



► Verhandlungsbericht

6A

Internationale Arbeitskonferenz – 110. Tagung, 2022

Datum: 10. Juni 2022

Berichte des Ausschusses für die wiederkehrende Diskussion: Beschäftigung

**Der Konferenz zur Annahme vorgelegter Vorschlag für eine
Entschließung und Schlussfolgerungen**

Dieser Bericht enthält den Wortlaut des vom Ausschuss für die wiederkehrende Diskussion: Beschäftigung zur Annahme durch die Konferenz vorgelegten Vorschlags für eine Entschließung und Schlussfolgerungen.

Der vom Vorstand des Ausschusses in dessen Namen gebilligte Bericht des Ausschusses über seine Verhandlungen wird nach Abschluss der Tagung auf der Website der Konferenz im Verhandlungsbericht Nr. 6B veröffentlicht. Die Ausschussmitglieder haben bis zum 1. Juli 2022 die Möglichkeit, Berichtigungen zu ihren eigenen in dem Bericht erscheinenden Erklärungen einzureichen.

Entschließung zur dritten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2022 zu ihrer 110. Tagung zusammengetreten ist,

nach Durchführung einer dritten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung im Einklang mit der Erklärung 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 Jahrhunderterklärung der IAO für die Zukunft der Arbeit (2019),

1. nimmt die nachstehenden Schlussfolgerungen an, die einen kohärenten, umfassenden und integrierten beschäftigungspolitischen Rahmen, der an die sich rasch verändernde Arbeitswelt angepasst ist, enthalten;
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 346. Tagung im November 2022 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 und
 - d) den Verwaltungsrat über ihre Umsetzung auf dem Laufenden zu halten.

Schlussfolgerungen zur dritten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung

I. Hintergrund und Herausforderungen

1. Zwischen 2014, dem Jahr der zweiten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung, und 2019 waren auf den Arbeitsmärkten gewisse Verbesserungen zu beobachten, und die Zahl der nationalen beschäftigungspolitischen Maßnahmen erhöhte sich, was darauf hindeutete, dass die zentrale Bedeutung der Beschäftigung zunehmend anerkannt wurde. Dennoch bestanden weiter erhebliche Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit.
2. In der letzten Zeit wurden die Fortschritte bei der Verwirklichung des Ziels einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung für alle durch die COVID-19-Pandemie weiter beeinträchtigt. Zwar haben viele Länder durch politische Maßnahmen den Schutz von Arbeitnehmern und Unternehmen gefördert, doch ist die Erholung nach wie vor ungleichmäßig und unvollständig. Die sich verstärkenden Auswirkungen geopolitischer Spannungen, insbesondere die anhaltenden bewaffneten Konflikte, die steigende Inflation, die finanziellen Turbulenzen, die hohe Schuldenlast und die Störungen der globalen Lieferkette, verschärfen derzeit die Ungleichheiten innerhalb von und zwischen Gruppen von Arbeitnehmern, Unternehmen

und Ländern. Fiskalische Zwänge hemmen die Fähigkeit der Länder, die Erholung zu unterstützen, und erhöhen die Wahrscheinlichkeit einer ungleichen Entwicklung, was die Entwicklungsländer noch weiter zurückfallen lässt.

