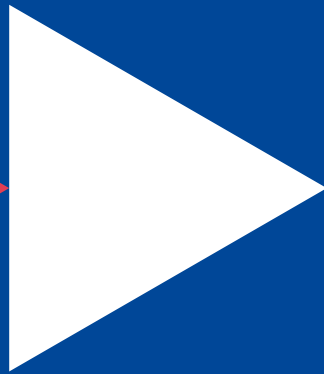




Internationale
Arbeitsorganisation

► Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2022-23



▶ **Programm und Haushalt für die
Zweijahresperiode 2022-23**

ISBN 978-92-2-0355534 (Web pdf)
ISSN 0074-6681

Erste Auflage 2021

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 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 Produkte des IAA finden sich unter: www.ilo.org/publns

► Vorwort

Die Vorschläge für das Programm und den Haushalt 2022–23 der IAO, die ich hier vorlege, sind dazu gedacht, wirksam auf die unmittelbaren Umstände und Herausforderungen zu reagieren, mit denen die Welt der Arbeit konfrontiert ist, und die längerfristigen Ziele, die sich die Organisation hinsichtlich des Inhalts und der Durchführung ihrer Aktivitäten gestellt hat, weiter umzusetzen.

COVID-19 hat die Welt der Arbeit in eine verheerende Krise gestürzt, deren Folgen während der gesamten Zweijahresperiode zu spüren sein werden. Erholung bedeutet nicht, dorthin zurückzukehren, wo wir vorher waren. Vielmehr geht es darum, den Weg zu einer besseren Zukunft der Arbeit zu beschreiten, wie sie in der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung“) vorgezeichnet ist. Alle Entwicklungen, die sich in der Welt im vergangenen Jahr vollzogen haben, bestätigen die Bedeutung und Relevanz der Erklärung und die äußerste Dringlichkeit von Maßnahmen zu ihrer Umsetzung. Entscheidend wichtig sind solche Maßnahmen auch für die Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN), für die die IAO und ihre Mitgliedsgruppen innerhalb des multilateralen Systems mitverantwortlich sind.

Bereits unmittelbar nach ihrem Jubiläumsjahr formulierte die IAO in ihrem Programm 2020–21 die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben mit dem ausdrücklichen Ziel der Umsetzung der Jahrhunderterklärung. Obwohl im Verwaltungsrat verschiedentlich Ansichten zugunsten einer begrenzten Umstrukturierung dieser Ergebnisvorgaben geäußert wurden, scheint es doch vorteilhafter zu sein, den derzeitigen Ergebnisrahmen beizubehalten. Allerdings geht diese notwendige Kontinuität einher mit Modifikationen, die bei jeder Ergebnisvorgabe vorgenommen werden müssen, damit sie uneingeschränkt relevant sind und dem Kontext der COVID-19-Krise sowie möglichst auch den Gegebenheiten in der Zeit danach gerecht werden. Von entscheidender Bedeutung für alle vorgeschlagenen Tätigkeitsbereiche sind wie bisher auch die Dreigliedrigkeit und der fortgesetzte Schwerpunkt auf dem Kapazitätsaufbau bei den Mitgliedsgruppen und den internationalen Arbeitsnormen.

Die Programm- und Haushaltsvorschläge orientieren sich am Strategischen Plan der IAO für 2022–25, der im November 2020 vom Verwaltungsrat angenommen wurde. Infolgedessen wurde insbesondere der Versuch unternommen, angesichts der Aus-

wirkungen von COVID-19 Mittel umzuschichten und sie den im Plan dargelegten sachpolitischen Bereichen zuzuweisen. Daher wird vorgeschlagen, in der Zentrale neue Stellen in den Bereichen Arbeitsschutz und Sozialschutz sowie im Bereich Statistik zu schaffen. Zudem sollen fünf weitere Stellen im Außendienst – jeweils eine je Region – in den von diesen benannten Schwerpunktbereichen geschaffen werden.

Diese Umschichtungen sind möglich dank anhaltender Bemühungen um Effizienzsteigerungen, der Überarbeitung bestehender Stellenprofile und Kürzungen bei den institutionellen Investitionen, aufgrund deren etwa 10,44 Millionen US-Dollar für Mittelumerschichtungen in der kommenden Zweijahresperiode verfügbar wurden. In Kombination mit den entsprechenden Änderungen in den vergangenen vier Zweijahresperioden beläuft sich die kumulative Verlagerung von Ressourcen, mit der die Erbringung von Diensten für die Mitgliedsgruppen der IAO verbessert werden soll, während meiner Amtszeit als Generaldirektor auf 79,84 Millionen US-Dollar.

Der gestärkte ergebnisorientierte Rahmen und die hier dargelegten modifizierten unterstützenden Ergebnisvorgaben sind Ausdruck der anhaltenden Verpflichtung der IAO, qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten, ein besseres Kosten-Nutzen-Verhältnis zu erzielen und umfassend Rechenschaft darüber abzugeben, wie sie ihre Aufgaben erfüllt. Darüber hinaus ist es in Anbetracht der Art und des Tempos der anhaltenden transformativen Veränderungen in der Arbeitswelt zwingend erforderlich, dass die IAO als Organisation in der Lage ist, ihre Arbeit innovativ zu gestalten und ihr Wissen besser zu nutzen. Zu diesem Zweck schlage ich unter anderem die Einrichtung eines neuen Referats vor, das Innovation und Wissen in der gesamten Organisation fördern soll: eine wichtige und notwendige Investition.

Zugleich ist es unerlässlich, dass die IAO bei all ihren Aktivitäten den hohen Ansprüchen an das Verhalten und die Integrität genügt, die die Mitgliedstaaten zu Recht von ihr verlangen. Aus diesem Grund wird vorgeschlagen, eine Vollzeitstelle eines Ethikbeauftragten zu schaffen.

Der vorgeschlagene Haushalt für die Durchführung des Programms für 2022–23 beträgt 790.640.000 US-Dollar in konstanten Dollar, was zu einer Erhöhung des nominalen US-Dollar-Haushalts von 12,9 Millionen US-Dollar führt und einen Kostenanstieg von 1,63 Prozent bedeutet, was im Einklang mit dem von

der IAO verfolgten langfristigen Kurs eines realen Nullwachstums steht. Bekanntlich sind die öffentlichen Finanzen beschränkt, vor allem infolge der Ausgaben der Regierungen zur Abmilderung der gesundheitlichen, sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Pandemie. Angesichts dieser Gegebenheiten wurde jede erdenkliche Mühe darauf verwandt, Vorschläge vorzulegen, die den Bedürfnissen der Mitgliedstaaten entsprechen und eine sinnvolle Investition ihrer

Ressourcen in das gemeinsame Ziel einer Zukunft mit menschenwürdiger Arbeit und sozialer Gerechtigkeit für alle darstellen.

Ich empfehle die Programm- und Haushaltsvorschläge zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat und zur endgültigen Annahme durch die 109. Tagung (2021) der Internationalen Arbeitskonferenz.

1. Februar 2021

Guy Ryder
Generaldirektor

► Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort.....	3
Abkürzungsverzeichnis	7
Annahme des Haushalts für 2022–23	9
Erläuternde Anmerkung	10
Antwort des Generaldirektors auf die während der Aussprache im Verwaltungsrat aufgeworfenen Fragen	11
I. Zusammenfassender Überblick.....	17
COVID-19, nachhaltige Entwicklung und die Zukunft der Arbeit	17
Ein Programm für eine am Menschen orientierte Erholung mit menschenwürdiger Arbeit	18
Effektive Durchführung des Programms.....	20
Mittelzuweisungen	27
II. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	32
Ergebnisvorgabe 1: Starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein einflussreicher und inklusiver sozialer Dialog	32
Ergebnisvorgabe 2: Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und effektive Aufsicht	36
Ergebnisvorgabe 3: Eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten von voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle	40
Ergebnisvorgabe 4: Nachhaltige Unternehmen als Motoren der Beschäftigung und Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit	46
Ergebnisvorgabe 5: Qualifikationen und lebenslanges Lernen zur Förderung von Arbeitsmarktzugang und -übergängen.....	50
Ergebnisvorgabe 6: Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt	54
Ergebnisvorgabe 7: Angemessener und wirksamer Schutz bei der Arbeit für alle	58
Ergebnisvorgabe 8: Umfassender und nachhaltiger Sozialschutz für alle	63
III. Unterstützende Ergebnisvorgaben	68
Ergebnisvorgabe A: Verbessertes Wissen und mehr Einfluss in Bezug auf die Förderung menschenwürdiger Arbeit.....	68
Ergebnisvorgabe B: Verbesserte Führungskompetenz und Leitung.....	70
Ergebnisvorgabe C: Optimierte Ressourcennutzung	73

Anhänge

I. Ergebnisrahmen für 2022–23.....	77
II. Zusammenfassender Überblick über die Beziehungen zwischen den SDG-Zielvorgaben und den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts für 2022–23.....	95
III. Strategisches Risikoregister der IAO.....	100

Seite**Informativische Anhänge**

1. Operativer Haushalt	107
2. Einzelheiten der Kostensteigerungen.....	115
3. Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit.....	122
4. Zuordnung von Mitteln aus dem ordentlichen Haushalt zu den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben nach Hauptabteilungen und nach Programmen im Außendienst	123

► Abkürzungsverzeichnis

CINTERFOR	Interamerikanisches Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung
DWCP	Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit
EPIC	Internationale Koalition für Entgeltgleichheit
ESSF	Rahmen für ökologische und soziale Nachhaltigkeit
FAO	Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen
G7	Gruppe der sieben führenden Industrieländer
G20	Gruppe der zwanzig wichtigsten Industrie- und Schwellenländer
HZK	Haushalts-Zusatzkonto
IAA / IAO	Internationales Arbeitsamt / Internationale Arbeitsorganisation
IATI	International Aid Transparency Initiative
ICLS	Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker
ICSC	Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst
ILOSTAT	IAO-Datenbank für Arbeitsstatistik
IOM	Internationale Organisation für Migration
IPEC+	Internationales Programm zur Beseitigung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit
IRIS	Integriertes Ressourcen-Informationssystem
IT	Informationstechnologie
IWF	Internationaler Währungsfonds
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OECD/DAC	Entwicklungshilfesausschuss der OECD
OHCHR	Amt des Hohen Kommissars der UN für Menschenrechte
RBTC	Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit
SDG	Ziele für nachhaltige Entwicklung
SPIAC-B	Rat für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes
SRM TWG	Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus
UN	Vereinte Nationen
UNAIDS	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids
UNCTAD	Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung
UNDP	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
UNEG	Evaluierungsgruppe der Vereinten Nationen
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur
UNHCR	Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Flüchtlinge
UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
UNSDG	Gruppe der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung
USP2030	Globale Partnerschaft für einen universellen Sozialschutz zur Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung
WAIPA	World Association of Investment Promotion Agencies
WHO	Weltgesundheitsorganisation

► Annahme des Haushalts für 2022–23

Die Internationale Arbeitskonferenz hat auf ihrer 109. Tagung (2021) mit 369 Ja-Stimmen bei 6 Enthaltungen die folgende vom Finanzausschuss der Regierungsvertreter vorgelegte EntschlieÙung angenommen:

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation

verabschiedet auf der Grundlage der Finanzordnung für die am 31. Dezember 2023 auslaufende 78. Rechnungsperiode den Ausgabenhaushalt der

Internationalen Arbeitsorganisation in Höhe von 852.760.200 US-Dollar und den Einnahmenhaushalt in Höhe von 852.760.200 US-Dollar, was bei einem Haushaltswechselkurs von 0,90 Schweizer Franken zum US-Dollar 767.484.180 Schweizer Franken entspricht, und beschließt, dass der auf Schweizer Franken lautende Einnahmenhaushalt auf die Mitgliedstaaten entsprechend der vom Finanzausschuss der Regierungsvertreter empfohlenen Beitragstabelle aufgeteilt wird.

Der von der Konferenz verabschiedete Haushalt ist aus der folgenden Tabelle ersichtlich:

► Ausgaben- und Einnahmenhaushalt für 2022–23

Ausgaben	2020–21		2022–23		Einnahmen				
	Haushalt	Voranschlag			2020–21		2022–23		
	US-\$	US-\$	US-\$	CHF	US-\$	CHF	US-\$	CHF	
Teil I									
Ordentlicher Haushalt	774 238 406	838 959 393			Beiträge der Mitgliedstaaten	790 640 000	790 640 000	852 760 200	767 484 180
Teil II									
Unvorhergesehene Ausgaben	875 000	875 000							
Teil III									
Betriebsmittelfonds	-	-							
Teil IV									
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	15 526 594	12 925 807							
Haushalt insgesamt	790 640 000	852 760 200				790 640 000	790 640 000	852 760 200	767 484 180

► Erläuternde Anmerkung

Auf seiner 341. Tagung (März 2021) prüfte der Verwaltungsrat die Programm- und Haushaltsvorschläge des Generaldirektors für 2022–23. Nach der Aussprache im Verwaltungsrat und der Antwort des Generaldirektors auf die dabei aufgeworfenen Fragen wurden die Vorschläge vom Verwaltungsrat angenommen.

Diese Vorlage enthält das Programm und den Haushalt, die vom Verwaltungsrat im März 2021 genehmigt und anschließend von der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2021 angenommen wurden.

► Antwort des Generaldirektors auf die während der Aussprache im Verwaltungsrat aufgeworfenen Fragen ¹

Entsprechend unserer gängigen Praxis werde ich nun auf die in der vergangenen Woche geführte Aussprache über meine Programm- und Haushaltsvorschläge für 2022–23 eingehen.

Mit Ihrem Einverständnis, Herr Vorsitzender, werde ich mich zunächst den wichtigsten in der Debatte angesprochenen Fragen zuwenden, die eher allgemeiner Art sind. Anschließend würde ich meinen Kollegen, Herrn Jiang, Direktor der Hauptabteilung Strategische Programmplanung und -verwaltung, um Informationen und Antworten zu einigen der spezifischeren bzw. fachlichen Punkte bitten, bevor ich mit einigen Anmerkungen zu den alles entscheidenden Ressourcenfragen und der Höhe des Haushalts schließe.

Die meinen Vorschlägen zugrundeliegende Logik, Kontinuität zu wahren und zugleich Anpassungen im Hinblick darauf vorzunehmen, die Jahrhunderterklärung in den Dienst der Förderung einer am Menschen orientierten Erholung von der COVID-19-Krise zu stellen, erfuhr im Verwaltungsrat enorme Unterstützung.

Dies mündete in sehr breite und nachdrückliche Zustimmung zu den acht vorgeschlagenen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben. Dennoch sprach sich die Gruppe der Arbeitgeber als einzige erneut dafür aus, die vorgeschlagene Ergebnisvorgabe 1 so aufzuteilen, dass sie eine eigenständige Ergebnisvorgabe für Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände (und somit weitere derartige Ergebnisvorgaben für Arbeitnehmerverbände und öffentliche Arbeitsverwaltungen) vorsieht.

Ich bin mir natürlich der Emotionen bewusst, die diese Frage auslöst. Die von allen Seiten vertretenen Standpunkte spiegeln genau die Positionen wider, die in früheren Programmplanungsrunden geäußert wurden, und da sich in dieser Hinsicht keine Änderungen ergeben haben, sollte der vorliegende Vorschlag unverändert bleiben.

In den Erörterungen der vergangenen Woche deutete nichts darauf hin, dass in dieser Phase ein Kurswechsel gerechtfertigt wäre.

Vielleicht sollte jedoch erwähnt werden, dass dieses Mal ausdrücklich erklärt wurde, die Meinungs-

verschiedenheiten betreffen nicht die Höhe der Mittelzuweisungen, sondern die Sichtbarkeit und den Inhalt – lassen Sie mich auf beides eingehen.

Zunächst wird hinlänglich verstanden – und ich begrüße die Gelegenheit, dies zu bekräftigen –, dass die Aktivitäten der Arbeitgeberverbände nicht auf ihre Rolle im sozialen Dialog beschränkt sind, jedoch die Tatsache, dass sie im Rahmen einer umfassenderen Ergebnisvorgabe angesiedelt werden, beweist dies nicht. Es muss noch viel mehr getan werden, um diese Verbände beim Ausbau ihrer Kapazitäten für die Anwerbung von Mitgliedern und zur Vertretung der Mitglieder und ihrer Interessen zu unterstützen.

Auch die Bedenken hinsichtlich der Sichtbarkeit dieser Aktivitäten werden durch unsere bisherigen Erfahrungen nicht bestätigt. Im Gegenteil: Die Fähigkeit der IAO, sich überzeugend für die Rolle der Arbeitgeber- und auch der Arbeitnehmerverbände einzusetzen, etwa in den Prozessen der Vereinten Nationen (UN), und die Mittel für die entsprechenden Leistungsvorgaben in der laufenden Zweijahresperiode aufzustocken, hat von dem integrierten Ansatz profitiert, der im Rahmen der Ergebnisvorgabe 1 verfolgt wird.

Dies wird sich in dem Bericht über die Programmdurchführung niederschlagen, der dem Verwaltungsrat in einem Jahr vorgelegt wird. In Übereinstimmung mit dem Beschluss des Verwaltungsrats vom November 2019 schlage ich daher vor, diese Ergebnisvorgabe in ihrer bestehenden Form beizubehalten.

Einige weitere sehr wichtige Punkte, die angesprochen wurden, betrafen den Inhalt der verschiedenen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, und ich möchte auf drei dieser Punkte näher eingehen.

Erstens die Frage des „gerechten Übergangs“ zur ökologischen Nachhaltigkeit, bei der die Sorge geäußert wurde, der vorgeschlagene Ansatz könnte zu eng gefasst und auf eine einzige grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe – Ergebnisvorgabe 3 – oder sogar eine einzige zu erbringende Leistung – Leistung 3.3 – ausgerichtet sein. Nun, ich stimme ausdrücklich zu, dass die IAO in einer Zeit, in der die Welt vor allem mit den vielfältigen von COVID-19 ausgehenden Herausforderungen ringt, die Realität nicht aus den Augen verlieren darf, nämlich dass der Klimawandel nach wie vor die entscheidende globale

¹ GB.341/PV, Appendix II.

Herausforderung unserer Zeit ist und dass wir entsprechend handeln müssen.

Lassen Sie mich in diesem Kontext unterstreichen, dass der gerechte Übergang in mehrere grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben, insbesondere im Zusammenhang mit Unternehmensentwicklung, Geschäftspraxis, lebenslangem Lernen, Chancengleichheit und Gleichbehandlung sowie Sozialschutz, eingebettet ist und dass das Amt entsprechend der unterstützenden Ergebnisvorgabe C weiterhin seinen eigenen CO₂-Ausstoß verringern wird. Das neue Innovationszentrum für einen gerechten Übergang wird vielversprechende Ideen für neue Lösungen ermitteln, stärken, erproben und verbreiten und den Mitgliedsgruppen bei der Anwendung innovativer Methoden behilflich sein.

Hinzufügen möchte ich noch, dass es sich hier um einen Bereich handelt, in dem Partnerschaften von höchster Bedeutung sind. Die IAO wird sich aktiv in bestehende Partnerschaften einbringen – ich denke da insbesondere an die Initiative für Klimaschutzmaßnahmen zur Förderung von Arbeitsplätzen – und neue Partnerschaften aufbauen.

Zweitens hat insbesondere die Afrika-Gruppe nachdrücklich die Verantwortlichkeiten der IAO in Bezug auf die Jugendbeschäftigung betont. Sie hat vollkommen Recht, denn, wie die IAO selbst erklärt hat, waren die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Jugend verheerender als für jede andere Bevölkerungsgruppe, und sie dürften noch lange nach der Überwindung der Pandemie zu spüren sein.

Wir nehmen daher unsere Verantwortlichkeiten bei der Förderung einer am Menschen orientierten Erholung mit menschenwürdigen Arbeitsplätzen für Jugendliche sehr ernst. In den Ihnen vorliegenden Vorschlägen wird der Schwerpunkt stärker auf neuerliche Folgemaßnahmen zu dem vom Verwaltungsrat im November 2020 gebilligten Aktionsplan für Jugendbeschäftigung für den Zeitraum 2020–30 gesetzt, insbesondere im Rahmen der zu erbringenden Leistungen 3.1 (beschäftigungspolitische Maßnahmen) und 3.5 (Arbeitsmarktprogramme und Arbeitsvermittlungsdienste). Wir verfolgen und analysieren die Entwicklung der Lage im Bereich der Jugendbeschäftigung fortlaufend, um die Wirksamkeit des politischen Dialogs und der Antwortmaßnahmen zu gewährleisten, und haben in diesem Zusammenhang eine Aktionsplattform für Beschäftigungspolitik eingerichtet, um die Hilfe, die wir den Ländern bei der Erholung von der Pandemie leisten, zu straffen. Zudem arbeiten wir eng mit den UN und anderen Partnern, insbesondere mit unseren Partnern in der Globalen Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche, zusammen, um neue Erkenntnisse zu gewinnen, auch durch globale Erhebungen, und um länderspezifische

Maßnahmen zur Bewältigung der Lage zu erarbeiten. Schließlich, so konnten Sie sehen, betreffen viele der für den jeweiligen Indikator aufgestellten Zielvorgaben Afrika.

Drittens möchte ich auf die Frage der Produktivität zurückkommen, die auf dieser Tagung des Verwaltungsrats eingehend erörtert wurde, und zwar sowohl im Zusammenhang mit meinen Programm- und Haushaltsvorschlägen als auch in der am vergangenen Donnerstag geführten Grundsatzdebatte über menschenwürdige Arbeit und Produktivität, an deren Ende das Amt angewiesen wurde, die bei der Durchführung des Programms der IAO gegebene Orientierungshilfe zu berücksichtigen.

Dieses Erfordernis wurde bereits im zusammenfassenden Überblick über meine Vorschläge vorweggenommen, in dem ich die Frage der „sich verändernden Anforderungen“ in Bezug auf globale Lieferketten, Arbeitsschutz und Produktivität ansprach – allesamt Themen, die auf der Tagesordnung dieser Tagung des Verwaltungsrats stehen. Wir sind also, so glaube ich, gut dafür aufgestellt, in all diesen Fragen voranzukommen.

Ich möchte unterstreichen, dass die Produktivität aufbauend auf unserer in der laufenden Zweijahresperiode geleisteten Arbeit und darüber hinaus bereits jetzt durch mehrere der vorgeschlagenen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, insbesondere soweit sie die Tätigkeiten der Arbeitgeber, die ländliche Wirtschaft, ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen, den Übergang zur Formalität sowie die soziale Absicherung und Angemessenheit der Leistungen betreffen, sowie die zu erbringende Leistung 4.2 (Steigerung der Produktivität der Unternehmen), abgedeckt ist.

Aus unserer Debatte im Verwaltungsrat ging klar hervor, dass alle Mitgliedsgruppen die Produktivität als einen wichtigen Arbeitsbereich der IAO ansehen und ein Interesse daran ebenso wie an dem auf einem integrierten, ganzheitlichen Ansatz beruhenden Modell des Produktivitätsökosystems haben. Das stimmt zuversichtlich und bietet uns eine gute Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Aktivitäten im Einklang mit der von Ihnen gegebenen Orientierungshilfe. Beispielsweise wäre es möglich, sofort weitere Forschungsarbeiten zur Stärkung unserer Faktengrundlage durchzuführen, und vielleicht könnte der Verwaltungsrat seine Erörterungen zum Thema der Produktivität wieder aufnehmen, um die Fortschritte zu überwachen und seine Orientierungshilfe zu aktualisieren.

Mein Vorschlag zur Einrichtung eines Referats mit dem Auftrag, das Wissen und Innovation in der

gesamten Organisation zu fördern, löste in der vergangenen Woche eine ganze Reihe von Fragen aus.

Mit diesem Schritt soll auf die nach meinem Dafürhalten dringende Notwendigkeit reagiert werden, neue Denkansätze, Qualifikationen, Kompetenzen und Arbeitsweisen in der Organisation zu ermöglichen, zu fördern und zu unterstützen. In Sekretariaten wie dem unseren besteht stets die Gefahr, dass sich Trägheit einstellt, an bestehenden Praktiken festgehalten und auf Anfragen und Ereignisse einfach nur reagiert wird, anstatt vorausschauend zu handeln, zu antizipieren und zu innovativen Ideen zu kommen.

Wir sollten den von mir vorgeschlagenen Weg aus zwei Gründen verfolgen: Erstens hat all das, was wir während des die Zukunft der Arbeit betreffenden Prozesses beobachten konnten, uns die Notwendigkeit vor Augen geführt, die wichtigsten neu auftretenden Belange in der Arbeitswelt aus einer anderen Perspektive – nicht nur für das eine Jahr des hundertjährigen Bestehens, sondern langfristig – zu betrachten und diese Erkenntnis sowohl auf das Amt als auch auf das externe Umfeld anzuwenden. Zweitens haben die derzeit im gesamten multilateralen System stattfindenden Prozesse deutlich gemacht, dass interne Innovationen gefördert werden müssen; eine Notwendigkeit, die vom Generalsekretär, dem Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen (CEB) und der Gemeinsamen Inspektionsgruppe unterstrichen und auch in der 2020 durchgeführten Evaluierung auf hoher Ebene der Forschungsstrategien und des Wissensmanagements der IAO bekundet wurde.

Kurz gesagt, wir sind bestrebt, anerkannte bewährte Praktiken zu übernehmen und dabei Führungskompetenz zu beweisen und die erforderlichen Ressourcen zu investieren.

In dieser Hinsicht zielt der Vorschlag darauf ab, dem Personal und dem Management der IAO intern eine Ressource zur Verfügung zu stellen, auf die sie zurückgreifen können, um Verbesserungen in den Arbeitsabläufen festzulegen, anzuleiten und umzusetzen, und um Politikberatung sowie Produkte und Dienste zur Verbreitung von Wissen bereitzustellen, die letztlich allesamt auf eine bessere Leistungserbringung gegenüber Ihnen, unseren Mitgliedsgruppen, gerichtet sind. Das vorgeschlagene Referat würde Sachverstand in Bezug auf Wandel, Innovation und Methoden des Wissensmanagements bereitstellen und eine Kultur der Befähigung und Einbindung des Personals fördern.

Mit all dem würde den eindeutigen Anforderungen entsprochen, denen wir bei unserer täglichen Arbeit begegnen. Wir müssen jedoch nicht bei Null beginnen. Der Verwaltungsrat erinnert sich vielleicht

daran, dass das Amt 2015 im Rahmen meines Reformprogramms ein Referat für arbeitsorganisatorische Innovationen (BIU) eingerichtet hat. Die von dem Referat vorgenommenen Überprüfungen der Arbeitsabläufe der IAO haben maßgeblich zu den Effizienz- und Effektivitätsgewinnen beigetragen, dank deren wir in den vergangenen Zweijahresperioden etwa 80 Millionen US-Dollar zugunsten der Erbringung von Diensten an vorderster Front umschichten konnten.

Nun geht es darum, die Kapazitäten des bestehenden Referats und des Teams für Wissensmanagement zu konsolidieren, um nachhaltige, dynamische Veränderungsprozesse zu unterstützen. Dadurch wird das Amt unter anderem in die Lage versetzt, den Einsatz externer Berater zu begrenzen und die laufende Unterstützung und Überwachung amtsweiter Verbesserungen, auf deren Notwendigkeit ich stets hingewiesen habe, zu verstärken.

Konkret würde das Referat aus einem Bediensteten der Kategorie P5 und vier Bediensteten der Kategorie P4 bestehen und im Ressort Management und Reform angesiedelt sein.

Kommen wir nun zu der Frage, warum der strategische Haushaltsauftrag auf der Ebene der vorgeschlagenen Ergebnisvorgaben statt der vorgeschlagenen Leistungsvorgaben präsentiert wird.

Diese Praxis ist nicht neu. Sie ist sogar ziemlich alt, denn sie stammt aus dem Jahr 1999, als die Internationale Arbeitskonferenz den Generaldirektor anwies, ein ergebnisorientiertes Management einzuführen. Infolgedessen legt die IAO ihren Haushalt seit 20 Jahren nicht mehr in Form eines operativ ausgerichteten/nach Hauptabteilungen untergliederten Haushalts, sondern als strategischen – nach Ergebnisvorgaben aufgeschlüsselten – Haushalt vor. Dies geschah im Interesse einer verbesserten Rechenschaftslegung entsprechend den Anweisungen und der Orientierungshilfe, die Sie, unsere Mitgliedsgruppen, uns erteilt haben. Im Laufe der Zeit haben wir die Systeme gestärkt und verbessert.

Der Ansatz, den wir auf Ihre Anweisung hin verfolgen, ermöglicht eine umfassendere Rechenschaftslegung und einen stärker integrierten, mit den erzielten Ergebnissen verknüpften Ressourceneinsatz. Er hat wesentlich zur Stärkung der Steuerung der IAO beigetragen und hilft uns bei der Vorlage des Berichts über die Programmdurchführung am Ende jeder Zweijahresperiode.

Es sollte klar sein, dass sich die Darstellung der Mittel auf Ergebnisebene in meinen Vorschlägen aus der Entscheidung für eine strategische Haushaltsplanung ergibt. Das ließe sich ändern, würde jedoch bedeuten, den Kurs der vergangenen zwei Jahrzehnte umzukehren.

Dessen ungeachtet bemühen wir uns angesichts der Bedenken, die insbesondere von der Gruppe der Arbeitgeber geäußert wurden, darum, detailliertere Informationen über den Zusammenhang zwischen dem operativen und dem strategischen Haushalt bereitzustellen; diese finden sich im Informativ-Anhang 4 meiner Vorschläge. Sicher kann das Amt Wege erkunden, darauf weiter aufzubauen.

Bevor ich das Wort an meinen Kollegen, Herrn Jiang, übergebe, möchte ich mit Ihrem Einverständnis, Herr Vorsitzender, abschließend noch kurz auf unsere Darstellung der geschätzten Sondermittel eingehen, die in der vergangenen Woche Anlass zu einer Reihe von Kommentaren gab.

Hier ist auf zwei grundlegende Tatsachen zu verweisen, die allen klar sein müssen.

Erstens handelt es sich bei den von uns vorgelegten Zahlen um unsere besten Schätzungen, die auf den bereits verfügbaren Mitteln, den bereits abgegebenen Zusagen und unseren Erwartungen hinsichtlich der künftigen Mittelbeschaffung beruhen. Wir haben da einfach keine andere Möglichkeit, und ich hielt es für ratsam, bei den Zahlen einen vorsichtigen Ansatz zu wählen, sichere Ihnen jedoch zu, dass wir alles tun werden, um mehr Mittel zu mobilisieren.

Zweitens sind Sondermittel aufgrund ihres freiwilligen Charakters häufig in unterschiedlichem Maß zweckgebunden, d. h. ihre Verwendung liegt nicht im ausschließlichen Ermessen des Amtes oder des Verwaltungsrats. Diese Erklärung ist zumindest teilweise eine Antwort auf die von einigen geäußerten Bedenken hinsichtlich der Höhe der Sondermittel für bestimmte Ergebnisvorgaben. Der andere Teil der Antwort lautet, dass das Amt seine Bemühungen um die Mobilisierung von Ressourcen im Einklang mit unserer Strategie für Entwicklungszusammenarbeit insbesondere auf Bereiche richten wird, in denen Mittelknappheit herrscht, und dass es nicht zweckgebundene Mittel aus dem Haushalts-Zusatzkonto (HZK) strategisch einsetzen wird, um den wichtigsten und neu entstehenden Bedürfnissen zu entsprechen.

Bei dieser Gelegenheit möchte ich herzlich unseren Finanzierungspartnern danken, die freiwillige Mittel bereitstellen, und insbesondere diejenigen, die Beiträge über unser HZK leisten, das wahrlich eine wertvolle Ressource darstellt.

Ich darf Sie, Herr Vorsitzender, nun bitten, Herrn Jiang das Wort zu erteilen, und werde danach noch einige abschließende Bemerkungen machen.

[Erklärung von Herrn Jiang]

Zum Schluss möchte ich noch einmal auf die Höhe des Haushalts zurückkommen.

Wie ich bereits in der vergangenen Woche feststellte, als ich dem Verwaltungsrat meine Vorschläge präsentierte, bin ich mir dessen bewusst, dass der Kurs eines realen Nullwachstums den Regierungen unter Pandemiebedingungen und angesichts erheblicher Haushaltszwänge sehr viel abverlangt. Mehrere Mitglieder des Verwaltungsrats erklärten, sie würden die Antwort des Amtes abwarten, bevor sie endgültig Stellung zu dieser Frage beziehen.

Ich hoffe sehr, dass unsere Antwort dazu beigetragen hat, die angesprochenen Punkte zu klären und meine zentrale Botschaft zu bekräftigen, dass das vorgeschlagene Programm diese Investition rechtfertigt, insbesondere in Anbetracht der gegenwärtigen Schwierigkeiten und der sich daraus – nicht trotz dessen – ergebenden Bedürfnisse, und ich lege Ihnen eindringlich nahe, ihm zuzustimmen.

Ich halte daher an dem Vorschlag für ein reales Nullwachstum fest und möchte abschließend noch einen weiteren Punkt aus rein finanzieller Sicht hinzufügen.

Sicher, ich bitte den Verwaltungsrat, eine nominale Erhöhung der Mittel für den Haushalt 2022–23 um 12,9 Mio. Dollar zu empfehlen, und das ist eine beachtliche Summe.

Da der Verwaltungsrat sich mit den Auswirkungen von COVID-19 auf die Durchführung des Programms und Haushalts für 2020–21 befasst hat, ist ihm allerdings bekannt, dass die Nichtausschöpfung der Mittel am Ende der laufenden Zweijahresperiode zwangsläufig höher als 12,9 Mio. Dollar ausfallen wird. Schon jetzt belaufen sich die Minderausgaben im Jahr 2020 allein für Sitzungen auf etwa 9,27 Mio. Dollar, die nicht für andere Bereiche umgewidmet werden können. Auch in anderen Bereichen werden die Mittel nicht ausgeschöpft.

Folglich werden wir ohne einen Beschluss des IAO-Managements und aus objektiven Gründen, die nicht in seinem Ermessen liegen, in dieser Zweijahresperiode Minderausgaben verzeichnen, die die aus dem Nullwachstum für die nächste Zweijahresperiode resultierende nominale Erhöhung übersteigen und mehr als ausgleichen.

Darüber hinaus muss entsprechend der Finanzordnung ein Haushaltsüberschuss den Mitgliedstaaten, die ihre Beiträge vollständig entrichtet haben, wieder gutgeschrieben werden, weshalb der Gesamtbetrag ihrer finanziellen Beiträge für 2022–23, wenn man all diese Aspekte berücksichtigt, nominal sehr wahrscheinlich geringer ausfallen wird als für unsere laufende Zweijahresperiode.

Pragmatisch und im Großen und Ganzen betrachtet hoffe ich, dass diese Umstände, auf die, ich

sage es noch einmal, das Amt keinen Einfluss hat, und die von uns abgegebenen Erläuterungen und Klarstellungen den Verwaltungsrat veranlassen werden, die Vorschläge für das Programm und den Haushalt einvernehmlich zur Annahme durch die Internationale Arbeitskonferenz zu empfehlen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

► I. Zusammenfassender Überblick

1. Die Vorlage des Programms und Haushalts für 2022–23 erfolgt zu einem Zeitpunkt, an dem die Arbeitswelt von einer beispiellosen Krise betroffen ist und im Kontext der anhaltenden COVID-19-Pandemie große Unsicherheit hinsichtlich der globalen sozialen und wirtschaftlichen Aussichten herrscht. Das übergeordnete Ziel besteht darin, die Bemühungen der IAO-Mitgliedstaaten um eine am Menschen orientierte Erholung zu unterstützen, die von der Jahrhunderterklärung für die Zukunft der Arbeit geleitet ist, und die führende Rolle der IAO bei der Umsetzung der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung zu konsolidieren. Auf diese Weise operationalisieren das Programm und der Haushalt die Zielsetzungen des Strategischen Plans der IAO für 2022–25.²

2. In diesem zusammenfassenden Überblick werden die zentralen Merkmale des externen und institutionellen Kontexts für das Programm und den Haushalt dargelegt und ihre wichtigsten Elemente beschrieben, welche die Kontinuität mit der für die Tätigkeit der IAO erforderlichen Anpassung an die neuen, aus der Krise resultierenden Anforderungen verknüpfen. Zudem werden Maßnahmen beleuchtet, die die effektive Durchführung des Programms der IAO gewährleisten sollen, und die Mittelzuweisungen für die verschiedenen Arbeitsbereiche erläutert.

COVID-19, nachhaltige Entwicklung und die Zukunft der Arbeit

3. Die COVID-19-Krise hat auf äußerst brutale Weise riesige und bereits bestehende Defizite im Bereich der menschenwürdigen Arbeit zutage treten lassen und diese noch verschärft. Neben ihren tragischen gesundheitlichen Auswirkungen hat die Pandemie wirtschaftliche und soziale Kosten von massivem Ausmaß verursacht, und ihre Folgen werden bis in die Zweijahresperiode 2022–23 und darüber hinaus zu spüren sein. Angesichts der dringenden Notwendigkeit eines besseren Wiederaufbaus („Build back better“) dürfen sich die Bemühungen der IAO nicht darauf beschränken, den Status quo der Zeit vor dem Ausbruch von COVID-19 wiederherzustellen. Vielmehr müssen sie auf die Bewältigung der vielfältigen Herausforderungen der Arbeitswelt ausgerichtet sein, die bereits offenkundig waren. Die Jahrhunderterklärung geht auf diese Herausforderungen unmittelbar

ein und gibt der IAO einen vereinbarten Fahrplan für eine bessere Zukunft der Arbeit an die Hand, zu dem sich ihre dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bereits bekannt haben. Die derzeitige Krise bietet trotz all des menschlichen Leids, das sie mit sich gebracht hat, Möglichkeiten für Veränderungen und Verbesserungen in der Art, wie sie in der Jahrhunderterklärung angedacht sind. Genau deshalb ist die Erklärung relevanter denn je und ihre Umsetzung umso dringlicher.

4. Die Pandemie brach aus, kurz nachdem die Führungsspitzen der Welt zu einer „Dekade des Handelns“ aufgerufen hatten, um die Verwirklichung der Agenda 2030 voranzutreiben. Im Dezember 2020 legte die UN-Generalversammlung dem UN-Entwicklungssystem eindringlich nahe, auf eine nachhaltige, inklusive und widerstandsfähige Erholung hinzuarbeiten, die sich am Menschen orientiert, geschlechtersensibel ist und die Menschenrechte achtet sowie unseren Planeten schützt, Wohlstand schafft und eine allgemeine Gesundheitsversorgung bis 2030 erreicht.³

5. Aufgrund der zentralen Rolle des Ziels 8 der Agenda 2030, das menschenwürdige Arbeit und inklusives Wirtschaftswachstum betrifft, hat die IAO während des Erholungsprozesses die Verantwortung und die Chance, ihren Beitrag und Einfluss im gesamten multilateralen System zu verstärken, um sicherzustellen, dass die Grundsätze und Werte, auf denen das Mandat der Organisation und die Jahrhunderterklärung beruhen, von allen Partnern und Akteuren angenommen und geachtet werden. Im Zeitraum 2022–23 wird das reformierte UN-Entwicklungssystem voll einsatzfähig sein, was eine aktive Präsenz der IAO in globalen und regionalen Koordinierungsmechanismen und in UN-Landesteams sowie eine stärkere Beteiligung der IAO-Mitgliedsgruppen an diesen Prozessen erfordert.

6. Die Jahrhunderterklärung mit ihrer Forderung nach einem am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit, der politische und praktische Antworten auf anhaltende wie neue Herausforderungen im Bereich der menschenwürdigen Arbeit bereitstellt, versetzt die IAO in eine strategisch günstige Position bei der Bewältigung der wichtigsten globalen Herausforderungen des Augenblicks. Die von der UN-Generalversammlung gebilligte Erklärung ist ein leistungsfähiges Instrument, mit dem die IAO und ihre Mitgliedsgruppen für globale Solidarität zugunsten der

² GB.340/PFA/1(Rev.1).

³ A/C.2/75/L.61.

Antworten werben können, die für den Aufbau einer besseren Arbeitswelt und die Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) erforderlich sind.

Ein Programm für eine am Menschen orientierte Erholung mit menschenwürdiger Arbeit

7. Die Arbeit, die die IAO im vergangenen Jahr geleistet hat, um ihre Mitgliedstaaten bei der Bewältigung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Pandemie zu unterstützen, stieß bei den Mitgliedsgruppen auf ein positives Echo, und diese Erfahrung ist in die Gestaltung des Programms für die nächste Zweijahresperiode eingeflossen.

8. Der vom Verwaltungsrat im November 2020 verabschiedete Strategische Plan für 2022–25 verpflichtet die Organisation bereits, in den kommenden Jahren einen deutlichen Schwerpunkt auf die Operationalisierung der Jahrhundertklärung zu setzen. Dies bedeutet, dass die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben für die Zweijahresperiode 2022–23 – ebenso wie auch im Zeitraum 2020–21 – eng auf die Vorgaben der Jahrhundertklärung abgestimmt werden sollten. Daher ist das Programm für 2022–23 entsprechend den acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Programms 2020–21 strukturiert, die jeweils an die durch COVID-19 bedingten Umstände angepasst werden. Diese Ergebnisvorgaben, die die wesentlichen Elemente einer am Menschen orientierten Erholung mit menschenwürdiger Arbeit berücksichtigen, lauten:

1. Starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein einflussreicher und inklusiver sozialer Dialog.
2. Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und effektive Aufsicht.
3. Eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten von voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle.
4. Nachhaltige Unternehmen als Motoren der Beschäftigung und Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit.
5. Qualifikationen und lebenslanges Lernen zur Förderung von Arbeitsmarktzugang und -übergängen.
6. Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt.
7. Angemessener und wirksamer Schutz bei der Arbeit für alle.
8. Umfassender und nachhaltiger Sozialschutz für alle.

Kontinuität und Anpassung an Veränderungen in ein ausgewogenes Verhältnis bringen

9. In dem Programm für die einzelnen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben verbindet sich die bei der Umsetzung der Jahrhundertklärung gebotene Kontinuität mit den zur Bewältigung der neuen und dramatischen Gegebenheiten erforderlichen Anpassungen. Auf diese Weise operationalisieren sie den Strategischen Plan für 2022–25, in dem bekanntlich betont wird, dass die IAO die Jahrhundertklärung umsetzen muss, indem sie folgende Fragen angeht:

- Nutzung der auf Normen und Dreigliedrigkeit basierenden dauerhaften, komparativen Vorteile der IAO;
- Veränderungen in der Welt der Arbeit;
- die Notwendigkeit, niemanden zurückzulassen;
- das globale Sozialschutzdefizit;
- den Arbeitsschutz;
- die globale Erholung von der COVID-19-Krise.

Abbildung 1 bietet einen Überblick über die wichtigsten Elemente des Programms und Haushalts für 2022–23.

