



## ► Angenommene Texte

Internationale Arbeitskonferenz – 110. Tagung, 2022

---

### EntschlieÙung zur dritten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung

(11. Juni 2022)

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2022 zu ihrer 110. Tagung zusammengetreten ist,

nach Durchführung einer dritten wiederkehrenden Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung im Einklang mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008), in der geänderten Fassung von 2022, um zu prüfen, wie die Organisation auf die Realitäten und Bedürfnisse ihrer Mitglieder reagieren sollte, und unter gebührender Berücksichtigung der Erklärung von Philadelphia (1944) und der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (2019),

1. nimmt die nachstehenden Schlussfolgerungen an, die einen kohärenten, umfassenden und integrierten Rahmen für die Beschäftigungspolitik, der an die sich rasch verändernde Arbeitswelt angepasst ist, enthalten;
2. bittet den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, die Schlussfolgerungen gebührend zu berücksichtigen und dem Internationalen Arbeitsamt Orientierungshilfe für ihre Umsetzung zu bieten;
3. ersucht den Generaldirektor,
  - a) einen Aktionsplan für die Umsetzung der Schlussfolgerungen auszuarbeiten und ihn dem Verwaltungsrat auf seiner 346. Tagung im November 2022 zur Prüfung vorzulegen,
  - b) die Schlussfolgerungen den maßgeblichen internationalen und regionalen Organisationen zur Kenntnisnahme zu übermitteln,
  - c) die Schlussfolgerungen bei der Zuweisung von Mitteln im Rahmen des bestehenden Programms und Haushalts, bei der Erstellung zukünftiger Programm- und Haushaltsvorschläge und bei der Mobilisierung von Sondermitteln zu berücksichtigen und
  - d) den Verwaltungsrat über ihre Umsetzung auf dem Laufenden zu halten.

## Schlussfolgerungen zur dritten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung

### I. Hintergrund und Herausforderungen

1. Zwischen 2014, dem Jahr der zweiten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung, und 2019 waren auf den Arbeitsmärkten einige Verbesserungen zu beobachten, und die Zahl der nationalen beschäftigungspolitischen Maßnahmen erhöhte sich, was darauf hindeutete, dass die zentrale Bedeutung der Beschäftigung zunehmend anerkannt wurde. Dennoch bestanden weiter erhebliche Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit.
2. In jüngster Zeit hat die COVID-19-Pandemie die Fortschritte bei der Verwirklichung des Ziels einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung für alle noch zusätzlich gefährdet. Zwar haben viele Länder durch politische Maßnahmen den Schutz von Arbeitnehmern und Unternehmen gefördert, doch ist die Erholung nach wie vor ungleichmäßig und unvollständig. Erschwerend kommt hinzu, dass die geopolitischen Spannungen, insbesondere die anhaltenden bewaffneten Konflikte, sowie die steigende Inflation, die finanziellen Turbulenzen, die hohe Schuldenlast und die Störungen in den globalen Lieferketten die Ungleichheiten sowohl innerhalb wie zwischen den verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern, den Unternehmen und den Ländern verschärfen. Fiskalische Zwänge hemmen die Fähigkeit der Länder, die Erholung zu unterstützen, und erhöhen die Wahrscheinlichkeit einer ungleichen Entwicklung, was die Entwicklungsländer noch weiter zurückfallen lässt.
3. Zugleich bestehen seit langem zu verzeichnende Probleme auf dem Arbeitsmarkt weiterhin fort, sowohl was die Quantität als auch was die Qualität der Beschäftigung betrifft, was sich in hoher Informalität, Verletzungen der Arbeitnehmerrechte in globalen Lieferketten, geringer Produktivität, einem Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage, anhaltender und steigender Erwerbsarmut, ungleichmäßigem und meist schwachem Lohnwachstum, Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und verschiedenen Formen der Diskriminierung sowie unsicheren Beschäftigungsformen widerspiegelt. Trotz der Fortschritte, die in den letzten Jahrzehnten in einigen Bereichen erzielt wurden, lässt der Mangel an menschenwürdigen Arbeitsmöglichkeiten erkennen, dass der Wandel hin zu inklusiveren und gut funktionierenden Arbeitsmärkten zum Nutzen aller nur schleppend vorankommt. Frauen werden schlechter vergütet, weisen eine höhere Arbeitslosen- und Nichterwerbsquote auf als Männer und leisten den Großteil der bezahlten und unbezahlten Betreuungsarbeit. Jungen Menschen fällt es nach wie vor schwer, einen reibungslosen Übergang von der Schule in den Beruf zu vollziehen und ihren ersten menschenwürdigen Bedingungen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Informalität bleibt weltweit eine der wichtigsten Ursachen für Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, insbesondere in Kleinst-, kleinen- und mittleren Unternehmen. Unsichere Beschäftigungsformen haben weiter zu Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und zur Informalisierung der formellen Beschäftigung beigetragen.
4. Die Chancen, die mit den für die Zukunft der Arbeit maßgeblichen Faktoren einhergehen können, wurden bislang, und insbesondere in den Entwicklungsländern, nicht in vollem Umfang genutzt. Demografische Verschiebungen, die digitale Kluft und der Klimawandel verschleiern weiterhin das Potenzial, das ein inklusiver Strukturwandel für die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze bietet.
5. Häufig sind Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auch eine tiefere Ursache für die Verletzlichkeit der Armen und eine treibende Kraft für soziale Instabilität, die zu Konflikten führen und überdies eine verheerende Abwärtsspirale in Gang setzen kann.

