

Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Internationale Arbeitskonferenz: Debatte zum sozialen Schutz

An der 100. Session der Internationalen Arbeitskonferenz vom 1. bis 17. Juli 2011 in Genf stand das Ziel des sozialen Schutzes im Zentrum. Die Konferenz nahm zudem ein Übereinkommen und eine Empfehlung zur menschenwürdigen Arbeit für Hausangestellte an. Die Arbeitsaufsicht und die behördliche Verwaltung des Arbeitsmarkts waren Thema einer Generaldebatte. **Alexandre Plassard**



Im Plenum der 100. Internationalen Arbeitskonferenz gab es lebhafte Debatten.

Die 100. Session der IAO wurde durch Besuche von sechs Staatsoberhäuptern und Regierungschefs geprägt. Im Plenum äusserten sich die finnische Präsidentin Halonen, die deutsche Bundeskanzlerin Merkel, der russische Premierminister Putin sowie der Präsident von Indonesien, Yudhoyono, und der Präsident von Tansania, Kikwete. Für die Schweiz trat Bundespräsidentin Micheline Calmy-Rey auf. Sie äusserte sich in Ihrer Ansprache zur sozialen Gerechtigkeit, vor allem zwischen den Regionen der Welt und den Generationen, und setzte sich für eine Verstärkung der normativen Politik der IAO ein. Calmy-Rey erklärte zudem, dass sich die Sozialpartner unseres Landes geeinigt haben – damit die Schweiz das Übereinkommen Nr. 122 zur Beschäftigungspolitik ratifizieren kann.

Strategisches Ziel des sozialen Schutzes

Im Rahmen der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit und für eine faire Globalisierung von 2008 hatte die IAO eine Diskussion zum sozialen Schutz traktandiert – mit Schwergewicht auf der sozialen Sicherheit. Sprecher der Arbeitgeber im Ausschuss war der Schweizer Arbeitgeber-Delegierte Michel Barde. Gemäss der Erklärung von 2008 hätte die Diskussion dem Internationalen Arbeitsamt (IAA) ermöglichen sollen, die Bedürfnisse der drei Mandanten (Staaten, Arbeitgeber, Arbeitnehmer) zu analysieren. Der Bericht des IAA beantwortete diese Frage aber nicht, weshalb es bei einer allgemeinen Diskussion blieb.

Wegen der umfangreichen Vorarbeiten vor der Konferenz waren die Ansichten der Beteiligten klar. Die für die Ar-

beitgeber wichtigen Punkte bei der Debatte über Systeme der sozialen Sicherheit sind in die Schlussfolgerungen aufgenommen worden. Dazu gehören:

- Die Systeme der sozialen Sicherheit müssen mit den Beschäftigungspolitiken korrelieren, weil die Erweiterung des sozialen Schutzes nur durch Wirtschaftswachstum möglich ist.
- Die Schlussfolgerungen anerkennen das Bedürfnis, die informelle Wirtschaft zu formalisieren.
- Sie anerkennen weiter, dass es verschiedene Finanzierungsmechanismen des sozialen Schutzes gibt. Die Arbeitgeber betonten dabei die zunehmend wichtige Rolle, welche die privaten sozialen Systeme (2. Säule und 3. Säule) einnehmen. ▶

- ▶ ■ Sie anerkennen gewisse Parameter wie die Überalterung der Bevölkerung in vielen Ländern.
- Alle Mitglieder des Ausschusses unterstützen die Entwicklung von sozialen Grundsicherungen. Für die Arbeitgeber gibt es nicht nur ein einziges Modell.
- Die Arbeitgeber unterstützen die Idee, eine Empfehlung zur sozialen Grundsicherung abzugeben. Sie wird an der internationalen Arbeitskonferenz 2012 diskutiert. Die Schlussfolgerungen dieses Jahres und der Diskussion im Jahr 2012 sollen auch bei den anderen Agenturen der UNO und den Ländern der G-20 Verwendung finden. Zusammengefasst: Auf technischer Ebene ist das Resultat für die Arbeitgeber gut.

Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte

Der Ausschuss hat seine 2010 begonnenen Arbeiten in zweiter Lesung weitergeführt. Die Arbeitgeber haben den Sinn einer Diskussion zur menschenwürdigen Arbeit für Hausangestellte anerkannt. Zu dieser Beschäftigungs-Kategorie gehören weltweit 100 Millionen Personen. Die Arbeitgeber unterstrichen aber, dass eine Empfehlung der realistischste Ansatz wäre. Angenommen wurde schliesslich ein Übereinkommen, das mit einer Empfehlung ergänzt wurde. Die Norm soll flexibel angewendet werden, dennoch gibt es bei den Arbeitgebern ernsthafte Bedenken. Dies vor allem zu den detaillierten Bestimmungen zur Arbeitszeit (angeregt durch die allgemeine Verordnung über die Arbeit) und das Konzept der Wartezeit (übertragen aus den Bestimmungen betreffend Nachtarbeit). Beide Texte, Übereinkommen und Empfehlung, sind redundant und lang.

In der Schlussabstimmung wurde das Übereinkommen trotz starker Stimmenthaltung der Arbeitgeber (auch der Schweizer Delegation) und einigen Gegenstimmen angenommen. Ein grosser Teil der Regierungsdelegationen stimmte dafür, stellte jedoch klar, dass eine Ratifikation nicht möglich sein wird. Das trifft auch auf die Regierungsdelegation der Schweiz zu, die für das Instrument stimmte und präziserte, es gehe bei der Abstimmung um einen Akt der



Hielt eine Ansprache zur sozialen Gerechtigkeit: Bundespräsidentin Micheline Calmy-Rey.

internationalen Solidarität. Die Regierungsdelegation betonte, die Schweiz könne erst nach einer gründlichen Analyse der nationalen Gesetzgebung und der nationalen Praxis über eine mögliche Ratifizierung entscheiden.

Arbeitsmarkt-Verwaltung und Arbeits-Aufsicht

Dieses Thema war Gegenstand einer technischen Debatte und deshalb interessant, weil es Differenzen bei den Ansätzen auf internationaler Ebene aufzeigte. Die Arbeitgeber gehen vom Prinzip aus, dass eine gesunde behördliche Arbeitsmarkt-Verwaltung und Arbeits-Aufsicht unentbehrlich sind für eine gute Steuerung des Arbeitsmarkts und eine nachhaltige Entwicklung. In den letzten Jahren hat sich der Kontext, in dem sich diese Bereiche bewegen, grundsätzlich verändert, vor allem wegen der Globalisierung und der Ausgliederung der Versorgungsketten. Die Arbeitgeber traten dafür ein, dass die

bedeutenden Beiträge der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen anerkannt werden: Sie tragen zur Kultur des Respekts und der Vorsorge am Arbeitsort bei. Der soziale Dialog, so der Tenor, ist in diesem Bereich besonders wichtig.

Der Beschluss und die Schlussfolgerungen anerkennen, dass die Länder unterschiedlichen Bedingungen unterliegen und unterschiedliche Bedürfnisse zur Unterstützung der technischen und politischen Entwicklung haben. Die tripartiten Mandanten müssen die besten Methoden identifizieren (zur Anwendung im Bereich Arbeitsmarkt-Verwaltung und Arbeitsaufsicht), neue Technologien besser einsetzen und ihren Einfluss geltend machen, um zu schwer erreichbaren (informellen) Sektoren der Wirtschaft zu gelangen.

Ausschuss für Normen

Bei der Generaldebatte zu Beginn der Arbeiten hatten die Arbeitgeber die

Möglichkeit, die Bedeutung des tripartiten Steuerungssystems in Erinnerung zu rufen. Der Expertenbericht, welcher der Konferenz unterbreitet wird, muss in der Tat die Auffassungen von allen drei beteiligten Gruppierungen wiedergeben – ohne die Arbeitgeber zu «vergessen». Der Gesamtbericht befasste sich dieses Jahr mit dem Übereinkommen Nr. 102 über die soziale Sicherheit und dem Übereinkommen Nr. 168 über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen die Arbeitslosigkeit. Beide sind von der Schweiz ratifiziert. Die Diskussion bot den Arbeitgebern eine gute Gelegenheit, ihre Ansichten zur sozialen Sicherheit in Erinnerung zu rufen (sind auch bei den Debatten in diesem Jahr wieder ein Thema).

