



Verwaltungsrat

332. Tagung, Genf, 8.–22. März 2018

GB.332/POL/6

Sektion Politikentwicklung
Segment Multinationale Unternehmen

POL

Datum: 16. Februar 2018

Original: Englisch

SECHSTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Überprüfung des Folgemechanismus der MNU-Erklärung, der Förderungstätigkeiten und ein Informationsbeschaffungssystem umfasst

Zweck der Vorlage

Der Verwaltungsrat wird ersucht, den aktuellen Stand des Folgemechanismus der MNU-Erklärung zu überprüfen, wie in dem Papier beschrieben, und den Beschlussentwurf in Absatz 20 zu berücksichtigen.

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Einschlägige Ergebnisvorgabe/einschlägiger übergreifender grundsatzpolitischer Faktor: Ergebnisvorgabe 4: Förderung nachhaltiger Unternehmen.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Ja.

Rechtliche Konsequenzen: Nein.

Finanzielle Konsequenzen: Nein.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Ja.

Verfasser: Hauptabteilung Unternehmen (ENTERPRISES).

Verwandte Dokumente: GB.320/POL/10, GB 322/POL/8, GB.325/POL/9.

Einleitung

1. Auf seiner 320. Tagung beschloss der Verwaltungsrat eine neue Durchführungsstrategie für den Folgemechanismus der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung), die der Verwaltungsrat auf seiner 325. Tagung erstmals überprüfte. Auf seiner 329. Tagung nahm der Verwaltungsrat eine überarbeitete MNU-Erklärung an, in deren Anhang II operative Instrumente zur Verbesserung ihrer Akzeptanz durch alle in dem Instrument angesprochenen Parteien aufgelistet sind. Die Förderung der MNU-Erklärung ist auch Teil der Unternehmensinitiative und in der Ergebnisvorgabe zur Förderung nachhaltiger Unternehmen im Programm und Haushalt enthalten.
2. Das vorliegende Papier bietet einen Überblick über den Folgemechanismus: Förderaktivitäten einschließlich Vergrößerung der Reichweite durch Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen; Informationsbeschaffung; andere in Anhang II der überarbeiteten MNU-Erklärung aufgelistete operative Instrumente; und generelle Berücksichtigung innerhalb der IAO. Der Überblick wird durch einen Abschnitt zu signifikanten Ergebnissen und gewonnenen Erfahrungen ergänzt, um es dem Verwaltungsrat zu ermöglichen, die Wirksamkeit des von ihm 2014 angenommenen Folgemechanismus zu bewerten.
3. Dem Ersuchen des Verwaltungsrats¹ entsprechend wurde ein Gesamtbericht erstellt, der die Berichte und Ergebnisse der dreigliedrigen Diskussionen während der vier Regionaltagungen zusammenfasst, und diesem Papier als Anhang beigelegt.

A. Überprüfung der Förderaktivitäten

1. Sensibilisierung und Schaffung von Kapazität auf der globalen und regionalen Ebene

4. Für die Veranstaltung anlässlich des 40. Jahrestages der MNU-Erklärung (331. Tagung des Verwaltungsrats) wurden neun Sprachversionen² der überarbeiteten MNU-Erklärung (2017) verfügbar gemacht; weitere Sprachversionen werden erstellt. Im Rahmen von Sensibilisierungsmaßnahmen auf der globalen, regionalen und Landesebene wurden die Textfassungen an zwischenstaatliche, nationale, nichtstaatliche und andere Organisationen weitergegeben. Das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer (ACTRAV) hat seinen Leitfaden *The ILO MNEs Declaration: What's in it for Workers?* aktualisiert. Er ist in fünf Sprachen verfügbar und wird ein wichtiges Instrument zur Unterstützung der Aktivitäten der Arbeitnehmergruppe in diesem Bereich sein, auch um den Dialog zwischen Unternehmen und Gewerkschaften auf sektoraler und globaler Ebene anzuregen.
5. Auf einer neuen Website³ zur MNU-Erklärung, die Anfang 2018 in Betrieb ging, können Nutzer auf das gesamte Spektrum der Instrumente und Ressourcen zur MNU-Erklärung zugreifen. Dazu zählen Länderbeispiele, die die Umsetzung der Grundsätze in die Praxis veranschaulichen, das IAA-Helpdesk for Business on International Labour Standards (IAA-Helpdesk), Schulungsmöglichkeiten und die regionalen Folgemechanismen (Berichte).

¹ [GB.320/POL/10](#).

² Alle Versionen sind verfügbar unter: www.ilo.org/mnedeclaration.

³ Englisch: www.ilo.org/mnedeclaration; Französisch: www.ilo.org/declarationemn; Spanisch: www.ilo.org/declaracionemn.

Darüber hinaus bietet sie einen Überblick über jüngere internationale und regionale politische Rahmen und Erklärungen, die auf die MNU-Erklärung Bezug nehmen, und zeigt, wie das Instrument in die breitere grundsatzpolitische Arbeit der IAO eingebettet ist und wie es von anderen Organisationen und Institutionen angenommen wird. Diese Website wird weiter ausgebaut und soll zu einem globalen Resource Kit für dreigliedrige Mitgliedsgruppen, Unternehmen und andere Nutzer weiterentwickelt werden.

6. Das E-Lern-Modul „Business and Decent Work: An introduction to the MNE Declaration“⁴ wurde 2014 in englischer, französischer und spanischer sowie 2015 in arabischer, chinesischer, portugiesischer und russischer Sprache eingeführt. Nach der Annahme der überarbeiteten MNU-Erklärung wird es jetzt aktualisiert. Die neue Version wird im ersten Quartal 2018 in den drei Amtssprachen verfügbar sein; Teilnehmer, die das Modul absolvieren, erhalten ein Zertifikat.
7. Die Schulungen im Zusammenhang mit der MNU-Erklärung wurden seit 2015 stark ausgebaut. Unter anderem wurden zehn Schulungsveranstaltungen zur MNU-Erklärung mit insgesamt über 500 Teilnehmern durchgeführt. Der zweisprachige Flaggschifflehrgang (in englischer und französischer Sprache) für Mitgliedsgruppen zum Thema „Multinationale Unternehmen, Entwicklung und menschenwürdige Arbeit: Der Ansatz der MNU-Erklärung“ wurde 2015 eingeführt und jährlich mit Unterstützung der IAO-Regionalbüros für Afrika, Asien-Pazifik und Europa durchgeführt; ein paralleler Lehrgang für spanischsprachige Mitgliedsgruppen fand 2017 im IAO-Regionalbüro für Lateinamerika und die Karibik statt. Der Lehrgang zum Thema „Internationale Arbeitsnormen und soziale Verantwortung von Unternehmen: Arbeitnehmerrechte im Kontext der Sorgfaltspflicht verstehen“ baut auf den Erfahrungen des IAA-Helpdesk auf und richtet sich speziell an Unternehmen. Veranstaltungen zur MNU-Erklärung und ihrer Anwendung in der Praxis wurden in die Akademie für nachhaltige Unternehmensentwicklung (2016), die Akademie für ländliche Entwicklung (2016), die Akademie für sozialen Dialog und Arbeitsbeziehungen (2016) sowie die Akademie für die Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durch die Arbeitsaufsicht (2017) einbezogen. Darüber hinaus haben das Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer im Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin Veranstaltungen zur MNU-Erklärung in ihre jeweiligen Schulungsaktivitäten aufgenommen.
8. Im Anschluss an eine Vereinbarung zwischen der IAO und der World Association of Investment Promotion Agencies (WAIPA) wurden gemeinsame Lehrgänge zum Thema „Effektive Investitionserleichterung und nachhaltige Entwicklung“ organisiert, an denen 34 Investitionsförderungsstellen teilnahmen. Der Lehrgang zielt auf die Stärkung der Kapazität dieser Investitionsförderungsstellen für die Integration der Grundsätze der MNU-Erklärung in Investitionsförderungsstrategien ab.

2. Das IAA-Helpdesk

9. Das IAA-Helpdesk bietet kostenlose und vertrauliche Orientierung zur Anwendung der Grundsätze der MNU-Erklärung und internationaler Arbeitsnormen in wirtschaftlichen Tätigkeiten. Die Website des IAA-Helpdesk ist in den drei Amtssprachen und auf Japanisch (über die Website des IAO-Außenamts in Tokio) verfügbar. Sie bietet eine Frage-Antwort-Rubrik, IAO-Instrumente, Ressourcen und Schulungsmöglichkeiten für Personal aus der Wirtschaft sowie IAO-Unternehmensnetzwerke für weiteres Engagement. Die Frage-Antwort-Rubrik ist mit mehr als 5.700 Aufrufen im Durchschnitt pro Monat das am stärksten

⁴ Siehe www.ilo.org/mnelearning.

genutzte Angebot dieser Website. Seit 2014 hat das Helpdesk rund 320 Anfragen beantwortet und mehr als 70 neue Frage-Antwort-Rubriken auf der Website eingestellt. Das Amt wirbt für das Helpdesk auf den einschlägigen Websites von Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Wirtschaftsverbänden sowie von zwischenstaatlichen und anderen Organisationen.