6. Um das Ziel einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung zu erreichen und bei den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDG), insbesondere SDG 8, voranzukommen, müssen die Maßnahmen zur Schaffung und Stärkung umfassender beschäftigungspolitischer Rahmen und ihrer Anpassung an die sich rasch verändernde Arbeitswelt beschleunigt werden.

## II. Leitgrundsätze für eine kohärente, umfassende und integrierte Beschäftigungspolitik in einer sich rasch verändernden Arbeitswelt

7. Die umfassenden beschäftigungspolitischen Rahmen sollten zum Ziel haben, volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit hervorzubringen und zu einer am Menschen orientierten Erholung, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, beizutragen.
8. Als Richtschnur für diese umfassenden Rahmen sollten die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die einschlägigen IAO-Normen dienen, darunter das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, die Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, das Übereinkommen (Nr. 168) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988, das Übereinkommen (Nr. 88) über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, die Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, sowie die Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, und die Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, die nach der im Jahr 2014 geführten zweiten wiederkehrenden Diskussion angenommen wurden.
9. Wenngleich die Bedeutung und Relevanz der Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung aus dem Jahr 2014 zu bekräftigen ist, erfordern die tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt gestärkte umfassende beschäftigungspolitische Rahmen, die in vollem Umfang ein bedarfsgerechtes Handeln ermöglichen und so angepasst sind, dass sie Arbeitnehmer und Unternehmen unterstützen, und die mit der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (2019) und dem Globalen Handlungsappell der IAO für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist (2021), im Einklang stehen.
10. Kohärente, umfassende und integrierte beschäftigungspolitische Rahmen sollten sich unter Berücksichtigung der länderspezifischen Gegebenheiten an folgenden Grundsätzen orientieren:
  - a) Bei der Erarbeitung kohärenter und koordinierter integrierter Ansätze in vollem Umfang Nutzen daraus zu ziehen, dass die vier strategischen Ziele der Organisation – Beschäftigung, Sozialschutz, sozialer Dialog und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit – ihrem Wesen nach unteilbar und miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig stützen.
  - b) Inklusives Wirtschaftswachstum, Beschäftigung, Arbeitseinkommen und Produktivität stärker miteinander zu verknüpfen.
  - c) Sowohl die Qualität als auch die Quantität der Beschäftigung zu fördern und zugleich einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmer und die Achtung ihrer Rechte zu gewährleisten, unter anderem indem ihnen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld garantiert wird.
  - d) Einen inklusiven Strukturwandel und eine inklusive strukturelle Diversifizierung zu fördern, die auf menschenwürdige Arbeit ausgerichtet sind.

