



Verwaltungsrat

349. Tagung, Genf, 30. Oktober–9. November 2023

Sektion Rechtsfragen und internationale Arbeitsnormen

LILS

Segment Internationale Arbeitsnormen und Menschenrechte

Datum: 6. Oktober 2023

Original: Englisch

Zweiter Punkt der Tagesordnung

Auswahl der Übereinkommen und Empfehlungen, zu denen im Jahr 2025 Berichte gemäß Artikel 19 Absatz 5 e) und Absatz 6 d) der Verfassung der IAO angefordert werden sollten

Zweck der Vorlage

Der Verwaltungsrat wird gebeten, Orientierungshilfe zu den Instrumenten zu geben, die in der vom Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen im Jahr 2025 zu auszuarbeitenden Allgemeinen Erhebung für eine Aussprache auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2026 erfasst werden sollen (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 44).

Einschlägiges strategisches Ziel: Beschäftigung.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Ergebnisvorgabe 2: Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Derzeit keine.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Derzeit keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Umsetzung der Beschlüsse des Verwaltungsrats.

Verfasser: Hauptabteilung Internationale Arbeitsnormen (NORMES).

Verwandte Dokumente: Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) in der geänderten Fassung von 2022, GB.316/INS/5/1(&Corr.), GB.321/INS/7, GB.321/PV, GB.322/LILS/4, GB.322/PV, GB.325/LILS/4, GB.325/POL/2, GB.328/PV, GB.331/PV, GB.335/INS/5, GB.341/PV, GB.343/INS/3/1, GB.343/PV, GB.344/INS/3/1, GB.344/LILS/2, GB.346/PV und GB.347/PV(Rev.).

► Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	5
Vorgeschlagene Instrumente für die Allgemeine Erhebung, die 2025 vom CEACR ausgearbeitet und 2026 vom Ausschuss für die Durchführung der Normen erörtert werden soll	7
Erste Option: Beschäftigungssicherheit – Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Empfehlung (Nr. 166) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982.....	7
Zweite Option: Frieden und Resilienz – Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017.....	11
Dritte Option: Plantagenarbeiter – Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit und Empfehlung (Nr. 110) betreffend die Plantagenarbeit, 1958, sowie Protokoll von 1982 zum Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958	13
Beschlussentwurf	15
 Anhang	
Verzeichnis der Übereinkommen und Empfehlungen, zu denen der Verwaltungsrat in der Vergangenheit gemäß Artikel 19 der Verfassung von den Regierungen Berichte angefordert hat	17

► Einleitung

1. Nach üblicher Praxis wird der Verwaltungsrat ersucht, Vorschläge zur Auswahl der Übereinkommen und Empfehlungen zu prüfen und anzunehmen, zu denen von den Regierungen möglicherweise Berichte nach Artikel 19 Absätze 5 e) und 6 d) der Verfassung angefordert werden, damit der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) auf dieser Grundlage die jährlichen Allgemeinen Erhebungen ausarbeiten kann.
2. Beim Anfordern der Berichte nach Artikel 19 Absätze 5 e) und 6 d) der Verfassung können vier Hauptziele ausgewählt werden: i) die Ratifizierung zu fördern, ii) die Länder zu der Betrachtung der Frage veranlassen, wo sie in Bezug auf die Ratifizierung und Umsetzung von Instrumenten stehen, unter anderem indem sie ihnen selbst bei fehlender Ratifizierung Wirkung verleihen (und auch die unternommenen Anstrengungen gebührend anzuerkennen), iii) Anleitung für die Umsetzung der Instrumente zu bieten und iv) die Wirkung und Relevanz von Normen beurteilen.¹
3. Seit 2010 werden die Themen der Allgemeinen Erhebungen, die der CEACR auf Grundlage der nach Artikel 19 der Verfassung angeforderten Berichte ausarbeitet, auf das Thema der wiederkehrenden Diskussion der Internationalen Arbeitskonferenz im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) in der geänderten Fassung von 2002 (Erklärung über soziale Gerechtigkeit) abgestimmt. Diese Themen werden vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen auf der Konferenztagung im Jahr vor der Tagung, auf der die Konferenz die entsprechende wiederkehrende Diskussion abhält, erörtert.
4. Des Weiteren forderte die Konferenz in ihrer Entschlieung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit von 2016 die IAO auf, „Modalitäten anzunehmen, um sicherzustellen, dass die Allgemeinen Erhebungen und die entsprechenden Diskussionen durch den Ausschuss für die Durchführung der Normen zu den jeweiligen wiederkehrenden Diskussionen beitragen“. ² Im weiteren Sinne forderte sie die IAO auf, „sicherzustellen, dass geeignete und wirksame Verbindungen zwischen den wiederkehrenden Diskussionen und den Ergebnissen der Normeninitiative bestehen, einschließlich der Erkundung von Möglichkeiten für eine bessere Nutzung von Artikel 19 Absätze 5 e) und 6 d) der Verfassung der IAO, ohne die Berichterstattungspflichten der Mitgliedstaaten zu erweitern“. ³ Es sei darauf hingewiesen, dass die Erkundung von Möglichkeiten für eine bessere Nutzung von Artikel 19 auch Bestandteil des Arbeitsplans des Verwaltungsrats für die Stärkung des Aufsichtssystems ist. ⁴ In ihrer Entschlieung nannte die Konferenz außerdem klar als übergeordnetes Anliegen „eine bessere Fokussierung der wiederkehrenden Diskussionen“ und forderte, „sicherzustellen, dass sie sich an den gegenwärtigen Realitäten und Herausforderungen orientieren,

¹ GB.331/INS/5/REF, Abs. 11.

² IAO, [Entschlieung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#), Internationale Arbeitskonferenz, 105. Tagung, 2016, Entschlieung III, Abs. 15.2 b).

³ IAO, [Entschlieung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#), Abs. 15.1

⁴ GB.334/PV, Abs. 288 7) c), und GB.349/INS/7.

um: i) eine regelmäßig aktualisierte Überprüfung der vielfältigen Bedürfnisse und Realitäten der Mitglieder in Bezug auf jedes strategische Ziel zu liefern“. ⁵

5. Ferner sind Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen des Normenüberprüfungsmechanismus mit der Verabschiedung der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit im Jahr 2019 die zu einer institutionellen Priorität geworden. ⁶ In dieser Hinsicht ist der Verwaltungsrat damit befasst, die Verknüpfungen zwischen den wiederkehrenden Diskussionen, den Allgemeinen Erhebungen und dem Normenüberprüfungsmechanismus im Rahmen seines Arbeitsplans für die Stärkung des Aufsichtssystems erneut zu prüfen.
6. Auf seiner 343. Tagung (November 2021) wählte der Verwaltungsrat für das strategische Ziel des sozialen Dialogs relevante Instrumente für die vom CEACR 2023 zu erarbeitende Allgemeine Erhebung für eine Aussprache im Ausschuss für die Durchführung der Normen im Jahr 2024 aus, in der Annahme, dass die Konferenz einen neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen 2025 oder kurz danach einleiten und die bestehende Reihenfolge der wiederkehrenden Diskussionen beibehalten würde. ⁷ Auf seiner 347. Tagung (März 2023) beschloss der Verwaltungsrat, „2026 einen neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) in der geänderten Fassung von 2022 einzuleiten und einen das strategische Ziel des sozialen Dialogs betreffenden Gegenstand für eine wiederkehrende Diskussion auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) der Konferenz zu setzen. ⁸ Die vom Ausschuss für die Durchführung der Normen 2024 zu erörternde Allgemeine Erhebung zu den vom Verwaltungsrat auf seiner 343. Tagung ausgewählten Instrumenten wird somit in die wiederkehrende Diskussion über den sozialen Dialog 2026 einfließen.
7. Aufgrund derselben Annahme wählte der Verwaltungsrat auf seiner 346. Tagung (November 2022) Instrumente mit Relevanz für das strategische Ziel des Sozialschutzes (soziale Sicherheit) für die vom CEACR 2024 zu erarbeitende Allgemeine Erhebung für eine Aussprache im Ausschuss für die Durchführung der Normen im Jahr 2025 aus. ⁹ Die vom Ausschuss für die Durchführung der Normen 2025 zu erörternde Allgemeine Erhebung zu Instrumenten, die Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten betreffen, wird somit in die wiederkehrende Diskussion über den Sozialschutz (soziale Sicherheit) 2027 einfließen.
8. Im Einklang mit dem Beschluss des Verwaltungsrats vom März 2023 zum neuen Zyklus der wiederkehrenden Diskussionen läge der Fokus der Diskussion zum Thema des Sozialschutzes folgende Diskussion auf dem strategischen Ziel der Beschäftigung. Eine vom CEACR 2025 ausgearbeitete und anschließend 2026 vom Ausschuss für die Durchführung der Normen erörterte Allgemeine Erhebung würde als Vorbereitung für die wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung im Jahr 2028 dienen.

