Vereinigungsfreiheit in der Praxis: Gesammelte Erfahrungen
Vereinigungsfreiheit in der Praxis: Gesammelte Erfahrungen

Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung
der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ
97. TAGUNG 2008

Bericht I (B)
Dieser Bericht steht auch auf der IAO-Website zur Verfügung (www.ilo.org/declaration).

ISSN 0251–4095

Erste Auflage 2008


Gedruckt in der Schweiz
Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung ......................................................................................................................... ix
Abkürzungsverzeichnis ................................................................................................................... xv

Einleitung
Die Erklärung von 1998 .................................................................................................................. 1
Das sich entwickelnde Umfeld ....................................................................................................... 1

Kapitel I. Ein förderliches Umfeld ............................................................................................... 5
Fortschritte bei den Ratifizierungen ............................................................................................. 6
Vergleich mit anderen grundlegenden Übereinkommen ............................................................... 6
Informationen über die Anwendung der Prinzipien in der Praxis .................................................. 8
Trends in Themenbereichen der Behauptungen ............................................................................. 9
Demokratie und bürgerliche Freiheiten ......................................................................................... 10
Vereinigungsfreiheit und die Sicherheit von Arbeitnehmervertretern ......................................... 11
Schutz vor gewerkschaftsföderlicher Diskriminierung und Einmischung .................................... 12
Das Recht zu Kollektivverhandlungen ......................................................................................... 12
Arbeitskonflikte und ihre Beilegung ............................................................................................. 15
Die Kapazität von Arbeitsverwaltungen ....................................................................................... 17

Kapitel II. Entwicklungen mit einem Einfluss auf Kollektivverhandlungen .............................. 21
Globalisierung ............................................................................................................................. 21
Struktureller Wandel von Beschäftigung ...................................................................................... 23
Verhandlungsebenen von Kollektivverhandlungen .................................................................... 25
Erweiterung des Themenspektrums für Kollektivverhandlungen ................................................. 25
Zweigliedriger und dreigliedriger Dialog ..................................................................................... 28

Kapitel III. Internationale Institutionen und Initiativen ............................................................... 31
Internationale Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände ............................................................... 31
Gründung des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) ......................................................... 31
Gestärkte internationale Koordinierung der Arbeitgeber ............................................................... 32
Globale Gewerkschaftsföderationen (GUF) ................................................................................. 33
Internationale Rahmenvereinbarungen (IRV) ................................................................................. 34
Andere Förder- und Durchführungsinstrumente ................................................................. 38
Finanzierung und Beschaffung: Positive Anreize schaffen ........................................... 38
Soziale Verantwortung von Unternehmen: Förderung einer Unternehmenskultur der
Achtung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen .................................. 41
Handelsabkommen und das Vereinigungsrecht und das Recht zu
Kollektivverhandlungen ..................................................................................................... 42
Kapitel IV. Industriesektoren und Kategorien von Arbeitnehmern ......................... 47
Sektorale Entwicklungen ................................................................................................. 47
Landwirtschaft und ländliche Beschäftigung ................................................................. 47
Öffentlicher Dienst ............................................................................................................ 49
Grundversorgungsdienste ............................................................................................ 50
Bildungssектор ............................................................................................................... 51
Gesundheitsdienste ....................................................................................................... 51
Öl- und Gasförderung .................................................................................................... 53
Einzelhandel .................................................................................................................... 53
Schifffahrt ....................................................................................................................... 53
Ausfuhr-Freizonen .......................................................................................................... 55
Herausforderungen im Bereich der informellen Wirtschaft .......................................... 57
Schwierigkeiten, Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erreichen .................................... 57
Netzwerke und Verbände ............................................................................................. 58
Die Rolle der Gewerkschaften ...................................................................................... 58
Die Rolle der Arbeitgeberverbände .............................................................................. 60
Kollektivverhandlungen in der informellen Wirtschaft ............................................... 60
Die Rolle der Regierungen .......................................................................................... 61
Vertretung von Arbeitsmigranten ................................................................................ 62
Einschränkungen gewerkschaftlicher Rechte ............................................................... 62
Anwendbarkeit von Arbeitsnormen ............................................................................. 63
Wandel gewerkschaftlicher Strategien ......................................................................... 64
Aktuelle Aktivitäten nationaler Gewerkschaftsbünde ................................................. 65
Globale Gewerkschaftsföderationen .......................................................................... 66
Handlungsansätze zur Verteidigung von Gewerkschaftsrechten .................................. 67
Kapitel V. Übersicht über die technische Zusammenarbeit ........................................ 69
Reform des Arbeitsrechts .............................................................................................. 69
Kapazität der Arbeitsverwaltungen .............................................................................. 70
Stärkung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ............................................ 71
Dreigliedrigkeit und Aufbau von Institutionen ............................................................... 73
Konfliktverhütung und -beilegung ............................................................................... 74
Förderarbeit und Informationen ................................................................................... 75
Geberunterstützung ....................................................................................................... 78
Evaluierungen und gewonnene Erkenntnisse ............................................................. 79
Kapitel VI. Ausblick auf einen Aktionsplan für die nächsten vier Jahre .................... 85
Inhaltsverzeichnis

Anhänge

I. Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ............... 87
II. Wortlaut der materiellen Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 87......................... 90
III. Wortlaut der materiellen Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 98......................... 92
IV. Übersicht der Ratifizierungen der Übereinkommen Nr. 87 und 98 und der im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung vorgelegten Jahresberichte (Stand: 1. Januar 2008) .................................................................................................. 96
V. Entschließung von 1952 über die Unabhängigkeit der Gewerkschaftsbewegung........ 99
VI. Entschließung von 1970 betreffend die gewerkschaftlichen Rechte und ihre Beziehungen zu den bürgerlichen Freiheiten ................................................................. 100
VII. Zusammenfassende Informationen zu Projekten der technischen Zusammenarbeit...... 102
Zusammenfassung


Ein förderliches Umfeld


Ratifizierung von Übereinkommen


Die Anwendung der Rechte in der Praxis

Wenngleich die Ratifizierung von Übereinkommen einen wichtigen Schritt darstellt, ergeben sich die wirklichen Herausforderungen im Zusammenhang mit ihrer wirksamen Durchführung. Die Aufsichtstätigkeit der IAO zeigt, dass es in allen IAO-Mitgliedstaaten unabhängig davon, ob sie die Übereinkommen ratifiziert haben oder nicht, vermehrter Anstrengungen zur Förderung der Achtung dieser Rechte und der Geltendmachung ihrer Prinzipien bedarf. Der Bericht verweist auf einige wichtige positive Entwicklungen, die stattgefunden haben. Klagen über fehlende bürgerliche Freiheiten sind im
VEREINIGUNGSFREIHEIT IN DER PRAXIS: GESAMMELTE ERFahrungen

Vergleich zu Problemen im Zusammenhang mit der Anwendung der betreffenden Rechte und Prinzipien in den Hintergrund getreten. Die Bedeutung dieser Rechte scheint also besser anerkannt zu werden, aber die Schwierigkeiten, die sich daraus ergeben, sie in der Praxis zu garantieren, bestehen fort.


Die Rolle der Regierungen


Der Globalisierungskontext


Struktureller Wandel der Beschäftigung

ZUSAMMENFASSUNG

Verhandlungsebenen von Kollektivverhandlungen


Themen für Kollektivverhandlungen


Andere Möglichkeiten des Dialogs

Andere, überwiegend Kollektivverhandlungen ergänzende Formen des Dialogs haben sich entwickelt. Die Vereinbarungsfreiheit ist allerdings eine unverzichtbare Voraussetzung für jede Art kollektiver Vertretung und für eine ernsthafte Beteiligung am zwei- und dreigliedrigen Dialog.

Institutionen und Initiativen auf der internationalen Ebene


Bilaterale und multilaterale Freihandelsabkommen sowie Vereinbarungen zur regionalen wirtschaftlichen Integration enthalten zunehmend Sozialklauseln und arbeitsrechtliche Bestimmungen, die sich auf internationale Arbeitsnormen beziehen und Prinzipien im Hinblick auf Vereinbarungsfreiheit und Kollektivverhandlungen einschließen.

Die notwendige Bekämpfung der Ausgrenzung

Unterstützung der Bemühungen um die Organisierung nicht organisierter Arbeitnehmer


In manchen Ausfuhr-Freizonen besteht der Schutz des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen im Gesetz, aber nicht in der Praxis. Trotz Fortschritten in diesem Bereich in der jüngsten Vergangenheit ist klar, dass ein stärkeres Arbeitsrecht, bessere Durchsetzung und Verteidigung niedrig, und Kollektivverhandlungen fin-
dert. Damit Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhand-


Die IAO reagiert mit technischer Unterstützung


Evaluierungen und gewonnene Erkenntnisse

Die Ergebnisse von Evaluierungen der Wirkung und Nachhaltigkeit von Projekten zu Ver-
Ein Aktionsplan für die nächsten vier Jahre

Die IAO wird sich weiterhin bemühen, die Ursachen für die Nichtratifizierung von Übereinkommen zu untersuchen, und sie wird geeignete Maßnahmen ergreifen, um Regierungen bei der Überwindung von Hindernissen für die Ratifizierung zur Seite zu stehen. Von zentraler Bedeutung ist die Unterstützung zur Stärkung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden sowie der öffentlichen Institutionen, deren Aufgabe es ist, sie zu befähigen, die fraglichen Rechte und Prinzipien zu fördern.

Der Verwaltungsrat der IAO wird im November 2008 unter Berücksichtigung der Konferenzaussprache über diesen Gesamtbericht die Annahme eines Aktionsplans zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen für die nächsten vier Jahre prüfen. Seit dem ersten Gesamtbericht zu diesem Thema im Jahr 2000 sind die wichtigsten Aufgaben klar: Die Ratifizierung und die wirksame Durchführung der internationalen Arbeitsnormen in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen müssen gefördert werden; für die Mitgliedsgruppen müssen in Bereichen Dienstleistungen erbracht werden, die ihnen helfen, diese Prinzipien zu verwirklichen; und die Wissensbasis der IAO muss verbessert werden, damit sie besser in der Lage ist, diese Aufgaben und ihre Förderarbeit wahrzunehmen.

Die Förderung und Verwirklichung der Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen sind zentraler Bestandteil des Mandats der IAO. Beide Aufgaben sind gleichzeitig mit Herausforderungen und Chancen verbunden, weil sie auch Mittel sind, um optimale Lösungen für andere Probleme in der Arbeitswelt zu finden. Sie sind unabdingbar für Menschenrechte und Demokratie und für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung von Ländern. Mit der Unterstützung und Beteiligung ihrer Mitgliedsgruppen wird die IAO auch künftig auf die bislang erzielten Fortschritte aufbauen.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Abkürzung</th>
<th>Vollständiger Name</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ACT/EMP</td>
<td>Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer</td>
</tr>
<tr>
<td>ACTRAV</td>
<td>Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber</td>
</tr>
<tr>
<td>ADB</td>
<td>Asiatische Entwicklungsbank</td>
</tr>
<tr>
<td>ASEAN</td>
<td>Vereinigung Südostasiatischer Nationen</td>
</tr>
<tr>
<td>CEART</td>
<td>Gemeinsamer Sachverständigenausschuss der IAO und der UNESCO für die Durchführung der Empfehlungen betreffend die Lehrer</td>
</tr>
<tr>
<td>CFA</td>
<td>Ausschuss für Vereinigungsfreiheit</td>
</tr>
<tr>
<td>CSR</td>
<td>soziale Verantwortung von Unternehmen</td>
</tr>
<tr>
<td>DWCP</td>
<td>Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit</td>
</tr>
<tr>
<td>EBR</td>
<td>Europäische Betriebsräte</td>
</tr>
<tr>
<td>EBRD</td>
<td>Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung</td>
</tr>
<tr>
<td>EFI</td>
<td>Entwicklungsförderungsinstitution</td>
</tr>
<tr>
<td>FHA</td>
<td>Freihandelsabkommen</td>
</tr>
<tr>
<td>GRV</td>
<td>globale Rahmenvereinbarungen</td>
</tr>
<tr>
<td>GUF</td>
<td>Globale Gewerkschaftsföderation</td>
</tr>
<tr>
<td>IBFG</td>
<td>Internationaler Bund freier Gewerkschaften</td>
</tr>
<tr>
<td>IFC</td>
<td>Internationale Finanz-Corporation</td>
</tr>
<tr>
<td>IGB</td>
<td>Internationaler Gewerkschaftsbund</td>
</tr>
<tr>
<td>IÖD</td>
<td>Internationale der Öffentlichen Dienste</td>
</tr>
<tr>
<td>IOE</td>
<td>Internationale Arbeitgeber-Organisation</td>
</tr>
<tr>
<td>IRV</td>
<td>internationale Rahmenvereinbarungen</td>
</tr>
<tr>
<td>MERCOSUR</td>
<td>Gemeinsamer Markt des Südens</td>
</tr>
<tr>
<td>MNE</td>
<td>multinationale Unternehmen</td>
</tr>
<tr>
<td>NAALC</td>
<td>Nordamerikanisches Abkommen über Arbeitskooperation</td>
</tr>
<tr>
<td>NAFTA</td>
<td>Nordamerikanisches Freihandelsabkommen</td>
</tr>
<tr>
<td>OAS</td>
<td>Organisation Amerikanischer Staaten</td>
</tr>
<tr>
<td>OECD</td>
<td>Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung</td>
</tr>
<tr>
<td>PAMODEC</td>
<td>Programm zur Unterstützung der Umsetzung der Erklärung</td>
</tr>
<tr>
<td>PROMALCO</td>
<td>Förderung der Zusammenarbeit von Mangement und Beschäftigten</td>
</tr>
<tr>
<td>PSI</td>
<td>Public Services International</td>
</tr>
<tr>
<td>SLAREA</td>
<td>Stärkung von Arbeitsbeziehungen in Ostafrika</td>
</tr>
<tr>
<td>TUAC</td>
<td>Gewerkschaftlicher Beratungsausschuss (bei der OECD)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
UNESCO: Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur
UNI: Union Network International
WHO: Weltgesundheitsorganisation
WVA: Weltverband der Arbeitnehmer
Einleitung


Die Erklärung von 1998


3. Nach der Erklärung haben alle IAO-Mitglieder, auch wenn sie nicht alle betreffenden Übereinkommen ratifiziert haben, allein aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der Organisation die Verpflichtung, die Grundsätze betreffend die grundlegenden Rechte, die Gegenstand dieser Übereinkommen sind, in gutem Glauben und gemäß der Verfassung einzuhalten, zu fördern und zu verwirklichen, und zwar:
   a) die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen,
   b) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit,
   c) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit und
   d) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Das sich entwickelnde Umfeld


6. Der Bericht Mitsprache bei der Arbeit behandelte die kollektive Vertretung in der sich wandelnden Welt der Arbeit und ging auf ausgeschlossene oder schutzbedürftige Gruppen wie Landarbeiter, Beschäftigte im öffentlichen Sektor und Arbeitnehmer in Ausfuhr-Freizonen, Haus-
angestellte und Arbeitsmigranten ein. Er enthielt im Rahmen der Aufsichtstätigkeit der IAO gewonnene Informationen und Erkenntnisse sowie Erfolgsbeispiele aus Ländern wie Indonesien, Polen und Südafrika.


10. In Kapitel VI werden Elemente eines Aktionsplans zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen für die nächsten vier Jahre umrissen.
Kapitel I

Ein förderliches Umfeld


1 Abschnitte in diesem Kapitel, in denen Aktivitäten von Regierungen dargelegt werden, beruhen auf Informationen, die die IAO durch ihre formellen Verfahren erhält. Dies war im Anhang zur IAO-Erklärung von 1998 so vorgesehen worden.
Kasten 1.1

Ratifizierung der grundlegenden IAO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 seit 2003

<table>
<thead>
<tr>
<th>Jahr</th>
<th>Übereinkommen Nr. 87:</th>
<th>Übereinkommen Nr. 98:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2003</td>
<td>Simbabwe</td>
<td>Armenien und Neuseeland</td>
</tr>
<tr>
<td>2005</td>
<td>Mauritius und Uganda</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2006</td>
<td>Armenien, El Salvador, Montenegro und Vanuatu</td>
<td>El Salvador, Montenegro und Vanuatu</td>
</tr>
<tr>
<td>2007</td>
<td>Kuwait</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Fortschritte bei den Ratifizierungen

17. Die Ratifizierung eines Übereinkommens ist Ausdruck der Verpflichtung eines Staates, die Bestimmungen des Übereinkommens in seinem Recht und seiner Praxis auf der nationalen Ebene einzuhalten. Die grundlegenden Übereinkommen zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, d.h. die Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98, sind in den letzten Jahren von weiteren Staaten ratifiziert worden (siehe Kasten 1.1 und Abbildung 1.1).


19. Im Bericht *Sich zusammenschließen für soziale Gerechtigkeit* wurde 2004 herausgestellt, dass von den Mitgliedstaaten der IAO aus der Region Asien/Pazifik nur knapp die Hälfte das Übereinkommen Nr. 87 und lediglich etwas mehr als die Hälfte das Übereinkommen Nr. 98 ratifiziert hatten. Im Vergleich dazu erreichten die Ratifizierungsquoten in Afrika 85 bis 98 Prozent und in Europa bis zu 100 Prozent. Die neuesten Informationen unterstreichen die gleichen Trends (siehe Übersicht 1.1). Es sollte jedoch auch berücksichtigt werden, dass viele neue IAO-Mitgliedstaaten in der Region Asien/Pazifik liegen, die diese beiden Übereinkommen noch nicht ratifiziert haben.


22. Die Kampagne zur Förderung der Ratifizierung der grundlegenden Übereinkommen einschließlich des Übereinkommens Nr. 87 und des

In Absatz III.B (1) wird dort auf in Übereinstimmung mit feststehenden Verfahren beschaffte und bewertete Informationen sowie auf die Ergebnisse jährlicher Folgemaßnahmen und die Berichte nach Artikel 22 der Verfassung Bezug genommen.


