

Verwaltungsrat

335. Tagung, Genf, 14.-28. März 2019

GB.335/INS/6(Rev.)

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 14. März 2019

Original: Englisch

SECHSTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Fortschrittsbericht über die Umsetzung der Unternehmensinitiative

Zweck der Vorlage

In dieser Vorlage wird ein Fortschrittsbericht über die Umsetzung der Unternehmensinitiative und der Strategie für eine umfassendere Zusammenarbeit der IAO mit dem privaten Sektor vorgestellt, und es werden Lehren für Verbesserungen gezogen.

Der Verwaltungsrat wird gebeten, den Generaldirektor zu ersuchen, im Einklang mit den Zielen der Unternehmensinitiative und entsprechend den Leitlinien des Verwaltungsrats weiterhin die Zusammenarbeit der IAO mit dem privaten Sektor zu verbessern (siehe Beschlussentwurf in Absatz 43).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Einschlägige Ergebnisvorgabe/einschlägiger übergreifender grundsatzpolitischer Faktor: Förderung nachhaltiger Unternehmen und sämtliche übergreifende grundsatzpolitische Faktoren.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Förderung der strategischen Ziele der IAO durch Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Abhängig vom Beschluss des Verwaltungsrats.

Verfasser: Hauptabteilung Unternehmen (ENTERPRISES).

Verwandte Dokumente: GB.334/INS/13/1; GB.331/INS/18/1; GB.329/INS/6; GB.328/POL/2; GB.326/INS/3; GB.321/INS/6; GB.320/INS/5/1; GB.320/INS/5/2; GB.320/POL/10; GB.319/INS/5(Rev.).

Einleitung

1. Die Unternehmensinitiative wurde als eine der sieben Jahrhundertinitiativen auf den Weg gebracht. Das Ziel dieser Initiative besteht darin, im Wege direkter und konstruktiver Zusammenarbeit von den Erfahrungen der Unternehmen zu profitieren, indem Bereiche ermittelt werden, in denen die IAO gemeinsam mit den Unternehmen auf die Verwirklichung ihrer Ziele hinarbeiten kann.
2. Die Zusammenarbeit der IAO mit Unternehmen umfasst sämtliche strategische Ziele; sie betrifft Unternehmen unterschiedlichster Größe in allen Weltregionen und soll ein beiderseitiges Lernen ermöglichen. Mithilfe dieser Initiative verbessert die IAO ihr Verständnis der realen Situation der Unternehmen, wenn es um die Bewältigung der Herausforderungen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit geht; die Unternehmen wiederum können eine umfassendere Kenntnis der einschlägigen IAO-Instrumente und Politiken erlangen und von dem Fachwissen und dem Einflussbereich der IAO profitieren.
3. Anlässlich seiner 321. Tagung (Juni 2014) hat der Verwaltungsrat eine Strategie für eine umfassendere Zusammenarbeit der IAO mit dem privaten Sektor zur Umsetzung der Unternehmensinitiative gebilligt und eine Methodik und ein internes Verfahren für diese Zusammenarbeit festgelegt. Das Büro für Tätigkeiten der Arbeitgeber (ACT/EMP) und das Büro für Tätigkeiten der Arbeitnehmer (ACTRAV) wurden als Ansprechstellen für Unternehmensleitungen beziehungsweise Gewerkschaften benannt, wobei die jeweiligen Grundsatzressorts und Außenämter die Führungsrolle für die ihr Ressort oder ihre Region betreffenden Themen oder Aktivitäten übernehmen sollten.
4. Der Verwaltungsrat hat 2016 und 2017 Fortschrittsberichte über die Umsetzung der Unternehmensinitiative geprüft. Dies ist der dritte Fortschrittsbericht über die Unternehmensinitiative; er enthält die aus den Diskussionen über eine Erweiterung und Vertiefung der Zusammenarbeit der IAO mit dem privaten Sektor gewonnenen Erkenntnisse und stellt die Arbeit vor, die das Amt diesbezüglich leistet.

Beschreibung der Unternehmensinitiative

5. In der Unternehmensinitiative wird die Bedeutung der Zusammenarbeit der IAO mit der Privatwirtschaft bekräftigt, denn sie kann zur Verwirklichung der Ziele der Organisation beitragen, indem Erkenntnisse gewonnen und Lehren gezogen werden, die in die Politikgestaltung einfließen können. Die Zusammenarbeit mit Unternehmen kann als Brücke fungieren zwischen der normativen Funktion der IAO und dem Bemühen, zu gewährleisten, dass die normativen Instrumente vor Ort tatsächlich Wirkung zeigen. Ein Beispiel ist die der Förderung nachhaltiger Unternehmen gewidmete Ergebnisvorgabe des aktuellen Programms und Haushalts der IAO: 65 von den 76 dieser Ergebnisvorgabe zugeordneten nationalen Zielvorgaben stehen mit den Normen der IAO in Zusammenhang, und 72 mit dem sozialen Dialog.
6. Die Verschiedenartigkeit der Unternehmen bringt sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich. Die Zusammenarbeit und die Aktivitäten mit großen Unternehmen haben sich als sehr viel einfacher herausgestellt als die Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die weniger organisiert und weniger auf eine formelle Zusammenarbeit vorbereitet sind.
7. Die Arbeit über die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerverbände mit dem Ziel, eine größere Anzahl Unternehmen und insbesondere KMU zu erreichen, hat sich bewährt und sollte in Zukunft ein Hauptschwerpunkt sein. Ferner wurden die größten Erfolge erzielt, wenn die

Herangehensweise stärker strukturiert war, beispielsweise über die globalen Unternehmensnetzwerke, die sich alle gut zur Behandlung der Fragen anbieten, die im Bericht der Globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit mit dem Titel „Arbeit für eine bessere Zukunft“¹ aufgeführt sind.

8. Neben den globalen Unternehmensnetzwerken bilden auch mehrere IAO-Programme eine solide Plattform für eine erfolgreiche direkte Zusammenarbeit mit Unternehmen, so etwa das Programm Bessere Arbeit und das Programm für den Erhalt von wettbewerbsfähigen und verantwortungsbewussten Unternehmen (SCORE).
9. Ein weiterer Erfolg war der Ansatz, einen Prozess beiderseitigen Lernens zu fördern, bei dem sowohl die IAO als auch die Unternehmen aus der Zusammenarbeit Erkenntnisse gewinnen können. Eine der Herausforderungen besteht jedoch darin, die Aktivitäten dort zu intensivieren, wo – außerhalb der Unternehmensnetzwerke und IAO-Programme – eine bessere Integration der Aktivitäten zu verbesserten Ergebnissen führen würde. In dem vor Kurzem veröffentlichten Dokument zur internen Verwaltungsführung in Bezug auf die Tätigkeiten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber wird dies eingeräumt, und es werden Leitvorgaben für Verbesserungsmöglichkeiten aufgestellt.
10. Viele der Aktivitäten, über die im Rahmen der Unternehmensinitiative berichtet wird, stehen im Zusammenhang mit dem Aktionsplan für menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten, und in ihrem Fortgang wird ihre Anknüpfung an den Aktionsplan noch weiter verstärkt.
11. Zu den gewonnenen Erkenntnissen zählt außerdem,
 - a) dass die IAO Wirkung und Reichweite vergrößert, wenn sie sämtliche verschiedene Formen der Zusammenarbeit mit den Unternehmen nutzt. Indem bewährte Praktiken über Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, Unternehmensnetzwerke und Aktivitäten auf Länderebene sowie über andere Methoden verbreitet werden, eröffnen sich Möglichkeiten zur Steigerung der Wirkung der IAO-Tätigkeiten;
 - b) dass, wie einige der Projektevaluierungen gezeigt haben, die Zusammenarbeit mit Unternehmensgruppen eine größere Wirkung und Nachhaltigkeit erzielen kann. Die Zusammenarbeit mit einzelnen Unternehmen kann bestimmte Risiken verstärken, wie beispielsweise einen Mangel an Nachhaltigkeit oder eine geringere interne Koordination.
12. Die Unternehmensinitiative **ist ein Prozess und kein Ergebnis**, und die IAO befindet sich noch in einer relativ frühen Phase dieses Prozesses. Es gibt nicht den einen Ansatz für die Zusammenarbeit, der für jede Situation geeignet wäre. Daher wird das Experimentieren und das Erproben verschiedener Herangehensweisen immer Teil dieses Prozesses sein. Gleichwohl hat die Unternehmensinitiative zu einer besseren internen Koordinierung zwischen den Abteilungen geführt, und eine beständige und stärker integrierte Herangehensweise wird zu einer Vertiefung und zu einer Erweiterung der Zusammenarbeit mit Unternehmen führen, was wiederum ihre Wirkung verstärken wird.

¹ IAA: *Für eine bessere Zukunft arbeiten*, Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit (Genf, 2019).

A. Strategien und Praktiken für Unternehmen und Lieferketten

Globale Unternehmensnetzwerke

13. Während das Amt regelmäßig über verschiedenste Wege mit multinationalen Unternehmen zu Fragen der sozialen Strategien der Unternehmen zusammenarbeitet, haben sich mehrere globale Unternehmensnetzwerke zu spezifischen Fragen gebildet.
14. Im Oktober 2017 hat die **Plattform gegen Kinderarbeit (CLP)** ihre achte internationale Tagung zur Rolle der Unternehmen bei der Beseitigung von Kinderarbeit abgehalten. Im Zeitraum 2017–18 wurden zwei Diskussionsrunden für Unternehmer in Pakistan organisiert, zu deren wichtigsten Ergebnissen ein Plan zur Intensivierung der gemeinschaftlichen Bemühungen im Kampf gegen Kinderarbeit gehört. 2018 hat ein Mitgliedsunternehmen der CLP ein Treffen in Paris ausgerichtet, um ein gemeinsames Vorgehen in Bezug auf die Lieferung von Mineralstoffen zu erarbeiten. Ferner hat die CLP 2018 ein globales Web-Seminar über Maßnahmen zur Bekämpfung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit bei der Baumwollernte in Usbekistan ausgerichtet und neue Forschungsarbeiten über Kinderarbeit im Bergbau und in der Recyclingindustrie durchgeführt. 2018 hat die CLP ihre neunte internationale Tagung in Genf abgehalten und hochrangigen Besuch aus dem indischen Ministerium für Arbeit und Beschäftigung empfangen. Außerdem hat die CLP 2018 eine Tagung in Mexiko ausgerichtet, bei der es darum ging, Wissen auszutauschen und die Möglichkeiten für ein gemeinsames Vorgehen im Kampf gegen Kinderarbeit in der Recyclingindustrie auszuloten. Derzeit besteht die Mitgliedschaft der CLP aus elf Unternehmen, zwei von der Industrie finanzierten Stiftungen, zwei UN-Organisationen und einer Organisation der Zivilgesellschaft.
15. Das **Globale Unternehmensnetzwerk der IAO gegen Zwangsarbeit (GBNFL)** wurde im Juni 2018 in Singapur mit einem Aufruf an Unternehmen und Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände zur Teilnahme konkret auf den Weg gebracht. In Konsultationen, die im Verlauf des Jahres 2018 in Europa, Asien und den Vereinigten Staaten mit Unternehmen und Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden durchgeführt wurden, hat das GBNFL drei Hauptschwerpunkte herausgearbeitet: 1) Unterstützung für die Koordinierung und Mitwirkung von Unternehmen aller Größen und sämtlicher Branchen zu leisten; 2) als Katalysator für den Wandel zu fungieren, indem Instrumentarien und Strategien ermittelt und entwickelt werden, mit deren Hilfe der Wandel in kleinen Unternehmen beschleunigt werden kann; und 3) den Strukturwandel durch eine Stärkung der Rolle der Unternehmen bei der nationalen Politik- und Programmgestaltung zu fördern. Zur Steuerung der strategischen Ausrichtung und der operativen Aktivitäten wurde ein Lenkungsausschuss eingesetzt. 2019 wird das Sekretariat des GBNFL unter der Schirmherrschaft von ACT/EMP und der Abteilung Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit das Netzwerk dabei unterstützen, mehr Mitglieder zu gewinnen, die Aktivitäten zu koordinieren, die Zusammenarbeit zu organisieren sowie kontinuierlich Rückmeldungen von den Mitgliedern einzuholen. Das GBNFL wird darüber hinaus weiterhin in engem Kontakt mit der Allianz 8.7 und weiteren Multi-Stakeholder-Initiativen stehen.
16. Das **Globale IAO-Netzwerk Wirtschaft und Behinderung** ist seit seiner Gründung im Jahr 2010 kontinuierlich gewachsen und umfasst gegenwärtig 27 multinationale Unternehmen, 29 nationale und ein regionales Netzwerk für Unternehmen und Menschen mit Behinderung sowie acht internationale, gemeinnützige Behindertenorganisationen. Anlässlich der Jahrestagung des Globalen IAO-Netzwerks Wirtschaft und Behinderung 2018 haben vier globale Unternehmen die Charta des Netzwerks unterzeichnet, in der zehn Grundsätze für die Inklusion behinderter Menschen in Unternehmen verankert sind. Im Juli 2018 wurde der chinesische Landesverband des Globalen Netzwerks gegründet, und im Januar 2019 hat das Globale Netzwerk die Einführung des indischen Netzwerks für Wirtschaft und Behinderung unterstützt. Gemeinsam mit dem Globalen Pakt der Vereinten Nationen hat das Globale

Netzwerk einen *Leitfaden für Unternehmen zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen* herausgegeben, der in arabischer, englischer, französischer, portugiesischer und spanischer Sprache vorliegt.

17. Das **Globale Netzwerk für Lehrlingsausbildung (GAN)** ist eine von Unternehmen geförderte Allianz, die das Ziel verfolgt, Unternehmensinitiativen zum Thema Qualifikation und Beschäftigungschancen für junge Menschen, insbesondere durch Lehrlingsausbildung, zu fördern und miteinander zu verbinden. An dem GAN, einer Initiative der Internationalen Arbeitgeberorganisation (IOE), wirken die IAO und die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) als Partnerinstitutionen mit. Das Netzwerk hat derzeit 15 Mitgliedsunternehmen auf Geschäftsführerebene, und es verfügt über 14 nationale Netzwerke in vier Kontinenten. Berichten zufolge haben die Bemühungen des GAN bis 2018 folgendes Ergebnis erzielt: 9,3 Millionen Chancen für junge Menschen, ein globales Netzwerk von 244 Unternehmen, das Erstellen von 15 „Werkzeugkoffern“ und die Verbreitung von 207 bewährten Praktiken.
18. Das **Globale Unternehmensnetzwerk für soziale Basisschutzniveaus (GBN)** ist eine führende Plattform für Unternehmen zum Wissensaustausch über sozialen Schutz. Es bietet der Privatwirtschaft die einmalige Gelegenheit, aktiv die Verwirklichung der Zielvorgaben 1.3 und 3.8 der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) zu fördern. Dem GBN gehören insgesamt 80 Unternehmen und Arbeitgeberverbände an. Das vierte Jahrestreffen des GBN fand am 23. Oktober 2018 in Genf statt. Es diente der Überprüfung des Erreichten in Bezug auf die Entwicklung unternehmerischer Garantien für die Beschäftigten, wirtschaftliche Argumente für sozialen Schutz, Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau bei den Arbeitgeberverbänden, die Entwicklung lokaler GBN-Netzwerke und Projekte auf Länderebene zur Förderung der SDG-Zielvorgaben 1.3 und 3.8. Die Mitglieder haben sich für 2019 auf folgende konkrete Maßnahmen und Meilensteile festgelegt: die Erarbeitung einer globalen Version des Leitfadens für bewährte Praktiken bei der Entwicklung von Sozialschutzgarantien; die Durchführung von zwei themenbezogenen Web-Seminaren im Jahr 2019 mit dem Ziel, den Wissens- und Erfahrungsaustausch zu fördern; die Fertigstellung von zwei zusätzlichen Forschungsberichten über den wirtschaftlichen Nutzen; die Durchführung eines gemeinsamen Projekts zur Unterstützung der Sozialschutzsysteme und des sozialen Basisschutzes auf nationaler Ebene; und die Entwicklung und Einführung von mindestens einem zusätzlichen nationalen oder regionalen Netzwerk.
19. Das Amt arbeitet regelmäßig mit Unternehmen außerhalb der formellen Unternehmensnetzwerke zusammen, beispielsweise in Form von bilateralen Treffen oder über die Teilnahme an Industrietagungen. Der Generaldirektor hat sich 2017 und 2018 mit zahlreichen Geschäftsführern und anderen Führungskräften von Unternehmen getroffen, um auszuloten, welche Bereiche von beiderseitigem Interesse oder für eine mögliche Zusammenarbeit geeignet wären. Auch spricht er häufig mit den für globale Arbeitsbeziehungen und Nachhaltigkeit verantwortlichen Teams verschiedener Unternehmen. Insbesondere war er Redner auf mehreren Wirtschaftskongressen, namentlich auf dem unter Mitwirkung der internationalen Arbeitgeberorganisation 2018 veranstalteten „Engaging Business Forum“ zum Thema Mitwirkung an Partnerschaften zur Behandlung von Tendenzen und Entwicklungen in Zusammenhang mit Unternehmen und Menschenrechten, auf dem UN-Forum für Wirtschaft und Menschenrechte 2018 sowie auf einem Wirtschaftskongress über die Zukunft der Arbeit, um die Empfehlungen der Globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit vorzustellen.