3. Zugleich bestehen langjährige arbeitsmarktbezogene Herausforderungen in Bezug auf Quantität wie Qualität der Beschäftigung fort, die sich in hoher Informalität, Verletzungen der Arbeitnehmerrechte in globalen Lieferketten, geringer Produktivität, Qualifikationsungleichgewichten, anhaltender und steigender Erwerbsarmut, ungleichmäßigem und meist schwachem Lohnwachstum, Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und verschiedenen Formen der Diskriminierung sowie unsicheren Beschäftigungsformen äußern. Trotz der Errungenschaften der letzten Jahrzehnte in einigen Bereichen lässt der Mangel an menschenwürdigen Arbeitsmöglichkeiten erkennen, dass der Wandel hin zu inklusiveren und gut funktionierenden Arbeitsmärkten zum Nutzen aller nur schleppend vorankommt. Frauen werden schlechter vergütet, weisen eine höhere Arbeitslosen- und Nichterwerbsquote auf als Männer und leisten den Großteil der bezahlten und unbezahlten Betreuungsarbeit. Jungen Menschen fällt es nach wie vor schwer, einen reibungslosen Übergang von der Schule in den Beruf zu vollziehen und ihren ersten menschenwürdigen Arbeitsplatz zu finden. Informalität bleibt weltweit eine der wichtigsten Ursachen für Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, insbesondere in Kleinst-, kleinen- und mittleren Unternehmen. Unsichere Beschäftigungsformen haben weiter zu Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und zur Informalisierung der formellen Beschäftigung beigetragen.
4. Die Chancen, die mit den für die Zukunft der Arbeit maßgeblichen Faktoren einhergehen können, wurden bislang nicht in vollem Umfang genutzt, insbesondere in den Entwicklungsländern. Demografische Verschiebungen, die digitale Kluft und der Klimawandel verschleiern weiterhin das Potenzial eines inklusiven Strukturwandels für die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze.
5. Häufig sind Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auch eine tiefere Ursache für die Verwundbarkeit der Armen und eine treibende Kraft für soziale Instabilität, die zu Konflikten führen und überdies eine verheerende Abwärtsspirale in Gang setzen kann.
6. Um das Ziel einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung zu erreichen und bei den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDG), insbesondere SDG 8, voranzukommen, müssen die Maßnahmen zur Schaffung und Stärkung umfassender beschäftigungspolitischer Rahmen und ihrer Anpassung an die sich rasch verändernde Arbeitswelt beschleunigt werden.

II. Leitgrundsätze für eine kohärente, umfassende und integrierte Beschäftigungspolitik in einer sich rasch verändernden Arbeitswelt

7. Umfassende beschäftigungspolitische Rahmen sollten zum Ziel haben, volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit hervorzubringen und zu einer am Menschen orientierten Erholung, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, beizutragen.
8. Als Richtschnur für diese umfassenden Rahmen sollten die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und einschlägige IAO-Normen dienen, darunter das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, die Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, das Übereinkommen (Nr. 168) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988, das Übereinkommen (Nr. 88) über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, die Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, sowie die Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirt-

schaft, 2015, und die Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, die nach der zweiten wiederkehrenden Diskussion 2014 angenommen wurden.

9. Wenngleich die Bedeutung und Relevanz der Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung aus dem Jahr 2014 bekräftigt wird, erfordern tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitswelt gestärkte umfassende beschäftigungspolitische Rahmen, die völlig flexibel reagieren können und so angepasst sind, dass sie Arbeitnehmer und Unternehmen unterstützen, und mit der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (2019) und dem Globalen Handlungsappell der IAO für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist (2021), im Einklang stehen.
10. Kohärente, umfassende und integrierte beschäftigungspolitische Rahmen sollten sich unter Berücksichtigung der länderspezifischen Gegebenheiten an folgenden Grundsätzen orientieren:
 - a) Bei der Erarbeitung integrierter Ansätze, die kohärent und koordiniert sind, den unteilbaren, zusammenhängenden und sich gegenseitig stützenden Charakter der vier strategischen Ziele der Organisation – Beschäftigung, Sozialschutz, sozialer Dialog und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, – in vollem Umfang nutzen.
 - b) Die Verknüpfungen zwischen inklusivem Wirtschaftswachstum, Beschäftigung, Arbeits-einkommen und Produktivität stärken.
 - c) Sowohl die Qualität als auch die Quantität der Beschäftigung fördern und zugleich einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmer und die Achtung ihrer Rechte gewährleisten, unter anderem indem ihnen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfelds garantiert wird.
 - d) Eine inklusive strukturelle Transformation und Diversifizierung zugunsten von menschenwürdiger Arbeit fördern.
 - e) Die Arbeitnehmer besser in die Lage versetzen, die für menschenwürdige Arbeit verfügbaren Chancen zu nutzen, auch durch Anreize zur Förderung von Qualifizierung, Umschulung und lebenslangem Lernen mit dem Ziel, die Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit zu verbessern und erfolgreiche und gerechte Arbeitsmarktübergänge sowie Zugang zu menschenwürdiger Arbeit zu gewährleisten.
 - f) Ein förderliches Umfeld für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung schaffen und aufrechterhalten.
 - g) Den Übergang von Arbeitnehmern und Wirtschaftseinheiten von der informellen zur formellen Wirtschaft fördern.
 - h) Bei ihrer Formulierung, Umsetzung sowie Überwachung und Evaluierung in einem starken sozialen Dialog und in Dreigliedrigkeit verankert sein.
 - i) Geschlechtergerecht und -sensibel und an die Vielfalt und die Bedürfnisse von verwundbaren und benachteiligten Gruppen anpassbar sein.
 - j) Den gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen und inklusiven Volkswirtschaften und Gesellschaften im Einklang mit den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle erleichtern.

