

K. Bailey, *Congress Makes a Law: The Story Behind the Employment Act of 1946* (Columbia University Press, New York 1950).

<sup>6</sup> Nat Goldfinger, *Full Employment: The Neglected Policy*, in: *AFL-CIO American Federationist*, November 1973, 7 und 9.

<sup>7</sup> Eine eingehendere Analyse der Entwicklung in Europa findet sich bei Andrew Levison, *The Full Employment Alternative* (Coward, McCann and Geoghegan, Inc., New York 1980) 105–154.

<sup>8</sup> Palme, in: *New Yorker*, June 22, 1976, 22.

<sup>9</sup> F.E. Banks, *Swedish Economic Policy: Some Current Problems*, in: *Intereconomics*, No. 12 (1974) 371.

Aus dem Englischen übersetzt von Dr. August Berz

## RONALD KRIETEMEYER

Studierte am Humphrey Institute der University of Minnesota (Abschluß mit dem Magistergrad in Politikwissenschaften) und an der St. John's University in Collegeville, Minnesota (Abschluß mit dem Magistergrad in Theologie). 1973–1978 Koordinator der Arbeiten für soziale Gerechtigkeit in der Caritaszentrale der Erzdiözese St. Paul und Minneapolis. 1979–1980 Referent für Fragen des Lebens in der Stadt im «Office of Domestic Social Development» bei der «United States Catholic Conference». (Diese Arbeitsstelle der Catholic Conference ist zuständig für die Beratung der katholischen Bischöfe auf Bundesebene in Fragen der inneramerikanischen Sozialpolitik.) Derzeit Präsident dieses Amtes. Anschrift: U.S. Catholic Conference, Dept. of Social Development and World Peace, 1312 Massachusetts Avenue, N. W., Washington, D.C. 20005, USA.

Internationales Arbeitsamt (Genf)\*

### Das Recht auf Arbeit in den internationalen Vereinbarungen

Weder das Übereinkommen (Nr. 122) noch die Empfehlung (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, haben das Recht auf Arbeit offiziell in ihre Bestimmungen aufgenommen. Die Teilnehmer an der Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahre 1964 wollten jedoch offensichtlich dieser Besorgnis Rechnung tragen, als sie in die Einleitung der Präambel Hinweise auf die IAO-Erklärung von Philadelphia («Alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben») und auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte («Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit») aufnahmen. Außerdem kann gesagt werden, daß die im Beschlußteil (Artikel 1, Absätze 1 und 2)

verwendete Formulierung, die vorschreibt, «eine aktive Politik festzulegen und zu verfolgen, die dazu bestimmt ist, die volle... Beschäftigung zu fördern», und daß diese Politik zu gewährleisten suchen muß, «daß für alle Personen, die für eine Arbeit zur Verfügung stehen und Arbeit suchen, eine solche vorhanden ist», von ihren Redakteuren als eine Verwirklichung des in der Präambel der betreffenden Urkunden erwähnten Rechts auf Arbeit angesehen wurde.

Diese Behauptung wurde lange nicht widerlegt, und die Mitgliedstaaten verspürten kein Bedürfnis, das Recht auf Arbeit näher zu erläutern. Diesbezüglich kann festgestellt werden, daß die Weltbeschäftigungskonferenz des Jahres 1976 zwar sowohl die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 122 als auch seine Neufassung empfohlen hat (Aktionsprogramm, Absätze 9 a und 33), jedoch diese Frage nicht erwähnt hat, und daß der Generaldirektor zur Neufassung der Urkunden anlässlich der Internationalen Arbeitskonferenz 1979 hinsichtlich der Folgemaßnahmen zur Weltbeschäftigungskonferenz auf den bereits erwähnten Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und auf Artikel 6 des Weltpakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie auf Artikel 6 der Erklärung der Vereinten Nationen über sozialen Fortschritt und Entwicklung aufmerksam gemacht wurde. In den beiden letztgenannten Urkunden werden die Anerkennung und die Gewährleistung des Rechts auf Arbeit erwähnt (Entschlie-

ßung über Folgemaßnahmen zur Weltbeschäftigungskonferenz, IV b) ii)).

