

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 71 (1979)
Heft: 9

Artikel: Die Internationale Arbeitskonferenz 1979
Autor: Clivaz, Jean
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354956>

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>

Monatsschrift
des Schweizerischen
Gewerkschaftsbundes

Heft 9
September 1979
71. Jahrgang

Zweimonatliche Beilage: «Bildungsarbeit»



Die Internationale Arbeitskonferenz 1979

Jean Clivaz¹

Die 65. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz hat vom 6. bis 27. Juni 1979 in Genf stattgefunden. 1700 Delegierte und technische Berater – Regierungs-, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter – aus 132 von den insgesamt 139 IAO-Mitgliedstaaten nahmen daran teil. 80 Regierungen delegierten ihren Arbeitsminister oder Minister für soziale Angelegenheiten oder einen Botschafter «en titre». Als Arbeitgeber- und Arbeitnehmerdelegierte amtierten in der Hauptsache die Präsidenten oder Generalsekretäre der repräsentativsten zentralen Wirtschaftsverbände. Die Schweiz wird seit vielen Jahren nicht mehr durch einen Bundesrat vertreten.

60. Geburtstag

Die imposante Tagung begann, unter dem Vorsitz von Ravindra Varma, Arbeitsminister Indiens, mit einer kurzen Feier zum 60. Bestehen der IAO. Hector Charry Samper, Verwaltungsratspräsident, bolivischer Botschafter, Francis Blanchard, IAA-Generaldirektor, Gullmar Bergenström (Schweden), Präsident der Arbeitgebergruppe, und Joseph Morris (Kanada), Präsident der Arbeitnehmergruppe, benutzten die Gelegenheit, in ihren Ansprachen die Bedeutung der IAO hervorzuheben, die ihr in bezug auf die Verbesserung der Existenzbedingungen der Arbeitnehmer der ganzen Welt zukommt.

Die Ideale der Gewerkschaftsbewegung – Solidarität und Brüder-

¹ Übersetzung aus dem Französischen.

lichkeit – seien wegleitend gewesen bei der Schaffung der IAO im Jahre 1919, erklärte Morris. Die von der IAO aufgestellten Normen hätten zu beträchtlichen sozialen Erfolgen geführt, selbst in an und für sich schon fortschrittlichen Ländern. Doch gebe es immer noch grosse Lücken: Millionen von Menschen seien arbeitslos; nach wie vor seien Gewerkschafter das Opfer härtester Unterdrückung. Dies obwohl die Zahl der durch die Mitgliedstaaten ratifizierten internationalen Übereinkommen ständig zunehme. Kollege Morris rief deshalb erneut zum Kampfe gegen die Armut und zur Fortsetzung der Bemühungen um den sozialen Fortschritt und die Sicherung der Beschäftigung in der ganzen Welt auf.

Wie der 50. Geburtstag der IAO an der Konferenz von 1969, die unser unvergesslicher Jean Möri, Sekretär des SGB, präsierte – erster und bisher einziger Arbeitnehmervertreter, dem diese Ehre zukam – wurde auch der 60. in aller Schlichtheit gefeiert. Die bei dieser Gelegenheit abgegebenen Erklärungen der Wortführer der drei Gruppen zeigten, dass die Schwierigkeiten, mit denen die IAO in den letzten Jahren zu kämpfen hatte, dem in dieser internationalen Organisation herrschenden Geist des Tripartismus und der Solidarität nichts anhaben konnte.

Auch die Verhandlungen der Konferenz bestätigten den Willen einer überwältigenden Mehrheit der Delegierten, die IAO – unersetzliche Einrichtung, um das Los der Arbeitnehmer in allen Teilen der Welt zu verbessern – immer besser für ihre Aufgabe zu rüsten. Das neue Jahrzehnt beginnt somit unter günstigen Vorzeichen. Um so mehr, als die Tagung 1979 ausserordentlich positiv verlief.

