



Verwaltungsrat

331. Tagung, Genf, 26. Oktober - 9. November 2017

GB.331/POL/2

Sektion Politikentwicklung
Segment Beschäftigung und sozialer Schutz

POL

Datum: 5. Oktober 2017
Original: Englisch

ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Ergebnisvorgabe 8: Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit

Zweck der Vorlage

Diese Vorlage gibt einen Überblick über die Strategie für die Ergebnisvorgabe 8, Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit, ihre Hauptschwerpunktbereiche und die während der Zweijahresperiode erzielten Fortschritte.

Der Verwaltungsrat wird gebeten, Orientierungen zu der Strategie und ihrer Umsetzung zu geben (siehe Beschlussentwurf in Absatz 27).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Einschlägige Ergebnisvorgabe/einschlägiger übergreifender grundsatzpolitischer Faktor: Ergebnisvorgabe 8: Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Die Orientierungen des Verwaltungsrats werden die Grundlage für die Umsetzung der Strategie des Amtes im Zeitraum 2018-19 bilden.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Die Umsetzung der Strategie im Zeitraum 2018-19 erfordert die Mobilisierung von Sondermitteln.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Umsetzung der Ergebnisvorgabe 8 im Sinne des Programms und Haushalts für 2018-19.

Verfasser: Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (WORKQUALITY).

Verwandte Dokumente: GB.331/POL/1; Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2016/17; GB.329/PFA/1; GB.329/INS/20/6; GB.328/POL/6; GB.328/POL/7; GB.326/POL/2; GB.323/POL/1; Entschließung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Internationale Arbeitskonferenz, 106. Tagung, 2017.

I. Hintergründe

1. Arbeitssituationen, die den Arbeitnehmern die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verwehren oder ihr Leben, ihre Gesundheit, ihre Freiheit, ihre Menschenwürde oder ihre Sicherheit gefährden oder ihre Haushalte Bedingungen der Armut aussetzen, sind inakzeptabel. In allen Regionen sind manche Gruppen und Kategorien von Arbeitnehmern inakzeptablen Formen der Arbeit stärker ausgesetzt als andere. Diese sind häufiger in Sektoren anzutreffen, in denen die Regulierungsaufsicht schwach ausgeprägt ist, die Arbeitnehmer schlecht organisiert sind und dem Risiko einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit, der Staatsangehörigkeit, des Gesundheitsstatus oder aus anderen Gründen ausgesetzt sind und in denen die Verfügbarkeit von genauen und zuverlässigen Daten problematisch ist. Erfolge bei der Beseitigung oder Verminderung von inakzeptablen Formen der Arbeit sind eine Voraussetzung für beschleunigte Fortschritte bei der Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit.
2. Die Strategie für die Ergebnisvorgabe 8 für 2016-17 baut auf den im Rahmen des Schwerpunktbereichs 8 „Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit“ im Zeitraum 2014-15 durchgeführten Arbeiten auf und trägt zu den einschlägigen Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (Agenda 2030) bei, nämlich den Zielvorgaben 8.5, 8.7 und 8.8; den Zielvorgaben 5.1 und 5.2; und den Zielvorgaben 10.2 und 10.3.

II. Ziele und strategischer Ansatz

Ziele

3. Die Ergebnisvorgabe 8 soll die Einhaltung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verbessern, indem die Ursachen und Verhältnisse, die inakzeptable Formen der Arbeit hervorbringen und aufrechterhalten, angegangen und nachhaltig verändert werden. Die ihrer Natur nach übergreifende Ergebnisvorgabe 8 wird in mehr als 80 Ländern, von denen 53 Zielländer sind, in den fünf Regionen umgesetzt. Ihre Schwerpunkte sind:
 - Verbesserung der Wirksamkeit von Politiken und Vorschriften, die inakzeptable Formen der Arbeit in besonders gefährdeten Sektoren, Berufen und gesellschaftlichen Gruppen verhindern und beseitigen oder reduzieren sollen;
 - Stärkung der Fähigkeit der betroffenen staatlichen Stellen und der Sozialpartner, Maßnahmen und Vorschriften zu gestalten, umzusetzen und zu überwachen, die darauf abzielen, inakzeptable Formen der Arbeit zu verhindern und die Arbeitnehmer davor zu schützen;
 - Beschleunigung der Fortschritte bei der Beseitigung inakzeptabler Formen der Arbeit durch abgestimmte und sich gegenseitig verstärkende Maßnahmen auf internationaler, regionaler, nationaler und sektoraler Ebene mit wichtigen internationalen und nationalen Akteuren. Zu diesem Zweck muss auch überwacht und bewertet werden, was funktioniert und was weniger gut funktioniert.

Strategie

4. *Verfolgung einer integrierten Strategie in Bezug auf grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und darüber hinaus in Hochrisikosektoren.* Hausangestellten und anderen Arbeitnehmern, die für inakzeptable Formen der Arbeit anfällig sind, werden ihre grund-

legenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit häufig verwehrt, und sie sind sehr schlechten, wenn nicht sogar missbräuchlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Für Hausangestellte wurden Anstrengungen unternommen, um die Beschäftigung von minderjährigen Kindern als Hausangestellte zu verbieten (Indonesien, Pakistan, Philippinen, Sri Lanka, Swasiland, Togo), die Rechte indigener Hausangestellter voranzutreiben, auch durch die Förderung der Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011 (Guatemala), und die faire Rekrutierung von migrantischen Hausangestellten zu fördern (Indien, Jordanien, Nepal). Mitspracherecht und Vertretung durch die Organisation von Hausangestellten sowie Qualifikationsentwicklung (Nepal) trugen entscheidend zur Stärkung ihrer Fähigkeit bei, bessere Arbeitsbedingungen auszuhandeln und ihre Anfälligkeit für Ausbeutung, einschließlich Menschenhandel, zu verringern. Um den Weg für die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 189 zu bereiten, sind in Pakistan regulatorische Änderungen eingeführt worden mit der Verabschiedung des Gesetzes über Hausangestellte (Beschäftigungsrechte) im März 2016, das das Mindestalter für die Beschäftigung von Hausangestellten auf 14 Jahre festsetzt, schriftliche Arbeitsverträge vorschreibt und Vorschriften über die Arbeitszeit, die Art der Arbeit, die Löhne, den Urlaub, die Verpflegung und die Unterbringung enthält.

5. *Organisierung von Arbeitnehmern, die mit inakzeptablen Formen der Arbeit konfrontiert sind.* Organisierung ist ein weiteres wichtiges Element der Strategie zur Stärkung der Stellung der Arbeitnehmer und zur Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen, stellt aber auch eine Herausforderung dar. Geografische Abgelegenheit oder Streuung und soziokulturelle Hürden sind Organisierungshindernisse, neben gesetzlichen Hürden in manchen Ländern (z. B. für Wanderarbeitnehmer). Um zur Überwindung dieser Vertretungslücke beizutragen, hilft die IAO im Rahmen der Ergebnisvorgabe 8 den etablierten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, den Bedürfnissen dieser Arbeitnehmer gerecht zu werden und sie mit ihren Organisationen in Kontakt zu bringen. Im Plurinationalen Staat Bolivien hat die Cámara Boliviana de la Construcción (CABOCO) ein Arbeitsvermittlungs-Webportal für Bauarbeiterinnen eingerichtet, das ihre wirtschaftlichen Chancen verbessert hat. In Guatemala konnte dank der Unterstützung durch die IAO die Fähigkeit der Hausangestelltengewerkschaft (SITRADOMSA) gestärkt werden, auf die spezifischen Bedürfnisse von indigenen Hausangestellten einzugehen, auch durch neue Wege ihrer Organisierung, beispielsweise durch Genossenschaften. Um in Bangladesch den Weg für die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, zu bereiten, wie im Siebten Fünfjahresplan (2016-20) des Landes vorgesehen, und im Anschluss an die Unterstützung der Gewerkschaft der Gartenarbeiter durch die IAO arbeiten die Mitgliedsgruppen jetzt an einer Vereinbarung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Teeplantagenarbeitern, zu denen auch indigene und tribale Arbeitskräfte gehören. Besondere Beachtung wird den spezifischen Hürden für indigene Frauen geschenkt, die weitgehend auf die am schlechtesten bezahlten Tätigkeiten wie Pflücken beschränkt sind, wobei sie häufig Kinderarbeit einsetzen, damit sie die täglichen Gewichtsvorgaben erreichen können, um Lohnabzüge zu vermeiden.
6. *Förderung der Ratifizierung und effektiven Durchführung der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen.* Die internationalen Arbeitsnormen bilden die Grundlage aller globalen und landesspezifischen Interventionen. In etlichen Ländern sind die Maßnahmen darauf ausgerichtet, die von den Aufsichtsorganen der IAO herausgestellten Fragen anzugehen. In Usbekistan hat die IAO aufgrund von Bemerkungen bezüglich der Durchführung des Übereinkommens (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, und des Übereinkommens (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, in der Landwirtschaft seit 2013 den Einsatz von Kinderarbeit und Zwangsarbeit bei der Baumwollernte überwacht (September-Oktober 2013, 2015 und 2016). Im Jahr 2016 wurde der verbreitete und systematische Einsatz von Kinderarbeit in der Baumwollernte eingestellt, obwohl Wachsamkeit weiterhin ratsam ist, insbesondere was 16 und 17 Jahre alte Kinder angeht. Gleichzeitig bleibt Zwangsarbeit eine Herausforderung, und die Regierung hat Maßnahmen eingeführt, um das Risiko des Einsatzes von Zwangsarbeit zu verringern. Im Jahr 2016 wurde die erste

