



► Angenommene Texte

Internationale Arbeitskonferenz – 111. Tagung, Genf, 2023

EntschlieÙung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über den Arbeitnehmerschutz

(16. Juni 2023)

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2023 in Genf zu ihrer 111. Tagung zusammengetreten ist,

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

1. nimmt die nachstehenden Schlussfolgerungen an;
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 für die Umsetzung der Schlussfolgerungen zur Prüfung durch den Verwaltungsrat auf seiner 349. Tagung (Oktober-November 2023) auszuarbeiten;
 - b) die Schlussfolgerungen den maßgeblichen internationalen und regionalen Organisationen zur Kenntnisnahme zu übermitteln;
 - c) die Schlussfolgerungen bei der Zuweisung von Mitteln im Rahmen des bestehenden Programms und Haushalts, bei der Erstellung künftiger Programm- und Haushaltsvorschläge und bei der Mobilisierung von Sondermitteln zu berücksichtigen;
 - d) den Verwaltungsrat über ihre Umsetzung auf dem Laufenden zu halten.

Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über den Arbeitnehmerschutz

I. Zusammenhang, Fortschritte und Herausforderungen

Zusammenhang

1. Der tiefgreifende Wandel in der Arbeitswelt bringt Chancen und Herausforderungen mit sich, und die zahlreichen, anhaltenden Krisen hatten gravierende Auswirkungen auf den Arbeitnehmerschutz. Geopolitische Spannungen, die COVID-19-Pandemie, die Auswirkungen des Klimawandels sowie die sich auf die Lebenshaltungskosten auswirkenden Wirtschafts- und Finanzkrisen haben bereits bestehende Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit verschärft, zu mehr Armut geführt und die Ungleichheit in und zwischen den Ländern vergrößert.
2. Vor diesem Hintergrund werden im Rahmen der zweiten wiederkehrenden Diskussion über den Arbeitnehmerschutz die erzielten Fortschritte und die anstehenden Herausforderungen geprüft und der Weg zu einem inklusiveren, angemesseneren und wirksameren Arbeitnehmerschutz für alle Beschäftigten aufgezeigt.
3. Der Arbeitnehmerschutz ist eines der Kernelemente des Mandats der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und der Agenda für menschenwürdige Arbeit und ist von entscheidender Bedeutung für die Stärkung der Widerstandsfähigkeit gegenüber künftigen Krisen und die Ermöglichung einer Erholung. Er bildet eine wichtige Grundlage für die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und trägt zu sozialer Gerechtigkeit und sozialem Frieden bei und ist für die Gewährleistung eines gerechten Anteils an den Früchten des Fortschritts und am Produktivitätswachstum für alle sowie für die Verringerung von Ungleichheit wesentlich. Alle Beschäftigten sollten im Einklang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit einen inklusiven, angemessenen und wirksamen Arbeitnehmerschutz genießen. Nachhaltige Unternehmen als Motoren der Beschäftigung und Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit tragen zum Arbeitnehmerschutz, zu Produktivitätssteigerungen und zu einer gut funktionierenden und produktiven Wirtschaft bei. Gleichzeitig trägt der Arbeitnehmerschutz durch die Angleichung der Wettbewerbsbedingungen zu nachhaltigen Unternehmen, Produktivitätsgewinnen und zur Wirtschaftsentwicklung bei.

Fortschritte und Herausforderungen

4. Seit der ersten wiederkehrenden Diskussion über den Arbeitnehmerschutz im Jahr 2015 haben die IAO-Mitgliedstaaten in allen Bereichen des Arbeitnehmerschutzes Fortschritte erzielt, auch durch positive Maßnahmen seitens der Sozialpartner. Es gibt jedoch eine Reihe von bestehenden Problemen, zudem sind neue Herausforderungen hinzugekommen. In einigen Mitgliedstaaten wurden gesetzliche Mindestlöhne festgelegt oder von den Sozialpartnern ausgehandelt. Zudem wurden in zahlreichen Mitgliedstaaten Anpassungsmechanismen für Mindestlohnsätze eingeführt, die wesentlich zum Abbau von Ungleichheit beitragen. Der Mangel an angemessener und wirksamer Umsetzung von Mindestlöhnen ist jedoch in vielen Ländern nach wie vor problematisch, was zur zunehmenden Erwerbsarmut und Einkommensungleichheit beiträgt. Darüber hinaus ist der Anteil der Arbeitnehmer an den Gewinnen des wirtschaftlichen Fortschritts weiter zurückgegangen, da das Lohnwachstum hinter der Produktivitätsentwicklung zurückgeblieben ist. Es wurden auch Maßnahmen ergriffen, um gegen ausbleibende Lohnzahlungen vorzugehen, insbesondere durch Bankensysteme und digitale Lohnzahlungssysteme, und um den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit voranzubringen, insbesondere durch Maßnahmen zur Förderung der Lohntransparenz. Das

geschlechtsspezifische Lohngefälle hat sich, wenn auch langsam, verringert und ist mit 22 Prozent weltweit nach wie vor hoch. Auch die Zahl der pro Arbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden ist tendenziell zurückgegangen, doch viele Arbeitnehmer haben nach wie vor lange Arbeitszeiten.

5. Die Informalität ist nach wie vor ein großes Hindernis und eines der Hauptprobleme im Hinblick auf die Verwirklichung eines inklusiven, angemessenen und wirksamen Arbeitnehmerschutzes für alle Beschäftigten. Weltweit verdienen zwei Milliarden Arbeitnehmer ihren Lebensunterhalt in der informellen Wirtschaft, in der sie, wenn überhaupt, nur begrenzte Rechte und einen begrenzten Schutz genießen, zudem hat die Informalität unter den selbständig Erwerbstätigen zugenommen. Die informelle Wirtschaft wirkt sich negativ auf die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen, einschließlich kleinster, kleiner und mittlerer Unternehmen (KKMU), die öffentlichen Einnahmen sowie den Handlungsspielraum der Regierungen aus. Der Arbeitnehmerschutz stellt für viele selbständig Erwerbstätige, auch in der formellen Wirtschaft, nach wie vor eine Herausforderung dar.
6. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmergruppen, die aufgrund des Geschlechts und anderer Faktoren der Diskriminierung, einschließlich sich überlappenden Formen der Diskriminierung, ausgesetzt sind, wie z.B. Migranten und Flüchtlinge, Jugendliche, Menschen mit Behinderungen, Angehörige rassistischer oder ethnischer Minderheiten, indigene und in Stämmen lebende Völker, sowie für Arbeitnehmer in bestimmten Berufsgruppen, Sektoren und Arbeitsformen, einschließlich Pflegekräften, Hausangestellten, Arbeitskräften in der Landwirtschaft und Heimarbeitern, ist das Risiko, vom Arbeitnehmerschutz ausgeschlossen zu sein oder keinen angemessenen Arbeitnehmerschutz zu haben, höher, insbesondere dort, wo unzureichende rechtliche Rahmenbedingungen oder eine schwache Arbeitsmarktsteuerung vorherrschen.
7. Arbeitsformen wie befristete Beschäftigung, Plattformarbeit und Telerarbeit haben Arbeitnehmern, die mehr Mühe haben, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen bzw. erwerbstätig zu bleiben, zwar zu einem besseren Zugang zur Beschäftigung verholfen, aber auch neue Herausforderungen in Bezug auf den Arbeitnehmerschutz und die Einstufung von Arbeitnehmern mit sich gebracht. Dem Umstand Rechnung tragend, dass das Beschäftigungsverhältnis nach wie vor das wichtigste Mittel ist, um Arbeitnehmerschutz und soziale Sicherheit zu gewährleisten, haben einige Länder Maßnahmen ergriffen, um eine korrekte Klassifizierung der Stellung im Erwerbsleben sicherzustellen.
8. Durch die zunehmende Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) konnte die Telerarbeit eingeführt werden, die sich während der COVID-19-Krise immer mehr etabliert hat und auch künftig zusammen mit „hybriden“ Arbeitsformen weiterhin zum Einsatz kommen dürfte. Sie ermöglichte mehr Flexibilität hinsichtlich der Arbeitsorganisation und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und trug während der Pandemie in vielen Ländern zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und des Arbeitnehmerschutzes bei, kann für die Arbeitnehmer aber auch zu erheblichem Stress führen, wenn die Arbeitszeitbegrenzungen und der Schutz der Arbeitnehmer bei Arbeitsunterbrechungen gemäß den innerstaatlichen Vorschriften und den Vereinbarungen zwischen den Parteien nicht gewährleistet und eingehalten werden. Zu den Herausforderungen gehören auch der Schutz der personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern und ihr Recht auf Privatsphäre, die Auswirkungen automatisierter Entscheidungen auf Arbeitnehmerrechte, Beschäftigung und Arbeitseinsätze sowie die Prävention von Gefahren für die geistige Gesundheit und psychosozialen Risiken.
9. Die arbeitsbedingten Todesfälle oder Erkrankungen sind tendenziell rückläufig, auch wenn sich die Zahlen weiterhin auf hohem Niveau befinden und zunehmen. 2022 ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der

