

## I

### **Entschließung über kleine und mittlere Unternehmen und die Schaffung menschenwürdiger und produktiver Arbeitsplätze<sup>1</sup>**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2015 in Genf zu ihrer 104. Tagung zusammengetreten ist,

nach Durchführung einer allgemeinen Aussprache auf der Grundlage von Bericht IV, *Kleine und mittlere Unternehmen und die Schaffung menschenwürdiger und produktiver Arbeitsplätze*,

1. nimmt die folgenden Schlussfolgerungen an; und
2. bittet den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, sie bei der Planung künftiger Tätigkeiten gebührend zu berücksichtigen und den Generaldirektor zu ersuchen, ihnen bei der Erstellung zukünftiger Programm- und Haushaltsvorschlge Rechnung zu tragen und sie bei der Durchführung von Programm- und Haushalt für die Zweijahresperiode 2016-17 soweit wie möglich umzusetzen.

### **Schlussfolgerungen zu kleinen und mittleren Unternehmen und der Schaffung menschenwürdiger und produktiver Arbeitsplätze**

#### **DER BEITRAG VON KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN ZUR SCHAFFUNG MENSCHENWÜRDIGER UND PRODUKTIVER ARBEITSPLÄTZE**

1. Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen sind für die Schaffung von menschenwürdiger und produktiver Arbeit und von Wohlstand unverzichtbar. Weltweit entfallen auf sie zwei Drittel aller Arbeitsplätze, und sie schaffen auch die meisten neuen Arbeitsplätze. Sie tragen zusammen mit anderen Unternehmen zum Wirtschaftswachstum bei, fördern Innovationen und wirtschaftliche Diversifizierung und bieten Lebensgrundlagen.

2. Die Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) ist ein Mittel, um mehr und produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu schaffen. Nachhaltige KMUs schaffen mehr produktive Arbeitsplätze und Einkommen, bauen Armut und Ungleichheiten ab und überwinden Defizite an menschenwürdiger Arbeit. Die Empfehlung (Nr. 189) betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1989, die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, die Schlussfolgerungen über die Förderung nachhaltiger Unternehmen, die von der 96. Tagung (2007) der Internationalen Arbeitskonferenz angenommen worden sind, die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen (1998), die Globale Beschftigungsagenda (2003) und die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) bieten weiterhin Orientierungshilfe zu Maßnahmen für die Förderung von KMUs.

3. KMUs unterscheiden sich nach Größe, Sektor, ländlicher gegenüber städtischer Wirtschaft, Grad der Formalität, Umsatz, Wachstum und Alter des Unternehmens sowie Ländern. Die Vielfalt von Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen stellt eine Herausforderung für die Politikformulierung dar. Es gibt keine für alle passende KMU-Politik.

---

<sup>1</sup> Angenommen am 12. Juni 2015.

4. Die Mitgliedstaaten sollten KMUs in Absprache mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden definieren und dabei die innerstaatlichen sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse berücksichtigen. Diese Definitionen beruhen in der Regel auf der Anzahl der Beschäftigten, dem Jahresumsatz oder dem Wert der Aktiva der Unternehmen.

5. Es gibt solide empirische Belege für die Anzahl der von KMUs geschaffenen Arbeitsplätze, insbesondere für formelle Unternehmen. Zur Qualität der Arbeitsplätze in KMUs sowie zur Produktivität und Nachhaltigkeit von KMUs liegen unzulängliche und nicht belastbare Daten vor.

#### ERMITTLUNG UND ÜBERWINDUNG DER HINDERNISSE, MIT DENEN KMUS UND IHRE BESCHÄFTIGTEN KONFRONTIERT SIND

6. Die Hindernisse, mit denen KMUs konfrontiert sind, unterscheiden sich erheblich und sollten im Rahmen ihrer spezifischen innerstaatlichen Gegebenheiten analysiert und nach Unternehmensmerkmalen differenziert werden. In Anbetracht dessen, dass ein förderliches Umfeld für das Wachstum von KMUs und den Abbau von Defiziten an menschenwürdiger Arbeit unerlässlich ist, sollten die Mitgliedstaaten Informationen über KMUs, differenziert nach Unternehmensmerkmalen, erheben und regelmäßig aktualisieren, um den Grundstein für eine evidenzbasierte Politikgestaltung in diesem Bereich zu legen.