Erhebung über Einstellungspraktiken und saisonale Beschäftigung in der Landwirtschaft durchgeführt, ergänzt durch intensive Sensibilisierung und umfangreichen Kapazitätsaufbau für die Ministerien und Mitglieder des Koordinierungsrats für Kinder- und Zwangsarbeit. In Mauretanien bietet die IAO aufgrund von Sorgen, die der Ausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) im Zusammenhang mit der Anwendung des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, geäußert hat, technische Unterstützung im Hinblick auf Zugang zur Justiz, Rechtsbewusstsein und bessere Programme zur Existenzsicherung für diejenigen, die noch unter den Folgen der Sklaverei leiden. In Thailand unterstützt die IAO aufgrund der vom Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und von der Internationalen Transportarbeiter-Föderation 2016 vorgebrachten Beschwerde wegen Nichteinhaltung des Übereinkommens (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, durch dieses Land die Regierung beim wirksamen Schutz von einheimischen Arbeitskräften und Wanderarbeitnehmern im Fischereisektor (siehe Absatz 11 unten).

7. *Begleitinformationen zum laufenden Normensetzungsverfahren zu Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.* Arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung ist inakzeptabel und hat schwerwiegende Folgen für das individuelle Wohlbefinden, die Produktivität, die Unternehmen und die Gesellschaft. In Anbetracht einer oder mehrerer möglicher neuer IAO-Normen in diesem Bereich wurde in Zusammenarbeit mit dem IGB und sechs Globalen Gewerkschaftsbünden in allen Regionen ein Handlungsleitfaden¹ ausgearbeitet. Der Leitfaden zeigt auf, wie Gewerkschaften mit Hilfe von Kollektivvereinbarungen, betrieblichen Maßnahmen, Kampagnen und Sensibilisierung konstruktive Schritte unternommen haben, um Gewalt und Belästigung bei der Arbeit zu verhindern und die Arbeitnehmer davor zu schützen, wobei häufig institutionelle und strukturelle Formen der Diskriminierung angeprangert wurden. Der Leitfaden stützt sich auf 81 Fallstudien in Industrie- und Schwellenländern in einer Reihe von Sektoren, wie Hotels, Restaurants und Einzelhandel², und enthält eine Liste von 21 Kollektivvereinbarungen in mehr als 20 Ländern mit Auszügen aus Bestimmungen, die arbeitsbezogene Belästigung und Gewalt behandeln. Die Arbeiten im Zusammenhang mit der Ausarbeitung und Verwendung des Leitfadens prägen auch die Haltung der Gewerkschaften und ihr aktives Engagement für den erwähnten Normensetzungsgegenstand.
8. *Beseitigung der statistischen Lücken.* Ohne Fakten keine oder keine wirksamen Maßnahmen. Im Jahr 2017 sind globale und regionale Schätzungen zu Kindern in Beschäftigung, Kinderarbeit und gefährlicher Arbeit auf der Grundlage von Datensätzen aus 75 Ländern erstellt und veröffentlicht worden, denen zufolge 152 Millionen Kinder noch Kinderarbeit verrichten. Sie deuten zwar auf einen langsameren weltweiten Rückgang der Kinderarbeit seit 2012 hin, es gibt aber erhebliche regionale Unterschiede, mit erheblichen Fortschritten in Asien und dem Pazifik und Stagnation in anderen Regionen. Globale und regionale Schätzungen zur Zwangsarbeit wurden ebenfalls erstellt, wonach die Zahl der Opfer auf 25 Millionen geschätzt wird. Ausgehend von Primärdaten, die in mehr als 50 Ländern erhoben wurden, sind die Schätzungen nach Geschlecht und Altersgruppe und erstmals nach Wirtschaftssektor aufgeschlüsselt. Die globalen Schätzungen zur Kinderarbeit und Zwangsarbeit wurden im September 2014 der Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) vorgelegt.
9. *Eingehen von Partnerschaften über die IAO hinaus.* Partnerschaften mit IAO-Mitgliedsgruppen und anderen bedeutenden Institutionen auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene erbringen Wissen und Ressourcen zur Stärkung von Maßnahmen und katalysieren politischen Einfluss auf allen Ebenen im Hinblick auf einen wirksameren Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit. Sie bieten den Mitgliedsgruppen der IAO auch

¹ http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang--en/index.htm.

² IAA: *Conclusions of the Tripartite Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, Genf, 3. - 6. Okt. 2016 (MEVWM/2016/7, Anhang).

eine Plattform, um ihre Reichweite zu vergrößern und Unterstützung für IAO-Normen zu erlangen (siehe Abschnitt IV).

