

Globale Kommission
 zur Zukunft der Arbeit



Internationale
 Arbeitsorganisation

Für eine bessere Zukunft arbeiten

100
 1919 · 2019



FÜR EINE BESSERE ZUKUNFT ARBEITEN

**GLOBALE KOMMISSION
ZUR ZUKUNFT DER ARBEIT**

Copyright © Internationale Arbeitsorganisation 2019
Erste Auflage 2019

Veröffentlichungen des Internationalen Arbeitsamtes sind gemäß Zusatzprotokoll 2 des Welturheberrechtsabkommens urheberrechtlich geschützt. Gleichwohl sind kurze Auszüge ohne Genehmigung zulässig, sofern die Quelle angegeben wird. Das Recht zur Wiedergabe und Übersetzung ist zu beantragen bei ILO Publications (Rights and Permissions), Internationales Arbeitsamt, CH-1211 Genf 22, Schweiz, oder per E-Mail: rights@ilo.org. Dem Internationalen Arbeitsamt sind solche Anträge willkommen.

Bibliotheken, Institutionen und andere Nutzer, die bei einer Urheberrechtsorganisation registriert sind, können gemäß den ihnen für diesen Zweck ausgestellten Lizenzen Vervielfältigungen anfertigen. Siehe www.ifro.org für die Urheberrechtsorganisation in Ihrem Land.

Für eine bessere Zukunft arbeiten/Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit
Internationales Arbeitsamt – Genf IAA, 2019.

ISBN 978-92-2-132819-3 (print)
ISBN 978-92-2-132820-9 (Web pdf)

Zukunft der Arbeit / menschenwürdige Arbeit / menschliche Entwicklung / Geschlechtergleichstellung /
Sozialschutz / Vereinigungsfreiheit / Arbeitszeit / Kollektivverhandlungen / Sozialvertrag /
wirtschaftliche und soziale Entwicklung / Rolle der IAO

13.01.1

Auch erhältlich in Arabisch: ISBN 978-92-2-132811-7 (print), ISBN 978-92-2-132812-4 (Web pdf);
Chinesisch: ISBN 978-92-2-132815-5 (print), ISBN 978-92-2-132816-2 (Web pdf);
Französisch: ISBN 978-92-2-132799-8 (print), ISBN 978-92-2-132800-1 (Web pdf);
Deutsch: ISBN 978-92-2-132819-3 (print), ISBN 978-92-2-132820-9 (Web pdf);
Japanisch: ISBN 978-92-2-132866-7 (Web pdf);
Portugiesisch: ISBN 978-92-2-132867-4 (Web pdf);
Russisch: ISBN 978-92-2-132807-0 (print), ISBN 978-92-2-132808-7 (Web pdf)
und Spanisch: ISBN 978-92-2-132803-2 (print), ISBN 978-92-2-132804-9 (Web pdf).

Daten für die Katalogisierung von Neuerscheinungen des IAA

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Verantwortung für Meinungen, die in Artikeln, Untersuchungen und sonstigen Beiträgen unter dem Namen des Autors zum Ausdruck gebracht werden, liegt ausschließlich bei dem betreffenden Autor, und die Veröffentlichung bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt diesen Meinungen beipflichtet.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

Informationen über Veröffentlichungen und digitale Erzeugnisse des IAA sind erhältlich unter: www.ilo.org/publns.

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	5
ZUSAMMENFASSUNG	9
1. DIE GUNST DER STUNDE NUTZEN	17
2. DEN SOZIALVERTRAG ERFÜLLEN: EINE AM MENSCHEN ORIENTIERTE AGENDA	27
2.1 Verstärkt in die Fähigkeiten der Menschen investieren	29
LEBENSLANGES LERNEN FÜR ALLE	30
MENSCHEN BEI ÜBERGÄNGEN BEGLEITEN	32
EINE TRANSFORMATIVE AGENDA FÜR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG	35
DEN SOZIALSCHUTZ STÄRKEN	36
2.2 Verstärkt in die Institutionen der Arbeit investieren	39
EINE ALLGEMEINE GARANTIE FÜR ARBEITENDE EINFÜHREN	40
DIE ZEITSOUVERÄNITÄT AUSWEITEN	42
DIE KOLLEKTIVE VERTRETUNG NEU BELEBEN	43
TECHNOLOGIE IM DIENSTE MENSCHENWÜRDIGER ARBEIT	46
2.3 Verstärkt in menschenwürdige und nachhaltige Arbeit investieren	49
UMBAU VON VOLKSWIRTSCHAFTEN ZUR FÖRDERUNG MENSCHENWÜRDIGER UND NACHHALTIGER ARBEIT	50
ANREIZE UMSCHICHTEN: AUF DEM WEG ZU EINEM AM MENSCHEN ORIENTIERTEN GESCHÄFTS- UND WIRTSCHAFTSMODELL	53
3. VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN	59
DEN SOZIALVERTRAG MIT NEUEM LEBEN ERFÜLLEN	60
DIE VERANTWORTLICHKEITEN DER IAO	61
VERANTWORTLICHKEITEN UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR DAS MULTILATERALE SYSTEM	63
SCHLUSSBEMERKUNG	64
Anmerkungen	67
Literaturverzeichnis	73
Anhang: Mitglieder der Globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit	79

VORWORT

Als Staats- oder Ministerpräsident hat man das Privileg, in viele Ereignisse und Prozesse eingebunden zu werden. Der Ko-Vorsitz der Globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit war allerdings für uns beide wirklich etwas Besonderes. Dies ist sowohl auf die behandelten Themen als auch auf die Arbeitsweise der Kommission zurückzuführen.

Wir beide haben dank unseres persönlichen Werdegangs einen industriellen und gewerkschaftlichen Hintergrund. Aus eigener Erfahrung wissen wir um die Bedeutung von Arbeit, aber auch um die Möglichkeiten, die sich aus gemeinsamen Lösungen im Wege des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ergeben.

In unseren jeweiligen Ländern, Südafrika und Schweden, haben wir gesellschaftliche Umwälzungen, die im Kern von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt geprägt waren, erlebt – und mitgestaltet. Deshalb waren wir sehr dankbar für die Gelegenheit, an einer Reise und Reflexion über den derzeitigen globalen Wandel teilzunehmen, den all unsere Gesellschaften durchlaufen.

Die Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit nahm ihre Tätigkeit auf Einladung des Generaldirektors der IAO im Oktober 2017 auf. Sie tagte daraufhin viermal, letztmals im November 2018. Bei unseren laufenden Gesprächen über sämtliche Aspekte der Welt der Arbeit haben wir die wichtigsten Herausforderungen und Chancen aufgezeigt und versucht, Handlungsempfehlungen für alle Akteure, darunter Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, abzuleiten.

Die Kommission wurde aus einem außergewöhnlichen Kreis hochkompetenter Persönlichkeiten aus aller Welt gebildet, die verschiedene Bereiche vertreten und unterschiedliche Hintergründe, Erfahrungen und Perspektiven aufweisen. Die Zusammenarbeit mit einem so engagierten und sachkundigen Team war eine große Freude.

Jedes Mitglied der Kommission hat Außerordentliches geleistet. Trotz enger Terminkalender haben sich alle Mitglieder über das übliche Maß hinaus engagiert und eingebracht. Darüber hinaus haben sie selbst Recherchen angestellt und sich in kleineren grundsatzpolitischen Gesprächsrunden eingehender mit ausgewählten Themen befasst.

Es war nicht einfach, den Bericht knapp abzufassen und sich auf die wesentlichen Punkte zu beschränken. Die Meinungen der Kommissionsmitglieder können voneinander abweichen, nicht immer sind alle mit jedem einzelnen Vorschlag einverstanden, und mehrere gute Ideen, die während der Erörterungen aufkamen, darunter die Frage, wie unsere Empfehlungen umzusetzen sind, mussten im Bericht außer Acht gelassen werden. Das IAO-Sekretariat unter der Leitung

von Generaldirektor Guy Ryder hat uns bei der Aufgabe, diesen Bericht zu erstellen, maßgeblich unterstützt, nicht zuletzt indem es uns die neuesten Erkenntnisse aus Forschung und Politik zur Verfügung stellte. Die beratende Autorin der Kommission, Sarah Murray, hat den Text um ein Vielfaches bereichert.

Wir waren bestrebt, in dem Bericht die Dringlichkeit der Veränderungen darzustellen, mit denen die Arbeitswelt konfrontiert ist, und Ideen dafür zu liefern, wie diese Veränderungen gesteuert und wirksam genutzt werden können. Wir hoffen nun, dass der Bericht weitere Diskussionen über eine breite Palette von Themen anstößt – etwa darüber, wie der demokratische Handlungsspielraum für den sozialen Dialog gestärkt werden kann und wie sich Geschäftsmodelle besser auf eine am Menschen orientierte Agenda abstimmen lassen. Uns war auch daran gelegen, diesen Bericht möglichst lesbar und relevant für einen breiten Adressatenkreis – von ranghohen politischen Entscheidungsträgern über junge Studenten, Arbeitnehmer und Führungskräfte aus der Wirtschaft bis hin zu Unternehmern auf Plattformen und informellen Beschäftigten – zu gestalten. Wenn sich alle der Veränderungen bewusst sind, wenn alle einbezogen werden und gemeinsam an Lösungen arbeiten, so unsere Überzeugung, können wir eine bessere Zukunft für unsere Arbeitswelt herbeiführen.

CYRIL RAMAPHOSA

STEFAN LÖFVEN

ZUSAMMENFASSUNG



Die Zukunft der Arbeit

Die Arbeitswelt wird durch neue Kräfte tiefgreifend umgestaltet. Die damit verbundenen Übergänge müssen entschlossen angegangen werden.

Vor uns liegen unzählige Chancen, die Qualität des Arbeitslebens zu steigern, die Wahlmöglichkeiten zu erweitern, die geschlechtsspezifischen Unterschiede zu verringern, die durch die globale Ungleichheit verursachten Schäden umzukehren und vieles mehr. Doch all dies wird nicht von allein geschehen. Ohne entschlossenes Handeln werden wir auf eine Welt zusteuern, in der die bestehende Ungleichheit und Unsicherheit noch ausgeweitet wird.

Durch technologische Errungenschaften – künstliche Intelligenz, Automatisierung und Robotik – entstehen neue Arbeitsplätze, doch sind diejenigen, die bei diesem Übergang ihren Arbeitsplatz verlieren, möglicherweise am wenigsten dafür gerüstet, die neuen Chancen zu nutzen. Die derzeitigen Fähigkeiten werden den Anforderungen künftiger Arbeitsplätze nicht gerecht, und neu erworbene Qualifikationen können rasch veralten. Der ökologische Umbau unserer Volkswirtschaften wird dank nachhaltiger Verfahren und sauberer Technologien Millionen von Arbeitsplätzen mit sich bringen; andere Arbeitsplätze werden hingegen verloren gehen, wenn die Länder ihre Aktivitäten in CO₂- und ressourcenintensiven Industriezweigen zurückfahren. Der demografische Wandel ist nicht weniger einschneidend. Der Zuwachs der jungen Bevölkerung in einigen Teilen der Welt und eine alternde Bevölkerung in anderen setzen Arbeitsmärkte und Systeme der sozialen Sicherheit unter Druck; allerdings eröffnen sich durch diese Umbrüche auch neue Möglichkeiten für eine bezahlbare Pflege und Betreuung und für integrative und aktive Gesellschaften.

Wir müssen die von diesen transformativen Veränderungen ausgehenden Chancen nutzen, um eine bessere Zukunft zu schaffen und für wirtschaftliche Sicherheit, Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit zu sorgen – und dadurch letztlich unser gesellschaftliches Gefüge zu stärken.

Die Gunst der Stunde nutzen: den Sozialvertrag mit neuem Leben erfüllen

Dieser neue Kurs erfordert ein entschlossenes Handeln der Regierungen und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände. Sie müssen den Sozialvertrag, der allen Arbeitenden einen gerechten Anteil am wirtschaftlichen Fortschritt, die Achtung ihrer Rechte und Schutz vor Risiken als Gegenleistung für ihren anhaltenden Beitrag zur Wirtschaft garantiert, mit neuem Leben erfüllen. Der soziale Dialog kann eine zentrale Rolle dabei spielen, die Relevanz des Sozialvertrags für die Bewältigung der derzeitigen Herausforderungen zu wahren, wenn alle Akteure in der Welt der Arbeit umfassend eingebunden werden, auch die vielen Millionen Arbeitskräfte, die derzeit ausgeschlossen sind.

Eine am Menschen orientierte Agenda

Wir schlagen **eine am Menschen orientierte Agenda für die Zukunft der Arbeit** vor, die den Sozialvertrag stärkt, indem sie die Menschen und die von ihnen geleistete Arbeit in den Mittelpunkt der Wirtschafts- und Sozialpolitik und der Unternehmenspraxis stellt. Diese Agenda beinhaltet drei Handlungsschwerpunkte, die in ihrem Zusammenspiel Wachstum, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit für heutige und künftige Generationen fördern sollen:

1. VERSTÄRKT IN DIE FÄHIGKEITEN DER MENSCHEN INVESTIEREN

Unser Ansatz befähigt die Menschen zu einer erfolgreichen Lebensgestaltung in einem klimaneutralen, digitalen Zeitalter und erfasst somit über Investitionen in das Humankapital hinaus die allgemeineren Aspekte menschlicher Entwicklung und eines höheren Lebensstandards, darunter die Rechte und förderlichen Rahmenbedingungen, die ihre Wahlmöglichkeiten erweitern und ihr Wohlergehen steigern.

- *Ein universeller Anspruch auf lebenslanges Lernen, der die Menschen in die Lage versetzt, Qualifikationen zu erwerben und sich weiter- und höher zu qualifizieren.* Lebenslanges Lernen umfasst formale und informelle Lernprozesse von der frühkindlichen Erziehung über die Grundbildung bis hin zur Erwachsenenbildung. Regierungen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie Bildungseinrichtungen haben komplementäre Verantwortlichkeiten beim Aufbau eines wirksamen und angemessen finanzierten Ökosystems für lebenslanges Lernen.

- *Verstärkt in die Institutionen, Politikkonzepte und Strategien investieren, die die Menschen bei Übergängen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit begleiten.* Junge Menschen benötigen Unterstützung bei der Gestaltung des immer schwierigeren Übergangs von der Schule in den Beruf. Ältere Arbeitnehmer brauchen erweiterte Wahlmöglichkeiten, damit ihr Verbleib im Erwerbsleben gesichert ist und eine lebenslang aktive Gesellschaft geschaffen werden kann. Alle Erwerbstätigen müssen bei der immer höheren Zahl von Arbeitsmarktübergängen im Lebensverlauf begleitet werden. Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen müssen vorausschauend gestaltet und die öffentlichen Arbeitsvermittlungen ausgebaut werden.
- *Eine transformative und messbare Agenda für Geschlechtergleichstellung umsetzen.* Die Arbeitswelt beginnt bereits im häuslichen Umfeld. Die Politik ist gefordert, durch Maßnahmen von Elternurlaub bis hin zu Investitionen in öffentliche Pflegedienste die Aufteilung unbezahlter Betreuungstätigkeiten im Haushalt zu fördern und so für echte Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu sorgen. Mehr Gehör für Frauen und eine Stärkung ihrer Führungsrolle, die Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und eine Politik für Lohntransparenz sind Vorbedingungen für Geschlechtergleichstellung. Zudem sind konkrete Maßnahmen erforderlich, die auf Geschlechtergleichstellung in den technologiegestützten Arbeitsplätzen von morgen abzielen.
- *Einen universellen Sozialschutz von der Geburt bis ins hohe Alter bereitstellen.* Mit Blick auf die Zukunft der Arbeit ist ein leistungsfähiges und dynamisches, an den Grundsätzen der Solidarität und Risikoteilung orientiertes Sozialschutzsystem vonnöten, das den Bedürfnissen der Menschen in allen Lebensphasen gerecht wird. Dazu gehört ein sozialer Basisschutz, der allen Bedürftigen eine Grundsicherung bietet und durch beitragspflichtige Sozialversicherungssysteme ergänzt wird, die umfassenderen Schutz gewähren.

2. VERSTÄRKT IN DIE INSTITUTIONEN DER ARBEIT INVESTIEREN

Unsere Empfehlungen sind dazu gedacht, die Institutionen der Arbeit zu stärken und ihnen neue Impulse zu verleihen. Diese Institutionen, die Gesetze ebenso umfassen wie Arbeitsverträge, Kollektivvereinbarungen und Arbeitsaufsichtssysteme, sind die Bausteine gerechter Gesellschaften. Sie zeigen Wege zur Formalisierung auf, verringern Erwerbsarmut und gewährleisten eine Zukunft der Arbeit, die von Würde, wirtschaftlicher Sicherheit und gleichen Bedingungen geprägt ist.

- *Eine allgemeine Garantie für Arbeitende einführen.* Alle Arbeitenden sollten ungeachtet ihrer vertraglichen Vereinbarung oder ihres Erwerbsstatus grundlegende Rechte bei der Arbeit genießen und Anspruch auf einen „zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessenen Lohn“ (Verfassung der IAO, 1919) sowie eine Obergrenze für die Arbeitszeit und Arbeitsschutz haben. Dieser Basisschutz kann durch Kollektivvereinbarungen oder Gesetze und Vorschriften erweitert werden. Zudem lässt dieser Vorschlag Raum für die Anerkennung des Arbeitsschutzes als grundlegendes Prinzip und Recht bei der Arbeit.
- *Die Zeitsouveränität ausweiten.* Arbeitnehmer benötigen mehr Arbeitszeitautonomie, müssen jedoch auch den Erfordernissen der Unternehmen Rechnung tragen. Durch die Nutzung von Technologien, die ihre Wahlmöglichkeiten erweitern und einen Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben ermöglichen, können sie dieses Ziel realisieren und dem Druck begegnen, der dadurch entsteht, dass die Grenzen zwischen Arbeitszeit und privater Zeit verschwimmen. Es sind fortgesetzte Bemühungen erforderlich, um neben Maßnahmen zur Steigerung der Produktivität auch eine Obergrenze für die Arbeitszeit einzuführen und eine garantierte Mindestarbeitszeit festzulegen, damit echte Wahlmöglichkeiten in Bezug auf eine flexible und selbstbestimmte Planung der Arbeitszeit bestehen.
- *Die kollektive Vertretung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Wege des sozialen Dialogs als öffentliches Gut gewährleisten und durch öffentliche Politikmaßnahmen aktiv fördern.* Alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen genießen, wobei der Staat als Garant dieser Rechte auftritt. Die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberverbände müssen ihre Repräsentativität durch innovative Organisierungsmethoden stärken, mit denen sie die im Bereich der digitalen Arbeitsplattformen tätigen Menschen erreichen, unter anderem auch durch den Einsatz von Technologien. Zudem müssen sie ihre „Convening Power“ nutzen, also ihre Fähigkeit, verschiedene Interessengruppen an einen Tisch zu bringen.
- *Technologie im Dienste menschenwürdiger Arbeit nutzen und verwalten.* Dies bedeutet, dass Beschäftigte und Führungskräfte über die Arbeitsgestaltung verhandeln. Dies bedeutet auch, in Bezug auf künstliche Intelligenz einen Ansatz zu verfolgen, der dem Menschen Autonomie und Kontrolle („Human in Command“) verleiht und sicherstellt, dass die endgültigen Entscheidungen zur Arbeit von Menschen getroffen werden. Es sollte ein internationales System zur Regelung digitaler Arbeitsplattformen geschaffen werden, das die

Plattformen (und ihre Kunden) zur Einhaltung bestimmter Mindestrechte und -schutzvorkehrungen verpflichtet. Der technologische Fortschritt erfordert zudem eine Regelung der Datennutzung und Rechenschaft über algorithmische Prozesse („algorithmic accountability“) in der Arbeitswelt.

3. VERSTÄRKT IN MENSCHENWÜRDIGE UND NACHHALTIGE ARBEIT INVESTIEREN

Wir empfehlen Investitionen, die einen Wandel im Einklang mit der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung bewirken.

- *Anreize zur Förderung von Investitionen in den für menschenwürdige und nachhaltige Arbeit besonders relevanten Bereichen.* Derartige Investitionen fördern auch die Geschlechtergleichstellung und können Millionen von Arbeitsplätzen schaffen sowie neue Chancen für Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen eröffnen. Die Entwicklung der ländlichen Wirtschaft, wo die Zukunft einer Vielzahl der Arbeitskräfte weltweit liegt, sollte Priorität erhalten. Es gilt, Investitionen in eine physische und digitale Infrastruktur von hoher Qualität zu lenken, um die Kluft zu schließen und hochwertige Dienste zu fördern.
- *Anreizstrukturen für Unternehmen im Hinblick auf längerfristige Investitionskonzepte neu gestalten und ergänzende Indikatoren für menschliche Entwicklung und Wohlergehen prüfen.* Diese Maßnahmen können eine faire Steuerpolitik, überarbeitete Rechnungslegungsstandards für Unternehmen, eine gestärkte Interessenvertretung und Änderungen der Berichtspraxis umfassen. Zudem müssen neue Maßnahmen für den Fortschritt auf Länderebene entwickelt werden, die das Wachstum aus Sicht der Verteilungsgerechtigkeit, den Wert unbezahlter Arbeit, die für den eigenen Haushalt und die Gemeinschaft geleistet wird, und die externen Effekte der Wirtschaftstätigkeit, etwa Umweltzerstörung, erfassen.

Verantwortung übernehmen

Wir fordern alle Akteure auf, Verantwortung für die Gestaltung einer fairen und gerechten Zukunft der Arbeit zu übernehmen. Damit in jedem Land dringende Maßnahmen zur Stärkung des Sozialvertrags durchgeführt werden können, müssen die Investitionen in die Fähigkeiten der Menschen und die Institutionen der Arbeit verstärkt und die Chancen für menschenwürdige und nachhaltige

Arbeit wahrgenommen werden. Die Länder müssen nationale Strategien für die Zukunft der Arbeit aufstellen, und zwar gestützt auf den sozialen Dialog zwischen Regierungen sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden.

Wir empfehlen allen maßgeblichen multilateralen Institutionen, ihre gemeinsame Arbeit an dieser Agenda zu verstärken. Wir empfehlen insbesondere die Herstellung systematischerer und stärker inhaltlich ausgerichteter Arbeitsbeziehungen zwischen der Welthandelsorganisation (WTO), den Bretton-Woods-Institutionen und der IAO. Zwischen Handels-, Finanz-, Wirtschafts- und Sozialpolitik bestehen enge, komplexe und wesentliche Verbindungen. Der Erfolg der am Menschen orientierten Wachstums- und Entwicklungsagenda, die wir hier vorschlagen, hängt in starkem Maße von Kohärenz zwischen all diesen Politikbereichen ab.

Der IAO kommt eine einzigartige Rolle dabei zu, die Verwirklichung dieser Agenda zu unterstützen, indem sie sich von ihrem auf Rechte gegründeten Normensetzungsmandat leiten lässt und ihre Dreigliedrigkeit uneingeschränkt achtet. Die IAO kann im internationalen System als Ansprechpartnerin für Fragen auftreten, die den sozialen Dialog, Orientierungshilfe und Analysen im Zusammenhang mit nationalen Strategien zur Zukunft der Arbeit sowie für die Bewertung der möglichen positiven Auswirkungen neuer Technologien auf die Arbeitsgestaltung und das Wohlergehen der Beschäftigten betreffen.

Wir empfehlen der IAO ferner, besondere Aufmerksamkeit auf die Universalität ihres Mandats zu richten. Dies bedeutet, dass sie ihre Aktivitäten auf den Kreis der Personen ausweiten muss, die traditionell von sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit ausgeschlossen waren, insbesondere Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft. Dies bedeutet auch, dass sie sich auf innovative Weise mit der wachsenden Vielfalt der Situationen, in denen Arbeit geleistet wird, insbesondere mit dem neu aufkommenden Phänomen digital vermittelter Tätigkeiten in der Plattformwirtschaft, auseinandersetzen muss. Wir betrachten eine allgemeine Garantie für Arbeitende als geeignetes Instrument für den Umgang mit diesen Herausforderungen und empfehlen der IAO, sich dringend mit ihrer Umsetzung zu befassen.

Wir sehen diesen Bericht als erste Etappe eines Weges an. Dank ihrer Fähigkeit, Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer weltweit an einen Tisch zu bringen, ist die IAO gut als Kompass und Richtschnur für den noch vor uns liegenden Weg geeignet.

DIE GUNST DER STUNDE NUTZEN



1. DIE GUNST DER STUNDE NUTZEN

Arbeit bildet unsere Lebensgrundlage. Durch Arbeit erfüllen wir unsere materiellen Bedürfnisse, entkommen der Armut und gestalten unser Leben menschenwürdig. Über unsere materiellen Bedürfnisse hinaus kann uns Arbeit ein Gefühl von Identität, Zugehörigkeit und Zweck vermitteln. Sie kann unsere Wahlmöglichkeiten erweitern und uns dadurch eine optimistische Sicht auf die Zukunft vermitteln.

