



## Verwaltungsrat

325. Tagung, Genf, 29. Oktober - 12. November 2015

GB.325/INS/5/1

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 6. Oktober 2015

Original: Englisch

### FÜNFTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

## Angelegenheiten, die sich aus den Arbeiten der 104. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz ergeben: Folgemaßnahmen zur Entschließung über die wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Schutzes (Arbeitnehmerschutz)

#### Zweck der Vorlage

In der Vorlage wird vorgeschlagen, welche Schwerpunkte, Zielsetzungen und Hauptelemente der Aktionsplan (2015-22) enthalten soll, um die Schlussfolgerungen der Aussprache über sozialen Schutz (Arbeitnehmerschutz) umzusetzen, die die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 104. Tagung 2015 angenommen hat.

Der Verwaltungsrat wird ersucht, zu dem vorgeschlagenen Plan für Folgemaßnahmen eine Orientierungshilfe zu geben (siehe Beschlussentwurf in Absatz 22).

**Einschlägiges strategisches Ziel:** Sozialer Schutz.

**Grundsatzpolitische Konsequenzen:** Der Aktionsplan wird Auswirkungen haben auf Tätigkeiten, die das Amt im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutz in nächster Zukunft durchführen wird, möglicherweise im Zeitraum 2015-22 auf Grundlage der Siebenjahreszeitlinie, die für den vorangegangenen Zyklus der wiederkehrenden Diskussionen angenommen worden war, sowie auf die weitere diesbezügliche Rolle der Organisation auf internationaler Ebene, auch im Zusammenhang mit den Folgemaßnahmen zur soeben angenommenen Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.

**Rechtliche Konsequenzen:** Keine.

**Finanzielle Konsequenzen:** Konsequenzen für zukünftige Programm- und Haushaltsvorschläge nach 2016-17. Die Durchführung des Plans für Folgemaßnahmen erfordert die Mobilisierung von Sondermitteln.

**Erforderliche Folgemaßnahmen:** Bei der Annahme des Aktionsplans durch die Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung werden die Leitlinien des Verwaltungsrates berücksichtigt.

**Verfasser:** Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (WORKQUALITY).

**Verwandte Dokumente:** *Provisional Record* Nr. 12-1, 104. Tagung, Internationale Arbeitskonferenz, 2015; GB.325/INS/2; GB.325/INS/3; GB.325/INS/5/2; GB.325/INS/6; GB.325/POL/1/1; GB.325/POL/1/2; GB.325/POL/4; GB.325/LILS/3; GB.325/LILS/4.

## Einleitung

1. Auf ihrer 104. Tagung (Juni 2015) veranstaltete die Internationale Arbeitskonferenz eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Schutzes (Arbeitnehmerschutz) gemäß der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008.
2. Dabei handelt es sich um das erste Mal, dass die Konferenz die Dimension des Arbeitnehmerschutzes im Rahmen des Ziels des sozialen Schutzes<sup>1</sup> behandelte und so den Mitgliedsgruppen der IAO Gelegenheit gab, im Zusammenhang mit Löhnen, Arbeitszeiten, der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und dem Mutterschutz Erfahrungen und Herausforderungen zu diskutieren. Die Konferenz erörterte auch Maßnahmen zur Unterstützung der Mitglieder, insbesondere bei Folgemaßnahmen zu in letzter Zeit zu diesen Fragen durchgeführten Sachverständigentagungen, Beratungen der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrates sowie im Rahmen ausgewählter Hauptschwerpunktbereiche (ACIs).<sup>2</sup> Die Konferenz nahm eine Entschließung und Schlussfolgerungen an.
3. In dieser Vorlage werden Folgemaßnahmen vorgeschlagen, um diese Schlussfolgerungen umzusetzen. Entsprechend der Siebenjahreszeitlinie des im Kontext der vorangegangenen wiederkehrenden Diskussionen über sozialen Schutz (Soziale Sicherheit) ausgearbeiteten Aktionsplans ist der für diesen Plan vorgeschlagene zeitliche Rahmen 2015-22.