Zusammenarbeit der IAO mit KMU und Genossenschaften

20. Was das Thema Unternehmertum und KMU anbelangt, so hat das Programm **Start and Improve Your Business (SIYB)** im Verlauf der letzten zehn Jahre rund 15 Millionen Teilnehmer verzeichnen können. Ferner sind in den letzten zwölf Monaten neue Durchführungsvereinbarungen und Projekte angelaufen, nämlich mit dem Vizeministerium für Unternehmertum in der Dominikanischen Republik, der KMU-Agentur in Georgien, der Agentur der ägyptischen Regierung für die Entwicklung von Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen (MSMEDA), der neuen KMU-Agentur in Sierra Leone, der Nationalen Agentur für Beschäftigung (ANETI) in Tunesien, den öffentlichen Arbeitsvermittlungsdiensten in der Ukraine und dem Nationalen Unternehmer- (Arbeitgeber-)Verband der Republik Aserbaidschan (ASK).
21. Das Programm zur Unterstützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsvoller Unternehmen (SCORE) ist ein globales IAO-Programm mit dem Ziel, die Produktivität und die Arbeitsbedingungen in KMU zu verbessern. Im Zeitraum 2017–18 wurden im Rahmen dieses Programms 6.621 Arbeitnehmer und Führungskräfte in 691 KMU ausgebildet. Mit dem Lehrgang „KMU-Produktivität: Ein Lehrgang für Entscheidungsträger“ fördert SCORE den Ausbau von Wissen und Kompetenzen von Entscheidungsträgern und IAO-Mitgliedsgruppen in Bezug auf die Entwicklung wirksamer Interventionen im Hinblick auf Produktivität und Arbeitsbedingungen in KMU. In der Phase III sind seit November 2017 über 300 Entscheidungsträger ausgebildet worden. Im September 2018 hat das SCORE-Programm der IAO gemeinsam mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO (Turiner Zentrum) und der OECD den Lehrgang „KMU-Produktivität: Ein Lehrgang für Entscheidungsträger“ in Accra, Ghana, abgehalten, mit einer Teilnahme von über 40 Regierungsvertretern, Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Ebenso wurde im November 2018 von ACTRAV und dem japanischen Gewerkschaftsbund (JTUC-RENGO) ein Seminar mit dem Titel „Menschenwürdige Arbeit und Produktivitätssteigerung für nachhaltige Entwicklung in Afrika“ abgehalten. Beispiele und Fallstudien darüber, wie sozialer Dialog auf betrieblicher Ebene zu einer Verbesserung der Produktivität im Unternehmen beiträgt, standen im Mittelpunkt der Vorträge.
22. Im Rahmen von SCORE wurde die Notwendigkeit erkannt, über ein Instrument zur Unterstützung von Einkaufsleitern bei der Bewältigung von Gleichstellungsproblemen im Zusammenhang mit der Entwicklung von Lieferketten in Kolumbien zu verfügen. Das neue Instrument hilft dabei, geschlechtsspezifische Benachteiligungen in KMU zu erkennen, und fördert die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen im Plurinationalen Staat Bolivien, in Kolumbien, Peru und der Türkei. In China arbeitet SCORE jetzt eng mit Multi-Stakeholder-Initiativen wie beispielsweise der Initiative für ethisch vertretbaren Handel (ETI) zusammen. Diese Initiative trägt dazu bei, mehr Einkaufsleiter dazu zu bewegen, sich den Bemühungen um eine Verbesserung der Produktivität und der Arbeitsbedingungen in den KMU ihrer Lieferketten anzuschließen. Die ETI hat SCORE-Lehrgänge für 17 chinesische Fabriken gefördert, die seit 2017 Produkte an acht ETI-Mitgliedsmarken liefern.
23. Das **IAO-Programm für Sozialfinanzierung** fördert weiterhin innovative Ansätze zu wichtigen sozialen Fragen. Das Programm hat bisher mit über 80 Organisationen zusammengearbeitet, darunter Banken, wirkungsorientierte Investoren, Mikrofinanzinstitutionen und Versicherungen, um sie dabei zu unterstützen, innovative finanzielle und damit verbundene nichtfinanzielle Dienstleistungen zu entwickeln, die zur Verwirklichung des Ziels menschenwürdiger Arbeit beitragen. Die Erkenntnisse aus der Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden in Fragen der finanziellen Inklusion, der wirkungsorientierten Versicherung und des nachhaltigen Investierens wurden den Messrahmen zur Wirkungsmessung zugrunde gelegt. Beispiele hierfür sind „Die universellen Normen für das Management der sozialen Leistung: Eine umfassende Ressource für die Mikrofinanzindustrie“ sowie das Thema

Finanzielle Inklusion des Globalen Netzwerks für wirkungsorientiertes Investieren. Die aus richtungsweisenden Lösungen gewonnenen Erkenntnisse wurden an mehr als 49.000 Akteure weitergegeben.