3. Unterstützung auf der Landesebene

10. Das Amt leistet Unterstützung auf der Landesebene, um die Förderung der MNU-Erklärung enger mit den nationalen Prioritäten für Entwicklung und menschenwürdige Arbeit zu verknüpfen. Vorrangige Landesergebnisvorgaben in Übereinstimmung mit Programm und Haushalt für 2014–15 und 2016–17 wurden in folgenden Ländern unterstützt: Ägypten, Angola, Aserbaidschan, Barbados, Chile, China, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Fidschi, Frankreich, Indonesien, Italien, Jamaika, Japan, Kenia, Lesotho, Mexiko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Oman, Pakistan, Panama, Philippinen, Plurinationaler Staat Bolivien, Russische Föderation, Sambia, Senegal, Türkei und Vietnam. Die berücksichtigten Prioritäten wurden von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen festgelegt und mit dem Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit (DWCP) verknüpft. Die Unterstützung umfasst in der Regel Forschung/Bewertungen, Sensibilisierung, Kapazitätsaufbau, Dialogerleichterung sowie technische Unterstützung bei der Formulierung von Politiken und der Entwicklung von Aktionsplänen. Nationale dreigliedrige plus-Dialogplattformen für nachhaltige gemeinsame Aktivitäten zu sozial verantwortlichen Arbeitspraktiken wurden im Teesektor in Nepal, im Sportartikelsektor in Pakistan und im Elektroniksektor in Vietnam institutionalisiert. Das Amt unterstützt auch Dialoge zwischen Heimat- und Gastland zum Thema der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten. ACTRAV organisierte regionale und subregionale Aktivitäten für nationale und sektorale Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa, Lateinamerika und Südasiens.
11. Eine wachsende Zahl von Partnern hat Interesse bekundet, die Förderung der MNU-Erklärung zu unterstützen. Projekte in Pakistan und Vietnam werden von der japanischen Regierung unterstützt, und die erneuerte Partnerschaft zwischen Frankreich und der IAO unterstützt Aktivitäten auf der Landesebene in Côte d'Ivoire und im Senegal sowie Austauschprozesse zwischen Heimat- und Gastland. Die Europäische Union (EU) wählte die IAO zusammen mit der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) als Durchführungspartner für ein Projekt zu verantwortungsvollen Lieferketten in Asien (China, Japan, Myanmar, Philippinen, Thailand und Vietnam) aus, und ein ähnliches Projekt zu verantwortungsbewusster Unternehmensführung wird derzeit für Amerika erörtert. Die IAO und UN Women wurden auch als Durchführungspartner für ein EU-Projekt zur Stärkung der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen in wirtschaftlichen Tätigkeiten in G7-Ländern (Japan, Kanada und Vereinigte Staaten) ausgewählt. Neue Partnerschaften mit Unternehmen zur Förderung verantwortungsvoller Praktiken wurden vor allem in Afrika (Äthiopien, Côte d'Ivoire, Ghana, Malawi und Vereinigte Republik Tansania) und Asien (Bangladesch, Indonesien, Kambodscha und Myanmar) entwickelt.

4. Auf dreigliedriger Grundlage benannte nationale Anlaufstellen

12. In der überarbeiteten MNU-Erklärung werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, nationale Anlaufstellen zu benennen, um die Förderung und Anwendung der MNU-Erklärung auf der Landesebene anzuregen. Bisher haben Portugal und Senegal solche Anlaufstellen benannt, und Côte d'Ivoire und Jamaika sind dabei, dies zu tun. Armenien, Aserbaidschan, Belgien, Ecuador, Frankreich, Georgien, Irland, Italien und die Schweiz baten um mehr Informationen, Unterstützung und/oder die Weitergabe von Erfahrungen. Andere Mitgliedstaaten

haben erste Schritte zur Einrichtung solcher nationaler Anlaufstellen unternommen, vor allem mit dem Ziel, den Dialog über die Tätigkeiten multinationaler Unternehmen zwischen dem Heimat- und dem Gastland zu erleichtern. Indikator 4.3 des Programms und Haushalts für 2018–19 zur Ergebnisvorgabe 4 in Bezug auf die Förderung nachhaltiger Unternehmen umfasst die Einrichtung von Dialogplattformen, und in mehreren Mitgliedstaaten werden neue Projekte der technischen Zusammenarbeit zur MNU-Erklärung anlaufen. Das Amt wird diese Prozesse unterstützen und im Rahmen der Feierlichkeiten zum 100-jährigen Bestehen der IAO im Jahr 2019 mit den benannten nationalen Anlaufstellen zusammenarbeiten.

5. Zusammenarbeit mit anderen internationalen und zwischenstaatlichen Organisationen

13. Das Amt arbeitet weiterhin mit internationalen Organisationen zusammen, um die internationale Politikkohärenz und die Anwendung der Grundsätze der MNU-Erklärung zu verbessern, insbesondere im Zusammenhang mit dem Beitrag des Privatsektors zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs):

- a) Die neue globale Strategie des Globalen Pakts der Vereinten Nationen sieht unter anderem vor, „die laufenden Arbeiten zu den zehn Grundsätzen auszuweiten und neue Wege zu beschreiten, einschließlich der Förderung unternehmerischen Handelns zur Unterstützung der SDGs – insbesondere durch unternehmerische Innovation und Partnerschaften mit den Vereinten Nationen“. ⁵ Die IAO wird ein Partner der kommenden zweijährigen termingebundenen Aktionsplattform zu menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten sein. Die IAO nahm am Gipfel von Führungspersonlichkeiten des Globalen Pakts der Vereinten Nationen teil, dessen Programm einen Tag mit dem Schwerpunkt auf lokalen Beiträge zur Verwirklichung globaler Ziele umfasste, sowie am Privatsektorforum der Vereinten Nationen und an der Tagung der Privatsektor-Anlaufstellen des UN-Systems, die beide vom Globalen Pakt der Vereinten Nationen koordiniert werden.
- b) Die UN-Arbeitsgruppe für Wirtschaft und Menschenrechte begrüßte die überarbeitete MNU-Erklärung und erklärte, dass sie „einen wichtigen internationalen Bezugspunkt für kollektive Anstrengungen mit dem Ziel darstellt sicherzustellen, dass Arbeitnehmerrechte bei transnationalen unternehmerischen Tätigkeiten geschützt und geachtet werden. Die Überarbeitung stellt einen bedeutenden Beitrag zu mehr normativer Kohärenz in diesem Bereich dar...“ ⁶ Das Amt kommt regelmäßig mit der Arbeitsgruppe zusammen und liefert Beiträge für ihre Besuche in Ländern und ihre thematischen Berichte an die Generalversammlung und den Menschenrechtsrat. Es nahm am Jährlichen Forum für Wirtschaft und Menschenrechte teil und richtete dort spezielle Sitzungen aus und war in Podiumsdiskussionen vertreten. Das Amt nahm auch an Tagungen der offenen zwischenstaatlichen Arbeitsgruppe für transnationale Unternehmen und andere Wirtschaftsunternehmen in Bezug auf die Menschenrechte teil.
- c) Die MNU-Erklärung bietet Regierungen Orientierung in Bezug auf die Schaffung eines förderlichen Umfelds für das Anziehen verantwortungsvoller Investitionen. Die IAO arbeitet mit anderen internationalen Organisationen zusammen, um Länder zu unterstützen, die Investitionen anziehen möchten, die zur Verwirklichung der SDGs und insbesondere von Ziel 8 beitragen werden. Wichtige Partner bei dieser Arbeit sind die

⁵ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/strategy>, eingesehen am 17. Januar 2018.

⁶ http://www.ohchr.org/Documents/Issues/TransCorporations/2017-04-28_INFONOTE_WGBHR_ILO_MNE.pdf.

Handels- und Entwicklungskonferenz der Vereinten Nationen (UNCTAD) und die WAIPA. Während des World Investment Forum 2014 der UNCTAD organisierte die IAO eine Sitzung zum Thema „Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätze durch Investitionen“ und leistete seitdem Fachbeiträge zu Überprüfungen von Investitionspolitiken durch die UNCTAD und Schulungsunterstützung für Investitionsförderungsstellen. Im Anschluss an die Kooperationsvereinbarung zwischen der IAO und der WAIPA wurde die IAO neben der Weltbank, der Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO), der UNCTAD, der OECD und dem International Economic Development Council Mitglied ihres Beratenden Ausschusses. Die IAO ist auch Mitglied des interinstitutionellen technischen Ausschusses der Vereinten Nationen, der eingerichtet wurde, um die Wirksamkeit der Unterstützung der Vereinten Nationen für die am wenigsten entwickelten Länder im Bereich des Anziehens ausländischer Direktinvestitionen zu verbessern, und sie ist Teil eines gemeinsamen UN-Vorschlags zum Kapazitätsaufbau für Investitionsförderungsstellen in den am wenigsten entwickelten Ländern mit dem Büro des Hohen Beauftragten der Vereinten Nationen für die am wenigsten entwickelten Länder, Binnenentwicklungsländer und kleinen Inselentwicklungsländer (UN-OHRLS), der UNCTAD und der UNIDO.

- d) Die IAO koordiniert zusammen mit der UNCTAD und dem Büro des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte den jährlichen Interinstitutionellen Runden Tisch zur sozialen Verantwortung von Unternehmen (CSR) für internationale Organisationen, Regierungen, die Sozialpartner, Unternehmen, Vertreter einschlägiger Organisationen der Zivilgesellschaft und Experten, um Erfahrungen auszutauschen, die Politikkohärenz zu fördern und Möglichkeiten der Zusammenarbeit zu ermitteln. Auf den Tagungen wurden folgende Themen behandelt: nachhaltige Beschaffung (2014), die Rolle des Privatsektors bei der Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (2015), Nichtdiskriminierung (2016) und die Rolle der sozialen Verantwortung der Unternehmen in der Grünen Wirtschaft (2017).
- e) Die IAO bot der OECD technische Unterstützung bei der Aktualisierung ihrer Leitsätze für multinationale Unternehmen im Jahr 2011 sowie bei der Ausarbeitung allgemeiner Orientierungshilfe der OECD zum Thema Sorgfaltspflicht und sektorspezifischer Orientierungshilfe für die Landwirtschaft sowie die Bekleidungs- und Schuh-, Mineralien- und Rohstoffindustrie.⁷ Das Amt stellt den Nationalen Kontaktstellen der OECD auf Ersuchen⁸ auch Sachwissen bereit und nimmt an von der OECD organisierten Veranstaltungen teil. Die überarbeitete MNU-Erklärung der IAO enthält einen Hinweis auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen in der Fassung von 2011.
- f) Die G20 verabschiedete unter dem deutschen Vorsitz 2017 mehrere Erklärungen mit Bezugnahmen auf die MNU-Erklärung, insbesondere im Kontext nachhaltiger globaler Lieferketten. Darin verpflichteten sich die Staats- und Regierungschefs der G20, „die Umsetzung von Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards sowie die Durchsetzung der Menschenrechte im Einklang mit international anerkannten Vorgaben wie den VN-

⁷ <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>.

