

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 50 (1958)

Heft: 9

Artikel: Die 42. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353859>

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: 11.01.2026

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

gen Index angeglichen werden muß. Bei Annahme einer dauernden schleichenden Geldentwertung werden jedoch die solcherart angepaßten Einlagen nicht ausreichen, um Annuitäten nach dem Preisniveau im Zeitpunkt der Auszahlung zu decken; die Differenz geht zu Lasten der öffentlichen Hand und stellt die *Indexgarantie* dar. Wenn im Zeitpunkt der Rückzahlung umgekehrt ein niedrigeres Preisniveau zu verzeichnen wäre, als das dem Vertrag zugrunde gelegte, so erhält der Sparer die den einbezahlten Beträgen entsprechenden Annuitäten.

Die jährlichen Einlagen des Sparers sind steuerfrei. Anderseits erfolgt mit Rücksicht auf die vom Staat gewährte Indexgarantie die Anrechnung der Annuität als Einkommen bei der Gewährung des Grundbetrags der Volkspension. Im übrigen kann der Indexvertrag jederzeit rückgängig gemacht werden, worauf die Einlagen zurückbezahlt werden und in einem gewissen Umfang zu versteuern sind.

Die neuen Gesetze werden in Dänemark als die bisher größte sozialpolitische Errungenschaft betrachtet. Mit besonderem Interesse wird man überall die Erfahrungen mit dem System des geschützten Vorsorgesparens verfolgen.

Aus der «Zeitschrift für die Ausgleichskassen», Bundesamt für Sozialversicherung, Heft 5, Mai 1958.

Die 42. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz

Die Internationale Arbeitskonferenz hat an ihrer 42. Tagung, die im Juni 1958 in Genf stattfand, je zwei neue Uebereinkommen und Empfehlungen angenommen, nämlich

- Uebereinkommen und Empfehlung betreffend die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf;
- Uebereinkommen und Empfehlung betreffend die Arbeitsbedingungen der Plantagenarbeiter.

Fast 900 Teilnehmer aus 73 Staaten

An dieser Tagung waren 73 Staaten vertreten durch insgesamt 271 Regierungs-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerdelegierte; dazu kamen ihre technischen Berater sowie die Beobachter von neun abhängigen Territorien, der internationalen Institutionen und der privaten Organisationen, womit im ganzen nahezu 900 Personen an den Arbeiten der Konferenz teilnahmen. Diese wurde von Herrn *Basanta Kumar Dias*, dem Arbeits- und Erziehungsminister von Pakistan, präsidiert.

Traktanden zur ersten Beratung

Zwei Geschäfte wurden einer ersten Beratung unterzogen: die Arbeitsbedingungen der Fischer und die Einrichtung arbeitsärztlicher Dienste in Betrieben. Die Konferenz nimmt in Aussicht, an ihrer Tagung im Jahre 1959 in der ersten Frage drei Uebereinkommen und in der zweiten eine Empfehlung anzunehmen.

Die allgemeine Aussprache

Insgesamt 161 Vertreter der Arbeitnehmer, der Regierungen und der Arbeitgeber nahmen an der allgemeinen Aussprache über «Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) und die Weltentwicklung» teil, wobei auch zahlreiche Arbeitsminister das Wort ergriffen. Die Aussprache wurde mit einer Rede von Herrn *David A. Morse*, Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes (IAA), abgeschlossen.

Der erste Redner, Herr *James-P. Mitchell*, Arbeitsminister der Vereinigten Staaten, verlas eine Botschaft von Präsident Eisenhower an die Konferenz.

Das internationale Arbeitsrecht

Im Verlauf der Tagung hinterlegten sieben Mitgliedstaaten der IAO insgesamt 24 Ratifikationen von internationalen Arbeitsübereinkommen, womit sich die Totalzahl der Ratifikationen auf 1834 erhöhte. Zudem wurden weitere Ratifikationen angekündigt.

Mit Einschluß der 42. Tagung hat die IAO seit dem Jahre 1919 insgesamt je 111 Uebereinkommen und Empfehlungen angenommen.

