



Verwaltungsrat

346. Tagung, Genf, Oktober–November 2022

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 5. Oktober 2022

Original: Englisch

Neunter Punkt der Tagesordnung

Förderung von produktivitätsbezogenen Ökosystemen für menschenwürdige Arbeit

Zweck der Vorlage

Dieses Dokument dient zur Förderung der Diskussion über produktivitätsbezogene Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit und ihre Auswirkungen auf menschenwürdige Arbeit, die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen. Der Verwaltungsrat wird ersucht, mit Blick auf die Durchführung des Programms der IAO und die Folgemaßnahmen zur Jahrhunderterklärung der IAO Leitvorgaben zu den produktivitätsbezogenen Ökosystemen für menschenwürdige Arbeit zu erteilen (siehe Beschlusssentwurf in Absatz 37).

Einschlägiges strategisches Ziel: Beschäftigung.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Ergebnisvorgabe 4: Nachhaltige Unternehmen als Motoren der Beschäftigung sowie Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Ja. Arbeiten im Rahmen der verschiedenen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben zu Themen, die für menschenwürdige Arbeit und Produktivität relevant sind.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Ja.

Verfasser: Hauptabteilung Unternehmen (ENTERPRISES).

Verwandte Dokumente: [GB.341/POL/2](#); [GB.341/PV](#); Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit.

▶ **Inhalt**

	Seite
I. Der allgemeine Rahmen: die Beziehung zwischen Produktivität und menschenwürdiger Arbeit	5
II. Neuerliche Aufmerksamkeit für Produktivität und menschenwürdige Arbeit unter den Mitgliedsgruppen der IAO	9
III. Produktivitätsbezogene Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit: ein Ansatz zur Förderung eines inklusiven Wachstums	11
1. Eine ganzheitliche Lösung für ein komplexes Problem: die Grundlagen des Ansatzes der „produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“ ...	11
2. Neueste Informationen über die Arbeit der IAO zum Thema Produktivität und menschenwürdige Arbeit seit der Tagung des Verwaltungsrats vom März 2021	13
Erprobung des Ansatzes der „produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“	13
Die Rolle von Produktivitätsorganisationen bei der Förderung von Produktivität und menschenwürdiger Arbeit	14
Kapazitätsaufbau bei Regierungen und Sozialpartnern	15
3. Ausblick	16
Umwelt, Produktivität und menschenwürdige Arbeit	16
Produktivität messen	17
Ein Ökosystem für Produktivität und menschenwürdige Arbeit	18
Beschlussentwurf	18

► I. Der allgemeine Rahmen: die Beziehung zwischen Produktivität und menschenwürdiger Arbeit

1. Auf seiner 341. Tagung (März 2021) prüfte der Verwaltungsrat ein Dokument zum Thema menschenwürdige Arbeit und Produktivität,¹ das einen Überblick über die Beziehung zwischen menschenwürdiger Arbeit und Produktivität sowie den Zusammenhang mit dem Mandat der IAO bietet, wie es zuletzt in der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (Jahrhunderterklärung)² zum Ausdruck gelangte. In dem Dokument wurde auch der Ansatz der „produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“ vorgestellt, mit dem Produktivität und menschenwürdige Arbeit auf inklusive und ganzheitliche Weise gefördert werden sollen. Der Verwaltungsrat drückte allgemeine Unterstützung für den Ansatz aus, betonte jedoch gleichzeitig verschiedene Aspekte, die berücksichtigt werden sollten, damit sich Produktivität und menschenwürdige Arbeit gegenseitig verstärken. Im Einklang mit dem vom Verwaltungsrat auf jener Tagung gefassten Beschluss³ hat das Amt seine Arbeit in diesem Bereich weiter vertieft. Das vorliegende Dokument bietet eine aktualisierte Darstellung, damit der Verwaltungsrat auf dieser Grundlage weitere Leitvorgaben erteilen kann.
2. Der Zusammenhang zwischen Produktivität und menschenwürdiger Arbeit ist ein Schlüsselfaktor bei den Diskussionen über die Verbesserung des Lebensstandards und die Steigerung des Wirtschaftswachstums. Produktivitätssteigerungen und menschenwürdige Arbeit sind miteinander verbunden, obwohl diese Beziehung komplexer Natur ist. Wenn robuste Arbeitsmarktinstitutionen und solide beschäftigungspolitische Rahmenbedingungen bestehen, kann die Produktivitätssteigerung auf makroökonomischer Ebene das Wachstum der Löhne und des Pro-Kopf-Einkommens antreiben. Höhere Einkommen für Arbeitnehmer fließen in Form einer höheren Nachfrage in den Wirtschaftszyklus zurück, was weitere private Investitionen auslöst und dank der gestiegenen öffentlichen Einnahmen zu Verbesserungen in den Bereichen Bildung, Infrastruktur, Sozialdienste und Steuerung führt.⁴ In einigen Ländern besitzt der Transfer von Arbeitskräften und Kapital von hauptsächlich in der traditionellen Landwirtschaft angesiedelten Tätigkeiten mit geringem Mehrwert zum verarbeitenden Gewerbe und zu Dienstleistungen mit höherem Mehrwert (Strukturwandel) das Potenzial, entscheidende Gewinne in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und Produktivität zu erzielen und so Fortschritte hin zu einem höherem Pro-Kopf-Einkommen und menschenwürdiger Arbeit für alle zu fördern.⁵
3. Produktivität und menschenwürdige Arbeit sind auch auf Unternehmensebene miteinander verbunden. Für die Arbeitnehmer kann eine gesteigerte Produktivität zu besseren Arbeitsbedingungen einschließlich höherer Löhne, kürzerer Arbeitszeiten, mehr Arbeitsschutz und Zugang zu Sozialschutz führen, obwohl dieser Zusammenhang nicht automatisch ist und ent-

¹ GB.341/POL/2.

² IAO, Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, 2019.

³ GB.341/PV, Abs. 649.

⁴ IAO, „Global Employment Policy Review“, 2021; IAO, *Verhandlungsbericht – Berichte des Ausschusses für die wiederkehrende Diskussion: Beschäftigung. Der Konferenz zur Annahme vorgelegter Vorschlag für eine Entschließung und Schlussfolgerungen*, ILC.110/Verhandlungsbericht 6A, 2022.

⁵ IAO, „Global Employment Policy Review“; IAO, *Verhandlungsbericht – Berichte des Ausschusses für die wiederkehrende Diskussion: Beschäftigung*.

scheidend von der Stärke der Arbeitsmarktinstitutionen wie beispielsweise Kollektivverhandlungen abhängt. Bessere Arbeitsbedingungen wie etwa kürzere Arbeitszeiten⁶ und höhere Löhne⁷ tragen wiederum zum Produktivitätswachstum bei. Für die Unternehmen bedeuten Produktivitätssteigerungen tiefere Stückkosten in der Fertigung, wodurch die Gewinne steigen. Wenn geringere Kosten zu niedrigeren Preisen führen, profitieren die Verbraucher, und die Marktstellung der Unternehmen kann gestärkt werden. Schließlich erzielen Unternehmen, die überdurchschnittlich gute Arbeitsplätze anbieten und in die Qualifizierung sowie die langfristige Bindung und das Wohlergehen ihrer Arbeitnehmer investieren, auch eine überdurchschnittliche Produktivität.

