



Verwaltungsrat

341. Tagung, Genf, März 2021

Sektion Politikentwicklung

POL

Segment Beschäftigung und sozialer Schutz

Datum: 5. Februar 2021

Original: Englisch

Zweiter Punkt der Tagesordnung

Menschenwürdige Arbeit und Produktivität

Zweck der Vorlage

Diese Vorlage dient der Förderung der Aussprache über die Haupttriebkkräfte des Produktivitätswachstums und dessen Auswirkungen auf die menschenwürdige Arbeit, die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen. Der Verwaltungsrat wird ersucht, Orientierungshilfe zu geben hinsichtlich menschenwürdiger Arbeit und Produktivität bei der Durchführung des Programms der IAO und bei den Folgemaßnahmen zur Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (siehe Beschlussentwurf in Absatz 60).

Einschlägiges strategisches Ziel: Unternehmen und Beschäftigung.

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

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

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Ja.

Verfasser: Hauptabteilung Unternehmen (ENTERPRISES).

Verwandte Dokumente: Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung der IAO“).

▶ Inhalt

	Seite
Diskussionsrahmen	5
Die Jahrhunderterklärung und Produktivität.....	7
Der langjährige Fokus der IAO auf das Thema Produktivitätswachstum und die Verteilung der sich daraus ergebenden Vorteile	7
Das zweite Jahrhundert der IAO: Bilanz ziehen, um die Zukunft in Angriff zu nehmen	9
Die neue Zeit des Produktivitätswachstums und des gerechten Übergangs bestmöglich nutzen	12
Ein Ansatz mit einem produktivitätsbezogenen Ökosystem mit dem Ziel starker und nachhaltiger Produktivitätsgewinne für menschenwürdige Arbeit.....	14
Makroebene	15
Mesoebene	16
Mikroebene	17
Beschlussentwurf.....	18

► Diskussionsrahmen

1. Das Produktivitätswachstum ist ein gemeinsames Anliegen der IAO-Mitgliedsgruppen, das sie als Katalysator für die Schaffung menschenwürdiger Arbeit, inklusiven Wachstums und gemeinsamen Wohlstands ansehen. Die IAO hat seit ihrer Gründung erhebliche analytische Anstrengungen unternommen, um den Zusammenhang zwischen Produktivität und menschenwürdiger Arbeit zu verstehen. Während die IAO das zweite Jahrhundert ihres Bestehens in Angriff nimmt, erfordert das Thema Produktivität ihre sofortige und ungeteilte Aufmerksamkeit. Durch die verheerenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schäden aufgrund der COVID-19-Pandemie ist das Thema wichtiger denn je.
2. Die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung“) ¹ bekräftigt die Gründungsvision der IAO, die im Bemühen um soziale Gerechtigkeit, Demokratie und universellen Frieden durch abgestimmte Maßnahmen von Regierungen sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden verwurzelt ist. In der Jahrhunderterklärung, die den Hintergrund für die anhaltenden Herausforderungen in Bezug auf gemeinsamen Wohlstand und menschenwürdige Arbeit für alle bildet, verschmelzen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Auf diese Weise schlägt die Erklärung eine Brücke zwischen dem ersten und dem zweiten Jahrhundert des Bestehens der IAO.
3. In der Erklärung von Philadelphia wird der IAO die Aufgabe übertragen, „alle internationalen Pläne und Maßnahmen wirtschaftlicher und finanzieller Art unter [dem] grundlegenden Gesichtspunkt [der sozialen Gerechtigkeit] zu prüfen und in Erwägung zu ziehen...“. ² Produktivität ist als wichtige Triebkraft für Wirtschaftswachstum, die Schaffung von Arbeitsplätzen und Sozialreformen anerkannt. Wie können Produktivitätssteigerungen in der sich rasch wandelnden Arbeitswelt zu menschenwürdiger Arbeit für alle führen? Welche Maßnahmen müssen die Mitgliedstaaten ergreifen, um die Produktivität zu erhöhen und dabei zu gewährleisten, dass das Produktivitätswachstum mehr nachhaltige Unternehmen hervorbringt und tatsächlich zu einem Lohnanstieg führt? Welche Maßnahmen können Unternehmen helfen, innovativ zu sein und zu wachsen, und gleichzeitig menschenwürdige Arbeit in einem wettbewerbsintensiven Umfeld fördern?
4. Neue Herausforderungen – und insbesondere die COVID-19-Pandemie – in einer Arbeitswelt, in der sich Arbeitsmärkte und Geschäftsmodelle schnell entwickeln, verleihen der Produktivitätsdiskussion neue Dringlichkeit. Trotz der verbreiteten Digitalisierung der Arbeit hat sich das Produktivitätswachstum in den letzten Jahrzehnten in vielen Ländern verlangsamt. Des Weiteren herrscht die Sorge, dass sich diese Produktivitätsabschwächung im Nachgang der Pandemie weiter verschärfen wird, weil diese die Produktionskapazität von Kapital und Arbeitnehmern in Mitleidenschaft zieht. Falls dies geschieht, wird die Erholung des Wirtschafts- und Beschäftigungswachstums nur langsam und mühsam erfolgen.
5. Darüber hinaus sind auf dem Weg zu einer globalen Produktivitätskonvergenz nur wenige oder langsame Fortschritte zu verzeichnen: Kleinstunternehmen liegen hinter kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die ihrerseits den größeren Unternehmen hinterherhinken,

¹ IAA, *Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit*, Internationale Arbeitskonferenz, 108. Tagung, 2019.

² IAA, *Erklärung von Philadelphia, Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation*, Internationale Arbeitskonferenz, 26. Tagung, 1944, Art. II(d).

informelle Unternehmen liegen hinter formellen Unternehmen, und die Entwicklungsländer weisen einen Rückstand auf die entwickelten Länder auf. Der anhaltende Rückgang öffentlicher Investitionen in vielen Ländern gefährdet die Erreichung einer höheren Arbeitsproduktivität zusätzlich, weil die öffentlichen Ausgaben für Forschung und Entwicklung, die lokale Infrastruktur sowie die physische und digitale Vernetzung,³ neue Technologien und Innovationen gekürzt werden.⁴ Weitere Herausforderungen sind das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage sowie der mangelnde Zugang zu einer hochwertigen Bildung⁵ und qualitativ guten Gesundheitsdienstleistungen.⁶

