

# Von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 102. Tagung angenommene Entschlüsse

(Genf, Juni 2013)

## I

### Entschlüsselung über Beschäftigung und sozialen Schutz im neuen demographischen Kontext<sup>1</sup>

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2013 zu ihrer 102. Tagung zusammengetreten ist,

die auf der Grundlage von Bericht IV, *Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demographischen Kontext*, eine allgemeine Aussprache durchgeführt hat,

in der Erkenntnis, dass die demographischen Übergänge bedeutende Konsequenzen für die Arbeitsmärkte und die Sozialschutzsysteme haben,

erklärend, dass in sich geschlossene und integrierte Beschäftigungsförderungs- und Sozialschutzmaßnahmen, die auf dem Tugendkreis aus Beschäftigung, sozialem Schutz und Entwicklung aufbauen, für die Bewältigung der demographischen Herausforderung von entscheidender Bedeutung sind,

1. nimmt die folgenden Schlussfolgerungen an; und

2. bittet den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, sie bei der Planung zukünftiger Tätigkeiten gebührend zu berücksichtigen und den Generaldirektor zu ersuchen, ihnen bei der Ausarbeitung zukünftiger Programm- und Haushaltsvorschläge Rechnung zu tragen und sie bei der Durchführung des Programms und Haushalts für die Zweijahresperiode 2014-15 soweit wie möglich umzusetzen.

### Schlussfolgerungen über Beschäftigung und sozialen Schutz im neuen demographischen Kontext

#### I. DEMOGRAPHISCHE ÜBERGÄNGE UND DIE DAMIT VERBUNDENEN HERAUSFORDERUNGEN

1. Demographische Veränderungen, einschließlich der Bevölkerungsalterung, sind ein universeller Trend in allen Ländern und Regionen, obgleich die demographischen Übergänge sich in unterschiedlichem Tempo und mit unterschiedlichen Zeithorizonten vollziehen. Der Index der menschlichen Entwicklung, insbesondere dessen Lebenserwartungskomponente, liefert einen Maßstab. Ein längeres und gesünderes Leben gehört zu den bedeutendsten Errungenschaften der menschlichen Entwicklung, wobei aber eingeräumt werden muss, dass noch viel zu tun ist, um sicherzustellen, dass jeder davon profitiert.

2. Die Weltbevölkerung wächst und altert. Bis 2050 wird sie die Zahl von 9 Milliarden voraussichtlich überschritten haben, und die Bevölkerung im Alter von 60 Jahren und darüber wird sich verdreifacht haben. Drei Viertel der älteren Bevölkerung der Welt werden voraussichtlich in Entwicklungsländern leben. Die Mehrheit der älteren Menschen sind Frauen. Der Altersquotient steigt: im

---

<sup>1</sup> Angenommen am 19. Juni 2013.

Jahr 2000 kamen auf jede Person über 65 neun Personen im erwerbsfähigen Alter, 2050 werden es nur vier sein.

3. Länder und Regionen in unterschiedlichen Stadien des demographischen Übergangs sind mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert, und daher werden Aspekte des Alterns, der Jugendbeschäftigung und den Auswirkungen von HIV/Aids unterschiedliche Dringlichkeitsstufen zugeordnet.

4. Der neue demographische Kontext hat tiefgreifende Konsequenzen für die Erwerbsbevölkerung und für die Arbeitsmarktdynamik, die Systeme der Sozialen Sicherheit, die Beschäftigung und die wirtschaftliche Entwicklung.

5. Schätzungen zufolge wird es in den nächsten zehn Jahren 420 Millionen mehr Erwerbstätige geben als heute. Das stärkste Wachstum der Erwerbsbevölkerung wird in Entwicklungsländern erwartet, wo die Mehrheit der Menschen derzeit in der informellen Wirtschaft tätig ist. Dagegen wird das Wachstum der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in vielen entwickelten Ländern stagnieren oder sogar abnehmen. Weltweit werden daher 600 Millionen Arbeitsplätze geschaffen werden müssen, um die derzeit 197 Millionen Arbeitslosen (von denen 73 Millionen junge Menschen sind) und die Neuzugänge am Arbeitsmarkt integrieren zu können.

6. Es wird geschätzt, dass nur rund 20 Prozent der Weltbevölkerung im erwerbsfähigen Alter effektiven Zugang zu einem umfassenden sozialen Schutz haben. In den Entwicklungsländern haben 342 Millionen ältere Menschen keine angemessene Einkommenssicherheit, und wenn nichts getan wird, könnte die Zahl bis 2050 auf 1,2 Milliarden steigen. Ernährungssicherung, Nahrung und Zugang zu sicherem Trinkwasser und sanitären Einrichtungen sind für viele Familien ohne ausreichende Einkommenssicherheit schwerwiegende Probleme. Ältere Menschen müssen oft erwerbstätig bleiben, um zu überleben und ihren Lebensunterhalt zu verdienen.

7. Eine Zunahme der formellen Beschäftigung und der Erwerbsquoten ist unerlässlich, um die Bedürfnisse im Bereich des sozialen Schutzes und der Wirtschaftsentwicklung zu erfüllen. Informelle Beschäftigung und andere Formen unzureichend geschützter Arbeit sind aber für große Teile der Erwerbsbevölkerung nach wie vor gang und gäbe, und der Übergang zu menschenwürdiger Arbeit gestaltet sich langsam und schwierig. Dadurch wird auch der Zugang zur Sozialen Sicherheit gefährdet.

8. Für viele Länder haben die globale Wirtschaftskrise, die darauf folgenden Anpassungsmaßnahmen und das sich verlangsamende Wachstum weiterhin Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte und die Systeme der Sozialen Sicherheit, was das soziale Gefüge und die wirtschaftliche Nachhaltigkeit beeinträchtigt. Hohe Arbeitslosigkeit, ein wachsender Anteil Jugendlicher, die weder erwerbstätig sind noch an Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen, Beschäftigungsunsicherheit, zunehmende Ungleichheiten, ein zunehmend unsicheres Umfeld für die Unternehmen, die wachsende Nachfrage nach sozialem Schutz und die Schwächung des sozialen Dialogs verstärken in manchen Ländern die Herausforderungen, die durch den demographischen Übergang verursacht werden. Die Krise belastet die öffentlichen Finanzen und die staatliche Verschuldung. Sie gefährdet Errungenschaften auf dem Gebiet des sozialen Schutzes und erschwert notwendige Reformen. In anderen Ländern ist es der staatlichen Politik gelungen, Wirtschaftswachstum, Beschäftigung und Umverteilung des Wohlstands miteinander in Einklang zu bringen und so einen Tugendkreis auf der Grundlage von umfassenden Systemen des sozialen Schutzes zu schaffen.

## II. LEITGRUNDSÄTZE UND POLITISCHE MAßNAHMEN

9. Wirksame politische Maßnahmen sind erforderlich, um die mit den demographischen Übergängen verbundenen Herausforderungen anzugehen. Das breite Spektrum der für den Kontext des demographischen Wandels relevanten Normen der IAO kann politische Orientierungshilfe bieten. Folgendes bietet weitere Orientierungshilfe:

- a) Eine umfassende Kombination von multidimensionalen und integrierten Maßnahmen, die den Wechselbeziehungen zwischen demographischen Verschiebungen, Beschäftigung, Arbeitsmigration, sozialem Schutz und wirtschaftlicher Entwicklung Rechnung trägt.
- b) Geleitet von den universellen Grundsätzen der IAO und dem Ziel der menschenwürdigen Arbeit während des Lebenszyklus verhaftet, werden die Maßnahmen auf den jeweiligen Kontext abgestimmt sein und die unterschiedlichen Gegebenheiten der Länder berücksichtigen, einschließlich der demographischen Strukturen, der wirtschaftlichen Entwicklung, der Rechtsrahmen, der Arbeitsmarktbedürfnisse und des fiskalischen Spielraums.
- c) Integrierte und in sich geschlossenen Ausbildungsansätze, die auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts zugeschnitten sind, Bildungs-, Beschäftigungsförderungs- und Sozialschutzpolitiken, die den Tugendkreis aus Beschäftigung, sozialem Schutz, Produktivität, integrativem Wachstum und Entwicklung fördern.
- d) Eine langfristige Vision, die den Lebenszyklus umspannt und persönliche Verantwortung, gemeinsame Verantwortung der dreigliedrigen Partner und die Solidarität zwischen Generationen und Bevölkerungsgruppen fördert.
- e) Innovative Maßnahmenpakete, die den Veränderungen Rechnung tragen.
- f) Ein effektiver und wirksamer sozialer Dialog und effektive und wirksame Kollektivverhandlungen, die mit der innerstaatlichen Politik und Praxis in Einklang stehen und auf gegenseitigem Vertrauen und gegenseitiger Achtung beruhen.
- g) Prävention und Bekämpfung der Altersdiskriminierung.
- h) Förderung der Gleichstellung der Geschlechter während des gesamten Lebenszyklus.
- i) Förderung der Einbindung von Arbeitnehmern mit Behinderungen.
- j) Gute Regierungsführung auf der Grundlage von Rechenschaftspflicht und Transparenz.
- k) Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und der Erwerbsbeteiligung durch Schaffung eines positiven politischen Umfelds, das nachhaltigen Unternehmen und einem mit der Schaffung von Arbeitsplätzen einhergehenden Wachstum förderlich ist.
- l) Wirksame Jugendbeschäftigungs- und -ausbildungsprogramme.
- m) Das Recht auf Soziale Sicherheit ist ein Menschenrecht.
- n) Bereitstellung von grundlegender Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege.
- o) Die Stärkung dreigliedriger Bemühungen um die effektive Beseitigung der Kinderarbeit.

### III. EINE UMFASSENDE MAßNAHMENKOMBINATION

10. Es ist hauptsächlich Aufgabe des Staates, Maßnahmen umzusetzen, um die mit den demographischen Übergängen verbundenen Herausforderungen wirksam anzugehen. Mit der richtigen Maßnahmenkombination und dem Engagement und dem Handeln der infrage kommenden Stakeholder werden demographische Übergänge nicht nur beherrschbar, sondern lassen sich in Chancen verwandeln.

11. Beschäftigungs- und Sozialschutzmaßnahmen sollten so gestaltet werden, dass sie sich gegenseitig verstärken und den spezifischen Merkmalen und unterschiedlichen Beschäftigungsstrukturen, Einkommensmustern und Bedürfnissen der Bevölkerung Rechnung tragen. Sozialer Schutz sollte als eine langfristige Investition gesehen werden, die für Stabilisierung sorgt und im Lauf der Zeit soziale und wirtschaftliche Erträge erbringt.

12. Es bedarf beschäftigungsbezogener wirtschaftspolitischer Maßnahmen und Entwicklungsstrategien, um menschenwürdige und produktive Arbeitsplätze für alle Gruppen im erwerbsfähigen Alter zu schaffen, für eine faire Einkommensverteilung zu sorgen und die Gesamtbeschäftigung zu erhöhen. Dazu gehören beschäftigungsfreundliche makroökonomische und regulatorische Rahmenbedingungen, die öffentliche und private Investitionen, ein positives Umfeld für nachhaltige Unternehmen und eine faire Einkommensverteilung, Qualifikationsentwicklung, Unternehmertum und aktive Arbeitsmarktpolitiken fördern. Das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, und die Empfehlung (Nr. 189) betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998, sowie andere einschlägige Normen bilden Orientierungsrahmen.

13. Die Mitgliedstaaten sollten der Umsetzung des breitgefächerten Maßnahmenbündels, das in dem IAO-Aufruf zum Handeln im Zusammenhang mit der Krise der Jugendbeschäftigung aufgeführt ist (2012), ernsthaft in Erwägung ziehen.

14. Gut gesteuerte Migrationspolitiken und Integrationsmaßnahmen auf der Grundlage des Multilateralen Rahmens der IAO für Arbeitsmigration können dazu beitragen, den Arbeits- und Fachkräftemangel zu begrenzen, die Rechte von Wanderarbeitnehmern zu fördern und den „Brain Drain“ anzugehen.