24. Seit 2010 arbeitet die IAO mit der **Vereinigung der japanischen Konsumgenossenschaften (JCCU)** zusammen. Gemeinsam wird eine jährliche Studienreise für ausgewählte Genossenschaftsleiter aus Afrika organisiert, die Japan besuchen und von der Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Erfahrungen japanischer Genossenschaften profitieren können. An den neun bisher durchgeführten Studienreisen haben 38 hochrangige Genossenschaftsleiter aus 16 afrikanischen Ländern teilgenommen. Ein Projekt der technischen Zusammenarbeit zur Weitergabe von Wissen mit Forschungs- und Kommunikationskomponenten wurde 2014 für drei Jahre ins Leben gerufen und anschließend mit einer finanziellen Unterstützung der JCCU in Höhe von 1 Millionen US-Dollar um eine zweite Phase von 2017 bis 2020 verlängert.
25. Die IAO unterstützt ihre Mitgliedsgruppen, indem sie die **Formalisierung von Kleinst- und Kleinunternehmen** in 21 Ländern fördert. Im Einklang mit der SDG-Zielvorgabe 8.3 und der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, wurden in neun Ländern nationale Diagnosen dazu durchgeführt, inwieweit bei den Unternehmen Informalität anzutreffen ist. In mehreren Ländern, darunter Cap Verde, Ghana, Kamerun, Mexiko, Senegal und Südafrika, wurden oder werden nationale oder regionale Strategien und/oder Aktionspläne entwickelt. Eine neue Methodik zur Messung von Informalität bei Unternehmen und zur Einleitung eines grundsatzpolitischen Dialogs wurde von der Hauptabteilung Unternehmen entwickelt und in Kamerun erprobt.

Partnerschaften und andere IAO-Programme

26. Derzeit laufen 185 **öffentlich-private Partnerschaften (PPP)**; bei 133 von ihnen handelt es sich um Partnerschaften mit Unternehmen mit einem Gesamtbudget von 57,8 Millionen US-Dollar. Im Zeitraum 2017–18 betrafen 48 Prozent aller PPP (oder 60 Prozent, gemessen am finanziellen Volumen) Partnerschaften mit Unternehmen, die das Ziel verfolgten, systemische Probleme in verschiedenen Sektoren zu bewältigen, und zwar sowohl über Vereinbarungen mit einzelnen Akteuren des privaten Sektors als auch über Allianzen und gemeinschaftliche Initiativen. 2017–18 waren neue PPP mit Unternehmen hauptsächlich auf die Fragenbereiche Jugendbeschäftigung, grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in der Lieferkette und Sozialfinanzierung ausgerichtet. Ein Drittel der geförderten PPP mit Unternehmen sind global angelegt, gefolgt von den Partnerschaften, die sich auf die Region Asien und Pazifik beziehen (24 Prozent).
27. Das **Programm Bessere Arbeit** arbeitet weiterhin mit über 100 Marken und mehr als 1.600 Lieferwerken mit über 2,2 Millionen Beschäftigten zusammen, von denen 80 Prozent Frauen sind. Das Programm ist derzeit in acht Ländern tätig (Äthiopien, Bangladesch, Haiti, Indonesien, Jordanien, Kambodscha, Nicaragua und Vietnam); in Ägypten wurden Aktivitäten im Pilotversuch erprobt, und weitere Länder werden in Erwägung gezogen. Die neue Strategie des Flaggschiffprogramms Bessere Arbeit zielt darauf ab, die Wirkung des Programms für die Mitgliedsgruppen im Zeitraum bis 2022 erheblich zu steigern. Auf der Grundlage der Leitvorgaben, zu denen die allgemeine Aussprache über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten auf der 105. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2016 geführt hat, und ausgehend von den Erkenntnissen aus der im selben Jahr durchgeführten Wirkungsanalyse des Programms Bessere Arbeit werden derzeit Initiativen durchgeführt, um mithilfe neuer Partnerschaften, durch die Stärkung der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Überwindung von Defiziten in den globalen Lieferketten und durch erweiterte Aktivitäten auf Unternehmensebene in den Mitgliedstaaten die Wirkung des Programms zu erhöhen.

