



Verwaltungsrat

312. Tagung, Genf, November 2011

GB.312/INS/2/2

Institutionelle Sektion

INS

ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz

Vorschläge für die Tagesordnung der 103. Tagung (2014) der Konferenz

Überblick

Zusammenfassung

Die folgenden Gegenstände werden für die Tagesordnung der 103. Tagung (2014) der Internationalen Arbeitskonferenz vorgeschlagen: Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung, die Konsolidierung von drei Empfehlungen über das Recht auf Information und Anhörung (als eine Folgemaßnahme zu den Schlussfolgerungen der Cartier-Arbeitsgruppe) sowie Vorschläge für die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz in GB.312/INS2/1, die nicht für die Tagesordnung der 102. Tagung (2013) der Konferenz ausgewählt worden sind.

Grundsatzpolitische Konsequenzen

Keine.

Rechtliche Konsequenzen

Keine.

Finanzielle Konsequenzen

Die üblichen Konsequenzen von für die Tagesordnung der Konferenz zu entwickelnden Gegenständen.

Beschluss erforderlich

Absatz 8.

Erforderliche Folgemaßnahmen

Vorbereitende Arbeit für die zweite Aussprache des Verwaltungsrats.

Verfasser

Sektoren Beschäftigung, Sozialer Dialog und Normen sowie Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Verweis auf andere Verwaltungratsdokumente und Instrumente der IAO

GB.304/PV, GB.310/PV, GB.312/INS/2/1.

Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung.

Einleitung

1. Entsprechend seiner üblichen Praxis erörtert der Verwaltungsrat jedes Jahr im November zum ersten Mal die Fragen, deren Aufnahme in die Tagesordnung der Tagung der Konferenz vorgeschlagen wird, die zweieinhalb Jahre später stattfindet. Nach Artikel 5.1.1 der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats¹ besteht der Zweck dieser Aussprache darin, eine kurze Auswahlliste von Fragen aufzustellen, die er auf seiner folgenden Tagung eingehender behandelt.
2. Im Allgemeinen stellt der Verwaltungsrat jedes Jahr im März die Tagesordnung der Konferenz auf, die zwei Jahre später stattfindet. Er kann jedoch auch – wie in diesem Jahr – entscheiden, seinen Beschluss auf eine kürzer vor der Konferenz stattfindende Tagung zu verschieben. Auf dieser Tagung ist der Verwaltungsrat daher aufgerufen, gleichzeitig die Tagesordnung der Konferenz des Jahres 2013 zu vervollständigen² sowie Vorschläge für eine Behandlung auf der Konferenz im Jahr 2014 zu prüfen und eine entsprechende Auswahlliste aufzustellen.

Vorschläge für die Tagesordnung der 103. Tagung (2014) der Konferenz

Die wiederkehrenden Diskussionen im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung

3. Im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008, hat die Organisation ein System wiederkehrender Diskussionen der Internationalen Arbeitskonferenz eingeführt³. Im März 2009 beschloss der Verwaltungsrat, dass die Dauer des Zyklus sieben Jahre betragen soll⁴. Ferner wurde vereinbart, dass die strategischen Ziele Beschäftigung, sozialer Schutz und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zweimal und sozialer Dialog einmal diskutiert würden.
4. Die erste wiederkehrende Diskussion fand 2010 statt und behandelte das strategische Ziel der Beschäftigung. Die zweite wiederkehrende Diskussion widmete sich im Jahr 2011 dem Thema sozialer Schutz (Soziale Sicherheit), die dritte Diskussion wird 2012 grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit behandeln und die vierte 2013 das strategische Ziel des sozialen Dialogs. Bis 2013 werden somit die vier strategischen Ziele einer vollständigen oder partiellen Überprüfung unterzogen worden sein. Um den Zyklus ausgewogen zu gestalten, sollte die Reihenfolge der Themen für die drei folgenden wiederkehrenden Diskussionen somit wie folgt sein: Beschäftigung (2014), sozialer Schutz (Arbeitnehmerschutz) (2015) und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der

¹ Siehe IAA: *Compendium of rules applicable to the Governing Body of the International Labour Office* (Genf, 2006), S. 21-22.