15. Kollektivverhandlungen und die Festsetzung von Mindestlöhnen im Einklang mit der innerstaatlichen Politik und Praxis können eine faire Einkommensverteilung in der Gesellschaft sicherstellen, einschließlich der Schließung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke, und die Beitragszahlungsfähigkeit sicherstellen.

16. Umfassende, angemessene und nachhaltige Systeme der Sozialen Sicherheit sollten eingerichtet und aufrechterhalten werden. Es werden dringend innerstaatliche soziale Basisschutzniveaus benötigt, um zu gewährleisten, dass alle Menschen Zugang zu grundlegender Einkommenssicherheit haben. Gemäß der Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, sollten höhere Niveaus der Sozialen Sicherheit fortschreitend und so vielen Menschen wie möglich gewährleistet werden.

17. Das Übereinkommen (Nr. 102) über die Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, und die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, sowie die anderen IAO-Normen auf dem Gebiet der Sozialen Sicherheit bilden einen internationalen Bezugsrahmen für die Einrichtung von umfassenden Systemen der Sozialen Sicherheit, die Schutz während des gesamten Lebenszyklus sicherstellen. Sie enthalten auch Grundsätze, die für die Gewährleistung der Nachhaltigkeit der Systeme der Sozialen Sicherheit und der Angemessenheit der Leistungen entscheidend sind.

18. Arbeitsmärkte müssen in einer Weise funktionieren, die Anpassungen an sich wandelnde Umstände ermöglicht, wobei anerkannt werden sollte, dass alle Parteien legitime Interessen haben. Dies sollte innerhalb eines förderlichen Rahmens geschehen, der Arbeitnehmern die Stabilität und Sicherheit verschafft, um sich positiv auf Veränderungen einzustellen, und Arbeitgebern die notwendige Flexibilität bietet, um wettbewerbsfähig und innovativ zu sein.

19. Maßnahmen zur Steigerung der Produktivität können die schrumpfende Erwerbsbevölkerung in alternden Gesellschaften kompensieren und die Entwicklung in allen Ländern vorantreiben. Solche Maßnahmen umfassen u.a.:

- Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen.
- Sozialen Schutz, einschließlich des Zugangs zu öffentlichen Gesundheits- und Sozialdiensten.
- Bessere Arbeitsbedingungen und einen fundierten Arbeitsschutz.
- Nichtdiskriminierende Praktiken, die Vielfalt und Sensibilität in Bezug auf Alter, Geschlecht und Behinderungen umfassen.
- Rahmen für Arbeitspraktiken, die Produktivitätsverbesserungen förderlich sind.
- Maßnahmen, die Innovationen fördern.

20. Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage und Fachkräftemangel stellen eine gemeinsame Herausforderung über Länder und Entwicklungsstadien hinweg dar. Maßnahmen zur Entwicklung von Kompetenzen sind daher ein wesentlicher Bestandteil der Maßnahmenkombination.

21. Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten zusammenarbeiten, um mehr Möglichkeiten für lebenslanges Lernen zu schaffen, um die Beschäftigungsfähigkeit und die Produktivität zu fördern und um zu verhindern, dass Qualifikationen veralten. Die Maßnahmen könnten umfassen:

- Verbesserung der Fähigkeit, neue Technologien anzuwenden.
- Beseitigung von Altersgrenzen beim Zugang zum Lernen und zur Ausbildung.
- Vermittlung und Betrachtung von Ausbildung als fester Bestandteil der Laufbahnplanung.
- Unterstützung eines förderlichen Umfelds für Lernen und Entwicklung, beispielsweise durch altersgemischte Teams und Mentoren.

22. Gezielte Maßnahmen sind erforderlich, um die Erwerbsbeteiligung von verletzlichen und/oder unterrepräsentierten Gruppen zu steigern. Maßnahmen im Hinblick auf Familienunterstützung, Work-Life-Balance, Kinder- und Altenbetreuungseinrichtungen, Mutterschutz, Vaterschafts- und durch Familienpflichten bedingten Urlaub, flexible Arbeitszeiten und Heimarbeit sind mögliche Optionen. Durch diese Optionen kann auch die Gesamterwerbsbeteiligung erhöht werden. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von älteren Arbeitnehmern ist von großer Bedeutung und kann von dreigliedrigen Bemühungen profitieren, sich auf Maßnahmen und Anreize zu einigen, um Arbeitgeber in die Lage zu versetzen, mehr Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer bereitzustellen, und Arbeitnehmer, erwerbstätig zu bleiben, bis sie ihr Rentenalter erreicht haben.

23. Grundsatzmaßnahmen mit dem Ziel, die schwierige Lage von Erwerbstätigen in der informellen Wirtschaft anzugehen und vielfältige Wege für den Übergang von der informellen zu formeller, menschenwürdiger und produktiver Arbeit zu eröffnen, kommt in dem neuen demographischen Kontext hohe Priorität zu, auch durch den Ausbau der Sozialen Sicherheit.

24. In vielen Ländern führte das Altern zu höheren Pensionskosten. Es ist notwendig, die finanzielle, fiskalische und wirtschaftliche Nachhaltigkeit der Rentensysteme durch geeignete und gut konzipierte Maßnahmen, Finanzierungsmechanismen und Durchsetzungsmaßnahmen sicherzustellen. Sie sollten durch den Zugang zu bezahlbaren, qualitativ guten öffentlichen Gesundheits- und Sozialdiensten ergänzt werden. Die Maßnahmen sollten bestrebt sein, die Angemessenheit und Berechenbarkeit von Renten und einen schrittweisen und flexiblen Übergang vom aktiven Arbeitsleben in den Ruhestand durch Maßnahmen wie Altersteilzeit, Teilzeitarbeit und Arbeitsplatzteilung sicherzustellen.

25. Bei der Reform der Rentensysteme der Sozialen Sicherheit sind die Länder oft mit schwierigen Entscheidungen hinsichtlich der verfügbaren Optionen konfrontiert, sie sollten aber den damit zusammenhängenden sozialen Ergebnissen stets Beachtung schenken. Die beste Wahl für jedes Land wird den erworbenen Rentenanwartschaften Rechnung tragen, auf Fairness und Solidarität zwischen den Generationen beruhen und sich auf fundierte Konsultationen, einen inhaltlichen Dialog und gemeinsame Verantwortung der Sozialpartner stützen. Für manche Länder könnte die Wahl die effektive Anhebung des Rentenalters einschließen. In diesem Fall müssen die Übergangskonsequenzen für die Arbeitnehmer, insbesondere derjenigen, die kurz vor dem Eintritt in den Ruhestand stehen, fair angegangen werden und die Interessen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber berücksichtigen. Wenn eine solche Reform mit einer Verschiebung des Rentenalters verbunden ist, ergeben sich spezifische Anliegen und Chancen für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Gesellschaft. Solche Reformen müssen dem Umstand Rechnung tragen, dass manche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen verminderte Fähigkeiten und Lebenserwartungen haben, insbesondere jene, die während ihres Lebens anstrengende oder gefährliche Tätigkeiten ausüben. Ein Arbeitnehmer sollte die Wahl haben, seinen Eintritt in den

Ruhestand zu verschieben. Die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern kann für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen von Nutzen sein. Gesundheits- und damit zusammenhängende Fragen sollten angegangen werden.

26. Maßnahmen zur Bekämpfung der Altersdiskriminierung und Praktiken der Sensibilität für Vielfalt und Alter sind für die Menschenwürde und die Steigerung der Produktivität von entscheidender Bedeutung. Sie könnten umfassen:

- Förderung, Durchsetzung und/oder Erlass von arbeitsrechtlichen Vorschriften, die Diskriminierung aufgrund des Alters bekämpfen.
- Sensibilisierungskampagnen seitens der Regierungen, der Sozialpartner und der Medien, um negative Einstellungen gegenüber älteren Menschen zu bekämpfen und die Anerkennung ihres Wertes für die Gesellschaft zu steigern.
- Betriebliche Maßnahmen, wie von Unternehmen durchgeführte Diversitätsprogramme.

27. Maßnahmen, die die Gesundheits- und die Sicherheitsvorsorge am Arbeitsplatz und eine gesunde Lebensweise fördern, sollten während des gesamten Lebenszyklus unterstützt werden, u.a. durch die Entwicklung von Arbeitsschutzgesetzen mit geeigneten Durchsetzungsmechanismen, wobei alters-, geschlechts- und behinderungsspezifische Gesundheits- und Arbeitsplatzbedürfnisse berücksichtigt werden sollten.

28. Maßnahmen, die eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation entsprechend altersgruppen-, geschlechts- und behinderungsspezifischen Bedürfnissen bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung eines ausreichenden Schutzes durch die Soziale Sicherheit vorsehen, sollten in Erwägung gezogen werden. Kollektivverhandlungen im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis können die Einführung dieser Maßnahmen erleichtern.

29. Demographische Übergänge bewirken eine höhere Nachfrage nach Leistungen des Pflegesektors. Die Förderung dieses Sektors und seiner langfristigen Nachhaltigkeit ist unerlässlich, um die Menschen zu schützen und um sicherzustellen, dass sie in Würde leben und altern. Der Pflegesektor bietet auch neue Möglichkeiten für Investitionen, Innovationen und die Schaffung von Arbeitsplätzen. Eine gute Verwaltung des Sektors ist erforderlich, um die Erbringung von qualitativ guten Pflegeleistungen sicherzustellen. Die Professionalisierung der Pflege sollte gefördert werden.

30. Die traditionellen Pflegesysteme, die die Hauptlast der Pflegeleistungen in erster Linie den weiblichen Familienmitgliedern aufbürden, sind zunehmender Belastung ausgesetzt. Die Erbringung von Pflegediensten erfordert die Anerkennung der sich ergänzenden und grundlegenden Rollen von Familien-, Gemeinschafts- und professionellen Pflegediensten. Es müssen Pflegestrukturen entwickelt werden, die die unterschiedliche Nachfrage nach Pflegeleistungen angehen. Die Zulassung und Regulierung von professionellen Pflegediensten sollten gefördert werden.

31. Das Recht von Pflegekräften auf menschenwürdige Arbeit sollte gefördert werden, u.a. durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Qualifikationsentwicklung und Anerkennung und Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

32. Die Mittel, die für eine effektive Umsetzung der Maßnahmenkombination erforderlich sind, können auf verschiedene Art und Weise aufgebracht werden, wie die wirksame Durchsetzung von Steuer- und Beitragsverpflichtungen, einschließlich Maßnahmen zur Verhinderung der Steuerhinterziehung.

#### IV. DREIGLIEDRIGKEIT UND SOZIALER DIALOG

33. Ein sozialer Dialog in allen seinen Formen ist notwendig, um zu wirksamen, ausgewogenen und nachhaltigen Antworten auf demographische Herausforderungen zu gelangen, und kann einen wesentlichen Beitrag zu einem integrativen, nachhaltigen Wachstum und zu integrativer, nachhaltiger Entwicklung

leisten. Notwendige Reformprozesse lassen sich am besten über den sozialen Dialog steuern, um Beschäftigung, sozialen Schutz und die damit zusammenhängenden finanzielle und fiskalische Erfordernisse in ein Gleichgewicht zu bringen.

34. Kollektivverhandlungen, die auf Vereinigungsfreiheit, gegenseitigem Vertrauen und gegenseitiger Achtung beruhen, sind ein wichtiges Instrument für die Entwicklung von spezifischen Kollektivvereinbarungen, um der mit dem demographischen Wandel verbundenen Herausforderung gerecht zu werden.

