen	2	-	-	1	-	-
Portugal	2	1	-	1	1	-
Republik Moldau	1	1	-	-	-	-
Rumänien	2	1	-	-	2	-

	Regierungs- delegierte	Arbeitgeber- delegierte	Arbeitnehmer- delegierte	Regierungs- berater	Arbeitgeber- berater	Arbeitnehmer- berater
Russische Föderation	2	1	1	-	3	1
San Marino	-	-	-	-	-	-
Schweden	2	-	-	-	-	-
Schweiz	2	1	-	-	1	-
Serbien	2	1	-	2	-	-
Slowakei	-	-	-	-	-	-
Slowenien	2	1	-	1	-	-
Spanien	2	1	-	-	1	-
Tadschikistan	-	-	-	-	-	-
Tschechische Republik	2	1	-	-	-	-
Türkei	2	1	1	29	12	8
Turkmenistan	-	-	-	-	-	-
Ukraine	1	1	-	1	1	-
Ungarn	1	1	-	-	-	-
Usbekistan	2	-	-	1	-	-
Vereinigtes Königreich	1	1	-	-	-	-
Zypern	1	-	-	-	-	-
Insgesamt	69	30	5	47	29	14