Arbeit hat auch kollektive Bedeutung, denn sie bietet ein Netz von Verbindungen und Interaktionen, die den sozialen Zusammenhalt fördern. Wie wir Arbeit und die Arbeitsmärkte organisieren, ist wichtig, wenn wir das Maß an Gleichheit bestimmen, das unsere Gesellschaft erreicht.

Arbeit kann jedoch auch gefährlich, ungesund und schlecht bezahlt, unberechenbar und instabil sein. Anstatt unseren Möglichkeitssinn zu erweitern, kann sie uns das Gefühl geben, regelrecht gefangen zu sein, auch emotional. Bei denjenigen, die keine Arbeit finden, kann das zu Ausgrenzung führen.

Wir stehen heute, angesichts grundlegender und disruptiver Veränderungen im Arbeitsleben, die sich naturgemäß auf unsere gesamten Gesellschaften auswirken, vor einer der bedeutendsten Aufgaben unserer Zeit. Neue Kräfte sorgen für eine tiefgreifende Umgestaltung der Arbeitswelt (siehe Tabelle 1). Die damit verbundenen Übergänge stellen uns vor dringende Herausforderungen. Durch technologischen Fortschritt – künstliche Intelligenz, Automatisierung und Robotik – entstehen neue Arbeitsplätze, doch sind diejenigen, die bei diesem Übergang ihren Arbeitsplatz verlieren, möglicherweise am wenigsten dafür gerüstet, die neuen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu nutzen.¹ Die derzeitigen Fähigkeiten werden den Anforderungen künftiger Arbeitsplätze nicht gerecht, und neu erworbene Qualifikationen können rasch veralten. Wenn wir die digitale Wirtschaft weiter ihrem derzeitigen Kurs überlassen, dürften sich die regionalen wie geschlechtsspezifischen Unterschiede vergrößern. Crowdwork-Plattformen und über Apps vermittelte Tätigkeiten, die die Plattformwirtschaft bilden, könnten die Arbeitspraktiken des 19. Jahrhunderts wieder aufleben lassen und künftige Generationen von „digitalen Tagelöhnern“² hervorbringen. Der Übergang zu einer Zukunft der Arbeit, in der unser Planet geachtet und dem Klimawandel möglichst Einhalt geboten wird, dürfte für weitere Störungen auf den Arbeitsmärkten sorgen. Infolge des Zuwachses der jungen Bevölkerung in einigen Regionen ist davon auszugehen, dass sich Jugendarbeitslosigkeit und Migrationsdruck verschärfen. In anderen Regionen wird die Alterung der Bevölkerung die Sozial- und Pflegesysteme zusätzlich belasten. Unsere Bemühungen um die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze³ werden dadurch noch erschwert.

Tabelle 1. Schätzungen künftiger Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt

	QUELLE	SCHÄTZUNGEN
Technologie	Frey und Osborne, 2015	Für 47 Prozent der Erwerbstätigen in den Vereinigten Staaten besteht die Gefahr, dass ihre Arbeitsplätze durch Automatisierung ersetzt werden.
	Chang und Phu, 2016	ASEAN-5: 56 Prozent der Arbeitsplätze unterliegen in den nächsten 20 Jahren einem Automatisierungsrisiko.
	McKinsey Global Institute, 2017	Zwar sind mit den derzeit verfügbaren Technologien weniger als 5 Prozent aller Berufe vollständig automatisierbar, jedoch kann bei etwa 60 Prozent aller Tätigkeiten mindestens ein Drittel der anfallenden Aufgaben von Maschinen übernommen werden.
	OECD, 2016	In der OECD sind im Durchschnitt 9 Prozent der Arbeitsplätze stark von Automatisierung bedroht. Wenngleich ein beträchtlicher Teil der Arbeitsplätze (zwischen 50 Prozent und 70 Prozent) nicht komplett ersetzt wird, dürfte sich durch die Automatisierung eines Großteils der Aufgaben der Arbeitsalltag tiefgreifend verändern.
	Weltbank, 2016	In den Entwicklungsländern sind zwei Drittel der Arbeitsplätze anfällig für Automatisierung.
	WEF, 2018	Nahezu 50 Prozent der Unternehmen rechnen bis 2022 mit einem gewissen Rückgang der Zahl ihrer Vollzeitbeschäftigten im Zuge der Automatisierung.
Übergang zu einer nachhaltigen Umwelt	IAA, 2018c	Mit der Verwirklichung der Klimaziele von Paris dürften weltweit etwa 6 Millionen Arbeitsplätze wegfallen und 24 Millionen Arbeitsplätze neu entstehen.
Demografischer Wandel	UNDESA, 2017	Bis 2050 wird der Abhängigkeitsquotient (Verhältnis der Altersgruppen 0–14 Jahre und über 65 Jahre zur Bevölkerung im Alter von 15–64 Jahren) in Europa und Nordamerika stark (um 24,8 bzw. 14,4 Prozentpunkte) und in Asien, Ozeanien sowie Lateinamerika und der Karibik mäßig (um 8,5, 6,8 bzw. 7,6 Prozentpunkte) ansteigen. In Afrika dürfte der Abhängigkeitsquotient um 18,7 Prozentpunkte sinken, und jeder zweite Bewohner der Region wird jung sein (0–24 Jahre). Für alle anderen Regionen ist eine alternde Bevölkerung zu erwarten.



344

MIO. ARBEITSPLÄTZE

Erwerbstätigkeit

Bis 2030 müssen zusätzlich zu den 190 Mio. Arbeitsplätzen, die für den Abbau der derzeitigen Arbeitslosigkeit erforderlich sind, weitere 344 Mio. Arbeitsplätze geschaffen werden.

IAA, Trends Econometric Models (Mai 2018)



190

MIO. MENSCHEN

Erwerbslosigkeit

190 Mio. Menschen sind erwerbslos, darunter 64,8 Mio. Jugendliche.

IAA, 2018b



2

MRD. MENSCHEN

Informelle Erwerbstätigkeit

2 Mrd. Menschen verdienen ihren Lebensunterhalt in der informellen Wirtschaft.

IAA, 2018a



300

MIO. MENSCHEN

Erwerbsarmut

300 Mio. Arbeitnehmer leben in extremer Armut (weniger als 1,90 US-\$ pro Tag).

IAA, 2018b



2,78

MIO. MENSCHEN

Tödliche Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Jährlich sterben 2,78 Mio. Menschen an den Folgen von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten.

IAA, 2018b



36,1%

Arbeitszeit

36,1% der Erwerbstätigen weltweit haben überlange Arbeitszeiten (mehr als 48 Stunden pro Woche).

Messenger, 2018



1,8%

Löhne

Das Lohnwachstum ging zwischen 2016 und 2017 von 2,4% auf 1,8% zurück.

IAA, 2018d



20%

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle

Frauen verdienen durchschnittlich 20% weniger als Männer.

IAA, 2018d



1%

Ungleichheit

Zwischen 1980 und 2016 flossen 27% des globalen Einkommenswachstums an das reichste 1% der Weltbevölkerung, an die ärmere Hälfte dagegen nur 12%.

Alvaredo et al., 2018



53,6%

Digitale Kluft

Lediglich 53,6% aller Haushalte verfügen über einen Internetzugang. In den Schwellenländern sind es gar nur 15%.

ITU, 2017

Diese neuen Herausforderungen kommen zu den bereits bestehenden hinzu und drohen sie zu verschärfen (siehe Infografik S. 20). Die Arbeitslosigkeit ist nach wie vor unannehmbar hoch, und Milliarden von Erwerbstätigen gehen einer informellen Tätigkeit nach.⁴ Die Zahl der in extremer Armut lebenden Arbeitskräfte ist mit 300 Millionen erschütternd hoch.⁵ Millionen von Männern, Frauen und Kindern fallen der modernen Sklaverei zum Opfer.⁶ Nach wie vor haben zu viele Menschen überlange Arbeitszeiten, und noch immer ereignen sich jedes Jahr Millionen tödlicher Arbeitsunfälle.⁷ Zudem haben sich aufgrund von Stress am Arbeitsplatz die Risiken für die geistige Gesundheit verschärft.⁸ Das Lohnwachstum konnte mit dem Produktivitätswachstum nicht Schritt halten⁹, und der den Arbeitnehmern zugutekommende Anteil am Nationaleinkommen ist zurückgegangen. Die Kluft zwischen den Reichen und der übrigen Bevölkerung wächst. Frauen verdienen noch immer rund 20 Prozent weniger als Männer.¹⁰ Selbst vor dem Hintergrund der wachstumsbedingten Verringerung der Unterschiede zwischen den Ländern nimmt die Ungleichheit in vielen unserer Gesellschaften zu.¹¹ Millionen von Arbeitnehmern sind nach wie vor entrechtet, ihrer Grundrechte beraubt und nicht in der Lage, sich Gehör zu verschaffen.

Diese vielschichtigen Herausforderungen haben weitreichende Konsequenzen für die soziale Gerechtigkeit und den Frieden. Zudem drohen sie die Normen des gemeinsamen Wohlstands zu untergraben, die unsere Gesellschaften zusammengehalten haben, und höhlen dadurch das Vertrauen in die demokratischen Institutionen aus. Steigende Unsicherheit und Ungewissheit begünstigen isolationistische und populistische Tendenzen. Wir sind besorgt über den Rückzug aus der offenen Gesellschaft und der offenen Volkswirtschaft.

Zugleich eröffnen sich uns jedoch bemerkenswerte Chancen. Der technologische Fortschritt bietet nicht nur erweiterte Wahlmöglichkeiten in Bezug auf den Ort und Zeitpunkt der Arbeit, sondern bringt auch neue und bessere Arbeitsplätze hervor. Durch die Minderung unserer CO₂-Emissionen haben wir enorme Chancen, den Bedarf an Wachstum, Entwicklung und Beschäftigung zu decken und die Lebensgrundlagen in ländlichen Gebieten zu verbessern. Wenn wir Frauen die berufliche Entfaltung ermöglichen, werden wir neues Potenzial freisetzen und das Wirtschaftswachstum ankurbeln. Wenn ländliche Gemeinschaften Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung und zu Technologien erlangen, können sie den Wandel aus eigener Kraft gestalten. Wenn ältere Menschen aktiv bleiben und sich engagieren können, bereichern sie mit ihren Fähigkeiten und Erfahrungen die Gesellschaft und die Wirtschaft. Wenn wir junge Menschen in die Lage versetzen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen und neue Chancen wahrzunehmen, etablieren sie sich als zukünftige Akteure des Wandels.

Wir müssen die Gunst der Stunde nutzen, glaubwürdige Antworten auf die Sorgen der Menschen formulieren und die unzähligen Möglichkeiten erschließen, die sich aus diesen Veränderungen ergeben. Darin liegt der Keim des Wandels, nämlich in der Gelegenheit, einen Aktionsplan aufzustellen, der den Menschen in aller Welt ein besseres Leben ermöglichen wird, und in der davon ausgehenden Dynamik. Ohne entschlossenes Handeln hingegen werden wir schlafwandelnd auf eine Welt zusteuern, die von mehr Ungleichheit, höherer Unsicherheit und stärkerer Ausgrenzung und deren vernichtenden Folgen für Politik, Gesellschaft und Wirtschaft geprägt ist.

Es ist nicht das erste Mal, dass tiefe Umbrüche in der Arbeitswelt eine kollektive globale Antwort erfordern. 1919, nach einem verheerenden Weltkrieg, kamen Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen, um ausgehend von einem gemeinsamen Bekenntnis zu sozialer Gerechtigkeit und in folgender Erkenntnis die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) zu gründen: Es „bestehen ... Arbeitsbedingungen, die ... mit so viel Ungerechtigkeit, Elend und Entbehrungen verbunden sind, dass eine Unzufriedenheit entsteht, die den Weltfrieden und die Welteintracht gefährdet. Eine Verbesserung dieser Bedingungen ist dringend erforderlich...“¹². Damals wie heute können Frieden und Stabilität auf Dauer nur durch soziale Gerechtigkeit garantiert werden.

Die Gründer der IAO beauftragten die Organisation mit der Ausarbeitung internationaler Arbeitsnormen und Politikkonzepte zur Herbeiführung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen. Dabei stützten sie sich vor allem auf folgende Leitgrundsätze: Arbeit ist keine Ware, und die Menschen haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben. Dies gilt auch heute noch unverändert. Wir sind überzeugt, dass es für die Gesellschaften sehr vorteilhaft sein wird, diese Grundsätze einzuhalten, während sie sich den Veränderungen in der Arbeitswelt stellen.

Die Verfassung der IAO ist nach wie vor der ehrgeizigste globale Sozialvertrag der Geschichte.¹³ Innerhalb dieses Rahmens bestehen heute für Länder und Regionen aller Entwicklungsstufen vielfältige Regelungen, die das Verhältnis zwischen Regierung und Bürgern, Beschäftigten und Unternehmen sowie verschiedenen Bevölkerungsgruppen bestimmen. In diesen auf spezifische Gegebenheiten zugeschnittenen Sozialverträgen schlägt sich die gemeinsame Auffassung nieder, dass den Beschäftigten als Gegenleistung für ihren Beitrag zu Wachstum und Wohlstand ein gerechter Anteil an diesen Errungenschaften garantiert wird, was die Achtung ihrer Rechte und Schutz vor einigen der widrigen Begleiterscheinungen der Marktwirtschaft einschließt.

Realisierbare Sozialverträge beziehen ihre Stärke aus dem laufenden Prozess des sozialen Dialogs zwischen den wichtigsten Akteuren in der Arbeitswelt.¹⁴ Funktioniert der soziale Dialog so, wie er sollte, fördert er Teilhabe, Fairness und Legitimation. Er bringt ausgewogene und dauerhafte Lösungen für die leidigsten Probleme in der Arbeitswelt hervor, die von denjenigen, die an ihrer Erarbeitung beteiligt waren, weithin mitgetragen werden.

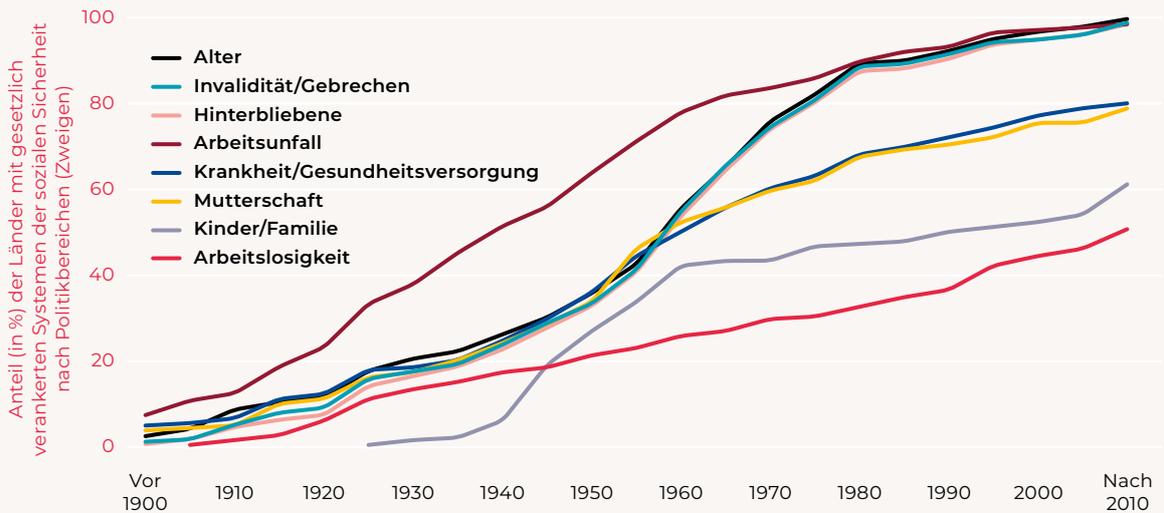
Die Umsetzung dieser Verträge hat beispiellose Fortschritte in der Arbeitswelt ermöglicht. Kinderarbeit ist drastisch zurückgegangen¹⁵, dank steigender Einkommen konnten Millionen Menschen der Erwerbsarmut entkommen¹⁶, mehr Frauen sind in den Arbeitsmarkt eingetreten, und die jährliche Arbeitszeit wurde schrittweise reduziert¹⁷. Während vor 100 Jahren nur wenige Länder über Sozialschutzsysteme verfügten, besteht heute in den meisten Ländern zumindest eine Grundsicherung (siehe Abbildung auf Seite 24).¹⁸ Die Anerkennung und Achtung ihrer Rechte hat Arbeitnehmern ein Recht auf Mitsprache bei der Gestaltung ihres Arbeitsalltags verschafft. Durch sozialen Dialog können Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände die grundsatzpolitische Debatte zunehmend mitgestalten. Bemerkenswert ist auch, dass soziale Gerechtigkeit, Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit nunmehr ausdrücklich in der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der UN verankert sind.

Angesichts der gewaltigen Kräfte, die die Zukunft der Arbeit prägen, sind allerdings genauso umwälzende Maßnahmen wie bei der Gründung der IAO erforderlich. Die Regierungen und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände müssen den Sozialvertrag mit neuem Leben erfüllen, um die auf uns zukommenden Herausforderungen zu meistern.

In diesem entscheidenden Moment müssen wir uns darüber im Klaren sein, dass der globale Sozialvertrag in einigen Ländern uneinheitlich, in anderen unvollständig umgesetzt wurde. Zudem erreichen die formalen Institutionen, auf denen diese Sozialverträge gründen, nicht die Mehrheit der Arbeitenden in der Welt, die zu einem Großteil in der ländlichen und informellen Wirtschaft beschäftigt sind. Infolgedessen sind diese Arbeitskräfte vom sozialen Dialog ausgeschlossen. Entscheidungen, die ihr Leben betreffen, wurden ohne ihre Mitwirkung getroffen. Einer der schädlichen und nicht hinnehmbaren Effekte bestand in einer gesamtgesellschaftlichen und auch generationenübergreifenden Zunahme der Ungleichheit¹⁹, einer Situation, in der es nur Verlierer gibt. Fehlt ein Sozialvertrag oder scheitert er, geht dies zu Lasten aller.

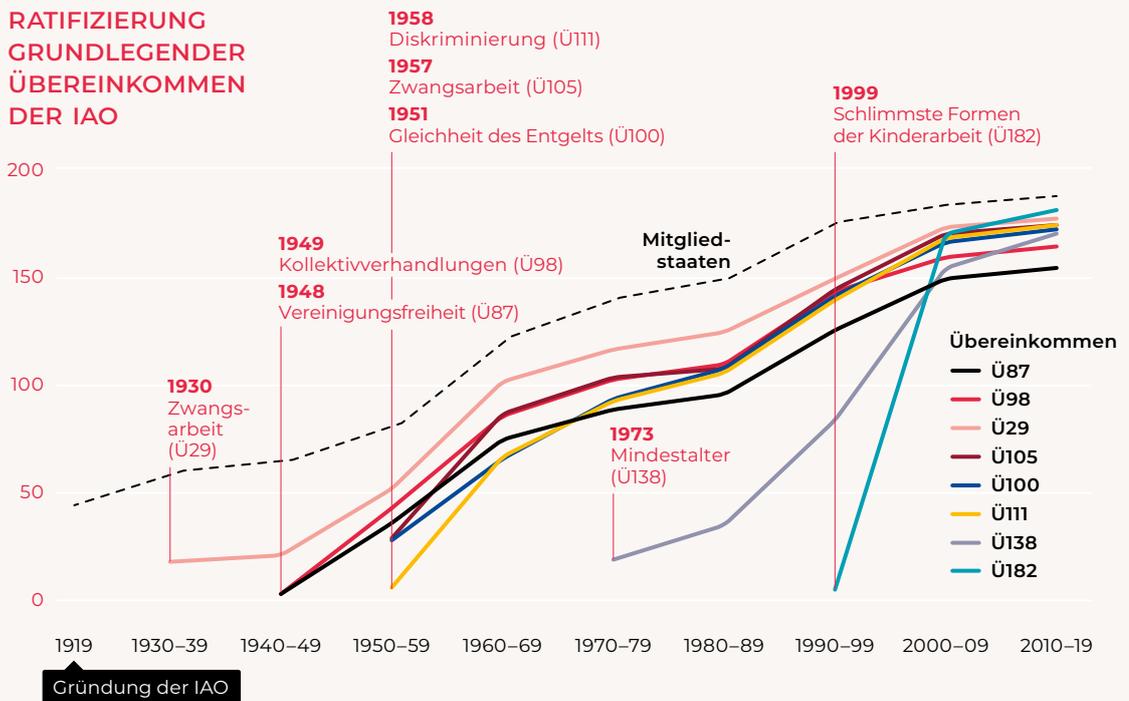
Wir fordern einen neuen Ansatz, der die Menschen und die von ihnen geleistete Arbeit in den Mittelpunkt der Wirtschafts- und Sozialpolitik

**ENTWICKLUNG VON SOZIALSCHUTZPROGRAMMEN
AUF DER GRUNDLAGE NATIONALER RECHTSVORSCHRIFTEN
NACH POLITIKBEREICHEN, VOR 1900 UND NACH 2010**



Quelle: IAA, 2017d.

**RATIFIZIERUNG
GRUNDLEGENDEDER
ÜBEREINKOMMEN
DER IAO**



Quelle: IAA-Datenbank NORMLEX.

und der Unternehmenspraxis stellt: **eine am Menschen orientierte Agenda für die Zukunft der Arbeit**. Diese Agenda beinhaltet im Wesentlichen drei Handlungsschwerpunkte. Erstens geht es darum, die Menschen durch Investitionen in ihre Fähigkeiten in die Lage zu versetzen, Qualifikationen zu erwerben und sich weiter- und höher zu qualifizieren, und sie bei den verschiedenen Übergängen, die sie im Verlauf ihres Lebens bewältigen müssen, zu begleiten. Zweitens gilt es, durch Investitionen in die Institutionen der Arbeit eine Zukunft der Arbeit zu gewährleisten, die von Freiheit und Würde, wirtschaftlicher Sicherheit und gleichen Bedingungen geprägt ist. Der dritte Schwerpunkt lautet, in menschenwürdige und nachhaltige Arbeit zu investieren sowie Regeln und Anreize zu formulieren, damit die Agenda auf die Wirtschafts- und Sozialpolitik und die Unternehmenspraxis abgestimmt werden kann. Indem das Potenzial transformativer Technologien, demografischer Chancen und der grünen Wirtschaft genutzt wird, können diese Investitionen maßgeblich zu Chancengleichheit und Nachhaltigkeit im Dienste gegenwärtiger und künftiger Generationen beitragen.

Diese Agenda stellt einen Wendepunkt dar. Sie lenkt die Wirtschaft erneut auf einen Wachstums- und Entwicklungskurs, der sich am Menschen orientiert. Sie bietet die Möglichkeit, menschenwürdige Arbeitsplätze zu schaffen, die Formalisierung der informellen Beschäftigung zu erleichtern und die Erwerbsarmut zu beenden.²⁰ Sie bildet die Grundlage für eine Steigerung der Haushaltseinkommen und der für Wirtschaftswachstum erforderlichen Kaufkraft. In einer Zeit wachsender Besorgnis über ein unzureichendes Produktivitätswachstum und die ungleichmäßige Verbreitung technologischer Innovationen stellt sie die Mittel zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität bereit. Sie schafft Anreize für ein Umsteuern der Wirtschafts- und Finanzmärkte auf eine nachhaltigere und ausgewogenere Form der Wertschöpfung. Zudem fördert sie neuerliche Investitionen in die Realwirtschaft und ermöglicht so die Produktion der Waren, Infrastrukturen und Dienstleistungen, die sowohl Arbeitsplätze schaffen als auch den Lebensstandard verbessern. Darüber hinaus begünstigt sie Innovationen und wirtschaftliche Diversifizierung.

Wir rufen alle Akteure in der Welt der Arbeit auf, sich an der Gestaltung einer nationalen und internationalen Politik zu beteiligen, mit der jeder das erreichen kann, was er von der Arbeit erwartet und benötigt.