Arbeits- und Ruhezeit im Strassentransport

Einer der wichtigsten Entscheide der diesjährigen Konferenz ist die Annahme des Übereinkommens und der Empfehlung zur Regelung der Arbeits- und Ruhezeiten der im Strassentransport beschäftigten Arbeitnehmer.

Weltweit arbeiten in diesem Sektor ungefähr 55 Millionen Menschen, davon 15 Millionen in Europa. Ihre Arbeitsbedingungen beeinflussen nicht nur ihr Privatleben und ihre familiären Verhältnisse, sondern auch ihre eigene Sicherheit auf der Strasse und diejenige der übrigen Strassenbenützer. Wie den Statistiken der Weltgesundheitsorganisation zu entnehmen ist, fordert der Strassenverkehr gegenwärtig pro Jahr an die 300 000 Todesopfer; die Zahl der Verletzten beläuft sich auf ungefähr 10 Millionen.

Das Übereinkommen

Es gilt für die unselbständig erwerbstätigen Fahrer und – mit Ausnahme der Umschreibung der Arbeitszeit und der ununterbroche-

nen Höchstarbeitszeit – auch für die Fahrzeugbesitzer und die nicht entlöhnten Familienmitglieder. Einige Beförderungskategorien können vom Anwendungsbereich des Übereinkommens ausgeschlossen werden, nämlich Beförderungen im Stadtverkehr, in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, von Kranken oder bei Rettungseinsätzen, für die Landesverteidigung und die Polizei, mit Taxis und verschiedene andere Beförderungsarten von besonderem Charakter. Die Gesamtlenkzeit ist auf neun Stunden im Tag oder 48 Stunden in der Woche beschränkt. Nach vier Stunden ununterbrochener Lenkzeit muss eine Pause eingeschaltet werden. Diese Dauer kann unter gewissen Voraussetzungen auf fünf Stunden ausgedehnt werden. Jeder Fahrer, heisst es weiter in der Konvention, hat Anrecht auf eine Pause nach fünf aufeinanderfolgenden Arbeitsstunden. Es handelt sich hier um die Zeit, die aufgewendet wird für das Lenken und andere Arbeiten während der Betriebszeit des Fahrzeugs. Die tägliche Ruhezeit muss innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden mindestens 10 Stunden betragen. Sie kann als Durchschnitt berechnet werden, darf aber nie unter 8 Stunden sinken, und in einer Woche nicht öfter als zweimal nur 8 Stunden betragen.

Bei Unfällen, in Fällen höherer Gewalt und in dringenden Notfällen sind Abweichungen möglich. Wenn die innerstaatlichen oder lokalen Gegebenheiten nicht eine vollständige Anwendung der einen oder mehrerer dieser Normen gestatten, können bei der Ratifizierung Abweichungen vorgesehen werden.

Die Empfehlung

Sie ist nicht allein auf die Fahrer anwendbar, sondern auch auf die Mitglieder der Begleitmannschaft (Beifahrer, Gehilfen, Schaffner). Sie geht mehr ins Detail als das Übereinkommen und enthält Weisungen zu weiteren Bereichen, wie zum Beispiel die Normalarbeitszeit, die tägliche Schichtzeit, die wöchentliche Ruhezeit und Überzeit bei aussergewöhnlichem Arbeitsanfall.

Die normale wöchentliche Arbeitszeit soll 40 Stunden nicht überschreiten. Die Empfehlung gestattet aber, dass die 40-Stunden-Woche etappenweise eingeführt werden kann. Die tägliche Arbeitszeit ist auf durchschnittlich 8 Stunden festgesetzt (höchstens 10 Stunden, wenn die Arbeitstage unterschiedlich lang sind).

Gemäss der Empfehlung sollte die wöchentliche Ruhezeit mindestens 24 Stunden betragen, die der täglichen Ruhezeit unmittelbar vorausgehen oder folgen müssen. Die Überzeit ist nach den landesüblichen Normen zu entschädigen.