Etwa 30 Länder, d. h. 20 Prozent der Mitgliedstaaten der IAO und nahezu die Hälfte der Länder, die das Übereinkommen Nr. 122 ratifiziert haben, haben das Recht auf Arbeit in ihre Verfassungen oder Grundgesetze aufgenommen. Auf Grund einer vergleichenden Analyse der Texte zeichnen sich drei verschiedene Situationen ab, je nachdem ob diese sich auf sozialistische Länder und auf Entwicklungsländer mit Planwirtschaft, auf Entwicklungsländer mit Marktwirtschaft oder auf Industrieländer beziehen.

Zur ersten Gruppe gehören Algerien, die Bjelorussische SSR, Bulgarien, China, die Deutsche Demokratische Republik, Jugoslawien, Kuba, die Mongolei, Norwegen, Polen, Rumänien, die Tschechoslowakei, die UdSSR, die Ukrainische SSR und Ungarn.

In der zweiten Gruppe haben die folgenden 13 Länder eine solche Bestimmung in ihre Verfassung aufgenommen: Benin, Ecuador, Kap Verde, Kolumbien, Kongo, Madagaskar, Mexico, Obervolta, Peru, die Philippinen, Ruanda, die Arabische Republik Syrien und die Vereinigten Arabischen Emirate.

In der dritten Gruppe sind lediglich Portugal und Spanien zu finden.

Die vorstehend erwähnten Texte enthalten mehrere Angaben:

a) über den Zusammenhang zwischen dem Recht auf Arbeit und der Pflicht, an der innerstaatlichen Produktion, an der wirtschaftlichen Entwicklung und an der Verbesserung der Gesellschaft mitzuwirken: in den Ländern der ersten Gruppe handelt es sich hier um eine Anwendung des sozialistischen Prinzips «Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seiner Arbeit»;

b) über die Gewährleistung oder Verwirklichung dieses Rechts: diesbezüglich drücken sich die Länder der ersten Gruppe am eindeutigsten aus: für die erstgenannten Länder heißt es: «Dieses Recht wird durch das sozialistische Wirtschaftssystem gesichert, durch das stetige Wachstum der Produktivkräfte, durch die unentgeltliche Berufsausbildung, durch die Erhöhung der beruflichen Qualifikation und durch den Erwerb weiterer Fachkenntnisse sowie durch den Ausbau von Systemen der Berufslenkung und der Arbeitsvermittlung» (Bjelorussische SSR, UdSSR, Ukrainische SSR) oder: «das Recht auf Arbeit wird durch die gesamte soziali-

stische Wirtschaftsstruktur gewährleistet, die weder Wirtschaftskrisen noch Arbeitslosigkeit kennt» (Tschechoslowakei); was Portugal betrifft, so heißt es: «Es obliegt dem Staat, mittels Anwendung von Plänen der Wirtschafts- und Sozialpolitik das Recht auf Arbeit zu gewährleisten, indem er für folgende Maßnahmen Sorge trägt: a) die Verwirklichung der Politik der Vollbeschäftigung und das Recht auf materielle Unterstützung derjenigen, die unfreiwillig arbeitslos wurden; b) die Sicherheit des Arbeitsplatzes ...; c) die Chancengleichheit ...».

Andererseits gehören über 60 Länder in mehreren Weltgegenden, die sich in verschiedenen Entwicklungsstadien befinden und über unterschiedliche wirtschaftliche, soziale und politische Systeme verfügen, dem Weltpakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte an, dessen Artikel 6 das Recht auf Arbeit vorschreibt. Aufgrund des Inkrafttretens des Pakts am 3. Januar 1976 ist die Anwendung des Rechts auf Arbeit und seiner übrigen Bestimmungen den Überwachungsverfahren unterworfen, die vom Pakt selbst bestimmt werden. Diese Verfahren schließen die Vorlage von Berichten durch die einzelnen Staaten und deren Prüfung durch den Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC) ein. Die Sonderorganisationen der Vereinten Nationen – und insbesondere die IAO – erhalten eine Kopie dieser Berichte und werden gebeten, gemäß Artikel 18 des Paktes dem ECOSOC die Fortschritte zu melden, die hinsichtlich der Durchführung der Bestimmungen des Paktes, die in ihren besonderen Zuständigkeitsbereich fallen, erzielt wurden. Gemäß einem im November 1976 vom Verwaltungsrat des IAA gefaßten Beschluß hat der Sachverständigenausschuß für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen später die angenommenen Maßnahmen und erzielten Fortschritte auf der Grundlage der Regierungsberichte, die von etwa 30 Ländern hinsichtlich der Durchführung des Artikels über das Recht auf Arbeit vorgelegt worden waren, geprüft. Die Analysen und Schlußfolgerungen des Ausschusses wurden den Vereinten Nationen übermittelt und von diesen in drei von ihnen veröffentlichte Berichte aufgenommen.