4. In den letzten Jahrzehnten haben viele fortgeschrittene Volkswirtschaften eine Abkoppelung der Produktivität vom Lohnwachstum und eine Abnahme des Anteils der Arbeitseinkommen festgestellt. Daten aus den Mitgliedstaaten der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zeigen eine Abschwächung des realen Medianlohnwachstums im Verhältnis zum Produktivitätswachstum.⁸ Empirischen Studien zufolge können die Entkopplung von Löhnen und Produktivität sowie die Abnahme des Anteils der Arbeitseinkommen länderspezifischen Kombinationen mehrerer Faktoren zugeschrieben werden; hierzu zählen unter anderem sinkender Anteil der Arbeit⁹ aufgrund technologischer Innovationen,¹⁰ Globalisierung gekoppelt mit stärkerem Wettbewerb¹¹ sowie wachsende Lohn- und Produktivitätsunterschiede zwischen sogenannten „Frontier Enterprises“ (Unternehmen mit hoher Produktivität und hohen Löhnen) und anderen Unternehmen sowie zwischen Sektoren mit hoher und niedriger Produktivität.¹² Vor dem Hintergrund zusätzlichen Drucks aufgrund des seit der Finanzkrise von 2008 zu beobachtenden schleppenden Produktivitätswachstums, des zunehmenden Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage¹³ sowie der durch die COVID-19-Pandemie verschärften wirtschaftlichen Ungleichheiten¹⁴ sind Kollektivverhandlungen und der soziale Dialog weiterhin von entscheidender Bedeutung, um einen positiven Kreislauf zwischen Produktivität und Arbeitsbedingungen aufrechtzuerhalten und zu stärken.¹⁵
5. In vielen Volkswirtschaften hat sich der Umbau der Produktionsstrukturen von Tätigkeiten mit niedrigem Mehrwert zu Aktivitäten mit hohem Mehrwert abgeschwächt. Statt dass Arbeits-

⁶ Eurofound, *Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions – Overview Report*, 2012.

⁷ Natalia Emanuel und Emma Harrington, „The payoffs of higher pay: Elasticities of productivity and labor supply with respect to wages“, Harvard University, 2020.

⁸ OECD, „Decoupling of wages from productivity: What implications for public policy?“, in *OECD Economic Outlook*, Bd. 2018 Nr. 2, OECD Publishing, Paris, 2018.

⁹ Cyrille Schwellnus, Andreas Kappeler, Pierre-Alain Pionnier, „Decoupling of wages from productivity: Macro-level facts“, OECD: Economics Department Working Papers Nr. 1373, 2017.

¹⁰ Xavier Raurich, Hector Sala, and Valeri Sorolla, „Factor shares, the price markup, and the elasticity of substitution between capital and labor“, *Journal of Macroeconomics*, Bd. 34, Nr. 1 (2012): S. 181-198.

¹¹ IAO, *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*, 2008.

¹² OECD, „Decoupling of wages from productivity: What implications for public policies?“.

¹³ Chiara Criscuolo et al., „The human side of productivity: Uncovering the role of skills and diversity for firm productivity“, OECD Productivity Working Paper Nr. 29, 2021.

¹⁴ Jesica Torres et al., „The Impact of the COVID-19 Pandemic on Women-Led Businesses“, World Bank Policy Research Working Paper Nr. 9817, 2021.

¹⁵ Die Rolle und die Auswirkungen des sozialen Dialogs bei der Umwandlung wirtschaftlicher Entwicklung in sozialen Fortschritt und von sozialem Fortschritt in wirtschaftliche Entwicklung sowie die Folgen für die wirtschaftliche Leistung und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen werden im Bericht über sozialen Dialog von 2023 näher erläutert (siehe IAO, *Entschlüsselung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit*, Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, 2018).

kräfte zu formellen Arbeitsplätzen mit höherer Produktivität gewechselt haben, hat die informelle Beschäftigung mit geringerer Produktivität zugenommen. In den vergangenen Jahren war vor allem in Lateinamerika und Teilen Afrikas, wo sich die Fortschritte beim Strukturwandel zugunsten von Produktivität und Schaffung menschenwürdiger Arbeit verlangsamt und in einigen Fällen sogar umgekehrt haben, eine „Deindustrialisierung“¹⁶ zu beobachten.¹⁷ Die Integration in globale Wertschöpfungsketten, die – vorbehaltlich der zentralen Berücksichtigung des Ziels menschenwürdiger Arbeit – ausschlaggebend für die Förderung von Technologietransfer und effizienteren Managementprozessen auf Unternehmensebene ist, stagniert ebenfalls oder ist sogar rückläufig.^{18,19}

6. Soll der Strukturwandel im Interesse der Förderung von Produktivität und menschenwürdiger Arbeit beschleunigt werden, so erfordert dies einen umfassenden und proaktiven nationalen beschäftigungspolitischen Rahmen mit einer förderlichen Geld- und Haushaltspolitik, die auf ausgewogenen Stabilitäts- und Wachstumszielen basiert, eine solide Industrieentwicklungs- und Handelspolitik, die private Investitionen in Schlüsselsektoren fördert, sowie wettbewerbs- und bildungspolitische Maßnahmen und öffentliche Investitionen.²⁰
7. Unternehmen in der informellen Wirtschaft, die mehrheitlich aus kleinen Wirtschaftseinheiten bestehen, weisen eine geringere Gesamtproduktivität auf als Unternehmen in der formellen Wirtschaft.²¹ Im jüngsten *Global Wage Report* der IAO heißt es zusammengefasst: „Schwache Produktivität ist eine der Triebkräfte von Informalität.“²² Die COVID-19-Pandemie hat viele Arbeitnehmer und Unternehmen in die Informalität gedrängt und die damit verbundenen Risiken für die Arbeitnehmer offengelegt.²³ Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern (z. B. über einen erleichterten Zugang der Arbeitnehmer zu Sozialversicherungen), ist eine Formalisierung wichtig.²⁴ Umgekehrt kann das Produktivitätswachstum den Übergang in die Formalität erleichtern. Eine Untersuchung der weltweiten Daten hierzu zeigte, dass sich zielgerichtete politische Eingriffe zur Förderung der Produktivität positiv auf die Formalisierung von Unternehmen auswirken, die bereits auf einem ausreichenden Produktionsniveau tätig sind und Verbindungen zu Aktivitäten auf den formellen Märkten besitzen.²⁵ Produktivitätsverbesserungen brauchen jedoch Zeit. Die Entscheidung informeller Unternehmen, sich zu formalisieren, wird außerdem durch zahlreiche Faktoren beeinflusst, unter anderem ihr Sozial- und Bildungsprofil, den Zweck der Geschäftstätigkeit, das aktuelle Produktivitätsniveau, die vorherrschende Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage, ineffiziente Kreditmärkte und Steuersysteme, staatliche Regulierungen, Politiken, Strategien und Unterstützung für die Formalisierung von

¹⁶ Deindustrialisierung bedeutet einen Rückgang des Anteils des verarbeitenden Gewerbes an der Gesamtbeschäftigung und am BIP. Fiona Tregenna, „[Characterizing deindustrialization: An analysis of changes in manufacturing employment and output internationally](#)“, *Cambridge Journal of Economics*, Bd. 33, Nr. 3 (2009): S. 433-466.

¹⁷ Dani Rodrick, „[Premature deindustrialization](#)“, *Journal of Economic Growth*, Bd. 21, Nr. 1 (2015), S. 1-33.

¹⁸ Dani Rodrick, „Premature deindustrialization“.

¹⁹ IAO, „Global Employment Policy Review“; IAO, *Verhandlungsbericht – Berichte des Ausschusses für die wiederkehrende Diskussion: Beschäftigung*.

²⁰ Margaret McMillan, Dani Rodrik, Íñigo Verduzco-Gallo, „[Globalization, structural change, and productivity growth, with an update on Africa](#)“, *World Development* Bd. 63 (2014): S. 11-32.