⁵ IAO, Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit, Abs. 15.2 a).

⁶ Siehe die Beschlüsse des Verwaltungsrats betreffend die Berichte der fünften und sechsten Tagung der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (GB.337/PV, Abs. 745, und GB.343/PV, Abs. 486).

⁷ GB.343/PV, Abs. 505. Der Verwaltungsrat wählte das Übereinkommen über die Arbeitsverwaltung (Nr. 150) und die Empfehlung (Nr. 158) betreffend die Arbeitsverwaltung, 1978, aus.

⁸ GB.347/PV(Rev.), Abs. 57 d).

⁹ GB.346/PV, Abs. 877. Der Verwaltungsrat wählte das Übereinkommen (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten [Tabelle I abgeändert 1980] und die Empfehlung (Nr. 121) betreffend Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964, das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, (Teil VI), das Übereinkommen (Nr. 12) über die Entschädigung bei Betriebsunfällen (Landwirtschaft), 1921, sowie das Übereinkommen (Nr. 19) über Gleichbehandlung (Betriebsunfälle) und die Empfehlung (Nr. 25) betreffend die Gleichbehandlung (Betriebsunfällen), 1925, aus.

9. Der Verwaltungsrat könnte somit ein oder mehrere für die Beschäftigung relevante Instrumente in Betracht ziehen, zu denen 2025 von den Regierungen Berichte nach Artikel 19 der Verfassung angefordert werden sollten, damit sie 2026 vom Ausschuss für die Durchführung der Normen erörtert werden können. Bei der Ausarbeitung seiner nachstehenden Vorschläge hat das Amt die Vorgabe des Verwaltungsrats beachtet, die Zahl der zur Auswahl vorgeschlagenen Instrumente streng zu begrenzen. Der Verwaltungsrat könnte dem Amt Orientierungshilfe für die anschließende Ausarbeitung des Berichtsformulars für die 350. Tagung (März 2024) des Verwaltungsrats geben.
10. Eine Aufstellung der Instrumente, zu denen der Verwaltungsrat in der Vergangenheit Berichte von den Regierungen gemäß Artikel 19 der Verfassung angefordert hat, ist im Anhang enthalten.

► **Vorgeschlagene Instrumente für die Allgemeine Erhebung, die 2025 vom CEACR ausgearbeitet und 2026 vom Ausschuss für die Durchführung der Normen erörtert werden soll**

Erste Option: Beschäftigungssicherheit – Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Empfehlung (Nr. 166) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982

11. Im derzeitigen Kontext mehrdimensionaler und ineinandergreifender Krisen, geringen Wirtschaftswachstums sowie zunehmender Arbeitslosigkeit und Ungleichheit gewinnt die Frage der Beschäftigungssicherheit einmal mehr an Bedeutung. Der Zusammenhang zwischen einem stetigen, inklusiven und nachhaltigen Wirtschaftswachstum und Beschäftigungssicherheit wird in der Zielvorgabe 8.8 der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung anerkannt, mit der gefordert wird, die Arbeitnehmerrechte zu schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, darunter Arbeitsmigranten, insbesondere Migrantinnen, und Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, zu fördern.
12. Eine Allgemeine Erhebung zur Beschäftigungssicherheit würde im Vorfeld der nächsten Überprüfung der einschlägigen Instrumente durch die Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus einen Überblick über den derzeitigen Stand von Recht und Praxis in diesem Bereich bieten. Außerdem würde sie die derzeitige Rolle dieser Instrumente bei der Förderung von Beschäftigungssicherheit bestimmen und dazu beitragen, Hindernisse für ihre Ratifizierung und Umsetzung zu ermitteln, was in entsprechende Empfehlungen der Aufsichtsorgane der IAO münden würde.¹⁰
13. Das erste Instrument, das sich konkret mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses befasst, wurde von der Konferenz in Form der Empfehlung (Nr. 119) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1963, verabschiedet. Anschließend wurde das Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, zusammen mit der Empfehlung (Nr. 166) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, verabschiedet, die die Empfehlung

¹⁰ Es sei daran erinnert, dass das Amt regulatorische Daten zum Thema Beschäftigungssicherheit erhebt. Insbesondere die [Datenbank EPLex](#) enthält rechtliche Informationen zur Regelung von Zeitverträgen und zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber. Sie umfasst mehr als 50, in neun Themen gegliederte Aspekte des Beschäftigungsschutzes. Die Informationen basieren auf den innerstaatlichen Regulierungen.

Nr. 119 ablöste. Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichts hat das Übereinkommen 36 Ratifikationen erhalten, darunter 1 aus den arabischen Staaten, 2 aus dem Raum Asien und Pazifik, 4 aus Amerika, 12 aus der Region Afrika und 17 aus Europa. Außerdem wurde es von einem Land gekündigt. Die jüngste Ratifikation wurde am 22. Februar 2010 eingetragen.

14. 1987, kurz nach ihrer Verabschiedung, wurden das Übereinkommen Nr. 158 und die Empfehlung Nr. 166 der Arbeitsgruppe für internationale Arbeitsnormen („Ventejol-Arbeitsgruppe“) zur Kenntnis gebracht, die empfahl, die Instrumente vorrangig zu fördern. Daraufhin wurden diese Instrumente zwischen 1997 und 2002 von der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen („Cartier-Gruppe“) geprüft. Die Cartier-Gruppe konnte sich nicht auf Schlussfolgerungen einigen.¹¹ Eine kurze Erhebung, die vom Amt 2001 ausgearbeitet wurde, um die Prüfung dieser Instrumente durch die Cartier-Gruppe zu erleichtern, deutete auf positive Aussichten für die Ratifizierung hin, obwohl mehrere der beteiligten Länder über Hindernisse und Schwierigkeiten berichtet hatten.¹²
15. Im Globalen Beschäftigungspakt, 2009, in der geänderten Fassung von 2022, der als Handlungskonzept der IAO für die Bewältigung der weltweiten Subprime-Krise und ihrer Folgen angenommen wurde, wird unterstrichen, wie wichtig die internationalen Arbeitsnormen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber als Mittel dafür sind, in Zeiten einer Krise eine Abwärtsspirale bei den Arbeitsbedingungen zu verhindern und die Erholung in Gang zu setzen.
16. 2011 erörterte eine Dreigliedrige Sachverständigentagung zur Prüfung des Übereinkommens (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, und der Empfehlung (Nr. 166) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, die Hauptziele für Maßnahmen der IAO zum Schutz vor unfairer Entlassung und befasste sich mit Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 158, die Anlass zu Schwierigkeiten gaben, konnte jedoch keine dreigliedrigen Schlussfolgerungen verabschieden. In dem von den Sachverständigen der Regierungen und der Arbeitnehmer angenommenen Abschlussbericht der Dreigliedrigen Sachverständigentagung wurde festgehalten, dass zwar viele Mitgliedstaaten angaben, die meisten oder alle Bestimmungen des Übereinkommens einzuhalten, die Anzahl der Ratifikationen jedoch insbesondere angesichts der Bestätigung der Relevanz des Übereinkommens durch den Globalen Beschäftigungspakt von 2009 ungenügend sei. Die Sachverständigen der Regierungen und der Arbeitnehmer empfahlen der IAO, das Übereinkommen zu fördern und dabei seine Ziele und Inhalte klarzustellen. Dagegen meldeten die Arbeitgeber ernsthafte Bedenken in Bezug auf die fehlende Einigung über die im Übereinkommen Nr. 158 und in der Empfehlung Nr. 166 enthaltenen Grundsätze an und forderten eine eingehende dreigliedrige Reflexion hinsichtlich der Frage, worin die Maßnahmen der IAO zum Schutz vor Entlassung, auch in Bezug auf die genannten Instrumente, bestehen sollten. Der Vorsitzende der Tagung stellte abschließend fest, dass die ermittelten Probleme nicht auf das Übereinkommen an sich zurückgingen, sondern darauf, wie es durch die Gesetzgebung, Rechtsprechung, Regulierung oder Praxis umgesetzt würde.¹³
17. Die jüngste Allgemeine Erhebung zu den fraglichen Instrumenten wurde 1995 durchgeführt.¹⁴ In seinen Schlussfolgerungen bekundete der CEACR seine Hoffnung, dass das Übereinkom-

