



Bern, März 2018

Praktischer Leitfaden zum 100-jährigen Jubiläum der internationalen Arbeits- organisation (IAO)

Rolle und Bedeutung der IAO – eine leichtverständliche Einführung in 5 Punkten

Hélène Agbémégnah
Leiterin Rechtsfragen
agbemegnah@travailsuisse.ch

Inhalt

Einleitung	Travail.Suisse und das 100-jährige Jubiläum der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)
Glossar	Definition der wichtigsten in dieser Publikation verwendeten Rechtsbegriffe (geordnet nach ihrem Stellenwert)
1.	Rolle, Aufgabe und Struktur der IAO
2.	Welches sind die Normen der IAO?
3.	Mit welchen Massnahmen und Mitteln wird die Einhaltung der Normen kontrolliert? Schema der regelmässigen Kontrollen
4.	Welche Handlungsbefugnisse haben die Arbeitnehmerorganisationen? Schema der Sonderverfahren
5.	Was tut die IAO, um ihre internationalen Grundsätze und Normen zu konkretisieren?
Informationen	Dokumente und zusätzliche Hinweise zum 100-jährigen Jubiläum

Im Jahr 2019 feiert die Internationale Arbeitsorganisation (IAO), die einzige tripartite Institution der Vereinten Nationen (UNO), welche Vertreter von Regierungen, Arbeitnehmenden und Arbeitgebern vereint, ihr 100-jähriges Jubiläum. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, sowie weitere Sozialpartner beteiligen sich aktiv an den über das ganze Jahr verteilten Feierlichkeiten zum 100-jährigen Jubiläum.

Die Schweiz ist seit der Gründung der Organisation im Jahr 1919 Mitglied der IAO. Diese Organisation, welche sich für soziale Gerechtigkeit und die Einhaltung der Menschenrechte in der Arbeitswelt einsetzt, unterstützt die von den Arbeitnehmerorganisationen vertretenen Werte. Das Jubiläum bietet mithin eine Gelegenheit, die Auswirkungen der Tätigkeit der IAO und der in dieser Institution vertretenen Arbeitnehmerorganisationen auf die Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu würdigen. Darüber hinaus geht es insbesondere auch darum, die Perspektiven und die Handlungsfelder für die Zukunft der Arbeit im Zeitalter der Globalisierung und der Digitalisierung zu definieren. Um ihr Engagement im Hinblick auf das Jubiläum und die kommenden Jahre zu unterstreichen, haben die Schweizer Regierung, Travail.Suisse und weitere nationale Dachverbände am 18. Oktober 2018 eine «Tripartite Erklärung zur Zukunft der Arbeit und der Sozialpartnerschaft in der Schweiz im Zeitalter der Digitalisierung der Wirtschaft» verabschiedet.¹ Es sind noch zahlreiche Herausforderungen zu meistern, um es allen Arbeitnehmenden zu ermöglichen, ihre Rechte und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu wahren. Die fortschreitende Digitalisierung und die neuen Arbeitsformen, die unter anderem die Arbeitsorganisation, die Bedeutung von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie den Status der Arbeitnehmenden verändern, setzen eine enge Zusammenarbeit der Sozialpartner und der verschiedenen Akteure der Gesellschaft voraus. Die Verbesserung der Arbeitswelt und die damit verbundenen Herausforderungen umfassen sowohl nationale als auch internationale Aspekte; der Rolle der IAO und der Weiterführung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern kommt daher auf beiden Ebenen eine zentrale Bedeutung zu.