²¹ OECD und IAO, „[Tackling vulnerability in the informal economy](#)“, *Development Centre Studies*, 2019.

²² IAO, *Global Wage Report 2020–21 – Wages and minimum wages in the time of COVID-19*, IAO-Flaggschiffbericht, 2020.

²³ IAO, „[ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Eighth Edition](#)“, 2021.

²⁴ IAO, „[Theory of Change: Enterprise formalization for decent work](#)“, 2021.

²⁵ Miriam Bruhn und David McKenzie, „[Entry regulation and formalization of microenterprises in developing countries](#)“, World Bank Policy Research Working Paper Nr. 6507, 2013.

Unternehmen sowie angemessene Durchsetzungskapazitäten.²⁶ Die Förderung des Produktivitätswachstums ist ein unterstützender Faktor zusammen mit kontextspezifischen Formalisierungsmaßnahmen.

8. Produktivitätsunterschiede bestehen auch zwischen von Frauen und von Männern geführten Unternehmen sowie zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Laut Forschungsarbeiten stoßen von Frauen geführte Unternehmen auf größere Hindernisse bei der Einführung von Technologien, beim Zugang zu ausländischen Investitionen und beim Schutz vor ungünstigen Geschäftsumfeldern als von Männern geführte Unternehmen.²⁷ Dies hat negative Auswirkungen auf die Produktivität der von Frauen geführten Unternehmen.²⁸ Außerdem weisen Sektoren mit geringem Mehrwert wie Gastgewerbe und Einzelhandel vorherrschend weibliche Beschäftigte auf,²⁹ und weil diese Branchen von der COVID-19-Pandemie hart getroffen wurden, sind Frauen anfälliger für Arbeitsplatz- und Einkommensverlust.³⁰ Darüber hinaus leisten Frauen schätzungsweise drei Viertel der unbezahlten Betreuungsarbeit³¹, die bei den Produktivitätsmessungen nicht erfasst wird, obwohl die Produktivität durch die unbezahlte Arbeit „indirekt subventioniert“ wird,³² wie in einem Bericht des Generaldirektors an die 95. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz anerkannt wurde.
9. Die Pandemie hat die Einführung von neuen Technologien und von Formen der Telearbeit beschleunigt, die das Gesamtproduktivitätswachstum steigern können, aber mit unklaren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen verbunden sind. Die Einführung neuer Technologien besitzt das Potenzial, die Betriebskosten zu senken, den Marktzugang zu vereinfachen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern (z. B. indem es möglich wird, die Lohnzahlungen in verantwortungsbewusster Weise digital zu tätigen).³³ Gleichzeitig können neue Technologien in einigen Fällen auch Risiken wie die Ersetzung von Arbeitsplätzen, algorithmengestütztes Management und Arbeitnehmerüberwachung mit sich bringen.³⁴ In einigen Sektoren löst die als Reaktion auf die Pandemie erfolgte Einführung von Telearbeit und flexiblen Arbeitsvorkehrungen Veränderungen bei den Arbeitspraktiken aus. Diese Praktiken können zwar die Arbeitsproduktivität steigern, aber die Auswirkungen auf die Beschäftigungsqualität sowie auf Inklusion und Gleichstellung sind weniger klar.³⁵
10. Inzwischen spielt sich die bereits komplexe Dynamik im Zusammenhang mit der Produktivität und der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze vor dem Hintergrund des sich beschleuni-

²⁶ IAO, „Theory of Change“.

²⁷ Asif Islam et al., „The labour productivity gap between formal businesses run by women and men“, *Feminist Economics* Band 26, Nr. 4 (2020): S. 228-258.

²⁸ Islam et al., „The Labor Productivity Gap Between Formal Businesses Run by Women and Men“.

²⁹ IAO, „An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021“, IAO-Kurzdosier, 2021.

³⁰ IAO, „Building forward fairer: Women’s rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery“, IAO-Kurzdosier, 2021.

³¹ Jacques Charmes, *The unpaid care work and the labour market. An analysis of time use data based on the latest world compilation of time-use surveys*, IAO, 2019.

³² IAO, *Sich wandelnde Strukturen in der Welt der Arbeit*, Bericht des Generaldirektors, IAK.95/Bericht I (C), 2006.

³³ Insbesondere digitale Lohnabrechnungsdienstleistungen einschließlich Lohnzahlungen auf mobile Geldkonten steigern die Effizienz auf Unternehmensebene und bieten den Arbeitnehmern im Fall einer verantwortungsbewussten Dienstleistungserbringung mehr Kontrolle über ihre Löhne und einen einfacheren Zugang zu formellen Finanzdienstleistungen. IAO, „Research and learning agenda on digital wages for decent work – ILO Global Centre on Digital Wages for Decent Work“, 2021.

³⁴ IAO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*, IAO-Flaggschiffbericht, 2022.

³⁵ IAO, *Social dialogue report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*, IAO-Flaggschiffbericht, 2022.

genden Klimawandels ab. Die Anstrengungen zur Steigerung der Produktivität dürfen folglich nicht zulasten der Umwelt gehen. Auf Unternehmensebene ist die Einführung umweltverträglicher Geschäftspraktiken von größter Bedeutung, vor allem bei den Kleinst- und Kleinunternehmen.³⁶ Obwohl der Übergang zu umweltverträglicheren Herstellungsverfahren die Unternehmensproduktivität mittel- bis langfristig ankurbeln kann, erfordert dieser Wandel kurzfristig Zugang zu beträchtlichen Kapitalvolumen, sauberen Technologien, erschwinglichen erneuerbaren Energien, Know-how und angemessenen Qualifikationen.³⁷ Ferner sollte anerkannt werden, dass bestimmte Umweltpraktiken zwar die Produktivität steigern können, jedoch nicht automatisch menschenwürdige Arbeitsplätze schaffen. So arbeiten beispielsweise in Entwicklungsländern Millionen von Menschen unter informellen und schlechten Arbeitsbedingungen in der Kreislaufwirtschaft und der Abfallbewirtschaftungsindustrie.³⁸ Dies zeigt, wie wichtig es ist, die Frage der ökologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Folgen des Produktivitätswachstums in ihrer dreifachen Verknüpfung im Rahmen eines gerechten Übergangs in Angriff zu nehmen, bei dem die Unternehmen und ihre Arbeitnehmer angemessen unterstützt und Chancen für die Schaffung menschenwürdiger, grüner Arbeitsplätze vollumfänglich berücksichtigt werden.

11. Dies unterstreicht die Bedeutung des Ansatzes der „produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“, dessen Grundlagen dem Verwaltungsrat im März 2021 vorgestellt wurden. Der Ansatz beinhaltet, dass die Regierungen sowie die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerverbände Engpässe bei der Produktivität und menschenwürdigen Arbeit gemeinsam und systematisch identifizieren und beseitigen sollten.

► II. Neuerliche Aufmerksamkeit für Produktivität und menschenwürdige Arbeit unter den Mitgliedsgruppen der IAO

12. Die Mitgliedsgruppen der IAO haben in der Vergangenheit die Rolle der Produktivität als Triebkraft für das Wirtschaftswachstum, die Schaffung von Arbeitsplätzen und eine nachhaltige Entwicklung anerkannt. Wie im früheren Bericht an den Verwaltungsrat über menschenwürdige Arbeit und Produktivität³⁹ zusammengefasst, wird die Rolle der Produktivität für Wachstum und soziale Reformen in der Erklärung von Philadelphia⁴⁰ anerkannt und in der Jahrhunderterklärung der IAO wiederholt. In dieser wird die IAO aufgerufen, „das Potenzial von technologischem Fortschritt und Produktivitätswachstum voll auszuschöpfen, auch durch sozialen Dialog, um menschenwürdige Arbeit und eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen, die Würde, Selbstverwirklichung und eine gerechte Verteilung der Vorteile für alle gewährleisten“.⁴¹

³⁶ International Trade Centre, „SME Competitiveness Outlook 2021: Empowering the green recovery“, 2021.

