

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 72 (1980)
Heft: 10

Artikel: Die Internationale Arbeitskonferenz 1980
Autor: Clivaz, Jean
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355010>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Die Internationale Arbeitskonferenz 1980

Jean Clivaz*

1800 Delegierte und technische Berater aus 138 Ländern nahmen an der diesjährigen Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz teil, die vom 4. bis 25. Juni in Genf stattfand. Vorsitzender war Gerhard Weissenberg, österreichischer Minister für soziale Angelegenheiten (ehemals Gewerkschaftsfunktionär).

Besonderes Ereignis dieser 66. Tagung der Arbeitskonferenz: Wiedereintritt der USA nach 2½ Jahren Abwesenheit. Die *Internationale Arbeitsorganisation (IAO)* kann somit nicht nur wieder mit dem beträchtlichen finanziellen Beitrag der USA rechnen, sondern auch mit der Mitarbeit der bedeutendsten Industrienation der Welt. Hoffen wir, dass auch China bald seinen Platz an der Konferenz wieder einnehmen wird und damit die Universalität der IAO wieder lückenlos ist.

Bekanntlich setzen sich die Delegationen im Rahmen der IAO aus Vertretern der Regierungen, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen. Die IAO ist die einzige Institution der Vereinten Nationen, die über diese dreigliedrige Struktur (Tripartismus) verfügt. Deswegen kommt ihr auf der Weltbühne eine ganz besondere Rolle zu, die umso bedeutsamer ist, als die Aufgabe der IAO darin besteht, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer der ganzen Welt – also der grossen Mehrheit der Weltbevölkerung – zu verbessern.

Das ist eine ungeheure Aufgabe, die nicht nur den ganzen Einsatz des IAA-Generaldirektors und seiner Mitarbeiter am Sitz der IAO in Genf erfordert, sondern auch der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Delegationen, die an der internationalen Arbeitskonferenz und das Jahr hindurch an den zahlreichen Spezialtagungen teilnehmen. Mit vereinten Kräften erarbeiten diese Gremien die internationalen Urkunden – Übereinkommen und Empfehlungen –, von denen sich die Gesetzgeber aller Mitgliedstaaten inspirieren lassen – oder sich inspirieren lassen sollten. Wenn ein Staat ein Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet er sich, es auch durchzuführen. Was allerdings nicht immer geschieht. Es sind in erster Linie Normen betreffend Gewerkschaftsfreiheit und Menschenrechte, die verletzt werden. Übrigens ein immerwährendes Traktandum der Internationalen Arbeitskonferenz. Wir werden noch darauf zurückkommen. Es wäre müssig, schöne, in einem progressiven Geist verfasste Dokumente vorzulegen, die nicht oder nur teilweise in die Tat umgesetzt werden – je nach Belieben der zuständigen Behörden. Der Kontrolle über die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen ist deshalb grosses Gewicht beizumessen.

* Übersetzung aus dem Französischen von Rosmarie Etter

Die Arbeit der Fachausschüsse zeitigte in der Berichtszeit ebenfalls bemerkenswerte Resultate, wenn auch nicht alles nach Wunsch der Arbeitnehmervertreter ging.

Ältere Arbeitnehmer

Die Beratungen der Konferenz über die Probleme der älteren Arbeitnehmer führten zur Annahme einer Empfehlung. Gerade in diesem Punkt ist es der Arbeitnehmergruppe nicht gelungen, das gesteckte Ziel, d.h. die Annahme eines Übereinkommens, zu erreichen. Eine Mehrheit, zusammengesetzt aus Regierungs- und Arbeitgebervertretern, stimmte der weniger verpflichtenden Empfehlung zu. Dies ist umso bedauerlicher, als es heute in der Welt nicht weniger als 500 Millionen Arbeitnehmer gibt, die 45 und mehr Jahre alt sind und für die sich die von der IAO ausgearbeiteten Bestimmungen günstig ausgewirkt hätten. Immerhin, wenn die Mitgliedstaaten, wenn die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestrebt sind, der Empfehlung Folge zu leisten, kann auch damit eine Verbesserung der Lage dieser Arbeitnehmer herbeigeführt werden.