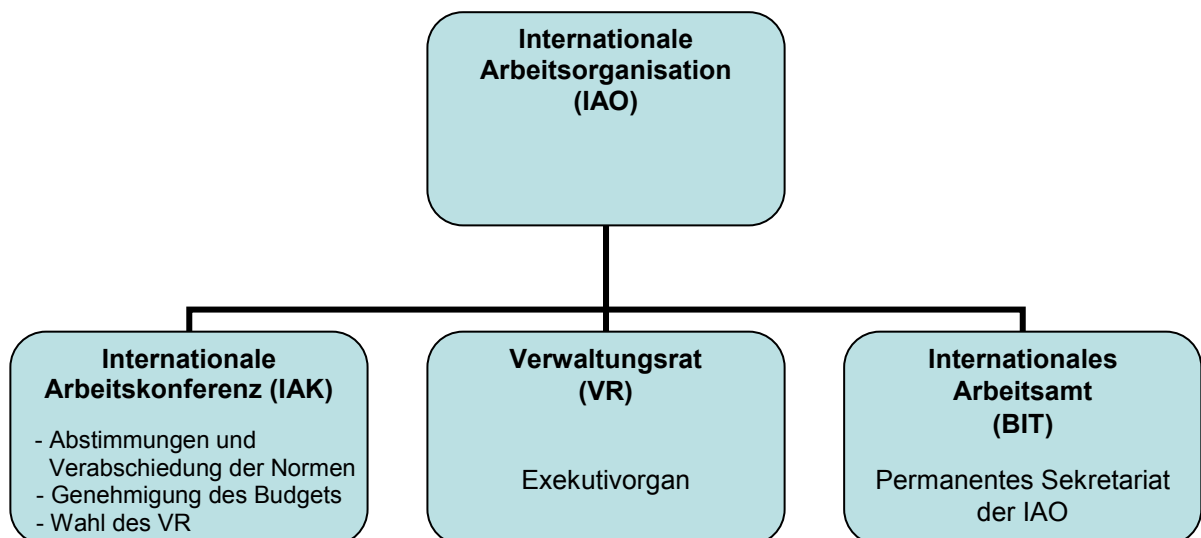
Um die verschiedenen Organisationen, die das 100-jährige Jubiläum feiern, unterstützend zu begleiten, bietet dieser Leitfaden eine kurze Übersicht über die IAO, welche zum Verständnis ihrer Funktionsweise, ihrer Rolle und ihrer Tätigkeit zugunsten der Arbeitnehmenden beiträgt. Darüber hinaus ist dieser Leitfaden auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hilfreich, die mit der IAO nicht vertraut sind und die gerne mehr über diese Organisation erfahren möchten.

¹ Siehe auch Link zur Erklärung unter der Rubrik «Fragen»:
<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/54058.pdf>

Norm	Eine internationale Arbeitsnorm ist eine von den Mandanten der IAO (Regierungen, Arbeitnehmende, Arbeitgeber) erarbeitete Norm, welche die Grundsätze und die fundamentalen Arbeitsrechte definiert und weitere Bereiche der Arbeitswelt reglementiert.
Übereinkommen	Ein Übereinkommen ist ein internationales Abkommen, welches internationale Verpflichtungen für die Staaten begründet, die das Übereinkommen ratifizieren. Es ist rechtsverbindlich und gilt ohne Vorbehalte, ausser wenn dies im Übereinkommen ausdrücklich vorgesehen ist. Es gibt drei Arten von Übereinkommen: Kernübereinkommen, Governance-Übereinkommen und technische Übereinkommen.
Protokoll	Ein Protokoll modifiziert oder ergänzt ein Übereinkommen. Es hat den gleichen Stellenwert wie ein Übereinkommen, dem es als Anhang beigefügt ist und das ratifiziert wurde.
Empfehlung	Eine Empfehlung dient als Leitlinie ohne bindenden Charakter. Sie stellt eine Anregung für die Staaten dar, welche die Empfehlung in ihr internes Rechtssystem übernehmen können. Eine Empfehlung kann Präzisierungen zu den Übereinkommen enthalten. Oft definiert ein Übereinkommen die Kerngrundsätze, welche von den Staaten, die das Übereinkommen ratifiziert haben, anzuwenden sind, während die entsprechende Empfehlung das Übereinkommen durch detailliertere Leitlinien ergänzt. Es gibt aber auch unabhängige Empfehlungen, die nicht mit einem Übereinkommen verknüpft sind.
Erklärung	Eine Erklärung ist eine Resolution der Internationalen Arbeitskonferenz mit dem Ziel, eine formelle Erklärung mit richtungsweisendem Charakter abzugeben. Eine Erklärung dient auch dazu, die Bedeutung bestimmter Grundsätze und Werte nochmals zu bekräftigen. Sie muss nicht ratifiziert werden, zielt jedoch auf eine breite Umsetzung ab. Sie enthält symbolische und politische Zusagen seitens der Mitgliedsstaaten.
Ratifizierung	Die Ratifizierung ist der Akt, mit dem ein Staat eine rechtsverbindliche Verpflichtung zur Einhaltung der Bestimmungen eines Übereinkommens eingeht.
Unterzeichnung	Die Unterzeichnung eines Übereinkommens oder eines seiner Protokolle kommt einer einstweiligen Zustimmung gleich. Sie hat keine Verpflichtung zur praktischen Umsetzung zur Folge, sondern drückt die Absicht eines Staates aus, das Abkommen auf nationaler Ebene zu prüfen und eine Ratifizierung anzustreben. Sie verpflichtet den Staat, keine Handlungen vorzunehmen, die den Zielen oder den Grundgedanken des Abkommens zuwiderlaufen.