- e) Die Arbeitnehmer besser in die Lage zu versetzen, die bestehenden Möglichkeiten, zu menschenwürdiger Arbeit zu gelangen, zu nutzen, unter anderem durch Anreize zur Förderung von Qualifizierung, Umschulung und lebenslangem Lernen mit dem Ziel, die Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit zu verbessern und erfolgreiche und gerechte Arbeitsmarktübergänge sowie den Zugang zu menschenwürdiger Arbeit zu gewährleisten.
- f) Ein förderliches Umfeld für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu schaffen und aufrechtzuerhalten.
- g) Den Übergang von Arbeitnehmern und Wirtschaftseinheiten von der informellen zur formellen Wirtschaft zu fördern.
- h) Bei ihrer Ausarbeitung, Umsetzung sowie Überwachung und Evaluierung in einem starken sozialen Dialog und in Dreigliedrigkeit verankert zu sein.
- i) Den Fragen der Gleichstellung der Geschlechter Rechnung zu tragen und eine Abstimmung auf die Diversität und auf die Bedürfnisse von verletzlichen und benachteiligten Gruppen zu erlauben.
- j) Den gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen und inklusiven Volkswirtschaften und Gesellschaften im Einklang mit den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle zu erleichtern.
- k) Das volle Potenzial des technologischen Fortschritts und des Produktivitätswachstums für die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze auszuschöpfen und zugleich die digitale Kluft sowohl in als auch zwischen den Ländern zu verringern.
- l) Flexibel zu sein und eine angemessene Reaktion auf Krisen, geopolitische Konflikte und neu auftretende Risiken zu ermöglichen.
- m) Eine solide Faktengrundlage zur Unterstützung des sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen, und der Politikentwicklung aufzubauen.
- n) Stärkeres Gewicht auf die Umsetzung zu legen, die sich auf angemessene und nachhaltige Finanzierungsstrategien sowie durch Politikkohärenz und -koordinierung stützt.

### III. Stärkung, Anpassung und Umsetzung umfassender beschäftigungspolitischer Rahmen

11. Die Mitgliedstaaten sollten auf der Grundlage dreigliedriger Konsultationen die Stärkung, Anpassung und Umsetzung kohärenter, umfassender und integrierter beschäftigungspolitischer Rahmen fördern, die, soweit angemessen, unter Berücksichtigung der länderspezifischen Gegebenheiten, die folgenden Elemente einschließen sollten:
  - a) Maßnahmen und Strategien, dank denen die einschlägige Politik rascher auf Arbeitsmarktprobleme, auch im Zusammenhang mit Wirtschafts-, Umwelt-, Gesundheits-, geopolitischen und sonstigen Krisen, reagieren und entsprechend angepasst werden kann.
  - b) Beschäftigungsfreundliche Maßnahmen in den Bereichen Gesamtwirtschaft, Industrie, Sektorpolitik, Umwelt, öffentliche und private Investitionen sowie Handel, mit denen ein inklusiver Strukturwandel zugunsten der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, auch in der Pflege-, der digitalen, der Kreislauf- sowie der grünen Wirtschaft, erleichtert und der Übergang zur formellen Wirtschaft gefördert wird.
  - c) Nutzung des Potenzials, das der technologische Wandel bietet, bei gleichzeitiger Sicherstellung, dass die Arbeitnehmer, einschließlich der Plattformarbeiter, angemessen