³⁷ OECD, „No net zero without SMEs: Exploring the key issues for greening SMEs and green entrepreneurship“, OECD SME and Entrepreneurship Working Paper Nr. 30, 2021.

³⁸ Sarah O'Connor, „Not all green jobs are safe and clean“, *Financial Times*, 26. Oktober 2021.

³⁹ GB.341/POL/2.

⁴⁰ Gemäß der Erklärung von Philadelphia trägt die IAO „die Verantwortung, ... alle internationalen Pläne und Maßnahmen wirtschaftlicher und finanzieller Art unter [dem] grundlegenden Gesichtspunkt der sozialen Gerechtigkeit zu prüfen und in Erwägung zu ziehen“. In der Erklärung wird die Produktivität außerdem als wichtige Triebkraft für das Wirtschaftswachstum, für die Schaffung von Arbeitsplätzen und für Sozialreformen anerkannt. IAO, *Erklärung von Philadelphia*, 1944.

⁴¹ IAO, Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, Teil II, Absatz A(ii), 2019.

13. Die IAO-Mitgliedsgruppen aus allen Regionen haben die Bedeutung des Zusammenhangs zwischen Produktivität und menschenwürdiger Arbeit betont. Die Erklärung von Bali ⁴² verweist darauf, wie wichtig es ist, insbesondere vor dem Hintergrund des erheblichen Produktivitätswachstums der letzten Jahre in der Region Asien und Pazifik die Gewinne zu teilen. In der Erklärung von Panama ⁴³ zum hundertjährigen Bestehen der IAO wird ausgeführt, dass „gesteigerte Produktivität und produktive Diversifizierung ausschlaggebend für ein dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wachstum sind“, und die Bedeutung des Zusammenhangs zwischen Produktivität und Lohnwachstum betont.
14. Die Mitgliedsgruppen in der Region Afrika heben die Rolle des Produktivitätswachstums bei der Beschleunigung des Übergangs zu produktiverer, formeller Beschäftigung hervor. In der Erklärung von Addis Abeba ⁴⁴ wird eingeräumt, dass „die Diversifizierung der Produktionskapazitäten“ in den meisten Volkswirtschaften des Kontinents nur langsam fortschreitet und ein Zusammenhang mit der zunehmenden Ungleichheit und Armut besteht. Des Weiteren verweist die Erklärung darauf, wie wichtig die Förderung des Produktivitätswachstums im Allgemeinen und im Landwirtschaftssektor im Besonderen ist. Laut einem Bericht der IAO, in dem die Umsetzung der Erklärung von Addis Abeba ⁴⁵ geprüft wird, „stellt die niedrige Produktivität eine der Grundursachen für das Phänomen der erwerbstätigen Armen dar“. Weiter heißt es darin, dass „die Steigerung der Produktivität und die Gewährleistung einer gerechten Verteilung der Produktivitätsgewinne auf die Unternehmenseigentümer und die Investoren ... sowie die Arbeitnehmer (höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen) folglich von entscheidender Bedeutung für die Anstrengungen zur Armutsreduktion sind“. Der Bericht gelangt zu dem Schluss, dass „eine höhere Produktivität die wichtigste Quelle für Verbesserungen beim Lebensstandard darstellt [und] ausschlaggebend dafür ist, einen nachhaltigen Weg aus der Arbeitsarmut und der Informalität zu finden“. In ihm werden ferner Strategien gefordert, mit denen den Arbeitskräften geholfen wird, „schrittweise von schlecht bezahlten, unproduktiven Tätigkeiten zu nach und nach produktiverer, formeller Lohnarbeit überzugehen“.
15. In der Erklärung von Abidjan ⁴⁶ wird die Bedeutung der Produktivität erneut hervorgehoben. Gemäß dem Umsetzungsplan der Erklärung ⁴⁷ „verfolgt die IAO in Bezug auf die Produktivität einen integrierten Ansatz, mit dem die Themen Produktivität und Defizite hinsichtlich menschenwürdiger Arbeit auf drei unterschiedlichen, aber miteinander verbundenen Ebenen angegangen werden“. Laut dem Plan sollten Produktivitätswachstum und menschenwürdige Arbeit in Anlehnung an den auf der Tagung des Verwaltungsrats im März 2021 dargelegten und erörterten „Ansatz der produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“ auf nationaler, sektorspezifischer und betrieblicher Ebene behandelt werden. ⁴⁸ In dem Plan wird ausgeführt, dass auf alle Wirtschaftszweige anwendbare Maßnahmen zur Förderung produktiver Entwicklung eine der grundsatzpolitischen Prioritäten darstellen und unentbehrlich dafür sind, zu einem dauerhaften, inklusiven und nachhaltigen Wachstum sowie zu mehr und besseren Arbeitsplätzen zu gelangen.

⁴² IAO, *Bali Declaration*, 2016.

⁴³ IAO, *Panama Declaration for the ILO Centenary: The future of work in the Americas*, 2018.

⁴⁴ IAO, *Addis Ababa Declaration – Transforming Africa through decent work for sustainable development*, 2015.

⁴⁵ IAO, *Advancing social justice – Shaping the future of work in Africa: Report of the Director-General*, 2019.

⁴⁶ IAO, *Abidjan Declaration – Advancing social justice: Shaping the future of work in Africa*, 2019.

⁴⁷ GB.340/INS/8(Rev.1) (siehe Anhang III).

⁴⁸ GB.341/POL/2.

16. Diese auf Regionaltagungen angenommenen Erklärungen stammen zwar noch aus der Zeit vor der COVID-19-Pandemie, doch wurde im Rahmen der jüngsten Aussprachen auf der Internationalen Arbeitskonferenz bekräftigt, dass das Produktivitätswachstum eine Rolle bei einer inklusiven Erholung von der Pandemie spielen sollte. In dem von der Konferenz 2021 verabschiedeten Globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, wird das Amt aufgerufen, seine Unterstützung für die Mitgliedsstaaten mittels Ansätzen zu verstärken, die „die Produktivität durch Diversifizierung und Innovation steigern“. ⁴⁹ Ähnlich wurde das Amt in den Schlussfolgerungen zur Aussprache über das Thema Beschäftigung auf der 110. Tagung der Konferenz ⁵⁰ aufgefordert, „den Schwerpunkt stärker auf die Bekämpfung von Ungleichheiten, darunter Lohnungleichheit“, zu legen, seine Arbeit im Bereich „Forschung, Politikberatung und Kapazitätsaufbau, auch im Zusammenhang mit produktivitätsbezogenen Ökosystemen“, auszubauen, um die Unternehmen bei der Steigerung der Produktivität und der Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen zu unterstützen, und die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen in Bezug auf eine „Politik zur Steigerung der Produktivität“ zu erhöhen, damit die Fragen von inklusivem Wachstum, produktiver Beschäftigung, Arbeitseinkommen und Produktivität stärker miteinander verknüpft werden. In den Schlussfolgerungen wird außerdem betont, dass eine solche Politik für eine gerechte Verteilung der Gewinne sorgen muss, nicht zuletzt im Wege von sozialem Dialog und Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen.