## Vorgeschlagener Aktionsplan: Schwerpunkt und Zielsetzung

4. In den Schlussfolgerungen der wiederkehrenden Diskussionen wird betont, welche zentrale Bedeutung dem Arbeitnehmerschutz bei der Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit, sozialer Gerechtigkeit und Frieden zukommt. Die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Gesetze oder Gesamtarbeitsverträge in Bereichen wie Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitsschutz und Mutterschutz ist unabdingbar, um Arbeitskräften einen Arbeitnehmerschutz zu gewähren.
5. Durch die andauernden Veränderungen der Beschäftigungsstrukturen und der Arbeitsorganisation entstehen zwar neue Beschäftigungschancen, sie erschweren jedoch auch die Verwirklichung des Arbeitnehmerschutzes. Insbesondere gilt dies für: a) Arbeitnehmer in atypischen Formen der Beschäftigung; b) Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben (KMUs); und c) Arbeitnehmer, die traditionell vom Erfassungsbereich bestimmter Schutzmechanismen ganz oder teilweise ausgenommen worden sind. Für einige Arbeitnehmer ist das Problem nicht der Ausschluss vom rechtlichen Schutz, sondern ein unzureichendes Schutzniveau. In anderen Fällen kann das Problem in einer unzureichenden Umsetzung des Rechts bestehen. Ganz allgemein leiden Frauen sowie bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern wie Wanderarbeitnehmer, Jugendliche oder mit HIV und Aids lebende Menschen stärker unter Defiziten beim Arbeitnehmerschutz.

<sup>1</sup> Internationale Arbeitskonferenz: *Provisional Records* Nr. 12-1 und 12-2, 104. Tagung, 2015. 2011 veranstaltete die Internationale Arbeitskonferenz eine wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Soziale Sicherheit).

<sup>2</sup> Dabei handelt es sich um: ACI 6 zur „Formalisierung der informellen Wirtschaft“, ACI 7 zur „Stärkung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durch die Arbeitsaufsicht“ und ACI 8 zum „Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit“.

6. Ziel dieses Aktionsplans ist es, im Einklang mit den Schlussfolgerungen der Konferenz einen inklusiven, umfassenden und effektiven Arbeitnehmerschutz für alle Arbeitnehmer zu erreichen. Dies erfordert, dass innerstaatliche Rechtsvorschriften und Institutionen: a) mit dem Wandel in der Welt der Arbeit Schritt halten; b) den Schutz auf alle Arbeitnehmer ausdehnen; und c) ein Schutzniveau festlegen, das das Wohlergehen der Arbeitnehmer gewährleistet und Informalität verhütet. Die Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften muss im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern durch effektive Vollzugsmechanismen, insbesondere die Arbeitsaufsicht, sichergestellt werden, indem wettbewerbsfeindliche Geschäftspraktiken unterbunden werden, die sich nachteilig auf verantwortungsvoll handelnde Unternehmen auswirken.
7. Die Maßnahmen der IAO müssen daher Mitgliedstaaten bei der Konzeption und Durchführung von Gesetzen und Politiken unterstützen, die für alle Arbeitnehmer einen ausreichenden Arbeitnehmerschutz gewährleisten, insbesondere durch die Stärkung und Ausweitung bestehender Schutzmechanismen, die Entwicklung von Schutzmechanismen, die den Veränderungen in der Welt der Arbeit Rechnung tragen, und deren verbesserte Umsetzung durch einen besseren Rechtsvollzug und die Unterstützung von Arbeitgebern.

## Leitgrundsätze und zentrale Elemente

8. Der Aktionsplan anerkennt die Komplementarität und die wechselseitigen Verbindungen zwischen Löhnen, Arbeitszeiten, Arbeitsschutz und Mutterschutz und er vertieft die Interventionen in jedem Politikbereich. Dieser Ansatz schafft auch Verbindungen zur Verfolgung anderer strategischer Ziele und zu den Schlussfolgerungen verwandter Diskussionen über den wiederkehrenden Gegenstand, gestützt auf die Achtung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Ein zentrales Merkmal ist die Komplementarität zwischen innerstaatlicher Gesetzgebung und Kollektivverhandlungen.
9. Es wird vorgeschlagen, dass der Aktionsplan:
  - Die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, die Vielfältigkeit und die Besonderheit der Umstände in einzelnen Ländern, die Bedürfnisse und Anliegen von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie Ersuchen um technische Unterstützung in den vier Bereichen des Arbeitnehmerschutzes berücksichtigt.
  - Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung in all seine Tätigkeiten integriert und auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern ausgerichtet wird, die für Defizite beim Arbeitnehmerschutz anfälliger sind.
  - Die unterschiedlichen Aktionsmittel der IAO kombiniert, darunter einschlägige internationale Arbeitsnormen, grundsatzpolitische Forschung und Beratung, Kapazitätsschaffung für Mitgliedsgruppen, Entwicklungszusammenarbeit auf Länderebene und globale Fördertätigkeiten. Bei allen Tätigkeiten wird der Dialog erleichtert und Partnerschaften werden auf nationaler, regionaler und globaler Ebene gestärkt.
  - Maßnahmen fördert, die die Verwirklichung der Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung stärken können.
10. Die wichtigsten vorgeschlagenen Tätigkeiten werden in sechs Aktionsbereichen organisiert, wie in den Schlussfolgerungen der Diskussion dargestellt. Innerhalb eines jeden Bereichs zielen die thematischen Prioritäten darauf ab, den Erfassungsbereich, das Schutzniveau und die Einhaltung von Vorschriften zu verbessern, Synergien zwischen den Bereichen des Arbeitnehmerschutzes zu stärken oder alle Dimensionen gleichzeitig aus der Perspektive einer bestimmten Arbeitnehmergruppe anzugehen. Außerdem zielt der Plan