Die Bestimmungen des in Genf angenommenen Dokumentes betreffen alle Arbeitnehmer, die auf Grund ihres fortgeschrittenen Alters in Beschäftigung und Beruf auf Schwierigkeiten stossen. Die Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer sollen im Rahmen einer globalen und ausgewogenen Strategie der Vollbeschäftigung behandelt werden. Gleichzeitig ist den Interessen sämtlicher Bevölkerungsgruppen Rechnung zu tragen. Beschäftigungsprobleme dürfen nicht von einer Gruppe auf eine andere abgewälzt werden. Die Regierungen sind eingeladen, in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen Massnahmen zu ergreifen, die jegliche Diskriminierung älterer Arbeitnehmer verhindern, und zwar in bezug auf den Zugang zu einer Beschäftigung ihrer Wahl, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, den Lohn, die soziale Sicherheit und die Arbeitsbedingungen, auf die Gleichbehandlung und Chancengleichheit mit den übrigen Arbeitnehmern. Die Empfehlung legt den Staaten des weitern nahe, Massnahmen auszuarbeiten, die älteren Arbeitnehmern die Fortsetzung einer Erwerbstätigkeit unter annehmbaren Voraussetzungen ermöglichen. Wenn die Anpassungsschwierigkeiten älterer Arbeitnehmer in erster Linie mit dem fortgeschrittenen Alter in Zusammenhang stehen, sollten Anstrengungen gemacht werden, um die Bedingungen, die den Alterungsprozess zu beschleunigen drohen, zu ändern. Das gleiche gilt für die Gestaltung der Arbeit und der Arbeitszeit, falls sich diese in einer Arbeitsbelastung und in einem Arbeitstempo auswirken, die die betroffenen Arbeitnehmer überfordern. Es werden des weitern besondere Anstrengungen empfohlen, um älteren Arbeitnehmern, die nach einer durch Familienpflichten bedingten Abwesenheit wieder berufstätig werden, den Wiedereintritt ins Erwerbsleben zu erleichtern. Wo dies möglich ist, sollten Massnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, dass – im Rahmen eines allmählichen Über-

gangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand – das Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit freiwillig erfolgt. Die gesetzlichen und sonstigen Bestimmungen, die ein bestimmtes Rücktrittsalter vorsehen, sollten unter Berücksichtigung dieser Grundsätze revidiert werden. Ausserdem wären Programme zur Vorbereitung auf den Ruhestand aufzustellen.

Die Empfehlung kann – wenn nötig schrittweise – auf dem Wege der Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge oder auf irgendeine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden. Schliesslich schlägt der Text Massnahmen vor, die dafür Gewähr bieten, dass ältere Arbeitnehmer über ihre Rechte und ihre Möglichkeiten umfassend unterrichtet und ermutigt werden, davon Gebrauch zu machen.

Die Empfehlung enthält, wie man sieht, viele höchst interessante Anregungen, denen die Gewerkschaften volle Aufmerksamkeit schenken werden. Sie werden gut daran tun, sich bei ihren Forderungen zugunsten der älteren Arbeitnehmer davon inspirieren zu lassen, z.B. in der Frage des flexiblen Rentenalters.

