



► Verhandlungsbericht

8A

Internationale Arbeitskonferenz – 112. Tagung, Genf, 2024

Datum: 13. Juni 2024

Ergebnisse des Ausschusses für die allgemeine Aussprache über die Pflege- und Betreuungswirtschaft

**Der Konferenz zur Annahme vorgelegter Vorschlag für eine
Entschließung und Schlussfolgerungen**

Dieser Verhandlungsbericht enthält den Wortlaut des vom Ausschuss zur Annahme durch die Konferenz vorgelegten Vorschlags für eine Entschließung und Schlussfolgerungen.

Der Bericht des Ausschusses über seine Verhandlungen wird nach Abschluss der Tagung im Verhandlungsbericht Nr. 8B veröffentlicht.

► Entschließung über menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2024 in Genf zu ihrer 112. Tagung zusammengetreten ist,

nach Durchführung einer allgemeinen Aussprache über menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft, unter gebührender Berücksichtigung der Erklärung der IAO von Philadelphia (1944) und der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (2019), in dem Bestreben nach menschenwürdiger Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft

1. nimmt die nachstehenden Schlussfolgerungen an;
2. bittet den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, die Schlussfolgerungen gebührend zu berücksichtigen und dem Internationalen Arbeitsamt Orientierungshilfe bei ihrer Umsetzung zu bieten;
3. ersucht den Generaldirektor,
 - a) einen Aktionsplan betreffend menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft für die Umsetzung der Schlussfolgerungen zur Prüfung durch den Verwaltungsrat auf seiner 352. Tagung (Oktober–November 2024) auszuarbeiten;
 - b) die Schlussfolgerungen den einschlägigen internationalen und regionalen Organisationen zu übermitteln;
 - c) die Schlussfolgerungen bei der Erstellung künftiger Programm- und Haushaltsvorschläge und bei der Mobilisierung von Sondermitteln zu berücksichtigen;
 - d) den Verwaltungsrat über ihre Umsetzung auf dem Laufenden zu halten.

► Schlussfolgerungen über menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft

I. Zusammenhang – menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft: dringender Handlungsbedarf

1. Pflege und Betreuung ist für das menschliche, soziale, wirtschaftliche und umfeldbedingte Wohlergehen und die nachhaltige Entwicklung von zentraler Bedeutung. Pflege- und Betreuungsarbeit – ob bezahlt oder unbezahlt – ist für sämtliche andere Arbeit unverzichtbar. Eine gut funktionierende und robuste Pflege- und Betreuungswirtschaft wirkt sich positiv auf die Gesundheit der Arbeitskräfte von heute und von morgen aus, schafft Arbeitsplätze, unterstützt Unternehmen und führt zu Produktivitätssteigerungen. Die Transformation der Arbeitswelt, die durch technologische Innovationen, demografische Veränderungen sowie Umwelt- und Klimaveränderungen vorangetrieben wird, wirkt sich auf die Nachfrage nach, das Angebot von und den Zugang zu Pflege und Betreuung aus.
2. Eine gut funktionierende und robuste Pflege- und Betreuungswirtschaft ist für die Widerstandsfähigkeit gegenüber Krisen, einschließlich Pandemien, und gegenüber der Fachkräfte-

abwanderung sowie für die Verwirklichung von Geschlechtergleichstellung und Inklusion und die Bekämpfung sonstiger Ungleichheiten von entscheidender Bedeutung und fördert die wirtschaftliche und soziale Entwicklung, einen menschenorientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit, einen gerechten Übergang und soziale Gerechtigkeit. Die Pflege- und Betreuungswirtschaft nimmt rasch zu und schafft und eröffnet Beschäftigungschancen.