Arbeit aufgenommen. Gleichzeitig verschärft der Klimawandel bestehende Gesundheits- und Sicherheitsprobleme, wie etwa Hitzestress, und bringt neue Probleme mit sich.

10. Es wurden neue Vorschriften zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eingeführt, unter anderem durch die Ratifizierung und Umsetzung des Übereinkommens (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019.
11. Es bestehen weiterhin geschlechtsspezifische Ungleichheit und Diskriminierung, auch in Bezug auf den Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt, die Laufbahnentwicklung, Qualifikationen und Einkommen, Gewalt und Belästigung sowie den unverhältnismäßig hohen Anteil von Frauen an unbezahlter Betreuungsarbeit und Familienpflichten. In Bezug auf den Mutterschutz, einschließlich bezahltem Mutterschaftsurlaub, wurden wichtige rechtliche Fortschritte erzielt, doch die Umsetzung und Einhaltung müssen weiter verbessert werden. Zudem ist die durchschnittliche Dauer des Vaterschaftsurlaubs in vielen Ländern immer noch zu kurz, und beim Elternurlaub bräuchte es eine ausgewogenere Aufteilung zwischen Männern und Frauen. In den letzten Jahren wurden in Bezug auf den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für schwangere und stillende Frauen einige Fortschritte erzielt, doch dieser Schutz ist nach wie vor unzureichend, auch in Bezug auf gefährliche Arbeiten.
12. In zahlreichen Ländern kommen Arbeitsmigranten zum Einsatz, um den Arbeitskräftemangel zu bewältigen und tragen zu nachhaltiger Entwicklung bei. Viele von ihnen sind jedoch nach wie vor mit Diskriminierung und Hindernissen beim Zugang zum Arbeitnehmerschutz konfrontiert. Einige Länder haben rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen geschaffen, die den Ansprüchen der Arbeitsmigranten Rechnung tragen und eine soziale Absicherung sowie eine sichere und geordnete Migration gewährleisten.
13. In einigen Ländern wurden Maßnahmen zum Beschäftigungsschutz, einschließlich der Festlegung von Vorschriften gegen ungerechtfertigte Entlassungen und Beschränkungen des Missbrauchs von befristeten Verträgen, ergriffen. Zudem wurde der Einsatz unbefristeter Arbeitsverträge gefördert, wodurch den Arbeitnehmern ein besserer Arbeitnehmerschutz geboten und zugleich die Produktivität und die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen gesteigert wird, insbesondere durch Anreize für Investitionen in die Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitnehmer. Für den Schutz der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen wurden ebenfalls Schritte unternommen, unter anderem durch die Einführung angemessener Vorschriften für den eingeschränkten Einsatz von befristeten Verträgen in einer Reihe von Ländern. Im Rahmen der staatlichen Schutzpflicht und der Verantwortung der Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte haben Unternehmen und Staaten wichtige Maßnahmen ergriffen, um die Menschenrechte, einschließlich der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, voranzubringen und verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln, auch in den Lieferketten, im Einklang mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) zu fördern. Maßnahmen wie die Unterstützung internationaler Partnerschaften, beispielsweise der Globalen Allianz zur Beseitigung von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei, Menschenhandel und Kinderarbeit (Allianz 8.7), sind wichtig, um weitere Anstrengungen in diesem Bereich zu unterstützen und menschenwürdige Arbeit auch in den Lieferketten zu fördern.
14. Einige Länder haben ihre Mechanismen zur Einhaltung der Vorschriften an die sich verändernden Umstände angepasst, um die Wirksamkeit des Arbeitnehmerschutzes zu steigern. Die personellen, technologischen und finanziellen Ressourcen der Arbeitsaufsichtsbehörden und weiterer zuständiger Stellen sind jedoch oft unzureichend, was zu höherer Informalität führt und dauerhafte Verbesserungen bei der Rechtsdurchsetzung erschwert. Die Zusammenarbeit