Auch in bezug auf andere in der Konvention festgesetzte Ziele enthält die Empfehlung weitergehende Forderungen: So setzt sie die tägliche Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden auf mindestens 11 Stunden fest.

Beide Texte enthalten Weisungen über die Kontrolle der Lenkzeiten, der Arbeits- und Ruhezeit, die diesbezüglich Behörden und Arbeitgebern überbundenen Pflichten und über die obligatorischen Inspektionen und allfällige Sanktionen.

In der Kommission, die diese beiden Texte auszuarbeiten hatte, ging es hart auf hart. Die Forderungen der Arbeitnehmer prallten auf den Widerstand der Arbeitgeber. Was allerdings nicht verhinderte, dass die Vollversammlung sowohl das Übereinkommen wie die Empfehlung mit grossem Mehr verabschiedete. Der Arbeitgebervertreter der Schweiz lehnte beide Texte ab, während unsere beiden Regierungsvertreter für das Übereinkommen und gegen die Empfehlung stimmten. Grund für ihre Ablehnung der Empfehlung war die Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden. Unsere Regierung bleibt bezüglich Arbeitszeit bei ihrer vorsichtigen Haltung – gelinde gesagt.

Schutz der Hafenarbeiter

Die Konferenz verabschiedete des weiteren ein Übereinkommen und eine Empfehlung betreffend Arbeitssicherheit und -hygiene bei der Hafenarbeit.

Das Übereinkommen

Es sieht ein ganzes Paket technischer Massnahmen, aber auch Verwaltungsverfügungen vor. Es umschreibt die zum Schutz der mit Hafenarbeiten beschäftigten Arbeitnehmer vor Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu verfolgenden Ziele und enthält Bestimmungen bezüglich der technischen Einrichtungen an den Kais, Kaiflächen, Verkehrswege, elektrische Anlagen, Brandbekämpfungsmittel, Erste Hilfe bei Unfällen usw., an Bord (Laderaum, Lukendeckel usw.) und bezüglich der Hebevorrichtungen und beweglichen Geräte, die beim Ein- und Ausladen auf Schiffen verwendet werden. Weitere Vorschriften betreffen Bauart und Verwendung der Apparate und beweglichen Geräte sowie die bei Vorrichtungen in den Laderäumen und auf den Zwischendecks zu treffenden Vorsichtsmassnahmen. Zahlreiche Bestimmungen beziehen sich auf den Umgang mit giftigen und gefährlichen Ladungen, auf Arbeiten in den verschiedenen Schiffsräumen oder auf die Verhütung von Schäden durch übermässigen Lärm. Auch der Gebrauch persönlicher Schutzausrüstungen ist vorgesehen.

Unter den administrativen Anordnungen ist hervorzuheben, dass das Übereinkommen unter anderem mindestens alle fünf Jahre eine Neuerprobung der Hebevorrichtungen eines Schiffes verlangt und eine Inspektion der Hebevorrichtungen und beweglichen Geräte

mindestens alle 12 Monate. Ferner müssen alle beweglichen Geräte vor jeder Verwendung kontrolliert werden.

Schliesslich legt die Konvention den zuständigen nationalen Behörden nahe, *im Hinblick auf die Durchführung der verschiedenen Vorschriften die interessierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zu konsultieren*. Ferner verlangt sie die Einsetzung von Sicherheits- und Gesundheitsausschüssen in den Häfen. Diesen müssen Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer angehören. Laut Übereinkommen *darf kein Arbeitnehmer mit Hafenarbeit beschäftigt werden, wenn er nicht zuvor über die möglichen Gefahren seiner Arbeit und die zu treffenden Hauptvorsichtsmassnahmen belehrt worden ist*.

Dem neuen Übereinkommen – es handelt sich um eine Neufassung des Übereinkommens Nr. 32 über den Unfallschutz der Hafenarbeiter von 1932 – kommt um so grössere Bedeutung zu, als Hafenarbeit zu den Beschäftigungen mit den häufigsten und schwersten Arbeitsunfällen gehört.

