Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 73 (1981)

Heft: 10

Artikel: Die IAO-Konferenz 1981

Autor: Clivaz, Jean

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355060

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 08.07.2025

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

Die IAO-Konferenz 1981

Jean Clivaz *

Vom 3. bis 24. Juni fand in Genf die 67. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz statt.
Annähernd 1900 Delegierte und technische Berater – Regierungs-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter – aus den 145 Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) nahmen daran teil. Das ist eine Höchstbeteiligung, die jedoch die Abwicklung der Geschäfte in keiner Weise beeinträchtigte. Denn die Konferenz war durch das von Generaldirektor Francis Blanchard geleitete Internationale Arbeitsamt (IAA) aufs beste vorbereitet worden. Der Bericht des Generaldirektors, mit Schwergewicht auf den grossen aktuellen Arbeitnehmerproblemen, wurde an den Plenarversammlungen ausgiebig diskutiert, während die technischen Kommissionen *sechs neue internationale Übereinkommen und Empfehlungen* bereinigten und zwei weitere Themen in erster Lesung behandelten.

Förderung von Kollektivverhandlungen

Die Konferenz verabschiedete ein Übereinkommen und eine Empfehlung über die Förderung von Kollektivverhandlungen. Diese Frage ist für die Arbeitnehmer sehr wichtig, aber auch für die IAO, denn durch den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen kann die Lage der Arbeitnehmer verbessert werden.
Das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf Kollektivverhandlungen ist in der IAO-Verfassung und in mehreren internationalen Arbeitsnormen anerkannt. Die neuen Regelungen umschreiben den Geltungsbereich und die Begriffsbestimmungen und zeigen Massnahmen auf, die freien und freiwilligen Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen förderlich sind. Besonders wichtig für die Arbeitnehmer ist die Bestimmung, dass die völlige Autonomie der Vertragspartner gewährleistet sein muss. Das *Übereinkommen,* das «für alle Wirtschaftszweige» gilt, unterstreicht, dass mittels Kollektivverhandlungen die Arbeits- und Beschäftungsbedingungen festgelegt und die Beziehungen von Arbeitgebern oder deren Organisationen mit den Arbeitnehmern oder deren Organisationen geregelt werden können. Was den öffentlichen Dienst anbetrifft, können durch das innerstaatliche Recht oder die innerstaatliche Praxis besondere Einzelheiten für die Durchführung des Übereinkommens festgesetzt werden. Mit dieser Bestimmung wird den Besonderheiten im öffentlichen Sektor Rechnung getragen. Das öffentliche Personal soll aber grundsätzlich die gleiche Verhandlungsfreiheit haben wie die Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft. Inwieweit die in diesem Übereinkommen

* Übersetzung aus dem Französischen

vorgesehenen Rechte auch auf Armee und Polizei anzuwenden sind, bleibt den einzelnen Staaten überlassen.
Die Förderungsmassnahmen haben zum Ziel, allen Arbeitgebern und allen Arbeitnehmergruppen Kollektivverhandlungen zu ermöglichen und diese schrittweise auf alle Fragen bezüglich Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die Arbeitsbeziehungen auszudehnen. Die Kollektivverhandlungen dürfen nicht dadurch behindert werden, dass keine oder nur unzureichende Verfahrensregeln vorhanden sind. Die zur Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vorgesehenen Organe und Verfahren sollen zur Förderung von Kollektivverhandlungen beitragen.
Laut der *Empfehlung* ist dafür zu sorgen, dass die «repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen im Hinblick auf Kollektivverhandlungen anerkannt werden». Die für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten vorgesehenen Organe und Verfahren sollten so beschaffen sein, dass sie zur Förderung von Kollektivverhandlungen beitragen. Die Verhandlungsteilnehmer müssen mit den erforderlichen Vollmachten ausgestattet werden. Die Verhandlungsparteien sind dafür verantwortlich, dass alle Verhandlungsteilnehmer eine angemessene Ausbildung erhalten. Die öffentlichen Stellen können die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei diesen Bemühungen unterstützen. Die Parteien müssen zu den erforderlichen Informationen Zugang haben.
Die Arbeitgeber sind anzuhalten, Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage des Betriebes zu liefern; diese sind notfalls vertraulich zu behandeln. Die öffentlichen Stellen ihrerseits sollten die erforderlichen Informationen über die wirtschaftliche und soziale Gesamtlage des Landes und des einzelnen Wirtschaftszweiges zur Verfügung stellen, soweit die Verbreitung dieser Informationen «dem nationalen Interesse nicht schadet». Für die gewerkschaftlichen Verhandlungspartner sind diese Bestimmungen sehr wichtig. Allzu oft sind sie über die wirkliche Sachlage, besonders aber über die Lage des Betriebs, nicht genügend orientiert. In dieser Beziehung wird den gewerkschaftlichen Verhandlungsteilnehmern die hoffentlich baldige Ratifizierung des Übereinkommens durch unser Land sehr nützlich sein.