- k) Das volle Potenzial des technologischen Fortschritts und des Produktivitätswachstums für die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze ausschöpfen und zugleich die digitale Kluft sowohl in als auch zwischen den Ländern überwinden.
- l) Flexibel sein und auf Krisen, geopolitische Konflikte und neu auftretende Risiken reagieren können.
- m) Eine solide Faktenbasis zur Unterstützung des sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen, und der Politikentwicklung aufbauen.
- n) Stärkeres Gewicht auf eine Umsetzung legen, die sich auf angemessene und nachhaltige Finanzierungsstrategien sowie auf Politikkohärenz und -koordinierung stützt.

III. Stärkung, Anpassung und Umsetzung umfassender beschäftigungspolitischer Rahmen

11. Die Mitgliedstaaten sollten die Stärkung, Anpassung und Umsetzung kohärenter, umfassender und integrierter beschäftigungspolitischer Rahmen auf der Grundlage dreigliedriger Konsultationen fördern, die je nach Fall und in Anbetracht der länderspezifischen Gegebenheiten die folgenden Elemente beinhalten sollten:
 - a) Maßnahmen und Strategien, die darauf abzielen, dass die Politik rascher an arbeitsmarktbezogene Herausforderungen, auch im Zusammenhang mit Wirtschafts-, Umwelt-, Gesundheits-, geopolitischen und sonstigen Krisen, angepasst werden und darauf reagieren kann.
 - b) Eine beschäftigungsfreundliche Gesamtwirtschafts-, Sektor-, Umwelt-, Handels- und Investitionspolitik (öffentlich und privat), die einen inklusiven Strukturwandel zugunsten der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, auch in der Pflegewirtschaft, der digitalen Wirtschaft, der Kreislaufwirtschaft und der grünen Wirtschaft, erleichtert und den Übergang zur formellen Wirtschaft fördert.
 - c) Bei der Nutzung der Möglichkeiten des technologischen Wandels sollte sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer, darunter Plattformarbeiter, angemessen geschützt sind, Zugang zu Sozialschutz haben und menschenwürdige Arbeitsbedingungen vorfinden.
 - d) Politikkonzepte und Institutionen, die sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer ungeachtet ihres Erwerbsstatus einen angemessenen Schutz unter Berücksichtigung folgender Elemente genießen: Achtung der grundlegenden Rechte, angemessener gesetzlich oder durch Verhandlungen festgelegter Mindestlohn, Obergrenzen für die Arbeitszeit und Arbeitsschutz.
 - e) Politikkonzepte und Vorschriften zur Bekämpfung von unsicheren Beschäftigungsformen, unter anderem durch Gewährleistung einer korrekten Einstufung von Beschäftigungsverhältnissen.
 - f) Politikkonzepte, mit besonderem Augenmerk auf Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen, die ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen schaffen, die Geschäftskontinuität unterstützen und Unternehmertum, Produktivität und Innovation fördern.
 - g) Den öffentlichen Sektor in seiner Rolle als bedeutender Arbeitgeber und Erbringer qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen unterstützen.
 - h) Politikkonzepte für Bildung, Qualifizierung und lebenslanges Lernen, die auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts reagieren und diese frühzeitig erkennen und bestehende Qualifikationsdefizite beheben, und zugleich, sofern angezeigt, angemessene öffentliche und