Kollektivverhandlungen

In dieser Frage haben sich die Arbeitnehmervertreter nicht, wie bezüglich der älteren Arbeitnehmer, für die Annahme eines Übereinkommens eingesetzt. Dies aus dem einfachen Grund, weil die Angelegenheit im Laufe dieser ersten Beratung noch keineswegs genügend geklärt schien. Es bestand die Gefahr, dass in diesem Stadium der Beratungen, Regelungen in den Entwurf gekommen wären, die die Arbeitnehmer als unbefriedigend betrachten müssten. Es ging vor allem um die Definition des Begriffs «die Interessen der Allgemeinheit» im Zusammenhang mit Kollektivverhandlungen. Man begnügte sich vorläufig mit einer Empfehlung. Die Frage wird im nächsten Jahr nochmals geprüft. Der Empfehlungsentwurf ist übrigens nicht uninteressant. Er sieht eine Reihe von Massnahmen zur Förderung von Kollektivverhandlungen vor. Die Unabhängigkeit der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen muss gewährleistet sein. Mit anderen Worten, die Freiheit der Verhandlungspartner darf in keiner Weise beeinträchtigt werden. Diese sollen das nötige Rüstzeug erhalten, das sie zu Verhandlungen befähigt, wenn nötig mit Hilfe der öffentlichen Hand. Ferner werden Massnahmen empfohlen, die den Parteien die nötigen Informationen vermitteln, damit sie in voller Sachkenntnis verhandeln können. Zu diesem Zweck – und dies ist für die Gewerkschaften sehr wichtig – sollen die öffentlichen und die privaten Arbeitgeber die erforderlichen Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Unternehmung beziehungsweise Branche liefern. Andererseits überträgt die Empfehlung den Behörden die Pflicht, Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage des Landes und des in Frage kommenden Industriezweiges zu liefern. Hier sollte, nach Meinung der Arbeitnehmervertreter, die Mitwirkung der Behörden aber auf-

hören. Bekanntlich neigen die öffentlichen Instanzen zahlreicher Länder nur allzu leicht dazu, sich in den Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einzumischen und zwar in einer ganz bestimmten Absicht. Es geht ihnen nämlich weit mehr um die Wirtschafts- und Finanzpolitik als um die Förderung der Kollektivverhandlungen. Es war dies einer der heikelsten Punkte der Debatte.

Nun, es handelt sich ja vorläufig nur um einen Entwurf, auf den man – nach der zweiten Lesung im nächsten Jahr – zurückkommen wird. Es gibt übrigens bereits zwei Urkunden über das Recht zu Kollektivverhandlungen: das internationale Übereinkommen Nr.98, von 1949, über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, das bis heute von 109 Mitgliedstaaten ratifiziert worden ist, und die internationale Empfehlung Nr.91, von 1951, über die Gesamtarbeitsverträge.

Familienpflichten und Erwerbstätigkeit

In erster Beratung nahm die Konferenz Massnahmen in Aussicht, die zu einer wirklichen Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Arbeitnehmer – Männern und Frauen – mit Familienpflichten einerseits, dieser letzteren und den übrigen Arbeitnehmern andererseits, führen. Sie beschloss, der Konferenz im nächsten Jahr die Annahme eines Übereinkommens und einer Empfehlung vorzuschlagen.

Als «Familienpflichten» im Sinne der internationalen Urkunde sollen diejenigen gelten, die die Arbeitnehmer gegenüber ihren Kindern haben, sowie – unter gewissen Voraussetzungen – gegenüber anderen direkten Familiengliedern, die ihre Pflege oder ihre Unterstützung offensichtlich benötigen.

Beide Dokumente schlagen Massnahmen vor, damit Arbeitnehmer mit Familienpflichten ihr Recht auf eine freie Wahl der Beschäftigung ausüben können, die Anstellungsverhältnisse und Regelungen bezüglich der sozialen Sicherheit ihren besonderen Bedürfnissen Rechnung tragen, die nötigen öffentlichen oder privaten Gemeinschaftsdienste entwickelt und gefördert werden. Des weitern sollen Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen werden, um diesen Arbeitnehmern den Eintritt ins Erwerbsleben, die Weiterbeschäftigung oder den Wiedereintritt nach Abwesenheit wegen Erfüllung von Familienpflichten zu gewährleisten. Ehe, Familiensituation, Familienpflichten dürfen kein Motiv sein, einen Arbeitnehmer nicht anzustellen oder ihn zu entlassen.