Bekanntlich sind die Mitgliedstaaten der IAO verpflichtet, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Ueber-einkommen den zuständigen nationalen Behörden zur Ratifikation vorzulegen und die Vorschriften der von ihnen ratifizierten Ueber-einkommen einzuhalten. Ferner haben sie dem IAA über die Erfüllung ihrer Verpflichtungen Bericht zu erstatten. Demgegenüber enthalten die Empfehlungen Richtlinien zuhanden der Regierungen, der Unternehmungen und der gewerkschaftlichen Organisationen.

Die Konferenz hat auch dieses Jahr geprüft, ob und wie weit sich die Mitgliedstaaten der IAO an die einzelnen Uebereinkommen und Empfehlungen halten.

Der Voranschlag der IAO

Die Konferenz hat mit 196 gegen 17 Stimmen bei 28 Enthaltungen den Voranschlag der IAO für das Jahr 1959 auf 8 529 757 Dollar (1958: 7 972 601 Dollar) festgesetzt.

Fragen der Ausbildung

In seiner Aussprache am Schluß der Generaldebatte versuchte Herr Generaldirektor Morse, auf Grund der in den letzten zehn Jahren gesammelten Erfahrungen sowie der Diskussionsvoten, die wesentlichen Richtlinien für die künftige Tätigkeit der IAO festzulegen.

Die herkömmliche Tätigkeit der IAO auf dem Gebiete der Forschung und der Schaffung internationaler Normen bleibt weiterhin von grundlegender Bedeutung, auch im Rahmen der neuen praktischen Bestrebungen der technischen Hilfe.

Für die ungenügend entwickelten Länder sollte z. B. die Arbeit auf den Gebieten der beruflichen Ausbildung, der Produktivität und der sozialen Sicherheit fortgesetzt werden, unter besonderer Berücksichtigung der ländlichen Gegenden.

Herr Morse umschrieb die wesentlichen Richtungen des allgemeinen Tätigkeitsprogramms der IAO: Ausbildung von Facharbeitern, Schulung des Betriebsleitungs- und des Verwaltungspersonals. Herr Morse schlug die Gründung eines Instituts für höhere soziale Studien in Genf vor. Die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gehört ebenfalls zu den Gebieten, auf welchen das IAA den einzelnen Staaten vermehrten Beistand leisten soll.

Die USA, die UdSSR und die Untersuchung über die Vereinigungsfreiheit

In seiner Ansprache gab Herr Morse bekannt, die Regierung der Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken habe das IAA eingeladen, eine Studiengruppe zur Untersuchung der Vereinigungsfreiheit nach der Union zu entsenden, während Herr Arbeitsminister James P. Mitchell der Konferenz eine entsprechende Einladung der Vereinigten Staaten übermittelt hatte. Mit diesen zwei Studien soll eine Untersuchung über die Vereinigungsfreiheit in sämtlichen Mitgliedstaaten der IAO eingeleitet werden, die für das Jahr 1959 in Aussicht genommen ist. Wie Herr Morse mitteilte, haben bereits andere Regierungen ihre Bereitschaft zur Mitwirkung an der Untersuchung bekanntgegeben. Auf Vorschlag der Arbeitnehmergruppe hat der Verwaltungsrat der IAO beschlossen, daß die Untersuchungen der tatsächlichen Verhältnisse an Ort und Stelle durchgeführt werden.

Die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Nach dem mit 189 gegen 24 Stimmen bei 13 Enthaltungen angenommenen Uebereinkommen gilt als «Diskriminierung jegliche benachteiligende Unterscheidung, die auf Grund der Rasse, der

Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Ueberzeugung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft getroffen wird und einer Person die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung und Beruf versagt».

Die Unterscheidungen bei der Zulassung zu einer bestimmten Beschäftigung, die sich aus den besondern Erfordernissen des Arbeitsplatzes ergeben, gelten nicht als Diskriminierung.

Jeder Staat, welcher das Uebereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, eine innerstaatliche Politik zu verkünden und zu verfolgen, die darauf hinzielt, mittels auf die innerstaatlichen Verhältnisse und Gepflogenheiten abgestimmter Methoden Gleichheit der Gelegenheiten und der Behandlung in bezug auf Beschäftigung und Beruf zu fördern und zu diesem Zweck

- die Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und andern geeigneten Körperschaften anzustreben, um die Annahme und Befolgung dieser Politik zu fördern;
- entsprechende gesetzliche Bestimmungen zu erlassen und Erziehungsprogramme zu fördern;
- alle gesetzlichen Bestimmungen aufzuheben und alle Verwaltungsvorschriften oder -gepflogenheiten abzuändern, die mit dieser Politik nicht in Einklang stehen.