► III. Produktivitätsbezogene Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit: ein Ansatz zur Förderung eines inklusiven Wachstums

1. Eine ganzheitliche Lösung für ein komplexes Problem: die Grundlagen des Ansatzes der „produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“

17. Die IAO schlägt einen systemweiten, ganzheitlichen Ansatz für ein „einheitliches Handeln der IAO“ vor, um Hindernisse bei der Schaffung von besseren Arbeitsplätzen und mehr Produktivitätswachstum zu beseitigen, nämlich den Ansatz der „produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“. Unternehmen und ihre Arbeitnehmer sind in ein Ökosystem eingebettet, in dem die Triebkräfte des Produktivitätswachstums und der menschenwürdigen Arbeit über drei Ebenen miteinander verbunden sind: national (Makroebene), sektorbezogen (Mesoebene) und betrieblich (Mikroebene). Der Ansatz der „produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“ setzt auf allen drei Ebenen an, um die entscheidenden Triebkräfte für die Produktivität und die Schaffung von Arbeitsplätzen zu stärken. Der Ansatz umfasst die folgenden Ebenen:
- **Makroebene:** Beurteilung des grundsatzpolitischen Umfelds, um strukturelle Hindernisse für Produktivitätswachstum, menschenwürdige Arbeit und die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen im Zusammenhang mit dem zweifachen Wandel (digital und ökologisch) zu

⁴⁹ IAO, *Globaler Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist*, Internationale Arbeitskonferenz, 2021.

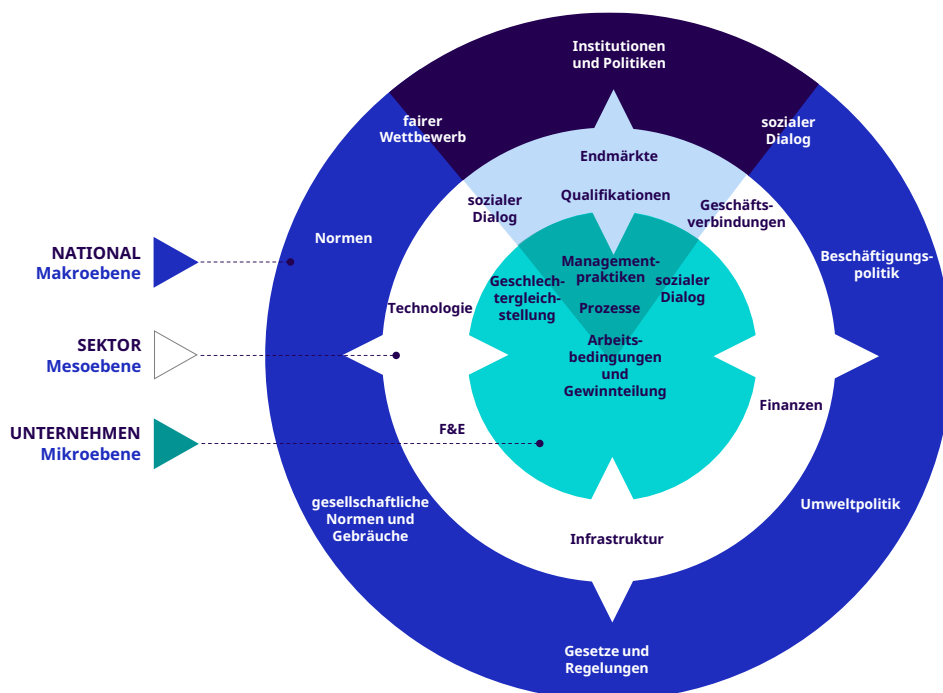
⁵⁰ IAO, *Verhandlungsbericht. Berichte des Ausschusses für die wiederkehrende Diskussion: Beschäftigung*.

ermitteln. Erarbeitung umfassender Strategien und grundsatzpolitischer Reformen zur Unterstützung nationaler Entwicklungspläne für mehr Produktivität, Qualifikationsentwicklung, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, bessere Arbeitsbedingungen, Unternehmertum, Innovation und den Übergang zur formellen Wirtschaft. Stärkung eines sinnvollen sozialen Dialogs über Produktivität und menschenwürdige Arbeit.

- **Mesoebene:** Sektorbezogene Beurteilungen und grundsatzpolitische Empfehlungen zur Förderung des Strukturwandels für mehr Produktivität und bessere Arbeitsplätze und zur Erhöhung der wirtschaftlichen Komplexität der Produktionssysteme. Sektorspezifische Interventionen zur Bewältigung von Herausforderungen im Zusammenhang mit Produktivität und Arbeitsbedingungen in Sektoren mit hoher Priorität, indem die Funktionsweise der Lieferketten, die Regeln und die Unterstützungsfunktionen in den Zielsektoren verbessert werden und ein sinnvoller sozialer Dialog über die Produktivität und die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze in den betreffenden Sektoren gestärkt wird.
- **Mikroebene:** Beurteilungen auf Unternehmensebene und Empfehlungen für die Verbesserung der Managementpraktiken und der Arbeitsbedingungen, die Stärkung eines sinnvollen sozialen Dialogs, die Steigerung der Ressourceneffizienz, die Beschleunigung des Übergangs zu einer nachhaltigen Produktion, die Verbesserung der Widerstandsfähigkeit und Kontinuität der Betriebe sowie die Unterstützung von Kleinst- und Kleinunternehmen beim Übergang in die formelle Wirtschaft und bei ihren Bemühungen, die für einen effizienten Geschäftsbetrieb mindestens erforderliche Größenordnung sowie wirtschaftliche Tragfähigkeit zu erreichen und aufrechtzuerhalten.

18. Im Zielland werden durch Analysen und Konsultationen mit wichtigen Akteuren die Teilsektoren der Wirtschaft oder der „Ausschnitt“ des Ökosystems (siehe Abbildung unten) mit dem höchsten Potenzial für Interventionen ermittelt, deren Ziel es ist, durch ein den Unternehmen und ihren Arbeitnehmern förderliches nachhaltiges und inklusives Produktivitätswachstum menschenwürdige Arbeit zu schaffen.

► **Abbildung. Konzeptrahmen des produktivitätsbezogenen Ökosystems mit einem „Ausschnitt“ des ausgewählten Ökosystems**



