

Empfehlung 189 betreffend allgemeine Voraussetzungen für die Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 2. Juni 1998 zu ihrer sechsundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist,

anerkennt, dass es notwendig ist, nach dem wirtschaftlichen, sozialen und geistigen Wohl und der wirtschaftlichen, sozialen und geistigen Entwicklung von Einzelpersonen, Familien, Gemeinschaften und Nationen zu streben,

ist sich der Bedeutung der Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen bewusst,

erinnert an die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 72. Tagung im Jahr 1986 angenommene Entschliessung über die Förderung von Klein- und Mittelbetrieben sowie an die Schlussfolgerungen, die in der von der Konferenz auf ihrer 83. Tagung im Jahr 1996 angenommenen Entschliessung über Beschäftigungspolitik in einem globalen Zusammenhang enthalten sind,

stellt fest, dass kleine und mittlere Unternehmen als entscheidender Faktor des Wirtschaftswachstums und der wirtschaftlichen Entwicklung zunehmend für die Schaffung der Mehrzahl der Arbeitsplätze in der Welt verantwortlich sind und zur Schaffung eines für Innovation und Unternehmertum günstigen Umfelds beitragen können,

ist sich des besonderen Wertes produktiver, dauerhafter und qualitativ guter Arbeitsplätze bewusst,

erkennt an, dass kleine und mittlere Unternehmen Frauen und anderen traditionell benachteiligten Gruppen die Möglichkeit bieten, unter besseren Voraussetzungen Zugang zu produktiven, dauerhaften und qualitativ guten Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten,

ist überzeugt, dass die Förderung der Einhaltung des Übereinkommens über Zwangsarbeit, 1930, des Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, des Übereinkommens über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, des Übereinkommens über die Gleichheit des Entgelts, 1951, des Übereinkommens über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, und des Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, die Schaffung qualitativ guter Beschäftigungsmöglichkeiten in kleinen und mittleren Unternehmen verbessern und insbesondere, dass die Förderung der Einhaltung des Übereinkommens und der Empfehlung über das Mindestalter, 1973, den Mitgliedern bei ihren Bemühungen um die Abschaffung der Kinderarbeit helfen wird,

ist ferner überzeugt, dass die Annahme neuer Bestimmungen über die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, die zusammen mit:

- a) den einschlägigen Bestimmungen anderer internationaler Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, wie des Übereinkommens und der Empfehlung über die Beschäftigungspolitik, 1964, und der Empfehlung betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, der Empfehlung betreffend die Genossenschaften (Entwicklungsländer), 1966, des Übereinkommens und der Empfehlung über die Erschliessung des Arbeitskräftepotentials, 1975, und des Übereinkommens und der Empfehlung über den Arbeitsschutz, 1981, und
- b) anderen bewährten IAO-Initiativen zur Förderung der Rolle von kleinen und mittleren Unternehmen bei der Schaffung dauerhafter Arbeitsplätze und zur Förderung einer angemessenen und gemeinsamen Verwirklichung des sozialen Schutzes, einschliesslich des Programms «Start and Improve Your Business» und anderer Programme sowie der Arbeit des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung,

zu berücksichtigen sind, den Mitgliedern eine wertvolle Anleitung bei der Planung und Durchführung einer Politik zur Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen bieten wird,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend allgemeine Voraussetzungen für die Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 17. Juni 1998, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998, bezeichnet wird.

I. Begriffsbestimmung, Zweck und Geltungsbereich

1. Die Mitglieder sollten in Beratung mit den massgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer kleine und mittlere Unternehmen unter Bezugnahme auf die Kriterien definieren, die unter Berücksichtigung der innerstaatlichen sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse als geeignet angesehen werden, wobei davon ausgegangen wird, dass diese Flexibilität die Mitglieder nicht daran hindern sollte, zu gemeinsam vereinbarten Definitionen für Zwecke der Datenerhebung und -analyse zu gelangen.