3. Frauen stellen weltweit den größten Anteil der bezahlten und unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit.
4. Die COVID-19-Pandemie hat die bedeutende Rolle der Pflege- und Betreuungswirtschaft hervorgehoben und Lücken in der öffentlichen Politik aufgezeigt. Die Pandemie hat den unverhältnismäßig hohen Anteil der unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit von Frauen und Mädchen sowie bereits bestehende Defizite an menschenwürdiger Arbeit bei Pflege- und Betreuungskräften, darunter lange Arbeitszeiten und Arbeitsschutzrisiken – wie Gewalt und Belästigung einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung – noch weiter verschärft und einen gravierenden Personal- und Fachkräftemangel, offengelegt.
5. Pflege- und Betreuungskräfte sind eine heterogene Gruppe. Während die Pflege- und Betreuungsarbeit sehr anspruchsvoll ist und häufig hohe Qualifikationen und Fachwissen erfordert, werden Qualifikationen nicht immer vollumfänglich anerkannt und gewürdigt. Einige Pflege- und Betreuungskräfte sind hochqualifiziert und gut bezahlt, doch viele, darunter auch Arbeitsmigranten und Hausangestellte, sind in der informellen Wirtschaft tätig, werden schlecht bezahlt und sind in der Gesetzgebung oder in der Praxis von Schutzmaßnahmen, einschließlich Sozial- und Arbeitnehmerschutz, ausgeschlossen. Gemeindegesundheitshelfer und Gemeindepflegehelfer, die häufig nicht als Arbeitnehmer anerkannt werden, sind ebenfalls nicht geschützt. Arbeitsmigranten, darunter viele Frauen, sind häufig nicht in der Lage, die gleichen Rechte wie andere Arbeitnehmer in vollem Umfang auszuüben. Zu den weiteren Herausforderungen für menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft gehören die ausgeprägte ethnische, rassische und geschlechtsspezifische berufliche Segregation und die Unterbewertung der Pflege- und Betreuungsarbeit. Frauen, insbesondere solche in Situationen der Verletzlichkeit, leisten einen unverhältnismäßig hohen Anteil der unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit, was strukturelle Hindernisse für die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, ihren Verbleib im Arbeitsmarkt und ihre Aufstiegschancen schafft.
6. Die rasante Alterung der Gesellschaft in einigen Teilen der Welt führt zu mehr Belastung durch Pflege und Betreuung, wodurch sich die Kluft bei der Nachfrage nach, dem Angebot von und dem Zugang zu Pflege und Betreuung vergrößert, während hochwertige Dienstleistungen mehr denn je benötigt werden.
7. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) nimmt eine führende Rolle bei der Förderung menschenwürdiger Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft wahr, basierend auf einem Lebenszyklusansatz zu Pflege und Betreuung auf der Grundlage des 5R-Rahmens für menschenwürdige Pflegearbeit (Anerkennung, Verringerung und Umverteilung unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit sowie Belohnung und Vertretung von Pflege- und Betreuungskräften). Einige Regierungen haben Fortschritte bei der Ratifizierung pflege- und betreuungsbezogener und anderer einschlägiger internationaler Arbeitsübereinkommen erzielt und integrierte Ansätze zur Pflege- und Betreuungspolitik umgesetzt. Maßnahmen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen des sozialen Dialogs sowie von Arbeitgebern geleitete Initiativen haben zur Einführung einiger familienfreundlicher Arbeitsplatzpolitiken und Arbeitsregelungen geführt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern und zugleich eine gleichmäßigere Aufteilung der Pflege- und Betreuungsaufgaben sicherzustellen. Pflege- und Betreuungskräfte sind zunehmend organisiert. Diese Bemühungen stellen einen Fort-

schritt dar, um die ungleiche Verteilung der Pflege- und Betreuungsarbeit zwischen Männern und Frauen in eine gleichberechtigte Organisation der Pflege und Betreuung zu wandeln und die gemeinsame soziale Verantwortung von Staat, Privatsektor, Familien, Sozial- und Solidarwirtschaft und Gemeinwesen zu fördern.

8. Betreffend öffentliches Bewusstsein, Rechtsvorschriften, Politiken, Finanzierung und Umsetzung bestehen jedoch nach wie vor erhebliche Lücken. Es herrscht dringender Handlungsbedarf, um menschenwürdige Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft voranzubringen und menschenwürdige Arbeit durch den Zugang zu Pflege und Betreuung für alle zu fördern.