- geschützt sind, Zugang zu Sozialschutz haben und menschenwürdige Arbeitsbedingungen vorfinden.
- d) Maßnahmen und Einrichtungen, die sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer ungeachtet ihres Erwerbsstatus einen angemessenen Schutz genießen, unter Berücksichtigung folgender Elemente: Achtung der grundlegenden Rechte, angemessener – gesetzlich festgelegter oder ausgehandelter – Mindestlohn, Obergrenzen für die Arbeitszeit sowie Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.
  - e) Maßnahmen und Vorschriften zur Bekämpfung von unsicheren Beschäftigungsformen, unter anderem durch Gewährleistung einer korrekten Einstufung der Beschäftigungsverhältnisse.
  - f) Maßnahmen, die – mit besonderem Augenmerk auf Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen – ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen schaffen, Unterstützung für die Aufrechterhaltung der Geschäftstätigkeit bieten und Unternehmertum, Produktivität und Innovation fördern.
  - g) Unterstützung des öffentlichen Sektors in seiner Rolle als wichtiger Arbeitgeber und Erbringer qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen.
  - h) Maßnahmen für Bildung, Qualifizierung und lebenslanges Lernen, die den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts gerecht werden und bestehende Qualifikationslücken beheben und zugleich, sofern angezeigt, angemessene öffentliche und private Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung, einschließlich der Lehrlingsausbildung, gewährleisten.
  - i) Maßnahmen zur Stärkung eines nachhaltigen Produktivitätswachstums mit Schwerpunkt auf Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen sowie auf Sektoren mit einem sich vergrößernden Produktivitätsgefälle, wobei eine faire Beteiligung an Produktivitätszuwächsen nach Maßgabe der Wertschöpfung zu gewährleisten ist, unter anderem durch die Stärkung von sozialem Dialog und Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen.
  - j) Maßnahmen für angemessene, faire und nichtdiskriminierende Löhne und Lohnanpassungsmechanismen im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis durch die Festlegung von angemessenen, gesetzlichen oder ausgehandelten Mindestlöhnen und die Unterstützung von Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen sowie der dreigliedrigen Zusammenarbeit.
  - k) Maßnahmen zur Verbesserung der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit im Handel und in den Lieferketten, unter anderem indem die Umsetzung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) – nicht zuletzt hinsichtlich Transparenz, menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht, Beschwerden und Rechtsbehelfe – sowie die Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, der Arbeitsschutz, angemessene – gesetzlich festgelegte oder ausgehandelte – Mindestlöhne, Obergrenzen für die Arbeitszeit und die Bereitstellung stabiler Beschäftigung gefördert werden.
  - l) Aktive Maßnahmen im Bereich Arbeitsmarkt und Arbeitsvermittlungsdienste, Beseitigung von Hindernissen für Unternehmertum und Innovation, Unterstützung bei Übergängen im Lebensverlauf, darunter beim Übergang junger Menschen von der Schule in den Beruf und beim Übergang von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung, sowie Maßnahmen zugunsten der Beteiligung von Frauen, älteren Menschen und Angehörigen verletzlicher Gruppen am Arbeitsmarkt.

- m) Stärkere Abstimmung mit Sozialschutzmaßnahmen zur Unterstützung von Arbeitnehmern bei kritischen Phasen und Übergängen im Lebensverlauf.
- n) Maßnahmen zur Förderung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft, wobei die tieferen Ursachen der Informalität angegangen und die Bedürfnisse der Verletzlichsten besonders beachtet werden.
- o) Maßnahmen, mit denen die Arbeitnehmer und die Unternehmen dazu befähigt und dabei unterstützt werden, von einem CO<sub>2</sub>-intensiven Wirtschaften Abstand zu nehmen, und mit denen im Rahmen der Anpassung an den Klimawandel und der Minderung seiner Auswirkungen menschenwürdige Arbeitsplätze geschaffen werden, so dass ein gerechter Übergang zu inklusiven und ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und menschenwürdige Arbeit für alle gewährleistet sind. Der Arbeitsschutz sollte für alle Arbeitnehmer gewährleistet werden, auch in der grünen und in der Kreislaufwirtschaft.
- p) Eine geschlechtergerechte Beschäftigungspolitik zur Inangriffnahme geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und zur Förderung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, die unter anderem Folgendes umfasst: Strategien zur Beseitigung der auf die Geschlechtszugehörigkeit gegründeten beruflichen Segregation, indem gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit gewährleistet wird; Maßnahmen zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Strategien zur Behebung der ungleichen Verteilung von Betreuungspflichten, unter anderem durch angemessenen Mutterschafts- und Elternurlaub und die Bereitstellung erschwinglicher und hochwertiger Betreuungsdienste; durchgängige zentrale Berücksichtigung von Strategien zur Stärkung der Position und der Selbstbestimmung der Frauen in der öffentlichen wie der privaten Sphäre; und Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Welt der Arbeit, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung.
- q) Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, unter anderem etwa durch Regelungsrahmen, die die Beantragung von flexiblen Arbeitszeitregelungen und Telearbeit ermöglichen, wobei nach Maßgabe der nationalen Vorschriften und der Vereinbarungen zwischen den Parteien die Einhaltung von Obergrenzen für die Arbeitszeit sowie Schutzvorkehrungen für Arbeitnehmer in Bezug auf Nichterreichbarkeit zu gewährleisten sind.
- r) In Krisensituationen und fragilen Umfeldern Verknüpfung von Sofortmaßnahmen mit nachhaltigen und längerfristigen Strategien zur Förderung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für Frieden und Resilienz im Einklang mit der Empfehlung Nr. 205.
- s) Eine beschäftigungsintensive Investitionspolitik, die hochwertige öffentliche Beschäftigungsprogramme und eine Infrastrukturentwicklung zur Förderung der Schaffung produktiver und menschenwürdiger Arbeitsplätze umfasst und auch Programme zur Förderung des beruflichen Aufstiegs vorsieht, um so zur Verbesserung der Existenzgrundlagen beizutragen.
- t) Beschäftigungsinterventionen in ländlichen Gebieten, die die Möglichkeiten, zu menschenwürdiger Arbeit zu gelangen, ausweiten und zugleich die Diversifizierung der Produktion und der Sektoren fördern und einen besseren wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Nutzen auf lokaler Ebene bieten.
- u) Stärkere Kohärenz mit der Arbeitsmigrationspolitik, um die Arbeitsmigrationssteuerung, den Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten, die Übertragbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen und die Übertragbarkeit von Sozialversicherungsansprüchen zu verbessern.