Arbeitnehmer mit Familienpflichten

Das gleiche gilt für das Übereinkommen und die Empfehlung, die im Hinblick auf die Durchsetzung der tatsächlichen Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer mit Familienpflichten (wie auch zwischen diesen und den übrigen Arbeitnehmern) geeignete Massnahmen vorsehen. Die beiden Dokumente gelten für Arbeitnehmer, die Kinder zu betreuen oder gegenüber anderen Familienangehörigen, die ihrer Betreuung oder ihrer Unterstützung bedürfen, Verpflichtungen haben. Es soll damit u. a. erreicht werden, dass sich Mann und Frau vermehrt in die Familien- und Haushaltpflichten teilen können.

Das *Übereinkommen* legt den Ländern, die es ratifiziert haben, nahe, es zum Ziel der innerstaatlichen Politik zu machen, dass Personen mit Familienpflichten von ihrem Recht, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, Gebrauch machen können, ohne sich einer Diskriminierung auszusetzen und ohne dass es zu einem Konflikt zwischen ihren Berufs- und ihren Familienpflichten kommt.
Das Übereinkommen hält ferner fest, dass alle im Einklang mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten stehenden Massnahmen zu treffen sind, um Arbeitnehmern mit Familienpflichten die Ausübung ihres Rechts auf freie Wahl der Beschäftigung zu ermöglichen. Sehr wichtig für sie ist, dass die Beschäftigungsbedingungen und die Einrichtungen der Sozialversicherungen ihre besonderen Bedürfnisse berücksichtigen, ferner dass öffentliche oder private Gemeinschaftsdienste (Betreuung der Kinder, Familienhilfe usw.) zur Verfügung gestellt werden.
Es werden ferner Massnahmen verlangt, durch die für den Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer und für die Probleme der Arbeitnehmer mit Familienpflichten in der Öffentlichkeit vermehrtes Verständnis geweckt wird.
Es werden auch Massnahmen im Bereich der Berufsberatung und der Berufsausbildung gefordert. Sie sollen es den Arbeitnehmern mit Familienpflichten ermöglichen, erwerbstätig zu werden und zu bleiben, sowie nach einer auf diese Pflichten zurückzuführenden Unterbrechung wieder ins Erwerbsleben einzutreten. Familienpflichten dürfen kein triftiger Grund für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sein.
Die *Empfehlung* ersetzt die im Jahre 1965 verabschiedete Empfehlung Nr. 123 über die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten. Sie zählt konkrete Massnahmen auf, die auf dem Gebiet der innerstaatlichen Politik, der Ausbildung und der Beschäftigung zu treffen sind. Es handelt sich vor allem um die tägliche Arbeitszeit, den Schutz der Teilzeit- und der Heimarbeiter, der Temporärbeschäftigten und um den Elternurlaub. Um Arbeitnehmern mit Familienpflichten bei der Erfüllung ihrer Familien- und Berufspflichten zu helfen, werden besondere Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe vorgeschlagen.
Die Bestimmungen des Übereinkommens und der Empfehlung können, mit Rücksicht auf die nationalen Verhältnisse, wenn nötig *schrittweise* für alle Wirtschaftszweige und alle Arbeitnehmerkategorien eingeführt werden. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen haben das Recht, und sogar die Pflicht, an der Ausarbeitung und bei der Durchführung der Massnahmen mitzuwirken.
Ausarbeitung und Annahme des Übereinkommens gingen nicht ganz reibungslos vor sich. Die Arbeitgeber wollten sich mit einer einfachen Empfehlung begnügen. Es brauchte den energischen Einsatz der Arbeitnehmerdelegierten im entsprechenden Fachausschuss, um dieses positive Ergebnis zu erreichen.

Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt

Auch auf diesem Gebiet hat die Konferenz ausserordentlich nützliche Arbeit geleistet. Ein Übereinkommen und eine Empfehlung sind zustande gekommen. Sie behandeln erstmals die Gesamtheit der Probleme, die die Verhütung der Berufsrisiken und die Verbesserung der Arbeitsumwelt aufwerfen. Auf diesem Gebiet ist die innerstaatliche Gesetzgebung in vielen Ländern verzettelt oder schlechthin ungenügend, was auch auf die Schweiz zutrifft.

Das *Übereinkommen* gilt für alle Wirtschaftszweige sowie für den öffentlichen Dienst. Neu ist, dass es die Grundlage zu einer innerstaatlichen Politik bietet, die die schrittweise Verwirklichung eines zusammenhängenden und umfassenden Vorbeugesystems gestattet. Ziel einer solchen Politik muss sein, «Unfälle und Beeinträchtigungen der Gesundheit, die infolge, im Zusammenhang mit oder während der Arbeit entstehen, zu verhüten, indem die mit der Arbeitsumwelt verbundenen Gefahrenursachen auf ein Mindestmass herabgesetzt werden». Der Text präzisiert, der Ausdruck «Gesundheit» der Arbeitnehmer bedeute nicht nur *«die Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen»,* sondern umfasse auch die *«körperlichen und geistig-seelischen Faktoren. . . ., die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Sicherheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz» stehen.*

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder deren Vertretung im Betrieb müsse «ein wesentlicher Bestandteil der im Betrieb bezüglich Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitsumwelt getroffenen Massnahmen» sein. Die Arbeitnehmer sind entsprechend zu orientieren und auszubilden. Sie sollen in der Lage sein, alle Aspekte der Sicherheit und der Gesundheit im Zusammenhang mit ihrer Arbeit zu prüfen; der Arbeitgeber hat sie diesbezüglich anzuhören. Die Arbeitnehmer sind gehalten, jeden Sachverhalt zu melden, der eine unmittelbare und ernste Gefahr für ihr Leben oder ihre Gesundheit darstellt. In einem solchen Fall darf der Arbeitgeber von den Arbeitnehmern nicht die Rückkehr zu einer Arbeitssituation verlangen, bei der eine unmittelbare und erste Gefahr fortbesteht, solange er keine Abhilfemassnahmen getroffen hat. Wenn ein Arbeitnehmer sich aus einer Arbeitssituation zurückgezogen hat, weil sie seiner Ansicht nach eine unmittelbare und schwere Gefahr für sein Leben oder seine Gesundheit darstellt, muss er vor ungerechtfertigten Konsequenzen geschützt werden. Gemäss dem Übereinkommen hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die Arbeitsplätze, Maschinen, Geräte und Verfahren sicher und nicht gesundheitsgefährlich sind, und dass die chemischen, physikalischen und biologischen Stoffe und Einwirkungen keine Gesundheitsgefahr darstellen. Ausserdem hat der Arbeitgeber, um Unfallgefahren und nachteilige Auswirkungen auf die Gesundheit zu verhüten, eine ausreichende Schutzkleidung und -ausrüstung zur Verfügung zu stellen.

Die *Empfehlung* umschreibt den technischen Aktionsbereich der Vor-

beugemassnahmen unter Berücksichtigung des Grundsatzes, dass die «Gefahren vorrangig an der Quelle zu beseitigen sind».
Für die Mitglieder von Betriebs- oder Sicherheitskommissionen können sowohl das Übereinkommen als auch die Empfehlung eine wertvolle Hilfe sein, zumal bekannt ist, dass die direkt Betroffenen selbst die Vorbeugemassnahmen sehr oft vernachlässigen.

Soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer

Mit dem Ziel, den sozialen Schutz der Millionen von Menschen zu verbessern, die aus den verschiedensten Gründen ausserhalb ihrer Landesgrenzen arbeiten oder wohnen, beschäftigte sich die Konferenz mit der Vorbereitung internationaler Normen zur Wahrung der Rechte dieser Menschen in der sozialen Sicherheit.
Die Schlussfolgerungen, denen die Konferenz zustimmte, sehen vor, dass im nächsten Jahr hiezu ein internationales Übereinkommen verabschiedet werden soll. Dieses wäre so rasch wie möglich durch eine Empfehlung zu ergänzen mit Musterbestimmungen für entsprechende Vereinbarungen über die soziale Sicherheit zwischen zwei oder mehreren Staaten.
Der Geltungsbereich ist sowohl in bezug auf die erfassten Personen wie auf die Versicherungszweige sehr weit gefasst. Ausser den Arbeitnehmern sollen auch die nichterwerbstätigen Personen und die Familienangehörigen der betreffenden Arbeitnehmer geschützt werden. Was die Leistungen anbetrifft, sollen sie für sämtliche Eventualitäten, die in ein modernes Konzept der sozialen Sicherheit gehören, vorgesehen werden, soweit die Mitgliedstaaten für die entsprechenden Versicherungszweige eine Gesetzgebung haben: Krankheit, Mutterschaft, Invalidität, Altersvorsorge, Tod des Familienversorgers, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, Arbeitslosigkeit, Familienzulagen. Das Übereinkommen beinhaltet auch Leistungen zur Wiedereingliederung.
Behörden und Institutionen der in Frage kommenden Länder sollten einander bei der Anwendung des Übereinkommens unterstützen und alle nötigen Vorkehren treffen, um den Wanderarbeitnehmern zu helfen, die Schwierigkeiten, denen sie bei der Geltendmachung ihrer Ansprüche – insbesondere Sprachschwierigkeiten – begegnen, zu überwinden.

Kündigungsschutz

Auch zu dieser Frage hat die Konferenz Schlussfolgerungen zugestimmt, die die Verabschiedung eines Übereinkommens und einer Empfehlung im nächsten Jahr befürworten. Dies ist ein Beweis für die Entwicklung, die auf diesem Gebiet seit Annahme der Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Jahre 1963 stattgefunden hat. Die Aufstellung neuer einschlägiger Normen scheint geboten, insbesondere wenn die Probleme, die in den letzten Jahren in zahlreichen Ländern durch die wirtschaftlichen Schwierigkeiten und die technologi-

schen Veränderungen aufgetreten sind, in Betracht gezogen werden. Der Entwurf sieht vor, dass das Arbeitsverhältnis *vom Arbeitgeber* nur dann beendigt werden darf, wenn ein «triftiger Grund» hierfür vorhanden ist. Zu den *nicht-triftigen* Gründen gehören: die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder die gewerkschaftliche Betätigung; die Tatsache, dass sich jemand um die Funktion eines Arbeitnehmervertreters bewirbt, eine solche ausübt oder ausgeübt hat; der Umstand, dass jemand gutgläubig gegen den Arbeitgeber Klage eingereicht hat. Das gleiche gilt in bezug auf die Rasse, die Hautfarbe, das Geschlecht, den Familienstand, das Glaubensbekenntnis, die politische Meinung, die nationale Abstammung oder die soziale Herkunft, auf die Arbeitsabwesenheit während des Mutterschaftsurlaubs oder wegen ordnungsgemäss bescheinigter Krankheit oder Verletzung.
Der Arbeitnehmer soll das Recht haben, sich gegen Behauptungen von seiten des Arbeitgebers zur Wehr zu setzen und, gegebenenfalls, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei einer unparteiischen Stelle anzufechten.
Die Beweislast dafür, dass die Kündigung aus einem triftigen Grund erfolgt ist, liegt beim Arbeitgeber. Ausser dem Recht auf eine angemessene Kündigungsfrist und auf ein Arbeitszeugnis soll der Arbeitnehmer Anspruch auf eine angemessene Entschädigung oder ähnliche Leistungen zum Schutz vor Lohneinbusse haben. Weitere Bestimmungen beziehen sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen. Vorzuschreiben ist ferner, dass die beteiligten Arbeitnehmervertreter über alle zweckdienlichen Fragen, einschliesslich der zu treffenden Vorkehren, um Entlassungen zu verhüten oder zu beschränken, aufzuklären sind. Der Arbeitgeber hat die zuständigen Behörden zu benachrichtigen, damit diese den Parteien helfen, Lösungen für die Probleme zu finden, die durch die beabsichtigten Kündigungen zu erwarten sind. Die hier skizzierten Massnahmen entsprechen im grossen ganzen den Wünschen der Gewerkschaften, wie sie z. B. auch in der entsprechenden Eingabe des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes an den Bundesrat enthalten sind.