## V. MAßNAHMEN DES AMTES

35. Der IAO fällt im Hinblick auf globale Führung und die Funktion eines Kompetenzzentrums für demographischen Wandel und dessen Auswirkungen auf die Welt der Arbeit eine wichtige Rolle zu. Unter gebührender Berücksichtigung genehmigter Haushalte sollte das Amt Maßnahmen der Regierungen und der Sozialpartner unterstützen und mit dem multilateralen System in folgenden Bereichen zusammenarbeiten:

- a) Technische Zusammenarbeit, einschließlich Kapazitätsaufbau, um Folgendes zu unterstützen:
  - i) Entwicklung von integrierten innerstaatlichen Aktionsplänen zum demographischen Wandel.
  - ii) Entwicklung von Arbeitsmarktinformationssystemen, Bestimmung und Vorhersage des Qualifikationsbedarfs sowie Überwachungs- und Evaluierungsmechanismen.
  - iii) Generelle Einbeziehung der Antworten auf demographische Herausforderungen in alle relevanten innerstaatlichen Beschäftigungs- und Sozialschutzmaßnahmen, um insbesondere den IAO-Aufruf zum Handeln im Zusammenhang mit der Krise der Jugendbeschäftigung (2012) und die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, umzusetzen.
  - iv) Stärkung der Fähigkeit von Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und Einrichtungen der Sozialen Sicherheit, die demographischen Herausforderungen besser anzugehen und ganzheitliche Maßnahmen zu entwickeln, auch durch sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit.
  - v) Stärkung der Arbeitsvermittlungsdienste und der Durchführung von gezielten aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen für junge Menschen, Frauen, ältere Menschen und Personen mit Behinderungen.
  - vi) Entwicklung einer gut gesteuerten Migrationspolitik und ihre Umsetzung.
  - vii) Erleichterung der Übergänge von der informellen Wirtschaft zur Formalität, wobei die einschlägigen Beratungen zur Normensetzung auf der Internationalen Arbeitskonferenz in den Jahren 2014 und 2015 berücksichtigt werden sollten.
  - viii) Sensibilisierung für die einschlägigen IAO-Normen und Förderung ihrer Durchführung.
  - ix) Die erforderliche Ausbildung auf verschiedenen Ebenen.
- b) Entwicklung und Verbreitung von Wissen und Folgemaßnahmen:
  - i) Durchführung von Untersuchungen und evidenzbasierten vergleichenden Politikanalysen zu den Wechselbeziehungen zwischen Beschäftigungs- und Sozialschutzmaßnahmen auf der Mikro- und der Makroebene.
  - ii) Erfassung und Analyse von bewährten Praktiken und Förderung ihrer Verbreitung.
  - iii) Im Verlauf der nächsten zwölf Monate Entwicklung einer Forschungsagenda zum Pflegesektor, einschließlich einer evidenzbasierten Ana-

lyse der möglichen Lücken in den derzeitigen internationalen Arbeitsnormen zur Prüfung durch den Verwaltungsrat.

- c) Partnerschaften und Anwaltschaft:
  - i) Förderung, gemeinsam mit den einschlägigen globalen, internationalen und regionalen Organisationen und Institutionen, des integrierten, generationsübergreifenden Lebenszyklus-Ansatzes, insbesondere im Rahmen der Entwicklungsagenda nach 2015.
  - ii) Stärkung der Partnerschaften mit den Vereinten Nationen und anderen einschlägigen globalen, internationalen und regionalen Organisationen im Zusammenhang mit den Folgemaßnahmen zu dem auf der Zweiten Weltversammlung über das Altern im April 2002 angenommenen Internationalen Aktionsplan von Madrid über das Altern und seinen regionalen Umsetzungsstrategien.

## II

### **Entschließung über nachhaltige Entwicklung, menschenwürdige Arbeit und grüne Arbeitsplätze <sup>1</sup>**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2013 zu ihrer 102. Tagung zusammengetreten ist,

nach Durchführung einer allgemeinen Aussprache auf der Grundlage von Bericht V, *Nachhaltige Entwicklung, menschenwürdige Arbeit und grüne Arbeitsplätze*,

1. nimmt die folgenden Schlussfolgerungen an; und
2. bittet den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, sie bei der Planung zukünftiger Tätigkeiten gebührend zu berücksichtigen und den Generaldirektor zu ersuchen, ihnen bei der Ausarbeitung zukünftiger Programm- und Haushaltsvorschläge Rechnung zu tragen und sie bei der Durchführung von Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2014-15 soweit wie möglich umzusetzen.

### **Schlussfolgerungen über die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit, grüner Arbeitsplätze und nachhaltiger Entwicklung**

#### UNSERE VISION

1. Die vier Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit – sozialer Dialog, sozialer Schutz, Rechte bei der Arbeit und Beschäftigung – sind unverzichtbare Bausteine der nachhaltigen Entwicklung, und sie müssen im Mittelpunkt von Maßnahmen für ein starkes, nachhaltiges und integratives Wachstum und eine entsprechende Entwicklung stehen.

2. Nachhaltige Entwicklung bedeutet, dass die Bedürfnisse der derzeitigen Generation erfüllt werden sollten, ohne dass die Fähigkeit künftiger Generationen beeinträchtigt wird, ihre eigenen Bedürfnisse zu erfüllen. Nachhaltige Entwicklung hat drei Dimensionen – eine wirtschaftliche, soziale und ökologische –, die miteinander verknüpft sind, die gleiche Bedeutung haben und zusammen angegangen werden müssen.

3. Ausgehend von einem gemeinsamen globalen Ziel stehen jedem Land im Einklang mit seinen innerstaatlichen Gegebenheiten und Prioritäten unterschiedliche Ansätze, Modelle und Instrumente zur Verfügung, um nachhaltige

---

<sup>1</sup> Angenommen am 19. Juni 2013.



Entwicklung in ihren drei Dimensionen zu erreichen, was unser übergreifendes Ziel ist.

4. Ein für alle gerechter Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft, wie in diesem Dokument beschrieben, muss gut geleitet werden und zu den Zielen der menschenwürdigen Arbeit für alle, der sozialen Einbindung und der Beseitigung von Armut beitragen.

5. Menschenwürdige Arbeit, Beseitigung von Armut und ökologische Nachhaltigkeit sind drei der prägenden Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Volkswirtschaften müssen produktiv sein, um die Bedürfnisse der wachsenden Weltbevölkerung zu erfüllen. Gesellschaften müssen inklusiv sein und Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit für alle bieten, Ungleichheiten verringern und Armut wirksam beseitigen.

6. Wenn wir von der Ökologisierung der Volkswirtschaften, Unternehmen und Arbeitsplätze sprechen, dann tun wir dies im Kontext der nachhaltigen Entwicklung und der Beseitigung von Armut. Dies ist eines der wesentlichen Instrumente zur Verwirklichung von nachhaltiger Entwicklung und könnte Optionen für die Politikgestaltung bieten. In diesem Zusammenhang begrüßen wir das von der Konferenz der Vereinten Nationen über nachhaltige Entwicklung (Rio+20) angenommene Ergebnisdokument „Die Zukunft, die Wir wollen“.

7. Die Ökologisierung der Volkswirtschaften eröffnet viele Chancen für die Verwirklichung von sozialen Zielen: Sie ist ein potentieller neuer Wachstumsmotor, sowohl in fortgeschrittenen als auch in sich entwickelnden Volkswirtschaften, und ein Nettoschaffer von menschenwürdigen, grünen Arbeitsplätzen, die erheblich zur Beseitigung von Armut und zu sozialer Einbindung beitragen können. Die Ökologisierung der Volkswirtschaften wird unsere Fähigkeit verbessern, die natürlichen Ressourcen nachhaltig zu bewirtschaften, die Energieeffizienz zu steigern und Abfall zu verringern und dabei gleichzeitig Ungleichheiten anzugehen und die Widerstandsfähigkeit zu stärken. Die Ökologisierung der Arbeitsplätze und die Förderung von grünen Arbeitsplätzen sowohl in traditionellen als auch in aufstrebenden Sektoren werden eine wettbewerbsfähige, kohlenstoffarme, ökologisch nachhaltige Wirtschaft und nachhaltige Verbrauchs- und Produktionsmuster fördern und zum Kampf gegen den Klimawandel beitragen.

8. Wenn sie entsprechend gesteuert werden, können ökologisch und sozial nachhaltige Volkswirtschaften zu einer starken Triebkraft für die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Aufwertung der Beschäftigung, soziale Gerechtigkeit und die Beseitigung von Armut werden. Die Ökologisierung aller Unternehmen und Arbeitsplätze durch die Einführung von energie- und ressourceneffizienteren Verfahren, die Vermeidung von Umweltverschmutzung und die nachhaltige Bewirtschaftung von natürlichen Ressourcen führt zu Innovationen, stärkt die Widerstandskraft und bewirkt Einsparungen, die für neue Investitionen und die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen sorgen.

9. Nachhaltige Entwicklung ist nur möglich, wenn die Welt der Arbeit aktiv eingebunden wird. Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind keine passiven Zuschauer, sondern vielmehr Akteure des Wandels, die in der Lage sind, neue Arbeitsweisen zu entwickeln, die die Umwelt für die derzeitige und die künftigen Generationen schützen, Armut beseitigen und soziale Gerechtigkeit fördern, indem sie sich für nachhaltige Unternehmen einsetzen und menschenwürdige Arbeit für alle schaffen.

10. Der Weg zu ökologisch nachhaltiger Entwicklung erfordert vielfältige Anstrengungen und Aktivitäten seitens der IAO und der Mitgliedstaaten, die entsprechend den Gegebenheiten jedes Staates über sehr unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten und -fähigkeiten verfügen. Unter diesen Umständen werden Kooperation, Informationsaustausch und gemeinsames Handeln im Rahmen des Mandats der IAO von großem Nutzen sein.

11. Wir verweisen auf den Grundsatz der gemeinsamen, aber unterschiedlichen Verantwortlichkeiten, der in der Erklärung von Rio über Umwelt und Entwicklung (1992) dargelegt ist.

## CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN

12. Beim Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften kann die Welt der Arbeit von einigen großen Chancen profitieren, beispielsweise:

- a) Nettozuwächse der Gesamtbeschäftigung infolge der Ausschöpfung des Potentials zur Schaffung einer erheblichen Anzahl von zusätzlichen menschenwürdigen Arbeitsplätzen durch Investitionen in eine ökologisch nachhaltige Produktion und einen ökologisch nachhaltigen Konsum und die entsprechende Bewirtschaftung der natürlichen Ressourcen;
- b) Verbesserungen der Arbeitsplatzqualität und der Einkommen in großem Umfang durch produktivere Verfahren sowie umweltfreundlichere Erzeugnisse und Dienstleistungen in Sektoren wie Landwirtschaft, Baugewerbe, Wiederverwertung und Fremdenverkehr;
- c) soziale Einbindung durch einen verbesserten Zugang zu bezahlbarer, ökologisch nachhaltiger Energie und Bezahlung von Umweltdienstleistungen, beispielsweise solcher, die für Frauen und Einwohner in ländlichen Gebieten von besonderer Bedeutung sind;

und steht sie vor einigen großen Herausforderungen, beispielsweise:

- d) wirtschaftliche Umstrukturierung, die die Freisetzung von Arbeitnehmern und mögliche Arbeitsplatzverluste und die mögliche Schaffung neuer Arbeitsplätze aufgrund der Ökologisierung der Unternehmen und Arbeitsstätten zur Folge hat;
- e) die Notwendigkeit, dass sich Unternehmen, Arbeitsstätten und Gemeinwesen an den Klimawandel anpassen, um den Verlust von Vermögenswerten und Existenzgrundlagen und unfreiwillige Migration zu vermeiden;
- f) nachteilige Auswirkungen auf die Einkommen von armen Haushalten aufgrund höherer Energie- und Rohstoffpreise.

In Anbetracht der Größenordnung und der Dringlichkeit dieser Umwelt- und Beschäftigungsherausforderungen ist klar, dass die Welt der Arbeit weder über die Ressourcen noch über die Zeit verfügen wird, sie gesondert oder nacheinander anzugehen. Sie gemeinsam anzugehen, ist daher keine Option, sondern eine Notwendigkeit.