Die IAO wurde 1919 gegründet und entwickelte sich nach dem Zweiten Weltkrieg zur ersten Sonderorganisation der UNO. Sie ist die einzige tripartite Organisation der UNO, welche Vertreter der Regierungen, der Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber vereint, die gleichberechtigt an den Beratungen und Entscheidungsprozessen ihrer Organe teilnehmen. Die IAO umfasst derzeit 187 Mitgliedsstaaten. Auch die Schweiz ist Mitglied der IAO, und ihre Regierung ist durch das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) vertreten, welches sich an den Arbeiten ihrer Entscheidungs- und Verwaltungsorgane beteiligt.

Das Mandat der IAO besteht darin, die soziale Gerechtigkeit zu fördern und die Einhaltung der Menschenrechte in der Arbeitswelt zu gewährleisten. Ziel der IAO ist es insbesondere, die internationalen Arbeitsnormen zu etablieren, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze zu fördern, die soziale Sicherheit zu verbessern und den Dialog über arbeitsrechtliche Fragen zu stärken. Die IAO setzt sich aus drei Organen zusammen:



Die Internationale Arbeitskonferenz (IAK): Die IAK findet alljährlich in Genf unter Beteiligung von Vertretern von Regierungen, Arbeitnehmenden und Arbeitgebern statt. Sie umfasst rund 4000 tripartite Vertreter und Vertreterinnen. Jeder Staat entsendet eine tripartite Delegation, welche sich aus zwei Regierungsvertretern und je einem Delegierten der Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber zusammensetzt; diesen können technische Berater zur Seite stehen. Die IAK gilt als das Parlament der IAO.

Der Verwaltungsrat (VR): Der VR ist das Exekutivorgan der IAO. Pro Jahr finden in Genf drei Sessionen statt, an denen die Entscheidungen über die Politik der IAO getroffen werden. Der VR ist für das Programm und das Budget verantwortlich, die er der IAK zur Genehmigung vorlegt. Zudem wählt er den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes (BIT). Der VR setzt sich aus 28 Regierungsmitgliedern, 14 Arbeitnehmervvertretern und 14 Arbeitgebervertretern zusammen.

Das Internationale Arbeitsamt (BIT): Das BIT wird vom derzeitigen Generaldirektor, Herrn Guy Rider, geleitet. Das BIT als permanentes Sekretariat der IAO hat seinen Sitz in Genf, wo sämtliche Aktivitäten der IAO stattfinden.

Das normative System der IAO besteht seit deren Gründung im Jahr 1919. Damit wurde ein umfangreiches Regelwerk von internationalen Arbeitsnormen mit dem Ziel geschaffen und laufend erweitert, die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden weltweit zu verbessern. Konkret zielen die Normen darauf ab, den Zugang zu menschenwürdiger und produktiver Arbeit unter freiheitlichen, gerechten, sicheren und würdigen Bedingungen zu erleichtern, um ein gerechtes und nachhaltiges Wirtschaftswachstum für alle zu ermöglichen.

Unter den Normenarten, die die Politik von Regierungen und Unternehmen in der Arbeitswelt reglementieren, kommt den Übereinkommen und Empfehlungen die grösste Bedeutung zu (siehe Glossar am Anfang dieses Leitfadens). Es gibt derzeit 189 arbeitsrechtliche Übereinkommen, welche die einzuhaltenden Mindestnormen in verschiedenen Kompetenzbereichen definieren: Gewerkschaftsfreiheit, Vereinigungsrecht und Kollektivverhandlungsrecht, Abschaffung der Zwangsarbeit, Chancengleichheit und Recht auf Gleichbehandlung, Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit usw. Die Schweiz hat insgesamt 60 Übereinkommen und ein Protokoll der IAO ratifiziert, darunter die acht Kernübereinkommen. Letztere werden als fundamental betrachtet, weil sie die grundlegenden arbeitsrechtlichen Prinzipien und Rechte konkretisieren, nämlich:

- die Gewerkschaftsfreiheit und die tatsächliche Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen
- die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit
- die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit
- die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Die acht Kernübereinkommen

1. [Übereinkommen \(Nr. 87\) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes](#)
2. [Übereinkommen \(Nr. 98\) über die Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen](#)
3. [Übereinkommen \(Nr. 29\) über die Zwangsarbeit](#)
4. [Übereinkommen \(Nr. 105\) über die Abschaffung der Zwangsarbeit](#)
5. [Übereinkommen \(Nr. 100\) über die Gleichheit des Entgelts](#)
6. [Übereinkommen \(Nr. 111\) über die Diskriminierung \(in Beschäftigung und Beruf\)](#)
7. [Übereinkommen \(Nr. 138\) über das Mindestalter](#)
8. [Übereinkommen \(Nr. 182\) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit](#)

Es besteht ein tripartites Normenkontrollsystem, um sicherzustellen, dass die Staaten die von ihnen ratifizierten Übereinkommen tatsächlich umsetzen. Die IAO hat verschiedene Kontrollmechanismen erarbeitet, um Probleme zu melden und die Art der Durchführung der Übereinkommen zu überprüfen. Sie bietet den Staaten auch technische Unterstützung mit dem Ziel an, die Umsetzung der Normen zu verbessern.

Es gibt **zwei Kategorien von Kontrollmechanismen** für die Normen:

1. **Regelmässige Kontrolle:** Die Mitgliedsstaaten erstatten der IAO periodisch Bericht über die Umsetzung der ratifizierten Übereinkommen. Auch die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen melden ihre Feststellungen in Bezug auf die zur Umsetzung der Übereinkommen getroffenen Massnahmen, den Stand der Gesetzgebung und die gesetzliche Praxis. Diese Berichte werden von zwei Organen geprüft: der Expertenkommission für die Umsetzung der Übereinkommen und Empfehlungen **(1)** und der Tripartiten Kommission für die Umsetzung der Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz **(2)**.

(1) Diese Kommission liefert anhand von Berichten eine Evaluierung zum Stand der Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen. Sie kann Feststellungen oder direkte Anfragen machen. Die Feststellungen werden in Fällen, in denen Lücken bei der Umsetzung der Normen bestehen, in einem Jahresbericht publiziert. Die direkten Anfragen werden nicht veröffentlicht, sondern direkt an die betreffenden Staaten gerichtet, um bestimmte Punkte zu klären.