¹¹ GB.283/LILS/WP/PRS/1/2, Abs. 3.

¹² GB.280/LILS/WP/PRS/2/2.

¹³ IAO, *Final Report: Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)*, TMEE/C.158-R.166/2011/2, 2011.

¹⁴ IAO, *Protection against unjustified dismissal*, Bericht III (Teil 4B), Internationale Arbeitskonferenz, 82. Tagung, 1995.

men Nr. 158 eine umfassendere Ratifizierung erreichen würde, da es zusammen mit der dazugehörigen Empfehlung eine kohärente Reihe von Bestimmungen bilde, die als Mittel betrachtet werden könnten, die Förderung des Rechts auf Arbeit, das die Schaffung von Arbeitsplätzen durch finanziell gesunde Unternehmen erfordere, und den durch das Arbeitsrecht gebotenen Mindestschutz der Arbeitnehmer in der Praxis miteinander in Einklang zu bringen. Der CEACR betonte, dass beides im Interesse der Gesellschaft insgesamt unerlässlich sei. Er unterstrich ferner, dass die Umsetzung des Übereinkommens eine positive Wirkung auf den sozialen Frieden und die Produktivität auf Unternehmensebene sowie den Rückgang von Armut und sozialer Ausgrenzung haben und somit zu sozialer Stabilität führen würde.¹⁵

18. In einer 2000 verabschiedeten Allgemeinen Bemerkung verwies der CEACR mit Bedauern darauf, dass trotz der grundlegenden Bedeutung des Schutzes vor unfairer Entlassung für die Arbeitnehmer zum damaligen Zeitpunkt nur 29 Länder das Übereinkommen ratifiziert hatten.¹⁶ In einer Allgemeinen Bemerkung von 2008 vertrat er ferner die Auffassung, dass die dem Übereinkommen zugrunde liegenden Prinzipien ein sorgfältig austariertes Gleichgewicht zwischen den Interessen des Arbeitgebers und den Interessen des Arbeitnehmers darstellten, wie dies am Beispiel der Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von operativen Erfordernissen des Unternehmens ersichtlich sei. Angesichts des durch Veränderungsprozesse und ineinandergreifende Krisen geprägten sozioökonomischen Umfelds sei dies besonders relevant. Da das Übereinkommen produktive und nachhaltige Unternehmen unterstützt, so erkannte der CEACR an, könnten Wirtschaftsabschwünge einen triftigen Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellen. Ferner hob er hervor, dass der soziale Dialog das zentrale Verfahren für den Umgang mit kollektiven Entlassungen darstelle, da er Konsultationen mit Arbeitnehmern oder ihren Vertretern bei der Suche nach Möglichkeiten zur Vermeidung oder Minimierung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen für die Arbeitnehmer beinhalte.¹⁷
19. Darüber hinaus würde eine Allgemeine Erhebung eine Prüfung des Sachstands in Bezug auf Beschäftigungssicherheit für Arbeitnehmer in Situationen der Verletzlichkeit ermöglichen. So enthält die Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, einen wichtigen Verweis auf das Übereinkommen Nr. 158 mit der Feststellung in Absatz 11, dass ein tatsächlicher oder angenommener HIV-Status kein Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein sollte und dass eine vorübergehende Abwesenheit von der Arbeit wegen einer Erkrankung oder wegen Pflegeaufgaben im Zusammenhang mit HIV oder Aids in der gleichen Weise behandelt werden sollten wie Abwesenheiten aus anderen gesundheitlichen Gründen, wobei das Übereinkommen Nr. 158 zu berücksichtigen sei.
20. Im Bericht *World Employment and Social Outlook 2023* wird die prekäre Situation von Arbeitsmigranten vor dem Hintergrund der COVID-19-Krise hervorgehoben.¹⁸ Demnach mussten viele Arbeitsmigranten eine abrupte Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses in Verbindung mit einer ausbleibenden oder verspäteten Lohnzahlung hinnehmen und hatten gleichzeitig oft keinen Zugang zu Sozialschutzleistungen als Ausgleich für ihre Einkommensverluste.

¹⁵ Die Allgemeine Erhebung wurde im Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert und bildete eine breite Vielfalt von Meinungen ab. Siehe IAO, *Verhandlungsberichte*, Internationale Arbeitskonferenz, 82. Tagung, Genf, 1995, Abs. 77–119.

¹⁶ IAO, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Bericht III (Teil 1A), Internationale Arbeitskonferenz, 89. Tagung, 2001.

¹⁷ IAO, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Bericht III (Teil 1A), Internationale Arbeitskonferenz, 98. Tagung, 2009.

¹⁸ IAO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*, S. 14.

21. Ferner wird in dem Bericht *World Employment and Social Outlook 2023* betont, dass beinahe jeder dritte während der COVID-19-Pandemie als systemrelevant eingestufte Angestellte einen Zeitarbeitsvertrag hat. Dem Bericht zufolge ist die Inzidenz befristeter Beschäftigung bei systemrelevanten Arbeitnehmern in den Nahrungsmittelsystemen mit 46 Prozent weltweit höher und befristete Beschäftigung auch in den Bereichen Reinigung und Hygiene sowie bei den manuellen Berufen weit verbreitet. Darüber hinaus wird festgestellt, dass das Übereinkommen Nr. 158 in Ermangelung einer gesonderten internationalen Norm für befristete Arbeitsverträge in seinem Artikel 2 Absatz 3 vorschreibt, in angemessener Weise sicherzustellen, dass von befristeten Arbeitsverträgen nicht mit dem Ziel Gebrauch gemacht wird, den sich aus seinen Bestimmungen ergebenden Schutz zu umgehen. Schließlich wird in dem Bericht hervorgehoben, dass die Empfehlung Nr. 166 in Absatz 3 Beispiele solcher Maßnahmen vorsieht, etwa eine Begrenzung der Nutzung befristeter Verträge auf Fälle, in denen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entweder wegen der Art der auszuführenden Arbeit oder wegen der Umstände, unter denen sie auszuführen ist, oder wegen der Interessen des Arbeitnehmers nicht infrage kommt, und die Ermittlung von Fällen, in denen befristete Verträge als unbefristet anzusehen sind.¹⁹
22. Die Notwendigkeit, den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft und von unsicherer zu sicherer Arbeit, die menschenwürdig ist, als Voraussetzung für die Gestaltung und Umsetzung bedarfsgerechter und inklusiver Strategien zum Schutz aller Arbeitnehmer anzugehen, wurde in der Entschließung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über den Arbeitnehmerschutz hervorgehoben, die von der Konferenz auf ihrer 111. Tagung im Juni 2023 verabschiedet wurde.²⁰
23. Die Allgemeine Erhebung würde Elemente für eine Antwort auf die Forderung der Konferenz liefern, die Aktivitäten in den Bereichen Wissensentwicklung und Kapazitätsaufbau zu verstärken, insbesondere in Bezug auf Möglichkeiten, die korrekte Einstufung von Beschäftigungsverhältnissen und die Wirksamkeit von Strategien zur Erleichterung eines erfolgreichen Übergangs von unsicherer zu sicherer Arbeit, die menschenwürdig ist und allen Arbeitnehmern Zugang zu sozialer Sicherheit und Arbeitnehmerschutz bietet, zu gewährleisten.
24. Ebenso ergeht in der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit die Aufforderung an alle Mitglieder der IAO, ihren am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit weiterzuentwickeln, insbesondere indem sie die Arbeitsinstitutionen stärken, um einen angemessenen Schutz aller Arbeitnehmer zu gewährleisten, und den Fortbestand der Bedeutung des Arbeitsverhältnisses als Mittel bekräftigen, den Arbeitnehmern Gewissheit und Rechtsschutz zu bieten, und zugleich das Ausmaß der Informalität sowie die Notwendigkeit anerkennen, effektive Maßnahmen zur Verwirklichung des Übergangs zur Formalität zu gewährleisten.
25. In dieser Hinsicht wird in einem 2015 von der Weltbankgruppe veröffentlichten, in Konsultation mit der IAO erstellten Bericht hervorgehoben, dass die Herausforderung darin besteht, das richtige Gleichgewicht zwischen dem Schutz der Arbeitnehmer und der Flexibilität im Umgang mit den personellen Ressourcen auf Unternehmensebene zu finden, d. h. sowohl eine Über- als auch eine Unterregulierung zu vermeiden. Zwischen diesen beiden Extremen, so wird in dem Bericht festgestellt, liegt ein Gleichgewichtspunkt, an dem sorgfältig konzipierte Vorschriften ein (Arbeits-)Marktversagen abfedern, einen angemessenen Schutz für Arbeitnehmer