² Siehe GB.312/INS/2/1.

³ Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008, Anhang, Teil II(B).

⁴ Siehe GB.304/PV, Abs. 183 b).

Arbeit (2016)⁵. So werden alle strategischen Ziele mit Ausnahme des sozialen Dialogs in einem abwechselnden Zeitplan mit einem Intervall von vier oder drei Jahren diskutiert⁶. Daher wird vorgeschlagen, dass sich die fünfte wiederkehrende Diskussion mit dem strategischen Ziel der Beschäftigung befassen soll (siehe Abschnitt I des Anhangs).

Gegenstände, die für die Tagung der Konferenz im Jahr 2013 nicht ausgewählt wurden

5. Gegenstände, die für die Tagesordnung eines bestimmten Jahres der Konferenz in Betracht gezogen, jedoch nicht ausgewählt worden sind, werden in der Regel erneut für die Tagesordnung des folgenden Jahres vorgeschlagen, sofern der Verwaltungsrat keine andere Entscheidung trifft. Daher umfassen die für die Tagesordnung der 103. Tagung (2014) vorgeschlagenen Gegenstände die Fragen, die nicht in die Tagesordnung der Konferenz im Jahr 2013 aufgenommen worden sind, sofern der Verwaltungsrat nichts anderes beschließt. Diese Vorschläge werden im Anhang der Vorlage über die Tagesordnung der 102. Tagung (2013) der Konferenz aufgeführt⁷.

Folgemaßnahmen zu den Schlussfolgerungen der Cartier-Arbeitsgruppe

6. Wie in der Vorlage über die Tagesordnung der Tagung der Konferenz des Jahres 2013 erläutert, wurde außerdem im Kontext der Folgemaßnahmen zu den Schlussfolgerungen der Cartier-Arbeitsgruppe der Gegenstand über das Recht auf Information und Anhörung neugefasst, und er wird jetzt vorgelegt als Vorschlag zur Normensetzung – Neufassung für die Tagung der Konferenz des Jahres 2014 im Hinblick auf die Aktualisierung und Konsolidierung von drei diesbezüglichen Empfehlungen in einer einzigen Urkunde (einer Empfehlung): Die Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952, die Empfehlung (Nr. 113) betreffend die Beratung in einzelnen Wirtschaftszweigen und im gesamtstaatlichen Rahmen, 1960, und die Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967 (siehe Abschnitt 2 des Anhangs). Wie der vorgeschlagene Gegenstand betreffend die Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten⁸ könnte die Auswahl dieses Gegenstandes die 2013 stattfindende wiederkehrende Diskussion über sozialen Dialog ergänzen, die gegebenenfalls angepasst werden würde.

⁵ Gemäß dem Beschluss des Verwaltungsrats vom März 2011 (GB.310/PV, Abs. 156 ii)) werden die vom Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen erstellten Allgemeinen Erhebungen ab 2014 von der Konferenz ein Jahr vor der wiederkehrenden Diskussion zum selben Thema erörtert, und aufgrund dieser Neuanpassung wird es im gegenwärtigen Zyklus keine neue Allgemeine Erhebung zum Thema Beschäftigung geben.

⁶ Die Sequenz wäre im zweiten Zyklus wie im ersten Zyklus: Beschäftigung (2017), sozialer Schutz – Soziale Sicherheit (2018), grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (2019), sozialer Dialog (2020), Beschäftigung (2021), sozialer Schutz – Arbeitnehmerschutz (2022), grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (2023).

⁷ Siehe GB.312/INS/2/1, Anhang.

⁸ Siehe GB.312/INS/2/1, Anhang, Abs. 60.