DEN SOZIALVERTRAG ERFÜLLEN: EINE AM MENSCHEN ORIENTIERTE AGENDA



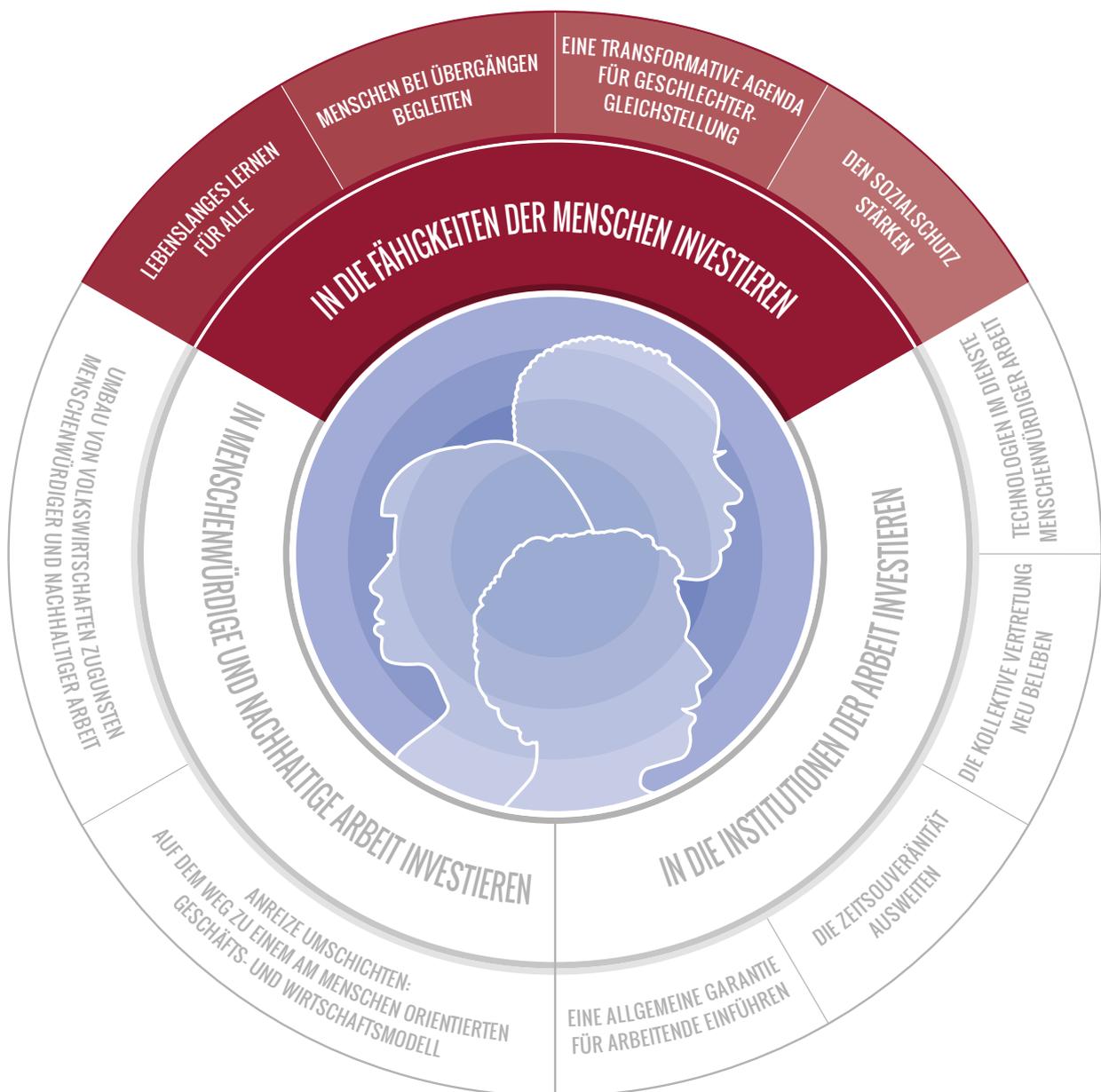
2. DEN SOZIALVERTRAG ERFÜLLEN: EINE AM MENSCHEN ORIENTIERTE AGENDA

Unsere am Menschen orientierte Agenda ist zukunftsweisend und darauf gerichtet, die menschlichen Fähigkeiten zu entwickeln, die für eine erfolgreiche Lebensgestaltung in einem klimaneutralen, digitalen Zeitalter gefordert sind. Sie hat nicht den Zweck, die Menschen so anzupassen, dass sie sich in diese neuen Gegebenheiten einfügen. Sie enthält eine kühnere Vision mit dem Anspruch, die derzeitigen Veränderungen hin zu einer Zukunft der Arbeit zu steuern, die Würde, Sicherheit und Chancengleichheit bietet und so die Freiheiten des Menschen erweitert. Sie begleitet die Menschen bei Übergängen, soll demografische Chancen wahrnehmen und trägt zu einer lebenslang aktiven Gesellschaft bei.²¹ Sie thematisiert Perspektiven für die Erfüllung des Sozialvertrags im Dienste künftiger Generationen.

Zudem geht es in unserer Agenda darum, die institutionellen Fähigkeiten zu entwickeln, die das Fundament gerechter Gesellschaften bilden. Dies bedeutet, die demokratischen Grundlagen unserer Arbeitsmärkte zu erneuern und den sozialen Dialog zu stärken, indem wir allen die Möglichkeit bieten, auf die derzeitigen Veränderungen einzuwirken und die Qualität ihres Arbeitslebens zu bestimmen. Dies bedeutet auch, die grundlegenden Rechte bei der Arbeit zu garantieren, allen Arbeitenden einen angemessenen Schutz bei der Arbeit zu bieten und ein aktives Technologiemanagement zu betreiben, um menschenwürdige Arbeit zu gewährleisten.

Dies bedeutet ferner, das transformative Potenzial der laufenden Veränderungen zu nutzen, um menschenwürdige Arbeitsplätze in den neuen Branchen – der grünen Wirtschaft, der digitalen Wirtschaft, der Pflegewirtschaft – zu schaffen und zugleich sicherzustellen, dass sämtliche Arbeitsplätze menschenwürdig und nachhaltig sind. In Anbetracht dessen, dass die Zukunft der Arbeit von Entscheidungen darüber abhängt, wie wir die Wirtschaft organisieren, wie wir unsere Unternehmen führen, wie wir verschiedene Formen der Arbeit einschätzen und welchen Beitrag diese Arbeit zu unserer Gesellschaft leistet, wird in der Agenda zudem eine Neubewertung der Regeln, Anreize und Maßnahmen vorgenommen, die diese Entscheidungen steuern.

2.1 Verstärkt in die Fähigkeiten der Menschen investieren



Investitionen in die Fähigkeiten der Menschen sorgen dafür, dass sie ihr Potenzial voll ausschöpfen und das Leben verwirklichen können, das sie aus gutem Grund erstreben.²² Sie bilden den Grundpfeiler eines mit neuem Leben erfüllten Sozialvertrags und erfassen weit mehr als nur Investitionen in das Humankapital, nämlich die allgemeineren Aspekte menschlicher Entwicklung, darunter die Rechte und Ansprüche, die den Menschen erweiterte Wahlmöglichkeiten bieten und ihr Wohlergehen steigern.

In dieser Hinsicht sind vier Kernelemente zu nennen: ein universeller Anspruch auf lebenslanges Lernen, Begleitung der Menschen bei Übergängen, eine transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung und ein stärkerer Sozialschutz. Dabei handelt es sich nicht um ein politisch nachrangiges Thema oder um Sozialleistungen, die ein Land erst ab einem bestimmten Entwicklungsstand gewähren kann. Vielmehr müssen Investitionen in die Fähigkeiten der Menschen in allen Ländern zu einer wichtigen wirtschaftspolitischen Priorität erklärt werden, damit die Arbeit uneingeschränkt zur menschlichen Entwicklung beitragen kann.

LEBENSLANGES LERNEN FÜR ALLE

Wir fordern die formale Anerkennung eines universellen Anspruchs auf lebenslanges Lernen und die Einrichtung eines wirksamen Systems für lebenslanges Lernen.

Von Umstellungen bei der Organisation von Arbeit bis hin zu den neuen Technologien, die in landwirtschaftlichen Betrieben, Fabriken und Büros Einzug halten: In der Welt der Arbeit ist der Wandel ständig präsent. Um die derzeitigen Veränderungen so nutzbar zu machen, dass Türen geöffnet und Möglichkeiten für die menschliche Entwicklung geschaffen werden, müssen alle Arbeitenden Anspruch auf lebenslanges Lernen erhalten.²³ Nur so können die Menschen die Vorteile der neuen Technologien und der dadurch entstehenden neuen Arbeitsaufgaben nutzen.

Lebenslanges Lernen umfasst formale und informelle Lernprozesse von der frühkindlichen Erziehung über die Grundbildung bis hin zur Erwachsenenbildung. Dabei werden grundlegende Fertigkeiten, soziale und kognitive Fähigkeiten (wie der Erwerb von Lernkompetenz) und die für bestimmte Tätigkeiten, Berufe oder Branchen erforderlichen Qualifikationen kombiniert. Lebenslanges Lernen beinhaltet mehr als nur die für eine Erwerbstätigkeit benötigten Kompetenzen; vielmehr geht es auch darum, die Fähigkeiten für eine Teilhabe an

2. Den Sozialvertrag erfüllen: eine am Menschen orientierte Agenda

der demokratischen Gesellschaft zu entwickeln. Jugendliche und Erwerbslose können auf diesem Weg in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Darüber hinaus hat lebenslanges Lernen transformatives Potenzial: Investitionen in die Lernkompetenz in jungen Jahren erleichtern Lernprozesse in späteren Lebensphasen. Diese sind ihrerseits mit generationenübergreifender gesellschaftlicher Mobilität verknüpft, was künftigen Generationen erweiterte Wahlmöglichkeiten bietet.²⁴

Die Schaffung eines wirksamen Ökosystems für lebenslanges Lernen liegt in der gemeinsamen Verantwortung von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie Bildungseinrichtungen und erfordert ihr aktives Engagement und ihre Unterstützung. Um lebenslanges Lernen als Anspruch zu deklarieren, müssen die Regierungen institutionelle Mittel wie Qualifizierungsmaßnahmen, Arbeitsvermittlungsdienste und Ausbildungssysteme so ausbauen und umstrukturieren, dass die Arbeitnehmer die für Lernzwecke benötigte Zeit und finanzielle Unterstützung erhalten. Arbeitnehmer nehmen Angebote der Erwachsenenbildung eher wahr, wenn ihnen ein kontinuierliches Einkommen und Beschäftigungssicherheit garantiert sind. Auch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden kommt in diesem Ökosystem eine führende Rolle zu, unter anderem indem sie den künftigen Qualifikationsbedarf vorausschauend ermitteln und zu seiner Deckung beitragen.

Die Regierungen müssen geeignete Finanzierungsmechanismen entwickeln, die auf ihre innerstaatlichen und branchenspezifischen Gegebenheiten zugeschnitten sind. In Anbetracht der anhaltenden Bedeutung der betrieblichen Ausbildung muss diese von den Arbeitgebern mitfinanziert werden. In Fällen, in denen Arbeitgeber selbst Schulungsprogramme anbieten, können sie gemeinsam mit den Arbeitnehmerverbänden entsprechende Rahmenbedingungen konzipieren und diesen Programmen Mittel zuweisen. Wir sehen es als notwendig an, tragfähige Optionen dafür zu prüfen, wie Unternehmen zu höheren Investitionen in die Ausbildung motiviert werden können. Dabei sollte auch die Erfassung von Ausbildungskosten nach den geltenden Rechnungslegungsstandards geprüft werden.

Wir schlagen vor, eine Regelung einzuführen, die einen Anspruch auf Ausbildung gewährt, und zwar in Form einer neu geordneten „Arbeitsversicherung“ oder eines „Sozialfonds“, die allen Arbeitenden eine bezahlte Freistellung zur Teilnahme an einer Ausbildung ermöglichen könnten. Demnach hätten Arbeitende unabhängig von ihrer konkreten Tätigkeit Anspruch auf eine bestimmte Zahl von Ausbildungsstunden. Vorteil einer solchen Regelung ist, dass davon Arbeitende mit dem größten Fortbildungsbedarf profitieren würden, insbesondere Selbstständige oder Arbeitskräfte in kleinen und mittleren Unternehmen,

Wir fordern die formale Anerkennung eines universellen Anspruchs auf lebenslanges Lernen und die Einrichtung eines wirksamen Systems für lebenslanges Lernen.

die eher weniger damit rechnen können, dass der Arbeitgeber ihre Ausbildung finanziert.

In Ländern, in denen die Mehrzahl der Arbeitenden einer Tätigkeit in der informellen Wirtschaft nachgeht, empfehlen wir die Einrichtung nationaler oder branchenspezifischer Fonds für die Aus- und Weiterbildung. Über diese von dreigliedrigen Gremien verwalteten Einrichtungen könnten Arbeitende Zugang zur Aus- und Weiterbildung, mit Schwerpunkt auf der Berufsbildung, erlangen.

Digitale Technologien eröffnen neue Chancen für eine umfassende Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen sowie die Möglichkeit, zeitliche und ressourcenbedingte Zwänge mittels flexibler und kürzerer Formen des Lernens zu beseitigen. Die Qualität dieser Angebote muss gesichert werden, und zwar im Rahmen des Zugangs zu einer hochwertigen Allgemeinbildung, die von gut ausgebildeten und gut bezahlten Lehrkräften erteilt wird, deren Kompetenz, Fachkenntnis und Betreuungsrolle nicht durch Technologie ersetzt werden können. Wir empfehlen den Regierungen, Mechanismen der Qualitätssicherung für lebenslanges Lernen einzurichten und in Zusammenarbeit mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden die Wirksamkeit des Systems für lebenslanges Lernen zu überwachen. Damit Lernen ein wahrhaft lebenslanger Prozess ist, müssen die Fähigkeiten übertragbar sein. Zu diesem Zweck muss ein gemeinsamer Rahmen für die Anerkennung von Qualifikationen auf nationaler wie internationaler Ebene geschaffen werden.

Durch ein leistungsfähiges System des lebenslangen Lernens, das mit universellem Sozialschutz gepaart ist, können Arbeitende ihre Lernprozesse eigenverantwortlich und proaktiv gestalten. Dazu gehört auch, dass sie ihren Qualifikationsbedarf für den Verbleib im Arbeitsmarkt frühzeitig erkennen, dass sie Möglichkeiten für den Erwerb dieser Qualifikationen erkunden und dass sie an den notwendigen Schulungen im Vertrauen darauf teilnehmen, dass sie die Zeit investieren und das Risiko eingehen können.

MENSCHEN BEI ÜBERGÄNGEN BEGLEITEN

Wir fordern mehr Investitionen in die Institutionen, Politikkonzepte und Strategien, die die Menschen bei Übergängen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit begleiten.

Das Arbeitsleben ist seit jeher von Übergängen geprägt: von der Schule zum Beruf, auf dem Weg zur Elternschaft, beim Arbeitsplatzwechsel, beim Eintritt in den Ruhestand.²⁵ Die damit verbundene Herausforderung wird durch die derzeitigen globalen Umbrüche – Technologie,

2. Den Sozialvertrag erfüllen: eine am Menschen orientierte Agenda

demografischer Wandel und Umstellung auf ein emissionsarmes Wirtschaften – noch verschärft. Indem die Menschen bei diesen Übergängen begleitet werden, haben sie erweiterte Wahlmöglichkeiten und die Sicherheit, die sie benötigen, um den Wandel zu meistern. Sie werden dadurch befähigt, ihr berufliches und gesellschaftliches Leben so zu gestalten, dass sie in einigen Regionen die demografischen Vorteile nutzen, in anderen eine lebenslang aktive Gesellschaft schaffen können.

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist für junge Menschen ein entscheidender Moment, jedoch auch eine Phase, in der viele von ihnen den Anschluss verlieren. Gelingt es ihnen nicht, diesen Übergang erfolgreich zu gestalten, hinterlässt das tiefe Spuren in ihrem Leben.²⁶ Noch verschärfen dürfte sich diese Herausforderung künftig durch das rasante Wachstum der jungen Bevölkerung in einigen Regionen, in denen die Jugendarbeitslosigkeit parallel zum Bildungsgrad steigt.²⁷ Bleibt dieses gewaltige Potenzial ungenutzt, sind langfristige entwicklungspolitische und gesellschaftliche Konsequenzen zu befürchten. Junge Menschen müssen bei diesem Übergang eng begleitet werden, damit sie in die Arbeitsmärkte integriert werden und sich zu aktiven Mitgliedern unserer Gesellschaft entwickeln.

Wir empfehlen den Regierungen, Jugendlichen durch Beschäftigungsprogramme und die Förderung des Jungunternehmertums bessere Chancen für eine menschenwürdige Arbeit zu bieten. In Bezug darauf, jungen Menschen eine hochwertige Berufsausbildung und einen ersten Arbeitsplatz zu bieten, kommt der Privatwirtschaft eine besondere Rolle zu. Junge Menschen müssen für ihre Arbeit nach dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit belohnt werden. Besonderer Wert muss darauf gelegt werden, den Zugang junger Menschen, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden, zum lebenslangen Lernen und ihre Teilnahme daran zu fördern, um ihre soziale Integration zu gewährleisten. Die Interaktion und Zusammenarbeit zwischen den Ländern mit alternder und denen mit junger Bevölkerung wird Arbeitsmarktvorteile für beide Seiten erbringen.

Ältere Arbeitende sind ein Gewinn für unsere Wirtschaft und Gesellschaft, und in Anbetracht eines verlängerten Arbeitslebens gilt dies umso mehr.²⁸ Wir empfehlen daher, ältere Arbeitende verstärkt zu unterstützen, um ihnen erweiterte Wahlmöglichkeiten zu bieten und eine lebenslang aktive Gesellschaft zu fördern.²⁹ Wer im Erwerbsleben verbleiben will, sollte diese Unterstützung in Anspruch nehmen können, etwa durch flexible Arbeitsverhältnisse, die beispielsweise verkürzte Arbeitszeiten und Telearbeit beinhalten.³⁰ Die Regierungen

Wir fordern mehr Investitionen in die Institutionen, Politikkonzepte und Strategien, die die Menschen bei Übergängen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit begleiten.

könnten die Angebote für Altersteilzeit ausweiten oder das Rentenalter auf freiwilliger Basis anheben, sollten ältere Menschen zugleich jedoch davor schützen, über ihre Grenzen hinaus arbeiten zu müssen. Dank Technologie sind neue und innovative Mittel zur Anpassung von Arbeitsplätzen und -stätten verfügbar, um die Weiterbeschäftigung von älteren Arbeitskräften und Personen, die Behinderungen aufweisen oder im Laufe ihres Arbeitslebens erwerben, zu erleichtern. In vielen Ländern können ältere Menschen, die etwa in der Subsistenzlandwirtschaft oder der Niedriglohnbranche Einzelhandel tätig sind, es sich nicht leisten, aus dem Arbeitsleben auszuschneiden. Wäre zumindest eine Grundrente für alle gesichert, könnten Arbeitende, die das Rentenalter überschritten haben, verkürzt arbeiten oder ihr Erwerbsleben auf eigenen Wunsch beenden, wodurch die Altersarmut gemindert würde.

Um die Menschen bei zunehmenden Arbeitsmarktübergängen zu begleiten, müssen die Regierungen verstärkt in öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste investieren und dabei digitale Angebote mit persönlichen Beratungs- und Vermittlungsleistungen kombinieren, aber auch bessere Arbeitsmarktinformationen zur Unterstützung der Entscheidungsfindung bereitstellen. Durch eine vorausschauende Gestaltung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen können die Beschäftigten besser auf diese Übergänge vorbereitet werden. Es bedarf neuer Mechanismen zur Neuregelung der Arbeitslosenversicherung, Ausbildungsangebote und Urlaubsansprüche und zu ihrer Überführung in eine „Arbeitsversicherung“, damit die Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird (z. B. durch eine Ausbildung für eine unselbstständige, selbstständige oder unternehmerische Tätigkeit) und die Beschäftigten sich bei einem Arbeitsplatzverlust neu orientieren können. Die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Arbeitsvermittlungsdiensten und anderen Partnerorganisationen, auch in der Privatwirtschaft, muss vertieft werden.

Diese gemeinsamen Herausforderungen müssen gemeinsam angegangen werden. Sozialer Dialog und Kollektivverhandlungen spielen bei der Stärkung der Widerstands- und Anpassungsfähigkeit eine zentrale Rolle. Im Rahmen von branchenspezifischen Übergangsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden könnten Regelungen für eine frühzeitige Intervention, Beratung und finanzielle Unterstützung getroffen werden.

EINE TRANSFORMATIVE AGENDA FÜR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

Wir fordern eine transformative und messbare Agenda für Geschlechtergleichstellung für die Zukunft der Arbeit.

Am wirtschaftlichen und sozialen Gebot der Geschlechtergleichstellung besteht kein Zweifel mehr. Dass der Wandel in den vergangenen Jahrzehnten trotz rechtlicher und institutioneller Maßnahmen zum Verbot von Diskriminierung und zur Förderung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit so frustrierend langsam verläuft, macht allerdings deutlich, welche strukturellen Hindernisse noch zu überwinden sind. Frauen sind nach wie vor zur Anpassung an eine von Männern für Männer erdachte Arbeitswelt gezwungen. Wenngleich sich viele Türen für eine bessere Erwerbsbeteiligung von Frauen geöffnet haben, üben Frauen noch immer drei Viertel aller unbezahlten Betreuungstätigkeiten aus.³¹ In vielen Ländern wird Frauen häufig nahegelegt, in männlich dominierte Bereiche vorzudringen, während Männer selten zum Ergreifen traditioneller Frauenberufe ermutigt werden. Frauen werden im Vergleich zu Männern oft als „sekundäre“ Arbeitskräfte angesehen, und das trotz der hohen Zahl der Haushalte in aller Welt, die von Frauen geführt werden. Darüber hinaus ist der Kampf für Geschlechtergleichstellung nach wie vor weitgehend ein „Frauenthema“. Mit einem einfachen Festhalten an den Konzepten der vergangenen Jahrzehnte ist es nicht getan. Die Gesellschaft muss gezielt an den für einen Richtungswechsel maßgeblichen Faktoren ansetzen.³²

Geschlechtergleichstellung beginnt bereits im häuslichen Umfeld. Wir empfehlen, eine Politik zu verfolgen, die die Aufgabenteilung bei der Betreuung und im Haushalt zwischen Männern und Frauen fördert. Dazu gehört auch die Einführung und Ausweitung der Entgeltfortzahlung, die beide Elternteile zu einer partnerschaftlichen Übernahme der Betreuungsaufgaben ermuntert. Es bedarf größerer Investitionen in öffentliche Pflegedienste (vgl. Abschnitt 2.3), um eine ausgewogene Verteilung der Betreuungstätigkeit nicht nur zwischen Männern und Frauen, sondern auch zwischen Staat und Familie sicherzustellen. In vielen Ländern ist es möglich, durch Investitionen in andere öffentliche Dienste den Zeitaufwand für unbezahlte Arbeiten wie die Wasserbeschaffung zu verringern.

Wir empfehlen Maßnahmen, die Rechenschaft über die Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung gewährleisten. Was wir messen, zählt. Wenn wir unbezahlte Betreuungstätigkeit einbeziehen, kann dies unsere Sicht auf ihren Wert verändern und das nationale und globale

Wir fordern eine transformative und messbare Agenda für Geschlechtergleichstellung für die Zukunft der Arbeit.

Wohlergehen genauer abbilden. Eine Politik für Lohntransparenz, die auch Berichtspflichten und Maßnahmen zum Schutz des Rechts der Arbeitnehmer auf Informationsaustausch vorsieht, kann das Ausmaß geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede sichtbar machen und Rechtsbehelfe erleichtern.³³ Verschiedene Instrumente der positiven Diskriminierung – von Quoten über Zielvorgaben bis hin zu Gleichstellungsplänen – müssen entwickelt, in Bezug auf ihre Wirkung gemessen und laufend aktualisiert werden, damit sie ihre Relevanz für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten behalten.

Es ist äußerst wichtig, Frauen mehr Gehör zu verschaffen und ihre Vertretung und Führungsrolle zu stärken. Frauen müssen aktiv in die Entscheidungsfindung eingebunden werden, gleichviel ob dies die formale oder informelle Wirtschaft, die Regierung, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände oder Genossenschaftsbetriebe betrifft. Wir empfehlen den Regierungen, Arbeitgebern sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden, eine stärkere Repräsentanz von Frauen aktiv voranzutreiben und zu unterstützen.

Technologie kann bei der Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung eine maßgebliche Rolle spielen. Durch Mobiltelefone ist es möglich, sich Wissen über Beschäftigungsmöglichkeiten zu verschaffen und leichter Zugang dazu zu erlangen. Der Zugang zu Finanzierungs- und Kreditangeboten über mobiles Banking kann der unternehmerischen Initiative von Frauen in der ländlichen Wirtschaft einen enormen Schub verleihen. Gleichzeitig ist zu erkennen, dass neue Geschäftsmodelle in der digitalen Wirtschaft das geschlechtsspezifische Gefälle zementieren.³⁴ Durch den Einsatz von Algorithmen bei der Stellenbesetzung werden geschlechtsspezifische Vorurteile nachweislich aufrechterhalten.³⁵ Wir empfehlen, konkrete Maßnahmen zu treffen, um auf den technologiegestützten Arbeitsplätzen der Zukunft Chancengleichheit und Gleichbehandlung für Frauen zu gewährleisten.