¹⁹ IAO, *World Employment and Social Outlook 2023: The value of essential work*, 2023, S. 78.

²⁰ IAO, *Entschließung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über den Arbeitnehmerschutz*, Internationale Arbeitskonferenz, 111. Tagung, 2023.

bieten und zu geteiltem Wohlstand beitragen können, ohne den Unternehmen unzumutbare Kosten aufzuerlegen.²¹

Zweite Option: Frieden und Resilienz – Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017

26. Im derzeitigen Umfeld mehrdimensionaler und ineinandergreifender Krisen aufgrund von Naturkatastrophen und geopolitischen Spannungen könnte eine Allgemeine Erhebung zur Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, einen umfassenden Überblick über den aktuellen Stand von Recht und Praxis in den Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz bieten. Die Empfehlung Nr. 205 wurde von der Konferenz auf ihrer 106. Tagung (2017) verabschiedet und war bisher noch nicht Gegenstand einer Allgemeinen Erhebung.²²
27. Die COVID-19-Pandemie stellte die Widerstandsfähigkeit vieler Gesellschaften auf die Probe, und die Herausforderungen im Zusammenhang mit Konflikten, Klimawandel und Lebenshaltungskostenkrise werden nach wie vor hervorgehoben, darunter vom Generalsekretär der Vereinten Nationen in seinem Bericht *Unsere gemeinsame Agenda* und in seinem Kurzdossier *A New Agenda for Peace*.²³
28. Die Empfehlung Nr. 205 diene der Neufassung und Ersetzung der Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944. Sie bietet einen einzigartigen normativen Rahmen für die Welt der Arbeit betreffende Maßnahmen mit dem Ziel, die verheerenden Auswirkungen von Krisen auf Volkswirtschaften und Gesellschaften zu verhindern und zu bewältigen. Sie erstreckt sich unter anderem auf interne Konflikte, enthält breit gefächerte und überarbeitete Orientierungen zu Beschäftigung und anderen Elementen der Agenda für menschenwürdige Arbeit, die dem komplexen und sich wandelnden Charakter der derzeitigen Krisen Rechnung tragen, und richtet den Fokus auf Erholung und Wiederaufbau, befasst sich aber auch mit den Grundursachen von Fragilität sowie mit Präventionsmaßnahmen für den Aufbau von Resilienz.
29. Die Empfehlung Nr. 205 wurde zusammen mit einer EntschlieÙung über Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz angenommen, in der die Mitgliedsgruppen der IAO gebeten werden, die Empfehlung in vollem Umfang umzusetzen.²⁴ Ferner wurde vom Verwaltungsrat eine Strategie für Folgemaßnahmen verabschiedet, um die Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung und Umsetzung lokaler, nationaler und regionaler Strategien und Maßnahmen zu unterstützen. Die Strategie zielte auch darauf ab, die etablierte normative Plattform für Anwaltschaft in Bezug auf das Kernmandat und die Werte der IAO zu nutzen und der

²¹ Arvo Kuddo, David Robalino und Michael Weber, *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Weltbankgruppe, 2015).

²² In seiner Allgemeinen Erhebung von 2020 über Instrumente zur Beschäftigungspolitik stellte der CEACR fest, wie wichtig die mit der Empfehlung Nr. 205 gebotene Orientierungshilfe für „die Entwicklung und Umsetzung von Politiklösungen zur Förderung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit als Grundlage für die Bewältigung und Überwindung von Krisen“ ist. Siehe IAO, *Addendum to the General Survey: Promoting employment and decent work in a changing landscape*, Internationale Arbeitskonferenz, 109. Tagung, 2021, Abs. 222.

²³ Vereinte Nationen, *Unsere gemeinsame Agenda: Bericht des Generalsekretär*, 2021, und Vereinte Nationen, *Our Common Agenda Policy Brief 9: A New Agenda for Peace*, 2023.

²⁴ IAO, *EntschlieÙung über Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz*, Internationale Arbeitskonferenz, 106. Tagung, 2017.

IAO eine führende Rolle bei Initiativen für Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit im Kontext von Krisenprävention zuzuweisen.²⁵

30. Die IAO arbeitet im Bereich Frieden und Resilienz eng mit anderen UN-Organisationen zusammen, unter anderem über eine Vereinbarung mit dem Amt des Hohen Flüchtlingskommissars (UNHCR) und Ad-hoc-Formen der Zusammenarbeit in Krisenländern, darunter zuletzt in Afghanistan. Die Zusammenarbeit mit dem UNHCR beinhaltet die Umsetzung eines gemeinsamen Aktionsplans 2023–25, die Abhaltung Globaler Flüchtlingsforen sowie die Nutzung eines Indikatorrahmens und eines Indikators für menschenwürdige Arbeit.²⁶ Die Allgemeine Erhebung könnte eine Gelegenheit bieten, zu prüfen, inwieweit sich derartige Partnerschaften auf die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis und auf die damit verbundenen Institutionen des sozialen Dialogs auswirken.
31. Rund zwei Milliarden Menschen leben in Ländern mit Situationen von Fragilität und bewaffneter Gewalt, und weitere 200 Millionen sind von schleichend oder plötzlich einsetzenden Katastrophen betroffen. Gleichviel ob Krisen auf gewaltsame Konflikte, den Klimawandel oder Katastrophen zurückzuführen sind, verursachen sie schwindelerregend hohe wirtschaftliche Kosten und gehen mit Arbeitslosigkeit und Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit einher und erzeugen so einen Teufelskreis: Wenngleich Krisen eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung ernsthaft bremsen oder sogar umkehren können, was erhebliche nachteilige Auswirkungen auf die Welt der Arbeit hat, können auch Arbeitslosigkeit und Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit selbst bedeutende konflikttreibende Faktoren darstellen.
32. Katastrophen und Konflikte wirken sich nicht auf alle Gruppen gleich aus, sondern treffen bereits marginalisierte Menschen wie Frauen, Jugendliche, Minderheiten und indigene Völker am stärksten. Über ihre Folgen für Menschen in Situationen der Verletzlichkeit hinaus lassen Katastrophen und Konflikte neue marginalisierte Gruppen, etwa ehemalige Kombattanten und Vertriebene, entstehen, die beim Versuch, sich wieder in die Gesellschaft einzugliedern, oft mit hohen Hürden konfrontiert sind. In der Empfehlung Nr. 205 wird die Notwendigkeit bekundet, speziell auf Bevölkerungsgruppen und Einzelpersonen zu achten, die durch eine Krise besonders verletztlich geworden sind. Zugleich wird darin anerkannt, dass Krisen sich auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirken, und die entscheidende Bedeutung der Geschlechtergleichstellung hervorgehoben.
33. Ferner wird in dem Instrument anerkannt, wie wichtig es ist, im Wege des sozialen Dialogs Lösungsansätze für Krisensituationen infolge von Konflikten und Katastrophen zu entwickeln und ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen zu schaffen. Darüber hinaus wird die Notwendigkeit bekundet, Maßnahmen des Sozialschutzes sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Kinderarbeit, die durch Konflikte oder Katastrophen entsteht oder verschlimmert wird, zu entwickeln und zu stärken.