- private Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung, einschließlich der Lehrlingsausbildung, gewährleisten.
- i) Politikkonzepte zur Förderung eines nachhaltigen Produktivitätswachstums mit Schwerpunkt auf Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen und Sektoren mit einem sich vergrößernden Produktivitätsgefälle, wobei ein fairer Anteil an Produktivitätszuwächsen entsprechend der Wertschöpfung zu gewährleisten ist, unter anderem durch die Stärkung von sozialem Dialog und Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen.
 - j) Politikkonzepte für angemessene, faire und nicht diskriminierende Löhne und Lohnanpassungsmechanismen im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis durch die Festlegung von angemessenen, gesetzlichen oder ausgehandelten Mindestlöhnen und die Bereitstellung von Unterstützung für Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen und die dreigliedrige Zusammenarbeit.
 - k) Politikkonzepte zur Verbesserung der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit im Handel und in den Lieferketten, auch durch die Förderung der Umsetzung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der Dreigliedrigen Grundsaterklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE-Erklärung), unter anderem in Bezug auf Transparenz, menschenrechtliche Sorgfaltspflicht, Beschwerden und Rechtsbehelfe, sowie durch die Förderung der Achtung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, des Arbeitsschutzes, angemessener, gesetzlich oder durch Verhandlung festgelegter Mindestlöhne, von Obergrenzen für die Arbeitszeit und der Bereitstellung stabiler Arbeitsplätze.
 - l) Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Arbeitsvermittlungsdienste, Beseitigung von Hindernissen für Unternehmertum und Innovation und Unterstützung bei Übergängen im Lebensverlauf, darunter beim Übergang junger Menschen von der Schule in den Beruf, beim Übergang von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung sowie bei der Beteiligung von Frauen, älteren Menschen und Angehörige verwundbarer Gruppen am Arbeitsmarkt.
 - m) Stärkere Abstimmung mit der Sozialschutzpolitik zur Unterstützung von Arbeitnehmern bei Störungen und bei Übergängen im Lebensverlauf.
 - n) Politikkonzepte zur Förderung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft, wobei die tieferen Ursachen der Informalität angegangen und die Bedürfnisse der Verwundbarsten besonders beachtet werden.
 - o) Politikkonzepte, die Arbeitnehmer und Unternehmen bei der Abkehr von einem CO₂-intensiven Wirtschaften und der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze durch Minderung des Klimawandels und Anpassung daran unterstützen und dazu befähigen und so einen gerechten Übergang zu inklusiven und ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und menschenwürdiger Arbeit für alle gewährleisten. Der Arbeitsschutz sollte für alle Arbeitnehmer gewährleistet werden, auch in der grünen Wirtschaft und der Kreislaufwirtschaft.
 - p) Eine geschlechtergerechte Beschäftigungspolitik zur Inangriffnahme geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und zur Förderung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, die unter anderem Folgendes umfasst: Politikkonzepte zur Beseitigung der Geschlechtersegregation im Beruf durch Konzepte, die gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit gewährleisten; Maßnahmen zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Konzepte zur Behebung der ungleichen Verteilung von Betreuungspflichten, auch durch angemessenen Mutterschafts- und Elternurlaub und die Bereitstellung erschwinglicher und hochwertiger Betreuungsdienste; die Berücksichtigung von Konzep-

ten zur Stärkung der Geschlechter im Kernbereich des öffentlich-privaten Sektors; Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Welt der Arbeit, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung.