10. In der Jahrhundertklärung wird die IAO aufgefordert, die Mitgliedstaaten bei ihren individuellen und kollektiven Bemühungen um die Entwicklung eines am Menschen orientierten Ansatzes für die Zukunft in drei Aktionsbereichen zu unterstützen, die ihren Niederschlag in den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben finden:

- ein dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern (Ergebnisvorgaben 3 und 4);
- alle Menschen stärker befähigen, die in einer sich wandelnden Arbeitswelt gebotenen Chancen zu nutzen (Ergebnisvorgaben 5 und 6);
- die Arbeitsinstitutionen stärken (Ergebnisvorgaben 7 und 8).

11. In all diesen Politikbereichen stützt sich die IAO bei ihrer Arbeit auf ihre beiden dauerhaften komparativen Vorteile: sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit (Ergebnisvorgabe 1) und internationale Arbeitsnormen (Ergebnisvorgabe 2). Diese beiden Ergebnisvorgaben stellen sowohl eigenständige Ziele als auch Mittel zur Verwirklichung aller anderen Ergebnisvorgaben dar. Sozialer Dialog und Beratung mit Arbeit-

geber- und Arbeitnehmerverbänden sind eine Voraussetzung für die Erarbeitung und Umsetzung wirksamer und nachhaltiger Politikkonzepte, Gesetze und Vorschriften in jedem Bereich der Agenda für menschenwürdige Arbeit. Jede grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe beinhaltet daher Initiativen zur Entwicklung der Kapazitäten der Verbände der Sozialpartner in den jeweiligen Fachbereichen. Ebenso ist die Förderung der Ratifizierung und Anwendung einschlägiger aktueller internationaler Arbeitsnormen in alle Ergebnisvorgaben eingebettet und bildet die normative Richtschnur für sämtliche Aktivitäten der IAO.

12. Die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben sind miteinander verknüpft und stützen sich gegenseitig, und ihre wirksame Umsetzung erfordert Teamarbeit im gesamten Amt, eine intensive Interaktion mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und starke Partnerschaften mit anderen Interessenträgern auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene.

13. Zugleich sind die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben Ausdruck der Notwendigkeit, Veränderungen und Anpassungen vorzunehmen, um die Herausforderungen zu bewältigen und die Chancen zu nutzen, die sich für die Regierungen sowie die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände während der Krise und des Erholungsprozesses sowie bei den laufenden Übergängen in der Arbeitswelt ergeben werden. Alle Ergebnisstrategien und zu erbringenden Leistungen wurden so verfeinert und angepasst, dass sie eine Komponente zur Reaktion auf die COVID-19-Krise enthalten, wobei verstärktes Augenmerk auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmern, Unternehmen und Institutionen und deren Kapazitäten gerichtet wird. In dieser Hinsicht wurde die Ergebnisvorgabe 5 zum lebenslangen Lernen um eine zu erbringende Leistung ergänzt, die speziell die Digitalisierung von Qualifizierungssystemen betrifft.

14. Darüber hinaus stützen sich alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben auf einen stärker sektorspezifischen Ansatz, den die IAO bei ihrer Arbeit verfolgt. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Auswirkungen der COVID-19-Krise je nach Wirtschaftsbereich ungleichmäßig sind und daher sektorspezifische Maßnahmen erfordern. Aus diesem Grund wurde unter der Ergebnisvorgabe 2 zu den internationalen Arbeitsnormen eine neue zu erbringende Leistung aufgenommen, bei der es darum geht, die Mitgliedstaaten stärker zur Anwendung sektorspezifischer Normen, Leitlinien und Verhaltenskodizes zu befähigen.

15. Durch die Umschichtung von Ressourcen innerhalb eines Haushalts mit einem Wachstum von insgesamt Null werden die Aktivitäten der IAO in den zentralen Bereichen des Strategischen Plans gestärkt. Dementsprechend sind in der Zentrale neue Stellen in

den Bereichen Arbeitsschutz und Sozialschutz sowie Statistik vorgesehen. Darüber hinaus wird in jeder der fünf Regionen eine zusätzliche Stelle in Bereichen geschaffen, in denen nach Auffassung der Mitgliedsgruppen dieser Regionen dringender Handlungsbedarf besteht: Arbeitsschutz, Sozialschutz, Arbeitsrecht, Arbeitsökonomie und Geschlechtergleichstellung.

16. Außerdem sind die vorgeschlagenen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben Ausdruck des geschlechtergerechten und inklusiven Ansatzes, der unerlässlich für einen besseren Wiederaufbau ist, bei dem niemand zurückgelassen wird. Die Krise hat die bereits bestehenden Ungleichheiten und Schwachstellen in der Arbeitswelt zutage treten lassen und noch verschärft, wobei einige Gruppen von Arbeitnehmern und Unternehmen besonders stark betroffen sind. Angesichts der realen Gefahr, dass die Krise das ohnehin schon unannehmbare Ausmaß der Ungleichheit weiter verstärkt, wird in den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben besonders auf Gruppen geachtet, für die der Weg in eine bessere Zukunft der Arbeit schwieriger sein könnte. Dazu gehören: Frauen, deren Anteil sowohl bei Tätigkeiten an vorderster Front als auch in den von der Krise am stärksten betroffenen Sektoren übermäßig hoch ist; Menschen, die einem Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind, darunter Flüchtlinge, Arbeitsmigranten und indigene Menschen; Klein- und Kleinstunternehmer und Selbstständige; Gelegenheitsarbeiter, befristet beschäftigte Arbeitnehmer oder Beschäftigte in der informellen Wirtschaft; Erwerbstätige in neuen Beschäftigungsformen, darunter die „Gig“-Economy; sowie junge und ältere Arbeitnehmer, die selbst unter normalen Umständen größere Schwierigkeiten haben, menschenwürdige Arbeit zu finden und zu behalten.

Auf sich verändernde Anforderungen eingehen

17. Die Arbeit der IAO an einer Reihe ausgiebig debattierter Kernfragen wird von der künftigen Orientierungshilfe der beschlussfassenden Organe der Organisation abhängen und sich danach richten.

18. In Bezug auf die Produktivität ergeht in der Jahrhundertklärung die Aufforderung an die IAO, ihre Bemühungen darauf auszurichten, das Potenzial von technologischem Fortschritt und Produktivitätswachstum voll auszuschöpfen, auch durch sozialen Dialog, um menschenwürdige Arbeit und eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen, und an die Mitgliedstaaten, mit Unterstützung der IAO eine Politik zur Steigerung der Produktivität zu verfolgen. Der Bericht des Generaldirektors an die verschobene Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2020 wurde auf der 341. Tagung des Verwaltungsrats unter dem Punkt „Menschenwürdige Arbeit und Produktivität“ erörtert.

Das Ergebnis dieser Beratungen wird als Grundlage für die Weiterentwicklung der IAO-Maßnahmen in diesem Bereich dienen.

19. Ebenso befasst sich der Verwaltungsrat mit der Arbeit der IAO im Bereich globaler Lieferketten seit der Beratung auf der Konferenz 2016. Dies wurde mit der Prüfung des Berichts der Fachtagung über die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten auf der 341. Tagung des Verwaltungsrats fortgesetzt. Wenngleich die Meinungen über ein angemessenes künftiges Vorgehen der IAO in diesem Bereich weiterhin geteilt sind, ist das Thema von wachsendem politischem und öffentlichem Interesse sowie Gegenstand wichtiger institutioneller Entwicklungen in anderen regionalen und internationalen Foren. Auch hier wird die Arbeit der IAO im Zeitraum 2022–23 von politischen Entscheidungen abhängen, die nicht vorhersehbar sind.

20. Fragen des Arbeitsschutzes sind während der Pandemie stark in den Vordergrund getreten. Dies hatte sich in der Entschließung zur Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit angedeutet, die von der Jubiläumstagung der Internationalen Arbeitskonferenz verabschiedet wurde und in der der Verwaltungsrat ersucht wird, möglichst bald Vorschläge zur Aufnahme sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu prüfen. Auch diese Angelegenheit wurde auf der 341. Tagung des Verwaltungsrats thematisiert, und die notwendigen Folgemaßnahmen zu den einschlägigen Beschlüssen werden in das Arbeitsprogramm für die kommende Zweijahresperiode integriert.

21. In Anbetracht der jedes dieser Themen prägenden politischen Gegebenheiten tragen das Programm und der Haushalt der Notwendigkeit Rechnung, auf sich verändernde Anforderungen einzugehen und die Aktivitäten während der Zweijahresperiode entsprechend den jeweils gefassten Beschlüssen anzupassen.

Den Schwerpunkt auf messbare Ergebnisse und den Beitrag zu den SDG setzen

22. Das Programm und der Haushalt enthalten einen vollständigen Ergebnisrahmen, in dem die Ergebniskette, zu der die IAO beitragen will, und die entsprechenden Indikatoren zur Messung des Fortschritts auf jeder Ebene dargelegt sind: zu erbringende Leistungen, Ergebnisvorgaben und längerfristige Auswirkungen (Anhang I). Die qualitativen Kriterien zur Definition der auf Landesebene erwarteten und mit Unterstützung der IAO zu erreichenden Ergebnisse werden in detaillierten fachlichen Anmerkungen, die vom Amt

zum Zweck der Planung, Überwachung und Berichterstattung auf der Ebene der zu erbringenden Leistungen ausgearbeitet werden, genauer beschrieben. Das Amt wird diesen Rahmen im Hinblick auf mehr Transparenz und Rechenschaftslegung weiter verbessern. Dazu gehört die Entwicklung von Indikatoren zur Messung der Fortschritte und Trends in Bezug auf die grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 1 (sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit) unter Anleitung des Verwaltungsrats.

23. Die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben sind eng mit zentralen SDG-Zielvorgaben verknüpft. Die Einbeziehung von SDG-Indikatoren, die im Zuständigkeitsbereich der IAO liegen, zur Erfassung der Fortschritte auf der Ebene der Ergebnisvorgaben und der Auswirkungen im Ergebnisrahmen verdeutlicht den Beitrag der IAO zur Umsetzung der Agenda 2030 (Anhang II).

Effektive Durchführung des Programms

24. Der Kontext für die Durchführung des IAO-Programms im Zeitraum 2022–23 wird weiterhin durch außerordentliche Herausforderungen bei der Erholung von der Krise gekennzeichnet sein, die ihrerseits mit hohen Ansprüchen an die Führungsrolle der IAO und die von ihr erbrachten Dienste einhergehen werden. Um nachhaltige Ergebnisse in den sachpolitischen Bereichen zu gewährleisten, müssen die Maßnahmen der IAO:

- entsprechend den von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bekundeten Bedürfnissen auf die besonderen Merkmale jeder Region und jedes Landes zugeschnitten sein;
- auf Fakten und Erkenntnissen beruhen, die durch qualitativ hochwertige Forschung und zuverlässige Statistiken gewonnen werden;
- auf die Stärkung der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen ausgerichtet sein, die Herausforderungen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit anzugehen; und
- durch weitere Verbesserungen der Leistung der Organisation unterstützt werden.

Das Programm auf den regionalen und nationalen Kontext und die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen zuschneiden

25. Die IAO wird sich bei ihrer Arbeit auf regionaler und nationaler Ebene weiterhin an den Zielen der Jahrhundertklärung und der Agenda 2030 orientieren und sie vor dem Hintergrund der Anforderungen der

Mitgliedsgruppen, die sich aus den Schlussfolgerungen der Regionaltagungen der IAO, relevanten regionalen Rahmen und den Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit (DWCP) ergeben, kontextgerecht gestalten. Gemeinsame Ziele der Arbeit der IAO in allen Regionen werden die Stärkung der institutionellen Kapazitäten der Regierungen und Sozialpartner und des sozialen Dialogs sowie die Förderung der Ratifizierung und Anwendung aktueller internationaler Arbeitsnormen sein. Durch weitere Bemühungen sollen die IAO-Mitgliedsgruppen auch künftig dabei unterstützt werden, an den reformierten Mechanismen der Gruppe der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (UNSDG) auf nationaler und regionaler Ebene mitzuwirken und sich darin einzubringen. Zudem wird die IAO ihre Partnerschaften mit maßgeblichen regionalen und subregionalen Organisationen, darunter regionalen Banken, stärken, um die Politikkohärenz zu verbessern und wirkungsvollere Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu erzielen.

26. In **Afrika** hat die pandemiebedingte Wirtschafts- und Beschäftigungskrise ohnehin bestehende Schwachstellen und Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit verschärft, insbesondere für Jugendliche und in der informellen Beschäftigung, was den Fortbestand der Unternehmen, die Quantität und Qualität der Arbeitsplätze, die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen und den sozialen Dialog beeinträchtigt. Bei ihrer Arbeit in Afrika wird die IAO besonderes Augenmerk auf Folgendes richten:

- Ausweitung des Sozialschutzes sowie Förderung des Arbeitnehmerschutzes und des Arbeitsschutzes;
- Förderung günstiger Rahmenbedingungen für nachhaltige und produktive Unternehmen, insbesondere für Kleinst-, Klein- und mittlere Unternehmen sowie für Neugründungen in aufstrebenden grünen Wirtschaftszweigen, und Erleichterung von Übergängen zur formellen Wirtschaft;
- Unterstützung der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, insbesondere für Frauen, Jugendliche und Beschäftigte in der informellen und ländlichen Wirtschaft, und zwar durch: gezielte Angebote für Qualifizierung und lebenslanges Lernen, eine beschäftigungsfreundliche und die Formalisierung fördernde Politik, die Weiterentwicklung der digitalen Wirtschaft sowie verstärkte öffentliche und private beschäftigungsintensive Investitionen;
- die Stärkung des sozialen Dialogs mit verstärkten Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und Arbeitsmarktinstitutionen für eine inklusive

und widerstandsfähige Erholung sowie für verbesserte Arbeitsbedingungen; und

- die Intensivierung von Förderaktivitäten im Zusammenhang mit den internationalen Arbeitsnormen im Bereich Geschlechtergleichstellung, Arbeitsmigration, Zwangsarbeit und Kinderarbeit.

27. Die **Region der Arabischen Staaten** hatte bereits vor der Pandemie mit schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen zu kämpfen. In einigen Ländern hatten schwankende Ölpreise und die starke Abhängigkeit von Ölexporten die Wirtschafts- und Arbeitsmarktleistung gedämpft, in vielen anderen herrschten Konflikte und humanitäre Krisen. Die COVID-19-Krise brachte besondere Schwierigkeiten für Beschäftigte in der informellen Wirtschaft, Arbeitsmigranten und Flüchtlinge mit sich. Bei ihrer Arbeit in der Region wird die IAO besonderes Augenmerk auf Folgendes richten:

- die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für nachhaltige und widerstandsfähigere Unternehmen und die Förderung umfassender nationaler beschäftigungspolitischer Maßnahmen, darunter Strategien zugunsten der Schaffung von Arbeitsplätzen in aufstrebenden Wirtschaftszweigen;
- die Förderung von Investitionen in Qualifizierung und lebenslanges Lernen für alle Arbeitnehmer entsprechend den sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarkts;
- die Ausweitung nachhaltiger sozialer Schutzsysteme und die Verstärkung des Arbeitsschutzes, die Gewährleistung der Gleichbehandlung und des Zugangs zu menschenwürdiger Arbeit für Arbeitsmigranten, Flüchtlinge und andere verletzte Gruppen; und
- die Angleichung der nationalen Rechtsvorschriften an die internationalen Arbeitsnormen und die Beschleunigung der Bemühungen um Gleichstellung und Nichtdiskriminierung.

28. In der Region **Asien und Pazifik** haben sich der Wirtschaftsabschwung und die Lockdown-Maßnahmen im Zuge der COVID-19-Pandemie auf alle Länder ausgewirkt, insbesondere auf diejenigen, die stark vom exportorientierten verarbeitenden Gewerbe und vom Tourismus abhängen, was Einkommensverluste für Unternehmen und Arbeitnehmer, häufig in der informellen Wirtschaft, zur Folge hatte. Durch die Rückkehr zahlreicher Arbeitsmigranten hat sich die schwierige sozioökonomische Lage noch verschärft. Bei ihrer Arbeit in der Region wird die IAO, gestützt auf den sozialen Dialog und ihre normative Grundlage, besonderes Augenmerk auf Folgendes richten:

- das Engagement für wirtschaftliche Diversifizierung, regionale Integration und inklusives lokales Wachstum, das menschenwürdige Arbeitsplätze hervorbringt;
- die Stärkung beschäftigungspolitischer Maßnahmen, die zu Formalisierung und zu einem förderlichen Unternehmensumfeld führen;
- die Stärkung des Sozialschutzes und der Arbeitsmarktinstitutionen zum wirksamen Schutz aller Arbeitnehmer und zur Verbesserung der Arbeitsmarktergebnisse, insbesondere in Bezug auf Gewalt und Belästigung, die Steuerung der Arbeitsmigration und Flüchtlinge; und
- die Förderung von Partnerschaften mit wichtigen Akteuren und Organisationen in der Arbeitswelt und die Mobilisierung von Finanzmitteln zur Unterstützung der am Menschen orientierten Agenda für eine Erholung von der Krise, die zu einer besseren Zukunft der Arbeit führt.

29. In **Europa und Zentralasien** haben die Auswirkungen der Pandemie bestätigt, dass anhaltende Herausforderungen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit angegangen werden müssen, etwa Jugendarbeitslosigkeit, Geschlechtergleichstellung, Kinderarbeit, die Arbeitsbedingungen und die sozioökonomische Integration von Gruppen in prekären Situationen, darunter Migranten, Flüchtlinge und ältere Arbeitnehmer. In einigen Ländern hat die Krise die negativen Folgen von Technologielücken offenkundig gemacht, die die Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftsleistung insbesondere in Ländern mit mittlerem und niedrigem Einkommen beeinträchtigen. Bei ihrer Arbeit in der Region wird die IAO besonderes Augenmerk auf Folgendes richten:

- die Förderung der Entwicklung einer inklusiven beschäftigungsfreundlichen und am Menschen orientierten Gesamtwirtschaft- und Sozialschutzpolitik unter Nutzung der besten verfügbaren statistischen Instrumente und das Engagement für weitere Investitionen in die Pflegewirtschaft und für den Schutz der Rechte von Arbeitskräften in der Pflegewirtschaft;
- die Stärkung der Arbeitsinstitutionen, einschließlich der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und der Arbeitsaufsichtsbehörden, um die Bevölkerungsgruppen in den prekärsten Situationen zu erreichen;
- die Auseinandersetzung mit den Herausforderungen und Chancen, die sich aus den Trends im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit

ergeben, darunter Telearbeit, flexible Arbeitsmodelle, Betreuungs- und Urlaubsregelungen, Fernarbeit und Arbeitsteilung; und

- die Entwicklung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und die Förderung gerechter Übergänge zu ökologischer Nachhaltigkeit, des Übergangs zur Formalität, des lebenslangen Lernens und der Höher- und Neuqualifizierung der Arbeitskräfte.

30. In der Region **Lateinamerika und Karibik** haben der Wirtschaftsabschwung und die durch COVID-19 ausgelöste Arbeitsmarktkrise die dringende Notwendigkeit verdeutlicht, strukturelle Herausforderungen wie Ungleichheit, Informalität und die Schwäche der Sozialschutzsysteme und -institutionen anzugehen. Bei ihrer Arbeit in der Region wird die IAO besonderes Augenmerk auf Folgendes richten:

- die Erleichterung von Übergängen von der informellen zur formellen Wirtschaft durch günstige Rahmenbedingungen für nachhaltige Unternehmen, die Produktivitätswachstum mit menschenwürdiger Arbeit fördern, mit Schwerpunkt auf Kleinst-, Klein- und mittleren Unternehmen, sowie durch aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, insbesondere für junge Arbeitnehmer und die von der Krise am stärksten betroffenen Sektoren;
- die Entwicklung von Strategien für lebenslanges Lernen und Qualifizierung mit dem Ziel, die durch den technologischen Wandel und die Digitalisierung geschaffenen Möglichkeiten zu nutzen, sowie in Sektoren, die einen gerechten Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit begünstigen, insbesondere in den stärker durch den Klimawandel gefährdeten Ländern der Karibik;
- die durchgängige Berücksichtigung des Arbeitsschutzes in Entwicklungsrahmen und sektorspezifischen Protokollen und die Stärkung nachhaltiger Sozialschutzsysteme; und
- die Förderung der Achtung der Arbeitnehmerrechte im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen, mit Schwerpunkt auf Personen in prekären Situationen, und zwar durch die Bekämpfung der Auswirkungen der Krise auf die Kinderarbeit, die Erleichterung der angemessenen Regulierung von Telearbeit und Plattformarbeit, die Unterstützung der indigenen Bevölkerung und der sozioökonomischen Integration von Migranten und Flüchtlingen sowie die Erarbeitung von Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Entgeltgleichheit, insbesondere für die Pflegewirtschaft.

Forschung, Statistiken und Wissensmanagement konsolidieren

31. Robuste und relevante Forschungserkenntnisse und Statistiken sind entscheidend wichtig dafür, dass die IAO den Mitgliedsgruppen eine faktenbasierte Politikberatung gewähren kann, ihre Kapazitäten für eine wirksame Politikformulierung unterstützt und den Einfluss der Organisation bei der Gestaltung geeigneter nationaler, regionaler und internationaler Politikkonzepte zur Umsetzung der Jahrhundertklärung und der Agenda 2030 stärkt. Die wichtigsten Prioritäten in der Zweijahresperiode werden darin bestehen, besser auf den Wissensbedarf der IAO-Mitgliedsgruppen zu reagieren und die Rolle der Organisation als globales Kompetenzzentrum für Wissen rund um die Welt der Arbeit zu verstärken. Um diesen Prioritäten gerecht zu werden, wird die IAO ihre Forschungs- und Statistikkapazitäten mobilisieren und sich die neuesten Ansätze und Instrumente für das Wissensmanagement zunutze machen.

32. Zur Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit und des am Menschen orientierten Ansatzes, der in der Jahrhundertklärung verankert ist, muss die IAO ihre Grundlagen- und angewandte Forschung weiter ausbauen. Besondere Bemühungen werden darauf gerichtet sein, die Faktenbasis und das Verständnis für die zentrale Bedeutung zu fördern, die dem am Menschen orientierten Ansatz im Sinne der Jahrhundertklärung bei den Bemühungen um eine inklusive und nachhaltige wirtschaftliche und soziale Erholung von der COVID-19-Pandemie sowie für das in der Agenda 2030 dargelegte Modell der nachhaltigen Entwicklung zukommt. Die IAO wird das Wissen und die Expertise ihrer dreigliedrigen Mitgliedsgruppen wirksam einsetzen bei der Konzeption und Durchführung von Forschungsarbeiten, so auch in Bereichen von vorrangiger Bedeutung wie der Förderung des Produktivitätswachstums mit menschenwürdiger Arbeit und bei den Entwicklungen im Zusammenhang mit globalen und nationalen Lieferketten. In dieser Hinsicht wird die Forschungsabteilung enger mit den Ämtern der IAO in den Regionen und anderen Fachabteilungen in der Zentrale sowie mit Forschungseinrichtungen in aller Welt, darunter mit anderen multilateralen Institutionen, zusammenarbeiten.

33. Die IAO wird sich bemühen, die Reichweite und Wirkung ihrer Flaggschiffpublikationen, wichtigen Berichte und sonstigen Wissensprodukte zu steigern, indem sie systematischer Folgeprodukte und Schulungsprogramme entwickelt, die die Sensibilisierung wichtiger Ziel- und Mitgliedsgruppen fördern und die Nutzung der Produkte erleichtern. Die Umsetzung eines gemeinsamen Konzepts für Flaggschiffberichte wird weiterverfolgt, um die Kapazitäten innerhalb des Amtes bestmöglich einzusetzen, die für die einzelnen

Berichte verfügbaren Ressourcen zu optimieren und eine größere Wirkung bei den Mitgliedsgruppen und anderen Interessenträgern zu erzielen.

34. Die Wissensprodukte werden auf einer soliden und erweiterten statistischen Grundlage beruhen, die sich aus der fortgesetzten fachlichen Unterstützung und dem Aufbau von Kapazitäten für statistische Systeme ergibt, mit denen qualitativ hochwertige und aktuelle Statistiken auf Landesebene erstellt werden können. Die IAO wird weiterhin auf Innovationen setzen, was die Verwendung von Nowcasting-Methoden (Schätzfunktionen auf der Grundlage zurückliegender, nicht aktueller oder nicht vollständiger Daten) und nichttraditionellen Quellen zur Ergänzung amtlicher Statistiken betrifft. Durch stärkere Partnerschaften mit anderen Organisationen wird sie dazu beitragen, die Verfügbarkeit zuverlässiger und aktueller Daten zu menschenwürdiger Arbeit zu gewährleisten. ILOSTAT wird weiterentwickelt werden, um eine bessere Zugänglichkeit, erweiterte Inhalte und eine breitere und benutzerfreundlichere Verbreitung zu ermöglichen.

35. Anhaltende Bemühungen mit dem Ziel, die Aktivitäten der IAO im Bereich Wissensmanagement zu stärken, werden entscheidend dafür sein, einen verbesserten Wissensaustausch, die Zusammenarbeit innerhalb des Amtes, die Verbreitung und die Akzeptanz bei Mitgliedsgruppen und wichtigen Akteuren zu unterstützen. Der Schwerpunkt wird darauf liegen, kooperativere Formen des Arbeitens zugunsten integrierter Politikansätze zu fördern, amtsweite Systeme für ein verbessertes Daten- und Inhaltsmanagement und die Wissensgewinnung einzusetzen und den Wissensaustausch sowohl intern als auch extern zu verbessern. Begleitend dazu werden innovative Arbeitsweisen – von der verstärkten Nutzung von Netzwerken für die räumlich entfernte und verteilte Zusammenarbeit über Crowdsourcing für Forschungszwecke bis hin zum Einsatz von Verfahren der Vorausschau – sowie technologische Innovationen wie Data Warehousing (Zusammenführung, Verdichtung und langfristige Archivierung von Daten verschiedener, mitunter sehr heterogener Quellen) und Data-Mining (Untersuchung großer Datenmengen auf Muster und Trends hin), Datenvisualisierung und Dashboarding gefördert, um die Führungskompetenz und den Einfluss der IAO in Debatten über die Zukunft der Arbeit zu konsolidieren. Wie dies erreicht werden soll, wird in Absatz 46 weiter ausgeführt.

Die Kapazitäten der IAO-Mitgliedsgruppen stärken

36. Die weitere Verbesserung der Leistung, mit der die IAO zur Entwicklung der Kapazitäten ihrer dreigliedri-

gen Mitgliedsgruppen beiträgt, wird bei der Gestaltung partizipativer Prozesse für einen besseren Wiederaufbau nach der COVID-19-Krise und die Umsetzung der Agenda 2030 von zentraler Bedeutung sein.

37. Bei ihrer Arbeit wird sich die Organisation weiterhin an den Ergebnisbereichen der die gesamte IAO umfassenden Strategie für den Aufbau institutioneller Kapazitäten orientieren, die vom Verwaltungsrat im März 2019 gebilligt wurde. Die Entwicklung der fachlichen Kapazitäten in den sachpolitischen Dimensionen des Strategieplans für 2022–25 und den Ergebnisbereichen des Programms und Haushalts für 2022–23 wird auf der zentralen Bedeutung der normativen Instrumente der IAO und der Dreigliedrigkeit beruhen. Der Schwerpunkt wird auf der Unterstützung von Übergängen zu einer besseren und grüneren Arbeitswelt, der Bewältigung von Herausforderungen und der Nutzung von Chancen liegen, die sich aus beschleunigten Trends im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit wie Digitalisierung und Telearbeit ergeben. Eine der zentralen Prioritäten des Kapazitätsaufbaus während der Zweijahresperiode wird darin bestehen, die Widerstandsfähigkeit der Verbände der Sozialpartner und der Arbeitsverwaltungen zu stärken.

38. Das Internationale Ausbildungszentrum der IAO in Turin wird eine zentrale Rolle bei der Umsetzung der Kapazitätsaufbaustrategie der IAO auf individueller, Organisations- und Systemebene spielen, indem es erweiterte Kontaktarbeit sowohl mit den IAO-Mitgliedsgruppen als auch mit partnerschaftlich Ausbildungseinrichtungen auf nationaler und regionaler Ebene betreibt. Unter rasch wechselnden Bedingungen wird das Turiner Zentrum seinen bewährten Sachverstand in einem neuen Modell für die Erbringung von Diensten nutzen, das Ausbildung, fachliche Beratung, Medienentwicklung, Wissensaustausch und Dialog miteinander verbindet.

39. Gestützt auf Erkenntnisse aus der Zunahme virtuell und in Fernmodulen durchgeführter Formen der Kapazitätsentwicklung im Zeitraum 2020–21 wird das Zentrum bestrebt sein, sein Betriebsmodell weiter an neue Gegebenheiten anzupassen, und zwar durch ein innovatives Herangehen an den Kapazitätsaufbau und die raschere Erarbeitung von Fern- und gemischten Programmen für die institutionelle und systembezogene Kapazitätsentwicklung als Ergänzung zu individuellen Präsenzkursen. Der Schwerpunkt wird auf Lerninnovation, digitalem Lernen und digitaler Zusammenarbeit, unterstützt durch Virtual-Reality-Anwendungen und Innovationslabore, liegen.

Weitere Verbesserungen der Leistung der Organisation gewährleisten

40. Die IAO wird ihren Kurs der kontinuierlichen Verbesserung ihrer Leistung als Organisation weiter fortsetzen. Die drei unterstützenden Ergebnisvorgaben wurden erheblich überarbeitet, damit die IAO ihren Einfluss und ihre Führungskompetenz steigern und ein besseres Kosten-Nutzen-Verhältnis erzielen kann und so in der Lage ist, die wirksame und effiziente Umsetzung ihres Mandats besser zu unterstützen und die notwendigen Zusicherungen in Bezug auf Aufsicht, Transparenz und Rechenschaftslegung zu geben. Die überarbeiteten unterstützenden Ergebnisvorgaben sind wie folgt gegliedert:

- A. Verbessertes Wissen und mehr Einfluss in Bezug auf die Förderung menschenwürdiger Arbeit
- B. Verbesserte Führungskompetenz und Leitung
- C. Optimierte Ressourcennutzung

41. Damit die IAO ihre Führungsrolle in Fragen der Arbeitswelt behaupten kann, muss sie ihre Kapazitäten im Bereich Statistik und Forschungsmanagement fortgesetzt stärken und eine effektive Kultur der Wissensgenerierung und -verbreitung fördern, verbunden mit stärkeren Partnerschaften zur Steigerung der Akzeptanz ihrer Agenda und Arbeit (unterstützende Ergebnisvorgabe A).

42. Um ihre Führungskompetenz in Bezug auf eine am Menschen orientierte Erholung mit menschenwürdiger Arbeit unter Beweis zu stellen, ist sie zudem gefordert, das volle Potenzial der Dreigliedrigkeit für eine Konsensbildung und die Gestaltung wirksamer politischer Antworten auf globaler und nationaler Ebene auszuschöpfen (unterstützende Ergebnisvorgabe B). Das Amt wird bestrebt sein, eine breite Beteiligung seiner Mitglieder an einer effektiven und inklusiven Entscheidungsfindung und Prioritätensetzung der Organisation durch einen strategischen Ansatz bei der Festlegung der Tagesordnungen für den Verwaltungsrat und die Internationale Arbeitskonferenz sicherzustellen und zugleich die Evaluierung, Rechenschaftslegung und Aufsicht zu stärken.

43. Auf Landesebene wird der Schwerpunkt auf einer effektiven, auf den Grundsätzen des ergebnisorientierten Managements beruhenden Strategie- und Programmplanung liegen, die gewährleistet, dass alle DWCP den spezifischen Bedürfnissen der Länder Rechnung tragen, unter der Leitung und Eigenverantwortung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen stehen und sich an den UN-Kooperationsrahmen für nachhaltige Entwicklung orientieren bzw. darin einfließen.

44. Zur Optimierung des Ressourceneinsatzes wird das Amt auch künftig Systeme und Politikkonzepte

entwickeln, die das ergebnisorientierte Management weiter verbessern und dadurch eine finanzielle Rechenschaftslegung, eine innovative Gestaltung der Geschäftsmethoden, Transparenz und ein gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis gewährleisten. Entsprechende Bemühungen und Investitionen sollen sicherstellen, dass die digitale und physische Infrastruktur die Geschäftskontinuität sowie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen garantiert, und eine Erweiterung der Vielfalt, Qualifikationen und Kapazitäten der IAO-Bediensteten ermöglichen (unterstützende Ergebnisvorgabe C).

45. Die Zweijahresperiode 2022–23 könnte von außergewöhnlicher Instabilität und Unsicherheit geprägt sein. Zu den wichtigsten Risikofaktoren gehören die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Finanzierung menschenwürdiger Arbeit und die internationale Zusammenarbeit, das ungewisse Engagement für den Multilateralismus und die ihm zugrunde liegenden Werte sowie die Gefahr von Cyberangriffen und Cyberkriminalität (Anhang III). Die IAO wird daher weiterhin innovative Systeme aufbauen und entsprechende Einstellungen bei ihren Bediensteten fördern, damit es agil und flexibel auf die von diesen Risiken ausgehenden Bedrohungen reagieren kann.

46. Diese drei unterstützenden Ergebnisvorgaben sind in Verbindung mit dem Erfordernis, das Wissensmanagement zu stärken (siehe Absatz 35), Ausdruck zentraler institutioneller Prioritäten, in die die Organisation investieren muss, wenn sie die hohen Ansprüche der Jahrhunderterklärung erfolgreich umsetzen und die von jeder der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben geforderte Wirkung erzielen will. Daher wird ein neues Referat mit dem Auftrag eingerichtet, die Wissensgenerierung und Innovationstätigkeit im gesamten Amt voranzutreiben, damit dieses optimal dafür gerüstet ist, die Herausforderungen zu meistern, vor denen die Organisation steht. Das Referat wird bei der Entwicklung seines neuen Modells zur Erbringung von Diensten eng mit dem Turiner Zentrum zusammenarbeiten.

47. Die vorrangigen Aktionsbereiche des Referats lauten wie folgt:

- **Förderung einer Kultur der Kooperation und Innovation** durch die Einführung von Grundsätzen, Praktiken und Verhaltensweisen mit dem Ziel, Wege einer effektiveren Zusammenarbeit sowie einer aktiven Beteiligung an laufenden Verbesserungen und der Erprobung neuer Ansätze zu ermöglichen und zu fördern.
- **Federführung bei einem verbesserten Management von Daten und Inhalten**, um einen einfachen und effektiven Zugang zu verschiedenen Arten von Informationen, Daten und Dokumenten über amtsweite Systeme zu ermöglichen, die den Wissensaustausch und die Zusammenarbeit erleichtern.
- **Übernahme einer Vorreiterrolle beim Wissensaustausch**, sowohl intern als auch extern, um sicherzustellen, dass das von der IAO generierte Wissen die größtmögliche Wirkung hat.
- **Entwicklung der institutionellen Kapazitäten** im Bereich Wissensmanagement und Innovation, um sicherzustellen, dass die für die Zusammenarbeit, den Wissensaustausch und die Innovation benötigten Instrumente, Qualifikationen und Kompetenzen weiter verbessert werden.
- **Unterstützung bei der Formulierung und Umsetzung innovativer Politikkonzepte, Produkte und Dienste** mit dem Ziel, den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen besser gerecht zu werden und die Servicequalität und Prozesseffizienz sowohl bei der fachlichen Beratung als auch bei den Mechanismen der Leistungserbringung zu optimieren.

48. Mit der Einrichtung dieses Referats wird Sachverstand in Bezug auf eine Vielzahl von Methoden in den Bereichen Innovation, Wandel und Wissensmanagement entstehen und dem Amt Zugang zu internem Know-how verschafft, mit dem es die Konzeption und Umsetzung von Verbesserungen bei den Abläufen, der Politikberatung, den Wissensprodukten und den Diensten zur Unterstützung der Leistungserbringung gegenüber den Mitgliedsgruppen vorantreiben kann.

► **Abbildung 1. Zusammenfassung der Elemente des Programms und Haushalts für 2022-23**



Mittelzuweisungen

Ordentlicher Haushalt

49. Der Haushalt ist Ausdruck der fortgesetzten Bemühungen, die Effizienz und Wirksamkeit aller Abläufe im gesamten Amt zu verbessern, um eine Umschichtung von Ressourcen hin zu neu entstehenden Bedürfnissen und den obersten Prioritäten zu ermöglichen.

50. Der in Tabelle 1 ausgewiesene ordentliche Haushalt für 2022–23 beläuft sich auf 790,64 Millionen US-Dollar: ein Haushalt mit einem realen Nullwachstum, d. h. in konstanten US-Dollar identisch mit dem für 2020–21 genehmigten Haushalt. Dies trägt den finanziellen Zwängen Rechnung, denen sich viele Mitgliedstaaten nach wie vor konfrontiert sehen.

► **Tabelle 1. Strategischer Haushalt nach Haushaltstiteln**

	Strategischer Haushalt 2020–21* (in US\$)	Strategischer Haushalt 2022–23 (in konstanten 2020–21 US\$)	Strategischer Haushalt 2022–23 (neu kalkuliert (in US\$))	Strategischer Haushalt 2022–23 (neu kalkuliert und neu bewertet (in US\$))
Teil I. Ordentlicher Haushalt				
A. Beschlussfassende Organe	50 267 588	49 864 567	50 229 701	54 844 472
B. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	626 425 218	631 197 289	642 639 654	678 667 334
C. Managementdienste	61 418 750	60 878 294	60 990 518	65 924 712
D. Mittel für sonstige Zwecke	42 430 168	42 430 168	43 472 457	46 426 005
Ausgleich für Personalfuktuation	-6 303 318	-6 303 318	-6 409 110	-6 903 130
Insgesamt Teil I	774 238 406	778 067 000	790 923 220	838 959 393
Teil II. Unvorhergesehene Ausgaben				
Unvorhergesehene Ausgaben	875 000	875 000	875 000	875 000
Teil III. Betriebsmittelfonds				
Betriebsmittelfonds				
Insgesamt (Teile I–III)	775 113 406	778 942 000	791 798 220	839 834 393
Teil IV. Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten				
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	15 526 594	11 698 000	11 750 700	12 925 807
INSGESAMT (TEILE I–IV)	790 640 000	790 640 000	803 548 920	852 760 200

* Der strategische Haushalt für die beschlussfassenden Organe umfasst Ressourcen aus der Hauptabteilung Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen sowie der Hauptabteilung Interne Dienste und Verwaltung, die die Leitungstätigkeiten unmittelbar unterstützen. Um den Vergleich mit den Zahlen für die Zweijahresperiode 2022–23 zu erleichtern, wurde der Haushalt für 2020–21 angepasst und berücksichtigt nun: (a) eine Neubewertung des neu kalkulierten Haushalts auf der Grundlage des Haushaltswechsellkurses von 1,00 Schweizer Franken zum US-Dollar; und (b) die Finanzierung des bei der UNSDG eingerichteten Systems der residierenden Koordinatoren der UN aus Effizienzgewinnen und Programmkürzungen in Teil I des Haushalts.

51. Im Rahmen dieser Vorgabe, für 2022–23 einen Haushalt mit einem Nullwachstum aufzustellen, sind Umschichtungen im Umfang von insgesamt 10,44 Millionen US-Dollar vorgesehen, die wie folgt erreicht werden sollen:

- Senkung der Reise- und Sitzungskosten durch den verstärkten Einsatz von Informationstechnologie;

- planmäßig frei werdende Stellen und geplante Pensionierungen, die die Überarbeitung des Profils von Fachpositionen und eine Verringerung der Anzahl von Verwaltungspositionen ermöglichen;
- effektiverer und effizienterer Einsatz nicht-personeller Ressourcen; und

- Umwidmung von Mitteln für institutionelle Investitionen in Teil IV in Höhe von 3,8 Millionen US-Dollar zur Unterstützung des Arbeitsprogramms in Teil I.

52. Damit wird der Ansatz der letzten Zweijahresperioden weiterverfolgt, neue und effizientere Formen der Erbringung von Dienstleistungen einzuführen. Zusammen mit den gesamten kumulierten Umschichtungen der vergangenen vier Rechnungsperioden in Höhe von 69,4 Millionen US-Dollar betragen die laufenden Umschichtungen nun etwa 79,84 Millionen US-Dollar, was nahezu 10 Prozent des ordentlichen Haushalts für 2022–23 entspricht.

53. Diese 10,44 Millionen US-Dollar wurden wie folgt umverteilt:

- 3,27 Millionen US-Dollar für die Schaffung von acht neuen Fachpositionen – drei in der Zentrale und jeweils eine in den fünf Regionen;
- 4,57 Millionen US-Dollar für den vollständigen Ausgleich des Beitrags der IAO zum System der residierenden Koordinatoren der UN für 2022–23;
- 2,24 Millionen US-Dollar für die Einrichtung eines neuen Referats für Innovations- und Wissensmanagement; und
- 0,36 Millionen US-Dollar für die Einrichtung einer Vollzeitstelle eines Ethikbeauftragten entsprechend der Empfehlung der Gemeinsamen Inspektionsgruppe des UN-Systems.

54. Allgemein ist der Haushalt Ausdruck einer weiteren Verlagerung von Ressourcen von Verwaltungs- und Unterstützungsfunktionen hin zu fachlichen Diensten an vorderster Front in der Zentrale und in den Regionen. Die Zuweisungen für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben wurden um 4,77 Millionen US-Dollar in konstanten Dollar von 2020–21 erhöht, während die Zuweisung für Managementdienste um 1,54 Millionen US-Dollar verringert wurde. Ebenso erhöhen sich die Zuweisungen für regionale Programme um 2,02 Millionen US-Dollar.

Institutionelle Investitionen

Gebäude- und Einrichtungsfonds

55. Im Einklang mit der vom Verwaltungsrat auf seiner 310. Tagung (März 2011) gebilligten Strategie⁴ sieht der Haushalt Investitionen in den Gebäude- und Einrichtungsfonds in Höhe von 7,2 Millionen US-Dollar zur Finanzierung der Sanierung und Renovierung von

IAO-Gebäuden vor. Dieser Ansatz entspricht 1 Prozent des Versicherungswerts der IAO-Gebäude.

Fonds für Informationstechnologiesysteme

56. Als der Verwaltungsrat die Informationstechnologische Strategie 2018–21 genehmigte, billigte er grundsätzlich die Reaktivierung des ursprünglich im Jahr 2000 eingerichteten Fonds für Informationstechnologiesysteme mit einem indikativen zweijährlichen Ansatz von 9 Millionen US-Dollar.⁵ Zum damaligen Zeitpunkt wurde beschlossen, den genauen Ansatz im Rahmen zukünftiger Programm- und Haushaltsberatungen und -erfordernisse festzulegen, um sicherzustellen, dass Mittel über beide Zweijahresperioden hinweg verfügbar sind.

57. Die aktuelle Pandemie hat bestätigt, wie überaus wichtig robuste, aktuelle und sichere Systeme dafür sind, dass das Amt sein Mandat weiterhin effektiv erfüllen kann. Der Haushalt enthält zwei aus der vorangegangenen Zweijahresperiode zurückgestellte Projekte mit Gesamtkosten in Höhe von 4,5 Millionen US-Dollar:

- den Ersatz der Intranet-Software als wesentliches Instrument für eine effektive Kommunikation im gesamten Amt; und
- ein elektronisches System für die Schriftgutverwaltung (ERM-System), das eine effiziente amtsweite Lösung für das Speichern, Zusammenstellen und Weitergeben von Informationen aller Art bieten soll, die vom Amt gesammelt werden.