zwischen den Arbeitsaufsichtsbehörden und weiteren zuständigen und maßgeblichen Stellen, wie auch die Ressourcen, müssen gestärkt werden, um die Einhaltung der Vorschriften, auch in der informellen Wirtschaft, zu verbessern.

15. Während der COVID-19-Krise hat sich die Einbeziehung der Sozialpartner im Rahmen des zwei- und dreigliedrigen sozialen Dialogs auf allen Ebenen als wesentlich erwiesen, um die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, die Arbeitsplätze und die Einkommenssicherheit der Arbeitnehmer zu wahren und zugleich die Geschäftskontinuität zu gewährleisten.

II. Handlungsrahmen

16. Arbeitnehmerschutz und soziale Sicherheit sind die zwei einander ergänzenden Dimensionen des strategischen Ziels des sozialen Schutzes. Zusammen schützen sie die Arbeitnehmer und tragen zu Produktivität und Nachhaltigkeit der Unternehmen bei. Eine Förderung der Synergien mit den anderen drei strategischen Zielen der Agenda für menschenwürdige Arbeit ist erforderlich, um nachhaltigen Arbeitnehmerschutz zu erzielen, während gleichzeitig zum Fortschritt der Agenda beigetragen wird.
17. Ein inklusiver, angemessener und wirksamer Arbeitnehmerschutz muss auf den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit fußen, insbesondere auf den Grundsätzen der Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen. Sozialer Dialog, unterstützt durch freie, unabhängige, starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, sollte im Mittelpunkt der Ausgestaltung und Umsetzung von Maßnahmen zum Arbeitnehmerschutz stehen.
18. Die internationalen Arbeitsnormen zu Fragen betreffend Löhne, Arbeitszeit, Mutterschutz, Beschäftigungsschutz, Arbeitsaufsicht und Arbeitsschutz und das Recht eines jeden auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung bieten einen klaren Orientierungsrahmen für die Entwicklung eines inklusiven, angemessenen und wirksamen Arbeitnehmerschutzes für alle Arbeitnehmer und sollten ein förderliches Umfeld für nachhaltige und inklusive soziale und wirtschaftliche Entwicklung begünstigen.
19. Arbeitnehmerschutz umfasst verschiedene Dimensionen, die miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig verstärken. Für die schrittweise Verwirklichung eines inklusiven, angemessenen und wirksamen Arbeitnehmerschutzes für alle Arbeitnehmer bedarf es eines integrierten grundsatzpolitischen Ansatzes und eines kohärenten Rahmens, der die transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung unterstützt. Hierbei sollten im Wege des sozialen Dialogs die legitimen Bedürfnisse sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber berücksichtigt werden.
20. Damit nachhaltige Unternehmen florieren können, während gleichzeitig der Arbeitnehmerschutz vorangebracht wird, bedarf es förderlicher makroökonomischer Politiken und regulatorischer Rahmenbedingungen, die den Bedürfnissen und Gegebenheiten der Unternehmen, insbesondere der kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen (KKMU), Rechnung tragen.
21. Anzuerkennen, dass der Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft und von unsicherer zu sicherer, menschenwürdiger Arbeit angegangen werden muss und dass Unternehmen wie auch nationale Gegebenheiten vielfältig sind, ist Voraussetzung für die Ausgestaltung und Umsetzung bedarfsgerechter und inklusiver Arbeitnehmerschutzstrategien für alle Arbeitnehmer.