Die Empfehlung

Sie ergänzt das Übereinkommen durch eine Reihe technischer Einzelheiten. Die Konferenz verabschiedete zudem eine Resolution, worin das IAA eingeladen wird, den Ländern, die Zentren für die Schulung der Docker im Hinblick auf Unfallverhütung und Gesundheitsvorsorge einrichten wollen, vermehrt seine Unterstützung anzubieten.

Das Übereinkommen und die Empfehlung sind auch für die zahlreichen in den Flusshäfen, vor allem in Basel, beschäftigten schweizerischen Arbeitnehmer von wesentlicher Bedeutung.

Ältere Arbeitnehmer

Zu diesem Problemkreis wurde ein Empfehlungsentwurf verabschiedet, der der Konferenz vom nächsten Jahr zur definitiven Stellungnahme unterbreitet werden soll. Es geht darum, das Los der älteren Arbeitnehmer – weltweit gegenwärtig fast eine halbe Milliarde Menschen – zu verbessern.

Die Empfehlung soll für alle Arbeitnehmer gelten, die aus Altersgründen in Beschäftigung und Beruf auf Schwierigkeiten stossen. Die Beschäftigungsprobleme der älteren Arbeitnehmer müssen im Rahmen einer globalen und ausgewogenen Strategie der Vollbeschäftigung mitberücksichtigt werden. Auf Betriebsebene wird eine Sozialpolitik empfohlen, die sämtliche Bevölkerungsgruppen berücksichtigt, womit verhindert werden soll, dass die Beschäftigungsprobleme der einen Gruppe zum Nachteil einer anderen gelöst werden.

Gemäss Empfehlungsentwurf werden die Regierungen eingeladen, in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen Massnahmen zu ergreifen, um jegliche Diskriminierung älterer Arbeitnehmer auszuschalten. Sie sollen die volle Chancen- und Behandlungsgleichheit haben bezüglich Wahl der Beschäftigung, Beschäftigungssicherheit, Entlohnung, sozialer Sicherheit und Arbeitsbedingungen. Es werden innerstaatliche Massnahmen empfohlen, die es den älteren Arbeitnehmern ermöglichen, zu befriedigenden Bedingungen eine Erwerbsarbeit auszuüben. Wenn die älteren Arbeitnehmer Anpassungsschwierigkeiten haben, die auf das Alter zurückzuführen sind, sollten die Bedingungen, die zu einer Beschleunigung des Alterungsprozesses führen, ausgeschaltet werden. Arbeitsweise und Arbeitszeit sind so zu gestalten, dass Arbeitszwänge und ein übermässiges Tempo vermieden werden. Der Arbeitsplatz ist den Möglichkeiten des Arbeitnehmers anzupassen. Der Empfehlungsentwurf schlägt des weiteren Massnahmen vor, die den Frauen, die wegen Familienpflichten während längerer Zeit nicht erwerbstätig waren, den Wiedereintritt ins Berufsleben erleichtern.

Der Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand sollte etappenweise vor sich gehen können; der Arbeitnehmer soll den Zeitpunkt seines Rücktritts frei wählen können. Gesetzesbestimmungen und andere Regelungen, die ein bestimmtes Rücktrittsalter vorschreiben, sollten im Lichte dieser Grundsätze neu überdacht werden; ferner sind Programme zur Vorbereitung auf die Pensionierung auszuarbeiten.

Die Empfehlung kann, wenn sie angenommen wird, durch die Gesetzgebung, mittels Gesamtarbeitsverträgen oder auf anderem der innerstaatlichen Praxis entsprechendem Wege durchgeführt werden. Dabei ist auf die wirtschaftliche Lage Rücksicht zu nehmen, nötigenfalls durch ein stufenweises Vorgehen.

Die Arbeitnehmergruppe hatte vorgeschlagen, für die Probleme der älteren Arbeitnehmer ebenfalls die Form des Übereinkommens zu wählen. Leider ohne Erfolg. Sie wird aber bei der zweiten Lesung im nächsten Jahr den Vorschlag nochmals machen. Ein Übereinkommen hat zwingenderen Charakter als eine Empfehlung und ist in Anbetracht der zunehmenden Bedeutung der Frage sicher gerechtfertigt.