Ausnahmen werden, unter Vorbehalt gewisser Garantien, vorgenommen aus Gründen der Landessicherheit oder mit Rücksicht auf Personen, die besonders schutz- oder hilfsbedürftig sind.

Staaten, welche dieses Uebereinkommen ratifizieren, verpflichten sich gegebenenfalls, dieses entsprechend der Verfassung der IAO auf außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete anzuwenden.

Die zugehörige Empfehlung behandelt die Gestaltung, die Anwendung und die Koordinierung der Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung. Sie enthält den Grundsatz der Gleichheit der Gelegenheiten und der Behandlung in bezug auf den Zugang zur Berufsberatung und Stellenvermittlung, das berufliche Fortkommen, das Entgelt für gleichwertige Arbeit und Arbeitsbedingungen. Es wird die Einrichtung von Dienstzweigen und Stellen zur Befolgung dieser Grundsätze in öffentlichen und privaten Unternehmungen vorgeschlagen. Die Empfehlung wurde mit 212 gegen 0 Stimmen bei 11 Enthaltungen angenommen.

Die Arbeitsbedingungen der Plantagenarbeiter

Das Uebereinkommen, das als «Charta der Plantagenarbeiter» bezeichnet worden ist, besteht aus 14 Teilen, von denen einzelne für die ratifizierenden Staaten zwingende, die übrigen jedoch nur fakultative Wirkung haben.

Nach dem Teil I, welcher die Ueberschrift «Allgemeine Bestimmungen» trägt und der zwingender Natur ist, gilt als «Plantage» ein «landwirtschaftlicher Betrieb, der in tropischen oder subtropischen Gebieten gelegen ist, regelmäßig Lohnarbeiter beschäftigt und sich hauptsächlich mit dem Anbau und der Ernte nachstehender Kulturen zu Erwerbszwecken befaßt: Kaffee, Tee, Zuckerrohr, Kautschuk, Bananen, Kakao, Kokosnüsse, Erdnüsse, Baumwolle, Tabak, Naturfasern (Sisalhanf, Jute und Hanf), Zitrusfrüchte, Palmöl, Chinarinde oder Ananas. Dieses Uebereinkommen findet keine Anwendung auf Familien- oder Kleinbetriebe, die ihre Erzeugnisse auf dem lokalen Markt absetzen und nicht regelmäßig Lohnarbeiter beschäftigen».

Die Teile des Uebereinkommens, welche die Löhne, das Vereinigungsrecht, das Recht zu Kollektivverhandlungen und die Arbeitsaufsicht behandeln, sind zwingender Natur für jeden Staat, der es ratifiziert.

Jeder Staat, für den das Uebereinkommen in Kraft ist, hat mindestens zwei der übrigen Teile anzuwenden, die folgende Fragen regeln: Anstellung und Anwerbung und Wanderarbeiter; Arbeitsverträge und Abschaffung von Strafvorschriften; bezahlter Jahresurlaub; wöchentliche Ruhezeit; Mutterschutz; Entschädigung bei Betriebsunfällen; Vereinigungsfreiheit; Wohngelegenheiten und ärztliche Betreuung.

Die Empfehlung enthält folgende Teile: Berufsausbildung; Löhne; Gleichheit des Entgelts; Arbeitszeit und Ueberstunden; Sozialeinrichtungen; Unfallverhütung; Entschädigung bei Betriebsunfällen; Entschädigung bei Berufskrankheiten; Sozialversicherung; Arbeitsaufsicht.

Das Uebereinkommen wurde mit 171 gegen 35 Stimmen bei 26 Enthaltungen und die Empfehlung mit 215 gegen 0 Stimmen bei 7 Enthaltungen angenommen.

Die Resolution ersucht den Verwaltungsrat des IAA, in Zusammenarbeit mit andern in Betracht fallenden internationalen Organisationen eine weltumfassende Untersuchung über die Arbeitsbedingungen der Plantagenarbeiter unter Berücksichtigung aller maßgebenden wirtschaftlichen Faktoren in Aussicht zu nehmen.