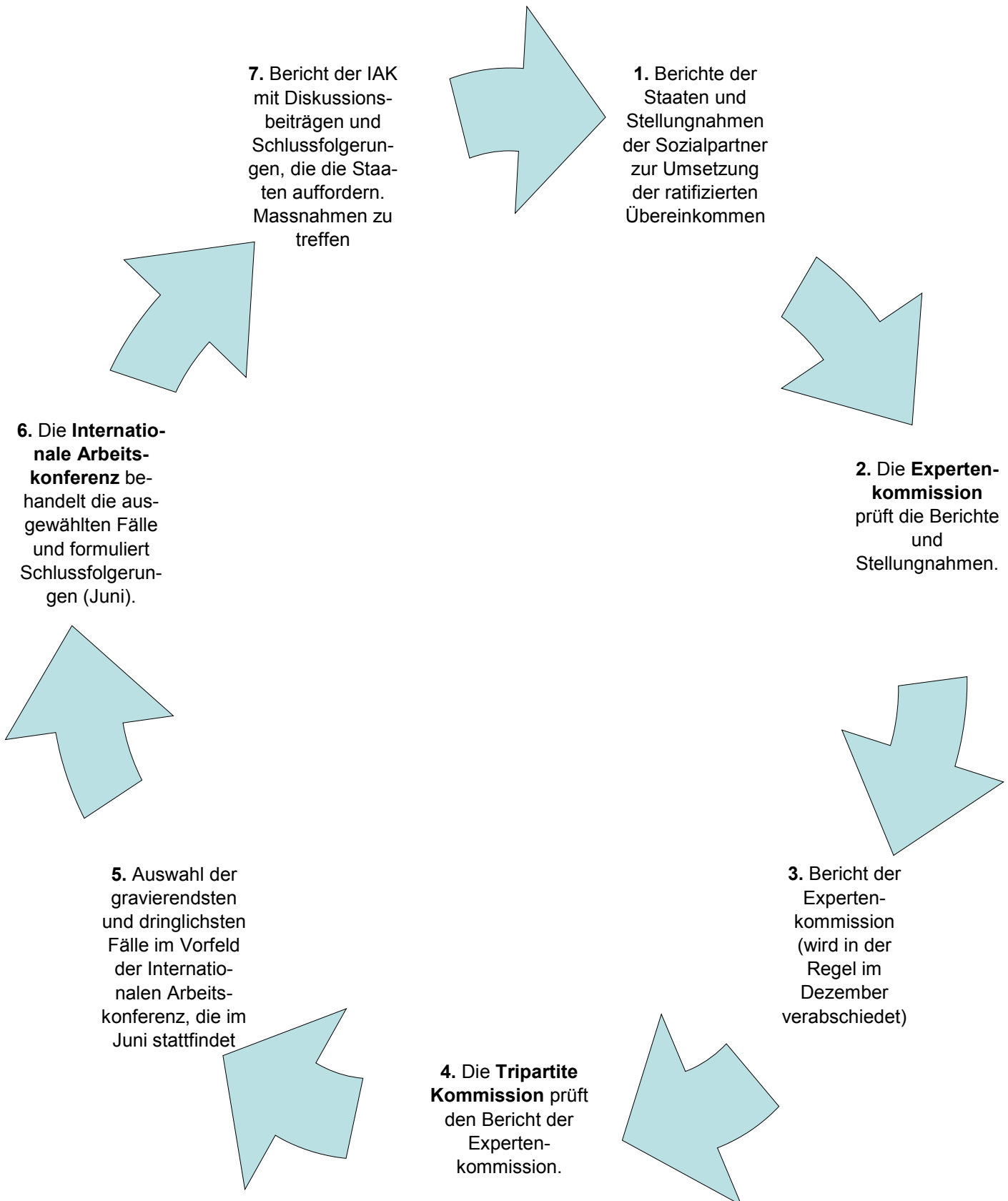
(2) Diese Kommission prüft den Bericht der Expertenkommission (1) und wählt die Fälle mit den gravierendsten Pflichtverletzungen und Verstössen seitens der Mitgliedsstaaten aus: Eine Liste von rund zwanzig Ländern wird an der internationalen Arbeitskonferenz IAK erstellt. Diese während der IAK tätige Kommission formuliert Schlussfolgerungen und ersucht die Regierungen, spezifische Massnahmen zu treffen, einer Beobachtungsmission zuzustimmen oder technische Unterstützung des BIT in Anspruch zu nehmen.

2. **Sonderverfahren:**

Drei Verfahren ermöglichen es, sich an die IAO zu wenden, um einen oder mehrere Normenverstösse zu melden. Es sind dies das Beschwerdeverfahren, das allgemeine Umsetzungsklageverfahren und das Sonderverfahren zur Vereinigungsfreiheit (siehe Punkt 4 dieses Leitfadens).

Das BIT bietet auch **technische Unterstützung** an, um den Staaten zu helfen, Probleme im Bereich der Gesetzgebung oder bei der praktischen Umsetzung zu lösen, um die Einhaltung der Normen zu gewährleisten. Diese Unterstützung kann beispielsweise in Form von direkten Kontakten mit den verantwortlichen Regierungsvertretern oder von Sensibilisierungsmassnahmen (nationale Seminare und Workshops) erfolgen.

Schema der regelmässigen Kontrollen



Wie unter Punkt 3) dieses Leitfadens erwähnt, bestehen spezifische Verfahren zur Normenkontrolle, die es erlauben, **eine Beschwerde** oder **eine Klage** einzureichen.

1. Beschwerdeverfahren bezüglich der Durchführung ratifizierter Übereinkommen

Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen können beim Verwaltungsrat eine Beschwerde gegen beliebige Mitgliedsstaaten einreichen, wenn diese aus ihrer Sicht keine ausreichenden Massnahmen zur Umsetzung eines ratifizierten Übereinkommens getroffen haben. Eine tripartite Kommission, welche sich aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrates zusammensetzt, prüft die Beschwerde und die Antwort des beschuldigten Mitgliedsstaates. Diese Kommission legt dem Verwaltungsrat einen Bericht mit einer Lagebeurteilung und Empfehlungen vor. Der Verwaltungsrat hat das Recht, die Beschwerde zu publizieren, falls er der Auffassung ist, dass der betreffende Staat keine plausible Rechtfertigung beibringen konnte.