Sonstige Vorschläge

7. Der Verwaltungsrat wird möglicherweise auch angeben wollen, welche anderen Fragen das Amt für die Tagung der Konferenz des Jahres 2014 und darüber hinaus weiter ausarbeiten soll. Im Licht der wiederkehrenden Diskussion, die im Juni 2012 stattfinden wird, werden möglicherweise auch neue Vorschläge berücksichtigt werden müssen.
8. *Vor diesem Hintergrund wird der Verwaltungsrat gebeten,*
 - a) *den Vorschlag für eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung, den Vorschlag über das Recht auf Information und Anhörung (Normensetzung – Neufassung als eine Folgemaßnahme zu den Schlussfolgerungen der Cartier-Arbeitsgruppe) sowie die Vorschläge für die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz in GB.312/INS/2/1, die nicht für die Tagesordnung der 102. Tagung (2013) der Konferenz ausgewählt werden, zu prüfen;*
 - b) *die Vorschläge auszuwählen, die auf seiner 313. Tagung (März 2012) eingehender geprüft werden sollen, um die Tagesordnung der 103. Tagung (2014) der Konferenz fertigzustellen; und*
 - c) *jeden anderen Gegenstand anzugeben, der seiner Ansicht nach für die 103. Tagung der Konferenz und darüber hinaus entwickelt werden sollte.*

Genf, 18. Oktober 2011

Zur Beschlussfassung: Absatz 8.

Anhang

I. **Vorschlag für eine wiederkehrende Diskussion 2014 über das strategische Ziel der Beschäftigung**

1. Die erste Diskussion in der Reihe wiederkehrender Diskussionen befasste sich im Jahr 2010 auf der 99. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz mit dem strategischen Ziel der Beschäftigung. Daher wird vorgeschlagen, dass die Frage der Beschäftigung das erste wiederholte strategische Ziel ist, das im System der wiederkehrenden Diskussionen aufgegriffen wird entsprechend den Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, die 2008 von der 97. Tagung der Konferenz angenommen wurde¹. Die zweite wiederkehrende Diskussion befasste sich 2011 mit dem strategischen Ziel des sozialen Schutzes (Soziale Sicherheit). Die dritte wiederkehrende Diskussion wird 2012 die Frage grundlegende Prinzipien und Rechte behandeln. Die vierte wiederkehrende Diskussion soll 2013 dem strategischen Ziel des sozialen Dialogs gewidmet sein.
2. Diese Diskussion wird von besonderem Interesse sein, da es sich um das erste strategische Ziel handelt, das im Siebenjahreszyklus der wiederkehrenden Diskussionen zweimal behandelt wird. Die Diskussion im Jahr 2014 wird somit einen Präzedenzfall darstellen für die Verbindung einer Diskussion aktueller Fragen und der Leistungen der Mitglieder der IAO im Bereich der Beschäftigung mit einer Diskussion über die Frage, wie die Organisation die Schlussfolgerungen umgesetzt hat, die bei der ersten wiederkehrenden Diskussion vereinbart worden sind.

Vorgeschlagener Inhalt und Art des Berichts über die wiederkehrende Diskussion

3. Der erste Abschnitt des vom Amt auszuarbeitenden Hintergrundberichts wird eine Bilanz von Beschäftigungstrends und -herausforderungen in den unterschiedlichen Gruppen der Mitgliedstaaten ziehen und sich dabei insbesondere auf Bereiche mit Verbesserungen und neue Herausforderungen seit der ersten wiederkehrenden Diskussion konzentrieren.
4. Im zweiten Abschnitt wird eine Bestandsaufnahme der Politiken vorgenommen, die Mitgliedstaaten in Anbetracht dieser neuen Herausforderungen ergriffen haben. Da die erste wiederkehrende Diskussion über Beschäftigung mit dem Tiefpunkt der Wirtschaftsrezession und Beschäftigungskrise zusammenfiel, wird der Bericht für die Diskussion 2014 fünf Jahre später Beurteilungen der Reaktionen auf die Krise und der eingeleiteten Konjunkturmaßnahmen enthalten. Es wird der richtige Zeitpunkt sein, um eine Bestandsaufnahme der Strukturen der wirtschaftlichen Erholung vorzunehmen und Lehren aus den Konjunkturpolitiken der Mitgliedstaaten zu ziehen. Die in Zusammenarbeit mit der Weltbank eingerichtete Datenbank über die Krisenreaktion wird bei der Ausarbeitung dieses Abschnitts des Berichts ein Aktivposten sein.
5. Bei der Bestandsaufnahme wird auch über die Bemühungen der von der Krise 2008 weniger betroffenen Mitgliedstaaten berichtet, Beschäftigung ins Zentrum ihrer Entwicklungsstrategien zu rücken und makroökonomische Rahmen und Arbeitsmarktpolitiken einzurichten, die die Schaffung produktiver und menschenwürdiger Arbeit für breitere Sektoren ihrer Gesellschaften beschleunigen.