Die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ist eine Vorbedingung für Geschlechtergleichstellung. Die IAO erarbeitet derzeit internationale Normen zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, und das Gelingen dieser bahnbrechenden Initiative ist von entscheidender Bedeutung.

DEN SOZIALSCHUTZ STÄRKEN

Wir fordern einen garantierten universellen Sozialschutz von der Geburt bis ins hohe Alter.

Sozialschutz ist ein Menschenrecht und unerlässlich dafür, dass die Erwerbstätigen und ihre Familien künftige Übergänge steuern können. Angesichts der laufenden Veränderungen und damit einhergehenden Störungen und Verwerfungen sind Arbeitende, die Sozialschutz genießen, frei von Angst und Unsicherheit und können am Arbeitsmarkt teilnehmen. Sozialschutz ist ein produktiver Faktor, der zum Gedeihen von Mensch und Wirtschaft beiträgt. Allerdings ist mehr als die Hälfte der Weltbevölkerung ohne jeglichen Schutz, ein beträchtlicher Anteil ist nur teilweise geschützt, und durch Umstellungen bei der Organisation von Arbeit sind neue Lücken entstanden, die es zu schließen gilt.³⁶

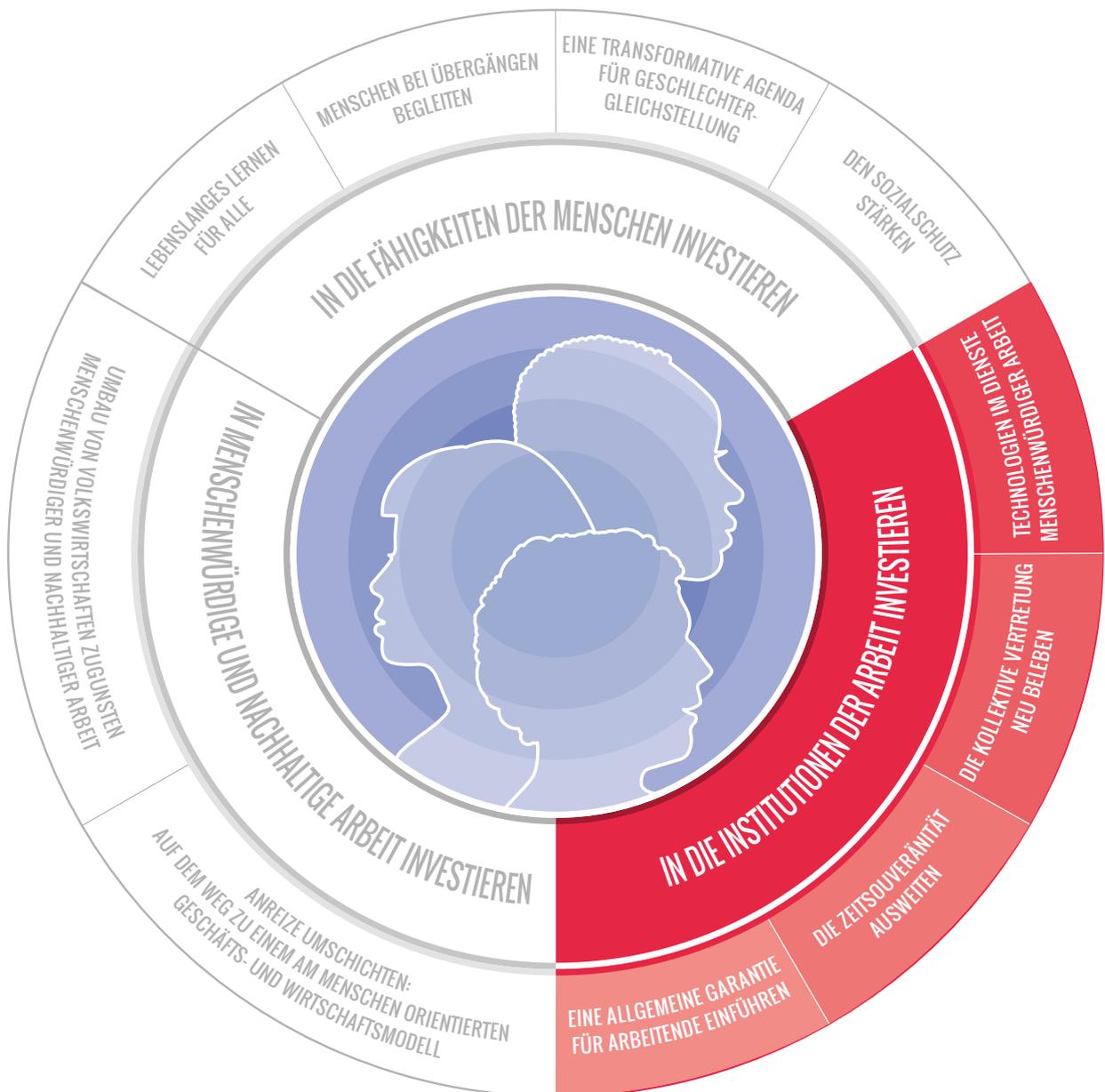
Mit Blick auf die Zukunft der Arbeit ist ein leistungsfähiges und dynamisches, an den Grundsätzen der Solidarität und der Risikoteilung orientiertes Sozialschutzsystem vonnöten, das die Menschen in allen Lebensphasen unterstützt und ihren Erfordernissen gerecht wird.³⁷ Die Regierungen müssen einen universellen Sozialschutz garantieren, der von der Geburt bis ins hohe Alter reicht. Dazu sollte ein sozialer Basischutz³⁸ gehören, der allen Bedürftigen eine Grundsicherung bietet und durch beitragspflichtige Sozialversicherungssysteme ergänzt wird, die umfassenderen Schutz gewähren. Persönliche Ersparnisse können lediglich eine freiwillige Option zur Aufstockung stabiler, gerechter und angemessener Pflichtleistungen aus der Sozialversicherung darstellen.³⁹

Zum wirksamen Schutz aller müssen die Gesellschaften die Lücken schließen und die Systeme an die sich verändernde Arbeitswelt anpassen, indem sie einen angemessenen Sozialschutz für Arbeitende sämtlicher Erwerbsformen, auch Selbstständigkeit, bereitstellen. Hierbei handelt es sich um mehr als eine reine Absichtserklärung: Länder mit unterschiedlichem Entwicklungsstand haben Sozialschutzsysteme geschaffen, die an nationalen und regionalen Gegebenheiten ausgerichtet sind, und ihren Erfassungsbereich auf schutzbedürftige Arbeitnehmer und Selbstständige in der informellen Wirtschaft ausgeweitet. Im Zuge anhaltender Veränderungen bei der Organisation von Arbeit müssen sich die Sozialschutzsysteme so weiterentwickeln, dass sie fortgesetzten Schutz für Arbeitende bieten, die zwischen Lohnarbeit und Selbstständigkeit oder zwischen verschiedenen Unternehmen und Wirtschaftszweigen wechseln oder in verschiedenen Ländern tätig sind. Dabei ist sicherzustellen, dass Rechte und Leistungen zugänglich und übertragbar sind, auch bei einer Tätigkeit auf digitalen Plattformen.

Wir fordern einen garantierten universellen Sozialschutz von der Geburt bis ins hohe Alter.

Angesichts demografischer Trends, veränderlicher Formen der Arbeitsorganisation, sinkender Erträge aus Investitionen in die Altersvorsorge und geringerer öffentlicher Einnahmen ist die Nachhaltigkeit der Sozialschutzsysteme ein immer dringenderes Anliegen. Die Förderung einer lebenslang aktiven Gesellschaft ist eine Möglichkeit, die Sozialschutzsysteme zu entlasten. Selbst bei einer angespannten Lage der öffentlichen Haushalte verfügen die Regierungen über Optionen, den finanzpolitischen Spielraum zu erweitern. Dazu gehören die Umverteilung der öffentlichen Ausgaben, die Erhöhung der Steuereinnahmen (vgl. Abschnitt 2.3) sowie die Ausweitung des Sozialversicherungsschutzes und der Beitragseinnahmen. Ein robustes und nachhaltiges Sozialschutzsystem ist auch auf Beiträge der Arbeitgeber (Sozialversicherung) angewiesen. Zudem können die Länder bei der Weiterentwicklung ihrer Sozialschutzsysteme auf die Hilfe der internationalen Gemeinschaft zurückgreifen.

2.2 Verstärkt in die Institutionen der Arbeit investieren



Arbeit ist keine Ware, die auf den Märkten zum günstigsten Preis gehandelt werden kann; Arbeitnehmer und Selbstständige sind Menschen mit Rechten, Bedürfnissen und Ansprüchen. Die Institutionen der Arbeit gewährleisten eine Beschäftigung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen. Diese Institutionen sind dazu gedacht, die strukturelle Asymmetrie zwischen Kapital und Arbeit zu beheben sowie ausgewogene und faire Arbeitsbeziehungen zu gewährleisten. Sie sind die Bausteine gerechter Gesellschaften und umfassen Gesetze, Vorschriften, Arbeitsverträge, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Kollektivvereinbarungen sowie Systeme der Arbeitsverwaltung und -aufsicht. Wenn sie sinnvoll konzipiert werden und funktionsfähig sind, tragen sie auch zu besseren Ergebnissen auf dem Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft bei. Diese institutionellen Mittel müssen weiterentwickelt werden, damit das Potenzial der Menschen voll zum Tragen kommt. Ohne sie kann der Sozialvertrag nicht erfüllt werden.

Vor dem Hintergrund der derzeitigen Veränderungen in der Welt der Arbeit müssen die Institutionen, die die Arbeit regeln, gestärkt werden und neue Impulse erhalten, unter anderem durch die Einführung einer allgemeinen Garantie für Arbeitende, die Ausweitung der Zeitsouveränität, die Neubelebung der kollektiven Vertretung und den Einsatz von Technologien im Dienste menschenwürdiger Arbeit. Diese Schritte sind notwendig, um die Zukunft der Arbeit im Sinne der sozialen Gerechtigkeit zu gestalten, Wege zur Formalisierung aufzuzeigen, Ungleichheit und Erwerbsarmut zu verringern, die Sicherheit zu erhöhen und die Würde der Arbeit zu schützen.

EINE ALLGEMEINE GARANTIE FÜR ARBEITENDE EINFÜHREN

Wir fordern eine allgemeine Garantie für Arbeitende, die grundlegende Rechte bei der Arbeit, einen „zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessenen Lohn“, eine Begrenzung der Arbeitszeit sowie die Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsplätze umfasst.

In dem Maße, wie sich die Organisation der Arbeit verändert, müssen neue Wege gefunden werden, allen Arbeitenden, gleichviel ob sie in Vollzeit tätig sind, im Rahmen des sogenannten Mikrotasking Kleinstaufgaben im Internet ausführen, in Heimarbeit Erzeugnisse für globale Lieferketten herstellen oder einen befristeten Arbeitsvertrag haben, einen angemessenen Schutz zu gewähren. Kernelement des Arbeitnehmerschutzes ist nach wie vor das Arbeitsverhältnis. Es gilt, die Verantwortlichkeiten zu überprüfen und bei Bedarf zu klären und den

2. Den Sozialvertrag erfüllen: eine am Menschen orientierte Agenda

Geltungsbereich der Gesetze und Vorschriften anzupassen, damit die in einem Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten wirksam geschützt sind. Zugleich müssen alle Arbeitende ungeachtet ihrer vertraglichen Vereinbarung oder ihres Erwerbsstatus in gleicher Weise angemessenen Schutz bei der Arbeit genießen, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle zu gewährleisten.

Die Gründer der IAO beschrieben diese menschenwürdigen Arbeitsbedingungen wie folgt:

„Regelung der Arbeitszeit, einschließlich Festsetzung einer Höchstdauer des Arbeitstages und der Arbeitswoche, ... Gewährleistung eines zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessenen Lohnes, Schutz der Arbeitnehmer gegen allgemeine und Berufskrankheiten sowie gegen Betriebsunfälle, Schutz der Kinder, Jugendlichen und Frauen, Vorsorge für Alter und Invalidität, Schutz der Interessen der im Auslande beschäftigten Arbeitnehmer, Anerkennung des Grundsatzes: ‚Gleiche Arbeit – gleicher Lohn‘, Anerkennung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit ...“⁴⁰

Wird dieser Schutz allen Arbeitenden gewährt, entstehen gleiche Ausgangsbedingungen.

Wir empfehlen die Einführung einer allgemeinen Garantie für Arbeitende, die Folgendes umfasst:

- a) grundlegende Rechte bei der Arbeit: Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen und Freiheit von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung sowie
- b) einen Katalog grundlegender Arbeitsbedingungen: i) einen „zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessenen Lohn“⁴¹, ii) die Begrenzung der Arbeitszeit⁴² und iii) sichere und gesunde Arbeitsplätze⁴³.

Gesundheit ist für die internationale Gemeinschaft seit Langem ein Menschenrecht.⁴⁴ In einer Welt, in der nach wie vor jedes Jahr fast drei Millionen Erwerbstätige infolge von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sterben⁴⁵, ist es jedoch an der Zeit, auch den Arbeitsschutz als grundlegendes Prinzip und Recht bei der Arbeit anzuerkennen.

Die verschiedenen Elemente der allgemeinen Garantie für Arbeitende sind miteinander verknüpft und verstärken sich gegenseitig. Durch die Begrenzung überlanger Arbeitszeiten werden Arbeitsunfälle und damit verbundene psychosoziale Risiken verringert. Ein „zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessener Lohn“ trägt zur Bekämpfung der durch Erwerbsarmut und Niedriglöhne bedingten Kinder- und Zwangsarbeit bei.

Wir fordern eine allgemeine Garantie für Arbeitende, die grundlegende Rechte bei der Arbeit, einen „zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessenen Lohn“, eine Begrenzung der Arbeitszeit sowie die Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsplätze umfasst.

Die allgemeine Garantie für Arbeitende gewährt einen Basisschutz, der durch Kollektivvereinbarungen oder Gesetze und Vorschriften erweitert werden kann. Sie bietet einen Ausgangspunkt für die Schaffung integrativer Arbeitsmarktinstitutionen. Für viele Beschäftigte stellt die Ausweitung des Arbeitnehmerschutzes eine Möglichkeit dar, den Übergang von der informellen zur formalen Beschäftigung zu vollziehen, indem sie grundlegende Arbeitnehmerrechte und Einkommenssicherheit erhalten.⁴⁶ Im Zusammenspiel mit dem sozialen Basisschutz (vgl. Abschnitt 2.1) garantiert sie Wohlbefinden am Arbeitsplatz und fördert ein entschlosseneres Vorgehen gegen Armut. Sie stärkt das Arbeitsverhältnis⁴⁷ und erweitert zugleich den darüber hinausgehenden Arbeitnehmerschutz. Dies sind zentrale Merkmale einer produktiveren Erwerbsbevölkerung, die den einzelnen Unternehmen zugutekommen und zu einem nachhaltigen Wirtschaftswachstum beitragen.

DIE ZEITSOUVERÄNITÄT AUSWEITEN

Wir fordern Maßnahmen, die eine Arbeitszeitautonomie entsprechend den Erfordernissen der Arbeitnehmer ebenso wie der Unternehmen ermöglichen.

Bereits früher gab es Bestrebungen, parallel zu Produktivitätssteigerungen die Höchstarbeitszeit zu begrenzen und zu verringern.⁴⁸ Dies ist nach wie vor ein wichtiges politisches Ziel. Von transformativen Technologien und Veränderungen bei der Organisation der Arbeit gehen neue Herausforderungen aus, was die effektive Anwendung dieser Obergrenzen betrifft. Informations- und Kommunikationstechnologien, die die Ausführung einer Arbeit überall und zu jedem Zeitpunkt ermöglichen, lassen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und privater Zeit verschwimmen und tragen potenziell zu längeren Arbeitszeiten bei. Im digitalen Zeitalter müssen Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände neue Wege finden, die national festgesetzten Obergrenzen für die Arbeitszeit effektiv anzuwenden, z. B. durch die Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit.

Zu viele Menschen haben überlange Arbeitszeiten, was in Zeitarmut resultiert.⁴⁹ Vielen Frauen in aller Welt fällt es schwer, Beruf und Betreuungspflichten miteinander zu vereinbaren. Zahlreiche Beschäftigte müssen, da ihr Haushalt arm ist, lange arbeiten oder wären bei verkürzter Arbeitszeit von Armut bedroht. Am anderen Ende des Spektrums stehen Arbeitnehmer, die nicht genügend Arbeit haben. Weltweit gibt nahezu jeder fünfte Beschäftigte mit kurzer Arbeitszeit an, mehr arbeiten zu wollen.⁵⁰ Bei vielen von ihnen kann die Arbeitszeit stark schwanken und unvorhersehbar sein, d. h. ihnen ist weder

2. Den Sozialvertrag erfüllen: eine am Menschen orientierte Agenda

eine bestimmte Zahl vergüteter Arbeitsstunden noch ein bestimmtes wöchentliches Einkommen garantiert, und sie haben kaum oder überhaupt keinen Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung.

Arbeitnehmer brauchen mehr Zeitsouveränität. Wenn sie ihre Arbeitszeit besser bestimmen und steuern können, verbessern sich auch ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen sowie ihre individuelle Leistung und die des Unternehmens.⁵¹ Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen Anstrengungen in die Entwicklung von Arbeitszeitregelungen investieren, die Arbeitnehmern in Abhängigkeit vom Bedarf des Unternehmens an größerer Flexibilität Wahlmöglichkeiten bei der Zeiteinteilung bieten. Der soziale Dialog ist ein wichtiges Instrument zur Gestaltung innovativer Arbeitszeitmodelle, die sowohl auf die Erfordernisse der Arbeitnehmer als auch auf die der Arbeitgeber zugeschnitten sind. Dadurch könnten männliche wie weibliche Beschäftigte ihre Arbeitszeit entsprechend ihren häuslichen Aufgaben planen.

Zur Bekämpfung von Zeitarmut müssen Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch Produktivitätssteigerungen fördern, insbesondere in den Entwicklungsländern, um den Beschäftigten ein stabiles oder höheres Einkommen zu ermöglichen, und zugleich ihre Arbeitszeiten auf die Obergrenzen zu senken.

Es sind dringend Maßnahmen erforderlich, damit die Würde der „auf Abruf“ arbeitenden Menschen gewahrt bleibt; dazu gilt es sicherzustellen, dass die erhöhte Flexibilität tatsächlich ihrer persönlichen Wahl entspricht und dass sie ihre Zeit selbstbestimmt planen können. Wir empfehlen, geeignete Regulierungsmaßnahmen zu treffen, die eine garantierte und berechenbare Mindeststundenzahl für Arbeitnehmer vorsehen. Andere Maßnahmen sollten eingeführt werden, um schwankende Arbeitszeiten durch Entgeltzuschläge für nicht garantierte Arbeit und Entgelte für Wartezeiten, in denen stundenweise beschäftigte Personen „auf Abruf“ sind, auszugleichen.

DIE KOLLEKTIVE VERTRETUNG NEU BELEBEN

Wir fordern eine öffentliche Politik, die die kollektive Vertretung und den sozialen Dialog fördert.

Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sind Parteien des Sozialvertrags und als solche für seine Ausgestaltung und Erfüllung im Wege des sozialen Dialogs verantwortlich. Die kollektive Vertretung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern durch sozialen Dialog ist ein öffentliches Gut und Herzstück der Demokratie. Sie sollte durch die öffentliche Politik unterstützt und gefördert werden.

Wir fordern Maßnahmen, die eine Arbeitszeitautonomie entsprechend den Erfordernissen der Arbeitnehmer ebenso wie der Unternehmen ermöglichen.

Wir fordern eine öffentliche Politik, die die kollektive Vertretung und den sozialen Dialog fördert.

Durch eine Ausweitung der Entscheidungsfindung und ihre Verankerung steigert die kollektive Vertretung die Qualität und Legitimität der Entscheidungen und stärkt das Bekenntnis zu ihrer Umsetzung. Dies wiederum stärkt das Anpassungsvermögen, die Reaktionsschnelligkeit und die Widerstandsfähigkeit von Unternehmen, Arbeitsmärkten und Volkswirtschaften. Kollektive Vertretung und sozialer Dialog liefern die institutionellen Mittel, die für die Steuerung von Übergängen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit benötigt werden.

Die Konzentration der Wirtschaftsmacht und die nachlassende Stärke der Arbeitnehmerverbände und Kollektivvertragssysteme haben zu einer zunehmenden Ungleichheit innerhalb der Länder beigetragen.⁵² Infolge von Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen, die mit Veränderungen in der Organisation der Arbeit und anhaltender informeller Beschäftigung einhergehen, ist es für Arbeitnehmer schwerer, sich zu organisieren und ihre gemeinsamen Interessen zu vertreten. Für Kleinst- und Kleinunternehmen in der informellen Wirtschaft kann es schwierig sein, ihre Interessen durch Arbeitgeberverbände angemessen wahrnehmen zu lassen. Großunternehmen, die die öffentliche Politik unmittelbar beeinflussen können, sehen möglicherweise kaum einen Wert in einer kollektiven Vertretung ihrer Geschäftsinteressen. So wird nicht nur die Repräsentativität der Sozialpartner, sondern zugleich auch ihre Rolle bei der Steuerung von Arbeit und Beschäftigung infrage gestellt.

Starke Arbeitgeberverbände bilden einen Gegenpol zur Einflussnahme einiger weniger marktbeherrschender Akteure auf die Wirtschaftspolitik und können der Korruption vorbeugen. Die Arbeitgeberverbände müssen ihre Dienstleistungen an veränderliche Erfordernisse anpassen und ihre Fähigkeit stärken, einem immer vielfältigeren Spektrum von Geschäftsinteressen zu dienen.⁵³ Sie müssen ihre „Convening Power“ nutzen, also ihre Fähigkeit, verschiedene Interessengruppen, darunter große multinationale Konzerne, die möglicherweise nicht zu ihren Mitgliedern zählen, an einen Tisch zu bringen. Zu dieser Fähigkeit nationaler und branchenspezifischer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände gibt es keine Alternative.

Arbeitnehmerverbände müssen auf innovative Organisierungsmethoden zurückgreifen – darunter den Einsatz digitaler Technologien für den Zusammenschluss von Arbeitnehmern. Beschäftigte können sich über verschiedene Arbeitsstätten und Länder hinweg digital organisieren und neue Formen des vernetzten Handelns nutzen.⁵⁴ Digitale Technologie bietet den Arbeitnehmerverbänden die Möglichkeit zum Kontakt mit Erwerbstätigen außerhalb traditioneller Arbeitsstätten und zur Erbringung neuer Dienstleistungen, etwa Data-Mining

zur Gestaltung effektiver Strategien und Austausch von Informationen über Crowdwork-Plattformen oder übertragbare Leistungen. Wenngleich Bündnisse mit anderen zivilgesellschaftlichen Interessenvertretungen große Vorteile aufweisen, sind sie kein Ersatz für die Organisation von Arbeitskräften, gleichviel ob es sich um selbstständig erwerbstätige Frauen in der informellen Wirtschaft, ländliche Arbeitskräfte oder auf digitalen Plattformen beschäftigte Personen handelt. Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft konnten ihre Situation dadurch, dass sie sich in Zusammenarbeit mit Genossenschaften und gemeindenahen Organisationen organisiert haben, häufig verbessern.⁵⁵ Arbeitnehmerverbände müssen integrative Organisationsstrategien verfolgen, indem sie informell Beschäftigte in ihre Reihen aufnehmen.⁵⁶ Dies ist sowohl ein Weg zur Formalisierung als auch ein Mittel zur Integration.