- q) Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, unter anderem durch einen Rechtsrahmen, der die Beantragung von flexiblen Arbeitszeitregelungen und Telearbeit ermöglicht, wobei Obergrenzen für die Arbeitszeit und deren Einhaltung sowie der Schutz der Arbeitnehmer in Bezug auf Nichterreichbarkeit gemäß den nationalen Vorschriften und Vereinbarungen zwischen den Parteien zu gewährleisten sind.
 - r) In Krisensituationen und fragilen Umfeldern Verknüpfung von Sofortmaßnahmen mit nachhaltigen und längerfristigen Strategien zur Förderung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für Frieden und Resilienz im Einklang mit der Empfehlung Nr. 205.
 - s) Eine beschäftigungsintensive Investitionspolitik, die hochwertige öffentliche Beschäftigungsprogramme und eine Infrastrukturentwicklung zur Förderung der Schaffung produktiver und menschenwürdiger Arbeitsplätze sowie Programme zugunsten des beruflichen Aufstiegs zur Verbesserung der Existenzgrundlagen beinhaltet.
 - t) Beschäftigungsinterventionen in ländlichen Gebieten, die die Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit ausweiten und zugleich die Diversifizierung der Produktion und der Sektoren fördern und einen besseren wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Nutzen auf lokaler Ebene bieten.
 - u) Stärkere Kohärenz mit der Arbeitsmigrationspolitik, um die Arbeitsmigrationssteuerung, den Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten, die Übertragbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen und die Übertragbarkeit von Sozialversicherungsansprüchen zu verbessern.
 - v) Bedarfsgerecht reagierende und aktualisierte Arbeitsmarktinformationssysteme sowie eine wirksame Überwachung, Evaluierung und Wirkungsbewertung der Beschäftigungspolitik und -programme.
 - w) Nachhaltige Finanzierungsstrategien, die den fiskalischen Zwängen in den Ländern Rechnung tragen und eine zeitnahe Mobilisierung ausreichender Ressourcen fördern, auch für öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste, und andere Maßnahmen zur Stärkung der Politikumsetzung.
 - x) Stärkung der Kapazitäten von Regierungen und Sozialpartnern, damit diese eine wirksamere Rolle bei der Gestaltung und Umsetzung der Politik und der Bereitstellung der notwendigen Unterstützung für ihre Mitglieder spielen können.
- 12.** Umfassende beschäftigungspolitische Rahmen sollten im Wege einer nationalen Beschäftigungspolitik umgesetzt und mittels einer faktengestützten Überwachung und Evaluierung durchgängig in breitere nationale Entwicklungspläne und andere Strategien einbezogen werden.

IV. Sozialer Dialog

- 13.** Der soziale Dialog spielt eine entscheidende Rolle beim Aufbau von Eigenverantwortung und bei der Suche nach konsensbasierten Lösungen während der Formulierung, Umsetzung und Evaluierung beschäftigungspolitischer Rahmen, auch bei Störungen und Krisen. Zudem ist der soziale Dialog ein wichtiger Bestandteil der Erholungsbemühungen, die auf einen besseren Wiederaufbau und die Stärkung der Widerstandsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmern gerichtet sind.

14. Dreigliedrige Prozesse tragen ebenso wie wirksame interinstitutionelle Koordinierungsmechanismen entscheidend zur Förderung der Kohärenz der Wirtschafts-, Umwelt-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik bei.
15. Der soziale Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen und dreigliedriger Zusammenarbeit, trägt zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und zu einem fairen Anteil an Produktivitätszuwächsen und am Wirtschaftswachstum sowie zu einer gerechteren Einkommensverteilung und – im Falle globaler Lieferketten – zu einer fairen Verteilung der durch Wertschöpfung entstehenden Gewinne bei.
16. In Krisensituationen und fragilen Umfeldern ist der soziale Dialog unerlässlich für die Förderung des Friedens, die Unterstützung der Erholung und die Stärkung der Widerstandsfähigkeit.