²⁵ GB.331/INS/4/2.

²⁶ IAO und UNCHR, *ILO–UNHCR Joint Action Plan 2023–2025*, Juni 2023.

Dritte Option: Plantagenarbeiter – Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit und Empfehlung (Nr. 110) betreffend die Plantagenarbeit, 1958, sowie Protokoll von 1982 zum Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958

34. Auf seiner 310. Tagung (März 2011) stufte der Verwaltungsrat das Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit und die Empfehlung (Nr. 110) betreffend die Plantagenarbeit, 1958, als Instrumente ein, die alle vier strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit und spezifische Kategorien von Arbeitnehmern betreffen, und das Protokoll von 1982 zum Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958, als Instrument, das drei strategische Ziele betrifft.²⁷ Somit sind diese Instrumente für das strategische Ziel der Beschäftigung relevant.
35. Das 1960 in Kraft getretene Übereinkommen Nr. 110 wurde bislang von zwölf Mitgliedstaaten ratifiziert,²⁸ von denen zwei auch das Protokoll von 1982 ratifiziert haben²⁹. Zwei Mitgliedstaaten³⁰ haben das Übereinkommen gekündigt. Die letzten Ratifikationen stammen aus den Jahren 1995, 1981 und 1973. Unter den führenden landwirtschaftlichen Produktionsländern der Welt ist Mexiko das einzige Land, in dem das Übereinkommen zurzeit in Kraft ist.
36. Eine Allgemeine Erhebung würde dem Aufsichtssystem zum ersten Mal überhaupt die Gelegenheit bieten, die Beschäftigungsbedingungen von Plantagenarbeitern auf der Grundlage der internationalen Arbeitsnormen, in denen das Thema behandelt wird, und zwar das Übereinkommen Nr. 110, das dazugehörige Protokoll von 1982 und die dazugehörige Empfehlung Nr. 110, zu prüfen.
37. Diese Instrumente befassen sich mit der Frage, wie menschenwürdige Arbeit für einen erheblichen Teil der ländlichen Arbeitskräfte in einem Sektor gewährleistet werden kann, der, teilweise aufgrund des anhaltenden Produktionswachstums bei den Plantagenkulturen, weiterhin von großer Bedeutung für die Weltwirtschaft ist.³¹
38. Plantagenlandwirtschaft ist eine Form von Landwirtschaft, bei der Nutzpflanzen in großem Maßstab angebaut oder produziert werden. Plantagen stellen für die ländlichen Arbeitnehmer eine bedeutende Beschäftigungs- und Einkommensquelle dar. Dies gilt besonders für Gegenden, die stark von der Landwirtschaft abhängig sind. Über 40 Prozent der weltweiten landwirtschaftlichen Arbeitskräfte sind Lohnarbeiter.³² Plantagen sind trotz ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und ihres Potenzials, einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten, oft durch Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit geprägt. Ländliche Arbeitnehmer, darunter Plantagenarbeiter, gehören nach wie vor zu den sozial schwächsten Menschen, sind am wenigsten gewerkschaftlich organisiert, arbeiten unter den schlechtesten Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltbedingungen und haben mit geringster Wahrscheinlichkeit Zugang zu wirksamen Formen von sozialer Sicherheit und Sozialschutz. Ein erheblicher Anteil der auf Plantagen beschäftigten Personen sind Frauen. Arbeitsmigranten, darunter Frauen, sind

²⁷ GB.310/LILS/3/1(Rev.), 27.

²⁸ Brasilien, Côte d'Ivoire, Ecuador, Guatemala, Kuba, Liberia, Mexiko, Nicaragua, Panama, Philippinen, Sri Lanka und Uruguay.

²⁹ Kuba und Uruguay.

³⁰ Brasilien und Liberia.

³¹ IAA, *Decent Work on plantations*, 2017, 3.

³² IAO-FAO-IUF, *Agricultural Workers and their Contribution to Sustainable Agriculture and Rural Development*, 2007, Vorwort.

anfällig für Diskriminierung und Belästigung.³³ In dieser Hinsicht bieten die internationalen Arbeitsnormen zu den Plantagenarbeitern einen Rahmen, der konkret die Anwerbung und Einstellung von Arbeitsmigranten und andere Fragen wie Mutterschutz und Entgeltgleichheit regelt.

39. Plantagen stehen auch im Mittelpunkt der Politik für einen gerechten Übergang und Ernährungssicherheit, zwei besonders wichtigen Politikbereichen im derzeitigen Umfeld ineinandergreifender Krisen. Durch die Steigerung der Verfügbarkeit von Nahrungsmitteln auf den internationalen Märkten tragen Plantagen zur Ernährungssicherheit bei, auch indirekt, indem sie die Nahrungsmittelpreise positiv beeinflussen. Plantagen schaffen direkt und indirekt Beschäftigungsmöglichkeiten für Hunderte Millionen von Menschen und erzeugen erhebliche Exporterlöse. Aufgrund ihrer engen Beziehungen zu anderen Wirtschaftssektoren stellen sie eine wichtige Verbindung zu den Lieferketten her³⁴ und tragen zu wirtschaftlichem Wachstum und wirtschaftlicher Entwicklung bei.
40. Landwirtschaftliche Arbeitskräfte, darunter Plantagenarbeiter, gehören zu den am stärksten vom Klimawandel betroffenen Gruppen. Plantagenarbeiter sind jedes Jahr mehrere Monate lang übermäßiger Hitze ausgesetzt. In den wärmsten Gebieten der Welt – den Tropen und Subtropen – sind die Auswirkungen aufgrund der ohnehin bestehenden Hitzeextreme und der hohen Konzentration exponierter Landwirtschaftssektoren am schlimmsten. Plantagenarbeiter sind außerdem vom Verlust der Artenvielfalt und von Umweltverschmutzung, insbesondere durch Pestizide, betroffen.
41. Als „Plantage“ im Sinne der Instrumente gilt jeder landwirtschaftliche Betrieb, der in einem tropischen oder subtropischen Gebiet gelegen ist, regelmäßig Lohnarbeiter beschäftigt und sich hauptsächlich mit der gewerbsmäßigen Anpflanzung oder Gewinnung von Kaffee, Tee, Zuckerrohr, Kautschuk, Bananen, Kakao, Kokosnüssen, Erdnüssen, Baumwolle, Tabak, Faserpflanzen (Sisal, Jute und Hanf), Zitrusfrüchten, Palmöl, Chinarinde oder Ananas befasst. Der Begriff erstreckt sich nicht auf Familien- oder Kleinbetriebe, deren Erzeugnisse für den örtlichen Markt bestimmt sind und die nicht regelmäßig Lohnarbeiter beschäftigen. Nach dem Protokoll von 1982 können Mitgliedstaaten, die das Übereinkommen ratifiziert haben, dieser Liste der Kulturen eine oder mehrere der folgenden hinzufügen: Reis, Zichorie, Kardamom, Geranium und Pyrethrum oder andere Kulturen.
42. Forstplantagen haben in Bezug auf ökologische Nachhaltigkeit und Biodiversität an Bedeutung gewonnen. Die Agrarstrukturen für die Erzeugung von Waren, darunter Nahrungsmittel, Holz und Biokraftstoffe, verändern sich aufgrund wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Faktoren, zunehmend aber auch aufgrund von Überlegungen im Zusammenhang mit Klimawandel, Biodiversität und Landnutzung (darunter Entwaldung). Die Bedeutung einer zentral gelenkten Plantagenlandwirtschaft im Vergleich zu beispielsweise anderen gewerblichen oder kleinbäuerlichen Landwirtschaftsbetrieben hat Folgen für die Fähigkeit der Mitgliedstaaten, in den ländlichen Gemeinden menschenwürdige Arbeit gemäß dem Übereinkommen Nr. 110, dem dazugehörigen Protokoll von 1982 und der dazugehörigen Empfehlung Nr. 110 zu verwirklichen.
43. Sollte der Verwaltungsrat wünschen, die Instrumente über die Plantagenarbeiter für eine Allgemeine Erhebung auszuwählen und zugleich den Umfang der Erhebung auf Instrumente