Die Arbeitsbedingungen sollten so gestaltet sein, dass die betroffenen Arbeitnehmer ihre Familienpflichten und beruflichen Aufgaben in Übereinstimmung bringen können.

Die Empfehlung soll ausserdem Anregungen für geeignete Vorkehren auf folgenden Gebieten enthalten: Ausbildung und Beschäftigung, Arbeitsbedingungen – vor allem betreffend Arbeitszeit – Schutz der Teilzeit- und Temporärbeschäftigten sowie der Heimarbeitnehmer, Elternurlaub, Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder, soziale Sicherheit,

Erleichterung der Familienpflichten. Es geht den Verfassern der Entwürfe also darum, dass alles getan wird, damit die Arbeitnehmer mit Familienpflichten tatsächlich die gleichen Chancen haben wie alle andern. Die beiden Urkunden sollten – allenfalls etappenweise – auf alle Wirtschaftszweige und alle Arbeitnehmerkategorien angewendet werden, auf die Art und Weise, die den innerstaatlichen Verhältnissen am besten entspricht. Wir werden nächstes Jahr, wenn die Konferenz die definitiven Texte verabschiedet haben wird, darauf zurückkommen.

Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt

Die Entwürfe zu einem Übereinkommen und einer Empfehlung enthalten gewissermassen Rahmenbestimmungen über den Arbeitsschutz und die Arbeitsumwelt, die auf alle Wirtschaftszweige und auch auf die öffentlichen Dienste anwendbar sind. Sie wurden von der Konferenz in erster Beratung angenommen.

Mit diesen Entwürfen will man die Gesamtheit der Fragen um die Verhütung der Berufsrisiken und die Verbesserung der Arbeitsumwelt erfassen. Sie liefern die Grundlage zu einer nationalen Politik im Hinblick auf die Schaffung eines umfassenden Vorbeugesystems. Hauptziel ist, dass die Mitgliedstaaten sich verpflichten, die vorgeschlagenen Massnahmen allmählich durchzusetzen und dabei die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen beizuziehen.

Der Übereinkommensentwurf enthält die Grundsätze, nach denen Aufgaben und Pflichten der Behörden, der Arbeitgeber sowie anderer Beteiligten auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und der Arbeitsumwelt zu verteilen sind. Der Entwurf zu einer Empfehlung zählt die Hauptaktionsbereiche auf, die diese Politik einschliessen soll.

Die beiden Entwürfe sehen einerseits Massnahmen auf innerstaatlicher, andererseits auf betrieblicher Ebene vor. Die vom einzelnen Staat festzulegende Politik sollte regelmässig überprüft werden. Ziel: Verhütung von Unfällen und Gesundheitsschäden, die bei der Ausübung der Arbeit eintreten können. Die Arbeitgeber werden verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die unter ihrer Kontrolle stehenden Arbeitsplätze, Maschinen, Geräte und Verfahren sicher und nicht gesundheitsgefährdend sind. Ferner sollen sie Massnahmen für Notfälle und Unfälle vorsehen. Die Arbeitnehmer ihrerseits sollen bei der Erfüllung dieser Pflichten des Arbeitgebers mitwirken. Sie sollen auch das Recht haben, die Arbeit zu unterbrechen, wenn sie das Gefühl haben, dass diese eine sofortige und schwere Gefahr für ihr Leben oder ihre Gesundheit darstellt. Diese Arbeitsunterbrechung muss dem Arbeitgeber oder dem Aufsichtsbeamten sofort gemeldet werden. Die Aufnahme von Fragen betreffend Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt in die Bildungs- und Ausbildungsprogramme aller Stufen, einschliesslich jener der höheren technischen, medizinischen und berufsbildenden Lehranstalten, ist zu ermutigen, damit alle Arbeitnehmer die notwendige Ausbildung auf diesem Gebiet erhalten.