6. Zusätzlich zur Produktivitätsverlangsamung zeigt ein weiterer beunruhigender Trend, dass in vielen Ländern das Lohnwachstum in den letzten 20 Jahren nicht mit dem Wachstum der Arbeitsproduktivität Schritt gehalten hat.^{7 8} Dieser Trend hat zu einem Rückgang des Medianlohns, zunehmenden Einkommensungleichheiten und einer Abnahme des Anteils des Arbeitseinkommens am nationalen BIP geführt. Bei der Korrektur dieser Entwicklung kann die Politik eine wichtige Rolle spielen. Maßnahmen im Bereich der Qualifikationsentwicklung und des lebenslangen Lernens können beispielweise dafür sorgen, dass die dank technologischer Fortschritte erzielten Gewinne stärker an die Arbeitnehmer weitergegeben werden. Auch die Förderung von Kollektivverhandlungen könnte zu einer gerechteren Verteilung der Produktivitätsgewinne beitragen, und über die Wettbewerbspolitik kann der Transfer von Produktivitätsgewinnen auf die Löhne gefördert werden, indem die Renten auf den Produktmärkten reduziert werden.
7. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass der Produktivitätsmessung Grenzen gesetzt sind, insbesondere weil sie negative externe Effekte wie den Klimawandel nicht erfassen kann. Soweit der herkömmliche Rahmen für die Produktivitätsmessung die Nutzung natürlicher Ressourcen auf der Input-Seite und die Anstrengungen zur Verringerung schädlicher Nebenprodukte auf der Output-Seite nicht widerspiegelt, sind traditionelle Produktivitätsschätzungen nicht in der Lage, auch ökologische Aspekte zu berücksichtigen. Dies bedeutet, dass Länder, die ihre natürlichen Ressourcen auf nicht nachhaltige Weise ausbeuten, um das BIP zu steigern, möglicherweise produktiver wirken als diejenigen, die die Ressourcen bewusster nutzen. Umgekehrt werden die Anstrengungen zur Erreichung von Treibhausgasreduktionen in den Produktivitätsschätzungen nicht korrekt wiedergegeben, was Länder veranlassen könnte, die falschen politischen Entscheidungen zu treffen. Um dieses Problem zu lösen, wurden alternative Methoden entworfen, mit denen diese ökologischen Aspekte in die Produktivitätsmessung integriert werden sollen. Allerdings handelt es sich immer noch um experimentelle und auf nationaler wie internationaler Ebene noch nicht verbreitete eingesetzte Methoden.⁹

³ International Trade Centre, *SME Competitiveness Outlook 2018: Business Ecosystems for the Digital Age*, 2018.

⁴ David A. Aschauer, „Is Public Expenditure Productive?“ *Journal of Monetary Economics* 23, Nr. 2 (März 1989): 177-200. Alicia H. Munnell, „Why Has Productivity Growth Declined? Productivity and Public Investment“, *New England Economic Review* (Januar 1990): 3-22.

⁵ Gary S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education – Third Edition*, (Chicago, University of Chicago Press, 1994).

⁶ David Bloom, David Canning und Jaypee P. Sevilla, „The Effect of Health on Economic Growth: A Production Function Approach“, *World Development* 32, Nr. 1 (2004): 1-13.

⁷ Joris Schröder, *Decoupling of Labour Productivity Growth from Median Wage Growth in Central and Eastern Europe*, Forschungsbericht 448 (Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche, Juli 2020).

⁸ OECD, „Decoupling of Wages from Productivity: What Implications for Public Policies?“ *OECD Economic Outlook, Volume 2018, Issue 2*, (2018), Kap. 2.

⁹ Für ein Beispiel einer Produktivitätsmessmethode, die auch ökologische Aspekte berücksichtigt, siehe: OECD, *Greening Productivity Measurement: Environmentally Adjusted Multifactor Productivity Growth, Policy Perspectives*, 2016.

► Die Jahrhunderterklärung und Produktivität

8. Die Jahrhunderterklärung greift eines der zentralen Ziele der IAO auf und betont die Notwendigkeit der „Gestaltung einer ... Zukunft der Arbeit mit voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung“ sowie die Notwendigkeit „produktiver Arbeitsplätze“ und „produktiver und gesunder [Arbeits-]Bedingungen“. Beim Thema Zukunft der Arbeit steht die Rolle der Unternehmen klar im Fokus: Die „Rolle nachhaltiger Unternehmen als Beschäftigungsmotoren und Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit“ ist zurzeit relevanter denn je. Die Erklärung anerkennt „die Rolle des Privatsektors als wichtigster Quelle von Wirtschaftswachstum und der Schaffung von Arbeitsplätzen durch die Förderung günstiger Rahmenbedingungen für Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen, insbesondere für Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen ... um dadurch menschenwürdige Arbeit, produktive Beschäftigung und einen höheren Lebensstandard für alle herbeizuführen“. Des Weiteren stellt die Erklärung einen eindeutigen Zusammenhang zur menschenwürdigen Arbeit her, indem sie alle Mitgliedstaaten aufruft, „ein dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, volle und produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle [zu] fördern“.
9. Die umfassendste Aussage in der Erklärung zum Thema Produktivität liegt jedoch in der Nennung der Bereiche, auf die die IAO „ihre Bemühungen ... bei der Wahrnehmung ihres Verfassungsauftrags ... und der Weiterentwicklung ihres am Menschen orientierten Ansatzes für die Zukunft der Arbeit ausrichten ... muss“. Die Grundlage all dessen ist, dass sämtliche Maßnahmen umweltfreundlich sein müssen. In diesem Zusammenhang ruft die Erklärung die Organisation auf, „das Potenzial von technologischem Fortschritt und Produktivitätswachstum voll auszuschöpfen, auch durch sozialen Dialog, um menschenwürdige Arbeit und eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen, die Würde, Selbstverwirklichung und eine gerechte Verteilung der Vorteile für alle gewährleisten“.¹⁰
10. Um das Versprechen einer Produktivitätssteigerung bei gleichzeitiger Unterstützung des Wachstums nachhaltiger Unternehmen und einer fairen Verteilung der Gewinne zugunsten der Arbeitnehmer zu erreichen, wird der soziale Dialog eine Schlüsselrolle spielen. Aus dem Text der Erklärung ergeben sich ein Verfahren und Ziele, die nicht voneinander zu trennen sind und den Weg zu einem Tugendkreis aus Produktivitätswachstum und menschenwürdiger Arbeit weisen. Dies fördert und schützt wiederum die Entfaltung der menschlichen Fähigkeiten sowie die gerechte Verteilung des Wirtschaftswachstums.

► Der langjährige Fokus der IAO auf das Thema Produktivitätswachstum und die Verteilung der sich daraus ergebenden Vorteile

11. Die IAO hat sich im Rahmen ihres Mandats für soziale Gerechtigkeit während ihrer gesamten Geschichte mit dem Thema Produktivität befasst. Anhand einiger Beispiele lässt sich belegen, dass die Behandlung des Themas Produktivität in der Jahrhunderterklärung in dieser Tradition wurzelt.

¹⁰ *Jahrhunderterklärung der IAO*, Abschnitt II, Abs. A(ii).