### *1. Dreigliedrige Beteiligung*

Hinsichtlich des Grundsatzes der Beteiligung der Sozialpartner sind die Formulierungen des Übereinkommens Nr. 122 und der Empfehlung Nr.

122 zwar nicht völlig gleichlautend, sie stimmen jedoch weitgehend überein. Diese Beteiligung wird insbesondere in Artikel 3 des Übereinkommens und in Absatz 3 der Empfehlung erwähnt (siehe die im Anhang aufgeführten Texte).

Obgleich in diesem Artikel «Vertreter der Personen, die von den beabsichtigten Maßnahmen betroffen werden», erwähnt werden und eine Unterscheidung zwischen «Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer» und «ihren Verbänden» vorgenommen wird, darf der Schluß gezogen werden, daß die Texte die Besorgnis nach einer großen Beteiligung widerspiegeln, die über die offiziellen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer hinausgeht.

Diese umfassendere Auslegung stützt sich auf zwei Behauptungen:

a) Die bereits erwähnte Empfehlung Nr. 113, auf die sich die Empfehlung Nr. 122 bezieht, spricht zwar lediglich von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, und das Übereinkommen Nr. 141 und die Empfehlung Nr. 149, die beide 1975 angenommen wurden und die spezifisch die Verbände ländlicher Arbeitskräfte (sowohl Lohnempfänger als auch selbständig Erwerbstätige) und ihre Rolle in der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung betreffen, wurden seitdem von dem Beratenden Ausschuß der IAO für ländliche Entwicklung so ausgelegt, daß sie sich auf sämtliche offiziell und nicht offiziell anerkannte Verbände sämtlicher ländlicher Arbeitskräfte beziehen. Bei diesen Verbänden kann es sich daher um Gewerkschaften landwirtschaftlicher Lohnempfänger, um Genossenschaften, Gemeindeentwicklungsgruppen, Hilfsorganisationen, Wohltätigkeitsverbände, gewöhnliche Vereinigungen usw. handeln<sup>1</sup>.

b) Beim gegenwärtigen Stand der Arbeitsbeziehungen in den nichtindustrialisierten Ländern kann lediglich von 15 Prozent der Arbeitnehmer behauptet werden, daß sie ein tatsächliches oder mögliches Mitspracherecht haben (in den industrialisierten Marktwirtschaftsländern Europas, Nordamerikas und Japans erhöht sich dieser Anteil auf 85 Prozent)<sup>2</sup>. Es würde daher gegen die Denkweise der IAO verstoßen, die Beteiligung an der Ausarbeitung der Wirtschafts- und Sozialpolitik, zu denen die Beschäftigung gehört, insbesondere in der Dritten Welt, lediglich auf die einer Gewerkschaft angehörenden Arbeitnehmer des modernen städtischen Sektors zu beschränken und nicht zu versuchen, sie soweit wie möglich auszudehnen.

Es kann daher behauptet werden, daß es möglich und berechtigt ist, die Beteiligung hinsichtlich der betreffenden Urkunden im weitesten Sinne zu verstehen. Die tatsächlich von den Mitgliedstaaten befolgte Praxis hat jedoch diese Richtung noch nicht eingeschlagen und bezieht sich im allgemeinen lediglich auf die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

Müßte der Grad der tatsächlichen Beteiligung lediglich aufgrund des Verfahrens der gemäß Artikel 22 der Verfassung der IAO ratifizierten Berichte beurteilt werden, würde sich diese Beteiligung als sehr gering erweisen. Zum Zeitpunkt der Ausarbeitung des Berichtes über die Durchführung des Übereinkommens Nr. 122 erwähnen nur wenige Berichte Verfahren der Beteiligung der Sozialpartner. Lediglich Schweden verfügt seit 1977 über einen dreigliedrigen Ausschuß, der insbesondere zur Aufgabe hat, die Regierung hinsichtlich der Fragen zu beraten, die sich hinsichtlich der dem IAA über die Durchführung der ratifizierten Übereinkommen unterbreiteten Berichte stellen.