3 Kapitel V enthält Informationen zur Unterstützung, die die IAO leistet.

Übersicht 1.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die seit 1950 das Übereinkommen Nr. 87 und/oder das Übereinkommen Nr. 98 ratifiziert haben

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Afrika</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Übereinkommen Nr. 87</td>
<td>0</td>
<td>23</td>
<td>32</td>
<td>42</td>
<td>46</td>
<td>48</td>
<td>91</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Übereinkommen Nr. 98</td>
<td>0</td>
<td>30</td>
<td>40</td>
<td>51</td>
<td>51</td>
<td>52</td>
<td>98</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Amerika</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Übereinkommen Nr. 87</td>
<td>1</td>
<td>18</td>
<td>28</td>
<td>30</td>
<td>32</td>
<td>33</td>
<td>94</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Übereinkommen Nr. 98</td>
<td>0</td>
<td>18</td>
<td>26</td>
<td>30</td>
<td>30</td>
<td>32</td>
<td>91</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Asien/Pazifik 1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Übereinkommen Nr. 87</td>
<td>0</td>
<td>5</td>
<td>8</td>
<td>12</td>
<td>13</td>
<td>14</td>
<td>45</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Übereinkommen Nr. 98</td>
<td>0</td>
<td>7</td>
<td>12</td>
<td>15</td>
<td>16</td>
<td>17</td>
<td>55</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Europa und Zentralasien 2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Übereinkommen Nr. 87</td>
<td>7</td>
<td>26</td>
<td>43</td>
<td>48</td>
<td>48</td>
<td>50</td>
<td>98</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Übereinkommen Nr. 98</td>
<td>2</td>
<td>27</td>
<td>45</td>
<td>48</td>
<td>50</td>
<td>51</td>
<td>100</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Arabische Staaten Westasiens</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Übereinkommen Nr. 87</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>27</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Übereinkommen Nr. 98</td>
<td>0</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
<td>55</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Zahl der Mitgliedstaaten</td>
<td>62</td>
<td>121</td>
<td>173</td>
<td>175</td>
<td>177</td>
<td>181</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

1 Ohne die Mitglieder aus den arabischen Staaten. 2 Einschließlich Aserbaidschan, Israel, Kasachstan, Kirgisistan, Tadschikistan, Turkmenistan und Usbekistan. 3 Ratifizierungen in Prozent der Mitgliedstaaten in der jeweiligen Region.
Übersicht 1.2. Ratifizierungen grundlegender Übereinkommen

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Nr. 29</td>
<td>35</td>
<td>172</td>
</tr>
<tr>
<td>Nr. 87</td>
<td>34</td>
<td>148</td>
</tr>
<tr>
<td>Nr. 98</td>
<td>32</td>
<td>158</td>
</tr>
<tr>
<td>Nr. 100</td>
<td>37</td>
<td>164</td>
</tr>
<tr>
<td>Nr. 105</td>
<td>55</td>
<td>170</td>
</tr>
<tr>
<td>Nr. 111</td>
<td>45</td>
<td>166</td>
</tr>
<tr>
<td>Nr. 138</td>
<td>103</td>
<td>150</td>
</tr>
<tr>
<td>Nr. 182</td>
<td>165</td>
<td>165</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Insgesamt</strong></td>
<td><strong>506</strong></td>
<td><strong>1.293</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>


Informationen über die Anwendung der Prinzipien in der Praxis


27. Im Zeitraum 2004-07 hat der Konferenz­ausschuss für die Durchführung der Normen 35 Einzelfälle zu Übereinkommen Nr. 87 und 16 Fälle zu Übereinkommen Nr. 98 geprüft. Schlussfolgerungen zu sechs dieser Fälle wurden in Sonderabsätzen in die Berichte des Ausschusses aufgenommen: zu Myanmar in den
I. EIN FÖRDERLICHES UMFELD


Trends in Themenbereichen der Behauptungen


Abbildung 1.2. Vom CFA von März 2004 bis Juni 2007 untersuchte Behauptungen nach Region

Abbildung 1.3. Vom Ausschuss für Vereinigungsfreiheit untersuchte Behauptungen (März 2004 bis Juni 2007) (alle Regionen)

Übersicht 1.3. Themenbereiche der vom CFA von März 2004 bis Juni 2007 untersuchten Behauptungen, als Anteil sämtlicher Behauptungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Themenbereich</th>
<th>Verweigerung der bürgerlichen Freiheiten</th>
<th>Restriktive Gesetze</th>
<th>Satzungen, Wahlen und Tätigkeiten</th>
<th>Bildung von Verbänden</th>
<th>Streikrecht</th>
<th>Gewerkschaftsfreundihe Diskriminierung</th>
<th>Einmischung</th>
<th>Kollektivverhandlungen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Weltweit (533 Behauptungen)</td>
<td>13</td>
<td>4</td>
<td>11</td>
<td>12</td>
<td>11</td>
<td>26</td>
<td>8</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>Afrika (83 Behauptungen)</td>
<td>17</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>11</td>
<td>14</td>
<td>29</td>
<td>5</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Amerika (292 Behauptungen)</td>
<td>12</td>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>11</td>
<td>29</td>
<td>9</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>Asien/Pazifik (109 Behauptungen)</td>
<td>18</td>
<td>9</td>
<td>7</td>
<td>11</td>
<td>13</td>
<td>27</td>
<td>7</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>Europa (49 Behauptungen)</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>16</td>
<td>16</td>
<td>13</td>
<td>16</td>
<td>11</td>
<td>16</td>
</tr>
</tbody>
</table>

manchen Fällen neu gewonnenen – Möglichkeiten zu nutzen, sich wirksam Gehör zu verschaffen. Andererseits scheint sie auf neuen Herausforderungen und Realitäten zu beruhen, die durch die Globalisierung bedingt sind. Bessere Kenntnisse über die Klageführungsmechanismen spielen ebenfalls eine Rolle.

33. Im selben Zeitraum hatten vier CFA-Fälle Klagen von Arbeitgeberverbänden zum Gegenstand; zwei davon betrafen Europa und zwei Amerika. Diese Klagen bezogen sich auf die Einmischung von Regierungsseite in die Aktivitäten von Arbeitgeberverbänden (Albanien), die Verweigerung der Steuerabzugsfähigkeit von Beiträgen zu Arbeitgeberverbänden (Republik Moldau), die Verweigerung der freien Entscheidung der Parteien über die Verhandlungsebene als Resultat der Einmischung des Gesetzebers (Peru) und die Verhaftung des Vorsitzenden des Arbeitgeberverbands, die Probleme der Arbeitgeber im Hinblick auf die Teilnahme an Kollektivverhandlungen sowie ihren Ausschluss von Sozialdialogstrukturen, Dreigliedrigkeit und Konsultationen (Bolivarianische Republik Venezuela).

Demokratie und bürgerliche Freiheiten

34. Die Ausübung des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen ist von der Aufrechterhaltung grundlegender bürgerlicher Freiheiten und insbesondere des Rechts auf Freiheit und Sicherheit der Person, der Meinungs- und Meinungsausübung, des Rechts auf ein faires Verfahren vor
Vereinigungsfreiheit und die Sicherheit von Arbeitnehmervertretern


Vereinigungsfreiheit und die Sicherheit von Arbeitnehmervertretern


**Schutz vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung und Einmischung**


**Das Recht zu Kollektivverhandlungen**

45. In manchen Fällen, z. B. Kap Verde und Hongkong (China), wurden Defizite bei den Maßnahmen zur Förderung von Verhandlungsmechanismen beobachtet. Andere Regierungen konzentrieren sich auf eine sehr restriktive Interpretation der Formulierungen „soweit erforderlich“ und „Landesverhältnisse“ in Artikel 4 des Übereinkommens Nr. 98, was die Aufsichtsorgane veranlasst hat zu kritisieren, dass freie und freiwillige Verhandlungen verhindert, obstruiert oder sogar verboten werden. Im Fall Australien brachte der Sachverständigenausschuss seine Besorgnis über das Gesetz über die Arbeitsverhandlungen von 1996 in seiner novellierten Form von 2005 zum Ausdruck. Er bezog sich auf den Vorrang, der individuellen Verträgen gegenüber Kollektivvereinbarungen eingeräumt wird, die in diesem Gesetz enthaltenen Hindernisse für Verhandlungen auf allen, dem Arbeitsplatz übergeordneten Ebenen und das ausdrückliche Verbot von Verhandlungen über ein breites Spektrum von Angelegenheiten, die normalerweise gängige Themen in freien und freiwilligen Verhandlungen sind. Aus vom australischen Statistikamt zur Verfügung gestellten Daten geht hervor, dass der
I. EIN FÖRDERLICHES UMFELD

Kasten 1.2
Belarus: Die anhaltende Debatte über Rechte


Kasten 1.3
Schutz gegen gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Was stellt einen ausreichend abschreckenden Rechtsbehelf dar?

Ein kürzlich dem CFA unterbreiteter Fall betreffend die Schweiz veranschaulicht die Probleme, die sich bisweilen in Bezug auf die Frage stellen, was einen ausreichend abschreckenden Rechtsbehelf gegen gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung ausmacht. Der CFA stellte fest, dass das schweizerische Recht Arbeitnehmern, die Opfer von Entlassungen wurden, die gegen den Grundsatz der Geschlechtergleichheit verstießen, besseren Schutz (nämlich die Wiedereinstellung) bietet als Arbeitnehmern, die aus gewerkschaftsfeindlichen Gründen entlassen wurden. Als Grund hierfür wurde angegeben, dass der Gesetzgeber mit dem Gleichstellungsgesetz das Verfassungsprinzip der Gleichheit von Männern und Frauen zu fördern, während dem Schutz gegen gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung das Obligationenrecht in Bezug auf die Rechte und Pflichten der Parteien eines (freiwillig abgeschlossenen) Einstellungsvertrags zugrunde liegt. In einem Zwischenbericht stellte der CFA fest, dass die Zahlung einer nominierten Entschädigung für eine gewerkschaftsfeindliche Entlassung in einigen schweizerischen Kantonen keinen ausreichend abschreckenden Rechtsbehelf gegen gewerkschaftsfeindliche Handlungen darstellt, weil sie sich im Durchschnitt auf ungefähr drei Monatsgehälter beläuft und auf maximal sechs Monatsgehälter beschränkt ist. Der Ausschuss forderte deshalb die Regierung auf, Maßnahmen zu ergreifen, um Gewerkschaftsvertretern, die von gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung betroffen sind, den gleichen Schutz einschließlich der Wiedereinstellung zu bieten wie Opfern von Entlassungen, die gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen verstoßen. Er plädierte gleichzeitig für die Fortsetzung dreigliedriger Diskussionen in dieser Angelegenheit und für eine Überprüfung der Situation in bestimmten Kantonen im Hinblick auf die Entschädigung für eine gewerkschaftsfeindliche Entlassung.


In der jüngeren Zeit wurde eine Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 87 und 98 diskutiert, jedoch noch kein Zeitrahmen festgelegt.


Arbeitskonflikte und ihre Beilegung


Kasten 1.5
Entwicklungen in Kanada


Eine wichtige Entwicklung in der Rechtsprechung


Der Oberste Gerichtshof von Kanada urteilte, dass Teile des Gesetzes nicht verfassungsgemäß waren, weil es gegen die in Absatz 2(d) der Kanadischen Charta der Rechte und Freiheiten enthaltene Garantie der Vereinigungsfreiheit verstieß. Das Gericht entschied, dass die Charta das Recht von Gewerkschaftsmitgliedern zur Aufnahme von Kollektivverhandlungen über betriebliche Angelegenheiten ohne ungebührliche Einmischung durch staatliches Handeln schützt. Dabei bezog es sich konkret auf das Übereinkommen Nr. 87 und die Internationalen Pakte über bürgerliche und politische bzw. über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und stellte fest, dass die „Interpretation dieser Übereinkommen in Kanada und international nicht nur die Auffassung stützt, dass im Völkerrecht ein Recht zu Kollektivverhandlungen verankert ist, sondern dass sie auch nahe legt, dass ein solches Recht im kanadischen Kontext anerkannt werden sollte“.

Die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs von Kanada, anzuerkennen, dass die in Absatz 2 (d) der Charta garantierte Vereinigungsfreiheit ein Recht zu Kollektivverhandlungen einschließt, markiert einen Meilenstein in den kanadischen Arbeitsbeziehungen. Wenngleich die Charta nicht für den Privatsektor gilt, müssen sowohl die Provinzregierungen als auch die Bundesregierung, die landesweit Millionen Menschen beschäftigen, sie einhalten.

Kasten 1.6
Weniger Arbeitskämpfe

Wie aus der 2006 durchgeführten IAO-Soziodialogerhebung abgeleitet und durch die verfügbaren statistischen Daten bestätigt, besteht ein allgemeiner Trend zu weniger Arbeitskämpfen. Die Forschungen der IAO lassen auch darauf schließen, dass Arbeitskräfte heute rascher und wirksamer beigelegt werden. Diese Tendenz ist in allen Regionen erkennbar, am deutlichsten jedoch in Europa.

Kollektivverhandlungen haben zu dieser positiven Bilanz beigetragen. Kollektivvereinbarungen schaffen eine Atmosphäre gegenseitigen Vertrauens und begründen sozialen Frieden. Sie sind aber auch eine wichtige normsetzende Quelle für die Konfliktbeilegung, indem sie beispielsweise Regeln für die Konfliktbeilegung etwa durch Schlichtung, Vermittlung oder Schiedsverfahren etablieren, die für beide Seiten akzeptabel sind. Es ist auch von Interesse, darauf hinzuweisen, dass sich auf der Grundlage jüngerer Verhandlungsergebnisse bestimmte Sozialpartner bemühen, zukünftige umstrittene Fragen selbst zu lösen statt durch staatliche Intervention.


Quelle: GB.300/ESP/1, Absätze 58 und 59.
Kasten 1.7
Verfahren zur Abstellung von Missständen als Ergebnis von Verhandlungen zwischen dem 23 Plantagen in Sri Lanka vertretenden Arbeitgeberverband Ceylons und verschiedenen Gewerkschaften im Plantagensektor


Quelle: Navamukundan, A. Determination and grievance procedures in the private sector in Malaysia, Sri Lanka and South Korea, eingesehen am 4. April 2007 unter http://www.gurn.info/topic/wages/index.html#CB

Republik wurde das Gesetz über Kollektivverhandlungen geändert, um die Verpflichtung abzuschaffen, die Namen der Beschäftigten einzurei- chen, die an einem Streik teilnehmen werden, und zu gewährleisten, dass bei Abstimmungen über Arbeitskampfmaßnahmen nur die abgegebenen Stimmen berücksichtigt werden. In Nigeria wurden mit Gesetzesänderungen Bestimmungen aufgehoben, die die Abführung von Gewerkschaftsbeiträgen von der Aufnahme eines Streik- und Aussperrungsausschlusses in Kollektivvereinbarungen abhängig machte.


57. Was die Frage erzwungener Schiedsverfahren betrifft, beinhaltet ein neues Gesetz in Peru deren Abschaufung und die Aufhebung von Bestimmungen, die Streiks bei „für die Grundversorgung unentbehrlichen Diensten“ in der Praxis verboten. In Mali werden Gesetzesänderungen mit dem Ziel geprüft, Bestimmungen aufzuheben, die das Arbeitsministerium in die Lage versetzen, ein Schiedsverfahren anzuzeigen, um Streiks in Fällen zu beenden, in denen die Möglichkeit besteht, dass der Konflikt „die normale Funktionsweise der Volkswirtschaft beeinträchtigt oder einen wichtigen Industriesektor betrifft“.

Die Kapazität von Arbeitsverwaltungen

58. Der Schutz der Vereinigungsfreiheit und die Schaffung eines förderlichen Umfelds für Kollektivverhandlungen sind wichtige Aufgaben von Regierungen. Durch formelle Verfahren der IAO aufgedeckte Defizite und Probleme müssen von Regierungen abgestellt werden, um zu gewährleisten, dass die damit verbundenen Rechte geschützt werden. Sowohl für die Inkraftsetzung der richtigen Gesetze als auch für die Durchsetzung des Rechts ist politischer Wille erforder- lich, ebenso für die Ratifizierung und Durchführung der Übereinkommen Nr. 87 und 98. Regierungen brauchen jedoch auch die notwendige administrative und technische Kapazität zur Aufrechterhaltung der genannten Prinzipien. In vielen Ländern sind die Arbeitsverwaltungen jedoch noch nicht in der Lage, unmittelbaren Einfluss auf die Wirtschafts- und Sozialpolitik zugunsten der Rahmenbedingungen für Kollektivverhandlungen auszuüben. Starke und effiziente Arbeitsverwal-


**Kasten 1.8**

**IOE und der CFA**


**Kasten 1.8**

**IOE und der CFA**


**Kasten 1.8**

**IOE und der CFA**


**Kasten 1.8**

**IOE und der CFA**


**Kasten 1.8**

**IOE und der CFA**


Kapitel II

Entwicklungen mit einem Einfluss auf Kollektivverhandlungen


Globalisierung


64. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen spielten eine wichtige Rolle in der Debatte über die Beziehung zwischen Arbeitsnormen und Globalisierung. Es gab mehrere Untersuchungen und Diskussionen zu den Auswirkungen von freiem und verstärktem internationalen Handel, ausländischen Direktinvestitionen und anderen Aspekten der Globalisierung auf die Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen sowie umgekehrt zu den Auswirkungen einer besseren Einhaltung dieser Arbeitsnormen auf die Wirtschaftsleistung, die Wettbewerbsfähigkeit und das Wachstum.


66. Debatten über die Beziehung zwischen dem Vereinigungsrecht und dem Recht zu Kollektivverhandlungen einerseits und der Globalisierung andererseits haben sich häufig auf die Auswirkungen dieser Rechte auf die Arbeitskosten konzentriert. Die nicht auf die Arbeitskosten bezogenen Effekte können jedoch genauso real sein, auch wenn sie weniger intensiv untersucht wurden. Dazu zählen höhere soziale Stabilität und Wirtschaftsleistung. Es wurde jedoch aufgezeigt, dass die Stärkung des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen in höheren Arbeitskosten (einschließlich Löhnen und Zusatzleistungen) resultieren kann, aber auch eine höhere Arbeitsproduktivität zur Folge haben kann. Dieser Aspekt und andere Aspekte wie die Entwicklungsauswirkungen von Kollektivverhandlungen auf Beschäftigung, Wachstum und Verringerung der Armut müssen eingehender untersucht werden.

67. Selbst wenn die nicht auf die Arbeitskosten bezogenen Effekte dieser Rechte schwieriger zu erforschen sein mögen, können sie von beträchtlicher Bedeutung für die Förderung der globalen Wettbewerbsfähigkeit sein. Eine Stärkung der Demokratie, des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen könnte zu größerer wirtschaftlicher und sozialer Stabilität führen, die die globale Wettbewerbsfähigkeit und die Wirtschaftsleistung fördert. Schon vor zehn Jahren erbrachte eine große Studie 3 länderübergreifende empirische Belege dafür, dass Demokratien langfristige Wachstumsraten erzielen, die vorhersehbarer sind, dass sie eine größere Stabilität der Wirtschaftsleistung aufweisen und dass sie niedrigere Arbeitskosten (Szenarien für „höheres Wachstum durch niedrigere Arbeitskosten“) und auf diese Weise zum wirtschaftlichen Wachstum sowie zur Schaffung

4 D. Kucera: The effects of core worker rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the conventional wisdom, Diskussionspapier DP/130/200, Internationales Institut für Arbeitsfragen.


8 D. Kucera: „Core labour standards and foreign direct investment“, in D. Brown und R. Stern (Hrsg.): The WTO and labor and employment (Cheltenham, Edward Elgar, 2007).


von mehr Arbeitsplätzen in der formellen Wirtschaft beitragen.


Struktureller Wandel von Beschäftigung


75. Ein eng damit verwandtes Thema ist die Firmenumstrukturierung. Von den Klagen, die bei den Aufsichtsorganen eingereicht werden, betrifft eine zunehmende Zahl Entlassungen im Zuge der Umstrukturierung von privaten Unternehmen oder Staatsbetrieben und in manchen Fällen von deren Schließung und anschließender Wiedereröffnung mit einer rechtlich anderen Unternehmensform, wobei Verträge dann nur früheren Arbeitnehmern angeboten werden, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, oder organisierten Arbeitnehmern mit der Auflage, die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft aufzugeben. Es gibt auch ähnliche Situationen im Zusammenhang mit Zuliefervereinbarungen, in denen es zur Entlassung von Gewerkschaftsführern oder -mitgliedern kommt und als Resultat legitim Gewerkschaftsaktivitäten das Ausscheiden der Betroffenen erzwungen wird. Solche Vorwürfe bezie-


11 In einem Praktischen Leitfaden für die Stärkung des Sozialdialogs bei Reformen im öffentlichen Sektor (Genf, 2005) hat die IAO ausgeführt: „Unabhängig davon, ob Dienstleistungen in den Bereichen Gesundheit, Bildung, Versorgung, Post, Telekommunikation, Verkehr, Polizei und Brandbekämpfung in öffentlicher oder privater Trägerschaft erbracht werden, werden sie als öffentliche Dienstleistungen betrachtet, weil sie angeboten werden, um das Wohlergehen jedes Bürgers aufrechtzuerhalten und zur Entwicklung der Gesellschaft in ihrer Gesamtheit beizutragen.“


II. ENTWICKLUNGEN MIT EINEM EINFLUSS AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Verhandlungsebenen von Kollektivverhandlungen


87. Es ist wahrscheinlich, dass die Ebene der Kollektivverhandlungen variiert, und zwar abhängig von den Wünschen der Parteien und der Übereinstimmung in Bezug auf die Frage, was und auf welcher Ebene verhandelt werden sollte. In der Realität besteht eine Kooexistenz einer Reihe unterschiedlicher Trends, bisweilen sogar innerhalb eines Landes. Vor diesem Hintergrund ist der Trend zu koordinierten Verhandlungen bemerkenswert. Derweil ist die Festlegung der Verhandlungsebene genauso wie viele andere Aspekte der Arbeitsbeziehungen weiterhin eine landesspezifische Frage und ein sich weiterentwickelndes Resultat der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung eines Landes.