12. 1937 befasste sich der Bericht des Generaldirektors an die 23. Internationale Arbeitskonferenz mit der Erholung nach der Großen Depression. Die Ausführungen von Generaldirektor Butler zeugen vom beständigen Fokus der IAO auf dem Thema Produktivität, soweit dieses das Potenzial für die Verbesserung der Löhne und Arbeitsbedingungen betrifft. Die Vorgeschichte des in der Jahrhunderterklärung beschriebenen Tugendkreises liegt in den frühesten Überlegungen der IAO zu Produktivität und menschenwürdiger Arbeit.
13. Der Bericht des Generaldirektors an die 33. Internationale Arbeitskonferenz 1950 ¹¹ enthielt ein Kapitel zum Thema „Produktivität der Arbeit“, um die Aufmerksamkeit der Delegierten mit den Worten von Generaldirektor Morse auf „eines der wichtigsten und schwierigsten Probleme der heutigen Welt“ für „jedes große oder kleine, industriell oder landwirtschaftlich geprägte, fortschrittliche oder unterentwickelte Land“ zu lenken. Morse wies mit Nachdruck auf die Notwendigkeit von Produktionssteigerungen hin, betonte jedoch, dass Maßnahmen zur Erzielung einer höheren Produktivität „eng mit Anstrengungen zur Sicherstellung einer gerechten Verteilung der Früchte der ... Arbeit“ der Arbeitnehmer verbunden sein müssen. Des Weiteren führte er aus: „Das letztendliche Ziel der Vollbeschäftigung in einer wachsenden Wirtschaft“ besteht darin, „schnell voranzuschreiten, um den Lebensstandard der Menschen zu verbessern und ein intaktes und gesundes gesellschaftliches und wirtschaftliches nationales und internationales Leben zu entwickeln“.
14. Morse regte eine ausführliche Aussprache über die Faktoren an, die zu mehr Arbeitsproduktivität führen, unter anderem die Herausforderungen betreffend Messung und Daten, technologischer Fortschritt, Bildung, Berufsausbildung, Übergang zu produktiveren Industrien, Migration, Verantwortung fortgeschrittener Volkswirtschaften für Investitionen in weniger entwickelte Volkswirtschaften, Arbeitsbeziehungen sowie Arbeitsschutz. Er hielt fest, dass praktisch alle diese Themen „in den Zuständigkeitsbereich der IAO fallen“ und somit das weit gefasste politische Mandat der IAO umreißen. ¹² Morse betonte jedoch auch, dass „der vielleicht am deutlichsten zu den Anliegen der IAO gehörige Aspekt im Zusammenhang mit dem Problem der Produktivitätssteigerung die Notwendigkeit ist, die Forderungen der Arbeitnehmer nach Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit mit dem mit aller Macht vorangetriebenen Drang zu höherer Produktivität in Einklang zu bringen“.
15. Die IAO hat sich in ihrer gesamten Geschichte wiederholt mit dem Thema Produktivität und deren Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit befasst und sich dabei auf die Gebote Produktivitätswachstum und entsprechende Vorteile für die Arbeitnehmer gestützt. In den jüngsten Ausgaben des *World Employment Report* und des *Social Outlook Report* wird der Zusammenhang zwischen Arbeitsproduktivität und Innovation sowie zwischen Produktivität und Klimawandel erörtert. ¹³ Vor allem der *World Employment Report 2004–05* ¹⁴ prüfte die Evidenz hinsichtlich der Auswirkungen der Produktivitätsleistung auf Beschäftigungswachstum und Armutsreduktion. Er zeigt, dass das weltweite Produktivitätsgefälle, insbesondere in den Branchen, in denen die meisten Menschen arbeiten (z. B. Landwirtschaft, kleine Unternehmen oder die informelle urbane Wirt-

¹¹ IAA, *Bericht des Generaldirektors*, Internationale Arbeitskonferenz, 33. Tagung, 1950, Kap. III.

¹² Morse wies in späteren Konferenzen immer wieder mit Nachdruck auf die für die Steigerung der Produktivität erforderlichen Maßnahmen hin. Siehe beispielsweise *World Labour Report 1953*, Internationale Arbeitskonferenz, 36. Tagung, 1953.

¹³ IAA, *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs*, 2018.

¹⁴ IAA, *World Employment Report 2004–05: Employment, Productivity and Poverty Reduction*, 2005.

schaft) von zentraler Bedeutung für den Kampf gegen die Armut und die Förderung von Wachstum in Bezug auf Produktion sowie „menschenwürdige und produktive“ Beschäftigung ist. Der *World Social Protection Report* hat gezeigt, dass sich ein besserer sozialer Schutz für die Arbeitnehmer positiv auf die Arbeitsproduktivität auswirkt und dass Arbeitslosenunterstützungssysteme den strukturellen Wandel der Wirtschaft hin zu einer höheren Produktivität fördern.¹⁵

► Das zweite Jahrhundert der IAO: Bilanz ziehen, um die Zukunft in Angriff zu nehmen

16. Um das Versprechen der Jahrhunderterklärung zu erfüllen, ist eine genauere Analyse der Produktivität im Licht der aktuellen Situation erforderlich. Um nachhaltige Unternehmen zu gründen und am Leben zu erhalten, dank denen die Arbeitnehmer von den Vorteilen einer höheren Produktivität profitieren können, sind ungeheure Anstrengungen nötig, insbesondere da die Zeit bis zur Verwirklichung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung abläuft.
17. Die neusten Trends sind besorgniserregend. In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich die Arbeitsproduktivität in den meisten Ländern mit hohem Einkommen und in einigen bedeutenden Schwellenländern (wie Brasilien und Südafrika) abgeschwächt, obwohl es auch bemerkenswerte Ausnahmen gibt, in denen die Produktivität mit erfreulichem Tempo weiter gewachsen ist (z. B. China, Indien und viele südostasiatische Volkswirtschaften). Während die Globalisierung den Prozess der Einkommenskonvergenz zwischen Schwellenländern und Ländern mit hohem Einkommen gestützt hat, ist die Einkommensungleichheit innerhalb der Länder größer geworden.
18. Dies gilt besonders für Länder mit hohem Einkommen, in denen sich die Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt verschärft, d.h. die Anzahl der hoch und gering bezahlten Arbeitsplätze im Vergleich zu den durchschnittlich entlohnten Tätigkeiten zugenommen hat.¹⁶ Dieser Trend wurde mit dem Aufkommen der digitalen Technologien in den 1980er und 1990er Jahren sowie der Ersetzung vieler kognitiver und manueller Aufgaben in Verbindung gebracht, die durch die Befolgung einer bestimmten Anzahl kodifizierter Regeln (auch als Routineaufgaben bezeichnet) von Computern und einer geringeren Zahl an hochqualifizierten Arbeitnehmern (in der Regel mit Universitätsabschluss) für die Bedienung der Computer erledigt werden konnten.¹⁷ Da Routineaufgaben in der Produktion am verbreitetsten waren und gering qualifizierte Arbeitnehmer auf durch die Automatisierung weniger gefährdete Dienstleistungen (wie Transport, persönliche Dienstleistungen sowie Nahrungsmittel- und Gaststättengewerbe)¹⁸ auswichen, wurde die Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt in vielen Ländern auch mit dem Rückgang in der Produktion und dem Anstieg bei den Dienstleistungen in Verbindung gebracht. In jüngerer Zeit wurde argumentiert, das Aufkommen der durch gelegentliche, nur wenig geschützte Arbeit geprägten Gig-Economy könnte den Arbeitsmarkt noch stärker zwischen „Kern-

¹⁵ IAA, *World Social Protection Report 2017–19: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals*, 2017.

¹⁶ Bruno Ducoudré und Véronique Simonnet, „Polarization(s) in Labour Markets“, *Travail et Emploi*, 157 (2019): 7-12.

¹⁷ David H. Autor, Frank Levy, Richard J. Murnane, „The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration“, *Quarterly Journal of Economics*, 118(4) (2003): 1279-1333.

¹⁸ Maarten Goos, Alan Manning, Anna Salomons, „Job Polarization in Europe“, *American Economic Review*, 99(2) (2009): 58-63.

arbeitnehmern“ mit angemessenem Einkommen und sozialem Schutz und „peripheren Arbeitnehmern“ ohne beides polarisieren.