- v) Bedarfsgerechte und aktualisierte Arbeitsmarktinformationssysteme sowie eine wirksame Überwachung, Evaluierung und Wirkungsbewertung der Beschäftigungspolitiken und -programme.
  - w) Nachhaltige Finanzierungsstrategien, die den fiskalischen Zwängen in den Ländern Rechnung tragen und eine zügige Mobilisierung ausreichender Mittel, nicht zuletzt für öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste, fördern, sowie andere Maßnahmen zur Stärkung der Politikumsetzung.
  - x) Stärkung der Kapazitäten der Regierungen und der Sozialpartner, damit diese eine wirksamere Rolle bei der Gestaltung und Umsetzung der Politik und der Bereitstellung der notwendigen Unterstützung für ihre Mitglieder wahrnehmen können.
- 12.** Die umfassenden beschäftigungspolitischen Rahmen sollten durch nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen umgesetzt und in breiter angelegten nationalen Entwicklungsplänen und anderen Strategien durchgängig berücksichtigt werden, wofür durch faktengestützte Überwachung und Evaluierung Sorge zu tragen wäre.

#### IV. Sozialer Dialog

- 13.** Der soziale Dialog spielt eine entscheidende Rolle beim Aufbau von Eigenverantwortung und bei der Suche nach konsensbasierten Lösungen während der Ausarbeitung, Umsetzung und Evaluierung der beschäftigungspolitischen Rahmen, auch bei Störungen und Krisen. Zudem ist der soziale Dialog ein wichtiger Bestandteil der Erholungsbemühungen, die auf einen besseren Wiederaufbau und die Stärkung der Widerstandsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmern gerichtet sind.
- 14.** Dreigliedrige Prozesse sind ebenso wie wirksame interinstitutionelle Koordinierungsmechanismen von entscheidender Bedeutung für die Förderung der Kohärenz bei Wirtschafts-, Umwelt-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik.
- 15.** Der soziale Dialog, einschließlich Kollektiverhandlungen und dreigliedriger Zusammenarbeit, trägt zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und zu einer fairen Beteiligung an Produktivitätszuwächsen und am Wirtschaftswachstum sowie zu einer gerechteren Einkommensverteilung und – im Falle globaler Lieferketten – zu einer fairen Verteilung der durch Wertschöpfung entstehenden Gewinne bei.
- 16.** In Krisensituationen und fragilen Umfeldern ist der soziale Dialog unerlässlich für die Förderung des Friedens, die Unterstützung der Erholung und den Aufbau von Resilienz.