## LEITGRUNDSÄTZE

13. Die nachstehenden Grundsätze sollten beim Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften als Richtschnur dienen:

- a) Ein starker sozialer Konsens über das Ziel der Nachhaltigkeit und die zu ihr führenden Wege ist unerlässlich. Der soziale Dialog muss fester Bestandteil des institutionellen Rahmens für die Politikgestaltung und die Umsetzung auf allen Ebenen sein. Ausreichende, fundierte und laufende Konsultationen sollten mit allen in Frage kommenden Stakeholdern stattfinden.
- b) Die Maßnahmen müssen die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit achten, fördern und verwirklichen.
- c) Die Maßnahmen und Programme müssen der starken geschlechtlichen Dimension vieler ökologischer Herausforderungen und Chancen Rechnung tragen. Es sollten spezifische gleichstellungsorientierte Maßnahmen in Erwägung gezogen werden, um ausgewogene Ergebnisse zu fördern.
- d) Durch kohärente Maßnahmen in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt, Sozialwesen, Bildung/Ausbildung und Arbeit muss ein förderliches Umfeld für Unternehmen, Arbeitnehmer, Investoren und Verbraucher geschaffen werden, damit sie sich hinter den Übergang zu ökologisch nachhaltigen und integrativen Volkswirtschaften und Gesellschaften stellen und ihn vorantreiben.

- e) Diese kohärenten Maßnahmen müssen auch für einen gerechten Übergangsrahmen für alle sorgen, um die Schaffung von mehr menschenwürdigen Arbeitsplätzen zu fördern, gegebenenfalls einschließlich der Antizipation der zu erwartenden Auswirkungen auf die Beschäftigung, eines ausreichenden und nachhaltigen sozialen Schutzes für Arbeitsplatzverluste und Freisetzungen, Qualifikationsentwicklung und eines sozialen Dialogs, einschließlich der effektiven Ausübung des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen.
- f) Es gibt keine Patentlösung. Die Maßnahmen und Programme müssen entsprechend den spezifischen Gegebenheiten der Länder, einschließlich ihres Entwicklungsstadiums, und Wirtschaftssektoren und entsprechend der Art und Größe der Unternehmen gestaltet werden.
- g) Bei der Umsetzung von Strategien zur nachhaltigen Entwicklung ist es wichtig, die internationale Zusammenarbeit zwischen Ländern zu fördern. In diesem Zusammenhang verweisen wir auf das Ergebnisdokument der Konferenz der Vereinten Nationen über nachhaltige Entwicklung (Rio+20), einschließlich des Abschnitts VI über Mittel zur Umsetzung.

#### HAUPTPOLITIKBEREICHE UND INSTITUTIONELLE VORKEHRUNGEN FÜR EINEN GERECHTEN ÜBERGANG FÜR ALLE

14. Die folgenden Elemente bilden einen grundlegenden Rahmen für die Bewältigung der mit einem gerechten Übergang für alle verbundenen Herausforderungen:

- 1) Die Ökologisierung der Volkswirtschaften im Kontext der nachhaltigen Entwicklung und der Beseitigung von Armut wird eine länderspezifische Kombination von makroökonomischen und industrie-, sektor- und arbeitspolitischen Maßnahmen erfordern, durch die ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen geschaffen wird, damit sie florieren und menschenwürdige Arbeitsmöglichkeiten schaffen, indem öffentliche und private Investitionen mobilisiert und in ökologisch nachhaltige Tätigkeitsbereiche gelenkt werden. Ziel sollte es sein, menschenwürdige Arbeitsplätze entlang der gesamten Lieferkette in dynamischen Sektoren mit hoher Wertschöpfung zu schaffen, die die Aufwertung von Tätigkeiten und Qualifikationen sowie die Schaffung von Arbeitsplätzen und eine verbesserte Produktivität in arbeitsintensiveren Industrien fördern, die Beschäftigungsmöglichkeiten in größerem Umfang bieten.
- 2) Da die Herausforderungen sich auf mehrere Domänen erstrecken, muss die nachhaltige Entwicklung in alle Bereiche integriert werden und bedarf es der Kooperation und Koordination zwischen den Arbeitsbehörden und ihren Pendanten in verschiedenen Gebieten, darunter Finanzwesen, Planung, Umwelt, Energie, Verkehr, Gesundheit sowie wirtschaftliche und soziale Entwicklung. Die institutionellen Vorkehrungen müssen angepasst werden, um die Mitwirkung aller infrage kommenden Stakeholder auf internationaler, nationaler, regionaler, sektoraler und lokaler Ebene bei der Schaffung eines geeigneten Politikrahmens sicherzustellen. Es sollte interne Kohärenz unter Institutionen auf innerstaatlicher Ebene sowie innerhalb internationaler Institutionen auf regionaler und globaler Ebene im Hinblick auf die effektive Integration der drei Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung angestrebt werden.
- 3) Die Hauptpolitikbereiche für ein gleichzeitiges Hinwirken auf ökologische, wirtschaftliche und soziale Nachhaltigkeit sind die Folgenden:

##### *Makroökonomische und Wachstumsmaßnahmen*

- a) Makroökonomische und Wachstumsmaßnahmen sollten nachhaltige Produktions- und Verbrauchsmuster fördern und die volle und produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle in den Mittelpunkt von wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen stellen.

Gezielte fiskalpolitische Maßnahmen, marktgestützte Instrumente, staatliche Beschaffungsmaßnahmen und Investitionsmaßnahmen können Rahmenbedingungen für Unternehmen und Investoren schaffen, damit sie innovativere wirtschaftliche Praktiken auf der Basis des nachhaltigen Einsatzes von Ressourcen annehmen oder fördern, die zu einem breiteren Zugang zu wirtschaftlichen Möglichkeiten und zu integrativeren Arbeitsmärkten führen. Diese Maßnahmen können nachteilige Einkommensverteilungseffekte haben, insbesondere hinsichtlich der Energieversorgung, was bei der Gestaltung der Maßnahmen berücksichtigt werden sollte.

- b) Geeignete Gesetze, Vorschriften und sonstige Maßnahmen im Hinblick auf ökologische Verbesserungen, die zu Ressourcen- und Energieeffizienzen und zur Prävention von Umweltschäden und sozialen Verwerfungen führen, können private Initiativen auf öffentliche Politikziele abstimmen und auf lange Sicht kosteneffektiv sein. Rechtssicherheit und Rechtsstaatlichkeit sind erforderlich, um ökologische und soziale Nachhaltigkeit zu fördern und gleichzeitig Innovationen und Investitionen in Human-, Sozial- und Umweltkapital zu stimulieren. Dies sind die Voraussetzungen für langfristige Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftliches Wohlergehen, sozialen Zusammenhalt, qualitativ gute Beschäftigung und einen besseren Umweltschutz.

#### *Industrie- und sektorspezifische Maßnahmen*

- c) Die Ökologisierung der Volkswirtschaften ist eine globale Herausforderung, viele Umweltprobleme sind aber sektorspezifisch, und die Suche nach Lösungen und die Annahme von Maßnahmen setzen hier an. Zahlreiche Länder haben die Industriepolitik dazu genutzt, den Übergang zur Ökologisierung ihrer Wirtschaft zu unterstützen. Als Ergänzung zu makroökonomischen Maßnahmen tragen industrie- und sektorspezifische Maßnahmen und gegebenenfalls öffentlich-private Partnerschaften ebenso wie öffentlich-öffentliche Partnerschaften wirksam dazu bei, sowohl die Umwelt als auch die Beschäftigungsbilanz bestehender Unternehmen zu verbessern und die Vermehrung grüner Produkte und Dienstleistungen zu fördern. Im Mittelpunkt der Anstrengungen müssen Schlüsselsektoren stehen, die für die ökologische Nachhaltigkeit und die Schaffung von Arbeitsplätzen in der Volkswirtschaft am wichtigsten sind, wie Landwirtschaft, Wasserwirtschaft und Abwasserentsorgung, Forstwirtschaft, Fischerei, Energiewirtschaft, ressourcenintensive Industrien, Wiederverwertung, Abfallwirtschaft, Baugewerbe und Transportwesen. Es wird gezielter Maßnahmen bedürfen, um minderwertige, informelle Tätigkeiten in umweltbezogenen Bereichen, wie Recycling und Abfallwirtschaft, zu formalisieren, damit diese Tätigkeiten in menschenwürdige Arbeitsplätze umgewandelt werden.
- d) Sektoren verfügen oft über spezifische Leitungsinstrumente und -institutionen. Aufgrund dieser gemeinsamen Merkmale führen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Kollektivverhandlungen und andere Formen des sozialen Dialogs auf sektoraler Ebene, die alle Möglichkeiten bieten, wirtschaftliche, ökologische und soziale Ziele auf wirksame Weise zu verfolgen.

#### *Unternehmenspolitische Maßnahmen*

- e) Die Regierungen sollten die Ökologisierung der Arbeitsplätze durch regulatorische und nichtregulatorische Rahmen fördern, die die ökologische und soziale Nachhaltigkeit unterstützen und gleichzeitig Innovationen stimulieren und Investitionen im In- und Ausland fördern. Besondere Aufmerksamkeit ist erforderlich, um sicherzustellen, dass solche Rahmen für ein förderliches Umfeld sorgen und Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen (KKMUs), einschließlich Genossen-

schaften und Unternehmern, dabei helfen, den Übergang zu bewerkstelligen.

- f) Die meisten Arbeitsplätze werden von KKMUs geschaffen, doch zielen nur wenige Informationen darüber, wie betriebliche Abläufe ressourceneffizienter und umweltverträglicher gestaltet werden können, eigens auf KKMUs. Die Bereitstellung solcher Informationen in einem auf dieser Ebene leicht zugänglichen Format würde die Fähigkeit von Arbeitgebern, ihre Umwelt- und Beschäftigungsbilanz zu verbessern, erheblich stärken. Regulierungssysteme sollten durchsetzungsfähig und so strukturiert sein, dass sie Unternehmen Rat bieten, wie die Vorschriften eingehalten werden können.

#### *Qualifikationsentwicklung*

- g) Es muss ein starkes Zusammenspiel zwischen der Welt der Arbeit und der Welt der Bildung und Ausbildung geben. Um erfolgreich zu sein, muss beim ökologischen Umbau der Wirtschaft der Schwerpunkt auf der Qualifikationsentwicklung liegen. Fundierte fachliche und berufliche Bildungs- und Ausbildungssysteme müssen die gewerbliche Wirtschaft und die Gewerkschaften einbeziehen. Der Zugang zur Ausbildung hilft Arbeitnehmern, die Qualifikationen zu entwickeln, die sie für den Übergang zu neuen Arten von Tätigkeiten oder zu einer Arbeit mit neuen Materialien, Verfahren und Technologien im Rahmen ihrer bestehenden Tätigkeiten benötigen. Maßnahmen zur Entwicklung von Qualifikationen, die das unternehmerische Denken, die Widerstandskraft, Innovationen in Unternehmen, auch in KKMUs, und deren Übergang zu nachhaltigen Verfahren stützen, sind entscheidende Erfolgsfaktoren.
- h) Bildung und Ausbildung für grüne Arbeitsplätze beruhen auf dem Konzept eines umfassenden lebenslangen Lernens. Nationale, an umfassendere Entwicklungspläne gekoppelte Maßnahmen für Qualifikationsentwicklung und Beschäftigung müssen die Ausbildung für Umweltbewusstsein mit kohärenten Qualifizierungsstrategien verbinden, um Arbeitnehmer, insbesondere junge Menschen, auf die zukünftige nachhaltige Welt der Arbeit vorzubereiten. Bildungs- und Ausbildungssysteme sollten so konzipiert sein, dass sie den Bedürfnissen von jungen Menschen, Frauen, schutzbedürftigen Arbeitnehmern und Arbeitnehmern in ländlichen Gebieten Rechnung tragen und sie in die Lage versetzen, zur wirtschaftlichen Diversifizierung und Stärkung der wirtschaftlichen Fähigkeiten ländlicher Gebiete beizutragen und daraus Vorteil zu ziehen. In gleicher Weise müssen Ausbildungsprogramme auf freigesetzte Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz wegen der Ökologisierung verloren haben, ausgerichtet sein, um deren rasche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

#### *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit*

- i) Viele Wirtschaftstätigkeiten für ökologische Nachhaltigkeit weisen im Zusammenhang mit Mineralien, chemischen Stoffen, Pestiziden usw. Risiken für Sicherheit und Gesundheit auf. Zu gewährleisten, dass alle Arbeitsplätze, auch die grünen Arbeitsplätze, menschenwürdig, sicher und gesund sind, ist ein Schlüsselaspekt bei der Verbesserung der Beschäftigungsqualität. So bringt beispielsweise der Übergang von fossilen Brennstoffen zu erneuerbaren Energiequellen Veränderungen der Situation in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mit sich. Arbeitsschutznormen und -ausbildung müssen eine grundlegende Komponente bei jeder Art von qualifizierender Ausbildung sein. Auf betrieblicher Ebene sollten auf der Grundlage einer Risikobewertung und den Grundsätzen der Gefahrenbeseitigung und -kontrolle praktische Präventionsmaßnahmen ergriffen werden. Um sicherzustellen, dass grüne Arbeitsplätze sicher sind, sollten Politiken und Programme im Rahmen nationaler Systeme der Sicherheit und

Gesundheit bei der Arbeit ständig verbessert werden. Eine ausreichende Kapazität der Arbeitsaufsichtsämter ist unabdingbar, um die Einhaltung von Rechtsvorschriften zu gewährleisten.