Die Arbeitsbedingungen der Fischer

Der Vorentwurf eines Uebereinkommens betreffend das Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit in der Fischerei, der mit 120 gegen 25 Stimmen bei 59 Enthaltungen angenommen wurde, bestimmt, daß Kinder unter 15 Jahren zur Arbeit an Bord von Seefischereifahrzeugen nicht verwendet werden dürfen; nach der nationalen Gesetzgebung kann jedoch die Beschäftigung von Kindern zugelassen werden, die mindestens das 14. Lebensjahr vollendet haben, so-

fern sie in ihrem Interesse liegt. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen zur Arbeit als Kohlenzieher oder Heizer von Fischereifahrzeugen mit Kohlenfeuerung nicht verwendet werden.

Der Vorentwurf eines Uebereinkommens betreffend die ärztliche Untersuchung der Fischer, der mit 145 gegen 30 Stimmen bei 15 Enthaltungen angenommen wurde, sieht vor, daß eine Person zur Arbeit auf einem Seefischereifahrzeug nur angeheuert werden darf, wenn sie über ihre Eignung für die Arbeit auf See, bei der sie beschäftigt werden soll, ein Zeugnis vorgelegt hat, das von einem von der zuständigen Stelle zur Ausstellung solcher Zeugnisse ermächtigten Arzt unterzeichnet ist. Die zuständige Stelle bestimmt nach Anhörung der beteiligten Berufsverbände der Eigentümer von Fischereifahrzeugen und der Fischer die Art der ärztlichen Untersuchung und die Angaben, die das ärztliche Zeugnis zu enthalten hat. Das ärztliche Zeugnis für Personen unter 21 Jahren muß jedes Jahr erneuert werden.

Der Vorentwurf eines Uebereinkommens betreffend den Heuervertrag der Fischer, der mit 152 gegen 18 Stimmen bei 10 Enthaltungen angenommen wurde, bestimmt, daß der Heuervertrag vom Eigentümer des Seefischereifahrzeugs oder dessen bevollmächtigtem Vertreter und vom Fischer zu unterzeichnen ist, sofern nicht beide Parteien durch einen Gesamtarbeitsvertrag gebunden sind. Dem Fischer und gegebenenfalls seinem Beistand ist Gelegenheit zu bieten, den Heuervertrag vor der Unterzeichnung angemessen zu prüfen. Der Heuervertrag soll namentlich Angaben über den Betrag der Heuer oder gegebenenfalls die Höhe des Anteils des Fischers enthalten.

Ferner hat die Konferenz mit 168 gegen 0 Stimmen bei 2 Enthaltungen eine Resolution angenommen, welche den Verwaltungsrat ersucht, die Möglichkeit der Einsetzung einer besondern Kommission für die Arbeitsbedingungen der Fischer zu prüfen, die sich namentlich mit folgenden Fragen befassen würde: Sicherheit, Fähigkeitsausweis, bezahlter Urlaub, Versicherung (Unfälle, Arbeitslosigkeit, Krankheit), Unterkunft an Bord, ärztliche Betreuung und Berufsausbildung.

Die Einrichtung arbeitsärztlicher Dienste in Betrieben

Der Vorentwurf einer Empfehlung wurde mit 185 gegen 0 Stimmen bei einer Enthaltung angenommen.

Er bestimmt, daß der arbeitsärztliche Dienst im Rahmen eines einzigen Betriebes oder als gemeinsamer Dienst mehrerer Betriebe organisiert und entweder von diesen selbst eingerichtet oder einer außerbetrieblichen Stelle angegliedert werden soll. Falls arbeitsärztliche Dienste nicht gleichzeitig für alle Betriebe eingerichtet werden können, sollten zuerst diejenigen berücksichtigt werden, in

welchen die Gesundheit der Arbeitnehmer besonders Gefahren ausgesetzt ist.

Die Rolle des arbeitsärztlichen Dienstes sollte im wesentlichen vorbeugender Natur sein und nicht die ärztliche Kontrolle von Arbeitsversäumnissen umfassen.