II. Ein gemeinsames Verständnis der Pflege- und Betreuungswirtschaft

9. Die Pflege- und Betreuungswirtschaft umfasst bezahlte und unbezahlte sowie direkte und indirekte Pflege und Betreuung, ihre Erbringung innerhalb und außerhalb des Haushalts ebenso wie die Menschen, die Pflege und Betreuung leisten und empfangen, sowie die Arbeitgeber und Institutionen, die Pflege und Betreuung anbieten. Pflege- und Betreuungsarbeit umfasst unter anderem Tätigkeiten und Beziehungen, die auf Nachhaltigkeit und Lebensqualität ausgerichtet sind, menschliche Fähigkeiten stärken, Eigenständigkeit, Autonomie und Würde fördern, die Möglichkeiten und Widerstandsfähigkeit derjenigen, die Pflege und Betreuung leisten und empfangen, entwickeln, auf die vielfältigen Bedürfnisse der einzelnen Personen in verschiedenen Lebensphasen eingehen und den physischen, psychologischen, kognitiven, die psychische Gesundheit betreffenden und entwicklungsbezogenen Bedürfnissen nach Pflege und Betreuung sowie Unterstützung von Menschen, einschließlich Kindern, Heranwachsenden, jungen Menschen, Erwachsenen, älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen sowie allen Pflege- und Betreuungsleistenden, gerecht werden.
10. Pflege- und Betreuungsarbeit wird über den öffentlichen und den privaten Sektor, einschließlich Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen (KKMU), erbracht. Sie wird auch vom gemeinnützigen Sektor, von der Sozial- und Solidarwirtschaft und von Privathaushalten geleistet. Bezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit erstreckt sich auf verschiedene Berufe und Sektoren. Die Pflege- und Betreuungswirtschaft im Spannungsfeld von Formalität und Informalität umfasst jedoch unter Umständen nicht ausschließlich die Tätigkeiten von im Bildungswesen, in der frühkindlichen Betreuung und Erziehung und im Gesundheits- und Sozialsektor Beschäftigten sowie Hausangestellten und Personen, die unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit leisten. Derzeit gibt es keine international vereinbarte statistische Definition der Pflege und Betreuungsarbeit. Es sollte daher eine entsprechende Definition entwickelt werden, um die Harmonisierung und Übereinstimmung der Daten in Bezug auf Pflege und Betreuung, auch in allen relevanten Teilsektoren, zu fördern.
11. Direkte Pflege- und Betreuungsarbeit bezieht sich auf Tätigkeiten in der persönlichen Pflege und Betreuung, die beziehungsorientiert sind, während indirekte Pflege- und Betreuungsarbeit Tätigkeiten umfasst, die das Wohlergehen ohne direkten persönlichen Kontakt ermöglichen, wie Putzen und Kochen.
12. Die unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit, die häufig von den Familien und sozialen Netzwerken der Pflege- und Betreuungsbedürftigen geleistet wird, ist für die Pflege- und Betreuungsbedürftigen, die Pflege- und Betreuungsleistenden sowie die Gesellschaft von hohem Stellenwert. Diese Pflege und Betreuung, die gleichmäßiger zwischen Männern und Frauen aufgeteilt werden sollte, erweitert und ergänzt die bezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit, kann diese aber nicht ersetzen.
13. Bei der gegenwärtigen sozialen Organisation, die darauf ausgerichtet ist, wer Pflege und Betreuung erbringt und wer sie in Anspruch nimmt, entfällt ein unverhältnismäßig hoher

Anteil an unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit auf Frauen, was die wirtschaftliche Eingliederung von Frauen und ihre wirksame Beteiligung am Arbeitsmarkt behindert, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Arbeitswelt vergrößert und viele ohne ausreichenden Zugang zu sozialem Schutz zurücklässt. Die Belastung der Frauen durch bezahlte und unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit hängt weitgehend von der rassischen Zuschreibung, der ethnischen Zugehörigkeit, den sozioökonomischen Verhältnissen und dem Herkunftsort ab.

14. Die Pflege- und Betreuungswirtschaft umfasst Politiken und Regulierungsrahmen, Dienstleistungen, Infrastrukturen, Institutionen, Finanzierungsmechanismen und soziale Normen, die die Erbringung und Inanspruchnahme von Pflege und Betreuung sowie Unterstützung während des gesamten Lebens beeinflussen und regeln.