7. Soweit Daten vorliegen, zeigen sie, dass die Defizite an menschenwürdiger Arbeit im Allgemeinen in KMUs bedeutender sind als in großen Unternehmen. Es werden jedoch mehr Informationen über Ausmaß und Umfang dieser Defizite benötigt. Hinsichtlich einer operationellen Definition der Qualität der Beschäftigung sind erhebliche Fortschritte erzielt worden. Zwar hat sich der Verwaltungsrat des IAA noch nicht auf die IAO-Indikatoren für menschenwürdige Arbeit geeinigt, diese bieten jedoch einen nützlichen Bezugsrahmen für Bewertungen, den die Mitgliedstaaten nutzen können, um KMU-spezifische Informationen zu erstellen. Beschäftigte von KMUs sind in manchen Kontexten ganz oder teilweise von der Arbeitsgesetzgebung ausgeschlossen, einschließlich des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen. Unterstützende Gesetzgebung sollte eine angemessene Erfassung und den Schutz aller Kategorien von Arbeitnehmern und Wirtschaftseinheiten gewährleisten.

8. Einem förderlichen Umfeld kommt bei der Überwindung der Hindernisse, mit denen KMUs und ihre Beschäftigten konfrontiert sind, und bei der Schaffung menschenwürdiger und produktiver Beschäftigung besondere Bedeutung zu. Ein förderliches Umfeld ist für die Gründung und die Nachhaltigkeit von neuen Unternehmen von entscheidender Bedeutung. Die Methodologie der IAO für die Schaffung eines förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen (ESEE) ist ein vielversprechendes Instrument, mit dessen Hilfe Reformfahrpläne auf der Grundlage des sozialen Dialogs aufgestellt werden können, einschließlich von Maßnahmen zur Verbesserung der Bedingungen der Beschäftigten sowie der Nachhaltigkeit von KMUs. Mit einem förderlichen Umfeld für nachhaltige Unternehmen wird angestrebt, die wirtschaftlichen Aussichten von KMUs zu verbessern, Defizite an menschenwürdiger Arbeit für Arbeitnehmer zu überwinden und sicherzustellen, dass wirtschaftliche Aktivitäten ökologisch nachhaltig sind.

9. Spezielle Maßnahmen zur Verbesserung des förderlichen Umfelds sollten – ohne sich darauf zu beschränken – mit den Schlussfolgerungen von 2007 über die Förderung nachhaltiger Unternehmen in Einklang stehen. Sie sollten Folgendes umfassen:

- a) Vereinfachung übermäßig komplizierter Vorschriften in Absprache mit den maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, wobei gleichzeitig der Schutz und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gewährleistet werden sollten. Neue Regeln und Vorschriften sollten unter Berücksichtigung ihrer möglichen Auswirkungen auf KMUs und das Wohl der Beschäftigten von KMUs gestaltet werden, bevor sie eingeführt werden.