Erweiterung des Themenspektrums für Kollektivverhandlungen


89. Die Themen von Kollektivverhandlungen spiegeln die Veränderungen des Arbeitsmarkts wider. Neue Themen wie Telearbeit, Arbeitsverhältnisse, Schutz persönlicher Daten und alternative Konfliktbeilegungsmechanismen wurden in manchen Ländern ebenfalls behandelt. Hinzugekommen sind neue Themen, z. B. Fragen im

Kasten 2.1
Koordinierung zwischen Verhandlungsebenen


Die Wechselbeziehung zwischen den Verhandlungsebenen ist nicht statisch: Sie hat sich im Lauf der Jahre an die Bedürfnisse der Sozialpartner angepasst. Die Gesamtheit der Mechanismen kann sich von Land zu Land stark unterscheiden, und jede Verhandlungsebene hat separate Merkmale und eine eigene potenzielle Rolle.


II. ENTWICKLUNGEN MIT EINEM EINFLUSS AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN


16 IAA: Recent transformations in training and social dialogue in Latin America, unter http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrd/publ/033.htm
18 IAA: „Why AIDS is a workplace issue“ unter www.ilo.org/aids
19 Internationale Transportarbeiter-Föderation: How unions can help close the door on HIV, Agenda, Ausgabe 1, 2007.
Veranstaltung des Programms nach der Schaffung entsprechender Kapazität durch die IAO den Sozialdialog auf der Unternehmensebene. Ähnliche Initiativen im Textilsektor werden in Ägypten, auf den Philippinen und in Tunesien entwickelt oder bereits durchgeführt.

Zweigliedriger und dreigliedriger Dialog


102. Der Sozialdialog wird auch gefördert, um Wirtschaftsreformen zu erleichtern, indem die Sozialpartner an der Entwicklung diesbezüglicher Maßnahmen beteiligt werden. In Deutschland, wo die Politik politische Akzeptanz steigert. Abgesehen von der erleichterten Annahme von Wirtschaftsreformen, die häufig von Sparmaßnahmen begleitet wer-

barclaysafricaunionforum/openpage

II. ENTWICKLUNGEN MIT EINEM EINFLUSS AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN


25 Beispielsweise in den neunziger Jahren im Kontext der Maastricht-Kriterien als Voraussetzung für die Einführung der europäischen Einheitswährung.

Kapitel III

Internationale Institutionen und Initiativen


Internationale Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände

Gründung des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB)


IOE-Mitgliederumfragen zu Kollektivverhandlungen und Trends in der Arbeitswelt

Zwischen Juli und September 2006 führte das IOE-Sekretariat eine Umfrage zu „Trends bei Kollektivverhandlungen“ durch, an der sich ein Drittel der 142 IOE-Mitglieder beteiligte. Antworten gingen sowohl aus Entwicklungs- als auch aus Industrieländern ein und repräsentierten eine gute regionale Verteilung. Die Umfrageergebnisse liefern einen Überblick über die Trends und ermöglichen es, Schlussfolgerungen und Kernbotschaften zu formulieren, zu denen Folgende zählen:

- Ein hoher Prozentsatz der Mitgliedsunternehmen von Arbeitgeberverbänden beteiligt sich an Kollektivverhandlungen.
- Kollektivvereinbarungen können große externe Effekte haben.
- Verhandlungen auf der Unternehmensebene nehmen zu.
- Verhandlungen im öffentlichen Sektor bleiben weitgehend auf derselben Ebene.
- Andere Formen der Verhandlungsleitung gewinnen an Gewicht.
- Insgesamt erweitert sich das Spektrum der in Kollektivvereinbarungen abgedeckten Themen.
- Kollektivverhandlungen zählen nach wie vor zum „Kerngeschäft“ der meisten Arbeitgeberverbände.


Die IOE unterstützt weiterhin Arbeitgeberverbände, die keine vollständige Vereinigungsfreiheit genießen, und bietet Hilfestellung, Orientierung und Unterstützung, um sicherzustellen, dass dieses grundlegende Prinzip beachtet wird.


111. Die 1920 gegründete IOE ist ein großer internationaler Arbeitgeberverband, der die Interessen der Wirtschaft in den Bereichen der Arbeits­ und Sozialpolitik auf der internationalen Ebene vertritt. Zu ihren Mitgliedern zählen mehr als 140 nationale Arbeitgeberverbände aus 138 Ländern ¹.


114. Zu den internationalen sektoralen Organen, die in den letzten Jahren mit der IOE zusammenarbeiteten, gehören folgende: Airline Personnel Directors Conference (APDC),


<table>
<thead>
<tr>
<th>Globale Gewerkschaftsföderation</th>
<th>Mitglieder insgesamt (Millionen)</th>
<th>Zahl der angeschlossenen Gewerkschaften</th>
<th>Erfasste Länder</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>EI – Bildungsinternationale</td>
<td>30</td>
<td>348</td>
<td>169</td>
</tr>
<tr>
<td>ICEM – Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften</td>
<td>20</td>
<td>384</td>
<td>118</td>
</tr>
<tr>
<td>BWI – Bau- und Holzarbeiter Internationale</td>
<td>12</td>
<td>350</td>
<td>135</td>
</tr>
<tr>
<td>IJF – Internationale Journalistenföderation</td>
<td>0,5</td>
<td>156</td>
<td>120</td>
</tr>
<tr>
<td>IMB – Internationaler Metallgewerkschaftsbund</td>
<td>25</td>
<td>200</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>ITF – Internationale Transportarbeiter-Föderation</td>
<td>4,5</td>
<td>681</td>
<td>148</td>
</tr>
<tr>
<td>ITBLAV – Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung</td>
<td>10</td>
<td>217</td>
<td>110</td>
</tr>
<tr>
<td>IUL – Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften</td>
<td>12</td>
<td>336</td>
<td>120</td>
</tr>
<tr>
<td>IÖD – Internationale der Öffentlichen Dienste</td>
<td>20</td>
<td>650</td>
<td>160</td>
</tr>
<tr>
<td>UNI – Union Network International</td>
<td>15,5</td>
<td>900</td>
<td>140</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Assembly of Employers’ Organization in the European Food and Drink Industry (AEFD), Confederation of International Contractors Association (CICA), Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries (CEEMET), EuroCommerce, European Chemical Industry Council (CEFIC), Food Manufacturers’ Industrial Group (FMIG), International Chemical Employers Labour Relations Committee (LRC), International Cocoa Initiative Foundation (ICI Foundation), International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT), International Council on Mining and Metals (ICMM), International Hotel and Restaurant Association (IHRA), International Iron and Steel Institute (IISI), International Road Transport Union (IRU) und International Shipping Federation (ISF). Die IOE fördert die Weitergabe von Informationen und Erfahrungen in den Bereichen Soziales und Arbeit an Arbeitgeberverbände und bietet ihren Mitgliedern Beratung und Orientierung für die Bewältigung der Probleme, mit denen sie konfrontiert sind.

Globale Gewerkschaftsföderationen (GUF)


nahmen auf der internationalen Ebene aus und setzen sie u.a. durch Vertretung, Verhandlung und Gemeinschaftsaktivitäten im Namen ihrer Mitglieder in die Praxis um. Dies hat sich zu einem neuen Schwerpunkt für die Ausübung des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen auf der internationalen Ebene entwickelt.


Internationale Rahmenvereinbarungen (IRV)

120. In internationalen Rahmenvereinbarungen (IRV) wird häufig auf das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen Bezug genommen. Dabei handelt es sich um Initiativen, deren Geltungsbereich über die Grenzen eines einzelnen Landes hinausgeht. IRV sind das Ergebnis grenzüberschreitender Verhandlungen zwischen einzelnen MNU und GUF. Sie sollen eine Reihe von Mindestarbeitsnormen fördern und gemeinsame Rahmenbedingungen für die Arbeitsbeziehungen in der weltweiten Geschäftstätigkeit von MNU schaffen, die nicht nur für die Konzerngesellschaften, sondern auch für ihre Auftragnehmer und Lieferanten gelten.


122. Die meisten MNU, die eine IRV unterzeichnet haben, haben ihren Stammsitz in der Europäischen Union, vor allem in Deutschland, Frankreich und skandinavischen Ländern. Bis Dezember 2007 hatten nur sieben nicht aus der Europäischen Union stammende MNU (von 61) eine

1 K. Papadakis (Hrsg.): „Cross-border social dialogue and regulation: an emerging global industrial relations framework?“, (demnächst erscheinend) IILS.


<table>
<thead>
<tr>
<th>Unternehmen</th>
<th>Jahr</th>
<th>Sektor</th>
<th>Land</th>
<th>GUF</th>
<th>Zahl der erfassten Arbeitnehmer</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DANONE (BSN)</td>
<td>1988 (1994)</td>
<td>Nahrungsmittel, Getränke, Tabak</td>
<td>Frankreich</td>
<td>IUL</td>
<td>100.000</td>
</tr>
<tr>
<td>ACCOR</td>
<td>1995</td>
<td>Hotel-, Gaststätten- und Fremdenverkehrsgewerbe</td>
<td>Frankreich</td>
<td>IUL</td>
<td>147.000</td>
</tr>
<tr>
<td>IKEA</td>
<td>1998</td>
<td>Forstwirtschaft, Holz, Zellstoff und Papier / Handel</td>
<td>Schweden</td>
<td>IBBH</td>
<td>84.000</td>
</tr>
<tr>
<td>STATOIL</td>
<td>1998</td>
<td>Öl- und Gasförderung, Erdölverarbeitung</td>
<td>Norwegen</td>
<td>ICEM</td>
<td>16.000</td>
</tr>
<tr>
<td>METRO</td>
<td>1999</td>
<td>Handel</td>
<td>Deutschland</td>
<td>UNI</td>
<td>250.000</td>
</tr>
<tr>
<td>FABER-CASTELL</td>
<td>2000</td>
<td>Fertigungsindustrie (Schreibutensilien)</td>
<td>Deutschland</td>
<td>IBBH</td>
<td>6.000</td>
</tr>
<tr>
<td>HOCHTIFF</td>
<td>2000</td>
<td>Baugewerbe</td>
<td>Deutschland</td>
<td>IBBH</td>
<td>37.000</td>
</tr>
<tr>
<td>TELEFONICA</td>
<td>2000</td>
<td>Post- und sonstige Kommunikationsdienste</td>
<td>Spanien</td>
<td>UNI</td>
<td>161.500</td>
</tr>
<tr>
<td>FREUDENBERG</td>
<td>2000</td>
<td>Chemische Industrie</td>
<td>Deutschland</td>
<td>ICEM</td>
<td>27.500</td>
</tr>
<tr>
<td>SKANSKA</td>
<td>2001</td>
<td>Baugewerbe</td>
<td>Schweden</td>
<td>IBBH</td>
<td>79.000</td>
</tr>
<tr>
<td>CARREFOUR</td>
<td>2001</td>
<td>Handel</td>
<td>Frankreich</td>
<td>UNI</td>
<td>383.000</td>
</tr>
<tr>
<td>CHIQUITTA</td>
<td>2001</td>
<td>Landwirtschaft, Plantagen und sonstige ländliche Sektoren</td>
<td>USA</td>
<td>IUL</td>
<td>26.000</td>
</tr>
<tr>
<td>OTE</td>
<td>2001</td>
<td>Post- und sonstige Kommunikationsdienste</td>
<td>Griechenland</td>
<td>UNI</td>
<td>18.500</td>
</tr>
<tr>
<td>INDESIT / MERLONI</td>
<td>2001</td>
<td>Maschinenbau und Elektrotechnik</td>
<td>Italien</td>
<td>IMB</td>
<td>20.000</td>
</tr>
<tr>
<td>ENDESA</td>
<td>2002</td>
<td>Versorgungsunternehmen</td>
<td>Spanien</td>
<td>ICEM</td>
<td>13.600</td>
</tr>
<tr>
<td>BALLAST NEDAM</td>
<td>2002</td>
<td>Baugewerbe</td>
<td>Niederlande</td>
<td>IBBH</td>
<td>7.800</td>
</tr>
<tr>
<td>FONTERRA</td>
<td>2002</td>
<td>Nahrungsmittel, Getränke, Tabak</td>
<td>Neuseeland</td>
<td>IUL</td>
<td>20.000</td>
</tr>
<tr>
<td>VOLKSWAGEN</td>
<td>2002</td>
<td>Herstellung von Transportausrüstungen</td>
<td>Deutschland</td>
<td>IMB</td>
<td>325.000</td>
</tr>
<tr>
<td>NORSKE SKOG</td>
<td>2002</td>
<td>Forstwirtschaft, Holz, Zellstoff und Papier</td>
<td>Norwegen</td>
<td>ICEM</td>
<td>11.000</td>
</tr>
<tr>
<td>DAIMLER-CHRYSLER</td>
<td>2002</td>
<td>Herstellung von Transportausrüstungen</td>
<td>Deutschland (USA)</td>
<td>IMB</td>
<td>372.500</td>
</tr>
<tr>
<td>ANGLOGOLD</td>
<td>2002</td>
<td>Bergbau</td>
<td>Südafrika</td>
<td>ICEM</td>
<td>64.900</td>
</tr>
<tr>
<td>ENI</td>
<td>2002</td>
<td>Versorgungsunternehmen</td>
<td>Italien</td>
<td>ICEM</td>
<td>70.000</td>
</tr>
<tr>
<td>LEONI</td>
<td>2003</td>
<td>Herstellung von Transportausrüstungen</td>
<td>Deutschland</td>
<td>IMB</td>
<td>18.000</td>
</tr>
<tr>
<td>GEA</td>
<td>2003</td>
<td>Maschinenbau und Elektrotechnik</td>
<td>Deutschland</td>
<td>IMB</td>
<td>18.000</td>
</tr>
<tr>
<td>RAG</td>
<td>2003</td>
<td>Chemische Industrie / Bergbau</td>
<td>Deutschland</td>
<td>ICEM</td>
<td>98.000</td>
</tr>
<tr>
<td>RHEINMETALL</td>
<td>2003</td>
<td>Herstellung von Transportausrüstungen</td>
<td>Deutschland</td>
<td>IMB</td>
<td>25.950</td>
</tr>
<tr>
<td>SKF</td>
<td>2003</td>
<td>Maschinenbau und Elektrotechnik</td>
<td>Schweden</td>
<td>IMB</td>
<td>39.000</td>
</tr>
<tr>
<td>PRYM</td>
<td>2003</td>
<td>Herstellung von Transportausrüstungen</td>
<td>Deutschland</td>
<td>IMB</td>
<td>4.000</td>
</tr>
<tr>
<td>H &amp; M</td>
<td>2004</td>
<td>Handel</td>
<td>Schweden</td>
<td>UNI</td>
<td>40.000</td>
</tr>
<tr>
<td>BOSCH</td>
<td>2004</td>
<td>Herstellung von Transportausrüstungen</td>
<td>Deutschland</td>
<td>IMB</td>
<td>225.900</td>
</tr>
<tr>
<td>Unternehmen</td>
<td>Jahr</td>
<td>Sektor</td>
<td>Land</td>
<td>GUF</td>
<td>Zahl der erfassten Arbeitnehmer</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------</td>
<td>------</td>
<td>----------------------------------------------------</td>
<td>--------------</td>
<td>------------------</td>
<td>-------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>SCA</td>
<td>2004</td>
<td>Forstwirtschaft, Holz, Zellstoff und Papier</td>
<td>Schweden</td>
<td>ICEM</td>
<td>46.000</td>
</tr>
<tr>
<td>CLUB MEDITERRANEE</td>
<td>2004</td>
<td>Fremdenverkehrsgewerbe</td>
<td>Frankreich</td>
<td>IUL, EFFAT</td>
<td>18.600</td>
</tr>
<tr>
<td>LUKOIL</td>
<td>2004</td>
<td>Öl- und Gasförderung, Erdölverarbeitung</td>
<td>Russland</td>
<td>ICEM</td>
<td>150.000</td>
</tr>
<tr>
<td>RENAULT</td>
<td>2004</td>
<td>Herstellung von Transportsaurüstungen</td>
<td>Frankreich</td>
<td>IMB</td>
<td>130.700</td>
</tr>
<tr>
<td>IMPREGLIO</td>
<td>2004</td>
<td>Baugewerbe</td>
<td>Italien</td>
<td>IBBH</td>
<td>13.000</td>
</tr>
<tr>
<td>GEBR. ROCHLING</td>
<td>2004</td>
<td>Herstellung von Transportsaurüstungen</td>
<td>Deutschland</td>
<td>IMB</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>EDF</td>
<td>2005</td>
<td>Versorgungsunternehmen</td>
<td>Frankreich</td>
<td>ICEM, IÖD, FMTI</td>
<td>167.000</td>
</tr>
<tr>
<td>RHODIA</td>
<td>2005</td>
<td>Chemische Industrie</td>
<td>Frankreich</td>
<td>ICEM</td>
<td>20.000</td>
</tr>
<tr>
<td>FALCK*</td>
<td>2005</td>
<td>Private Dienstleistungen (Sicherheit und Notfälle)</td>
<td>Dänemark</td>
<td>UNI*</td>
<td>230.000</td>
</tr>
<tr>
<td>VEIDEKKE</td>
<td>2005</td>
<td>Baugewerbe</td>
<td>Norwegen</td>
<td>IBBH</td>
<td>5.000</td>
</tr>
<tr>
<td>BMW</td>
<td>2005</td>
<td>Herstellung von Transportsaurüstungen</td>
<td>Deutschland</td>
<td>IMB</td>
<td>106.000</td>
</tr>
<tr>
<td>EADS</td>
<td>2005</td>
<td>Herstellung von Transportsaurüstungen</td>
<td>Niederlande</td>
<td>IMB</td>
<td>110.000</td>
</tr>
<tr>
<td>SCHWAN-STABILO</td>
<td>2005</td>
<td>Fertigungsindustrie (Schreibutensilien)</td>
<td>Deutschland</td>
<td>IBBH</td>
<td>3.000</td>
</tr>
<tr>
<td>LAFARGE</td>
<td>2005</td>
<td>Baugewerbe</td>
<td>Frankreich</td>
<td>IBBH, ICEM</td>
<td>77.000</td>
</tr>
<tr>
<td>ARCELOR</td>
<td>2005</td>
<td>Grundmetallproduktion</td>
<td>Luxemburg</td>
<td>IMB</td>
<td>95.000</td>
</tr>
<tr>
<td>PORTUGAL TELECOM*</td>
<td>2006</td>
<td>Post- und sonstige Kommunikationsdienste</td>
<td>Portugal</td>
<td>UNI*</td>
<td>32.000</td>
</tr>
<tr>
<td>PSA PEUGEOT CITROEN</td>
<td>2006</td>
<td>Herstellung von Transportsaurüstungen</td>
<td>Frankreich</td>
<td>IMB</td>
<td>207.000</td>
</tr>
<tr>
<td>SECURITAS</td>
<td>2006</td>
<td>Private Dienstleistungen (Sicherheit)</td>
<td>Schweden</td>
<td>UNI*</td>
<td>217.000</td>
</tr>
<tr>
<td>ROYAL BAM</td>
<td>2006</td>
<td>Baugewerbe</td>
<td>Niederlande</td>
<td>IBBH</td>
<td>27.000</td>
</tr>
<tr>
<td>NAMPAK*</td>
<td>2006</td>
<td>Medien, Kultur, Graphik</td>
<td>Südafrika</td>
<td>UNI*</td>
<td>700</td>
</tr>
<tr>
<td>EURADIUS*</td>
<td>2006</td>
<td>Medien, Kultur, Graphik</td>
<td>Niederlande</td>
<td>UNI*</td>
<td>600</td>
</tr>
<tr>
<td>STAEDTLER</td>
<td>2006</td>
<td>Fertigungsindustrie (Schreibutensilien)</td>
<td>Deutschland</td>
<td>IBBH</td>
<td>3.000</td>
</tr>
<tr>
<td>NATIONAL AUSTRALIA BANK GROUP*</td>
<td>2006</td>
<td>Finanzdienste, Fachdienste</td>
<td>Australien</td>
<td>UNI*</td>
<td>39.300</td>
</tr>
<tr>
<td>FRANCE TELECOM*</td>
<td>2006</td>
<td>Post- und sonstige Kommunikationsdienste</td>
<td>Frankreich</td>
<td>UNI*</td>
<td>200.000</td>
</tr>
<tr>
<td>ROYAL VOLKERWESSELS STEVIN</td>
<td>2007</td>
<td>Baugewerbe</td>
<td>Niederlande</td>
<td>BWI</td>
<td>16.700</td>
</tr>
<tr>
<td>QUEBECOR</td>
<td>2007</td>
<td>Medien, Kultur, Graphik</td>
<td>Kanada</td>
<td>UNI</td>
<td>n. v.</td>
</tr>
<tr>
<td>WAZ MEDIENGRUPPE</td>
<td>2007</td>
<td>Medien, Kultur, Graphik</td>
<td>Deutschland</td>
<td>IJF</td>
<td>n. v.</td>
</tr>
<tr>
<td>BRUNEL</td>
<td>2007</td>
<td>Private Dienstleistungen (Arbeitsvermittlung)</td>
<td>Niederlande</td>
<td>IMB</td>
<td>3.500</td>
</tr>
<tr>
<td>UMICORE</td>
<td>2007</td>
<td>Chemische Industrie / Grundmetallproduktion</td>
<td>Belgien</td>
<td>IMB/ICEM</td>
<td>n. v.</td>
</tr>
<tr>
<td>INDITEX</td>
<td>2007</td>
<td>Textil-, Bekleidungs-, Leder- und Schuhwarenindustrie</td>
<td>Spanien</td>
<td>ITBLAV</td>
<td>69.240</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**INSGESAMT (ca.):** 4.999.790
Für den vorliegenden Bericht wurden nur Vereinbarungen, die mindestens von einer GUF und einem MNU unterzeichnet wurden, als internationale oder globale Rahmenvereinbarung eingestuft.