Beschäftigung und Grundbedürfnisse

Im Ausschuss, der sich mit diesem Traktandum befasste, kam es zu sehr lebhaften Diskussionen. Sicher verständlich, wenn man an die unterschiedlichen Verhältnisse in den verschiedenen Teilen der Welt denkt. Als Diskussionsgrundlage dienten die an der Weltbe-

schäftigungskonferenz von 1976 angenommene Grundsatzerklärung und das Aktionsprogramm.

Die Konferenz stellte fest, dass in gewissen Teilen der Welt die Armut ein unzulässiges Ausmass angenommen hat und die Beschäftigungslage sich in vielen Ländern verschlechtert hat. Die Schaffung einer neuen internationalen Wirtschaftsordnung gehe allzu schleppend vor sich; dieser Faktor sei in hohem Masse dafür verantwortlich, dass die Grundbedürfnisse grosser Bevölkerungsteile nicht befriedigt werden können.

Einmal mehr betonte die Konferenz die Dringlichkeit eines Aktionsprogramms. Voraussetzung für die Entwicklung in gewissen Gebieten der Welt seien: die Vollbeschäftigung, ein beschleunigtes und ausgewogenes Wirtschaftswachstum, die Befriedigung der Grundbedürfnisse und eine gerechtere Einkommensverteilung.

Den Mitgliedstaaten wird nahegelegt, die *Befriedigung der Grundbedürfnisse ihrer Bevölkerung zum Hauptziel ihrer Wirtschafts- und Sozialpolitik zu machen*. Bei den für diese Entwicklung notwendigen Entscheiden sollen die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer angehört werden. Die IAO-Mitgliedstaaten sollten sich vergewissern, dass die Massnahmen und Politiken, die sie anwenden, dazu beitragen, die Resolutionen der UNO betreffend Entwicklung und internationale wirtschaftliche Zusammenarbeit in die Tat umzusetzen.

Was die *Wanderarbeitnehmer* anbetrifft, beauftragte die Konferenz die IAO, eine vergleichende Studie über die gesetzlichen oder reglementarischen Anordnungen und Praktiken jener Länder auszuarbeiten, die ausländische Arbeitnehmer beschäftigen.

Eine Resolution erinnert an die von der IAO vorgesehene Entwicklungsstrategie; diese soll im Anschluss an die Konferenz der UNO-Generalversammlung zur Kenntnis gebracht werden als prioritärer Bestandteil der nächsten Phase einer internationalen Entwicklungsstrategie.

Anwendung der internationalen Normen

Nahezu 50 Länder aus allen Teilen der Welt haben der «Kommission für die Anwendung der Übereinkommen und Empfehlungen» auf ihre Befragung bezüglich der verfassungsmässigen Verpflichtungen die verlangten Informationen geliefert. Eine ansehnliche Zahl von Regierungen gaben bekannt, dass in ihrem Land Massnahmen ergriffen werden sollen oder schon durchgeführt worden sind, die eine striktere Anwendung der ratifizierten Übereinkommen gewährleisten. Die Konferenz erhielt aber auch Kenntnis von einer «besonderen» Liste, die 21 Fälle in 12 Ländern aufführt, in denen die Regierungen grosse Mühe haben, ihrer Verpflichtung, dem IAO Bericht zu erstatten, nachzukommen. Ebenso bereitet es ihnen Schwie-

rigkeiten, den gesetzgebenden Instanzen die neuen internationalen Normen zu unterbreiten und auf die Bemerkungen und direkten Anfragen der Expertenkommission der IAO einzutreten. Weitere Fälle, 7 Staaten betreffend, erregten besondere Aufmerksamkeit. Die dreigliedrige Kommission stellte fest, dass sich bezüglich einiger unter ihnen schwerwiegende Probleme stellen. Wenn im nächsten Jahr keine nennenswerten Fortschritte festgestellt werden können, werde man diese Länder in der Sonderliste aufführen müssen, das heisst unter denjenigen Ländern, in denen die Durchführung bestimmter Übereinkommen nicht vollumfänglich gewährleistet ist.