2. Die Mitglieder sollten den innerstaatlichen Verhältnissen angepasste und der innerstaatlichen Praxis entsprechende Massnahmen treffen, um die grundlegende Rolle anzuerkennen und zu fördern, die kleine und mittlere Unternehmen spielen können für

- a) die Förderung der vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung;
 - b) die Vermehrung der Erwerbsmöglichkeiten und die Schaffung von Wohlstand, was zu produktiver und dauerhafter Beschäftigung führt;
 - c) dauerhaftes Wirtschaftswachstum und die Fähigkeit, flexibel auf Veränderungen zu reagieren;
 - d) eine verstärkte wirtschaftliche Beteiligung benachteiligter und marginalisierter Gruppen der Gesellschaft;
 - e) eine verstärkte inländische Spar- und Investitionstätigkeit;
 - f) die Aus- und Fortbildung der Humanressourcen;
 - g) eine ausgewogene regionale und lokale Entwicklung;
 - h) die Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen, die den Bedürfnissen der lokalen Märkte besser angepasst sind;
 - i) den Zugang zu besserer Arbeitsqualität und zu besseren Arbeitsbedingungen, was zu einer besseren Lebensqualität beitragen und einer grossen Anzahl von Menschen helfen kann, Zugang zu sozialem Schutz zu erhalten;
 - j) die Förderung der Innovation, des Unternehmertums, der technologischen Entwicklung und der Forschung;
 - k) den Zugang zu nationalen und internationalen Märkten; und
 - l) die Förderung guter Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
3. Um die in Absatz 2 erwähnte grundlegende Rolle der kleinen und mittleren Unternehmen zu fördern, sollten die Mitglieder Massnahmen und Durchsetzungsmechanismen annehmen, die geeignet sind, die Interessen der Arbeitnehmer in solchen Unternehmen zu wahren, indem sie ihnen den auf Grund anderer einschlägiger Urkunden verfügbaren grundlegenden Schutz bieten.
4. Die Bestimmungen dieser Empfehlung gelten für alle Wirtschaftszweige und alle Arten von kleinen und mittleren Unternehmen, ungeachtet der Form des Eigentums (beispielsweise private und öffentliche Unternehmen, Genossenschaften, Personengesellschaften, Familienbetriebe und Einzelfirmen).

II. Grundsatzpolitische und rechtliche Rahmenbedingungen

5. Um ein Umfeld zu schaffen, das dem Wachstum und der Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen förderlich ist, sollten die Mitglieder:
- a) eine geeignete Steuer-, Geld- und Beschäftigungspolitik annehmen und verfolgen, um ein optimales wirtschaftliches Umfeld zu fördern (insbesondere in Bezug auf Inflationsraten, Zinssätze, Wechselkurse, Besteuerung, Beschäftigung und soziale Stabilität);

- b) geeignete Rechtsvorschriften erlassen und anwenden, insbesondere in Bezug auf die Eigentumsrechte, einschliesslich des geistigen Eigentums, die Ansiedlung von Betrieben, die Durchsetzung von Verträgen und auf lauterem Wettbewerb, sowie eine angemessene Sozial- und Arbeitsgesetzgebung;
- c) die Attraktivität des Unternehmertums verbessern, indem sie grundsatzpolitische und rechtliche Massnahmen vermeiden, die diejenigen benachteiligen, die sich unternehmerisch betätigen möchten.

6. Die in Absatz 5 erwähnten Massnahmen sollten durch eine Politik zur Förderung leistungs- und wettbewerbsfähiger kleiner und mittlerer Unternehmen ergänzt werden, die in der Lage sind, produktive und dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten unter angemessenen sozialen Bedingungen bereitzustellen. Zu diesem Zweck sollten die Mitglieder eine Politik in Erwägung ziehen, welche:

(1) Bedingungen schafft, die:

- a) allen Unternehmen ungeachtet ihrer Grösse und Art:
 - i) Chancengleichheit, insbesondere in Bezug auf den Zugang zu Krediten, Devisen und importierten Einsatzgütern; und
 - ii) eine gerechte Besteuerung

gewährleisten;

- b) die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung ohne Diskriminierung sicherstellt, um die Qualität der Beschäftigung in kleinen und mittleren Unternehmen zu heben;
- c) die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen auf dem Gebiet der Kinderarbeit durch kleine und mittlere Unternehmen fördert;