19. Die globalen Trends bei der technologischen Innovation sowie in Sachen demografische Entwicklung und Klimawandel könnten ebenso wie die möglichen langfristigen Folgen von COVID-19 zu einer Verschärfung der Einkommensungleichheit innerhalb der Länder führen und Abhilfemaßnahmen unter anderem bei der Unternehmensentwicklung und Höherqualifizierung erforderlich machen. Vor diesem Hintergrund ist eine Ankurbelung des Produktivitätswachstums von entscheidender Bedeutung, weil die langfristige Fähigkeit eines Landes, seinen durchschnittlichen Lebensstandard zu erhöhen, davon abhängt, ob es die Leistung pro Arbeitnehmer steigern kann.
20. Die hohe Dringlichkeit von Fortschritten darf jedoch nicht den Blick für die ungeheuren Errungenschaften verstellen, die bei der Reduktion der Ungleichheiten zwischen den Ländern bereits erzielt wurden. Der Unterschied beim Pro-Kopf-BIP zwischen den reichsten und den ärmsten Ländern und Gebieten sowie im Vergleich zu anderen Einkommensgruppen in Entwicklungsländern hat zwischen 2000 und 2018 abgenommen.¹⁹ Die Herausforderung besteht darin, die Folgen der anhaltenden globalen Gesundheits- und Wirtschaftskrise einschließlich der COVID-19-Pandemie in neuster Zeit, die die Fortschritte bei der Armutsreduktion und Erhöhung des Lebensstandards zunichtemachen könnten, mit innovativen Maßnahmen abzufedern.
21. Die Erholung nach der großen Rezession von 2008–10 erzeugte auch vor der COVID-19-Pandemie weder in den fortgeschrittenen noch in den entwickelten Volkswirtschaften die notwendigen wirtschaftlichen Gewinne. Das Wirtschaftswachstum muss unbedingt wieder angekurbelt werden, um die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen und insbesondere kleinster, kleiner und mittelgroßer Betriebe zu fördern, damit hochwertige Arbeitsplätze entstehen und ein entsprechender Zuwachs beim Arbeitseinkommen erzielt werden kann. Dafür ist eine faktengestützte, integrierte Strategie mit langfristigem Ansatz für gut aufeinander abgestimmte Maßnahmen, Vorschriften und Institutionen im Rahmen gemeinsamer privater und öffentlicher Anstrengungen notwendig, um das Produktivitätswachstum als oberstes gesellschaftliches und wirtschaftliches Ziel zu definieren und innerhalb der Sektoren und über die Umverteilung von Arbeitskräften in die produktiveren Sektoren Möglichkeiten für Produktivitätssteigerungen auszuloten.
22. Mehr als zwei Drittel der gesamten weltweiten Beschäftigung sind in Kleinstunternehmen (1-9 Arbeitnehmer) und Kleinbetrieben (10-49 Arbeitnehmer) zu finden,²⁰ wo die Produktivitätsunterschiede im Vergleich zu den größeren Unternehmen und die Defizite an menschenwürdiger Arbeit am ausgeprägtesten sind. In den Mitgliedstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) liegt die Produktivität der Kleinstunternehmen im Produktionssektor beispielsweise bei rund 40 Prozent der Produktivität großer Betriebe (mindestens 250 Arbeitnehmer).²¹ Je größer das Produktivitätsgefälle zwischen Kleinstunternehmen sowie kleinen und mittelgroßen Unternehmen auf der einen Seite und großen Unternehmen auf der anderen Seite ist, desto größer sind die Lohnunterschiede und Einkommensungleichheiten auf nationaler Ebene und desto geringer sind die Chancen auf eine Teilnahme an den Lieferketten.

¹⁹ IAA, *World Employment and Social Outlook, Trends 2020*, 2020, 23.

²⁰ IAA, *Small Matters. Global Evidence on the Contribution to Employment by the Self-employed, Micro-enterprises and SMEs*, 2019.

²¹ OECD-Berechnungen basierend auf der OECD-Datenbank Structural and Demographic Business Statistics (SDBS), eingesehen am 22. September 2020.

- 23.** Trotz des technologischen Fortschritts hat die Produktivität in entwickelten und weniger entwickelten Ländern in den letzten zwei Jahrzehnten stagniert und war in einigen Fällen sogar rückläufig.^{22 23} In den Entwicklungs- und Schwellenländern scheint der Freihandel nicht zum Verschwinden ineffizienter und unproduktiver Kleinst- und Kleinunternehmen geführt zu haben. Es war erwartet worden, dass der verstärkte Wettbewerb und das Exportwachstum zu einer Verlagerung der Ressourcen zu größeren (effizienteren) Unternehmen führen würde, was jedoch nicht eingetreten ist.²⁴ Stattdessen existiert eine große Gruppe informeller Kleinbetriebe und Einzelunternehmen neben einer geringen Anzahl großer formeller Unternehmen. Angesichts dieser Situation muss die Methode zur Förderung des Produktivitätswachstums überdacht werden, insbesondere um den weniger entwickelten Ländern zu helfen, der sogenannten „Falle des mittleren Einkommens“ zu entgehen und ihre wirtschaftliche Entwicklung zu verbessern.
- 24.** Das Produktivitätswachstum wird durch eine breite Palette an Faktoren bestimmt, von denen einige im Einflussbereich der Unternehmen liegen (interne Faktoren), während andere externer Natur sind. Zu diesen gehört ein günstiges Geschäftsumfeld, d.h. die Struktur der Branche, in der die Unternehmen tätig sind und im Wettbewerb miteinander stehen, und ausländische Märkte, die die Input-Preise beeinflussen können. Es gibt Belege dafür, dass die meisten Unternehmen Schwierigkeiten haben, ein schnelles Wachstum aufrechtzuerhalten.²⁵ Dies zeigt, wie wichtig es ist, die Unternehmen dabei zu unterstützen, die internen oder externen Hindernisse zu ermitteln, die das Produktivitätswachstum hemmen.
- 25.** Einige Studien legen nahe, dass die Art der Unternehmensführung eine wichtige Determinante des Produktivitätswachstums darstellt.²⁶ Die Evidenz von fast 6.000 Unternehmen aus 16 Ländern wie Brasilien, China und Indien zeigt eine starke positive Korrelation zwischen der Art der Unternehmensführung und der Unternehmensleistung auf,²⁷ was darauf hinweist, dass die gesamte Faktorproduktivität parallel zur Qualität der Unternehmensführung zunimmt. Des Weiteren ist ein günstiges Geschäftsumfeld ein Schlüsselfaktor bei der Ankurbelung des Produktivitätswachstums und der Unternehmensleistung. Es gibt Belege dafür, dass ein besseres Geschäftsumfeld erheblich zu einem Anstieg von Umsatzwachstum, gesamter Faktorproduktivität und Rentabilität beiträgt.²⁸
- 26.** Während die IAO das zweite Jahrhundert ihres Bestehens in Angriff nimmt, hat sich die Beziehung zwischen Produktivitäts- und Lohnwachstum in vielen Ländern abgeschwächt. Unterschiedliche Meinungen zur Rolle der Arbeitsmarktinstitutionen bei der

²² Ana P. Cusolito und William F. Maloney, *Productivity Revisited: Shifting Paradigms in Analysis and Policy* (Weltbank, 2018).

