



# Zehnte Europäische Regionaltagung

Istanbul, Türkei, 2.-5. Oktober 2017

ERM.10/D.7

---

## Konzeptpapier

### Besondere Plenardebatte 3

#### Regelung der Arbeit

##### **Ziel**

Auf dieser Sitzung sollen die mit der Steuerung der Arbeit verbundenen Chancen und Herausforderungen unter dem Gesichtspunkt der sich wandelnden Arbeitswelt erörtert werden. Dabei könnten Mittel und Wege geprüft werden, allen Segmenten des Arbeitsmarkts eine wirksame Vertretung, Mitsprache und die Beteiligung am sozialen Dialog zu ermöglichen. Unter anderem sollte auch die Frage behandelt werden, wie die Steuerung der Arbeit durch neue und aufkommende Formen der Organisation von Arbeit und Produktion angegangen werden kann.

##### **Kontext**

Traditionelle Rahmenkonzepte für die Regulierung von Arbeit, etwa sozialer Dialog, Arbeitsmarktinstitutionen und -normen, einschließlich Arbeitsrecht und internationalen Arbeitsnormen, Arbeitsverwaltung und Aufsichtssysteme, werden zunehmend durch Entwicklungen in der Weltwirtschaft und Veränderungen in der Arbeitswelt, so auch durch neue und aufkommende Formen der Organisation von Arbeit und Produktion, infrage gestellt. Die Abkehr vom klassischen Beschäftigungsverhältnis auf der Grundlage einer kontinuierlichen, regelmäßigen Vollzeitbeschäftigung mit einem einzigen bestimmbar Arbeitgeber und Hinwendung zu vielfältigeren und flexibleren Beschäftigungsformen hat rasche und erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Die Herausbildung einer Vielzahl von Beschäftigungsformen und Arbeitsbeziehungen bewirkt eine Neuordnung der Arbeitsmarktlandschaft in der gesamten Region.

Die Veränderungen in der Organisation von Arbeit und Produktion lassen Zweifel an den Steuerungsstrukturen für Beschäftigung auf Unternehmens-, Branchen-, nationaler und internationaler Ebene aufkommen. In letzter Zeit wurde in vielen Ländern ein Trend zu Arbeitsmarktreflexen verzeichnet. Hier waren die Folgen der Arbeitsmarktregulierung für Wirtschaft und Beschäftigung stark umstritten, und es wurde eine heftige Debatte über einen möglichen Konflikt zwischen Beschäftigung und Arbeitnehmerschutz geführt.

Die traditionellen Rahmenkonzepte für die Steuerung der Arbeit eignen sich gut für das klassische Beschäftigungsverhältnis und haben sich jahrzehntelang als nützlich erwiesen. Allerdings wird zunehmend anerkannt, dass eine große Zahl von Beschäftigten, darunter Selbstständige und Personen, die in flexibleren Arbeitsverhältnissen und der informellen Wirtschaft tätig sind, häufig nur begrenzt in den Geltungsbereich dieser Konzepte fallen oder

---

überhaupt nicht erfasst oder ausdrücklich davon ausgeschlossen sind. Dieser Personenkreis kann bei der Ausübung seiner Grundrechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen über seine Arbeitsbedingungen auf erhebliche Schwierigkeiten stoßen oder sogar daran gehindert werden. Zugleich wird möglicherweise seine Fähigkeit beeinträchtigt, arbeitsrechtlichen oder kollektivvertraglichen Schutz und Sozialleistungen in Anspruch zu nehmen.