#### V. Maßnahmen der IAO

- 17.** Das Internationale Arbeitsamt sollte den Mitgliedstaaten auf Ersuchen dabei behilflich sein, Maßnahmen, Strategien und Programme, die den oben dargelegten kohärenten, umfassenden und integrierten beschäftigungspolitischen Rahmen entsprechen, zu fördern, auszuarbeiten, umzusetzen, zu überwachen und zu evaluieren. Die Aktivitäten des Amtes sollten zielgerichtet und messbar sein und nach strengen Kriterien evaluiert werden. Das Amt sollte seine Arbeit in den folgenden Bereichen verstärken:

**A. Förderung einer kohärenten Gesamtwirtschafts- und Sektorpolitik für eine am Menschen orientierte Erholung und für die Schaffung von Arbeitsplätzen, auch in der grünen, der Kreislauf-, der digitalen und der Pflögewirtschaft**

18. Das Amt müsste seine faktengestützten Forschungsarbeiten, Daten, Analyserahmen und Orientierungshilfen weiter ausbauen, um eine inklusive, geschlechtergerechte Gesamtwirtschaftspolitik und die Kohärenz mit sektorspezifischen Maßnahmen mit Blick auf inklusives Wirtschaftswachstum, die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Formalisierung zu fördern; zu den einschlägigen Forschungsarbeiten gehören auch faktengestützte Untersuchungen zu den öffentlichen Investitionen, mit denen der Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt, die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Steigerung der Produktivität unterstützt werden sollen.
19. Die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen müssten gestärkt werden im Hinblick auf eine beschäftigungsfreundliche Politik in den Bereichen Gesamtwirtschaft, Industrie, sektorspezifische Maßnahmen, Handel, Investitionen und Infrastruktur sowie Steigerung der Produktivität.
20. Die Kapazitäten der Mitgliedstaaten müssten gestärkt werden, so dass sie in der Lage sind, das Potenzial voll auszuschöpfen, das der technologische Fortschritt für die Schaffung von Arbeitsplätzen bietet, und zugleich die Risiken anzugehen, die die Technologie, unter anderem das algorithmische Management, für menschenwürdige Arbeitsbedingungen mit sich bringen kann, sowie Cybersicherheit und Datenschutz zu gewährleisten und die digitale Kluft innerhalb wie zwischen den Ländern zu verringern.
21. Es gilt auch, die Kapazitäten auszubauen und verstärkt Orientierungshilfe zu bieten, was die Finanzierung beschäftigungspolitischer Ziele anbelangt.

**B. Schaffung eines förderlichen Umfelds für nachhaltigere und produktivere Unternehmen**

22. Es müsste stärkerer Nachdruck darauf gelegt werden, die Aufrechterhaltung der Geschäftstätigkeit zu unterstützen und ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen sicherzustellen, insbesondere mit Blick auf Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen, im Einklang mit den von der Internationalen Arbeitskonferenz 2007 angenommenen Schlussfolgerungen zur Förderung nachhaltiger Unternehmen.
23. Den Unternehmen müsste durch Forschungsarbeiten, strategische Beratung und Kapazitätsaufbau, unter anderem mit Blick auf produktivitätsstimulierende Ökosysteme, geholfen werden, menschenwürdige Arbeitsplätze zu schaffen und die Produktivität zu steigern.
24. Die Entwicklung des Unternehmertums müsste durch die Beseitigung von Hindernissen und durch gezielte Anreize zur Förderung der Innovationstätigkeit und der Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen unterstützt und gestärkt werden.
25. Die Unternehmen müssten dabei unterstützt werden, für menschenwürdige Arbeit in den globalen Lieferketten Sorge zu tragen; hierzu gilt es, die Umsetzung der Dreigliedrigen Grundsatzserklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) und der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, unter anderem in Bezug auf Transparenz, menschenrechtliche Sorgfaltspflicht, Beschwerden und Rechtsbehelfe, zu fördern.

**C. Verstärkter Schutz der Arbeitnehmer, Sicherung der Qualität der Beschäftigung und Bekämpfung von Ungleichheiten**

26. Die Mitgliedsgruppen müssten, namentlich im Rahmen der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, stärkere fachliche Unterstützung erhalten, um ihnen dabei zu helfen, im Einklang mit der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit und



anderen einschlägigen Instrumenten die Qualität der Beschäftigung zu steigern und einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten, unter anderem in Bezug auf grundlegende Rechte, angemessene – gesetzlich festgelegte oder ausgehandelte – Mindestlöhne, Arbeitsschutz und Obergrenzen für die Arbeitszeit.