Jahr, in dem das Unternehmen die erste IRV geschlossen hat.

Gemäß der IAO-Definition unterschiedlicher Sektoren.

Die Angaben zur Zahl der Arbeitnehmer, für die die jeweilige IRV gilt, beziehen sich nur auf Arbeitnehmer, die unmittelbar bei dem Unternehmen beschäftigt sind.

Vereinbarung ist nicht öffentlich zugänglich.

Quellen:

Abkürzungen:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Abkürzung</th>
<th>Beschreibung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BWI</td>
<td>Bau- und Holzarbeiter Internationale (zuvor IBBH und WVBH)</td>
</tr>
<tr>
<td>EFFAT</td>
<td>Europäische Gewerkschaftsföderation für den Landwirtschafts-, Nahrungsmittel- und Tourismussektor</td>
</tr>
<tr>
<td>EJF</td>
<td>Europäische Journalistenföderation</td>
</tr>
<tr>
<td>GUF</td>
<td>Globale Gewerkschaftsföderation</td>
</tr>
<tr>
<td>IBBH</td>
<td>Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter</td>
</tr>
<tr>
<td>ICEM</td>
<td>Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften</td>
</tr>
<tr>
<td>IILS</td>
<td>Internationales Institut für Arbeitsfragen</td>
</tr>
<tr>
<td>IJF</td>
<td>Internationale Journalistenföderation</td>
</tr>
<tr>
<td>IMB</td>
<td>Internationaler Metallgewerkschaftsbund</td>
</tr>
<tr>
<td>IÖD</td>
<td>Internationale der Öffentlichen Dienste</td>
</tr>
<tr>
<td>ITBLAV</td>
<td>Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung</td>
</tr>
<tr>
<td>IUL</td>
<td>Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften</td>
</tr>
<tr>
<td>MULTI</td>
<td>Programm für Multinationale Unternehmen (IAA)</td>
</tr>
<tr>
<td>ORSE</td>
<td>Observatoire sur la responsabilité sociétale de l’entreprise („Beobachtungsstelle für die soziale Verantwortung von Unternehmen“)</td>
</tr>
<tr>
<td>UNI</td>
<td>Union Network International</td>
</tr>
<tr>
<td>WVBH</td>
<td>Weltverband der Bau- und Holzarbeiter</td>
</tr>
</tbody>
</table>

aktiv beteiligen müssen, wozu ausreichend Informationen verbreitet werden müssen. In manchen IRV ist explizit festgelegt, dass sie in die Sprachen aller Länder übersetzt werden müssen, in denen die Unternehmen tätig sind. Das Problem der Einbeziehung aller Betroffenen im Hinblick auf Lieferanten und Auftragnehmer wird dort immer wichtiger, wo die Verbindungen zur Zentrale des MNU oder der GUF indirekt sind.

Andere Förder- und Durchführungsinstrumente

Finanzierung und Beschaffung: Positive Anreize schaffen

125. Entwicklungsfinanzierungsinstitutionen (EFI) verlangen von Darlehensnehmern zunehmend die Einhaltung nationaler Arbeitsgesetze und internationaler Arbeitsnormen einschließlich derer betreffend die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.


Die Asiatische Entwicklungsbank (ADB) verabschiedete im Jahr 2000 eine Sozialschutzstrategie, die die Bank verpflichtet, die Kern-


III. INTERNATIONALE INSTITUTIONEN UND INITIATIVEN

Kasten 3.3
Leistungsnorm der IFC


128. Erst jüngst hat die Internationale FinanzCorporation (IFC) der Weltbank-Gruppe, die die Entwicklung des privaten Sektors fördert, ihre Vergabepolitik überarbeitet und neue Leistungs- und Arbeitsbedingungen angenommen, die von Kreditnehmern eingehalten werden müssen. Die Leistungsnorm 2, die Arbeitsfragen betrifft, bringt die Vergabepraxis der IFC mit den Bestimmungen der internationalen Arbeitsnormen einschließlich der Vereinbarungen Nr. 87 und 98 über Vereinigungs- und Kollektivverhandlungen in Einklang. Diese Norm wurde in Absprache mit der IAO entwickelt (siehe Kasten 3.3).

129. Die Leistungsnorm 2 verpflichtet die Kunden der IFC unabhängig vom nationalen Recht, Arbeitnehmer nicht davon abzuhalten, Arbeitnehmerverbände ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten oder Kollektivverhandlungen zu führen, und Arbeitnehmer, die bei solchen Organisationen mitwirken oder sich um die Mitwirkung bei diesen bemühen und Kollektivverhandlungen führen, nicht zu diskriminieren oder Maßnahmen gegen sie zu ergreifen. Im Hinblick auf Kollektivverhandlungen wird anerkannt, dass Kunden der IFC bestehende Kollektivvereinbarungen einhalten sollten oder – wenn solche nicht bestehen – für angemessene Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sorgen sollten, die mindestens dem nationalen Recht entsprechen.


10 Dabei handelt es sich um Fonds, die bei ihren Entscheidungen über die Auswahl und das Management von Investitionen ökologische und soziale Faktoren sowie die Unternehmens- oder Staatsführung berücksichtigen.
**Kasten 3.4**

**Bessere Arbeit: Eine Partnerschaft zwischen IAO und IFC**

Bessere Arbeit ist ein Programm, das 2006 im Rahmen einer Partnerschaft zwischen der IAO und der Internationalen Finanz-Corporation (IFC) begonnen wurde. Es zielt auf die Verbesserung der Bilanz globaler Lieferketten in Bezug auf die Arbeitsnormen und ihrer Wettbewerbsfähigkeit.


---


133. Weiterführende Informationen zu dieser Initiative finden sich unter http://www.unpri.org

Bedeutung und die Vorteile der Achtung dieser Rechte, was ihre Einhaltung verbessern könnte. Bei den Finanzierungsinstitutionen, die nach wie vor nicht ausreichend von der Bedeutung dieser Rechte überzeugt sind, muss weiter Überzeugungsarbeit geleistet werden, und die, die unsicher sind, was sie in der Praxis tun sollen, benötigen weitere Auskünfte.


Soziale Verantwortung von Unternehmen: Förderung einer Unternehmenskultur der Achtung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen


137. CSR-Instrumente wie Verhaltenskodizes auf Unternehmens- und Branchenebene fordern gewöhnlich die Einhaltung des nationalen Rechts, was eine gemeinsame Unternehmenskultur der Achtung der Rechtsstaatlichkeit begünstigen kann. Die Initiative für CSR müssen die Unternehmen selbst ergreifen. Durch Erfahrungsaustausch können sie voneinander lernen und einen Konsens über die soziale Verantwortung in Wettbewerbsmärkten entwickeln. Unternehmen in derselben Gemeinschaft oder Unternehmen, die innerhalb einer globalen Lieferkette zusammenarbeiten, können unmittelbar von anderen Unternehmen über die Vorteile der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband erfahren und positive Erfahrungen bei der Zusammenarbeit mit Gewerkchaften zu Fragen wie der Förderung der Wettbewerbsfähigkeit durch verbesserte Arbeitsbeziehungen austauschen.

138. CSR-Instrumente nehmen auch Bezug auf die in den internationalen Arbeitsnormen verankerten Prinzipien und können die Achtung dieser Prinzipien und Rechte in Ländern fördern, in denen sie durch das nationale Recht vielleicht nicht ausreichend geschätzt werden. Insofern können CSR-Initiativen die Praxis vor Ort in Sektoren und Produktionszonen verbessern, in denen sich das nationale Recht als unzureichend erweist. Unternehmensinitiativen können auch öffentlich-private Partnerschaften zur Förderung nachhaltiger Unternehmen unterstützen.


140. CSR ist jedoch keine Zauberformel: Sie kann im Gegenteil sogar von den grundlegenden Verpflichtungen zur Achtung der Rechte von Arbeitnehmern zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen ablenken. Wenn sich ein Unternehmen beispielsweise nur auf eine Frage wie Sicherheit und Gesundheit statt auf ein breites Spektrum von Arbeitnehmerrechten konzentriert, besteht die Möglichkeit, dass es dennoch weiterhin gegen das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen verstößt. In diesem Fall ignoriert es die einzigartige Rolle der Gewerkchaften, mit der sie zu einem sichereren und nicht gesundheitsgefährdenden Arbeitsumfeld beitragen können, statt sie zu nutzen.

141. Obwohl sich immer mehr CSR-Initiativen von Unternehmen, Branchen und mehreren Akteuren auf die internationalen Arbeitsnormen beziehen, finden das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen häufig nur am Rande oder gar nicht Erwähnung. In solchen

13 IAA: InFocus-Initiative zur sozialen Verantwortung von Unternehmen: Strategische Ausrichtung, GB.295/MNE/2/1, Genf, März 2006, Abs. 1.

In Fällen besteht die große Gefahr, dass die Interpretation der Implikationen der einschlägigen Übereinkommen für die soziale Unternehmensverantwortung durch private Akteure eher zu Verwirrung als zu einem Konsens über die Bedeutung dieser Rechte führt. In einer von der Weltbank durchgeführten Studie wurden große Unterschiede bei der Art und Weise festgestellt, in der CSR-Initiativen grundlegende Prinzipien bei der Arbeit interpretieren.

Auslassungen, Fehlinterpretationen oder zu starke Vereinfachungen finden sich besonders häufig bei der Überwachung von Lieferketten. Die damit betrauten Sozialauditorien sind im Allgemeinen nicht hinreichend geschult, um das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen zu verstehen. Ebenso wenig lässt sich die Qualität der Arbeitsbeziehungen durch rein quantitative Indikatoren wie die Zahl der eingegangenen Klagen oder der registrierten Konflikte messen.


Die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der IAO von 1977 (zuletzt 2006 überarbeitet) ist das IAO-Instrument, das Unternehmen Orientierung im Hinblick darauf gibt, was sie tun können, um die Achtung der Arbeitnehmerrechte in ihrer eigenen Praxis und in ihren Beziehungen mit anderen Unternehmen einschließlich denen in ihrer Lieferkette zu fördern. Sie wendet sich an die Regierungen in Bezug auf Maßnahmen zur Einwirkung der Art von ausländischen Direktinvestitionen, bei denen die Wahrscheinlichkeit größer ist, dass sie menschennähere Arbeit fördern, und auf die Schaffung eines förderlichen Umfelds, das Unternehmen bewegt, ihre freiwilligen Initiativen weiter zu verfolgen. Dieses Instrument hebt die zentrale Rolle von Vereinigungsrecht, Kollektivverhandlungen und guten Arbeitsbeziehungen unmissverständlich hervor und stellt klar, welche Verantwortung den Parteien jeweils zukommt.


Handelsabkommen und das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen

145. Eine wachsende Zahl bilateraler und multilateraler Handelsabkommen und Vereinbarungen zur regionalen wirtschaftlichen Integration enthält Sozial- und Arbeitsbestimmungen. Viele beziehen sich explizit auf die internationalen Arbeitsnormen einschließlich der, die sich auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen beziehen.


150. Zur weiterführende Informationen zu MERCOSUR siehe http://www.mercosur.org.uy


152. 2007 verständigten sich die Regierung und der Kongress der Vereinigten Staaten auf eine neue Handelspolitik, die vorsieht, dass Länder, mit denen Freihandelsabkommen geschlossen werden, sich verpflichten müssen, Gesetze zu verabschieden und durchzusetzen, die im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen stehen, wie sie in der Erklärung der IAO niedergelegt sind. Die Arbeitsnormen sollen in den Haupteil des Freihandelsvertrags aufgenommen werden und nicht in einer Nebenvereinbarung oder einem zusätzlichen Schreiben Erwähnung finden 22.


20 Eine vollständige Auflistung und Beschreibung aller von den Vereinigten Staaten mit Entwicklungs- und Industrieländern geschlossenen bilateralen Freihandelsabkommen findet sich unter www.us_trade_agreements/Bilateral/SectionIndex.html
21 Der vollständige Text des Abkommens kann eingesehen werden unter www.us_trade_agreements/Bilateral/CAFTA/SectionIndex.html
22 Trade Facts, Office of the United States Trade Representative, Bipartisan Agreement on Trade Policy: Labor, Mai 2007, unter http://www.us_trade_agreements/Bilateral/SectionIndex.html
Handelsanreize könnten ein Gegengewicht zu fehlendem politischem Willen darstellen. Technische Unterstützung und Finanzhilfe sind jedoch ebenso eine Voraussetzung für die Schaffung von Kapazität, wenn greifbare Ergebnisse erzielt werden sollen.

* * *

155. In diesem Kapitel wurden aktuelle Trends bei Institutionen und Prozessen auf der internationalen Ebene untersucht, die in unterschiedlichem Maß zur Förderung der Prinzipien in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen beigetragen haben. Solche Trends lassen darauf schließen, dass die Beachtung dieser Rechte zunimmt und ausgeweitet wird, beispielsweise bei Entwicklungsförderungsinstitutionen und regionalen Abkommen, was die Konzentration eines neuen Trends bedeuten könnte, wobei wichtige neue Akteure mit beträchtlichem wirtschaftlichem und politischem Einfluss ihr Gewicht in die Waagschale werfen, um das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen zu fördern. Die relative Rolle, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei diesen internationalen Initiativen wahrnehmen, scheint den Grad zu bestimmen, in dem diese Akteure die Initiativen unterstützen und sie zukunftsfähig machen werden.

Kapitel IV

Industriesektoren und Kategorien von Arbeitnehmern


Sektorale Entwicklungen

Landwirtschaft und ländliche Beschäftigung


160. Zusätzlich zu den praktischen Schwierigkeiten, vor denen landwirtschaftliche Arbeitnehmer stehen, die sich gewerkschaftlich organisieren wollen, gibt es auch Belege für staatliche Einmischung, die die Ausübung dieses Grundrechts beschränkt. Das verbreitetste rechtliche Hindernis in dem Sektor ist nach wie vor der partielle oder vollständige Ausschluss landwirtschaftlicher Arbeitnehmer aus dem Anwendungsbereich von Gesetzen, die das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen garantieren. Daneben gibt es oft unangemessene Forde-

VEREINIGUNGSFREIHEIT IN DER PRAXIS: GESAMMELTE ERFUHRUNGEN


Arabischen Republik wurden die Bestimmungen aufgehoben, die landwirtschaftlichen Arbeitnehmern und ihren Verbänden die Teilnahme an bestimmten Aktivitäten und insbesondere Streiks untersagten. In Uruguay hat die Regierung jetzt einen Höheren Ländlichen Rat zur Förderung von Kollektivverhandlungen im ländlichen Sektor eingerichtet.

Öffentlicher Dienst


Grundversorgungsdienste


7 IAA: Review of annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Teil III, Genf, März 2006, S. 132.
9 IAA: Review of annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Teil II, a.a.O., S. 173.
IV. INDUSTRIESEKTOREN UND KATEGORIEN VON ARBEITNEHMERN

bestimmter Sektoren aus der Liste der Aktivitäten mit Streikverbot.

**Bildungssektor**


**Gesundheitsdienste**


---

15 Ebd.
16 J. Pèrez: Social dialogue in the public service, a.a.O.
18 Information durch http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/gr0611019i.html
Bestimmungen unterliegen; das breit gefächerte Personal hat unterschiedliche fachliche Qualifikationen und berufliche Interessen; zumindest in großen Einrichtungen gibt es ein sehr stark strukturiertes System der Arbeitsorganisation, und Beschränkungen von Gewerkschaftsrechten werden bisweilen von den Behörden als notwendig erachtet, weil der Sektor an der Grundversorgung der Bevölkerung beteiligt ist.


187. Wenn Arbeitnehmern mit der gleichen Tätigkeit im öffentlichen und im privaten Sektor unterschiedliche Rechte zugestanden werden, kann dies Konflikte heraufbeschwören. Weil Arbeitnehmer in privaten Gesundheitseinrichtungen in Spanien ähnliche Qualifikationen und Fertigkeiten wie solche in öffentlichen Gesundheitszentren nachweisen müssen, forderten...

Öl- und Gasförderung


Einzelhandel


Schifffahrt


Verglichen mit dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad industrialer Sektoren in Mexiko, der bei schätzungsweise 10 Prozent liegt, ist die Ölindustrie in hohem Maß gewerkschaftlich organisiert. Schätzungen zufolge sind mindestens 75 Prozent der Gesamtbeschäftigten von Petróleos Mexicanos (PEMEX) gewerkschaftlich organisiert. Mit anderen Worten sind fast 90 Prozent der Beschäftigten, die die Voraussetzung für den Gewerkschaftsbeitritt erfüllen (d.h. Festangestellte und Vertragsarbeiter), Gewerkschaftsmitglieder. Es ist bemerkenswert, dass in der Ölindustrie zeitlich befristet Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert sind, was in den meisten Unternehmen des privaten Sektors nicht der Fall ist.

2005 setzte PEMEX fast 9.000 Klauseln von Kollektivvereinbarungen um, die sich auf Fragen wie den Abbau von Arbeitsplätzen, Ruhestand, Unterbringung, die Versetzung gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter an andere Standorte und Änderungen der Arbeitsbedingungen bezogen.

Quelle: C. R. Castillo: *Experts from industrial relations in the oil industry in Mexico. Programm für Tätigkeiten nach Sektoren, Arbeitspapier Nr. 239 (2005), Seite 25, 28-33.

Der Nationale Mineralölarbeitgeberverband (NPEA) konzentriert sich auf Fragen aus dem Bereich der Arbeitsbeziehungen, während der Verband der Südafrikanischen Mineralölwirtschaft (SAPIA) seine Schwerpunkte bei der Unternehmensentwicklung und der übergeordneten Koordinierung sozio-ökonomischer Fragen mit einem Einfluss auf große Ölproduzenten setzt.


Der SAPIA wurde 1994 von sechs großen Ölproduzenten mit den Zielen gegründet, Transparenz zu fördern, über die Arbeitsweise und die Ziele der Branche zu informieren und ihre Bemühungen um den Umweltschutz zu verstärken. Seine überarbeiteten Beitrittsbedingungen sehen auch eine assoziierte Mitgliedschaft vor, um die Beteiligung kleinerer Ölproduzenten zu erleichtern.