(2) Hindernisse für die Entwicklung und das Wachstum von kleinen und mittleren Unternehmen beseitigt, die insbesondere zurückzuführen sind auf:

- a) Schwierigkeiten beim Zugang zu Krediten und Kapitalmärkten;
- b) das niedrige Niveau der technischen Fähigkeiten und der Führungsqualifikationen;
- c) unzureichende Information;
- d) geringe Produktivität und Qualität;
- e) unzureichenden Zugang zu Märkten;
- f) Schwierigkeiten beim Zugang zu neuen Technologien;
- g) fehlende Verkehrs- und Kommunikationsinfrastruktur;
- h) unzureichende, unangemessene oder übermässige Registrierungs-, Zulassungs-, Berichterstattungs- und sonstige Verwaltungsanforderungen, einschliesslich solcher, die sich hemmend auf die Einstellung von Personal auswirken, ohne das Niveau der Beschäftigungsbedingungen, die Wirksamkeit der Arbeitsaufsicht oder das System der Überwachung der Arbeitsbedingungen und verwandter Fragen zu beeinträchtigen;
- i) unzureichende Unterstützung von Forschung und Entwicklung;

- j) Schwierigkeiten beim Zugang zu den Möglichkeiten des öffentlichen und privaten Beschaffungswesens;

(3) spezifische Massnahmen und Anreize umfasst, die auf eine Unterstützung und Modernisierung des informellen Sektors abzielen, damit er Teil des organisierten Sektors wird.

7. Im Hinblick auf die Formulierung einer solchen Politik sollten die Mitglieder gegebenenfalls:

(1) innerstaatliche Daten über den Sektor der kleinen und mittleren Unternehmen erheben, die u. a. die quantitativen und qualitativen Aspekte der Beschäftigung erfassen, wobei sichergestellt werden sollte, dass dies nicht zu einer übermässigen administrativen Belastung für die kleinen und mittleren Unternehmen führt;

(2) eine umfassende Überprüfung der Auswirkungen der bestehenden Politik und bestehender Vorschriften auf dem Gebiet der kleinen und mittleren Unternehmen durchführen, wobei den Auswirkungen von Strukturanpassungsprogrammen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte;

(3) in Beratung mit den massgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Arbeits- und Sozialgesetzgebung überprüfen, um festzustellen, ob:

- a) diese Gesetzgebung den Bedürfnissen von kleinen und mittleren Unternehmen gerecht wird und gleichzeitig ihren Arbeitnehmern einen angemessenen Schutz und angemessene Arbeitsbedingungen gewährleistet;
- b) zusätzliche Massnahmen im Bereich des sozialen Schutzes erforderlich sind, wie beispielsweise freiwillige Systeme, genossenschaftliche Initiativen oder dergleichen;
- c) ein solcher sozialer Schutz den Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen zugute kommt und ausreichende Vorkehrungen bestehen, um sicherzustellen, dass die Vorschriften über die Soziale Sicherheit eingehalten werden in Bereichen wie ärztliche Betreuung, Krankengeld, Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Alter, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und Mutterschaft sowie Familienleistungen und Leistungen bei Invalidität und an Hinterbliebene.

8. In Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten sollten die Regierungen sich bemühen, kleinen und mittleren Unternehmen und ihren Arbeitnehmern starke und wirksame Unterstützung zu leisten.

9. Bei der Formulierung dieser Politik:

(1) können die Mitglieder ausser den massgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auch andere beteiligte und zuständige Parteien anhören, soweit sie dies für angebracht halten;

(2) sollten die Mitglieder eine andere Politik in Bereichen wie steuer- und geldpolitische Angelegenheiten, Handel und Industrie, Beschäftigung, Arbeit, sozialer Schutz, Gleichheit der Geschlechter, Arbeitsschutz und Aufbau von Kapazität durch Bildung und Ausbildung berücksichtigen;

(3) sollten die Mitglieder Mechanismen einrichten, um diese Politik in Beratung mit den massgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu überprüfen und sie zu aktualisieren.