⁸ „Die IAO sollte, unter Berücksichtigung der Aufgabe und der geographischen Reichweite der nationalen Kontaktstellen der OECD (NKS), auf Wunsch für die NKS Sachwissen zu Sozial- und Arbeitsnormen bereitstellen.“ Absatz 23 e) der Schlussfolgerungen über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten, Internationale Arbeitskonferenz, 2016, *Vorläufiger Verhandlungsbericht* 14-1, 105. Tagung, Genf, Mai–Juni 2016.

Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der Dreigliedrigen Grundsatz-erklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik zu fördern“.⁹

- g) In mehreren Grundsatzdokumenten und Handelsabkommen der EU wird auf die MNU-Erklärung der IAO verwiesen. Die IAO lieferte der EU Beiträge während des Entwicklungsprozesses der unverbindlichen Leitlinien für die Offenlegung nichtfinanzieller Informationen durch Unternehmen. Auf der EU-Tagung zu sozialer Verantwortung von Unternehmen/verantwortungsbewusstem unternehmerischem Verhalten im Jahr 2016 wurden relevante Entwicklungen und Maßnahmen innerhalb der Organisation vorgestellt. Die IAO hob die MNU-Erklärung auf einer EU-Konferenz zur sozialen Verantwortung von Unternehmen in Costa Rica im Jahr 2017 hervor, die im Rahmen des Kapitels über nachhaltige Entwicklung im Assoziierungsabkommen zwischen der EU und Mittelamerika organisiert wurde.
- h) Die „ASEAN-Leitlinien für CSR im Hinblick auf Arbeitnehmer“ von 2016 nehmen Bezug auf die MNU-Erklärung und die IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von 1998. Die IAO und das CSR-Netzwerk des ASEAN veranstalteten eine Konferenz, auf der dreigliedrige Mitgliedsgruppen der ASEAN-Mitgliedstaaten Maßnahmen zur sozialen Verantwortung von Unternehmen auf der Landesebene im Einklang mit den obengenannten Leitlinien erörterten. Zukünftige Aktivitäten zu nachhaltigen Unternehmen in Indonesien und das neue, von der EU finanzierte Projekt „Verantwortungsvolle Lieferketten in Asien“ werden dem Amt weitere Möglichkeiten zur Unterstützung von ASEAN-Mitgliedstaaten bieten.
- i) 2017 gingen das Organisationskomitee der Olympischen und Paralympischen Spiele in Tokio (Tokio 2020) und die IAO eine Partnerschaft ein, um auf der Grundlage der Bestimmungen der MNU-Erklärung menschenwürdige Arbeit durch sozial verantwortliche Arbeitspraktiken bei den Durchführungspartnern der Spiele zu fördern. Die Zusammenarbeit umfasst Fachseminare und Symposien zur sozialen Verantwortung von Unternehmen.

B. Überprüfung des Informationsbeschaffungsmechanismus

1. IAO-Regionaltagungen (Informationsbeschaffungsmechanismus und dreigliedrige Sitzung)

14. Der regionale Folgemechanismus begann mit der Amerikanischen Regionaltagung (2014), gefolgt von der Afrikanischen Regionaltagung (2015), der Regionaltagung für Asien und den Pazifik (2016) und der Europäischen Regionaltagung (2017). In jeder Region wurde eine Befragung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen durchgeführt. Die Antworten bildeten die Grundlage für einen Bericht, der in einer speziellen dreigliedrigen Sitzung während der Regionaltagung erörtert wurde, in der Empfehlungen für die weitere Förderung der Erklärung in der jeweiligen Region formuliert wurden. Als Teil des Prozesses wurde ein Lehrgang für dreigliedrige Mitgliedsgruppen zur MNU-Erklärung angeboten. Im Gesamtbericht im

⁹ G20 Germany 2017 – Erklärung der Staats- und Regierungschefs: Eine vernetzte Welt gestalten, siehe: https://m.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2017/07/2017-07-08-abschlusserklaerung-g20.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

Anhang werden die Ergebnisse der vier Regionalberichte und die Ergebnisse der dreigliedrigen Diskussionen zusammengefasst und Folgemaßnahmen hervorgehoben.

2. Kapazitätsaufbau für nationale Statistikämter

- 15.** In der MNU-Erklärung werden die Regierungen aufgefordert, die Auswirkungen multinationaler Unternehmen zu untersuchen, was die Verfügbarkeit zuverlässiger Daten voraussetzt. Das Amt hat mehrere Studien erstellt, um diese Bemühungen zu unterstützen. In einer ersten Studie wurden die vorhandenen Datenquellen für die von der MNU-Erklärung abgedeckten Bereiche zusammengetragen. Zwei weitere Studien verwendeten erhobene Daten, die vom Nationalen Institut für Statistik und Geografie (INEGI) von Mexiko über die nationale Beschäftigungserhebung, die Unternehmensumfrage und die Wirtschaftserhebung bereitgestellt wurden, um die Stärken und Beschränkungen jedes Ansatzes zu bewerten. Bei einem dreigliedrigen Seminar zur Validierung dieser Studien (Mexiko-Stadt, Mexiko, 2016) verständigte man sich darauf, dass Regierungen Daten über die Auswirkungen von MNU auf der Grundlage eines wirksamen Datenbeschaffungsmechanismus sammeln sollten. Ein regionales Fachseminar für Statistiker (Lima, Peru, 2017) kam zu dem Schluss, dass eine klarere statistische Definition eines MNU sowie Leitlinien für verschiedene Datenerhebungsmethodiken, klarere Indikatoren und Musterfragen für jede befragte Zielgruppe benötigt würden. Für die Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) 2018 wird ein Papier vorbereitet, das die Ergebnisse der Studien und Seminare zusammenfasst und die ICLS ersucht, Wege zur Zusammenarbeit mit der IAO bei der Entwicklung von Methodiken für die Sammlung solcher Daten auf nationaler Ebene zu erkunden.

C. Operative Instrumente in Anhang II

- 16.** Zusätzlich zu den Fördermaßnahmen sind in Anhang II der überarbeiteten MNU-Erklärung zwei weitere operative Instrumente aufgeführt, um die Akzeptanz der MNU-Erklärung zu fördern:
- Dialog zwischen Unternehmen und Gewerkschaft: Auf der Startseite der Website des IAA-Helpdesk werden Unternehmen und Gewerkschaften ermuntert, die Einrichtungen der IAO als neutralen Ort zu nutzen, um Fragen von beiderseitigem Interesse zu erörtern. Bislang wurde dieser neue Dialogmechanismus nicht direkt genutzt.
 - Das Auslegungsverfahren wurde im Zuge des Überprüfungsprozesses aktualisiert. Im Zeitraum 2014–17 sind keine Auslegungsersuchen eingegangen.

D. Generelle Berücksichtigung innerhalb der IAO

- 17.** Als Reaktion auf das Ersuchen des Verwaltungsrats um eine weitergehende generelle Berücksichtigung der MNU-Erklärung bei der Arbeit der IAO wurden Initiativen ergriffen, um die Zusammenarbeit zwischen den Hauptabteilungen des Grundsatzressorts und des Ressorts für Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften zu verbessern. Diese verstärkte Zusammenarbeit wird durch die Verweise auf die MNU-Erklärung in neuen Normen und Ergebnissen von Grundsatzdiskussionen wie den nachstehend aufgeführten nachdrücklich unterstützt:

Internationale Arbeitsnormen der IAO

- Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017.

Schlussfolgerungen der IAK

- Entschliessung über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten, Internationale Arbeitskonferenz, 105. Tagung, Genf, 2016.
- Entschliessung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit, Internationale Arbeitskonferenz, 105. Tagung, Genf, Juni 2016.
- Entschliessung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung, Internationale Arbeitskonferenz, 103. Tagung, Genf, 2014.

Ergebnisse dreigliedriger Sachverständigentagungen

- IAO-Leitlinien zu menschenwürdiger Arbeit und sozial verantwortungsvollem Tourismus, 2017.
- Schlussfolgerungen über die Förderung menschenwürdiger Arbeit für migrantische Fischer, Dreigliedrige Tagung über migrantische Fischer betreffende Fragen, Genf, 2014.
- Entwurf einer Sammlung praktischer Richtlinien für den Arbeitsschutz im Tagebau, Sachverständigentagung zum Arbeitsschutz im Tagebau, Genf, 2017.
- Schlussfolgerungen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und zum Schutz der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit für Arbeitnehmer in Ausfuhr-Freizonen, Dreigliedrige Sachverständigentagung zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und zum Schutz der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit für Arbeitnehmer in Ausfuhr-Freizonen, Genf, 2017.
- Allgemeine Grundsätze und operative Leitlinien für faire Anwerbung, 2016.
- Abschlussbericht, Sachverständigentagung zur Annahme grundsatzpolitischer Leitlinien zur Förderung nachhaltiger Existenzgrundlagen im ländlichen Raum für Sektoren der Agrar- und Nahrungsmittelindustrie, Genf, 2016. *

Aktionspläne der IAO

- Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten: Revidiertes Aktionsprogramm der IAO für den Zeitraum 2017–21, Verwaltungsrat, 328. Tagung, Genf, November 2016, und IAO-Fahrplan für das Aktionsprogramm für menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten, Verwaltungsrat, 329. Tagung, Genf, März 2017.
- Folgemaßnahmen zur Diskussion über sozialen Dialog auf der 102. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2013): Aktionsplan, Verwaltungsrat, 319. Tagung, Genf, März 2013 (abgeändert im März 2016).

Andere Grundsatzdokumente der IAO

- Erklärung von Buenos Aires über Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Jugendbeschäftigung, 2017.
- Erklärung von Abidjan über die Stärkung der Rolle und der Wirkung nationaler Institutionen des sozialen Dialogs für wirksameres und gerechteres wirtschaftliches und soziales Regierungshandeln, 2017.

* Die Sachverständigentagung konnte ihre Arbeit nicht abschließen, sodass der Entwurf der grundsatzpolitischen Leitlinien nicht angenommen wurde.