Die Politikgestalter und die Sozialpartner selbst verfügen über zahlreiche Optionen, die Mechanismen des Dialogs und der Partnerschaft zu stärken, die dem Sozialvertrag Wirkung verleihen. Diese können je nach den entsprechenden Gegebenheiten und den Präferenzen der beteiligten Akteure genutzt werden. Auf Ebene der Unternehmen sind Betriebsräte, Regelungen für Konsultationen und Informationsaustausch sowie Arbeitnehmervertretung in Aufsichtsräten allesamt bewährte Mechanismen, wenn es darum geht, die Herausforderungen des Wandels zu meistern und den Menschen eine Einflussnahme auf ihr Erwerbsleben zu ermöglichen. Kollektivverhandlungen sind ein grundlegendes Recht und ein leistungsfähiges Instrument für wirtschaftlichen Erfolg und soziale Gerechtigkeit, nicht zuletzt in Zeiten des Umbruchs. Der dreigliedrige soziale Dialog bietet den Partnern des Sozialvertrags Gelegenheit, die mit dem Wandel verbundenen allgemeineren gesellschaftlichen Belange zu erörtern und politische Antworten zu formulieren. Wir empfehlen den Ländern, diese Optionen aktiv zu verfolgen. Da die damit zusammenhängenden Probleme oft über nationale Grenzen hinausreichen, richten wir dieselben Empfehlungen zudem an regionale Organe, multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsverbände.⁵⁷

Niedrige Produktivität, stagnierende Löhne und wachsende Ungleichheit erfordern Investitionen in Mechanismen der Lohnfestsetzung, sofern die derzeitigen Politikkonzepte nicht greifen. Die Lohnpolitik muss neue Impulse erhalten, indem die gesetzlichen Mindestlöhne und tarifvertraglich festgelegten Löhne ordnungsgemäß angewandt werden.⁵⁸ Integrative Mechanismen der Lohnfestsetzung, die auch die informelle Wirtschaft erfassen, können Entwicklungsprozesse nachhaltig verändern und die Existenzgrundlage verbessern.⁵⁹

Dazu müssen jedoch die Voraussetzungen für den Dialog und Verhandlungen zwischen unabhängigen Akteuren, bei denen der Staat als Garant auftritt, erfüllt sein.⁶⁰ Wir betonen daher die Notwendigkeit der universellen Ratifizierung und Anwendung aller grundlegenden IAO-Übereinkommen. Für alle Arbeitenden – auch Selbstständige und Beschäftigte in der informellen Wirtschaft – sowie für Unternehmer müssen Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen gewährleistet sein.

TECHNOLOGIE IM DIENSTE MENSCHENWÜRDIGER ARBEIT

Wir fordern die Nutzung von Technologie zugunsten menschenwürdiger Arbeit und einen Technologieansatz, der dem Menschen Autonomie und Kontrolle („Human in Command“) verleiht.

Bei der Debatte über das Verhältnis von Technologie und Zukunft der Arbeit ging es tendenziell um das Thema Arbeitsplatzschaffung und -vernichtung und um die Notwendigkeit von Umschulungen. Die am Menschen orientierte Agenda erfordert eine ebenso dringende – und ergänzende – Auseinandersetzung mit der allgemeineren Rolle von Technologie bei der Förderung menschenwürdiger Arbeit. Technologie kann Arbeitende entlasten und schmutzige, mühsame, gefährliche und entbehrungsreiche Aufgaben für sie übernehmen. Kollaborative Roboter oder Cobots können arbeitsbedingten Stress und die Gefahr von Verletzungen mindern. Technologiegesteuerte Prozesse können Arbeitskräfte allerdings auch überflüssig machen und letztlich für ihre Entfremdung sorgen und sie in ihrer Entwicklung hemmen. Durch Automatisierung können die Kontrolle und Autonomie der Beschäftigten und die Vielfalt der Arbeitsinhalte geschmälert werden, was möglicherweise zu Dequalifizierung und geringerer Arbeitszufriedenheit führt. Damit das Potenzial der Technologie für die Zukunft der Arbeit realisiert werden kann, müssen grundlegende Entscheidungen zur Gestaltung der Arbeit getroffen werden, unter anderem auch durch eingehende Gespräche zwischen Arbeitnehmern und Führungskräften über die aktive Mitgestaltung der Tätigkeit („Job Crafting“).⁶¹

Auch in Bezug auf künstliche Intelligenz vertreten wir einen Ansatz, der dem Menschen Autonomie und Kontrolle („Human in Command“) verleiht und sicherstellt, dass die endgültigen Entscheidungen zur Arbeit von Menschen, nicht von Algorithmen getroffen werden. Die Wahrnehmung algorithmischer Management-, Überwachungs- und Kontrollaufgaben durch Sensoren, intelligente Kleidung (sogenannte Wearables) und andere Formen der Überwachung muss zum Schutz

2. Den Sozialvertrag erfüllen: eine am Menschen orientierte Agenda

der Würde der Arbeitnehmer geregelt werden. Arbeit ist weder eine Ware noch ein Roboter.

Technologie, darunter künstliche Intelligenz, Robotik und Sensoren, bietet unzählige Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeit: Durch die Gewinnung von Wissen mittels Data-Mining können Arbeitsverwaltungen Risikobereichen ermitteln und die Arbeitsaufsichtssysteme verbessern; mit digitalen Technologien wie Apps und Sensoren können Unternehmen und Sozialpartner die Arbeitsbedingungen und die Einhaltung des Arbeitsrechts in Lieferketten überwachen; durch die Blockchain-Technologie – die Transparenz und Sicherheit über verschlüsselte Verkettungen von Blöcken und dezentrale Datenbanken bietet – könnte die Zahlung von Mindestlöhnen gewährleistet und die Übertragbarkeit von Fähigkeiten und Sozialschutz für Arbeitsmigranten oder die Zahlung von Sozialleistungen für Arbeitende auf digitalen Plattformen erleichtert werden. Regierungen sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände müssen in Inkubatoren für digitale Technologien sowie in ihre Erprobung und Verbreitung zugunsten menschenwürdiger Arbeit investieren.

Zugleich entstehen durch digitale Technologien neue Herausforderungen für die wirksame Anwendung von Maßnahmen zum Schutz bei der Arbeit. Digitale Arbeitsplattformen⁶² bieten vielen Erwerbstätigen in verschiedenen Teilen der Welt neue Einkommensquellen, jedoch lässt sich die Einhaltung des geltenden Arbeitsrechts aufgrund dessen, dass diese Tätigkeit naturgemäß über internationale Rechtsordnungen hinweg ausgeübt wird, nur schwierig überwachen. Die Arbeit wird mitunter schlecht vergütet, in vielen Fällen unter den üblichen Mindestlöhnen, und es gibt keine offiziellen Mechanismen für den Umgang mit unfairer Behandlung.⁶³ Da diese Form der Arbeit künftig an Bedeutung gewinnen dürfte, empfehlen wir die Entwicklung eines internationalen Systems zur Regelung digitaler Arbeitsplattformen, das die Plattformen (und ihre Auftragnehmer) zur Einhaltung bestimmter Mindestrechte und -schutzvorkehrungen verpflichtet. Das Seearbeitsübereinkommen, 2006 (MLC, 2006), eigentlich eine Art globales Arbeitsgesetzbuch für Seeleute, kann zur Bewältigung der Herausforderungen für Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Plattformen und Kunden, deren Tätigkeit verschiedenen Rechtsordnungen unterliegt, als Inspiration herangezogen werden.

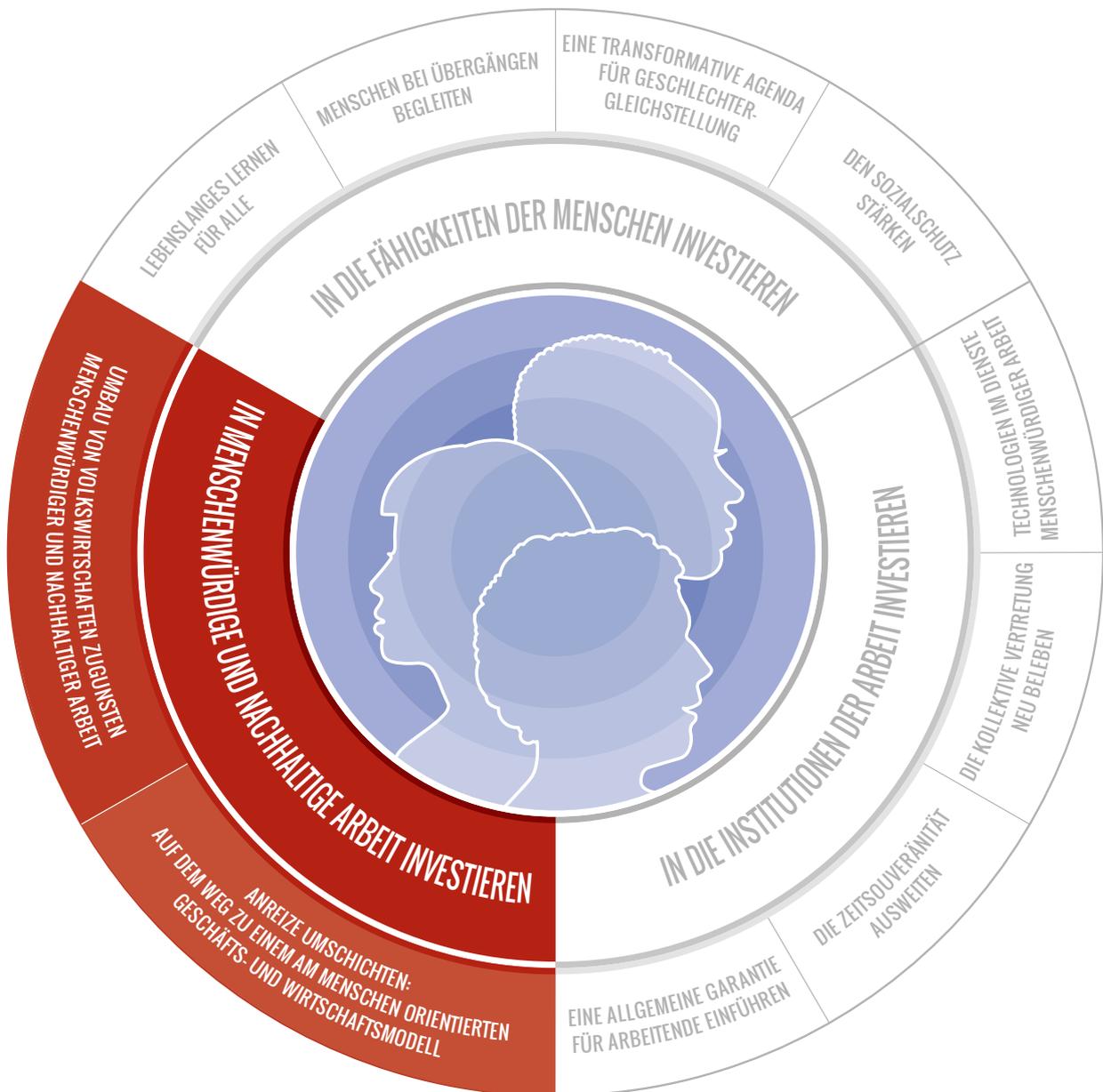
Neue Technologien bringen große Mengen an Daten über Arbeitskräfte hervor. Dies stellt eine Bedrohung für ihre Privatsphäre dar. Je nachdem, wie die Daten genutzt werden, kann dies weitere Folgen haben. So können der Einsatz von Algorithmen bei der

Wir fordern die Nutzung von Technologie zugunsten menschenwürdiger Arbeit und einen Technologieansatz, der dem Menschen Autonomie und Kontrolle („Human in Command“) verleiht.

Stellenbesetzung historisch bedingte Vorurteile und Stereotypen reproduzieren. Es müssen Vorschriften zur Regelung der Datennutzung und Rechenschaft über algorithmische Prozesse („algorithmic accountability“) in der Arbeitswelt entwickelt werden. Die Unternehmen müssen Leitlinien für Transparenz und Datenschutz aufstellen, damit Arbeitende wissen, was genau erfasst wird. Die Arbeitnehmer sollten über jegliche Überwachung am Arbeitsplatz informiert werden, und die Erhebung von Daten mit Diskriminierungspotenzial, etwa Gewerkschaftszugehörigkeit, sollte beschränkt werden. Arbeitende sollten Zugang zu den sie betreffenden Daten haben und diese Informationen an ihren Vertreter oder die Regulierungsbehörde weitergeben dürfen.

Wir empfehlen Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, die Auswirkungen der neuen Technologien auf die Arbeit zu überwachen, ihre Entwicklung so zu steuern, dass die Würde aller Arbeitenden geachtet wird, und in diesem Zusammenhang die Annahme neuer Vorschriften zu erwägen.

2.3 Verstärkt in menschenwürdige und nachhaltige Arbeit investieren



Die bedeutenden wirtschaftlichen Veränderungen der Gegenwart, die mit neuen Technologien, demografischen Verschiebungen und dem Klimawandel einhergehen, haben einen ebenso destabilisierenden wie transformativen Effekt auf unsere Volkswirtschaften und auf die Arbeit. Die dritte Säule unserer am Menschen orientierten Agenda erfordert umfangreiche Investitionen, die diese Veränderungen so gestalten und steuern, dass menschenwürdige Arbeitsplätze entstehen. Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände müssen sich allesamt in diesen äußerst wichtigen Entscheidungsprozess einbringen.

Die Länder müssen nun vorrangig auf langfristige, nachhaltige Investitionen setzen, die die menschliche Entwicklung fördern und unseren Planeten schützen. Durch neue Regeln, Unternehmensanreize und wirtschaftspolitische Zielvorgaben können die Investitionen besser in Wirtschaftsbereiche gelenkt werden, die menschenwürdige Arbeitsplätze, Geschlechtergleichstellung und nachhaltige Entwicklung fördern und zugleich eine Grundlage für Tätigkeiten mit hoher Wertschöpfung bilden. Das übergeordnete Ziel lautet, in „menschenwürdige und nachhaltige Arbeit“ zu investieren, ein Begriff, mit dem wir den am Menschen orientierten Wachstums- und Entwicklungspfad bezeichnen, auf dem wir zu menschenwürdiger Arbeit für alle gelangen.⁶⁴

UMBAU VON VOLKSWIRTSCHAFTEN ZUR FÖRDERUNG MENSCHENWÜRDIGER UND NACHHALTIGER ARBEIT

Wir fordern Anreize zur Förderung von Investitionen in den für menschenwürdige und nachhaltige Arbeit besonders relevanten Bereichen.

In der Agenda 2030 hat sich die internationale Gemeinschaft zum Ziel der Vollbeschäftigung und einer menschenwürdigen Arbeit für alle bekannt, und die Länder sind nun bestrebt, dieses Ziel nach den von ihnen aufgestellten nationalen Plänen zu erreichen. Vor diesem Hintergrund empfehlen wir nachdrücklich, in Wirtschaftsbereiche zu investieren, die von strategischer Bedeutung für die Deckung grundlegender globaler Bedürfnisse sind, und attraktive Chancen für menschenwürdige und nachhaltige Arbeit wahrzunehmen.

In der Pflegewirtschaft könnten bis 2030 weltweit über 475 Millionen Arbeitsplätze entstehen.⁶⁵ Investitionen in die Gesundheitsversorgung entsprechen der dringenden gesellschaftlichen Notwendigkeit vieler Länder, die rasante Alterung der Bevölkerung anzugehen, und eröffnen Möglichkeiten für Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung.⁶⁶

2. Den Sozialvertrag erfüllen: eine am Menschen orientierte Agenda

Der Umbau der Pflegewirtschaft ist nur möglich durch öffentliche Investitionen in hochwertige Pflegeangebote, Maßnahmen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit für Pflegekräfte, die Unterstützung unbezahlter Pflegekräfte bei der Rückkehr in eine bezahlte Beschäftigung sowie eine Neubewertung und Formalisierung der bezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit.⁶⁷ Neue Technologien könnten die Arbeitsbedingungen, aber auch den Zugang zu den Leistungen und die Leistungserbringung verbessern.

Die zur Eindämmung des Klimawandels erforderlichen Maßnahmen haben zwangsläufig tiefgreifende Auswirkungen auf die Welt der Arbeit. Wir unterschätzen nicht das Ausmaß der nachteiligen Folgen dieser Umbrüche für Unternehmen und Beschäftigte.⁶⁸ Mit durchdachten Anpassungsstrategien ist es jedoch möglich, einen positiven Nettobeschäftigungseffekt durch einen gerechten Übergang für alle Akteure in der Arbeitswelt zu erzielen (siehe Abschnitt 2.1).⁶⁹ Verstärkte Investitionen in die grüne Wirtschaft können eine integrative Zukunft der Arbeit fördern, da die Umweltzerstörung unverhältnismäßig stark gefährdete Bevölkerungsgruppen und Länder mit niedrigem Einkommen betrifft.⁷⁰ Große Investitions- und Innovationschancen eröffnen sich in den Bereichen erneuerbare Energie und ökologisch nachhaltiges Bauen und Sanieren mit ihrem beträchtlichen Beschäftigungs- und Qualifizierungspotenzial.⁷¹ Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen sind besonders wichtige Partner bei der Ausgestaltung der lokalen Anpassung an den Klimawandel.

Weltweit arbeiten mehr als zwei von fünf Beschäftigten in der ländlichen Wirtschaft.⁷² Viele leben in Verhältnissen, die von Armut und Informalität geprägt sind, und beziehen ihren Lebensunterhalt aus kleinbäuerlicher Landwirtschaft. Strategische Investitionen in die ländliche Wirtschaft werden jedoch nur zögerlich getätigt. Zur Umkehr dieses Trends und zur Verwirklichung von menschenwürdiger und nachhaltiger Arbeit sind dringende Maßnahmen erforderlich, darunter die Stärkung der Landrechte, die Stärkung der Selbstbestimmung von Frauen, die Verbesserung des Zugangs zu Kredit- und Versicherungsangeboten sowie die Förderung der Ernährungssicherheit durch Festlegungen zu fairen und stabilen Agrarpreisen.⁷³

Die Aufwertung und Modernisierung der kleinbäuerlichen Subsistenzwirtschaft würde erheblich dazu beitragen, die Menschen aus der Armut herauszuführen, und den Ländern dabei helfen, die Vorteile der Landwirtschaft im Sinne des wirtschaftlichen Wandels zu nutzen. Im Hinblick auf diese Priorität sollten Kleinbauern, in vielen Fällen Frauen, in die Wertschöpfungsketten der Agrar- und Ernährungswirtschaft auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene

Wir fordern Anreize zur Förderung von Investitionen in den für menschenwürdige und nachhaltige Arbeit besonders relevanten Bereichen.

integriert werden, wobei Verflechtungen mit vor- und nachgelagerten Bereichen der Landwirtschaft, der Industrie und des Dienstleistungssektors herzustellen sind, und staatliche Initiativen eingeleitet werden, die ihnen durch Zugang zu Krediten die Wahrnehmung von Chancen in der Wertschöpfungskette ermöglichen.⁷⁴

Die ländliche Wirtschaft ist anfällig für die Folgen des Klimawandels, aber auch eine der wichtigsten Quellen von Treibhausgasemissionen. Der Zugang zu sauberen, bezahlbaren und erneuerbaren Energien in ländlichen Gebieten muss dringend gefördert werden. Durch ihren Einsatz für so vielfältige Zwecke wie den Betrieb von Mobiltelefonen oder die Steuerung der Tröpfchenbewässerung könnte das Potenzial digitaler Technologien im Hinblick darauf erschlossen werden, ländliche Arbeitskräfte beim Zugang zu mobilen Beratungsdiensten und mobilem Banking sowie zum elektronischen Einzelhandel (eTailing) und Online-Angeboten im Hotel- und Gastgewerbe (eHospitality) zu unterstützen.⁷⁵

Für die Förderung der Entwicklung einer nachhaltigen Landwirtschaft sind zwei komplementäre Ansätze denkbar. Erstens würden gezielte Maßnahmen, die Landwirte zum Anbau einer Mischung aus Kulturen für den Verkauf und Export („Cash Crops“) und Kulturen für die Selbstversorgung („Food Crops“) anregen, zur Ernährungssicherheit und zu einer menschenwürdigen Lebensgrundlage beitragen. Zweitens würden Investitionen in grüne Infrastrukturen die Einführung ökologischer Produktionsverfahren erleichtern.⁷⁶

Letztlich ist ungeachtet der Bereiche, die ein Land für eine wirtschaftliche Investition auswählt, eine hochwertige physische, digitale und soziale Infrastruktur, die auch öffentliche Dienstleistungen von hoher Qualität umfasst, eine Grundvoraussetzung.⁷⁷ Unzulängliche Verkehrsnetze schränken die Arbeitskräftemobilität ein, hemmen den Handel und verschärfen die Kluft zwischen Stadt und Land; unzureichender und minderwertiger Wohnraum erhöht das Risiko von Unfällen und Krankheiten; allgemein- und berufsbildende Schulen und Einrichtungen von mangelhafter Qualität erschweren die Nachwuchsförderung; in den Entwicklungsländern sind Frauen infolge des Mangels an grundlegenden Diensten wie Wasser-, Strom-, Sanitär- und Gesundheitsversorgung einer größeren Belastung ausgesetzt und können sich weniger am Erwerbsleben beteiligen.

Werden mehr Investitionen in die digitale Infrastruktur gelenkt, hat dies vielfache Vorteile. Die Schließung der digitalen Kluft, insbesondere durch die Förderung einer flächendeckenden Versorgung mit digitalen Anschlüssen und des Zugangs zu Mobiltelefonen, ist von

2. Den Sozialvertrag erfüllen: eine am Menschen orientierte Agenda

grundlegender Bedeutung für die Wirtschafts- und Entwicklungsagenda eines Landes und ergänzt branchenpolitische Maßnahmen, die auf die Entwicklung von Dienstleistungen mit hoher Wertschöpfung abzielen. Durch Investitionen in digitale Infrastrukturen können Entwicklungs- und Schwellenländer eher an digital gestützten globalen Wertschöpfungsketten teilnehmen.⁷⁸ Investitionen in die Infrastruktur können auch die Kreativwirtschaft eines Landes ankurbeln, die ein hohes Potenzial für eine hochqualifizierte, fachlich anspruchsvolle und erfüllende Arbeit mit geringem Automatisierungsrisiko aufweist.⁷⁹

Investitionen in dem erforderlichen Umfang lassen sich finanzieren, wenn die Privatwirtschaft floriert und die von ihr generierten inländischen Mittel mobilisiert werden. Dabei ist es äußerst wichtig, Mittelabflüsse durch illegale Finanztransfers zu verhindern. Externe Finanzierungsquellen, sowohl in Form von öffentlicher Entwicklungshilfe als auch in Form von ausländischen Direktinvestitionen, spielen eine ergänzende und katalysierende Rolle. Begleitend dazu müssen Schutzvorkehrungen gegen eine Überschuldung getroffen werden, die die Nachhaltigkeit der Entwicklung ernsthaft gefährden würde. Die Entwicklungsländer benötigen möglicherweise Hilfe, um eine langfristige Schuldentragfähigkeit zu erreichen.⁸⁰ Durch die Wiederbelebung der Entwicklungsfinanzierung können strategische Investitionen in prioritären Wirtschaftsbereichen unterstützt werden. Multilaterale oder nationale Entwicklungsbanken und Initiativen, die auf eine Mischfinanzierung setzen, können die Hemmnisse für Investitionen in die Infrastruktur verringern.

ANREIZE UMSCHICHTEN: AUF DEM WEG ZU EINEM AM MENSCHEN ORIENTIERTEN GESCHÄFTS- UND WIRTSCHAFTSMODELL

Wir fordern eine Neugestaltung der Anreizstrukturen für Unternehmen und ergänzende Indikatoren zur Messung der Fortschritte in Bezug auf Wohlergehen, ökologische Nachhaltigkeit und Gleichstellung.

Diese Investitionsagenda muss durch ein günstiges Geschäftsklima und Anreize für eine langfristige Finanzierung untermauert werden. Daher fordern wir eine bessere Ausrichtung des Förderumfelds für geschäftlichen Erfolg an den Rahmenbedingungen für die Umsetzung der am Menschen orientierten Agenda. Bei der umfassenden Verwirklichung dieser Agenda spielt die Privatwirtschaft eine entscheidende Rolle.

Es gilt, innovative Maßnahmen zu erkunden, die die Unternehmen verpflichten, die – positiven wie negativen – Auswirkungen ihrer Tätigkeit

Wir fordern eine Neugestaltung der Anreizstrukturen für Unternehmen und ergänzende Indikatoren zur Messung der Fortschritte in Bezug auf Wohlergehen, ökologische Nachhaltigkeit und Gleichstellung.

auf die Umwelt und auf die Gemeinschaften, in denen sie präsent sind, zu berücksichtigen. Aufgrund der Lage am Finanzmarkt stehen die Unternehmen jedoch stark unter Druck, kurzfristige finanzielle Zielvorgaben und die Erwartungen der Aktionäre zu erfüllen. Da diese Anreize vor allem kurzfristige Vorteile erbringen sollen, fällt es den Unternehmen möglicherweise schwer, längerfristige Planungs- und Investitionsstrategien zu verfolgen, die ihrer Wettbewerbsfähigkeit, ihrem Wachstum und Erfolg sowie der Ausrichtung ihrer Aktivitäten an der am Menschen orientierten Agenda letztlich zuträglicher wären. Wir sehen es daher als dringende Notwendigkeit an, marktgestützte Anreize zu schaffen, die eine solche Ausrichtung begünstigen.

Viele Unternehmen haben diesen Ansatz bereits aufgegriffen. Bei der Unternehmensführung und im unternehmerischen Verhalten sind zwei Arten von Veränderungen erforderlich.⁸¹ Zunächst gilt es, die Vertretung der Interessengruppen auszuweiten und die Unternehmen stärker rechenschaftspflichtig in Bezug auf allgemeinere soziale und gesellschaftliche Belange zu machen. Dazu könnten unter anderem aus Interessengruppen gebildete Beiräte eingerichtet oder Interessenvertretungen bei den Finanzaufsichtsbehörden eingesetzt werden. Die zweite Änderung besteht in der Schaffung von Anreizen für langfristigen Erfolg. Denkbar wäre hier etwa die Aufhebung der Verpflichtung zur Vorlage eines Quartalsfinanzberichts. Zudem wurden Anreize für langjährige Aktionäre und eine umfassendere Ergebnisberichterstattung zur Diskussion gestellt.