19. Dieser Ansatz ist in erster Linie nachfragegesteuert, kontextspezifisch und im sozialen Dialog verankert. Im Mittelpunkt des Ansatzes der „produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“ steht die Förderung der Rolle von Regierungen und Sozialpartnern als Akteuren des Wandels für Verbesserungen in Bezug auf Produktivität und menschenwürdige Arbeit. Die mit diesem Ansatz verbundenen Tätigkeiten sollten anschließend an die grundsatzpolitischen und sektorspezifischen Prioritäten der Regierungen angepasst werden und auf den bestehenden Politikrahmen sowie den Infrastrukturen für den sozialen Dialog aufbauen.
20. Der Ansatz der „produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“ gründet auf dem Fachwissen und der Erfahrung der IAO in der Frage der Verknüpfung menschenwürdiger Arbeit mit Produktivität. Auf der Makroebene ist er im Mandat der IAO verankert und stützt sich auf deren Glaubwürdigkeit, was die Unterstützung des Dialogs und der Politikgestaltung auf nationaler Ebene in den Bereichen Beschäftigung, kleine und mittlere Unternehmen und menschenwürdige Arbeit anbelangt. Der Ansatz basiert auf der Erfahrung der IAA-Hauptabteilung Beschäftigungspolitik in der Frage der nationalen Beschäftigungspolitiken und auf den Arbeiten der IAA-Hauptabteilung Unternehmen zur Bereitstellung von Lösungskonzepten und Unterstützungsdiensten für die Förderung menschenwürdiger Arbeit in nachhaltigen Unternehmen. Dies umfasst auch die Unterstützung, die das Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber den Arbeitgeberverbänden gewährt, um deren Fähigkeit zu verbessern, das Geschäftsumfeld zu bewerten und Vorschläge für eine öffentliche Politik zur Beschleunigung des Wirtschaftswachstums, zur Steigerung der Produktivität und zur Entwicklung nachhaltiger Unternehmen, die mehr und bessere Arbeitsplätze schaffen können, zu erarbeiten. Das Büro für die Aktivitäten für Arbeitnehmer spielt diesbezüglich ebenfalls eine wichtige Rolle, indem es beispielsweise die Kapazitäten der Gewerkschaften ausbaut, was die Frage der Produktivitätssteigerung und die Rolle der Gewerkschaft betrifft.⁵¹ Auf der Mesoebene ist der systemweite Ansatz der IAO auf menschenwürdige Arbeit ausgerichtet und ermöglicht es der IAO, sich für die Aufnahme von menschenwürdige Arbeit betreffenden Zielen in sektorspezifische Pläne einzusetzen (z. B. mittels eines Ansatzes, der auf die „Entwicklung von Marktsystemen für menschenwürdige Arbeit“ abstellt) und gleichzeitig die Institutionen zu stärken, um Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu beheben. Auf Unternehmensebene basiert der Ansatz auf der Erfahrung der IAO in der Frage der Verknüpfung von Produktivitätssteigerung mit der Schaffung besserer Arbeitsplätze, unter anderem durch sozialen Dialog (beispielsweise im Rahmen der Programme Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen und Bessere Arbeit).

2. Neueste Informationen über die Arbeit der IAO zum Thema Produktivität und menschenwürdige Arbeit seit der Tagung des Verwaltungsrats vom März 2021

Erprobung des Ansatzes der „produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“

21. Dank der Unterstützung durch die Regierungen der Schweiz und Norwegens wurde ein Programm für die Entwicklungszusammenarbeit geschaffen, um den Ansatz der „produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“ in Ghana, Südafrika und Vietnam zu erproben. Das Programm begann im Januar 2022 und läuft bis 2025. Es wird in Zusammenarbeit mit den Hauptabteilungen Unternehmen und Beschäftigungspolitik durchgeführt und bietet eine wichtige Gelegenheit, um den Ansatz zu testen und vorbildliche Praktiken für seine

⁵¹ IAO, *Productivity improvement and the role of trade unions*, 2015.

Umsetzung zu ermitteln. Die konkrete Umsetzungsstrategie wird in jedem Land mit der Regierung und den Sozialpartnern sorgfältig ausgearbeitet, damit ihre Wirkung und ihre Nachhaltigkeit gewährleistet sind. Nachdem das Programm Anfang dieses Jahres angelaufen ist, werden in den drei Ländern Analysen durchgeführt, um zentrale Sektoren, Produktivitätsengpässe und Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu ermitteln. Das Programm wird von einem globalen zentralen Beratungsausschuss überwacht werden, der die allgemeinen strategischen Leitlinien festlegt. In den drei Ländern werden die Regierung und die Sozialpartner in einem nationalen Lenkungsausschuss zusammenarbeiten, um für eine konstante Abstimmung der Programmtätigkeiten auf die nationalen Prioritäten zu sorgen.

Die Rolle von Produktivitätsorganisationen bei der Förderung von Produktivität und menschenwürdiger Arbeit

22. Nationale Produktivitätsorganisationen sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände mit dem Mandat, das Produktivitätswachstum und die menschenwürdige Arbeit zu fördern, sind wichtige Mittel zur Förderung der Zusammenarbeit, der Wissenserzeugung und -verbreitung sowie der Kapazitätssteigerung in den Ländern und Regionen. Der Umsetzungsplan der Erklärung von Abidjan gelangt zu dem Schluss, dass der Ansatz der „produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“ „von den nationalen Produktivitätszentren übernommen werden sollte, auch wenn es zurzeit nur in acht afrikanischen Ländern solche Zentren gibt. Zusätzlich zum Ausbau der Kapazitäten der bestehenden Zentren in Afrika wäre es wichtig, auch in anderen afrikanischen Ländern solche Zentren einzurichten.“⁵²
23. Regionale Strukturen wie die Asian Productivity Organization und die Pan-African Productivity Association (PAPA) können die Schaffung nationaler Produktivitätsorganisationen erleichtern und eine länderübergreifende Zusammenarbeit in der Frage von Produktivität und menschenwürdiger Arbeit fördern. Viele Produktivitätsorganisationen verfügen über eine dreigliedrige Struktur. Eine Studie der IAO über die verschiedenen Modalitäten für die Gründung und die Funktionsweise solcher Organisationen gelangt zu dem Schluss, dass die dreigliedrige Vertretung in den Vorständen und Räten einen wichtigen Erfolgsfaktor darstellt, insbesondere „wenn die Mitglieder der nationalen Produktivitätsorganisation ihr genügend Zeit widmen und ihre Mitgliedernetzwerke und Qualifikationsprofile für Partnerschaften und die Eröffnung von Zugang genutzt werden können“.⁵³ In der Studie wird auch betont, wie wichtig es ist, die Produktivitätsorganisationen und ähnliche Strukturen auf die strategischen Prioritäten von Regierung und Sozialpartnern auszurichten und sie mit einem Mandat und Mitteln auszustatten, dank denen sie zusammen mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu einer Sammlungskraft, zu Kapazitätsaufbauern und zu Vordenkern in Sachen Produktivität und menschenwürdige Arbeit werden können.
24. In diesem Zusammenhang unterstützt die IAO die Gründung nationaler und regionaler Produktivitätsorganisationen und den Aufbau ihrer Kapazitäten. Die IAO arbeitet mit der PAPA und der Afrikanischen Union (AU) zusammen, um den Status der nationalen produktivitätsbezogenen Ökosysteme für Unternehmen in den Mitgliedstaaten der AU zu bewerten. Mit der Studie soll die Rolle der Produktivitätsorganisationen und ihre Arbeit in diesen Ländern analysiert werden, um vorbildliche Praktiken zu ermitteln, die zeigen, wie nationale Produktivitätsstrukturen und die regionale Struktur der PAPA ein produktivitätsbezogenes Ökosystem für menschenwürdige Arbeit fördern können. Die IAO stärkt außerdem die Fähigkeit der PAPA,

⁵² GB.340/INS/8(Rev.1).

⁵³ Marina Ramkisson, *National Productivity Organizations: Repositioning for relevance and impact*, IAO, 2020.

den Kontakt mit ihren aktuellen Mitgliedstaaten zu pflegen und Kontakt zu neuen potenziellen Mitgliedstaaten aufzunehmen und um mehr Mitglieder unter den Ländern im nördlichen, westlichen und zentralen Afrika zu werben. Dazu gehört die Erarbeitung einer Kommunikationsvision und -strategie sowie die Unterstützung ihrer Umsetzung und die Durchführung von Veranstaltungen für den Wissensaustausch über die gemeinsame Arbeit von PAPA, IAO und AU zum Thema der produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit. Als langfristiges Ziel sollen in der gesamten Region Afrika nationale Produktivitätszentren gefördert werden, um gemäß den Prioritäten der Erklärung von Abidjan kleine und mittlere Unternehmen mit praktischen Interventionen zur Frage der Produktivität zu erreichen.