darauf ab, den Austausch von Beispielen für gute Praxis zwischen Mitgliedstaaten und zwischen Sozialpartnern zu erleichtern.

## Normenbezogene Maßnahmen

11. Die Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes erfordert es, dass das Amt die Förderung der Ratifizierung und effektiven Umsetzung bestehender internationaler Arbeitsnormen unterstützt und für die Beurteilung und Behandlung von Regulierungslücken technische Hilfe bereitstellt, sofern der Verwaltungsrat dies beschließt. Das Amt schlägt daher die folgenden Maßnahmen vor:
12. Die Förderung der Ratifizierung und Umsetzung bestehender internationaler Arbeitsnormen in Bezug auf:
  - a) *Mindestlöhne*. Um den Anliegen Rechnung zu tragen, die 2014 im Verlauf der Konferenzgespräche über die Allgemeine Erhebung über Mindestlohnsysteme von einigen Mitgliedsgruppen zum Ausdruck gebracht worden sind, werden Merkblätter erstellt, um das Verständnis ausgewählter Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 131) und der Empfehlung (Nr. 135) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, zu verbessern. Zu Lohnschutzinstrumenten, insbesondere zum Übereinkommen (Nr. 95) über den Lohnschutz, 1949, werden nutzerfreundliche Werkzeuge entwickelt und Ländern, die eine Ratifizierung dieser Normen oder Verbesserungen bei ihrer Durchführung erwägen, wird technische Unterstützung angeboten werden. Bei der Unterstützung werden Gleichstellungsdimensionen der Mindestlohnfestsetzung und des Lohnschutzes berücksichtigt.
  - b) *Arbeitsschutz*. Durch den Aktionsplan (2010-16) für eine weitreichende Ratifizierung und effektive Umsetzung des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, des zugehörigen Protokolls von 2002 und des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, ist die Gesamtzahl der Ratifizierungen des Übereinkommens Nr. 155 auf 63 und des Übereinkommen Nr. 87 auf 33 angestiegen. Das Amt wird Chancen für die Ratifizierung und Umsetzung dieser Normen ermitteln und gleichzeitig nationale dreigliedrige Gremien stärken, die sich bei der Förderung des notwendigen Dialogs für die Ratifizierung und Umsetzung als besonders wichtig erwiesen haben. Außerdem werden die Ergebnisse der Allgemeinen Erhebung von 2017 der Arbeitsschutzinstrumente bei diesen Tätigkeiten zugrunde gelegt werden.
  - c) *Öffentliches Beschaffungswesen*. Die Ratifizierung und Umsetzung des Übereinkommens (Nr. 94) über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949, wird gefördert werden, insbesondere durch beschäftigungsintensive Investitionen in Infrastruktur und die bewährte Ausbildung des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO (Turiner Zentrum) zum Thema des öffentlichen Beschaffungswesens.
13. Förderung der Ratifizierung und Umsetzung internationaler Arbeitsnormen für Arbeitnehmer, die im Hinblick auf Defizite bei der menschenwürdigen Arbeit besonders gefährdet sind:
  - a) *Frauen bei der Arbeit*. Mit dem erneuten internationalen Engagement, die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Arbeitsmärkten und ihren Zugang zu menschenwürdiger Beschäftigung zu verbessern, haben die wichtigsten Gleichstellungsübereinkommen der IAO, namentlich das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflicht-

ten, 1981, und das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, ebenso an Bedeutung gewonnen wie das Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, das Übereinkommen (Nr. 175) die Teilzeitarbeit, 1994, und das Übereinkommen (Nr. 177) über Heimarbeit, 1996. In Anbetracht ihrer wachsenden Bedeutung wird der Förderung der beiden letztgenannten Übereinkommen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.