Eine zentrale Rolle kommt auch Investoren – und insbesondere den Rentenfonds – zu. Innovative Instrumente für sozial und ökologisch verantwortliche Investitionen, die durch Transparenzanforderungen für die Unternehmensberichterstattung und einen geeigneten ordnungspolitischen Rahmen untermauert werden, bieten echtes Potenzial für eine Umsetzung der bereits angelaufenen wichtigen Initiativen in größerem Maßstab.

Schlüssel zur Finanzierung von Investitionen für menschenwürdige und nachhaltige Arbeit ist die wirksame Anwendung einer fairen Steuerpolitik. Die Steuersysteme müssen gerecht und mit der Förderung von menschenwürdiger Arbeit, Wirtschaftswachstum und Unternehmensentwicklung vereinbar sein, und das Steueraufkommen muss ausreichen, um die ehrgeizigen Vorgaben der am Menschen orientierten Agenda zu erfüllen.⁸² Wir würdigen und befürworten die wichtige Arbeit, die bereits in verschiedensten internationalen Foren geleistet wird, um die internationale Zusammenarbeit bei der Bekämpfung der Steuerhinterziehung zu verstärken und die Transparenz zu steigern.⁸³

Eine besondere und wachsende Herausforderung im Zusammenhang mit der digitalen Wirtschaft besteht somit darin, sicherzustellen, dass Unternehmen mit hoch digitalisierten Geschäftsmodellen ihren fairen Anteil an Steuern zahlen. In dieser Hinsicht ist es wichtig, gegen Gewinnkürzungen und Gewinnverlagerungen („Base Erosion and Profit Shifting) vorzugehen. Die Mehreinnahmen, die bei Einhaltung geeigneter steuerlicher Regelungen erzielt werden können, eröffnen wichtige Möglichkeiten für die Finanzierung digitaler Fonds zur Bewältigung der Herausforderungen, die sich aus der digitalen Kluft ergeben. Wir teilen die große Besorgnis über die derzeitige Konzentration der Macht bei den Technologieunternehmen und unterstützen die internationalen Bemühungen um mehr Wettbewerb zugunsten einer stärker an sozialen Zielen orientierten Innovationstätigkeit und Unternehmensentwicklung.⁸⁴

Die Messung des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts allein auf der traditionellen Basis des Bruttoinlandsprodukts (BIP) weist Einschränkungen auf.⁸⁵ Das BIP erfasst nämlich nur den Geldwert der von Personen und Wirtschaftseinheiten produzierten Waren und Dienstleistungen, einschließlich der Staatsausgaben. Es ist ein unvollständiges Maß der Wertschöpfung und für sich allein ein unzureichender Indikator des Erfolgs politischer Konzepte. Deshalb schließen wir uns den zahlreichen Forderungen nach Indikatoren zusätzlich zum BIP an, die Fortschritte hinsichtlich der am Menschen orientierten Agenda fördern und genauer messen würden.

Wir empfehlen die Entwicklung und Verwendung eines Indikators für unbezahlte Arbeit, die für den eigenen Haushalt und die Gemeinschaft geleistet wird.⁸⁶ Dadurch würden die Regierungen ein umfassendes Maß für den Gesamtwert der in der Gesellschaft geleisteten Arbeit erhalten, mit dem sie eine Politik gestalten könnten, die sowohl den bezahlten als auch den unbezahlten Teil der Erwerbsbevölkerung, insbesondere in der Pflegewirtschaft, unterstützt.⁸⁷ Zudem empfehlen wir einen Indikator, der die externen Effekte der Wirtschaftstätigkeit, insbesondere ihre externen ökologischen Kosten, einschließlich der Sanierungs- und Gesundheitskosten, erfasst. Schließlich empfehlen wir die Entwicklung eines oder mehrerer Indikatoren zur Messung des Wirtschaftswachstums aus Sicht der Verteilungsgerechtigkeit, was das Einkommenswachstum der Haushalte und den Zugang zu Bildung, Gesundheitsversorgung und Wohnraum umfassen würde.⁸⁸

Tabelle 2. Eine am Menschen orientierte Agenda

Verstärkt in die Fähigkeiten der Menschen investieren

1. Einen **universellen Anspruch auf lebenslanges Lernen** anerkennen und ein wirksames System für lebenslanges Lernen einrichten, das die Menschen in die Lage versetzt, im gesamten Lebensverlauf Qualifikationen zu erwerben und sich weiter- und höher zu qualifizieren.
2. Verstärkt in die Institutionen, Politikkonzepte und Strategien investieren, die **die Menschen bei Übergängen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit begleiten**, jungen Menschen Wege in die Arbeitsmärkte eröffnen, älteren Arbeitnehmern und Selbstständigen erweiterte Wahlmöglichkeiten für den Verbleib im Erwerbsleben bieten und alle Arbeitenden proaktiv auf Arbeitsmarktübergänge vorbereiten.
3. **Eine transformative und messbare Agenda für Geschlechtergleichstellung** umsetzen, indem Betreuungspflichten Männern und Frauen gleichermaßen übertragen werden, Rechenschaft über Fortschritte abgelegt wird, die kollektive Vertretung von Frauen gestärkt wird, geschlechtsspezifische Diskriminierung beseitigt wird und Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz beendet werden.
4. Die Sozialschutzsysteme stärken, um Arbeitenden in allen Erwerbsformen, auch Selbstständigkeit, **von der Geburt bis ins hohe Alter einen universellen Sozialschutz zu garantieren**, der auf nachhaltiger Finanzierung und den Grundsätzen der Solidarität und der Risikoteilung beruht.

Verstärkt in die Institutionen der Arbeit investieren

5. **Eine allgemeine Garantie für Arbeitende einführen**, die allen Arbeitenden ein Mindestmaß an Schutz bei der Arbeit bietet, das grundlegende Rechte bei der Arbeit, einen „zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessenen Lohn“, eine Begrenzung der Arbeitszeit sowie die Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsplätze umfasst.
6. **Die Zeitsouveränität ausweiten**, indem Arbeitszeitregelungen entwickelt werden, die den Beschäftigten in Abhängigkeit vom Bedarf des Unternehmens an größerer Flexibilität mehr Wahlmöglichkeiten bei der Zeiteinteilung und der Arbeitszeit einräumen, damit sie Beruf und Privatleben vereinbaren können, und ihnen eine Mindestarbeitszeit garantieren.
7. **Die kollektive Vertretung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und den sozialen Dialog** durch öffentliche Politikmaßnahmen aktiv **fördern**.
8. **Technologie zugunsten menschenwürdiger Arbeit nutzen und verwalten** und einen Technologieansatz verfolgen, der dem Menschen Autonomie und Kontrolle („Human in Command“) verleiht.

Verstärkt in menschenwürdige und nachhaltige Arbeit investieren

9. Anreize zur **Förderung von Investitionen** in den für menschenwürdige und nachhaltige Arbeit besonders relevanten Bereichen schaffen.
 10. Die **Anreizstrukturen für Unternehmen neu gestalten, um langfristige Investitionen** in die Realwirtschaft zu fördern, und **ergänzende Indikatoren zur Messung der Fortschritte in Bezug auf Wohlergehen**, ökologische Nachhaltigkeit und Gleichstellung entwickeln.
-

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN



3. VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Das Ausmaß der derzeitigen Umwälzungen in der Arbeitswelt steht in einem krassen Missverhältnis zu unserer Bereitschaft, sie so zu steuern, dass ihr Nutzen maximal ausgeschöpft und fair verteilt wird. In Ermangelung schlüssigerer Konzepte zur frühzeitigen Erkennung von Veränderungen und ihrer Gestaltung im Sinne der vereinbarten Ziele besteht die Gefahr, dass dieses Ungleichgewicht die Unsicherheit schürt und zur Polarisierung der Meinungen zwischen denjenigen, die sich im Hinblick auf die Zukunft der Arbeit als Gewinner sehen, und der größeren Zahl derjenigen führt, die befürchten, dass sie nur Verlierer sein können.

Tatsächlich hat das internationale System im Jahr 2015 mit der Annahme der Agenda 2030 bereits wesentliche Schritte in diese Richtung unternommen. Die Agenda gibt einen umfassenden Plan für die globale Entwicklung im kommenden Jahrzehnt und die gemeinsamen Anliegen vor, für die sich das reformierte UN-System mit vereinten Kräften engagieren soll. Wir glauben, dass wir mit den Empfehlungen in unserem Bericht einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030 leisten können, insbesondere was das Ziel 8 zu menschenwürdiger Arbeit und Wirtschaftswachstum betrifft.

Wir fordern alle Akteure auf, Verantwortung für die Gestaltung der Zukunft der Arbeit, die wir uns vorstellen, zu übernehmen. Dringendes und entschlossenes Handeln auf nationaler und internationaler Ebene wird sich auszahlen, wenn es dadurch gelingt, die Regierungen, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die internationalen Institutionen zu wachem Engagement und zu Handlungskompetenz und zu einer Zusammenarbeit mit einem höheren Maß an Vertrauen, gemeinsamer Zielausrichtung und Kohärenz als bisher zu bewegen.

DEN SOZIALVERTRAG MIT NEUEM LEBEN ERFÜLLEN

Wir fordern eine gezielte Wiederbelebung des Sozialvertrags, auf dessen Bedeutung für die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit wir in unserem Bericht mehrfach hingewiesen haben. Wenngleich Sozialverträge auf allgemeingültigen Grundsätzen beruhen, ist ihr Erfassungsbereich bislang nicht breit genug. Wir hoffen auf ein ausdrückliches neuerliches Bekenntnis zu integrativen Sozialverträgen ausgehend von dem kollektiven Verständnis, dass die Menschen als Gegenleistung für ihren Beitrag zu Wachstum und Wohlstand vor systemimmanenten Unbeständigkeiten der Marktwirtschaft geschützt und ihre Rechte geachtet werden. Die Akteure der Arbeitswelt sind in der dringlichen Pflicht, mit vereinten Kräften die Zukunft der Arbeit im Sinne ihrer gemeinsamen Anliegen zu gestalten. Diese Verantwortung haben sie auch gegenüber künftigen Generationen. Damit diese Bemühungen

erfolgreich sind, müssen sich die Menschen, Generationen, Länder und internationalen Organisationen untereinander in Solidarität üben.

Das Erwerbsleben der jungen Menschen, die derzeit auf den Arbeitsmarkt gelangen, wird durch Umwälzungen geprägt sein. Wir müssen jedem von ihnen die besten Perspektiven dafür bieten, die mit diesen Veränderungen verbundenen Übergänge erfolgreich zu meistern, und unsere Gesellschaften gemeinsam darauf vorbereiten, die Chancen optimal zu nutzen.

Wir empfehlen allen Ländern, nationale Strategien für die Zukunft der Arbeit aufzustellen und sich dabei auf bestehende Institutionen für sozialen Dialog zu stützen oder bei Bedarf neue Institutionen dieser Art einzurichten. Diese Strategien sollten der Umsetzung der Empfehlungen des Berichts entsprechend den konkreten nationalen Gegebenheiten dienen. Damit ein integrativer Dialog geführt werden kann, müssen zum einen die vielfältigen Realitäten im Unternehmen, am Arbeitsplatz und in der lokalen Gemeinschaft berücksichtigt, zum anderen grenzübergreifend die internationalen Aspekte der Debatte beachtet und die Vorteile einer gegenseitigen Befruchtung genutzt werden.

DIE VERANTWORTLICHKEITEN DER IAO

Unsere Kommission arbeitet unabhängig, und wir allein sind verantwortlich für unseren Bericht und unsere Empfehlungen. Wir wissen allerdings, dass der Bericht auf der Jubiläumstagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2019 zur Diskussion stehen wird und zur Erörterung auf nationaler Ebene im Rahmen von Veranstaltungen vorgesehen ist, die die Mitgliedstaaten aus diesem Anlass im gesamten Jahresverlauf abhalten werden. Daher geben wir die folgenden Empfehlungen zu den konkreten Verantwortlichkeiten der Organisation ab, wobei wir ihre Verpflichtung betonen, ihrem fest auf Rechte gegründeten Normensetzungsmandat treu zu bleiben und sich davon leiten zu lassen sowie ihre Dreigliedrigkeit uneingeschränkt zu achten.

Wir empfehlen der IAO, die institutionellen Vorkehrungen zu treffen, damit sie im internationalen System als Ansprechpartnerin für die Entwicklung und vergleichende Politikanalyse der nationalen Strategien zur Zukunft der Arbeit auftreten kann. Wir empfehlen der IAO zudem, dafür zu sorgen, dass sich alle maßgeblichen multilateralen Institutionen bei der Ausgestaltung und Umsetzung der am Menschen orientierten Agenda, die in unserem Bericht dargelegt ist, untereinander abstimmen.

Wir empfehlen der IAO, den zentralen Herausforderungen, die durch die Umwälzungen in der Arbeitswelt entstehen, hohe Priorität einzuräumen. Sie muss ihre Normen bewerten und sicherstellen, dass sie aktuell und relevant sind und einer angemessenen Aufsicht unterliegen. Vor allem sehen wir eine strategische Rolle für die IAO darin, das Verständnis der fortgesetzten Auswirkungen von Digitalisierungs- und Automatisierungsprozessen auf die Arbeitswelt zu vertiefen, um sie zum Wohle aller zu steuern. Dazu gehört auch, die Folgen neuer Technologien für die Arbeitsgestaltung und das Wohlergehen der Arbeitenden zu bewerten.

Insbesondere empfehlen wir der IAO, ein Innovationslabor für digitale Technologien einzurichten, das menschenwürdige Arbeit fördern kann. Dieses Labor hätte die Aufgabe, die Einführung bzw. Anpassung von Technologien zur Unterstützung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Arbeitsaufsichtsbehörden bei der Überwachung der Arbeitsbedingungen zu erproben und zu erleichtern sowie Schulungs- und Unterstützungsangebote zur Analyse und Nutzung der erhobenen Daten bereitzustellen. Da der technologische Wandel kein einmaliges Ereignis, sondern ein kontinuierlicher Prozess ist, empfehlen wir der IAO zudem, eine Monitoring-Expertengruppe einzusetzen, die die Pfade der Innovation verfolgt und die Organisation in der Frage berät, wie sie die daraus resultierenden grundsatzpolitischen Herausforderungen angehen soll.

Wir empfehlen der IAO, besondere Aufmerksamkeit auf die Universalität ihres Mandats zu richten. Dies bedeutet, dass sie ihre Aktivitäten auf den Kreis der Personen ausweiten muss, die traditionell von sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit ausgeschlossen waren, insbesondere Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft. Dies bedeutet auch, dass sie sich auf innovative Weise mit der wachsenden Vielfalt der Situationen, in denen Arbeit geleistet wird, insbesondere mit dem neu aufkommenden Phänomen digital vermittelter Tätigkeiten in der Plattformwirtschaft, auseinandersetzen muss. Wir betrachten eine allgemeine Garantie für Arbeitende als geeignetes Instrument für den Umgang mit diesen Herausforderungen und empfehlen der IAO, sich dringend mit den Mitteln ihrer Umsetzung zu befassen.

VERANTWORTLICHKEITEN UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR DAS MULTILATERALE SYSTEM

Zeitgleich mit der Debatte über die Zukunft der Arbeit, die in den Mittelpunkt gerückt ist, muss sich das multilaterale System ernsthaften Fragen in Bezug auf seine Effektivität und Legitimität schlechthin stellen. Diese parallele Entwicklung ist kein Zufall. Der Multilateralismus ist gerade wegen der Zweifel an seiner Fähigkeit, glaubwürdige Antworten auf die globalen Herausforderungen der Gegenwart zu liefern, unter einen derartigen Druck geraten. Wenn das System den Nachweis erbringt, dass es solche Antworten im Wege einer völlig kohärenten Zusammenarbeit bereitstellen kann, wird es einen Großteil des politischen Rückhalts wiedererlangen, den es benötigt, um sein gesamtes Potenzial auszuschöpfen.

Wir legen allen zuständigen Organisationen im multilateralen System eindringlich nahe, zu erkunden, wie sie ihre gemeinsame inhaltliche Arbeit zur Umsetzung der in diesem Bericht enthaltenen Empfehlungen verstärken können. Wir werden in dieser Empfehlung durch die Erkenntnis bestärkt, dass die Verfassungen und Mandate der Organisationen des UN-Systems, der Bretton-Woods-Institutionen und der Welthandelsorganisation (WTO) Ausdruck komplementärer und kompatibler Zielstellungen sind. Ihre Mandate sind miteinander verknüpft und verstärken sich gegenseitig, und die darin vorhandenen Synergien müssen besser genutzt werden.

Wir empfehlen insbesondere die Herstellung systematischerer und stärker inhaltlich ausgerichteter Arbeitsbeziehungen zwischen der WTO, den Bretton-Woods-Institutionen und der IAO. Zwischen Handels-, Finanz-, Wirtschafts- und Sozialpolitik bestehen enge, komplexe und wesentliche Verbindungen. Der Erfolg der am Menschen orientierten Wachstums- und Entwicklungsagenda, die wir hier vorschlagen, hängt in starkem Maße von Kohärenz zwischen all diesen Politikbereichen ab. Handels- und finanzpolitische Maßnahmen sind wichtige Mittel zur Förderung des materiellen Wohlergehens und der geistigen Entwicklung des Menschen durch menschenwürdige Arbeit.

Dieser Überlegung folgend empfehlen wir auch eine Vertiefung der internationalen Zusammenarbeit in bestimmten beschäftigungsbezogenen Bereichen. Der Sozialvertrag muss durch multilaterale und internationale Maßnahmen abgesichert werden. Das UN-System etwa dürfte bis zum Zeitpunkt der Veröffentlichung unseres Berichts formell Globale Pakte für sichere, geordnete und reguläre Migration bzw. für Flüchtlinge angenommen haben. Dies wird neue Möglichkeiten für eine engere systemweite Zusammenarbeit bei der Migration und beim

Zugang von Flüchtlingen zu den Arbeitsmärkten eröffnen. Ebenso bieten die im Juni 2011 angenommenen UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte einen von weiten Kreisen unterstützten globalen Rahmen für die Verhütung und Minderung nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen unternehmerischer Aktivitäten. Dieser Rahmen kann allgemein für die Förderung des positiven Beitrags der Wirtschaft zu den von uns festgelegten Prozessen und Zielen genutzt werden.

In diesem Sinne empfehlen wir der IAO auch, gemeinsam mit der Weltgesundheitsorganisation bzw. der UNESCO Prozesse zur Umsetzung der Empfehlungen der Kommission zum Arbeitsschutz und zum lebenslangen Lernen in Gang zu setzen.

SCHLUSSBEMERKUNG

Die Kommission sieht ihren Bericht lediglich als erste Etappe eines Weges an. Wir hoffen, dass dieser Weg weiter und unter möglichst breiter nationaler und internationaler Beteiligung beschritten wird.

Unsere Aufgabe bestand darin, die nach unserem Dafürhalten wichtigsten Herausforderungen für die Zukunft der Arbeit zu thematisieren und Empfehlungen zu ihrer Bewältigung abzugeben. Wir wissen, dass diese Fragen derzeit in anderen Foren zur Debatte stehen, und wir erwarten nicht, dass allein unsere Ansichten Gehör finden.

In zwei Punkten sind wir uns allerdings sicher. Erstens ist die IAO dank ihrer Fähigkeit, Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer weltweit an einen Tisch zu bringen, und auch dank ihres Mandats gut als Kompass und Richtschnur für das weitere Vorgehen geeignet. Zweitens sind ungeachtet des möglichen Werts unseres Berichts die Fragen, die wir betrachten sollten, von Belang. Sie sind von Belang für die Menschen überall auf der Welt, und sie sind von Belang für unsere Welt an sich. So komplex sie auch sein mögen: wenn wir sie nicht beachten, handeln wir auf eigene Gefahr. Gelingt es uns, geeignete Antworten zu finden, tragen wir dazu bei, künftigen Generationen neue und außergewöhnliche Perspektiven in der Arbeitswelt zu eröffnen.

ANMERKUNGEN

1 Die Kommission hat die Vielzahl von Analysen und Prognosen zu den wahrscheinlichen Auswirkungen der technologischen Innovation auf die künftige Beschäftigung untersucht. Um diese Frage kreist ein Großteil der Debatte über die Zukunft der Arbeit, und die Schätzungen der Zahl der neu geschaffenen und vernichteten Arbeitsplätze gehen stark auseinander (vgl. Ernst, Merola und Samaan, 2018; AfDB et al., 2018; Esteveordal et al., 2017). Die Kommission hat sich dagegen entschieden, weitere Simulationsmodelle zu diesem Thema zu erstellen.

2 Merkel, 2018.

3 Menschenwürdige Arbeit bezieht sich auf Arbeitsmöglichkeiten, die produktiv sind und ein angemessenes Einkommen, Sicherheit am Arbeitsplatz und Sozialschutz für Familien, bessere Perspektiven für die persönliche Entwicklung und soziale Integration, die Freiheit, die eigenen Anliegen zu bekunden, sich zu organisieren und an den das eigene Leben betreffenden Entscheidungen teilzuhaben, sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle Frauen und Männer bieten. In der Agenda für menschenwürdige Arbeit werden vier strategische Prioritäten aufgestellt: Förderung der Beschäftigung, Entwicklung und Stärkung des Sozialschutzes, Förderung des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit sowie Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Vgl. Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008.

4 Zwei Milliarden Erwerbstätige (1.983 Mio.), was 61,2 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung weltweit entspricht. Vgl. IAA, 2018a, S. 13.

5 IAA, 2018b, S. 8.

6 Schätzungsweise 40,3 Millionen Menschen waren 2016 Opfer moderner Sklaverei, von denen nahezu jeder Vierte unter 18 Jahre alt war (IAA, 2017a).

7 IAA, 2017b, S. 2; Messenger, 2018, S. 3.

8 IAA, 2016.

9 Empirische Daten zu Volkswirtschaften mit hohem Einkommen lassen erkennen, dass sich das durchschnittliche Reallohnwachstum in den meisten Fällen vom Produktivitätswachstum

entkoppelt hat, weshalb der Anteil des Arbeits-einkommens (Anteil der Arbeitsentgelte am BIP) in vielen Ländern deutlich unter dem Stand der frühen 1990er-Jahre liegt (IAA, 2018d, OECD, 2018). Erschwert wird die Analyse durch die Sorge, dass unser Maßstab für Produktivität im Zeitalter der künstlichen Intelligenz und Automatisierung mit zunehmender Wahrscheinlichkeit von der allgemeinen wirtschaftlichen Erfahrung abweicht. Dies ist insbesondere auf die Rolle der „Frontier Firms“ (den hochproduktiven Spitzenunternehmen der jeweiligen Branche) und die ungleichmäßige Verbreitung von Technologie innerhalb der Branchen und zwischen den Ländern zurückzuführen (Andrews, Criscuolo und Gal, 2015; Dorn et al., 2017).

10 IAA, 2018d.

11 Der Gini-Koeffizient für die globale Ungleichheit ist seit den 1980er-Jahren insgesamt rückläufig, im historischen Vergleich allerdings noch immer sehr hoch (Bourguignon und Morrisson, 2002; Lakner und Milanovic, 2016). Die Einkommensungleichheit innerhalb der Länder ist (im weltweiten Durchschnitt) gestiegen, und parallel dazu konzentriert sich das Vermögen beim obersten Prozent der Einkommensverteilung (Alvaredo et al., 2018). Die Lohnungleichheit, gemessen am Verhältnis $D9/D1$, hat sich in den meisten OECD-Ländern verstärkt (IAA, 2014).

12 Präambel zur Verfassung der IAO, 1919.

13 Der Sozial- bzw. Gesellschaftsvertrag hat seinen Ursprung in den Werken von Theoretikern der politischen Philosophie, etwa Thomas Hobbes (1651), John Locke (1690), Jean-Jacques Rousseau (1762) und im 20. Jahrhundert John Rawls (1971). Er erläutert die Grundlage der Legitimität staatlicher Herrschaft über den Menschen. Der Einzelne stimmt einer gewissen Einschränkung seiner unveräußerlichen Freiheiten zu. Dafür werden seine Rechte geschützt und die Interessen der Gesellschaft gewahrt.

14 Der soziale Dialog ist ein Prozess, in dem Vertreter von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern Informationen austauschen, einander konsultieren und miteinander verhandeln, um zu einem Konsens zu finden und wichtige wirtschaftliche und soziale Herausforderungen anzugehen (IAA, 2013).