#### *Sozialer Schutz*

- j) Solide, umfassende und nachhaltige Systeme des sozialen Schutzes sind integraler Bestandteil einer Strategie für den Übergang zu nachhaltigen Entwicklungsstrukturen, gestützt auf Grundsätze der menschenwürdigen Arbeit, sozialen Gerechtigkeit und sozialen Teilhabe. Während des Übergangs sollten sie durch technologischen Wandel freigesetzten oder von Naturkatastrophen betroffenen Arbeitnehmern Einkommensunterstützung sowie einen Zugang zu Gesundheitsversorgung und grundlegenden Diensten bieten und so Ungleichheiten verringern.
- k) Spezielle gezielte Unterstützung der vom Übergang betroffenen Gruppen, Regionen und Berufe ist unabdingbar. So können beispielsweise öffentliche und private Beschäftigungsprogramme starke Multiplikatoreffekte haben, wenn dabei die Schaffung von Arbeitsplätzen, Einkommensunterstützung und der Schutz der natürlichen Ressourcen kombiniert werden. Als integraler Bestandteil der notwendigen Politik zur Gewährleistung der sozialen Dimension einer nachhaltigen Wirtschaft sollten Maßnahmen des sozialen Schutzes mit beruflichen Ausbildungsmaßnahmen und aktiven Arbeitsmarktpolitiken koordiniert werden.

#### *Aktive Arbeitsmarktpolitiken*

- l) Bei der Umstellung auf eine grüne Wirtschaft entstehen in vieler Hinsicht ähnliche Herausforderungen wie bei früheren Übergängen, die durch technologische Revolutionen, die Globalisierung und den raschen Wandel der Weltmärkte verursacht wurden. Aktive Arbeitsmarktpolitiken können dazu beitragen, dass Unternehmen und Arbeitnehmer, auch arbeitslose Arbeitnehmer, diese Herausforderungen bewältigen. Die Antizipation von sich verändernden Arbeitsmarktanforderungen durch fundierte Arbeitsmarktinformationen und Datenerfassungssysteme sowie sozialen Dialog ist unabdingbar, will man Regierungen, Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Bildungs- und Ausbildungssysteme dabei unterstützen, die heute und morgen benötigten Qualifikationen zu ermitteln und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um eine zeitgerechte Ausbildung zu ermöglichen. Den Arbeitsvermittlungsdiensten kommt eine wichtige Aufgabe dabei zu, beim Übergang der Arbeitnehmer zu ökologischeren Tätigkeiten eine Vermittlerrolle zu übernehmen und das Gleichgewicht von Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

#### *Rechte*

- m) Internationale Arbeitsnormen bieten einen soliden Rahmen, um die Herausforderungen für die Welt der Arbeit im Zusammenhang mit dem ökologischen Umbau der Wirtschaft und – noch allgemeiner – mit dem Übergang zu nachhaltiger Entwicklung und der Beseitigung von Armut anzugehen. In diesem Zusammenhang sind verschiedene internationale Arbeitsnormen von Bedeutung, z. B. über Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen, das Verbot von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Nichtdiskriminierung, sozialen Dialog, dreigliedrige Konsultationen, Mindestlöhne, Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, Beschäftigungspolitik, Humanressourcenentwicklung, Arbeitsschutz und Soziale Sicherheit (siehe Anhang).

#### *Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit*

- n) Mechanismen des sozialen Dialogs, einschließlich der Praxis der Dreigliedrigkeit und Kollektivverhandlungen, sind effektive Werkzeuge

für die Konzeption von Politiken auf allen Ebenen. Der soziale Dialog kann eine starke Grundlage sein, indem er sich auf das Engagement der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber für das gemeinsame Handeln mit Regierungen stützt, das während des Übergangsprozesses erforderlich ist.

#### DIE ROLLE DER REGIERUNGEN UND DER VERBÄNDE DER ARBEITGEBER UND DER ARBEITNEHMER

15. Die Regierungen und die Sozialpartner sollten sich individuell und gemeinsam für eine ökologischere Welt einsetzen, indem sie:

- a) in angemessener Weise in Betracht ziehen, sich für die Aufnahme der menschenwürdigen Arbeit, sozialen Gerechtigkeit und der Ökologisierung aller Unternehmen und Arbeitsplätze in Politiken und Strategien für nachhaltige Entwicklung und die Beseitigung extremer Armut auf nationaler und internationaler Ebene als Teil der Entwicklungsagenda nach 2015 einzusetzen;
- b) den sozialen Dialog zur Schaffung eines Konsenses über Wege zu ökologischer Nachhaltigkeit, die auch bei menschenwürdiger Arbeit zu Fortschritten führt, aktiv fördern und sich daran beteiligen.

16. Die Regierungen sollten:

- a) den grundsatz- und ordnungspolitischen Rahmen bereitstellen, um die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen zu ermöglichen und inklusive Arbeitsmärkte, sozialen Schutz, Bildung und Ausbildung, private und öffentliche Investitionen und Innovationen zu fördern, die eine ökologisch nachhaltige Entwicklung und menschenwürdige Arbeit stärken, einschließlich der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit;
- b) effektive institutionelle Vorkehrungen fördern, um die Kohärenz zwischen einschlägigen politischen Arbeitsfeldern und die Konsultation und Mitwirkung aller in Frage kommender Interessengruppen für die Formulierung und Umsetzung der Politik auf örtlicher, nationaler, regionaler und internationaler Ebene zu gewährleisten;
- c) wo immer möglich, effiziente und effektive Überwachungs- und Datenerhebungswerkzeuge und -informationssysteme konzipieren und verwenden, um die Auswirkungen der Ökologisierung der Wirtschaft auf Arbeitsplätze zu evaluieren und gegebenenfalls die IAO über beste Praktiken zu unterrichten, damit diese besten Praktiken bei der Arbeit der IAO in diesem Bereich zugrunde gelegt werden können.

17. Die Sozialpartner sollten:

- a) das Problembewusstsein und -verständnis verbessern und ihre Mitglieder in Bezug auf Entwicklungen anleiten, die im Zusammenhang mit der Ökologisierung von Unternehmen und der Schaffung menschenwürdiger grüner Arbeitsplätze von Bedeutung sind;
- b) bei der Formulierung, Durchführung und Überwachung nationaler Maßnahmen für nachhaltige Entwicklung eine aktive Rolle übernehmen und so die entscheidende Aufgabe deutlich machen, die Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Verwirklichung ökologischer Nachhaltigkeit in Verbindung mit menschenwürdiger Arbeit und sozialer Teilhabe zukommt;
- c) die aktive Teilnahme ihrer Mitglieder am sozialen Dialog in Unternehmen sowie auf sektoraler und nationaler Ebene fördern, um die sich beim Übergang bietenden Chancen zu beurteilen und die dadurch entstehenden Herausforderungen zu meistern;
- d) eine Kultur des Dialogs und der betrieblichen Zusammenarbeit unterstützen, um die Ressourceneffizienz zu verbessern, Abfälle zu verringern, sichere und saubere Technologien und Arbeitsmethoden anzuwenden und die Beschäftigungsqualität zu verbessern.

## ORIENTIERUNGSHILFE FÜR DAS AMT

18. Gestützt auf ihr Mandat und ihre zentralen Werte ist die IAO in einer einzigartigen Position, um bei der Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit als einem entscheidenden Mittel zur Verwirklichung nachhaltiger Entwicklung und der Beseitigung von Armut eine Führungsrolle zu übernehmen.

### *Forschungsarbeiten, Wissensentwicklung, -management und -verbreitung*

19. Die IAO sollte:

- a) ihre Forschungskapazität weiterentwickeln, um zu einem Kompetenzzentrum zu werden, das die evidenzbasierte Politikgestaltung zur nachhaltigen Entwicklung und menschenwürdigen Arbeit unterstützt;
- b) Tätigkeiten für den Austausch von Wissen über erfolgreiche Konzepte und gute Praxis – z. B. das Lernen vom Programm für grüne Arbeitsplätze – bei der Integration wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Anliegen auf nationaler, örtlicher und betrieblicher Ebene in Gang setzen;
- c) Forschungsarbeiten durchführen, um die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner dabei zu unterstützen, die Auswirkungen der Ökologisierung der Wirtschaft auf die Schaffung von Arbeitsplätzen, den beruflichen Übergang und die Qualität der Arbeit, auch durch die Erstellung und umfassende Verbreitung verlässlicher Statistiken, einzuschätzen;
- d) die Bestimmungen internationaler Arbeitsnormen untersuchen, denen größte Bedeutung dabei zukommt, eine beschäftigungsintensive, gerechte und ökologisch nachhaltige Wirtschaft zu verwirklichen, und sie zur Verteilung in einem nutzerfreundlichen Format zusammenzufassen. Wir weisen darauf hin, dass wir den Verwaltungsrat in Absatz 24 dieser Schlussfolgerungen ersuchen, eine dreigliedrige Sachverständigentagung einzuberufen, um zu Fragen im Zusammenhang mit der Ökologisierung der Wirtschaft, grünen Arbeitsplätzen und einem gerechten Übergang für alle eine weitere Orientierungshilfe zu geben;
- e) KKMUs und Genossenschaften eine Orientierungshilfe geben, wie sie ihre Produktionsverfahren z. B. durch verbesserte Energieeffizienz und Ressourcenverwendung ökologischer gestalten können, möglicherweise in Form eines nutzerfreundlichen Toolkits. Diese Arbeit sollte in Zusammenarbeit mit nationalen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geleistet werden;
- f) sicherstellen, dass die diesbezüglichen Informationen in einem nutzerfreundlichen Format unter den Mitgliedsgruppen große Verbreitung finden;
- g) die nachhaltige Entwicklung in der IAO zu einer übergreifenden Frage machen.