III. Entwicklung einer Unternehmenskultur

10. Die Mitglieder sollten in Beratung mit den massgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Massnahmen treffen, um eine Unternehmenskultur zu schaffen und zu stärken, die Initiativen, die Gründung von Unternehmen, die Produktivität, das Umweltbewusstsein, die Qualität, gute Arbeitsbeziehungen sowie angemessene und gerechte soziale Praktiken fördert. Zu diesem Zweck sollten die Mitglieder Folgendes in Erwägung ziehen:

(1) die Förderung der Entwicklung unternehmerischer Einstellungen durch das System und die Programme der Bildung, des Unternehmertums und der Ausbildung, die auf die Anforderungen der Arbeitsplätze und das Erreichen von wirtschaftlichem Wachstum und wirtschaftlicher Entwicklung ausgerichtet sind, wobei das Schwergewicht auf der Bedeutung guter Arbeitsbeziehungen und der von kleinen und mittleren Unternehmen benötigten vielfältigen beruflichen Fertigkeiten und Führungsfähigkeiten liegen sollte;

(2) das Bemühen, durch geeignete Mittel eine positivere Einstellung gegenüber dem Eingehen von Risiken und unternehmerischen Misserfolgen zu fördern, indem ihr Wert als Lernerfahrung und gleichzeitig ihre Auswirkungen sowohl auf die Unternehmer als auch auf die Arbeitnehmer anerkannt werden;

(3) die Förderung eines Prozesses des lebenslangen Lernens für alle Gruppen von Arbeitnehmern und Unternehmern;

(4) die Planung und Durchführung von Sensibilisierungskampagnen unter voller Beteiligung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, um Folgendes zu fördern:

- a) die Achtung des Rechtsstaatsprinzips und der Arbeitnehmerrechte, bessere Arbeitsbedingungen, höhere Produktivität und eine bessere Qualität der Güter und Dienstleistungen;
- b) unternehmerische Rollenmodelle und Auszeichnungssysteme, wobei den besonderen Bedürfnissen von Frauen sowie von benachteiligten und marginalisierten Gruppen Rechnung getragen werden sollte.

IV. Aufbau einer wirksamen Dienstleistungsinfrastruktur

11. Um das Wachstum, das Potential zur Schaffung von Arbeitsplätzen und die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen zu erhöhen, sollten die Verfügbarkeit und Zugänglichkeit einer Reihe mittelbarer und unmittelbarer Unterstützungsdienste für sie und ihre Arbeitnehmer in Erwägung gezogen werden, einschliesslich der folgenden:

- a) Unterstützung vor und bei der Unternehmensgründung und bei der Unternehmensentwicklung;
- b) Entwicklung von Geschäftsplänen und Folgemassnahmen;
- c) Gründerzentren;
- d) Informationsdienste, einschliesslich Beratung über staatliche Politik;
- e) Beratungs- und Forschungsdienste;
- f) Verbesserung der Führungsfähigkeiten und beruflichen Fertigkeiten;
- g) Förderung und Entwicklung der betrieblichen Ausbildung;
- h) Unterstützung bei der Ausbildung im Bereich des Arbeitsschutzes;
- i) Unterstützung bei der Verbesserung der Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten, der Computerkenntnisse und des Grundbildungsniveaus von Führungskräften und Arbeitnehmern;
- j) Zugang, unmittelbar oder durch Einschaltung des privaten Sektors, zu Energie, Telekommunikation und Infrastruktureinrichtungen wie Wasser- und Elektrizitätsversorgung, Räumlichkeiten, Transport und Strassen;
- k) Unterstützung beim Verständnis und bei der Anwendung der Arbeitsgesetzgebung, einschliesslich der Bestimmungen über Arbeitnehmerrechte, sowie bei der Entwicklung der Humanressourcen und der Förderung der Gleichheit der Geschlechter;
- l) juristische, buchhaltungstechnische und finanzielle Dienstleistungen;
- m) Unterstützung bei der Innovation und Modernisierung;
- n) Technologieberatung;
- o) Beratung über die wirksame Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien im Betrieb;
- p) Zugang zu Kapitalmärkten, Krediten und Darlehensgarantien;
- q) Beratung auf dem Gebiet des Finanz-, Kredit- und Schuldenmanagements;
- r) Exportförderung und Handelsmöglichkeiten auf nationalen und internationalen Märkten;
- s) Marktforschung und Unterstützung beim Marketing;
- t) Unterstützung bei der Konzeption, Entwicklung und Präsentation von Produkten;
- u) Qualitätsmanagement, einschliesslich Qualitätsprüfung und -messung;
- v) Verpackungsdienste;
- w) Umweltmanagementdienste.