- b) *Wanderarbeitnehmer*. Die Agenda für eine faire Migration ist mit ihrer Betonung des Schutzes von Wanderarbeitnehmern vor Ungleichbehandlung und Missbrauch, während in Herkunftsländern mehr menschenwürdige Arbeitsplätze geschaffen werden, für die aktuelle Debatte über die krisenbedingte Migration von großer Bedeutung. Eine globale Strategie zur Förderung der Ratifizierung und Durchführung des Übereinkommens (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1945, wird gefördert werden. Die Strategie wird sich auch auf die Ergebnisse der Allgemeinen Erhebung über Arbeitsmigration und die diesbezügliche Aussprache der Konferenz im Juni 2016 stützen. Die Ergebnisse der Durchführung der Erhebung werden zur Vorbereitung einer möglichen Aussprache über Arbeitsmigration beitragen, die auf der Tagung der Konferenz im Jahr 2018 stattfinden könnte, sollte der Verwaltungsrat dies billigen.<sup>3</sup>
- c) *Arbeitnehmer mit HIV und Aids*. Das Amt wird weiterhin die Umsetzung der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, fördern, um die Stigmatisierung und Diskriminierung von mit HIV und Aids lebenden Menschen zu beseitigen. Der Schwerpunkt wird darauf liegen, Länder dabei zu unterstützen, verstärkt vertrauliche Tests anzubieten, den Zugang zur Behandlung zu verbessern und eine Erfassung durch den sozialen Schutz für diese Menschen und ihre Familien zu gewährleisten.

#### 14. Beurteilung und Beseitigung möglicher Regelungslücken:

- a) *Gewalt bei der Arbeit*. Die Frage der Gewalt gegen Frauen und Männer in der Welt der Arbeit wurde vorgeschlagen als möglicher Gegenstand für die Tagesordnung der 106. Tagung (2017) der Konferenz für eine allgemeine Aussprache oder als Normensetzungsgegenstand für eine erste Beratung gemäß den Bestimmungen zu den vorbereitenden Stufen des Verfahrens der zweimaligen Beratung in Artikel 39 der Geschäftsordnung der Konferenz.<sup>4</sup> Gemäß dem Beschluss des Verwaltungsrates würden Vorbereitungs- und Anschlussmaßnahmen vom Amt durchgeführt.
- b) *Atypische Formen der Beschäftigung*. Wie in den Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung für atypische Formen der Beschäftigung sowie in den von der Konferenz angenommenen Schlussfolgerungen gefordert, könnte der Verwaltungsrat 2017 eine Sachverständigentagung einberufen, um etwaige Regelungslücken zu untersuchen und festzustellen, ob zu atypischen Formen der Beschäftigung neue Normen erforderlich sind. Die Schlussfolgerungen der Konferenz verweisen in diesem Zusammenhang auch auf die mögliche Rolle des Normenüberprüfungsmechanismus. Es ist davon auszugehen, dass aufgrund der Diskussion des Verwaltungsrates über das Mandat der Arbeitsgruppe für den Normenüberprüfungsmechanismus die Beziehungen und die Koordination zwischen der Sachverständigentagung und dem Normenüberprüfungsmechanismus geklärt werden. Außerdem wird das Amt einen Leitfaden für vorhandene Instrumente erstellen, die für atypische Formen der Beschäftigung rele-

<sup>3</sup> GB.325/INS/2.

<sup>4</sup> GB.325/INS/2.

vant sind, um das Problembewusstsein und die Einhaltung der Vorschriften zu fördern.

- c) *Arbeitszeiten und Work-Life-Balance*. Eine dreigliedrige Sachverständigentagung über die Auswirkungen von Veränderungen bei Technologien, Geschäftsmodellen und -verfahren und die Planung der Arbeitszeit, um den Anforderungen von Arbeit, Erholung und Privatleben gerecht zu werden, und Einkommenssicherheit wird veranstaltet, um Empfehlungen für zukünftige Arbeiten der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen auszuarbeiten. Eine Allgemeine Erhebung über alle bestehenden Normen zur Arbeitszeit könnte ausgearbeitet werden, um ebenso wie die nächste wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Arbeitnehmerschutz) bei dieser Tagung als Informationsgrundlage zu dienen.<sup>5</sup> Es wurde vorgeschlagen, dass sich der Verwaltungsrat auf dieser Tagung mit dieser Frage befasst.<sup>6</sup>

## Wissensaufbau und -verbreitung

15. Das Amt wird seine Bemühungen verstärken, seine Wissensgrundlagen zu aktuellen Arbeitsbereichen, die für den Arbeitnehmerschutz von zentraler Bedeutung sind, sowie zu in den Schlussfolgerungen genannten neuen Bereichen ausbauen. Dabei handelt es sich um Folgendes:

- a) *Atypische Formen der Beschäftigung*. Das Amt wird Daten über die unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung und deren Auswirkungen auf Arbeitnehmer, Unternehmen, die Unternehmensgröße – wenn immer es möglich ist –, Wirtschaften und Gesellschaften sammeln und analysieren. Forschungsarbeiten werden sich mit Fragen befassen wie z. B. der Notwendigkeit, die Gleichstellung, die Nichtdiskriminierung und die Vereinigungsfreiheit und Rechte auf Kollektivverhandlungen zu fördern, Arbeitsmarktübergänge zu unterstützen und einen angemessenen Schutz durch die Soziale Sicherheit sowie sichere und gesunde Arbeitsplätze und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Forschungsarbeiten über neue Themen wie Arbeiten in der Crowd und die Gig-Ökonomie (oder die „On-demand-Ökonomie“) werden auf den Weg gebracht. Ein Bericht über atypische Beschäftigung mit globalen Daten und Analysen und grundsatzpolitischen Empfehlungen, die sich auf Best-practice-Ergebnisse stützen, wird 2016 veröffentlicht.
- b) *Löhne*. Der Global Wage Report wird weiterhin die Flaggschiff-Veröffentlichung zur Verbreitung von IAO-Forschungsarbeiten und grundsatzpolitischen Beratungsdiensten zur Lohnpolitik sein. Das gesammelte Wissen zur Mindestlohnpolitik wird in verschiedene nutzerfreundliche Produkte übertragen, damit es von Mitgliedsgruppen und Sachverständigen genutzt werden kann. Dieses Ressourcenpaket wird sich mit Fragen befassen wie z. B. die Ausweitung des Mindestlohns auf ungeschützte Arbeitnehmer und die verbesserte Einhaltung von Rechtsvorschriften, und es wird bei Tätigkeiten zum Kapazitätsaufbau genutzt werden. Es werden mehr empirische Forschungsarbeiten zur Lohnbildung in Unternehmen durchgeführt, insbesondere nach Unternehmensgröße – wo dies möglich ist –, zu den Kriterien zur Lohnfestsetzung im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 131 und zum Lohnschutz, einschließlich der Zahlung von Löhnen, rechtmäßigen Lohnabzügen und entsprechenden Regelungen. Auch Fragen wie Löhne von Jugendlichen und Mindestlöhne für junge Menschen werden in diesem Kontext behandelt werden.

<sup>5</sup> Die nächste diesbezügliche Überprüfung der Konferenz von Allgemeinen Erhebungen betrifft auch den Arbeitsschutz (2017).

<sup>6</sup> GB.325/LILS/4.

- c) *Arbeitszeit.* Es werden vergleichende Forschungsarbeiten durchgeführt, und Vorschläge werden gemacht, wie Pflegekräften und Hausangestellten ein angemessener Schutz gewährt werden kann, da diese vom Erfassungsbereich der wichtigsten Normen der IAO zur Arbeitszeit ausgeschlossen sind. Es werden Forschungsarbeiten durchgeführt, wie übermäßig lange Arbeitszeiten verringert werden können, indem die Gesetzgebung und Praxis zu den Ruhezeiten untersucht wird, und zu Arbeitszeitvorkehrungen, die durch Unberechenbarkeit und sehr ungleichmäßige Arbeitspläne gekennzeichnet sind. In zehn EU-Mitgliedstaaten und fünf Nicht-EU-Mitgliedstaaten wird gemeinsam mit der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND) eine Studie über die Verwendung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien zur Durchführung von Arbeiten außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers und deren Auswirkungen auf die Arbeitszeiten, die Work-Life-Balance, die Arbeitsleistung sowie die Gesundheit und das Wohlergehen der Arbeitnehmer durchgeführt.
- d) *Arbeitsschutz.* Eine globale Studie über psychosoziale Risiken und berufsbedingten Stress wird durchgeführt, um Methoden zur Unterstützung von Mitgliedsgruppen bei der Antwort auf Arbeitsbedingungen zu unterstützen, die psychosoziale Risiken und Gefahren verursachen, insbesondere in der informellen Wirtschaft.<sup>7</sup> Richtlinien zur Unterstützung von Mitgliedsgruppen bei der Integration von Gleichstellungsanliegen in innerstaatliche Arbeitsschutzpolitiken und Programme werden erstellt und verbreitet.
- e) *Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.* Grundsatzdarstellungen und Informationsunterlagen werden erstellt zu Beispielen für gute Praxis bei ordnungspolitischen und anderen Initiativen zur Ausweitung des Erfassungsbereichs von Kollektivverhandlungen im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und um zur Schließung der Repräsentationslücke in ausgewählten Sektoren beizutragen, insbesondere in vertraglichen Reinigungsdiensten, privaten Sicherheitsdiensten, im Baugewerbe, in der Fischerei, der Landwirtschaft und bei hauswirtschaftlicher Arbeit, sowie über Möglichkeiten zur Aufnahme von Migranten, Vertragsarbeitern und Arbeitnehmern von KMUs in Kollektivverhandlungen.
- f) *Gleichstellung der Geschlechter.* Die Jahrhundertinitiative Frauen bei der Arbeit wird auf der Grundlage einer Erhebung über die Ansichten von Frauen und Männern zu Fortschritten, Lücken, Hindernissen bei der Gleichstellung der Geschlechter und der Diskriminierung bei der Arbeit den Status und die Arbeitsbedingungen der Frauen in der Welt der Arbeit zu untersuchen.<sup>8</sup> Die Erhebung wird gemeinsam mit einer hochangesehenen, weltweit in diesem Bereich tätigen Firma konzipiert und durchgeführt. Ein demnächst erscheinender Bericht wird Veränderungen beim Zugang von Frauen zur Beschäftigung und zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen in den letzten 20 Jahren und zu förderlichen innerstaatlichen und betrieblichen Politiken analysieren.
- g) *Wanderarbeitnehmer.* Es werden Studien über Wirtschaftssektoren mit einem hohen Anteil von Wanderarbeitnehmern durchgeführt, z. B. Betreuungsarbeit, Landwirtschaft, Baugewerbe und Bergbau, um Probleme im Hinblick auf schlechte Arbeitsbedingungen und ungleiche Entlohnung als Ursachen eines unfairen Wettbewerbs anzugehen. Die Studien werden Empfehlungen für Folgemaßnahmen enthalten.