25. Ähnlich unterstützt die IAO auch die Regierung von Suriname bei ihren Anstrengungen, ein Zentrum für Produktivität und Innovation ins Leben zu rufen. Dieses wurde 2019 gegründet und soll 2022 seine reguläre Arbeit aufnehmen. Das Amt nahm eine Bewertung unter dem Blickpunkt des Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen vor, wobei es sich auf die externen Hemmnisse für die Produktivität in Suriname konzentrierte,⁵⁴ und arbeitet zurzeit mit der Regierung, den Sozialpartnern und dem Zentrum für Produktivität und Innovation daran, anhand der Ergebnisse der Beurteilung eine umsetzbare Strategie zur Förderung von Produktivität, Innovation und menschenwürdiger Arbeit im Land zu entwickeln.

Kapazitätsaufbau bei Regierungen und Sozialpartnern

26. Die Sozialpartner spielen eine wesentliche Rolle bei der Förderung positiver Wechselwirkungen zwischen Produktivität und menschenwürdiger Arbeit sowie eines Strukturwandels hin zu mehr Produktivität und produktiver Beschäftigung. So stellte eine Untersuchung der IAO fest, dass die Bereitstellung einschlägiger Informationen zur Lohn- und Produktivitätsentwicklung von den Mitgliedern als eine zentrale Dienstleistung der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände angesehen wird.⁵⁵ Folglich ist es unverzichtbar, Kapazitäten für Konzepte im Zusammenhang mit Produktivität und menschenwürdiger Arbeit und für konkrete umsetzbare Ansätze wie produktivitätsbezogene Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit aufzubauen. Die IAO hat außerdem praktische Anleitungen für Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände⁵⁶ sowie für Arbeitnehmerverbände⁵⁷ zum Thema Produktivität und menschenwürdige Arbeit veröffentlicht.
27. Im Mai 2022 führten die IAO und das Internationale Ausbildungszentrum der IAO (Turiner Zentrum) einen zweiwöchigen Online-Kurs über den Ansatz der „produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“ durch, um die Kapazitäten der Regierungen, Sozialpartner und anderen Praktiker auszubauen. Der Kurs befasste sich mit den Annahmen und Zielen, die dem Ansatz der „produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“ zugrunde liegen, und vermittelte den Teilnehmern Fähigkeiten in Bezug auf den Ansatz selbst. Neununddreißig Personen nahmen teil, darunter Vertreter von Regierungen sowie von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden. Das Turiner Zentrum wird den Kurs jährlich anbieten. Er ergänzt andere Kurse zum Thema Produktivität und menschenwürdige Arbeit, beispielsweise die Kurse zur Messung und Steigerung der Produktivität⁵⁸ und zu makroökonomischen und sektorspezifischen Maßnahmen für die Wiederankurbelung der Beschäftigung.⁵⁹

⁵⁴ IAO, *The enabling environment for sustainable enterprises in Suriname – An assessment with a focus on productivity drivers*, 2020.

⁵⁵ IAO, *Social dialogue report 2022*.

⁵⁶ IAO, *Driving up productivity: A guide for Employer and Business Membership Organizations*, 2020.

⁵⁷ IAO, *Productivity improvement and the role of trade unions*.

⁵⁸ Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin, *„Why productivity matters? Learning how to measure and boost productivity“*, 2022.

⁵⁹ Turiner Zentrum, *„Macroeconomic and sectorial policies for a sustained job recovery“*, 2022.

28. Ein 2021 vom Regionalamt der IAO für Lateinamerika und die Karibik veröffentlichter Bericht ⁶⁰ bietet vorbildliche Praktiken und operative Leitlinien dafür, wie Rundtischgespräche zwischen den Akteuren des öffentlichen und des privaten Sektors zur Behebung von Koordinierungsdefiziten innerhalb der staatlichen Stellen sowie zwischen diesen und den Sozialpartnern genutzt und so Produktivitätsentwicklung und menschenwürdige Arbeit gefördert werden können. Rundtischgespräche dieser Art, die auf sektorspezifischer oder nationaler Ebene geführt werden, können zur Durchführung des sozialen Dialogs und zur Zusammenarbeit beitragen, und dies mit Blick darauf, die Produktivität zu steigern und mehr und bessere Arbeitsplätze in der formellen Wirtschaft zu schaffen.
29. Seit der Aussprache über Produktivität und menschenwürdige Arbeit im Verwaltungsrat im März 2021 hat das Amt die regionalen Trends bei diesem Fragenkomplex analysiert. Unter Nutzung des Rahmens der „produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“ hat die IAO Berichte veröffentlicht, in denen für ausgewählte Länder der Region der arabischen Staaten ⁶¹ sowie der Region Lateinamerika und Karibik ⁶² Produktivitätstrends aufgezeigt sowie die Herausforderungen und Chancen in Bezug auf Produktivitätswachstum, Entwicklung nachhaltiger Unternehmen, Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und Strukturwandel dargelegt werden.

3. Ausblick

Umwelt, Produktivität und menschenwürdige Arbeit

30. Der Klimawandel wirkt sich negativ auf die Qualität der Arbeitsplätze und die Produktivität aus, wobei sich dieser Trend in nächster Zukunft noch deutlich verstärken wird. ⁶³ Nach Schätzungen der IAO werden bis 2030 weltweit zwei Prozent der Arbeitsstunden wegen der Hitzebelastung als einer der unmittelbarsten Folgen des Klimawandels für die Welt der Arbeit verloren gehen. ⁶⁴ Am stärksten vom Klimawandel getroffen werden die exponiertesten Arbeitnehmer, d. h. „die Arbeitnehmer aus Ländern mit niedrigeren Einkommen sowie kleinen Inselentwicklungsländern, ländliche Arbeitskräfte, Menschen in Armut, eingeborene und in Stämmen lebende Völker sowie andere benachteiligte Gruppen“. ⁶⁵ Die Dringlichkeit und Bedeutung eines gerechten Übergangs für alle steht deshalb außer Frage.
31. Produktivitätswachstum kann nicht auf Kosten der Umwelt erfolgen. Dies bedeutet, dass lineare Wirtschaftswachstumsmodelle überdacht werden müssen, was Auswirkungen auf unsere Wahrnehmung von Produktivität hat. Laut dem IAO-Bericht *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs* ist es „vor dem Hintergrund knapper Ressourcen und der begrenzten Fähigkeit, Abfälle zu entsorgen, bemerkenswert, dass die aktuellen Muster des Wirtschaftswachstums in hohem Maß auf dem Abbau von Ressourcen, dem verarbeitenden Gewerbe, dem Verbrauch und der Erzeugung von Abfällen basieren“. ⁶⁶ Ein Übergang zu Kreis-

⁶⁰ IAO, *Las Mesas Ejecutivas para la productividad y el trabajo decente: enfoque y metodología*, 2021.

⁶¹ IAO, *Productivity growth, diversification and structural change in the Arab States*, 2022.

⁶² IAO, *Regional productivity report: Digital transition, technological change and productive development policies in LAC: Challenges and opportunities*, 2022.

⁶³ Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), *Summary for Policymakers of the Working Group II contribution to the Sixth Assessment Report of the IPCC*, 2022.

⁶⁴ IAO, *Working on a warmer planet: the effect of heat stress on productivity and decent work*, 2019.

⁶⁵ IAO, *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs*, 2018.