18. Die generelle Berücksichtigung bei der technischen Unterstützung auf der Landesebene und der regionalen Ebene wird auch durch Hinweise auf die Förderung des Instruments in DWCPs und ein internes IAO-Netzwerk von Anlaufstellen für die MNU-Erklärung stark unterstützt. Regelmäßige Aktualisierungen per E-Mail, Webinare und die Möglichkeit zur Online-Zusammenarbeit unterstützen diese IAA-Anlaufstellen und erleichtern den Austausch von Informationen und Ressourcen. Zu den Beispielen für allgemeine Berücksichtigung zählen die folgenden:

- a) Sektorale Berichte, die Schlussfolgerungen von Sachverständigentagungen, sektorale Leitlinien und Sammlungen praktischer Richtlinien enthalten Hinweise auf die MNU-Erklärung, wodurch die Akzeptanz ihrer Grundsätze in einem sektoralen Rahmen gefördert wird.
- b) Eine Reihe neuer Projekte im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit der IAO umfassen die Förderung der MNU-Erklärung. Im Rahmen des Verfahrens und des Genehmigungsverfahrens für öffentlich-private Partnerschaften der IAO wird jedes

Unternehmen, das in eine öffentlich-private Partnerschaft mit der IAO einzutreten erwägt, über die MNU-Erklärung in Kenntnis gesetzt. Die überarbeitete MNU-Erklärung ist nun enger auf die internationale Menschenrechts- und Entwicklungsagenda abgestimmt und eröffnet Möglichkeiten für weitere Partnerschaften.

- c) Der soziale Dialog steht im Mittelpunkt der MNU-Erklärung. In einer Studie¹⁰ wurden die Erfahrungen von Ländern untersucht, die den dreigliedrigen sozialen Dialog genutzt hatten, um Fragen im Zusammenhang mit ausländischen Direktinvestitionen und Tätigkeiten von MNUs mit der MNU-Erklärung als Rahmen zu behandeln. Das Papier wurde in der Akademie für sozialen Dialog und Arbeitsbeziehungen 2016 vorgestellt. Die Kampagne „Auf dem Weg zur allgemeinen Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 144 über dreigliedrige Beratungen bis zum hundertjährigen Bestehen der IAO im Jahr 2019“¹¹ erklärte, dass die dreigliedrig benannten nationalen Anlaufstellen, die die Förderung und Anwendung der MNU-Erklärung auf der Landesebene anregen sollen, zur Förderung des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, beitragen könnten. In einer Untersuchung¹² und einem darauf beruhenden Themendossier¹³ über die Rolle des sozialen Dialogs bei der Förderung des Unternehmenswachstums – durchgeführt im Rahmen des „Global Deal für menschenwürdige Arbeit und inklusives Wachstum“ – wurde die Schlüsselrolle des sozialen Dialogs in der MNU-Erklärung als ein Mittel zur Förderung nachhaltiger Entwicklung durch inklusives Wachstum und menschenwürdige Arbeit hervorgehoben. Das Amt wird weiterhin bewährte Praktiken des Dialogs zwischen Unternehmen und Gewerkschaften in Bezug auf die verschiedenen Kapitel der MNU-Erklärung dokumentieren und weitergeben.

E. Signifikante Ergebnisse und gewonnene Erkenntnisse

19. Die verschiedenen Elemente des Folgemechanismus der vom Verwaltungsrat angenommenen MNU-Erklärung führen zweifellos zu einem geschärften Bewusstsein für die MNU-Erklärung innerhalb der IAO sowie bei ihren Mitgliedsgruppen, Unternehmen und anderen internationale Organisationen und verbessern ihre Akzeptanz. Der regionale Folgemechanismus und die dreigliedrig benannten nationalen Anlaufstellen fördern die Akzeptanz der MNU-Erklärung auf der regionalen und der Landesebene. Unterstützt wird dies durch verstärkten Kapazitätsaufbau, technische Unterstützung und neue Projekte der Entwicklungszusammenarbeit sowie öffentlich-private Partnerschaften, die die Anwendung des Instruments voranbringen werden. Die Annahme der überarbeiteten MNU-Erklärung und ihrer operativen Instrumente bietet den Mitgliedsgruppen und Unternehmen eine zeitgerechte und neuerliche Gelegenheit, sich mit den Chancen und Herausforderungen für menschenwürdige

¹⁰ IAA-Arbeitspapier: *Multinational enterprises and inclusive development: Harnessing national social dialogue institutions to address the governance gap*.

¹¹ http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/WCMS_589134/lang--en/index.htm.

¹² IAA: *Social Dialogue and Economic Performance: What matters for business – A review*, Conditions of Work and Employment Series Nr. 89, Genf, 2017.

¹³ Themendossier: *Achieving Decent Work and Inclusive Growth: The Business Case for Social Dialogue*, siehe: http://www.theglobaldeal.com/app/uploads/2017/09/Thematic-Brief-Achieving-Decent-Work-and-Inclusive-Growth_The-Business-Case-for-Social-Dialogue-2.pdf.

Arbeit und nachhaltige Entwicklung auseinanderzusetzen, die sich aus ausländischen Direktinvestitionen, globalen Lieferketten und multinationalen sowie nationalen Unternehmenstätigkeiten ergeben.

Beschlussentwurf

20. Der Verwaltungsrat:

- a) nimmt die in diesem Dokument enthaltenen Informationen zur Kenntnis; und***
- b) ersucht das Amt, seine Orientierungen zur Verbesserung der weiteren Anerkennung und Umsetzung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) zu berücksichtigen.***

Anhang

Gesamtbericht über multinationale Unternehmen, Entwicklung und menschenwürdige Arbeit: Bericht über die Förderung und Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik

1. Einleitung

Dieser Gesamtbericht ist Teil des im März 2014 vom Verwaltungsrat angenommenen Folgemechanismus mit dem Ziel, die Förderung und Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) zu stärken. Er fasst die Ergebnisse von vier regionalen Berichten zusammen, die vom Amt auf der Grundlage der Informationen erstellt wurden, die es von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in IAO-Mitgliedstaaten erhielt, und schließt die Ergebnisse der Sondersitzungen ein, die während der IAO-Regionaltagungen in den Regionen Amerika (ARM 2014), Afrika (AFRM 2015), Asien und Pazifik (APRM 2016) sowie Europa und Zentralasien (ERM 2017) organisiert wurden. Er enthält auch einen Überblick über Folgeaktivitäten und Schlussfolgerungen.

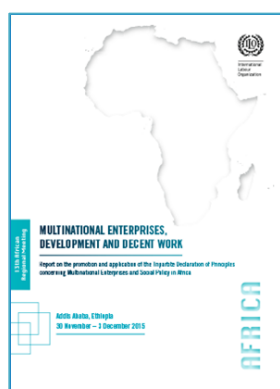
2. Die Regionalberichte

Das Amt erstellte für jede Regionaltagung einen regionalen Bericht mit einem Überblick über die Aktivitäten, die von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden durchgeführt wurden, um das Bewusstsein für die MNU-Erklärung zu schärfen und die Anwendung der Grundsätze in ihrem jeweiligen Land zu fördern.

Amerika (2014)



Afrika (2015)



Asien und Pazifik (2016)



Europa und Zentralasien (2017)



2.1. Ausarbeitung des Berichts

Die Informationen für jeden Regionalbericht wurden auf direktem Weg durch einen Fragebogen erhoben, der an Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in der betreffenden Region geschickt wurde. Die gleichen Fragebögen wurden auf jede Mitgliedsgruppe zugeschnitten, waren jedoch regionenübergreifend identisch. Die Mitgliedsgruppen wurden darin gebeten, Auskunft zu folgenden Punkten zu geben: 1) der Relevanz der Grundsätze der MNU-Erklärung in ihrem Land und detaillierte Informationen zu

Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten multinationaler Unternehmen in ihren jeweiligen Ländern; 2) gegebenenfalls vorhandenen Dialogmechanismen zu den Tätigkeiten von MNU in ihrem Land; und 3) der Art und Weise, wie sie die Grundsätze der MNU-Erklärung gefördert und angewendet haben. Den Befragten wurde auch die Möglichkeit geboten, weitere Empfehlungen zu formulieren. Die Verteilung der Fragebögen an die Regierungen erfolgte über eine offizielle Mitteilung der IAO an die ständigen Vertretungen in Genf und an die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände über die Internationale Arbeitgeber-Organisation (IOE) beziehungsweise den Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB). Weitere Folgemaßnahmen und Unterstützung wurden von den Bediensteten der IAO-Regionalbüros, Teams für menschenwürdige Arbeit und Landesämtern sowie über das Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer und ihre Spezialisten vor Ort geboten.

Um den Informationsbeschaffungsprozess zu unterstützen, wurde im Internationalen Ausbildungszentrum der IAO (ITC-ILO) in Turin 2015, 2016 und 2017 ein fünftägiger Lehrgang mit dem Titel „Multinationale Unternehmen, Entwicklung und menschenwürdige Arbeit: Der Ansatz der MNU-Erklärung“ organisiert. Das Amt warb für den Lehrgang insbesondere bei dreigliedrigen Mitgliedsgruppen aus der Region, in der im jeweiligen Jahr die Regionaltagung stattfand. Das ITC-ILO und die Regionalbüros vergaben eine Reihe von Stipendien an benannte Teilnehmer. Der Kurs verbesserte die Außenwahrnehmung der MNU-Erklärung durch nationale Mitgliedsgruppen und ihr Verständnis der von ihr vermittelten Orientierungen.

Für Amerika konnte der Lehrgang zum Beginn des regionalen Folgemechanismus im Jahr 2014 nicht organisiert werden. Im November 2017 wurde der fünftägige Lehrgang in spanischer Sprache im IAO-Regionalamt in Lima angeboten. 24 Teilnehmer aus 14 Ländern in der Region Lateinamerika und Karibik nahmen daran teil. Dieser Lehrgang diente als Folgeaktivität zu den während der ARM 2014 formulierten Empfehlungen und als Vorbereitung für den regionalen Folgemechanismus 2018 für Amerika.