Der Vorentwurf umschreibt die Aufgaben eines arbeitsärztlichen Dienstes, die vor allem folgender Natur sind: Ueberwachung aller im Betrieb wirksamen Faktoren, welche die Gesundheit der Arbeitnehmer beeinträchtigen können; Einstellungsuntersuchungen, regelmäßige Wiederholungs- und Sonderuntersuchungen; Arbeitsplatzstudien nach physiologischen und psychologischen Gesichtspunkten; Ueberwachung der Anpassung der Arbeitnehmer an ihre Arbeit; Erste Hilfe und Notbehandlungen sowie Ausbildung und fortgesetzte Schulung der Ersthelfer; Mitwirkung bei der Unfallverhütung und der Erziehung der Arbeitnehmer.

Der arbeitsärztliche Dienst sollte der Betriebsleitung und den Arbeitnehmern als Berater auf verschiedenen Gebieten zur Verfügung stehen.

Der Vorentwurf umschreibt die Vorkehrungen, die eine wirksame Erfüllung der Aufgaben des arbeitsärztlichen Dienstes gewährleisten sollen und betont vor allem, daß er freien Zutritt zu allen Arbeitsstätten haben sollte.

Er stellt ferner fest, daß der mit der Leitung des Dienstes betraute Arzt in technischer und moralischer Hinsicht den Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegenüber eine vollkommen unabhängige Stellung einnehmen und nach Möglichkeit eine Spezialausbildung auf dem Gebiete der Arbeitsmedizin besitzen soll.

Die Leistungen des arbeitsärztlichen Dienstes sollten für die Arbeitnehmer vollkommen unentgeltlich sein.

In der Erwägung, daß die gegenwärtige Entwicklung von Verfahren und Methoden der Produktion sowie die Vielfalt der verwendeten Werkstoffe täglich neue Probleme für den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer mit sich bringen, ersucht die Konferenz in einer Resolution, die mit 175 gegen 3 Stimmen bei 12 Enthaltungen angenommen wurde, den Verwaltungsrat des IAA, die Behandlung der Fragen der Einrichtung arbeitsärztlicher Dienste durch das IAA tunlichst zu fördern und zu prüfen, ob dieses Traktandum für eine der nächsten Tagungen der Konferenz vorzumerken sei.

Die Arbeitszeit

Nach einer allgemeinen Aussprache beschloß die Konferenz mit 100 gegen 77 Stimmen bei 17 Enthaltungen, den Verwaltungsrat des IAA zu ersuchen, daß die Frage der Arbeitszeit im Hinblick auf die Annahme einer internationalen Vereinbarung an einer der nächsten Tagungen der Konferenz, spätestens im Jahre 1960, behandelt wird.

Resolutionen

Die Konferenz hat eine Reihe von Resolutionen über Fragen angenommen, die auf der Traktandenliste der Tagung nicht aufgeführt waren.

Erhaltung der Beschäftigung und Kampf gegen die Arbeitslosigkeit

In einer ersten Resolution werden die Mitgliedstaaten der IAO ersucht, Maßnahmen zur Aufrechterhaltung und Verbesserung der Beschäftigungslage zu fördern, wobei vor allem auf die Nutzbarmachung von Rohstoffen und Energiequellen, die Förderung von Investitionen im Wohnungsbau und auf andern wichtigen Gebieten, gemeinsame Anstrengungen zur Befreiung des Handels von den bestehenden Hindernissen sowie die Durchführung eines Programms der Arbeitslosenversicherung und -fürsorge hingewiesen wurde. Die Konferenz wünscht, daß vom IAA Untersuchungen über die zur Verbesserung und Erhaltung der Beschäftigungslage geeigneten Mittel durchgeführt werden.

Fragen der Arbeitskraft im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung

Eine zweite Resolution ersucht die IAO, die Mitgliedstaaten zu unterstützen bei der Abklärung der fachlichen Voraussetzungen für die Ausführung wirtschaftlicher Entwicklungsprogramme sowie der Bedürfnisse und Dringlichkeiten auf diesem Gebiete und bei der Planung von Maßnahmen zur Deckung des Bedarfes an Arbeitskräften zur Verwirklichung ihrer Programme.

Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit in der Landwirtschaft

In der dritten Resolution nimmt die Konferenz mit Genugtuung Kenntnis vom Beschuß des Verwaltungsrates des IAA, zu prüfen, ob die Frage der Mitwirkung der IAO zur Hebung des Einkommens und der Lebensbedingungen der ländlichen Gemeinschaften, mit Einschluß der Arbeitslosigkeit und der Unterbeschäftigung in der Landwirtschaft sowie der Wünschbarkeit der Agrarreform, an der Tagung des Jahres 1960 behandelt werden soll.

Rationale Methoden der Betriebsleitung

Eine vierte Resolution ersucht mit Nachdruck die Regierungen der Staaten, die sich auf dem Wege der Industrialisierung befinden und damit in besonderem Maße auf rationale Methoden der Betriebsleitung angewiesen sind, alle Anstrengungen zu unternehmen, um die Vertrautheit mit den Grundsätzen und der Praxis einer vom wirtschaftlichen und sozialen Standpunkt gesunden Betriebsführung zu fördern. Die Konferenz gibt der Erwartung Ausdruck, das IAA werde diesen Fragen besondere Aufmerksamkeit schenken.

Förderung des internationalen Handels

Auf Vorschlag der Arbeitnehmerdelegierten Griechenlands, Kanadas und der Schweiz ersucht die fünfte Resolution die Regierungen mit Nachdruck, ihre Anstrengungen zur Beseitigung der gegenwärtigen Schranken des internationalen Handels auf allseitig befriedigende Weise fortzusetzen und dabei alles zu unternehmen, um der Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken, die in gewissen Fällen eintreten könnte.

Die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Die sechste Resolution beantragt der IAO, ihre Untersuchungen und Veröffentlichungen über Fragen der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auszubauen, als Zentrum für den Erfahrungsaustausch zu wirken, die technische Hilfe und die Ausbildungsprogramme auf diesem Gebiete zu erweitern sowie die Schaffung von Forschungsinstituten und Ausbildungszentren und systematische Untersuchungen anzuregen.

Die Menschenrechte

Die siebente Resolution erklärt feierlich, daß sich die IAO verpflichtet, im Bewußtsein der Würde und des Wertes der menschlichen Persönlichkeit ihre Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen zur allgemeinen und wirksamen Wahrung der Menschenrechte und der grundlegenden Freiheiten fortzusetzen.

Veröffentlichung des Arbeitsrechts

Die achte Resolution ersucht die Mitgliedstaaten der IAO, alle Gesetze, Beschlüsse und Verordnungen, welche die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer berühren, unverzüglich zu veröffentlichen und alle Maßnahmen zu treffen, damit diese Normen sämtlichen Betroffenen zur Kenntnis gelangen. Die Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden ersucht, ihren Mitgliedern die Tragweite der Rechtssätze nahezubringen.

Aktionen zugunsten der Arbeitshygiene und der Arbeitssicherheit

Die neunte Resolution ersucht den Verwaltungsrat der IAO, Mittel und Wege zur Hebung des allgemeinen Interesses an der Verhütung von Betriebsunfällen sowie am Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer zu prüfen. Zu diesem Zwecke wird auch vorgeschlagen, einen Welttag für die Unfallverhütung und nationale Tagungen für die Arbeitssicherheit zu veranstalten.

Die Eingliederung der Eingeborenenvölker

Die zehnte Resolution empfiehlt endlich den Mitgliedstaaten der IAO, welche Pläne für die Eingliederung der Eingeborenenvölker in das wirtschaftliche, soziale und kulturelle Leben aufgestellt haben, die Frage der Zweckmäßigkeit vermehrter Hilfe seitens des IAA zu prüfen.

Die Konferenz beschloß ferner, dem Verwaltungsrat der IAO zwei Entwürfe zu Resolutionen zur Prüfung zu unterbreiten, von denen der eine die sozialen Auswirkungen der wirtschaftlichen Entwicklung und der andere die Abhaltung einer afrikanischen Regionalkonferenz der IAO betrifft, welche die Konferenz grundsätzlich befürwortet und für einen möglichst baldigen Zeitpunkt vorschlägt.