### *Engagement auf globaler und regionaler Ebene*

20. Die IAO sollte:

- a) weiterhin mit einschlägigen globalen und regionalen Institutionen zusammenarbeiten, um die Berücksichtigung der Agenda für menschenwürdige Arbeit bei makroökonomischen Politiken zu fördern, die Dimension der menschenwürdigen Arbeit beim Übergang zu nachhaltigeren Produktions- und Verbrauchsstrukturen praktisch anzuwenden und dreigliedrige Beiträge dazu zu erleichtern;
- b) mit einschlägigen globalen und regionalen Institutionen bei der Entwicklung verlässlicher und einheitlicher statistischer Daten über die drei Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung zusammenarbeiten, um eine evidenzbasierte Entscheidungsfindung zu fördern;



- c) mit einschlägigen globalen und regionalen Institutionen zusammenarbeiten, um Aspekte der menschenwürdigen Arbeit und der Beschäftigung bei der Konzeption der den Ländern für nachhaltige Entwicklung gewährten technischen Unterstützung zu fördern;
- d) die Mitgliedsgruppen aktiv dabei unterstützen, sich für die Aufnahme der menschenwürdigen Arbeit, der Beseitigung von Armut und eines gerechten Übergangs für alle zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft in die Entwicklungsagenda nach 2015 einzusetzen.

### *Maßnahmen auf Landesebene*

21. Die IAO sollte:

- a) die nachhaltige Entwicklung, Beseitigung von Armut und den Übergang zu einer inklusiven Wirtschaft in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) und UN-Entwicklungshilfeprogrammrahmen (UNDAFs) integrieren und im Einklang mit den Bedürfnissen der betreffenden Mitgliedsgruppen deren Berücksichtigung in nationalen Entwicklungsplänen fördern;
- b) gegebenenfalls Strategien entwickeln, um den Mitgliedstaaten zu helfen, den Übergang von der informellen zur formalen Beschäftigung zu unterstützen, wobei der Schwerpunkt insbesondere auf Sektoren gelegt werden sollte, die besonders starke Auswirkungen auf die Umwelt haben, z. B. Landwirtschaft, Abfallbewirtschaftung und -wiederverwertung und das Baugewerbe;
- c) im Kontext des ökologischen Umbaus der Wirtschaft und der Anpassung an den Klimawandel für die Unternehmensentwicklung und die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze praktische technische Hilfe gewähren, auch in Zusammenarbeit mit anderen internationalen, regionalen und nationalen Organisationen;
- d) Mitgliedstaaten bei der Entwicklung umfassender Systeme des sozialen Schutzes, einschließlich von Basisniveaus für Sozialschutz, unterstützen, um insbesondere diejenigen zu schützen, die von den Veränderungen in der Welt der Arbeit betroffen sind;
- e) den sozialen Dialog auf sektoraler und nationaler Ebene fördern und stärken, um einen gerechten Übergang für alle und die Schaffung menschenwürdiger Arbeit zu fördern;
- f) den Mitgliedstaaten helfen, freiwillige Beschäftigungsevaluierungen durchzuführen, um sie bei der Entwicklung einer Erwerbsbevölkerung zu unterstützen, die über Qualifikationen verfügt, die für Arbeitsplätze in neu entstehenden grünen Sektoren von Bedeutung sind, oder zu nachhaltigeren Verbrauchs- und produktionsverfahren überzugehen;
- g) weiterhin die Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in einer inklusiven ökologisch nachhaltigen Wirtschaft sicherstellen.

### *Schaffung von Kapazität*

22. Die IAO sollte:

- a) die Kapazität der Regierungen und der Sozialpartner im Hinblick auf Chancen, Herausforderungen und grundsatzpolitische Antworten für einen effektiven und gerechten Übergang für alle aufbauen und stärken. Dies würde auch die Unterstützung eines stärkeren Problembewusstseins und besseren Verständnisses der diesbezüglichen Fragen beinhalten;
- b) die Kapazität der Verbände der Arbeitgeber entwickeln und stärken, damit sie ihren Mitgliedern, insbesondere KKMUs, Dienste anbieten können, um Unternehmen und ihre Wertschöpfungsketten in die Lage zu versetzen, in

- den wachsenden Märkten für ökologische Güter und Dienste Chancen zu ergreifen;
- c) die Kapazität der Verbände der Arbeitnehmer entwickeln und stärken, beim Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft Arbeitnehmerrechte zu schützen, sich an Kollektivverhandlungen zu beteiligen, Zugang zu Ausbildung zu gewährleisten und die Beschäftigungsqualität zu verbessern.

### *Das weitere Vorgehen*

23. Die IAO sollte einen strategischen Aktionsplan ausarbeiten, der menschenwürdige Arbeit, die Beseitigung von Armut, nachhaltige Entwicklung und grüne Arbeitsplätze miteinander verbindet. Dies sollte ein grundlegendes Ziel sein, das zum Zeitpunkt des hundertjährigen Bestehens in das zukünftige Mandat der IAO einfließen sollte. Der Aktionsplan sollte aufzeigen, wie diese Arbeit in die Durchführung von Programm und Haushalt und den Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmen (2016-21) integriert wird und klare Folgemechanismen mit kurz-, mittel- und langfristigen Zielen angeben.

24. Abhängig von einer evidenzbasierten Analyse wird der Verwaltungsrat möglicherweise erwägen wollen, eine dreigliedrige Sachverständigentagung einzuberufen, um zu Fragen im Zusammenhang mit der Ökologisierung der Wirtschaften, grünen Arbeitsplätzen und einem gerechten Übergang für alle eine weitere Orientierungshilfe zu geben.

## **Anhang**

### **Einige internationale Arbeitsnormen und Entschlüsse, die für den Rahmen eines gerechten Übergangs von Bedeutung sein können**

#### **A. ÜBEREINKOMMEN ÜBER GRUNDLEGENDE PRINZIPIEN UND RECHTE BEI DER ARBEIT**

- Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
- Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949
- Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930
- Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
- Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951
- Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958
- Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973
- Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999

#### **B. ORDNUNGSPOLITISCHE ÜBEREINKOMMEN**

- Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964
- Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947
- Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976
- Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969

## C. SONSTIGE TECHNISCHE ÜBEREINKOMMEN

- Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952
- Übereinkommen (Nr. 117) über Sozialpolitik (grundlegende Ziele und Normen), 1962
- Übereinkommen (Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974
- Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975
- Übereinkommen (Nr. 148) über die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977
- Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978
- Übereinkommen (Nr. 151) über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978
- Übereinkommen (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981
- Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981
- Übereinkommen (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985
- Übereinkommen (Nr. 170) über chemische Stoffe, 1990
- Übereinkommen (Nr. 174) über die Verhütung von industriellen Störfällen, 1993
- Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006

## D. EMPFEHLUNGEN

- Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2010
- Empfehlung (Nr. 189) betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998
- Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002
- Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012

## E. ENTSCHLIEßUNGEN

- Entschließung über die Förderung nachhaltiger Unternehmen - Internationale Arbeitskonferenz, Juni 2007
- Entschließung über die Förderung der ländlichen Beschäftigung zur Verringerung von Armut - Internationale Arbeitskonferenz, Juni 2008

## III

### **Entschließung zur wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog<sup>1</sup>**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2013 zu ihrer 102. Tagung zusammengetreten ist,

nach Durchführung einer wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog gemäß der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, um zu prüfen, wie die Organisation durch eine koordinierte Verwen-

---

<sup>1</sup> Angenommen am 19. Juni 2013.

derung sämtlicher ihr zur Verfügung stehender Aktionsmittel den Realitäten und Bedürfnissen ihrer Mitglieder wirksamer gerecht werden kann,

1. nimmt die folgenden Schlussfolgerungen an;
2. bittet den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, die Schlussfolgerungen gebührend zu berücksichtigen und das Internationale Arbeitsamt bei ihrer Umsetzung anzuleiten; und
3. ersucht den Generaldirektor:
  - a) die Schlussfolgerungen den in Frage kommenden globalen und regionalen internationalen Organisation zur Kenntnisnahme zu übermitteln;
  - b) zur Erörterung durch den Verwaltungsrat einen Aktionsplan zur Umsetzung der Schlussfolgerungen auszuarbeiten;
  - c) die Schlussfolgerungen bei der Ausarbeitung zukünftiger Programm- und Haushaltsvorschläge und der Förderung sondermittelfinanzierter Tätigkeiten zu berücksichtigen;
  - d) den Verwaltungsrat ständig über die Umsetzung zu informieren.

### **Schlussfolgerungen zur wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog**

#### I. LEITSÄTZE UND KONTEXT

1. Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sind das ordnungspolitische Paradigma der IAO zur Förderung sozialer Gerechtigkeit, fairer und friedlicher Arbeitsbeziehungen und menschenwürdiger Arbeit. Sozialer Dialog ist ein Mittel zur Verwirklichung von sozialem und wirtschaftlichem Fortschritt. Das Verfahren des sozialen Dialogs verkörpert an sich den grundlegenden demokratischen Grundsatz, dass Menschen, die von Entscheidungen betroffen sind, am Entscheidungsprozess beteiligt sein sollten. Der soziale Dialog hat viele Formen und Kollektivverhandlungen bilden seinen Kern. Konsultationen, der Austausch von Informationen und andere Formen des Dialogs zwischen den Sozialpartnern und den Regierungen sind ebenfalls wichtig.

2. Der soziale Dialog stützt sich auf die Achtung der Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen. Diese Gründungsprinzipien der IAO sind, wie sie in der Verfassung der IAO und der dazugehörigen Erklärung von Philadelphia niedergelegt worden sind, für alle Mitglieder anwendbar, wie in der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit dargelegt. Diese Rechte gelten für alle Arbeitnehmer in allen Sektoren, mit allen Arten von Beschäftigungsverhältnissen, auch für Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor, der informellen Wirtschaft, der ländlichen Wirtschaft, Ausfuhrfreizonen, Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen (KKMUs) sowie für Hausangestellte und Wanderarbeitnehmer.

3. Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sind die grundlegenden Methoden zur Verwirklichung der strategischen Ziele der IAO. Ihnen kommt auch eine Schlüsselrolle dabei zu, leichter zu einem Konsens über wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen zu gelangen, die nachhaltige Entwicklung zu fördern und dem Arbeitsrecht und den Arbeitsinstitutionen Effektivität zu verleihen, wie in der Entschließung der IAO über Dreigliedrigkeit und den sozialen Dialog (2002) und der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) dargelegt.

4. Angesichts der Perspektive andauernder Arbeitslosigkeit, Armut, Ungleichheit und des Drucks auf Unternehmen hat die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 98. Tagung 2009 den Globalen Beschäftigungspakt angenommen, in dem die entscheidende Rolle des sozialen Dialogs bei der Konzeption von Maßnahmen zur Behandlung nationaler Prioritäten anerkannt wird. Sie verwies auch auf die Rolle eines effektiven sozialen Dialogs, einschließlich von Kollektivverhandlungen über Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsplatzver-

lusten, zum Schutz von Löhnen, zur Stützung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und zur Gewährleistung einer nachhaltigen Erholung. Die Sozialpartner sind die vorrangigen Akteure in der Realwirtschaft und ihre Mitwirkung an zwei- und dreigliedrigen Verfahren ist in Krisenzeiten ebenso wichtig wie in anderen Zeiten. In einigen Ländern wurden die wirtschaftlichen und finanziellen Krisen seit 2008 durch sozialen Dialog angegangen, auch durch Kollektivverhandlungen, wodurch Arbeitsplätze gerettet und Lohnniveaus aufrechterhalten werden konnten. Bedauerlicherweise haben in einigen anderen Ländern die öffentlichen und privaten Sektoren betreffende Reformen die Reichweite des sozialen Dialogs begrenzt, Kollektivverhandlungsmechanismen geschwächt und die Autonomie der Sozialpartner eingeschränkt.

5. Im öffentlichen Dienst haben Kollektivverhandlungen in einigen Ländern eine Rolle dabei gespielt, Arbeitsplätze zu sichern und die fortgesetzte Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen trotz der Krise zu gewährleisten.

6. Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen sind weiterhin weltweit eine Herausforderung. Während der Deckungsgrad, in dem Arbeitnehmer durch Kollektivverhandlungen erfasst werden, in einigen Ländern zugenommen hat, ist er in vielen Ländern geringer geworden. In zahlreichen Ländern verfügen die Sozialpartner nicht über alle Voraussetzungen, um den unterschiedlichen Herausforderungen entgegenzutreten, die sie bewältigen müssen, darunter der Rückgang des Anteils der Arbeit am Volkseinkommen.