IV. INDUSTRIESEKTOREN UND KATEGORIEN VON ARBEITNEHMERN


Ausfuhr-Freizonen


Außerdem bestimmt die Dreigliedrige Grundsatzklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, dass die besonderen Anreize zur Anwerbung von Investitionen aus dem Ausland weder die Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern noch ihr Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Kollektivverhandlungen zu führen, einschränken sollten. Trotzdem betreffen die häufigsten Bemerkungen von Arbeitnehmerverbänden in Bezug auf Ausfuhr-Freizonen das Prinzip der Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen.


29 Siehe Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee, a.a.O., Abs. 266.
31 Fälle Nr. 2179, 2275, 2380.
32 Datenbank der IAO zu Ausfuhr-Freizonen, a.a.O.
33 J. P. Singu: Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective: Mondialisation et dialogue social dans les zones franches d’exportation: Étude de cas, IAA, Genf, demnächst erscheinend.
IV. INDUSTRIESEKTOREN UND KATEGORIEN VON ARBEITNEHMERN


Herausforderungen im Bereich der informellen Wirtschaft


Schwierigkeiten, Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erreichen


208. Die Heterogenität der informellen Wirtschaft in Bezug auf den Beschäftigungsstatus sowie die Instabilität von Beschäftigungsverhältnissen und Unternehmen kann Organisierungsprozessen erschweren. Viele Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft sind in Teilzeitarbeit oder als Gelegenheitsarbeiter beschäftigt. Viele haben prekäre Arbeitsbedingungen, während andere je nach wirtschaftlichen oder sozialen Notwendigkeiten eine Stelle nach der anderen annehmen. Manche Arbeitskräfte, z. B. die Landarbeiter in der informellen Wirtschaft in


Netzwerke und Verbände

Die Probleme, die mit Bemühungen um eine gewerkschaftliche Organisierung in der informellen Wirtschaft verbunden sind, können allein aufgrund der für sie charakteristischen Merkmale und wegen fehlender staatlicher Maßnahmen oder Unterstützung unüberwindbar erscheinen. An der Basis haben sich jedoch einige erfolgreiche Strukturen mit innovativen Ansätzen entwickelt.

Ein wichtiges Element ist das wachsende Netzwerk von Verbänden, die dezentralisiert und dienstleistungsorientiert arbeiten und sich bemühen, auf diese Weise die Bedürfnisse ihrer Mitglieder zu erfüllen. Es gibt viele traditionelle oder neue Formen lokaler Verbände und Netzwerke (Kreditvereine, Vereine auf Gegenseitigkeit, Selbsthilfegruppen), die sich überwiegend auf die Grundlage sozialer Regeln organisieren. Netzwerke können unsichtbar sein, sich aber in Krisenzeiten zu erkennen geben. Zu den Beispielen zählen Verbände von Hausangestellten in Lateinamerika und die seit langem bestehenden nationalen Verbände von Heimarbeitern in Thailand und auf den Philippinen, die weiterhin aktiv sind und sich an nationalen grundsatzpolitischen Debatten über die informelle Wirtschaft beteiligen.


Die Rolle der Gewerkschaften

Kasten 4.4
Gewerkschaftliches Engagement

Gewerkschaften, die sich erfolgreich um die Organisierung der informellen Wirtschaft bemüht haben, verdanken dies ihrem unmissverständlichen Engagement zugunsten von Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft in der Form, dass sie sich nach deren Bedürfnissen erkundigt sowie Strategien und Leistungen zu deren Unterstützung entwickelt haben. Sie haben für Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft den Zugang zu Krediten und Märkten erleichtert, ihre Produktivität gesteigert, mit Kommunalbehörden verhandelt, sich um ihre Gesundheitsversorgung und ihre (soziale) Sicherheit gekümmert, Ausbildung und Qualifizierung angeboten sowie Genossenschaftsstrukturen entwickelt. In der Folge solcher dienstleistungsorientierten Strategien gestalten sich die Mitgliederwerbung und die Organisierung mit Blick auf allgemeinere Fragen wesentlich einfacher.


39 P. Alby, J. P. Azam und S. Rospabé: Labor Institutions, labor-management relations and social dialogue, a.a.O.


Die Rolle der Arbeitgeberverbände


Kollektivverhandlungen in der informellen Wirtschaft


222. Netzwerke in der informellen Wirtschaft, Vereinigungen und nichtstaatliche Organisationen können auch Koalitionen mit formalen Gewerkschaften bilden, um ihre Verhandlungsposition gegenüber Arbeitgeberverbänden zu stärken. Kollektivverhandlungen dieser Art sind am wirksamsten, wenn kleinere Organisationen mit größeren Strukturen wie Regierungen oder nationalen Arbeitgeberverbänden verhandeln. Gewerkschaft-

42  IAA: Employers’ organizations and enterprise development in the informal economy: Moving from informality to formality, ACT/EMP, Genf, 2006.
Die Rolle der Regierungen


44 IAA: Local economic development in Ghana, Rooting public-private dialogue, (LED Stories) unter http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F1354139468/LDStorypdf
gewährleisten, um die Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in der informellen Wirtschaft zu schützen und ihre fortschreitende Formalisierung zu unterstützen. Dies sollte die integrative soziale und wirtschaftliche Entwicklung eines Landes gewährleisten.

Vertretung von Arbeitsmigranten


Einschränkungen gewerkschaftlicher Rechte


Anwendbarkeit von Arbeitsnormen


239. Ein anderer Fall bezüglich des Schutzes von Arbeitsmigranten vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung betraf die Vereinigten Staaten (Fall Nr. 2227). Dabei ging es um die Rechtsbehelfe, die Arbeitnehmern ohne ausreichende Papiere zur Verfügung stehen, wenn sie wegen versuchter Ausübung ihrer Gewerkschaftsrechte entlassen werden. Der CFA forderte die Regierung auf, mit dem Ziel, den effektiven Schutz aller Arbeitnehmer vor Akten gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung sicherzustellen, in umfassenden Konsultationen mit den betroffenen Sozialpartnern alle möglichen Lösungen zu untersuchen.


50 Diese Konferenz ging der Annahme des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, durch die IAO voraus.

Aktuelle Aktivitäten nationaler Gewerkschaftsbünde


51 Siehe die Website des Internationalen Gewerkschaftsbünds unter www.ituc-cis.org. Im englischsprachigen Bereich liefert die Suche mit dem Stichwort *migrants* etwa 200 Artikel und Beiträge zum Thema Gewerkschaften und Arbeitsmigranten.

52 Für eine neuere globale Übersicht über die sich verändernden Gewerkschaftspositionen und -aktivitäten siehe IAA: „Migrant Workers“, Labour Education 2002/4, Nr. 129, in Englisch, Französisch und Spanisch unter www.ilo.org/actrav/


### Globale Gewerkschaftsföderationen


### Websites

- http://www.igbau.de/db/v2/frameset.pl

Reservoir an potenziellen Mitgliedern hinzuweisen, welches Arbeitsmigranten ohne Arbeits- oder Aufenthaltsgenehmigung in der Bauindustrie ausmachen und „Arbeitsbeziehungen mit internationalen und nationalen Organisationen zu entwickeln, die sich für die Bekämpfung der Ausbeutung und des Missbrauchs von Arbeitsmigranten einsetzen, welche gezwungen sind, illegale Migrationskanäle zu nutzen“.


Handlungsansätze zur Verteidigung von Gewerkschaftsrechten

255. Gewerkschaften müssen bei der Verteidigung der Rechte von Arbeitsmigranten mit oder ohne Arbeits- oder Aufenthaltsgenehmigung auf Vereinigungs- und Kollektivverhandlungen die Initiative und die Führung behalten. Die Gewerkschaftspositionen entwickeln sich noch in Richtung einer einheitlichen und allgemein befolgten internationalen Gewerkschaftsstrategie zur Mobilität von Arbeitnehmern und zu den Rechten von Arbeitsmigranten mit einem allgemeinen Schwerpunkt auf drei hauptsächliche Handlungsrioritäten:

a) die Organisierung von Arbeitsmigranten in bestehenden Gewerkschaften voranzutreiben und Ressourcen dafür bereitzustellen,
b) die Annahme und Durchführung einschlägiger internationaler Normen zu Arbeitsmigranten zu fördern, und
c) die Mitwirkung von Gewerkschaften an der nationalen Politikgestaltung im Bereich Arbeitsmigration und der Umsetzung von Politiken sicherzustellen.


257. Dieser begrenzte Überblick über die Situation und die Aussichten im Hinblick auf Vereinigungs- und Kollektivverhandlungen für bestimmte Sektoren und Kategorien von Arbeitnehmern enthält einige gute Beispiele für die erzielten Fortschritte, auf welche die beträchtlichen Anstrengungen aufbauen können, die weiterhin unternommen werden müssen. Das folgende Kapitel behandelt einige der Aktivitäten der IAO zur Unterstützung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in ihren Mitgliedstaaten bei der Verwirklichung dieser Grundrechte.

55 Website unter http://www.ifbww.org/index.cfm?n=2&l=2
Kapitel V

Übersicht über die technische Zusammenarbeit


Reform des Arbeitsrechts


1 Über das Programm zur Förderung der Erklärung hinaus führen viele unterschiedliche Gruppen technische Unterstützung und Projekte der technischen Zusammenarbeit im Zusammenhang mit Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen durch. Dazu zählen das Internationale Ausbildungszentrum der IAO in Turin, die Hauptabteilung Internationale Arbeitsnormen, das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer, das Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber, die Hauptabteilung Sozialdialog, Arbeitsrecht und Arbeitsverwaltung, das Programm für Tätigkeiten nach Sektoren, das Programm Multinationale Unternehmen und die regionalen Strukturen der IAO.


Kapazität der Arbeitsverwaltungen


270. Der Rolle der Regierungsbeamten, die in erster Linie für die Umsetzung des Arbeitsrechts zuständig sind, widmeten die Projekte in Vietnam und Marokko besondere Aufmerksamkeit. Sie
konzentrierten sich darauf, Arbeitsinspectoren und die nationalen Systeme der Arbeitsaufsicht besser zu befähigen, das geltende Recht durchzusetzen, und erstellten Quellensammlungen für die Sozialpartner. Die IAO leistete technische und materielle Unterstützung für die Schulung von Arbeitsinspectoren. In Vietnam gibt es mittlerweile in sieben Provinzen ständige Beratungsdienste für Arbeitsbeziehungen, und in Marokko sind mehr als 80 Prozent der Arbeitsinspectoren geschult worden.

271. In Ostafrika wandte das SLAREA-Projekt substanzielle Ressourcen für die Verbesserung der Kapazität von Arbeitsverwaltungen auf. Es leistete materielle Unterstützung und führte Schulungen durch, um die Arbeitsaufsicht zu stärken. Aus ersten verfügbaren Daten lässt sich ablesen, dass sich die Zahl der durchgeführten Inspektionen erhöht und die Qualität der Inspektionen verbessert haben. Hochrangig besetzte Veranstaltungen sollten die Außenwahrnehmung der Arbeitsministerien auf der nationalen Ebene steigern. Ohne die Unterstützung starker staatlicher Partner sind die Möglichkeiten der Sozialpartner zur Einflussnahme auf die Wirtschafts- und Sozialpolitik beschränkt.


Stärkung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden


277. Die Unterstützung für den Gewerkschaftskongress der Philippinen (TUCP) veranschaulicht beispielhaft die Tätigkeit von ACTRAV. Der


3 Ebd.
andere in diesem Bereich französischsprachige Länder im Rahmen des PAMODEC-Projekts. Im Senegal, wo das Arbeitsgesetz ursprünglich keine Methodik in dieser Frage enthält, hat das Projekt zu einer vernehmlichen Annahme von Kriterien für die Festlegung der gewerkschaftlichen Vertretung auf der nationalen, sektoralen und Unternehmensbene geführt. Diese Kriterien haben mittlerweile auch im geltenden Recht ihren Niederschlag gefunden.


Dreigliedrigkeit und Aufbau von Institutionen


289. Das Projekt zur Förderung der Zusammenarbeit von Management und Beschäftigten (PROMALCO) sollte auf lange Sicht die wirk-


Konfliktverhütung und -beilegung


V. ÜBERSICHT ÜBER DIE TECHNISCHE ZUSAMMENARBEIT

Kasten 5.1
Technische Zusammenarbeit und Dreigliedrigkeit in Sialkot


Es will vor allem die Zusammenhänge zwischen
Kasten 5.2  
Förderung von Konfliktmanagementsystemen im südlichen Afrika und Entwicklung der Wettbewerbsfähigkeit auf Unternehmensebene

Dieses von der Regierung der Schweiz finanzierte Projekt wurde Ende 2006 abgeschlossen. Der zu Mitte der Projektdauer erstellte Evaluierungsbericht gab Auskunft über die bislang erzielten Errungenschaften und enthält Empfehlungen zur Gewährleistung des weiteren Erfolgs:


- In Lesotho wurden die Ziele erreicht. Die Evaluierung ergab, dass die Projektergebnisse sich positiv ausgewirkt haben und nachhaltig sind. Die Aktivitäten wurden entsprechend reduziert.


Insgesamt hatte das Projekt einen positiven Einfluss auf Arbeitskämpfe, die Beziehung zwischen den Sozialpartnern und das gesamte sozialökonomische Umfeld. Die Ergebnisse sind nachhaltiger in den Ländern, die sich dem Projekt zu einem früheren Zeitpunkt anschlossen. Länder, die erst in einer späteren Phase dazu kamen, könnten weitere Unterstützung benötigen.
V. ÜBERSICHT ÜBER DIE TECHNISCHE ZUSAMMENARBEIT


Geberunterstützung

Kasten 5.3
Förderung guter innerbetrieblicher Arbeitsbeziehungen und Stärkung der Kapazität von Arbeitsbeziehungsakteuren in Vietnam

Dieses Projekt leistete einen wichtigen Beitrag zur kontinuierlichen Veränderung des Bewusstseins, der Gesetze und der Praxis in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Vietnam. Zu den Beispielen für die Tätigkeiten des Projekts zählt Folgendes:


Volumen der Mittel für die Bekämpfung der Kinderarbeit oder der Zwangsarbeit.

305. Die unabhängigen sachverständigen Berater für die Erklärung empfahlen, dass im ordentlichen Haushalt ausreichend Mittel für die wirtschaftliche Durchführung von Tätigkeiten in diesem Bereich ausgewiesen werden sollten. Sie empfahlen darüber hinaus, an die Gebergemeinschaft zu appellieren, auf Dauer Sondermittel in substantieller Höhe für die technische Zusammenarbeit bereitzustellen, damit der von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden gemeldete hohe und ständig weiter zunehmende Bedarf an Tätigkeiten zur Schaffung von Kapazität im Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit und mit der Zukunft Beziehungen gedeckt werden kann.

Evaluierungen und gewonnene Erkenntnisse


Kasten 5.4

„Better Factories Cambodia“ – ein wegweisendes Projekt

2001 wurde die IAO gebeten, Unterstützung bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der kambodschani- 

cischen Bekleidungsindustrie zu leisten, die mehr als 340.000 Arbeitnehmer beschäftigt (überwiegend Frauen) und 

80 Prozent der Exporte des Landes produziert. Die IAO begann dieses beispiellose Experiment mit der Zusammenstellung 

eines Teams unabhängiger Arbeitsinspektoren, die unangemeldete Besuche in Bekleidungsfabriken machen und dort 

unter Berücksichtigung so unterschiedlicher Aspekte wie Vereinigungsfreiheit, Löhne, Arbeitszeiten, Sanitäreinrich- 

tungen, Maschinensicherheit und Lärmbekämpfung die Arbeitsbedingungen überprüfen sollten. Das Projekt entwickelte sich rasch 

weiter und bot schon bald ergänzende Direktunterstützung bei der Mängelbeseitigung für einzelne Fabriken und die 

Schaffung von Kapazität für Gewerkschaften, Arbeitgebervertreter und die Regierung an. Sechs Jahre später hatte diese 

Initiative bemerkenswerte Ergebnisse erzielt. Das Projekt setzt eine dreigleisige Strategie für Überwachung und Berichter- 

stattung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in Fabriken unter Bezugnahme auf das nationale Recht und die internationa- 

len Kernarbeitsnormen um, hilft den Fabriken, durch Zusammenarbeit an der Arbeitsstätte die Arbeitsbedingungen zu 

verbessern und unterstützt den Dialog zwischen den Sozialpartnern und internationalen Einkäufern, um einen rigorosen, 

transparenten und kontinuierlichen Verbesserungsprozess sowie die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu gewähr-

leisten. Zur Stärkung des Dialogs zu einem breiten Themenspektrum wird in jeder an dem Programm teilnehmenden 

Fabrik ein Beratungsausschuss für Produktivitätssteigerung gebildet. Auf der Branchenebene wird das Projekt von einem 

Projektberatungsausschuss geleitet, der sich aus je drei Vertretern der kambodschaniischen Regierung, des Verbands der 

Kambodschanischen Bekleidungshersteller (GMAC) und der kambodschaniischen Gewerkschaftsbewegung zusammen- 

setzt. Wenngleich das Projekt vielleicht nicht die einzige Ursache ist, lohnt es sich zu erwähnen, dass der Grad der 

gewerkschaftlichen Organisierung zwischen 2001 und 2006 von 25 bis 30 auf 43 Prozent zugenommen hat.1 Derweil hat 

Kambodscha starkes und anhaltendes Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum verzeichnet, was zu einem großen Teil 

auf die Leistungsfähigkeit der Bekleidungsindustrie zurückzuführen war.

1 Cambodia: Women and work in the industry; eine gemeinsam von ILO Better Factories Cambodia, The World Bank Justice for the Poor 

Program, CARE International und UNIFEM konzipierte und durchgeführte Studie, 2006, Seite 25.
Die Projekte leisteten Unterstützung oder Ausbildung für mehrere tausend Gewerkschaftsmitglieder, informierten sie über neue Arbeitsgesetze und vermittelten ihnen grundlegende Verhandlungstechniken. Ebenso leisteten die Projekte Unterstützung oder Ausbildung für mehrere tausend Arbeitgeber zu denselben Themen und förderten dreigliedrige Diskussionen über eine Reihe von verschiedenen Problemen.

Die technische Unterstützung der IAO zielt auf nachhaltige Ergebnisse. Ein wichtiger Indikator für die Nachhaltigkeit ist die Entscheidung, die relevanten IAO-Übereinkommen zu ratifizieren und durch die Überarbeitung nationaler Rechtsrahmen internationale Verpflichtungen zu erfüllen. In mehreren Fällen sind neuere Ratifizierungen der Übereinkommen Nr. 87 und 98 mit Beratung und Unterstützung der IAO zustande gekommen. In mehr als einem Dutzend Ländern wurden die Arbeitsgesetze reformiert.


Es ist sehr wichtig, die dreigliedrige Beteiligung an der Definition und Gestaltung von Projekttätigkeiten auf der nationalen bzw. regionalen Ebene zu stärken, besser zu fokussieren und transparenter zu machen. Dies sollte den Verpflichtungscharakter verstärken und die Chancen vergrößern, dass Nachhaltigkeit erzielt wird. Es sollten Anstrengungen unternommen werden, den Dialog und die Reichweite auf alle Ministerien, Abgeordnete und einschlägige Organisationen der Zivilgesellschaft auszudehnen, die zum Erfolg des Projekts beitragen können; die Rolle der unmittelbar beteiligten dreigliedrigen Mitgliedsgruppen sollte dadurch jedoch nicht beeinträchtigt werden. Um ein förderliches Umfeld für Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu schaffen, müssen sich alle Parteien zum dauerhaften Wandel durch Kooperation und Schaffung von Kapazität bekennen.

Die Durchführung des Aktionsplans hat auch zu Erkenntnüssen über einige praktische
Probleme geführt, die gelöst werden müssen. Die sachverständigen Berater für die Erklärung der IAO haben zu den diesbezüglich vorhandenen Schwierigkeiten erklärt, dass z. B. in diesem Bereich viele Dienststellen und Abteilungen involviert sind, jedoch ohne dass eine bestimmte Stelle für die Gestaltung und die Durchführung der technischen Zusammenarbeit und der technischen Unterstützung zuständig wäre. Es bestehen Defizite beim Interesse der Geber, teils aufgrund des Themas und teils, weil es an einer koordinierenden Stelle mangelt. Die Ausgangspunkte müssen neu definiert werden; Ausgangspunkte dürfen nicht zwangsläufig die Ratifizierung oder Sektoren und Arbeitnehmergruppen sein, die nur schwer gewerkschaftlich zu organisieren sind, sondern die Arbeitsbeziehungen und Kollektivverhandlungen oder Tätigkeiten nach Sektoren oder die Stärkung bestehender Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände.