Leider ist zu sagen, dass gewisse Länder die Kontrollmöglichkeiten der IAO einschränken möchten. Nun ist es aber offensichtlich, dass die Tätigkeit der Expertenkommission wie auch diejenige der dreigliedrigen Kommission der Konferenz betreffend Anwendung der Normen für die Einhaltung der Konventionen durch die Mitgliedstaaten von entscheidender Bedeutung ist. Wenn die Kompetenzen dieser Organe in irgendeiner Weise beschnitten werden, leiden damit Ansehen und Autorität der IAO selber. Die Arbeitnehmer wenden sich deshalb gegen jegliche wesentliche Änderung der Überwachungstätigkeit, was aber nicht bedeutet, dass sie Vorschlägen zur Verbesserung der Kontrollmethoden und bei der Erstellung der Sonderlisten nicht zustimmen würden. Aus diesem Grunde ist es sehr zu begrüßen, dass die Konferenz die Notwendigkeit, die Verfahren zur Kontrolle über die Durchführung der internationalen Normen beizubehalten, ausdrücklich bestätigt hat.

Gestützt auf eine von der Expertenkommission ausgearbeitete Gesamtstudie hat die Kommission der Konferenz weitere Probleme behandelt, die sich in verschiedenen Mitgliedstaaten bezüglich Durchführung von zwei der wichtigsten, die Menschenrechte betreffenden Übereinkommen stellen, nämlich die Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit.

Die Konferenz nahm mit Befriedigung davon Kenntnis, dass von seiten der Regierungen weiterhin Anstrengungen gemacht werden, um mit der Ratifizierung der Übereinkommen übernommenen Verpflichtungen einzulösen. So konnten im letzten Jahr 56 Fälle, die 40 Länder und Territorien betreffen, registriert werden, wo als Folge von Berichten der Expertenkommission eine Anpassung in Gesetzgebung und Praxis erfolgt ist.

Resolutionen und weitere Konferenzthemen

Zum ersten Mal seit vielen Jahren wurden durch die Konferenz sechs Resolutionen behandelt und deren fünf angenommen. Zwei von ihnen betreffen von der Gesellschaft benachteiligte Gruppen: erwerbstätige Kinder und die Behinderten.

Schutz des Kindes

Die von einer Gruppe von Arbeitnehmerdelegierten – darunter der Vertreter der Schweiz und ein Regierungsvertreter Indiens – eingebrachte Resolution betreffend das Internationale Jahr des Kindes und die allmähliche Abschaffung der Kinderarbeit bringt die Beunruhigung darüber zum Ausdruck, dass Kinderarbeit immer noch in zahlreichen Ländern der Welt vorkommt, dass diese Kinder ausgebeutet werden und oft unter Bedingungen arbeiten, die ihrer Gesundheit und ihrem Wohlergehen abträglich sind. Sie ruft die Mitgliedstaaten auf, ihre Bemühungen um die Abschaffung der Kinderarbeit und um den Schutz der Kinder fortzusetzen. In der Übergangsphase bis zur endgültigen Ausmerzung der Kinderarbeit sollte eine Reglementierung und Humanisierung der Kinderarbeit erfolgen. Die Resolution lädt schlussendlich die IAO ein, ihre Aktivität auf diesem Gebiet zu intensivieren.