¹ Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008, Anhang, Teil II(B).

6. Der Abschnitt des Berichts mit der Bestandsaufnahme wird sich auf Informationen über innerstaatliche Politiken stützen, die im Rahmen des amtsweiten Wissensmanagementsystems gesammelt und zugänglich gemacht worden sind.
7. Im dritten Abschnitt wird darüber berichtet, wie die Leitlinien in den Schlussfolgerungen der ersten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung 2010 umgesetzt worden sind. Diese Informationen werden Umsetzungsschritte aller Sektoren des Amtes erfassen und nachweisen, dass die gewählten integrierten Vorgehensweisen sinnvoll waren, um den Leitlinien zu entsprechen.
8. Die Analyse der Fortschritte und Auswirkungen der zum strategischen Ziel der Beschäftigung geleisteten Arbeit wird auch auf die Maßnahmen Bezug nehmen, die getroffen worden sind, um allen Schlussfolgerungen zu entsprechen, die in den allgemeinen Diskussionen der Konferenz zu beschäftigungsrelevanten Themen angenommen worden sind, die zwischen den beiden wiederkehrenden Diskussionen über Beschäftigung stattfinden, z. B. zur Frage der Jugendbeschäftigungskrise (2012) und zu Beschäftigung und sozialem Schutz im neuen demographischen Kontext (2013). In ähnlicher Weise wird der Bericht auf Maßnahmen verweisen, die bei Arbeiten zur Beschäftigungsförderung ergriffen worden sind, um Schlussfolgerungen der wiederkehrenden Diskussionen über Soziale Sicherheit (2011), grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (2012) und sozialen Dialog (2013) umzusetzen.
9. Die sich aus der wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung im Jahr 2014 ergebenden Leitlinien kommen zum richtigen Zeitpunkt, um sich einen Überblick über die Situation der Arbeitsmärkte weltweit zu verschaffen, Maßnahmen zur Verbesserung der Situation zu erörtern und auch die Tätigkeit des Amtes während des Strategischen grundsatzpolitischen Rahmens 2010-15 zu überprüfen und eine Orientierung für die Durchführungsplanung des sich anschließenden sechsjährigen strategischen Arbeitsplans bereitzustellen.

II. Vorschlag zur Neufassung als eine Folgemaßnahme zu den Schlussfolgerungen der Cartier-Arbeitsgruppe

Sozialer Dialog

Das Recht auf Information und Anhörung
(Normensetzung – Neufassung)

Zusammenfassung

Die Globalisierung und die sich rasch verändernden Märkte haben Unternehmen veranlasst, zahlreiche Strategien zu verfolgen, um Wettbewerbsvorteile aufrechtzuerhalten und weiter zu stärken. Die gegenwärtige Finanzkrise hat noch stärker deutlich gemacht, dass Anpassungen erforderlich sind und rasch durchgeführt werden müssen. Angesichts der bedeutenden Auswirkungen, die ständige Anpassungen für die Beschäftigten, das Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt haben können, ist es wichtig, dass sie auf allen Ebenen begleitet werden von geeigneten Formen des sozialen Dialogs, die zu effektiven Antworten im Hinblick auf die Herausforderungen führen, die sich aus diesen externen Pressionen ergeben. Eine Weiterverfolgung der Schlussfolgerungen der Cartier-Arbeitsgruppe, d.h. die Aufnahme dieses Normensetzungsgegenstands in die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz – für eine zweimalige Beratung – würde den Mitgliedsgruppen die Möglichkeit eröffnen, Überlegungen anzustellen, wie wichtig der soziale Dialog als Werkzeug ist, um Wandel effektiv zu handhaben und eine Konsolidierung und Aktualisierung von drei diesbezüglichen Empfehlungen zu ermöglichen. Dabei handelt es sich um die Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952, die Empfehlung (Nr. 113) betreffend die Beratung in einzelnen Wirtschaftszweigen und im gesamtstaatlichen Rahmen, 1960, und die Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967.