Kostensteigerungen

58. Das Haushaltsvolumen wird real auf dem Stand von 2020–21 gehalten. Wie in den vorangegangenen Zweijahresperioden wurde das Haushaltsvolumen im Kontext des aktuellen internationalen wirtschaftlichen Umfelds analysiert, um sicherzustellen, dass die Auswirkungen von Inflation, Wechselkursschwankungen und anderen Faktoren im Haushalt berücksichtigt werden, und so die Fähigkeit der Organisation zur Durchführung ihres genehmigten Arbeitsprogramms aufrechtzuerhalten. Besonders berücksichtigt wurden die Kosten und entsprechenden Trends in den Außenämtern, da die Inflationsraten zwischen und in den Regionen stark schwanken. Ausgehend von dieser Analyse ist eine nominale Erhöhung von 12,9 Millionen US-Dollar erforderlich, um den Haushalt real auf dem Niveau von 2020–21 zu halten, was einer Erhöhung von 1,63 Prozent über den Zweijahreszeitraum

⁴ GB.310/PV, Abs. 139.

⁵ GB.331/PV, Abs. 798.

entspricht. Diese Kostenfaktoren werden im Informativ-Anhang 2 näher beschrieben.

Integrierte und ergebnisorientierte Haushaltsplanung

59. Das Programm und der Haushalt für 2022–23 werden aus den genehmigten ordentlichen Haushaltsmitteln und den veranschlagten freiwilligen Mitteln der Entwicklungspartner finanziert. Tabelle 2 weist die Gesamtmittel – ordentliche Haushaltsmittel und Sondermittel – aus, die für jede der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben zugewiesen werden. Die Mittelzuweisungen aus dem ordentlichen Haushalt werden für alle acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erhöht. In der Zuordnung von Mitteln zu jeder der acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben schlagen sich die Beiträge aller Grundsatzressorts und Regionen nieder. Daher sind die einer bestimmten Ergebnisvorgabe zugeordneten Mittel, wie im strategischen Haushalt dargelegt, höher als die Mittel, die den entsprechenden federführenden Fachabteilungen im operativen Haushalt zugewiesen werden. Zusätzliche Informationen zu den Beiträgen der einzelnen

Hauptabteilungen und Programme im Außendienst zu den acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben sind dem Informativ-Anhang 4 zu entnehmen.

60. Die Zuweisungen aus dem ordentlichen Haushalt werden durch Sondermittel ergänzt, die von Entwicklungspartnern bereitgestellt werden. Gemäß Tabelle 2 sind geschätzte Aufwendungen aus Sondermitteln in Höhe von 520 Millionen US-Dollar und aus dem Haushalts-Zusatzkonto (HZK) in Höhe von 30 Millionen US-Dollar vorgesehen. Diese Schätzungen beruhen auf den Ausgaben der Vorjahre und den bestätigten und voraussichtlichen künftigen Beiträgen der Entwicklungspartner. Der veranschlagte Anstieg der aus Sondermitteln finanzierten Ausgaben in Höhe von 50 Millionen US-Dollar im Vergleich zu 2020–21 ist hauptsächlich auf das steigende Volumen der freiwilligen Beiträge in den letzten Jahren und die einbehaltenen Salden zurückzuführen, die auch 2022–23 verfügbar sein werden.

61. Den Prognosen zufolge werden die veranschlagten Ausgaben aus Sondermitteln für die Ergebnisvorgaben 1, 2, 5, 7 und 8 erheblich steigen und für die Ergebnisvorgaben 3, 4 und 6 zurückgehen.

► **Tabelle 2. Strategischer Rahmen, Gesamtmittel 2020–21 und für 2022–23 (in Millionen US\$)**

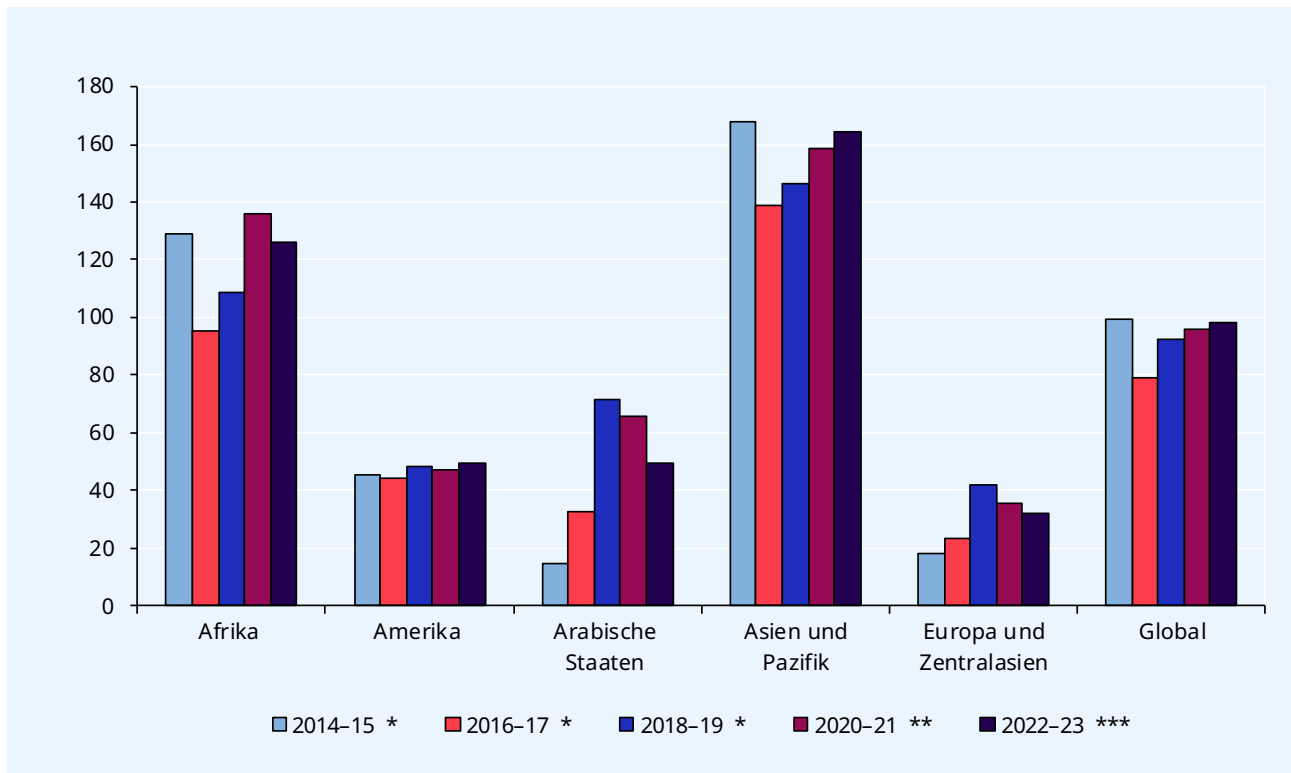
Ergebnisvorgabe	Überarbeiteter ordentlicher Haushalt 2020–21 *	Veranschlagte Sondermittel- ausgaben 2020–21	Veranschlagte HZK-Mittel 2020–21	Ordentlicher Haushalt 2022–23	Veranschlagte Sondermittel- ausgaben 2022–23	Veranschlagte HZK-Mittel 2022–23
Ergebnisvorgabe 1: Starke dreigliedrige Mitglieds- gruppen und ein einflussrei- cher und inklusiver sozialer Dialog	102,1	11,0		109,9	20,8	
Ergebnisvorgabe 2: Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und effektive Aufsicht	56,8	11,0		61,2	15,6	
Ergebnisvorgabe 3: Eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten von voller, produkti- ver und frei gewählter Beschäf- tigung und menschenwürdiger Arbeit für alle	69,7	127,0		75,0	109,2	
Ergebnisvorgabe 4: Nachhaltige Unternehmen als Motoren der Beschäftigung und Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit	48,9	56,0		52,7	55,0	
Ergebnisvorgabe 5: Qualifikationen und lebens- langes Lernen zur Förderung von Arbeitsmarktzugang und -übergängen	41,8	45,0		45,1	64,6	
Ergebnisvorgabe 6: Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt	40,8	35,0		43,9	30,0	
Ergebnisvorgabe 7: Angemessener und wirksamer Schutz bei der Arbeit für alle	95,0	147,0		102,2	172,8	
Ergebnisvorgabe 8: Umfassender und nachhaltiger Sozialschutz für alle	42,7	38,0		46,0	52,0	
Zwischensumme Ergebnisvorgaben	497,9	470,0	30,0	535,9	520,0	30,0
Unterstützungsdienste	128,5			142,7		
INSGESAMT	626,4	470,0	30,0	678,7	520,0	30,0

* Um den Vergleich mit den Zahlen für die Zweijahresperiode 2022–23 zu erleichtern, wurde der Haushalt für 2020–21 angepasst und berücksichtigt nun: (a) eine Neubewertung des neu kalkulierten Haushalts auf der Grundlage des Haushaltswechselkurses von 1,00 Schweizer Franken zum US-Dollar; und (b) die Finanzierung des bei der UNSDG eingerichteten Systems der residierenden Koordinatoren der UN aus Effizienzgewinnen und Programmkürzungen in Teil I des Haushalts. Darüber hinaus ist in den Unterstützungsdiensten für 2022–23 der Haushalt für das Referat Innovations- und Wissensmanagement enthalten.

62. In Abbildung 2 sind die veranschlagten Ausgaben aus Sondermitteln nach Regionen dargestellt. Im Zeitraum 2022–23 dürften die veranschlagten Ausgaben für alle Regionen steigen, mit Ausnahme der Region

der Arabischen Staaten, wo die Ausgaben nach den außergewöhnlich hohen finanziellen Aufwendungen der letzten Jahre aufgrund der Flüchtlingskrise wieder ihr normales Niveau erreichen werden.

► **Abbildung 2. Tatsächliche und veranschlagte Sondermittelausgaben nach Region, frühere Zweijahresperioden und Zweijahresperiode 2022–23 (in Millionen US\$)**



* Tatsächliche Ausgaben. ** Tatsächliche Ausgaben für 2020 mit Stand vom 4. Januar 2021 und veranschlagte Ausgaben für 2021. *** Veranschlagte Ausgaben.

63. Das Amt wird bestrebt sein, seine Partnerschaften zu diversifizieren und auszuweiten, um die für die Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben benötigten Ressourcen zu sichern, unter anderem auch durch nicht streng zweckgebundene und nicht zweckgebundene Beiträge. Es wird ein zukunftsorientiertes Partnerschafts- und Finanzierungskonzept verfolgen, deren Ausgangspunkt die erwarteten Resultate der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben im Programm und Haushalt entsprechend der vom Verwaltungsrat im November 2020 angenommenen Strategie der IAO für Entwicklungszusammenarbeit 2020–25 bilden werden.

64. Im Kontext der Reform des UN-Entwicklungssystems und der Finanzierungsmodalitäten wird das Amt eng mit den residierenden Koordinatoren der UN, den Entwicklungspartnern und den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO zusammenarbeiten, um den Zugang zu Sondermitteln für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben zu verbessern.

▶ II. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben

65. In diesem Abschnitt werden die acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben vorgestellt. Bei jeder Ergebnisvorgabe wird im Text auf folgende Punkte eingegangen: anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen; Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2022–23; zu diesem Zweck zu erbringende Leistungen. Der vollständige Ergebnisrahmen,

einschließlich der Indikatoren, Überprüfungsmitel, Zielvorgaben und Ausgangswerte, findet sich in Anhang I. Die Verknüpfungen zwischen den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und den SDG sind in Anhang II dargelegt.

Ergebnisvorgabe 1: Starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein einflussreicher und inklusiver sozialer Dialog

Anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen

66. Die Notwendigkeit starker, demokratischer, unabhängiger und repräsentativer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, wirksamer und angemessen ausgestatteter Arbeitsverwaltungen sowie robuster und inklusiver Institutionen und Prozesse des sozialen Dialogs ist nach wie vor grundlegend, insbesondere in Krisenzeiten und Phasen des Wiederaufbaus. Diese Institutionen sind das Fundament der Arbeitsmarktsteuerung, eine Voraussetzung für soziale Gerechtigkeit und die Bausteine für die Umsetzung des Programms und Mandats der IAO insgesamt. Der soziale Dialog in all seinen Formen ist von entscheidender Bedeutung für die Politikkohärenz und ein wirksames Krisen- und Resilienzmanagement. Zudem ist er ein wichtiges Steuerungsinstrument bei der Bewältigung tiefgreifender Veränderungen in der Arbeitswelt und der Reaktion darauf. Allerdings stellen diese Umwälzungen auch Herausforderungen für den sozialen Dialog, seine repräsentativen Akteure sowie andere Arbeitsmarktinstitutionen und -prozesse dar.

67. Die Reaktion auf die COVID-19-Pandemie hat den unbestrittenen Wert des sozialen Dialogs auf allen Ebenen für sofortige, inklusive und wirksame politische Antworten unter Beweis gestellt. Dank des repräsentativen Charakters der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände konnte ein gesamtwirtschaftlicher Ansatz verfolgt und rasch gehandelt werden. Gleichzeitig haben die Auswirkungen der Krise, darunter Lockdown-Maßnahmen, in zahlreichen Ländern die Handlungsfähigkeit und Resilienz der Verbände der Sozialpartner sowie ihre Fähigkeit, ihren Mitgliedern Dienstleistungen anzubieten und die Politikgestaltung zu beeinflussen, stark gehemmt. Darüber hinaus bestehen Einschränkungen der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der Unabhängigkeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden

in vielen Ländern fort und schwächen den sozialen Dialog, wodurch wirksame und inklusive Strategien für den Wiederaufbau behindert werden.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2022–23

68. Unter diesen Umständen wird sich die IAO auch weiterhin in besonderem Maße darum bemühen, die institutionelle Kapazität der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände dafür zu stärken, zukunftsorientierte Lösungen zur Aufrechterhaltung und Verbesserung ihrer Tätigkeiten zu entwickeln, um ihre Repräsentations-, Führungs- und Interessenvertretungsfunktion zu verstärken und gleichzeitig die Mitgliederstrategien, die Erbringung von Dienstleistungen und die Umsetzungsmechanismen zu erneuern sowie die grundsatzpolitische Überzeugungsarbeit und die Einflussnahme auf die Politik auszubauen.

69. Die Zusammenarbeit mit den Regierungen wird sich auf rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen konzentrieren, die es sämtlichen Parteien ermöglichen, sich wirksam an allen Formen des sozialen Dialogs zu beteiligen, sowie auf den Aufbau leistungsfähiger und angemessen ausgestatteter Arbeitsverwaltungssysteme, die für eine gute Arbeitsmarktsteuerung, die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen, solide Arbeitsbeziehungen und eine faktengestützte Politikgestaltung unerlässlich sind. Es werden weitere Anstrengungen unternommen, moderne, innovative, strategische und kompetente Arbeitsaufsichtsbehörden zu schaffen, die in der Lage sind, gut funktionierende Arbeitsmärkte zu unterstützen, indem sie die miteinander verflochtenen und sich ergänzenden Funktionen der Beratung und Information sowie die Durchsetzung der gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz integrieren.

70. Die IAO wird weiterhin das Engagement und die Interessenvertretung ihrer Mitgliedsgruppen in natio-

nalen, regionalen und internationalen Foren und im breiteren multilateralen System unterstützen, um den Wert der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs für den Aufbau von Institutionen, die Politikgestaltung und verbesserte Arbeitsbeziehungen aufzuzeigen. Im Rahmen der Reform des Entwicklungssystems der Vereinten Nationen und der „UN-Dekade des Handelns (2020–2030)“ wird die IAO durch ihre Entwicklungszusammenarbeit die Fähigkeit von Regierungen und Sozialpartnern stärken, intelligenter Lösungen zur Verwirklichung der SDG mit Bezug zu menschenwürdiger Arbeit zu steuern und zu unterstützen und mehr Ressourcen auf regionaler und nationaler Ebene zu mobilisieren.

Zu erbringende Leistung 1.1. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände

71. Die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände haben entscheidend dazu beigetragen, die Unternehmen bei der Bewältigung der wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der COVID-19-Krise zu unterstützen. Gleichzeitig waren sie auch gefordert, ihr Wertversprechen an die Mitglieder zu überdenken, ihre Strategien in Bezug auf Resilienz und Mitgliederbindung zu verbessern, ihre Leistungserbringung anzupassen und ihre Fähigkeit zur Einflussnahme auf die Politik zu erhöhen. Die Unterstützung der IAO für die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände wird zu Größenvorteilen führen, indem erprobte globale Ansätze in den genannten Bereichen zielgruppenspezifisch angepasst und so kostenwirksame, reproduzierbare Lösungen und die Weitergabe von Wissen ermöglicht werden. Die Nutzung digitaler Kanäle wird ausgeweitet, um die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände bei der Einbindung ihrer Mitglieder sowie in Bezug auf Datenerhebung, Analyse, Forschung und ihre Vordenkerrolle zu unterstützen. Verstärkte Anstrengungen werden erforderlich sein, um den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden dabei zu helfen, die Unternehmen bei der Bewältigung der transformativen Veränderungen in der Arbeitswelt zu begleiten und für Produktivitätswachstum und ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen einzutreten, unter anderem durch eine wirksame Vertretung der Interessen sowohl inländischer Unternehmen als auch ausländischer Investoren. Verbesserte Koordination und Partnerschaften mit anderen Unternehmensverbänden werden die Wirksamkeit und Relevanz der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände erhöhen und ihre Funktion als stärker integrierte und einheitliche Stimme des Privatsektors fördern.

72. Auf der Landesebene wird die IAO die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände dabei unterstützen,

- ihre Resilienz als Organisationen gegenüber internen und externen Schocks und sich verändernden Realitäten zu steigern, indem sie die Anpassung und Stärkung ihrer Ressourcenstrukturen sowie die Entwicklung von Folgenbegrenzungs- und Risikomanagementprozessen, Strategie- und Betriebskontinuitätsplänen und Steuerungsmodellen unterstützt, die vielfältig und inklusiv sind;
- Strategien zur Mitgliederwerbung und -bindung durch innovative Ansätze zur Stärkung und Erweiterung ihrer Vertretungsmacht, insbesondere in unterrepräsentierten Sektoren oder Unternehmen, zu entwickeln;
- digitale, skalierbare und nachhaltige Dienstleistungen zu entwickeln, um gegenwärtige und potenzielle Mitglieder zu unterstützen, auch in Krisenzeiten und Phasen des Wiederaufbaus;
- ihre analytische Fähigkeit dafür zu stärken, durch faktengestützte Überzeugungsarbeit und einen wirksamen Politikdialog dem Bedarf von Unternehmen Rechnung zu tragen, und ihre institutionelle Kapazität zur Teilnahme am sozialen Dialog und an den Prozessen im Zusammenhang mit den UN-Kooperationsrahmen zu erhöhen;
- ihre individuelle und institutionelle Kapazität dafür zu erhöhen, durch effektive Kommunikation, koordinierte und einheitliche Vertretung des Privatsektors und vielfältige Partnerschaften und Allianzen, auch mit informellen Wirtschaftsakteuren und neuen Unternehmensformen, eine Führungsrolle im Wirtschaftsbereich zu gewährleisten.

73. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Wissensprodukte entwickeln, mit denen neu entstehende Wirtschaftstrends durch die Erhebung und Analyse von Daten zu Faktoren auf der Makro-, Sektor- und betrieblichen Ebene untersucht sowie Chancen und Herausforderungen für die Wettbewerbsfähigkeit und Resilienz von Unternehmen sowie für das Produktivitätswachstum bewertet werden;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Kapazitätsentwicklungsprogramme aufbauen, um die institutionelle Resilienz von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden zu stärken, Methoden für das Veränderungsmanagement auf der Organisationsebene anzupassen und ihre Bemühungen zu unterstützen, innovative Wege zur Schaffung von Mehrwert für ihre Mitglieder zu finden;
- Ansätze zur Unterstützung der Transformation von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden entwickeln und erweitern, auch durch den Einsatz von Technologie und die Nutzung von Daten als strategischer

Vorteil für faktengestützte Überzeugungsarbeit und bedarfsorientierte Dienstleistungen;

- Leitlinien entwickeln, um Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände dabei zu unterstützen, eine Führungsrolle im Wirtschaftsbereich wahrzunehmen und so zur Verwirklichung der SDG beizutragen.

Zu erbringende Leistung 1.2. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitnehmerverbände

74. Die COVID-19-Pandemie hat erneut und noch dringlicher vor Augen geführt, mit welchen Herausforderungen die Arbeitnehmerverbände konfrontiert sind, wenn es darum geht, auf die durch die Globalisierung sowie demografische, umweltbezogene und technologische Veränderungen bedingten Umwälzungen in der Arbeitswelt zu reagieren und eine wichtige Rolle bei der Krisenminderung, der Krisenreaktion und dem anschließenden Wiederaufschwung wahrzunehmen. Um zum Aufbau leistungsfähigerer, nachhaltigerer und von mehr Gleichheit geprägter Volkswirtschaften und Gesellschaften beizutragen, müssen die Arbeitnehmerverbände weiterhin eine Führungsrolle übernehmen, Relevanz nachweisen und ihren derzeitigen und neuen Mitgliedern qualitativ hochwertige Dienstleistungen anbieten. In diesem Zusammenhang müssen sie ihre Fähigkeit stärken, die neuen Realitäten in der Arbeitswelt zu analysieren und zu verstehen, grundsatzpolitische Konzepte für die wirtschaftliche, soziale und nachhaltige Entwicklung zu gestalten und zu beeinflussen, ihre eigenen institutionellen und organisatorischen Prozesse zu stärken und innovative Strategien zu beschließen, insbesondere in dem neuen Kontext, der durch die Krise entstanden ist. Ebenso müssen die Arbeitnehmerverbände mit den Regierungen und Arbeitgeberverbänden zusammenarbeiten, um ein günstiges Umfeld für einen hochwertigen und sinnvollen sozialen Dialog auf der Grundlage von Vertrauen und der Achtung ihrer Rechte und Unabhängigkeit zu schaffen.

75. Auf der Landesebene wird die IAO die Arbeitnehmerverbände dabei unterstützen,

- durch neue Ansätze in Bezug auf Steuerung, Strukturen und organisatorische Prozesse, darunter die Modalitäten der Überwachung, Evaluierung und Berichterstattung, organisatorische Stärke aufzubauen;
- durch innovative Strategien alle Gruppen von Arbeitnehmern in der Wirtschaft anzusprechen, zu integrieren und zu vertreten und dabei die Notwendigkeit zu berücksichtigen, Geschlechtergleichstellung und einen effektiven Übergang zur Formalität zu gewährleisten;

- ihren Mitgliedern neue oder verbesserte Dienstleistungen anzubieten, die den derzeitigen tiefgreifenden Umwälzungen in der Arbeitswelt Rechnung tragen;
- Vorschläge für Verhandlungen im Rahmen von zwei- und dreigliedrigen Mechanismen des sozialen Dialogs, auch für Kollektivvereinbarungen auf allen Ebenen, zu erarbeiten und sich dabei auf relevante Bereiche zu konzentrieren;
- einen wirksamen Beitrag zur Ausarbeitung und kohärenten Umsetzung einer Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene, auch in einem multilateralen Rahmen oder in multilateralen Institutionen, zu leisten.

76. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Wissensgrundlage zu neuen Repräsentationsformen und Organisationsmodellen, darunter auch zum Einsatz digitaler Technologien und Kommunikation bei der Organisationsarbeit und bei der Erbringung von Dienstleistungen für Mitglieder, ausbauen und bewährte Praktiken in diesem Bereich dokumentieren;
- Strategien zur Unterstützung der Beteiligung von Arbeitnehmerverbänden am sozialen Dialog und an Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen, auch grenzüberschreitend, entwickeln;
- innovative Wissensprodukte, Kommunikationsprogramme und Strategien für die grundsatzpolitische Überzeugungsarbeit entwickeln, auch zur Rolle von Arbeitnehmerverbänden bei der Förderung und Umsetzung der Jahrhunderterklärung und der SDG;
- Ausbildungslehrpläne und innovative Durchführungsmodalitäten zu vorrangigen Politikbereichen ausarbeiten, auch zusammen mit dem Turiner Zentrum, wobei der Schwerpunkt auf der Rolle und Mitsprache der Gewerkschaften bei der Gewährleistung von Politikkohärenz auf nationaler und internationaler Ebene liegt.

Zu erbringende Leistung 1.3. Erhöhte institutionelle Kapazität und Resilienz der Arbeitsverwaltungen

77. Ein gut funktionierender Arbeitsmarkt, der die Bedürfnisse von Arbeitgebern wie Arbeitnehmern innerhalb eines Rahmens etablierter Rechte und Garantien erfüllt, erfordert ein solides Arbeitsverwaltungssystem, das in der Lage ist, Trends zu erkennen, Wissen zu generieren, Veränderungen zu antizipieren, Risiken frühzeitig zu berücksichtigen und reaktionsfähige Grundsatzkonzepte und Maßnahmen zu verab-

schieden, Arbeitsmärkte wirksam zu regulieren, Resilienz zu schaffen und die Sozial- und Wirtschaftspolitik mitzugestalten. Die IAO wird dazu beitragen, die Kapazität der Arbeitsverwaltungen durch einen geschlechtergerechten und integrierten Ansatz für die Arbeitsmarktregulierung und die Einhaltung des Arbeitsrechts im Kontext des Wiederaufbaus nach der Krise und auf der Grundlage von sozialem Dialog, verantwortungsvoller Steuerung, Rechtsstaatlichkeit, Integrität, öffentlichem Interesse und Innovation zu stärken.

78. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- die Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtssysteme zu bewerten, zu stärken und an die neuen Gegebenheiten anzupassen, die durch die COVID-19-Krise und die Notwendigkeit eines gerechten Übergangs zu ökologischer Nachhaltigkeit entstanden sind, mit Schwerpunkt auf Regulierungsrahmen, Strukturen, Grundsatzkonzepten, Strategien und Verfahren, in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, dem Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, dem Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978, und dem Protokoll von 1995 zum Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht, 1947;
- die Fähigkeit der Arbeitsverwaltungen und der Arbeitsaufsicht zu stärken, Informationsmanagementsysteme einzuführen und besser zu nutzen, neue Technologien für eine faktengestützte Politikgestaltung, Planung und Leistungserbringung einzusetzen sowie Methoden, Techniken und Kompetenzen zu entwickeln und anzuwenden, die den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entsprechen;
- kooperative und fundierte Ansätze zur Behebung von Defiziten bei der Einhaltung von Rechtsvorschriften durch entsprechende strategische Interventionen sowie durch grundsatzpolitische und organisatorische Veränderungen zu nutzen;
- durch Erstausbildung und lebenslange Fortbildung, einschließlich E-Learning, die Qualifikation von Arbeitsaufsichtsbeamten und anderen Bediensteten der Arbeitsverwaltung zu stärken.

79. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Wissens- und Interessenvertretungsinitiativen für leistungsfähigere Systeme der Arbeitsverwaltung und -aufsicht entwickeln und in diesem Zusammenhang auch die Ratifizierung und Durchführung der Übereinkommen Nr. 81, 129 und 150 sowie des Protokolls von 1995 zum Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht, 1947, fördern;

- Materialien über gute Steuerung und Praktiken der Arbeitsaufsicht zur Bewältigung von Krisen, darunter Epidemien und größere industrielle Störfälle, und zum anschließenden Wiederaufbau, sowie zu Themen entwickeln und verbreiten, die in den von der Internationalen Arbeitskonferenz 2011 angenommenen Schlussfolgerungen über Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht hervorgehoben wurden, mit Schwerpunkt auf Arbeitnehmern im öffentlichen Sektor, in der informellen Wirtschaft und in vielfältigen Beschäftigungsformen;
- praktische Lösungen für die Nutzung von Technologie für Arbeitsverwaltungsinstitutionen (insbesondere E-Verwaltung) entwickeln und verbreiten, damit die Sektoren und Gruppen von Arbeitnehmern, die am stärksten von der COVID-19-Krise betroffen oder traditionell von Dienstleistungen der Arbeitsverwaltung ausgeschlossen sind, einschließlich derjenigen in der informellen Wirtschaft, besser erreicht werden können;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum globale und regionale Netzwerke und Veranstaltungen zu Themen aus den Bereichen Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, darunter die Akademie für Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, Interessenvertretungsinitiativen zur Verbreitung der IAO-Leitlinien für die Arbeitsaufsicht und den regelmäßigen Austausch von Informationen und Praktiken zwischen Experten, fördern und unterstützen.

Zu erbringende Leistung 1.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den sozialen Dialog und die Gesetze, Prozesse und Institutionen im Bereich der Arbeitsbeziehungen zu verbessern

80. Die unmittelbare Reaktion auf die COVID-19-Pandemie hat erneut bestätigt, dass die im Rahmen des sozialen Dialogs entwickelten Lösungen den Realitäten der Arbeitswelt besser entsprechen und während der Umsetzung mehr Legitimität und Unterstützung genießen dürften. Gleichzeitig hat die Krise deutlich gemacht, dass verstärkte Anstrengungen erforderlich sind, um die Gesetze, Prozesse und Institutionen für den sozialen Dialog, darunter Kollektivverhandlungen, weiter zu stärken und die Inklusivität rechtlicher institutioneller Rahmen für Arbeitsbeziehungen zu verbessern, aber auch eine wirksame betriebliche Zusammenarbeit zu fördern. Diese wichtigen Instrumente der Arbeitsmarktsteuerung dienen dazu, eine am Menschen orientierte, inklusive, geschlechtergerechte und widerstandsfähige Arbeitswelt aufzubauen. Von wesentlicher Bedeutung sind ein stärkeres Engagement und mehr Investitionen seitens der

Regierungen auf allen Ebenen zur Unterstützung des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen.

81. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- die Rolle und Leistung der dreigliedrigen Institutionen des sozialen Dialogs zu verbessern, um sie wirksamer und inklusiver zu gestalten und sie besser für den neuen Kontext zu rüsten, der durch die COVID-19-Pandemie entstanden ist, im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976;
- die Institutionen, Prozesse und Ergebnisse im Bereich der Arbeitsbeziehungen zu stärken, und zwar durch gezielte strategische Beratung und Kapazitätsentwicklung für Regierungen und Sozialpartner, die Grundsatzkonzepte zur Unterstützung der Vereinigungsfreiheit und der wirksamen Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen verfolgen, im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und dem Übereinkommen (Nr. 98) über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1949, sowie durch betriebliche Zusammenarbeit im Einklang mit der Empfehlung (Nr. 94) betreffend Beratungen und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Bereich des Betriebs, 1952;
- sie besser in die Lage zu versetzen, ein förderliches rechtliches und institutionelles Umfeld für den sozialen Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen, und solide Arbeitsbeziehungen zu fördern, unter anderem durch gezielte Ausbildung für einschlägige Regierungsinstitutionen und deren Personal;
- Rechtsreformen zur Förderung des sozialen Dialogs in Unternehmen oder Unternehmensgruppen

zu unterstützen und Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene zu stärken;

- Rechtsrahmen in Bezug auf die Prävention und Beilegung von Streitigkeiten mit dem Ziel zu überarbeiten, die Rechte auf alle auszuweiten und zu schützen, Verfahren zu straffen und die Qualifikationen und Kapazitäten des Personals auszubauen.

82. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- weiterhin Daten zusammenstellen – in erster Linie durch ILOSTAT/IRData und IRLEX – sowie Grundsatzdossiers und Informationsmaterialien produzieren, um Maßnahmen zur Stärkung des sozialen Dialogs und der Institutionen im Bereich der Arbeitsbeziehungen zu unterstützen;
- Wissensprodukte entwickeln, darunter die zweite Auflage des Flaggschiffberichts über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit, sowie Forschungsarbeiten zu der Frage durchführen, wie der soziale Dialog, die Arbeitsbeziehungen sowie die Prävention und Beilegung von Streitigkeiten dazu beitragen können, Krisen abzumildern und zu bewältigen, die Resilienz zu stärken und transformative Veränderungen, Übergänge und Anpassungen in der Arbeitswelt zu erleichtern;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Programme zur Entwicklung von Kapazitäten im Bereich des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen für dreigliedrige Mitgliedsgruppen und andere betroffene Akteure, auch in virtueller Form, durchführen, mit einem Schwerpunkt auf ihrer Rolle bei der Krisenbewältigung und bei der Unterstützung des Wiederaufbaus;
- Werbekampagnen und Materialien für die Überzeugungsarbeit auf den Weg bringen, um bei den UN-Organisationen die Anerkennung des Wertes des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit zu fördern, insbesondere für die sozioökonomischen Antwortmaßnahmen nach der COVID-19-Krise und die Strategien zur Verwirklichung der SDG.

Ergebnisvorgabe 2: Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und effektive Aufsicht

Anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen

83. In der Jahrhunderterklärung wird bekräftigt, dass die Festlegung, Förderung, Ratifizierung und Überwachung der internationalen Arbeitsnormen für die IAO von grundlegender Bedeutung ist. Deshalb wird die Organisation darin aufgefordert, über internationale Arbeitsnormen zu verfügen, die den sich wan-

delnden Mustern der Arbeitswelt Rechnung tragen, die Arbeitnehmer schützen, die Bedürfnisse nachhaltiger Unternehmen berücksichtigen sowie einer maßgebenden und wirksamen Überwachung unterliegen, und diese Normen zu fördern.

84. Im Bemühen der Länder um eine Erholung von der COVID-19-Pandemie bieten Normen eine bewährte und vertrauenswürdige normative Grundlage, an der

sich die Mitgliedstaaten im Hinblick auf einen besseren Wiederaufbau und die Gestaltung widerstandsfähigerer, fairerer und inklusiverer Volkswirtschaften und Gesellschaften orientieren können. Normen fördern die Politikkohärenz, ermöglichen gleiche Ausgangsbedingungen in und zwischen den Ländern, wenn es darum geht, die durch die Pandemie bloßgelegten Ungleichheiten zurückzudrängen, sind treibende Faktoren für die zur Aufrechterhaltung eines angemessenen Lebensstandards erforderlichen Produktivitätssteigerungen und erzeugen neues Vertrauen in eine offene globale Wirtschaft, die niemanden zurücklässt.

85. Mehr denn je ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Organisation und ihre Mitgliedstaaten mit Normen ausgestattet sind, mit denen die Resilienz der Menschen, der Mitgliedsgruppen und ihrer Gemeinschaften auf der Grundlage menschenwürdiger Arbeit gestärkt wird, und dass diese Normen durch ihre Ratifizierung und effektive Anwendung Wirkung entfalten. Dazu ist es notwendig, auf den Fortschritten aufzubauen, die 2020 mit der historischen universellen Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, und dem Inkrafttreten des Übereinkommens (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, zwei Jahre nach seiner Annahme erzielt wurden. Mit der Aktualisierung der nationalen Ratifizierungsbilanz bietet sich allen Mitgliedstaaten die Chance, das volle Potenzial der Normen auszuschöpfen. Die Arbeitsverwaltungen können diese Gelegenheit nutzen, um ihre Berichterstattungspflichten zu straffen und den dreigliedrigen Konsultationen und Kommentaren der Aufsichtsorgane zu den Politikmaßnahmen für den Wiederaufbau mehr Wirkung zu verleihen. Ebenso wichtig für die Wirkung der Normen ist, dass sie einer kontinuierlichen Aufsicht unterliegen. Angesichts der pandemiebedingten Einschränkungen haben die Aufsichtsorgane der IAO im Laufe des Jahres 2020 ihre Arbeitsmethoden im Hinblick auf eine fortgesetzte Prüfung der Einhaltung aller ratifizierten Übereinkommen angepasst. Wie erfolgreich ihre Aktivitäten zur Förderung der sozialen Gerechtigkeit sind, hängt wesentlich davon ab, ob sie weiterhin in der Lage sind, die Einhaltung der aktuellsten Normen in bestimmten Bereichen zu prüfen.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2022–23

86. Die Pandemie hat bereits bestehende und neue Politikdefizite zutage treten lassen, aufgrund deren viele Arbeitnehmer und Unternehmen in allen Wirtschaftssektoren Erschütterungen ausgesetzt sind. Die Wiederaufbaumaßnahmen müssen diesen Defiziten entgegenwirken und die Politikkohärenz zwischen

Wirtschaftswachstum, produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit verbessern, die im Zusammenhang mit dem SDG 8 angestrebt wird und sich an den internationalen Arbeitsnormen orientiert. Es werden weitere Anstrengungen unternommen, um

- die Arbeit der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (SRM TWG) zu intensivieren und die Unterstützung für die Folgemaßnahmen zu ihren vom Verwaltungsrat gebilligten Empfehlungen zu verstärken, so auch in Bezug auf die Normensetzung und die Ausarbeitung oder Aktualisierung von Leitlinien und Verhaltenskodizes;
- die Überprüfung der Situation der Mitgliedstaaten in Bezug auf die Ratifizierung und wirksame Anwendung von Normen zu unterstützen, um eine stetig zunehmende Erfüllung jedes der strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu erreichen, und gleichzeitig weiter die universelle Ratifizierung grundlegender und ordnungspolitischer Übereinkommen zu fördern.

87. Auf der Landesebene wird diese Unterstützung über nationale Mechanismen für den sozialen Dialog, Geschlechtergleichstellung, die Reform des Arbeitsrechts, die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und den Schutz der Menschenrechte gewährt und somit die Rolle der IAO in den UN-Landesteams gestärkt. Auf der globalen Ebene dient das Arbeitsprogramm dazu, weiterhin verschiedene Neuerungen zur Stärkung und Verbesserung der Transparenz des Aufsichtssystems zu unterstützen, die der Verwaltungsrat beschließt und regelmäßig überprüft. Durch die Ausweitung der Zusammenarbeit mit traditionellen und neuen Partnern wird eine größere Einflussnahme angestrebt.

88. Im Mittelpunkt der Allgemeinen Erhebungen der Aufsichtsorgane der IAO werden Instrumente zur Förderung menschenwürdiger Arbeit für Pflegekräfte und Hausangestellte (2022), die bei der Reaktion auf die Notlage an vorderster Front tätig waren und überwiegend Frauen sind, sowie die Geschlechtergleichstellung im Zusammenhang mit Normen zu den Themen Diskriminierung, Mutterschutz und Arbeitnehmer mit Familienpflichten (2023) stehen. Angesichts der Auswirkungen der Pandemie in verschiedenen Wirtschaftsbereichen wird die Strategie auch verstärkte Unterstützung für die Ratifizierung und Anwendung sektorspezifischer Normen und die Umsetzung sektorbezogener Verhaltenskodizes und Leitlinien beinhalten, unter anderem in Bezug auf Seeleute, Fischer, Personal im Gesundheitswesen und im öffentlichen Dienst sowie für Arbeitnehmer in Sektoren wie Bauwesen, Bergbau, Tourismus, Bildung

und Landwirtschaft. Insbesondere wird die Unterstützung dazu dienen, die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Anwendung sektorbezogener Standards und Instrumente im Rahmen globaler Wiederaufbaupläne und -strategien zu erhöhen, Politikkohärenz zu gewährleisten und die interinstitutionelle Koordinierung zu verbessern.

Zu erbringende Leistung 2.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeitsnormen zu ratifizieren

89. Inwieweit die Mitgliedstaaten durch die Ratifizierung und wirksame Anwendung von Normen die soziale Gerechtigkeit voranbringen können, hängt davon ab, wie die Organisation sich darum bemüht, über einen klaren, robusten und aktuellen Bestand an internationalen Arbeitsnormen zu verfügen und diesen zu fördern. Zu den Empfehlungen der SRM TWG werden wirksame Folgemaßnahmen beschlossen, auch im Hinblick auf die verbesserte Gestaltung künftiger Normen und einen strategischen Ansatz zur Festlegung der Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz, sodass sich die Mitgliedstaaten bei der Verfolgung der Agenda 2030 auf normative Leitlinien stützen können, die den sich verändernden Mustern in der Arbeitswelt Rechnung tragen.

90. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- Analysen von Defiziten und Überprüfungen nationaler Gesetze und Praktiken im Vorfeld von Ratifizierungen durchzuführen;
- dreigliedrige Konsultationen zu Ratifizierungsvorschlägen abzuhalten und die Kapazität der Sozialpartner zur wirksamen Teilnahme an allen normenbezogenen Konsultationen zu erhöhen;
- die Kapazität zur Vorbereitung der Ratifizierung und effektiven Anwendung zu erhöhen, auch durch den Austausch von Erfahrungen bei der Ratifizierung und Anwendung mit anderen Mitgliedstaaten;
- nationale Grundsatzpapiere zu internationalen Arbeitsnormen unter den Gesichtspunkten Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung auszuarbeiten und zu validieren und dabei den Bezug der Normen zu nationalen Prioritäten, zur Agenda 2030 und zur Bedeutung von Ratifizierungen, die die gesamte Agenda für menschenwürdige Arbeit abdecken, hervorzuheben.

91. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- einen Helpdesk betreiben, um die Zusammenarbeit der Mitgliedsgruppen mit dem SRM und ihre Folgemaßnahmen auf der nationalen Ebene zu erleichtern;

- als Reaktion auf die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen den Einsatz von Informationstechnologie und Fernunterricht beschleunigen, um durch den Zugang zu praktischen und benutzerfreundlichen Informationen die Ratifizierung und wirksame Anwendung zu erleichtern;

- weiterhin Partnerschaften und Allianzen mit dem UN-System, Entwicklungspartnern, Entwicklungsbanken und internationalen Finanzinstitutionen stärken, um die Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen um die universelle Ratifizierung der grundlegenden und ordnungspolitischen Übereinkommen zu unterstützen.

Zu erbringende Leistung 2.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeitsnormen anzuwenden

92. Die Aufsichtsorgane der IAO stellen sicher, dass die normativen Verpflichtungen in Bezug auf soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit wirksam in die Praxis umgesetzt werden. Die IAO unterstützt die Mitgliedstaaten dabei, praktikable Optionen zu ermitteln, um die von den Aufsichtsorganen der IAO festgestellten normativen Lücken zu schließen und Streitigkeiten zu verhüten.

93. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- die Kommentare der IAO-Aufsichtsorgane zur Umsetzung internationaler Arbeitsnormen zu erläutern und ihnen Rechnung zu tragen;
- Entwürfe von Rechtstexten, insbesondere von Arbeitsgesetzen, arbeitsrechtlichen Vorschriften für die Seeschifffahrt und bilateralen Abkommen zu Arbeitsmigranten, zu überprüfen, und zwar auf der Grundlage von Expertisen in den Bereichen vergleichendes Arbeitsrecht, internationale Arbeitsnormen und geschlechtergerechte Abfassung;
- den Zugang aller Arbeitnehmer zu wirksamen Rechtsbehelfen zu verbessern und die Durchsetzung der nationalen Arbeitsgesetze in Übereinstimmung mit den internationalen Arbeitsnormen zu fördern, und zwar durch eine Stärkung der Mechanismen zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten auf der Grundlage einer fundierten Diagnose der Leistungsfähigkeit des dafür bestehenden Systems;
- gemäß den vom Verwaltungsrat gefassten Beschlüssen Vorkehrungen zu treffen, um optionale freiwillige Schlichtungs- oder sonstige Maßnahmen im Rahmen des Beschwerdeverfahrens nach Artikel 24 der Verfassung zu ermöglichen.

94. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Tätigkeit der Aufsichtsorgane und ihre Erörterungen über Arbeitsmethoden im Interesse einer weiteren Stärkung von Dreigliedrigkeit, Kohärenz, Transparenz und Wirksamkeit unterstützen;
- weiterhin jährlich über den SDG-Indikator 8.8.2 Bericht erstatten und ihn weiter verfeinern, der die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte betrifft, gemäß der von der 20. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) 2018 angenommenen und vom Verwaltungsrat gebilligten Methodik;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum die Kapazität der Mitgliedsgruppen, der Angehörigen der Justiz, der für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zuständigen Behörden und der Angehörigen der Rechtsberufe weiter erhöhen.

**Zu erbringende Leistung 2.3.
Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, an einer zukunftsorientierten Politik auf dem Gebiet der internationalen Arbeitsnormen mitzuwirken**

95. Es ist wichtig, bei den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen Kapazität dafür aufzubauen, sich an der Normensetzung in allen Stadien vollumfänglich und wirksam zu beteiligen, um sicherzustellen, dass die Normen in jeder Situation Wirkung zeigen. Um die Politikkohärenz im multilateralen System zu stärken, muss die Organisation auch die Fähigkeit ihrer Mitgliedsgruppen, Bediensteten und jeweiligen Partner im multilateralen System stärken, die internationalen Arbeitsnormen bei der Ausgestaltung und Umsetzung nationaler Strategien für einen besseren Wiederaufbau und die Verwirklichung der SDG heranzuziehen, wobei der Schwerpunkt auf Kommunikation, der Weitergabe von Wissen und Sensibilisierung liegt. Die Vereinfachung und Straffung der Berichterstattungspflichten verringert den Verwaltungsaufwand und setzt Kapazitäten der Arbeitsverwaltungen für Investitionen in den normenbezogenen sozialen Dialog frei.

96. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- ihr Engagement und ihre Eigenverantwortung für Verfahren im Zusammenhang mit den Arbeitsnormen durch wirksame dreigliedrige Konsultationen zu stärken;
- ihren die Arbeitsnormen betreffenden Berichtspflichten durch Kapazitätsaufbau und eine Straffung der Berichterstattung über ratifizierte Instrumente gemäß den vom Verwaltungsrat gefassten Beschlüssen nachzukommen;

- die Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen in nationale Entwicklungsstrategien, Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, UN-Kooperationsrahmen und Projekte der Entwicklungszusammenarbeit zu integrieren;
- die Synergien zwischen dem Aufsichtssystem der IAO und den im Rahmen der UN bestehenden allgemeinen regelmäßigen Überprüfungen und in Verträgen verankerten Mechanismen zur Überwachung der Menschenrechte wirksam zu nutzen, und zwar in Zusammenarbeit mit dem Amt des Hohen Kommissars der UN für Menschenrechte (OHCHR).

97. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- im Einklang mit den Orientierungen des Verwaltungsrats ein gestrafftes Berichterstattungssystem zur Vereinfachung der Berichtspflichten erproben und überprüfen, auch indem die Berichterstattung auf der Grundlage von Ausgangswerten erfolgt und die Regierungen leichter auf die konsolidierten thematischen Kommentare reagieren können, was dazu beitragen wird, die Analyse kohärenter und ganzheitlicher und die Berichte benutzerfreundlich zu gestalten;
- eine Strategie für Kommunikations- und Wissensmanagement zu internationalen Arbeitsnormen ausarbeiten und umsetzen, die den Mitgliedsgruppen, Nutzern normativer Wissensprodukte und Partnern zugutekommt und dazu dienen soll, die Nutzung und den Einfluss von Normen bei der Gestaltung und Umsetzung kohärenter globaler und nationaler Strategien zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit und nachhaltiger Entwicklung auszuweiten;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Programme entwickeln und durchführen, die eine bedarfsgerechte Berichterstattung über Normen und die durchgängige Einbeziehung von Normen in die UN-Kooperationsrahmen fördern, und die Bediensteten und Mitgliedsgruppen dazu anregen, Normen zur Verstärkung der Zusammenarbeit mit Entwicklungsbanken und anderen multilateralen Partnern heranzuziehen.

**Zu erbringende Leistung 2.4.
Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, sektorspezifische internationale Arbeitsnormen, Verhaltenskodizes und Leitlinien anzuwenden**

98. Ergänzend zu sektorspezifischen internationalen Arbeitsnormen gibt es sektorspezifische Verhaltenskodizes und Leitlinien, die die Mitgliedsgruppen bei

ihren Bemühungen im Umgang mit den Herausforderungen und Chancen für menschenwürdige Arbeit in Schlüsselsektoren unterstützen. Diese Instrumente sind unerlässlich dafür, innovative und wirksame Lösungen zur Förderung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in Wirtschaftssektoren zu entwickeln, die für eine nachhaltige Erholung von der COVID-19-Krise von entscheidender Bedeutung sein werden.

99. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- nationale Rechtsvorschriften, Politikkonzepte und Programme zur Umsetzung sektorspezifischer Normen und Instrumente der IAO, etwa der vom Verwaltungsrat gebilligten Verhaltenskodizes und Leitlinien, zu formulieren;
- die Kapazität der sektorspezifischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie der Regierungsstellen, die sich mit den Bedürfnissen konkreter Sektoren befassen, für die Anwendung von Normen und Instrumenten mit Relevanz für den Sektor zu erhöhen;
- sektorspezifische IAO-Normen und -Instrumente in nationale Politikrahmen, darunter UN-Kooperationsrahmen, Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit und Aktionspläne, zu integrieren, die auf eine Erholung nach der COVID-19-Krise und einen besseren Wiederaufbau abzielen.

100. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- im Rahmen des vom IAO-Verwaltungsrat gebilligten Programms der Sektortagungen neue sektorbezogene Verhaltenskodizes, Leitlinien und sonstige Instrumente ausarbeiten;
- Leistungen für sektorspezifische Sachverständigentagungen und Fachtagungen erbringen, darun-

ter für den Gemeinsamen Sachverständigenausschuss der IAO und der UNESCO für die Durchführung der Empfehlungen betreffend die Lehrer, den nach dem Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung eingesetzten Dreigliedrigen Sonderausschuss und den Unterausschuss für die Heuern der Seeleute des Paritätischen Seeschiffahrtsausschusses;

- Kapazitätsentwicklungsprogramme zur wirksamen Umsetzung sektorspezifischer Normen und Instrumente der IAO durchführen, auch in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum;
- Wissen über bewährte Praktiken und Erkenntnisse in Bezug auf die Anwendung internationaler Arbeitsnormen, Verhaltenskodizes, Leitlinien und andere Instrumente in spezifischen Wirtschaftssektoren zugunsten von Krisenreaktionen, Erholung und Resilienz verbreiten, wobei der Geschlechtergleichstellung besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird;
- für sektorspezifische IAO-Normen, Verhaltenskodizes, Leitlinien und andere Instrumente als wesentliches Mittel zur Verwirklichung der SDG werben, auch durch Partnerschaften mit anderen Sonderorganisationen des UN-Systems, multilateralen Organisationen und Koordinierungsmechanismen, insbesondere mit sektorspezifischer Ausrichtung, etwa die Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO), die Internationale Zivilluftfahrtorganisation, die Internationale Seeschiffahrtsorganisation, die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO), die Welttourismusorganisation der Vereinten Nationen und die Weltgesundheitsorganisation (WHO).

Ergebnisvorgabe 3: Eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten von voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle

Anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen

101. Die verheerenden sozioökonomischen Auswirkungen der COVID-19-Krise und die damit einhergehenden beispiellosen Schäden für die Beschäftigung und die Arbeitsmärkte haben viele Länder dazu gedrängt, beträchtliche Mittel zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zur Ankurbelung ihrer Wirtschaft einzusetzen, was die öffentlichen Finanzen stark bela-

stet hat. Die Krise hat anhaltende Ungleichheiten verschärft und Frauen und Jugendliche sowie Beschäftigte in der informellen Wirtschaft, die in Sektoren mit höherer Anfälligkeit gegenüber den Auswirkungen der Pandemie konzentriert sind, hart getroffen. Viele dieser Arbeitnehmer laufen Gefahr, die langfristigen Folgen der Krise während ihres gesamten Erwerbslebens zu tragen.

102. Transformative und frühzeitige, an integrierten und kohärenten Gesamtwirtschafts-, Handels-, Sektor-,

Industrie- und Arbeitsmarktkonzepten orientierte politische Antworten, wie sie in der Jahrhundertklärung hervorgehoben wurden, werden entscheidend dafür sein, unter Nutzung der digitalen Technologie, durch Förderung von Produktivitätswachstum und unter Berücksichtigung demografischer Trends sowohl Abwärtsspiralen in Wirtschaft und Beschäftigung zu verhindern als auch eine soziale, wirtschaftliche und ökologische Wende zu gewährleisten. Die Koordinierung der Wirtschafts-, Entwicklungs-, Beschäftigungs- und Sozialschutzpolitik wird wesentlich dazu beitragen, eine beschäftigungsintensive Erholung und einen am Menschen orientierten und beschäftigungszentrierten, inklusiven und nachhaltigen Wiederaufbau der Volkswirtschaften zu erreichen und ein besseres Funktionieren der Arbeitsmärkte zu fördern und Übergänge zur Formalität zu unterstützen.

103. Die Regierungen werden weiterhin komplexe und entschlossene politische Entscheidungen treffen müssen, um einen spürbaren und inklusiven Wiederaufschwung innerhalb eines begrenzten haushaltspolitischen Spielraums zu gewährleisten, insbesondere in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen. Es wird auch Gelegenheiten geben, globale Initiativen für den Wiederaufschwung zu gestalten, die eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten einer beschäftigungsintensiven Erholung und somit einen besseren und umweltverträglicheren Wiederaufbau ermöglichen. Umso wichtiger ist daher die Suche nach Lösungen zur Stärkung der Produktionskapazitäten, zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen und zur Förderung der Formalisierung durch internationale Zusammenarbeit und verbesserte Politikkohärenz.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2022–23

104. Aufbauend auf der in der Zweijahresperiode 2020–21 geleisteten Arbeit und geleitet von den Erkenntnissen, die sich aus den politischen Antworten auf die Pandemie und frühere globale Krisen ergeben, wird sich die IAO darauf konzentrieren, die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Entwicklung und Umsetzung sinnvoll gestaffelter und kombinierter grund-satzpolitischer Maßnahmen zu verbessern, die gefährdeten Arbeitnehmern und den am stärksten betroffenen Sektoren unmittelbare Unterstützung bieten und gleichzeitig strukturelle Veränderungen und längerfristige Übergänge zu nachhaltigeren und widerstandsfähigeren Volkswirtschaften fördern. Durch aktualisierte Methoden und wirksamere Ansätze zur Bereitstellung von Politikberatung wird besondere Aufmerksamkeit darauf verwendet, die Länder bei der Ausarbeitung von Plänen für eine beschäftigungsintensive Erholung zu unterstützen,

und zwar unter Berücksichtigung und Nutzung des Portfolios bestehender IAO-Projekte. Als ein Weg zur Stärkung von Beschäftigungsökosystemen werden engere Verknüpfungen zwischen nationalen und regionalen beschäftigungspolitischen Maßnahmen sowie öffentlichen und privaten Akteuren in spezifischen Sektoren angestrebt. Die Mitgliedsgruppen werden dabei unterstützt, mehr und bessere Informationen und Daten für eine faktengestützte Politikentwicklung zu erzeugen und zu analysieren, auch durch innovative Datenerhebungs- und Analysemethoden.

105. Die von der IAO gewährte Unterstützung wird über verstärkte Partnerschaften und Zusammenarbeit mit internationalen Finanzinstitutionen und durch die Ausweitung der derzeitigen Zusammenarbeit mit anderen UN-Organisationen mobilisiert.

Zu erbringende Leistung 3.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen zur Reaktion auf die COVID-19- Krise auszuarbeiten und umzusetzen

106. Beschäftigungspolitische Maßnahmen sind entscheidend, wenn es darum geht, die tiefgreifenden negativen Auswirkungen der Krise auf Arbeitsplätze und Einkommen abzuschwächen und parallel dazu die Arbeitsmärkte zu stärken, Inklusion zu fördern und eine beschäftigungsorientierte Erholung zu unterstützen. Um diese Ziele zu erreichen, wird die IAO zu globalen Wiederaufbaustrategien beitragen und ihren Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung, Umsetzung, Überwachung und Überprüfung geschlechtergerechter nationaler beschäftigungspolitischer Maßnahmen zur Bewältigung der Folgen der Krise behilflich sein. Bei diesen Maßnahmen soll den anstehenden Herausforderungen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit Rechnung getragen und ein deutlicher Schwerpunkt auf nachfrageseitige Maßnahmen gesetzt werden, auch um günstige Rahmenbedingungen zu fördern, die die Rolle des Privatsektors als Hauptquelle des Wirtschaftswachstums und der Schaffung von Arbeitsplätzen unterstützen. Dazu gehört auch, die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen zu stärken und den sozialen Dialog zu fördern, und zwar unter gebührender Berücksichtigung der Bedürfnisse der von der Krise besonders betroffenen Gruppen. Wenngleich die Ausweitung menschenwürdiger Arbeitsplätze insgesamt unterstützt wird, soll Jugendlichen, Frauen und Beschäftigten in der informellen Wirtschaft besondere Aufmerksamkeit gelten, vor allem denjenigen, die die Krise besonders schwer getroffen hat.

107. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- innovative Ansätze zur Datenerhebung und -analyse zu verfolgen und das Verständnis für die Folgen der Gesamtwirtschafts-, Sektor-, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und deren Wechselwirkungen mit der Erholung auf dem Arbeitsmarkt zu schärfen;
 - Bewertungen der längerfristigen Auswirkungen von COVID-19 auf den Arbeitsmarkt, insbesondere auf stark betroffene Gruppen, Jugendliche und Frauen, durchzuführen;
 - Ansätze zur Schaffung von Arbeitsplätzen speziell für Jugendliche und Frauen durchgängig in die Gesamtwirtschafts- und Sektorpolitik zu integrieren, wozu auch die Beschäftigungsförderung in der digitalen und Pflegewirtschaft gehört;
 - geschlechtergerechte nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen und Umsetzungsstrategien auszuarbeiten, umzusetzen, zu überprüfen und zu überwachen (auch durch Berichterstattung zum SDG-Indikator 8.b.1), um die aus der Krise resultierenden länderspezifischen Herausforderungen und die Konsequenzen anzugehen, die sich aus Trends im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit wie Digitalisierung und Klimawandel für das Beschäftigungspotenzial in den einzelnen Wirtschaftssektoren ergeben;
 - integrierte und innovative Strategien zu entwickeln, um den Übergang zur Formalität im Einklang mit der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, und als Teil der nationalen Beschäftigungspolitik zu erleichtern.
- 108.** Auf der globalen Ebene wird die IAO
- neue Forschungsarbeiten durchführen und Wissensprodukte entwickeln, und zwar zu folgenden Themen: Politikmaßnahmen zur Förderung von Erholung und Resilienz im Gefolge der COVID-19-Krise, inklusiver Strukturwandel, Arbeitsmarktübergänge für Frauen und Jugendliche, zukünftige Beschäftigungsaussichten im Dienstleistungssektor, in der Pflege-, der digitalen und der grünen Wirtschaft, sich verändernde Handelsmuster und Auswirkungen auf die Beschäftigung sowie Nutzung digitaler Technologien zur Unterstützung von Übergängen zur Formalität;
 - Leitlinien, Beratungsdienstleistungen und Kapazitätsentwicklungsprogramme zur neuen Generation nationaler beschäftigungspolitischer Maßnahmen für Erholung und Resilienz mit Relevanz für die unterschiedlichen Phasen des Politikzyklus aktualisieren;
- die Kapazität der Mitgliedsgruppen erhöhen, insbesondere durch in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum angebotene Online-Kurse und Peer-Learning-Aktivitäten zu folgenden Themen: Gesamtwirtschafts-, Sektor- und Beschäftigungspolitik, integrierte Strategien für die Formalisierung, die Rolle der Digitalisierung sowie Koordinierungsrahmen für die Beschäftigungspolitik und internationale Praktiken;
 - Partnerschaften fördern und weltweit für volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit eintreten, wozu auch die Förderung des Übereinkommens (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, der Empfehlung Nr. 204 und des Folgeaktionsplans für Jugendbeschäftigung für den Zeitraum 2020–30 gehört, insbesondere bei regionalen und internationalen Organisationen, internationalen Finanzinstitutionen, dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP), den Wirtschaftskommissionen der Vereinten Nationen und anderen UN-Organisationen.

Zu erbringende Leistung 3.2:

Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politikkonzepte und Strategien zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft auszuarbeiten und umzusetzen

109. Die COVID-19-Pandemie hat die Anfälligkeit der Nahrungsmittelsysteme in den Vordergrund gerückt und die Herausforderungen für die ländliche Wirtschaft aufgezeigt, in der Defizite an menschenwürdiger Arbeit allgegenwärtig sind. Es ist entscheidend wichtig, die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zu stärken, diese Defizite durch sektorspezifische Maßnahmen und Investitionen in strategische Sektoren im Sinne der Jahrhunderterklärung anzugehen sowie die Ratifikation und Umsetzung einschlägiger internationaler Arbeitsnormen zu fördern. Gezielte Interventionen, die menschenwürdige Arbeit in ländlichen Gebieten, insbesondere in der Agrar- und Ernährungswirtschaft, einschließlich Fischerei und Aquakultur, voranbringen und Möglichkeiten außerhalb der Landwirtschaft schaffen (beispielsweise im Bergbau, in der Forstwirtschaft, im verarbeitenden Gewerbe, im Tourismussektor und im Baugewerbe), müssen mit Maßnahmen zur Verbesserung der Infrastruktur und der Dienstleistungen, insbesondere in den Bereichen Gesundheit, Bildung und öffentliche Versorgung, kombiniert werden. Im breiteren Kontext des Produktionswandels können solche Interventionen dazu beitragen, eine Grundlage für inklusives Wachstum, nachhaltige Entwicklung und Ernährungssicherheit zu schaffen, und Chancen für Gruppen eröffnen, für die der Weg zu menschenwürdiger Arbeit schwieriger sein kann, darunter Frauen, Jugendliche und Arbeitsmigranten.

110. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- im Einklang mit den einschlägigen internationalen Arbeitsnormen Politikkonzepte, Pläne, Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, die die menschenwürdige Arbeit in spezifischen Sektoren der ländlichen Wirtschaft fördern, und die Fähigkeit zu ihrer Umsetzung zu stärken;
- die einschlägigen rechtlichen und institutionellen Rahmen zu verbessern, insbesondere für den sektorspezifischen sozialen Dialog in der ländlichen Wirtschaft auf der Grundlage einschlägiger sektorspezifischer Normen und Instrumente, unter anderem durch die Stärkung der Kapazität staatlicher Stellen sowie branchenspezifischer und ländlicher Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände;
- gezielte Interventionen zur Förderung eines inklusiven Produktionswandels und menschenwürdiger Arbeit und zur Steigerung der Produktivität in Sektoren der ländlichen Wirtschaft durchzuführen, einschließlich beschäftigungsintensiver Investitionsprogramme.

111. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- politikorientierte Forschungsarbeiten zu sozioökonomischen Fragen in Schlüsselsektoren der ländlichen Wirtschaft durchführen;
- Kapazitätsentwicklungsprogramme für spezifische Sektoren/Belange der ländlichen Wirtschaft durchführen und entsprechende Instrumente entwickeln;
- globale dreigliedrige Tagungen zu ausgewählten Sektoren der ländlichen Wirtschaft veranstalten;
- Partnerschaften mit anderen internationalen Organisationen stärken, um die Politikkohärenz und Programmentwicklung in der ländlichen Wirtschaft voranzubringen.

Zu erbringende Leistung 3.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politikkonzepte für einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft auszuarbeiten und umzusetzen

112. Umweltveränderung und Klimawandel, der Verlust der biologischen Vielfalt und die Bewirtschaftung von Abfällen und chemischen Stoffen gehen mit Herausforderungen und Chancen für produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit, die Beseitigung der Armut und Verringerung von Ungleichheit einher. Die COVID-19-Pandemie hat deutlich gemacht, dass ein gesundes Leben und gesunde

Arbeitsplätze, produktive Volkswirtschaften und menschenwürdige Arbeit von einer gesunden Umwelt abhängen. Es bestehen Möglichkeiten zur Entwicklung und Umsetzung integrierter Maßnahmen mit dem Ziel, Umweltprobleme zu bekämpfen und den Übergang zu einer grünen Wirtschaft voranzutreiben und auf diese Weise die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen als integralen Bestandteil von Wiederaufbaustrategien zu fördern. Die IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft für alle (*ILO Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*) können transformative Veränderungen in allen Wirtschaftssektoren durch integrierte, auf dem sozialen Dialog beruhende Maßnahmen erleichtern.

113. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- Bewertungen, Diagnosen und Analysen der wirtschaftlichen Auswirkungen des Klimawandels, der Umweltzerstörung und der Resilienz auf die Beschäftigung vorzunehmen, mit besonderem Schwerpunkt auf Gleichstellungsaspekten;
- Politikmaßnahmen voranzutreiben, die darauf ausgerichtet sind, gleichzeitig die Agenda für menschenwürdige Arbeit und Klimaschutzziele im Wege des sozialen Dialogs zu verfolgen;
- faktengestützte und kohärente Politikrahmen und Programme für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften auf nationaler, Sektor- oder lokaler Ebene, einschließlich indigener Gemeinschaften, zu formulieren und umzusetzen, und zwar durch ein neues Innovationszentrum für einen gerechten Übergang, das als Mechanismus zur Unterstützung politischer Innovationen dient;
- Programme für grüne Arbeit und grüne Arbeitsplätze zur Bekämpfung der Umweltzerstörung und des Klimawandels zu entwickeln und durchzuführen.

114. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- einen gerechten Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit durch multilaterale und regionale Politikprozesse im Einklang mit den SDG fördern, Ressourcen mobilisieren und Multi-Akteur-Partnerschaften stärken, insbesondere im Rahmen der Initiative für Klimaschutzmaßnahmen zur Förderung von Arbeitsplätzen;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Kapazitätsentwicklungsprogramme zur Frage der Integration von Umweltaspekten in Maßnahmen

für produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit durchführen, auch durch Peer-Reviews und Mechanismen für gegenseitiges Lernen;

- das globale Wissen über die Politiken und Praktiken in folgenden Bereichen erweitern und verbreiten: Schaffung grüner Arbeitsplätze; grüne Arbeit; grüne und blaue Wirtschaft; grüne Arbeitsplätze für Jugendliche; und ein gerechter Übergang, auch durch Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation.

Zu erbringende Leistung 3.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, friedliche, stabile und widerstandsfähige Gesellschaften durch menschenwürdige Arbeit zu fördern

115. Die IAO wird den Mitgliedsgruppen Orientierungshilfe dabei geben, im Nexus Humanitäre Hilfe-Entwicklungszusammenarbeit-Frieden verstärkt in die Förderung menschenwürdiger Arbeit zu investieren, insbesondere um die Ergebnisse der Friedenskonsolidierung durchgängig in den IAO-Programmen zu verankern und den Beitrag der menschenwürdigen Arbeit zur Friedenskonsolidierung zu fördern, und zwar im Einklang mit der Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, in der gefordert wird, kohärente und umfassende Strategien umzusetzen, um auf Krisen zu reagieren, eine Erholung zu ermöglichen und Resilienz gegenüber zukünftigen Schocks aufzubauen, und dadurch Ungleichheiten und Informalität anzugehen. Besonderes Augenmerk wird auf gefährdete Gruppen gerichtet, darunter Minderheiten, indigene und in Stämmen lebende Völker, Menschen mit Behinderungen, Binnenvertriebene, Migranten und Flüchtlinge. Das Programm Beschäftigung für Frieden und Resilienz wird als Plattform für die Mobilisierung von Ressourcen, die Programmdurchführung und den Wissensaustausch zu der Frage konsolidiert werden, wie produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit, gestützt auf internationale Arbeitsnormen, Dreigliedrigkeit und sozialen Dialog, zum sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt in einem Krisenumfeld beitragen.

116. In Ländern, die mit Fragilität konfrontiert sind, wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- im Einklang mit den einschlägigen internationalen Arbeitsnormen und im Wege des sozialen Dialogs ihr Wissen, ihr Bewusstsein und ihre Kapazitäten zu stärken, um durch Ansätze für beschäftigungsintensive Investitionen und durch Programme für Qualifizierung, Betriebe, Genossenschaften und Arbeitsvermittlungsdienste menschenwürdige

Arbeit hervorzubringen und die Lebensgrundlagen zu verbessern;

- die Bereitschaftsplanung, Friedenskonsolidierung und Resilienz durch beschäftigungsorientierte Strategien für die Krisenreaktion zu verbessern, die konfliktsensitive und nach Katastrophen vorzunehmende Bewertungen beinhalten, die Friedenskonsolidierung und den Wiederaufbau nach Katastrophen durchgängig berücksichtigen und bewährte Arbeitspraktiken in Projekte und Programme einführen oder entsprechende Praktiken stärken;
- die Einbeziehung arbeitsbezogener Fragen in nationale Strategien und Programme zu fördern und so den Nexus Humanitäre Hilfe-Entwicklungszusammenarbeit-Frieden zu operationalisieren, insbesondere innerhalb von UN-Kooperationsrahmen.

117. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- operative Verfahren sowie Umsetzungsstrategien und -modalitäten entwickeln, um die Ergebnisse der im Rahmen des Programms Beschäftigung für Frieden und Resilienz durchgeführten Interventionen in Bezug auf die Friedenskonsolidierung zu formulieren, zu überwachen und zu evaluieren;
- auf den Beitrag von Beschäftigung zur Friedenskonsolidierung hinweisen und das Wissen in dieser Frage verwalten sowie bewährte Arbeitspraktiken und -instrumente in Erholungs- und Wiederaufbauprozessen verbreiten;
- sich in globalen Foren zum Thema Fragilität und Frieden und in themenbezogenen interinstitutionellen UN-Arbeitsgruppen positionieren und dafür sorgen, dass die Agenda für menschenwürdige Arbeit dort durchgängig berücksichtigt wird.

Zu erbringende Leistung 3.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Arbeitsmarktprogramme und Arbeitsvermittlungsdienste für Übergänge zu menschenwürdiger Arbeit im gesamten Lebensverlauf mit besonderem Schwerpunkt auf jungen und älteren Arbeitnehmern auszuarbeiten und umzusetzen

118. In einer sich bereits rasch verändernden Arbeitswelt haben die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie Übergänge auf dem Arbeitsmarkt noch weiter erschwert, insbesondere für junge Menschen, ältere Arbeitnehmer, Beschäftigte in der informellen Wirtschaft und Frauen, aber auch für andere Gruppen. Gezielte und geschlechtersensible Arbeitsmarktprogramme und Arbeitsvermittlungsdienste sind wichtig dafür, Arbeitnehmer, Arbeitssuchende und Arbeitge-

ber im Hinblick auf eine anhaltende beschäftigungsintensive Erholung vorzubereiten. Dazu müssen die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen gestärkt werden, qualitativ hochwertige und inklusive kundenorientierte Dienstleistungen zu konzipieren und zu erbringen, Investitionen in aktive Arbeitsmarktprogramme auszuweiten, eine koordinierte Umsetzung mit Sozialschutzmaßnahmen zu gewährleisten sowie die Zusammenarbeit und Partnerschaften zwischen Dienstleistungsanbietern im öffentlichen, privaten und dritten Sektor zu verbessern und gleichzeitig die Nutzung digitaler Dienste zu optimieren. Dabei wird die IAO mit dem Weltverband der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste, dem Weltverband Zeitarbeit, regionalen Entwicklungsbanken und UN-Organisationen zusammenarbeiten.

119. Auf der Landesebene wird die IAO Mitgliedsgruppen und Anbieter von Arbeitsvermittlungsdienstleistungen dabei unterstützen,

- inklusive und integrierte Arbeitsmarktprogramme und Arbeitsvermittlungsdienste (Vermittlungsdienste, Laufbahnberatung, Qualifizierung, Unterstützung von Selbstständigkeit und Unternehmertum, Verweisungen an öffentliche Beschäftigungsprogramme und subventionierte Beschäftigung sowie andere Aktivierungsmaßnahmen) einzurichten und umzusetzen, um Übergänge zu erleichtern, mit besonderem Schwerpunkt auf jungen und älteren Menschen und der digitalen Wirtschaft;
- in Partnerschaft mit anderen Organisationen die Kapazität der Anbieter von Arbeitsvermittlungsdiensten zu stärken und die Modernisierung der Systeme für die Leistungserbringung mit neuen Technologien zu stärken;
- die Ergebnisse von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Programmen zu messen und zu bewerten, einschließlich solcher, die Übergänge von der Schule in den Beruf für junge Menschen und die aktive Beschäftigungsförderung für Vertriebene verbessern sollen, und so eine fundierte Entscheidungsgrundlage zu gewinnen;
- Maßnahmen zur Operationalisierung des Folgeaktionsplans für Jugendbeschäftigung für 2020–30

in Bezug auf Arbeitsmarktprogramme und -dienste, die nachhaltige Übergänge für Jugendliche unterstützen, auszuarbeiten und durchzuführen;

- die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsvermittlungsdiensten und Ausbildungseinrichtungen (beispielsweise im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung), Unternehmensentwicklungsdiensten, öffentlichen Beschäftigungsprogrammen und Sozial- und Wohlfahrtsorganisationen zu unterstützen.

120. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Wissensprodukte und Orientierungshilfen zu Arbeitsmarktprogrammen und Arbeitsvermittlungsdiensten für die optimale Gestaltung von Übergängen nach der COVID-19-Krise erstellen und verbreiten, darunter den Bericht *Global Employment Trends for Youth 2022* und den Bericht *Global Employment Services 2022* sowie überarbeitete Richtlinien zur Regulierung privater Arbeitsvermittler;
- die Wissensbank der Globalen Initiative für menschenwürdige Arbeit für Jugendliche mit kuratierten Ressourcen zur Jugendbeschäftigung pflegen und erweitern, damit sie als Quelle für die Entwicklung fundierter Arbeitsmarktprogramme und Arbeitsvermittlungsdienste dienen kann;
- die Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Akteuren zur Förderung wirksamer Übergänge zu menschenwürdiger Arbeit, darunter auch mit globalen und regionalen Institutionen mit Zuständigkeit für Arbeitsvermittlungsdienste, stärken und ausweiten;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und anderen Organisationen die Kapazitätsentwicklung für Arbeitsvermittlungsdienste und Anbieter von Arbeitsmarktprogrammen im öffentlichen und privaten Sektor fördern, wobei der Schwerpunkt auf der Gestaltung und Finanzierung wirksamer und integrierter Arbeitsmarktprogramme, der Rolle digitaler Technologien und der Inklusion sowie auf Arbeitsvermittlungsdiensten für spezifische Zielgruppen liegt.

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

Anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen

121. Aufgrund der COVID-19-Krise waren viele Unternehmen gezwungen, ihre Geschäftstätigkeit und ihre Lieferketten einzustellen, auszusetzen, zu verkleinern oder umzustrukturieren, wodurch Millionen von Arbeitsplätzen verloren gingen. Besonders betroffen waren Unternehmen in der informellen Wirtschaft, von Frauen geführte Unternehmen und Selbstständige. Durch die Lockdown-Maßnahmen wurden die bereits bestehenden Herausforderungen und Hindernisse für das Wachstum und die Nachhaltigkeit von Unternehmen noch verstärkt, was wiederum ihre Fähigkeit beeinträchtigte, produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit hervorzubringen und Innovationen zu fördern.

122. Unternehmen spielen eine entscheidende Rolle sowohl bei der Krisenreaktion als auch bei der Förderung einer nachhaltigen und stabilen Erholung. Zu ihrer Reaktivierung und ihrem Wachstum bedarf es einer förderlichen Politik und institutioneller Rahmenbedingungen, was zur Erhöhung von Resilienz und Produktivität und zur Entstehung von menschenwürdiger Arbeit führt. Es ist dringend notwendig, integrierte Interventionen auszuweiten, deren Schwerpunkt auf der Entwicklung des Unternehmertums, der Digitalisierung, der Entwicklung der menschlichen Fähigkeiten, der Qualifizierung, dem Zugang zu Märkten, Finanzen und Ausbildung sowie auf Anreizen und Unterstützung für die Formalisierung von Unternehmen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle liegt. In der Zeit nach der COVID-19-Krise wird es notwendig sein, die Tragfähigkeit der Unternehmensverschuldung zu thematisieren und gleichzeitig anzuerkennen, dass Unternehmen die Chance haben, durch Innovation zu wachsen, sich digitale Technologien zunutze zu machen und nachhaltige Geschäftsmodelle und -praktiken einzuführen, die soziale und ökologische Vorteile erbringen. Zudem besteht die Möglichkeit, den Übergang zu einer umweltverträglicheren Wirtschaft zu beschleunigen und menschenwürdige grüne Arbeitsplätze zu schaffen, indem die Kapazitäten nachhaltiger Unternehmen im Rahmen von Wiederaufbauplänen und langfristigen Entwicklungsstrategien eingesetzt werden. Ein gerechter Übergang zu einer ökologischeren Wirtschaft wird auch zu rentableren und nachhaltigeren Unternehmen führen, die ihrerseits eine Schlüsselrolle beim Wirtschaftswachstum spielen können.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2022–23

123. Aufbauend auf der auf hoher Ebene durchgeführten unabhängigen Evaluierung der Strategie und der Maßnahmen der IAO zur Förderung nachhaltiger Unternehmen 2014–19 und unter Berücksichtigung der Erkenntnisse, die sich aus der gegenwärtigen Krise ableiten lassen, wird die IAO mit ihrer Arbeit in diesem Bereich Interaktionen zwischen Personen, Organisationen und Institutionen fördern, die Innovation, Produktivität und Unternehmertum begünstigen und es Unternehmen so ermöglichen, zu lernen, sich anzupassen und langfristig zu gedeihen. Damit wird dem Bedarf von Unternehmen, insbesondere Kleinst-, Klein- und mittleren Unternehmen, an einem unterstützenden unternehmerischen Ökosystem Rechnung getragen, um Produktivitätslücken zu überbrücken und ihre Fähigkeit zur Tätigkeit auf gestörten Märkten stärken zu können. Nur so kann sichergestellt werden, dass Unternehmen bessere Einkommen bieten, die Arbeitsbedingungen und Lebensstandards verbessern und menschenwürdige Arbeit fördern, unter anderem indem sie die Formalisierung erleichtern und die Informalisierung von Wirtschaftseinheiten und Arbeitsplätzen verhindern. Lieferketten bieten einen Ansatzpunkt und können eine positive Rolle bei der Bewältigung zahlreicher wirtschaftlicher und sozialer Herausforderungen spielen.

124. Die IAO wird weiterhin die Achtung der Rechte bei der Arbeit, insbesondere der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, in Unternehmen aller Größenordnungen fördern, die Unternehmen bei der Durchführung betrieblicher Arbeitsschutzmaßnahmen unterstützen und die Arbeitsbeziehungen und den sozialen Dialog auf allen Ebenen verbessern. Dies ist notwendig, um die negativen Auswirkungen gesundheitlicher und ökologischer Herausforderungen einzudämmen und gleichzeitig zur Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen beizutragen.

125. Die Unterstützung von Unternehmen bei der Entwicklung sozialer Kompetenzen und digitaler Qualifikationen, der Zugang zu einer nachfrageorientierten Lehrlingsausbildung und die Förderung einer Kultur der Anpassung an die Zukunft der Arbeit werden ebenfalls Teil der IAO-Strategie sein. Verstärkte Investitionen und Innovationen sind erforderlich, um das Potenzial des technologischen Fortschritts voll auszuschöpfen, denn dadurch werden die Unternehmen in

die Lage versetzt, die Quantität und Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen zu steigern.

126. Die IAO wird die Kapazität der Regierungen und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände erhöhen, Pläne zur Produktivitätsverbesserung im Einklang mit sich verändernden Szenarien zu entwickeln, Investitionen in die Infrastruktur und in die Logistik zu fördern und Maßnahmen zur Unterstützung des Unternehmertums in wachsenden Sektoren zu ermitteln. Die Unterstützung wird gezielt an der Betriebskontinuität sowie der Schaffung von Arbeitsplätzen ansetzen und in der Agenda für menschenwürdige Arbeit und in dem am Menschen orientierten Ansatz der IAO für die Zukunft der Arbeit verankert sein, wodurch eine gerechte Verteilung der Vorteile des technologischen Fortschritts und des Produktivitätswachstums gewährleistet wird. Die Rolle der Sozial- und Solidarwirtschaft und insbesondere der Genossenschaften wird weiterhin gefördert werden, um die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und damit einhergehender Vorteile für die Arbeitnehmer zu unterstützen.

Zu erbringende Leistung 4.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, günstige Rahmenbedingungen für Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen zu schaffen

127. Günstige Rahmenbedingungen für Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen sind der Schlüssel zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit, produktiver Beschäftigung und verbesserter Lebensstandards für alle. Mit ihrer Arbeit in diesem Bereich ist die IAO bestrebt, die wirtschaftlichen Aussichten für alle Unternehmen und insbesondere für Kleinst-, Klein- und mittlere Unternehmen zu verbessern, Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu überwinden und sicherzustellen, dass wirtschaftliche Aktivitäten ökologisch nachhaltig sind.

128. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- die wichtigsten politischen, institutionellen oder regulatorischen Hemmnisse im Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen zu analysieren und anzugehen, insbesondere diejenigen, die durch die COVID-19-Krise entstanden sind und sich negativ auf längerfristige Wiederaufbaustrategien auswirken können;
- nationale Bemühungen zu fördern, um den Zugang von Unternehmen zu Wissen, Finanzdienstleistungen, nationalen und globalen Märkten und Innovationsmöglichkeiten sicherzustellen;

- an der Überzeugungsarbeit und Entscheidungsfindung mitzuwirken, um das Förderumfeld für die Gründung, das Wachstum und die Nachhaltigkeit von Unternehmen als Motoren der Beschäftigung und Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit zu verbessern, auch durch institutionelle Rahmen, die die Resilienz und Produktivität von Kleinst-, Klein- und mittleren Unternehmen unterstützen;
- Empfehlungen für Maßnahmen vorzulegen, die den Zugang zu geeigneten Finanzdienstleistungen für Unternehmen erleichtern können;
- Politikkonzepte zur Förderung hochwertiger Beschäftigung und Produktivität in einer ökologisch effizienten Wirtschaft und Kreislaufwirtschaft und zur Begleitung von Unternehmen und Arbeitnehmern bei Übergängen zu entwickeln oder zu überarbeiten;
- Politikkonzepte und Rechtsvorschriften für die Sozial- und Solidarwirtschaft, einschließlich Genossenschaften, zu entwickeln oder zu überarbeiten und die von der 20. ICLS im Jahr 2018 angenommenen Leitlinien für Statistiken zu Genossenschaften im Pilotversuch zu erproben.

129. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Forschungsarbeiten durchführen, um neue Einblicke und Erkenntnisse zu Politikalternativen sowie Instrumente der Politikgestaltung für ein verbessertes Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen in der Zeit nach der Pandemie bereitzustellen;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und anderen Partnern wie dem internationalen Genossenschaftsbund, dem Ausschuss für die Förderung der Genossenschaften, der Interinstitutionellen Taskforce der Vereinten Nationen für die Sozial- und Solidarwirtschaft sowie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und unter anderem durch Peer-Reviews und gegenseitiges Lernen die Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen auf regionaler und globaler Ebene stärken, günstige Rahmenbedingungen für nachhaltige Unternehmen zu fördern und die damit verbundenen SDG-Indikatoren zu überwachen.

Zu erbringende Leistung 4.2. Gestärkte Fähigkeit der Unternehmen und ihrer Unterstützungssysteme zur Steigerung von Produktivität und Nachhaltigkeit

130. In einem sich ständig verändernden Geschäftsumfeld müssen die Unternehmen widerstandsfähig

sein und das Potenzial des technologischen Fortschritts, von Innovation und der digitalen Transformation nutzen, um eine höhere Produktivität zu erreichen, Arbeitsplätze zu schaffen, menschenwürdige Arbeit zu fördern und zu nachhaltiger Entwicklung beizutragen. Die Arbeitnehmer müssen in der Lage sein, am Erfolg der Unternehmen teilzuhaben und einen fairen Anteil an den Gewinnen aus wirtschaftlichen Aktivitäten und höherer Produktivität zu erhalten. Zu den Interventionsbereichen zählen die Unterstützung produktivitätsbezogener und unternehmerischer Ökosysteme im Rahmen der Verbesserung der Unternehmensproduktivität und der Arbeitsbedingungen, die Nutzung digitaler Technologie, die Stärkung der Resilienz, unternehmerische Ausbildung, finanzielle Inklusion und Analysen von Wertschöpfungsketten, die allesamt Teil einer Kreislaufwirtschaft sind. Unterstützung wird auch gewährt, um Unternehmen zur Anpassung an das sich verändernde Geschäftsumfeld zu befähigen.

131. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- in Zusammenarbeit mit nationalen und subnationalen Gremien und Einrichtungen, die eine zentrale Rolle im Unternehmens- und unternehmerischen Ökosystem spielen, die Resilienz von Unternehmen, den Erhalt von Arbeitsplätzen, die Produktivität und die Arbeitsbedingungen zu verbessern;
- nachhaltiges Unternehmertum, finanzielle Inklusion und die Entwicklung von Kleinst-, Klein- und mittleren Unternehmen, insbesondere für Frauen und Menschen in prekären Situationen, darunter Jugendliche, Vertriebene und Flüchtlinge, zu fördern und Kapazitäten für die Entwicklung von Marktsystemen und Wertschöpfungsketten aufzubauen;
- in Zusammenarbeit mit lokalen Partnerinstitutionen betriebswirtschaftliche Schulungen zur Resilienz von Unternehmen, zu innerbetrieblichen Produktivitätssteigerungen und zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bereitzustellen und den Zugang zu bewährten Verfahren im Bereich Produktivitätseffizienz und Innovationsdynamik zu ermöglichen;
- Initiativen umzusetzen, die der Gewinnung zuverlässiger Daten über produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit dienen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Klimawandel;
- den Zugang von Unternehmen zu relevanten Finanzdienstleistungen zu verbessern und ihre Fähigkeit zu stärken, Qualifikationen zu aktualisieren, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, Inno-

vationen auszuweiten, umweltverträglichere Technologien und Praktiken mit höherer Energie- und Ressourceneffizienz einzuführen sowie produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit zu schaffen.

132. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- einen konzeptionellen Rahmen für produktivitätsbezogene und unternehmerische Ökosysteme in spezifischen einheimischen und globalen Wertschöpfungsketten entwickeln und ein Pilotprojekt zur Analyse von Marktsystemen aus der Sicht der Produktivität unter gebührender Berücksichtigung der strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit durchführen;
- ein umfassendes Instrumentarium entwickeln, erproben und einführen, das darauf abzielt, die Resilienz von Kleinst-, Klein- und mittleren Unternehmen zu erhöhen, wobei der Schwerpunkt auf dem Arbeitsschutz, der Risikobewertung und der Planung der Betriebskontinuität liegt;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und Partnern wie der Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung (UNCTAD), der OECD und der FAO: (i) die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen der IAO zur Schaffung von Anreizen für Produktivitätssteigerungen und Innovationen stärken, auch durch Peer-Reviews und gegenseitiges Lernen; (ii) eine Plattform zur Förderung der Unternehmensentwicklung, der Schaffung von Arbeitsplätzen und menschenwürdiger Arbeit in der grünen Wirtschaft und der Kreislaufwirtschaft entwickeln; und (iii) einfache digitale Instrumente für Kleinst- und Kleinunternehmen sowie Genossenschaften entwickeln, erproben und einführen, die Verbesserungen der Praktiken in den Bereichen Unternehmensführung und Arbeitsschutz ermöglichen sowie die betriebliche Zusammenarbeit und verbesserte Arbeitsbedingungen fördern sollen.

Zu erbringende Leistung 4.3.

Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politikkonzepte, Rechtsvorschriften und andere Maßnahmen zu entwickeln, die speziell den Übergang von Unternehmen in die Formalität erleichtern sollen

133. Formelle Unternehmen tragen maßgeblich dazu bei, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen, unlauteren Wettbewerb zu verringern, die Staatseinnahmen zu erhöhen und sozialen Zusammenhalt zu erzielen. Ausgehend von der Empfehlung Nr. 204 ist die IAO mit ihrer Arbeit im Bereich der Formalisierung von Unternehmen bestrebt, Hindernisse abzubauen sowie Unterstützung und Anreize bereitzustellen und

gleichzeitig die Produktivität der Unternehmen zu stärken. Dazu ist es erforderlich, die Merkmale informeller Unternehmen zu bewerten und die Grundursachen und treibenden Faktoren von Informalität zu bestimmen, geeignete Maßnahmen zu ermitteln und nach Prioritäten zu ordnen sowie für angemessene Reformen und Unterstützungsprogramme einzutreten.

134. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- geschlechterorientierte Diagnosen auf nationaler, regionaler und Sektorebene durchzuführen, um den besonderen Charakter und die Merkmale informeller Unternehmen und der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer zu bewerten und Hindernisse – sowie Beweggründe und Chancen – für die Formalisierung in der Zeit nach COVID-19 zu ermitteln und auf dieser Grundlage faktengestützte politische Antworten zu erarbeiten, aber auch eine bessere Kenntnis und ein besseres Verständnis der Vorteile der Formalisierung zu vermitteln;
- Strategien, Politikkonzepte, Rechtsvorschriften, staatliche Unterstützungsprogramme oder andere Maßnahmen zur Förderung des Übergangs von Wirtschaftseinheiten und Arbeitnehmern in die formelle Wirtschaft zu entwickeln oder zu überarbeiten;
- den Zugang informeller Unternehmen zu finanziellen und nichtfinanziellen Dienstleistungen für die Unternehmensentwicklung, einschließlich digitaler Technologien, und zu den Märkten zu fördern, um die Produktivität zu steigern und die Formalisierung zu erleichtern, und zwar unter gebührender Berücksichtigung der speziellen Herausforderungen in ländlichen Gebieten und der Herausforderungen, mit denen von Frauen geführte Unternehmen und Wirtschaftseinheiten konfrontiert sind;
- informelle Unternehmer bei ihrem Zusammenschluss in Genossenschaften oder anderen Einheiten der Sozial- und Solidarwirtschaft zu unterstützen, damit sie den Umfang ihrer Produktion ausweiten und höhere Renditen aus ihrer Geschäftstätigkeit erzielen können, was den Übergang zur formellen Wirtschaft erleichtern und die Resilienz stärken wird.

135. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- neue Praktiken und Leitgrundsätze, auch auf der Grundlage der Reaktionen der Länder auf COVID-19, dokumentieren und verbreiten, um den Übergang von Unternehmen und von ihnen beschäftigten Arbeitnehmern in die formelle Wirtschaft zu fördern sowie um die Informalisierung der Wirtschaft und die negativen Auswirkungen der Pandemie auf

informelle Unternehmen zu verringern, mit besonderem Augenmerk auf Gruppen in prekären Situationen;

- die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen der IAO und wichtiger Akteuren auf regionaler und globaler Ebene entwickeln, informellen Unternehmen den Übergang zur Formalität zu erleichtern, unter anderem durch Peer-Reviews und gegenseitiges Lernen, in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und anderen einschlägigen Partnern wie dem Internationalen Handelszentrum und der UNCTAD.

**Zu erbringende Leistung 4.4.
Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten und Unternehmen, Politikkonzepte und Maßnahmen zu entwickeln, mit denen die Ausrichtung des unternehmerischen Handelns an menschenwürdiger Arbeit und einem am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit gefördert wird**

136. Eine Geschäftspolitik und -praxis, die auf die Agenda für menschenwürdige Arbeit und den am Menschen orientierten Ansatz zur Zukunft der Arbeit abgestimmt ist, bildet einen wesentlichen Bestandteil der Bemühungen um einen besseren Wiederaufbau nach der COVID-19-Krise und ist entscheidend wichtig für die Verwirklichung eines inklusiven Wirtschaftswachstums und der SDG. Die IAO wird Initiativen für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln auf globaler und nationaler Ebene durch sozialen Dialog, Wissensgenerierung und -verbreitung sowie durch individuelle Politikberatung unterstützen, die die Politikkohärenz in den Wirtschaftssektoren unter Berücksichtigung von Handel, Investitionen und den Auswirkungen des Klimawandels fördern sollen. Zudem wird die IAO im Einklang mit den von der Internationalen Arbeitskonferenz 2016 angenommenen Schlussfolgerungen über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten ihre Bemühungen verstärken, die Mitgliedstaaten bei der Nutzung von Chancen zur Förderung nachhaltiger Unternehmen, menschenwürdiger Arbeit und inklusiver Entwicklung zu unterstützen.

137. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- eine verantwortungsbewusste Geschäftspraxis als zentrale Komponente von Strategien für einen sozioökonomischen Wiederaufbau zu fördern, insbesondere in den von der COVID-19-Krise am stärksten betroffenen Sektoren und entlang der Lieferketten;
- in Partnerschaft mit dem OHCHR, dem Globalen Pakt der Vereinten Nationen, der OECD und je nach

Fall anderen internationalen Organisationen Politikkonzepte und unterstützende Maßnahmen einzuführen, die die Unternehmen bei ihren Bemühungen begleiten, ihre Praxis an internationalen Grundsätzen und Normen sowie der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung – Fünfte Ausgabe (2017)) auszurichten;

- im Kontext der Bemühungen, die Ausrichtung der Geschäftspraxis an der MNU-Erklärung zu fördern, auch den sozialen Dialog über investitions- und handelspolitische Maßnahmen und Strategien zu fördern, die für ausländische Direktinvestitionen und Geschäftspraktiken eintreten und somit zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit führen, und zwar in Partnerschaft mit der UNCTAD, der World Association of Investment Promotion Agencies (WAIPA) und anderen internationalen Organisationen;
- geschlechtergerechte Forschung durchzuführen und einen faktengestützten Dialog über Maßnahmen zu fördern, die notwendig sind, um multinationale Unternehmen zu einem positiven Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt, zu nachhaltiger Entwicklung und zu menschenwürdiger Arbeit für alle zu ermutigen;
- Analyseinstrumente, Interventionsmodelle und Projekte zu Öko-Unternehmertum, zur Entwicklung

grüner und widerstandsfähiger Wertschöpfungsketten und zu Innovationen im Bereich grüne Technologien zu entwickeln.

138. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und, sofern relevant, in Partnerschaft mit dem Globalen Pakt der Vereinten Nationen, dem OHCHR, der OECD und der WAIPA und anderen Stellen durch Peer-Reviews und gegenseitiges Lernen die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen der IAO und wichtiger Akteure entwickeln, verantwortungsvolle Geschäftspraktiken zu fördern und einzuführen, auch in inländischen und globalen Lieferketten;
- den Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten in Bereichen erleichtern, die inklusive, verantwortungsbewusste und nachhaltige Geschäftspraktiken zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit und die Anwendung der Grundsätze der MNU-Erklärung betreffen;
- Wissen, Erfahrungen und bewährte Praktiken zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in der Kreislaufwirtschaft in ausgewählten strategischen Wirtschaftssektoren weitergeben;
- den Unternehmen Beratung und Unterstützung im Zusammenhang mit den internationalen Arbeitsnormen über den IAA-Helpdesk für Unternehmen gewähren.

Ergebnisvorgabe 5: Qualifikationen und lebenslanges Lernen zur Förderung von Arbeitsmarktzugang und -übergängen

Anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen

139. In der Jahrhundertklärung werden effektives lebenslanges Lernen und eine qualitativ hochwertige Bildung für alle im Einklang mit dem Rahmen gefordert, der von der Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, und dem Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, vorgegeben wird. Von dieser Zielsetzung, die sich am SDG 4 zu hochwertiger Bildung und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle orientiert, wird sich die IAO bei ihrem Ansatz zur Förderung von Qualifizierung auch im Zeitraum 2022–23 leiten lassen.

140. Die COVID-19-Krise hat die Veränderungen auf den Arbeitsmärkten beschleunigt und die Notwendigkeit eines lebenslangen Lernens deutlich zutage treten lassen. Die Dringlichkeit, mit der effektive Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen geschaffen werden müssen, ist akuter denn je. Die Pandemie

hat weltweit zu Störungen in der allgemeinen Bildung, der Ausbildung am Arbeitsplatz und der beruflichen Bildung geführt. Viele Länder hatten Schwierigkeiten damit, zu Fernunterricht überzugehen, und vielen Menschen mangelte es an den erforderlichen Mitteln für Online-Verbindungen. Zudem wurden bereits bestehende Probleme, insbesondere das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage sowie mangelnder Zugang zu Qualifizierungsmöglichkeiten, durch die beispiellosen Arbeitsplatzverluste in zahlreichen Sektoren noch verschärft, da Millionen Frauen und Männer sich nach Beschäftigungsalternativen umsehen mussten.

141. Wenn sich die Unternehmen und die Arbeitnehmer nun auf die Digitalisierung einstellen, so bietet dies eine Möglichkeit, einer größeren Zahl von Menschen Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen zu gewähren, indem das Potenzial der neuen Bildungstechnologien genutzt wird und die Arbeitsplätze zu Stätten des Lernens gemacht und die Qualifizierungsmaßnahmen ausgebaut werden.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2022–23

142. Die IAO wird ihre Mitgliedsgruppen weiterhin dabei unterstützen, die Qualifikationen an den Bedarf des Arbeitsmarkts anzupassen und geeignete kostenwirksame und übertragbare Lösungen zu ermitteln, zu testen und auszuweiten, wobei der weitere Ausbau des Innovationszentrums für Qualifizierung helfen wird. Das Innovationszentrum, das 2019 ins Leben gerufen wurde, wird besonderen Nachdruck auf Digitalisierung und neue datengesteuerte Ansätze zur Ermittlung künftigen Qualifikationsbedarfs legen, um die Vorteile der neuen Technologien auf alle Menschen in sämtlichen Regionen auszuweiten, wobei anerkannt wird, dass Präsenzunterricht von anhaltender Bedeutung ist und die digitale Kluft überbrückt werden muss. Außerdem wird die internationale Arbeitskonferenz mit ihren Normensetzungsdiskussionen über die Lehrlingsausbildung in den Jahren 2022 und 2023 umfassende Orientierungen dafür liefern, wie eine hochwertige Lehrlingsausbildung mit Blick auf eine Verringerung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage gefördert werden kann.

143. Angesichts der gestiegenen Nachfrage der Mitgliedsgruppen nach verstärkten Maßnahmen der IAO zur Förderung von Qualifizierung und lebenslangem Lernen wird ein neues „Globales Programm für Qualifizierung und lebenslanges Lernen“ operative Unterstützung für die Ausweitung der fachlichen Hilfe der IAO für die Mitgliedstaaten, die Mobilisierung von Ressourcen, die Nutzung und den Aufbau von Partnerschaften, die Förderung des Wissensaustauschs und die Stärkung von politischen Innovationen leisten.

144. Die IAO wird eng mit den UN-Organisationen zusammenarbeiten, unter anderem mit der UNESCO und dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF), Multi-Akteur-Partnerschaften wie Generation Unlimited und der Globalen Bildungspartnerschaft, multilateralen und bilateralen Einrichtungen wie der Kommission der Afrikanischen Union und der Europäischen Union sowie regionalen und internationalen Finanzinstitutionen wie der Afrikanischen Entwicklungsbank, der Asiatischen Entwicklungsbank und der Lateinamerikanischen Entwicklungsbank.

Zu erbringende Leistung 5.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, derzeitige Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu ermitteln und den künftigen Qualifikationsbedarf frühzeitig zu erkennen

145. Der rasche Wandel in den verschiedenen Branchen und Berufen und die sich verändernde Landschaft globaler Lieferketten stellen neue Anforderungen an die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung. Arbeitsmarktdaten und sozialer Dialog können helfen, den Bedarf an Umschulung- und Höherqualifizierung zu ermitteln, Missverhältnissen zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage vorzubeugen und die Qualifizierungssysteme in die Lage zu versetzen, den künftigen Qualifikationsbedarf frühzeitig zu erkennen. Die Einrichtungen auf nationaler, Sektor- und regionaler Ebene brauchen Unterstützung, um mithilfe von kompetenzbezogenen Daten die Qualität und Relevanz der Ausbildungsmaßnahmen verbessern zu können. Für die Bewältigung dieser Herausforderungen ist es von maßgeblicher Bedeutung, dass bei den Bemühungen, den Qualifikationsbedarf frühzeitig zu erkennen, auf nationaler und internationaler Ebene zusammengearbeitet wird.

146. Auf der Landesebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen und die Berufsbildungseinrichtungen dabei unterstützen,

- ihre Fähigkeiten zu erhöhen, den Qualifikationsbedarf zu ermitteln und frühzeitig zu erkennen und dabei dem Strukturwandel in der Arbeitswelt und den Folgen der COVID-19-Epidemie Rechnung zu tragen;
- im Wege des sozialen Dialogs faktengestützte, zukunftsorientierte und inklusive Qualifizierungsstrategien für die einzelnen Wirtschaftsbranchen zur Ermittlung und Deckung des Qualifizierungsbedarfs zu entwickeln und durchzuführen;
- ausgehend von den Leitlinien, die die Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker 2018 angenommen hat, innovative Ansätze zur Messung vorhandener und potenzieller Qualifizierungsdefizite zu erproben, darunter eine zügige Einschätzung des Qualifikationsbedarfs, die Nutzung von „Big-Data“-Tools und die Messung des Missverhältnisses bei den Qualifikationen;
- Maßnahmen zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und zur Förderung von Qualifizierung, Neuqualifizierung und Höherqualifizierung im Hinblick auf einen gerechten Übergang sowie zur Förderung anderer Fähigkeiten für produktive Beschäftigung, menschenwürdige Arbeit, die

Widerstandsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmern sowie die persönliche Entwicklung zu erarbeiten und umzusetzen.

147. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Wissensprodukte zur frühzeitigen Erkennung des Qualifikationsbedarfs und zur Ermittlung von Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt entwickeln, wobei sie sich auf Arbeitsmarktdaten, einschließlich Echtzeitdaten und Massendaten („Big Data“), stützen und die Aspekte Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung berücksichtigen wird;
- bewährte Praktiken für wirksame Maßnahmen zur frühzeitigen Erkennung des Qualifikationsbedarfs ermitteln und weiterverbreiten, insbesondere Methoden zur Förderung von Qualifikationen für Handel und wirtschaftliche Diversifizierung;
- Leitlinien zur Ermittlung und frühzeitigen Erkennung der Qualifikationen entwickeln und erproben, deren es bedarf, um gerechte Übergänge zu einer besseren Zukunft der Arbeit in der Erholungsphase nach der COVID-19-Epidemie zu unterstützen;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und dem Interamerikanischen Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung der IAO (IAO/CINTERFOR) Kapazitätsaufbauprogramme zu neuen Ansätzen und Methoden für die frühzeitige Erkennung des Qualifikationsbedarfs und für die Anpassung des Qualifikationsangebots an die Nachfrage entwickeln.

Zu erbringende Leistung 5.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politikmaßnahmen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen sowie entsprechende Steuerungsmodelle und Finanzierungssysteme zu stärken

148. Es wird mehr und mehr erforderlich, dreigliedrige und gesamtstaatliche Ansätze für Maßnahmen und Strategien im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu entwickeln, die den Strukturwandel und das Produktivitätswachstum fördern und eng mit den nationalen Entwicklungsplänen und nationalen sektorbezogenen, handels- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen, einschließlich der Maßnahmen zum Wiederaufbau nach der COVID-19-Krise, verknüpft sind, bzw. diese Ansätze zu stärken. Innovative, tragfähige Finanzierungsmodelle, die sich auf die Zusammenarbeit von Regierung und Sozialpartnern stützen, können mehr Möglichkeiten für Umschulung und lebenslanges Lernen, auch für ältere Arbeitnehmer, bieten. Die IAO wird in dieser Hinsicht, neben

anderen Partnern, mit dem UN-Innovationsnetzwerk und dem UN-Büro für Informations- und Kommunikationstechnologie über die Plattform „Unite Ideas“ zusammenarbeiten.

149. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- im Wege des sozialen Dialogs und von Kollektivverhandlungen nationale Maßnahmen und Strategien im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu erarbeiten und durchzuführen, mit denen der Qualifikationsbedarf über die berufliche Erstausbildung hinaus mit Schwerpunkt auf Geschlechtergleichstellung, Inklusion und Vielfalt angegangen werden kann;
- Qualifizierung und lebenslanges Lernen in die nationalen Entwicklungspläne, Sektorpolitiken und Strategien für den Strukturwandel auf nationaler oder regionaler Ebene zu integrieren;
- ihre Beteiligung an der Steuerung der Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu fördern, unter anderem durch die Einrichtung oder Reform dreigliedriger Steuerungsmechanismen für Qualifizierungsmaßnahmen;
- neue gerechte und tragfähige Finanzierungsvorkehrungen und Anreizsysteme zu erarbeiten und anzuwenden, die lebenslanges Lernen ermöglichen und helfen, innovative Lösungen für die qualifikationsbezogenen Herausforderungen zu finden, denen sich die Menschen und Unternehmen gegenübersehen;
- Pläne für den Aufbau von Kapazitäten im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu erarbeiten und umzusetzen.

150. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und dem IAO–CINTERFOR das Innovationszentrum für Qualifizierung stärken und ausbauen, um gleichstellungsorientierte Lösungen für wichtige qualifikationsbezogene Herausforderungen zu erarbeiten und zu erproben;
- grundsatzpolitische und fachliche Orientierungen für die Finanzierung des Qualifikationserwerbs erarbeiten und dabei den Schwerpunkt auf unterschiedliche Modelle, Mechanismen und Anreize sowie auf Überzeugungsarbeit legen;
- faktengestützte grundsatzpolitische Orientierungen zu Verbindungen zwischen lebenslangem Lernen und Sozialschutz, dreigliedriger Steuerung, Koordinierungsmechanismen und institutionellen Vorkehrungen erarbeiten;

- durch Mitwirkung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände Erfahrungen und bewährte Praktiken bei der wirksamen, inklusiven Steuerung von Qualifizierungssystemen ermitteln und weiterverbreiten.

**Zu erbringende Leistung 5.3.
Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten,
innovative, flexible und inklusive
Lernangebote, die sich auch auf betriebliches
Lernen und eine hochwertige
Lehrlingsausbildung erstrecken, zu
entwickeln und bereitzustellen**

151. Damit die Systeme für lebenslanges Lernen dem Bedarf der Unternehmen gerecht werden und allen Frauen und Männern bessere Beschäftigungsperspektiven bieten, sollte im Wege des sozialen Dialogs dafür gesorgt werden, dass alle entsprechenden Lernprogramme betriebliches Lernen sowie auch Kern- und digitale Kompetenzen einbeziehen. Im Rahmen inklusiver Ausbildungsprogramme gilt es, verstärkt eine flexible und lernzentrierte Ausbildung durchzuführen und ein nichtdiskriminierendes Lernumfeld zu schaffen, wobei besonderer Nachdruck auf die Gleichstellung der Geschlechter und Maßnahmen zur Überbrückung der digitalen Kluft durch verbesserten Zugang zu Ausrüstungen, zum Internet und zu anderen Low-Tech-Lösungen zu legen ist. Die Zunahme von internetgestützten, non-formalen und informellen Lernwegen macht es erforderlich, dass früher erworbene Kenntnisse besser anerkannt werden und der Kompetenzerwerb durch Online-Zertifikate („micro-credentials“) fortlaufend angerechnet wird. Angesichts der Folgen der COVID-19-Epidemie ist Jugendlichen, Frauen und Gruppen in benachteiligter oder prekärer Lage mit Vorrang Aufmerksamkeit zu widmen. Die IAO wird in diesen Fragen, neben anderen Partnern, mit dem Globalen Netzwerk für Lehrlingsausbildung, der Internationalen Organisation für Migration (IOM) und dem Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Flüchtlinge (UNHCR) zusammenarbeiten.

152. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- die Lehrlingsausbildung durch die Überarbeitung der einschlägigen Rechtsvorschriften und Systeme zu modernisieren und für das jeweilige Land geeignete Modelle zu entwickeln;
- eine Vielfalt von Lernoptionen und Lernwegen anzubieten, wobei der Schwerpunkt darauf zu legen ist, dass Frauen verstärkt Kompetenzen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik erwerben und die

Geschlechtersegregation bei der Ausbildung eingegrenzt wird;

- inklusive Maßnahmen und Programme zur Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen und Kompetenzen zu erarbeiten und durchzuführen, die Mobilität der Qualifikationen durch bi- und multilaterale Vereinbarungen zu fördern und Programme zur Stärkung der Kernkompetenzen zu entwickeln;
- gezielte Initiativen, unter anderem auch Maßnahmen zur Berufsberatung und Betreuung im Anschluss an die Ausbildung, zu entwickeln und durchzuführen, um den Zugang zum Lernen zu verbessern, insbesondere für Jugendliche, Frauen, ältere Arbeitnehmer, Beschäftigte in der informellen Wirtschaft sowie für Menschen mit Behinderungen oder in prekärer Lage;
- erfolgreiche Methoden wie das Ausbildungsprogramm zur Stärkung der wirtschaftlichen Selbstständigkeit ländlicher Bevölkerungsgruppen (TREE) den jeweiligen Gegebenheiten anzupassen und auszubauen, um Menschen in ländlichen Gebieten besseren Zugang zum Erwerb von Qualifikationen zu ermöglichen.

153. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- analytische Berichte zur Lehrlingsausbildung für die Normensetzungsdiskussionen auf der Internationalen Arbeitskonferenz in den Jahren 2022 und 2023 erstellen;
- Wissensprodukte und Lernmaterial zu folgenden Themen entwickeln und verbreiten: (i) duale Ausbildungssysteme, betriebliches Lernen und Lehrlingsausbildung; (ii) flexible Lernwege, einschließlich Teilzeit- und Vollzeitkursen, Online-Lernen oder Freiwilligenarbeit; (iii) strategische Entwicklung der Humanressourcen in Kleinst-, Klein- und mittleren Unternehmen; und (iv) soziale Inklusion und Geschlechtergleichstellung;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und IAO-CINTERFOR Programme zum Kapazitätsaufbau auf globaler und regionaler Ebene entwickeln und durchführen, mit denen Kernkompetenzen, eine hochwertige Lehrlingsausbildung und die Anerkennung früher – unter anderem auch im Rahmen offener Online-Kurse – erworbener Kenntnisse gefördert werden;
- im Rahmen der Globalen Kompetenzpartnerschaft mit der Internationalen Arbeitgeber-Organisation, dem Internationalen Gewerkschaftsbund, der IOM und der UNESCO in ausgewählten Migrationskorridoren regionale Programme zum Thema Qualifikationen und Migration durchführen;

- in Zusammenarbeit mit UN- und anderen internationalen Organisationen die globale Überzeugungsarbeit, Sozialmarketing-Kampagnen und den Wissensaustausch zu inklusiven Qualifizierungsmaßnahmen und zum Thema Geschlechtergleichstellung durch Qualifizierung und lebenslanges Lernen unterstützen.

Zu erbringende Leistung 5.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Übergang der Qualifizierungssysteme zur Digitalisierung zu unterstützen und digitale Kompetenzen zu entwickeln

154. Die Digitalisierung bietet für die Qualifizierungssysteme eine Reihe von Möglichkeiten, die den Ansatz des lebenslangen Lernens unterstützen, wie die verstärkte Nutzung von Online- und Fernunterrichtslösungen während der COVID-19-Krise zeigt. Auf der Grundlage des sozialen Dialogs kann sie den Zugang zum Qualifikationserwerb und zu Schulungsmaterial sowie die Bereitstellung von Ausbildungsmaßnahmen und deren Bewertung verbessern. Neue Formen digitaler Zertifizierung fördern die Anerkennung von Lernergebnissen und erleichtern damit die Mobilität der Lernenden und die Stellenvermittlung. Es besteht jedoch eine erhebliche digitale Kluft sowohl in als auch zwischen den Ländern, die auf mangelnde Infrastrukturen, begrenzte Bildungsressourcen, unzureichende Fähigkeiten der Lehrkräfte und Ausbilder und den Mangel an digitalen Kompetenzen bei den Lernenden zurückzuführen ist. Die IAO wird in diesen Fragen, neben anderen Partnern, mit der Internationalen Fernmeldeunion, dem UNDP und lokalen wie globalen Akteuren aus dem Technologiebereich zusammenarbeiten.

155. Auf der Landesebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen und die Ausbildungsanbieter dabei unterstützen,

- zu bewerten, wie es um die grundlegenden digitalen Infrastrukturen und Kapazitäten bestellt ist, deren es bedarf, damit die Qualifizierungssysteme,

Unternehmen, Lehrkräfte und Ausbildungsanbieter Online-Kurse und gemischte Programme anbieten und digitale Kompetenzen vermitteln können;

- einen gleichberechtigten Zugang zu digitalem Lernen durch technische Unterstützung, Partnerschaften und die Erprobung innovativer kostengünstiger Lösungen zu fördern;
- digitale Instrumente und Materialien sowie Online-Kurse, Fernunterricht und gemischte Lernooptionen zu entwickeln und einzusetzen, um die Durchführung der Ausbildung sowie ihre Bewertung und Zertifizierung zu verstärken;
- inklusive Ausbildungsprogramme und Zertifizierungen zur Vermittlung digitaler Kompetenzen zu entwickeln.

156. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- ein Instrument entwickeln, mit dem sich bewerten lässt, inwieweit die Voraussetzungen für den Einsatz digitaler Mittel gegeben sind, und mit dessen Hilfe Empfehlungen an die Mitgliedsgruppen für ein systemisches Herangehen an internetgestützte Ausbildungsmaßnahmen und elektronische Zertifizierung erarbeitet werden sollen;
- gemeinsam mit dem Turiner Zentrum kompetenzorientierte digitale Lehr- und Lernmaterialien ausarbeiten und verbreiten, um Fernunterricht, Online-Kurse und gemischte Programme zu unterstützen;
- Lehrkräften, Meisterausbildern, staatlichen Einrichtungen, Ausbildungsanbietern und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden helfen, ihre Fähigkeit zur Erarbeitung und Bereitstellung von Online-Programmen und -Bewertungen und zur Nutzung der neuen Technologien und digitalen Instrumente auszubauen;
- Wissensprodukte und fachliche Orientierungen zur Entwicklung, Vermittlung, Bewertung und Zertifizierung digitaler Kompetenzen entwickeln.

Ergebnisvorgabe 6: Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt

Anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen

157. Die COVID-19-Krise hat ins Licht gerückt, dass geschlechtsspezifische Diskrepanzen in der Arbeitswelt nach wie vor weit verbreitet sind, ebenso wie Diskriminierung und Ausgrenzung bestimmter Bevölkerungsgruppen, und sie hat diese Probleme noch verschärft. Nicht nur hat sich in zahlreichen Sektoren die Lage verschlechtert, was produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit anbelangt, sondern es könnten auch gewisse Fortschritte, die vor der Krise zu verzeichnen waren, abgebremst werden, da eine erhöhte Gefahr von Fremdenfeindlichkeit, Gewalt

Unternehmen, Lehrkräfte und Ausbildungsanbieter Online-Kurse und gemischte Programme anbieten und digitale Kompetenzen vermitteln können;

und Belästigung besteht und unbezahlte Pflegearbeit ungleich auf Frauen und Männer verteilt ist.

158. Eine inklusive Politik und gezielte Maßnahmen für benachteiligte Gruppen sind, wie sich zeigt, wesentlich für einen gerechten Wiederaufbau, der zu Geschlechtergleichstellung und Diskriminierungsbekämpfung beiträgt. Die grundsatzpolitischen Entscheidungen müssen sich auf Bewertungen der anhaltenden Herausforderungen stützen, was Chancengleichheit für Frauen und ihre Gleichbehandlung sowie Gruppen in prekären Situationen betrifft, etwa Menschen mit Behinderungen, indigene und in Stämmen lebende Völker, ethnische oder rassische Minderheiten, Personen mit HIV, Arbeitsmigranten und LGBTI+-Personen. Viele dieser Gruppen sind auf den risikoreichen Arbeitsplätzen an vorderster Front sowie in der informellen Wirtschaft überdurchschnittlich vertreten, Arbeitsumfeldern also, die die Krise besonders schwer getroffen hat. Die verschiedenen Merkmale, die diese Gruppen verletzlich machen, überschneiden und überlappen sich nicht nur untereinander, sondern auch mit anderen Faktoren wie dem sozioökonomischen Status und dem Alter; all dies zusammengenommen kann zu einer anhaltenden und vielschichtigen Diskriminierung und Stigmatisierung führen.

159. Für einen Wiederaufbau auf der Grundlage einer tatsächlichen Gleichstellung und Nichtdiskriminierung bieten sich unter anderem folgende Chancen:

- wachsende Möglichkeiten für die IAO, eine führende Rolle bei der Entwicklung und Verbreitung von Wissen und Erkenntnissen in Bezug auf die wesentliche Bedeutung von Pflegearbeit und Pflegeberufen zu spielen und Informationen für Politikkonzepte und Maßnahmen im Hinblick auf die Anerkennung, Verringerung und Umverteilung unbezahlter Pflegearbeit sowie die Verstärkung von Investitionen in die Pflegewirtschaft, nicht zuletzt mit Blick auf menschenwürdige Arbeitsplätze, zu liefern;
- zunehmende Impulse zur Förderung und Sicherstellung von Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit durch Rechtsvorschriften und proaktive Maßnahmen, gestützt auf die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, wie sie die IAO vertritt;
- erhöhtes Bewusstsein für die Bedeutung des Übereinkommens (Nr. 190) und der Empfehlung (Nr. 206) über Gewalt und Belästigung, 2019, wenn es gilt, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, auch in Zeiten der Instabilität und bei Krisen, zu bekämpfen;
- die Priorität, die in der Agenda 2030 Gruppen, welche Gefahr laufen, zurückgelassen zu werden, und

der Notwendigkeit beigemessen wird, ihre Rechte durch inklusive staatliche Strategien und Maßnahmen zu schützen und zu stärken.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2022–23

160. Die Strategie der IAO gründet sich weiterhin auf die in der Jahrhunderterklärung ausgesprochene Forderung, Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit durch eine entsprechende transformative Agenda zu erreichen und Chancengleichheit und Gleichbehandlung für Menschen mit Behinderungen sowie für andere Menschen in prekären Situationen zu gewährleisten. Im Zeitraum 2022–23 wird die IAO bei ihren Maßnahmen konsequenter einen geschlechtergerechten Ansatz verfolgen, um die Stärkung von Frauen voranzubringen, indem Männer als Verbündete im Bestreben um Geschlechtergleichstellung gewonnen werden, und sie wird auch systematischere Analysen der Intersektionalität durchführen sowie innovative Untersuchungsmethoden erproben, die Diskriminierung in Zusammenhang mit der Pandemie aufdecken sollen.

161. Strategische Partnerschaften werden in folgenden Kontexten fortgeführt: Initiative „Spotlight“ der Europäischen Union und der Vereinten Nationen zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen; gemeinsames Programm von UN Women und der IAO zur Förderung von menschenwürdiger Beschäftigung für Frauen durch eine inklusive Wachstumspolitik und Investitionen in die Pflegewirtschaft; gemeinsames Projekt mit der Stiftung der Vereinten Nationen zur Schließung von Datenlücken zum Thema unbezahlte Pflege- und Hausarbeit; Co-Sponsoring von UNAIDS und Leitung der Arbeiten von UNAIDS zum Sozialschutz gemeinsam mit dem Welternährungsprogramm; Partnerschaft mit der WHO zu den Themen HIV-Eigendiagnose am Arbeitsplatz und HIV/TB-Co-Infektion in der Arbeitswelt; gemeinsames Projekt mit UNICEF, der UN-Partnerschaft zur Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen und der International Disability Alliance; sowie gemeinsame Arbeit mit der Indigenous Peoples Major Group for Sustainable Development.

Zu erbringende Leistung 6.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Investitionen in die Pflegewirtschaft und eine ausgewogenere Aufgabenverteilung in der Familie zu fördern

162. Die Zunahme unbezahlter Pflegearbeit und der Mangel an Pflegedienstleistungen haben die Auswirkungen der Pandemie auf Beschäftigte mit familiären

Pflichten, insbesondere auf Frauen, noch verschlimmert. Damit die Erholung gefördert und die Zukunft der Arbeit inklusiver gestaltet wird, bedarf es erhöhter Investitionen in die Pflegewirtschaft und gilt es gleichzeitig, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und auf eine gerechtere Verteilung der Pflegeaufgaben hinzuwirken.

163. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- Investitionen in die Pflegewirtschaft zu bewerten und zu fördern und geschlechtergerechte Strategien zu erarbeiten, mit denen – unter anderem durch Investitionen in die Pflegedienste und damit verbundene Infrastrukturen und Politikbereiche – eine beschäftigungsintensive Erholung unterstützt wird;
- ihre Fähigkeit auszubauen, unbezahlte Pflegearbeit zu messen und Politikkonzepte für die Pflegewirtschaft, unter anderem hinsichtlich Urlaub und sonstiger Regelungen, auszuarbeiten, durchzuführen und zu überprüfen;
- im Wege des sozialen Dialogs Programme zu erstellen, mit denen menschenwürdige und produktive Beschäftigung in der Pflegewirtschaft, auch für an vorderster Front tätige Arbeitnehmer im Gesundheits- und Bildungswesen und in der Altenpflege, gefördert wird, und dabei auch die Bedürfnisse von Arbeitsmigranten zu berücksichtigen.

164. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- neue Wissensprodukte entwickeln, die helfen sollen, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Krise sowie Investitionen in die Pflegewirtschaft zur Unterstützung der Erholung zu bewerten;
- fachliche Orientierungen für die Politik in den Bereichen Pflege und Urlaub und sonstige relevante Fragen ausarbeiten und einschlägige bewährte Praktiken weiterverbreiten, auch was die Berücksichtigung von Pflegeaspekten bei der nationalen Beschäftigungs- und Sozialschutzpolitik, den entsprechenden nationalen Regelungen und den Praktiken am Arbeitsplatz, einschließlich in Kleinst-, Klein- und mittleren Unternehmen, betrifft;
- Instrumente und Orientierungen für die Datenerhebung entwickeln und anwenden, um die Messung des Zeitaufwands für unbezahlte Pflege- und Hausarbeit mittels Zeitnutzungsmodulen in Arbeitskräfteerhebungen zu fördern;
- den Mitgliedsgruppen in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Schulungs- und Lernprogramme anbieten, die sich mit menschenwürdiger Beschäftigung für Arbeitskräfte in der Pflegewirtschaft und

pflegepolitischen Maßnahmen zur Förderung einer geschlechtergerechten Erholung auf dem Arbeitsmarkt befassen.

Zu erbringende Leistung 6.2.

Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten zur Stärkung von Politikkonzepten und Strategien, um Chancengleichheit, gleiche Teilhabe und Gleichbehandlung von Frauen und Männern, einschließlich Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit, zu fördern und zu gewährleisten

165. Wenn sich Chancen für einen nachhaltigen Wiederaufbau eröffnen, der tatsächliche Gleichstellung und Nichtdiskriminierung in den Mittelpunkt rückt, so schließt dies auch ein, seit Langem bestehende Hindernisse für Chancengleichheit und Gleichbehandlung anzugehen. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle stellt unübersehbar eine anhaltende Herausforderung dar, und es ist ein zunehmendes Engagement dafür zu verzeichnen, diesen Diskrepanzen abzuwehren, unter anderem im Rahmen der Internationalen Koalition für Entgeltgleichheit (EPIC), einer Multi-Akteur-Partnerschaft, die von der IAO gemeinsam mit UN Women und der OECD koordiniert wird.

166. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- Diagnoseinstrumente zur Evaluierung der langfristigen Auswirkungen der COVID-19-Epidemie auf die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, auch beim Entgelt, anzuwenden und dabei auch neue Methoden zu erproben;
- Maßnahmen gegen bestehende Chancenungleichheit durchzuführen, darunter Chancenungleichheit zwischen Frauen und Männern beim Zugang zum Arbeitsmarkt sowie Geschlechtersegregation in den einzelnen Berufen und Branchen;
- die Methoden für die Erfassung von Daten aus Erhebungen zu verbessern, auch um so die Erarbeitung faktengestützter Wiederaufbaumaßnahmen zu unterstützen, die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten Rechnung tragen;
- in Konsultation mit den Sozialpartnern Rechtsvorschriften, Politikkonzepte und Verfahren zur Verringerung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auszuarbeiten bzw. zu stärken und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Mitwirkung an den einschlägigen Prozessen zu unterstützen;
- Strategien – auch in entscheidend wichtigen oder neuen Sektoren – zu entwickeln und durchzuführen, die wirksam in Bezug auf die Abschwächung der Auswirkungen von Krisen, die Förderung der

Erholung und den Aufbau von Widerstandsfähigkeit sind und der Achtung, Förderung und Verwirklichung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern dienen, sowie Maßnahmen zu erarbeiten und durchzuführen, um Frauen in die Lage zu versetzen, wirksam an den einschlägigen Entscheidungsprozessen teilzunehmen.

167. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Leitlinien und Instrumente erarbeiten, die den Mitgliedsgruppen bei der quantitativen Erfassung und Evaluierung der Frage helfen, wie Krisen sich unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken und wie die Geschlechtergleichstellung und die Stärkung der Frauen dazu beitragen, Ungleichheiten vorzubeugen, eine am Menschen orientierte Erholung zu ermöglichen und Widerstandsfähigkeit in Krisenzeiten aufzubauen;
- Produkte für den Wissensaustausch über bewährte Praktiken entwickeln, mit denen Chancengleichheit und Gleichbehandlung in neuen Sektoren und in Sektoren, die für die nationale Entwicklung von strategischer Bedeutung sind, gefördert werden können;
- im Rahmen von EPIC einen Austausch über Politikkonzepte und die Weitergabe von Wissen unter Fachkollegen unterstützen, wobei der Sachverstand verschiedenster Akteure genutzt werden soll.

Zu erbringende Leistung 6.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, geschlechtergerechte Rechtsvorschriften, Politikkonzepte und Maßnahmen für eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung zu entwickeln

168. Die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ist wichtiger denn je. Dass das Recht jedes Einzelnen auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung gewährleistet wird, muss integraler Bestandteil aller Bemühungen um einen nachhaltigen Wiederaufbau und die Steigerung der Widerstandsfähigkeit gegenüber künftigen Krisen sein.

169. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 und seine Durchführung sowie die Umsetzung der Empfehlung Nr. 206 zu fördern;
- vor der Ratifizierung die einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften und Praktiken zu überprüfen;

- die Wissensgrundlage über die Formen von Gewalt und Belästigung, ihre Beweggründe, unverhältnismäßig betroffene Gruppen, stärker gefährdete Sektoren, Berufe oder Beschäftigungsformen und präventive Maßnahmen am Arbeitsplatz auszubauen, auch mithilfe von innovativen Datenerhebungsmethoden;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ihre Fähigkeit auszubauen, Gewalt und Belästigung zu erkennen, zu verhüten und zu bekämpfen, und zwar auch in der informellen Wirtschaft und in Kleinst-, Klein- und mittleren Unternehmen.

170. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- neue Wissensprodukte zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung, die auf Diskriminierung beruhen, erarbeiten;
- einen Leitfaden ausarbeiten, um die Privatwirtschaft, einschließlich kleiner und mittlerer Unternehmen, bei der Verhütung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung zu unterstützen;
- Untersuchungen dazu anstellen, welche Verbindungen zwischen Gewalt und Belästigung einerseits und spezifischen Beschäftigungsformen und Branchen, Armut und Erwerbsarmut sowie Gefährdung durch Krisen andererseits bestehen;
- als Beitrag zur 21. Tagung der ICLS (2023) einen Bericht über die verfügbaren Statistiken zu Gewalt und Belästigung erstellen, in dem auch die damit zusammenhängenden konzeptionellen Fragen herausgearbeitet und erörtert werden;
- ein Instrument entwickeln und verbreiten, das den Mitgliedsgruppen helfen soll, die Kosten abzuschätzen, die durch Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt entstehen.

Zu erbringende Leistung 6.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten zur Stärkung von Rechtsvorschriften, Politik- konzepten und Maßnahmen, mit denen Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt für Menschen mit Behinderungen sowie für andere Menschen in prekären Situationen gewährleistet werden sollen

171. In einer Arbeitswelt, die sich von der Pandemie zu erholen beginnt, ist es entscheidend wichtig, Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu gewährleisten, um das Versprechen zu erfüllen, dass niemand zurückgelassen wird. Dies erfordert Erkenntnisse über anhaltende und neue, im Kontext der COVID-19-Epidemie entstehende Formen der Diskriminierung, eine Schwerpunktsetzung auf Intersektionalität und

gezielte ebenso wie integrierte Strategien und Methoden für die Bewältigung der Herausforderungen, denen sich benachteiligte Gruppen gegenübersehen.

172. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- Politikkonzepte und Strategien für Menschen mit Behinderungen durchzuführen, wozu auch die durchgängige Berücksichtigung der Rechte von Behinderten bei den Wiederaufbaumaßnahmen und den Maßnahmen für einen gerechten Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit gehört;
- auf Rechte gegründete, maßgeschneiderte Politikkonzepte und Programme zu HIV auszuarbeiten und durchzuführen;
- Kapazitäten für die Ratifizierung und wirksame Durchführung des Übereinkommens (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, aufzubauen;
- die Erhebung und Analyse von nach Arbeitsmarktgesichtspunkten aufgeschlüsselten Daten zur Frage der Nichtdiskriminierung zu verbessern und die Rechte der Menschen mit Behinderungen tatsächlich zum Tragen zu bringen.

173. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Forschungsarbeiten zu Diskriminierung und Intersektionalität ausgehend von Geschlechtszugehörigkeit, Behinderung, HIV-Infektion oder anderen

Faktoren wie tatsächlicher oder wahrgenommener Gesundheitszustand, Rasse und ethnische Zugehörigkeit sowie sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität durchführen und die Ergebnisse verbreiten;

- handlungsorientierte Wissensprodukte und grundsatzpolitische Orientierungen erarbeiten und verbreiten, mit denen Gleichheit, Inklusion und Vielfalt gefördert werden sollen;
- neue, auf Rechten basierende Methoden für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen erarbeiten und erproben, mit Schwerpunkten auf Qualifizierung und Beschäftigung in der digitalen und der grünen Wirtschaft, und dabei auf den Erfahrungen aufbauen, die im Rahmen des Globalen Netzwerks Wirtschaft und Behinderung der IAO gewonnen wurden;
- Wissen und Orientierungen zu HIV in der Arbeitswelt erarbeiten und verbreiten und dabei die Erkenntnisse aus der COVID-19-Epidemie berücksichtigen;
- zur Steuerung kohärenter Maßnahmen des gesamten UN-Systems zugunsten indigener und in Stämmen lebender Völker im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 169 beitragen, unter anderem durch Mitwirkung an den Kapazitätsaufbauinitiativen anderer UN-Organisationen.

Ergebnisvorgabe 7: Angemessener und wirksamer Schutz bei der Arbeit für alle

Anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen

174. Die COVID-19-Pandemie hat die ungleiche Verteilung des Arbeitnehmerschutzes unter den Beschäftigten noch deutlicher zutage treten lassen, da einige von ihnen aufgrund eines nicht angemessenen Schutzes gegen das Virus und den Verlust ihrer Existenzgrundlage härter von der Pandemie getroffen wurden. Gleichzeitig hat die Pandemie den auf die Informations- und Kommunikationstechnologien gestützten Wandel bei der Organisation der Arbeit (z. B. Telearbeit und digitale Arbeitsplattformen) beschleunigt, was neue Chancen mit sich bringt, häufig aber auch Probleme aufwirft, unter anderem geringe und unbeständige Einkünfte und Verträge, unsichere und ungesunde Arbeitsbedingungen, lange oder unvorhersehbare Arbeitszeiten und mangelnder Schutz der Privatsphäre der Beschäftigten. Diese neuen Herausforderungen kommen zu seit Langem bestehenden Proble-

men wie informeller Arbeit und Kinderarbeit hinzu, die sich im Zuge der Krise wieder verstärken könnten.

175. Ein inklusiver und nachhaltiger Wiederaufbau sollte auch beinhalten, die Bedeutung sämtlicher grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu bekräftigen. Er sollte auf der untrennbaren Verknüpfung zwischen der globalen Gesundheit und der Arbeitswelt beruhen, und zwar ausgehend von der Prämisse, dass sichere Arbeitsplätze und die Vorsorge für künftige gesundheitliche und sicherheitsbezogene Notlagen eine Vorbedingung für den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und für die Arbeitsproduktivität sind. Der Schutz der Löhne, insbesondere am unteren Ende der Verteilungsskala, wird entscheidend für die Sicherung des Arbeitnehmer Einkommens ebenso wie der Gesamtnachfrage sein. Arbeitszeitregelungen wie Telearbeit und Arbeitsplatzteilung können, wenn sie angemessen umgesetzt werden, Arbeitnehmern und Unternehmen helfen, sich besser an instabile wirtschaftliche Rahmenbedingungen

anzupassen. Eine wirksamere, fakten gestützte Steuerung der Arbeitsmigration wird den Missbrauch von Arbeitskräften und Informalität verringern und gleichzeitig dem Arbeitsmarktbedarf der Herkunfts- und Zielländer Rechnung tragen.

176. Es ist wesentlich, dass Fortschritte bei der Gewährleistung eines angemessenen und wirksamen Schutzes bei der Arbeit erzielt werden, damit weltweit wieder der Kurs eingeschlagen wird, den die Agenda 2030 vorgezeichnet hat, insbesondere was SDG 8 zu menschenwürdiger Arbeit und Wirtschaftswachstum und SDG 10 zur Verringerung von Ungleichheit betrifft.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2022–23

177. Die IAO wird sich bei ihrer Arbeit in diesem Bereich weiter von dem in der Jahrhundertklärung bekundeten Ziel leiten lassen, die Arbeitsinstitutionen zu stärken, um einen angemessenen Schutz aller Arbeitnehmer zu gewährleisten, die Bedeutung des Arbeitsverhältnisses zu bekräftigen und zugleich das Ausmaß der Informalität sowie die Notwendigkeit anzuerkennen, den Übergang zur Formalität zu beschleunigen.

178. Die Anstrengungen zur Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit als integrales Ganzes werden durch den Ausbau der Partnerschaften, auch mit dem Privatsektor, verstärkt werden. Die Mittel der digitalen Technologie werden dazu genutzt werden, das Vorliegen von Arbeitsverhältnissen zu erkennen und die Befolgung der Rechtsvorschriften zu verbessern. Es werden verstärkt Erkenntnisse und fachliche Hilfe bereitgestellt werden, damit bei der Lohnfestsetzung die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien, der Verlauf des nationalen Wirtschaftswachstums und die Tragfähigkeit der Unternehmen ausgewogen berücksichtigt werden. Das Wissen und die Unterstützung im Bereich Telearbeit werden ausgebaut werden, auch hinsichtlich der Folgen dieser Beschäftigungsform für den Arbeitsschutz, und zugleich werden die Synergien zwischen den Arbeits- und Gesundheitsministerien gestärkt, nicht zuletzt mit Blick auf eine bessere Vorsorge für gesundheitliche und sicherheitsbezogene Notlagen. Die Informalisierung von Arbeitsplätzen zu verhindern und Regelungslücken in Zusammenhang mit der Arbeit auf digitalen Plattformen zu schließen, wird eine vorrangige Aufgabe darstellen, ebenso wie die Einbeziehung der Arbeitsmigranten in die Wiederaufbaumaßnahmen, einschließlich der Wiedereingliederung rückkehrender Migranten in ihren Heimatländern. Konkrete Initiativen in diesen Bereichen werden sich auf die Lehren stützen, die sich aus der Durchführung des IAO-Programms in den vorangegangenen

Zweijahresperioden ergeben, und entsprechend den sozioökonomischen Rahmenbedingungen und den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen angepasst werden.

Zu erbringende Leistung 7.1.

Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, für die Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit Sorge zu tragen

179. Die IAO sieht es weiter als eine vorrangige Aufgabe an, die Mitgliedstaaten bei der Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu unterstützen, zumal die Gefahr besteht, dass die COVID-19-Krise diese Rechte aushöhlt. Priorität wird auch der Wahrung und Förderung der Vereinigungsfreiheit sowie der wirksamen Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen, darunter in der digitalen Wirtschaft, zukommen. Die Maßnahmen zur Durchsetzung und Befolgung der Rechtsvorschriften in Branchen wie Baumwolle, Bergbau und verarbeitendes Gewerbe werden verstärkt werden, unter anderem entlang der Lieferketten und der Anwerbungswege, auch für Arbeitsmigranten. Dank der Impulse, die von der universellen Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 182 und dem UN-Beschluss ausgehen, 2021 zum Internationalen Jahr für die Beseitigung der Kinderarbeit zu erklären, wird das Flaggschiffprogramm IPEC+ Regel durchsetzung, Bildung und Existenzsicherung mit Vorrang behandeln und die Fortschritte auf diesem Gebiet überwachen. Die strategischen Partnerschaften mit den wegweisenden Ländern („pathfinder countries“) der Allianz 8.7, mit UNICEF und mit anderen einschlägigen Akteuren werden vertieft und erweitert werden.

180. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- stärkere Politikmaßnahmen, Rechtsrahmen und sonstige Maßnahmen zu entwickeln, um die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Kontext der Wiederaufbauinitiativen zu verwirklichen, und zwar durch eine integrierte Strategie, die die sich gegenseitig verstärkende Wirkung dieser Rechte und Prinzipien zur Geltung bringt, mit Schwerpunkt auf Vereinigungsfreiheit, wirksamer Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen und Beseitigung von Diskriminierung bei der Arbeit, sowie durch den Ausbau des Flaggschiffprogramms Better Work;
- die Kapazitäten für die jährliche Berichterstattung zum SDG-Indikator 8.7.1 zu Kinderarbeit, deren Befunde in die ILOSTAT-Datenbank einfließen sollen, sowie zu anderen Indikatoren in Bezug auf die

grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit auszubauen, um so die Regeldurchsetzungsmaßnahmen und die Entscheidungsfindung zu unterstützen;

- die digitalen Technologien zu einer verstärkten Überwachung von Kinder- und Zwangsarbeit zu nutzen, Mittel zu mobilisieren und zu diesem Zweck Partnerschaften einzugehen oder bestehende Partnerschaften zu vertiefen;
- ihre Kapazitäten auszubauen, um über IPEC+ in Partnerschaft mit anderen einschlägigen Akteuren Kinderarbeit, Menschenhandel und Zwangsarbeit nach und nach zu beseitigen.

181. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- aktualisierte grundsatzpolitische Orientierungen ausarbeiten, um die Mitgliedsgruppen bei der Umsetzung integrierter Ansätze für die Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu unterstützen, und dabei die Lehren und bewährten Praktiken zu nutzen, die sich aus den Erfahrungen der Länder ableiten lassen;
- im Nachgang zu den Entschlüssen der Internationalen Arbeitskonferenz zu den wiederkehrenden Diskussionen über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (2017) und über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit (2019) die globalen Fördermaßnahmen zur Unterstützung der Ratifizierung grundlegender Übereinkommen fortsetzen, wobei sie den Schwerpunkt auf die Übereinkommen Nr. 87 und 98 und das Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, setzt und die im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aufgezeigten Fragen berücksichtigt;
- Produkte für Überzeugungsarbeit zur Unterstützung der Initiativen der Allianz 8.7 und des Programms IPEC+ entwickeln und verbreiten, namentlich im Rahmen der V. Weltkonferenz zu Kinder- und Zwangsarbeit, die 2022 stattfinden soll;
- den globalen Bericht über die Ökonomie der Zwangsarbeit auf den neuesten Stand bringen und verbreiten.

Zu erbringende Leistung 7.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten

182. Zusätzlich zu den jährlich über 2,78 Millionen Toten aufgrund von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten hat die COVID-19-Pandemie bestätigt,

wie überaus wichtig der Arbeitsschutz für nachhaltige Unternehmen, öffentliche Dienste und Wiederaufbaustrategien ist. Die IAO wird den Arbeitsschutz als eine der Säulen der nationalen Entwicklungsstrategien und -rahmen fördern, auch im Rahmen ihres Flaggschiffprogramms Sicherheit und Gesundheit für alle und ihres „Vision Zero Fund“. Die Interventionen werden dazu dienen, Arbeitsschutz auf globaler Ebene zu fördern, unter anderem durch eine neue Ratifizierungskampagne, die Stärkung der nationalen Arbeitsschutzsysteme und gezieltere, inklusive Strategien und Dienstleistungen in diesem Bereich, die sich an die am schwersten von der Krise betroffenen Sektoren und Gruppen von Arbeitnehmern richten. Die IAO wird ferner den grundsatzpolitischen Dialog über die mögliche Einbeziehung des Arbeitsschutzes in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit unterstützen und die Arbeit an den neuen Normensetzungsinstrumenten für den Arbeitsschutz im Zusammenhang mit biologischen, chemischen und ergonomischen Gefahren fortsetzen.

183. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- nationale Politikkonzepte und Programme im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 155) über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981, dem Übereinkommen (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985, dem Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, und dem Protokoll von 2002 zum Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, als Grundlage für integrierte nationale und betriebliche Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen im Arbeitsschutz und als Bestandteil der Wiederaufbaupläne für die Zeit nach COVID-19 auszuarbeiten oder zu überprüfen. Bei den Maßnahmen auf Landesebene wird besonderes Augenmerk auf Gefahren für die geistige Gesundheit, Telearbeit, der Verhütung größerer industrieller Störfälle und der Umgestaltung der Arbeitsschutzdienste im Hinblick auf die Erfassung aller Beschäftigten, insbesondere auch in der informellen Wirtschaft, ungeachtet ihres Migrationsstatus liegen;
- auf allen Ebenen umfassende Arbeitsschutzmanagementsysteme einzuführen, einschließlich der Notfallvorsorge;
- die nationalen Systeme für die Berichterstattung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und die Arbeitsschutzstatistiken auszubauen, auch für die Berichterstattung zum SDG-Indikator 8.8.1;
- Strategien für die Personalplanung im Arbeitsschutz und den Ausbau der Kapazitäten der Arbeitsschutzinstitute, der betriebsärztlichen

Dienste, der Berufsverbände und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu unterstützen.

184. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die globalen Schätzungen zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten aktualisieren und die Wissensgrundlage zur Widerstandsfähigkeit der Arbeitsstätten gegenüber Notfällen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz, zu Arbeitsschutzrisiken bei Telearbeit und zu psychosozialen Gefahren ausbauen;
- Wissen, Schätzungen und Praktiken zum Arbeitsschutz verbreiten, unter anderem im Rahmen der Globalen Koalition für Arbeitsschutz, der Kampagne für einen Welttag für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und der Zusammenarbeit mit regionalen Netzwerken und Veranstaltungen im Bereich Arbeitsschutz;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum die Kapazitäten der Arbeitsschutzverantwortlichen in den Behörden, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Unternehmen und betriebsärztlichen Diensten ausbauen, unter anderem durch Webinare und digitale Schulungsplattformen.

**Zu erbringende Leistung 7.3.
Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten zur Festsetzung angemessener Löhne und zur Förderung menschenwürdiger Arbeitszeiten**

185. Soll die Erholung zu inklusiveren Volkswirtschaften und Gesellschaften führen, sind angemessene, ausgewogene Löhne erforderlich, insbesondere für die Millionen von Geringverdienern weltweit, von denen viele informell beschäftigt sind. Es bedarf stärkerer Anstrengungen zur Festsetzung angemessener Mindestlöhne und von Tariflöhnen, zur Verhütung übermäßig langer Arbeitszeiten, zur Verringerung zeitbezogener Unterbeschäftigung und zur Gewährleistung angemessener Ruhezeiten. Wesentlich ist auch, Arbeitszeitregelungen und eine Arbeitsorganisation im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer zu fördern und so gemeinsame Lösungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu ermöglichen, die ihren Bedürfnissen Rechnung tragen.

186. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien sowie wirtschaftlicher Faktoren angemessene gesetzliche oder ausgehandelte Mindestlöhne aufzustellen und anzuwenden;

- im Wege von Kollektiverhandlungen und unter Berücksichtigung regionaler oder nationaler Wirtschafts- und Sozialindikatoren Löhne auszuhandeln und über die Bedingungen in bestimmten Branchen oder Unternehmen zu verhandeln;
- Maßnahmen zu beschließen, durchzuführen und zu evaluieren, die darauf abzielen, die Lohnsysteme effizienter und gerechter zu gestalten, die Zahlung der Löhne sicherzustellen und die negativen Auswirkungen von Wirtschaftskrisen auf Löhne und Beschäftigung zu mindern;
- die Rechtsvorschriften, Politikkonzepte und Maßnahmen für Arbeitszeitbegrenzungen und Ruhezeiten sowie deren Durchführung zu stärken;
- nationale Rechtsvorschriften, Politikkonzepte und Maßnahmen zu erarbeiten und durchzuführen, um Arbeitszeitregelungen und sonstige arbeitsorganisatorische Regelungen, etwa Telearbeit, zu fördern, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Anpassungen bei Störungen in Bezug auf Beschäftigung oder Arbeitsbedingungen ermöglichen.

187. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- den *Global Wage Report* für 2022/23 erstellen und veröffentlichen;
- eine Überprüfung der Lohnfestsetzung durch Kollektiverhandlungen vorbereiten, einschließlich der Indikatoren, die bei den Lohnverhandlungen in verschiedenen Zusammenhängen verwendet werden;
- eine Sitzung des Unterausschusses für die Heuern von Seeleuten des Paritätischen Seeschiffahrtsausschusses einberufen, um den monatlichen Mindestgrundlohn für Vollmatrosen mit Wirkung ab 1. Januar 2024 zu aktualisieren;
- einen Analysebericht zu den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Arbeitszeiten, Arbeitszeitregelungen und Telearbeit erstellen.

**Zu erbringende Leistung 7.4.
Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Arbeitnehmern in vielfältigen Beschäftigungsformen, auch auf digitalen Arbeitsplattformen und in der informellen Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz zu bieten**

188. Viele Mitgliedstaaten haben innovative Arbeitnehmerschutzmaßnahmen zur Unterstützung der am härtesten von der Pandemie betroffenen Arbeitnehmer entwickelt, auch was vielfältige Beschäftigungsformen und informelle Beschäftigung angeht. Bei der Erholung sollte auf diesen Maßnahmen aufgebaut

werden. In diesem Zusammenhang wird sich die IAO mit Vorrang folgenden Aufgaben widmen: sicherstellen, dass bestimmte Beschäftigungsformen für den vorgesehenen Zweck und nicht zur Umgehung arbeitsrechtlicher Auflagen verwendet werden, bei Bedarf Anpassungen beim Arbeitnehmerschutz vornehmen, der Informalisierung formeller Arbeitsplätze vorbeugen und die Formalisierung informeller Beschäftigung in formellen Unternehmen und in Haushalten im Einklang mit der Empfehlung Nr. 204 fördern. Das Wissen und die Maßnahmen zum Thema produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit auf digitalen Plattformen werden ausgebaut werden.

189. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- geschlechtergerechte Diagnosen des Regelungsumfelds und der Lücken bei der Regelbefolgung im Arbeitnehmerschutz für Arbeitnehmer in vielfältigen Beschäftigungsformen, auch auf digitalen Plattformen, sowie in informeller Beschäftigung in formellen Unternehmen und in Haushalten durchzuführen und die Verbreitung dieser Beschäftigungsformen, ihre treibenden Faktoren und die Verletzlichkeit der betroffenen Beschäftigten zu bewerten;
- Maßnahmen zu treffen, Gesetze und Vorschriften zu reformieren und die Mechanismen zur Sicherung der Regelbefolgung zu verbessern, um zu gewährleisten, dass Arbeitskräfte in vielfältigen Beschäftigungsformen einen angemessenen Schutz genießen;
- die Risiken einer krisenbedingten Informalisierung formeller Arbeitsplätze zu bewerten, um ihnen vorzubeugen und sie zu mindern oder zu beseitigen;
- integrierte Strategien zu entwickeln und die Rechtsvorschriften sowie die Mechanismen zur Sicherung der Rechtsbefolgung zu überprüfen, um den Übergang von informell Beschäftigten zu formellen Beschäftigungsverhältnissen zu erleichtern und/oder der Informalisierung von Arbeitsplätzen vorzubeugen;
- die Kapazitäten von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden zur Erbringung von Dienstleistungen für Hausangestellte bzw. deren Arbeitgeber und zur Verringerung und Verhütung von informeller Beschäftigung in formellen Unternehmen auszubauen.

190. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Forschungsarbeiten zur Stärkung des Arbeitnehmerschutzes in vielfältigen Beschäftigungsformen, insbesondere der Plattformarbeit, unter

Berücksichtigung der dabei möglicherweise entstehenden Chancen, und zum Schutz der Privatsphäre und personenbezogenen Daten der Beschäftigten aktualisieren;

- statistische Angaben zu Frauen und Männern in der informellen Wirtschaft (SDG-Indikator 8.3.1) erstellen und im Rahmen der Vorbereitungen für die 21. Tagung der ICLS (2023) zur Überprüfung der statistischen Methoden für die Erfassung informeller Beschäftigung beitragen;
- eine praktische Anleitung für die Durchführung von Risikobewertungen erarbeiten, mit deren Hilfe die Arbeitsaufsichts- und andere einschlägige Durchsetzungsbehörden informelle Beschäftigung, insbesondere nicht angemeldete Arbeit, erkennen und dagegen vorgehen können;
- die bestehenden Praktiken der Länder überprüfen und eine geschlechtergerechte Methode zur Bewertung und Bewältigung des Risikos einer Informalisierung formeller Arbeitsplätze ausarbeiten;
- den Einfluss des Übereinkommens (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, und des Übereinkommens (Nr. 177) über Heimarbeit, 1996 (Nr. 189) auf die nationalen Rechtsvorschriften und ihre Umsetzung dokumentieren und Empfehlungen zur Verbesserung ihrer Wirksamkeit aussprechen.

Zu erbringende Leistung 7.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, zum Schutz der Arbeitsmigranten faire und wirksame Rahmen, Institutionen und Dienstleistungen für die Arbeitsmigration zu entwickeln

191. Die COVID-19-Pandemie hat vor Augen geführt, dass Arbeitsmigranten im Rahmen der gegenwärtigen Modelle zur Arbeitsmigrationssteuerung häufig nur mangelhaft geschützt sind. Viele dieser Beschäftigten haben ihren Arbeitsplatz verloren, erhielten weder Löhne noch Sozialschutz oder waren gezwungen, in Länder zurückzukehren, die mit hoher Arbeitslosigkeit und Wirtschaftsstörungen zu kämpfen haben. Mit Blick auf einen besseren Wiederaufbau sollten die Arbeitsmigranten, auch rückkehrende Migranten, bei den Bemühungen um sozioökonomische Erholung einbezogen werden; das ist im Interesse nicht nur dieser Arbeitnehmer, sondern auch der Aufnahmegemeinschaften. Wie die Erfahrungen in vielen Ländern zeigen, führt der Umstand, dass Arbeitsmigranten am Arbeitsplatz nicht vor dem Virus geschützt sind, zu dessen Verbreitung in der gesamten Gemeinschaft. In diesem Sinne wird die IAO sich

bemühen, auf Rechte gegründete, geschlechtergerechte Rahmen, Einrichtungen und maßgeschneiderte Dienstleistungen für Arbeitsmigranten zu stärken, wobei sie gesamtstaatliche, den gesamten Migrationszyklus abdeckende und auf sozialen Dialog gestützte Ansätze verfolgt.

192. Auf der Landes- und der regionalen Ebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- Verbesserungen in Bezug auf die Lohnschutzsysteme, die Arbeits- und Lebensbedingungen, die Übertragbarkeit von Ansprüchen und den Zugang zu Sozialschutz und zur Justiz zu erzielen, und zwar durch neue Orientierungen, Rechtsbehelfsverfahren, die Bereitstellung von Unterstützungsleistungen und Kapazitätsaufbau bei den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden;
- den dreigliedrigen Dialog zwischen und in den Regionen sowie die institutionellen Kapazitäten für die Aufstellung fairer nationaler, bilateraler und regionaler Rahmen, die sich auf die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen gründen, zu fördern;
- die 2020–21 entwickelten Modelle für Interventionen auszubauen, mit denen die sozioökonomische Integration, die Wiedereingliederung rückkehrender Migranten sowie produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Arbeitsmigranten, insbesondere Frauen und Jugendliche, gefördert werden sollen;
- die Einrichtungen für Arbeitsmigrationssteuerung besser zu befähigen, im Rahmen der Globalen Kompetenzpartnerschaft und mittels sonstiger Instrumente die Maßnahmen zur Qualifizierung

von Arbeitsmigranten und zur Anerkennung ihrer Qualifikationen voranzutreiben;

- in Zusammenarbeit mit dem UNHCR und anderen einschlägigen Partnern die Leitlinien und bewährten Praktiken zur Eingliederung von Flüchtlingen und Vertriebenen, einschließlich Klimaflüchtlingen, in den Arbeitsmarkt anzuwenden.

193. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- in Wahrnehmung ihres Mandats gemeinsame Aktionen mit dem Migrationsnetzwerk der Vereinten Nationen, dem UN-Multi-Partner-Treuhandfonds für Migration, der IOM und anderen Partnern durchführen, um die Anwendung der einschlägigen Normen, Instrumente und Orientierungen der IAO im Rahmen der Globalen Pakte für Migration und Flüchtlinge zu fördern;
- die Umsetzung der Orientierungen der IAO und des gesamten UN-Systems zu bilateralen Arbeitsübereinkommen unterstützen, unter anderem durch Pilotmaßnahmen in den Migrationskorridoren;
- ein Wissenszentrum für ihre Initiative für faire Anwerbung einrichten, um Untersuchungen, Daten und bewährte Praktiken zu erstellen und auszutauschen;
- die globalen und regionalen Schätzungen der IAO zu Arbeitsmigranten, auch in der Pflegewirtschaft, die Daten zum SDG-Indikator 10.7.1, der die von den Beschäftigten getragenen Einstellungskosten betrifft, und – mit Blick auf die 21. Tagung der ICLS (2023) – die Leitlinien für Statistiken zur internationalen Arbeitsmigration auf den neuesten Stand bringen.

Ergebnisvorgabe 8: Umfassender und nachhaltiger Sozialschutz für alle

Anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen

194. Die COVID-19-Krise hat gezeigt, welche verheerenden sozioökonomischen Folgen systemische Erschütterungen mangels eines universellen und angemessenen Sozialschutzes nach sich ziehen, denn lediglich 31 Prozent der Weltbevölkerung genießen umfassenden Sozialschutz, während 55 Prozent, insbesondere die Beschäftigten in der informellen Wirtschaft, über keinerlei Sozialschutz verfügen. Gleichzeitig haben sich die Sozialschutzsysteme als ein unerlässlicher Bestandteil koordinierter Maßnahmen zur Bewältigung der durch die Pandemie verursachten Krise erwiesen. Viele Mitgliedstaaten haben entschiedene Maßnahmen getroffen, um den Menschen einen effektiven Zugang zur Gesundheitsversorgung zu

gewährleisten, ohne zusätzliche Härten zu schaffen, und sich um die Sicherung der Arbeitsplätze und des Einkommens der am stärksten Betroffenen bemüht, wodurch die Widerstandsfähigkeit der Arbeitnehmer, der Unternehmen, der Volkswirtschaften und der Gesellschaften gestärkt wurde. Zudem wurde bei der Krisenreaktion mehr Wert auf inklusivere Sozialschutzansätze gelegt, da sich die enge Ausrichtung und die streng kontrollierten Zugangsbedingungen als Einschränkungen erwiesen haben. In der Erholungsphase müssen die Länder ihre Sozialschutzsysteme stärken, indem sie Lücken im Erfassungsbereich und bei der Angemessenheit der Leistungen mittels angepasster Lösungskonzepte schließen, die erforderlichen Finanzmittel trotz schwieriger wirtschaftlicher und haushaltspolitischer Rahmenbedingungen in tragfähiger und gerechter Weise wiederaufstocken

und sichern und die Koordinierung zwischen dem Sozialschutz und der Beschäftigungs-, Wirtschafts- und Haushaltspolitik verstärken.

195. Die Sozialschutzpolitik muss auch an der anhaltend hohen Informalität und Ungleichheit und dem tiefgreifenden Wandel in der Arbeitswelt ansetzen, der durch technologische Innovationen, demografische Verlagerungen, Umweltveränderungen und den Klimawandel bewirkt wird, welche die Herausforderungen für die Sozialschutzsysteme noch verschärfen.

196. Angesichts der wichtigen Rolle des Sozialschutzes als sozialer und wirtschaftlicher Stabilisator sollten die Länder diese Gelegenheit ergreifen, um das Menschenrecht auf soziale Sicherheit für alle Menschen Wirklichkeit werden zu lassen. Voraussetzung für eine dauerhafte Erholung und für eine bessere Abfederung künftiger Krisen ist, dass die Länder zu umfassenden und tragfähigen Sozialschutzsystemen übergehen, die in der Lage sind, Schocks aufzufangen. Eine Sozialschutzpolitik, die es den Menschen ermöglicht, besser mit Übergangssituationen in ihrem Privat- und Erwerbsleben, strukturellen Umbrüchen auf dem Arbeitsmarkt und systemischen Erschütterungen zurechtzukommen, wird der Forderung in der Jahrhunderterklärung nach einer am Menschen orientierten Zukunft der Arbeit besser gerecht und trägt zur Umsetzung der Agenda 2030 bei.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2022–23

197. Grundlage der Strategie werden weiterhin die internationalen Arbeitsnormen, insbesondere das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, und die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, sowie der soziale Dialog sein; darauf stützt sich der Ansatz der IAO, den Menschen während ihres gesamten Lebens einen umfassenden und angemessenen Sozialschutz zu gewähren. Die Bemühungen um die Stärkung der Sozialschutzsysteme werden intensiviert werden, um eine allgemeine Gesundheitsversorgung zu verwirklichen und die Einkommenssicherheit auf Arbeitskräfte in allen Beschäftigungsformen auszudehnen, auch auf Beschäftigte in der informellen und der ländlichen Wirtschaft, auf selbstständig Erwerbstätige sowie auf Arbeitsmigranten und andere Gruppen in prekären Situationen. Bei den Hilfeleistungen wird der Schwerpunkt auf Krankenversicherung, Kranken- und Arbeitslosengeld sowie dem beschleunigten Ausbau des sozialen Basisschutzes liegen.

198. Die IAO wird auch die Ausarbeitung integrierter, Sozialschutzmaßnahmen fördern, die dazu dienen, die tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt zu bewältigen und die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber zu schützen und gleichzeitig einen gerechten Übergang zu erleichtern. Sie wird ihre Mitgliedsgruppen noch besser in die Lage versetzen, nationale Sozialschutzmaßnahmen auszuarbeiten, durchzuführen und zu überwachen und diese stärker auf beschäftigungspolitische Maßnahmen abzustimmen, die die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Formalisierung und den Qualifikationserwerb unterstützen. Besonderer Nachdruck wird zum einen darauf gelegt werden, für ausreichenden haushaltspolitischen Spielraum zu plädieren und die Argumente für den wirtschaftlichen Nutzen des Sozialschutzes geltend zu machen, indem dafür geworben wird, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und die Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme miteinander zu verknüpfen, und zum anderen darauf, die Rolle der Sozialschutzsysteme in Zusammenhang mit dem Nexus Humanitäre Hilfe-Entwicklungszusammenarbeit-Frieden zu stärken. Die Ergebnisse der wiederkehrenden Diskussion über den Sozialschutz (soziale Sicherheit) auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2021 werden weitere Orientierungen für die Entwicklung tragfähiger und umfassender Sozialschutzsysteme liefern.

199. Die Strategie des Globalen Flaggschiffprogramms zur Schaffung sozialer Basisschutzniveaus für alle wird auf den gewonnenen Erfahrungen aufbauen, um den Ländern bei der Verwirklichung der Sozialschutzziele der Agenda 2030 verstärkt mit fachlicher Beratung zur Seite zu stehen. Die IAO wird ihre Zusammenarbeit mit UN-Organisationen und Multi-Akteur-Partnerschaften, unter anderem mit der Globalen Partnerschaft für einen universellen Sozialschutz zur Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (USP2030), weiter vertiefen, um den Mitgliedsgruppen koordinierte fachliche Beratungsleistungen anzubieten und dem Sozialschutz einen hohen Stellenwert auf der globalen, regionalen und nationalen Agenda zu verschaffen, und dabei für öffentliche Investitionen in den Sozialschutz argumentieren. Gestützt auf die internationale Führungsrolle, die sie anerkanntermaßen bei der Verwaltung eines holistischen Systems von Sozialschutzstatistiken und -indikatoren wahrnimmt, wird die IAO ihre Zuständigkeit für den SDG-Indikator 1.3.1 nutzen, um sich aktiv für die Einbeziehung von Ergebnisvorgaben zum Thema Sozialschutz in die UN-Kooperationsrahmen einzusetzen.

**Zu erbringende Leistung 8.1.
Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten,
neue oder reformierte tragfähige nationale
Strategien, Politikkonzepte oder
Rechtsrahmen zum Sozialschutz zu
entwickeln, um dessen Erfassungsbereich
auszuweiten und die Angemessenheit der
Leistungen zu verbessern**

200. Zur Stärkung der Sozialschutzsysteme muss erhöhtes Augenmerk darauf gelegt werden, die Strategien, Politikmaßnahmen und Rechtsrahmen zum Sozialschutz im Wege des sozialen Dialogs in geschlechtergerechter Weise an die sich wandelnde Arbeitswelt anzupassen und eine gerechte, tragfähige Finanzgrundlage sicherzustellen, wozu auch ein ausreichender haushaltspolitischer Spielraum gehört. Konkrete Beratung in dieser Hinsicht wird durch partnerschaftliche Arbeit mit anderen UN-Organisationen wie dem UNICEF im Rahmen des Rats für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes (SPIAC-B) und der USP2030 sowie durch Zusammenarbeit mit den internationalen Finanzinstitutionen im Hinblick auf den Schutz und die Anhebung des Niveaus der Sozialausgaben geleistet werden.

201. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- ihre Sozialschutzmaßnahmen und -strategien anzupassen, um den Wiederaufbau nach der COVID-19-Krise und die Veränderungen in der Arbeitswelt anzugehen und dabei insbesondere den Erfassungsbereich auszuweiten, die Angemessenheit der Leistungen zu verbessern und eine angemessene, tragfähige Finanzierung des Sozialschutzes sicherzustellen;
- das Übereinkommen Nr. 102 und andere aktualisierte Normen zur sozialen Sicherheit zu ratifizieren und anzuwenden;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ihre Fähigkeit zur Ausarbeitung, Umsetzung und Überwachung von Sozialschutzsystemen zu stärken und Bewusstsein für die Bedeutung des Sozialschutzes zu schaffen;
- die strategischen Partnerschaften zu vertiefen, um dafür zu sorgen, dass der Sozialschutz in die UN-Kooperationsrahmen einbezogen und in den nationalen Strategien zur Finanzierung der SDG als Priorität behandelt wird, auch im Dialog mit den internationalen Finanzinstitutionen.

202. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- auf bewährte Praktiken gestützte grundsatzpolitische und fachliche Orientierungen für eine tragfähige

Finanzierung der Sozialschutzsysteme ausarbeiten;

- quantitative Online-Instrumente für die Bewertung und Berechnung der Kosten der Optionen entwickeln, die sich zur Sicherung haushaltspolitischen Spielraums und der finanziellen Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme, einschließlich der Renten- und Gesundheitssysteme und Arbeitsunfallversicherung, sowie der Pflegedienstleistungen anbieten;
- im Rahmen von Multi-Akteur-Partnerschaften, darunter der USP2030, des Globalen Unternehmensnetzwerks für soziale Basisschutzniveaus und des Netzwerks für Sozialschutz, Freiheit und Gerechtigkeit für Arbeitnehmer, den auf Rechte basierenden Ansatz der IAO und der UN im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen fördern;
- in der Frage der Sozialausgaben mit den internationalen Finanzinstitutionen zusammenarbeiten, unter anderem im Kontext der integrierten nationalen Finanzierungsrahmen für nachhaltige Entwicklung, und dabei für eine Haushaltspolitik eintreten, die den Auf- und Ausbau des Sozialschutzes stärker begünstigt;
- Untersuchungen dazu durchführen, wie sich der Sozialschutz auf Armut, Ungleichheit, Produktivität und gesamtwirtschaftliche Stabilität auswirkt und inwieweit er hilft, bei den SDG-Zielvorgaben, namentlich den Zielvorgaben 1.3, 3.8, 5.4, 8.5 und 10.4, schneller Fortschritte zu erzielen.

**Zu erbringende Leistung 8.2.
Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten zu
einer verbesserten Lenkung der Sozialschutz-
systeme und zur Stärkung ihrer Tragfähigkeit**

203. Sollen eine dauerhafte Erholung im Anschluss an die COVID-19-Epidemie und erhöhte Widerstandsfähigkeit erreicht werden, so müssen zur Stärkung der nationalen Sozialschutzsysteme im Wege des sozialen Dialogs koordinierte Anstrengungen unternommen werden, um die Lenkung dieser Systeme und ihre Tragfähigkeit in Bezug auf die ihnen angehörenden beitragsfinanzierten und beitragsunabhängigen Systeme und Programme zu verbessern. Das schließt insbesondere auch den Ausbau der nationalen Kapazitäten dafür ein, Sozialschutzsysteme und -programme entsprechend den internationalen Normen für soziale Sicherheit und unter Mitwirkung der Sozialpartner zu planen, zu lenken, zu verwalten, zu finanzieren, zu koordinieren und zu überwachen. Die Entwicklung und Bereitstellung von Instrumenten zur interinstitutionellen Bewertung des Sozialschutzes (ISPA) in Abstimmung mit UN-Organisationen und Entwick-

lungspartnern wird es erleichtern, die Normen und Grundsätze der IAO bei den gemeinsamen Tätigkeiten im Rahmen der UN durchgängig zu berücksichtigen.

204. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- die Lenkung, institutionelle Koordinierung und auf Rechte basierende Verwaltung und Bereitstellung von Sozialschutzsystemen, einschließlich umfassender, solider Management- und Informationssysteme und des Einsatzes digitaler Technologien, zu verbessern;
- die Finanzverwaltung der Sozialschutzsysteme und -programme sowie deren wirtschaftliche Tragfähigkeit mit Blick auf den Wiederaufbau nach der COVID-19-Epidemie so zu verbessern, dass sie der Arbeitswelt gerecht werden und Arbeitsmarktübergänge unterstützen;
- die Statistikkapazitäten auszubauen, damit sie mittels Verwaltungsdaten, Erhebungen und Massendaten ihre Sozialschutzsysteme überwachen und die Fortschritte bei der Verwirklichung eines universellen Sozialschutzes und der einschlägigen SDG-Zielvorgaben verfolgen können, unter anderem auch im Kontext der UN-Kooperationsrahmen;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum die Kapazitäten für institutionelle Koordinierung, Verwaltungsführung, Finanzverwaltung und Bildung auszubauen;
- den sozialen Dialog zum Thema Sozialschutz fördern, unter anderem durch die Stärkung der Kapazitäten der Sozialpartner zur wirksamen Beteiligung an den Debatten über die Reform des Sozialschutzes;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ein umfassendes Schulungsprogramm, unter anderem zur Arbeitsunfallversicherung, zu entwickeln.

205. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Erhebung, Analyse, Verbreitung und Verwendung von Sozialschutzdaten unter stärkerer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte mithilfe der Online-Erhebung über die soziale Sicherheit, der World Social Protection Database und von Dashboards ausbauen und über die Fortschritte bei dem SDG-Indikator 1.3.1 Bericht erstatten;
- Instrumente zur Bewertung und Systemlenkung entwickeln und erproben, um nationale Statistiksysteme zum Sozialschutz aufzubauen und die Angemessenheit der Leistungen, der Sozialschutzfinanzierung und der Sozialhilfe zu bewerten, sofern relevant, im Rahmen des SPIAC-B;

- die Ausgabe 2023–25 des *World Social Protection Report* erstellen und verbreiten.

Zu erbringende Leistung 8.3.

Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Sozialschutz in umfassende Politikmaßnahmen zu integrieren, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber während ihrer Arbeits- und Lebensübergänge zu unterstützen und zu schützen

206. Im Zusammenspiel mit anderen Politikbereichen kommt dem Sozialschutz eine Schlüsselrolle dabei zu, die Arbeitnehmer während ihrer Arbeits- und Lebensübergänge zu unterstützen, unter anderem beim Übergang von der Schule in den Beruf, von einem Arbeitsplatz zum anderen und bei sonstigen Übergängen in Zusammenhang mit Arbeitskräftemobilität, aktivem Altern, Migration, Elternschaft, Rehabilitation nach Arbeitsunfällen und Rückkehr zur Arbeit nach einem Arbeitsunfall. Besondere Anstrengungen werden unternommen werden, den Schutz bei Mutterschaft/Vaterschaft/Elternschaft und die Pflegeleistungen und -angebote auszuweiten. Aufgrund der COVID-19-Epidemie ist es noch dringlicher geworden, dafür zu sorgen, dass die Sozialschutzsysteme den Erfordernissen entsprechen und Bestandteil integrierter, auf den sozialen Dialog gegründeter Politikkonzepte sind und so das erforderliche Schutzniveau für Arbeitnehmer und Arbeitgeber garantieren; dadurch wird der Übergang von Arbeitskräften und Unternehmen zu formellen Beschäftigungsverhältnissen erleichtert und die Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme sichergestellt. Die IAO wird in diesem Bereich eng mit einschlägigen Partnern zusammenarbeiten und auch im Rahmen einschlägiger Multi-Akteurforen tätig werden.

207. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- Politikkonzepte zur Einbindung von Sozialschutz und sozialer Sicherheit in Qualifizierungs- und beschäftigungspolitische Maßnahmen zu entwickeln, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber während ihrer Arbeits- und Lebensübergänge sowie in Krisenzeiten und Wiederaufbauphasen zu unterstützen;
- innovative Strategien zu entwickeln, um den Erfassungsbereich auf vielfältige Beschäftigungsformen auszudehnen und den Übergang von Arbeitskräften und Unternehmen, darunter Kleinst- und Kleinunternehmen, zur formellen Wirtschaft zu unterstützen, und zwar durch eine Kombination von beitragsfinanzierten und beitragsunabhängigen Systemen sowie durch verbesserte Verwaltungssysteme;

- Maßnahmen zum Schutz von Personen, die von Erschütterungen, einschließlich Klimawandel, betroffen sind, zu entwickeln und durchzuführen, einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften zu fördern und den Übergang von Notfallprogrammen, einschließlich humanitärer Hilfe, zu tragfähigen Sozialschutzsystemen zu erleichtern;
- bi- oder multilaterale Vereinbarungen über soziale Sicherheit sowie einseitige Maßnahmen zu treffen, einschließlich sozialer Basisschutzniveaus, um im Ausland befindliche oder rückkehrende Arbeitsmigranten und ihre Familien sowie Asylsuchende und Flüchtlinge zu schützen;
- angemessene, tragfähige Finanzierungsstrategien zu entwickeln, um auf der Grundlage von Solidarität und Risikoausgleich den Wandel in der Arbeitswelt unterstützend zu begleiten.

208. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- faktengestützte Orientierungen für die Anpassung der Sozialschutzsysteme an die sich wandelnde Arbeitswelt, systemische Erschütterungen und die Erfordernisse eines gerechten Übergangs zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften erarbeiten,

auch mit Blick auf Arbeitslosenschutz und die Verknüpfung mit Qualifizierungs- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen;

- Untersuchungen zum Aufbau geschlechtergerechter Sozialschutzsysteme durchführen und entsprechende Orientierungen erarbeiten, wobei auch Investitionen in Kinderbetreuung und Langzeitpflege thematisiert werden;
- Orientierungen zu der Frage erarbeiten, wie auf digitalen Plattformen tätige Arbeitskräfte durch angepasste nationale Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit und durch verstärkte Sicherung der Regelbefolgung auf digitalen Plattformen in den Schutz einbezogen werden können, und Möglichkeiten einer grenzüberschreitenden Koordinierung erkunden;
- weitere Orientierungshilfe für die Ausweitung des Sozialschutzes auf Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft zu entwickeln;
- eine auf die IAO-Normen zur sozialen Sicherheit gegründete Methode entwickeln, um die Länder bei einer Eigenbewertung ihrer Systeme der sozialen Sicherheit und bei der Steuerung von Reformszenarios, insbesondere im Bereich Renten, zu unterstützen.