2.2. Zusammenfassung der von den Mitgliedsgruppen eingeholten Informationen

Alle regionalen Berichte folgten der gleichen Struktur:

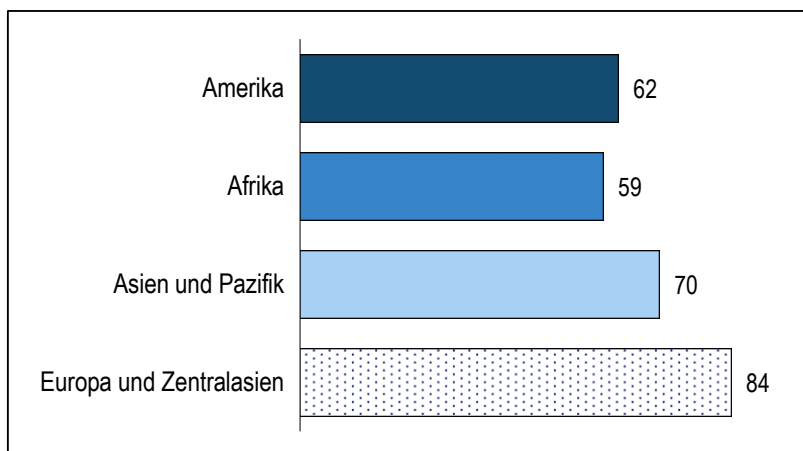
- i) ein Überblick über die MNU-Erklärung und die darin enthaltenen Empfehlungen, das Potenzial ausländischer Direktinvestitionen (ADI) und der Tätigkeiten von multinationaler Unternehmen zugunsten von menschenwürdiger Arbeit und Entwicklung auszu-schöpfen;
- ii) ein Kapitel zu den Hauptmerkmalen von ADI in jeder Region, der Verteilung von ADI auf die Sektoren, der Schnittstelle zwischen ADI und menschenwürdiger Arbeit und von Mitgliedstaaten ergriffenen grundsatzpolitischen Initiativen mit dem Ziel der besseren Anpassung von ADI an regionale und nationale Entwicklungsagenden;
- iii) ein Kapitel, in dem die von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden erhobenen Informationen über ihre Bemühungen zur Schärfung des Bewusstseins und zur Anwendung der Grundsätze der Erklärung analysiert werden; und
- iv) wesentliche Empfehlungen der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur weiteren Förderung des Instruments in der Region.

Rücklaufquote

Jede Region hatte eine gute Rücklaufquote von Regierungen und von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden. Insgesamt gingen 275 Antworten ein (siehe Abbildung 1). Dies zeigt eindeutig, dass die Mitgliedsgruppen aus allen vier Regionen bereit waren, ihre Auffassungen über die Relevanz der MNU-Erklärung durch den Informationsbeschaffungsprozess

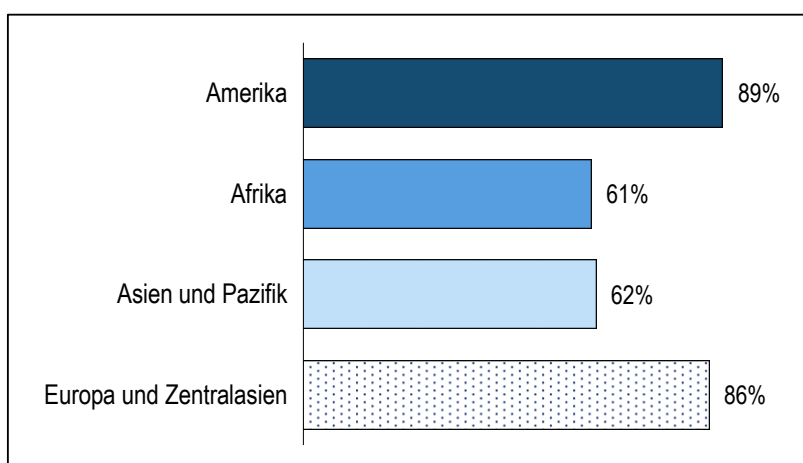
zum Ausdruck zu bringen, was durch das von ihnen bekundete Interesse an einer weiteren Förderung des Instruments bestätigt wurde.

Abbildung 1. Zahl der von Mitgliedsgruppen in jeder der Regionen eingegangenen Antworten



In einem hohen Prozentsatz von Mitgliedstaaten in jeder Region gab es mindestens eine Mitgliedsgruppe, die einen ausgefüllten Fragebogen zurücksandte (siehe Abbildung 2).

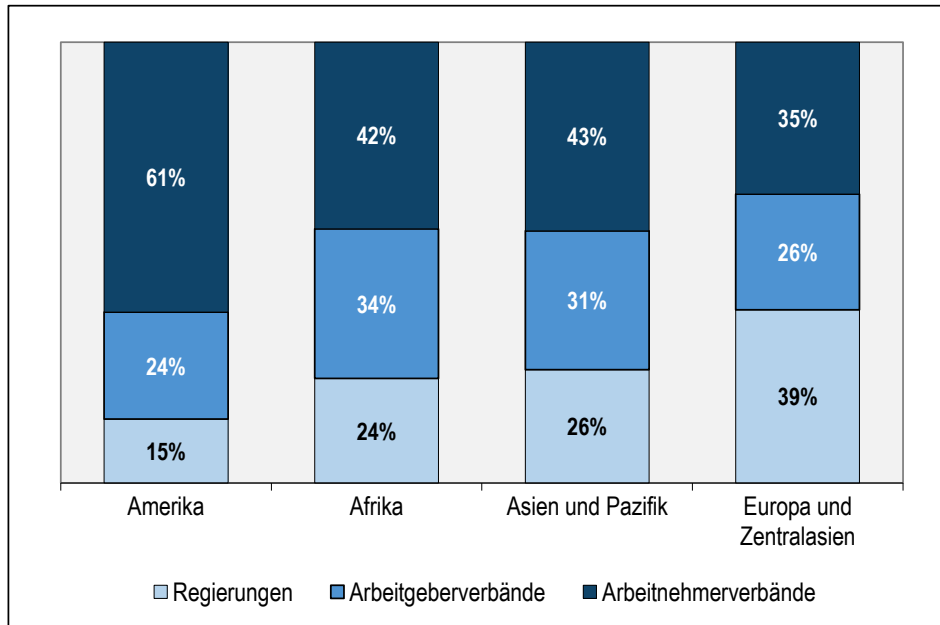
Abbildung 2. Anteil der Mitgliedstaaten in jeder der Regionen, aus denen mindestens eine Mitgliedsgruppe eine Antwort übermittelte



In jeder Region trugen alle drei Mitgliedsgruppen substantziell zu dem Informationsbeschaffungsprozess bei (siehe Abbildung 3). Aus den Regionen Afrika sowie Asien und Pazifik gingen von Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden ähnlich hohe Anteile von Rückläufen ein. Aus Europa und Zentralasien kam der größte Teil der Rückläufe von Regierungen (39 Prozent). Aus Amerika kam die Mehrzahl der Rückläufe von Arbeitnehmerverbänden (61 Prozent).

Aus 27 Mitgliedstaaten gingen Antworten aller drei Mitgliedsgruppen ein (fünf Mitgliedstaaten in Afrika, elf in Asien und Pazifik sowie elf in Europa und Zentralasien). In einigen Fällen hatte vor der Rücksendung des Fragebogens ein dreigliedriger Dialog auf Landesebene stattgefunden.

Abbildung 3. Von jeder Mitgliedsgruppe in jeder der Regionen eingegangene Antworten



Einstufung der Relevanz der Bereiche der MNU-Erklärung

In jeder der Regionen wurden die Mitgliedsgruppen gebeten anzugeben, welche Bereiche der MNU-Erklärung unter Berücksichtigung der politischen und wirtschaftlichen Situation in ihren jeweiligen Ländern für sie am relevantesten sind. Auf der Grundlage der Fassung der MNU-Erklärung von 2006¹ waren in dem Fragebogen die folgenden 12 Bereiche aufgelistet (siehe Übersicht 1). Außerdem wurden die Befragten gebeten, weitere Angaben zu den Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten von MNUs zu machen.

Übersicht 1. Von der vierten Ausgabe der MNU-Erklärung (2006) abgedeckte Bereiche

Beschäftigung	Beschäftigungsförderung
	Chancengleichheit und Gleichbehandlung
	Sicherheit der Beschäftigung
Ausbildung	Ausbildung
Arbeits- und Lebensbedingungen	Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen
	Mindestalter
	Arbeitsschutz
Arbeitsbeziehungen	Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht
	Kollektivverhandlungen
	Beratungen
	Behandlung von Beschwerden
	Beilegung von Arbeitskonflikten

¹ Die MNU-Erklärung wurde im März 2017 überarbeitet. Da der Fragebogen an die Mitgliedsgruppen für den Zyklus 2014–17 versandt wurde, konnten die Änderungen darin nicht berücksichtigt werden. Unabhängig davon bezogen sich manche Mitgliedsgruppen in ihren Antworten auf den Fragebogen auf die Überarbeitung.

Zitate von Mitgliedsgruppen machten Herausforderungen und Chancen noch anschaulicher. Eine Auswahl von diesen wird nachstehend wiedergegeben. Die überwiegende Mehrheit der Befragten aus allen Regionen und Mitgliedsgruppen stufte die Beschäftigungsförderung als relevant und als die wichtigste Chance ein, die sich durch MNU's eröffnet.

Mit Blick auf die Beschäftigung besteht der unmittelbare Effekt der Ansiedlung multinationaler Unternehmen in der Schaffung von Arbeitsplätzen. ... Deshalb – und um die nationale Entwicklung sicherzustellen – ist es erforderlich, Maßnahmen, Programme und Aktivitäten mit dem Ziel zu entwickeln und durchzuführen, ein förderliches Umfeld für ausländische Investitionen zu schaffen und sicherzustellen, dass solche Investitionen ihren Beschäftigten eine menschenwürdige Lebensqualität und nachhaltige menschliche Entwicklung garantieren.

(Sekretariat für Arbeit und Sozialfürsorge, Vereinigte Staaten von Mexiko)

Mitgliedsgruppen wiesen auch auf die Bedeutung der Qualität von Arbeitsplätzen hin, die durch ADI entstehen.

Im Allgemeinen schafft jede ausländische Direktinvestition, die ins Land kommt, Arbeitsplätze. Die Regierung sollte jedoch in der Lage sein, multinationalen Unternehmen, die eingeladen werden sollen, Leitlinien und Investitionspolitiken vorzugeben. Diese existieren bereits in dem Land, und [multinationale Konzerne] können und sollten sie befolgen. ... Diese könnten nicht nur irgendeinen Arbeitsplatz schaffen, sondern bessere und menschenwürdigere Arbeitsplätze, vorausgesetzt, ... die Regierung kann ihre verschiedenen Politiken koordinieren und miteinander verbinden, insbesondere in Bezug auf Wirtschaft, Arbeit und Ordnungspolitik.