Die Entwürfe zum Übereinkommen und zur Empfehlung werden, wie diejenigen bezüglich Kollektivverhandlungen und betreffend Arbeitnehmer mit Familienpflichten, an der Konferenz von 1981 in zweiter Lesung behandelt und verabschiedet. Erst wenn die definitive Fassung vorliegt, wird man ein abschliessendes Urteil über ihren Inhalt abgeben können. Wir dürfen aber heute schon sagen, dass den beiden internationalen Urkunden betreffend Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt grösste Bedeutung zukommt. Die Arbeitnehmer unseres Landes und ihre Organisationen werden ihnen alle Aufmerksamkeit schenken, umso mehr, als auf diesem Gebiet bei uns noch schwerwiegende Lücken bestehen, vor allem in bezug auf die Arbeitsmedizin.

Berufskrankheiten

Weiterer wichtiger Beschluss der Konferenz: Revision der Liste der Berufskrankheiten, die dem Übereinkommen Nr. 121 über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten aus dem Jahr 1964 beigelegt ist. Die Liste umfasst nunmehr 29 Berufskrankheiten, also 14 mehr als diejenige aus dem Jahre 1964. Es handelt sich um folgende Schädigungen: durch Lärm verursachte Beeinträchtigung des Hörvermögens, durch Vibrationen verursachte Erkrankungen, gewisse Hauterkrankungen, durch Asbest verursachter Lungenkrebs, durch Baumwollstaub, Flachs-, Hanf- oder Sisalstaub verursachte bronchopulmonale Erkrankungen, durch Hartmetallstaub verursachte bronchopulmonale Erkrankungen, Berufsasthma, durch verschiedene Stoffe oder deren Verbindungen verursachte Krankheiten (Kadmium, Fluor, Nitroglyzerin, Kohlenoxid, Blausäure, Schwefelwasserstoff, Alkohole, Glykole oder Ketone), durch das Einatmen organischer Stäube verursachte exogene allergische Alveolitis.

Durchführung der internationalen Normen

Wie wir schon am Anfang ausführten, ist die Kontrolle über die Durchführung der Normen eine der wichtigsten Funktionen der IAO. Die diesbezüglichen Feststellungen der Konferenz sind deshalb von grösstem Interesse. Vorweg sei festgehalten, dass eine ganze Reihe von Ländern aller Erdteile auf die ihnen von der dreigliedrigen Kommission, der die Kontrolle über die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen obliegt, vorgelegten Fragen geantwortet haben. Auf diese Weise erhielt diese Kontrollkommission einen ziemlich klaren Überblick; sie konnte Fortschritte feststellen, aber auch Abweichungen von den übernommenen Verpflichtungen. So musste die Kommission mit Bedauern davon Kenntnis nehmen, dass in 29 Fällen, 17 Länder betreffend, mehrheitlich Entwicklungsländer, kein Bericht abgegeben und die gewünschten Auskünfte nicht erteilt wurden. Sie verwies auch auf «Son-

Die Entwürfe zum Übereinkommen und zur Empfehlung werden, wie diejenigen bezüglich Kollektivverhandlungen und betreffend Arbeitnehmer mit Familienpflichten, an der Konferenz von 1981 in zweiter Lesung behandelt und verabschiedet. Erst wenn die definitive Fassung vorliegt, wird man ein abschliessendes Urteil über ihren Inhalt abgeben können. Wir dürfen aber heute schon sagen, dass den beiden internationalen Urkunden betreffend Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt grösste Bedeutung zukommt. Die Arbeitnehmer unseres Landes und ihre Organisationen werden ihnen alle Aufmerksamkeit schenken, umso mehr, als auf diesem Gebiet bei uns noch schwerwiegende Lücken bestehen, vor allem in bezug auf die Arbeitsmedizin.