Weitere Beschlüsse und Tätigkeiten der IAO-Konferenz

Wie immer widmete sich die Jahreskonferenz der IAO auch der so wichtigen *Durchführung und Überwachung der Übereinkommen* und Empfehlungen. Weiter befasste sie sich einmal mehr mit der *Strukturreform der IAO.* Die Konferenz verabschiedete *vier Resolutionen* und verurteilte in einer *Erklärung über die Apartheid* die «erniedrigende, verbrecherische und unmenschliche Rassenpolitik der Regierung Südafrikas».
Im Anschluss an die Konferenz wählte der IAA-Verwaltungsrat den früheren Gewerkschaftsführer der französischen Force Ouvrière und heutigen Regierungsvertreter *Gabriel Ventejol* zu seinem neuen Präsi-

denten. Zudem wurde der Verwaltungsrat für drei Jahre neu gewählt. Als Nachfolger des zurücktretenden Kollegen Jean Clivaz wurde Kollege *André Ghelfi,* Vizepräsident des SGB und des SMUV, zum stellvertretenden Arbeitnehmermitglied gewählt. Die *Delegation der Schweiz* an der diesjährigen IAO-Konferenz setzte sich übrigens wie folgt zusammen: Chef der Regierungsdelegation war wiederum BIGA-Direktor Jean-Pierre Bonny; Arbeitgeberdelegierter war Roger Décosterd, Nestlé-Personaldirektor. Als Vertreter der Arbeitnehmer wirkten aktiv mit: Jean Clivaz (Delegierter), André Ghelfi (Delegierter-Stellvertreter) sowie Christiane Brunner, Rita Gassmann, François Portner, Richard Maier-Neff, Emile Kamber und Marcel Savary (alle als technische Berater).

Ein grosser Tag für Lech Walesa

Schliesslich ist noch *ein Höhepunkt der diesjährigen IAO-Konferenz* in Erinnerung zu rufen: Der Auftritt von *Lech Walesa.* Der Exponent der freien polnischen Gewerkschaft «Solidarität» war als Chef der polnischen Arbeitnehmerdelegation in Genf anwesend. Der Empfang, der ihm an einer unmittelbar vor der Konferenz stattfindenden Sitzung der Arbeitnehmergruppe (ohne die Vertreter der Ostblockstaaten) bereitet wurde, zeugte von der Bedeutung, die den Vorgängen in Polen beigemessen wird. Lech Walesa ist nachgerade zum Symbol der freien und unabhängigen Gewerkschaftsbewegung geworden. Vor der Plenarversammlung konnte Lech Walesa drei Tage später eine eigentliche Ovation entgegennehmen. Damit erhielt er für seine Gewerkschaft «Solidarität» gleichsam die internationale «Krönung». Dies dürfte zur Stärkung der «Solidarität» im eigenen Lande beitragen.

Schlussbemerkungen

Es ist schwierig, über eine Tagung dieses Ausmasses – sie dauert jeweils drei Wochen – Schlussfolgerungen zu ziehen oder auch nur ein Urteil abzugeben. Dies besonders auf Grund der Verschiedenartigkeit der behandelten Gegenstände, auch wenn diese mit der Situation der Arbeitnehmer in Zusammenhang stehen. Man darf aber sicher feststellen, *dass die Internationale Arbeitskonferenz 1981 fruchtbar war.* Sie zeitigte konkrete Resultate zugunsten der Arbeitnehmer der ganzen Welt. Dies dank eines bemerkenswerten Willens zur Zusammenarbeit, dem die Dreigliedrigkeit dieser Organisation (Regierungs-, Arbeitgeber-, Arbeitnehmervertretung) förderlich ist. Einmal mehr zeigte sich die Wirksamkeit dieses Systems, das im Kreise der UNO einzig der IAO eigen ist. Dazu kommt, dass die Teilnehmer dieses Jahr die rein politischen Diskussionen, die nicht in die Kompetenz der IAO fallen, auf ein Minimum beschränkten. Die Einmütigkeit, die die Arbeitnehmervertreter während der ganzen Dauer der Beratungen in den verschiedenen technischen Ausschüssen an den Tag legten, führte zu den bemerkenswerten Erfolgen, die manchmal mit ziemlich knappen Mehrstimmen erreicht wurden.