- b) Verbesserung des Zugangs von KMUs zu Finanzmitteln durch Maßnahmen wie Kreditgarantien, Gründungszuschüsse, Erleichterung von Crowd-Funding oder Gruppenfinanzierung, sektorspezifische Finanzinstitute, verbesserte Finanzkenntnisse oder verbesserte finanzielle Inklusion als Teil der Maßnahmen zur Formalisierung von kleinsten und kleinen Unternehmen.
- c) Clusterbildung, Netzbildung, Vernetzung mit Technologieplattformen und Wertschöpfungsketten sowie lokale Wirtschaftsentwicklung, um die fehlende Größe und den fehlenden Umfang von KMUs anzugehen. Genossenschaften und Vereine auf Gegenseitigkeit können wirksame Mittel sein, um Größe und eine bessere Position auf Zuliefer- und Endmärkten zu erreichen sowie Ersparnisse zu mobilisieren und den Deckungsumfang der Sozialen Sicherheit zu erhöhen. Besondere Beachtung sollte der Schaffung eines förderlichen Umfelds für Genossenschaften geschenkt werden, insbesondere in ländlichen Gebieten.
- d) Abbau der Defizite an menschenwürdiger Arbeit in KMUs, wie die Hindernisse für die Ausübung der grundlegenden Arbeitnehmerrechte und die Verwirklichung besserer Arbeitsbedingungen. Es bedarf klarer Maßnahmen, um diese Defizite zu überwinden.
- e) Öffentliche Investitionen in die Infrastruktur sowie in Bildung und Ausbildung und Technologie, auf die KMUs angewiesen sind. Verbesserungen können am besten erzielt werden, indem spezifische KMU-Politiken in nationale Entwicklungspläne und allgemeine Politiken integriert werden. In diesem Zusammenhang muss der Modernisierung der Systeme für technische und berufliche Bildung und Ausbildung, dem lebenslangen Lernen und hochwertigen Lehrlingsausbildungsprogrammen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden, um dem Qualifikationsbedarf von KMUs gerecht zu werden und die Möglichkeit zur Verknüpfung von beruflicher und unternehmerischer Ausbildung zu bieten. Für Kleingewerbetreibende fördern ein vereinfachter Zugang zu öffentlichen Handelsbereichen und die Verfügbarkeit von Gewerbegebieten den fairen Wettbewerb.
- f) Unterstützung der Formalisierung von KMUs im Einklang mit der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015.

10. KMUs gehören zu den wichtigsten Arbeitgebern, weisen aber eine erheblich niedrigere Produktivität auf. Der Übergang zu Tätigkeiten mit höherer Wertschöpfung und eine verbesserte Gesamtfaktorproduktivität mit guten Arbeitsbeziehungen, um die Produktqualität zu steigern und die Ressourcen- und Energieeffizienz zu verbessern, können dazu beitragen, dieses Hindernis zu überwinden.

11. Die Rahmenbedingungen des Arbeitsschutzes sollten angepasst werden, um eine präventive Sicherheits- und Gesundheitskultur zu schaffen und die unverhältnismäßig hohe Anzahl von Arbeitsunfällen und Gesundheitsproblemen in KMUs anzugehen. Dadurch werden nicht nur menschliche Tragödien vermieden, es ist auch sehr kostenwirksam und verbessert die Produktivität. Dies erfordert einen angemessenen Rechtsrahmen, eine ausreichende Durchsetzungskapazität, leicht zugängliche Bewertungsinstrumente, maßgeschneiderte Orientierungshilfe sowie das wirksame Erreichen von KMUs und ihren Beschäftigten, um Informationslücken zu schließen.

## WAS FUNKTIONIERT?

### EFFEKTIVE KMU-POLITIKEN ZUR SCHAFFUNG VON PRODUKTIVER BESCHÄFTIGUNG UND MENSCHENWÜRDIGER ARBEIT

12. Gut konzipierte KMU-Politiken im Einklang mit den innerstaatlichen Gegebenheiten können mithelfen, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen und zu nachhaltigem Wirtschaftswachstum beizutragen. Sie sollten mit soliden

makroökonomischen Politiken, Strategien zur Verbesserung der Durchsetzung und Einhaltung von Vorschriften, Bildungs- und Qualifizierungspolitiken und der Förderung des sozialen Dialogs, der Vereinigungsfreiheit, von Kollektivverhandlungen und des sozialen Schutzes abgestimmt werden.

13. Die Politiken und Maßnahmen sollten spezifischen Unternehmensmerkmalen, den Merkmalen von Zielgruppen und den innerstaatlichen Gegebenheiten Rechnung tragen. Künftige Maßnahmen sollten das Schwergewicht auf eine integrierte Unterstützung legen, da sich dies als wirksamer erwiesen hat als eigenständige Programme, und sie sollten die Überwachung der Qualität der Arbeitsplätze und der Nachhaltigkeit der Unternehmen einschließen. Der soziale Dialog ist für die Unterstützung effektiver KMU-Maßnahmen unerlässlich.