Berufskrankheiten

Weiterer wichtiger Beschluss der Konferenz: Revision der Liste der Berufskrankheiten, die dem Übereinkommen Nr. 121 über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten aus dem Jahr 1964 beigelegt ist. Die Liste umfasst nunmehr 29 Berufskrankheiten, also 14 mehr als diejenige aus dem Jahre 1964. Es handelt sich um folgende Schädigungen: durch Lärm verursachte Beeinträchtigung des Hörvermögens, durch Vibrationen verursachte Erkrankungen, gewisse Hauterkrankungen, durch Asbest verursachter Lungenkrebs, durch Baumwollstaub, Flachs-, Hanf- oder Sisalstaub verursachte bronchopulmonale Erkrankungen, durch Hartmetallstaub verursachte bronchopulmonale Erkrankungen, Berufsasthma, durch verschiedene Stoffe oder deren Verbindungen verursachte Krankheiten (Kadmium, Fluor, Nitroglyzerin, Kohlenoxid, Blausäure, Schwefelwasserstoff, Alkohole, Glykole oder Ketone), durch das Einatmen organischer Stäube verursachte exogene allergische Alveolitis.

Durchführung der internationalen Normen

Wie wir schon am Anfang ausführten, ist die Kontrolle über die Durchführung der Normen eine der wichtigsten Funktionen der IAO. Die diesbezüglichen Feststellungen der Konferenz sind deshalb von grösstem Interesse. Vorweg sei festgehalten, dass eine ganze Reihe von Ländern aller Erdteile auf die ihnen von der dreigliedrigen Kommission, der die Kontrolle über die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen obliegt, vorgelegten Fragen geantwortet haben. Auf diese Weise erhielt diese Kontrollkommission einen ziemlich klaren Überblick; sie konnte Fortschritte feststellen, aber auch Abweichungen von den übernommenen Verpflichtungen. So musste die Kommission mit Bedauern davon Kenntnis nehmen, dass in 29 Fällen, 17 Länder betreffend, mehrheitlich Entwicklungsländer, kein Bericht abgegeben und die gewünschten Auskünfte nicht erteilt wurden. Sie verwies auch auf «Son-

Apartheid

Da eine Lösung dieses Übels sich noch keineswegs abzeichnet, wird das Thema auch nicht von der Tagesordnung der Arbeitskonferenz verschwinden. Diese hat den Bericht ihrer Apartheid-Kommission gutgeheissen. Darin werden Massnahmen vorgeschlagen, die von Regierung, den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie der IAO zu treffen sind, um den Kampf gegen die Apartheid im Erwerbsleben der Republik Südafrika zu intensivieren. Die IAO wird ersucht, die Erklärung betreffend Apartheidpolitik aus dem Jahre 1964 zu überarbeiten. Vor der Tagung der Arbeitskonferenz im nächsten Jahr soll in einem der Staaten «an der Frontlinie» Afrikas eine dreigliedrige internationale Konferenz durchgeführt werden, mit dem Ziel, einen internationalen Aktionsplan zur Abschaffung der Apartheid aufzustellen. Die Bewältigung dieser Aufgabe verlangt den entschiedenen Einsatz aller. Es geht um ein menschenwürdiges Dasein der Opfer dieser Politik Südafrikas.

Die IAO und die Politik

Von allen an der internationalen Arbeitskonferenz eingesetzten Ausschüssen war zweifellos der Resolutionsausschuss der aktivste. Was nicht heisst, dass er auch die beste Arbeit geleistet hat. Von den 17 Resolutionsentwürfen, die ihm unterbreitet wurden, bearbeitete er nur gerade drei, wobei er die meiste Zeit für die Diskussion der ersten Resolution aufwendete. Diese wurde dann auch ganz knapp von der Vollversammlung angenommen. Sie bezieht sich auf die «Auswirkungen der israelischen Siedlungen in Palästina und anderen besetzten arabischen Gebieten in Zusammenhang mit der Lage der arabischen Arbeitnehmer.» Wer der Debatte beiwohnte, gewann den Eindruck, dass es den Rednern oft mehr um die Beweggründe für die Errichtung dieser Siedlungen ging, als um die Auswirkungen, die sich daraus für die dort ansässigen Arbeitnehmer ergeben. Zwischen «Beweggründen» und «Auswirkungen» sollte aber ganz klar unterschieden werden. Denn sicher gehört es zu den Aufgaben der IAO, sich um die Situation der Arbeitnehmer in den besetzten Territorien zu kümmern. Was sie übrigens auch getan hat; im vergangenen Jahr hat sie eine Delegation in diese Gebiete entsandt. Zudem liegt das formelle Versprechen des Generaldirektors vor, die Frage aufmerksam zu verfolgen. In diesem Punkt sind sich alle einig, auch die an der Konferenz teilnehmenden Vertreter Israels.