27. Die Mitgliedstaaten müssten bei der Entwicklung und Umsetzung eines mehrgleisigen Ansatzes zur Förderung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft unterstützt werden, indem im Einklang mit der Empfehlung Nr. 204 die tieferen Ursachen der Informalität ermittelt und ihre vielfältigen Triebkräfte angegangen werden.
28. Es gilt, unter Berücksichtigung der Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über Sozialschutz (soziale Sicherheit) (2021) Beschäftigungs- und Sozialschutzpolitik miteinander zu verknüpfen, damit die Ziele des vom Generalsekretär der Vereinten Nationen ins Leben gerufenen Globalen Förderinstruments für Arbeitsplätze und Sozialschutz für einen gerechten Übergang erreicht werden können.
29. Der Aktionsplan der IAO für Jugendbeschäftigung (2020–2030) müsste zur Umsetzung gebracht werden, um unter anderem die Länder bei der Operationalisierung einer geschlechtergerechten Jugendbeschäftigungspolitik zu unterstützen und globale Multi-Akteur-Partnerschaften zu stärken, mit besonderem Augenmerk auf jungen Menschen, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden.
30. Die Mitgliedstaaten müssten dabei unterstützt werden, das Recht auf eine hochwertige Bildung zu gewährleisten sowie Qualifizierung und lebenslanges Lernen für alle zu fördern, indem sie Qualifikationslücken und Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage durch den Ausbau der Systeme des lebenslangen Lernens beseitigen und die Beschäftigungsfähigkeit steigern, und dies unter Berücksichtigung der Schlussfolgerungen zur allgemeinen Aussprache über Qualifikationen und lebenslanges Lernen (2021).
31. Die Mitgliedstaaten müssten dabei unterstützt werden, aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu erarbeiten und umzusetzen sowie die Kapazitäten der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste auszubauen und gegebenenfalls Kooperationsmöglichkeiten zu nutzen, unter Berücksichtigung der ergänzenden Rolle, die die privaten Arbeitsvermittler wahrnehmen können, sofern sie, im Einklang mit Übereinkommen Nr. 181, angemessenen Regeln unterworfen sind.
32. Die Mitgliedstaaten müssten bei ihren Bemühungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben unterstützt werden, so auch bei der Verbreitung bewährter Praktiken zur Verbesserung des Angebots an Telearbeit bei gleichzeitiger Gewährleistung des Schutzes der Arbeitnehmer.
33. Es müsste stärkerer Nachdruck darauf gelegt werden, Ungleichheiten, darunter Lohnungleichheit, und Diskriminierung in all ihren Formen, einschließlich vielfältiger und sich überschneidender Formen von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, zu bekämpfen, wobei den Schlussfolgerungen über Ungleichheit und die Welt der Arbeit (2021) Rechnung zu tragen ist.
34. Es müssten eine geeignete Faktengrundlage sowie Leitvorgaben zur Förderung inklusiver Arbeitsmärkte und wirksamerer Beschäftigungsprogramme für junge Menschen, Frauen, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, informell Beschäftigte, Arbeitsmigranten und andere verletzte Gruppen erarbeitet werden.
35. Was menschenwürdige Arbeit für Menschen mit Behinderungen betrifft, müssten im Einklang mit dem UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen entsprechende wirksame Strategien und Maßnahmen gefördert und die einschlägigen bewährten

Praktiken dokumentiert werden, darunter finanzielle Anreize, Hilfeleistung, angemessene Vorkehrungen in den Arbeitsstätten und, sofern angezeigt, der Rückgriff auf zwischen den Sozialpartnern vereinbarte Quoten oder Zielvorgaben zur Steigerung der Beteiligung am Arbeitsmarkt.

36. Die Mitgliedstaaten müssten, insbesondere in Katastrophen- oder Konfliktsituationen, dabei unterstützt werden, beschäftigungsintensive Investitionen zu fördern, unter anderem auch durch öffentliche Beschäftigungsprogramme.

#### **D. Normenbezogene Maßnahmen**

37. Die normenbezogenen Maßnahmen müssten kontinuierlich verstärkt werden, unter anderem indem die Ratifizierung und die wirksame Umsetzung aller einschlägigen internationalen Arbeitsnormen noch weiter gefördert werden.
38. Bei normenbezogenen Kampagnen und beim Aufbau von Kapazitäten bei den Mitgliedsgruppen zu allen einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, unter anderem den unter Punkt 8 aufgeführten Normen, müsste Unterstützung geleistet werden.