7. Die Organisation der Produktion mit Hilfe zunehmend komplexer globaler Lieferketten und das dynamische Wesen der regionalen Wirtschaftsintegration haben für den grenzüberschreitenden sozialen Dialog neue Herausforderungen und Freiräume geschaffen.

8. Verweise auf Normen, Grundsätze und Rechte bei der Arbeit der IAO finden sich in einer wachsenden Zahl multilateraler, regionaler und bilateraler Vereinbarungen. Außerdem kommt es bei den Handlungen und Einflussphären anderer multilateraler Institutionen zu Überschneidungen mit dem Mandat der IAO, das in diesem Bereich den wichtigsten Bezugspunkt darstellen sollte. Dadurch entstehen Chancen wie auch Herausforderungen.

## II. MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DES SOZIALEN DIALOGS

9. Die Mitglieder sollten mit Unterstützung der Organisation:

- 1) ihr Eintreten für sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit erneuern, gestützt auf die uneingeschränkte Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen im Einklang mit der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, und die Ratifizierung und effektive Umsetzung des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, und des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (Internationale Arbeitsnormen), 1976, in Erwägung ziehen;
- 2) die Unabhängigkeit und Autonomie der Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber respektieren und jede Einmischung in Bezug auf ihre Bildung, Tätigkeit und Verwaltung unterlassen;
- 3) sicherstellen, dass Kollektivverhandlungen unter Achtung der Autonomie der Parteien durchgeführt werden;
- 4) die Achtung der Rechtsstaatlichkeit gewährleisten, z. B. durch eine effektive Arbeitsaufsicht und Rechtsdurchsetzung und die Stärkung von Mechanismen für die Verhütung und Beilegung von Streitigkeiten, in Anerkennung dessen, dass es sich hierbei um Aufgaben von Regierungen handelt;
- 5) sicherstellen, dass im Kontext der Förderung des sozialen Dialogs die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen für alle

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie für ihre repräsentativen Verbände gewährleistet und zugänglich sind;

- 6) den sozialen Dialog auf allen Ebenen im öffentlichen Sektor und im privaten Sektor stärken und erleichtern;
- 7) durch geeignete staatliche Maßnahmen und die Förderung internationaler Zusammenarbeit die Rolle des sozialen Dialogs zur Förderung einer ausgewogenen, inklusiven und nachhaltigen sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung stärken.

10. Die Regierungen der Mitgliedstaaten der IAO sind gehalten, Maßnahmen zu ergreifen, um die Koordination und Einheitlichkeit ihrer Positionen in der IAO und in anderen Foren in Bezug auf grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu gewährleisten. Diese Bemühungen können gegebenenfalls Mechanismen für effektive Konsultationen zwischen in Frage kommenden Ministerien und mit Sozialpartnern umfassen.

### III. HANDLUNGSRAHMEN

11. Gestützt auf diese wiederkehrende Diskussion und die bestehenden und zum Ausdruck gebrachten Bedürfnisse der Mitglieder ist die IAO aufgerufen, Folgendes zu tun:

#### *A. Stärkung von Institutionen und Verfahren des sozialen Dialogs*

12. Zu diesem Zweck sollte die IAO:

- 1) sich für die Schaffung der Voraussetzungen für einen effektiven sozialen Dialog einsetzen, wie es in den Schlussfolgerungen über die wiederkehrende Diskussion zum Thema grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (2012) gefordert wird, und die Bemühungen der Mitgliedsgruppen unterstützen, die genannten Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs umzusetzen;
- 2) verweisen auf die Kampagne für die Ratifizierung und effektive Durchführung des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, eine Kampagne durchführen in Bezug auf das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (Internationale Arbeitsnormen), 1976, das Übereinkommen (Nr. 151) über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, sowie das Übereinkommen (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981, und die Empfehlung (Nr. 91) betreffend die Gesamtarbeitsverträge, 1951, die Empfehlung (Nr. 113) betreffend die Beratung in einzelnen Wirtschaftszweigen und im gesamtstaatlichen Rahmen, 1960, die Empfehlung (Nr. 152) betreffend dreigliedrige Beratungen (Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation), 1976, die Empfehlung (Nr. 163) betreffend Kollektivverhandlungen, 1981, und die Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, fördern;
- 3) ihre Kapazität verbessern, fundierte und evidenzbasierte Forschungsarbeiten sowie politische und juristische Analysen über die Mittel zur Förderung und Durchführung des sozialen Dialogs durchzuführen oder bereitzustellen;
- 4) durch dreigliedrige Konsultationen mit gezielter technischer Unterstützung und Maßnahmen zur Schaffung von Kapazität eine effektive Mitwirkung der Sozialpartner an der Entwicklung des Arbeitsrechts unterstützen;
- 5) Arbeitsverwaltungen dabei unterstützen, die Lenkung und Effizienz ihrer zentralen Aufgaben zu verbessern, insbesondere die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Vorschriften, die Arbeitsaufsicht und die Bereitstellung von Diensten sowie Informationen für die Öffentlichkeit in Anbetracht der Schlussfolgerungen der allgemeinen Aussprache über Arbeitsverwaltung

- und Arbeitsaufsicht (2011); die Bemühungen der Arbeitsverwaltungen unterstützen, Beratungen mit den Sozialpartnern zu organisieren und die Sammlung, Analyse und Verbreitung von Daten zu verbessern;
- 6) ihre Unterstützung ausbauen, um die Leistungsfähigkeit von Systemen und Mechanismen zur Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, auch zur effektiven Behandlung individueller Klagen im Bereich der Arbeit, zu stärken und zu verbessern, und zwar durch Forschungsarbeiten, sachverständige Beratung, Kapazitätsschaffung und den Austausch von Erfahrungen;
  - 7) dreigliedrige Institutionen des sozialen Dialogs und/oder Mechanismen der Politikgestaltung durch evidenzbasierte grundsatzpolitische Beratung, den Austausch von Erfahrungen und technische Zusammenarbeit fördern; Forschungsarbeiten über die Rolle des dreigliedrigen sozialen Dialogs bei der Reaktion auf Krisen sowie bei wirtschaftlichen und politischen Übergängen verstärken;
  - 8) die Gleichstellung der Geschlechter fördern und die Beteiligung und Mitwirkung von Frauen an Mechanismen des sozialen Dialogs ausbauen und stärken;
  - 9) Forschungsarbeiten über die sozioökonomischen Ergebnisse unterschiedlicher Kollektivverhandlungssysteme und die Rolle von Koordination und Bereitstellung von Informationen bei der Gestaltung dieser Ergebnisse verstärken. Die Forschungsarbeiten sollten Umstände ermitteln, die zur Effizienz von Kollektivverhandlungen in unterschiedlichen Kontexten beitragen. Die IAO sollte für die Mitgliedsgruppen auch umfassend und regelmäßig durch die am besten geeigneten Mittel Informationen verbreiten über globale Tendenzen und Herausforderungen im Bereich von Kollektivverhandlungen;
  - 10) technische Hilfe und evidenzbasierte grundsatzpolitische Beratung stärken, um in einigen Ländern Institutionen für den sozialen Dialog zwischen den Sozialpartnern, einschließlich von Kollektivverhandlungen, aufzubauen und ihre Effizienz in anderen Ländern zu verbessern;
  - 11) das Wissen über die Durchführung von Kollektivverhandlungen und der Mittel zur Stärkung ihres integrierenden Charakters im Kontext der Empfehlung Nr. 91 entwickeln, insbesondere in Bezug auf den Schutz der Arbeitnehmer in KKMUs, verletzlicher Arbeitnehmer und der Arbeitnehmer in atypischen Formen der Beschäftigung;
  - 12) im Einklang mit der Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952, Ratschläge zur Stärkung der betrieblichen Zusammenarbeit erteilen als einem Werkzeug zur Antizipation und Förderung von Wandel auf eine Weise, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Rechnung trägt;
  - 13) den sozialen Dialog und die Rolle der Sozialpartner bei der Konzeption, Steuerung und Umsetzung von Maßnahmen im Bereich der Wirtschaft, der Beschäftigung und des sozialen Schutzes auf nationaler und internationaler Ebene fördern;
  - 14) eine Sachverständigentagung über den grenzüberschreitenden sozialen Dialog einberufen, um aktuelle Erfahrungen, Herausforderungen und Tendenzen sowie die Rolle der IAO und den von ihr geschaffenen Mehrwert zu untersuchen;
  - 15) die Dreigliedrige Grundsaterklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) fördern und eine umfassende Politik und Strategie für die Beziehungen der IAO zu Unternehmen entwickeln; diesbezüglich die Koordination in der IAO insgesamt verbessern mit einer zweckmäßigen Einbeziehung der Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber;
  - 16) erwägen, im Licht der im Verlauf dieser wiederkehrenden Diskussion zum Ausdruck gebrachten Unterstützung durch ihren Verwaltungsrat einen Gegenstand zur Aussprache über menschenwürdige Arbeit in globalen

Lieferketten bis spätestens 2016 in eine Internationale Arbeitskonferenz aufzunehmen.

### *B. Unterstützung der dreigliedrigen Akteure des sozialen Dialogs auf allen Ebenen*

13. Zu diesem Zweck sollte die IAO:

- 1) die Kapazität der Mitgliedsgruppen, einschließlich der innerstaatlichen Arbeitsverwaltungen, aufbauen und stärken, um einen sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen zu fördern, zu erleichtern und sich daran zu beteiligen, wobei die Vielfalt der Systeme und nationalen Umstände zu berücksichtigen ist;
- 2) auf Ersuchen in Frage kommenden Regierungen und Verbänden der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber im Rahmen der regionalen und subregionalen Integration Unterstützung bei der Einrichtung oder Verbesserung von Mechanismen für den sozialen Dialog gewähren;
- 3) den Austausch von Erfahrungen für Arbeitsverwaltungen sowie für Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf allen Ebenen erleichtern, z. B. durch grundsatzpolitischen Dialog, gezielte Ausbildungsmaßnahmen und Partnerschaftsprogramme sowie durch die Verwendung innovativer Strategien und Plattformen für den Austausch von Wissen und Fachkenntnissen.

### *C. Stärkung der Politikkohärenz*

14. Zu diesem Zweck sollte die IAO:

- 1) ihr Mandat wahrnehmen und auf proaktive Weise den Kontakt zu internationalen Organisationen und Institutionen zu suchen, z. B. zum Internationalen Währungsfonds, der Weltbank, der Welthandelsorganisation, der G20 und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sowie zu regionalen Organisationen und Mechanismen der regionalen Integration, um die Agenda für menschenwürdige Arbeit und die Normen und Grundsätze der IAO zu fördern und die aktive Mitwirkung der Sozialpartner im UN-System insgesamt und in anderen globalen Foren zu unterstützen;
- 2) ihre Fähigkeiten zur Unterstützung der Mitgliedsgruppen durch eine integrierte und kohärente grundsatzpolitische Beratung, die sich auf Rechte bei der Arbeit, Beschäftigung, Sozialschutz und sozialen Dialog erstreckt, weiter stärken;
- 3) den Wert eines effektiven sozialen Dialogs bei der Umsetzung ihrer Strategie zur Annahme der produktiven Vollbeschäftigung und menschenwürdigen Arbeit als einem ausdrücklichen Ziel der globalen Entwicklungsagenda nach 2015 hervorheben.

### *D. Aktive Förderung des sozialen Dialogs und der Mitwirkung der Sozialpartner an ihren Tätigkeiten*

15. Zu diesem Zweck sollte die IAO:

- 1) die Mitwirkung der Sozialpartner an der Konzeption und Umsetzung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit (DWCPs), Vereinbarungen für technische Zusammenarbeit und öffentlich-privaten Partnerschaften zu allen vier strategischen Zielen der IAO stärken;
- 2) den sozialen Dialog, einschließlich von Kollektivverhandlungen, im Einklang mit den Bedürfnissen der betroffenen Mitgliedsgruppen zu einem zentralen Element der DWCPs und der Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit machen.