III. Verwirklichung eines inklusiven, angemessenen und wirksamen Arbeitnehmerschutzes für alle Arbeitnehmer

22. Um einen inklusiven, angemessenen und wirksamen Arbeitnehmerschutz für alle auf der Grundlage des sozialen Dialogs zu verwirklichen, sollten die Mitglieder mit Unterstützung der Organisation und unter Berücksichtigung nationaler Gegebenheiten:
- a) ein förderliches rechtliches und institutionelles Umfeld begünstigen, um einen wirksamen sozialen Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen, auf allen geeigneten Ebenen zu fördern;
 - b) die tieferen Ursachen für den Ausschluss vom Arbeitnehmerschutz bekämpfen, insbesondere die Informalität und eine unzulängliche Verwaltungsführung, unter anderem durch verstärkte Bemühungen um Unterstützung des Übergangs zur Formalität im Einklang mit der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, und die Wirksamkeit, Rechenschaftspflicht und Transparenz öffentlicher Institutionen fördern;
 - c) den Zugang zu Arbeitnehmerschutz und sozialer Sicherheit auf alle Arbeitnehmer ausweiten, insbesondere jene, die dem größten Risiko eines unzureichenden oder fehlenden Schutzes ausgesetzt sind, einschließlich der Arbeitnehmer, die in bestimmten Berufen, Sektoren oder Arbeitsformen tätig oder in KKMU beschäftigt sind;
 - d) gegen Diskriminierung von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen in Situationen der Verletzlichkeit angehen, um einen inklusiven, angemessenen und wirksamen Arbeitnehmerschutz für alle Arbeitnehmer zu verwirklichen;
 - e) kohärente politische Maßnahmen entwickeln, mithilfe derer ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen begünstigt wird, um produktive, hochwertige Arbeitsplätze und menschenwürdige Arbeit zu schaffen;
 - f) eine korrekte Einstufung der Beschäftigungsverhältnisse sicherstellen;
 - g) Politiken und Strategien erarbeiten und umsetzen, mithilfe derer Arbeitszeit und Überstunden begrenzt und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gewahrt werden, unter anderem durch die Förderung flexibler Arbeitsregelungen und den Schutz der Arbeitnehmer in Bezug auf Nichterreichbarkeit;
 - h) sich verstärkt für eine Verringerung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Arbeitswelt einsetzen, indem unter anderem die strukturellen Hindernisse angegangen werden, die dem Zugang von Frauen zu hochwertigen Arbeitsplätzen und zu gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit entgegenstehen;
 - i) Richtlinien, Vorschriften und weitere Maßnahmen einführen, unter anderem zur Förderung von Neu- und Höherqualifizierung, mithilfe derer berufliche Übergänge, die von einem inklusiven, angemessenen und wirksamen Arbeitnehmerschutz profitieren, erleichtert werden;
 - j) Arbeitsschutzstrategien fördern, die zum Ziel haben, die Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle auf Null zu senken und arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zu verhüten, sowie den Zugang zu den entsprechenden Leistungen der sozialen Sicherheit zu gewährleisten, und wirksame Arbeitsschutzstrategien und Arbeitsschutz-Managementsysteme entwickeln, einschließlich solcher, die neu auftretende und bestehende Arbeitsschutzrisiken berücksichtigen;