2. Klageverfahren bezüglich der Durchführung ratifizierter Übereinkommen

Ein Delegierter der Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen oder eines anderen Staates an der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) kann eine Klage gegen einen Mitgliedsstaat einreichen, der ein von ihm ratifiziertes Übereinkommen nicht umsetzt. Der Verwaltungsrat kann einen Untersuchungsausschuss einsetzen, welcher aus drei unabhängigen Mitgliedern besteht; dieser prüft die Klage und formuliert Empfehlungen, um die Probleme zu lösen. Falls sich der betreffende Mitgliedsstaat weigert, die Empfehlungen zu befolgen, kann der Verwaltungsrat die IAK ersuchen, Massnahmen zu treffen, damit der Mitgliedsstaat die Umsetzung der Empfehlungen zusichert.

3. Sonderverfahren für Klagen in gewerkschaftlichen Angelegenheiten vor dem Ausschuss für Vereinigungsfreiheit

Bei Verstössen gegen die Grundsätze der Gewerkschaftsfreiheit können die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen eine Klage gegen einen Mitgliedsstaat einreichen, und dies unabhängig davon, ob der betreffende Staat die Übereinkommen zu diesem Grundrecht ratifiziert hat oder nicht. Der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit ist ein Sondergremium des Rates der IAO. Wenn der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit zu dem Schluss gelangt, dass ein Verstoß gegen die Normen oder Grundsätze der Gewerkschaftsfreiheit vorliegt, erstellt er einen Bericht mit Empfehlungen zuhanden des Verwaltungsrates. Der fehlbare Staat wird aufgefordert, über die Umsetzung dieser Empfehlungen Rechenschaft abzulegen.

Schema der Sonderverfahren

Verstösse gegen die von den Staaten ratifizierten Übereinkommen		Verstösse gegen den Grundsatz der Vereinigungsfreiheit
<p>1. Beschwerde gegen einen Mitgliedsstaat (Art. 24 und 25 der Verfassung der IAO)</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>2. Klage gegen einen Mitgliedsstaat (Art. 26 und 34 der Verfassung der IAO)</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>3. Klage gegen einen Mitgliedsstaat</p> <p style="text-align: center;">↓</p>
<p>Von den Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen eingeleitetes Verfahren</p>	<p>Von einem Mitgliedsstaat, der das Übereinkommen ratifiziert hat, einem IAK-Delegierten oder dem Verwaltungsrat eingeleitetes Verfahren</p>	<p>Von den Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen eingeleitetes Verfahren, unabhängig davon, ob der Staat die Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit ratifiziert hat oder nicht</p>
<p>Prüfung durch den Verwaltungsrat der IAO</p>		
<p>Eine tripartite Kommission erstellt einen Bericht mit Schlussfolgerungen und Empfehlungen.</p>	<p>Ein Untersuchungsausschuss prüft die Klage eingehend und erstellt einen Bericht mit Empfehlungen.</p>	<p>Der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit erstellt einen Bericht mit Schlussfolgerungen und Empfehlungen.</p>
<p>Der Verwaltungsrat nimmt Stellung zum Bericht.</p> <p>Er kann aufgrund der Reaktion des Staates beschliessen, die Beschwerde zu publizieren.</p>	<p>Der Staat kann innerhalb von 3 Monaten ab dem Datum des Berichts beim Internationalen Gerichtshof Rekurs einlegen.</p> <p>Falls sich der betreffende Staat weigert, die Empfehlungen zu befolgen, kann der Verwaltungsrat weitere Massnahmen ergreifen.</p>	<p>Der Verwaltungsrat nimmt zu den Empfehlungen des Berichts Stellung.</p> <p>Der Ausschuss kann auch ein Verfahren auf der Basis von direkten Kontakten mit dem betreffenden Staat vorschlagen, um einen Dialog mit den Sozialpartnern anzustossen.</p>

5. Was tut die IAO, um ihre internationalen Grundsätze und Normen zu konkretisieren?

Die IAO leistet mit der Verabschiedung ihrer Normen wichtige normative Arbeit. Durch die Arbeit der Expertenkommission (Punkt 3 dieses Leitfadens) wird der soziale Dialog gefördert, indem die Regierungen aufgefordert werden, die Umsetzung bestimmter Normen zu revidieren und das Gespräch mit den Sozialpartnern zu suchen. Die IAO bietet auch technische Unterstützung in verschiedenen Bereichen an und pflegt die Zusammenarbeit mit den Mitgliedsstaaten. Diese Kooperation und Unterstützung erfolgt insbesondere in Form von Schulungen und von Fachprogrammen. Die IAO ist in Bereichen wie der Beschäftigungspolitik, der sozialen Sicherheit, der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz usw. aktiv.