<sup>7</sup> GB.325/POL/1/2.

<sup>8</sup> GB.322/INS/13/2.



## Technische Beratungsdienste und Zusammenarbeit

16. Das Amt wird Bemühungen unternehmen, um die technische Zusammenarbeit auszuweiten, insbesondere in Bereichen mit hoher Nachfrage:
- a) *Lohnpolitik.* Mit Hilfe von regionalen Ausbildungsmaßnahmen und Peer-Austauschforen wird das Amt den Austausch und die Verbreitung von Beispielen für gute Praxis fördern und die Anzahl der Lohnspezialisten im Außendienst erhöhen. Das Amt wird sich auch bemühen, Projekte der technischen Zusammenarbeit weiter zu entwickeln, die sich mit Löhnen und Kollektivverhandlungen befassen, z. B. das mit der Regierung der Bundesrepublik Deutschland durchgeführte Projekt über Arbeitsnormen in der Textilindustrie. Dabei wird ein integriertes Vorgehen gefördert und angestrebt, die Einhaltung von Vorschriften auf betrieblicher Ebene sowie grundsatzpolitischer Rahmen auf innerstaatlicher Ebene zu verbessern.<sup>9</sup>
  - b) *Arbeitszeit.* Das Amt wird weiterhin technische Unterstützung und grundsatzpolitische Beratungsdienste zu Arbeitszeitregelungen bereitstellen, mit denen die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und der Unternehmen in effektiver Weise in Übereinstimmung gebracht werden können.
  - c) *Arbeitsschutz.* Auf der Grundlage der mit dem IAO-Aktionsplan zum Arbeitsschutz (2010-16) gemachten Erfahrungen wird das Amt Mitgliedstaaten dabei unterstützen, nationale Arbeitsschutzprogramme und -profile zu entwickeln und Arbeitsschutz in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) zu integrieren. Das vor Kurzem angekündigte Globale Arbeitsschutz-Flagschiffaktionsprogramm für Prävention wird dem Amt als wichtigstes Werkzeug dienen, um die Schlussfolgerungen der wiederkehrenden Diskussion umzusetzen, auch in Bezug auf die Stärkung von Arbeitsaufsichtsämtern als Teil einer effektiveren Strategie zur Einhaltung von Vorschriften.
  - d) *Faire Migration.* Das Amt wird die Mitgliedstaaten dabei unterstützen, die Agenda der IAO für faire Migration umzusetzen, und zwar durch einen Dialog zwischen den Regionen und durch das Angebot von Unterstützung bei der Verbesserung der Arbeitnehmerrechte aller Migranten sowie durch die Gewährleistung einer fairen Einstellung und Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer.
  - e) *Hausarbeit.* Im Zeitraum 2011-15 wurden im Rahmen der vom Verwaltungsrat gebilligten Strategie, menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte zu einer Realität werden zu lassen, in etwa 50 Ländern Mitgliedsgruppen dabei unterstützt, Hausangestellten einen angemessenen und effektiven Arbeitnehmerschutz zu gewähren. Die anstehende Wirkungsanalyse der Strategie wird bei den zukünftigen Diensten des Amtes in diesem Bereich als Informationsgrundlage dienen.
17. Die Nachfrage nach technischer Beratung im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken und atypischen Formen der Beschäftigung wird voraussichtlich zunehmen. Das Amt trifft Vorkehrungen, um sich auf die erwartete Nachfrage einzustellen, einschließlich von Verfahren zum Aufbau der Kapazität der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, damit sie ihre Mitgliedsgruppen unterstützen können.