³³ IAO, *Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work – Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* (3.–6. Oktober 2016).

³⁴ IAO, *Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement, Volume 2 – Three case studies*, 2017.

über Arbeitnehmer in kleinbäuerlichen Landwirtschaftsbetrieben zu erweitern, könnte er erwägen, die Empfehlung (Nr. 132) betreffend die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Pächtern, Teilpächtern und ähnlichen Gruppen landwirtschaftlicher Arbeitskräfte, 1968, auszuwählen. Diese Empfehlung bietet den Mitgliedstaaten Orientierungshilfe in Bezug auf den Schutz von Pächtern (die einen festen Pachtzins in Form von Bargeld, Naturalien, Arbeit oder in einer Verbindung dieser Formen leisten), Teilpächtern (die einen Pachtzins in Form von Naturalien leisten, der in einem vereinbarten Anteil am Ertrag besteht) und ähnlichen Gruppen landwirtschaftlicher Arbeitskräfte (die durch einen Anteil am Ertrag entlohnt werden, soweit sie nicht von der für Lohnempfänger geltenden Gesetzgebung erfasst sind, soweit sie das Land selbst oder mithilfe ihrer Familienangehörigen bestellen oder, innerhalb der von der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgeschriebenen Grenzen, die Hilfe anderer Personen in Anspruch nehmen). Gemäß der Empfehlung, die bisher noch nie Gegenstand einer Allgemeinen Erhebung war, sollte ein Ziel der Wirtschafts- und Sozialpolitik sein, „die Wohlfahrt der Pächter, Teilpächter und ähnlicher Gruppen landwirtschaftlicher Arbeitskräfte fortschreitend und andauernd zu heben und ihnen die größtmögliche Beständigkeit und Sicherheit der Arbeit und des Lebensunterhaltes zu gewährleisten“.

► Beschlussentwurf

- 44. Der Verwaltungsrat ersuchte das Amt, zur Behandlung auf seiner 350. Tagung (März 2024) das Berichtsformular nach Artikel 19 zum Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, und zur Empfehlung (Nr. 166) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, für die Allgemeine Erhebung zu erstellen, die 2025 vom Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen ausgearbeitet und 2026 vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert werden soll.**

[ODER]

- 45. Der Verwaltungsrat ersuchte das Amt, zur Behandlung auf seiner 350. Tagung (März 2024) das Berichtsformular nach Artikel 19 zur Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, für die Allgemeine Erhebung zu erstellen, die 2025 vom Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen ausgearbeitet und 2026 vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert werden soll.**

[ODER]

- 46. Der Verwaltungsrat ersuchte das Amt, zur Behandlung auf seiner 350. Tagung (März 2024) das Berichtsformular nach Artikel 19 zum Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958, und zur Empfehlung (Nr. 110) betreffend die Plantagenarbeit, 1958, sowie zum Protokoll von 1982 zum Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958, für die Allgemeine Erhebung zu erstellen, die 2025 vom Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen ausgearbeitet und 2026 vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert werden soll.**

[ODER]

- 47. Der Verwaltungsrat ersuchte das Amt, zur Behandlung auf seiner 350. Tagung (März 2024) das Berichtsformular nach Artikel 19 zur Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, für die Allgemeine Erhebung**

zu erstellen, die 2025 vom Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen ausgearbeitet und 2026 vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert werden soll.

► **Anhang**

Verzeichnis der Übereinkommen und Empfehlungen, zu denen der Verwaltungsrat in der Vergangenheit gemäß Artikel 19 der Verfassung von den Regierungen Berichte angefordert hat

1949	
Ü. 29	Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930
Ü. 68	Übereinkommen über Verproviantierung und Verköstigung (Schiffsbesatzungen), 1946
Ü. 69	Übereinkommen über den Befähigungsausweis für Schiffsköche, 1946
Ü. 71	Übereinkommen über Altersrenten der Schiffsleute, 1946
Ü. 73	Übereinkommen über die ärztliche Untersuchung der Schiffsleute, 1946
Ü. 74	Übereinkommen über die Befähigungsausweise der Vollmatrosen, 1946
E. 35	Empfehlung betreffend mittelbaren Arbeitszwang, 1930
E. 36	Empfehlung betreffend Regelung der Zwangsarbeit, 1930
E. 67	Empfehlung betreffend Sicherung des Lebensunterhalts, 1944
E. 68	Empfehlung betreffend die Soziale Sicherheit (Wehrmacht), 1944
E. 69	Empfehlung betreffend ärztliche Betreuung, 1944
E. 77	Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung (Schiffsleute), 1946
1950	
Ü. 32	Übereinkommen über den Unfallschutz der Hafenarbeiter (abgeänderter Wortlaut), 1932
Ü. 81	Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht, 1947
Ü. 85	Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947
E. 40	Empfehlung betreffend den Unfallschutz der Hafenarbeiter (Gegenseitigkeit), 1932
E. 57	Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung, 1939
E. 60	Empfehlung betreffend das Lehrlingswesen, 1939
E. 81	Empfehlung betreffend die Arbeitsaufsicht, 1947
E. 82	Empfehlung betreffend die Arbeitsaufsicht (Bergbau und Verkehr), 1947
1951	
Ü. 44	Übereinkommen über die Arbeitslosigkeit, 1934
Ü. 88	Übereinkommen über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948
E. 44	Empfehlung betreffend Arbeitslosigkeit, 1934
E. 45	Empfehlung betreffend die Arbeitslosigkeit (Jugendliche), 1935
E. 51	Empfehlung betreffend öffentliche Arbeiten (einzelstaatliche Durchführung), 1937
E. 71	Empfehlung betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944
E. 73	Empfehlung betreffend öffentliche Arbeiten (nationale Planung), 1944
E. 83	Empfehlung betreffend die Arbeitsmarktverwaltung, 1948
1952	
Ü. 84	Übereinkommen über das Vereinigungsrecht (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947
Ü. 87	Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
Ü. 97	Übereinkommen über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949
E. 86	Empfehlung betreffend Wanderarbeiter (Neufassung), 1949