12. Die in Absatz 11 genannten Unterstützungsdienste sollten so geplant und bereitgestellt werden, dass optimale Zweckdienlichkeit und Effizienz sichergestellt werden, und zwar insbesondere durch:

- a) Anpassung der Dienste und ihrer Bereitstellung an die spezifischen Bedürfnisse von kleinen und mittleren Unternehmen, wobei die jeweils vorherrschenden wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Gegebenheiten und Unterschiede in Bezug auf Grösse, Sektor und Entwicklungsstufe berücksichtigt werden sollten;
- b) Sicherstellung einer aktiven Mitwirkung der kleinen und mittleren Unternehmen und der massgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an der Auswahl der anzubietenden Dienste;
- c) Beteiligung des öffentlichen und privaten Sektors an der Bereitstellung solcher Dienste, beispielsweise durch Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, halböffentliche Organisationen, private Berater, Technologieparks, Gründerzentren und kleine und mittlere Unternehmen selbst;
- d) Dezentralisierung der Bereitstellung der Dienste, sodass sie so nahe wie möglich bei den kleinen und mittleren Unternehmen angesiedelt werden;
- e) Förderung eines leichten Zugangs zu einer integrierten Palette von effektiven Dienstleistungen, «aus einer Hand» oder durch Informationsdienste;
- f) Verfolgung des Ziels der finanziellen Eigenständigkeit der Dienstleister durch die Übernahme eines angemessenen Teils der Kosten durch die kleinen und mittleren Unternehmen und andere Quellen, damit Marktverzerrungen für solche Dienstleistungen vermieden werden und das Potenzial der kleinen und mittleren Unternehmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen erhöht wird;
- g) Sicherstellung von Professionalismus und Rechenschaftspflicht bei der Verwaltung der geleisteten Dienste;
- h) Einrichtung von Mechanismen für die fortlaufende Überwachung, Evaluierung und Aktualisierung der Dienste.

13. Die Dienste sollten so gestaltet werden, dass sie produktivitätssteigernde und andere Ansätze umfassen, welche die Effizienz fördern und kleinen und mittleren Unternehmen helfen, ihre Wettbewerbsfähigkeit auf den nationalen und internationalen Märkten zu erhalten und gleichzeitig ihre Arbeitspraktiken und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

14. Die Mitglieder sollten den Zugang von kleinen und mittleren Unternehmen zu Kapital und Krediten unter befriedigenden Bedingungen erleichtern. In diesem Zusammenhang:

(1) sollten Kredit- und andere Finanzdienste, ausser im Fall besonders anfälliger Unternehmergruppen, soweit wie möglich zu marktüblichen Bedingungen gewährt werden, um ihre Lebensfähigkeit sicherzustellen;

(2) sollten ergänzende Massnahmen getroffen werden, um Verwaltungsverfahren zu vereinfachen, Transaktionskosten zu senken und Probleme im Zusammenhang mit unzureichenden Sicherheiten zu überwinden, beispielsweise durch die Schaffung von nichtstaatlichen Kreditvergabestellen und von Instituten zur Entwicklungsfinanzierung, die sich mit der Linderung von Armut befassen;

(3) können kleine und mittlere Unternehmen dazu ermuntert werden, sich zu Garantiegemeinschaften auf Gegenseitigkeit zusammenzuschliessen;

(4) sollte die Gründung von Risikokapitalgesellschaften und anderen Organisationen, die sich auf die Unterstützung von innovativen kleinen und mittleren Unternehmen spezialisieren, gefördert werden.

15. Die Mitglieder sollten eine geeignete Politik zur Verbesserung aller Aspekte der Beschäftigung in kleinen und mittleren Unternehmen in Erwägung ziehen, indem sie die Anwendung der arbeits- und sozialrechtlichen Schutzvorschriften ohne Diskriminierung sicherstellen.