- k) angemessene gesetzlich festgelegte oder ausgehandelte und regelmäßig aktualisierte Mindestlöhne gewährleisten;
- l) die Anwendung der Leitlinien zu den allgemeinen Grundsätzen der Arbeitsaufsicht, 2022, fördern und die Arbeitsaufsichtsbehörden stärken und laufend anpassen, damit sie auf neu auftretende und bestehende Arbeitsfragen angemessen eingehen können, indem unter anderem die Anzahl, die Qualifikation und die Ressourcen der Arbeitsaufsichtsbeamten aufgestockt werden, einschließlich ihres Mandats zur Durchführung wirksamer Überwachungen und Inspektionen in der informellen Wirtschaft;
- m) die Achtung der Arbeitnehmerrechte mithilfe eines koordinierten und ganzheitlichen Ansatzes auf nationaler, regionaler und globaler Ebene gewährleisten;
- n) die Rechte von Arbeitsmigranten auf nationaler Ebene schützen und in eine bilaterale und regionale Zusammenarbeit zwischen Herkunfts-, Transit- und Zielländern eintreten, um die Rechte von Arbeitsmigranten, Lohnschutz, Arbeitsschutz, soziale Sicherheit und die Übertragbarkeit von Leistungen über die Grenzen hinweg, den Zugang zu Informationen über Arbeitnehmerschutz, den Zugang zur Justiz und den Zugang zu wirksamen Rechtsbehelfen und zur Beilegung von Streitigkeiten zu gewährleisten, Diskriminierung zu bekämpfen und faire Anwerbungsrichtlinien und -praktiken umzusetzen;
- o) die IAO mit einem klaren, soliden und aktuellen Normenwerk ausstatten, das, unterstützt durch ein wirksames Aufsichtssystem, den Entwicklungen in der Arbeitswelt Rechnung trägt, die Arbeitnehmer schützt, den Bedürfnissen nachhaltiger Unternehmen Rechnung trägt und menschenwürdige Arbeit fördert.

IV. Mobilisierung der Handlungsmittel der IAO

- 23.** Die Organisation sollte Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände verstärkt unterstützen, indem sie
- a) die Ratifizierung und wirksame Umsetzung sämtlicher grundlegender Übereinkommen und internationaler Arbeitsnormen zu Löhnen, Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Mutterschutz und Beschäftigungsschutz sowie weiteren Bereichen des Arbeitnehmerschutzes vorantreibt;
 - b) fachliche Unterstützung und Orientierungshilfe für die Einstufung von Arbeitnehmern und für die Entwicklung und Stärkung wirksamer Institutionen für Arbeitnehmerschutz einschließlich staatlicher Arbeitsaufsichtsbehörden bietet;
 - c) Unterstützung in Bezug auf angemessene Löhne und verbesserte Lohnfestsetzungssysteme bietet, einschließlich angemessener gesetzlich festgelegter oder ausgehandelter Mindestlöhne;
 - d) fachliche Hilfe und Unterstützung für die Entwicklung und den Austausch von Wissen über innovative Ansätze bei der Behandlung von Informalität und der Förderung des Übergangs in die Formalität bietet;
 - e) Instrumente und Beratung über die Möglichkeiten zur Nutzung digitaler Technologien bietet, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, den Arbeitsschutz zu stärken und die Einhaltung von Vorschriften zu fördern, insbesondere für KKMU;
 - f) Orientierungshilfe zum Arbeitnehmerschutz bietet, einschließlich für Arbeitnehmer in befristeter Arbeit, Plattformarbeit und Telearbeit;

- g) deren Fähigkeit stärkt, psychosozialen Risiken und arbeitsbedingtem Stress zu begegnen, die von neuen Formen der Arbeitsorganisation ausgehen könnten, etwa an den Arbeitsplätzen mit einem hohen Grad an IKT-Nutzung;
- h) eine Strategie zur Umsetzung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung erarbeitet, mit der Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle Frauen, insbesondere für jene mit sich überschneidender Identität, eine ausgewogene Verteilung familiärer Pflichten und verstärkte Investitionen in die Pflegewirtschaft gewährleistet und Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt bekämpft werden;
- i) sich weiterhin in der Internationalen Koalition für Entgeltgleichheit engagiert, um das Ziel gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit zu verwirklichen;
- j) einen Vorschlag für die Einberufung einer dreigliedrigen Sachverständigentagung zum Thema Arbeitszeitorganisation und -planung erarbeitet, der dem Verwaltungsrat vorgelegt werden soll;
- k) eine Führungsrolle im multilateralen System einnimmt und die internationale Zusammenarbeit einschließlich der Projekte der Süd-Süd-Zusammenarbeit intensiviert und Politikkohärenz und Partnerschaften in Bezug auf den Arbeitnehmerschutz stärkt, unter anderem mit der Welthandelsorganisation und internationalen Finanzinstitutionen, mithilfe ihrer führenden Rolle bei der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit sowie im Rahmen der Bemühungen um die Verwirklichung der Ziele 5, 8 und 10 für nachhaltige Entwicklung.