Diese Methode spiegelt jedoch die Realität der Beteiligung der Sozialpartner an der Ausarbeitung und Durchführung der Politik der Wirtschafts- und Sozialentwicklung nicht wider. Bereits 1973 wurden in einer Forschungsstudie des IAA<sup>3</sup> in 33 Mitgliedstaaten mehr als 100 Beispiele für die Beteiligung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an Planungsräten und -ausschüssen oder ähnlichen Gremien – sowohl auf zentraler als auch auf sektorieller, regionaler und lokaler Ebene – angeführt. Es erweist sich nicht immer als möglich, bei diesen Gremien, die sich im übrigen seitdem durch die Schaffung weiterer Beteiligungsorgane erweitert haben, genau festzustellen, welche Gremien sich spezifisch mit der Beschäftigungspolitik befaßt haben, obgleich sich durch den häufig allgemeinen Charakter ihres Mandats voraussetzen läßt, daß dies der Fall war. Wenn es sich um Räte handelt, deren Bezeichnung die Worte «Arbeit, Beschäftigung, Arbeitskräfte oder Arbeitskräftepotential» enthalten, ist offensichtlich kein Zweifel möglich (Australien, Bangladesch, Belgien, Botsuana, Brasilien, Chile, Finnland, Frankreich, Indien, Israel, Italien, Kolumbien, Mexiko, Niederlande, Nigeria, Österreich, Pakistan, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Schweden, Tunesien, Vereinigtes Königreich und Vereinigte Staaten). In diesen Ausschüssen ermöglicht der «horizon-

tale» Charakter des Problems, d. h. die Notwendigkeit einer Verbundenheit zwischen den einzelnen Sektoren, einen Meinungsaustausch zwischen mehreren Ministerialabteilungen, u. a. den Abteilungen der Ministerien für Planung und für Arbeit, sowie den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerverbänden.

Eine weitere Debatte kann sich auf die Art des Beteiligungsverfahrens erstrecken. Einerseits erwähnt das Übereinkommen Nr. 122 der Reihe nach in dem gleichen Artikel die Anhörung, die Mitarbeit bei der Ausarbeitung der Beschäftigungspolitik und die Unterstützung dieser Politik. Die Empfehlung Nr. 122 erwähnt andererseits die Anhörung bei der Aufstellung der Politik und die Mitarbeit bei ihrer Durchführung. Theoretisch gesehen können mehrere Stadien in Betracht gezogen werden, die von der Unterstützung bei der Sammlung von Daten und Meinungen bis zur Mitsprache und Mitbestimmung reichen können. Auch hier scheint die Beteiligung kaum das erste Stadium zu überschreiten, da die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowohl von dem Wunsch, einen Einfluß auf die Entscheidungen der Regierung auszuüben, als auch von der Besorgnis, nicht als ein Teil dieser Regierung angesehen zu werden, geleitet sein können, wodurch sie «die Tatsache betonen wollen, daß ihre Beteiligung eher als ein Versuch zur Erklärung ihres Standpunkts als eine Unterstützung ihrerseits angesehen wird»<sup>4</sup>. Die genaue Tragweite der Begriffe «Mitarbeit» und «Unterstützung», die sowohl in Artikel 3 des Übereinkommens als auch in Absatz 3 der Empfehlung Nr. 122 zu finden sind, müßten zweifellos aufgrund neuerer und vollständigerer Informationen über die Einstellung der beiden Sozialpartner ausgelegt werden.