V. Maßnahmen der IAO

17. Das Internationale Arbeitsamt sollte den Mitgliedstaaten auf Ersuchen bei der Förderung, Formulierung, Umsetzung sowie der Überwachung und Evaluierung von Politikkonzepten, Strategien und Programmen im Einklang mit den oben dargelegten kohärenten, umfassenden und integrierten beschäftigungspolitischen Rahmen behilflich sein. Die Aktivitäten des Amtes sollten zielgerichtet und messbar sein und nach strengen Kriterien evaluiert werden. Das Amt sollte seine Arbeit in den folgenden Bereichen vertiefen:

A. Eine kohärente Gesamtwirtschafts- und Sektorpolitik für eine am Menschen orientierte Erholung und die Schaffung von Arbeitsplätzen, auch in der grünen Wirtschaft, der Kreislaufwirtschaft, der digitalen Wirtschaft und der Pflegewirtschaft, fördern

18. Die faktengestützten Forschungsarbeiten, Daten, Analyserahmen und Orientierungshilfen des Amtes zur Förderung einer inklusiven, geschlechtergerechten Gesamtwirtschaftspolitik und der Kohärenz mit sektorspezifischen Politikkonzepten für ein inklusives Wirtschaftswachstum, die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Formalisierung, darunter faktengestützte Forschung über öffentliche Investitionen zur Unterstützung des Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt, der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Steigerung der Produktivität, verstärken.
19. Die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen im Bereich einer beschäftigungsfreundlichen Gesamtwirtschafts-, Sektor-, Handels, Investitions- und Infrastrukturpolitik sowie einer Politik zur Steigerung der Produktivität stärken.
20. Die Kapazitäten der Mitgliedstaaten im Hinblick darauf stärken, das Potenzial des technologischen Fortschritts für die Schaffung von Arbeitsplätzen voll auszuschöpfen und zugleich die Risiken der Technologie, einschließlich des algorithmischen Managements, für menschenwürdige Arbeitsbedingungen anzugehen, Cybersicherheit und Datenschutz zu gewährleisten und die digitale Kluft sowohl in den Ländern sowie länderübergreifend anzugehen.
21. Die Kapazitäten und Orientierungshilfe für die Finanzierung beschäftigungspolitischer Ziele verstärken.

B. Ein förderliches Umfeld für nachhaltigere und produktivere Unternehmen schaffen

22. Den Schwerpunkt stärker auf die Unterstützung der Geschäftskontinuität und ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen, insbesondere Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen, im Einklang mit den von der Internationalen Arbeitskonferenz 2007 angenommenen Schlussfolgerungen zur Förderung nachhaltiger Unternehmen legen.

23. Die Unternehmen bei der Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen und der Steigerung der Produktivität durch Forschung, Politikberatung und Kapazitätsaufbau, auch im Zusammenhang mit produktivitätsbezogenen Ökosystemen, unterstützen.
24. Die Entwicklung des Unternehmertums durch die Beseitigung von Hindernissen und durch gezielte Anreize zur Förderung der Innovationstätigkeit und der Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen unterstützen und stärken.
25. Die Unternehmen bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten unterstützen, auch durch die Förderung der Umsetzung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik und der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, unter anderem in Bezug auf Transparenz, menschenrechtliche Sorgfaltspflicht, Beschwerden und Rechtsbehelfe.