- 15** IAA, 2017c, S. 24.
- 16** IAA, 2018c, S. 8.
- 17** Messinger, 2018, S. 2.
- 18** IAA, 2017d.
- 19** Zur wachsenden Ungleichheit vgl. Anmerkung 11; zur Ungleichheit zwischen den Generationen vgl. Narayan et al., 2018, und Nybom, 2018.
- 20** Vgl. Empfehlung (Nr. 204) der IAO betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015.
- 21** Eine lebenslang aktive Gesellschaft reagiert auf die strukturellen Herausforderungen einer alternden Bevölkerung. Sie ist eine Gesellschaft, in der die Willenskraft und die Fähigkeiten älterer Menschen voll genutzt werden. Sie fördert die Beschäftigung älterer Menschen, wenn diese sich für den Verbleib im Erwerbsleben entscheiden, und soll die Belastung künftiger Generationen durch die Sozialschutzsysteme verringern. Vgl. Seike, 2016.
- 22** Sen, 1999. Zu weiteren Informationen über den Befähigungsansatz vgl. Nussbaum, 2000 und 2013.
- 23** In Artikel 26 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 heißt es: „Jeder hat das Recht auf Bildung“ (UN, 1948).
- 24** Nybom, 2018.
- 25** Vgl. Schmid, 1998 und 2017, zu Übergangsmärkten und Anxo, Bosch und Rubery, 2008, zu Übergängen zwischen Lebensphasen. In beiden Quellen werden Strategien dafür herausgearbeitet, wie die Menschen bei Übergängen begleitet werden können.
- 26** Schmillen und Umkehrer, 2017.
- 27** Zu Afrika vgl. Lopes, 2019, S. 112.
- 28** In der Europäischen Union stieg die durchschnittliche Dauer des Erwerbslebens zwischen 2000 und 2017 von 32,9 Jahren auf 35,9 Jahre (vgl. Eurostat; Gratton und Scott, 2016).
- 29** Vgl. Übereinkommen (Nr. 102) der IAO über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952.
- 30** Telearbeit steht für das Verrichten von Arbeit außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers unter Verwendung von Informationstechnologien (vgl. Eurofound und IAA, 2017).
- 31** IAA, 2018e.
- 32** IAA, 2018f; vgl. auch Grimshaw und Rubery, 2015, zu Konzepten für die Beseitigung der Lohnlücke bei Mutterschaft.
- 33** IAA, 2018d.
- 34** Berg et al., 2018; Adams und Berg, 2017; Barzilay und Ben-David, 2017.
- 35** Mann und O’Neil, 2016.
- 36** Nur 29 Prozent der Weltbevölkerung sind sozial umfassend abgesichert und haben Anspruch auf die gesamte Leistungspalette, während 55 Prozent überhaupt keinen Schutz genießen (IAA, 2017d).
- 37** Behrendt und Nguyen, 2018; IAA, 2018g.
- 38** Vgl. Empfehlung (Nr. 202) der IAO betreffend den sozialen Basisschutz, 2012.
- 39** IAA, 2017d.
- 40** Präambel zur Verfassung der IAO, 1919.
- 41** Das Übereinkommen (Nr. 131) der IAO über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, sieht einen Mindestlohn vor, bei dem zu beachten sind: a) die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen unter Berücksichtigung der allgemeinen Höhe der Löhne in dem betreffenden Land, der Lebenshaltungskosten, der Leistungen der Sozialen Sicherheit und des vergleichbaren Standes der Lebenshaltung anderer sozialer Gruppen und b) wirtschaftliche Faktoren, einschließlich der Erfordernisse der wirtschaftlichen Entwicklung, der Produktivität und der Zweckmäßigkeit, ein hohes Beschäftigungsniveau zu erreichen und aufrechtzuerhalten. Im Rahmen der Modalitäten für die Umsetzung kann auch der Stücklohn/Stundenlohn für Selbstständige geregelt werden.
- 42** Verfassung der IAO, 1919.
- 43** Übereinkommen (Nr. 155) der IAO über den Arbeitsschutz, 1981.

- 44** Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 erkennt das Recht auf einen Lebensstandard an, der Gesundheit und Wohl gewährleistet (Art. 25). Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von 1966 (Artikel 7 Buchstabe b) erkennt das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen an. Dieses Recht betrifft sowohl geistige als auch körperliche Gesundheit.
- 45** IAA, 2017b.
- 46** Vgl. Empfehlung (Nr. 204) der IAO betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015.
- 47** Vgl. Empfehlung (Nr. 198) der IAO betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006.
- 48** Lee, McCann und Messenger, 2007.
- 49** Messenger, 2018.
- 50** Ebd.
- 51** Dieser Bereich ist zunehmend Gegenstand empirischer Untersuchungen; vgl. Wheatley, 2017.
- 52** Hayter, 2015; vgl. auch Anmerkung 11.
- 53** Brandl und Lehr, 2016.
- 54** Johnston und Land-Kazlauskas, 2018. Zu verschiedenen Initiativen, unter anderem zur ersten Kollektivvereinbarung für die Plattformwirtschaft, die in Dänemark geschlossen wurde, vgl.: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>.
- 55** Kabeer, Milward und Sudarshan, 2013.
- 56** Hayter und Lee, 2018; Doellgast, Lillie und Pulignano, 2018.
- 57** Luterbacher, Prosser und Papadakis, 2017.
- 58** Grimshaw, Bosch und Rubery, 2014.
- 59** IAA, 2018d; Rani, 2017; Hayter, 2018.
- 60** Die IAO-Aufsichtsorgane haben Vorwürfe gewerkschaftsfeindlicher Gewalt geprüft, die 2016 und 2017 jeweils 32 Länder und 2018 30 Länder betrafen. Vgl. die Berichte des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen für 2017–2018 und für 2019 (erscheint demnächst) und die Berichte des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit, Nr. 377–387.
- 61** Ein Großteil der empirischen Untersuchungen stützt sich auf erste Erkenntnisse von Wrzesniewski und Dutton, 2001.
- 62** Diese werden auch als Crowdwork-Plattformen bezeichnet, da sie Tätigkeiten an eine Gruppe von Anbietern (die „Crowd“) auslagern. Wir beziehen uns hier nicht auf lokal angesiedelte Arbeitsplattformen, bei denen die Arbeit über Software-Anwendungen (Apps) zugewiesen wird, da ihr Betrieb unter die lokale Rechtsordnung fällt.
- 63** Berg et al., 2018.
- 64** Vgl. Anmerkung 3.
- 65** IAA, 2018e, S. 273.
- 66** Benería, Berik und Floro, 2015; Folbre, 2006. Investitionen in die Pflegewirtschaft ergänzen die geschlechtergerechte makroökonomische Haushaltsplanung, die derzeit in vielen Ländern betrieben wird und eine geschlechtergerechte Beschaffung und Verwendung der Mittel gewährleisten soll. Zudem verstärken sie die Bemühungen der Regierung um eine Verringerung der unbezahlten Betreuungsarbeit von Kindern; schätzungsweise 54 Millionen Kinder im Alter von 5–17 Jahren arbeiten mindestens 21 Stunden pro Woche im eigenen Haushalt (einschließlich Betreuung und Pflege) (IAA, 2017c).
- 67** IAA, 2018e; Razavi, 2012.
- 68** Im Übereinkommen von Paris über Klimaänderungen und in den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDG) von 2015 wird die Notwendigkeit anerkannt, weitere Schäden für den Menschen und den Planeten zu vermeiden. Vgl: <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>.
- 69** Vgl. IAA, 2015.
- 70** IAA, 2018a.
- 71** Ebd.

72 IAA, 2018e.

73 IAA, 2017e. Vgl. auch Bhatt, 2015.

74 UNECA und AU, 2009.

75 Karnik, 2018.

76 IAA, 2018c.

77 Die globale Gemeinschaft hat in den Zielen für nachhaltige Entwicklung (konkret Ziel 9) ausdrücklich anerkannt, wie wichtig der Aufbau einer widerstandsfähigen Infrastruktur ist, und die Verwirklichung vieler anderer SDG hängt ebenfalls davon ab. Vgl: <https://sustainabledevelopment.un.org/>.

78 Kenney, Rouvinen und Zysman, 2015; Nathan, 2018.

79 Bakhshi, Frey und Osborne, 2015.

80 Dies kann durch eine koordinierte Politik zur Förderung der Schuldenfinanzierung, der Entschuldung, der Umschuldung beziehungsweise eines soliden Schuldenmanagements erfolgen. Vgl. Aktionsagenda von Addis Abeba (UN, 2015).

81 Seit der Finanzkrise 2008–09 hat sich unter hochrangigen Politikberatern und Wissenschaftlern zunehmend ein Konsens darüber herausgebildet, dass die Konzepte für die Unternehmensführung überdacht werden müssen. Entsprechende Denkansätze betreffen unter anderem eine interessengruppenübergreifende Vertretung, eine integrierte Unternehmensberichterstattung und steuerliche Anreize (Appelbaum und Batt, 2014; Batt, 2018; Bullen, 2007; Deakin, 2018; Jubé, 2018; Lazonick, 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016).

82 In den vergangenen drei Jahrzehnten haben die OECD-Länder die Körperschaftssteuersätze im Durchschnitt von etwa 45 Prozent (Mitte der 1980er-Jahre) Jahre auf 24 Prozent (2018) gesenkt. Dadurch geht der Anteil der Körperschaftsteuer an den gesamten Staatseinnahmen zurück, was nach Ansicht des Generalsekretärs der OECD „komplexe Fragen“ für Regierungen aufwirft, die unverzichtbare öffentliche Dienstleistungen, Sozialprogramme und Infrastrukturen aufrechterhalten wollen (Houlder, 2017; vgl. auch IAA, 2011; Steuerdatenbank der OECD: <http://www.oecd.org/tax/>).

83 Offshore-Vermögen, das der Steuer entgeht, ist ein wichtiger Kritikpunkt gegen das derzeitige Wirtschaftssystem. Nach Erkenntnissen des IWF sind 40 Prozent aller ausländischen Direktinvestitionen – in Höhe von 12 Billionen US-Dollar – „künstlicher Art“, d. h. es sind Finanzinvestitionen, die über „leere Firmenhüllen“ ohne echte Geschäftstätigkeit abgewickelt werden (IWF, 2018).

84 Digitale Megakonzerne agieren in einem „Winner takes most“-Umfeld, das durch Vorteile als Erstanbieter („First Mover“), Marktmacht, Informationsgewinnung aus großen Datenmengen („Big Data Intelligence“) und „nachfrageseitige Größenvorteile“ gekennzeichnet ist (vgl. UNCTAD, 2018).

85 Berik, 2018; Stiglitz, Sen und Fitoussi, 2009.

86 Dies ist dank der Fortschritte bei der Erhebung von Zeitbudgetdaten und der neuen internationalen statistischen Arbeitsdefinition möglich. 2013 beschloss die 19. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker eine neue Definition von Arbeit, die auch die Produktion von Waren und Dienstleistungen für den eigenen Haushalt und die Gemeinschaft, einschließlich unbezahlter Arbeit und Freiwilligenarbeit, umfasst. Vgl. IAA, 2018h.

87 Suh und Folbre, 2016; Antonopoulos und Hirway, 2010; Budlender, 2008; Hirway und Jose, 2011.

88 Hierbei orientieren wir uns an den wegweisenden Arbeiten von Thomas Piketty und Kollegen; vgl. etwa Piketty, Saez und Zucman, 2018.

LITERATURVERZEICHNIS

- Adams, A.; Berg, J. 2017. *When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers*, Dokument erhältlich bei SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3048711>.
- AfDB, ADB, EBRD, IDB (Afrikanische Entwicklungsbank, Asiatische Entwicklungsbank, Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung, Interamerikanische Entwicklungsbank). 2018. *The Future of Work: Regional perspectives* (Washington, DC).
- Alvaredo, F.; Chancel, L.; Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. (Hrsg.). 2018. *World Inequality Report 2018* (Cambridge, MA, Belknap Press of Harvard University Press).
- Andrews, D.; Criscuolo, C.; Gal, P. 2015. *Frontier firms, technology diffusion and public policy: Micro evidence from OECD countries*, OECD Working Paper No. 2 (Paris, OECD).
- Antonopoulos, R.; Hirway, I. (Hrsg.). 2010. *Unpaid work and the economy: Gender, time use and poverty in developing countries* (New York, Palgrave Macmillan).
- Anxo, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2008. *The welfare state and life transitions: A European perspective* (Cheltenham/Northampton, Edward Elgar).
- Appelbaum, E.; Batt, R. 2014. *Private equity at work: When Wall Street manages Main Street* (New York, Russell Sage Foundation).
- Bakhshi, H.; Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Creativity vs. robots: The creative economy and the future of employment* (London, Nesta).
- Barzilay, A.R.; Ben-David, A. 2017. „Platform inequality: Gender in the gig economy“, in *Seton Hall Law Review*, Bd. 47, Nr. 2, S. 393–431.
- Batt, R. 2018. „When Wall Street manages Main Street: Managerial dilemmas, sustainability and inequality“, in *Journal of the British Academy*, Bd. 6, S. 65–96.
- Behrendt, C.; Nguyen, Q.A. 2018. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Research Paper No. 1, ILO Future of Work Research Paper Series (Genf, IAA).
- Benería, L.; Berik, G.; Floro, M. S. 2015. *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered* (London, Routledge).
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M.S. 2018. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (Genf, IAA).
- Berik, G. 2018. *Toward more inclusive measures of economic well-being: Debates and practices*, Research Paper No. 2, ILO Future of Work Research Paper Series (Genf, IAA).
- Bhatt, E.R. 2015. *Anubandh: Building hundred-mile communities* (Ahmedabad, Navajivan Publishing House).
- Bourguignon, F.; Morrisson, C. 2002. „Inequality among world citizens: 1820–1992“, in *American Economic Review*, Bd. 92, Nr. 4, S. 727–744.
- Brandl, B.; Lehr, A. 2016. „The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries“, in *Economic and Industrial Democracy*, erstmals erschienen am 4. Oktober 2016.
- Budlender, D. 2008. *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*, Gender and Development Programme Paper No 4 (Genf, UNRISD).
- Bullen, M.L. 2007. „Human resource accounting: A useful tool for measurement and management in organizations“, in *Leadership and Organizational Management Journal*, Bd. 2, Nr. 8, S. 85–103.
- Chang, J.-H.; Phu, H. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, Büro für Tätigkeiten der Arbeitgeber, Working Paper No. 9 (Genf, IAA).
- Deakin, S. 2018. „Reversing financialization: Shareholder value and the legal reform of corporate governance“, in C. Driver and G. Thompson (Hrsg.): *Corporate governance in contention* (Oxford, Oxford University Press).

- Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. (Hrsg.). 2018. *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe* (Oxford, Oxford University Press).
- Dorn, D.; Katz, L.F.; Patterson, C.; Van Reenen, J. 2017. „Concentrating on the fall of the labor share“, in *American Economic Review*, Bd. 107, Nr. 5, S. 180–185.
- Eaton, A.E.; Schurman, S.J.; Chen, M.A. (Hrsg.). 2017. *Informal workers and collective action: A global perspective* (Ithaca, NY, ILR Press of Cornell University Press).
- Ernst, E.; Merola, R.; Samaan, D. 2018. *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, Research Paper No. 5, ILO Future of Work Research Paper Series (Genf, IAA).
- Estevadeordal, A. et al. 2017. „Robot-lución: The future of work in Latin American Integration 4.0“, *Integration and Trade Journal*, Bd. 21, Nr. 42, Aug.
- Eurofound; IAA. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxemburg und Genf).
- Eurostat. *Dauer des Arbeitslebens – jährliche Daten [lfsi_dwl_a]* (Indikator). Abrufbar unter: <https://ec.europa.eu/eurostat> [eingesehen am 5. Dezember 2018].
- Folbre, N. 2006. „Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy“, in *Journal of Human Development*, Bd. 7, Nr. 2, S. 183–199.
- . 2012. „Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality“, in *British Journal of Industrial Relations*, Bd. 50, Nr. 4, S. 597–619.
- Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Technology at work: The future of innovation and employment*, Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS) (Oxford und New York, University of Oxford und CitiGroup).
- Gratton, L.; Scott, A. 2016. *The 100-year life: Living and working in an age of longevity* (London, Bloomsbury).
- Grimshaw, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2014. „Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?“, in *British Journal of Industrial Relations*, Bd. 52, Nr. 3, S. 470–498.
- . Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series (Genf, IAA).
- Hayter, S. 2015. „Unions and collective bargaining“, in J. Berg (Hrsg.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham, Edward Elgar), S. 95–122.
- . 2018. „Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?“, in Hayter and Lee (Hrsg.), 2018, S. 69–114.
- . Lee, C.-H. (Hrsg.). 2018. *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (Cheltenham und Genf, Edward Elgar und IAA).
- Hirway, I.; Jose, S. 2011. „Understanding women’s work using time-use statistics: The case of India“, in *Feminist Economics*, Bd. 17, Nr. 4, S. 67–92.
- Hobbes, T. 1651. *Leviathan*. C.B. Macpherson (Hrsg.) (London, Penguin, 1985).
- Houlder, V. 2017. „OECD countries in bout of corporate tax competition“, in *Financial Times*, 13. September 2017.
- IASB (International Accounting Standards Board). 2011. *IAS 19: Employee benefits* (London).
- IAA (Internationales Arbeitsamt). 2011. *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs* (Genf).
- . 2013. *National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance* (Genf).

- . 2014. *Global Wage Report 2014–15: Wages and income inequality* (Genf).
- . 2015. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* (Genf).
- . 2016. *Workplace stress: A collective challenge* (Genf).
- . 2017a. *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage* (Genf).
- . 2017b. *ILO Flagship Programme, OSH-GAP: Occupational Safety and Health Global Action for Prevention* (Genf).
- . 2017c. *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–2016* (Genf).
- . 2017d. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Genf).
- . 2017e. *Portfolio of policy guidance notes on the promotion of decent work in the rural economy* (Genf).
- . 2018a. *Women and men in the informal economy: A statistical picture (3. Auflage)* (Genf).
- . 2018b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018* (Genf).
- . 2018c. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* (Genf).
- . 2018d. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind the gender pay gap* (Genf).
- . 2018e. *Care work and care jobs for the future of decent work* (Genf).
- . 2018f. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, IAO-Regionalbüro).
- . 2018g. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Issue Brief No. 12 (Genf).
- . 2018h. *Addressing care for inclusive labour markets and gender equality*, Future of Work Issue Brief No. 3 (Genf).
- IWF (Internationaler Währungsfonds). 2018. *Fiscal Monitor: Capitalizing on good times* (Washington).
- ITU (Internationale Fernmeldeunion). 2017. *ICT Facts and Figures 2017* (Genf).
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (Genf, IAA).
- Jubé, S. 2018. „Le démantèlement des instruments comptables de la solidarité“, in A. Supiot (Hrsg.): *Face à l'irresponsabilité: La dynamique de la solidarité* (Paris, Collège de France).
- Kabeer, N.; Milward, K.; Sudarshan, R. 2013. „Organising women workers in the informal economy“, in *Gender and Development*, Bd. 21, Nr. 2, S. 249–263.
- Karnik, K. 2018. *Advanced technologies and the future of work* (Ahmedabad und New York, Self Employed Women's Association (SEWA) und Ford-Stiftung).
- Kenney, M.; Rouvinen, P.; Zysman, J. 2015. „The digital disruption and its societal impacts“, in *Journal of Industry, Competition and Trade*, Bd. 15, Nr. 1, S. 1–4.
- Lakner, C.; Milanovic, B. 2016. „Global income distribution: From the fall of the Berlin Wall to the Great Recession“, in *World Bank Economic Review*, Bd. 30, Nr. 2, S. 203–232.
- Lazonick, W. 2014. „Profits without prosperity“, in *Harvard Business Review*, Bd. 92, Nr. 9, S. 46–55.
- Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J. C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (London und New York, Routledge und Internationales Arbeitsamt).
- Locke, J. 1690. *Two treatises of government and a letter concerning toleration* (Yale, Yale University Press, 2003).

- Lopes, C. 2019. *Africa in transformation: Economic development in the age of doubt* (London, Palgrave Macmillan).
- Luterbacher, U.; Prosser, A.; Papadakis, K. 2017. „An emerging transnational industrial relations? Exploring the prospects for cross-border labour bargaining“, in *International Labour Review*, Bd. 156, Nr. 3–4, S. 309–341.
- Mann, G.; O’Neil, C. 2016. „Hiring algorithms are not neutral“, in *Harvard Business Review* (9. Dezember 2016).
- Mazzucato, M. 2018. *The value of everything: Making and taking in the global economy* (London, Allen Lane, Penguin).
- McKinsey Global Institute. 2017. *A future that works: Automation, employment, and productivity*.
- Merkel, A. 2018. *Rede von Bundeskanzlerin Merkel beim 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongress* Berlin, 15. Mai 2018. Abrufbar unter: www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-in-berlin-1008658 [eingesehen am 28. November 2018].
- Messenger, J. 2018. *Working time and the future of work*, Research Paper No. 6, ILO Future of Work Research Paper Series (Genf, IAA).
- Narayan, A.; Van der Weide, R.; Cojocaru, A.; Lakner, C.; Redaelli, S.; Gerszon Mahler, D.; Ramasubbaiah, R.G.N.; Thewissen, S. 2018. *Fair progress? Economic mobility across generations around the world* (Washington, Weltbank).
- Nathan, D. 2018. *Technology and the future of work: The unorganized sector and global value chains* (Ahmedabad und New York, Self-Employed Women’s Association (SEWA) und Ford-Stiftung).
- Nussbaum, M.C. 2000. *Women and human development: The capabilities approach* (Cambridge, Cambridge University Press).
- . 2013. *Creating capabilities: The human development approach* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Nybom, M. 2018. *Intergenerational mobility: A dream deferred?*, Research Paper No. 7, ILO Future of Work Research Paper Series (Genf, IAA).
- OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung). 2016. *Automation and independent work in a digital economy*, Policy Brief on the Future of Work (Paris).
- . 2018. *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy* (Paris).
- . Tax database. Abrufbar unter: www.oecd.org/tax/ [eingesehen am 24. Oktober 2018].
- Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. 2018. „Distributional national accounts: Methods and estimates for the United States“, in *Quarterly Journal of Economics*, Bd. 133, Nr. 2, S. 553–609.
- Plender, J. 2016. „Blowing the whistle on buybacks and value destruction“, in *Financial Times*, 29. Februar 2016.
- Rani, U. 2017. „Minimum wage policies and their effects in developing countries: A comparative perspective“, in *The Indian Journal of Labour Economics*, Bd. 60, Nr. 1 (März 2017), S. 33–55.
- Rawls, J. 1971. *A theory of justice* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Razavi, S. (Hrsg.). 2012. *Seen, heard and counted: Rethinking care in a development context* (London, Wiley-Blackwell).
- Rousseau, J.-J. 1762. *Vom Gesellschaftsvertrag oder Prinzipien des politischen Rechtes*. In zahlreichen Ausgaben erhältlich, gemeinfreies Werk.
- Schmid, G. 1998. *Transitional labour markets: A new European employment strategy* (Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)).

- . 2017. „Transitional labour markets: Theoretical foundations and policy strategies“, in *The New Palgrave Dictionary of Economics* (London, Palgrave Macmillan).
- Schmillen, A.; Umkehrer, M. 2017. „The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience“, in *International Labour Review*, Bd. 156, Nr. 3–4, S. 465–494.
- Seike, A., 2016. „Towards a lifelong active society: Coping with Japan’s changing population“, in *Asia & the Pacific Policy Studies*, Bd. 3, Nr. 3, S. 533–539.
- Sen, A. 1999. *Development as freedom* (New York, Anchor Books).
- Stiglitz, J.E.; Sen, A.; Fitoussi, J.-P. 2009. *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Abrufbar unter: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/118025/118123/Fitoussi+Commission+report> [eingesehen am 3. Dezember 2018].
- Suh, J.; Folbre, N. 2016. „Valuing unpaid child care in the U.S.: A prototype satellite account using the American Time Use Survey“, in *Review of Income and Wealth*, Bd. 62, Nr. 4, S. 668–684.
- UN (Vereinte Nationen). 1948. *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte* (Paris).
- . 2015. *Aktionsagenda von Addis Abeba der dritten Internationalen Konferenz über Entwicklungsfinanzierung* (Aktionsagenda von Addis Abeba), A/RES/69/313 (New York).
- UNCTAD (Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung). 2018. *Trade and Development Report 2018: Power, platforms and the free trade delusion* (Genf).
- UNDESA (UN-Hauptabteilung Wirtschaftliche und Soziale Angelegenheiten, Abteilung Bevölkerungsfragen). 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision, key findings and advance tables* (New York).
- UNECA (Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Afrika); AU (Afrikanische Union). 2009. *Economic Report on Africa 2009: Developing African agriculture through regional value chains* (Addis Abeba, UNECA).
- WEF (Weltwirtschaftsforum). 2018. *The Future of Jobs Report 2018* (Genf).
- Wheatley, D. 2017. „Autonomy in paid work and employee subjective well-being“, in *Work and Occupations*, Bd. 44, Nr. 3, S. 296–328.
- Weltbank. 2016. *World Development Report 2016: Digital dividends* (Washington).
- Wrzesniewski, A.; Dutton, J.E. 2001. „Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work“, in *Academy of Management Review*, Bd. 26, Nr. 2, S. 179–201.