#### **E. Verstärkte Unterstützung bei der Umsetzung durch bedarfsgerechtere fachliche Hilfe, durch Wissensentwicklung und durch Partnerschaften**

39. Die Politikberatung müsste ausgehend von den Prioritäten der Mitgliedstaaten gestärkt werden, auch im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit und mithilfe von Fachstellen.
40. Der Politikdialog und die Koordinierung auf allen Regierungsebenen sowie mit den Sozialpartnern müssten gefördert werden.
41. Es müssten neue innovative Arbeitsinstrumente entwickelt werden, mit deren Hilfe Bewertungen und Diagnosen der Auswirkungen auf die Beschäftigung sowie Überwachungs- und Evaluierungsmaßnahmen zügig und bedarfsgerecht durchgeführt werden können.
42. Es gilt, die Mitgliedstaaten bei der Bewältigung von Krisen zu unterstützen, unter anderem durch rasche Bedarfsbewertungen bei Konflikten und Katastrophen, und die Rolle der Sozialpartner bei der Förderung von Frieden und Resilienz zu stärken.
43. Es müsste den Mitgliedstaaten dabei geholfen werden, die Auswirkungen, die die Strategien und Maßnahmen und die einschlägigen Investitionen auf die Beschäftigung haben, einer Bewertung zu unterziehen.
44. Es gilt, eine Wissensgrundlage zu neuen und sich abzeichnenden Themen, insbesondere zu den oben genannten Fragen, aufzubauen, was auch die jährliche Veröffentlichung eines Flagg-schiffberichts zum sozialen Dialog entsprechend den Schlussfolgerungen zur wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit (2018) einschließt, und die dafür erforderlichen finanziellen Mittel bereitzustellen sowie die Verbreitung der Forschungsergebnisse durch integrierte Plattformen und durch Datenbanken sowohl zu Statistiken und als auch zu grundsatzpolitischen Maßnahmen, die unter anderem Themenbereichen wie Kollektivverträge und Krisenbewältigung einschließen, zu verbessern.

#### **F. Erhöhte Politikkohärenz und Verstärkung der weltweiten Überzeugungsarbeit**

45. Die IAO muss eine globale Führungsrolle in der Beschäftigungspolitik übernehmen und zugleich die Zusammenarbeit mit den maßgeblichen multilateralen und regionalen Organisationen und Prozessen ausbauen, und zwar mit folgenden Schwerpunkten:

- a) Ausbau der Zusammenarbeit mit internationalen Finanzinstitutionen und Entwicklungspartnern, um die Beschäftigungseffekte ihrer Tätigkeiten zu steigern und die Politikkohärenz zu verbessern.
- b) Beitragen zu einem besseren Verständnis der Frage existenzsichernder Löhne, indem zu den einschlägigen Konzepten und Schätzungen Forschungsarbeiten durchgeführt werden, deren Ergebnisse durch externe Fachbegutachtung zu validieren sind, und indem den Mitgliedstaaten auf Ersuchen Hilfestellung geleistet wird.
- c) Förderung einer beschäftigungsfreundlichen und geschlechtergerechten Politik im Rahmen des multilateralen Systems in den Bereichen Gesamtwirtschaft, sektorspezifische Maßnahmen, Handel und Investitionen.
- d) Ausbau der Zusammenarbeit mit multilateralen und regionalen Organisationen bei der Entwicklung und Umsetzung von Finanzierungsstrategien für kohärente, umfassende und integrierte beschäftigungspolitische Rahmen in den Mitgliedstaaten im Kontext der Umsetzung des Globalen Förderinstruments der Vereinten Nationen für Arbeitsplätze und Sozialschutz für einen gerechten Übergang.
- e) Förderung der internationalen Zusammenarbeit hinsichtlich der fachlichen und finanziellen Unterstützung von Entwicklungsländern, die darum ersuchen.
- f) Vorantreiben von Forschungs- und Analysearbeiten sowie Instrumenten zur Bewertung der Wirkung beschäftigungspolitischer Maßnahmen und Einbeziehung multilateraler und regionaler Organisationen bei der Umsetzung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben.
- g) Vereinfachung des Peer-Learning zwischen den Mitgliedstaaten.