16. Die Mitglieder sollten ausserdem:

(1) gegebenenfalls die Entwicklung von Organisationen und Institutionen erleichtern, die das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen wirksam unterstützen können. In dieser Hinsicht sollte die Beratung mit den massgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in Erwägung gezogen werden;

(2) angemessene Massnahmen zur Förderung von kooperativen Verbindungen zwischen kleinen und mittleren Unternehmen und grösseren Unternehmen in Erwägung ziehen. In diesem Zusammenhang sollten Massnahmen getroffen werden, um die legitimen Interessen der betreffenden kleinen und mittleren Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer zu schützen;

(3) Massnahmen zur Förderung von Verbindungen zwischen kleinen und mittleren Unternehmen in Erwägung ziehen, um den Erfahrungsaustausch und das Teilen von Ressourcen und Risiken zu fördern. In diesem Zusammenhang könnten kleine und mittlere Unternehmen dazu ermutigt werden, Strukturen wie Konsortien, Netzwerke und Produktions- und Dienstleistungsgenossenschaften zu bilden, wobei der Bedeutung der Rolle der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Rechnung getragen werden sollte;

(4) spezifische Massnahmen und Anreize für Angehörige ausgewählter Gruppen der Bevölkerung in Erwägung ziehen, die die Gründung eines eigenen Unternehmens anstreben, beispielsweise Frauen, Langzeitarbeitslose, von struktureller Anpassung oder restriktiven und diskriminierenden Praktiken betroffene Personen, Behinderte, demobilisierte Militärangehörige, junge Menschen einschliesslich Hochschulabsolventen, ältere Arbeitnehmer, ethnische Minderheiten sowie eingeborene und in Stämmen lebende Völker. Die genaue Ermittlung dieser Gruppen sollte unter Berücksichtigung der innerstaatlichen sozioökonomischen Prioritäten und Umstände erfolgen;

(5) besondere Massnahmen zur Verbesserung der Kommunikation und der Beziehungen zwischen den Regierungsstellen und den kleinen und mittleren Unternehmen sowie den massgebenden Verbänden solcher Unternehmen in Erwägung ziehen, um die Wirksamkeit staatlicher Politik zur Schaffung von Arbeitsplätzen zu verbessern;

(6) die Unterstützung für das weibliche Unternehmertum fördern und so die wachsende Bedeutung der Frauen in der Wirtschaft anerkennen, und zwar durch Massnahmen, die speziell auf Frauen zugeschnitten sind, die Unternehmerinnen sind oder werden wollen.

V. Die Rolle der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer

17. Die Verbände der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer sollten die folgenden Beiträge zur Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen in Erwägung ziehen:

- a) Vertretung der Anliegen der kleinen und mittleren Unternehmen oder, je nach den Umständen, ihrer Arbeitnehmer gegenüber der Regierung;
- b) Bereitstellung direkter Unterstützungsdienste in Bereichen wie Ausbildung, Beratung, erleichterter Zugang zu Krediten, Absatz, Beratung über Arbeitsbeziehungen und Förderung von Verbindungen mit grösseren Unternehmen;
- c) Zusammenarbeit mit nationalen, regionalen und lokalen Einrichtungen sowie mit zwischenstaatlichen regionalen Organisationen, die kleine und mittlere Unternehmen in Bereichen wie Ausbildung, Beratung, Unternehmensgründung und Qualitätskontrolle unterstützen;
- d) Beteiligung an Beiräten, Arbeitsgruppen und anderen Gremien auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene, die zu dem Zweck geschaffen worden sind, sich mit bedeutenden wirtschaftlichen und sozialen Fragen, einschliesslich der Politik und von Programmen zu befassen, die sich auf kleine und mittlere Unternehmen auswirken;
- e) Förderung einer wirtschaftlich nützlichen und sozial fortschrittlichen Umstrukturierung (durch Mittel wie Umschulung und Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit) mit entsprechenden sozialen Sicherheitsnetzen und Beteiligung an ihrer Entwicklung;
- f) Beteiligung an der Förderung des Erfahrungsaustauschs und der Schaffung von Verbindungen zwischen kleinen und mittleren Unternehmen;
- g) Beteiligung an der Verfolgung und Analyse von Sozial- und Arbeitsmarktfragen, die sich auf kleine und mittlere Unternehmen auswirken, insbesondere in Bereichen wie Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, sozialer Schutz und Berufsbildung, und gegebenenfalls Förderung von Abhilfemassnahmen;
- h) Teilnahme an Tätigkeiten mit dem Ziel, die Qualität und die Produktivität zu steigern sowie ethische Normen, die Gleichheit der Geschlechter und die Nichtdiskriminierung zu fördern;
- i) Ausarbeitung von Studien über kleine und mittlere Unternehmen, Sammlung von statistischen und anderen Arten von Informationen, die für diesen Sektor von Belang sind, einschliesslich nach Geschlecht und Alter getrennter Statistiken, und Weitergabe dieser Informationen sowie der mit vorbildlichen Praktiken gewonnenen Erfahrungen an andere nationale und internationale Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer;