⁶⁶ IAO, *World Employment and Social Outlook 2018*.

laufmodellen des Wirtschaftswachstums, bei denen die Ressourcen wiederverwendet und der Abbau neuer Ressourcen sowie die Erzeugung von Abfällen begrenzt werden, wird zwingend sein. Kreislaufmodelle beinhalten auch, dass nicht alle Formen des Produktivitätswachstums als gleich anzusehen sind, denn diese Modelle berücksichtigen, inwieweit Ressourcen ausgebeutet und Abfälle erzeugt werden, um zu einem Produktivitätswachstum zu gelangen.⁶⁷ Eine nachhaltige Industriepolitik und Verbesserungen bei der Ressourceneffizienz (d. h. eine effizientere Nutzung von Energie und Materialien bei den Herstellungsverfahren) werden entscheidend sein, um ein ökologisch nachhaltiges Produktivitätswachstum zu erzielen.

Produktivität messen

- 32.** Für eine sachkundige Politikgestaltung ist es ausschlaggebend, die Produktivität zu messen und den Beitrag von Kapital, Arbeit und Vorleistungen zum Wirtschaftswachstum aufzuschlüsseln. Produktivitätsmessungen sollten bei der Entwicklung und Anpassung nationaler Entwicklungspläne und wirtschaftspolitischer Maßnahmen Berücksichtigung finden und beim sozialen Dialog und bei Kollektivverhandlungen, unter anderem über angemessene Löhne und Leistungen, als wichtiger Beitrag herangezogen werden. Die Produktivitätsmessung ist ein weltweit standardisierter Bereich der Statistiken im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen.⁶⁸ Die einschlägigen Normen sorgen für Qualität und Vergleichbarkeit der Länder. In diesen Normen werden mehrere Methoden empfohlen, und es gibt unterschiedliche technische Voraussetzungen und Anforderungen an die Datenverfügbarkeit. Die Arbeitsproduktivität misst den während eines bestimmten Zeitraums pro Arbeitsstunde geschaffenen Bruttowert. Die multifaktorielle Produktivität (oder „totale Faktorproduktivität“) misst die variablen Beiträge von Kapital, Arbeit und anderen Inputs zur Produktivität und kann auch über die restliche Produktivität („exogene technische Veränderungen“) Auskunft geben. Von besonderer Relevanz sind Methoden, die nicht nur über die Anzahl beschäftigter Personen oder Arbeitsstunden, sondern auch über den Beitrag informieren, den Qualifikationen und Bildung sowie die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung und die Erwerbsquote zum Wirtschaftswachstum leisten. Die IAO kann die Mitgliedstaaten dabei unterstützen, die Qualität ihrer Produktivitätsmessungen zu verbessern, um auch den Beitrag des Kapitals und der Arbeit in quantitativer und qualitativer Hinsicht zum Gesamtwachstum aufzuschlüsseln. Dies kann wiederum eine Informationsgrundlage für den Dialog auf hoher politischer Ebene mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bieten.
- 33.** Um die Produktivität auf nationaler, sektorbezogener und betrieblicher Ebene zu messen, sind adäquate Kapazitäten erforderlich. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen haben mit begrenzten Kapazitäten und Ressourcen zu kämpfen, die sie daran hindern, die Produktivität und die Arbeitsbedingungen verlässlich zu messen. Auf sektorbezogener und nationaler Ebene können eine ausgedehnte informelle Wirtschaft und seichte Märkte in einigen Segmenten der Wirtschaft Schwierigkeiten bei der Datenerhebung und technische Herausforderungen noch verschärfen. Daher ist die Fähigkeit, verlässliche Messungen durchzuführen, entscheidend. Diesbezüglich hat die IAO zusammen mit der PAPA und der AU erste Schritte unternommen, um die Einführung der im World Competitiveness Yearbook des International Institute for Management Development enthaltenen Indikatoren⁶⁹ in einer größeren Anzahl afrikanischer

⁶⁷ IAO, *World Employment and Social Outlook 2018*.

⁶⁸ UN Statistics Division, *System of National Accounts 2008*; UN Statistics Division, *Handbook on supply and use tables and input-output tables with extensions and applications*, 2018; OECD, *Measuring productivity: measurement of aggregate and industry-level productivity growth*, 2001.

⁶⁹ Institute for Management and Development (IMD), „World Competitiveness Center“, 2022.

Volkswirtschaften zu unterstützen, auch mit dem Ziel, die systematische Datenerhebung sowie eine faktengestützte Politikgestaltung zum Thema Produktivität und menschenwürdige Arbeit zu fördern.

34. Mit den Arten von Produktivitätsmessungen, die weithin verwendet werden, kann es schwierig sein, die Beziehung zwischen Produktivität und Umwelt darzustellen. Die Messung der Arbeitsproduktivität und der totalen Faktorproduktivität erfasst, wenn dabei die Beiträge von Kapital und Arbeit gemessen werden, weder die damit verbundene Ausbeutung natürlicher Ressourcen und Abfallerzeugung noch die Anstrengungen zur Abfederung der Umweltschäden. Entsprechend kann es vorkommen, dass Sektoren oder Länder, die sich hauptsächlich auf den Abbau primärer Ressourcen stützen, ein Produktivitätswachstum ausweisen, ohne dass jedoch dabei den ökologischen Auswirkungen Rechnung getragen wird. Ähnlich können Investitionen in die Verringerung der Umweltverschmutzung, z. B. in den verarbeitenden Industrien, fälschlicherweise als Produktivitätsrückgang interpretiert werden, weil die damit verbundenen ökologischen Gewinne nicht berücksichtigt werden. Es wurde bereits vorgeschlagen, die bestehenden Produktivitätsmessungen anzupassen, um auch Anstrengungen zur Verringerung der Umweltverschmutzung oder den Grad der Ausbeutung natürlicher Ressourcen zu berücksichtigen.⁷⁰ Die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen in diesem Bereich müssen jedoch gestärkt werden, damit sie entsprechend angepasste Messungen durchführen und die Ergebnisse mit Blick auf einschlägige grundsatzpolitische Entscheidungen interpretieren können.

Ein Ökosystem für Produktivität und menschenwürdige Arbeit

35. Der Zusammenhang zwischen Produktivität und menschenwürdiger Arbeit ist ein wichtiger Faktor für Wirtschaftswachstum und Armutslinderung. Wie die Abkoppelung der Produktivität vom Lohnwachstum in den fortgeschrittenen Volkswirtschaften, der Rückgang des Anteils der Arbeitseinkommen und die Verlangsamung des Strukturwandels sowie die daraus folgende Zunahme informeller Tätigkeiten in Schwellenländern zeigen, entsteht nicht automatisch ein positiver Kreislauf zwischen Wachstum und Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze.
36. Die Nachfrage aus den Mitgliedsgruppen bestätigt, dass das Amt eine wichtige Rolle bei der Stärkung eines positiven Kreislaufs zwischen Produktivität und menschenwürdiger Arbeit zu spielen hat. Die IAO schlägt den Ansatz der „produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit“ als Weg zur Förderung eines wirtschaftlich, gesellschaftlich und ökologisch nachhaltigen Produktivitätswachstums für die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze vor. Der Ansatz führt Regierungen, Sozialpartner und andere wichtige Akteure zusammen und bietet einen gangbaren Weg zur Ermittlung und Förderung der Erfolgsfaktoren für einen dreifachen Gewinn in Form von menschenwürdiger Arbeit, Nachhaltigkeit und Wirtschaftswachstum.

► **Beschlussentwurf**

37. **Der Verwaltungsrat nahm Kenntnis von den neuesten Informationen über die Arbeit des Amtes zum Thema produktivitätsbezogene Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit und ersuchte den Generaldirektor, seine Leitvorgaben bei der Umsetzung des Ansatzes zu berücksichtigen.**

⁷⁰ OECD, *Greening productivity measurement: Environmentally adjusted multifactor productivity growth*, Policy Perspectives, 2016.