1953	
Ü. 94	Übereinkommen über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949
E. 84	Empfehlung betreffend die Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949
Ü. 95	Übereinkommen über den Lohnschutz, 1949
E. 85	Empfehlung betreffend den Lohnschutz, 1949
1954	
Ü. 60	abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937
Ü. 78	Übereinkommen über die ärztliche Untersuchung Jugendlicher (nichtgewerbliche Arbeiten), 1946
E. 79	Empfehlung betreffend ärztliche Untersuchung Jugendlicher, 1946
Ü. 79	Übereinkommen über Nachtarbeit Jugendlicher (nichtgewerbliche Arbeiten), 1946
E. 80	Empfehlung betreffend Nachtarbeit Jugendlicher (nichtgewerbliche Arbeiten), 1946
1955	
Ü. 98	Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949
E. 91	Empfehlung betreffend die Gesamtarbeitsverträge, 1951
Ü. 100	Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951
E. 90	Empfehlung betreffend die Gleichheit des Entgelts, 1951
1956	
Ü. 81	Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht, 1947
E. 81	Empfehlung betreffend die Arbeitsaufsicht, 1947
E. 82	Empfehlung betreffend die Arbeitsaufsicht (Bergbau und Verkehr), 1947
Ü. 87	Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
1957	
Ü. 26	Übereinkommen über Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen, 1928
E. 30	Empfehlung betreffend Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen, 1928
Ü. 99	Übereinkommen über die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen (Landwirtschaft), 1951
E. 89	Empfehlung betreffend die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen (Landwirtschaft), 1951
1958	
Ü. 87	Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
Ü. 98	Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949
Ü. 84	Übereinkommen über das Vereinigungsrecht (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947
E. 91	Empfehlung betreffend die Gesamtarbeitsverträge, 1951
1959	
Ü. 5	Übereinkommen über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919
Ü. 59	Übereinkommen über das Mindestalter (Gewerbe) (Neufassung), 1937
Ü. 6	Übereinkommen über die Nachtarbeit der Jugendlichen (Gewerbe), 1919
Ü. 90	Übereinkommen über die Nachtarbeit der Jugendlichen im Gewerbe (Neufassung), 1948
Ü. 77	Übereinkommen über die ärztliche Untersuchung Jugendlicher (Gewerbe), 1946
1960	
Ü. 102	Übereinkommen über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952
(Es wurden auch Berichte nach Artikel 76 des Übereinkommens angefordert.)	
1961	
Ü. 29	Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930
Ü. 105	Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
E. 35	Empfehlung betreffend mittelbaren Arbeitszwang, 1930
E. 36	Empfehlung betreffend Regelung der Zwangsarbeit, 1930

1962	
Ü. 111	Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958.
E. 111	Empfehlung betreffend die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958
1963	
Ü. 52	Übereinkommen über den bezahlten Urlaub, 1936
Ü. 101	Übereinkommen über den bezahlten Urlaub (Landwirtschaft), 1952
E. 47	Empfehlung betreffend den bezahlten Urlaub, 1936
E. 98	Empfehlung betreffend den bezahlten Urlaub, 1954
Ü. 14	Übereinkommen über den wöchentlichen Ruhetag (Gewerbe), 1921
Ü. 106	Übereinkommen über die wöchentliche Ruhezeit (Handel und Büros), 1957
E. 103	Empfehlung betreffend die wöchentliche Ruhezeit (Handel und Büros), 1957
1964	
Ü. 3	Übereinkommen über den Mutterschutz, 1919
Ü. 103	Übereinkommen über den Mutterschutz (Neufassung), 1952
E. 12	Empfehlung betreffend den Mutterschutz (Landwirtschaft), 1921
E. 95	Empfehlung betreffend den Mutterschutz, 1952
1965	
Ü. 81	Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht, 1947
E. 81	Empfehlung betreffend die Arbeitsaufsicht, 1947
E. 82	Empfehlung betreffend die Arbeitsaufsicht (Bergbau und Verkehr), 1947
1966	
Ü. 1	Übereinkommen über die Arbeitszeit (Gewerbe), 1919
Ü. 30	Übereinkommen über die Arbeitszeit (Handel und Büros), 1930
Ü. 47	Übereinkommen über die Vierzigstundenwoche, 1935
E. 116	Empfehlung betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit, 1962
1967	
Ü. 29	Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930
Ü. 105	Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
1968	
17 Übereinkommen (grundlegende Menschenrechte, Sozialpolitik, Arbeitsverwaltung, Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktverwaltung, Löhne, soziale Sicherheit, Mindestalter und Mutterschutz)	
1969	
E. 97	Empfehlung betreffend den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, 1953
E. 102	Empfehlung betreffend Sozialeinrichtungen, 1956
E. 112	Empfehlung betreffend die betriebsärztlichen Dienste, 1959
E. 115	Empfehlung betreffend Arbeiterwohnungen, 1961
1970	
Ü. 111	Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958.
E. 111	Empfehlung betreffend die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958
1971	
Ü. 122	Übereinkommen über die Beschäftigungspolitik, 1964
E. 122	Empfehlung betreffend die Beschäftigungspolitik, 1964
E. 107	Empfehlung betreffend die Anheuerung der Seeleute (ausländische Schiffe), 1958
E. 108	Empfehlung betreffend die Lebens- und Arbeitsbedingungen und die Sicherheit der Seeleute, 1958
1972	
Ü. 87	Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
Ü. 98	Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949

1973	
E. 119	Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1963
1974	
Ü. 100	Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951
E. 90	Empfehlung betreffend die Gleichheit des Entgelts, 1951
1975	
E. 113	Empfehlung betreffend die Beratung in einzelnen Wirtschaftszweigen und im gesamtstaatlichen Rahmen, 1960
1976	
Ü. 118	Übereinkommen über die Gleichbehandlung (Soziale Sicherheit), 1962
1977	
E. 123	Empfehlung betreffend die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten, 1965
1978	
Ü. 29	Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930
Ü. 105	Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
1979	
Ü. 97	Übereinkommen über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949
Ü. 143	Übereinkommen über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975
E. 86	Empfehlung betreffend Wanderarbeiter (Neufassung), 1949
E. 151	Empfehlung betreffend Wanderarbeitnehmer, 1975
1980	
Ü. 138	Übereinkommen über das Mindestalter, 1973
E. 146	Empfehlung betreffend das Mindestalter, 1973
1981	
Ü. 144	Übereinkommen über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976
E. 152	Empfehlung betreffend dreigliedrige Beratungen (Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation), 1976
1982	
Ü. 87	Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
Ü. 98	Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949
Ü. 141	Übereinkommen über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975
E. 149	Empfehlung betreffend die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975
1983	
Ü. 14	Übereinkommen über den wöchentlichen Ruhetag (Gewerbe), 1921
Ü. 106	Übereinkommen über die wöchentliche Ruhezeit (Handel und Büros), 1957
Ü. 132	Übereinkommen über den bezahlten Urlaub (Neufassung), 1970
E. 116	Empfehlung betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit, 1962
1984	
Ü. 81	Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht, 1947
Ü. 129	Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969
E. 81	Empfehlung betreffend die Arbeitsaufsicht, 1947
E. 82	Empfehlung betreffend die Arbeitsaufsicht (Bergbau und Verkehr), 1947
1985	
Ü. 100	Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951
E. 90	Empfehlung betreffend die Gleichheit des Entgelts, 1951

1986	
Ü. 119	Übereinkommen über den Maschinenschutz, 1963
E. 118	Empfehlung betreffend den Maschinenschutz, 1963
Ü. 148	Übereinkommen über die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977
E. 156	Empfehlung betreffend die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977
1987	
Ü. 111	Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958.
E. 111	Empfehlung betreffend die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958
1988	
Ü. 102	Übereinkommen über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952
Ü. 128	Übereinkommen über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, 1967
E. 131	Empfehlung betreffend Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, 1967
1989	
Ü. 147	Übereinkommen über die Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976
E. 155	Empfehlung betreffend die Handelsschifffahrt (Verbesserung der Normen), 1976
1990	
Ü. 140	Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974
E. 148	Empfehlung betreffend den bezahlten Bildungsurlaub, 1974
Ü. 142	Übereinkommen über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975
E. 150	Empfehlung betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975
1991	
Ü. 26	Übereinkommen über Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen, 1928
E. 30	Empfehlung betreffend Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen, 1928
Ü. 99	Übereinkommen über die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen (Landwirtschaft), 1951
E. 89	Empfehlung betreffend die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen (Landwirtschaft), 1951
Ü. 131	Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970
E. 135	Empfehlung betreffend die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970
1992	
Ü. 156	Übereinkommen über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981
E. 165	Empfehlung betreffend Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981
1993	
Ü. 87	Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
Ü. 98	Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949
1994	
Ü. 158	Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982
E. 166	Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982
1995	
Ü. 111	Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 (Sondererhebung)
1996	
Ü. 150	Übereinkommen über die Arbeitsverwaltung, 1978
E. 158	Empfehlung betreffend die Arbeitsverwaltung, 1978
1997	
Ü. 159	Übereinkommen über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten, 1983
E. 168	Empfehlung betreffend die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten, 1983