28. Im Bereich **Arbeitsschutz** hat das Amt das **Projekt Sichere und gesunde Jugend** ins Leben gerufen, dessen Umsetzung zunächst in Myanmar, den Philippinen und Vietnam erprobt wurde und das später auf Argentinien, Côte d'Ivoire, Indonesien, Kolumbien und Uruguay ausgeweitet wurde. Auf globaler Ebene wurde im Rahmen des Projekts anlässlich des XXI. Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im September 2017 der Jugendkongress „SafeYouth@Work“ in Singapur ausgerichtet. Aus Anlass des Welttags für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 wurden im Rahmen des Projekts Aktivitäten durchgeführt, die den Problemen junger Arbeitnehmer gewidmet waren. Ferner ist das Projekt eine Partnerschaft mit dem **Vision Zero Fund (VZF)** eingegangen. Der Lenkungsausschuss dieses Fonds hat Interventionen des Projekts in Äthiopien, Kolumbien, der Demokratischen Volksrepublik Laos, Madagaskar, Mexiko, Myanmar und Tunesien genehmigt, deren Schwerpunkt zunächst auf dem Bekleidungs- und dem Agrar- und Nahrungsmittelsektor lag. Die Interventionen des VZF werden derzeit ausgeweitet, um sowohl die internationalen Einkäufer als auch die lokalen Lieferanten einzubeziehen.
29. Das Flaggschiffprogramm **Globale Aktion für Prävention im Bereich Arbeitsschutz (OSH-GAP)** umfasste ein von der Europäischen Union (EU) finanziertes gemeinsames Projekt zur Untersuchung der Faktoren, mit denen der Arbeitsschutz in den globalen Lieferketten für Nahrungsmittel und landwirtschaftliche Erzeugnisse verbessert werden kann. Die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit werden derzeit verbreitet und genutzt, um Interventionsmodelle zur Verbesserung des Arbeitsschutzes in den globalen Lieferketten auszuarbeiten. Mehrere Unternehmen waren an der Untersuchung beteiligt, und 2017 wurde ein standardisiertes Instrumentarium für die verschiedenen Ebenen entwickelt. Damit sollen die Forschungsinstrumente des Projekts den Fachleuten zur Verfügung gestellt werden, die in der Praxis mit der Untersuchung der treibenden Faktoren und der Hemmnisse für den Arbeitsschutz befasst sind.
30. Die IAO hat auch weiterhin an den Tagungen der Plattform für die Einhaltung der Menschenrechte bei sportlichen Großveranstaltungen teilgenommen, aus denen im Juni 2018 das **Zentrum für Sport und Menschenrechte** hervorging. Im Mai 2018 hat die IAO ein Partnerschaftsabkommen mit dem Organisationskomitee der Olympischen und Paralympischen Spiele 2020 in Tokio unterzeichnet, um durch die Förderung sozial verantwortlicher Arbeitspraktiken bei den Zulieferern der Spiele zu mehr Nachhaltigkeit, insbesondere in Arbeitsfragen, beizutragen.
31. Über das Programm **Günstige Rahmenbedingungen für nachhaltige Unternehmen (EESE)** arbeitet die IAO mit Unternehmen zusammen, um zu einem für die Schaffung von Arbeitsplätzen und Wachstum förderlichen Geschäftsumfeld beizutragen. Die aus den Schlussfolgerungen der Konferenz des Jahres 2007 über die Förderung nachhaltiger Unternehmen hervorgegangene Methodik ist in mehr als 40 Ländern angewendet worden, und seit 2017 sind 14 neue Untersuchungen durchgeführt worden. Das Geschäftsumfeld wird mithilfe von Erhebungen in den Unternehmen untersucht, und die Empfehlungen und Aktionspläne für Reformen befassen sich in erster Linie mit der Frage, wie die Rahmenbedingungen zugunsten nachhaltiger Unternehmen verbessert werden können.
32. Darüber hinaus fördert die Hauptabteilung Unternehmen einen systemischen Ansatz für die **Arbeit entlang der Wertschöpfungsketten**. Dieses schnell wachsende Portfolio der Entwicklungszusammenarbeit reicht von den Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten (Tourismus und Landwirtschaft) bis hin zur Behandlung von Informalität und Schaffung von Einkommen und Arbeitsplätzen für Frauen, Jugendliche, Vertriebene, Migranten und von Kinder- und Zwangsarbeit betroffene Familien. Dieser Ansatz betrachtet die Wertschöpfungskette als Zentrum eines Marktsystems, bei dem der zentrale Austausch von Produkten und Dienstleistungen von einer ganzen Reihe von Akteuren, Rollen, Regeln und Beziehungen beeinflusst wird. Dieser Ansatz wird in über 35 Ländern aktiv verfolgt.

B. Internationale Initiativen zum Verhalten von Unternehmen

33. Um die Akzeptanz der Prinzipien der **2017 überarbeiteten** Dreigliedrigen Grundsaterklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (**MNU-Erklärung**) zu steigern, fördert die IAO den Dialog mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und multinationalen Unternehmen – sowie gelegentlich deren Lieferanten – über die Prioritäten, was menschenwürdige Arbeit betrifft. Beispiele hierfür sind die Elektronikindustrie in Vietnam, die Fertigungsindustrie für Sportartikel in Pakistan und die Hotel- und Tourismusbranche in der Karibik. Die IAO hat die Kapazität nationaler Mitgliedsgruppen für die Zusammenarbeit mit Unternehmen gestärkt, wie etwa in Côte d'Ivoire und Senegal, wo mit einem von der französischen Regierung finanzierten Projekt erreicht werden soll, dass die Unternehmen einen Beitrag zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit für alle leisten. Zu den Maßnahmen zur Schaffung von Kapazität gehörten auch jährlich abgehaltene Lehrgänge im Turiner Zentrum und Aktivitäten auf regionaler und nationaler Ebene zur Sensibilisierung und Förderung des Erfahrungsaustauschs.
34. Das Partnerschaftsprojekt **Verantwortungsvolle Lieferketten in Asien**, das 2018 von der EU, der IAO und der OECD auf den Weg gebracht wurde, trägt durch die Förderung der sozialen Unternehmensverantwortung beziehungsweise eines verantwortungsvollen unternehmerischen Verhaltens bei sechs EU-Handelspartnern in Asien dazu bei, dass menschenwürdige Arbeit, Menschenrechte und ökologische Nachhaltigkeit stärker geachtet werden. Dabei sollen unter anderem die Unternehmen für ein verantwortungsvolles Verhalten sensibilisiert und die Schaffung förderlicher grundsatzpolitischer Plattformen für einen erweiterten dreigliedrigen Dialog unterstützt werden. Daneben zielt das Partnerschaftsprojekt Frauen von EU, IAO und Vereinten Nationen auf die Förderung der wirtschaftlichen Eigenständigkeit der Frauen durch verantwortungsvolles unternehmerisches Verhalten ab und trägt damit zur Verwirklichung der diesbezüglichen Verpflichtungen der G7 und ihres Fahrplans für die Stärkung der wirtschaftlichen Stellung der Frauen bei. Ein 2019 in **Lateinamerika und der Karibik** ins Leben gerufenes, neun Länder umfassendes Partnerschaftsprojekt von EU, IAO, OECD und dem Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte (OHCHR) legt den Schwerpunkt auf die Entwicklung/Umsetzung nationaler Aktionspläne zu den Themen Unternehmen und Menschenrechte, unternehmerische Sorgfaltspflicht und Möglichkeiten für einen Erfahrungsaustausch zwischen europäischen Unternehmen und Unternehmen der Region.
35. Das **IAO-Helpdesk für Unternehmen zu den internationalen Arbeitsnormen** ist nach wie vor ein wertvolles Hilfsmittel für Unternehmen, die ihre Unternehmenspolitik und -praxis an den internationalen Arbeitsnormen ausrichten möchten. Die Anzahl der Besucher auf der Website des IAO-Helpdesk für Unternehmen steigt stetig; im letzten Kalenderjahr waren es im Schnitt über 10.000 Besucher im Monat. Das Helpdesk hat seit seiner Eröffnung insgesamt 1.100 Einzelanfragen beantwortet, und während des letzten Berichtszeitraums März 2017 bis Februar 2018 wurden insgesamt 128 zulässige Anfragen beantwortet.
36. Die IAO arbeitet auch über ihre Beteiligung an UN-Allianzen zur Förderung der SDG mit Unternehmen zusammen. 2017 hat die **Allianz 8.7**, die globale Partnerschaft zur Beseitigung von Zwangsarbeit, modernen Formen der Sklaverei, Menschenhandel und Kinderarbeit weltweit, die **Aktionsgruppe Lieferketten** gegründet, um Bemühungen auf Länderebene zur Beseitigung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit in Lieferketten durch Forschung, Wissensverbreitung, Entwicklung von Instrumentarien und Mobilisierung von Ressourcen zu unterstützen. Im Rahmen der Globalen Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche, die sich weltweit dafür einsetzt, zur Unterstützung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung die Maßnahmen zur Beschäftigung Jugendlicher auszuweiten und ihre Wirkung zu verstärken, arbeitet die IAO ferner mit Unternehmen zusammen, die sich für Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen der Jugendbeschäftigung engagieren