²³ Jaana Remes et al., *Solving the Productivity Puzzle: The Role of Demand and the Promise of Digitization* (McKinsey Global Institute, 2018).

²⁴ Jan De Loecker und Pinelopi K. Goldberg, „Firm Performance in a Global Market“, *Annual Review of Economics* 6, Nr. 1 (2014): 201-227.

²⁵ Arti G. Goswami, Denis Medvedev und Ellen Olafsen, *High-Growth Firms: Facts, Fiction, and Policy Options for Emerging Economies* (Weltbank, 2019).

²⁶ Nick Bloom und John Van Reenen, „Measuring and Explaining Management Practices across Firms and Countries“, *Quarterly Journal of Economics* 122, Nr. 4 (2006): 1351-1408. Miriam Bruhn, Dean Karlan und Antoinette Schoar, „What Capital is Missing in Developing Countries“, *American Economic Review: Papers and Proceedings* 100 Nr. 2 (2010): 629-633. Chad Syverson, „What Determines Productivity?“, *Journal of Economic Literature* 49, Nr. 2 (2011): 326-365.

²⁷ Nicholas Bloom und John Van Reenen, „Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries?“, *Journal of Economic Perspectives* 24, Nr. 1 (2010): 203-224.

²⁸ Thomas Farole et al., „Business Environment and Firm Performance in European Lagging Regions“, World Bank Policy Research Working Paper 8281 (2017). Young Eun Kim und Norman V. Loayza, „Productivity Growth: Patterns and Determinants across the World“, World Bank Policy Research Working Paper 8852 (2019).

Stärkung dieser Beziehung sind einer ausgewogeneren Erkenntnis gewichen, wonach man sich nicht zwischen menschenwürdigen Arbeitsbedingungen und einem für nachhaltige Unternehmen günstigen Umfeld entscheiden muss.²⁹ Die Arbeitsmarktinstitutionen können eine wichtige Rolle spielen, um einen Tugendkreis von Produktivitätswachstum und Verteilung der Gewinne in Gang zu setzen.

- 27.** Die Erfahrungen der IAO mit den eigenen Programmen haben einen bedeutenden Beitrag zu diesem wachsenden Konsens geleistet. Die Programme Bessere Arbeit und Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen (SCORE)³⁰ haben bewiesen, dass eine bessere Zusammenarbeit am Arbeitsplatz, eine wirksame Arbeitnehmervertretung, eine gute Unternehmensführung, eine saubere Produktion, Personalmanagement und Arbeitsschutz sowie Schulungen in Aufsichtskompetenzen – insbesondere für weibliches Aufsichtspersonal – die Produktivität steigern. Eine bessere Unternehmensführung hilft außerdem, die Anzahl der Arbeitsunfälle und die Personalfluktuations zu senken³¹ und verringert Schwankungen bei der Produktionsauslastung (in einer Fertigungskette häuft sich die Arbeit an, während andere Arbeitnehmer untätig herumsitzen). Des Weiteren gibt es Belege dafür, dass weniger Beschimpfungen und sexuelle Belästigung produktivitäts- und rentabilitätssteigernd wirken.³²
- 28.** Unsere jüngsten Erfahrungen haben jedoch auch gezeigt, dass ein integrierter Politikrahmen entwickelt werden muss, um einen Tugendkreis zwischen Produktivität und Beschäftigungsqualität in Gang zu setzen. So gibt es beispielsweise unbestreitbare Belege dafür, dass die Gesamtproduktivität zunimmt, je mehr die Unternehmen auf Innovation setzen, und dass – noch wichtiger – die Verbindung zwischen Innovation und Produktivität mehr Investitionen durch Unternehmen³³ und Regierungen in Forschung und Entwicklung erfordert. Die Unternehmen brauchen neue Technologien, und die Arbeitnehmer benötigen die richtigen Qualifikationen. Dafür ist eine dezidierte öffentliche Unterstützung für technologische Innovationen und Qualifikationsentwicklung notwendig. Wirksame und umfangreiche öffentliche Investitionen sind eine wesentliche Bedingung für eine Gesellschaft, in der alle Unternehmen in der Lage sind, über Innovation zu wachsen, und alle Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten auszubauen.

► Die neue Zeit des Produktivitätswachstums und des gerechten Übergangs bestmöglich nutzen

- 29.** Mehr Wettbewerb und technologische Veränderungen, insbesondere der digitale Wandel, sind grundsätzlich wesentliche Triebkräfte des Produktivitätswachstums, aber wie bereits weiter oben erwähnt, ist dies in den letzten Jahrzehnten nur zum Teil geschehen. Einige bedeutende Schwellenländer wie China und Indien konnten dank der Globalisierung und des Aufholprozesses in Sachen Technologie Produktivitätssteigerungen erzie-

²⁹ Farole et al.

³⁰ IAA/International Finance Corporation, „Better Work“. IAA, „Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE): Programme at a Glance“.

³¹ IAA, „Looking Back to Look Forward – Impact Evaluation of ILO SCORE Training in Peru“, ILO SCORE Impact Study, August 2020.

³² IAA, *SCORE (Sustaining Competitive and Responsible Enterprises): Phase II – Final Report 2017*, 2017, 36–37.

³³ IAA, *World Employment and Social Outlook: Trends 2017*, 2017.

len, wohingegen in den Ländern mit hohem Einkommen und anderen Schwellenländern (z. B. Brasilien und Südafrika) das Produktivitätswachstum praktisch stagniert.