Hintergrund

10. Der Druck auf Unternehmen, in Anbetracht von nationalen und internationalen Entwicklungen umzustrukturieren, nimmt immer mehr zu. Verantwortlich dafür sind Umstände wie Veränderungen in der Situation von Sektoren, auch des öffentlichen Sektors, in nationalen Wirtschaften, die Zunahme neuer Formen der Produktionsorganisation, einschließlich der raschen Ausweitung globaler Versorgungsketten nach dem Ende der Ära der Massenproduktion und die Auswirkungen der Globalisierung in Verbindung mit der Finanzkrise. Viele Unternehmen sind einem wesentlich stärkeren Wettbewerb als früher ausgesetzt. Dies zwingt die Unternehmen, Arbeitsplätze anzupassen, um mit der Effizienz und Qualität der Marktführer Schritt zu halten oder, in vielen Fällen, zu schließen². Doch gleich aus welchen Gründen, Umstrukturierungen können soziale Kosten unterschiedlicher Art mit sich bringen, darunter Arbeitsplatzverluste, höhere Arbeitslosigkeit, Ungleichheiten in der Behandlung der Arbeitnehmer, weniger Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsstreitigkeiten und soziale Konflikte.
11. Es gibt viele Beispiele für eine erfolgreiche Zusammenarbeit der Sozialpartner bei der Bewältigung struktureller und anderer durch die gegenwärtige Krise hervorgerufener Veränderungen durch das volle Ausschöpfen ihres Potentials ihrer Unternehmen³. Diese Bemühungen, Unternehmen durch eine auf Konsultationen und Ausgleich des Bedarfs an Flexibilität und Sicherheit ausgerichtete Vorgehensweise anpassungsfähiger zu machen, sollten Erwähnung finden. Ohne in Frage zu stellen, dass Arbeitgeber auf effektive und effiziente Weise umstrukturieren müssen, kann ein solcher Ansatz die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Unternehmen verbessern, wenn sie sich bei der Durchführung vorgeschlagener Änderungen um das Verständnis und die Unterstützung der Beschäftigten bemühen. Dank eines solchen Vorgehens kommen Arbeitnehmer und ihre Vertreter weiterhin in den Genuss anständiger Löhne und Arbeitsbedingungen, und durch Beiträge zu den vorgeschlagenen Änderungen haben sie Gelegenheit, für die Beschäftigten die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen. Hier zeichnet sich ein Wandel in den traditionellen Arbeitsbeziehungen ab. Die Verhandlungsstrukturen ändern sich, wie auch der Inhalt der Verhandlungen und das Verhalten der beteiligten Akteure. Auf allen Ebenen werden von den Sozialpartnern Verhandlungen über einen vielfältigen Interessenausgleich geführt, die oft dazu führen, dass man sich auf ein Paket einigt, das Punkte umfassen kann wie Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszeitregelungen, Löhne, Möglichkeiten für lebenslanges Lernen und/oder neue Methoden der Arbeitsorganisation.
12. Gegenwärtig erfolgt die Information und Anhörung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter im Wesentlichen nach zwei Verfahren: Erstens können zwischen den Sozialpartnern selbst auf verschiedenen Ebenen durch Verhandlungen informelle Regeln festgelegt werden. Außerdem können rechtliche Rahmen entwickelt werden, die Information und Anhörung verlangen, z. B. bei angedrohten oder tatsächlichen Entlassungen, Unternehmenstransfers, Standortverlagerungen und andere Formen struktureller Veränderungen mit Folgen für das Unternehmen. In vielen Ländern folgen die Rechtsvorschriften oft einem reaktiven Ansatz anstelle der Anerkennung der Notwendigkeit eines fortgesetzten sozialen Dialogs auf Unternehmensebene und der ausreichenden Berücksichtigung von Auswirkungen von Beschlüssen auf Wirtschaft und Beschäftigung.
13. Eine zunehmende Globalisierung der Kapital-, Produkt- und Arbeitsmärkte bedeutet, dass Unternehmen und ihre Belegschaften betreffende Entscheidungen in vielen Fällen von multinationalen Unternehmen getroffen werden. Information und Anhörungen sind auf dieser Ebene aber noch nicht sehr stark entwickelt, wenngleich es Ansätze in dieser

² IAA: *Sich wandelnde Strukturen in der Welt der Arbeit*, Bericht des Generaldirektors, Bericht I(C), Internationale Arbeitskonferenz, 95. Tagung, Genf, 2006.