C. Den Schutz der Arbeitnehmer verstärken, die Qualität der Beschäftigung gewährleisten und Ungleichheiten in Angriff nehmen

26. Die Fachunterstützung für die Mitgliedsgruppen verstärken, auch über die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, um die Qualität der Beschäftigung zu steigern und einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten, darunter in Bezug auf Grundrechte, angemessene, gesetzlich oder durch Verhandlungen festgelegte Mindestlöhne, den Arbeitsschutz und Obergrenzen für die Arbeitszeit im Einklang mit der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit und anderen einschlägigen Instrumenten.
27. Die Mitgliedstaaten bei der Entwicklung und Umsetzung eines mehrgleisigen Ansatzes zur Förderung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft unterstützen, indem im Einklang mit der Empfehlung Nr. 204 die tieferen Ursachen der Informalität ermittelt und ihre vielfältigen Triebkräfte angegangen werden.
28. Die Beschäftigungs- und die Sozialschutzpolitik unter Berücksichtigung der Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über Sozialschutz (soziale Sicherheit) (2021) im Hinblick auf die Verwirklichung der Ziele des vom Generalsekretär der Vereinten Nationen ins Leben gerufenen globalen Förderinstruments für Arbeitsplätze und Sozialschutz für einen gerechten Übergang verknüpfen.
29. Den Aktionsplan der IAO für Jugendbeschäftigung (2020–2030), der die Länder unter anderem bei der Operationalisierung einer geschlechtergerechten Jugendbeschäftigungspolitik unterstützen soll, umsetzen und globale Multi-Akteur-Partnerschaften stärken, unter anderem mit Schwerpunkt auf jungen Menschen, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden.
30. Die Mitgliedstaaten dabei unterstützen, das Recht auf eine hochwertige Bildung zu garantieren sowie Qualifizierung und lebenslanges Lernen für alle zu fördern, indem sie Qualifikationsdefizite und -ungleichgewichte durch die Stärkung der Systeme des lebenslangen Lernens beseitigen und die Beschäftigungsfähigkeit steigern, und zwar unter Berücksichtigung der Schlussfolgerungen zur allgemeinen Aussprache über Qualifikationen und lebenslanges Lernen (2021).
31. Die Mitgliedstaaten bei der Entwicklung und Umsetzung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und bei der Modernisierung der öffentlichen Arbeitsvermittlungen und Stärkung ihrer Kapazitäten sowie dort, wo angezeigt, bei der Nutzung von Kooperationsmöglichkeiten unter Berücksichtigung der ergänzenden Rolle privater Arbeitsvermittler, sofern diese angemessen reguliert sind, im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 181, unterstützen.

32. Die Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, so auch bei der Verbreitung bewährter Praktiken zur Verbesserung des Angebots an Telearbeit, bei gleichzeitiger Gewährleistung des Schutzes der Arbeitnehmer unterstützen.
33. Den Schwerpunkt stärker auf die Bekämpfung von Ungleichheiten, darunter Lohnungleichheit, und Diskriminierung in all ihren Formen, einschließlich vielfältiger und sich überschneidender Formen auf dem Arbeitsmarkt, unter Berücksichtigung der Schlussfolgerungen über Ungleichheit und die Welt der Arbeit (2021) setzen.
34. Eine Faktengrundlage und Orientierungshilfe zur Förderung inklusiver Arbeitsmärkte und wirksamerer Beschäftigungsprogramme für junge Menschen, Frauen, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, informell Beschäftigte, Arbeitsmigranten und andere verwundbare Gruppen erstellen.
35. Wirksame Politikkonzepte im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit für Menschen mit Behinderungen im Einklang mit dem UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen fördern und bewährte Praktiken in dieser Hinsicht, darunter finanzielle Anreize, Unterstützung, angemessene Vorkehrungen in den Arbeitsstätten und, sofern angezeigt, die Nutzung von zwischen den Sozialpartnern vereinbarten Quoten oder Zielvorgaben zur Steigerung der Beteiligung am Arbeitsmarkt, dokumentieren.
36. Die Mitgliedstaaten, insbesondere in Katastrophen- oder Konfliktsituationen, bei der Förderung beschäftigungsintensiver Investitionen, auch durch öffentliche Beschäftigungsprogramme, unterstützen.

D. Normenbezogene Maßnahmen

37. Normenbezogene Maßnahmen kontinuierlich stärken, auch durch die weitere Förderung der Ratifizierung und wirksamen Umsetzung aller einschlägigen internationalen Arbeitsnormen.
38. Unterstützung bei normenbezogenen Kampagnen und beim Aufbau von Kapazitäten bei den Mitgliedsgruppen zu allen einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, auch den unter Punkt 8 aufgeführten, gewähren.