30. Der Nobelpreisträger Robert Solow formulierte einst den berühmten Satz: „Computer finden sich überall – außer in den Produktivitätsstatistiken.“ Diese Aussage wurde eingehender geprüft, und einige argumentierten, die digitalen Technologien hätten die Welt der Produktion nicht so sehr revolutioniert wie die für die erste und zweite industrielle Revolution prägenden Technologien (Dampfmaschine und Elektrizität).³⁴
31. Allerdings hat der digitale Wandel sein Potenzial möglicherweise noch nicht voll entfaltet, weil die digitalen Technologien trotz ihrer Verfügbarkeit in Wirtschaft und Gesellschaft und insbesondere in Kleinst- und Kleinunternehmen sowie mittelgroßen Betrieben oder in Ländern mit niedrigem Einkommen noch nicht umfassend Einzug gehalten haben. Unter diesem Gesichtspunkt führt die Informationstechnologie nur zu einer Produktivitätssteigerung, wenn sie mit entsprechenden Verbesserungen bei der Geschäftspraxis und beim Personal kombiniert wird, was folglich geeignete Maßnahmen in diesen beiden Bereichen erforderlich macht.³⁵
32. Ferner ist eine wichtige Unterscheidung zwischen arbeitskräfte- und kapitalintensiveren technologischen Veränderungen zu treffen. Diese Differenzierung ist entscheidend, um die richtige Kombination grundsatzpolitischer Maßnahmen festzulegen und so durch die Technologie verursachte Arbeitsmarktverzerrungen zu verhindern sowie die Qualifikationsentwicklung der Arbeitnehmer zu unterstützen.
33. In fortgeschritteneren Volkswirtschaften haben hingegen die Deregulierung und „Netzwerkeffekte“ im Zusammenhang mit der gleichzeitig stattfindenden digitalen Revolution und Globalisierung zur Entstehung von Hightech-Riesen geführt. Da einige dieser Wirtschaftszweige neu sind, spielen die Wettbewerbspolitik und die Kartellgesetzgebung eine tragende Rolle bei der Verhinderung von Marktkonzentrationen in Sektoren mit Bezug zur Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT).
34. Auch der wirtschaftliche Strukturwandel unterstützt das Produktivitätswachstum nicht immer wie erwartet, zumindest nicht überall. Dies war in den Ländern nicht der Fall, in denen die Industrialisierung nicht schnell genug vorstättenging, um die aus der Landwirtschaft kommenden ländlichen Arbeitnehmer aufzunehmen, die sich deshalb mehrheitlich Tätigkeiten mit geringer Produktivität im informellen städtischen Dienstleistungssektor zuwandten. So gelangt beispielsweise Rodrik zu dem Schluss, dass trotz einer starken Konvergenz zwischen Ländern mit hohem und niedrigem Einkommen im verarbeitenden Gewerbe wegen des geringen Anteils an Produktionsarbeitsplätzen in den Ländern mit niedrigem Einkommen keine Gesamtkonvergenz feststellbar ist.³⁶
35. Die Konvergenz folgt dem erneuerten Fokus auf die Industriepolitik, die im Gegensatz zur Vergangenheit einen anderen Ansatz mit einer allgemeineren Verbesserung der Rahmenbedingungen (Bildung und Qualifikationen, Öffnung des Handels, etc.) verfolgt und so geschäftliche Beziehungen sowie Beziehungen zwischen Industrie und Universitäten fördert und ungeachtet des Einsatzbereichs vorgelagerte Technologien unter-

³⁴ Robert J. Gordon, *The Rise and Fall of American Growth: The U.S. Standard of Living since the Civil War* (Princeton University Press, 2016).

³⁵ Erik Brynjolfsson und Andrew McAfee, *Race Against the Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy* (Digital Frontier Press, 2011).

³⁶ Dani Rodrik, „Unconditional Convergence in Manufacturing“, *Quarterly Journal of Economics* 128, Nr. 1 (2013): 165-204.

stützt (z.B. die Einführung digitaler Technologien wie künstliche Intelligenz oder Blockchains).³⁷

36. Die informelle Wirtschaft ist höchst heterogen. Sie besteht hauptsächlich aus nicht registrierten kleinen Wirtschaftseinheiten unterschiedlicher Komplexität. Es handelt sich in der Regel um aus der Notwendigkeit entstandene Kleinstbetriebe, die oft zehn oder weniger, nicht angemeldete und gering qualifizierte Arbeitnehmer einschließlich unbezahlter Familienarbeitskräfte unter prekären Bedingungen ohne sozialen Schutz beschäftigen. Die informelle Wirtschaft zeichnet sich durch eine geringe Produktivität, niedrige Einkommen und Löhne, tiefe Sparquoten und bescheidene Investitionen, einen mangelhaften Zugang zu Finanzmitteln sowie eine vernachlässigbare Kapitalbildung aus. Die niedrige Produktivität der informellen Wirtschaft ist eine erhebliche Belastung für das Wachstum der Gesamtproduktivität und zementiert die Armut. Es handelt sich weitgehend um einen Nebeneffekt von Zeiten mit niedriger Produktivität und geringem Wachstum, der zu einem Teufelskreis führt, in dem die stagnierende Produktivität und die Informalität einander am Leben erhalten und zur Entstehung einer „Falle des niedrigen Einkommens“ führen.
37. Unter anderen Maßnahmen sind deshalb die Schaffung von Anreizen, der Zugang zu Finanzmitteln über nationale Entwicklungsbanken oder staatlich unterstützte Darlehen, die Verbesserung der Qualifikationen von Geschäftseigentümern und Arbeitnehmern (für eine effizientere Mittelzuweisung und geeignetere Managementpraktiken bei gleichzeitiger Steigerung der Arbeitsproduktivität), eine einfache und gerechte Besteuerung, Maßnahmen gegen Korruption, ein stabiles und günstiges Geschäftsklima sowie die Vereinfachung der Registrierungsverfahren von zentraler Bedeutung, um die Produktivität informeller Wirtschaftseinheiten zu erhöhen und ihren Übergang in die formelle Wirtschaft zu beschleunigen.
38. Der Klimawandel kann über die Einführung neuer Technologien als Triebkraft des Wandels und des Produktivitätswachstums dienen, aber auch ein Produktivitätsgefälle zwischen Ländern und Unternehmen verursachen, die über die Mittel für Investitionen, Innovationen und Anpassungen verfügen, und denen, die keine solcher Ressourcen besitzen. Diesbezüglich ist es wichtig, die Unternehmen bei der Einführung umweltfreundlicherer Technologien und die Arbeitnehmer im Rahmen des ökologischen Umbaus über geeignete Maßnahmen für Ausbildung und sozialen Schutz zu unterstützen.
39. Schließlich könnte ein weiterer plausibler Grund für die rückläufige Produktivität darin liegen, dass die aktuellen Messungen das Wachstum dort, wo es stattfindet, nicht angemessen zu erfassen vermögen, z. B. im expandierenden Dienstleistungssektor der Industrie- und Entwicklungsländer.

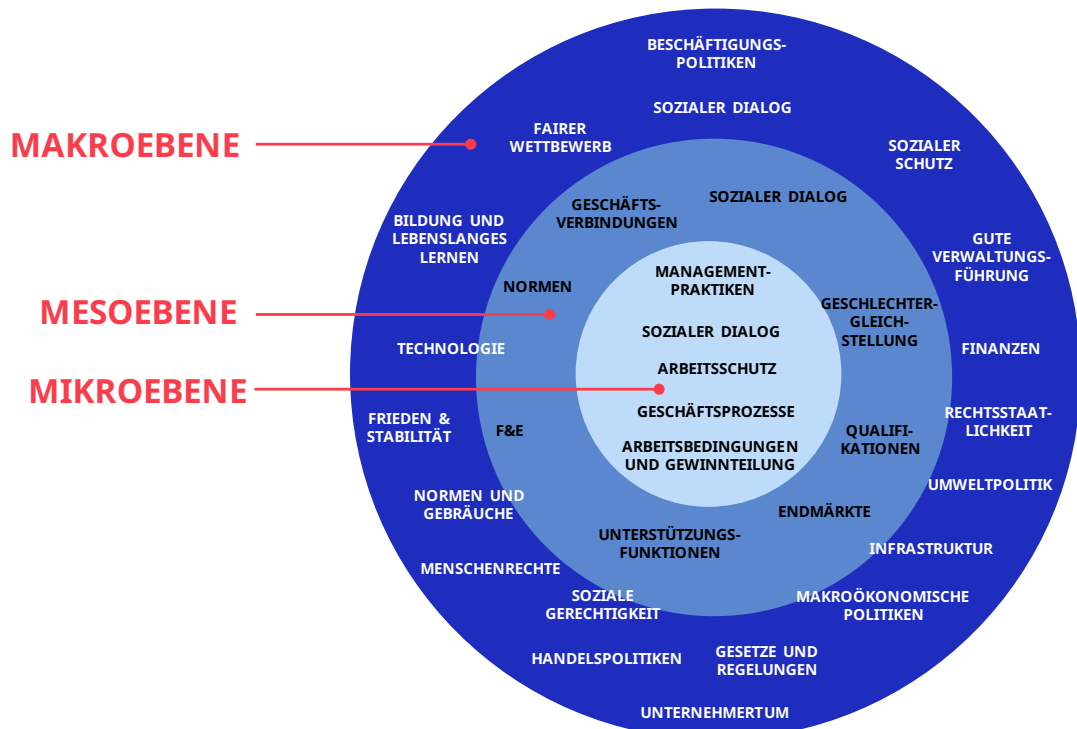
► Ein Ansatz mit einem produktivitätsbezogenen Ökosystem mit dem Ziel starker und nachhaltiger Produktivitätsgewinne für menschenwürdige Arbeit