Anders verhält es sich mit den Ursachen, die zur Errichtung dieser Siedlungen führten. Sie sind politischer Natur, eine Folge der kriegerischen Ereignisse von 1967. Die IAO kann und darf sich nicht an die Stelle der Vereinten Nationen setzen. Wo der UNO bisher ein Erfolg versagt bleibt, könnte übrigens auch die IAO nichts erreichen. Für eine solche Intervention ist sie nicht legitimiert. Wenn sie sich überall einmischen wollte, wo Ereignisse politischer Natur negative Auswirkungen für die Arbeitnehmer

haben, dann würde ihr Tätigkeitsgebiet ausserordentlich ausgeweitet. Schwierigkeiten, deren politischer Hintergrund offensichtlich ist und die für die Arbeitnehmer folgenschwere Auswirkungen haben, gibt es auch in anderen Regionen der Welt. Die IAO fände sich damit nur zu oft mit solchen Konfliktsituationen konfrontiert, und die Prüfung der allgemeinen Arbeitsprobleme und der Existenzbedingungen der Arbeitnehmer – ihre eigentliche Mission – gerieten ins Hintertreffen.

In der Resolution werden die israelischen Behörden unter anderem aufgefordert, «die Errichtung von Siedlungen in Palästina und den anderen besetzten arabischen Gebieten, einschliesslich Jerusalem, unverzüglich zu beenden und die bestehenden Siedlungen abzureissen». Durch Annahme dieser Resolution hat die Konferenz der IAO eine Aufgabe übernommen, die ihre Zuständigkeit übersteigt und die sie auch gar nicht erfüllen kann. Dies ist der Grund, warum ein grosser Teil der Arbeitnehmerdelegierten der Resolution nicht zustimmen konnten, was ihre Solidarität mit allen Arbeitnehmern, gleichgültig unter welchem Regime sie leben, in nichts schmälert.

Die endlosen Debatten um diese Resolution hinderten die Konferenzteilnehmer daran, andere wichtige Fragen aufzugreifen. Wir denken dabei vor allem an die Resolutionsentwürfe betreffend die Ausbildung, die Sicherheit der Beschäftigung und das Arbeitsrecht, die Folgen der Abrüstung, um nur diese zu nennen.

Sicher ist es nicht immer leicht, genau auseinanderzuhalten, was einen politischen Charakter hat und was nicht. Aber es ist doch möglich, die Aufgaben vernünftig aufzuteilen und auf diese Weise Kompetenzverwirrungen zu vermeiden.

Die zweite Resolution betrifft die Unterstützung von Simbabwe. Dieses Land, das vor kurzem Unabhängigkeit erlangt hat, wurde im Laufe der Konferenz Mitgliedstaat der IAO. Die Unterstützung, die ihm von der IAO bereits gewährt worden war, wurde von der Konferenz gutgeheissen. Diese verlangt die Ausarbeitung eines neuen umfassenden Unterstützungsprogramms, mit Schwergewicht auf der beruflichen Wiedereingliederung und Rehabilitation, auf der Berufsausbildung, Arbeiterbildung und der Ausbildung von Führungskräften.