10. *Eingehen von Partnerschaften innerhalb des Amtes.* In Anbetracht des übergreifenden Charakters dieser Ergebnisvorgabe sind viele Abteilungen und Büros im Amt aktiv in ihre Umsetzung eingebunden gewesen und haben einen Beitrag zum Erreichen von Ergebnissen sowohl auf landes- als auch auf globaler Ebene geleistet. Während der gesamten Zweijahresperiode haben regelmäßige Konsultationen in der Zentrale und den Regionen und zwischen ihnen stattgefunden, um Koordinierung sicherzustellen und den Anforderungen der Mitgliedsgruppen gerecht zu werden. Diese Koordinierung hat einen Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen Abteilungen in der Zentrale, den jeweiligen Außenbüros sowie den Regionen gefördert.

III. Schwerpunkte der landesspezifischen Interventionen

11. Bemühungen um das Durchbrechen der sich gegenseitig verstärkenden Verbindung zwischen Diskriminierung, Zwangsarbeit, fehlenden Vertretungsrechten und missbräuchlichen Arbeitsbedingungen. In Thailand, wo die Fischereiindustrie als viertgrößter Exporteur weltweit gilt, sind viele einheimische und migrantische Fischer besonders anfällig für betrügerische und mit Zwang verbundene Beschäftigungspraktiken und mit erbärmlichen Arbeitsbedingungen konfrontiert. Dazu gehören die Nichtzahlung oder verspätete Zahlung der Löhne, 20-Stunden-Arbeitstage, Menschenhandel und Zwangsarbeit. Aufbauend auf den im Rahmen des Schwerpunktbereichs 8 im Zeitraum 2014-15 durchgeführten Arbeiten, die 2014 zur Annahme der Ministerialverordnung über Arbeitnehmerschutz in der Seefischerei führten, bemüht sich die IAO im Zeitraum 2016-17 um die Schließung von Lücken in Gesetzgebung und Praxis, auch im Hinblick auf die Erleichterung der Migration durch reguläre Kanäle. Mit Hilfe des von der EG finanzierten Projekts für die Bekämpfung inakzeptabler Arbeitsformen in der thailändischen Fisch- und Meeresfrüchteindustrie stärkt die IAO die Fähigkeit von Regierungsbeamten, einschließlich Arbeitsaufsichtsbeamten, die gesetzlichen Vorschriften durchzusetzen. Sie unterstützt auch die thailändischen Gewerkschaften beim Aufbau ihrer Fähigkeit, Arbeitnehmer zu organisieren, einschließlich Wanderarbeitnehmern.³ Heute gehen mehr Frauen auf der Suche nach Arbeit ins Ausland, viele tun dies aber ohne ausreichende Informationen, was sie dem Risiko ausbeuterischer Bedingungen oder des Menschenhandels aussetzt. In Anlehnung an die Allgemeinen Grundsätze und operativen Leitlinien für faire Anwerbung (2016)⁴ und in enger Abstimmung mit der Ergebnisvorgabe 9 unterstützt die IAO die freiwillige Migration von Frauen und Mädchen aus Herkunftsländern (Bangladesch, Indien und Nepal) in Zielländer (Indien, Jordanien und Libanon) im hauswirtschaftlichen und im Bekleidungssektor. Dank der Unterstützung durch das Ministerium des Vereinigten Königreichs für internationale Entwicklung (DFID) in Süd-asien und im mittleren Osten erreichte die IAO mehr als 200.000 Frauen in ihren Herkunftsgemeinschaften, um ihnen zu helfen, fundierte Migrationsentscheidungen zu treffen; sie schulte mehr als 200 Anwerbungsbeauftragte in Fragen der fairen Anwerbung (Indien, Libanon und Nepal); und organisierte mehr als 29.000 Arbeitnehmer in den Zielgebieten von Migranten, um Zugang zu Dienstleistungen zu erhalten, sich gegenseitig zu unterstützen und sich im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zusammenzuschließen. In Indien wurde ein neues Gesetz zur Regulierung von Anwerbern eingeführt, und in Nepal wird Anwaltschaft gegen diskriminierende Migrationsverbote für weibliche Migranten betrieben. In Indien und Nepal wurden Arbeitskräfte durch die Vereinigung selbständig

³ IAA: *Decent work for migrant fishers*, Bericht zur Aussprache auf der Dreigliedrigen Tagung über migrantische Fischer betreffende Fragen (Genf, 18. - 22. Sept. 2017).

⁴ http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang--en/index.htm.

erwerbstätiger Frauen (SEWA) in Delhi, Orissa und Bihar und durch GEFONT organisiert, eine Gewerkschaft, die nepalesische Arbeitnehmer in Indien organisiert.

12. *Verhütung und Bekämpfung von berufsbedingten Gesundheitsgefahren durch gestärkte Gesundheitsüberwachungssysteme im Bergbau und im Baugewerbe.* Erkrankungen der Atemwege sind die Hauptursache für die Invalidität und die kürzere Lebenserwartung von Arbeitnehmern in Entwicklungsländern. Millionen von Arbeitnehmern sind in Sektoren wie Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden und Hoch- und Tiefbau mit einem hohen Anteil an informellen und Wanderarbeitnehmern der Gefahr einer Staublungenerkrankung ausgesetzt. Um die nationalen Gesundheitsüberwachungssysteme zu stärken und Staaten dabei zu helfen, die (im Jahr 2010 überarbeitete) Liste der Berufskrankheiten im Anhang zur Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002, anzuwenden, werden zurzeit internationale Leitlinien für die Diagnose von Berufskrankheiten abgeschlossen, einschließlich der Erkrankungen der Atemwege, ihrer Prävention, Überwachung, Aufzeichnung und Meldung auf Landesebene. Auf nationaler Ebene wurden Ärzte im Gebrauch der IAO-Klassifikation von Radiographien von Pneumokoniosen in ausgewählten Regionen Indonesiens, Namibias, der Philippinen, Simbabwe, Südafrikas und Vietnams geschult, um Arbeitnehmer, die in gefährlichen Sektoren Stauben ausgesetzt sind, zu schützen. In Vietnam ist die Verwendung der IAO-Klassifikation verbindlich vorgeschrieben (Juli 2016); in den Philippinen organisierte das Gesundheitsministerium in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsministerium und mit Experten aus Japan und Thailand eine AIR-Pneumo-Zertifizierungsprüfung. In Südafrika führt das Staatliche Institut für Arbeitsmedizin die Schulungen zu der IAO-Klassifikation durch, und sie hat zusammen mit den Sozialpartnern eine Erklärung angenommen, in der sie sich zur verstärkten Anwendung der Klassifikation in Südafrika und anderen Ländern der Region des südlichen Afrikas verpflichten. Unter den nicht-tödlichen berufsbedingten Schädigungen verursachen Muskel-Skelett-Erkrankungen die meisten wirtschaftlichen Kosten. In Zusammenarbeit mit dem Gesamtchinesischen Gewerkschaftsbund wurden die Ergonomic Checkpoints der IAO in mehr als 10.000 Unternehmen in 20 Provinzen Chinas verwendet, wobei mehr als 10 Millionen Arbeitnehmer erreicht wurden, während der weltweit größte Elektronik-Auftragsfertiger beabsichtigt, ihre Verwendung auf 1,3 Millionen Arbeitnehmer in China auszudehnen.
13. *Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden und Unternehmen zur Prävention von HIV durch Nichtdiskriminierung und Arbeitsschutzmaßnahmen in Hochrisikosektoren.* Im Rahmen der Bemühungen zur Förderung der Umsetzung der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, und der sektoralen Politik zu HIV für die Maquiladoras (Montagefabriken) hat die honduranische Vereinigung der Maquiladoras die Einbeziehung von HIV-Präventionsprogrammen und der Nichtdiskriminierung in die Arbeit der angeschlossenen Unternehmen gefördert, wodurch insgesamt 12.221 Arbeitnehmer erreicht wurden. Mit Unterstützung der IAO leitete sie eine Kampagne gegen Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, und in Partnerschaft mit dem Honduranischen Rat der Privatwirtschaft und der Handels- und Industriekammervereinigung schulte sie 658 Personalleiter und Unternehmensvertreter in Maßnahmen und Strategien zur Verhütung von Diskriminierung aus vielfältigen Gründen. In Guatemala ging die IAO eine Partnerschaft mit Funcafé, dem sozialen Zweig des nationalen Kaffeeverbands, und dem nationalen Aidsprogramm ein, um das Wissen von Saisonarbeitskräften über ihre Rechte und ihren Zugang zu HIV-Tests, -Behandlung und -Prävention während der Kaffeeernte zu verbessern. Funcafé richtete 16 kommunale Gesundheitszentren in Kaffeeerzeugungsgebieten mit hoher Prävalenz ein, die in Abstimmung mit dem Gesundheitsministerium schwangeren Arbeitnehmerinnen Gesundheitsdienste bieten. Durch Sensibilisierungskampagnen, die auf männliche Kaffeearbeiter und in ländlichen Gebieten lebende Männer zielten, konnten 3.683 migrantische und nationale indigene Arbeitnehmer erreicht werden.

14. *Bekämpfung der Diskriminierung auf der Grundlage des Gesundheitsstatus durch verbesserte Einhaltung von Vorschriften.* Die Ukraine ist eines der wenigen Länder in Europa und Zentralasien, in denen die HIV-Epidemie trotz anhaltender Bemühungen um ihre Eingrenzung immer noch auf dem Vormarsch ist. Aufbauend auf früheren Tätigkeiten im Transport- und Gesundheitssektor meldeten Arbeitsinspektoren 3.000 Fälle von Beratungsdiensten für Management und Arbeitnehmer zu HIV- und Aids-Fragen während ihrer routinemäßigen Betriebsbesichtigungen in den Zielregionen. Die IAO schulte auch Gesundheitspersonal in der Verbesserung der Qualität der Dienstleistungen für mit HIV lebende Menschen und in der Prävention ihrer eigenen Exposition gegenüber der Krankheit und ihrer Übertragung durch geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen.
15. *Bekämpfung der Diskriminierung von Frauen durch Organisierung und Vertretung, bessere Sicherheit und Gesundheit und verbesserte Arbeitsbedingungen.* Im Plurinationalen Staat Bolivien wollen immer mehr indigene Frauen mit geringer Bildung wegen der erwarteten besseren Verdienstmöglichkeiten im Baugewerbe arbeiten, einem von Männern dominierten Sektor. Oft werden sie aber für ihre Arbeit nicht bezahlt, und wenn sie bezahlt werden, dann verdienen sie 20 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen; außerdem sind sie sexueller Belästigung ausgesetzt. Im Rahmen ihrer Unterstützung des Plurinationalen Staats Boliviens zur Umsetzung des Übereinkommens (Nr. 167) über Sicherheit und Gesundheit im Baugewerbe, 1988, hat die IAO mit Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und der Kommunalregierung in El Alto de la Paz zusammengearbeitet, um Diskriminierung beim Entgelt zu bekämpfen und Gewalttätigkeit gegen indigene Bauarbeiterinnen zu verhindern, und zwar durch die Sensibilisierung von männlichen Bauarbeitern; ein öffentliches Beschaffungswesen, das solche Praktiken bestraft; Berufsausbildung für weibliche Bauherren, auch in Bezug auf den Arbeitsschutz; und Dienstleistungen durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände.
16. *Kollektivverhandlungen für bessere Arbeitsbedingungen und fairere Gehälter im Bildungsbereich.* Aufgrund wiederholter Bemerkungen des CEACR zur Umsetzung des Übereinkommens (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts unterstützte die IAO den Nationalen Ausschuss für Entgeltgleichheit bei der Bekämpfung der Lohndiskriminierung und anderer Hürden, die Frauen daran hindern, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und erwerbstätig zu bleiben, wobei das Schwergewicht auf den privaten Bildungssektor gelegt wurde, ein von Frauen dominierter, durch niedrige Einkommen gekennzeichneter Sektor. Aufgrund dessen wurde im März 2017 von der Allgemeinen Gewerkschaft und der Vereinigung der Privatschulträger eine Kollektivvereinbarung für den privaten Bildungssektor unterzeichnet. Sie gilt für 37.000 Lehrer im privaten Sektor, sieht einen einheitlichen Vertrag vor und schreibt für alle Arbeitnehmer den Beitritt zur Sozialversicherung verbindlich vor. Neben einem nationalen Mindestlohn legt sie auch eine Lehrzulage, eine jährliche Lohnerhöhung von 5 Prozent und den Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen fest. Ihre effektive Umsetzung wird durch ein IAO-Video und ein Sensibilisierungspaket, in denen die Vorteile der Kollektivvereinbarung erläutert werden, unterstützt.
17. *Bekämpfung der Kinderarbeit in der Baumwollproduktion.* Seit 2016 setzt sich die IAO, gestützt auf Brasiliens einschlägige Erfahrungen und Fachkenntnisse und durch Süd-Süd-Zusammenarbeit, für menschenwürdige Arbeit in der Baumwollproduktion in Mali, Mosambik, Paraguay, Peru und der Vereinigten Republik Tansania als wirksamstes Mittel zur Verhütung von Kinderarbeit ein. Bewertungen, mit Kartierung der Baumwollproduktion und Ermittlung der entsprechenden Lücken bei menschenwürdiger Arbeit, sind in allen Ländern durchgeführt worden. Nationale Pläne auf der Grundlage dieser Bewertungen sind zusammen mit Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in jedem Zielland entwickelt worden. Ein fruchtbarer gegenseitiger Austausch zwischen Ländern und Regionen und den betroffenen Akteuren auf nationaler und internationaler Ebene wird durch das Internationale Ausbildungszentrum der IAO in Turin gefördert.