1998	
Ü. 97	Übereinkommen über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949
E. 86	Empfehlung betreffend Wanderarbeiter (Neufassung), 1949
Ü. 143	Übereinkommen über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975
E. 151	Empfehlung betreffend Wanderarbeitnehmer, 1975
1999	
Ü. 144	Übereinkommen über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976
E. 152	Empfehlung betreffend dreigliedrige Beratungen (Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation), 1976
2000	
Ü. 4	Übereinkommen über die Nachtarbeit der Frauen, 1919
Ü. 41	abgeändertes Übereinkommen über die Nachtarbeit (Frauen), 1934
Ü. 89	Übereinkommen über die Nachtarbeit der Frauen (Neufassung), 1948
P. 89	Protokoll von 1990 zum Übereinkommen über die Nachtarbeit der Frauen (Neufassung), 1948
2001	
Ü. 137	Übereinkommen über die Hafenarbeit, 1973
E. 145	Empfehlung betreffend die Hafenarbeit, 1973
2002	
Ü. 95	Übereinkommen über den Lohnschutz, 1949
E. 85	Empfehlung betreffend den Lohnschutz, 1949
2003	
Ü. 122	Übereinkommen über die Beschäftigungspolitik, 1964
E. 169	Empfehlung betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984
Ü. 142	Übereinkommen über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975
E. 189	Empfehlung betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998
2004	
Ü. 1	Übereinkommen über die Arbeitszeit (Gewerbe), 1919
Ü. 30	Übereinkommen über die Arbeitszeit (Handel und Büros), 1930
2005	
Ü. 81	Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht, 1947
P. 81	Protokoll von 1995 zum Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht, 1947
E. 81	Empfehlung betreffend die Arbeitsaufsicht, 1947
E. 82	Empfehlung betreffend die Arbeitsaufsicht (Bergbau und Verkehr), 1947
Ü. 129	Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969
E. 133	Empfehlung betreffend die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969
2006	
Ü. 29	Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930
Ü. 105	Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
2007	
Ü. 94	Übereinkommen über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949
E. 84	Empfehlung betreffend die Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949
2008	
Ü. 155	Übereinkommen über den Arbeitsschutz, 1981
P. 155	Protokoll von 2002 zum Übereinkommen über den Arbeitsschutz, 1981
E. 164	Empfehlung betreffend den Arbeitsschutz, 1981

2009	
Ü. 88	Übereinkommen über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948
Ü. 122	Übereinkommen über die Beschäftigungspolitik, 1964
Ü. 142	Übereinkommen über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975
Ü. 181	Übereinkommen über private Arbeitsvermittler, 1997
E. 189	Empfehlung betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998
E. 193	Empfehlung betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002
2010	
Ü. 102	Übereinkommen über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952
Ü. 168	Übereinkommen über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988
E. 67	Empfehlung betreffend Sicherung des Lebensunterhalts, 1944
E. 69	Empfehlung betreffend ärztliche Betreuung, 1944
2011	
Ü. 29	Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930
Ü. 105	Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
Ü. 87	Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
Ü. 98	Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949
Ü. 100	Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951
Ü. 111	Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958.
Ü. 138	Übereinkommen über das Mindestalter, 1973
Ü. 182	Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999
2012	
Ü. 151	Übereinkommen über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978
Ü. 154	Übereinkommen über Kollektivverhandlungen, 1981
E. 159	Empfehlung betreffend Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978
E. 163	Empfehlung betreffend Kollektivverhandlungen, 1981
2013	
Ü. 131	Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970
E. 135	Empfehlung betreffend die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970
2014	
Ü. 11	Übereinkommen über das Vereinigungsrecht (Landwirtschaft), 1921
Ü. 141	Übereinkommen über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975
E. 149	Empfehlung betreffend die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975
2015	
Ü. 97	Übereinkommen über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949
Ü. 143	Übereinkommen über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975
E. 86	Empfehlung betreffend Wanderarbeiter (Neufassung), 1949
E. 151	Empfehlung betreffend Wanderarbeitnehmer, 1975
2016	
Ü. 167	Übereinkommen über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988
Ü. 176	Übereinkommen über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995
Ü. 184	Übereinkommen über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001
Ü. 187	Übereinkommen über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006
E. 175	Empfehlung betreffend den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988
E. 183	Empfehlung betreffend den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995
E. 192	Empfehlung betreffend den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001

E. 197	Empfehlung betreffend den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006
2017	
Ü. 1	Übereinkommen über die Arbeitszeit (Gewerbe), 1919
Ü. 14	Übereinkommen über den wöchentlichen Ruhetag (Gewerbe), 1921
Ü. 30	Übereinkommen über die Arbeitszeit (Handel und Büros), 1930
Ü. 47	Übereinkommen über die Vierzigstundenwoche, 1935
E. 116	Empfehlung betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit, 1962
Ü. 89	Übereinkommen über die Nachtarbeit der Frauen (Neufassung), 1948
P. 89	Protokoll von 1990 zum Übereinkommen über die Nachtarbeit der Frauen (Neufassung), 1948
E. 13	Empfehlung betreffend die Nachtarbeit der Frauen (Landwirtschaft), 1921
Ü. 106	Übereinkommen über die wöchentliche Ruhezeit (Handel und Büros), 1957
E. 103	Empfehlung betreffend die wöchentliche Ruhezeit (Handel und Büros), 1957
Ü. 132	Übereinkommen über den bezahlten Urlaub (Neufassung), 1970
E. 98	Empfehlung betreffend den bezahlten Urlaub, 1954
Ü. 171	Übereinkommen über Nachtarbeit, 1990
E. 178	Empfehlung betreffend Nachtarbeit, 1990
Ü. 175	Übereinkommen über die Teilzeitarbeit, 1994
E. 182	Empfehlung betreffend die Teilzeitarbeit, 1994
2018	
E. 202	Empfehlung betreffend den sozialen Basisschutz, 2012
2019	
Ü. 122	Übereinkommen über die Beschäftigungspolitik, 1964
Ü. 159	Übereinkommen über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten, 1983
Ü. 177	Übereinkommen über Heimarbeit, 1996
E. 168	Empfehlung betreffend die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten, 1983
E. 169	Empfehlung betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984
E. 184	Empfehlung betreffend Heimarbeit, 1996
E. 198	Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006
E. 204	Empfehlung betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015
2020	
Addendum zur Allgemeinen Erhebung 2020 (Beschäftigung)	
2021	
Ü. 149	Übereinkommen über das Krankenpflegepersonal, 1977
E. 157	Empfehlung betreffend das Krankenpflegepersonal, 1977
Ü. 189	Übereinkommen über Hausangestellte, 2011
E. 201	Empfehlung betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011
2022	
Ü. 111	Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958.
E. 111	Empfehlung betreffend die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958
Ü. 156	Übereinkommen über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981
E. 165	Empfehlung betreffend Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981
Ü. 183	Übereinkommen über den Mutterschutz, 2000
E. 191	Empfehlung betreffend den Mutterschutz, 2000
2023	
Ü. 150	Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978
E. 158	Empfehlung (Nr. 158) betreffend die Arbeitsverwaltung, 1978

2024	
Ü.121	Übereinkommen (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten [Tabelle I abgeändert 1980], 1964
E.121	Empfehlung (Nr. 121) betreffend Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964
Ü.102	Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952
Ü.12	Übereinkommen (Nr. 12) über die Entschädigung bei Betriebsunfällen (Landwirtschaft), 1921
2025	
vom Verwaltungsrat zu beschließen	