Für das Gros der Beschäftigten in der Region erfolgt die Regulierung der Arbeit über diese Steuerungsinstitutionen in ihrer jeweiligen Ausprägung. Die Kapazitäten und institutionellen Ressourcen, die für die von diesen Rahmenkonzepten und den darin vorgesehenen Schutzvorkehrungen erfassten Beschäftigten vorhanden sind, können jedoch in Bezug auf Angemessenheit, Umfang, Einhaltung und Durchsetzung je nach Mitgliedstaat sehr verschieden sein. Strategien und Politikkonzepte sind erforderlich, um sicherzustellen, dass die Grundprinzipien und Rechte am Arbeitsplatz, das Arbeitsrecht sowie die Arbeitsschutzstandards eingehalten, gefördert und umgesetzt werden.

Ein wirksamer und inklusiver sozialer Dialog ist unerlässlich, wenn dafür gesorgt werden soll, dass Politikkonzepte, die an den wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Herausforderungen der Zukunft ansetzen, auf nationaler wie internationaler Ebene in einen kohärenten und partizipatorischen Politikrahmen einfließen. Starke, demokratische, unabhängige und repräsentative Verbände, die einander vertrauen und achten, sind der Eckpfeiler eines effektiven sozialen Dialogs und einer wirksamen Regulierung des Arbeitsmarkts.

In einigen Ländern hat die geringe Zahl der Mitglieder von Arbeitnehmerverbänden jedoch Bedenken hinsichtlich der Repräsentativität aufkommen lassen, während die Segmentierung des Arbeitsmarkts, auf dem viele Arbeitnehmer ohne Vertretung sind, erhebliche Herausforderungen für die Organisation der Arbeitnehmer und ihre Fähigkeit zur Teilnahme am sozialen Dialog mit sich bringt. Ebenso wichtig ist der Aufbau starker und effektiver Arbeitgeberverbände, die die Interessen ihrer Mitglieder vertreten und für neue Unternehmensformen offen sind. Zugleich bemühen sich in einigen Ländern andere Akteure der Zivilgesellschaft zunehmend um eine Beteiligung an diesen Strukturen. Dies hat viele Fragen in Bezug darauf aufgeworfen, wie sichergestellt werden kann, dass umfassende Strategien und Ansätze entwickelt werden, damit alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten sind und Zugang zu einem effektiven, glaubhaften, inklusiven und partizipatorischen sozialen Dialog haben.

Angesichts dessen ist es erforderlich, eine offene Debatte über die bestehenden Normen und Institutionen zu führen. Dabei könnte geprüft werden, ob neue oder andere Formen der Regulierung notwendig sind, die gewährleisten, dass alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingebunden werden und dass die künftige Steuerung der Arbeit ihrem Zweck gerecht wird.

### ***Überlegenswerte Fragen***

- Welche institutionellen Vorkehrungen und sonstigen Maßnahmen wären erforderlich, um sicherzustellen, dass der soziale Dialog in all seinen Formen, einschließlich Kollektivverhandlungen, zu fairen Lösungen für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer beitragen kann? Welche Maßnahmen sollten und können von den Regierungen als zentralen Vermittlern getroffen werden, um dafür zu sorgen, dass die notwendigen Voraussetzungen für einen sozialen Dialog und solide Rahmenbedingungen für die Arbeitsbeziehungen geschaffen werden?
- Welche Maßnahmen sollten getroffen werden, damit die Arbeitsverwaltungen die Vorteile der Digitalisierung und anderer technologischer Entwicklungen nutzen können?

- 
- Welche Möglichkeiten haben die Sozialpartner für die Aufrechterhaltung einer umfassenden Mitgliederbasis? Wie können die Sozialpartner die Vorteile technologischer Innovationen nutzen, um verstärkt auf ihre Tätigkeit aufmerksam zu machen und ihre derzeitigen sowie potenzielle neue Mitglieder zu erreichen?
  - Welche Rolle können die internationalen Arbeitsnormen bei der Gestaltung des Regulierungsrahmens für Arbeit und Beschäftigungsverhältnisse spielen? Reicht der gegenwärtige Rechtsrahmen aus, um sicherzustellen, dass alle Segmente des Arbeitsmarkts die ihnen zustehenden Rechte wahrnehmen können?