<sup>9</sup> Mit diesen Projekten werden auch die Handlungsempfehlungen des Globalen Dialogforums für Löhne und Arbeitszeiten in der Textil, Bekleidungs-, Leder- und Schuhwarenindustrie umgesetzt [http://www.ilo.org/sector/Resources/recommendations-conclusions-of-sectoral-meetings/WCMS\\_311155/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/sector/Resources/recommendations-conclusions-of-sectoral-meetings/WCMS_311155/lang--en/index.htm).

## Aufbau von Kapazität

18. Gestützt auf Forschungsarbeiten sowie grundsatzpolitische Beratungsdienste und Ausbildungsmaßnahmen schlägt das Amt vor, Ressourcen für den Aufbau von Kapazitätsaufbau in folgenden Bereichen zu entwickeln:
- a) *Gleichstellung der Geschlechter durch Kollektivverhandlungen.* Ein Ressourcenpaket wird erstellt und Ausbildungsunterlagen werden aktualisiert in Bezug auf Klauseln in Gesamtarbeitsverträgen, mit denen in einer Reihe von Sektoren und Ländern der Mutterschutz verbessert, Gewalt bei der Arbeit bekämpft und gleiche Entlohnung gefördert wird. Berichtet wird über innovative Praktiken wie Kollektivverhandlungen für Hausangestellte und Klauseln in Gesamtarbeitsverträgen, die atypische Arbeitskräfte erfassen und/oder einen Sonderurlaub bei Fällen häuslicher Gewalt vorsehen. Für Arbeitgeberverbände wird Kapazität geschaffen im Hinblick darauf, wie ausgewogene Finanzierungsmechanismen für Mutterschutz besser begründet werden können.
  - b) *Arbeitszeit und Mutterschutz in KMUs.* Ausbildungsunterlagen werden erstellt, um die Umsetzung von Arbeitszeitregelungen in KMUs zu erleichtern, mit denen die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und die der Arbeitgeber in Übereinstimmung gebracht werden können, und sie werden in Unternehmen, die sich am Programm für den Erhalt von wettbewerbsfähigen und verantwortungsbewussten Unternehmen (SCORE) beteiligen, piloterprobt. Im Anschluss an eine internationale Überprüfung von Beispielen für gute Praxis im Mutterschutz in KMUs werden praktische Leitlinien ausgearbeitet. Als Folgemaßnahme zur Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, wird das Amt Bemühungen mit dem Ziel unterstützen, den rechtlichen Schutz auf Arbeitnehmer in KMUs auszuweiten, insbesondere durch anreizgestützte Compliance-Maßnahmen.
  - c) *Von den Erfahrungen der Hausangestellten lernen.* Beispiele für gute Praxis und gewonnene Erfahrungen bei der Ausweitung des Arbeitnehmerschutzes auf Hausangestellte werden für interessierte Mitgliedsgruppen in einem modularen Ausbildungspaket zusammengestellt.
  - d) *Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum.* Die seit langem bestehende Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum zu Fragen des Arbeitnehmerschutzes wird gestärkt durch die Veranstaltung von Akademien über die Gleichstellung der Geschlechter, Arbeitsmigration und unakzeptable Formen von Arbeit, und die Lehrgänge über HIV und Aids und die Welt der Arbeit: Eine Prävention- und Sozialschutzperspektive, und über sich weiterentwickelnde Formen von Arbeitsverhältnissen und menschenwürdige Arbeit. Ausbildungsmodule zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt bei der Arbeit werden entwickelt und gemeinsam erprobt. Das Ressourcenpaket zu Mindestlöhnen wird verbreitet durch globale und regionale Ausbildungsmaßnahmen, die gemeinsam mit dem Turiner Zentrum durchgeführt werden. Bestehende Module über Löhne, Arbeitsschutz, Arbeitszeiten, Mutterschutz und Hausangestellte werden überarbeitet und für die Delegierten der Konferenz in den interregionalen Lehrgang über internationale Arbeitsnormen aufgenommen.