³ L. Rychly: *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, Working Paper Nr. 1, Hauptabteilung Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen (Genf, IAA, 2009).

Richtung seitens einiger multinationaler Unternehmen und regionaler Integrationsgruppen gibt, und zwar insbesondere in Europa, wo die Verabschiedung der Betriebsratsrichtlinie im Jahr 1994 dazu geführt hat, dass sich in europaweiten Unternehmen ein breites Spektrum von Praktiken der Konsultation und des Informationsaustauschs herausgebildet hat⁴. Aber sogar unter diesen Bedingungen ist das Hauptziel, nämlich, den Arbeitnehmern ein echtes Mitspracherecht in betrieblichen Entscheidungsprozessen zu geben, nur in einigen Fällen erreicht worden. Hinzu kommt, dass viele der diesbezüglichen Verfahren der europäischen Betriebsräte nach wie vor in erster Linie auf die Bereitstellung von Informationen ausgerichtet sind, und die Mindestinformationsanforderung bezieht sich oft auf die frühere und nicht die zukünftige Situation eines Unternehmens⁵. Vor diesem Hintergrund und im Hinblick auf die Stärkung der Rolle der Europäischen Betriebsräte bei der Informierung und Anhörung von Arbeitnehmern, insbesondere bei einer erheblichen Änderung der Firmenstruktur, wurde die europäische Betriebsratsrichtlinie von 1994 im Jahr 2009 neugefasst⁶. Die Mitgliedstaaten können die neugefasste Richtlinie bis zum 5. Juni 2011 in innerstaatliches Recht umsetzen. Europäische Betriebsräte gibt es derzeit in 820 Unternehmen in der Europäischen Union, in denen etwa 14,5 Millionen Arbeitnehmer beschäftigt werden⁷.

14. Doch weder die auftretenden Probleme noch die in solchen Fällen in Bezug auf Anhörung und Information angewandten Vorgehensweisen sind typisch europäische Phänomene. Von den 90 Ländern, die in der IAO-Datenbank über rechtliche Vorschriften zum Beschäftigungsschutz (EPLex) enthalten sind, geben 66 an, dass bei kollektiven Freisetzungen in bestimmten Umfang Anhörungen mit Arbeitnehmervertretern stattfinden⁸.
15. In den letzten Jahren schließlich sind die Weltmärkte rasch gewachsen, ohne dass parallel dazu die wirtschaftlichen und sozialen Institutionen aufgebaut wurden, die für eine reibungslose und ausgewogene Funktionsweise erforderlich sind eine Situation⁹, die auf der Ebene der Nationen wie auf der einzelner Unternehmen besteht. Der Mangel an solchen Institutionen und Verfahren für den Dialog zwischen Regierungen und/oder zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertreterorganisationen bzw. deren Schwäche erschweren es, zu wichtigen Fragen, die innerhalb der Landesgrenzen oder grenzüberschreitend operierende Unternehmen betreffen, zu einem Konsens zu gelangen. Wie in einem kürzlich veröffentlichten Bericht über den sozialen Dialog festgestellt, hat die gegenwärtige Krise viele Regierungen veranlasst, verstärkt an die Sozialpartner zu appellieren, Verhandlungen zu führen oder sich an gemeinsamen Konsultationen zu beteiligen. Dies trifft sogar auf Länder mit weniger gesprächsorientierten Regierungen zu, nicht nur in Europa, sondern auch in Asien und Lateinamerika¹⁰.

⁴ Deutlich wird dies in der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Europarats vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft.

⁵ A. Weiler: *Europäische Betriebsräte in der Praxis* (Luxemburg, Europäische Stiftung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, 2004).