14. KMU-Politiken müssen kohärent und evidenzbasiert sein. Beachtung muss der Evaluierung der Effektivität und Kosteneffizienz von KMU-Maßnahmen geschenkt werden.

#### DIE ROLLE DER REGIERUNGEN UND DER SOZIALPARTNER BEI DER FÖRDERUNG VON PRODUKTIVER BESCHÄFTIGUNG UND MENSCHENWÜRDIGER ARBEIT IN KMUS

15. Der Ausschuss bekräftigt die Rolle der Regierungen und der Sozialpartner bei der Förderung von KMUs, um zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit beizutragen, wie in der Empfehlung Nr. 189 und in den Schlussfolgerungen von 2007 über die Förderung nachhaltiger Unternehmen dargelegt.

16. Die Rolle der Regierungen besteht darin:

- a) ein günstiges Umfeld für die Förderung von nachhaltigen KMUs und menschenwürdiger Arbeit zu schaffen und zu verbessern, wie unter Punkt 8 und 9 hervorgehoben;
- b) die Durchsetzung von Arbeits- und Umweltnormen und leicht zugängliche, gut funktionierende öffentliche Dienstleistungen und robuste Institutionen sicherzustellen;
- c) Politiken oder Programme, die auf KMUs ausgerichtet sind, zu gestalten, zu finanzieren oder die Finanzierung zu erleichtern, umzusetzen, zu überwachen und zu evaluieren und allgemeine Politiken zu stärken, denen im Hinblick auf die Überwindung der Hindernisse, mit denen KMUs und ihre Beschäftigten konfrontiert sind, besondere Bedeutung zukommt;
- d) Daten über qualitative und quantitative Aspekte der Entwicklung und Beschäftigung von KMUs zu erheben und zu melden, wobei Gleichstellungsfragen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte, wenn es um Löhne, Arbeitszeit und die Work-Life-Balance, Arbeitsschutz, sozialen Schutz, sozialen Dialog, Gewerkschaftsvertretung und Kollektivverhandlungen geht;
- e) als verantwortungsbewusste Bezieher von Waren und Dienstleistungen von KMUs zu agieren;
- f) den sozialen Dialog zu fördern, zu erleichtern und daran teilzunehmen;
- g) sich zu bemühen, dafür zu sorgen, dass Beschäftigte von KMUs ihre grundlegenden Rechte bei der Arbeit ausüben können; die Arbeitsnormen durch leistungsfähige und effiziente Arbeitsaufsichts- und Verwaltungssysteme durchzusetzen; Arbeitsbeziehungssysteme zu fördern, die Defizite an menschenwürdiger Arbeit in KMUs verringern; Rechtsrahmen für die Verwaltung von guten Lehrlingsausbildungssystemen zu schaffen, wobei sie sich von der *Einvernehmlichen Verständigung der G20 und L20 auf wesentliche Elemente einer hochwertigen Lehrlingsausbildung (Joint Understanding of the B20 and the L20 on Key Elements of Quality Apprenticeships)* leiten lassen sollten, die den Erfordernissen von Unternehmen und den Interessen der Auszubildenden entsprechen, hohe Qualität und technische und berufli-

che Bildung und Ausbildung gemäß dem neuesten Stand gewährleisten und vertragliche Regelungen für die Auszubildenden umfassen.