24. Die Organisation sollte ihre Tätigkeiten zur Wissensentwicklung und zum Kapazitätsaufbau intensivieren, insbesondere in Bezug auf

- a) die Erhebung aufgeschlüsselter Daten und analytische Forschung über den Schutz von Arbeitnehmern und Gruppen, die besonders von Ausschluss bedroht sind, sowie über die Komponenten des Arbeitnehmerschutzes;
- b) die Auswirkungen der Maßnahmen zum Arbeitnehmerschutz auf die Beschäftigung sowie die Komplementaritäten zwischen Arbeitnehmerschutz und Beschäftigung, sozialer Sicherheit, Fiskal- und makroökonomischen Politiken;
- c) die Interdependenz zwischen Arbeitnehmerschutz und nachhaltigen Unternehmen, namentlich KKMU, sowie zwischen Arbeitnehmerschutz und der Entwicklung sozial- und solidarwirtschaftlicher Einheiten und die Interdependenz zwischen Arbeitnehmerschutz und den übrigen strategischen Zielen der Agenda für menschenwürdige Arbeit;
- d) die Art und Weise, wie Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen den Arbeitnehmerschutz in unterschiedlichen sozioökonomischen Kontexten begünstigt haben, unter anderem mithilfe der Flaggschiffberichte über sozialen Dialog;
- e) die Rolle, die Instrumente wie die betriebliche Zusammenarbeit dabei spielen, die Sicherheit und Produktivität der Betriebe auf eine Weise zu gewährleisten, bei der Kollektivverhandlungen und ihre Ergebnisse geachtet und die Rolle der Gewerkschaften nicht untergraben werden;
- f) Mittel zur Gewährleistung einer korrekten Einstufung von Beschäftigungsverhältnissen und die Wirksamkeit von Strategien zur Erleichterung eines erfolgreichen Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft sowie von unsicherer zu sicherer, menschenwürdiger Arbeit, die allen Arbeitnehmern Zugang zu sozialer Sicherheit und Arbeitnehmerschutz bietet;

- g) Folgenabschätzung und Sensibilisierung in Bezug auf die Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung, auch der künstlichen Intelligenz und des algorithmengestützten Managements, für den Arbeitnehmerschutz, einschließlich neu auftretender Risiken für den Arbeitsschutz, sowie Prüfung der Frage der künstlichen Intelligenz und des algorithmengestützten Managements durch den Verwaltungsrat und Beurteilung der Notwendigkeit einer weiteren Aussprache zu diesem Thema;
- h) Mittel zur Gewährleistung des Zugangs zu Arbeitnehmerschutz und sozialer Sicherheit für Arbeitnehmer, auch bei befristeter Beschäftigung oder bei Plattform- oder Telearbeit;
- i) Möglichkeiten, den Arbeitnehmerschutz und die Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in Lieferketten im Rahmen der MNU-Erklärung zu stärken und dazu beizutragen, arbeitsrechtliche Bestimmungen in Handels- und Investitionsabkommen und in der öffentlichen Auftragsvergabe durchzusetzen;
- j) fachlich begutachtete Forschungsarbeiten über Konzepte und Schätzungen für existenzsichernde Löhne sowie auf Ersuchen fachliche Unterstützung der Mitgliedstaaten im Einklang mit der EntschlieÙung zur dritten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung von 2022 sowie auf dieser Grundlage ein dem Verwaltungsrat zur Prüfung vorzulegender Vorschlag für eine dreigliedrige Folgediskussion über Lohnpolitik einschließlich existenzsichernder Löhne;
- k) Aktualisierung der IAO-Datenbank zu den Gesetzen über Arbeitsbedingungen und Aufbau eines Archivs über Richtlinien und Vorschriften zum Arbeitnehmerschutz und Analysen der erfolgreichen Ansätze;
- l) Durchführung von Forschungsarbeiten darüber, wie die Regeln für die öffentliche Auftragsvergabe die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte fördern und einen stärkeren Arbeitnehmerschutz unterstützen können, unter Berücksichtigung des Übereinkommens (Nr. 94) über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949.