## IV

### **EntschlieÙung über die verbleibenden Maßnahmen zum Thema Myanmar, angenommen gemäß Artikel 33 der Verfassung der IAO<sup>1</sup>**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2013 zu ihrer 102. Tagung zusammengetreten ist,

Kenntnis nehmend von der EntschlieÙung über die vom Verwaltungsrat nach Artikel 33 der Verfassung der IAO zum Thema Myanmar empfohlenen Maßnahmen, die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 88. Tagung (Mai-Juni 2000) angenommen wurde, um sicherzustellen, dass Myanmar die Empfehlungen des Untersuchungsausschusses befolgt, der eingesetzt worden war, um festzustellen, ob Myanmar seine Verpflichtungen gemäß dem Übereinkommen (Nr. 29) über die Zwangsarbeit, 1930, erfüllt (die „EntschlieÙung von 2000“),

Kenntnis nehmend von der mit sofortiger Wirkung erfolgenden einjährigen Suspension der in Absatz 1 b) der EntschlieÙung von 2000 enthaltenen Empfehlung gemäß der EntschlieÙung über die nach Artikel 33 der Verfassung der IAO angenommenen Maßnahmen zum Thema Myanmar, angenommen von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 101. Tagung (Mai-Juni 2012) (die „EntschlieÙung von 2012“),

Kenntnis nehmend von den Informationen, die der Konferenz vom Internationalen Arbeitsamt, dem Verwaltungsrat und der Regierung der Republik der Union Myanmar übermittelt worden sind,

ermutigt angesichts der Fortschritte, die Myanmar bei der Einhaltung des Übereinkommens (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, erzielt hat, jedoch feststellend, dass noch mehr getan werden muss,

die Auffassung vertretend, dass die Aufrechterhaltung der verbleibenden Maßnahmen für die Umsetzung der Empfehlungen des Untersuchungsausschusses nicht mehr erforderlich ist;

- a) beschließt, dass die in Absatz 1 a) der EntschlieÙung von 2000 genannte Maßnahme aufgehoben wird;
- b) beschließt ferner, dass die in Absatz 1 b) der EntschlieÙung von 2000 genannte Maßnahme aufgehoben wird;
- c) ersucht das Amt und die Regierung, sich weiterhin für die Durchführung der Ergänzenden Vereinbarung von 2007, der Vereinbarung von März 2012 und der dazugehörigen Aktionspläne für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit bis 2015 in Absprache mit den Sozialpartnern in Myanmar einzusetzen;
- d) ersucht den Verwaltungsrat, die Situation in Myanmar in Bezug auf Fragen im Zusammenhang mit Tätigkeiten der IAO, einschließlich Vereinigungsfreiheit, und den Auswirkungen von Auslandsinvestitionen auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen im Land zu überprüfen, und ersucht diesbezüglich den Generaldirektor, den Tagungen des Verwaltungsrats im März solange einen Bericht vorzulegen, bis die Zwangsarbeit beseitigt ist;

---

<sup>1</sup> Angenommen am 18. Juni 2013.

- e) ruft die Mitglieder, einschließlich der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, und die internationalen Organisationen auf, die Bemühungen der Regierung zu unterstützen, mit Hilfe der IAO Zwangsarbeit in Myanmar zu beseitigen und soziale Gerechtigkeit im Land zu fördern, auch durch Bereitstellung der notwendigen finanziellen Mittel;
- f) ersucht die Mitglieder, einschließlich der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, und die internationalen Organisationen erneut, die Situation weiterhin aufmerksam zu verfolgen und der IAO jegliche Informationen über das Auftreten von Zwangsarbeit in Myanmar zu übermitteln.

## V

### **EntschlieÙung über die Annahme des Programms und Haushalts für 2014-15 und die Aufteilung des Einnahmenhaushalts auf die Mitgliedstaaten <sup>1</sup>**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation verabschiedet auf der Grundlage der Finanzordnung für die am 31. Dezember 2015 auslaufende 74. Rechnungsperiode den Ausgabenhaushalt der Internationalen Arbeitsorganisation in Höhe von 801.260.000 US-Dollar und den Einnahmenhaushalt in Höhe von 801.260.000 US-Dollar, was bei einem Haushaltswechselkurs von 0,95 Schweizer Franken für den US-Dollar 761.197.000 Schweizer Franken entspricht, und beschließt, dass der auf Schweizer Franken lautende Einnahmenhaushalt auf die Mitgliedstaaten entsprechend der vom Finanzausschuss der Regierungsvertreter empfohlenen Beitragstabelle aufgeteilt wird.

## VI

### **EntschlieÙung über die Tabelle zur Veranlagung der Beiträge zum Haushalt für 2014-15 <sup>1</sup>**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation beschließt im Einklang der üblichen Praxis, die Beitragssätze der Mitgliedstaaten der IAO an ihre Beitragssätze in den Vereinten Nationen anzupassen, den in Spalte 3 des Anhangs II zu diesem Bericht enthaltenen Entwurf der Tabelle zur Veranlagung der Beiträge für 2014-15 anzunehmen. <sup>2</sup>

## VII

### **EntschlieÙung über die Veranlagung der Beiträge neuer Mitgliedstaaten <sup>1</sup>**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation beschließt, dass gemäß der üblichen Praxis, die Beitragssätze der Mitgliedstaaten der IAO an ihre Beitragssätze in den Vereinten Nationen anzupassen, der Beitrag der Republik Südsudan zum Haushalt der IAO für die Zeit seiner Mit-

---

<sup>1</sup> Angenommen am 18. Juni 2013.

<sup>2</sup> Die in der EntschlieÙung genannte Beitragstabelle findet sich im Anhang des Zweiten Berichts des Finanzausschusses der Regierungsvertreter, *Record of Proceedings*, No. 8-2, Internationale Arbeitskonferenz, 102. Tagung, Genf, 2013.

gliedschaft in der Organisation in den Jahren 2012 und 2013 auf einer jährlichen Veranlagung von 0,003 Prozent zu beruhen hat,

beschließt, dass gemäß der üblichen Praxis, die Beitragssätze der Mitgliedstaaten der IAO an ihre Beitragssätze in den Vereinten Nationen anzupassen, der Beitrag des Republik Palau zum Haushalt der IAO für die Zeit seiner Mitgliedschaft in der Organisation im Jahr 2012 auf einer jährlichen Veranlagung von 0,001 Prozent zu beruhen hat.

## VIII

### **EntschlieÙung über die Zusammensetzung des Verwaltungsgerichts der Internationalen Arbeitsorganisation <sup>1</sup>**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation beschließt gemäß Artikel III der Satzung des Verwaltungsgerichts der Internationalen Arbeitsorganisation, die Amtszeit von Herrn Rouiller (Schweiz) und Herrn Frydman (Frankreich) um drei Jahre zu verlängern.

## IX

### **EntschlieÙung über den Finanzbericht und die geprüften Finanzausweise für das am 31. Dezember 2012 abgelaufene Jahr <sup>1</sup>**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation beschließt gemäß Artikel 29 der Finanzordnung, die Finanzausweise für das am 31. Dezember 2012 abgelaufene Jahr sowie den diesbezüglichen Bericht des Außeramtlichen Rechnungsprüfers anzunehmen.

## X

### **EntschlieÙung über Berufungen in den Pensionsausschuss des Personals des IAA (Gemeinsamer Rat für das Pensionswesen der Vereinten Nationen) <sup>1</sup>**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation ernennt die folgenden Personen für einen Zeitraum von drei Jahren bis zum 8. Oktober 2016 zu Mitgliedern im Pensionsausschuss des Personals des IAA (Gemeinsamer Rat für das Pensionswesen der Vereinten Nationen):

Herr T. Montant (Schweiz)  
Herr J.-P. Bernard (Arbeitgeber)  
Herr M. Blondel (Arbeitnehmer)

---

<sup>1</sup> Angenommen am 18. Juni 2013.

## XI

### **EntschlieÙung über die Beitragsrückstände der Komoren<sup>1</sup>**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,  
gestützt auf Artikel 10 Absatz 6 der Finanzordnung,

akzeptiert die von der Regierung der Komoren zur Begleichung ihrer für den Zeitraum 1985-2012 zuzüglich ihrer 2013 fälligen Beitragsrückstände vorgeschlagene Vereinbarung, der zufolge:

- a) die Regierung der Komoren in den folgenden Jahren ihren laufenden Beitrag in dem Jahr, in dem er fällig ist, in voller Höhe entrichtet;
- b) die Regierung der Komoren die bis heute aufgelaufenen Beitragsrückstände zuzüglich ihres Beitrags für 2013 in Höhe von insgesamt 452.997 Schweizer Franken begleichen wird, indem sie ab 2014 neun jährliche Raten in Höhe von jeweils 45.299 Schweizer Franken und eine abschließende Rate in Höhe von 45.306 Schweizer Franken zahlt;

beschließt, dass die Komoren gemäß Artikel 13 Absatz 4 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation ermächtigt werden, nach Erledigung der gegenwärtigen Geschäfte an den Abstimmungen teilzunehmen.

## XII

### **EntschlieÙung über die Beitragsrückstände Paraguays<sup>1</sup>**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,  
gestützt auf Artikel 10 Absatz 6 der Finanzordnung,

akzeptiert die von der Regierung Paraguays zur Begleichung ihrer für die Zeiträume 1988-90, 1998-2003 und 2011-13 fälligen Beitragsrückstände vorgeschlagene Vereinbarung, der zufolge:

- a) die Regierung Paraguays in den folgenden Jahren ihren laufenden Beitrag in dem Jahr, in dem er fällig ist, in voller Höhe entrichtet;
- b) die Regierung Paraguays die bis einschließlich 31. Dezember 2012 aufgelaufenen Beitragsrückstände zuzüglich ihres Beitrags für 2013 in Höhe von insgesamt 555.132 Schweizer Franken begleichen wird, indem sie ab 2014 zwölf jährliche Raten in Höhe von jeweils 42.723 Schweizer Franken und eine abschließende Rate in Höhe von 42.456 Schweizer Franken zahlt;

beschließt, dass Paraguay gemäß Artikel 13 Absatz 4 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation ermächtigt wird, nach Erledigung der gegenwärtigen Geschäfte an den Abstimmungen teilzunehmen.

---

<sup>1</sup> Angenommen am 18. Juni 2013.



## INHALTSVERZEICHNIS

	<i>Seite</i>
I. Entschließung über Beschäftigung und sozialen Schutz im neuen demographischen Kontext.....	1
II. Entschließung über nachhaltige Entwicklung, menschenswürdige Arbeit und grüne Arbeitsplätze .....	8
III. Entschließung über die wiederkehrende Diskussion über sozialen Dialog.....	19
IV. Entschließung über die verbleibenden Maßnahmen zur Frage Myanmar, angenommen gemäß Artikel 33 der Verfassung der IAO.....	25
V. Entschließung über die Annahme des Programms und Haushalts für 2014-15 und die Aufteilung des Einnahmenhaushalts auf die Mitgliedstaaten .....	26
VI. Entschließung über die Tabelle zur Veranlagung der Beiträge zum Haushalt für 2014-15 .....	26
VII. Entschließung über die Veranlagung der Beiträge neuer Mitgliedstaaten .....	26
VIII. Entschließung über die Zusammensetzung des Verwaltungsgerichts der Internationalen Arbeitsorganisation.....	27
IX. Entschließung über den Finanzbericht und die geprüften Finanzausweise für das am 31.12.2012 abgelaufene Jahr.....	27
X. Entschließung über Berufungen in den Pensionsausschuss des Personals des IAA (Gemeinsamer Rat für das Pensionswesen der Vereinten Nationen) .....	27
XI. Entschließung über die Beitragsrückstände der Komoren .....	28
XII. Entschließung über die Beitragsrückstände Paraguays.....	28