und sich an der Plattform beteiligen, um auf Landes- und auf regionaler Ebene Partnerschaften zu vermitteln und Impulse für eine auf Erkenntnisse und Innovation gestützte Zusammenarbeit zu geben. Die IAO hat sich im Rahmen der Partnerschaft „Global Deal“ an einer Reihe von Aktivitäten mit Unternehmen beteiligt, darunter an einer Veranstaltungsreihe mit Großunternehmen in Frankreich, einer Planungstagung 2017 in Genf mit Beteiligung von Partnerunternehmen des Global Deal, einer lateinamerikanischen Regionaltagung im Mai 2018 und einer Diskussionsrunde im September 2018 in Bangladesch.

37. Die IAO arbeitet mit **anderen internationalen Organisationen** zusammen, um zu mehr internationaler Politikkohärenz in Fragen der Förderung inklusiver, nachhaltiger und verantwortungsvoller Geschäftspraktiken beizutragen. Zu den einschlägigen Tätigkeiten zählen etwa die Zusammenarbeit mit dem OHCHR und der Arbeitsgruppe für Wirtschaft und Menschenrechte in Zusammenhang mit dem Jährlichen Forum für Wirtschaft und Menschenrechte, thematische Berichte für den Menschenrechtsrat und die Generalversammlung sowie Länderbesuche der Arbeitsgruppe; zu nennen ist hier auch die Zusammenarbeit mit der OECD in Bezug auf die Leitlinien zur Sorgfaltspflicht und im Rahmen des Globalen Forums für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln der OECD sowie mit dem Globalen Pakt der Vereinten Nationen, insbesondere als Ko-Vorsitzende des Expertennetzwerks des Globalen Pakts der UN und im Rahmen der UN-Aktionsplattform des Globalen Pakts für menschenwürdige Arbeit in den globalen Lieferketten.

C. Wissensaufbau und Öffentlichkeitsarbeit

38. Die Zusammenarbeit der IAO mit Unternehmen umfasst zu einem großen Teil Elemente der Komponente Wissensaufbau und Öffentlichkeitsarbeit. Dazu zählen insbesondere die Durchführung von Forschungsarbeiten, die Prüfung von Partnerschafts- und Zusammenarbeitsmodellen und die Ausrichtung von Diskussionsrunden und Arbeitsseminaren. Im Bereich Forschung hat das **Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer (ACT/EMP)** im Zeitraum 2017–18 auf der Grundlage des regionalen Forschungsprojekts “ASEAN im Umbruch: Wie die Technologie Arbeitsplätze und Unternehmen verändert” aus dem Jahr 2016 Landesdossiers für Indonesien, Kambodscha, Myanmar, die Philippinen, Singapur, Thailand und Vietnam erstellt und in Peking, Dhaka, Hanoi, Jakarta und Phnom Penh an einer Reihe nationaler Dialoge und Informationsveranstaltungen für Firmenchefs über die Zukunft der Arbeit mitgewirkt. Neben den Anfragen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und Arbeitsministerien nach Weitergabe der wichtigsten Erkenntnisse aus dem Bericht kamen konkrete Anfragen auch von internationalen Organisationen wie beispielsweise der Asia-tisch-Pazifischen Wirtschaftsgemeinschaft (APEC), der Handels- und Entwicklungskonferenz der Vereinten Nationen (UNCTAD), dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP), regionalen Entwicklungsbanken und der Weltbank. Insgesamt hat ACT/EMP die Ergebnisse des Berichts im Rahmen von etwa 20 verschiedenen nationalen Dialogen über die Zukunft der Arbeit und auf Strategietagungen zu den Herausforderungen der Arbeitsmärkte vorgestellt.
39. ACT/EMP setzt sein globales Programm **Frauen in der Wirtschaft und in Führungspositionen (WIBM)** fort, in dessen Rahmen mithilfe von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden und Unternehmen weltweit eine Datengrundlage geschaffen wird, die den Unternehmen deutlich macht, welche Wettbewerbsvorteile die Geschlechtervielfalt für ihr Geschäftsergebnis mit sich bringt.² Im Zeitraum 2017–18 hat ACT/EMP gemeinsam mit