ANHANG

MITGLIEDER DER GLOBALEN KOMMISSION ZUR ZUKUNFT DER ARBEIT

KO-VORSITZENDE

Stefan Löfven ist seit 2014 **schwedischer Ministerpräsident** und seit 2012 Vorsitzender der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei. Vor seinem Amtsantritt als Ministerpräsident war Stefan Löfven aktiver Gewerkschafter und von 2006 bis 2012 erster Vorsitzender der Gewerkschaft IF Metall. Zudem war er über 15 Jahre lang auch als Schweißer und Ombudsmann in Nordschweden tätig.

Matamela Cyril Ramaphosa ist nach seiner Wahl zum Präsidenten des African National Congress (ANC) im Jahr 2017 seit Februar 2018 **Staatspräsident der Republik Südafrika**. Als Vorsitzender der Verfassunggebenden Versammlung war er 1994 damit betraut, die Ausarbeitung der ersten demokratischen Verfassung Südafrikas zu überwachen. Ramaphosa verfügt über umfangreiche und vielfältige unternehmerische Erfahrungen und war zudem maßgeblich an der Gründung des nationalen Gewerkschaftsdachverbands Congress of South African Trade Unions (COSATU) beteiligt.

MITGLIEDER

Thorben Albrecht ist seit 2018 Bundesgeschäftsführer der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SDP). Von Januar 2014 bis März 2018 war er Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Zu seinen wichtigsten Gesetzgebungsprojekten zählt unter anderem die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. Zudem hat er den Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ angestoßen.

Haifa Al Kaylani ist Gründungsvorsitzende des Arab International Women's Forum und genießt internationales Ansehen für die Förderung von Frauen in Führungspositionen und die Stärkung der Selbstbestimmung junger Menschen in der Region Naher Osten und Nordafrika (MENA) und weltweit. Die Entwicklungsökonomin und Stipendiatin der Harvard Advanced Leadership Initiative Fellow begründete Haseel, ein richtungsweisendes Pilotprojekt in Jordanien, das innovative Modelle für eine nachhaltige Landwirtschaft in der MENA-Region bereitstellt. Haifa Al Kaylani ist in mehreren Aufsichtsgremien tätig und hat für ihre Arbeit zahlreiche Preise und Auszeichnungen im Vereinigten Königreich, in der arabischen Welt und auf internationaler Ebene erhalten.

Winnie Byanyima ist Geschäftsführerin von Oxfam International, einem globalen Netzwerk, das sich in mehr als 90 Ländern für eine gerechte Welt ohne Armut einsetzt. Sie wirkt weltweit als Frauenrechtlerin, Menschenrechtsverteidigerin und Expertin für wirtschaftliche Ungleichheit. Vor ihrer Tätigkeit bei Oxfam leitete Winnie Byanyima den Fachbereich Geschlechterfragen und Entwicklung beim Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (2006–13) bzw. bei der Kommission der Afrikanischen Union (2004–06). Zudem war sie 11 Jahre lang Mitglied des ugandischen Parlaments.

Chinsung Chung ist Professorin für Soziologie an der Seoul National University, Republik Korea. Sie war Präsidentin der Korean Association of Women's Studies und der Korean Sociological Association. Derzeit ist Prof. Chung Präsidentin der Korean Association of Human Rights Studies und Vorsitzende des Ausschusses für Geschlechtergleichstellung der National Police Agency und der Stadt Seoul. Zudem gehörte sie der UN-Unterkommission für die Förderung und den Schutz der Menschenrechte des Beratenden Ausschusses des UN-Menschenrechtsrats an und ist derzeit Mitglied des UN-Ausschusses für die Beseitigung der Rassendiskriminierung.

Cláudia Costin ist Direktorin des Center for Excellence and Innovation in Education Policies (CEIPE), einer Denkfabrik der Fundação Getúlio Vargas, einer führenden Privatuniversität in Brasilien, an der sie lehrt. Cláudia Costin ist Gastprofessorin an der Harvard Graduate School of Education und war von 2014 bis 2016 leitende Direktorin für globale Bildung bei der Weltbank. Vor ihrer Tätigkeit bei der Weltbank war sie Bildungsbeauftragte der Gemeinde Rio de Janeiro (2009–14) und Bundesministerin für öffentliche Verwaltung und Staatsreform.

Alain Dehaze ist nach mehrjähriger Tätigkeit als Mitglied der Geschäftsleitung der Adecco Group seit 2015 ihr Chief Executive Officer (CEO). Bevor er 2009 zur Adecco Group kam, war er CEO des niederländischen Personaldienstleisters Humares und – zum Zeitpunkt der Übernahme von Solvus – von USG People. Seit 2016 ist er Vorsitzender des Global Apprenticeship Network (GAN) sowie Verwalter („Steward“) der Systeminitiative zur Gestaltung der Zukunft für Bildung, Geschlechterfragen und Arbeit des Weltwirtschaftsforums.

Enrico Giovannini, Ökonom und Statistiker, ist Mitglied im Club of Rome und Direktor der italienischen Allianz für nachhaltige Entwicklung (ASviS). Seit 2002 ist er Ordinarius an der Universität Rom „Tor Vergata“ und Professor für nachhaltige Entwicklung an der Privatuniversität LUISS. Prof. Giovannini war Minister für Arbeit und Sozialpolitik der Regierung Letta (2013–14), Präsident des italienischen Statistikamts (2009–13) und Direktor für Statistik und Chefstatistiker der OECD (2001–09).

Olga Golodets ist seit Mai 2018 stellvertretende Ministerpräsidentin der Russischen Föderation für Sport, Tourismus und Kultur. 2012 wurde sie zur stellvertretenden Ministerpräsidentin ernannt und war im Kabinett für soziale Angelegenheiten und Politik zuständig. Zuvor hatte sie folgende Ämter inne: Direktorin der Abteilung Sozialpolitik und Personalwesen (1999–2001) und stellvertretende Generaldirektorin für Personalwesen und Sozialpolitik (2002–08) bei der Bergbau- und Hüttengesellschaft Norilsk Nickel, stellvertretende Bürgermeisterin von Moskau (2010–12), Präsidentin des gesamtrussischen Branchenverbands der Arbeitgeber und Vorstandsvorsitzende der Versicherungsgesellschaft Soglasiye (2008–10) sowie Vize-Gouverneurin für Soziales im Autonomen Kreis Taimyr (2001).

Rebeca Grynspan ist seit 2014 Ibero-Amerikanische Generalsekretärin. Zuvor hatte sie das Amt einer Beigeordneten Generalsekretärin der Vereinten Nationen inne und war von 2006 bis 2010 Beigeordnete Administratorin des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (UNDP). Bevor sie in den Dienst der Vereinten Nationen trat, war sie von 1994 bis 1998 Vizepräsidentin von Costa Rica.

Philip Jennings war Gründungsmitglied und bis 2018 Generalsekretär der UNI Global Union, eines neuen Globalen Gewerkschaftsverbands, der im Jahr 2000 entstand und die künftige Arbeitswelt mitgestalten will. Mit seiner „Durchbruch“-Strategie hat der UNI zum Ausbau der Gewerkschaftsmitgliedschaft in der New Economy beigetragen, globale Vereinbarungen mit multinationalen Unternehmen ausgehandelt und sich mit dem Abkommen über Brandschutz und Gebäudesicherheit in Bangladesch für die Verbesserung von Lieferketten eingesetzt. Philip Jennings ist Mitbegründer der World Players Association, einer Gewerkschaft, die 85000 Profisportler aller Disziplinen vertritt. 1980 trat er dem Internationalen Bund der Privatangestellten (FIET) bei und war von 1985 bis 1989 dessen Geschäftsführer sowie von 1989 bis 1999 dessen Generalsekretär. Vor seiner Tätigkeit beim FIET war er Gewerkschaftsfunktionär der britischen Banking, Insurance and Finance Union (1976–79).

Carlos Lopes ist Professor an der Mandela School of Public Governance der Universität Kapstadt, Südafrika. Darüber hinaus ist er Mitglied des Teams für die Reform der Afrikanischen Union und Hoher Vertreter der Organisation für Partnerschaften mit Europa. Prof. Lopes bekleidete leitende Ämter bei mehreren Einrichtungen der Vereinten Nationen, darunter zuletzt bei der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Afrika. Derzeit ist er Mitglied mehrerer Verwaltungsräte und globaler Kommissionen und Autor vielfach publizierter Werke.

Reema Nanavaty leitet die Self Employed Women's Association (SEWA), eine Vereinigung, in der sie seit 1984 aktiv ist. Seit ihrer Wahl zur vierten Generalsekretärin im Jahr 1999 hat die Zahl der Mitglieder der SEWA einen neuen Höchststand erreicht. Damit ist die SEWA nun der größte Zusammenschluss von Frauen im informellen Sektor. Reema Nanavaty war am Aufbau Tausender Verbände von Arbeitnehmerinnen, Vereinigungen, Genossenschaften, Museen, Fachhandelsketten, Einrichtungen für Handelsförderung, digitaler Kliniken und Managementschulen in ganz Indien sowie in Nepal, Sri Lanka und Afghanistan beteiligt, und zwar in so vielfältigen Bereichen wie traditionelles Handwerk, Agrarprodukte, nachhaltige Existenzgrundlagen, ländliche gewerbliche Entwicklung, Forstwirtschaft, Regenwassersammlung, Solarenergie und Green Finance. Für ihr Wirken wurde sie 2013 mit dem *Padma Shri*, einer Auszeichnung der indischen Regierung, geehrt.

Joséphine Ouédraogo ist seit Dezember 2016 Botschafterin von Burkina Faso in der Italienischen Republik und Ständige Vertreterin von Burkina Faso bei der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO), dem Welternährungsprogramm (WFP) und dem Internationalen Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung (IFAD). Sie war Gründerin eines Forschungs- und Ausbildungsunternehmens mit Schwerpunkt auf lokalen, regionalen und nationalen Entwicklungsfragen in Burkina Faso. 1997 wurde Joséphine Ouédraogo zur Direktorin des African Centre for Gender and Development der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Afrika berufen und leitete von 2007 bis 2011 die internationale NGO Enda Tiers-monde. In Burkina Fasos Übergangsregierung (2014–16) war sie Ministerin für Justiz, Menschenrechte und Förderung der Bürgerbeteiligung.

Richard Samans ist Geschäftsführer und Mitglied des Vorstands des Weltwirtschaftsforums (WEF) und leitet dort den Bereich Strategische und institutionelle Wirkung. Zudem ist er Ko-Direktor des in San Francisco ansässigen Centre for the Fourth Industrial Revolution des WEF. Von 2011 bis 2013 war Richard Samans Generaldirektor des Global Green Growth Institute. Darüber hinaus assistierte er US-Präsident Bill Clinton als Sonderberater für internationale Wirtschaftspolitik, war leitender Direktor für internationale Wirtschaftsfragen im National Security Council und hatte daneben weitere Ämter in der Regierung, der Privatwirtschaft und Denkfabriken inne. Seit 2007 ist er zudem Vorsitzender des Climate Disclosure Standards Board.

Atsushi Seike war zunächst acht Jahre lang Präsident der Keiō-Universität Tokio und ist seit 2017 leitender Berater der Universitätsleitung in Studienangelegenheiten. Derzeit nimmt Prof. Seike verschiedene Aufgaben in Regierungsausschüssen wahr, darunter als Vorsitzender des Rates zur Förderung der Reform der Systeme der sozialen Sicherheit, als Vorsitzender des dem Industrial Structure Council unterstehenden Ausschusses für die Fertigungsindustrie und als Ehrenpräsident des japanischen Instituts für Wirtschafts- und Sozialforschung. Von 2015 bis 2017 war er Präsident der Japan Society of Human Resource Management.

Alwyn Didar Singh ist früherer Generalsekretär der Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry (FICC) und Sekretär (a.D.) der indischen Regierung. Seit 2018 ist Dr. Singh Senior Fellow bei der Delhi Policy Group und zudem als Vorsitzender der Diaspora-Arbeitsgruppe des KNOMAD (Knowledge Network on Migration and Development) bei der Weltbank tätig. Im März 2017 wurde Dr. Singh als Global Fellow am IC2 Institute der University of Texas, USA, benannt.

Kristin Skogen Lund ist seit Dezember 2018 CEO der Schibsted Media Group. Von 2012 bis 2018 war sie Generaldirektorin der Confederation of Norwegian Enterprise (NHO). Kristin Skogen Lund hatte leitende Positionen bei Medien- und Telekommunikationsunternehmen wie Telenor, Aftenposten, Scanpix und Scandinavia Online inne und ist darüber hinaus Vorstandsmitglied bei Ericsson. Seit 2015 gehört sie der Global Commission on the Economy and Climate an. Sie verfügt über einen MBA-Abschluss von der INSEAD und einen Bachelor-Abschluss in internationalen Studien und Betriebswirtschaft von der University of Oregon, USA.

Alain Supiot ist Professor am Collège de France, Paris, Doktor der Rechtswissenschaften sowie Ehrendoktor der Université catholique de Louvain, Belgien, und der Aristoteles-Universität Thessaloniki, Griechenland. 2015 wurde er zum Korrespondierenden Mitglied der British Academy gewählt und ist Ehrenmitglied des Institut universitaire de France, wo er von 2001 bis 2012 lehrte. Seit 2012 hat Prof. Supiot den Lehrstuhl „Sozialstaat und Globalisierung: Solidarität juristisch betrachtet“ am Collège de France inne. 2008 gründete er das Institut d'études avancées de Nantes. Prof. Supiot ist ein weltweit renommierter Wissenschaftler und kann auf zahlreiche Veröffentlichungen in vielen Sprachen verweisen. Seine Forschung siedelt sich hauptsächlich in den Bereichen Arbeitsrecht sowie Rechtsphilosophie und Rechtstheorie an.

Darren Walker ist Präsident der Ford-Stiftung und ein führender Experte im Bereich der gemeinnützigen Arbeit und der Philanthropie. Er leitete das Bündnis gemeinnütziger Organisationen, das dazu beitrug, eine Lösung für den historischen Bankrott der Stadt Detroit (2013–14) zu finden, und hat derzeit den Vorsitz der U.S. Impact Investing Alliance inne. Bevor Darren Walker 2013 zur Ford-Stiftung kam, war er Vizepräsident der Rockefeller-Stiftung, wo er die Initiative zum Wiederaufbau von New Orleans im Gefolge des Hurrikans Katrina leitete. In den 1990er-Jahren war er Chief Operating Officer (COO) der Abyssinian Development Corporation – der größten Gesellschaft für kommunale Entwicklung im New Yorker Stadtteil Harlem. Zuvor war er mehrere Jahrzehnte lang Anwalt für internationales Rechts- und Finanzwesen bei der Kanzlei Cleary Gottlieb Steen & Hamilton und der United Bank of Switzerland (UBS).

Xiaochu Wang ist seit 2013 stellvertretender Vorsitzender des Ausschusses für auswärtige Angelegenheiten des 12. Nationalen Volkskongresses der Volksrepublik China. Vor seiner Wahl in dieses Amt war er als stellvertretender Minister für Personalressourcen und soziale Sicherheit zuständig für nationale Politikkonzepte und Programme für Personalentwicklung und -management sowie für die Reform des Personalwesens in öffentlichen Einrichtungen. Seit 2005 ist Xiaochu Wang Mitglied der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst (ICSC) der Vereinten Nationen.

Jayathma Wickramanayake ist seit Juni 2017 Gesandte des UN-Generalsekretärs für die Jugend. Seitdem sie im Alter von 26 Jahren für dieses Amt ernannt wurde, bemüht sie sich um eine Ausweitung des Engagements und der Lobbyarbeit der UN zugunsten Jugendlicher und fungiert als Beauftragte und Beraterin des Generalsekretärs. Die ursprünglich aus Sri Lanka stammende Gesandte hat sich umfassend für die Förderung und Teilhabe Jugendlicher eingesetzt und eine zentrale Rolle bei der Transformation der Jugendförderung in ihrem Heimatland gespielt.

Hinweis: Ameenah Gurib-Fakim, frühere Präsidentin der Republik Mauritius, übernahm den Ko-Vorsitz bei den ersten beiden Sitzungen der Globalen Kommission.

TEILNEHMER VON AMTS WEGEN*

Luc Cortebeek ist ehemaliger Präsident des Verwaltungsrats der IAO (2017–18). Zuvor war er Vizepräsident des Internationalen Gewerkschaftsbunds (2006–14), Präsident des Gewerkschaftsbunds ACV-CSC, Belgien (1999–2011), Vizepräsident des gewerkschaftlichen Beratungskomitees bei der OECD (1999–2012), Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe des Ausschusses für die Durchführung der Normen der IAO (2000–11), Präsident von World Solidarity, einer im Entwicklungsbereich tätigen NGO (2011–16), sowie Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe und Vizepräsident des Verwaltungsrats der IAO (2011–17).

Claudio de la Puente ist Präsident des Verwaltungsrats der IAO. Botschafter de la Puente arbeitet seit 40 Jahren im peruanischen auswärtigen Dienst: Er war stellvertretender Außenminister (2014–15), Generaldirektor für Amerika (2010–14), Direktor für südamerikanische Angelegenheiten, Direktor für Sicherheit und Verteidigung, Botschafter Perus in Australien (2005–10) und im Vereinigten Königreich (2017), stellvertretender Missionschef in Washington (1999–2002) und in Bogotá (1997–99), Berater in Brüssel (1990–94) und Geschäftsträger in Kopenhagen (1985–86). 2017 wurde er zum Ständigen Vertreter Perus bei den Vereinten Nationen und der Welthandelsorganisation (WTO) in Genf ernannt und anschließend zum Präsidenten des Verwaltungsrats der IAO gewählt.

Mthunzi Mdwaba ist Gründer, Präsident und CEO von TZoro IBC, eines Unternehmens, das globale Strategie-, Investitions- und Unternehmensberatung anbietet. Mdwaba, der ursprünglich aus dem ländlichen Südafrika stammt und sich begeistert dem Ausdauersport widmet, ist erfolgreicher Unternehmer, Geschäftsmann und Manager und ein leidenschaftlicher Befürworter der Wirtschaft in ihrer ganzen Bandbreite in Entwicklungs- und Industrieländern. Als Repräsentant der Arbeitgeber auf globaler Ebene hat er derzeit zahlreiche strategische Positionen inne, darunter die des Vizepräsidenten der Internationalen Arbeitgeber-Organisation (IOE) für die IAO. In dieser Eigenschaft ist er auch Sprecher der Arbeitgeber und somit einer der beiden Vizepräsidenten des Verwaltungsrats der IAO. Er leitet die IOE-Arbeitsgruppe für Politikkonzepte im Bereich Menschenrechte und verantwortliches unternehmerisches Verhalten und ist Vorstandsvorsitzender der Productivity SA. Darüber hinaus hat er einen Lehrauftrag für Recht an der University of the Western Cape (UWC).

Guy Ryder, Generaldirektor der IAO, wurde 2012 erstmals in dieses Amt gewählt und trat 2017 seine zweite Amtszeit an. Bei der IAO war er in verschiedenen Funktionen tätig, unter anderem als Exekutivdirektor für Arbeitsnormen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Zuvor war Guy Ryder der erste Generalsekretär des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB) (2006–10) und Generalsekretär des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) (2002–06). Er studierte an der Cambridge University.

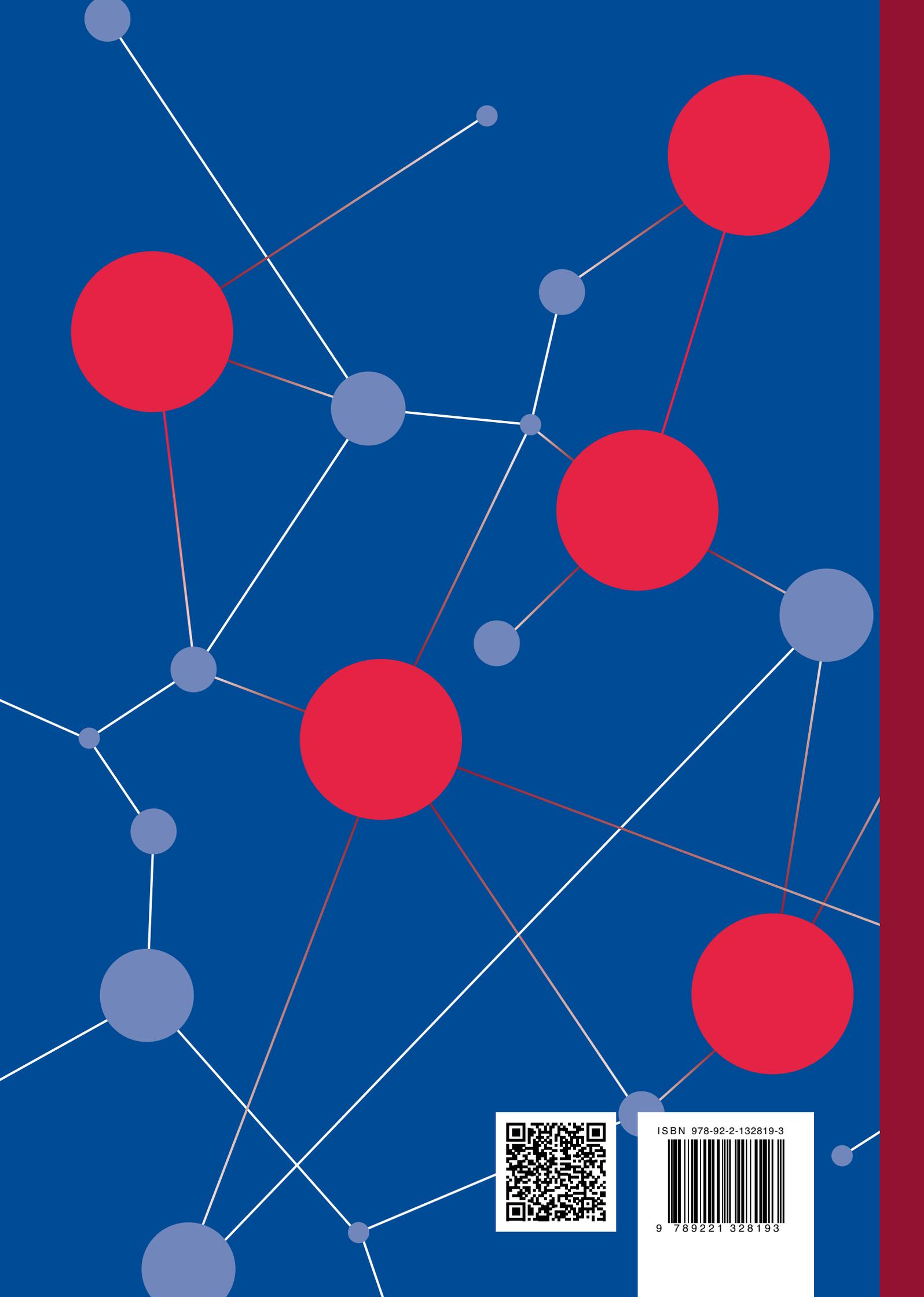
* Die Mitglieder des Vorstands des Verwaltungsrats nahmen auf Einladung der Ko-Vorsitzenden und des Generaldirektors und unter Berücksichtigung ihres Status im Verwaltungsrat an den Beratungen der Kommission teil. Dessen ungeachtet äußerten sich alle Kommissionsmitglieder in ihrer Eigenschaft als Privatpersonen, und die Stellungnahmen dieser Teilnehmer von Amts wegen waren für die Haltung der Gruppen, die sie bei der IAO vertreten, nicht bindend. Um allerdings die Unabhängigkeit der Kommission zu wahren und den verschiedenen im Berichtsentwurf behandelten Meinungen und Empfehlungen Rechnung zu tragen, wurde beschlossen, dass die Mitglieder von Amts wegen den Schlussbericht nicht unterzeichnen.

Erstellt vom Referat der IAO für die Herstellung von Veröffentlichungen (PRODOC).

Grafische und typografische Gestaltung, Manuskripterstellung, Redaktion,
Satz und Layout, Lektorat, Druck, elektronische Veröffentlichung und Vertrieb.

Die IAO verwendet bevorzugt Papier aus umweltverträglicher
und sozial verantwortlicher Waldwirtschaft.

Code: ELK-WEI-ICA



ISBN 978-92-2-132819-3



9 789221 328193