III. Leitlinien

15. Bei der Verfolgung integrierter, umfassender und ganzheitlicher Politiken und Ansätze für menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft sollten die Mitglieder die folgenden Leitlinien berücksichtigen.
16. Ebenso wie Arbeit keine Ware ist, ist Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft keine Ware. Alle Menschen sollten in der Lage sein, Pflege und Betreuung, einschließlich Selbstfürsorge, zu leisten und zu empfangen.
17. Alle Pflege- und Betreuungskräfte sollten in den Genuss menschenwürdiger Arbeit kommen. Menschenwürdige Arbeit für Pflege- und Betreuungskräfte trägt zur Qualität der Pflege und Betreuung, zur Anwerbung und Bindung von Arbeitskräften sowie zur Förderung der Geschlechtergleichstellung bei, wirkt dem Arbeitskräftemangel entgegen und schafft widerstandsfähige Gesellschaften und Volkswirtschaften.
18. Alle Mitglieder sind verpflichtet, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, d.h. die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit, die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sowie ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, in Bezug auf Pflege- und Betreuungskräfte zu achten, zu fördern und zu verwirklichen.
19. Die Ratifizierung und Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen, die für die Pflege- und Betreuungswirtschaft relevant sind, ist von zentraler Bedeutung für einen auf Rechten basierenden Ansatz in der Pflege und Betreuung.
20. Die Erbringung von, der Zugang zu und die Inanspruchnahme von Pflege und Betreuung sollten sich auf die Grundsätze der Nichtdiskriminierung, der Solidarität, der Nachhaltigkeit, der Gerechtigkeit und der Allgemeingültigkeit [sowie der sozialen Mitverantwortung] stützen.
21. Investitionen in die Pflege- und Betreuungswirtschaft fördern hochwertige Pflege und Betreuung und die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und können zu verbesserten menschlichen Fähigkeiten, Produktivitätswachstum, hochwertiger Bildung, Verbesserungen betreffend Gesundheit, Wohlergehen und Geschlechtergleichstellung sowie zu menschenwürdiger Arbeit und einer stärkeren Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt führen, und sie ermöglichen den Übergang zur formellen Wirtschaft.
22. Der 5R-Rahmen für menschenwürdige Pflege- und Betreuungsarbeit dient als Leitfaden für integrierte und kohärente Strategien zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft. Unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit sollte anerkannt,

verringert und umverteilt werden. Bezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit sollte mit einer angemessenen Entlohnung, auch im Einklang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, und mit einem wirksamen Arbeitnehmer- und Sozialschutz einhergehen.

- 23.** Zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit gehört die Annahme und wirksame Umsetzung gut konzipierter Freistellungsregelungen für Pflege- und Betreuungsarbeit und entsprechender Dienste. Dies ermöglicht:
- a) Arbeitnehmern mit Familienpflichten, ohne Diskriminierung in den Arbeitsmarkt einzutreten, erwerbstätig zu bleiben und beruflich voranzukommen;
 - b) eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und eine gleichberechtigte Aufteilung der Pflege- und Betreuungsaufgaben zwischen Männern und Frauen;
 - c) Produktivitätswachstum durch Aufrechterhaltung von Gesundheit und Wohlergehen der Arbeitskräfte;
 - d) die Verringerung der Nachteile von Menschen mit hohem Pflege-/Betreuungs- oder Unterstützungsbedarf sowie von Personen, die unbezahlte Pflege-/Betreuungs- oder Unterstützungsarbeit leisten;
 - e) die Bekämpfung des ungleichen Zugangs zu Pflege-/Betreuungs- und Unterstützungsdienstleistungen, auch für Beschäftigte in der informellen Wirtschaft.
- 24.** Dem Staat kommt eine primäre Verantwortung zu hinsichtlich der Erbringung, Finanzierung, Regulierung und Gewährleistung hoher Qualitäts-, Sicherheits- und Gesundheitsstandards sowohl für die Pflege- und Betreuungskräfte als auch für die Pflege- und Betreuungsempfänger. Dies umfasst die Zuweisung der erforderlichen Mittel sowie die Annahme und Aufrechterhaltung eines robusten Politik- und Regulierungsrahmens.
- 25.** Öffentlich-private Partnerschaften, die die Stärken sowohl des öffentlichen als auch des privaten Sektors nutzen, können zur Ausgewogenheit bei der Erbringung hochwertiger Pflege- und Betreuungsdienstleistungen beitragen, ohne eine der beiden Seiten zu überlasten, und so ein nachhaltigeres Ökosystem im Bereich Pflege- und Betreuung begünstigen.
- 26.** Öffentliche und private Unternehmen, Genossenschaften und andere Einheiten der Sozial- und Solidarwirtschaft spielen eine Rolle bei der Erbringung einer hochwertigen Pflege und Betreuung, bei Investitionen in eine nachhaltige und moderne Pflege- und Betreuungsinfrastruktur sowie bei der Schaffung von Schulungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten.
- 27.** Gemeinschaftsbasierte Pflege- und Betreuungsangebote, gegebenenfalls durch Partnerschaften mit indigenen und in Stämmen lebenden Völkern, können dazu beitragen, den lokalen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.
- 28.** Die Erhebung von nach allen Formen der Pflege- und Betreuungsarbeit aufgeschlüsselten Daten sowie die Messung des Umfangs und Werts unbezahlter Pflege und Betreuung sind für das Verständnis der Pflege- und Betreuungswirtschaft und die Politikgestaltung von entscheidender Bedeutung. Diese Daten sollten entsprechend den innerstaatlichen Gegebenheiten nach Einkommen, Geschlecht, Alter, rassistischer Zuschreibung, ethnischer Herkunft, Migrationsstatus, Behinderung, Wohnort und anderen einschlägigen Merkmalen aufgeschlüsselt werden.
- 29.** Die Koordinierung zwischen den verschiedenen Regierungsebenen und -sektoren beruhend auf einem gesamtstaatlichen Ansatz fördert kohärente, wirksame und integrierte Ansätze für Pflege und Betreuung.

IV. Förderung menschenwürdiger Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft

30. Unter Berücksichtigung der obigen Grundsätze sollten die Regierungen, die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerverbände je nach ihrem Zuständigkeitsbereich mit Unterstützung der IAO:
- a) integrierte und kohärente Pflege- und Betreuungspolitiken und -systeme für menschenwürdige Arbeit und Geschlechtergleichstellung entwickeln und umsetzen. Diese Politiken sollten zu einem auf Rechten basierenden Ansatz für Pflege und Betreuung beitragen und sich auf internationale Arbeitsnormen und sozialen Dialog stützen. Der 5R-Rahmen für menschenwürdige Pflege- und Betreuungsarbeit bietet in dieser Hinsicht wertvolle Orientierungshilfe;
 - b) Pflege und Betreuung in die einschlägigen öffentlichen Politiken, darunter Beschäftigungs-, Qualifikations-, Gesamtwirtschafts-, Sozial- und Arbeitnehmerschutz-, Migrations- und Umweltpolitiken, integrieren und zugleich eine angemessene öffentliche Finanzierung und Koordinierung unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gegebenheiten sicherstellen;
 - c) Beschäftigungs- und Gesamtwirtschaftspolitiken zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze in der Pflege- und Betreuungswirtschaft fördern, unter anderem durch die Formalisierung informeller Arbeitsplätze und Unternehmen in der Pflege und Betreuung sowie die Verhinderung von deren Informalisierung, und einen ausreichenden fiskalischen Spielraum sicherstellen;
 - d) aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die Bildung und Ausbildung, Höherqualifizierung und Neuqualifizierung, die Anerkennung und Zertifizierung von Qualifikationen innerhalb von Ländern und gegebenenfalls über nationale Grenzen hinweg, die Offenheit zum Lernen sowie den Zugang zu Möglichkeiten für lebenslanges Lernen im Einklang mit den technologischen Entwicklungen fördern, um die Laufbahnentwicklung zu unterstützen und qualifizierte Pflege- und Betreuungskräfte anzuwerben und zu binden;
 - e) die Unterbewertung der Pflege- und Betreuungsarbeit angehen, unter anderem durch die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für den sozialen und wirtschaftlichen Wert der Pflege- und Betreuungsarbeit;
 - f) die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern angehen und die wirtschaftliche Inklusion und Autonomie von Frauen über die Pflege und Betreuung hinaus fördern, unter anderem durch die Änderung sozialer Normen und Geschlechterstereotypen in Bezug auf die Rolle bei der Erbringung von Pflege und Betreuung;
 - g) das Ergreifen geeigneter Maßnahmen sicherstellen, um den Bedürfnissen aller Arbeitskräfte mit Pflege- und Betreuungsaufgaben Rechnung zu tragen, indem umfassende Politiken für Mutterschutz, Pflege- und Betreuungsurlaub sowie deren Schutz, einschließlich Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Langzeitpflegeurlaub, gewährleistet werden;
 - h) Politiken und Maßnahmen stärken, mit denen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, bezahlte Arbeit sowie Pflege- und Betreuungsaufgaben gefördert werden. Hierzu gehören auch Maßnahmen betreffend Arbeitsorganisation, -zeit und -ort sowie sonstige Beschäftigungsbedingungen;
 - i) allgemeine Sozialschutzsysteme, die Pflege- und Betreuungskräften in allen Beschäftigungsverhältnissen angemessenen Schutz gewähren, schaffen und aufrechterhalten und unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit, auch durch Pflege- und Betreuungsgutschriften in der Sozialversicherung, anerkennen;