17. Den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann eine wichtige Rolle dabei zukommen, KMUs und ihren Mitarbeitern zu helfen, Beschränkungen zu überwinden. Sie sollten die Vertretung von KMUs und ihren Mitarbeitern in beiden Arten von Verbänden stärken, den sozialen Dialog verbessern und ihre Mitglieder bei Kollektivverhandlungen unterstützen. Die Sozialpartner sollten Dienste stärken, die für ihre Mitglieder in KMUs vorteilhaft sind. Diese Dienste beinhalten Werkzeuge und Informationen über Arbeitsrechte, Rechtsvorschriften, sozialen Schutz und Rechtshilfe sowie Ausbildung einschließlich von Unternehmertum, eine Anleitung, wie öffentliche und private Unterstützungsdienste für Unternehmen in Anspruch genommen werden können, Verbindungen zu Forschungs- und Beratungsressourcen, Business-Matchmaking und Beratung zu verantwortungsbewussten betrieblichen Verfahren. Außerdem können sie durch Institutionen wie Genossenschaften und Gegenseitigkeitsgesellschaften Dienste bereitstellen und die Gründung von Erzeuger- und Arbeitnehmergenossenschaften unterstützen. Schließlich sollten sie mit Regierungen zusammenarbeiten, um das förderliche Umfeld zu bewerten und zu verbessern.

#### ZUKÜNFTIGE ARBEITEN DER IAO ZUM THEMA PRODUKTIVE BESCHÄFTIGUNG UND MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT IN KMUS

18. Die IAO sollte die Mitgliedstaaten dabei unterstützen, KMU-Politiken zu konzipieren und durchzuführen, die produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit schaffen. Bei der Entwicklung ihrer Politiken und Leitlinien sollte die IAO die besonderen Bedürfnisse von KMUs und ihren Beschäftigten in angemessener Weise berücksichtigen. Die IAO sollte systematisch Maßnahmen zur Förderung eines förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen und Rechte bei der Arbeit, einschließlich Arbeitsschutz, in KMU-Politiken integrieren und in Absprache und Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine effektive Arbeitsaufsicht, Arbeitsqualität und Mechanismen für sozialen Schutz fördern.

19. Die IAO sollte grundsatzpolitische Leitlinien entwickeln, die die besondere Situation von Regionen und Sektoren berücksichtigen.

20. Die IAO sollte an ihrem gegenwärtigen Maßnahmenportfolio festhalten und auf die Ergebnisse aufbauen, die in voller Abstimmung mit den Sozialpartnern auf globaler und nationaler Ebene erzielt worden sind. Die Maßnahmen der IAO müssen strategisch und messbar sein, und sie müssen belastbare Daten und Analysen erzeugen, an denen sich Regierungen und die Sozialpartner im Hinblick auf KMU-Politiken orientieren können. Die IAO sollte dabei das Schwergewicht insbesondere auf Folgendes legen:

- a) Sie sollte Maßnahmen ausweiten und verbessern, die die unternehmerische Entwicklung, Rechte bei der Arbeit und Finanzdienste miteinander kombinieren. Interventionen sollten individuell auf bestimmte Zielgruppen ausgerichtet sein, z. B. auf Unternehmerinnen, junge Menschen und wachstumsstarke Unternehmen, und sie sollten die Managementkapazität und die Bereitstellung von Finanzdiensten stärken.
- b) Das EESE-Programm sollte unter umfassender Einbeziehung der Sozialpartner im Hinblick auf eine Ausweitung des Programms überprüft werden. Eine solche Ausweitung könnte Folgendes umfassen:
  - i) die Schaffung stärkerer Verbindungen zu Tätigkeiten für Maßnahmen der IAO zum Thema Beschäftigung und Arbeitsqualität sowie zu Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit;
  - ii) über die Ebene von Evaluierungen hinaus die Aufnahme von Unterstützungs- und Kapazitätsentwicklungsmaßnahmen für Mitgliedsgruppen zur Ermittlung, Durchführung und Überwachung von Reformen zur Verbesserung des geschäftlichen Umfelds für KMUs und der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer; und