Kapitel VI

Ausblick auf einen Aktionsplan für die nächsten vier Jahre


323. Einige wichtige Fortschritte wurden erzielt, vor allem die Förderung derselben Rechte durch eine Reihe multilateraler Organisationen und internationaler Akteure in ihren Strategien und Ansätzen (beispielsweise durch Entwicklungs- finanzierungsinstitutionen) und durch regionale und bilaterale Handelsabkommen sowie durch Initiativen wie IRV und CSR. Die wichtige, letztlich aber begrenzte technische Unterstützung der IAO hat auch einen positiven Einfluss gehabt. Die IAO muss auf jede erdenkliche Art und mit allen Aktionsmitteln innerhalb ihres Mandats auf alle diese Initiativen aufbauen und zur Verfügung stehen, um andere Akteure zu unterstützen.

324. Seit dem Jahr 2000 werden die Jahresberichte der Regierungen zu den Fortschritten, die sie im Hinblick auf die bessere Achtung und Durchführung grundlegender Rechte gemacht haben, durch die Gruppe unabhängiger sachverständiger Berater geprüft. Aufgrund der mit der technischen Zusammenarbeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO gesammelten Erfahrungen hat die Gruppe kommentiert, dass unabhängig von zwischen Ländern mögli- cherweise bestehenden Unterschieden bei den Strategien zur Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte eine Reihe von Elementen berücksichtigt werden sollte:
   a) die Wechselbeziehungen der vier grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die in der Praxis einander verstärken, und diesbe- züglich die zentrale Rolle der Vereinigungs- frucht;
   b) die Notwendigkeit, die Rechtssituation und die Situation in der Praxis zu beurteilen, sowie die Notwendigkeit für alle drei Sozialpartner, insbesondere für die Regierungen,
bestehende Probleme im Hinblick auf die Durchführung dieser Prinzipien und Rechte aus der Welt zu schaffen;

c) die notwendige Förderung der Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 87 und 98, bei denen derzeit die Gefahr besteht, dass sie, was die Zahl der Ratifizierungen betrifft, gegenüber den anderen grundlegenden Übereinkommen zurückbleiben;

d) die notwendige Ausweitung des Angebots an technischer Zusammenarbeit als Beitrag zur Verwirklichung grundlegender Prinzipien und Rechte im Rahmen von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit;

e) die Notwendigkeit von Ausbildung und Schaffung von Kapazität, um Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu befähigen, grundlegende Rechte wirksam zu fördern, sowie ihrer Beteiligung während des gesamten Durchführungsprozesses und des Austauschs über diesbezügliche Erfahrungen, die als Erfolg eingestuft werden können;

f) die Notwendigkeit, weiterhin denjenigen Industriesektoren sowie Kategorien von Arbeitnehmern und Arbeitgebern besondere Aufmerksamkeit zu widmen, welche diese Aufmerksamkeit benötigen, und das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen auf diejenigen auszuweiten, die sie derzeit nicht in Anspruch nehmen können.

325. Seit dem ersten Gesamtbericht zu diesem Thema im Jahr 2000 war klar, was getan werden muss: Die Ratifizierung und die wirksame Durchführung der internationalen Arbeitsnormen in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen müssen gefördert werden; für die Mitgliedsgruppen müssen in Bereichen Dienstleistungen erbracht werden, die ihnen helfen, diese Prinzipien zu verwirklichen, und die Wissensbasis der IAO muss verbessert werden, damit sie besser in der Lage ist, diese Aufgaben und ihre Förderarbeit wahrzunehmen. Bei der Behandlung der Vorlage über Kollektivverhandlungen und die Agenda für menschenwürdige Arbeit hat der Verwaltungsrat der IAO diese grundlegende Agenda im November 2007 noch einmal bekräftigt. Im gleichen Geist und im Lichte der Feststellungen dieses Berichts wird sich das zukünftige Vorgehen weiter auf die drei nachstehend aufgeführten Schlüsselbereiche konzentrieren müssen.


1 IAA: Kollektivverhandlungen und die Agenda für menschenwürdige Arbeit, Verwaltungsrat, 300. Tagung, Genf, Nov. 2007, GB 300/ESP/1.
VI. AUSBLICK AUF EINEN AKTIONSPLAN FÜR DIE NÄCHSTEN VIER JAHRE


Die Internationale Arbeitskonferenz,
in der Erwägung, dass die Gründung der IAO
in der Überzeugung erfolgte, dass soziale Gerecht-
igkeits eine wesentliche Voraussetzung für einen
dauerhaften Welt-Frieden ist;
in der Erwägung, dass wirtschaftliches
Wachstum wesentlich ist, aber nicht ausreicht, um
Gerechtigkeit, sozialen Fortschritt und die Besei-
tigung von Armut zu gewährleisten, was bestätigt,
dass die IAO starke Sozialpolitiken, Gerechtigkeit
und demokratische Institutionen fördern muss;
in der Erwägung, dass die IAO mehr als je
zuvor alle ihre Mittel der Normensetzung, der
technischen Zusammenarbeit und der Forschung
in allen ihren Zuständigkeitsbereichen, insbeson-
dere im Bereiche der Beschäftigung, der Berufsbil-
dung und der Arbeitsbedingungen, einsetzen
sollte, um dafür zu sorgen, dass im Rahmen einer
globalen Strategie für wirtschaftliche und soziale
Entwicklung sich die Wirtschafts- und Sozialpoli-
tiken gegenseitig verstärken, damit eine breit
angelegte dauerhafte Entwicklung geschaffen
wird;
in der Erwägung, dass die IAO den Pro-
blemen von Personen mit besonderen sozialen
Bedürfnissen, insbesondere der Arbeitslosen und
der Wanderarbeitnehmer, besondere Aufmerk-
samkeits schenken und internationale, regionale
und nationale Anstrengungen zur Lösung ihrer
Probleme mobilisieren und ermutigen und wirk-
same Politiken zur Schaffung von Arbeitsplätzen
fördern sollte;
in der Erwägung, dass bei dem Streben nach
dem Gleichlauf von sozialem Fortschritt und wirt-
schaftlichem Wachstum der Garantie der grund-
legenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
eine ganz besondere Bedeutung zukommt, indem
den Betreffenden selbst die Möglichkeit gegeben
wird, frei und mit gleichen Chancen einen gerech-
ten Anteil an dem Wohlstand zu fördern, zu
dessen Schaffung sie beigetragen haben, und ihr
menschliches Potential voll zu verwirklichen;
in der Erwägung, dass die IAO die durch ihre
Verfassung beauftragte internationale Organisa-
tion und das zuständige Gremium im Bereich der
Setzung und Behandlung internationaler Arbeits-
normen ist und universelle Unterstützung und
Anerkennung bei der Förderung grundlegender
Rechte bei der Arbeit als Ausdruck ihrer Ver-
fassungsgrundsätze genießt;
in der Erwägung, dass es angesichts der
zunehmenden wirtschaftlichen Verflechtung
unbedingt erforderlich ist, den unveränderlichen
Charakter der in der Verfassung der Organisation
verankerten grundlegenden Prinzipien und Rechte
erneut zu bekraftigen und ihre universelle
Anwendung zu fördern;
1. Weist darauf hin:
   a) dass mit dem freien Beitritt zur IAO alle
      Mitglieder die in ihrer Verfassung und in der
      Erklärung von Philadelphia niedergelegten
      Grundsätze G 
   b) dass diese Grundsätze und Rechte in Form
      von konkreten Rechten und Pflichten in
      innerhalb wie außerhalb der IAO als grund-
      legend anerkannten Übereinkommen zum
      Ausdruck gebracht und entwickelt worden
   2. Erklärt, dass alle Mitglieder, auch wenn
      sie die betreffenden Übereinkommen nicht rati-
      fiziert haben, allein aufgrund ihrer Mitgliedschaft
      in der Organisation verpflichtet sind, die Grunds-
     ätze betreffend die grundlegenden Rechte, die
      Gegenstand dieser Übereinkommen sind, in
VEREINIGUNGSFREIHEIT IN DER PRAXIS: GESAMMELTE ERFARUNGEN

...gutem Glauben und gemäß der Verfassung einzuhalten, zu fördern und zu verwirklichen, nämlich:
a) die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen;
b) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;
c) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit;
d) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

3. Anerkennt die Verpflichtung der Organisation, ihre Mitglieder entsprechend deren erwiesenen und zum Ausdruck gebrachten Bedürfnissen zu unterstützen, um diese Ziele zu erreichen, indem sie ihre verfassungsmäßigen, operativen und budgetären Mittel voll einsetzt, einschließlich der Mobilisierung externer Mittel und Unterstützung, und indem sie andere internationale Organisationen, mit denen die IAO gemäß Artikel 12 ihrer Verfassung Beziehungen aufgenommen hat, dazu ermutigt, diese Anstrengungen zu unterstützen:
a) durch das Angebot von technischer Zusammenarbeit und von Beratungsdiensten zur Förderung der Ratifizierung und Durchführung der grundlegenden Übereinkommen;
b) durch Unterstützung derjenigen Mitglieder, die noch nicht in der Lage sind, die Gesamtheit oder einige dieser Übereinkommen zu ratifizieren, bei ihren Bemühungen um die Einhaltung, Förderung und Verwirklichung der Grundsätze betreffend die grundlegenden Rechte, die Gegenstand dieser Übereinkommen sind; und
c) durch Unterstützung der Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen um die Schaffung eines für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung günstigen Umfelds.

4. Besitzt, dass im Hinblick auf die volle Verwirklichung dieser Erklärung förderliche, glaubwürdige und wirkungsvolle Folgemaßnahmen entsprechend den im Anhang dargelegten Modalitäten eingerichtet werden, die als Bestandteil dieser Erklärung anzusehen sind.


Anhang. Folgemaßnahmen zur Erklärung

I. Gesamtzweck

2. Im Einklang mit diesem Ziel, das rein Förderungscharakter hat, werden diese Folgemaßnahmen die Ermittlung von Bereichen ermöglichen, in denen die Unterstützung der Organisation durch ihre Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit für ihre Mitglieder von Nutzen sein kann, um ihnen bei der Verwirklichung dieser grundlegenden Prinzipien und Rechte behilflich zu sein. Sie sind kein Ersatz für die bestehenden Überwachungsmechanismen und sollen deren Funktionieren nicht behindern; infolgedessen werden spezifische Situationen, die in den Zuständigkeitsbereich jener Mechanismen fallen, im Rahmen dieser Folgemaßnahmen nicht geprüft oder erneut geprüft.

3. Die beiden Aspekte dieser Folgemaßnahmen, die nachstehend beschrieben werden, beruhen auf bestehenden Verfahren: Die jährlichen Folgemaßnahmen betreffend nichtratifizierte grundlegende Übereinkommen werden lediglich eine gewisse Anpassung der derzeitigen Anwendungsmodalitäten von Artikel 19 Absatz (5) e) der Verfassung erfordern; und der Gesamtbereich wird dazu dienen, aus den gemäß der Verfassung durchgeführten Verfahren den besten Nutzen zu ziehen.

II. Jährliche Folgemaßnahmen betreffend nichtratifizierte grundlegende Übereinkommen

A. Zweck und Umfang
1. Der Zweck besteht darin, eine Gelegenheit zu schaffen, jedes Jahr mit Hilfe vereinfachter Verfahren anstelle der vom Verwaltungsrat 1995 eingeführten vierjährlichen Überprüfung die von den Mitgliedern, die noch nicht alle grundlegenden Übereinkommen ratifiziert haben, gemäß der Erklärung unternommenen Anstrengungen zu überprüfen.

2. Die Folgemaßnahmen werden sich jedes Jahr auf die vier Bereiche der grundlegenden Rechte und Prinzipien erstrecken, die in der Erklärung angegeben sind.

B. Modalitäten
1. Die Folgemaßnahmen werden auf den von den Mitgliedern nach Artikel 19 Absatz (5) e) der...
Verfassung angeforderten Berichten beruhen. Die Berichtsformulare werden so abgefasst werden, dass von den Regierungen, die nicht eines oder mehrere der grundlegenden Übereinkommen ratifiziert haben, Informationen über etwaige Änderungen in ihrer Gesetzgebung und Praxis eingeholt werden, wobei Artikel 23 der Verfassung und die übliche Praxis berücksichtigt werden.

2. Diese vom Amt zusammengestellten Berichte werden vom Verwaltungsrat überprüft werden.

3. Im Hinblick auf die Vorlage einer Einführung zu den auf diese Weise zusammengestellten Berichten, in der die Aufmerksamkeit auf Aspekte gelenkt wird, die eine eingehendere Diskussion erfordern könnten, kann das Amt auf eine vom Verwaltungsrat zu diesem Zweck eingesetzte Sachverständigengruppe zurückgreifen.

IV. Folgendes gilt als vereinbart:

1. Es werden Vorschläge für Änderungen der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats und der Konferenz unterbreitet werden, die erforderlich sind, um die vorstehenden Bestimmungen durchzuführen.

2. Die Konferenz wird das Funktionieren dieser Folgemaßnahmen unter Berücksichtigung der gewonnenen Erfahrungen zu gegebener Zeit überprüfen, um zu beurteilen, ob sie den in Teil I dargelegten Gesamtzweck ausreichend erfüllen.


Zu Urkund dessen haben am 19. Juni 1998 unterschrieben:

Der Präsident der Konferenz
Jean-Jacques Oechslin

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes
Michel Hansenne
Anhang II
Wortlaut der materiellen Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 87

Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach San Francisco einberufen wurde und am 17. Juni 1948 zu ihrer einunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, eine Frage, die den siebenten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, in der Form eines Übereinkommens anzunehmen.

Davon ausgehend, dass die Präambel zur Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation die „Anerkennung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit“ unter den Mitteln aufzählt, die geeignet sind, die Lage der Arbeitnehmer zu verbessern und den Frieden zu sichern,

... die Erklärung von Philadelphia erneut bekräftigt hat, dass „Freiheit der Meinungsäußerung und Vereinigungsfreiheit wesentliche Voraussetzungen beständigen Fortschritts“ sind,

... dass die Generalversammlung der Vereinten Nationen sich auf ihrer zweiten Tagung diese Grundsätze zu eigen gemacht und die Internationale Arbeitsorganisation ersucht hat, weiterhin alles zu tun, um die Annahme eines oder mehrerer internationaler Übereinkommen zu ermöglichen,


Teil I. Vereinigungsfreiheit

Artikel 1

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, die folgenden Bestimmungen zur Anwendung zu bringen.

Artikel 2

Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber ohne jeden Unterschied haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, dass sie deren Satzungen einhalten.

Artikel 3

1. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber dürfen im Verwaltungswege weder aufgelöst noch zeitweilig eingestellt werden.

2. Die Behörden haben sich jedes Eingriffes zu enthalten, der geeignet wäre, dieses Recht zu beschränken oder dessen rechtmäßige Ausübung zu behindern.

Artikel 4

Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber dürfen im Verwaltungswege weder aufgelöst noch zeitweilig eingestellt werden.
Artikel 5
Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sind berechtigt, Verbände und Zentralverbände zu bilden und sich solchen anzuschließen. Die Organisationen, Verbände und Zentralverbände haben das Recht, sich internationalen Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber anzuschließen.

Artikel 6
Die Bestimmungen der Artikel 2, 3 und 4 finden auf die Verbände und Zentralverbände von Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber Anwendung.

Artikel 7
Der Erwerb der Rechtspersönlichkeit durch Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, ihre Verbände und Zentralverbände darf nicht an Bedingungen geknüpft werden, die geeignet sind, die Anwendung der Bestimmungen der Artikel 2, 3 und 4 zu beeinträchtigen.

Artikel 8
1. Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber und ihre Organisationen haben sich gleich anderen Personen und organisierten Gemeinschaften bei Ausübung der ihnen durch dieses Übereinkommen zuerkannten Rechte an die Gesetze zu halten.
2. Die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte dürfen weder durch die innerstaatliche Gesetzgebung noch durch die Art ihrer Anwendung geschmälert werden.

Artikel 9
1. Die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt, inwieweit die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte auf das Heer und die Polizei Anwendung finden.

Teil II. Schutz des Vereinigungsrechtes

Artikel 11
Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu treffen, um den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern die freie Ausübung des Vereinigungsrechtes zu gewährleisten.
Anhang III
Wortlaut der materiellen Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 98 ¹

Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen ²

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach San Francisco einberufen wurde und am 17. Juni 1948 zu ihrer einunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.


Artikel 1
1. Die Arbeitnehmer sind vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung in Zusammenhang steht, angemessen zu schützen.

2. Dieser Schutz ist insbesondere gegenüber Handlungen zu gewähren, die darauf gerichtet sind, a) die Beschäftigung eines Arbeitnehmers davon abhängig zu machen, daß er keiner Gewerkschaft beitritt oder aus einer Gewerkschaft austritt, b) einen Arbeitnehmer zu entlassen oder auf sonstige Weise zu benachteiligen, weil er einer Gewerkschaft angehört oder weil er sich außerhalb der Arbeitszeit oder mit Zustimmung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit gewerkschaftlich betätigt.

Artikel 2


Artikel 3
Soweit erforderlich, sind den Landesverhältnissen angepaßte Einrichtungen zu schaffen, um den Schutz des Vereinigungsrechtes im Sinne der vorangehenden Artikel zu gewährleisten.

Artikel 4
Soweit erforderlich, sind den Landesverhältnissen angepaßte Maßnahmen zu treffen, um im weitesten Umfang Entwicklung und Anwendung von Verfahren zu fördern, durch die Arbeitgeber oder Organisationen von Arbeitgebern einerseits und Organisationen von Arbeitnehmern andererseits freiwillig über den Abschluß von Gesamt-

1 Der vollständige Wortlaut des Übereinkommens einschließlich der Schlussbestimmungen findet sich unter http://www.ilo.org/iloex/german/docs/convdisp1.htm
2 Dieses Übereinkommen trat am 18. Juli 1951 in kraft.
Arbeitsverträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen verhandeln können.

**Artikel 5**

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt, inwieweit die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte auf das Heer und die Polizei Anwendung finden.