(Bund Freier Arbeitnehmer, Philippinen)

Mehrere Arbeitnehmerverbände gaben regionenübergreifend an, dass durch die Praxis der Unterauftragsvergabe von MNU's beträchtliche Probleme im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit entstehen.

Das Modell der Unterauftragsvergabe ist im Arbeitsleben weit verbreitet. Dieser Trend verschlechtert die Arbeitsbedingungen, [insbesondere] Niedriglöhne, nicht angemeldete Beschäftigung [und] schlechte [Arbeitsschutz-]Maßnahmen.

(Gewerkschaftsdachverband, Türkei)

Zu den sonstigen erwähnten Herausforderungen zählten die hohe Rate informeller Beschäftigung; die negativen Auswirkungen der in bestimmten Wirtschaftszweigen eingeführten Mechanisierung; und willkürliche Entlassungen.

Einige Befragte unterstrichen nachdrücklich den positiven Beitrag von MNU's zur Gleichbehandlung.

MNU's stechen zweifellos als ein Beispiel für gute Praxis hervor, was Chancengleichheit und Gleichbehandlung, die Behandlung von Themen wie Geschlechtergleichstellung, [Beschäftigungsförderung für Personen mit Behinderungen] und die Beseitigung jeglicher Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Überzeugung usw. betrifft.

(Serbischer Arbeitgeberverband, Serbien)

Mehrere Befragte erwähnten Herausforderungen im Zusammenhang mit der Geschlechtergleichstellung und/oder der Gleichbehandlung von Ausländern und Inländern.

Es besteht eine deutliche Diskriminierung bei der Behandlung von ausländischen und inländischen Arbeitnehmern sowie von Männern und Frauen, insbesondere in multinationalen Unternehmen, was für die Gewerkschaftsbewegung enorme Herausforderungen bedeutet.

(Arbeitnehmerverband von Mosambik, OTM)

Die Sicherheit der Beschäftigung war ein verbreitetes Problem, insbesondere für Arbeitnehmerverbände. In den Antworten wurde nicht nur das Risiko der Verlagerung von Tätigkeiten in ein anderes Land erwähnt, sondern auch Frustration über den Einsatz von Kurzzeitverträgen, prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Auslagerung und das Fehlen von Verträgen sowie unfaire Entlassungen zum Ausdruck gebracht, die die Sicherheit der Beschäftigung beeinträchtigen.

Beschäftigungssicherheit ist nicht gegeben, weil der größte Teil der von den MNU angebotenen Beschäftigung auf Vertragsbasis erfolgt und der Arbeitnehmer der Willkür des Auftragnehmers ausgeliefert ist.

(Rat indischer Arbeitgeber, Indien)

Ausbildung maßen die Mitgliedsgruppen ein ähnlich hohes Relevanzniveau bei, insbesondere in Amerika. Allerdings wurde das Problem des Fachkräftemangels in Gastländern als Hindernis für die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Förderung lokaler Arbeitskräfte genannt.

Nach der (noch umzusetzenden) Politik der Regierung für Quoten für einheimische Arbeitskräfte sollten multinationale Unternehmen Nachfolgeregelungen zustimmen, wonach Ausländer durch Sierraleoner ersetzt werden. Ein Problem ist, dass angesichts der Auswirkungen des raschen technologischen Wandels auf die Tätigkeiten des Unternehmens Sierraleoner möglicherweise nicht über die erforderlichen Qualifikationen und Erfahrungen auf Weltklassenniveau verfügen.

(Arbeitgeberverband von Sierra Leone)

In Bezug auf Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen wiesen manche befragte Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände darauf hin, dass MNU im Allgemeinen bessere Arbeitsbedingungen als einheimische Unternehmen bieten, einschließlich höherer Löhne und höherer Arbeitsschutzstandards. Die Befragten wiesen aber auch auf Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsaufsicht bei MNU hin und bezeichneten sie als entweder unzureichend oder unwirksam.

Ein Problem ist angesichts Personalmangels und Mittelknappheit in der Arbeitsabteilung die Durchführung der Arbeitsaufsicht in den Bereichen „Löhne, Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen“ sowie „Arbeitsschutz“, um sicherzustellen, dass die diesbezüglichen Verpflichtungen sowohl von MNU als auch von inländischen Arbeitgebern erfüllt werden.

(Innenministerium, Regierung der Cook-Inseln)

Die Herausforderungen im Zusammenhang mit Kinderarbeit wurden in allen Regionen und insbesondere in Asien erwähnt.

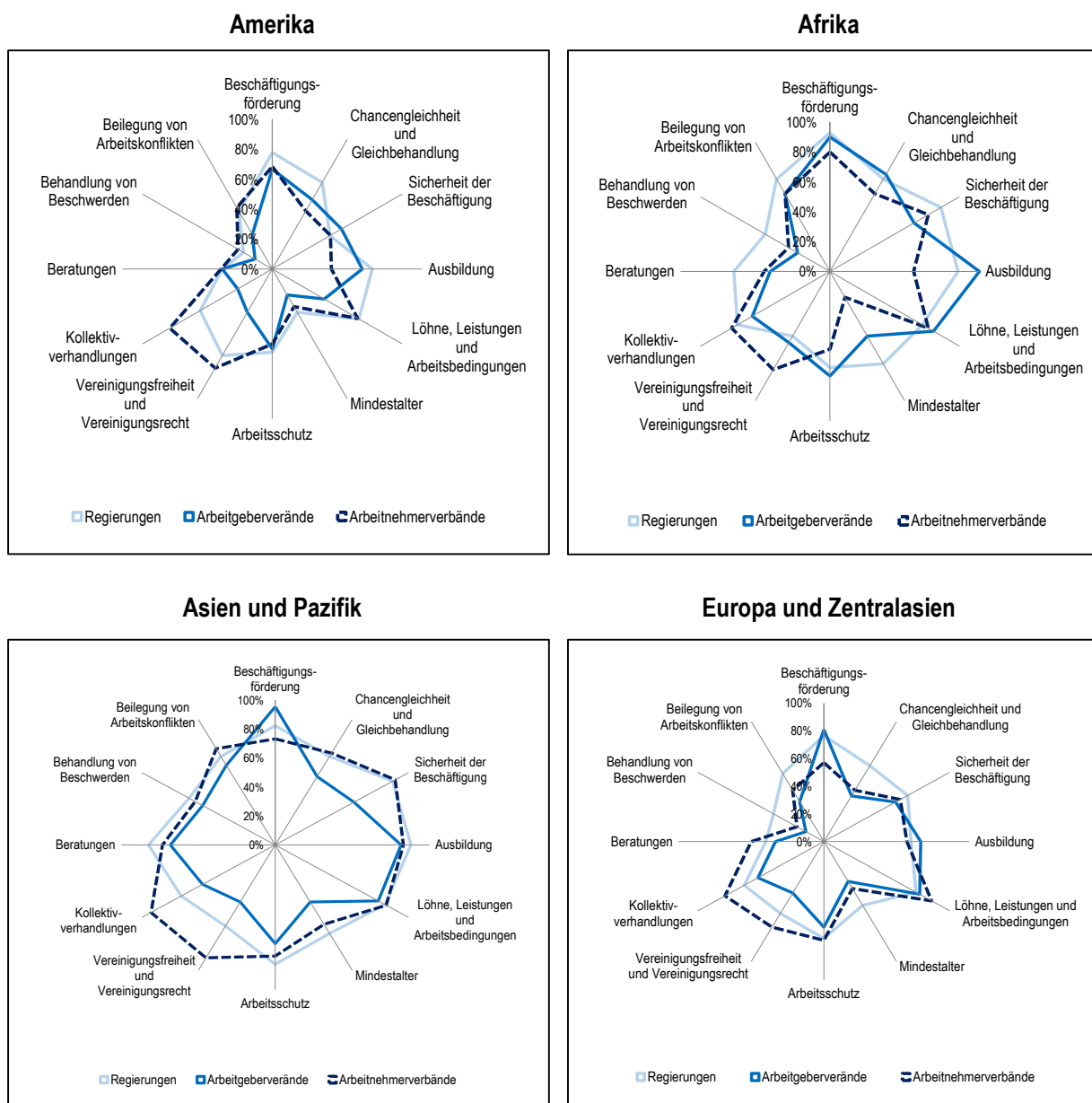
Schließlich betonten die Arbeitnehmer in allen Regionen die Bedeutung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen; 71 Prozent der befragten Regierungen sowohl in Afrika als auch in der Region Asien und Pazifik bezeichneten Kollektivverhandlungen ebenfalls als relevant. In vielen Antworten wurde festgestellt, dass mehr getan werden müsse, um sicherzustellen, dass MNU das Vereinigungsrecht respektieren, insbesondere in Bezug auf in Ausfuhr-Freizonen tätige MNU. Mitgliedsgruppen in allen Regionen erwähnten auch Umstände wie lokale Kulturen und Praktiken und schwachen Rechtsschutz für Gewerkschafter, die sich unmittelbar auf die Vereinigungsfreiheit und das Vereinigungsrecht auswirken.

[In] Brasilien sind gewerkschaftsfeindliche Praktiken sehr verbreitet. Beispielsweise verhindern Unternehmen die gewerkschaftliche Organisation von Arbeitnehmern, verfolgen und entlassen Gewerkschaftsführer und wenden verschiedene Praktiken an, um Gewerkschaftsarbeit zu verhindern.

(Einheitsgewerkschaftszentrale der Arbeitnehmer von Brasilien)

Obiges stellt nur eine Auswahl der Herausforderungen und Chancen dar, die von Mitgliedsgruppen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten von MNU in ihren Ländern genannt wurden; weitere Einzelheiten sind in den regionalen Berichten zu finden. Abbildung 4 zeigt Vergleiche innerhalb der einzelnen Regionen nach Mitgliedsgruppe. Übersicht 2 am Ende des Anhangs enthält eine Aufschlüsselung – nach Region und Mitgliedsgruppe – des Prozentsatzes der Befragten, die jeden der zwölf Bereiche als für die Situation in ihren jeweiligen Ländern relevant bezeichneten.