Die Auswahl der Liste der einzeln zu behandelnden Fälle war erneut durch eine lange Kraftprobe zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geprägt. Schliesslich wurde eine Liste mit 25 Fällen angenommen. Darunter waren folgende für die Arbeitgeber die wichtigsten: Serbien und Panama (Übereinkommen Nr. 87 zur Vereinigungsfreiheit

der Arbeitgeber), Uruguay (Übereinkommen Nr. 98 zur Kollektivverhandlung), Usbekistan (Übereinkommen Nr. 182 zu den schlimmsten Formen der Kinderarbeit bei der Baumwollernte). Für fünf Länder kamen «Spezial-Paragrafen» zu den Übereinkommen Nr. 87, Nr. 98 und Nr. 29 zur Anwendung.

Folgebericht der Erklärung von 1998

Der globale Folgebericht der Erklärung von 1998 über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaassnahmen behandelte dieses Jahr die Beseitigung der Diskriminierung im Bereich der Arbeit und beim Berufsstand. Die Debatte fand in Form eines tripartiten Panels statt. Die Arbeitgeber riefen ihren Einsatz für die Erklärung von 1998 in Erinnerung und unterstrichen erneut die Notwendigkeit des wirtschaftlichen und sozialen Umfelds bei der Identifizierung von Fällen der illegalen Diskriminierung. Sie betonten zudem, wie bedeutend es ist, ein Umfeld und einen gesetzlichen Rahmen zu schaffen, der nachhaltige Unterneh-

mensgründungen erlaubt. Wachstum und Wohlstand seien die Voraussetzung, damit Diskriminierung bei der Arbeit verhindert werden könne.

Abschliessende Bilanz

Die Diskussion über die soziale Sicherheit ist für die Arbeitgeber gut verlaufen, ebenso jene zur Arbeits-Aufsicht. Dagegen ist die aus politischen Gründen erfolgte Annahme eines Übereinkommens zur Arbeit der Hausangestellten bedauerlich. Es dürfte nur in wenigen Fällen ratifiziert werden, eine Empfehlung wäre wirkungsvoller gewesen. Der Ausschuss für Normen hat gute Arbeit geleistet, trotz voraussehbaren Blockaden. Generell wird es nötig sein, die Organisation der Konferenz zu verbessern, namentlich was das Zeit-Management bei den Debatten betrifft. ■

Mehr zur Arbeitgeberdelegation sowie zum Budget und VR: Ab Seite 56

Alexandre Plassard ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.



Führen will gelernt sein – Swissmem Kaderschule

Lehrgänge

- Leitende Ingenieure
- Entwicklungsleiter
- Verkaufsingenieur/in
- Technische(r) Verkaufsberater/in
- Leitende Techniker
- Projektmanager/in
- Industriemeister/in
- Produktionsleiter/in Kunststoff-Technik
- Teamleiter/in
- Ausbilder/in (eidg. FA)
- Berufsbildner/in im Hauptberuf
600 Lernstunden
- Berufsbildner/in 100 Lernstunden

Seminare

- Betriebswirtschaft für Führungskräfte
- Kostenoptimierung im betrieblichen Umfeld
- Sich und andere wirksam führen
- Konflikte konstruktiv lösen
- Wirksame Personalarbeit für Führungskräfte
- Erfolgreich auftreten und präsentieren
- Ungeni(er) reden und präsentieren
- Grundlagen des Projektmanagements
- Projektteams erfolgreich führen
- Wirkungsvolle Kommunikation in der Projektarbeit
- Noch erfolgreichere Verkaufsgespräche
- Verhandlungstechniken wirksam einsetzen
- Nutzenorientierte Preisbildung
- Kundenorientiertes Verhalten
- ... und viele weitere Themen

Firmeninterne Ausbildung und Beratung

Die Swissmem Kaderschule führt zu allen Führungsthemen massgeschneiderte Kurse für Firmen und Institutionen durch. Urs Peter und Michael Toepfer geben gerne Auskunft.

Impulstagung 16. November 2011

«Bei Innovation und Entwicklung an der Spitze bleiben», 14–17 Uhr, Informationsabend über unsere Kurse ab 17:30 h.

Tagungsort und Anmeldung

Swissmem Kaderschule, Brühlbergstrasse 4
8400 Winterthur, 052 260 54 54
E-Mail: kaderschule@swissmem.ch
www.swissmem-kaderschule.ch



die Führungsschule der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie