



Verwaltungsrat

320. Tagung, Genf, 13.-27. März 2014

GB.320/POL/2

Sektion Politikentwicklung

POL

Datum: 12. Februar 2014

Original: Englisch

ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Schwerpunktbereich Produktivität und Arbeitsbedingungen in kleinen und mittleren Unternehmen

Zweck der Vorlage

Diese Vorlage gibt einen Überblick über die Begründung, Fokussierung und strategische Ausrichtung dieses Schwerpunktbereichs (ACI). Sie ersucht den Verwaltungsrat um eine Orientierungshilfe zu Fokussierung und strategischer Ausrichtung (siehe Beschlussentwurf in Absatz 37).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Die Orientierungshilfe des Verwaltungsrats wird bei der Durchführung der Strategie des Amtes zum ACI Produktivität und Arbeitsbedingungen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) als Informationsgrundlage dienen.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Arbeiten zu diesem ACI werden unter intensiver Verwendung von Sondermitteln im Rahmen vorhandener Haushaltsbewilligungen durchgeführt.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Integration der Orientierung des Verwaltungsrats in die Strategie und den Arbeitsplan.

Verfasser: Hauptabteilung Unternehmen (ENTERPRISES).

Verwandte Dokumente: Strategischer grundsatzpolitischer Rahmen 2010-15; Programm und Haushalt für 2014-15; Schlussfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz über die Förderung nachhaltiger Unternehmen (Juni 2007); Empfehlung (Nr. 189) betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998.

I. Vision, Begründung und Gegenstand des Schwerpunktbereichs

1. Im Programm und Haushalt der IAO für 2014-15¹ wurden in Bezug auf die Arbeitswelt acht Schwerpunktbereiche (*Areas of Critical Importance* – ACIs) für vorrangige Maßnahmen festgelegt, darunter der ACI 4 betreffend Produktivität und Arbeitsbedingungen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs).

Die Begründung

2. Die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen und die zentralen grundsatzpolitischen Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, bildeten die Grundlage für die Auswahl der acht ACIs. Das Produktivitätsniveau und die Arbeitsbedingungen in KMUs sowie die Beziehungen zwischen ihnen stehen auf der Agenda der IAO-Mitgliedsgruppen weit oben. Von Paul Krugman stammt die berühmte Aussage: „Produktivität ist nicht Alles, aber auf lange Sicht ist sie so gut wie alles. Die Fähigkeit eines Landes, seinen Lebensstandard im Lauf der Zeit zu erhöhen, hängt fast vollständig von seiner Fähigkeit ab, die Produktion je Beschäftigten zu steigern.“²
3. In den meisten Volkswirtschaften entfallen auf KMUs zwischen 60 und 80 Prozent der formellen Beschäftigung. In Entwicklungsländern ist dieser Anteil sogar noch höher, wenn die informelle Beschäftigung einbezogen wird. KMUs, vor allem junge und kleine Firmen, schaffen auch fast die Gesamtheit der neuen Arbeitsplätze. Diese Aussage gilt ebenfalls unter Berücksichtigung von Unternehmensschließungen. Für KMUs ist es jedoch auch besonders schwierig, hohe Produktivitätsniveaus zu erreichen sowie nachhaltige und verantwortungsbewusste betriebliche Praktiken einzuführen.
4. Die Qualität der Arbeitsplätze in KMUs, insbesondere in Entwicklungsländern, ist häufig schlecht, was die physischen Arbeitsbedingungen wie Einrichtungen am Arbeitsplatz und Arbeitsschutz sowie Vergütung, sozialen Schutz, Bildungsniveaus, Qualifizierungsmöglichkeiten und sozialen Dialog betrifft. Zusätzlich weisen KMUs gewöhnlich beträchtlich niedrigere Produktivitätsniveaus auf, selbst wenn man die bessere Kapitalausstattung in größeren Unternehmen berücksichtigt. Sie haben auch Schwierigkeiten, Zugang zu anspruchsvollen globalen Wertschöpfungsketten zu erhalten. Leistungsschwächere KMUs sind auch für die größere Streuung um den Mittelwert der Produktivität in einem bestimmten Sektor in vielen Entwicklungsländern verantwortlich, die den Wert für die Produktivität der gesamten Volkswirtschaft nach unten treibt.³ Dies hat zur Folge, dass Arbeitnehmer in KMUs benachteiligt sind, dass KMUs Chancen entgehen, auf dem Inlandsmarkt sowie global am Wettbewerb teilzunehmen, und dass ein potenziell substanzieller Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung verloren geht.

¹ IAA: *Programm- und Haushaltsvorschläge für 2014-15*, Verwaltungsrat, 317. Tagung, Genf, März 2013, GB.317/PFA/1.

² P. Krugman: *The Age of Diminished Expectations: US economic policy in the 1990s* (Washington, The Washington Post Company, 1994).

³ Weltbank: *World Development Report 2013*, Washington, 2012; Interamerikanische Entwicklungsbank: *The Age of Productivity: Transforming economies from the bottom up*, Washington, 2010; IAA: *World Employment Report 2004–05: Employment, productivity and poverty reduction*, Genf, 2005.

5. Das Problem der Qualität der Arbeitsplätze ist mindestens genauso groß wie das der Zahl der Arbeitsplätze. Mit einem auf zehn Jahre angelegten Programm zur Beseitigung der Erwerbsarmut müssten jedes Jahr mindestens 80 Millionen Arbeitsplätze qualitativ verbessert werden. Im Vergleich dazu werden 60 Millionen menschenwürdige Arbeitsplätze benötigt, um Neuzugänge auf dem Arbeitsmarkt und die derzeit Arbeitslosen aufzunehmen.
6. Dass in KMUs schlechte Arbeitsbedingungen und niedrige Produktivität zusammenkommen, ist kein Zufall. Die IAO behauptet seit Langem, dass beide einander bedingen. Forschung und vor Ort gewonnene Erkenntnisse⁴ zeigen, dass auf der Unternehmensebene ein positiver Kreislauf in Gang gesetzt werden kann, bei dem Investitionen in verbesserte Arbeitsbedingungen zu Produktivitätssteigerungen führen, die wiederum in höheren Erträgen resultieren, die geteilt werden können. Dies könnte das Wirtschaftswachstum beträchtlich beschleunigen, nachhaltigere Produktionsstrukturen fördern und die Bedingungen für einen großen Teil der weltweiten Erwerbsbevölkerung verbessern.
7. Von der IAO in Auftrag gegebene Forschungsarbeiten lassen darauf schließen, dass eine Steigerung der Produktivität in KMUs um 1 Prozent das BIP um 0,6 bis 0,7 Prozent erhöhen könnte.⁵ Mittelgroße Unternehmen (mit 50 bis 250 Beschäftigten) sind besonders wichtig, weil von ihnen erzielte Produktivitätssteigerungen eine große Multiplikatorwirkung haben. Die Schwäche dieses Segments wird bisweilen mit dem Ausdruck „die fehlende Mitte“ umschrieben und als wichtiger Faktor für die niedrige Produktivität in manchen Entwicklungsländern angesehen. Kleine Unternehmen (mit 10 bis 50 Beschäftigten) sind aufgrund des nicht ausgeschöpften Potenzials in einer großen Zahl solcher Unternehmen und ihres hohen Beschäftigungsanteils von Bedeutung, gleichzeitig aber schwer kostenwirksam zu erreichen.
8. In Bezug auf die Auswirkungen rascheren Wachstums auf die Einkommensverteilung ergaben frühere Forschungsarbeiten der IAO, dass KMUs niedrigere Produktivität aufweisen und niedrigere Löhne zahlen als größere Unternehmen. Sie zahlen jedoch einen höheren Anteil ihrer Wertschöpfung in der Form von Löhnen aus. In Kombination mit der geografischen Verbreitung von KMUs folgt daraus, dass die zusätzliche Wertschöpfung a priori zu größerer Einkommensgleichheit beitragen würde. Eine zweite wichtige Variable ist die Aufteilung des zusätzlichen Gewinns zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Das Ziel dieses ACI ist, ein angemessenes Verständnis dieser Wechselbeziehungen zu fördern, damit sie für wirksame Maßnahmen und Interventionen auf der Unternehmensebene genutzt werden können.

Gegenstand

9. Die IAO hat Ansätze entwickelt und erfolgreich genutzt, die Synergien zwischen verbesserten Arbeitsbedingungen und Produktivität erzeugen. Das Projekt für die Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen (SCORE), das System für die Messung und Steigerung der Produktivität (SIMAPRO) und die Methodologie für Arbeitsverbesserungen in Kleinunternehmen (WISE) sowie Better Work für große Unternehmen

⁴ R. Croucher et al: *Can better working conditions improve the performance of SMEs?: An international literature review* (Genf, IAA, 2013); D. Brown, R. Dehejia, R. Robertson: *Is there an efficiency case for international labour standards?* (Genf, IAA, Better Work Discussion Paper Series: Nr. 12, 2013); IAA: SCORE (Sustaining Competitive and Responsible Enterprises) Phase I Final Report 2013, Abteilung Kleinunternehmen, Hauptabteilung Unternehmen (Genf, 2013).

⁵ A. van Stel, N. de Vries und J. de Kok: *Macroeconomic effects of SME productivity increases* (Genf, IAA, demnächst erscheinend).

haben gezeigt, wie auf der Unternehmensebene substanzielle Verbesserungen erzielt werden können.

10. Diese Ansätze zielen auf die wichtigste Möglichkeit für die Steigerung der Gesamtproduktivität in den meisten Volkswirtschaften: dass Unternehmen bei dem besser werden, was sie tun. Kontinuierliche Verbesserungen in Unternehmen waren ein wesentlicher Faktor der industriellen Entwicklung. Innovation bei Produkten und Prozessen geht empirisch mit Produktivitätssteigerungen und Beschäftigungswachstum einher.
11. Es gibt Erkenntnisse, dass Interventionen auf der Unternehmensebene, die Produktivitätssteigerungen durch Ansetzen an der Arbeitsorganisation, den Arbeitsbedingungen und der innerbetrieblichen Zusammenarbeit zum Ziel haben, wirksam sein und für Unternehmen aller Größenordnungen günstige Kosten-Nutzen-Verhältnisse aufweisen können. Weil KMUs quasi per Definition eine schlechtere Kapitalausstattung haben, verfügt der Ansatz der IAO, der sich auf die bessere Nutzung vorhandener Ressourcen statt auf Kapitalinvestitionen konzentriert, über eine höhere Akzeptanzwahrscheinlichkeit. Er stärkt auch die Fähigkeit von Firmen dafür, neue Technologien effizient zu nutzen und dank höherer Produktivität zu investieren.
12. Auf der Grundlage dieser Überlegungen konzentriert sich dieser ACI auf:
 - kleine Unternehmen und insbesondere auf mittelgroße Unternehmen;
 - die Synergien zwischen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und höherer Produktivität sowie die Schlüsselrolle der innerbetrieblichen Zusammenarbeit und guter Arbeitsbeziehungen, damit dieser Nutzen ausgeschöpft werden kann;
 - kostenwirksame und nachhaltige Modelle für die Durchführung von Ausbildung und Folgemaßnahmen auf der Unternehmensebene;
 - die Befähigung der Mitgliedsgruppen dazu, sich erfolgreich für grundsatzpolitische Fördermaßnahmen einzusetzen; Investitionen in höhere Produktivität und bessere Arbeitsbedingungen anzuregen; und relevante Dienstleistungen für ihre Mitglieder zu erbringen.

Vision und Ziele

13. In wichtigen Sektoren werden in KMUs in nennenswertem Umfang verantwortungsbewusste und nachhaltige betriebliche Praktiken eingeführt, die die nachhaltige Entwicklung auf der nationalen Ebene fördern: unter wirtschaftlichen Aspekten (Produktivität), unter sozialen Aspekten (Arbeitsbedingungen, Dialog, Erfolgsbeteiligung) und unter Umweltaspekten (ökologischer Umbau von Unternehmen).
14. Das Ziel des ACI ist, zu zeigen, dass erstens die Produktivität in KMUs durch Investitionen in die Beschäftigten und die Arbeitsbedingungen beträchtlich gesteigert werden kann und dass dies zweitens in einem signifikanten Umfang geschehen kann, sodass dadurch das Wirtschaftswachstum beschleunigt und nachhaltiger gemacht werden kann. Er zielt auf die Einführung dieses Ansatzes in der wachsenden Zahl von Ländern, die grundsatzpolitische Maßnahmen zugunsten der Entwicklung des privaten Sektors nutzen und Institutionen dafür schaffen.
15. Hieraus ergeben sich drei Hauptzielsetzungen, und zwar:
 - IAO-Mitgliedsgruppen nutzen Ansätze zur Steigerung der Produktivität und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in KMUs, die in dem ACI entwickelt und erprobt

wurden und die sich – zusätzlich dazu, dass sie nachhaltig sind – als effektiv erwiesen haben und als in der Lage, Wirkung und Reichweite zu erzielen.

- Auf der Grundlage von Forschung und institutionellem Lernen im Rahmen des ACI nutzen Mitgliedsgruppen und die Bediensteten der IAO eine robuste Wissensgrundlage in Bezug auf Ursache-Wirkung-Ketten, erreichbare Verbesserungsniveaus, Kosten-Nutzen-Verhältnisse auf der Unternehmensebene und der nationalen Ebene sowie grundsatzpolitische Maßnahmen und betriebliche Praktiken, die in Verbesserungen in größerem Ausmaß resultieren.
- IAO-Mitgliedsgruppen und Partner haben die Kapazität dafür erworben, den beschriebenen Ansatz im Rahmen der Gestaltung grundsatzpolitischer Maßnahmen zu fördern und ihn in die Praxis umzusetzen.

16. Die Ergebnisse, die in diesem ACI erreicht werden sollen, werden wirksam Aktivitäten zu mehreren Ergebnissen im aktuellen Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmen zusammenfassen, insbesondere diejenigen zu Unternehmensentwicklung, Qualifikationen, Sozialschutz, Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz sowie zu Aktivitäten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Verbindungen mit wichtigen grundsatzpolitischen Rahmen der IAO und diesbezügliche Kohärenz

17. In dem Schwerpunktbereich kommen relevante Aspekte von allen vier Zielen der Agenda für menschenwürdige Arbeit zum Ausdruck: produktive und menschenwürdige Beschäftigung, grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Sozialschutz und sozialer Dialog. Internationale Arbeitsnormen zu den in dem ACI berücksichtigten Aspekten wurden für den Ansatz genutzt und werden auch bei der Auswahl und der Definition von Indikatoren für die Überwachung und die Evaluierung eine wichtige Rolle spielen.
18. Die Synergien zwischen Produktivität, Arbeitsbedingungen und sozialem Dialog, die der ACI herbeiführen soll, werden die Vorstellung weiter untermauern, dass diese Dimensionen unteilbar sind, zusammenhängen und sich gegenseitig stützen. Er zielt darauf ab, Ergebnisse zu erreichen, die mehr sind als die Summe ihrer Teile.
19. In dem Schwerpunktbereich spiegeln sich deutlich die Schlussfolgerungen der IAK 2007 über die Förderung nachhaltiger Unternehmen und die Empfehlung (Nr. 189) betreffend allgemeine Voraussetzungen für die Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998, wider. Die in den Schlussfolgerungen beschriebene Vorstellung verantwortungsbewusster und nachhaltiger betrieblicher Praktiken ist von besonderer Bedeutung für den ACI. Der Schwerpunktbereich befasst sich jedoch auch damit, in welchem Verhältnis diese Praktiken zu Unternehmenswachstum und dem größeren Förderumfeld stehen. Neben den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit sind die im Anhang zu den Schlussfolgerungen von 2007 aufgeführten Normen besonders relevant. Die Untersuchungen umfassten eine Analyse des Potenzials des Mutterschutzes in KMUs und der damit verbundenen Kosten.

II. Strategische Interventionen, Hauptarbeitsziele und Verbindungen mit anderen ACIs

Ansatz des Amtes und maßgebliches Sachwissen

20. Im Rahmen eines globalen Produkts erfolgten in der Zweijahresperiode 2012-13 eine umfangreiche Bestandsaufnahmen des vorhandenen Wissens, die Ermittlung von Wissenslücken und erste Forschungsarbeiten zur Schließung dieser Lücken. Selbst diese kurzfristige gemeinsame Initiative unter Beteiligung von vier Hauptabteilungen (die frühere Hauptabteilung TRAVAIL sowie EMP/SKILLS, SAFEWORK und ENTERPRISE) machten den potenziellen Wert des ACI-Ansatzes für die Organisation deutlich, was die verbesserte Weitergabe von Wissen, die gegenseitige Befruchtung mit Ideen und die Entwicklung eines stärker empirisch ausgerichteten, selbstkritischeren und ganzheitlicheren Ansatzes der IAO zu wichtigen Herausforderungen betrifft.
21. Die Ergebnisse zeigen, dass umfangreiche praktische und manche wissenschaftlichen Erkenntnisse über die Synergien zwischen Produktivität und einigen Dimensionen der Arbeitsbedingungen, insbesondere des Arbeitsschutzes, vorliegen. Die meisten wissenschaftlichen Erkenntnisse basieren jedoch auf Studien, die in Ländern der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) durchgeführt wurden, was die Frage nach ihrer Übertragbarkeit auf Entwicklungsländer aufwirft.
22. Neue von der IAO durchgeführte Forschungsarbeiten unter Verwendung von Paneldaten auf der Mikroebene brachten interessante vorläufige Ergebnisse in Bezug auf die positive Kausalität zwischen besseren Arbeitsbedingungen und der Leistung von Unternehmen hervor. Ergebnissen aus Vietnam⁶ zufolge könnte die Ausweitung der Deckung durch die soziale Sicherheit um 10 Prozent die Ertragskraft auf lange Sicht um 1,1 bis 2,4 Prozentpunkte steigern. In einem anfänglichen Anpassungszeitraum von einem oder zwei Jahren erhöht die Einführung solcher Systeme allerdings die Kosten und verringert die Gewinne für KMUs, die häufig um ihr Überleben kämpfen. Die Wahl des richtigen Zeitpunkts von staatlichen Regulierungs- und Unterstützungsmaßnahmen könnte genauso wichtig sein wie ihr Inhalt.
23. Wichtiges Wissen, das generiert werden muss, um als Grundlage für wirksame Grundsatzmaßnahmen und Interventionsmodelle zu dienen, bezieht sich auf den Wirkungskreis:
 - Wie lassen sich in einem KMU-Kontext, in dem häufig gar kein sozialer Dialog stattfindet und der Organisationsgrad von Arbeitnehmern und Arbeitgebern niedrig ist, sozialer Dialog und gute Arbeitsbeziehungen am besten fördern?
 - Wie kann die IAO Interventionen auf der Unternehmensebene mit dem Zugang zu Sozialschutz und allgemeineren Qualifizierungsmaßnahmen verknüpfen?
 - Wie können durch Verbesserungen der Umweltbilanz Produktivitätssteigerungen erzielt werden?

Und den Wirkungsgrad:

- Wie lassen sich Instrumente, Interventionen und Grundsatzmaßnahmen mit dem Ziel verbessern, insbesondere für kleine Unternehmen den Wirkungsgrad zu maximieren,

⁶ N. Torm und S. Lee: *Does better protection improve enterprise performance? Social security and firm performance in the case of Vietnamese SMEs* (Genf, IAA, demnächst erscheinend).

sodass sie Gleichstellungsdimensionen widerspiegeln und sichergestellt ist, dass sie nachfrageorientiert sind?

- Möglichkeiten der Einbettung des IAO-Ansatzes in nationale Grundsatzmaßnahmen und Institutionen.
- Das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Veränderungen der Arbeitsbedingungen und der Produktivität auf der Unternehmens- und nationalen Ebene.
- Die Verknüpfungen zwischen dem Förderumfeld, der Produktivität und den Arbeitsbedingungen auf der Unternehmens- und nationalen Ebene.
- Die Rolle der Arbeitskräftereallokation als Ergebnis struktureller Veränderungen im Verhältnis zu Produktivitätssteigerungen in bestehenden Unternehmen.

Strategische Interventionen

24. Strategische Interventionen finden sowohl auf der Unternehmensebene als auch auf der institutionellen und grundsatzpolitischen Ebene statt, auf der die Entwicklung des privaten Sektors gesteuert wird. Sie konzentrieren sich auf die Rolle der IAO-Mitgliedsgruppen auf beiden Ebenen.

25. Vier Hauptarbeitsziele sollen Wirkung in großem Maßstab herbeiführen:

- Makroökonomische und grundsatzpolitische Bewertungen werden durchgeführt, um die Verknüpfungen zwischen Interventionen auf der Unternehmensebene sowie Ergebnissen auf der einen und Grundsatzmaßnahmen sowie allgemeineren wirtschaftlichen Ergebnissen auf der anderen Seite zu ermitteln.
- Spezielle Strategien und Materialien zur Schaffung von Kapazität für Mitgliedsgruppen und andere Partner mit dem Ziel, den Erfolg des Toolkit „Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen“ zu wiederholen, das Arbeitgeberverbände erfolgreich für auf Erkenntnissen beruhenden grundsatzpolitischen Dialog nutzen. Diese werden den Sozialpartnern ermöglichen, Erkenntnisse zusammenzutragen, zur Politikgestaltung beizutragen und ihren Mitgliedern relevante Dienstleistungen anzubieten. Mit Arbeitnehmern in Ghana und Arbeitgebern in Botsuana wurden bereits Erkundungsarbeiten in diesem Bereich durchgeführt.
- Neue Ausbildungspakete für kleine Unternehmen zusätzlich zu den bestehenden für mittelgroße Unternehmen unter Verwendung neuer IT-basierter Instrumente und Kanäle (wie Finanzinstitutionen und nichtstaatlicher Organisationen).
- Neue maßgeschneiderte Pakete für Sektoren, die in vielen Ländern für die Entwicklung und die Schaffung von Arbeitsplätzen von großer Bedeutung sind, namentlich Bauen, Infrastruktur sowie Hotelgewerbe und Tourismus.

26. Vier Hauptarbeitsziele in Bezug auf den Wirkungskreis umfassen Beurteilungs- und Umsetzungsinstrumente für: 1) die Ausweitung des Sozialschutzes auf Arbeitnehmer in KMUs; 2) berufliche Qualifizierung; 3) den ökologischen Umbau von KMUs; und 4) Arbeitsbeziehungsmodelle für KMUs und mögliche Pfade jenseits von grundlegendem Dialog am Arbeitsplatz und Zusammenarbeit.

27. Eine der Hauptaufgaben des ACI besteht darin, maßgebliches Wissen zu managen und es zugänglich zu machen. Dies umfasst Überwachungs- und Evaluierungsmethoden sowie Wirkungsanalysen hoher Qualität durch randomisierte Kontrollversuche, die Einrichtung

einer speziellen Wissensplattform und den Aufbau einer funktionierenden „Community of Practice“.

Verbindungen zu anderen ACIs

28. Zwischen den acht ACIs bestehen enge Verknüpfungen. Dies bietet Möglichkeiten für Komplementarität, birgt aber auch das potenzielle Risiko von Überlappungen. Beidem wird im Grundsatzpolitischen Portfolio und von der Führung des ACI Rechnung getragen.
29. Im Fall dieses ACI bietet die Verbindung zwischen der Angebots- und der Nachfrageseite der Volkswirtschaft sowie die Verbindung zwischen der Mikroperspektive (auf der Unternehmensebene) und der Makroperspektive (d.h. aus dem Blickwinkel der Gesamtwirtschaft) eine wichtige Chance für Komplementarität und gemeinsames Lernen.
30. Die bislang ermittelten konkreten Verbindungen, die in Konzeptpapiere und Arbeitspläne integriert wurden, beziehen sich auf folgende Schwerpunktbereiche:
 - ACI Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen für inklusives Wachstum: Forschung zum gesamtwirtschaftlichen Einfluss von Produktivitätssteigerungen in KMUs auf das Wachstum, die Einkommen und die Verringerung der Armut; Forschung zur Verbindung zwischen dem Förderumfeld für die Unternehmensentwicklung, der Produktivität und den Arbeitsbedingungen; die Integration des Förderumfelds und der Maßnahmen, die Synergien zwischen der Produktivität und den Arbeitsbedingungen schaffen, in die Beschäftigungspolitik.
 - ACI Einführung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus: Auswirkungen von sozialem Schutz auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber, insbesondere in kleinen Unternehmen, sowie auf die Produktivität und Möglichkeiten zur Eröffnung des Zugangs zu sozialem Schutz.
 - ACI Formalisierung der informellen Wirtschaft: Forschung zur Ökonomie der Formalisierung, Anreize und Hindernisse sowie integrierte Ansätze zur Formalisierung von Kleinst- und Kleinunternehmen.
31. Die Resultate des ACI Produktivität und Arbeitsbedingungen in KMUs werden darüber hinaus für zukünftige Arbeit in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in der Wirtschaft im ländlichen Raum nützlich sein, insbesondere als eine Grundlage für sektorspezifische Ansätze dazu, und für die Stärkung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durch die Arbeitsaufsicht, vor allem mit dem Ziel, ein besseres Verständnis für Muster der Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften zu gewinnen und KMUs besser erreichen zu können.