E. Die Unterstützung bei der Umsetzung durch bedarfsgerechtere fachliche Hilfe, Wissensentwicklung und Partnerschaften verstärken

39. Die Politikberatung ausgehend von den Prioritäten der Mitgliedstaaten, auch im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit und durch Fachstellen, stärken.
40. Den Politikdialog und die Koordinierung auf allen Regierungsebenen und mit den Sozialpartnern fördern.
41. Neue innovative Instrumente zur Unterstützung von beschäftigungsbezogenen Wirkungsbewertungen und Diagnosen sowie zur zeitnahen und bedarfsgerechten Durchführung von Überwachungs- und Evaluierungsaktivitäten entwickeln.
42. Die Mitgliedstaaten bei der Bewältigung von Krisen, auch durch rasche Bedarfsbewertungen bei Konflikten und Katastrophen, unterstützen und die Rolle der Sozialpartner bei der Förderung von Frieden und Widerstandsfähigkeit stärken.
43. Den Mitgliedstaaten bei der Durchführung von Bewertungen der Wirkung von Politikkonzepten und Investitionen auf die Beschäftigung behilflich sein.
44. Wissen zu neuen und sich abzeichnenden Themen, insbesondere zu den oben genannten Fragen, aufbauen, auch durch die jährliche Veröffentlichung eines Flaggschiffberichts zum

sozialen Dialog im Einklang mit den Schlussfolgerungen zur wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit aus dem Jahr 2018, und die dafür erforderlichen finanziellen Mittel bereitstellen sowie die Verbreitung von Forschungsergebnissen durch integrierte Plattformen und Datenbanken für Statistiken und Politikkonzepte, auch in Bezug auf Kollektivverträge und die zur Krisenbewältigung ergriffenen Maßnahmen, verbessern.

F. Die Politikkohärenz und weltweite Überzeugungsarbeit verstärken

- 45.** Die IAO muss eine globale Führungsrolle in der Beschäftigungspolitik übernehmen und zugleich die Zusammenarbeit mit den maßgeblichen multilateralen und regionalen Organisationen und Prozessen stärken, und zwar mit folgenden Schwerpunkten:
- a) Die Zusammenarbeit mit internationalen Finanzinstitutionen und Entwicklungspartnern zur Steigerung der Beschäftigungseffekte ihrer Tätigkeiten und zur Verbesserung der Politikkohärenz stärken.
 - b) Zu einem besseren Verständnis existenzsichernder Löhne beitragen, indem fachlich begutachtete Forschungen zu Konzepten und Schätzungen in diesem Bereich durchgeführt und die Mitgliedstaaten auf Ersuchen unterstützt werden.
 - c) Eine beschäftigungsfreundliche und geschlechtergerechte Gesamtwirtschafts-, Sektor-, Handels- und Investitionspolitik innerhalb des multilateralen Systems fördern.
 - d) Die Zusammenarbeit mit multilateralen und regionalen Organisationen bei der Entwicklung und Umsetzung von Finanzierungsstrategien für kohärente, umfassende und integrierte beschäftigungspolitische Rahmen in den Mitgliedstaaten als Bestandteil der Umsetzung des Globalen Förderinstruments der Vereinten Nationen für Arbeitsplätze und Sozialschutz für einen gerechten Übergang stärken.
 - e) Die internationale Zusammenarbeit zur fachlichen und finanziellen Unterstützung von Entwicklungsländern, die darum ersuchen, fördern.
 - f) Die Forschung und Instrumente zur Analyse und Bewertung der Wirkung beschäftigungspolitischer Konzepte voranbringen und multilaterale und regionale Organisationen in grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben einbeziehen.
 - g) Das Peer-Learning zwischen den Mitgliedstaaten erleichtern.