**Artikel 6**

Dieses Übereinkommen läßt die Stellung der öffentlichen Beamten unberührt und darf in keinem für die Rechte und die Rechtsstellung dieser Beamten irgendwie nachteiligen Sinn ausgelegt werden.
Anhang IV
Übersicht der Ratifizierungen der Übereinkommen Nr. 87 und 98 und der im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung vorgelegten Jahresberichte (Stand: 1. Januar 2008)

Nr. 87 – Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
Nr. 98 – Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949

Erläuterungen der Symbole in der Übersicht
✓: Übereinkommen ratifiziert  ✗: Übereinkommen nicht ratifiziert  n/a: nicht anwendbar

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mitgliedstaaten</th>
<th>Ratifizierungen 2008</th>
<th>Ratifizierungen 2008 Jahresbericht vorgelegt ¹</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Afghani stan</td>
<td>✗ ✗</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Ägypten</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Albanien</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Algerien</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Angola</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Antigua und Barbuda</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Äquatorialguinea</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Argentinien</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Armenien</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Aserbajdschan</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Äthiopien</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Australien</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Bahamas</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Bahrain</td>
<td>✗ ✗</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Bangladesch</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Barbados</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Belarus</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Belgien</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Belize</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Benin</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mitgliedstaaten</th>
<th>Ratifizierungen 2008</th>
<th>Ratifizierungen 2008 Jahresbericht vorgelegt ¹</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bolivien</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Bosnien-Herzegowina</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Botsuana</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Brasilien</td>
<td>✗ ✓</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Brunei Darussalam</td>
<td>✗ ✗</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Bulgari en</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Burkina Faso</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Burundi</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Chile</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>China</td>
<td>✗ ✗</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Costa Rica</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Côte d’Ivoire</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Dänemark</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Dem. Rep. Kongo</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Deutschland</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Die ehem. jugoslaw. Rep. Mazedonien</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Dominica</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Dominik. Republik</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Dschibuti</td>
<td>✓ ✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Mitgliedstaaten Ratifizierungen 2008

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mitgliedstaaten</th>
<th>Ratifizierungen</th>
<th>2008 Jahresbericht vorgelegt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ecuador</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>El Salvador</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Eritrea</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Estland</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Fidschi</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Finnland</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Frankreich</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Gabun</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Gambia</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Georgien</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Ghana</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Grenada</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Griechenland</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Guatemala</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Guinea</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Guinea-Bissau</td>
<td>✗ ✔️</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Guyana</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Haiti</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Honduras</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Indien</td>
<td>✗ ✗</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Indonesien</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Islamische Rep. Iran</td>
<td>✗ ✗</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Irland</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Islam. Republik Irak</td>
<td>✗ ✔️</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Island</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Israel</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Italien</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Jamaika</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Japan</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Jemen</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Jordanien</td>
<td>✗ ✔️</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Kambodscha</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Kamerun</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Kanada</td>
<td>✔️ ✗</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Kap Verde</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Kasachstan</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Katar</td>
<td>✗ ✗</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Kenia</td>
<td>✗ ✔️</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Kirgististan</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Kiribati</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Mitgliedstaaten Ratifizierungen 2008

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mitgliedstaaten</th>
<th>Ratifizierungen</th>
<th>2008 Jahresbericht vorgelegt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kolumbien</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Komoren</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Kongo</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Republik Korea</td>
<td>✗ ✗</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Kroatien</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Kuba</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Kuwait</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Laot. Demokratische Volksrepublik</td>
<td>✗ ✗</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Lesotho</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Lettland</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Libanon</td>
<td>✗ ✔️</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Liberia</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Libysch-Arabische Descharahirja</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Litauen</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Luxemburg</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Madagaskar</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Malawi</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Malaysia</td>
<td>✗ ✔️</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Mali</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Malta</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Marokko</td>
<td>✗ ✔️</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Marshallinseln</td>
<td>✗ ✗</td>
<td>Neues Mitglied</td>
</tr>
<tr>
<td>Mauretanien</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Mauritius</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Mexiko</td>
<td>✔️ ✗</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Republik Moldau</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Mongolei</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Rep. Montenegro</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Mosambik</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Myanmar</td>
<td>✔️ ✗</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Namibia</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Nepal</td>
<td>✗ ✔️</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Neuseeland</td>
<td>✗ ✔️</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Nicaragua</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Niederlande</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Niger</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Nigeria</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Norwegen</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Österreich</td>
<td>✔️ ✔️</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Mitgliedstaaten</td>
<td>Ratifizierungen</td>
<td>2008 Jahresbericht vorgelegt ¹</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------------</td>
<td>-----------------</td>
<td>--------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Oman</td>
<td>×</td>
<td>×</td>
</tr>
<tr>
<td>Pakistan</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
</tr>
<tr>
<td>Panama</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Papua-Neuguinea</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Paraguay</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Peru</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Philippinen</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Polen</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Portugal</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Ruanda</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Rumänien</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Russ. Föderation</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Saint Kitts und Nevis</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Saint Lucia</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Saint Vincent und die Grenadinen</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Salomon-Inseln</td>
<td>×</td>
<td>×</td>
</tr>
<tr>
<td>Sambia</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Samoa</td>
<td>×</td>
<td>×</td>
</tr>
<tr>
<td>San Marino</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>São Tomé und Príncipe</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Saudiarabien</td>
<td>×</td>
<td>×</td>
</tr>
<tr>
<td>Schweden</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Schweiz</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Senegal</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Serbien</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Seschellen</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Sierra Leone</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Simbabwe</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Singapur</td>
<td>×</td>
<td>✓</td>
</tr>
<tr>
<td>Slowakei</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Slowenien</td>
<td>✓</td>
<td>n/a</td>
</tr>
<tr>
<td>Somalia</td>
<td>×</td>
<td>×</td>
</tr>
<tr>
<td>Spanien</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anhang V
Entschließung von 1952 über die Unabhängigkeit der Gewerkschaftsbewegung

Angenommen am 26. Juni 1952

Die Internationale Arbeitskonferenz

hat auf ihrer letzten Tagung in internationalen Übereinkommen und Empfehlungen Grundsätze für die Einführung der Vereinigungsfreiheit und
guter Arbeitsbeziehungen aufgestellt,

ist der Auffassung, dass eine stabile, freie und
unabhängige Gewerkschaftsbewegung eine
wesentliche Voraussetzung für gute Arbeitsbeziehungen ist und ganz allgemein zur Verbesserung

der sozialen Verhältnisse in jedem Land beitragen sollte,

stellt fest, dass es hinsichtlich der Beziehungen zwischen der Gewerkschaftsbewegung und
den politischen Parteien je nach Land zwangsläufig erhebliche Unterschiede gibt,

ist der Meinung, dass eine politische Zugehörigkeit oder politische Betätigung der Gewerkschaften von den innerstaatlichen Verhältnissen

dem Land abhängen,

vertritt nichtsdestoweniger die Ansicht, dass es bestimmte Grundsätze gibt, die auf diesem Gebiet aufgestellt werden sollten und die zum Schutz der Freiheit und Unabhängigkeit der Gewerkschaftsbewegung und ihrer grundlegenden Aufgabe, die sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse der Arbeitnehmer zu verbessern,
unbedingt erforderlich sind,

nimmt heute, am 26. Juni 1952, auf ihrer fünfunddreißigsten Tagung die folgende Entschließung an:

1. Grundlegende und bleibende Aufgabe der Gewerkschaftsbewegung ist die Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse der Arbeitnehmer.

2. Die Gewerkschaften haben auch eine wichtige Rolle in Zusammenarbeit mit anderen Organen bei der Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung und der Gemeinschaft insgesamt in jedem Land zu spielen.


4. Voraussetzung für diese Freiheit und Unabhängigkeit ist u.a., dass die Gewerkschaften Mitglieder ungeachtet ihrer Rasse, ihrer Herkunft oder ihrer politischen Zugehörigkeit aufnehmen


und ihre gewerkschaftlichen Ziele auf der Grundlage der Solidarität und der sozialen und wirtschaftlichen Interessen aller Arbeitnehmer verfolgen.

5. Wenn Gewerkschaften in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis ihrer jeweiligen Länder und auf Beschluss ihrer Mitglieder beschließen, Beziehungen zu einer politischen Partei aufzunehmen oder verfassungsmäßige politische Maßnahmen als Mittel zur Förderung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Ziele zu ergreifen, sollten derartige politische Beziehungen oder Maßnahmen nicht so beschaffen sein, dass sie das Fortbestehen der Gewerkschaftsbewegung oder ihrer sozialen und wirtschaftlichen Aufgaben unabhängig von politischen Veränderungen in dem jeweiligen Land gefährden.

6. Regierungen, die zwecks Durchführung ihrer Wirtschafts- und Sozialpolitik eine Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften anstreben, sollten anerkennen, dass der Wert dieser Zusammenarbeit weitgehend von der Freiheit und Unabhängigkeit der Gewerkschaftsbewegung als wesentlichem Faktor zur Förderung des sozialen Fortschritts abhängt, und sollten nicht den Versuch unternehmen, die Gewerkschaftsbewegung in ein Instrument zur Förderung politischer Ziele zu verwandeln oder in die normalen Aufgaben einer Gewerkschaftsbewegung eingreifen, weil diese eine freigewählte Beziehung zu einer politischen Partei eingegangen ist.
Anhang VI
Entschließung von 1970 betreffend die gewerkschaftlichen Rechte und ihre Beziehungen zu den bürgerlichen Freiheiten

Angenommen am 25. Juni 1970

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation geht von den folgenden Erwägungen aus:

In der Präambel zur Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation wird die Anerkennung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit als eines der Ziele der Organisation verkündet;
in der Erklärung von Philadelphia, die einen integrierenden Teil der Verfassung bildet, wird verkündet, dass Freiheit der Meinungsaussprache und Vereinigungsfreiheit wesentliche Voraussetzungen beständiger Fortschritts sind, und auf andere mit der Menschenwürde unlösbar verbundene grundlegende Menschenrechte hingewiesen;
die Internationale Arbeitsorganisation hat grundlegende Normen der Vereinigungsfreiheit zu gewerkschaftlichen Zwecken im Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und im Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, aufgestellt;
ohne staatliche Unabhängigkeit und politische Freiheit kann es gewerkschaftliche Rechte im vollen und echten Sinne nicht geben;
die Gewerkschaften, sofern sie im Vollbesitz ihrer Rechte sind, sind ein wesentlicher Faktor für die Erreichung des in der Verfassung der IAO verkündeten Ziels eines wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Fortschritts;
die Rechte der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände und der Menschen im Allgemeinen gedeihen in einem Klima des sozialen und wirtschaftlichen Fortschritts;
die Förderung der Rechte der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände steht mit der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung der betreffenden Länder und mit der Gesetzgebung auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene in Beziehung;
nach Artikel 8 des Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, haben sich die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber und ihre Organisationen bei Ausübung der ihnen durch dieses Übereinkommen zuerkannten Rechte an die Gesetze zu halten, doch dürfen diese Rechte weder durch die innerstaatliche Gesetzgebung noch durch die Art ihrer Anwendung geschmälert werden; dieser Grundsatz sollte auch beachtet werden, wenn Gewerkschaften Verantwortung im Interesse des Gemeinwohls übernehmen;
es wird auf die Entwicklung hingewiesen, die auf verschiedenen Gebieten stattgefunden hat, und auf die Tatsache, dass sich die gegenwärtige Tagung der Konferenz mit der Frage des Schutzes und der Erleichterungen für Gewerkschaftsvertreter befasst hat;
es ist bedauerlich, dass 45 Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, noch nicht ratifiziert haben und dass 32 Mitglieder das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, noch nicht ratifiziert haben, und beklagenswert, dass einige dieser Staaten die in diesen Urkunden festgelegten Grundsätze verletzen und einschränken;
zu beklagen ist auch, dass unter den Mitgliedstaaten, die diese Übereinkommen ratifiziert haben, einige sie noch nicht voll anwenden und andere sie verletzen;
die Überwachungsgänge der IAO und insbesondere der Verwaltungsratsausschuss für Vereinigungsfreiheit haben aufgrund der bestehenden Normen zusätzliche Beschlüsse in Bezug auf Einschränkungen der gewerkschaftlichen Rechte gefasst, die sich auch auf bestimmte bürgerliche Freiheiten beziehen;

die Möglichkeiten für den Schutz der gewerkschaftlichen Rechte würden vergrößert, wenn die IAO diese Beschlüsse der Öffentlichkeit in weitestem Maß bekanntmachte;

die Frage des Schutzes der bürgerlichen Freiheiten an sich fällt in die Zuständigkeit der Vereinten Nationen, auf der Grundlage der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der Weltpakte für bürgerliche und politische Rechte und für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, und die rasche Ratifikation und Anwendung dieser Pakte ist für die Verstärkung des Schutzes der gewerkschaftlichen Rechte von größter Bedeutung;

es bestehen fest verankerte, weltweit anerkannte Grundsätze, in denen die grundlegenden Garantien der bürgerlichen Freiheiten definiert werden und die ein von allen Völkern und Staaten zu erreichendes Ideal bilden sollten, Grundsätze, wie sie insbesondere in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und in Weltpakten für Menschenrechte verkündet werden, doch wird die Einhaltung der in diesen Weltpakten aufgestellten Normen für die Staaten erst mit der Ratifikation und dem Inkrafttreten der Pakte zu einer bindenden Verpflichtung;

Die Internationale Arbeitskonferenz:

1. erkennt an, dass die den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden zuerkannten Rechte auf der Achtung jener bürgerlichen Freiheiten beruhen müssen, die insbesondere in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und im Weltpakt für bürgerliche und politische Rechte verkündet worden sind, und dass das Nichtvorhandensein dieser bürgerlichen Freiheiten den Begriff der gewerkschaftlichen Rechte jedes Sinnegehalts beraubt;

2. legt besonderes Gewicht auf die folgenden, in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte definierten bürgerlichen Freiheiten, die für die normale Ausübung der gewerkschaftlichen Rechte wesentlich sind:

a) das Recht auf Freiheit und Sicherheit der Person und das Recht, nicht willkürlich festgenommen und in Haft gehalten zu werden;
b) das Recht auf freie Meinungsausübung und insbesondere die Freiheit, Meinungen unangefochtene anzuzeigen und Ideen mit allen Verständigungsmitteln ohne Rücksicht auf Grenzen zu suchen, zu empfangen und zu verbreiten;
c) die Versammlungsfreiheit;
d) das Recht auf ein der Biligkeit entsprechendes Verfahren vor einem unabhängigen und unparteiischen Gericht;
e) das Recht auf Schutz des Eigentums der Gewerkschaften.

3. bestätigt erneut die besondere Zuständigkeiild der IAO – innerhalb des Verbandes der Vereinten Nationen – auf dem Gebiet der Vereinigungsfreiheit und der gewerkschaftlichen Rechte (Grundsätze, Normen, Überwachungsverfahren) und der damit verbundenen bürgerlichen Freiheiten;

4. unterstreicht die Verantwortung, die den Vereinten Nationen für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte im Allgemeinen sowie der politischen und bürgerlichen Freiheiten in der ganzen Welt zukommt;

5. gibt ihrer tiefen Beunruhigung über die wiederholten Verletzungen der gewerkschaftlichen Rechte und anderer Menschenrechte Ausdruck und verurteilt sie;

6. fordert alle Mitgliedstaaten, die dies noch nicht getan haben, auf, die Weltpakte der Vereinten Nationen für bürgerliche und politische Rechte und für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte zu ratifizieren und anzuwenden, und ersucht die Vereinten Nationen, gleichfalls in diesem Sinne tätig zu sein;

7. ersucht den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, die Anstrengungen der IAO energisch fortzuführen, die auf die vollständige Dekolonialisierung im Sinne der von den Vereinten Nationen angenommenen Erklärung zu dieser Frage abzielten;

8. ersucht den Verwaltungsrat, seine Anstrengungen zu erweitern und zu intensivieren, die auf die Beseitigung von Praktiken gerichtet sind, die in mehreren Ländern, darunter Länder und Gebieten unter einem Kolonialregime oder einer ausländischen Herrschaft in irgendeiner Form, noch immer bestehen und die eine Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der Nationalität und der politischen und gewerkschaftlichen Meinung darstellen;

9. bekräftigt erneut ihren Glauben an die Grundsätze, von denen das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen,
1949, inspiriert sind, und fordert mit Nachdruck, dass alle Mitgliedstaaten, die dies noch nicht getan haben, diese Übereinkommen ratifizieren und bis zum Zeitpunkt der Ratifikation gewährleisten, dass die in diesem Übereinkommen enthaltenen Grundsätze eingehalten und in ihrer innerstaatlichen Gesetzgebung beachtet werden;

10. ersucht den Verwaltungsrat, sobald als möglich die notwendigen Schritte im Sinne der Entschließung von 1964 zu unternehmen, um in die Verfassung der IAO die in diesem Übereinkommen enthaltenen wesentlichen Grundsätze betreffend die gewerkschaftliche Freiheit aufzunehmen;

11. ersucht den Verwaltungsrat, er möge den Generaldirektor anweisen, die vom Ausschuss für Vereinigungsfreiheit gefassten zusätzlichen Beschlüsse zu veröffentlichen und in kurzerfasster Form in weiten Kreisen zu verbreiten;

12. ersucht den Verwaltungsrat, dafür zu sorgen, dass die Grundsätze und Normen der IAO betreffend die gewerkschaftlichen Rechte weiteren Kreisen bekannt werden, indem er zu diesem Zweck insbesondere Regionalkonferenzen, Seminare, Bildungsprogramme für Arbeitnehmer und Arbeitgeber usw. veranstaltet;

13. ersucht den Generaldirektor des IAA, er möge die Unterstützung der IAO für die Maßnahmen der Vereinten Nationen auf dem Gebiet der Menschenrechte zum Ausdruck bringen und die Aufmerksamkeit der geeigneten Organe der Vereinten Nationen auf die Beziehungen lenken, die zwischen den gewerkschaftlichen Rechten und den bürgerlichen Freiheiten bestehen;

14. ersucht den Verwaltungsrat, alle Anstrengungen zu unternehmen, um die Verfahre der IAO zu stärken, die dazu bestimmt sind, die Einhaltung der Grundsätze der IAO betreffend die Vereinigungsfreiheit und die gewerkschaftlichen Rechte seitens der Mitgliedstaaten zu gewährleisten;

15. ersucht den Verwaltungsrat, er möge den Generaldirektor anweisen, weitere umfassende Studien durchzuführen und Berichte über Gesetzgebung und Praxis auf dem Gebiet der Vereinigungsfreiheit und der gewerkschaftlichen Rechte und der damit zusammenhängenden bürgerlichen Freiheiten, soweit sie im Zuständigkeitsbereich der IAO liegen, auszuarbeiten, damit weitere Maßnahmen zur Gewährleistung der vollen und universellen Achtung der gewerkschaftlichen Rechte im weitesten Sinne in Erwägung gezogen werden können.