III. Durchführungsstrategie

32. Der ACI wird seine Anstrengungen auf eine begrenzte Zahl von Ländern konzentrieren, in denen die Thematik auf der Grundlage der den Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, von Landesergebnissen und der aktuellen Beteiligung von Mitgliedsgruppen an laufenden Projekten für die Mitgliedsgruppen zu den Prioritäten zählt. Beispielsweise wurden in Südafrika auf Ersuchen des Verhandlungsrats für die Motorenindustrie in Zusammenarbeit mit der Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO) Sondierungsstudien und Konsultationen durchgeführt, um zu untersuchen, wie die SCORE-Methodologie in diesem wichtigen Sektor angewendet wurde.

33. Diese Fokussierung trägt auch dazu bei, im Hinblick auf personelle und finanzielle Ressourcen eine kritische Masse zu erreichen, weil der ACI auf bestehender technischer Zusammenarbeit in Bezug auf betriebliche Praktiken aufbaut und diese nutzt. Der ACI legt auch Beiträge aus dem ordentlichen Haushalt und von nationalen Partnern zusammen und setzt sie ein. Die Aktivitäten in Bezug auf Forschung, Entwicklung, Erprobung und Schaffung von Kapazität zu den Themen Wirkungskreis und Wirkungsgrad werden mit vorhandenen Mitteln finanziert.
34. Wie bei allen ACIs handelt es sich hierbei um interdisziplinäre Anstrengungen, die durch Teamarbeit ermöglicht werden. Eine amtsweite Arbeitsgruppe gab Orientierungshilfe bei der Ausarbeitung des Konzeptpapiers und des Arbeitsplans für den ACI. IAO-Bedienstete aus Außenämtern und Projekten sowie aus der Zentrale, u.a. vom Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer (ACTRAV) sowie vom Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber (ACT/EMP), und das Internationale Ausbildungszentrum der IAO in Turin trugen zum Inhalt des Konzeptpapiers und des Arbeitsplans bei und werden die Verantwortung für ihre Umsetzung übernehmen. Zur Unterstützung dieser amtsweiten Anstrengungen berief der Generaldirektor im Dezember 2013 eine Tagung in der Stadthalle ein, deren Vorsitz er selbst übernahm. Sie diente dazu, das Konzept dieses ACI vorzustellen und Beiträge von IAO-Kollegen aus der ganzen Welt zu sammeln.
35. Um die „Einheit in der Aktion“ sicherzustellen, sind Arbeitsziele und Ressourcen Teil eines gemeinsamen logischen Rahmens für den ACI. Der Arbeitsplan weist Einheiten, Ämtern und Projekten Zuständigkeiten und Leistungsfristen zu, vor allem in den Außenämtern. Durchführenden Stellen werden Ressourcen zur Verfügung gestellt, überwiegend in den Außenämtern. Die Arbeitsgruppe überwacht die Umsetzung und Durchführung entsprechend dem Arbeitsplan.

Schlussbetrachtungen

36. Dieser ACI bietet eine große Chance, die Fähigkeit des Amtes zur Unterstützung seiner Mitgliedsgruppen bei der Bewältigung der sehr substanziellen und einander bedingenden Probleme von schlechter Arbeitsplatzqualität und niedriger Produktivitätsniveaus zu stärken. Er konzentriert sich auf diejenigen Unternehmen, die die meisten Arbeitsplätze bieten und schaffen, derzeit jedoch selten ihren potenziellen Beitrag zur nationalen Entwicklung und zu nationalem Wohlergehen leisten. Der ACI baut auf Wissen und Kapazität auf, die im Amt vorhanden sind, trägt jedoch den Dimensionen von Wirkungskreis und Wirkungsgrad Rechnung, die die Fähigkeit bestehender Ansätze zur Überwindung der zentralen Probleme, mit denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in KMUs konfrontiert sind, und die Fähigkeit von Mitgliedsgruppen zur Erzielung von Wirkung in großem Maßstab begrenzt haben. Er dürfte ein deutlich solideres und umfassenderes Fundament für Grundsatzmaßnahmen bilden, indem er Wissenslücken schließt, schlüssige Erkenntnisse hervorbringt und Instrumente für die Praxis verfügbar macht.

Beschlussentwurf

37. *Der Verwaltungsrat ersucht den Generaldirektor, seine Orientierungshilfe bei der Umsetzung der Strategie für den ACI Produktivität und Arbeitsbedingungen in KMUs zu berücksichtigen.*