Die dritte Resolution lädt die IAO ein, Programme für die ländliche Entwicklung, einschliesslich Agrarreform, die auf die Beseitigung der Armut, auf eine ausreichende Ernährung, auf Vollbeschäftigung und eine angemessene Bildung unter Bedingungen der Vereinigungsfreiheit und der Gleichbehandlung abzielen, zu fördern und zu unterstützen. Die IAO sollte sich bei der Planung ihrer Programme auf diejenigen Tätigkeiten konzentrieren, die sie, in Anbetracht ihrer dreigliedrigen Struktur, am besten durchzuführen vermag.

Weitere Beschlüsse

Die Konferenz verlängerte das Mandat einer Arbeitsgruppe, die die Strukturen der IAO zu überprüfen hat, vor allem die Zusammensetzung

der Gruppe der Regierungsvertreter im IAA-Verwaltungsrat und die Verteilung der Sitze unter die Regionen. Das ist eine heikle Aufgabe, die bis zur nächsten Konferenz erledigt werden soll.

Ein weiterer Beschluss betrifft das Budget: der Beitrag der USA für 1980 soll zur Deckung des Defizits der laufenden Rechnung (21 Millionen Dollar) verwendet werden, während derjenige für 1981 – der sich auf 25 % der budgetierten Einnahmen beläuft – eine Herabsetzung der Beiträge der anderen Mitgliedstaaten ermöglicht. Für 1981 belaufen sich die von den Mitgliedstaaten aufzubringenden Beiträge auf 95,9 Millionen Dollar. Nicht vergessen seien die Ansprachen von Constantin Caramanlis, Präsident Griechenlands, und von Willy Brandt, in seiner Eigenschaft als Präsident der von ihm ins Leben gerufenen unabhängigen Kommission für Internationale Entwicklungsfragen. Sein Vortrag war ein Höhepunkt der Konferenz.

Gesamthaft gesehen zeitigte die diesjährige Konferenz nicht zu unterschätzende Resultate.

Als Vertreter der Schweizer Arbeitnehmer nahm Jean Clivaz (Delegierter), André Ghelfi (Stellvertreter des Delegierten), Christiane Brunner, François Portner, Alfred Hubschmid, Emil Kamber und Marcel Savary (technische Berater) an der Konferenz teil. Chef der Regierungsdelegation war Jean-Pierre Bonny, Direktor des BIGA, Leiter der Arbeitgeber Roger Décosterd, Nestlé-Personaldirektor.

Buchbesprechung

Christliche Wirtschaftsethik vor neuen Aufgaben, Festschrift zum 70. Geburtstag von Arthur Rich, herausgegeben von Theodor Strohm, 536 Seiten, Theologischer Verlag Zürich, Fr. 68.—.

Insgesamt 22 Sozialethiker und Volkswirtschaftler leisteten ihre Beiträge zu diesem Werk. Ein Autorenverzeichnis stellt diese 22 Autoren vor, deren gemeinsames Ziel ist, vom christlichen Glauben, von der wirtschaftlichen Theorie und Praxis her verantwortbare und realistische Handlungsorientierungen für eine menschen- und sozialgerechte Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspraxis zu geben. Erörtert werden die Themen: theologische und sozialwissenschaftliche Zugänge zur Wirtschaftsethik, Genossenschaftsgedanke, Lebensqualität, neue Weltwirtschaftsordnung, Sozial- und Wirtschaftsethik. Im engen Rahmen einer Buchbesprechung ist es unmöglich, den reichen Inhalt des vorliegenden Werkes auch nur in etwa zu skizzieren. Deshalb seien zwei besonders wichtige Themen herausgegriffen: die Wirtschaftsethik und das Mitbestimmungsrecht. Die *Wirtschaftsethik* darf sich nicht nur auf Gewissensappelle beschränken, sondern muss auch Richtungsanweisungen, Massstäbe und Kriterien liefern, mit denen Funktionieren, Strukturen und Ergebnisse der Wirtschaft nachgeprüft und gewertet werden können. Sie muss die Wurzeln der Ungerechtigkeit und Unmenschlichkeit