Die Nichtanerkennung der ungarischen Delegation

Gestützt auf die Berichte der Vollmachtenprüfungskommission hat die Konferenz den Anträgen auf Nichtanerkennung der ungarischen Vertreter der Regierung, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie ihrer technischen Berater zugestimmt. Die Anerkennung der ungarischen Regierungsdelegierten wurde mit 142 gegen 28 Stimmen bei 29 Enthaltungen, diejenige des Arbeitgeberdelegierten mit 146 gegen 47 Stimmen bei 23 Enthaltungen und diejenige des Arbeitnehmerdelegierten mit 146 gegen 48 Stimmen bei 23 Enthaltungen verweigert.

Bei allen drei Abstimmungen wurde die erforderliche Zweidrittelmehrheit erreicht.

Dagegen sah sich die Vollmachtenprüfungskommission nicht in der Lage, den Einwendungen gegen die Anerkennung der Arbeitnehmerdelegation der Südafrikanischen Union, Italiens, Frankreichs, Chiles und Spaniens Folge zu geben, da diese Einwendungen mit Tatsachen und Anschuldigungen begründet wurden, über welche sich die Konferenz bereits an früheren Tagungen ausgesprochen hatte.

Die Frage der Arbeitgeber der osteuropäischen Staaten

Die Konferenz hatte sich erneut über die Frage der Mitwirkung der Arbeitgeberdelegierten der osteuropäischen Staaten in den technischen Kommissionen zu entscheiden; die Mehrheit der Arbeitergruppe der Konferenz hatte diese Mitwirkung abgelehnt.

Die Arbeitgeberdelegierten der osteuropäischen Staaten — Albanien, Bielorussland, Bulgarien, Jugoslawien, Rumänien, Tschechoslowakei, Ungarn und Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken — hatten der Konferenz beantragt, als Titularmitglieder der technischen Kommissionen zugelassen zu werden. Dieser Antrag wurde mit 115 gegen 53 Stimmen bei 51 Enthaltungen verworfen.

Ein weiterer Vorschlag der Regierungsdelegierten von Frankreich, Italien, Pakistan und des Vereinigten Königreichs auf Zulassung der osteuropäischen Arbeitgeberdelegierten als stellvertretende Mitglieder der technischen Kommissionen wurde mit 97 gegen 63 Stimmen bei 53 Enthaltungen ebenfalls abgelehnt, wobei die Arbeitgeberdelegierten und die Delegierten der kommunistischen Staaten zur großen Überraschung der Versammlung gegen den Vorschlag stimmten.

Am Rande der Konferenz

Am Rande der Konferenz verfolgten die Teilnehmer eine Demonstration über die Eingliederung Gebrechlicher sowie einen Gedankenaustausch über die Arbeiterräte und die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Jugoslawien.

Die Demonstration wurde geleitet von Dr. Howard Rusk, Direktor des Instituts für physikalische Medizin und Eingliederung an der Universität Bellevue in Neuyork, dem sich zwei seiner früheren Patienten zur Verfügung gestellt hatten. Die Veranstaltung stand unter dem Vorsitz von Herrn Aleksandr Petrovitch Volkov, Präsident des Staatskomitees für Arbeits- und Lohnfragen der Union Sozialistischer Sowjetrepubliken, welcher an der Konferenz teilnahm.

In Gegenwart von Herrn Moma Markovic, Arbeitssekretär des jugoslawischen Exekutivrates, hielten drei Mitglieder der jugoslawischen Delegation Referate über die Arbeiterräte und die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Jugoslawien, denen eine Diskussion folgte. Die Aussprache wurde geleitet von Herrn George Lodge, Sonderberater von Herrn James P. Mitchell, Arbeitsminister der Vereinigten Staaten, der sich bei diesem Anlaß nicht in Genf aufhalten konnte.

Int. Arbeitsamt

Die Friedenspflicht im neuen Gesamtarbeitsvertragsrecht

I.

Das Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, das am 1. Januar 1957 in Kraft getreten ist, ersetzt in seinen Schlußbestimmungen die Art. 322 und 323 des Obligationenrechts durch eine ausführliche Regelung des Gesamtarbeitsvertrages. In diese Neuregelung ist auch die *Friedenspflicht* einbezogen worden¹. Art. 323^{bis} Abs. 2 verpflich-

¹ Siehe auch «Inhalt, Wirkungen, Anwendung und Durchsetzung des SAV», von Dr. Arnold Gysin; «Gewerkschaftliche Rundschau», Heft 5, Mai 1958.