² Das WIBM-Programm trägt zur Verwirklichung der SDG-Zielvorgabe 5.5 (die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen) bei. Es ist insbesondere unmittelbar mit dem SDG-Indikator 5.5.2 (Frauenanteil in Führungspositionen) verknüpft, für den die IAO die zuständige Stelle ist.

den jeweiligen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden drei regionale Berichte auf den Weg gebracht: für die Karibik, für Osteuropa und Zentralasien und für Lateinamerika und die Karibik. Darüber hinaus wurden vier Veröffentlichungen erarbeitet, die bewährte Praktiken von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie Unternehmensinitiativen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen aufzeigen.³ Auf nationaler Ebene hat ACT/EMP in Partnerschaft mit den jeweiligen nationalen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden die Ausarbeitung von drei Länderberichten über das WIMB-Programm für Honduras, Indien und Panama unterstützt. Diese Berichte liefern landesspezifische Daten, die auf Erhebungen in den Unternehmen zum Thema Frauen in Führungspositionen beruhen, und ermöglichen es den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, erfolgversprechender in einen politischen Dialog mit Ministerien, Bildungseinrichtungen und Unternehmen darüber einzutreten, wie in den Unternehmen generell für mehr Geschlechtervielfalt gesorgt werden kann.

40. In Amerika arbeitet ACT/EMP gemeinsam mit UN Women an einem von der EU finanzierten Programm, das für den geschäftlichen Nutzen der Geschlechtergleichstellung sensibilisieren soll. „**Win-Win: Gender Equality Means Good Business**“ ist ein auf drei Jahre angelegtes Programm (2018–20), das private und öffentliche Akteure besser in die Lage versetzt, bei den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in sechs Ländern (Argentinien, Brasilien, Chile, Costa Rica, Jamaika und Uruguay) für den geschäftlichen Nutzen zu werben, den die Geschlechtergleichstellung bieten kann. 2018 haben Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Argentinien, Chile und Costa Rica im Rahmen einer Partnerschaft WIBM-Berichte auf Landesebene ausgearbeitet. Darüber hinaus wurde im Rahmen dieses Programms ein Untersuchungsbericht erstellt, der aufzeigt, welche Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände und andere einschlägige Organisationen Geschlechtergleichstellung fördern. Ferner wurde ein subregionaler Bericht ausgearbeitet, der bewährte Geschäftspraktiken zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, zur Beseitigung von Diskriminierung und zur Vermeidung von Belästigung am Arbeitsplatz aufzeigt.
41. Zahlreiche Aktivitäten finden vor Ort in Zusammenarbeit mit Unternehmen unterschiedlicher Art statt. Ein Beispiel hierfür ist das **gemeinsam von der IAO und der FAO** durchgeführte **Yapasa-Programm in Sambia**, das einen auf das Marktsystem bezogenen Entwicklungsansatz verfolgt. Während der Agrarsaison 2017–18 wurde mit vier Agrarhändlern und vier Rohstoffhändlern geeigneter Größe zusammengearbeitet, um ihnen Perspektiven aufzuzeigen, wie neue Geschäftsmodelle entwickelt werden können, die es ihnen ermöglichen, tiefer in ländliche Gegenden vorzudringen und so ihre Marktdurchdringung und ihren Marktumfang zu steigern und gleichzeitig ihre Dienstleistungen näher an die Kleinbauern heranzubringen.
42. Entsprechend dem Auftrag des IAO-Verwaltungsrats an das Amt, ein für alle IAO-Bedienstete zugängliches Register der Unternehmen zu führen, die mit der IAO zusammenarbeiten, hat das Amt das **IAO-Unternehmensregister** entwickelt. Darin werden Informationen über die Zusammenarbeit der IAO mit Unternehmen gesammelt und sämtlichen IAO-Bediensteten weltweit zur Verfügung gestellt. Das Register ist eine für sämtliche Grundsatzressorts und Außenämter zugängliche Online-Plattform, die jeweils eine kurze Beschreibung der Zusammenarbeit mit einer begrenzten Anzahl an Informationen enthält (z. B. Name des Unternehmens, Heimatland, Thema/Land von Interesse, Art der Zusammenarbeit) und die den IAO-Bediensteten die Möglichkeit bietet, detailliertere Informationen von der für die jeweilige Zusammenarbeit zuständigen IAO-Kontaktperson einzuholen. Die Einträge folgen der Standard-Taxonomie der IAO und sind vollständig durchsuchbar; dadurch kann das Amt die Zusammenarbeit der IAO mit Unternehmen besser überwachen und verfolgen und

³ IAA: *A global snapshot: Women leaders and managers in employers' organizations*, 2017; IAA: *Promoting women in business and management: A handbook for national employers' organizations*, 2017; IAA: *Gender diversity journey Company good practices*, 2017; und IOE-IAA ACT/EMP: *Women's Economic Empowerment: Good practices*, 2018.

Möglichkeiten für eine Verbesserung der Zusammenarbeit erkennen, auch wenn die Unternehmen mit mehreren Abteilungen oder Außenämtern zusammenarbeiten oder wenn mehrere Unternehmen an demselben Thema oder an demselben Land interessiert sind.

Beschlussentwurf:

- 43. Der Verwaltungsrat hat den Generaldirektor ersucht, weiterhin die Zusammenarbeit der IAO mit dem privaten Sektor zu verbessern und dabei die Leitvorgaben des Verwaltungsrats zu berücksichtigen.***