► III. Unterstützende Ergebnisvorgaben

209. In diesem Abschnitt werden die drei unterstützenden Ergebnisvorgaben und dazugehörigen Leistungsvorgaben dargestellt, die grundlegend für das effiziente Funktionieren der IAO und die wirksame

Durchführung ihrer sachpolitischen und normensetzenden Tätigkeit sind. Die Indikatoren für die zu erbringenden Leistungen sind in dem Ergebnisrahmen in Anhang I aufgeführt.

Ergebnisvorgabe A: Verbessertes Wissen und mehr Einfluss in Bezug auf die Förderung menschenwürdiger Arbeit

210. Gemäß der Jahrhunderterklärung sollte die IAO „ein höchstmögliches Niveau an Kapazitäten und Sachverstand in den Bereichen Statistik, Forschung und Wissensmanagement aufrechterhalten, um die Qualität ihrer faktenbasierten Politikberatung weiter zu steigern“, und „ihr Engagement und ihre Zusammenarbeit im Rahmen des multilateralen Systems im Hinblick auf die Stärkung der Politikkohärenz“ intensivieren. Die Verwirklichung dieser Ziele ist entscheidend dafür, dass die Arbeit der IAO-Mitglieder innerhalb der Länder unterstützt werden kann, aber auch dafür, dass die Organisation in der Lage ist, ihre globale Führungsrolle als Zentrum faktenbasierten Wissens über die Arbeitswelt und als wichtiger Partner bei der Gestaltung eines am Menschen orientierten Ansatzes für den Wiederaufbau nach der COVID-19-Krise zu stärken.

211. Aufbauend auf den Fortschritten der vergangenen Jahre wird das Amt weiterhin in die Erzeugung, das Management und die Vermittlung relevanter, zuverlässiger und zeitnaher Forschungserkenntnisse und Statistiken investieren, die insbesondere auf die am stärksten von der Pandemie betroffenen Sektoren und Gruppen ausgerichtet sind, um die Mitgliedsgruppen bei der Gestaltung und Umsetzung wirksamer, faktenbasierter Politikkonzepte zu unterstützen. Diesen Bemühungen wird ein kohärenterer und wirkungsvollerer Ansatz für Kommunikation und Partnerschaften zugrunde liegen, der eine engere Zusammenarbeit in Bezug auf integrierte politische Antworten ermöglichen soll, mit denen die Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit und die Prioritäten der Jahrhunderterklärung vorangebracht werden. Dies wird eine stärker strukturierte Kooperation und Koordinierung innerhalb des Amtes und eine vertiefte Zusammenarbeit im gesamten UN-System, in multilateralen Prozessen wie der G7, der G20 und den BRICS-Ländern (Brasilien, Russische Föderation, Indien, China und Südafrika), mit internationalen Finanzinstitutionen sowie mit Multi-Akteur-Allianzen und -Partnerschaften erfordern.

Zu erbringende Leistung A.1. Verbesserte Statistiken über menschenwürdige Arbeit unter Verwendung innovativer Quellen und Statistikstandards

212. In Anbetracht der Notwendigkeit einer sofortigen und längerfristigen Krisenreaktion hat sich erneut gezeigt, wie wichtig zeitnahe und zuverlässige, auf internationalen Statistikstandards beruhende Daten für die politische Entscheidungsfindung sind. Die IAO wird weiterhin weltweit harmonisierte Daten zusammenstellen und verbreiten, insbesondere zu SDG-Indikatoren mit Bezug zu menschenwürdiger Arbeit, und den Mitgliedsgruppen in dieser Hinsicht fachliche Unterstützung leisten. Sie wird stärkere Partnerschaften mit anderen Organisationen eingehen und verstärkt innovative Quellen wie Massendaten („Big Data“) zur Ergänzung amtlicher Statistiken heranziehen, indem sie Nowcasting-Modelle entwickelt, die in ihre Schätzungen und Analysen einfließen sollen. Mit der Abhaltung der 21. ICLS im Oktober 2023 wird das Amt 100 Jahre Standardsetzung im Bereich Arbeitsstatistik würdigen. Wichtigster Tagesordnungspunkt dieser Konferenz ist die Überarbeitung der statistischen Definition von Informalität. Darüber hinaus soll auch die Messung anderer Konzepte erörtert werden, etwa Arbeitsmigration, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und neue Beschäftigungsformen.

213. Zu den spezifischen Ergebnissen während der Zweijahresperiode gehören:

- Analyseberichte und Diskussionspapiere zur Unterstützung der Arbeit der ICLS, darunter überarbeitete Standards und die Definition von Informalität;
- eine Verbesserung der Plattform ILOSTAT mit dem Ziel, rechtzeitig disaggregierte Daten zu menschenwürdiger Arbeit, auch zu spezifischen Sektoren, für die an grundsatzpolitischen Konzepten arbeitenden Länder bereitzustellen, auch im Kontext der Kooperationsrahmen der UN und der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit;

- verstärkte Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Stärkung ihrer Arbeitsmarktinformationssysteme durch die Nutzung nationaler Verwaltungsdaten und anderer Quellen;
- maßgeschneiderte Programme für den Kapazitätsaufbau, die die Mitgliedsgruppen der IAO bei der Erstellung von SDG- und anderen Indikatoren mit Bezug zu menschenwürdiger Arbeit unterstützen und die Verwendung der neuesten Statistikstandards gewährleisten.

Zu erbringende Leistung A.2. Zukunftsweisende Forschung und verbessertes Wissensmanagement zur Förderung menschenwürdiger Arbeit

214. Um die Mitgliedsgruppen der IAO hinsichtlich ihres Wissensbedarfs besser zu unterstützen und ihren Einfluss auf globaler, regionaler und nationaler Ebene zu stärken, wird das Amt weiterhin zukunftsweisende, faktenbasierte interdisziplinäre Forschungen durchführen und die dabei gewonnenen Erkenntnisse zur Verfügung stellen. Zudem wird es konzentrierte Anstrengungen unternehmen, um bei der Konzeption und Durchführung der Forschungen den Sachverstand und die Kenntnisse der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zu nutzen, und seine Aktivitäten im Bereich Wissensmanagement verstärken, um den Wissensaustausch zwischen den Bediensteten, Mitgliedsgruppen und Partnern der IAO zu verbessern. Durch größere Anstrengungen soll sichergestellt werden, dass die Flaggschiffberichte, Forschungsdossiers und Wissensprodukte zur Zukunft der Arbeit bei den Mitgliedsgruppen sowie in den weltweiten Forschungs- und akademischen Kreisen Akzeptanz finden. Die Ergebnisse und Empfehlungen der Evaluierung auf hoher Ebene zum Thema Forschung und Wissensmanagement werden Verbesserungen in diesem Bereich anstoßen.

215. Zu den spezifischen Ergebnissen während der Zweijahresperiode gehören:

- globale und regionale Berichte, Kurzdossiers und Denkpapiere zur Zukunft der Arbeit, die entsprechend den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen erstellt werden und auch in Initiativen zur Politikberatung und zum Kapazitätsaufbau in den Mitgliedstaaten einfließen sollen;
- bereichsübergreifende, geschlechtergerechte globale, regionale und landesspezifische Forschungsprojekte zu Fragen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit, aus denen konkrete und umsetzbare Politikempfehlungen, auch auf Ebene der Sektoren, hervorgehen, mit denen Einfluss auf die grundsatzpolitischen Zielstellungen der Länder

und die Empfehlungen anderer internationaler Organisationen und multilateraler Organisationen genommen werden kann;

- entschlossene, konsolidierte und koordinierte Aktivitäten im Bereich Wissensmanagement, die eine verbesserte Weitergabe von Wissen, Zusammenarbeit und Überwachung innerhalb des Amtes sowie die Verbreitung und Akzeptanz bei den Mitgliedsgruppen, einschlägigen externen Netzwerken und Entwicklungspartnern unterstützen.

Zu erbringende Leistung A.3. Kommunikation zugunsten einer verstärkten Akzeptanz und Wirkung der Wissensbasis

216. Die geplante, koordinierte und zeitnahe Erstellung von Inhalten und ihre gezielte, wirksame und effiziente Verbreitung sind entscheidend wichtig dafür, dass die IAO ihren Mitgliedsgruppen und anderen Zielgruppen Zugang zu dem Wissen und den Instrumenten verschafft, die diese benötigen, um einen am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit zu verfolgen. Aufgrund der außergewöhnlichen Gegebenheiten im Zusammenhang mit COVID-19 haben sich die Innovationstätigkeiten in diesem Bereich und die Einführung neuer Methoden der Online-Kommunikation beschleunigt. Die IAO wird daher durch eine verstärkte strategische Kommunikationsplanung die effektive Weitergabe relevanter Wissensinhalte sicherstellen und dabei externe Kontexte und Ereignisse zwecks einer größeren Wirkung berücksichtigen. Zudem wird sie ihre Aktivitäten im Bereich Marketing verstärken, vorrangig über digitale Kanäle, um zu gewährleisten, dass die wichtigsten Zielgruppen Wissensinhalte der IAO in für sie sachdienlichen und nützlichen Formaten erhalten, verarbeiten und weitergeben. Alle Kommunikationsinhalte dienen der Förderung der Grundwerte der IAO, darunter Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller Frauen und Männer.

217. Zu den spezifischen Ergebnissen während der Zweijahresperiode gehören:

- inklusive, zielgruppenorientierte Kommunikationskampagnen in mehreren Sprachen und unter Verwendung verschiedener Formate und Technologien, die die wichtigsten Wissensprodukte der IAO, darunter die Flaggschiffberichte, bekannt machen und ihre Akzeptanz und Nutzung, auch auf Landesebene, fördern;
- verbesserte Kommunikationskanäle, darunter Webinare, Newsletter und E-Mail-Listen, zur Verstärkung der direkten Kontaktarbeit mit wichtigen Zielgruppen, insbesondere Mitgliedsgruppen, Entwicklungspartnern, multilateralen Organisationen

und anderen Interessengruppen, der Öffentlichkeit und den Medien;

- neue digitale Produkte und Plattformen zur Steigerung der Zahl der Personen, die die IAO-Webseite besuchen, der IAO in den sozialen Medien folgen, an Veranstaltungen der IAO teilnehmen und Wissensprodukte der IAO nutzen.

Zu erbringende Leistung A.4. Verstärkte Partnerschaften für Politikkohärenz und Zusammenarbeit zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und nachhaltiger Entwicklungsergebnisse

218. Die COVID-19-Krise hat deutlich gemacht, dass eine frühzeitige und von Solidarität getragene Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Partnern unerlässlich dafür ist, wirksame Lösungen für gemeinsame Herausforderungen zu finden. Der am Menschen orientierte Ansatz, den die IAO bei den Wiederaufbaumühnungen verfolgt, beruht auf Partnerschaften und Bündnissen mit einer großen Vielfalt von Akteuren, auch im Rahmen der laufenden Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsgruppen der IAO. Ziel ist es, die Politikkohärenz, insbesondere im Zusammenhang mit den Tätigkeiten auf Landesebene, zu fördern und Finanzmittel für die Verwirklichung der SDG und Ergebnisvorgaben mit Bezug zu menschenwürdiger Arbeit zu mobilisieren. Das Amt wird daher durch eine Vertiefung und Diversifizierung seiner Partnerschaften integrierte nationale und regionale Politik- und Finanzierungsrahmen, auch auf Ebene der Sektoren, mit Schwerpunkt auf der Agenda für menschenwürdige Arbeit und den damit verbundenen SDG, aufbauen und konsolidieren und ihr Portfolio der Entwicklungszusammenarbeit stärker an den Programm- und Haushaltsergebnissen ausrichten. Zudem wird die IAO in der Zweijahresperiode fortgesetzt Prozesse

im Kontext der Gruppe der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung unterstützen, sich stärker in die Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation einbringen und ihr Engagement im Rahmen des Entwicklungssystems der Vereinten Nationen, der internationalen Finanzinstitutionen sowie der multilateralen Organisationen und Prozesse, insbesondere bei den Wiederaufbaumaßnahmen, proaktiv gestalten.

219. Zu den spezifischen Ergebnissen während der Zweijahresperiode gehören:

- globale und landesspezifische fachliche Unterstützung und Kapazitätsentwicklung zur Konsolidierung und Ausweitung laufender Programme und zur Förderung des Engagements der Mitgliedsgruppen und Partner der IAO in globalen Bündnissen, der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation, themenbezogenen Koalitionen innerhalb der UN, Multi-Akteur-Partnerschaften und Kooperationsrahmen der UN;
- Materialien für die Interessenvertretung und Engagementstrategien, die die gemeinsame Arbeit mit internationalen Finanzinstitutionen, darunter mit multilateralen Organisationen, zwischenstaatlichen Gruppen und regionalen Entwicklungsbanken, erleichtern sollen, wobei der Schwerpunkt auf Politikkohärenz zugunsten menschenwürdiger Arbeit und der Finanzierung von Ergebnissen im Sinne menschenwürdiger Arbeit liegt, die von den Mitgliedsgruppen der IAO als vorrangig eingestuft werden;
- systematische Analyse von Ressourcen- und Finanzierungslücken im Zusammenhang mit der grundsatzpolitischen Arbeit der IAO, aus der sich themenbezogene Kampagnen und strukturierte Dialoge mit Finanzierungs- und anderen Entwicklungspartnern aus dem öffentlichen und privaten Sektor entsprechend dem UN-Finanzierungsabkommen ergeben.

Ergebnisvorgabe B: Verbesserte Führungskompetenz und Leitung

220. Die IAO ist insofern einzigartig, als sie Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenbringt, um internationale Arbeitsnormen festzulegen und Politikkonzepte für die Arbeitswelt zu entwickeln. Es liegt in der Verantwortung der Organisation und ihrer Mitgliedsgruppen, eine Führungsrolle beim Voranbringen ihres Mandats auf der Grundlage der Jahrhunderterklärung zu übernehmen, insbesondere im Gefolge der COVID-19-Krise. Während der Zweijahresperiode wird die IAO die Ziele der Jahrhunderterklärung weiter verwirklichen, indem sie ihre Führungskompetenz und strategische Ausrichtung bei der

Gestaltung der globalen und nationalen Politikagenda für einen am Menschen orientierten Wiederaufbau mit menschenwürdigen Arbeitsmöglichkeiten stärkt.

221. Um alle Mitgliedsgruppen in die Lage zu versetzen, im Rahmen des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz grundsatzpolitische Standpunkte zu prüfen und zu erörtern und Einvernehmen darüber zu erzielen, wird das Amt das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung stärken, rechtzeitig qualitativ hochwertige, unabhängige juristische Dienstleistungen anbieten und faktenbasierte Dokumente und Unterrichtungen zu grundsatzpolitischen

Fragen bereitstellen, zugleich aber auch für Rechenschaftslegung sorgen und Gewähr bieten, dass die Organisation durch verstärkte Aktivitäten im Bereich Aufsicht und Evaluierung weiterhin ihre Ziele erreicht.

222. Das Amt wird seine Arbeitsbeziehungen zu den institutionellen Organen der UN und anderen zuständigen Stellen, darunter mit dem Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, der Gemeinsamen Inspektionsgruppe und der Evaluierungsgruppe der Vereinten Nationen, weiterhin aufrechterhalten, um bewährte Praktiken in Bezug auf Führungskompetenz, Leitung, Aufsicht und Evaluierung zu nutzen.

Zu erbringende Leistung B.1. Verbesserte Führungskompetenz und strategische Ausrichtung zur Gewährleistung der Wirkung in der Organisation

223. Das Kernmandat der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrats besteht darin, eine strategische Ausrichtung für die Arbeit der Organisation vorzugeben, um Kohärenz, Koordinierung und Zusammenarbeit innerhalb des Internationalen Arbeitsamts zu gewährleisten und die Mitgliedsgruppen so bei der Verwirklichung von grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und Ergebnissen im Sinne menschenwürdiger Arbeit zu unterstützen, und zwar unter Berücksichtigung der globalen Entwicklungsagenda und der Rolle der IAO innerhalb des Entwicklungssystems der Vereinten Nationen. Die IAO wird die dreigliedrige Struktur der Organisation und ihre Fähigkeit, verschiedene Interessengruppen an einen Tisch zu bringen, weiterhin optimal nutzen, um bei einem am Menschen orientierten, niemanden zurücklassenden Wiederaufbau mit produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit auf allen Ebenen eine führende und gestaltende Rolle durch wirksame dreigliedrige Entscheidungsfindung und verstärktes politisches Engagement wahrzunehmen. Besondere Bemühungen werden darauf gerichtet sein, die Führungskompetenz der IAO auf Landesebene mit geeigneten Kompetenzen und Ressourcen zu stärken, indem das nationale Vorgehen, das den vielfältigen Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen entspricht, besser auf die globalen Ziele der Organisation abgestimmt wird.

224. Zu den spezifischen Ergebnissen während der Zweijahresperiode gehören:

- maßgebende grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben und Instrumente, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommen werden, damit die IAO eine Führungsrolle bei der Festlegung einer gemeinsamen Agenda für einen besseren Wiederaufbau und eine künftige Krisenminderung mit

produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle wahrnehmen kann; dies soll durch ein verstärktes und inklusives politisches Engagement und einen Politikdialog in globalen, regionalen und nationalen Foren erreicht werden;

- eine verbesserte Funktionsweise der wiederkehrenden Diskussionen vor dem Hintergrund der Entscheidung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit und des vom Verwaltungsrat angenommenen Rahmens für wiederkehrende Diskussionen; damit soll eine Informationsgrundlage für die strategische Prioritätensetzung der IAO ausgehend von einem besseren Verständnis der unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen und ihrer Kapazitäten bereitgestellt werden;
- weiter verbesserte Strategie- und Programmplanungsprozesse mit Schwerpunkt auf Führungskompetenz und Wirkung auf Landesebene sowie klaren Bezügen zwischen den globalen Zielen und dem Ergebnisrahmen der Organisation und denen der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit und der Kooperationsrahmen der UN, um den vielfältigen Bedürfnissen der Länder Rechnung zu tragen und dreigliedrige Eigenverantwortung zu gewährleisten.

Zu erbringende Leistung B.2. Effektive und effiziente Unterstützung der Leitungsorgane bei der Entscheidungsfindung

225. Das Amt wird die Leitungsorgane auch künftig dabei unterstützen, weitere Verbesserungen der Tätigkeiten der Konferenz, des Verwaltungsrats und der Regionaltagungen anzustreben und die Inklusivität, Transparenz und Effizienz zu erhöhen. Dies soll durch ein besseres Management der Tagesordnungen, eine verbesserte Kommunikation mit den Mitgliedsgruppen und die rechtzeitige Bereitstellung qualitativ hochwertiger Sitzungsunterlagen erreicht werden. Schwerpunktmäßig wird es darum gehen, die Diskussion über die Demokratisierung der Arbeitsweise und Zusammensetzung der Leitungsorgane der IAO, die Festlegung der Tagesordnungen der Konferenz und des Verwaltungsrats sowie die Stärkung des Engagements und der Beteiligung der Mitgliedsgruppen an der Politikgestaltung und Entscheidungsfindung zu unterstützen, und zwar durch verbesserte Mittel und Instrumente, den Einsatz von Technologien und die Nutzung der Erfahrungen während der Pandemie.

226. Zu den spezifischen Ergebnissen während der Zweijahresperiode gehören:

- Vorschläge für eine Demokratisierung der Zusammensetzung der Leitungsorgane der IAO mit dem Ziel, eine uneingeschränkte, gleichberechtigte und demokratische Teilhabe an ihrer dreigliedrigen Leitungsstruktur und Entscheidungsfindung zu gewährleisten;
- ein regelmäßig überarbeitetes und gemeinsam genutztes Verzeichnis von Tagesordnungspunkten der Konferenz, das auf der Grundlage von vier Sitzungen der Koordinierungsgruppe während der Zweijahresperiode und von einschlägigen, rechtzeitig entwickelten Forschungs- und Wissensprodukten der IAO sowie je nach Bedarf von globalen dreigliedrigen Tagungen, etwa Sachverständigen- und Fachtagungen, erstellt wird;
- im Vorfeld der Tagungen des Verwaltungsrats abzuhaltende regelmäßige informelle Unterrichtungen seiner Mitglieder über das Verzeichnis der Tagesordnungspunkte der Konferenz;
- ein integrierter Ansatz für die Erbringung von Dienstleistungen für die Leitungsorgane, der einen gestrafften Prozess für die Erstellung von Dokumenten und eine integrierte Online-Datenbank zur Optimierung der offiziellen Korrespondenz mit der Möglichkeit umfasst, bei Bedarf virtuelle und hybride Tagungen zu organisieren;
- neue technologiegestützte Formate zur Ergänzung bestehender Mechanismen für ein regelmäßiges Feedback der Mitgliedsgruppen mit dem Ziel, die Fähigkeit des Amtes zur Reaktion auf ihren sich verändernden Informationsbedarf zu verbessern und damit eine Entscheidungsfindung von hoher Qualität zu ermöglichen;
- rechtzeitig bereitgestellte unabhängige juristische Dienstleistungen von hoher Qualität mit Schwerpunkt auf der Erhöhung der Rechtssicherheit und Benutzerfreundlichkeit der Verfahrensregeln der Leitungsorgane.

Zu erbringende Leistung B.3. Stärkung von Aufsicht, Evaluierung und Risikomanagement zur Gewährleistung von Transparenz und Einhaltung von Vorschriften

227. Die IAO wendet das vom Hochrangigen Ausschuss für Managementfragen der Vereinten Nationen angenommene Modell der „drei Verteidigungslinien“ für Risikomanagement und interne Kontrolle an. Dazu gehören: (a) Funktionen, die die Risiken eigenverantwortlich tragen und steuern und Kontrollen vornehmen („erste Linie – operatives Management“); (b) Funktionen, die die Risiken und Kontrollen überwachen („zweite Linie – Unterstützung und Überwa-

chung der Kontrolle“); und (c) Funktionen, die dem Verwaltungsrat und dem leitenden Management eine unabhängige Gewähr für die Effizienz und Wirksamkeit des Systems der internen Kontrolle bieten („dritte Linie – unabhängige Gewähr“).

228. Bei der IAO werden die ersten beiden Linien durch einen robusten internen Kontrollrahmen auf der Grundlage des Integrierten Ressourcen-Informationssystems (IRIS) aufrechterhalten, das nun in jedem IAO-Büro zur Verfügung steht. Eine risikobasierte delegierte Befugnis, die vom Management überwacht wird, kommt im gesamten Amt je nach den operativen Erfordernissen zur Anwendung. In der dritten Verteidigungslinie geben das Büro für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht und das Evaluierungsbüro einen Überblick über die allgemeine Leistung und Aufgabenwahrnehmung und erstatten dem Verwaltungsrat eigenständig und direkt Bericht. Darüber hinaus legt der Außeramtliche Rechnungsprüfer dem Verwaltungsrat ein Prüfungsgutachten zu den Jahresabschlüssen der IAO und einen auf einem Risikoansatz beruhenden Bericht über die Leistung des Amtes insgesamt sowie in bestimmten Bereichen vor. Die IAO wird in der Zweijahresperiode daran arbeiten, die Anwendung dieses Modells weiter zu konsolidieren.

229. Zu den spezifischen Ergebnissen während der Zweijahresperiode gehören:

- angepasste Risikobewertungsverfahren und Prüfungspläne für eine breite Erfassung traditioneller, aber auch neuer, vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie entstandener Risikobereiche und Folgeprüfungen zur Kontrolle der Umsetzung der Empfehlungen durch das Management innerhalb der vereinbarten Fristen;
- ein verbessertes integriertes System der Evaluierungsplanung, das eine breitere Erfassung ermöglicht und die Komplementarität zwischen der Evaluierung und anderen Aufsichtsfunktionen stärkt;
- innovative Evaluierungsansätze und -methoden, die zeitnahe und qualitativ hochwertige Evaluierungen und ein verstärktes Engagement der Mitgliedsgruppen ermöglichen und dadurch fundierte Evaluierungserkenntnisse für eine Verbesserung der Wirksamkeit und des organisationalen Lernens der IAO liefern, insbesondere im Zusammenhang mit der Reaktion auf COVID-19 und darüber hinaus;
- modernste Systeme und Formate für den Austausch von Evaluierungsergebnissen, die die inhaltliche Arbeit der IAO betreffen und die Weiterverfolgung der Empfehlungen und ihrer Anwendung erleichtern.

Ergebnisvorgabe C: Optimierte Ressourcennutzung

230. Das Arbeitsprogramm der IAO wird aus einer integrierten Ressourcenbasis finanziert, die die Pflichtbeiträge zum ordentlichen Haushalt sowie freiwillige Beiträge öffentlicher und privater Finanzierungspartner umfasst. Um die Verwendung dieser Beiträge zu optimieren und sicherzustellen, dass sie nachhaltige Ergebnisse erbringen, muss das Amt über Managementsysteme und Geschäftsabläufe, unterstützt durch eine angemessene digitale und physische Infrastruktur, verfügen, die den Erfordernissen vielfältiger operativer Umfelder gerecht werden und sich an diese anpassen, aber auch den notwendigen Qualitätsstandards in Bezug auf Transparenz, Rechenschaftslegung und Kosten-Nutzen-Verhältnis genügen. Ebenso wichtig ist es, hoch motivierte und leistungsstarke Mitarbeiter mit den entsprechenden Fähigkeiten und den höchsten ethischen Standards zu gewinnen und zu halten und eine Organisationskultur zu fördern, die ein am Menschen orientiertes Konzept für Wandel, Innovation und kontinuierliche Verbesserung unterstützt.

231. Im Mittelpunkt der Arbeit in der Zweijahresperiode wird die Verbesserung der Wirkung, Qualität, Reaktionsfähigkeit und Effizienz der Unterstützungsdienste des Amtes stehen, die maßgeblich zur Leistung der Organisation beitragen; diese Arbeit stützt sich auf die Erkenntnisse und Empfehlungen aus Prüfungen und Evaluierungen und wird auf die Fortschritte bei der Reform der UN abgestimmt.

Zu erbringende Leistung C.1. Verbesserte operative Strategien, Systeme und Ansätze zur Verbesserung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses

232. Kosten-Nutzen-Aspekte – Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Effektivität – und die Anwendung ethischer Standards bilden die Grundlage für eine sinnvolle Verwaltung und Verwendung öffentlicher Mittel. Das Amt wird flexible und innovative Modalitäten für eine integrierte Verwaltung der der IAO anvertrauten Ressourcen, die auf alle Finanzierungsquellen anwendbar sind, und für eine effizientere und wirksamere Erbringung von Dienstleistungen, darunter auch in Ländern, in denen die IAO nicht physisch präsent ist, entwickeln. Besondere Berücksichtigung sollen aus der UN-Reform hervorgehende Regelungen für die gemeinsame Arbeit mit anderen UN-Organisationen sowie Möglichkeiten zur Straffung der operativen Abläufe und zur Stärkung der Leistungserbringung durch Digitalisierung finden. Weitere Verbesserungen der Systeme für die Überwachung und Berichterstattung werden eine bessere und transparentere

Berichterstattung im Einklang mit internationalen Standards ermöglichen.

233. Zu den spezifischen Ergebnissen während der Zweijahresperiode gehören:

- ein konsolidiertes Geschäftsmodell für die Bereitstellung von fachlicher Beratung und Verwaltungsdiensten, auch in Ländern, in denen die IAO nicht ständig vor Ort vertreten ist, durch weitere Pilotprojekte zur Entsendung von fachkompetenten Sachverständigen, zur systematischen Fernteilnahme an UN-Landesteams über digitale Kanäle und zu gemeinsamen operativen Diensten mit anderen UN-Einrichtungen auf der Grundlage der gegenseitigen Anerkennung von Politikkonzepten, Verfahren und Systemen;
- verbesserte Verfahren für die strategische Haushaltserstellung mit dem Ziel, Synergieeffekte zu erzeugen und die effizienteste Nutzung der verfügbaren Ressourcen im Einklang mit den Programm- und Haushaltsergebnissen zu gewährleisten;
- verbesserte Systeme für die Überwachung und Berichterstattung, insbesondere zu der Frage, wie Ressourcen genutzt und Ergebnisse erzielt werden, im Einklang mit den Standards des Entwicklungshilfeausschusses der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD/DAC), der International Aid Transparency Initiative (IATI) und des UN Data Cube sowie des UN-Finanzierungspakts und auf der Basis der Fortschritte im Zeitraum 2020–21;
- verbesserte Infrastruktureinrichtungen und gestärkte Grundsatzregelungen für Dienstreisen zur Förderung einer effizienteren Energie- und Ressourcennutzung;
- ein Rahmen für ökologische und soziale Nachhaltigkeit (ESSF), der die Leistungsnormen für die Aktivitäten der IAO kodifiziert und mit angemessenen Regelungen zur Anwendung einhergeht.

Zu erbringende Leistung C.2. Verbesserte Zuverlässigkeit und Kapazität der digitalen und physischen Infrastruktur zur Unterstützung neuer Arbeitsmodalitäten und der Geschäftskontinuität

234. Die COVID-19-Krise hat unter Beweis gestellt, wie wichtig es ist, eine geeignete digitale Infrastruktur für die regulären Tätigkeiten und die Geschäftskontinuität zu entwickeln und die Erleichterung der Kontaktarbeit mit den Mitgliedsgruppen und IAO-Partnern zu

entwickeln. Das Amt hat bereits einen Notfallplan zur Wiederherstellung des Normalbetriebs eingeführt, der detaillierte Anweisungen dazu enthält, wie auf verschiedene potenziell störende Ereignisse mit Auswirkungen auf IT-Anlagen und -Leistungen reagiert werden kann. Die Arbeit an der Ausweitung des Zugangs zu Systemen, Informationen und Wissensdatenbanken der IAO über das vertrauenswürdige IAO-Netz hinaus wird fortgesetzt, wozu Verbesserungen der IT-Sicherheit hinsichtlich der Reichweite und Reaktionsfähigkeit beitragen werden. Die Umstellung auf eine primär digitale Produktionsumgebung wird fortgeführt, auch zur besseren Unterstützung neuer Methoden und Produkte des Kommunikations- und Wissensmanagements.

235. Was die physische Infrastruktur betrifft, so werden Innovationen zu weiteren Verbesserungen im Gebäudemanagement führen, und zwar durch die Digitalisierung von Geschäftsprozessen, die Zentralisierung der Datenverwaltung und den Ersatz mehrerer veralteter Software-Anwendungen. Das Amt wird sich weiterhin darauf konzentrieren, sichere und geschützte Betriebsbedingungen sowohl für die Außenämter als auch für die Zentrale zu gewährleisten, wobei Aspekten der physischen Sicherheit und des Arbeitsschutzes gebührend Rechnung getragen wird.

236. Zu den spezifischen Ergebnissen während der Zweijahresperiode gehören:

- ein rund um die Uhr betriebenes Security Operation Center, das eine Überwachung der Daten und Konten der IAO und eine Überprüfung der Cyber-Bedrohungslandschaft in Echtzeit gewährleistet und so die rasche Erkennung und Behebung neuer Schwachstellen ermöglicht, begleitet von zusätzlichen Sicherheitsanwendungen und Software-Upgrades;
- verbesserte Zugänglichkeitsstandards, die in die Konzeption aller neuen Anwendungen oder IT-Dienstleistungen des Amtes einbezogen werden;
- fortschrittliche Systeme, die die Erstellung digitaler Veröffentlichungen, die Kommunikation, die Teamarbeit und den Informationsaustausch zwischen Mitarbeitern sowie mit den Mitgliedsgruppen und Partnern erleichtern und dadurch auch zu einem wirksamen Wissensmanagement beitragen, die Notwendigkeit von Dienstreisen verringern und eine bessere Zusammenarbeit und Leistungserbringung ermöglichen;
- ein integriertes Arbeitsplatzmanagementsystem (IWMS), das das Gebäudemanagement mit Sicherheits- und Personalverwaltungssystemen ver-

knüpft und so Effizienzsteigerungen bei der Kontrolle von Sachanlagen, beim Zugang zu Gebäuden und bei der Bereitstellung von Unterstützungsdiensten bewirkt;

- verbesserte physische Infrastruktur durch Verbesserung der Sicherheitsvorkehrungen und des Gebäudezugangs, einschließlich eines neuen Sicherheitspavillons in der Zentrale.

Zu erbringende Leistung C.3. Verbesserte Politikkonzepte und Systeme zum Aufbau eines leistungsstarken, motivierten und vielfältigen Personalbestands

237. Das Amt wird die bestehenden Politikkonzepte und Instrumente weiterentwickeln, um einen vielfältigen, inklusiven und mobilen Personalbestand zu fördern, der über die für die wirksame Erfüllung des Mandats der IAO erforderlichen Qualifikationen verfügt. Das Amt wird einen mitarbeiterorientierten Ansatz für das Talentmanagement konsolidieren und ein faires, inklusives und von Respekt geprägtes Arbeitsumfeld fördern, das die Entwicklung eines leistungsstarken und motivierten Personalbestands unterstützt und in dem sich jeder geschätzt fühlt. Durch eine wirksame Personalpolitik und effektive Führungsinitiativen soll sichergestellt werden, dass alle Mitarbeiter die an sie gestellten Erwartungen genau verstehen und motiviert sind, die mit der Zukunft der Arbeit verbundenen Herausforderungen und Chancen anzugehen, die in der Jahrhunderterklärung und im UN-System allgemein aufgezeigt werden. Mit Rechenschaftsmechanismen wird die Leistung auf eine Weise evaluiert, die zu Verbesserungen beiträgt und eine hohe Leistungsfähigkeit sowie Lernen und Entwicklung in der Organisation gewährleistet.

238. Zu den spezifischen Ergebnissen während der Zweijahresperiode gehören:

- verstärkte Personalplanung und Kontaktarbeit mit dem Ziel, hochqualifizierte Bewerber zu gewinnen, die Geschlechterparität und die geografische Vielfalt zu verbessern und zugleich sicherzustellen, dass die Mitarbeiter der IAO über die breite Palette an Qualifikationen und Erfahrungen verfügen, die für die drei Mitgliedsgruppen relevant sind;
- strategische Investitionen in die Personalentwicklung, die an Qualifikationsdefiziten in neu entstehenden prioritären Bereichen, dem Talentmanagement und längerfristigen Karrierezielen ansetzen und so eine flexible Reaktion auf die sich verändernden Bedürfnisse und Arbeitsmethoden der Mitgliedsgruppen gewährleisten;

- eine effektive Personalpolitik und effiziente Mechanismen zur Förderung einer optimalen Personalleistung, auch an einem zunehmend digitalisierten und virtuellen Arbeitsplatz, unterstützt durch ein besseres System für das Leistungsmanagement, das eine klare Rechenschaftsstruktur gewährleistet, in der die wichtigsten Ziele und Ergebnisvorgaben der IAO mit den von den Organisationseinheiten konkret erwarteten Ergebnissen bis hin zu den individuellen Zielsetzungen verknüpft werden;
- eine verbesserte Politik und Umsetzung von Maßnahmen zur Regelung von Konsequenzen für ein von Respekt geprägtes Arbeitsumfeld, das den höchsten ethischen Verhaltensnormen genügt, auch durch die Verhütung und Bekämpfung von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch, Gewalt und Belästigung sowie jeder Form von Diskriminierung und Fehlverhalten bei der Arbeit.

Zu erbringende Leistung C.4. Verstärkte Fähigkeit der Organisation zu Wandel, Innovation und kontinuierlicher Verbesserung

239. Die IAO wird sich weiterhin verstärkt darum bemühen, zukunftsfähig zu handeln und die Chancen zur Förderung ihres Mandats für soziale Gerechtigkeit und zur Umsetzung der Jahrhunderterklärung zu nutzen, indem sie ihre Innovationsfähigkeit weiterentwickelt. Es wird eine Arbeitsplatzkultur angestrebt, die die Mitarbeiter dazu anregt, innovative Ideen vorzubringen und umzusetzen, ihnen Freiräume für die Erprobung neuer Ansätze bietet, ihre Bemühungen anerkennt, Verbesserungen aufzuzeigen, und sie bei der Übernahme angemessener Risiken unterstützt. Die Mitarbeiter werden Zugang zu den Instrumenten und der Unterstützung haben, die sie für die Entwicklung innovativer neuer Produkte, Dienstleistungen und Arbeitsmethoden benötigen, und so zu einer

besseren Reaktion auf die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen der IAO und zur Verwirklichung von Ergebnissen beitragen. Durch eine Verbesserung der internen Kommunikation und Weitergabe von Wissen soll stärker auf die Bedeutung von Innovationen für die Organisation, die Notwendigkeit und Möglichkeiten der Partizipation der Mitarbeiter und die erzielten Ergebnisse aufmerksam gemacht werden.

240. Zu den spezifischen Ergebnissen während der Zweijahresperiode gehören:

- Politikkonzepte, die die Rolle der Manager bei der Förderung der Partizipation der Mitarbeiter am Innovationsprozess anerkennen und dadurch eine Organisationskultur begünstigen, die kreatives Denken unterstützt und offen für die Erkundung neuer Ansätze ist;
- Anreize, die die Mitarbeiter dazu anregen, Ideen für Verbesserungen einzubringen und Zeit für die Leitung von Innovationsprojekten oder die Teilnahme daran aufzuwenden, um einen umfassenderen und intensiveren Austausch von Ideen zu fördern und die Mitarbeiter zur Zusammenarbeit über Organisationsgrenzen hinweg zu motivieren;
- eine digitale Plattform, über die die Mitarbeiter sich in amtsweite Initiativen zur Lösung von Problemen und zur Verbesserung von Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsmethoden einbringen können, unter anderem durch den amtsübergreifenden Online-Dialog und multidisziplinäre Projektteams;
- eine breite Palette von Methoden zur Stärkung der Teamdynamik und des Engagements der Mitarbeiter im Hinblick darauf, Herausforderungen zu ermitteln, Lösungen zu erarbeiten und in vielfältigen Situationen anwendbare Verbesserungen einzuführen.

► Anhang I

Ergebnisrahmen für 2022–23

1. Dieser Anhang enthält den Ergebnisrahmen der IAO für 2022–23. Er umfasst die erwarteten Ergebnisse im Verhältnis zur angestrebten langfristigen Wirkung, die acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und die drei unterstützenden Ergebnisvorgaben sowie die entsprechenden zu erbringenden Leistungen mit Indikatoren auf den drei Ebenen:

- 4 Wirkungsindikatoren zur Verfolgung längerfristiger Veränderungen im Zusammenhang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit und der Verwirklichung der SDG.
- 14 Ergebnisindikatoren zur Messung der Auswirkungen verbesserter Politikkonzepte und Institutionen auf die Arbeitsmärkte und das Leben der Menschen.
- 59 grundsatzpolitische Leistungsindikatoren zur Messung der unmittelbaren Auswirkungen der Kapazitätsaufbaumaßnahmen der IAO auf die Verbesserung der Politikkonzepte, Institutionen und Bedingungen für menschenwürdige Arbeit.
- 31 Leistungsindikatoren Verbesserungen und Fortschritten in Bezug auf das Wissen, die Führungskompetenz, den Einfluss, die Leitung und das operative Management der IAO.

2. Gegenüber 2020–21 weist der Ergebnisrahmen folgende Änderungen auf:

- 2 neue zu erbringende Leistungen – zur Anwendung sektorspezifischer Normen, Verhaltenskodizes und Leitlinien (2.4) und zur Digitalisierung der Qualifizierungssysteme (5.4) – mit 3 dazugehörigen Indikatoren (2.4.1, 5.4.1 und 5.4.2) sowie einen neuen Leistungsindikator zur Arbeitszeit (7.3.2), der der Notwendigkeit Rechnung trägt, die Arbeit der IAO angesichts der neuen Gegebenheiten, mit denen die Mitgliedsgruppen in den Mitgliedstaaten konfrontiert sind, anzupassen;
- 4 überarbeitete Indikatoren (6.3.1, 6.4.2, 7.3.1 und 7.4.1), bei denen aufbauend auf den Erkenntnissen aus der Umsetzung des Programms im Jahr 2020 ein deutlicherer Schwerpunkt auf den erwarteten und zu erreichenden Ergebnissen liegt;

- Überarbeitete und aktualisierte Ausgangswerte zur Darstellung der kumulativen Fortschritte im Zeitverlauf auf der Grundlage der zuletzt verfügbaren Daten, die sich bei den Wirkungs- und Ergebnisindikatoren in der Regel auf 2019 (vor der COVID-19-Krise) beziehen und bei den Leistungsindikatoren auch Schätzungen für 2021 enthalten, welche im Februar 2022 unter Berücksichtigung der im Bericht über die Programmdurchführung 2020–21 gemeldeten Ergebnisse aktualisiert werden sollen;
 - Zielvorgaben für die Leistungsindikatoren, aufgeschlüsselt nach Regionen, unter Berücksichtigung der verfügbaren Ressourcen und der erwarteten Ergebnisse von Partnerschaften und Maßnahmen zur Ressourcenmobilisierung;
 - 3 eingehend überarbeitete unterstützende Ergebnisvorgaben sowie dazugehörige zu erbringende Leistungen und Indikatoren, bei denen ein größerer Schwerpunkt darauf liegt, ein höheres Maß an Effizienz, Wirksamkeit, Transparenz und Rechenschaftslegung zu erreichen und so die Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben in der Zeit nach der COVID-19-Pandemie zu unterstützen.
3. Ähnlich wie 2020–21 beinhaltet der Ergebnisrahmen 13 im Zuständigkeitsbereich der IAO liegende SDG-Indikatoren zur Erfassung der Fortschritte auf der Ebene der Auswirkungen und der Ergebnisvorgaben. Unter Anleitung des Verwaltungsrats soll auch 2022–23 daran gearbeitet werden, Indikatoren auf derjenigen Ebene festzulegen, die die Fortschritte in Bezug auf sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit umfassend messen kann.
4. Die Messung, die Überwachung der Fortschritte und die Berichterstattung über die Ergebnisse auf der Ebene der zu erbringenden Leistungen werden sich auf detaillierte fachliche Anmerkungen stützen, die vom Amt zu diesem Zweck ausgearbeitet werden. In den Anmerkungen werden die qualitativen Kriterien zur Definition der erwarteten und mit Unterstützung der IAO zu erreichenden Ergebnisse beschrieben, die in allen Fällen auf Konsultationen mit den Sozialpartnern und internationalen Arbeitsnormen beruhen sollten.