## Überwachung und Wirkungsevaluierung

19. Bei der Diskussion wurde auf die Bedeutung der Überwachung und Wirkungsevaluierung hingewiesen, wofür das Amt die Ausarbeitung der folgenden neuen Werkzeuge vorschlägt:
- a) *Überwachung globaler Rechtstendenzen im Bereich des Arbeitnehmerschutzes.* Die bestehenden Rechtsdatenbanken der IAO zu unterschiedlichen Politikbereichen des Arbeitnehmerschutzes<sup>10</sup> werden in einem gemeinsamen Portal zusammengefasst, um den Zugang zu verbessern und die Wartungskosten zu verringern.
  - b) *Überwachung von Arbeitsbedingungen in Entwicklungsländern.* In Zusammenarbeit mit EUROFOUND wird das Amt die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) anpassen und auf nichteuropäische Länder anwenden und die Ergebnisse der Jahre 2016-17 analysieren und verbreiten. Vorbehaltlich der Verfügbarkeit von Finanzmitteln wird die EWCS auch auf andere Länder angewandt.
  - c) *Atypische Formen der Beschäftigung (befristete Arbeitsverträge).*<sup>11</sup> Das Amt wird seine Methodologie zur Quantifizierung von juristischen Informationen über Rechtsvorschriften des Beschäftigungsschutzes auf befristete Arbeitsverträge ausdehnen, um die Überwachung der Wirkung von Gesetzgebung zu unterstützen.
  - d) *Lohnpolitik.* Das Amt wird in einer ausgewählten Zahl von Ländern Methodologien entwickeln und erproben, um die Wirkungen des Mindestlohns auf die Lohn- und Einkommensverteilung, die Höhe der Beschäftigung, die Verringerung von Armut, den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft und die Produktivität von Unternehmen zu untersuchen.
  - e) *Neufassung der Internationalen Klassifikation der Stellung im Beruf, 1993 (ICSE-93).* Das Amt wird bei der Neufassung der ICSE-93 eine führende Rolle übernehmen, da sie das zukünftige Instrument zur Überwachung von Trends bei lohn- oder gewinnorientierter Arbeit darstellt, einschließlich von atypischen Formen der Beschäftigung und verschiedener Arten der selbständigen Erwerbstätigkeit.
  - f) *Arbeitsschutz.* Das Amt wird eine Methodologie und Instrumente entwickeln, um Daten im Zusammenhang mit Arbeitsschutz zu sammeln, insbesondere Daten über Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen für präventive Zwecke unter Berücksichtigung der einschlägigen Normen der IAO. Es werden Indikatoren konzipiert, die die Beurteilung von Fortschritten ermöglichen durch die Überwachung von Arbeitsschutzverpflichtungen und der Auswirkungen der Unterstützung der IAO.

<sup>10</sup> Die Datenbank über Arbeitsbedingungen, die Datenbank über Arbeitsbeziehungen, die Datenbank über Rechtsvorschriften zum Beschäftigungsschutz, die Datenbank über globale Löhne und die Globale Datenbank über gesetzliche Arbeitsschutzvorschriften.

<sup>11</sup> IAA: Employment protection legislation summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals), Genf, 2015. Unter: [http://www.ilo.org/travail/areasofwork/WCMS\\_357390/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/areasofwork/WCMS_357390/lang--en/index.htm).

## **Umsetzung, Finanzierung, Überwachung und Überprüfungen des Aktionsplans**

20. Es werden weiterhin Bemühungen unternommen, um für die Unterstützung des Aktionsplans Sondermittel zu mobilisieren.
21. Der Aktionsplan erfordert eine das ganze Amt, die Hauptsitze und den Außendienst umspannende Zusammenarbeit und Koordination. In den nächsten Jahren wird die Relevanz der Tätigkeiten überprüft werden müssen, und die Umsetzung sollte in Abstimmung mit dem Programmierungszyklus des ergebnisorientierten Managementprozesses des Amtes, einschließlich von Programm und Haushalt, den ergebnisorientierten Arbeitsplänen und den DWCPs überwacht und aktualisiert werden.

### **Beschlussentwurf**

22. *Der Verwaltungsrat ersucht den Generaldirektor, bei der Verfolgung des Aktionsplans zur Umsetzung der Schlussfolgerungen zur ersten wiederkehrenden Diskussion über sozialen Schutz (Arbeitnehmerschutz) seine Leitlinien zu berücksichtigen und sie bei der Ausarbeitung künftiger Programm- und Haushaltsvorschläge und bei der Entwicklung von Initiativen zur Ressourcenmobilisierung zu berücksichtigen.*