## II. Kollektivverhandlungen

Schließlich besteht noch eine weitere – unmittelbare – Möglichkeit der Beteiligung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die es ermöglicht, hinsichtlich der Förderung oder der Beschäftigung und der Befriedigung der Grundbedürfnisse die Planung durch die Aktion zu ersetzen und über die bestehende Gesetzgebung hinauszugehen. Es handelt sich um Kollektivverhandlungen, die sämtliche Konsultationen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einschließen, die sich nicht nur auf die Lösung von Arbeitsstreitigkeiten beziehen, sondern auch dazu dienen, daß

sich die Sozialpartner in ihren Interessen und Wünschen näher kommen.

Es mag vielleicht überraschen, daß an keiner Stelle des Übereinkommens und der Empfehlung Nr. 122 Kollektivverhandlungen als eines der Mittel erwähnt werden, um hinsichtlich der Förderung und der Sicherung der Beschäftigung Vereinbarungen zu erzielen (mit Ausnahme der sehr allgemeinen Formulierung in Absatz 29 [1] der Empfehlung Nr. 122). Dennoch hat diese Methode zahlreiche Vorteile: ihre Flexibilität (die Sozialpartner bestimmen selbst die zu erörternden Themen), ihr Realismus (die beschlossenen Maßnahmen bringen die Wünsche der einen Seite und die Möglichkeiten der anderen Seite miteinander in Einklang), ihre Präzision (der Tarifvertrag kann sich auf ein Unternehmen, einen Wirtschaftszweig oder eine größere Einheit beziehen) und ihre Wirksamkeit (die Stabilität der Arbeitsverhältnisse ist eine Folge des Einverständnisses der Personen, die nach den Bedingungen der einmal ausgehandelten, wie immer beschaffenen Vereinbarung leben müssen). Schließlich führt dieses System dazu, daß die Sozialpartner nicht mehr als wirtschaftliche Einheiten angesehen werden, die von den öffentlichen Stellen informiert oder befragt werden, sondern daß sie tatsächlich für zusätzliche Maßnahmen der Beschäftigungspolitik verantwortlich werden.

Aus allen diesen Gründen erweisen sich die anhand der Kollektivverhandlungen gewonnenen Erfahrungen im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit, vor allem in den von der Rezession betroffenen Industrieländern, als besonders nützlich. Es folgen einige Beispiele:

a) *Recht auf Information*: In Italien sehen die 1979 erneuerten Tarifverträge in der Metallindustrie, der Chemie, dem Baugewerbe, dem Textilsektor, bei den Banken und im Handel vor, daß die Unternehmen den Gewerkschaften Informationen erteilen über die Investitionspläne und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung, die Kriterien für die Ansiedlung, die geplanten Umstrukturierungen und Zusammenschlüsse usw. Ähnliche Maßnahmen gelten für Spanien: hier liefert der Rahmenvertrag aus dem Jahre 1980 die Gesamtorientierung für die Erneuerung der etwa 3000 vorhandenen Tarifverträge.

b) *Schaffung von Arbeitsplätzen*: Das dreigliedrige nationale Abkommen in Irland und der Tarifvertrag in der Metallindustrie der Niederlande enthalten Verpflichtungen, gemeinsam

Maßnahmen zu prüfen, wie mehr Arbeitsplätze geschaffen werden können, während die Tarifverträge der Unternehmen Fiat und Olivetti in Italien genau festgelegte Ziele enthalten.

c) *Sicherung des Arbeitsplatzes*: Die Garantie, den gegenwärtigen Beschäftigungsstand beizubehalten, die gegebenenfalls die finanzielle Hilfe des Staates nach sich zieht, ist in den Tarifverträgen der Eisen- und Stahlindustrie Luxemburgs, der Handelsmarine Norwegens und in einem Plan zur Sicherung der Arbeitsplätze zugunsten der Hafentarbeiter von 34 Häfen in den Vereinigten Staaten zu finden.

d) *Schließung von Betrieben*: Der Tarifvertrag in der Aluminiumindustrie in den Vereinigten Staaten sieht einen besseren Schutz gegen Entlassungen vor, in Belgien wurde durch ein Abkommen zwischen Betriebsleitung und Gewerkschaften der Beschluß, einen Betrieb der Autoindustrie zu schließen, aufgehoben; der Tarifvertrag in der Metallindustrie der Schweiz enthält im Anhang ein Abkommen über die Schließung von Betrieben.