Schutz der Behinderten

Die Resolution betreffend die Behinderten unterstreicht die Notwendigkeit ihrer vollen Eingliederung ins Erwerbsleben. Sie erinnert an eine frühere Resolution, die jeder Person das Recht auf berufliche Ausbildung und Wiedereingliederung zuerkennt. Jeder Behinderte soll, wenn er es wünscht, eine geeignete Arbeit ausüben können. Die Resolution lädt die IAO ein, das Ihre zum Internationalen Jahr der Behinderten (1981) beizusteuern. Dies um so mehr, als die berufliche und gesellschaftliche Wiedereingliederung der physisch und psychisch Geschädigten, deren Zahl ständig zunimmt, im Interesse aller Länder liegt. Dank technologischer Neuerungen lassen sich die physischen Voraussetzungen der Behinderten verbessern; damit werden ihnen neue Beschäftigungsmöglichkeiten erschlossen.

Die drei übrigen Resolutionen, die von der Konferenz gutgeheissen wurden, beziehen sich auf den Gebrauch der arabischen Sprache in der IAO, das IAO-Programm zur Verbesserung der Berufsbeziehungen und auf die Programme zur technischen Zusammenarbeit.

Intervention zur Befreiung gefangener tunesischer Gewerkschafter

Der sechste Resolutionsentwurf bezog sich auf die Verletzung der Gewerkschaftsfreiheit in Tunesien, als Folge der blutigen Unruhen vom 26. Januar 1978. Mit dieser Resolution sollte ein Druck auf die Regierung ausgeübt werden, um die Freilassung gefangener Gewerkschafter – vorab des ehemaligen Generalsekretärs des tunesischen Gewerkschaftsbundes (UGTT), Habib Achour – zu erwirken. Leider scheiterte das Unternehmen an der Opposition der

Arbeitgeber- und Regierungsvertreter, inklusive derjenigen aus den Oststaaten. Trotz starker Abänderung des ursprünglichen Resolutionsentwurfes stimmten ihm, bis auf eine oder zwei Ausnahmen, einzig die Arbeitnehmer zu. Die neuen Vertreter der UGTT stimmten ihr ebenfalls nicht zu; sie bezeichneten sie als inopportun, bekundeten aber den Willen, alles in ihrer Macht Liegende zu tun, um die Freilassung der inhaftierten Kollegen zu erreichen.

Das Scheitern dieses Unternehmens wird die freien Gewerkschaften, vor allem den IBFG und die ihm angeschlossenen Landeszentralen, nicht daran hindern, ihren Kampf um die Befreiung der wegen ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit zu langen Freiheitsstrafen verurteilten Gewerkschafter fortzusetzen. (Inzwischen sind Habib Achour und seine Kollegen durch Präsident Bourgiba begnadigt worden!)

Das war nicht die einzige Schlacht, die die Arbeitnehmervertreter für die Gewerkschaftsfreiheit zu bestehen hatten. So protestierten sie einmal mehr offiziell gegen die Bezeichnung der Arbeitnehmerdelegation von Chile und wurden dabei wiederum von einem grossen Teil der Regierungen und Arbeitgeber im Stich gelassen, so dass ihre Klage bei der Behandlung des Berichts der Mandatsprüfungskommission abgewiesen wurde. Als Schweizer nehmen wir mit Befriedigung zur Kenntnis, dass die Vertreter unserer beiden andern Delegationen (Regierung und Arbeitgeber) ebenfalls für grundsätzliche Gutheissung der Klage stimmten.

Apartheid

Zwei Versammlungen der Konferenz waren der Apartheid, insbesondere in Südafrika, gewidmet, wozu ein Bericht des IAA-Generaldirektors vorlag. An die 70 Redner nahmen an der Debatte teil und verurteilten die Rassendiskriminierungspolitik.

Die von einer von Herrn Wiehahn präsidierten Kommission angekündigten Änderungen der Arbeitsgesetzgebung von Südafrika wurden von einigen Rednern als blosses Manöver bezeichnet, um die Aufmerksamkeit von der Ausbeutung der schwarzen Arbeitnehmer abzulenken. Andere dagegen vertraten die Auffassung, sie seien ein greifbarer Beweis dafür, dass sich die Regierung Südafrikas der Notwendigkeit einer Änderung bewusst sei. – Wie dem auch sei, das Problem ist nicht aus der Welt geschafft, und die IAO wird ihm nach wie vor ihre ganze Aufmerksamkeit schenken.