Mit der Durchführung von regelmässigen Kontrollen (Punkt 3 dieses Leitfadens) zur Umsetzung der Normen in den einzelnen Mitgliedsstaaten konnte die IAO Veränderungen in verschiedenen Ländern beeinflussen. Bis heute konnten in über 3000 Fällen Fortschritte erzielt werden – und dies sowohl auf dem Gebiet des Rechts als auch in der praktischen Umsetzung (zusätzliche Informationen sind auf der Website der IAO unter [Impact of the regular supervisory system](#) verfügbar).

Um ihren Auftrag zur Förderung der sozialen Gerechtigkeit zu erfüllen, engagiert sich die IAO hauptsächlich in der Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit und der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (Agenda 2030). Diese beiden Instrumente sind für die aktuelle Strategie der IAO richtungsweisend.

- **Die Agenda für menschenwürdige Arbeit** verfolgt das Ziel, eine würdige, gerechte und sichere Beschäftigung zu garantieren. Sie basiert auf vier strategischen Zielen: Beschäftigung, soziale Sicherheit, sozialer Dialog, Grundrechte in der Arbeitswelt.
- **Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung**, welche im September 2015 durch eine UNO-Resolution verabschiedet wurde, legt den Fokus ebenfalls auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Seit 2016 hat die IAO den Auftrag, Indikatoren zur Fortschrittmessung für die folgenden nachhaltigen Entwicklungsziele (Sustainable Development Goals, SDG) zu erarbeiten:
1 (Beseitigung der Armut), 5 (Gleichstellung der Geschlechter), 8 (Menschenwürdige Arbeit und inklusives Wirtschaftswachstum) und 10 (Verringerung von Ungleichheiten).

Konkret hat die IAO im Rahmen des 100-Jahr-Jubiläums sieben Initiativen lanciert; die wichtigste darunter ist die Initiative zur Zukunft der Arbeit:

- Zukunft der Arbeit
- Initiative zur Beseitigung der Armut
- Initiative «Frauen in der Arbeitswelt»
- Grüne Initiative
- Normeninitiative
- Unternehmensinitiative
- Governance-Initiative

Dokumente zum Thema:

- Im Auftrag der Tripartiten Kommission für Angelegenheiten der IAO erstellte Studie: «Die Zukunft des sozialen Dialogs und des Tripartismus vor dem Hintergrund der Digitalisierung der Wirtschaft» (18. Mai 2018).
https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/Internationale%20Arbeitsfragen/dialogue_social_digitalisation.pdf.download.pdf/18%20Dialogue_social_digitalisation_FINAL_DE.pdf

- Tripartite Erklärung zur Zukunft der Arbeit und der Sozialpartnerschaft in der Schweiz im Zeitalter der Digitalisierung der Wirtschaft (18. Oktober 2018).
<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/54058.pdf>

- Studie der Weltkommission der IAO zur Zukunft der Arbeit (22. Januar 2019): «Für eine bessere Zukunft arbeiten».
https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_663002/lang--en/index.htm

Internetadressen:

- Internationale Arbeitsorganisation: <https://www.ilo.org/berlin/lang--en/index.htm>

- SECO :
https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Internationale_Arbeitsfragen/IAO.html

Wichtige Daten im Jubiläumsjahr:

Daten	Veranstaltungen
22.01.2019	Offizielle Eröffnungsfeier zum 100-jährigen Jubiläum der IAO in Genf Publikation des Berichts der Weltkommission zur Zukunft der Arbeit (siehe oben unter Dokumente zum Thema, «Für eine bessere Zukunft arbeiten».)
10.05.2019	Seminar an der Universität Genf über die Zukunft der Arbeit
10.06.2019	Wahl der Präsidentschaft der Internationalen Arbeitskonferenz in Genf
10.-21.06.2019	108. Session der Internationalen Arbeitskonferenz (Session zum 100-jährigen Jubiläum) in Genf