Abbildung 4. Bereichen der MNU-Erklärung von Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden zugeschriebene Relevanz (%)



Dialog und Konsultationen mit MNUs und/oder zu ihren Tätigkeiten

Die Mitgliedsgruppen wurden gefragt, ob Sie einen offiziellen Vertreter oder eine offizielle Stelle haben, der/die als Kontaktperson/Kontaktstelle für Vertreter ausländischer MNUs oder Mitglieder derselben Gruppe aus anderen Ländern in Bezug auf Tätigkeiten von MNUs fungiert. Auch wenn sich die Modalitäten und der Zweck solcher Konsultationen von

Land zu Land unterscheiden, gab in allen Regionen mindestens ein Drittel der Befragten aus allen drei Gruppen an, dass sie über eine Kontaktstelle für ausländische MNU's oder in Bezug auf die Tätigkeiten von MNU's verfügen.

Die USG [Regierung der Vereinigten Staaten] organisiert eine Reihe von Konsultationen zu Arbeitnehmerrechten und zur Tätigkeit von MNU's im In- und Ausland. Der Nationale Beratende Ausschuss (NAC) für arbeitsrechtliche Bestimmungen von Freihandelsabkommen der Vereinigten Staaten berät zu der Frage, wie die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in den von den USA unterzeichneten Freihandelsabkommen besser umgesetzt werden können, und zur Behandlung von eingegangenen Beschwerden im Zusammenhang mit diesen Abkommen. Der NAC setzt sich aus zwölf vom Arbeitsminister ernannten Mitgliedern zusammen (vier Vertretern der Arbeitnehmer, vier Vertretern aus der Wirtschaft und vier Vertretern der Öffentlichkeit)

(Arbeitsministerium, Vereinigte Staaten)

Die meisten in Sri Lanka tätigen MNU's sind Mitglieder des [Arbeitgeberverbands Ceylons]. Viele von ihnen gehören dem [Arbeitgeberverband Ceylons] seit weit über 20–30 Jahren an. Die MNU's haben die Portfolio-Dienstleistungen, die wir unseren Mitgliedern anbieten, kontinuierlich genutzt... Dies hat den MNU's nicht nur geholfen, die lokalen Arbeitsgesetze einzuhalten, sondern auch Teil einer Arbeitgeberorganisation mit regionalen und internationalen Verbindungen zu sein.

(Arbeitgeberverband Ceylons, Sri Lanka)

Im Allgemeinen erfolgt der Kontakt über globale oder Europäische Betriebsräte. In Bezug auf spanische MNU's und ihre ausländischen Tochterunternehmen haben wir bei bestimmten Anlässen Beschwerden ausländischer Gewerkschaften an die Zentrale des betreffenden Unternehmens in Spanien gemeldet. Wir sind auch Mitglied des Beratungsgremiums der nationalen [OECD-]Kontaktstelle.

(Arbeitnehmergewerkschaft, Spanien)

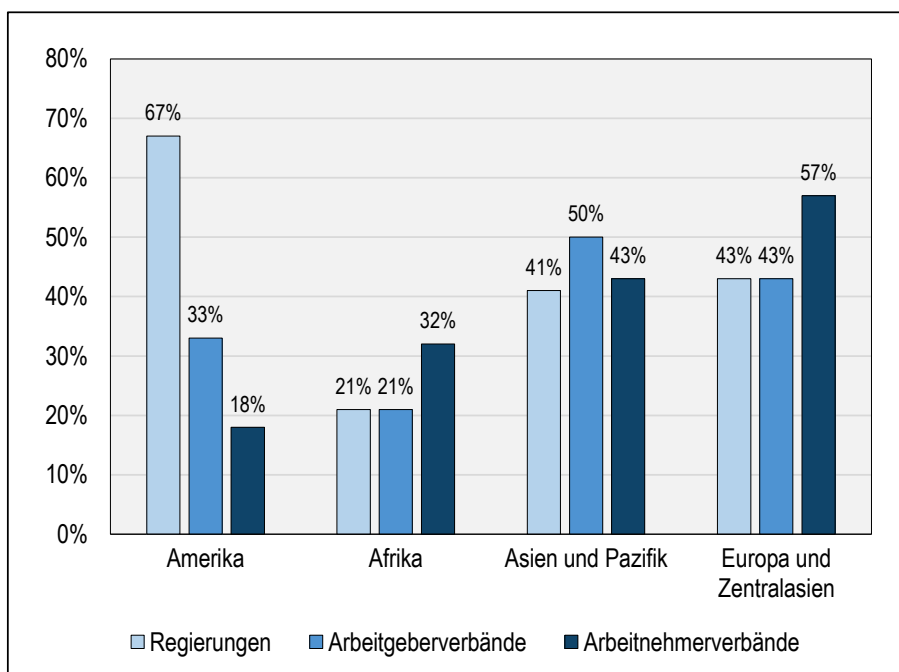
Die Mitgliedsgruppen wurden auch gebeten anzugeben, ob sie institutionelle Konsultationen mit ausländischen MNU's und/oder mit Regierungen, Arbeitgeberverbänden oder Arbeitnehmerverbänden über die Tätigkeit von MNU's durchgeführt und ob sie in den letzten Jahren Veranstaltungen zu den in der MNU-Erklärung abgedeckten Bereichen organisiert hätten. Mindestens 45 Prozent der Befragten aus allen Regionen gaben an, solche Konsultationen durchgeführt oder solche Veranstaltungen organisiert zu haben; die Anteile beliefen sich auf 60 Prozent der Arbeitgeberverbände und 67 Prozent der Regierungen in Amerika, 68 Prozent der Arbeitnehmerverbände in Afrika, 73 Prozent der Arbeitgeberverbände in der Region Asien und Pazifik sowie mehr als 60 Prozent der Antworten der drei Gruppen in Europa und Zentralasien zusammengenommen.

Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung auf der Landesebene

Die Mitgliedsgruppen wurden gefragt, ob sie in den letzten Jahren Veranstaltungen organisiert oder Initiativen ergriffen hätten, die der Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung dienen sollten. Eine beträchtliche Anzahl von Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden organisierte solche Veranstaltungen oder ergriff solche Initiativen. Die Antworten fielen je nach Gruppe und Region sehr unterschiedlich aus (siehe Abbildung 5).

Mehr als die Hälfte der Befragten (57 Prozent in Amerika und bis zu 80 Prozent in Afrika) gaben an, solche Veranstaltungen gemeinsam mit anderen Mitgliedsgruppen organisiert zu haben.

Abbildung 5. Anteil der Befragten, die Veranstaltungen organisiert oder Initiativen ergriffen haben, die der Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung dienen sollten (%)



Weitere Empfehlungen von Mitgliedsgruppen

Regierungen, Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmerverbände gaben Empfehlungen ab, die darauf abzielten, die Wirkung der MNU-Erklärung weiter zu stärken.

Befragte aus allen Regionen äußerten die Notwendigkeit, die MNU-Erklärung in ihren jeweiligen Ländern weiter zu fördern. Viele von ihnen bezeichneten die Durchführung von Schulungen und Veranstaltungen sowie die Verbreitung von anwaltschaftlichen Materialien als unerlässlich, um die Kapazitäten von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu stärken.

Die Befragten äußerten ferner die Erwartung, dass das Amt mehr Informationen über die Tätigkeiten von MNUs in ihren jeweiligen Regionen sammelt und verbreitet. Beispielsweise betonten Befragte sowohl in der Region Asien und Pazifik als auch in Europa und Zentralasien, dass weitere Untersuchungen zu den Auswirkungen von MNU-Tätigkeiten erforderlich seien; außerdem gingen aus unterschiedlichen Regionen Vorschläge zur Schaffung von mehr Möglichkeiten und Räumen für den Austausch von Wissen und vorbildlichen Praktiken ein.

Befragte aus allen vier Regionen hoben hervor, wie wichtig es sei, geeignete regulatorische und grundsatzpolitische Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Anwendung der Grundsätze der MNU-Erklärung zu fördern. Insbesondere aus Amerika sowie aus Europa und Zentralasien wurde außerdem vorgeschlagen, die Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Akteuren zu verstärken, um die grundsatzpolitische Kohärenz und gemeinsame Aktionen zu verbessern.

3. Ergebnis der während Regionaltagungen organisierten Sondersitzungen

Dreigliedrige Podiumsdiskussionen

Auf den Regionaltagungen in Amerika, Afrika sowie Asien und Pazifik fand jeweils eine Sondersitzung zum Thema der Förderung und Anwendung der MNU-Erklärung statt, die eine Plattform für einen dreigliedrigen Dialog bot, auf der die Mitgliedsgruppen Erfahrungen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten von MNUs in ihren Ländern/ihrer Region und der Relevanz der MNU-Erklärung austauschen konnten. In Europa und Zentralasien wurde die Sitzung mit einer Diskussion über die Organisation von Arbeit und Produktion kombiniert, einem der Gespräche der Jahrhundertinitiative zur Zukunft der Arbeit.

Jede Sondersitzung wurde als dreigliedriges Podium organisiert, gefolgt von einer interaktiven Diskussion mit allen Delegierten der Regionaltagung. Die Podien waren wie folgt zusammengesetzt:

Regionaltagung	Regierung	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
ARM 2014	Arbeitsminister Argentinien	Rat der Vereinigten Staaten für internationale Wirtschaft	Vereinigte Arbeiterzentrale Brasilien
AFRM 2015	Arbeitsminister Lesotho	Allgemeiner Bund der Unternehmen von Côte d'Ivoire	Kongress der südafrikanischen Gewerkschaften
APRM 2016	Regierungsvertreter Japan	Japanischer Wirtschaftsverband	Gesamtindonesischer Gewerkschaftsbund
ERM 2017*	Regierungsvertreter Estland	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	Gewerkschaft der Arbeitnehmer in der aserbaidjanischen Erdöl- und Erdgasindustrie Republikanischer Ausschuss

* Diesem Podium gehörten auch ein Hochschullehrer und ein Vertreter eines multinationalen Unternehmens an.