18. *Bekämpfung der Kinderarbeit in Ländern mit einer großen Anzahl von Flüchtlingen.* Nach der syrischen Flüchtlingskrise hat die Kinderarbeit in Jordanien und Libanon nach Jahren stetiger Verbesserungen wieder zugenommen. Um gegen den Anstieg der schlimmsten Formen der Kinderarbeit vorzugehen und auf ihre Beseitigung hinzuwirken, ist die IAO eine Partnerschaft mit dem Hohen Kommissar der Vereinten Nationen für Flüchtlinge, dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen und einer nichtstaatlichen Organisation (No lost Generation) eingegangen, um in Jordanien einen strategischen Rahmen zu entwickeln, an dem sich die einschlägigen Bemühungen von UN-Organisationen und ihren Partnern orientieren sollen. Derzeit wird ein Leitmechanismus, der Bestandteil des nationalen Rahmens für die Bekämpfung der Kinderarbeit ist, erprobt, um die Bildung und die soziale Lage der Kinderarbeiter zu bewerten, sie an die Anbieter einschlägiger Dienstleistungen zu verweisen und die Folgemaßnahmen zu überwachen. Im Libanon haben die nationalen Stakeholder den erweiterten Nationalen Aktionsplan gegen Kinderarbeit 2016-20 gebilligt, der einen Zusatz enthält, der insbesondere auf die Kinderarbeitsprobleme aufgrund der syrischen Flüchtlingskrise eingeht.

IV. Partnerschaften und internationale Zusammenarbeit

19. In dem Bewusstsein, dass die Beseitigung der geschlechtsbasierten Diskriminierung hinsichtlich des Arbeitsentgelts für die Verringerung von Armut, die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung und die Stärkung der wirtschaftlichen Stellung der Frau von zentraler Bedeutung ist und dass Fortschritte überall zu schleppend gewesen sind, ist während der UN-Generalversammlung im September 2017 die Internationale Koalition für Entgeltgleichheit (EPIC), eine strategische Multi-Stakeholder-Partnerschaft unter Führung der IAO, der Einheit der Vereinten Nationen für Gleichstellung und Stärkung der Frauen und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung auf den Weg gebracht worden. EPIC will nationale und internationale Maßnahmen anstoßen, um die ehrgeizige Zielvorgabe 8.5 in Bezug auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit bis 2030 zu erreichen durch Anwaltschaft; Wissensverbreitung; Peer-to-Peer-Austausch; Kapazitätsaufbau; Fachberatungsdienste; Datenanalysen; und Überwachung. Das Übereinkommen Nr. 100 ist ein Eckpfeiler für die Arbeit der Koalition.
20. Die von der UN-Generalversammlung im September 2016 auf den Weg gebrachte Allianz 8.7 ist eine Multi-Stakeholder-Plattform unter Führung der IAO, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die Kinderarbeit in allen ihren Formen bis 2025 und Zwangsarbeit, moderne Sklaverei und Menschenhandel bis 2030 zu beenden. Vom 14. bis 16. November 2017 wird Argentinien Gastgeber der Vierten Weltkonferenz über die nachhaltige Beseitigung der Kinderarbeit sein, die dazu beitragen wird, den Boden für weitere abgestimmte Maßnahmen in Anbetracht des langsamen Rückgangs der Kinderarbeit weltweit und der beunruhigenden Rückschläge in einigen Teilen der Welt zu bereiten. Aufgrund eines Beschlusses des Verwaltungsrats wurde die Thematik der Konferenz um Zwangsarbeit von Erwachsenen zusätzlich zu allen Formen der Kinderarbeit erweitert.

V. Die Beziehung zu den Flaggschiffprogrammen

21. IPEC+ fördert einen ganzheitlichen und ergänzenden Ansatz zur Bekämpfung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit durch eine viergleisige Theorie des Wandels, die Folgendes umfasst: verbesserte staatliche Politik und Führung; stärkere Befähigung und stärkerer Schutz; bessere Kenntnisse und Daten mit dem Schwerpunkt auf innovativen Methoden zur Messung von Fortschritten; und Partnerschaften und Anwaltschaft. Das Programm zielt auf

29 Länder,⁵ die nach sechs Kriterien ausgewählt wurden: a) strategische Bedeutung, wie vom CEACR ermittelt; b) Integration mit der Arbeit der IAO im Hinblick auf One ILO; c) Vorhandensein eines Landesprogramms für menschenwürdige Arbeit; d) rasche Auswirkungen; e) laufende Arbeiten in zwei Politikbereichen; f) mindestens drei am wenigsten entwickelte Länder je Region.

22. Das Programm Globale Maßnahmen zur Prävention im Bereich des Arbeitsschutzes (OSH GAP) verfolgt das Ziel, eine weltweite Präventionskultur zu fördern und eine konkrete Verringerung arbeitsbezogener tödlicher und nichttödlicher Unfälle und Krankheiten zu erreichen. Das OSH GAP-Programm legt den Schwerpunkt auf – formelle wie informelle – kleine und mittlere Unternehmen im Bau- und im Landwirtschaftssektor, in denen nach wie vor erhebliche Sicherheits- und Gesundheitsgefahren bestehen, und zielt zunächst auf junge Arbeitnehmer im Alter zwischen 15 bis 24 Jahren, die sehr viel häufiger von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten betroffen sind.