- j) Bereitstellung von Diensten und Beratung im Bereich der Arbeitnehmerrechte, der Arbeitsgesetzgebung und des sozialen Schutzes für Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen.

18. Kleine und mittlere Unternehmen und ihre Arbeitnehmer sollten dazu ermutigt werden, unter voller Achtung der Vereinigungsfreiheit angemessen vertreten zu sein. In diesem Zusammenhang sollten die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Erweiterung ihrer Mitgliederbasis durch die Einbeziehung von kleinen und mittleren Unternehmen in Erwägung ziehen.

VI. Internationale Zusammenarbeit

19. Eine geeignete internationale Zusammenarbeit sollte in den folgenden Bereichen gefördert werden:

- a) Festlegung gemeinsamer Ansätze für die Erhebung vergleichbarer Daten, um die Gestaltung der Politik zu unterstützen;
- b) Austausch von nach Geschlecht, Alter und anderen relevanten Variablen gegliederten Informationen über vorbildliche Praktiken in Bezug auf Politik und Programme zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Qualität der Beschäftigung in kleinen und mittleren Unternehmen;
- c) Schaffung von Verbindungen zwischen nationalen und internationalen Gremien und Institutionen, die mit der Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen befasst sind, einschliesslich Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, um Folgendes zu erleichtern:
 - i) den Austausch von Personal, Erfahrungen und Gedanken;
 - ii) den Austausch von Ausbildungsmaterialien, Ausbildungsmethodologien und Informationsmaterial;
 - iii) die Zusammenstellung von nach Geschlecht und Alter gegliederten Forschungserkenntnissen und anderen quantitativen und qualitativen Daten über kleine und mittlere Unternehmen und deren Entwicklung;
 - iv) die Schaffung von internationalen Partnerschaften und Allianzen von kleinen und mittleren Unternehmen, Zuliefervereinbarungen und anderen kommerziellen Verbindungen;
 - v) die Entwicklung neuer Mechanismen unter Einsatz moderner Informationstechnologie für den Austausch von Informationen unter Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden über Erfahrungen bei der Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen;
- d) internationale Tagungen und Diskussionsgruppen über Ansätze zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch die Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen, einschliesslich der Unterstützung für das weibliche Unternehmertum. Ähnliche Ansätze zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Förderung des Unternehmertums werden auch für benachteiligte und marginalisierte Gruppen von Nutzen sein;

- e) systematische Untersuchungen in verschiedenen Umfeldern und Ländern über die Haupterfolgsfaktoren einer Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen, die sowohl leistungsfähig als auch in der Lage sind, Arbeitsplätze zu schaffen, die gute Arbeitsbedingungen und einen angemessenen sozialen Schutz bieten;
- f) Förderung des Zugangs kleiner und mittlerer Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer zu nationalen und internationalen Datenbanken in Bereichen wie Beschäftigungsmöglichkeiten, Marktinformation, Gesetzgebung, Technologie und Produktnormen.

20. Die Mitglieder sollten den Inhalt dieser Empfehlung bei anderen internationalen Gremien fördern. Die Mitglieder sollten bei der Bewertung und Durchführung der Bestimmungen dieser Empfehlung gegebenenfalls auch für eine Zusammenarbeit mit diesen Gremien offen sein und die herausragende Rolle berücksichtigen, die die IAO bei der Förderung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen spielt.

10730