Strukturen und Reglement

Eine Kommission der Konferenz befasste sich erneut mit der *Strukturreform der IAO*. Sie konnte ihre Arbeit nicht abschliessen; eine Arbeitsgruppe wurde beauftragt, bis zur Tagung im nächsten Jahr

einen Schlussbericht vorzulegen. Dagegen hiess die Konferenz – trotz Widerstand der Oststaaten – eine Reglementänderung gut. Diese schafft die Möglichkeit der *geheimen Abstimmung* an der Konferenz, wenn dies von mindestens 90 Delegierten oder dem Präsidenten einer der drei Gruppen verlangt wird. In einer Versammlung, die Regierungs-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter vereinigt, ist dies durchaus gerechtfertigt. Für einen Teil der Delegierten ist dies der einzige Weg, die volle Entscheidungsfreiheit zu erhalten.

Das *Budget*, das sich für die Jahre 1980 und 1981 auf 203,8 Millionen Dollars beläuft, wurde trotz Stimmenthaltung zahlreicher Länder angenommen.

Sondersitzungen boten dem Präsidenten der Republik Kolumbien und dem König von Spanien Gelegenheit, zur Konferenz zu sprechen.

Schlussfolgerungen

Über das Ergebnis einer Konferenz dieses Ausmasses und einer Dauer von über drei Wochen Schlüsse zu ziehen, ist kein leichtes Unterfangen. Die dieses Jahr in Genf geleistete Arbeit darf aber sehr positiv gewertet werden. Das «Klima» war günstig, grosse «Sprüche» rein politischer Natur blieben diesmal aus. Zwar ist das Risiko einer Verpolitisierung der IAO nicht endgültig gebannt, wird es nie sein, weil eine Abgrenzung zwischen sozialen Fragen und Angelegenheiten politischer Natur immer schwieriger wird. Immerhin haben nach der Ablehnung einer Resolution mit eindeutig politischer Tendenz im Jahre 1978 noch eine oder zwei Abstimmungen gezeigt, dass die Zeit der «automatischen Stimmenmehrheit», mit der jeweils die Thesen gewisser Länder angenommen worden sind, vorbei ist. Zu dieser Entwicklung kann man sich nur gratulieren. Sie ermöglicht es der IAO, sich ganz auf ihre ureigentliche Aufgabe zu konzentrieren, nämlich – es sei wiederholt – die Lebensbedingungen der Arbeitnehmer der ganzen Welt zu verbessern.

Es gibt keine andere Institution, die wie sie für dieses Ziel gerüstet ist, denn nur die IAO vereinigt alle interessierten Gruppen aus der ganzen Welt unter einem Dach.

Der «Stimmungsumschwung», der dieses Jahr an der Konferenz festzustellen war, sollte es übrigens den USA ermöglichen, ihren Wiedereintritt ins Auge zu fassen, damit die Universalität der IAO wieder lückenlos ist. Und weiter wäre zu wünschen, dass auch China die in den letzten Jahren leergebliebenen Sessel wieder besetzt und auch seinen finanziellen Beitrag leistet. Wenn wir schon von der Universalität der IAO sprechen, sei erwähnt, dass dieses Jahr zwei weitere Länder aufgenommen werden konnten: die Komoren und die Capverdischen Inseln.

Die Delegation, die die Arbeitnehmer unseres Landes an der diesjährigen Konferenz vertraten, setzte sich wie folgt zusammen: Jean Clivaz, Delegierter, André Ghelfi, Delegierter-Stellvertreter, Peter Küng, Karl Rebsamen, Alfred Bösiger, Michel Pillonel, Jacques Torrent, technische Berater. Chef der Regierungsdelegation war Jean-Pierre Bonny, Direktor des BIGA, Leiter der Arbeitgeberdelegation Roger Décosterd, Personaldirektor der Nestlé.