- j) ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen schaffen und ein günstiges Umfeld für Einheiten der Sozial- und Solidarwirtschaft entwickeln, einschließlich geschlechtergerechter Politiken zur Förderung von Produktivität, Investitionen in Bildung und Qualifizierung sowie verbessertem Zugang zu Geschäftschancen, Formalisierung und Finanzierung;
- k) in hochwertige, bezahlbare, angemessene und zugängliche Pflege- und Betreuungsdienstleistungen investieren und diese zur Verfügung stellen, einschließlich Kinderbetreuung, Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege für alle Arbeitnehmer, auch für Arbeitskräfte in der informellen Wirtschaft, um ihnen den Übergang zur formellen Wirtschaft zu ermöglichen;
- l) sicherstellen, dass bei den Maßnahmen Aspekte in Bezug auf kulturell angemessene Dienstleistungen und die Belange der Arbeitskräfte für indigene Völker und in Stämmen lebende Völker berücksichtigt werden, einschließlich der Entwicklung gemeinschaftsbasierter Konzepte;
- m) die Verfügbarkeit von Hilfs- und Unterstützungsdienstleistungen für Menschen mit Behinderungen verbessern, um die individuelle Eigenständigkeit und Unabhängigkeit, einschließlich der Verfolgung eines Ansatzes, der Menschen mit Behinderungen einbezieht, zu fördern;
- n) alle Formen von Diskriminierung von Pflege- und Betreuungskräften verhindern und bekämpfen, unter besonderer Berücksichtigung von Frauen, Arbeitsmigranten, rassifizierten Gruppen und Personen in Situationen der Verletzlichkeit;
- o) einen wirksamen Zugang zum Arbeitnehmerschutz und zur sozialen Sicherheit – auch durch Arbeitsaufsicht – für alle Pflege- und Betreuungskräfte in allen Beschäftigungsverhältnissen gewährleisten, insbesondere für die am stärksten von unzureichendem oder unangemessenem Schutz bedrohten Personen, etwa Hausangestellte, Arbeitsmigranten oder Gemeindegesundheitsshelfer und Gemeindepflegehelfer;
- p) Politiken und Strategien zur Durchsetzung von Obergrenzen für die Arbeitszeit, des Arbeitsschutzes, einschließlich der Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung, darunter geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung, sowie angemessener gesetzlicher oder ausgehandelter Mindestlöhne entwickeln und anwenden. Die Pflege- und Betreuungsanbieter des öffentlichen Sektors sollten in dieser Hinsicht mit gutem Beispiel vorangehen;
- q) die Auswirkungen des Klimawandels und des technologischen Wandels auf die Pflege und Betreuung, einschließlich unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit, überwachen und Pflege- und Betreuungsaspekte im Zusammenhang mit neu auftretenden Fragen der Arbeitsmarktsteuerung sowie Politiken und Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel und seiner Abschwächung berücksichtigen;
- r) KKMU und Einheiten der Sozial- und Solidarwirtschaft, einschließlich Genossenschaften und anderer kommunaler Initiativen zur Erbringung hochwertiger Pflege- und Betreuungsdienstleistungen, unter anderem durch Kapazitätsaufbau, Qualifizierung und Zugang zu Finanzmitteln, unterstützen;
- s) Daten über unbezahlte und bezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit im Einklang mit bestehenden internationalen statistischen Normen sowie mit internationalen statistischen Normen, die entwickelt werden, erheben und verbreiten, um eine Faktengrundlage für die Politikgestaltung zu schaffen;