40. Die Jahrhunderterklärung weist den Weg zu einem produktivitätsbezogenen Ökosystem (siehe Abbildung unten), um über und für menschenwürdige Arbeit nachhaltige Produk-

³⁷ OECD, „New Industrial Policies“ in *OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2016* (OECD Publishing, 2016).

tivitätsgewinne zu erzielen. Dieser Ansatz setzt den Hebel bei den Triebkräften der Produktivität und der Defizite an menschenwürdiger Arbeit auf Makro-, Meso- und Mikroebene an und sucht nach Win-win-Lösungen, mit denen sich die Produktivität steigern lässt und die Gewinne gerecht verteilt werden können. Mit dem produktivitätsbezogenen Ökosystem können auch wieder innovative Produktivitätspartnerschaften zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, unter anderem über den sozialen Dialog, geschlossen werden, um sich mit Themen wie Lernen am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Löhne zu befassen. Es gibt viele Beispiele solcher Partnerschaften, die als Reaktion auf Veränderungen wirtschaftlicher Strukturen und Produktionssysteme sowie im Rahmen gesellschaftlicher und politischer Umfelder entstanden sind.

► Produktivitätsbezogenes Ökosystem



Makroebene

41. Auf makroökonomischer Ebene erfordert die Erhöhung und Aufrechterhaltung der Produktivität Investitionen in Menschen, Infrastrukturen und strategische Sektoren, um den Hebel bei den Triebkräften der transformativen Veränderungen anzusetzen. Gut ausgestaltete und gezielt gelenkte öffentliche Investitionen können private Investitionen bündeln. Ferner zeigt die Geschichte, dass viele neue Technologien, die zur Entstehung von „Star-Firmen“ führten, auf öffentliche Forschungs- und Entwicklungsprogramme zurückgehen. Mit den nationalen Entwicklungsplänen müssen integrierte politische Maßnahmen zur Unterstützung des Strukturwandels umgesetzt werden, die die Produktivität steigern und gleichzeitig für menschenwürdige Arbeit sorgen.
42. Jetzt ist die Zeit gekommen, die Grundlagen für die Erhöhung des Produktivitätswachstums auf makroökonomischer Ebene zu schaffen. Aus Sicht der IAO kann dies hauptsächlich über Politikanalysen, Politikberatung und Kapazitätsaufbau bei den nationalen politischen Entscheidungsträgern und Sozialpartnern sowie durch einen Beitrag zu einer gesteigerten Produktivität und besseren Arbeitsbedingungen auf Sektor- und Unternehmensebene erfolgen.

43. Um für einen inklusiven Strukturwandel zu sorgen, die Erzielung von Produktivitätsgewinnen zu unterstützen und die gestiegene Produktivität in bessere Arbeits- und Lebensbedingungen umzumünzen, was den Arbeitnehmern wiederum die Möglichkeit gibt, ihre Kapazitäten zu entfalten und einen größeren Beitrag zur Produktivität zu leisten, sind gut funktionierende Arbeitsmarktinstitutionen und Sozialschutzsysteme erforderlich. In einer durch eine wachsende Vielfalt an Arbeitsregelungen geprägten Arbeitswelt müssen diese Institutionen diese Regelungen anpassen oder angleichen, damit alle Arbeitnehmer ihren gerechten Anteil erhalten. Mindestlöhne und Kollektivverhandlungen können zu einer gerechteren Verteilung der Produktivitätsgewinne beitragen und den Arbeitnehmern helfen, ihre Produktivität weiter zu steigern.
44. Allerdings wirken sich auch Kapitalinvestitionen und effizientere Herstellungsverfahren auf die Arbeitsproduktivität aus. Dies bedeutet, dass die Arbeitgeber über angemessene Rahmenbedingungen und Unterstützungsmaßnahmen in die Lage versetzt werden müssen, produktive Investitionen zu tätigen.
45. Nach dem Wettbewerbsprinzip funktionierende Waren- und Arbeitsmärkte fördern den unternehmerischen Prozess der „schöpferischen Zerstörung“, der das Produktivitätswachstum auf nationaler Ebene ankurbeln kann. Ein offener Handel spielt eine ähnliche Rolle, nicht nur durch die Erhöhung des Wettbewerbsdrucks auf die nationalen Unternehmen, sondern auch durch die Gewährung des Zugangs zu ausländischem Wissen und ausländischer Technologie zugunsten der einheimischen Betriebe. Ausländische Direktinvestitionen können die Entwicklung nachgelagerter lokaler Sektoren über den Aufstieg von Zulieferern unterstützen, aber unter anderem durch das Angebot höherer Löhne auch einen hohen Wettbewerbsdruck auf die lokalen Unternehmen desselben Sektors erzeugen.
46. Faire Vorschriften für Unternehmen (Gewerbeerlaubnis, Gewerbeschein etc.) und eine gerechte Besteuerung machen es Unternehmen leichter, eine Geschäftstätigkeit aufzunehmen und auszubauen. Die Entwicklung des Finanzsektors begünstigt produktivitätssteigernde Investitionen ebenfalls. Die sowohl physische als auch digitale Infrastruktur fördert die Produktivität, indem sie den Marktzugang beispielsweise über eine Reduktion der Transportkosten oder Online-Verkäufe vereinfacht und verbessert.

Mesoebene

47. Auf der Mesoebene umfassen die Marktbedingungen mehrere Faktoren wie den Grad des Wettbewerbs in einer bestimmten Branche, die Input-Preise und das Bestehen von binnenwirtschaftlichen, regionalen oder globalen Wertschöpfungsketten. Man geht davon aus, dass die Teilnahme von KMU an Wertschöpfungsketten über höhere und möglicherweise stabilere Erträge ihre Produktivität steigert.
48. Die Entwicklung von Kompetenzrahmen kann die Professionalisierung qualifizierter Berufe in einer bestimmten Branche unterstützen, was die Qualifikationen der Arbeitnehmer verbessert und das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage auf dem Arbeitsmarkt reduziert.
49. Sektoren mit überdurchschnittlichem Anteil an Selbstständigen und Kleinstunternehmen und/oder mit ausgedehnter Informalität weisen tendenziell ebenfalls unter dem volkswirtschaftlichen Durchschnitt liegende Produktivitätswerte auf. Deshalb stellt die Förderung von Unternehmenserweiterungen immer eine wichtige politische Option dar, um die Produktivität und Formalisierung anzukurbeln und gleichzeitig das Ökosystem aufgrund der Auswirkungen auf die verbundenen Sektoren zu stärken. Entsprechend können geschäftliche Verbindungen wie Cluster, Genossenschaften und Konsortien das

Produktivitätswachstum fördern, indem sie kleinen Unternehmen helfen, Skalenerträge zu erzielen, die sie einzeln nicht nutzen könnten, und die Anstrengungen zur Formalisierung der informellen Wirtschaft unterstützen.