Auf jeder der Sondersitzungen wurde eine Reihe konkreter Themen im Zusammenhang mit den Aktivitäten von MNUs angesprochen. Auf der Amerikanischen Regionaltagung erwähnten verschiedene Teilnehmer, dass die Grundsätze der MNU-Erklärung nicht bekannt seien oder nicht angewendet würden. Gleichzeitig betonten die Teilnehmer die große Bedeutung ausländischer Direktinvestitionen für die Schaffung von Arbeitsplätzen in der Region. Auf der Afrikanischen Regionaltagung hoben die Teilnehmer den Zusammenhang zwischen ausländischen Direktinvestitionen und der Schaffung von Arbeitsplätzen hervor. Einige von ihnen wiesen jedoch darauf hin, dass es an Möglichkeiten für den Transfer von Fertigkeiten und an Verbindungen zwischen MNUs und lokalen KMUs mangle, die die lokale wirtschaftliche Entwicklung weiter anregen würden. Auf der Regionaltagung für Asien und den Pazifik betonten die Teilnehmer die Bedeutung globaler Lieferketten für die Region. Viele von ihnen schlugen vor, den Dialog und die Zusammenarbeit zwischen Mitgliedsgruppen in den Heimat- und den Gastländern zu intensivieren. Die Fragmentierung der Produktion durch globale Lieferketten war das beherrschende Thema der Europäischen Regionaltagung. Während einige Teilnehmer auf die positiven Auswirkungen der in ihren Ländern tätigen MNUs hinwiesen, hoben andere die Herausforderungen hervor, die durch komplexe Lieferketten für alle beteiligten Akteure entstanden seien. In allen Regionen bekundeten die Teilnehmer der jeweiligen Sitzung breite Unterstützung für die MNU-Erklärung und für die Notwendigkeit, ihre Grundsätze weiter zu fördern und anzuwenden.

Die Ergebnisse der Regionaltagungen

Zu den Ergebnissen, die von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen aller vier regionalen Tagungen angenommen wurden, zählt ein Absatz zur MNU-Erklärung, in dem zum Ausdruck gebracht wird, dass die IAO die Mitgliedsgruppen durch die Förderung und Anwendung der MNU-Erklärung weiter unterstützen sollte. Diese sind nachstehend wiedergegeben:

Die IAO sollte ihre Mitgliedsgruppen bei deren Bemühungen zur Erfüllung konkreter Verpflichtungen durch Maßnahmen wie die folgenden unterstützen: (...) Die Förderung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (2006).

Die Erklärung von Lima, 2014 (Absatz 18)

Um die Bestrebungen dieser Erklärung zu verwirklichen, ersuchen [die Mitgliedsgruppen der IAO in Afrika] das Amt, (...) seine Bemühungen zur Förderung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik zu verstärken, wobei der Schwerpunkt nachdrücklich auf der Unterstützung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen auf der Landesebene, Partnerschaften mit anderen maßgeblichen Akteuren und der Erleichterung des Erfahrungsaustauschs liegen sollte .

Die Erklärung von Addis Abeba, 2015 (Absatz 17k)

In der Zeit bis zur 17. Regionaltagung für Asien und den Pazifik zählen zu den politischen Prioritäten für die Mitgliedstaaten der Region, die nach Beratungen mit den Sozialpartnern umgesetzt werden sollen: (...) Maximierung der sich aus Investitionen, Handel und der Tätigkeit multinationaler Unternehmen ergebenden Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit durch die Förderung und Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, 2006.

Die Erklärung von Bali, 2016 (Absatz 10)

Im Einklang mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit von 2008 sollte das Amt seine Mitgliedsgruppen unterstützen, indem es ausreichende und ausgewogene Informationen und Forschungen zur Verfügung stellt und die Gestaltung von innovativen sozial- und wirtschaftspolitischen Maßnahmen unterstützt. Um die Chancen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit zu nutzen und die damit verbundenen Herausforderungen anzugehen, sollte das Amt (...) die Umsetzung der überarbeiteten Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik fördern. (Seite 3)

Die Initiative von Istanbul für das Hundertjährige Jubiläum: Zukunft für menschenwürdige Arbeit für eine starke und verantwortungsvolle Sozialpartnerschaft in Europa und Zentralasien, 2017

4. Folgemaßnahmen

Wie in der Vorlage GB.332/POL/6 beschrieben, hat das Amt während der Zweijahresperioden 2014–15 und 2016–17 seine Fachunterstützung zur MNU-Erklärung für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in IAO-Mitgliedstaaten beträchtlich verstärkt. Eine Reihe von Ersuchen um Fachunterstützung wurde unmittelbar durch den Informationsbeschaffungsprozess, Diskussionen während der Regionaltagungen und Aktivitäten zur Schaffung von Kapazität generiert.

Das Amt hat Ausgaben der MNU-Erklärung und damit zusammenhängender Instrumente in verschiedenen Sprachen erstellt sowie maßgeschneiderte regionale und nationale Schulungen durchgeführt. Eine Reihe von Projekten der Entwicklungszusammenarbeit ermöglichte es dem Amt, intensive Unterstützung zu leisten, die zu konkreten Ergebnissen

führte. Dazu zählte beispielsweise die Einsetzung einer Kommission zur Förderung der MNU-Erklärung durch die nationale Institution für sozialen Dialog (*Haut Conseil du Dialogue Social*) im Senegal mit Unterstützung eines von der französischen Regierung finanzierten Projekts.

In der Region Asien und Pazifik umfassen die Aktivitäten Projekte im vietnamesischen Elektroniksektor, in der pakistanischen Sportartikelindustrie, der nepalesischen Teeindustrie und der Hotelindustrie in Indonesien, Fidschi sowie Myanmar, und sie befassen sich mit der Notwendigkeit eines verstärkten Dialogs zwischen den Akteuren des Heimat- und des Gastlandes in globalen Lieferketten. Mehrere dieser Projekte wurden durch die Regierung Japans finanziert, einem wichtigen Investor in der Region.

Nach der Auswahl der IAO zusammen mit der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) als Durchführungspartner für ein Sechs-Länder-Programm für verantwortungsvolle Lieferketten in Asien (China, Japan, Myanmar, Philippinen, Thailand und Vietnam) durch die Europäische Union wird das Amt in der Zweijahresperiode 2018–19 seine technische Unterstützung in der Region fortsetzen. Die Aktivitäten dieses dreijährigen Programms beginnen im Januar 2018.

In Amerika wird derzeit ein Projekt der Europäischen Union zu verantwortungsbewusster Unternehmensführung in acht Ländern (Brasilien, Chile, Costa Rica, Ecuador, Kolumbien, Mexiko, Panama und Peru) erörtert. Das Projekt, das ebenfalls von der Europäischen Union finanziert und gemeinsam von IAO und OECD in Zusammenarbeit mit dem Amt des Hohen Kommissars für Menschenrechte durchgeführt werden soll, hat eine Laufzeit von vier Jahren und soll 2018 starten.

5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Der regionale Folgemechanismus ermöglichte die Erhebung von Informationen über die Relevanz der MNU-Erklärung und die Auswirkungen der Tätigkeit von MNUs in nationalen Kontexten unmittelbar bei den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen. Die Sondersitzungen der Regionaltagungen förderten Diskussionen zwischen den Mitgliedsgruppen über die Förderung und Anwendung der MNU-Erklärung in den einzelnen Regionen. Der regionale Folgemechanismus mit dem Fragebogen und den Sondersitzungen trug wesentlich dazu bei, das Bewusstsein der Mitgliedsgruppen für die MNU-Erklärung zu schärfen.

Der Zyklus 2014–17 des regionalen Folgemechanismus hat dazu geführt, dass die Mitgliedsgruppen das Amt ersucht haben:

- die MNU-Erklärung in jeder der Regionen weiter zu fördern;
- weiterhin Daten zur Förderung und Anwendung der MNU-Erklärung zu erheben;
- Partnerschaften zu fördern und den Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedsgruppen und anderen maßgeblichen Akteuren zu erleichtern; und
- Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden grundsatzpolitische Beratung zu bieten.

Für den nächsten Zyklus des regionalen Folgemechanismus wird das Amt den Fragebogen aktualisieren, um die überarbeitete MNU-Erklärung und ihre operativen Instrumente (insbesondere die dreigliedrigen benannten nationalen Anlaufstellen) zu berücksichtigen, und technische Verbesserungen bei den Antworten (elektronische Antworten) prüfen. Das Amt wird auch an kürzeren Berichten und an zweiseitigen Infografiken arbeiten, damit sich die wichtigsten Ergebnisse leichter lesen lassen.

* * *

Übersicht 2. Bereichen der MNU-Erklärung von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden für jede Region zugeschriebene Relevanz (%)

Bereich der MNU-Erklärung		Amerika			Afrika			Asien und Pazifik			Europa		
		R	AG	AN	R	AG	AN	R	AG	AN	R	AG	AN
Beschäftigung	Beschäftigungsförderung	78	67	68	93	90	80	82	95	73	77	81	57
	Chancengleichheit und Gleichbehandlung	67	53	45	71	75	60	71	54	73	63	38	43
	Sicherheit der Beschäftigung	44	53	45	86	65	76	88	59	90	67	57	61
Ausbildung	Ausbildung	67	60	39	86	100	56	88	82	83	60	67	57
Arbeits- und Lebensbedingungen	Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen	67	40	66	71	80	76	82	77	83	73	76	86
	Mindestalter	33	20	29	71	50	20	71	45	63	53	33	39
	Arbeitsschutz	56	53	50	64	70	52	82	68	77	70	62	71
Arbeitsbeziehungen	Vereinigungsfreiheit	67	33	76	50	55	76	65	45	90	60	43	71
	Kollektivverhandlungen	56	27	79	71	60	76	71	54	93	63	52	79
	Beratungen	33	33	34	64	40	44	82	68	73	40	33	50
	Behandlung von Beschwerden	22	13	26	50	25	32	65	54	60	40	14	21
	Beilegung von Arbeitskonflikten	44	27	47	71	60	60	71	64	77	57	33	43
Sonstige		11	20	16	0	0	4	0	4	3	3	0	7
Keine		11	0	5	7	0	8	18	9	13	16	33	14