



Zehnte Europäische Regionaltagung

Istanbul, Türkei, 2.-5. Oktober 2017

ERM.10/D.6

Konzeptpapier

Besondere Plenardebatte 2

Organisation von Arbeit und Produktion (einschließlich der Förderung und Anwendung der MNU-Erklärung)

Ziel

In dieser Sitzung soll untersucht werden, wie sich neue und aufkommende Formen der Organisation von Arbeit und Produktion auf den Charakter der Arbeit, und zwar in Bezug auf die Rechte und Verantwortlichkeiten von Unternehmen/Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihrer repräsentativen Verbände in der sich verändernden Arbeitswelt, auswirken und wie die mit diesen Veränderungen verbundenen Chancen und Herausforderungen für menschenwürdige Arbeit angegangen werden können. Zweitens könnte erkundet werden, inwiefern die Dreigliedrige Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung der IAO)¹ in diesem Zusammenhang eine positive Rolle in Europa und Zentralasien spielen kann.²

Kontext

Veränderungen in der Arbeitswelt, die unter anderem Innovationen in den Bereichen Verkehr, Informations- und Kommunikationstechnologien sowie internationaler Handel und die Finanzialisierung und Dienstleistungsorientierung der Weltwirtschaft umfassen, hatten erhebliche Auswirkungen auf die Organisation von Arbeit und Produktion in Europa und Zentralasien.

Davon betroffen war die Organisationsstruktur von großen wie kleinen Unternehmen als wichtigen Trägern des Wandels.

Zum einen greifen viele Unternehmen auf Auslagerung und Unterauftragsvergabe an Drittfirmen und andere Vermittler auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene zurück. Die zunehmende Fragmentierung der Produktionsprozesse, auch durch Lieferketten, hat Fragen hinsichtlich der Folgen für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Wirtschaft und Gesellschaft

¹ Die überarbeitete Fassung der MNU-Erklärung, die nach einem dreigliedrigen Überprüfungsprozess vom Verwaltungsrat auf seiner 329. Tagung (März 2017) verabschiedet wurde, kann [hier](#) abgerufen werden.

² Weitere Informationen zum regionalen Folgemechanismus der MNU-Erklärung der IAO finden sich Anhang II Punkt 1.a).

aufgeworfen. Im Mittelpunkt der Debatten über inklusive und nachhaltige Unternehmen, Wirtschaftswachstum und Beschäftigung stehen Themen wie Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit, Marktverhalten, Steuer- und Sozialpolitik, Umwelt- und Handelspolitik sowie grundlegende Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen.

Zum anderen hat die Entstehung neuer Unternehmensformen, etwa in der Gig-, Plattform-, Sharing- oder Crowdwork-Economy, viele traditionelle Unternehmen und etablierte Märkte geschädigt, ist zugleich aber auch eine wichtige Quelle für neue Erwerbsformen und hat zur Herausbildung neuer Typen von Unternehmern beigetragen, die zahlreichen Arbeitsteilnehmern Beschäftigungsmöglichkeiten und Existenzgrundlagen bieten.

Zwar haben diese Veränderungen in der Organisation von Arbeit und Produktion Arbeitgebern und Arbeitnehmern viele Chancen eröffnet und für eine größere Flexibilität und bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gesorgt, doch haben sie auch Fragen in Bezug auf Art und Umfang der Rechte und Verantwortlichkeiten aufgeworfen, darunter die Frage, wie diese Rechte ausgeübt werden können und wer diese Verantwortlichkeiten wahrnimmt. Ebenso wird die Rolle von Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Unternehmen und Arbeitsmarktinstitutionen erneut auf den Prüfstand gestellt.

Diese Transformationen und ihre Arbeitsmarkteffekte haben unser Verständnis des klassischen Beschäftigungsverhältnisses infrage gestellt, das sich von einer kontinuierlichen, regelmäßigen Vollzeitbeschäftigung zu einem von größerer Lockerheit und Unbeständigkeit geprägten oder in einigen Fällen überhaupt nicht mehr existierenden Arbeitsverhältnis verschiebt. Die Grenzen zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Erwerbstätigkeit verschwimmen zusehends.

Die Ausbreitung vielfältiger und flexiblerer Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit, Zeit- und Leiharbeit und Unterauftragsvergabe sowie abhängige Selbstständigkeit und die Aushöhlung des traditionellen Beschäftigungsverhältnisses haben die Befürchtung aufkommen lassen, dass eine wachsende Zahl von Arbeitnehmern in eine prekärere Lage auf dem Arbeitsmarkt geraten und verstärkt sozialer Unsicherheit ausgesetzt sein könnte. In einigen Fällen werden Arbeitnehmer nicht vom Sozial- und Arbeitsschutzsystem erfasst oder sind davon ausgeschlossen. In Anbetracht dessen stellt sich die Frage nach der Angemessenheit und dem Geltungsbereich der Sozialschutz- und Arbeitnehmerschutzregelungen, die ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit gewährleisten würden.

Da die Rechte und Verantwortlichkeiten zunehmend vom Beschäftigungsverhältnis entkoppelt sind, können sich außerdem Auswirkungen auf den Arbeitsschutz, die Arbeitsbedingungen sowie die Ausübung grundlegender Arbeitnehmerrechte, einschließlich des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, und die Art und Weise, wie diese Rechte verteidigt werden, ergeben. Gleichzeitig erleiden die Unternehmen möglicherweise Einbußen in Bezug auf Personalkontinuität und Mitarbeiterqualifizierung.

Die Veränderungen in der Organisation von Arbeit und Produktion haben derzeit und auch künftig weitreichende Folgen für Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Regierungen und Gesellschaft sowie für die Systeme der Beschäftigungs- und Arbeitsbeziehungen.