VI. Schlussfolgerung, Lehren und das weitere Vorgehen

23. Ausgehend von den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit hat diese Ergebnisvorgabe gezeigt, wie vorteilhaft es ist, sich gleichzeitig um eine Verbesserung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit wie auch der materiellen und der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern zu bemühen, die mit inakzeptablen Formen von Arbeitssituationen konfrontiert sind. Die Ausrichtung auf Hochrisikosektoren und -Arbeitnehmergruppen macht es möglich, stärker fokussierte und besser zugeschnittene politische Antworten zu erarbeiten und umzusetzen und die richtigen Akteure zusammenzuführen. Mit dem Vorgehen gegen die sich gegenseitig verstärkenden strukturellen Hindernisse, mit denen Frauen konfrontiert sind, insbesondere diejenigen am unteren Ende der sozialen Pyramide, trägt die Ergebnisvorgabe 8 zu den Bemühungen der Initiative für erwerbstätige Frauen um innovative Ansätze zur Lösung hartnäckiger Probleme bei. Sie kann erheblichen Nutzen abwerfen und zeigen, dass die IAO eine große Rolle spielen kann, wenn es darum geht, „niemanden zurückzulassen“.
24. Die intensiven Bemühungen im Rahmen dieser Ergebnisvorgabe um die praktische Umsetzung der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen tragen zur Stärkung der Glaubwürdigkeit und der Wirkung der Normensetzungsfunktion der IAO gegenüber ihren Mitgliedsgruppen und darüber hinaus bei, insbesondere im Kontext der Multi-Stakeholder-Partnerschaften. Ein ausdrückliches Ziel mehrerer landesspezifischer Maßnahmen bestand darin, die Mitgliedstaaten dabei zu unterstützen, auf die von den IAO-Aufsichtsorganen geäußerten Sorgen hinsichtlich der Anwendung von spezifischen Übereinkommen zu reagieren. Wenn die Sorgen auf das Zusammentreffen von mehreren und tiefverwurzelten Problemen zurückgehen, sind regelmäßige Überwachung und langfristige Unterstützung erforderlich, um einen Tugendkreis aus den Sorgen der Aufsichtsorgane, der technischen Unterstützung der IAO und den nationalen Folgemaßnahmen zu schaffen. Es sind Synergien mit der Ergebnisvorgabe 2 geschaffen worden, um sicherzustellen, dass bei der auf Landesebene gewährten Unterstützung zur Berücksichtigung der Bemerkungen der Aufsichtsorgane Komplementarität gegeben ist.

⁵ Argentinien, Brasilien, Côte d'Ivoire, Demokratische Republik Kongo, Ghana, Guatemala, Haiti, Indonesien, Jordanien, Kenia, Kirgisistan, Libanon, Malawi, Mauretanien, Myanmar, Nepal, Niger, Pakistan, Peru, Philippinen, Sambia, Syrien, Thailand, Tunesien, Turkmenistan, Türkei, Uganda, Usbekistan, Vietnam (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/WCMS_495567/lang--en/index.htm).

25. Das Herbeiführen nachhaltiger Veränderungen der materiellen Bedingungen, die durch inakzeptable Formen der Arbeit geschaffen werden, hängt auch ab von der Stärkung der Stellung der Arbeitnehmer, die in inakzeptablen Formen von Arbeitssituationen gefangen sind oder in solche geraten können und die oft mit schwerwiegender Diskriminierung konfrontiert sind, durch gezielte staatliche Interventionen sowie einen Ansatz von unten nach oben, der mit der Organisierung der Arbeitnehmer verbunden ist. Im Zuge der obigen Arbeiten hat das Amt erfahren, wie fordernd die Organisierung dieser Arbeitnehmer sein kann und es hat die Notwendigkeit innovativer Organisationsstrategien betont. Auf jedem Fall sind die Stärkung und die Unabhängigkeit der Sozialpartner und ein wirksamer sozialer Dialog Voraussetzung für die Sprengung der Ketten und für die Bekämpfung inakzeptabler Arbeitsformen.
26. Die IAO ist im November 2016 vom Verwaltungsrat und im Juni 2017 von der Internationalen Arbeitskonferenz in ihrer EntschlieÙung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aufgefordert worden, in Bezug auf die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit eine integrierte Strategie zu verfolgen. Es sind Anstrengungen unternommen worden, um eine solche Strategie zu verfolgen, wie in dieser Vorlage gezeigt wird, es gibt aber Raum für weitere Verbesserungen, auch in Bezug auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Prinzipien.

Beschlussentwurf

27. *Der Verwaltungsrat ersucht den Generaldirektor, seinen Orientierungen bei der Umsetzung der Strategie für die Ergebnisvorgabe 8 des Programms und Haushalts für die Zweijahresperiode 2018-19 in Bezug auf den Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit Rechnung zu tragen.*