Zu diesem Zweck sollten die folgenden Fragen besonders beachtet werden:

– das Recht der Gewerkschaften, ihre Tätigkeit in Betrieben und anderen Arbeitsstätten auszuüben;

– das Recht der Gewerkschaften, über Löhne und alle anderen Arbeitsbedingungen Verhandlungen zu führen;

– das Recht der Gewerkschaften auf Mitbestimmung in den Betrieben und der Wirtschaft im Allgemeinen;

– das Streikrecht;

– das Recht, unbehindert an gewerkschaftlichen Tätigkeiten auf innerstaatlicher und internationaler Ebene teilzunehmen;

– das Recht auf Unverletzlichkeit der gewerkschaftlichen Räume sowie des Schrift- und Telefonverkehrs der Gewerkschaften;

– das Recht auf Schutz der Finanzmittel und des Vermögens der Gewerkschaften gegen behördlichen Zugriff;

– das Recht der Gewerkschaften auf Zutritt zu den Massenmedien;

– das Recht auf Schutz gegen Diskriminierung in Bezug auf die Gewerkschaftszugehörigkeit und gewerkschaftliche Betätigung;

– das Recht auf Zutritt zu freiwilligen Eingangs- und Schiedsverfahren;

– das Recht auf Arbeiterbildung und Fortbildung;

16. ersucht den Verwaltungsrat, unter Berücksichtigung der vom IAA ausgearbeiteten Studien und Berichte in die Tagesordnung einer künftigen Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz eine oder mehrere Fragen aufzunehmen, die den Gegenstand neuer Urkunden zur Erweiterung der gewerkschaftlichen Rechte bilden und dabei jene bürgerlichen Freiheiten berücksichtigen könnten, die die Voraussetzung für ihre Ausübung bilden.
### Anhang VII
Zusammenfassende Informationen zu Projekten der technischen Zusammenarbeit

<table>
<thead>
<tr>
<th>Projekt/Region</th>
<th>Ziele</th>
<th>Maßnahmen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Better Factories Cambodia, Kambodscha (Januar 2001-Januar 2009)</td>
<td>Bessere Arbeitsbedingungen in Fabriken</td>
<td>Unabhängige Arbeitsinspektoren, Unterstützung bei der unmittelbaren Beseitigung von Missständen, Schaffung von Kapazität für dreigliedrige Mitgliedsgruppen</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Wirkungsbeispiele

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nachhaltigkeit</th>
<th>Finanzierung</th>
</tr>
</thead>
</table>

<p>| 2. Verringerung der Fertigungsfehler am Ende der Fertigungskette um durchschnittlich 67 Prozent | | |
| 3. Schärfung des Qualitäts- und Produktivitätsbewusstseins auf allen Ebenen der Fabriken | | |
| 4. Besserer Arbeitsschutz und ein besseres Gesamtarbeitsumfeld einschließlich Lohnerhöhungen von bis zu 25 Prozent in einigen Fabriken | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>Projekt/Region</th>
<th>Ziele</th>
<th>Maßnahmen</th>
</tr>
</thead>
</table>
| Stärkung von Arbeitsbeziehungen in Ostafrika (SLAREA), Kenia, Vereinigte Republik Tansania, Uganda 2001-06 | Verwirklichung der Vereinigungsfreiheit durch Anwendung der IAO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98                                                                                                                                                           | 1. Breit zugänglich gemachte neue Arbeitsgesetze, die mit den IAO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 zu den Prinzipien der Vereinigungsfreiheit in Einklang stehen  
2. Wirksamere Wahrnehmung der Aufgaben der Verhütung und Beilegung von Arbeitskonflikten durch die Regierungen der beteiligten ostafrikanischen Länder  
3. Verbesserung der Kapazität von Arbeitnehmerverbänden zur gewerkschaftlichen Organisierung und zur Führung von Kollektivverhandlungen  
4. Wirksamere Wahrnehmung der Aufgaben in Bezug auf Personalwirtschaft, Konfliktbeilegung und Kollektivverhandlungen durch Arbeitgeberverbände |
| Stärkung der Arbeitsbeziehungen/der Kapazität der Arbeitnehmervertretungen, Marokko 2002-08 | Verbesserung der Arbeitsbeziehungen in Marokko, vor allem in den Zielregionen                                                                                                                                                                              | 1. Verbesserte Leistung der Behörde für Arbeitsaufsicht bei der Durchsetzung der Einhaltung des Arbeitsgesetzes  
2. Gestärkte Kapazität der dreigliedrigen Partner für Arbeitnehmer/ Arbeitgeber-Ausschüsse, Kollektivverhandlungen sowie Konfliktverhütung und -beilegung |
| Förderung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Ukraine 2001-05 | Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz                                                                                                                                                                                        | 1. Unterstützung bei Bemühungen in Bezug auf die Reform des Arbeitsgesetzes  
2. Effizientere und wirksamere Arbeitsaufsichtssysteme  
3. Verbesserte Praxis von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen                                                                 |
<table>
<thead>
<tr>
<th>Wirkungsbeispiele</th>
<th>Nachhaltigkeit</th>
<th>Finanzierung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kenia: Wiedereinrichtung der dreigliedrigen Arbeitsbeiräte und Wiedereröffnung der Tom-Mboya-Hochschule für Arbeitnehmer</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Vereinigte Republik Tansania (Festland): Wiedereinrichtung der dreigliedrigen Arbeitsbeiräte und Wiedereröffnung der TUCTA-Hochschule für Arbeitnehmer sowie des Instituts für Sozialarbeit, Verabschiedung neuer Arbeitsgesetze im Jahr 2004</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Vereinigte Republik Tansania (Sansibar): Verabschiedung neuer Arbeitsgesetze im Jahr 2005</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Neueinführung der Auszeichnungen Bester Arbeitgeber und Beste Gewerkschaft des Jahres</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. 536 Arbeitnehmervertreter und Betriebsräte wurden in 23 vom Arbeitnehmerausbildernetzwerk (RFS) durchgeführten Seminaren zu den wichtigsten Bestimmungen des neuen Arbeitsgesetzes geschult.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Verbesserung der Ausstattung regionaler Arbeitnehmervertretungen (Büromöbel und Geräte)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. Für 280 Arbeitsinspektoren wurden 18 regionale Seminare zur Methodik der Arbeitsinspektion durchgeführt.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. Ausarbeitung eines neuen Entwurfs für das Gesetz über Kollektivvereinbarungen</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Ausarbeitung von Gesetzentwürfen zu Arbeitgeberverbänden und Sozialpartnerschaft</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. Ratifizierung des IAO-Übereinkommens (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, und des IAO-Übereinkommens (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. Ausarbeitung von Vorlagen für Kollektivvereinbarungen</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Projekt/Region</td>
<td>Ziele</td>
<td>Maßnahmen</td>
</tr>
<tr>
<td>-------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Festigung der rechtlichen und institutionellen Grundlagen des Sozialdialogs,</td>
<td>Fortsetzung der früheren Tätigkeiten im Bereich der technischen Zusammenarbeit zur Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit durch Institutionenaufbau und Dreigliedrigkeit</td>
<td>Zusammenarbeit mit Sozialpartnern und Regierungsstellen, um die Nachhaltigkeit der Ergebnisse früherer Projekte sicherzustellen</td>
</tr>
<tr>
<td>Ukraine 2006-07</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Förderung guter betrieblicher Arbeitsbeziehungen und Stärkung der Kapazität</td>
<td>Verbesserung der betrieblichen Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmerschaft und Management in ausgewählten Unternehmen</td>
<td>1. Etablierung von Institutionen und Stärkung der Kapazität der Sozialpartner zur Unterstützung und Förderung der Zusammenarbeit</td>
</tr>
<tr>
<td>von Akteuren bei den Arbeitsbeziehungen, Vietnam 2002-06</td>
<td></td>
<td>2. Durchführung eines Aktionsplans auf Betriebs-ebene für die Zusammenarbeit an der Arbeitsstätte und die Konfliktbeilegung in ausgewählten privaten Unternehmen in ausgewählten Provinzen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>3. Entwicklung einheitlicher politischer Rahmenbedingungen für die Arbeitsbeziehungen</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirkungsbeispiele</td>
<td>Nachhaltigkeit</td>
<td>Finanzierung</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------</td>
<td>---------------</td>
<td>-------------</td>
</tr>
<tr>
<td>6. Institutionalisierung der Dreigliedrigkeit</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7. Entwicklung eines EDV-gestützten Arbeitsaufsichts-systems einschließlich Bereitstellung von Gerät und Durchführung von Schulungen</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8. Einrichtung von Informations- und Beratungsstellen bei den Regionalen Arbeitsaufsichtsbehörden, um Unterstützung bei der Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten nach dem nationalen Arbeitsrecht leisten zu können</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9. Durchführung von insgesamt 62 Seminaren mit mehr als 3.300 Teilnehmern</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. Überarbeitung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zu Streiks</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. Beratungsdienstleistungen zu den Arbeitsbeziehungen</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Bereitstellung von Analyseeinrichtungen, um Teilnehmern zu helfen, die Veränderungen des Arbeitsmarkts zu verstehen</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. Schulung einer Kerngruppe von 50 Ausbildern in sieben Provinzen zu Techniken für Arbeitsbeziehungen, beabsichtigte Ausweitung dieser Maßnahme auf Gewerkschaftsführer und Führungskräfte von Unternehmen</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. Aktive Arbeitnehmer/ Arbeitgeber-Ausschüsse in 70 Zielunternehmen</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. Aktualisierte Kollektivvereinbarungen in fast 70 Prozent der Zielunternehmen</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Die Sozialpartner vor Ort wurden geschult, sodass grundlegende Techniken Gewerkschaftsfunktionären und Führungskräfte von Unternehmen von einheimischem Personal vermittelt werden können, was den dauerhaften Wandel fördert. Die etablierten Strukturen, Konzepte und Praktiken werden an Sozialpartner weitergegeben. Diese sind zunehmend bereit, Tätigkeiten zu finanzieren oder Dienstleistungen zu bezahlen. Die Ausbildung wird mit finanzieller Unterstützung durch die Regierung über die ursprünglichen 70 Zielunternehmen hinaus ausgeweitet.</td>
<td></td>
<td>Amerikanisches Arbeitsministerium (1.667.494 US-Dollar)</td>
</tr>
<tr>
<td>Projekt/Region</td>
<td>Ziele</td>
<td>Maßnahmen</td>
</tr>
<tr>
<td>-------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| Verbesserung von Arbeitsystemen im südlichen Afrika (ILSSA) (Botsuana, Lesotho, Namibia, Swasiland, Malawi) 2004-08 | 1. Bessere Einhaltung der nationalen Arbeitsgesetze  
2. Verbesserte Arbeitsbeziehungen                                                                 | 1. Verbesserung des Wissensstands von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Bezug auf die Rechte, Pflichten und Dienstleistungen gemäß den nationalen Arbeitsgesetzen  
2. Wirksamerer Einsatz des nationalen Arbeitsaufsichtssystems  
3. Bessere Nutzung von Konfliktverhütungs- und -beilegungssystemen                                                |
Förderung des Sozialdialogs                                                                 | Stärkung der Kapazität von Arbeitsverwaltung sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Sozialdialog und zur Anwendung von Arbeitsgesetzen  
Förderung der Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 144 und Nr. 150                                                 |
### Wirkungsbeispiele

| Schwarze Kolonne: Entwicklung eines Strategieplans für den sambischen Arbeitgeberverband | Belgien, Frankreich, Italien (1.070.000 US-Dollar) |
| Die Stärkung der Institutionen des Sozialdialogs wird zur Nachhaltigkeit beitragen, weil sie einen kontinuierlichen Prozess dreigliedriger Diskussionen über die für den Übergang notwendigen sozialen und wirtschaftlichen Entscheidungen fördert. |  

<table>
<thead>
<tr>
<th>Wirkungsbeispiele</th>
<th>Nachhaltigkeit</th>
<th>Finanzierung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2. Reform des Arbeitsgesetzes in Sambia</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Beurteilung des Arbeitsgerichts und des Büros des für Arbeitsfragen zuständigen Regierungsbeamten in Botsuana</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. Überprüfung des Arbeitsgesetzes von Lesotho</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. Überprüfung der Arbeitsgesetzgebung in Malawi</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. Überprüfung des sambischen Fabrikgesetzes</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7. Entwicklung eines Strategieplans für den sambischen Arbeitgeberverband</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8. Überprüfung des Handelsgerichts in Swasiland</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9. Entwicklung eines elektronischen Datenbanksystems für die Speicherung von Prüfungsresultaten in Botsuana, Namibia, Swasiland und Lesotho</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10. Ausarbeitung gesetzlicher Bestimmungen für Kollektivrecht in öffentlichen Sektor und eines Entwurfs für die Verfassung eines Verhandlungsrats im öffentlichen Sektor in Botsuana</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11. Entwicklung von Grundsätzen für die Arbeitsausforschung, Prüfungsrichtlinien und Prüfungsformularen sowie eines Verhaltenskodexes für Lesotho</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| Republik Moldau: Änderung des Gesetzes über dreigliedrige Kommissionen für Konsultationen und Kollektivverhandlungen, Bildung der neuen Kommission |  
| Die ehemalige jugoslawischen Republik Mazedonien: Änderung des Gesetzes über die Arbeitsbeziehungen im Jahr 2005 und Registrierung des Arbeitgeberverbands als unabhängige Arbeitgebervereinigung |  
| Montenegro: Die Änderung des Arbeitsgesetzes im Jahr 2004 hatte die Registrierung der unionen der montenegrinischen Arbeitgeber zur Folge. |  
| Rumänien: Ausbildung von Richtern zu den Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98, partielle Reform des Gesetzes über den Sozialdialog |  
| Bosnien-Herzegowina: Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 150 |  

109
<table>
<thead>
<tr>
<th>Projekt/Region</th>
<th>Ziele</th>
<th>Maßnahmen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wirkungsbeispiele</td>
<td>Nachhaltigkeit</td>
<td>Finanzierung</td>
</tr>
<tr>
<td>---------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Erklärung zu einer Gemeinsamen Vereinbarung zwischen der indonesischen Nationalpolizei und den Sozialpartnern über den Aufbau harmonischer und produktiver Arbeitsbeziehungen in Indonesien durch die Anwendung der Polizei-Richtlinien</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Verteilung von 25.000 Exemplaren der Richtlinien an Beamte zuständiger Polizeieinheiten</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. Verteilung von 1.000 Exemplaren der Richtlinien an die Sozialpartner</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. Ausbildung von 30 Beamten mittlerer Dienstgrade als Oberausbilder zum Thema Arbeitskonflikte</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. Ausbildung von 739 Polizeibeamten und 85 Sozialpartnern durch die Oberausbilder</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7. Veröffentlichung eines Ausbildungshandbuchs zu den grundlegenden Rechten bei der Arbeit und der Rolle der Polizei bei Arbeitskonflikten</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. Einrichtung einer Datenbank der technischen Unterstützung zur Förderung der besseren Zusammenarbeit zwischen Regierungen</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Diagnose der Arbeitsverwaltungen in Nicaragua, Honduras, Paraguay, Trinidad und Tobago, Saint Lucia, Peru und Ecuador sowie Entwicklung von Aktionsplänen</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. Verbreitung von Führern, beispielsweise 2006 Veröffentlichung eines Führers für das System der Arbeitsverwaltung in Surinam mit präzisen und zuverlässigen Informationen über die Arbeitsverwaltungssysteme</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. Durchführung horizontaler zwischenstaatlicher Kooperationsaktivitäten</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. Unterstützung bei der Durchführung von Aktionsplänen für die Arbeitsverwaltungen in Honduras, Nicaragua, Ecuador, Jamaica und Peru</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. Entwicklung von Ausbildungsprogrammen zu neuen Verhandlungstechniken und zur Konfliktbeilegung</td>
<td>Nachhaltigkeit ist wahrscheinlich, weil die ausgebildeten Gruppen und Institutionen planen, die Ausbildung unter Einsatz ihrer eigenen Ressourcen fortzusetzen. Es ist jedoch ungewiss, ob der Sozialdialog nach dem Ende des Projekts fortgesetzt werden wird.</td>
<td>(2.000.000 US-Dollar)</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Entwicklung eines Systems zur Archivierung von Kollektivvereinbarungen auf der nationalen Ebene</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Aufnahme des Handbuchs über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in den Lehrplan der Richterakademie</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. Entwicklung einer Ausbildungsmethodik mit dem Titel „Programm für Unternehmensführung mit Gender-Fokus“ (PROFEM)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Projekt/Region</td>
<td>Ziele</td>
<td>Maßnahmen</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------</td>
<td>-------</td>
<td>------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Projekte zur Unterstützung der Anwendung der Erklärung (PAMODEC) 2006-09 (dieselben Länder wie bei PAMODEC I plus Äquatorialguinea, Côte d’Ivoire, Gabun, Guinea, Guinea-Bissau, Kamerun, Kongo, Madagaskar, Mauretanien, Tschad und Zentralafrikanische Republik)</td>
<td>Wie bei PAMODEC I</td>
<td>Dieselben Ziele wie bei PAMODEC I: mehr Aufmerksamkeit für Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie Diskriminierung</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirkungsbeispiele</td>
<td>Nachhaltigkeit</td>
<td>Finanzierung</td>
</tr>
<tr>
<td>-------------------</td>
<td>----------------</td>
<td>--------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Projekt/Region</td>
<td>Ziele</td>
<td>Maßnahmen</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>----------------------------------------------------------------------</td>
<td>------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| Stärkung der Kapazität der Sozialpartner zur Förderung des Sozialdialogs, Jordanien (Phase I: 2002-06) | Entwicklung funktionierender und wirksamer Rahmenbedingungen für die Arbeitsbeziehungen durch die Schaffung von Kapazität der Sozialpartner auf verschiedenen Ebenen und Überarbeitung des nationalen Arbeitsrechts | 1. Stärkung der Rahmenbedingungen für die Arbeitsbeziehungen  
2. Förderung eines geeigneten Rechtsrahmens  
3. Etablierung nachhaltiger und wirksamer Mechanismen für den Sozialdialog  
4. Verbesserung von Kollektivverhandlungen auf nationaler, sektoraler und Unternehmensebene |
| Ein partnerschaftlicher Ansatz zur Verbesserung der Arbeitsbeziehungen in der bangladeschischen Bekleidungsindustrie, Bangladesch März 2002-Juni 2005 | Steigerung der Produktivität durch Anwendung einschlägiger nationaler Arbeitsgesetze und international bewährter Beispiele aus der Praxis in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch | • Schaffung von Kapazität beim Verband der Bekleidungsproduzenten und -exporteure von Bangladesch (BGMEA), um ihn zu befähigen, in der Branche Verbesserungen herbeizuführen  
• Ausbildung zur Förderung und Überwachung nationaler Gesetze und international bewährter Beispiele aus der Praxis  
• Ausbildung von Fabrikleitern und Arbeitnehmern zu einschlägigen Themen  
• Entwicklung eines Überwachungssystems zur Fortschrittsmessung in einer repräsentativen Auswahl von Bekleidungsfabriken und  
• Nachweis eines positiven Zusammenhangs zwischen verbesserten Arbeitsbeziehungen sowie Arbeitsbedingungen auf der einen und höherer Produktivität auf der anderen Seite |
<table>
<thead>
<tr>
<th>Wirkungsbeispiele</th>
<th>Nachhaltigkeit</th>
<th>Finanzierung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ausarbeitung eines Entwurfs für ein überarbeitetes Arbeitsgesetz, das in Kürze ins Parlament eingebracht werden dürfte.</td>
<td>• Entwicklung eines Reservoirs an nationalen Experten</td>
<td>Amerikanisches Arbeitsministerium (1.387.240 US-Dollar), Finanzierung des neuen Projekts durch Spanien (1.000.000 Euro)</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausarbeitung eines Entwurfs für Regeln einer dreigliedrigen Arbeitskommission und Unterzeichnung der Vereinbarung über die Bildung der Kommission im Mai 2007</td>
<td>• Die Einrichtung eines gut ausgestatteten Ausbildungsräums dürfte sowohl den Ruf als auch die Nachhaltigkeit der Projektaktivitäten verbessern.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Schaffung von Kapazität der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsaufsichtsbehörde sowie Einrichtung eines Ausbildungszentrums</td>
<td>• Die Bildung einer Nationalen Kommission dürfte gewährleisten, dass die Wirkung einiger zentraler Maßnahmen des Projekts von Bestand sein wird.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Das Projekt führte Verbesserungen in einzelnen Fabriken herbei, indem es Probleme aufzeigte, die der Lösung bedurften, einen Arbeitsstättenverbesserungsplan für jedes Problem entwickelte und Fabrikleiter bezüglich der Durchführung von Verbesserungen beriet. Insgesamt führte das Projekt fast 2.400 vollständige und fast 1.400 partielle Verbesserungen in 302 Fabriken herbei.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• In 16 Bezirken wurden 17 Seminare mit 539 Teilnehmern durchgeführt.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• Bei ausgewählten Rundfunksendern wurden Gesprächsrunden veranstaltet und ausgestrahlt.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• Im März und August 2006 wurden zwei Veranstaltungen durchgeführt, die im Rundfunk übertragen wurden.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Brasilien: Rundfunkprogramme wurden an mehr als 1.300 Gemeinschaftsender versandt. 36 Journalisten nahmen an Informationsveranstaltungen über Themen zur Erklärung der IAO teil.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Projekt/Region</td>
<td>Ziele</td>
<td>Maßnahmen</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------</td>
<td>-------</td>
<td>-----------</td>
</tr>
<tr>
<td>Programm zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (PROMALCO), Karibik 2001-06</td>
<td>Förderung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, aktiver Arbeitspolitik, verbesserter Arbeitsbeziehungen, verbesserter Arbeitsmarkt ineffizienz und guter Arbeitsnormen</td>
<td>Bereicherung des Sozialdialogs und Vertrauensbildung als Grundlage für die Entwicklung von Tätigkeiten der Sozialpartner Aufbau grenzüberschreitender Netzwerke durch die Sozialpartner</td>
</tr>
<tr>
<td>Demokratieförderung durch grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie Dreigliedrigkeit/ Nigerianisches Projekt zur Erklärung der IAO (NIDEC) 2000-05</td>
<td>Förderung der Anwendung der grundlegenden Rechte und Prinzipien durch Mechanismen mit Schwerpunkten auf Garantien für die Grundrechte von Arbeitnehmern und der Verbesserung des Arbeitsumfelds</td>
<td>Reform der geltenden Arbeitsgesetze und Stärkung der vor Ort vorhandenen Kapazität zur Entwicklung eines dreigliedrigen Ansatzes zur Lösung von Arbeitsproblemen durch Sozialdialog</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirkungsbeispiele</td>
<td>Nachhaltigkeit</td>
<td>Finanzierung</td>
</tr>
<tr>
<td>---------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>--------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
</tbody>
</table>