Zwar tragen alle Wirtschaftsbeteiligten Verantwortung für die Gestaltung zukünftiger Produktionsprozesse, doch sind multinationale Unternehmen – als mobile Interessenträger mit breitem Wirkungsradius in einer zunehmend globalisierten Wirtschaft – besonders gut aufgestellt und haben besondere Verantwortlichkeiten bei der Förderung einer nachhaltigen Zukunft von Arbeit und Produktion. In den letzten Jahrzehnten haben sich die Produktionsprozesse immer mehr differenziert und teilweise zu globalen Lieferketten entwickelt, die sich dem Regulierungseinfluss einzelner Länder entziehen. Angesichts dessen kommt dem dreigliedrigen sozialen Dialog und der Förderung einer vorbildlichen Geschäftspraxis eine noch größere Rolle zu.

Ein Schlüsselinstrument zur Förderung nachhaltiger Unternehmen ist die Dreigliedrige Grundsatzklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, die Empfehlungen an (multinationale und nationale) Unternehmen, Regierungen und Sozialpartner in den Bereichen allgemeine Politik, Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen sowie Arbeitsbeziehungen enthält. Ziel des Instruments ist es, den Unternehmen Anreize für einen positiven Beitrag zur sozioökonomischen Entwicklung und zu menschenwürdiger Arbeit zu bieten und mögliche negative Auswirkungen zu verringern und zu beheben. Höchst relevant sind diese Empfehlungen, die auf bewährten Verfahren für alle Unternehmen beruhen, auch im Zusammenhang mit der [Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung](#) und künftigen Entwicklungen in der Organisation von Arbeit und Produktion.

Multinationale Unternehmen, die in Europa und Zentralasien ansässig oder tätig sind, spielen eine wichtige Rolle für die sozioökonomische Entwicklung und für menschenwürdige Arbeit, indem sie Entscheidungen über Investitionen, Beschaffung und Beschäftigung treffen und Geschäftsbeziehungen zu anderen Unternehmen, insbesondere lokalen Firmen, einschließlich Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen, unterhalten. Die Präsenz multinationaler Unternehmen und ihrer Lieferketten bietet zwar erhebliche Chancen für die sozioökonomische Entwicklung und für menschenwürdige Arbeit, kann aber auch Herausforderungen mit sich bringen. Zudem ist es wichtig, dass die Regierungen zur Schaffung eines Förderumfelds für multinationale Unternehmen und ihre Zulieferer beitragen, um es ihnen zu ermöglichen, diese Chancen voll zu nutzen und potenziell schädigende Auswirkungen wirksam zu bewältigen.

Der Bericht *Multinationale Unternehmen, Entwicklung und menschenwürdige Arbeit – Förderung und Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik in Europa und Zentralasien* bietet einen Überblick über die Entwicklung ausländischer Direktinvestitionen (ADI) in der Region und über die damit verbundenen Chancen und Herausforderungen für menschenwürdige Arbeit.³ Außerdem enthält er eine Zusammenfassung der Ansichten von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zur MNU-Erklärung, die anhand eines an alle IAO-Mitgliedstaaten in der Region verteilten Fragebogens erstellt wurde. Die hohe Zahl der eingegangenen Antworten⁴ ist ein Indiz für das rege Interesse an MNU und ihrem Beitrag zu menschenwürdiger Arbeit und inklusiver, nachhaltiger Entwicklung sowie für die Bedeutung der Förderung dieses dreigliedrigen Rahmenkonzepts. Darüber hinaus werden in dem Bericht ausführlich die Initiativen geschildert, die von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ergriffen wurden, um verstärkt auf die MNU-Erklärung aufmerksam zu machen und die Umsetzung der darin enthaltenen Empfehlungen zu fördern.

Überlegenswerte Fragen

- Welche neuen Unternehmensformen gibt es und welchen Einfluss hat dies auf Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit? Wie wirken sich neue Formen von Arbeit und Beschäftigung auf die traditionellen Kategorien von Arbeitnehmern in der Region aus? Wie können die Schaffung von Arbeitsplätzen und der Schutz von Arbeitnehmer- und Sozialrechten gefördert werden, um menschenwürdige Arbeit für alle zu gewährleisten?

³ Der Bericht *Multinationale Unternehmen, Entwicklung und menschenwürdige Arbeit – Förderung und Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik in Europa und Zentralasien* ist [hier](#) abrufbar.

⁴ Insgesamt gingen 83 Antworten von 43 Ländern (84 % der Mitgliedstaaten in der Region) ein.

-
- Was können Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände unternehmen, um günstige Rahmenbedingungen für nachhaltige Unternehmen zu fördern?
 - Wie können Investitionen und Handel die Chancen für menschenwürdige Arbeit in der Region erhöhen?
 - Wie können Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände die in der MNU-Erklärung der IAO umrissenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten wahrnehmen, um das mit der Tätigkeit der MNU verbundene Potenzial für mehr und bessere Arbeitsplätze, auch im Rahmen ihrer geschäftlichen Verbindungen zu einheimischen Firmen, einschließlich Kleinst-, Klein- und mittleren Unternehmen, stärker zu nutzen? Wie können die Grundsätze der MNU-Erklärung in der Region im Kontext der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, auch durch die in der überarbeiteten MNU-Erklärung dargelegten operativen Instrumente, künftig besser gefördert und angewandt werden?

Referenzmaterialien

Weitere Informationen sind folgendem Bericht zu entnehmen: *Multinationale Unternehmen, Entwicklung und menschenwürdige Arbeit – Förderung und Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik in Europa und Zentralasien.*