⁶ Siehe das *Amtsblatt* der Europäischen Union vom 16. Mai 2009.

⁷ Der vollständige Text des Vorschlags für eine Richtlinie findet sich unter <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=en>.

⁸ Die Datenbank über rechtliche Vorschriften zum Beschäftigungsschutz – EPLex – bietet Online-Zugriff unter: <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

⁹ IAA: *Eine faire Globalisierung: Chancen für alle schaffen*, Bericht der Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung (Genf, 2004).

¹⁰ L. Rychly, a.a.O.

Die Antwort der IAO: Normative Maßnahmen der IAO

16. Dem Anliegen der IAO, dass die im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zu sie betreffenden Fragen angehört werden und über diese zu unterrichten sind, und ihrem allgemeineren Anliegen, eine kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft im Bereich der betrieblichen Entwicklung zu fördern, wurde in der Erklärung von Philadelphia klar und deutlich Ausdruck verliehen, indem die Organisation dazu aufgefordert wurde, Programme mit dem Ziel zu entwickeln, die „tatsächliche Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, Zusammenwirken von Betriebsleitung und Arbeitskräften zur ständigen Steigerung der Produktivität...“ (Absatz III e)) zu fördern.
17. Diese institutionelle Verpflichtung findet in verschiedenen später angenommenen Urkunden ihren Niederschlag, so z. B. in der Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952, in der Empfehlung (Nr. 113) betreffend die Beratung in einzelnen Wirtschaftszweigen und im gesamtstaatlichen Rahmen, 1960, und in der Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967. Die Empfehlung Nr. 129 enthält detaillierte Leitlinien, wie ein Klima des gegenseitigen Verständnisses und Vertrauens im Betrieb geschaffen werden kann und legt fest, dass Informationen verbreitet werden und Beratungen zwischen den beteiligten Parteien stattfinden sollten, bevor die Betriebsleitung Entscheidungen über Fragen von größerem Interesse trifft (Absatz 2). Die Empfehlung sieht vor, dass der Belegschaft eine ganze Reihe von Informationen von der Betriebsleitung zu übermitteln sind, so sollte sie u.a. Auskunft erteilen über die „allgemeine Lage des Betriebs und Aussichten oder Pläne für seine künftige Entwicklung“ und Beschlüsse erläutern, die einen unmittelbaren oder mittelbaren Einfluss auf die Lage der Belegschaft haben können. (Absatz 15 (2)). In diesen Empfehlungen wird betont, dass die Prozesse der Unterrichtung und Beratung und die Institution Kollektivverhandlungen nebeneinander bestehen und einander ergänzen sollten.
18. Die Cartier-Arbeitsgruppe gelangte zu dem Schluss, dass Informationen über die Empfehlungen Nr. 94 und 129 benötigt würden, um die Notwendigkeit der Ablösung dieser beiden Urkunden zu beurteilen.
19. Jüngste Entwicklungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen auf betrieblicher Ebene, insbesondere neue Formen der Konsensfindung durch Information und Konsultation, die sich bei der Dämpfung der Auswirkungen der Krise als nützlich erwiesen haben, sowie verwandte Entwicklungen im Bereich des sozialen Dialogs auf gewerblicher, nationaler und transnationaler Ebene lassen den Schluss zu, dass aktualisierte internationale Leitlinien zu diesen Fragen nützlich wären.

Aussprache der Internationalen Arbeitskonferenz und Ergebnisse

20. Eine Aussprache der Konferenz über diesen Gegenstand in den Jahren 2014 und 2015 könnte auf die Schlussfolgerungen der wiederkehrenden Diskussion des Jahres 2013 über sozialen Dialog¹¹ aufbauen und zur Konsolidierung und Aktualisierung von drei diesbezüglichen Empfehlungen im Hinblick auf die Annahme einer einzigen Urkunde (einer Empfehlung) führen, die sich mit Information, Konsultation und Zusammenarbeit auf allen Ebenen befasst.

¹¹ Sollte dieser Gegenstand später vom Verwaltungsrat ausgewählt werden, würde die wiederkehrende Diskussion über sozialen Dialog für 2013 entsprechend angepasst werden.