e) *Rationalisierung und Umstrukturierung*: In der Bundesrepublik Deutschland wurde 1974 davon ausgegangen, daß die Hälfte der Arbeitnehmer im Falle einer Rationalisierung der Betriebe einen tarifvertraglich festgelegten Schutz genießt, das Unternehmen Tuborg-Carlsberg in Dänemark hat unlängst während der Rationalisierungsphase bis zum Jahre 1985 die Sicherheit der Arbeitsplätze gewährleistet.

f) *Sanierungspläne*: In Belgien befaßte sich ein mehrere Industriezweige umfassendes Abkommen aus dem Jahre 1975 mit der Revision des Begriffs der Massenentlassung, die Sanierungspläne der Eisen- und Stahlindustrie Frankreichs und der Elektronikindustrie der Bundesrepublik Deutschland verfolgten jedoch ehrgeizigere Ziele, indem sie die verschiedenartigsten Maßnahmen wie etwa den vorzeitigen Ruhestand, die Garantie des Einkommens und der sozialen Si-

cherheit, die Abgangsentschädigung usw. zu Hilfe nahmen.

g) *Verkürzung der Arbeitszeit*: In mehreren Sektoren Belgiens sowie in der Auto- und Luftfahrtindustrie der Vereinigten Staaten steht die Arbeitsteilung zur Beschäftigungssicherung im Mittelpunkt der Kollektivverhandlungen. In Spanien haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer geeinigt, der Regierung einen Vorschlag zu unterbreiten, der eine Senkung des gesetzlich vorgeschriebenen Ruhestandsalters zum Ziel hat. In Belgien sieht ein mehrere Industriezweige umfassender Tarifvertrag die Kontrolle der Überstunden vor.

h) *Schutz besonderer Gruppen*: In der Bundesrepublik Deutschland wurde ein paritätisch verwalteter Hilfsfonds zugunsten entlassener Arbeiter geschaffen: Gleichzeitig gelten für die Mehrheit der älteren Arbeitnehmer Tarifverträge, die einen Schutz gegen Entlassungen bzw. eine Lohngarantie vorsehen. In Mexiko wurde die Hälfte der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zeitlich begrenzt war, durch einen Tarifvertrag in einem Betrieb der Autoindustrie verstetigt, und in Indien wird die Beschäftigung von Lehrlingen in den Spinnereien tarifvertraglich geregelt.

i) *Grundbedürfnisse von Arbeitnehmern in Betrieben*: Ferner können sich Tarifverträge deutlich und indirekt auf die Befriedigung der Grundbedürfnisse von Arbeitnehmern in Betrieben auswirken. Tarifverträge, die sich auf Sozialeinrichtungen oder persönliche Vergütungen auf dem Gebiet der Ernährung, der Gesundheit, der Unterkunft, der Ausbildung und des Transports erstrecken, dürften sich unmittelbar auf die Qualität, jedoch auch auf die Quantität der Beschäftigung, insbesondere durch neue Tätigkeiten im Betrieb (Arbeitsschutz, Betriebskonsum, Kantinen usw.) und in den entsprechenden öffentlichen und privaten Diensten auswirken.

\*Quelle: Bericht VI(1) zum Thema Beschäftigungspolitik für die 69. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (1983), S. 9-16. Erstmals veröffentlicht 1982: ILO-Publications, CH-1211 Genève 22, Schweiz.

<sup>1</sup> IAA: Rural employers' and Workers' organisations and participation, Beratender Ausschuß für ländliche Entwicklung, 9. Tagung, Genf, 27. November - 6. Dezember 1979 (Dok. ACRD IX/1979/III), 16-19.

<sup>2</sup> Diese Größenverhältnisse sind einer Tabelle der Veröffentlichung von Guy Caire entnommen: Freedom of Association and Economic Development (Genf, IAA, 1976), 8-9.

<sup>3</sup> IAA: Employers' and Workers' Participation in Planning (Genf, 1973), 231-239.

<sup>4</sup> Jean-Jacques Gonnaud: «Participation by workers' and employers' organisations in planning in France», International Labour Review (Genf, IAA), April 1966, 360.