Mikroebene

- 50.** Auf der Mikroebene sind politische Maßnahmen zur Förderung eines fairen Wettbewerbs unter den Unternehmen von zentraler Bedeutung, damit sie Innovationschancen erhalten. KMU, vor allem im informellen Sektor, brauchen besondere Unterstützung in technischer wie finanzieller Hinsicht. Diese Unternehmen stellen ohnehin eine Hauptquelle der Beschäftigung dar und besitzen ein ungeheures Potenzial, neue Arbeitsplätze zu schaffen, Innovationen dank Technologie hervorzubringen und in einem günstigen Umfeld produktiver und wettbewerbsfähiger zu werden. So bieten beispielsweise digitale Technologien und Wertschöpfungsketten den KMU neue Möglichkeiten für eine Teilnahme an der globalen und regionalen Wirtschaft sowie für Innovationen und Produktivitätssteigerungen.
- 51.** Die Unternehmen können das Produktivitätswachstum ankurbeln, indem sie unter anderem Qualifikationsbedürfnisse ermitteln, Berufslehren anbieten, angemessene Lehrgänge erarbeiten und/oder bei der Stärkung von Umweltstandards und Arbeitsschutzbedingungen mithelfen.
- 52.** Nun ist auch die Zeit für gemeinsames, koordiniertes Handeln von Unternehmen gekommen. Sie können zusammenarbeiten, um den Wettbewerb zu verbessern, mehr Arbeitnehmer höher zu qualifizieren, die Produktivitätsgewinne breiter zu verteilen und solide Partnerschaften mit Arbeitnehmern und Regierungen zu bilden.
- 53.** Das produktivitätsbezogene Ökosystem ist eine Reaktion auf die Gegebenheiten des 21. Jahrhunderts und bietet allen die Möglichkeit der Teilhabe an steigender Produktivität, Beschäftigungsfähigkeit, nachhaltigem Wachstum und gerechterer Verteilung der Gewinne. Dies ist der Kern eines Gesellschaftsvertrags, der die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit meistern kann. Produktivitätssteigerungen sind eine Win-win-Situation: Sie führen zu mehr Gewinnen für die Aktionäre, besseren Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer und niedrigeren Preisen für die Verbraucher.
- 54.** Die Menschen und ihre Arbeit in den Mittelpunkt des produktivitätsbezogenen Ökosystems zu stellen, bedeutet allerdings auch, dass wir darüber nachdenken müssen, was wir schätzen. Genauso wie wir den technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt schätzen, können und sollten wir den Beitrag der Arbeit zum Wohlbefinden des Einzelnen und der Gesellschaft schätzen. Tatsächlich scheinen die herkömmlichen Messungen wirtschaftlichen Erfolgs immer weniger in der Lage zu sein, Wohlbefinden, Freiheit, Würde, wirtschaftliche Sicherheit und Chancengleichheit, die den Mittelpunkt der Arbeit und des produktivitätsbezogenen Ökosystems bilden, zu erfassen und zu messen. Wenn wir die Investitionen in die menschlichen Fähigkeiten, die Beiträge zur ökologischen Nachhaltigkeit und sämtliche Formen der bezahlten und unbezahlten Arbeit nicht messen, werden wir unseren Erfolg bei der Erzeugung einer nachhaltigen Entwicklung nicht messen können.
- 55.** Die kollektive Vertretung der Arbeitnehmer kann ebenfalls zum Produktivitätswachstum beitragen, indem sie Vertrauen, Zusammenarbeit und gemeinsame Werte fördert. Dies kann wiederum zu besseren Arbeitsbedingungen und Löhnen sowie einer höheren Motivation und Leistung der Arbeitnehmer führen und die Organisation der Arbeit effizienter

gestalten, indem neue Technologien eingeführt, Innovationen begünstigt, höchst leistungsfähige Arbeitspraktiken gefördert, sichere Arbeitsbedingungen gewährleistet und die Arbeitnehmerrechte geschützt werden und für eine angemessene Einhaltung internationaler Arbeitsnormen gesorgt wird.

56. Auf der Unternehmensebene sind die Qualifikationen von Arbeitnehmern und Führungskräften wichtige Triebkräfte des Produktivitätswachstums. Bessere Qualifikationen erhöhen die Effizienz der Herstellungsprozesse und bilden eine Grundvoraussetzung, damit die Unternehmen Innovationen hervorbringen oder digitale Technologien einsetzen können. Investitionen in die IKT und in Innovationen durch Forschung und Entwicklung oder auf einer anderen Grundlage sind ebenfalls wichtige Faktoren bei der Produktivitätssteigerung, weil sie den technischen Fortschritt und Effizienzgewinne fördern.
57. Ein angemessener sozialer Schutz über den gesamten Lebenszyklus ist entscheidend für eine produktive Belegschaft und ermöglicht es den Führungskräften, mehr qualifizierte Arbeitnehmer zu finden und zu binden sowie ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Vertrauen, Zusammenarbeit und gegenseitiges Engagement fördert.
58. Die Makro-, Meso- und Mikroebene bilden keine Schichten, sondern sie interagieren ständig, um die Produktivitätswerte und -steigerungen zu bestimmen. Die Triebkräfte auf Unternehmensebene wirken sich oft stärker auf die Produktivität aus, wenn bestimmte andere Bedingungen auf der Meso- und Makroebene erfüllt sind. Eine Studie der Weltbank über die mexikanische Automobilindustrie hat beispielsweise gezeigt, dass diese Wirkung trotz der positiven Beziehung zwischen der IKT-Nutzung und der Unternehmensleistung in Unternehmen mit höherem Wettbewerbsdruck ausgeprägter ist, weil diese im Vergleich zu anderen Unternehmen gegenüber dem Handel offener sind. Folglich scheinen Unternehmen, die einem stärkeren Wettbewerb ausgesetzt sind, mehr Anreize zu haben, die IKT-Nutzung zu erhöhen.
59. Die Qualifikationsentwicklung auf Unternehmensebene hat einen größeren Einfluss auf die Produktivität, wenn ein branchenweiter Kompetenzrahmen existiert, in dem die formellen Anforderungen an bestimmte qualifizierte Berufe festgelegt sind. Umgekehrt ist eine weitverbreitete Informalität in der Branche und der gesamten Wirtschaft eher mit einer geringeren Bereitschaft bei den Arbeitgebern verbunden, den Arbeitnehmern sozialen Schutz zu bieten und einen innerbetrieblichen Dialog zu führen.

► **Beschlussentwurf**

60. **Der Verwaltungsrat hat das Amt ersucht, die während der Aussprache über menschenwürdige Arbeit und Produktivität auf seiner 341. Tagung (März 2021) gegebene Orientierungshilfe bei der Durchführung des Programms der IAO und bei den Folgemaßnahmen zur Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit zu berücksichtigen.**