- iii) Ausweitung des EESE-Konzeptes zur Unterstützung der Formalisierung von Unternehmen.
- c) Die IAO sollte ihre Arbeit zu bewährten Programmen ausbauen, deren Ziel darin besteht, den Übergang informeller KMUs zur Formalisierung zu erleichtern. Die IAO sollte fundiertere Kenntnisse über Konzepte aufbauen, die eine Formalisierung von KMUs und die Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften fördern.
- d) Hinsichtlich der Verbesserung der Produktivität und Arbeitsbedingungen in KMUs sollte die IAO Modelle entwickeln, deren Ziel darin besteht, Interventionen, z. B. SCORE, zu erweitern, die in innerstaatliche Politiken und Programme integriert werden können, gestützt auf sozialen Dialog und fundierte Folgenabschätzungen. Die IAO sollte die Kapazität der Sozialpartner zur Überwachung und Beurteilung solcher Interventionen und zur Leistung von Beiträgen dazu stärken.
- e) Die Arbeit der IAO zu Wertketten und sektoraler Entwicklung hat ein hohes Wirkungspotential und sollte ausgeweitet werden, um den Zugang von KMUs zu Märkten zu verbessern und gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit Unternehmensverbänden, Gewerkschaften und Genossenschaften Arbeitsbedingungen in festgelegten Sektoren zu analysieren und zu ihrer Verbesserung beizutragen. Die IAO sollte Forschungsarbeiten über bewährte Praktiken bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen durch Großunternehmen in Lieferketten und über KMU-Strategien durchführen, die KMUs besser in die Lage versetzen und dabei unterstützen, Mehrwert abzuschöpfen, um so einen Beitrag zur Aussprache über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2016 zu leisten.
- e) Die Arbeit der IAO zu genossenschaftlichen Unternehmen sollte ausgeweitet werden, um Interventionsmodelle zur Unterstützung von Unternehmen und Gewerkschaften bei der Bereitstellung von Finanz- und Unternehmensdiensten zu entwickeln, die erweiterungsfähig und replizierbar sind. Die IAO sollte ihre technische Unterstützung im Bereich von Grundsatzpolitik und Gesetzesreform für Genossenschaften fortsetzen und erweitern, wie in der Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung von Genossenschaften, 2002, dargestellt.

21. Um festzustellen, was im Bereich der KMU-Entwicklung funktioniert, sollte mehr Schwergewicht gelegt werden auf Datensammlung, evidenzbasierte Politikgestaltung, Überwachung und strikte Evaluierung sowie Wirkungsmessung, insbesondere im Hinblick auf die Nachhaltigkeit von Unternehmen, die Verbesserung der Arbeitsbedingung sowie das Unternehmertum für Frauen, junge Menschen und benachteiligte Gruppen. Die Arbeiten der IAO zu Statistiken von Genossenschaften sollten forciert werden. Die IAO sollte auch ihre Tätigkeiten zur ökologischen Nachhaltigkeit von KMUs und einem gerechten Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft für KMUs und ihre Arbeitnehmer weiterentwickeln. Darüber hinaus sollte die IAO evidenzbasierte Forschungsarbeiten über die Auswirkungen von sozialem Dialog und Kollektivverhandlungssystemen auf Arbeitsbedingungen in KMUs und die Information und Konsultation von Arbeitnehmern in KMUs durchführen.

22. Die IAO sollte ihre Ausbildungstätigkeiten im Bereich der Technologie weiter stärken und in Zusammenarbeit mit anderen Partnern den Technologietransfer erleichtern, wo dies mit ihrem Mandat vereinbar ist, und ihre Tätigkeiten im Bereich der fachlichen und beruflichen Bildung und Ausbildung für die Entwicklung von KMUs und ihre Beschäftigten erweitern.

23. Die IAO sollte ihre Zusammenarbeit und Partnerschaften im Bereich der KMU-Entwicklung mit internationalen und regionalen Organisationen und Institutionen innerhalb und über das UN-System hinaus erweitern. Insbesondere sollte die IAO ihre Zusammenarbeit mit anderen Organisationen stärken, einschließlich – aber nicht beschränkt auf – des Schließens der bedeutenden Wissenslücken bezüglich der Qualität von Arbeitsplätzen in KMUs sowie der Produktivität und Nachhaltigkeit von KMUs.

24. Dem Verwaltungsrat sollte im November 2015 ein im beschlossenen Programm und Haushalt und seinen Ergebnissen integrierter Aktionsplan vorgelegt werden, der Ziele, zeitliche Rahmen und Ressourcenanforderungen enthält.