- t) die Mitsprache und Vertretung der Verbände von Pflege- und Betreuungskräften, einschließlich der Verbände von Hausangestellten, Gemeindegesundheits Helfern und Gemeindepflege Helfern und Arbeitsmigranten, und der Verbände von Arbeitgebern in der Pflege- und Betreuungswirtschaft sowie der unbezahlten betreuenden und pflegenden Angehörigen fördern und sich mit ihnen beraten, soweit solche bestehen;
- u) multilaterale Initiativen wie die Internationale Koalition für Entgeltgleichheit (EPIC) unterstützen.

V. Die Rolle der Internationalen Arbeitsorganisation

- 31.** Im Einklang mit den in diesen Schlussfolgerungen dargelegten Grundsätzen und Prioritäten sollte die Organisation in Beratung mit den Mitgliedsgruppen ihre umfassende Arbeit im Bereich der Pflege- und Betreuungswirtschaft im Rahmen ihrer strategischen Ziele weiter ausbauen und ihre Bemühungen darauf richten,
- a) die Ratifizierung und Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen, die für die Pflege- und Betreuungswirtschaft relevant sind, einschließlich aller grundlegenden Übereinkommen, zu fördern;
 - b) Forschungsarbeiten durchzuführen, die auf einer vom Verwaltungsrat zum frühestmöglichen Zeitpunkt festzulegenden dreigliedrigen Tagung erörtert werden sollen, um die Organisation in die Lage zu versetzen, zu beurteilen, ob beim Bestand der IAO an internationalen Arbeitsnormen in Bezug auf Vaterschaft und Elternschaft sowie sonstige Freistellungen (für die Pflege und Betreuung von kranken oder schwerkranken Familienangehörigen, älteren Menschen oder Menschen mit Behinderungen) Lücken bestehen und, wenn ja, welche normativen und/oder nicht normativen Maßnahmen angemessen wären;
 - c) die Entwicklung international vereinbarter statistischer Normen als Grundlage für die Erhebung detaillierter, vergleichbarer und harmonisierter Daten über die Pflege- und Betreuungswirtschaft unter Berücksichtigung aller relevanten Formen unbezahlter und bezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit, die auf der 22. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker im Jahr 2028 erörtert werden sollen, zu unterstützen;
 - d) unter anderem im Rahmen von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit fachliche Unterstützung und grundsatzpolitische Leitvorgaben für die Entwicklung nationaler Politiken und Systeme zur Pflege und Betreuung bereitzustellen, die den allgemeinen Zugang zu Pflege und Betreuung gewährleisten und beruhend auf dem 5R-Rahmen die Professionalisierung und Formalisierung von Arbeitsplätzen in der Pflege und Betreuung sowie die Einhaltung höchstmöglicher Qualitäts-, Sicherheits- und Gesundheitsstandards sowohl für die Pflege- und Betreuungskräfte als auch für die Pflege- und Betreuungsempfänger fördern;
 - e) fachliche Hilfe zur Förderung eines wirksamen Schutzes von in der Pflege und Betreuung beschäftigten Arbeitsmigranten, Hausangestellten, Gemeindegesundheits Helfern und Gemeindepflege Helfern, Arbeitnehmern in Genossenschaften und anderen Einheiten der Sozial- und Solidarwirtschaft, Pflege- und Betreuungskräften in der informellen Wirtschaft sowie Arbeitnehmern mit Familienpflichten bereitzustellen;
 - f) Politiken und Rechtsvorschriften für Pflege- und Betreuungs- sowie Unterstützungsdienste für Menschen mit körperlichen und psychischen Erkrankungen, Menschen, die mit HIV leben, und Menschen mit Behinderungen unter Einbeziehung von Personen der betroffenen Gruppen zu fördern;

- g) ihr Fachwissen über die Pflege- und Betreuungswirtschaft durch verstärkte Forschung und verbesserte Wissensverbreitung und Kommunikation zum Thema menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft in Volkswirtschaften auf unterschiedlichen Entwicklungsstufen, insbesondere in Bezug auf regelmäßige Trends und Analysen, Deckungslücken und öffentliche Investitionen in die Pflege und Betreuung sowie deren Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung, die Beschäftigung, die Bezahlung, die Arbeitsbedingungen und den Sozialschutz von Pflege- und Betreuungskräften, einschließlich Arbeitsmigranten, sowie die Qualität der Pflege- und Betreuungsdienstleistungen, weiter auszubauen;
- h) Forschungsarbeiten zu den Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit der Einführung und Nutzung von Technologien in der Pflege- und Betreuungswirtschaft, einschließlich digitaler Technologien und künstlicher Intelligenz, sowie zu deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen durchzuführen und entsprechende Informationen darüber zu veröffentlichen;
- i) die Länder bei der Messung von bezahlter und unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit unter Anwendung der neusten internationalen statistischen Normen und bewährten Messverfahren laufend zu unterstützen;
- j) bewährte Verfahrensweisen zu sammeln und auszutauschen sowie Forschungsarbeiten zur Qualifizierung durchzuführen, die die Förderung der Laufbahnentwicklung sowie die Anziehung und Bindung qualifizierter Pflege- und Betreuungskräfte begünstigen;
- k) die Mitgliedsgruppen bei der Sicherstellung einer tragfähigen und angemessenen Finanzierung der Pflege und Betreuung, insbesondere durch die Durchführung sozioökonomischer Durchführbarkeits- und Kostenstudien, die Messung von Finanzierungslücken, die Erkundung von Möglichkeiten zur Ausweitung des fiskalischen Spielraums sowie die Entwicklung einer angemessenen beschäftigungsfreundlichen Gesamtwirtschaftspolitik (Fiskal- und Geldpolitik) im Einklang mit den IAO-Instrumenten für Beschäftigungspolitik und Sozialschutz, zu unterstützen;
- l) in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin und gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit anderen relevanten Ausbildungszentren den Aufbau fachlicher Kapazitäten für die Gestaltung, angemessene Finanzierung, Umsetzung und Überwachung inklusiver Politiken für die Pflege- und Betreuungswirtschaft, einschließlich der Einbeziehung der Pflege und Betreuung in alle anderen einschlägigen Politiken, sicherzustellen;
- m) die Fähigkeit der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Beteiligung an der Formulierung, Umsetzung und Überwachung der nationalen Pflege- und Betreuungspolitik zu erhöhen, alle Formen des sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen und dreigliedriger Zusammenarbeit, zu stärken und eine wirksame betriebliche Zusammenarbeit als Instrument zur Gewährleistung sicherer und produktiver Arbeitsplätze auf eine Weise zu fördern, bei der Kollektivverhandlungen und ihre Ergebnisse geachtet und die Rolle der Gewerkschaften nicht untergraben werden;
- n) durch die Förderung, Unterstützung und Festlegung rechtlicher und statistischer Normen sowie die Sicherstellung von Politikkohärenz und interinstitutioneller Zusammenarbeit in den Bereichen menschenwürdige Arbeit und Pflege- und Betreuungswirtschaft im multilateralen System ihre globale Führungsrolle beim Vorantreiben der Pflege- und Betreuungsagenda auf globaler, regionaler und nationaler Ebene zu stärken;

- o) weiterhin die Leitlinien für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle (2015) zu fördern, auch in Bezug auf die Pflege- und Betreuungswirtschaft;
- p) die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit und das Globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge zur Stärkung von Partnerschaften mit UN-Organisationen, internationalen Finanzinstitutionen, internationalen Netzwerken und Forschungszentren sowie zur Schaffung einer Süd-Süd-Plattform zur Förderung menschenwürdiger Pflege- und Betreuungsarbeit zu nutzen;
- q) die Bereitstellung angemessener Ressourcen für ihre Arbeit im Bereich der Pflege- und Betreuungswirtschaft sicherzustellen und menschenwürdige Arbeit sowie Geschlechtergleichstellung in alle einschlägigen Projekte und Tätigkeiten der IAO im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit einzubeziehen, um das Potenzial der Pflege- und Betreuungswirtschaft hinsichtlich ihres Beitrags zur Agenda für menschenwürdige Arbeit, zur Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung und zu einem gerechten Übergang voll auszuschöpfen.
- r) insbesondere die kleinen Inselentwicklungsstaaten und die am wenigsten entwickelten Länder bei der Verringerung des Risikos der Abwanderung von Fachkräften zu unterstützen.