► **Tabelle I.1. Langfristige Wirkung**

Soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit: eine gerechte, inklusive und sichere Zukunft der Arbeit mit produktiver und frei gewählter Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle			
Wirkungsindikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung unterhalb der internationalen Armutsgrenze, nach Geschlecht, Alter und Wohnort (städtisch/ländlich) (Erwerbsarmut, Unterkomponente von SDG-Indikator 1.1.1).	ILOSTAT	7,4 % (2018) 7,1 % (2019)	Die extreme Armut für alle Menschen überall auf der Welt beseitigen (SDG-Zielvorgabe 1.1).
Jährliches Wachstum des durchschnittlichen realen Monatsverdienstes von Beschäftigten (verknüpft mit SDG-Indikator 8.5.1).	ILOSTAT	1,6 % (2017) 2,2 % (2018) 2,0 % (2019)	Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (SDG-Zielvorgabe 8.5).
Arbeitslosenquote nach Geschlecht, Alter und Menschen mit Behinderungen (SDG-Indikator 8.5.2).	ILOSTAT	5,4 % (2018) 5,4 % (2019)	
Arbeitnehmeranteil am BIP (SDG-Indikator 10.4.1).	ILOSTAT	51,4 % (2017)	Politikkonzepte beschließen, insbesondere fiskalische, lohnpolitische und den Sozialschutz betreffende Maßnahmen, und schrittweise größere Gleichheit erzielen (SDG-Zielvorgabe 10.4).

► **Tabelle I.2. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben**

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
1. Starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein einflussreicher und inklusiver sozialer Dialog			

Muss noch entwickelt werden.

Zu erbringende Leistung 1.1. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände

1.1.1. Zahl der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die verbesserte Systeme für die Verwaltungsführung, Strategien zur Erweiterung der Vertretung und/oder eine verbesserte Erbringung von Dienstleistungen vorweisen können.	Berichte, Protokolle, Tätigkeitsberichte/Ausbildungsunterlagen, Leitfäden/Handbücher und Geschäftspläne/Strategien von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden; Partnerschaftsvereinbarungen; Partnerstättung in den Medien; oder andere offizielle Dokumente.	20 (2019) 24 (2021*)	24 Organisationen (7 in Afrika, 7 in Amerika, 1 in den Arabischen Staaten, 6 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien).
1.1.2. Zahl der Arbeitgeberverbände und Wirtschaftsverbände, die Analysen zu den sich verändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen durchführen und Lobbyarbeit betreiben, um Einfluss auf die Politikgestaltung zu nehmen.		16 (2019) 20 (2021*)	21 Organisationen (7 in Afrika, 5 in Amerika, 1 in den Arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien).

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
-------------	--------------------	---------------	-------------

Zu erbringende Leistung 1.2. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitnehmerverbände

1.2.1. Zahl der nationalen Arbeitnehmerverbände mit innovativen Strategien zur Gewinnung neuer Arbeitnehmergruppen und/oder zur Verbesserung ihrer Dienstleistungen.	Jahresberichte von Arbeitnehmerverbänden; Kollektivvereinbarungen; offizielle Berichte und Veröffentlichungen; Medien;	32 (2019) 48 (2021*)	37 Organisationen (13 in Afrika, 8 in Amerika, 4 in den Arabischen Staaten, 10 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien).
1.2.2. Zahl der Arbeitnehmerverbände, die Vorschläge unterbreiten, die im Rahmen von Mechanismen des sozialen Dialogs für die Politikgestaltung erörtert werden sollen.	nationale, regionale und multilaterale Maßnahmen, Gesetze und Vorschriften; Handelsverträge; Kommentare und Berichte der IAO-Aufsichtsorgane.	24 (2019) 45 (2021*)	36 Organisationen (12 in Afrika, 8 in Amerika, 3 in den Arabischen Staaten, 10 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien).

Zu erbringende Leistung 1.3. Erhöhte institutionelle Kapazität und Resilienz der Arbeitsverwaltungen

1.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit institutionellen Rahmen für die Arbeitsverwaltungen, die es diesen ermöglichen, aktuelle und neue Herausforderungen in der Arbeitswelt anzugehen.	Offizielle nationale Dokumente und Berichte, auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, sowie Berichte der IAO-Aufsichtsorgane.	7 (2019) 28 (2021*)	25 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 8 in Amerika, 2 in den Arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 5 in Europa-Zentralasien).
1.3.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit gezielten strategischen Plänen zur Rechtsbefolgung, die nach Beratung mit den Sozialpartnern entwickelt wurden.		8 (2019) 16 (2021*)	13 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 1 in Amerika, 4 in den Arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).

Zu erbringende Leistung 1.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den sozialen Dialog und die Gesetze, Prozesse und Institutionen im Bereich der Arbeitsbeziehungen zu verbessern

1.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit neu entwickelten oder gestärkten Institutionen, Mechanismen oder Regelungsrahmen für den sozialen Dialog, die Arbeitsbeziehungen oder die Prävention und Beilegung von Streitigkeiten, die es ermöglichen, aktuelle und neue Herausforderungen in der Arbeitswelt anzugehen	Offizielle nationale Dokumente und Berichte, auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, sowie Berichte der IAO-Aufsichtsorgane.	10 (2019) 40 (2021*)	29 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 4 in Amerika, 3 in den Arabischen Staaten, 10 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien).
1.4.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit verbesserten Politikkonzepten oder Praktiken zur Förderung von Kollektivverhandlungen und/oder der betrieblichen Zusammenarbeit. ¹		6 (2019) 16 (2021*)	19 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den Arabischen Staaten, 10 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
2. Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und effektive Aufsicht			
Grad der Einhaltung der Arbeitsrechte (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen) auf nationaler Ebene auf der Grundlage von IAO-Textquellen und innerstaatlichen Rechtsvorschriften, nach Geschlecht und Migrantenstatus (SDG-Indikator 8.8.2).	ILOSTAT	Der Bewertung für die Welt insgesamt liegt sowohl für 2016 als auch für 2017 bei 5,4 auf einer Skala von 0 bis 10 (0 ist die beste und 10 die schlechteste Bewertung).	Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern (SDG-Zielvorgabe 8.8).
Zu erbringende Leistung 2.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeitsnormen zu ratifizieren			
2.1.1. Zahl der Ratifizierungen grundlegender und ordnungspolitischer Übereinkommen oder Protokolle.	Offizielle nationale Dokumente und Berichte der IAO-Aufsichtsorgane, die in den IAO-Datenbanken zu den Normen zusammengestellt werden.	1.888 (2019) 1.918 (2021*)	25 Ratifikationen (6 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den Arabischen Staaten, 12 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien).
2.1.2. Zahl der Ratifizierungen aktueller fachlicher Übereinkommen, einschließlich derjenigen, die der Verwaltungsrat im Rahmen des Normenüberprüfungsmechanismus empfohlen hat. ²	Offizielle nationale Dokumente und Berichte der IAO-Aufsichtsorgane, die in den IAO-Datenbanken zu den Normen zusammengestellt werden.	2.582 (2019) 2.622 (2021*)	80 Ratifikationen (20 in Afrika, 15 in Amerika, 5 in den Arabischen Staaten, 25 in Asien-Pazifik, 15 in Europa-Zentralasien).
Zu erbringende Leistung 2.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeitsnormen anzuwenden			
2.2.1. Zahl der Fälle von Fortschritten bei der Anwendung ratifizierter Übereinkommen, die die Aufsichtsorgane mit Befriedigung zur Kenntnis genommen haben.	Offizielle nationale Dokumente und Berichte der IAO-Aufsichtsorgane, die in den IAO-Datenbanken zu den Normen zusammengestellt werden.	45 (2019) 50 (2021*)	50 Fälle von Fortschritten.
2.2.2. Prozentsatz neuer UN-Kooperationsrahmen, die Maßnahmen enthalten, um Fragen anzugehen, auf die von den Aufsichtsorganen der IAO hingewiesen wurde.	Offizielle nationale Dokumente und Berichte der IAO-Aufsichtsorgane, die in den IAO-Datenbanken zu den Normen zusammengestellt werden.	10 % (2020)	10%
Zu erbringende Leistung 2.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, an einer zukunftsorientierten Politik auf dem Gebiet der internationalen Arbeitsnormen mitzuwirken			
2.3.1. Prozentsatz der am 1. September fälligen Berichte über die Anwendung ratifizierter Übereinkommen, die rechtzeitig eingegangen sind und Antworten auf Stellungnahmen der Aufsichtsorgane enthalten.	Offizielle nationale Dokumente und Berichte der IAO-Aufsichtsorgane, die in den IAO-Datenbanken zu den Normen zusammengestellt werden.	38 % (2018–19) 40 % (2020–21*)	40%
2.3.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit dreigliedrigen Mechanismen, dank deren die Mitgliedsgruppen sich wirksam an der Durchführung internationaler Arbeitsnormen auf der nationalen Ebene, einschließlich der Berichterstattung an die Aufsichtsorgane, beteiligen können.		10 (2019) 20 (2021*)	20 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in den Arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 4 in Europa-Zentralasien).

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
-------------	--------------------	---------------	-------------

Zu erbringende Leistung 2.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, sektorspezifische internationale Arbeitsnormen, Verhaltenskodizes und Leitlinien anzuwenden

2.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder verbesserten Initiativen zur Anwendung der sektorspezifischen Normen der IAO und der vom Verwaltungsrat gebilligten sektorspezifischen Verhaltenskodizes und Leitlinien.	Nationale Dokumente und Berichte, darunter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Berichte von Aufsichtsorganen der IAO; Berichte, die über den sektoralen IAO-Mechanismus für die Koordination zwischen den Sektoren zusammengestellt werden.	Nicht zutreffend.	15 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den Arabischen Staaten, 6 in Asien-Pazifik).
---	---	-------------------	--

3. Eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten von voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle

Anteil der informellen Beschäftigung an der außerlandwirtschaftlichen Beschäftigung, nach Geschlecht (SDG-Indikator 8.3.1). *	ILOSTAT	50,5 % (2016)	Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und mittleren Unternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen (SDG-Zielvorgabe 8.3).
* (Der SDG-Indikator 8.3.1 wird voraussichtlich dahingehend überarbeitet, dass er die Informalität sowohl in der Landwirtschaft als auch außerhalb davon abdeckt.)			
Beschäftigungsquote (15-Jährige und älter).	ILOSTAT	57,6 % (2018) 57,4 % (2019)	Den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Erwerbsalter steigern und das Geschlechtergefälle bei den Beschäftigungsquoten verringern.

Zu erbringende Leistung 3.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen zur Reaktion auf die COVID-19-Krise auszuarbeiten und umzusetzen

3.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit einer neuen Generation nationaler beschäftigungspolitischer Maßnahmen zur Bewältigung landesspezifischer Herausforderungen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	19 (2019) 35 (2021*)	32 Mitgliedstaaten (12 in Afrika, 4 in Amerika, 3 in den Arabischen Staaten, 8 in Asien-Pazifik, 5 in Europa-Zentralasien).
3.1.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit einer nationalen Strategie für Jugendbeschäftigung als eigenständige Strategie oder als Teil einer nationalen Beschäftigungsstrategie (auf der Grundlage von SDG-Indikator 8.b.1).		10 (2019) 14 (2021*)	17 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den Arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).
3.1.3. Zahl der Mitgliedstaaten mit einer integrierten Strategie für den Übergang zur Formalität im Einklang mit Empfehlung Nr. 204.		10 (2019) 16 (2021*)	10 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in den Arabischen Staaten, 1 in Europa-Zentralasien).

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Zu erbringende Leistung 3.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politikkonzepte und Strategien zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft auszuarbeiten und umzusetzen			
3.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Maßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	8 (2019) 23 (2021*)	15 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in den Arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien).
Zu erbringende Leistung 3.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politikkonzepte für einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft auszuarbeiten und umzusetzen			
3.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Politikmaßnahmen zur Erleichterung eines gerechten Übergangs zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften durch menschenwürdige Arbeit.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	3 (2019) 8 (2021*)	18 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den Arabischen Staaten, 2 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).
Zu erbringende Leistung 3.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, friedliche, stabile und widerstandsfähige Gesellschaften durch menschenwürdige Arbeit zu fördern			
3.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Programmen zur Förderung friedlicher, stabiler und widerstandsfähiger Gesellschaften durch menschenwürdige Arbeit.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	2 (2019) 13 (2021*)	18 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 5 in Amerika, 4 in den Arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik).
Zu erbringende Leistung 3.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Arbeitsmarktprogramme und Arbeitsvermittlungsdienste für Übergänge zu menschenwürdiger Arbeit im gesamten Lebensverlauf mit besonderem Schwerpunkt auf jungen und älteren Arbeitnehmern auszuarbeiten und umzusetzen			
3.5.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit gestärkten Arbeitsvermittlungsdiensten zur Unterstützung von Übergängen zu menschenwürdiger Arbeit.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	14 (2019) 30 (2021*)	22 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den Arabischen Staaten, 1 in Asien-Pazifik, 7 in Europa-Zentralasien).

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

Jährliche Wachstumsrate des realen BIP pro beschäftigte Person (SDG-Indikator 8.2.1).	ILOSTAT	2,2 % (2018) 1,9 % (2019)	Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren (SDG-Zielvorgabe 8.2).
---	---------	------------------------------	--

Zu erbringende Leistung 4.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, günstige Rahmenbedingungen für Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen zu schaffen

4.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit einer Strategie und/oder einem Aktionsplan zur Verbesserung des förderlichen Umfelds für die Gründung und das Wachstum nachhaltiger Unternehmen.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	10 (2019) 23 (2021*)	14 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den Arabischen Staaten, 2 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien).
--	--	-------------------------	--

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
-------------	--------------------	---------------	-------------

Zu erbringende Leistung 4.2. Gestärkte Fähigkeit der Unternehmen und ihrer Unterstützungssysteme zur Steigerung von Produktivität und Nachhaltigkeit

4.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit wirksamen Interventionen zur Unterstützung von Produktivität, Unternehmertum, Innovation und der Nachhaltigkeit von Unternehmen.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	9 (2019) 37 (2021*)	28 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 5 in Amerika, 3 in den Arabischen Staaten, 11 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).
--	--	------------------------	---

Zu erbringende Leistung 4.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politikkonzepte, Rechtsvorschriften und andere Maßnahmen zu entwickeln, die speziell den Übergang von Unternehmen in die Formalität erleichtern sollen

4.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen ergriffen haben, um den Übergang von Unternehmen und der von diesen beschäftigten Arbeitnehmern zur Formalität zu erleichtern.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	8 (2019) 22 (2021*)	17 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 2 in Amerika, 3 in den Arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien).
---	--	------------------------	--

Zu erbringende Leistung 4.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten und Unternehmen, Politikkonzepte und Maßnahmen zu entwickeln, mit denen die Ausrichtung des unternehmerischen Handelns an menschenwürdiger Arbeit und einem am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit gefördert wird

4.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Politikkonzepten oder Maßnahmen, mit denen die Ausrichtung des unternehmerischen Handelns an den Prioritäten menschenwürdiger Arbeit und einem am Menschen orientierten Ansatz zur Zukunft der Arbeit gefördert wird.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	3 (2019) 17 (2021*)	13 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 6 in Amerika, 2 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).
---	--	------------------------	---

5. Qualifikationen und lebenslanges Lernen zur Förderung von Arbeitsmarktzugang und -übergängen

Anteil der jungen Menschen (15-24 Jahre), die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen (SDG-Indikator 8.6.1).	ILOSTAT	22,0 % (2018) 22,2 % (2019)	Den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern (in Anlehnung an die SDG-Zielvorgabe 8.6).
---	---------	--------------------------------	---

Zu erbringende Leistung 5.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, derzeitige Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu ermitteln und den künftigen Qualifikationsbedarf frühzeitig zu erkennen

5.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die Ansätze der IAO angewendet haben, um auf der nationalen und/oder der sektoralen Ebene Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu messen und/oder zukünftigen Qualifikationsbedarf frühzeitig zu erkennen.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	8 (2019) 27 (2021*)	10 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den Arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik).
---	--	------------------------	--

5.1.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit institutionalisierten nationalen oder sektoralen Mechanismen zur Messung von Missverhältnissen zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und zur Früherkennung zukünftigen Qualifikationsbedarfs.		2 (2019) 8 (2021*)	8 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 1 in den Arabischen Staaten, 2 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).
---	--	-----------------------	---

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
-------------	--------------------	---------------	-------------

Zu erbringende Leistung 5.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politikmaßnahmen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen sowie entsprechende Steuerungsmodelle und Finanzierungssysteme zu stärken

5.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit inklusiven Strategien für Qualifizierung und lebenslanges Lernen.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	4 (2019) 7 (2021*)	10 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den Arabischen Staaten, 4 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).
5.2.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit inklusiven Steuerungsmodellen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen.		1 (2019) 2 (2021*)	6 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 2 in den Arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik).
5.2.3. Zahl der Mitgliedstaaten mit Finanzierungssystemen, die die Umsetzung inklusiver Politikkonzepte für Qualifizierung und lebenslanges Lernen ermöglichen.		2 (2019) 2 (2021*)	5 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 1 in Amerika, 2 in Asien-Pazifik).

Zu erbringende Leistung 5.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, innovative, flexible und inklusive Lernangebote, die sich auch auf betriebliches Lernen und eine hochwertige Lehrlingsausbildung erstrecken, zu entwickeln und bereitzustellen

5.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die Ansätze der IAO zu betrieblichem Lernen und hochwertiger Lehrlingsausbildung angewendet haben.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO Management System.	6 (2019) 16 (2021*)	10 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 2 in Amerika, 3 in den Arabischen Staaten, 1 in Asien-Pazifik).
5.3.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit innovativen, flexiblen und inklusiven Qualifizierungsprogrammen und Dienstleistungen für Frauen, Jugendliche oder Personen in prekärer Situationen.		4 (2019) 24 (2021*)	10 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 1 in Amerika, 2 in den Arabischen Staaten, 4 in Asien-Pazifik).
5.3.3. Zahl der Mitgliedstaaten mit inklusiven Mechanismen für die Anerkennung von Qualifikationen.		4 (2019) 8 (2021*)	10 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 3 in den Arabischen Staaten, 4 in Asien-Pazifik).

Zu erbringende Leistung 5.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Übergang der Qualifizierungssysteme zur Digitalisierung zu unterstützen und digitale Kompetenzen zu entwickeln

5.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die eine Qualifizierungsstrategie oder ein entsprechendes Politikkonzept oder Programm für die Verbesserung der digitalen Infrastruktur und der Fähigkeiten angenommen haben, um digitale, Online- und gemischte Programme und Dienste zur Überwindung der digitalen Kluft bereitzustellen.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	Nicht zutreffend.	5 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 1 in den Arabischen Staaten, 2 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).
5.4.2. Zahl der Mitgliedstaaten, die Schulungsmaßnahmen überarbeitet oder neu entwickelt haben, um den Bedarf wichtiger Zielgruppen an digitalen Qualifikationen zu decken.		Nicht zutreffend.	5 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 3 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
6. Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt			

Beschäftigungsquote nach Geschlecht.	ILOSTAT	70,5 % für Männer, 44,8 % für Frauen (2018) 70,3 % für Männer, 44,6 % für Frauen (2019)	Die Geschlechterparität beim Zugang zu Beschäftigung in allen Regionen verwirklichen.
Frauenanteil in Führungspositionen (SDG-Indikator 5.5.2).	ILOSTAT	27,8 % (2018) 27,9 % (2019)	Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen (SDG-Zielvorgabe 5.5).
Anteil der informellen Beschäftigung bei Frauen.	ILOSTAT	46,4 % (2016)	Die Zahl der Frauen in formeller Beschäftigung signifikant erhöhen.

Zu erbringende Leistung 6.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Investitionen in die Pflegewirtschaft und eine ausgewogenere Aufgabenverteilung in der Familie zu fördern

6.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit geschlechtergerechten makroökonomischen Politikkonzepten oder Strategien, die auf die Finanzierung des Ausbaus der Infrastruktur für Betreuung und Pflege, des Sozialschutzes oder der öffentlichen Pflegedienste abzielen und dabei die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze fördern.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	0 (2019) 7 (2021*)	9 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 2 in Amerika, 3 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien).
6.1.2. Zahl der Länder mit Politikkonzepten zur Verbesserung der Arbeitnehmerrechte und der Arbeitsbedingungen in einem oder mehreren Sektoren von Betreuung und Pflege.		0 (2019) 6 (2021*)	11 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 1 in Amerika, 2 in den Arabischen Staaten, 2 in Asien-Pazifik).
6.1.3. Zahl der Länder, die über Maßnahmen verfügen, die auf eine ausgewogenere Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen in der Familie abzielen.		1 (2019) 3 (2021*)	7 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien).

Zu erbringende Leistung 6.2. Erhöhte Tätigkeit der Mitgliedstaaten zur Stärkung von Politikkonzepten und Strategien, um Chancengleichheit, gleiche Teilhabe und Gleichbehandlung von Frauen und Männern, einschließlich Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit, zu fördern und zu gewährleisten

6.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Politikkonzepten zur Förderung substanzieller Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und mit Strategien zu ihrer Umsetzung.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	3 (2019) 8 (2021*)	12 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den Arabischen Staaten, 2 in Europa-Zentralasien).
---	--	-----------------------	--

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
6.2.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit Politikkonzepten zur Förderung der effektiven Verwirklichung des Rechts von Frauen und Männern, für gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt zu erhalten, und mit Strategien zu ihrer Umsetzung.		2 (2019) 4 (2021*)	4 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in Europa-Zentralasien).
Zu erbringende Leistung 6.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, geschlechtergerechte Rechtsvorschriften, Politikkonzepte und Maßnahmen für eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung zu entwickeln			
6.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen zur Ratifizierung und Umsetzung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 und der IAO-Empfehlung Nr. 206 getroffen haben.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	17 (2021*)	18 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den Arabischen Staaten, 1 in Asien-Pazifik, 4 in Europa-Zentralasien).
Zu erbringende Leistung 6.4. Erhöhte Fähigkeiten der Mitgliedstaaten zur Stärkung von Rechtsvorschriften, Politikkonzepten und Maßnahmen, mit denen Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt für Menschen mit Behinderungen sowie für andere Menschen in prekären Situationen gewährleistet werden sollen			
6.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die über Maßnahmen verfügen, um die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen oder von Angehörigen von mindestens einer der folgenden Gruppen sicherzustellen: indigene oder in Stämmen lebende Völker, ethnische Minderheiten, Menschen mit HIV oder LGBTI+-Personen.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	9 (2019) 16 (2021*)	14 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 4 in Amerika, 5 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien).
6.4.2. Zahl der Länder mit Strategien zu einer verbesserten Sammlung und Analyse von Arbeitsmarktdaten, die nach mindestens einem der folgenden Kriterien aufgeschlüsselt sind: Behinderungsstatus, HIV-Status, ethnische Zugehörigkeit, Zugehörigkeit zu indigenen oder in Stämmen lebenden Völkern.	Fragebögen aus Erhebungen.	1 (2019) 3 (2021*)	6 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 1 in den Arabischen Staaten, 1 in Europa-Zentralasien).
7. Angemessener und wirksamer Schutz bei der Arbeit für alle			
Anteil und Anzahl der Kinder zwischen 5 und 17 Jahren, die Kinderarbeit leisten, nach Geschlecht und Alter (SDG-Indikator 8.7.1).	<i>Globale IAO-Schätzungen betreffend Kinderarbeit</i>	9,6 % (2016)	Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldaten, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen (SDG-Zielvorgabe 8.7).
Zwangsarbeitsquote.	<i>Globale IAO-Schätzungen zu moderner Sklaverei: Zwangsarbeit und Zwangsehen</i>	3,4 pro 1.000 (2016)	

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Häufigkeit tödlicher und nicht tödlicher Arbeitsunfälle, nach Alter und Migrantenstatus (SDG-Indikator 8.8.1).	ILOSTAT	Daten verfügbar für etwa 71 Länder (ab 2015).	Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern (SDG-Zielvorgabe 8.8).
Anteil der Arbeitnehmer mit übermäßig langen Arbeitszeiten	ILOSTAT	Daten verfügbar für etwa 129 Länder (ab 2015).	Den Anteil der Arbeitnehmer mit übermäßig langen Arbeitszeiten verringern.
Vom Beschäftigten getragene Anwerbungskosten als Anteil des im Zielland verdienten Monatseinkommens (SDG-Indikator 10.7.1).	Muss noch festgelegt werden.	Muss noch festgelegt werden. ³	Eine geordnete, sichere, reguläre und verantwortungsvolle Migration und Mobilität von Menschen erleichtern, unter anderem durch die Anwendung einer planvollen und gut gesteuerten Migrationspolitik (SDG-Zielvorgabe 10.7).

Zu erbringende Leistung 7.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, für die Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit Sorge zu tragen

7.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit integrierten Programmen zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	6 (2019) 8 (2021*)	9 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 2 in Amerika, 3 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).
7.1.2. Zahl der Mitgliedstaaten, die im Rahmen der Allianz 8.7 den Status als „wegweisendes Land“ (Pathfinder Country) erhalten haben.		6 (2019) 17 (2021*)	7 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 1 in Amerika, 2 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien).
7.1.3. Zahl der Mitgliedstaaten mit neu angenommenen oder aktualisierten Strategien und Aktionsplänen zur Bekämpfung von Kinderarbeit in all ihren Formen.		14 (2019) 39 (2021*)	21 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 12 in Amerika, 1 in den Arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).

Zu erbringende Leistung 7.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten

7.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit nationalen Arbeitsschutzpolitiken oder -programmen, begleitet von institutionellen Rahmen, die auf bestimmte Risiken ausgerichtet sind.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	14 (2019) 43 (2021*)	39 Mitgliedstaaten (12 in Afrika, 16 in Amerika, 3 in den Arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien).
7.2.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit nationalen Aufzeichnungs- und Meldesystemen, die die regelmäßige Berichterstattung zu SDG-Indikator 8.8.1 ermöglichen		5 (2019) 8 (2021*)	12 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 2 in Amerika, 5 in den Arabischen Staaten, 1 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien).

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Zu erbringende Leistung 7.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten zur Festsetzung angemessener Löhne und zur Förderung menschenwürdiger Arbeitszeiten			
7.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen eine fakten-gestützte Lohnpolitik oder entspre-chende Maßnahmen angenommen haben, einschließlich angemessener gesetzlicher oder ausgehandelter Mindestlöhne.	Offizielle nationale Berichte und Unterla-gen, die im Strategi-schen Management-system der IAO zusam-mengestellt werden.	8 (2019) 18 (2021*)	14 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den Arabi-schen Staaten, 6 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).
7.3.2. Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen ein Politik-konzept, eine Regelung oder sonstige Maßnahme zu Arbeitszeiten, Arbeitszeit-regelungen oder arbeitsorganisatori-schen Regelungen angenommen haben, die den Bedürfnissen von Arbeit-nehmern und Arbeitgebern gleicher-maßen entsprechen.	Offizielle nationale Dokumente und Berichte, darunter auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerv-erbänden, sowie Berichte, die im Strate-gischen Management-system der IAO und von den Aufsichtsorga-nen der IAO zusam-mengestellt werden.	Nicht zutreffend.	8 Mitgliedstaaten (4 in Amerika, 3 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).
Zu erbringende Leistung 7.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Arbeitnehmern in vielfältigen Beschäftigungsformen, auch auf digitalen Arbeitsplattformen und in der informellen Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz zu bieten			
7.4.1. Zahl der Länder mit einer vali-dierten Diagnose der unterschiedlichen Beschäftigungsformen, einschließlich auf digitalen Plattformen, und/oder Poli-tikmaßnahmen, um den wirksamen Schutz der betroffenen Arbeitnehmer sicherzustellen.	Offizielle nationale Berichte und Unterla-gen, die im Strategi-schen Management-system der IAO zusam-mengestellt werden.	2 (2021*)	7 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in Europa-Zen-tralasien).
7.4.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit einer validierten Diagnose der informel-len Wirtschaft und/oder mit Politikkon-zepten, Vorschriften oder auf die Gewährleistung der Regelbefolgung abzielende Mechanismen, um den Übergang informell Beschäftigter in formellen Unternehmen oder in Haus-halten zur formellen Beschäftigung zu unterstützen.		3 (2019) 18 (2021*)	14 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 2 in Amerika, 3 in den Arabi-schen Staaten, 2 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).
Zu erbringende Leistung 7.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, zum Schutz der Arbeitsmigranten faire und wirksame Rahmen, Institutionen und Dienstleistungen für die Arbeitsmigration zu entwickeln			
7.5.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Rahmen für die Arbeitsmigration oder institutionellen Mechanismen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte von Arbeitsmigranten und zur Förderung der Kohärenz mit Beschäftigungs-, Qualifizierungs-, Sozialschutz- und anderen relevanten Politikkonzepten.	Offizielle nationale Berichte und Unterla-gen, die im Strategi-schen Management-system der IAO zusam-mengestellt werden.	6 (2019) 20 (2021*)	19 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den Arabi-schen Staaten, 6 in Asien-Pazi-fik).
7.5.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder verbesserten Dienstleistun-gen zum Schutz der Arbeitnehmer-rechte von Arbeitsmigranten.		0 (2019) 12 (2021*)	22 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 6 in Amerika, 2 in den Arabi-schen Staaten, 8 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
7.5.3. Zahl bilateraler oder regionaler Rahmen für die Arbeitsmigration mit Überwachungs- und Überprüfungsmechanismen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte von Arbeitsmigranten.		2 (2019) 7 (2021*)	9 Rahmen (4 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den Arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik).

8. Umfassender und tragfähiger Sozialschutz für alle

Anteil der Bevölkerung, der von sozialem Basisschutz/Sozialschutzsystemen erfasst wird, nach Geschlecht, mit getrennter Ausweisung der Kinder, Arbeitslosen, älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen, Schwangeren, Neugeborenen, Opfern von Arbeitsunfällen, Armen und Schwachen (SDG-Indikator 1.3.1).	<i>World Social Protection Report der IAO</i>	45,2 % (2016)	Den nationalen Gegebenheiten entsprechende Sozialschutzsysteme und -maßnahmen für alle umsetzen, einschließlich eines Basisschutzes, und bis 2030 eine breite Versorgung der Armen und Schwachen erreichen (SDG-Zielvorgabe 1.3).
--	---	---------------	---

Zu erbringende Leistung 8.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, neue oder reformierte tragfähige nationale Strategien, Politikkonzepte oder Rechtsrahmen zum Sozialschutz zu entwickeln, um dessen Erfassungsbereich auszuweiten und die Angemessenheit der Leistungen zu verbessern

8.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder überarbeiteten nationalen Sozialschutzkonzepten, mit denen Umfang und Erfassungsbereich des Schutzes ausgedehnt und/oder die Angemessenheit der Leistungen verbessert werden soll.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	11 (2019) 15 (2021*)	33 Mitgliedstaaten (15 in Afrika, 9 in Amerika, 1 in den Arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien).
---	--	-------------------------	---

Zu erbringende Leistung 8.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten zu einer verbesserten Lenkung der Sozialschutzsysteme und zur Stärkung ihrer Tragfähigkeit

8.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder überarbeiteten nationalen Sozialschutzmaßnahmen, mit denen Umfang und Erfassungsbereich des Schutzes ausgedehnt und/oder die Angemessenheit der Leistungen verbessert werden soll.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	7 (2019) 16 (2021*)	26 Mitgliedstaaten (12 in Afrika, 4 in Amerika, 3 in den Arabischen Staaten, 6 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien).
---	--	------------------------	---

Zu erbringende Leistung 8.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Sozialschutz in umfassende Politikmaßnahmen zu integrieren, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber während ihrer Arbeits- und Lebensübergänge zu unterstützen und zu schützen

8.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder überarbeiteten integrierten Politikmaßnahmen, auch im Bereich des Sozialschutzes, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber während ihrer Arbeits- und Lebensübergänge zu unterstützen und zu schützen.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	9 (2019) 12 (2021*)	12 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den Arabischen Staaten, 2 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien).
--	--	------------------------	--

* Schätzung.

¹ Über die Ergebnisse in Bezug auf Kollektivverhandlungen und die Ergebnisse hinsichtlich der betrieblichen Zusammenarbeit wird separat Bericht erstattet. ² Die überarbeitete Ausgangsbasis für 2019 und die geschätzte Ausgangsbasis für 2021 entsprechen sämtlichen aktuellen fachlichen Übereinkommen. ³ Neun Länder erstellen den Indikator, und weitere 15 planen, in den nächsten zwei bis drei Jahren spezielle Erhebungen durchzuführen oder ihre Arbeitskräfteerhebung um ein entsprechendes Modul zu erweitern.

► **Tabelle I.3. Unterstützende Ergebnisvorgaben**

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
A. Verbessertes Wissen und mehr Einfluss in Bezug auf die Förderung menschenwürdiger Arbeit			
Zu erbringende Leistung A.1. Verbesserte Statistiken über menschenwürdige Arbeit unter Verwendung innovativer Quellen und Statistikstandards			
A.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit gestärkten Arbeitsmarktstatistiken, Normen und Informationssystemen auf der Grundlage verbesserter statistischer Erhebungen und der Nutzung anderer statistischer Quellen.	ILOSTAT	15 (2021*)	15 Mitgliedstaaten.
A.1.2. Prozentualer Anstieg bei den jährlich an die UN gemeldeten Daten für SDG-Indikatoren, die in den Zuständigkeitsbereich der IAO fallen.	ILOSTAT, jährliche Berichterstattung der IAO zu SDG-Daten an die UN.	Im Jahr 2021 an die globale UN-Datenbank für SDG-Indikatoren gemeldete Datenpunkte für 2018 und 2019.	Anstieg um 5 % gegenüber der Ausgangsbasis.
Zu erbringende Leistung A.2. Zukunftsweisende Forschung und verbessertes Wissensmanagement zur Förderung menschenwürdiger Arbeit			
A.2.1. Zahl der Ergebnisse gemeinsamer Forschungsarbeiten mit UN-Institutionen, internationalen Finanzinstituten und führenden akademischen Einrichtungen, die sich speziell mit dem am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit und die Erholung nach der COVID-19-Pandemie befassen.	Veröffentlichungen, Datenbanken und Webseiten der IAO und der Partnerinstitutionen.	Wird spätestens Ende 2021 festgelegt.	Anstieg um 10 % gegenüber der Ausgangsbasis.
A.2.2. Verweise auf Forschungs- und Wissensprodukte der IAO in: (a) Erklärungen und Ergebnisdokumenten globaler Foren, unter anderem der UN-Generalversammlung, der G20, der G7 und der BRICS-Länder; (b) Berichten von UN-Institutionen und internationalen Finanzinstituten; (c) fachlich begutachteten akademischen Zeitschriften; (d) Mitgliedsorganisationen und (e) Medien.	Webseiten und -Veröffentlichungen von globalen Foren, UN-Institutionen und internationalen Finanzinstituten; IAO-System für Zitationssuche; IAO-System für Mediensuche und Analysen.	Wird spätestens Ende 2021 festgelegt.	Anstieg um 5 % gegenüber der Ausgangsbasis in jeder Kategorie.
A.2.3. Zahl der eindeutigen Downloads von IAO-Forschungsprodukten, aufgeschlüsselt nach Regionen.	Analysen von IAO-Webseiten.	Wird spätestens Ende 2021 festgelegt.	Anstieg um 5 % gegenüber der Ausgangsbasis in jeder Kategorie.
Zu erbringende Leistung A.3. Kommunikation zugunsten einer verstärkten Akzeptanz und Wirkung der Wissensbasis			
A.3.1. Publikumsreichweite wichtiger digitaler Plattformen der IAO auf globaler und regionaler Ebene.	Google Analytics zur Messung der Zahl der Besuche auf Webseiten. Individuelle Social-Media-Analysen zur Messung der Zahl der Follower für die beiden wichtigsten Konten global und in jeder Region.	Wird spätestens Ende 2021 festgelegt.	Anstieg um 10 % gegenüber der Ausgangsbasis global und in jeder Region.

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
-------------	--------------------	---------------	-------------

Zu erbringende Leistung A.4. Verstärkte Partnerschaften für Politikkohärenz und Zusammenarbeit zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und nachhaltiger Entwicklungsergebnisse

A.4.1. Anteil und Zusammensetzung der freiwilligen Beiträge. *	Jahresabschluss der IAO.	Freiwillige Beiträge machen 42% der verfügbaren Mittel aus (2018–20).	45 %
		Auf nicht zweckgebundene (HZK) und nicht streng zweckgebundene freiwillige Beiträge entfallen 13 % der freiwilligen Beiträge (2018–19).	15 %
		UN-Mittel (Multi-Partner-Treuhandfonds und Mittel von UN-Institutionen) machen 7 % der freiwilligen Beiträge aus (2018–19).	15 %
A.4.2. Zahl der neu eingegangenen oder fortgeführten Partnerschaften mit UN-Institutionen, internationalen Finanzinstitutionen und multilateralen Institutionen oder Koalitionen mehrerer Staaten, darunter Vereinbarungen im Rahmen der Süd-Süd-Zusammenarbeit *	Vereinbarungen, Absichtserklärungen, Fahrpläne oder andere formelle Übereinkünfte.	Wird spätestens Ende 2021 festgelegt.	5 Partnerschaften.
A.4.3. Zahl der Mitgliedstaaten, in denen an IAO-Initiativen zum Kapazitätsaufbau teilnehmende dreigliedrige Mitgliedsgruppen an der Entwicklung des UN-Kooperationsrahmens beteiligt waren. *	Schulungs- und Evaluierungsberichte; mit dem UN-Kooperationsrahmen zusammenhängende Sitzungsniederschriften und ähnliche Unterlagen.	Wird spätestens Ende 2021 festgelegt.	15 Mitgliedstaaten.

B. Verbesserte Führungskompetenz und Leitung

Zu erbringende Leistung B.1. Verbesserte Führungskompetenz und strategische Ausrichtung zur Gewährleistung der Wirkung in der Organisation

B.1.1. Maßgebende politische Orientierungshilfe der Leitungsorgane der IAO, die Führungskompetenz der Organisation bei der Förderung einer am Menschen orientierten Erholung nach der COVID-19-Krise auf der Grundlage der Jahrhunderterklärung der IAO gewährleistet.	Offizielle Unterlagen der IAO-Leitungsorgane, der UN-Generalversammlung, der Leitungsgremien der UN und anderer multilateraler Organisationen, Absichtserklärungen und Vereinbarungen mit Partnern.	Wird spätestens Ende 2021 festgelegt.	Alle politikbezogenen Ergebnisdokumente, die von der Internationalen Arbeitskonferenz und den Regionaltagungen gemäß der jeweiligen Tagesordnung angenommen werden. Unterstützung durch die UN, multilaterale Organisationen und Entwicklungspartner für die von der Internationalen Arbeitskonferenz und den Regionaltagungen angenommenen politikbezogenen Ergebnisdokumente in einem der Ausgangsbasis entsprechenden oder darüber liegenden Umfang.
--	---	---------------------------------------	--

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
B.1.2. Anteil der während der Zweijahresperiode entwickelten Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCP), die auf die globalen Ziele und den Ergebnisrahmen der IAO abgestimmt sind, von einem dreigliedrigen Lenkungsausschuss überwacht werden und auf dem UN-Kooperationsrahmen beruhen. *	DWCP-Dokumente und Berichte der Büros der residierenden Koordinatoren sowie Unterlagen von Sitzungen der Lenkungsausschüsse für die DWCP.	Wird spätestens Ende 2021 festgelegt.	100 %
Zu erbringende Leistung B.2. Effektive und effiziente Unterstützung der Leitungsorgane bei der Entscheidungsfindung			
B.2.1. Anteil der offiziellen Dokumente, die innerhalb der vorgeschriebenen Fristen elektronisch veröffentlicht werden.	Offizielle IAO-Webseite (Rubriken zur Internationalen Arbeitskonferenz, zum Verwaltungsrat und zu den Regionaltagungen).	90 % der offiziellen Dokumente wurden termingerecht elektronisch veröffentlicht (2021, Prognose).	100 % der offiziellen Dokumente werden termingerecht elektronisch veröffentlicht.
B.2.2. Anteil der Tagesordnungspunkte, die von den Leitungsorganen der IAO auf der Grundlage wirksamer Konsultationen und qualitativ hochwertiger fachlicher und juristischer Dienstleistungen des Amtes planmäßig angenommen/gebilligt werden.	Offizielle Unterlagen der IAO-Leitungsorgane.	Wird spätestens Ende 2021 festgelegt.	100 %
Zu erbringende Leistung B.3. Stärkung von Aufsicht, Evaluierung und Risikomanagement zur Gewährleistung von Transparenz und Einhaltung von Vorschriften			
B.3.1. Grad der Zufriedenheit des Externen Prüfers mit den konsolidierten Finanzabschlüssen und damit verbundenen Offenlegungen und Prozessen	Prüfungsgutachten des Externen Prüfers.	Über die Jahre hinweg unverändertes Prüfungsgutachten	Prüfungsgutachten des Externen Prüfers bleibt unverändert.
B.3.2. Rechtzeitige und wirksame Umsetzung der Empfehlungen aus Prüfberichten.	Online-Datenbank des Amtes für die Weiterverfolgung von Empfehlungen aus Prüfberichten.	2018–19 betrug die durchschnittliche Zeit für die Vorlage von Aktionsplänen 4,3 Monate. 2018–19 wurden 75,8 % der vom Management angenommen Empfehlungen aus Prüfberichten vollständig umgesetzt.	Alle mit der Aufgabe der Umsetzung von Empfehlungen der Aufsichtsorgane betrauten Einheiten unterbreiten ihre Aktionspläne innerhalb von 3 Monaten nach Vorlage des Prüfberichts. 95 % der vom Management angenommenen Empfehlungen aus Prüfberichten werden innerhalb von sechs Monaten nach dem Datum des jeweiligen Prüfberichts zufriedenstellend umgesetzt.
B.3.3. Anteil der Einheiten und Funktionen mit entsprechendem Mandat, die über aktualisierte Risikoregister mit einschlägigen Risiken in Übereinstimmung mit den Anforderungen der Organisation verfügen.	IAO-Risikoplattform.	100 % (2019)	100 %

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
B.3.4. Anteil der obligatorischen und organisationsweiten Evaluierungen, die gemäß dem integrierten Evaluierungsplan rechtzeitig abgeschlossen werden.	Datenbank <i>i-eval</i> Discovery	95 % (für Ende 2021 prognostizierter Anteil)	95 % (beibehaltener oder als Reaktion auf Änderungen im Portfolio übertroffener Anteil).
B.3.5. Anteil der obligatorischen und organisationsweiten Evaluierungen, die den OECD- und UNEG-Normen entsprechen und das spezifische Mandat der IAO sowie ihren Lernbedarf als Organisation erfassen.	Systematische externe Expert-Beurteilungen zur Qualität der Evaluierungen und Metastudien über Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit.	95 % (für Ende 2021 prognostizierter Anteil)	95 % (beibehaltener oder als Reaktion auf Änderungen im Portfolio übertroffener Anteil).
B.3.6. Anteil der Handlungsempfehlungen, die innerhalb von 12 Monaten nach Abschluss der Evaluierung vollständig oder teilweise umgesetzt wurden.	Automatisiertes System für Antwortmaßnahmen des Managements und Unterlagen des Evaluierungsbeirats.	90 % (für Ende 2021 prognostizierter Anteil)	95 %

C. Optimierte Ressourcennutzung

Zu erbringende Leistung C.1. Verbesserte operative Strategien, Systeme und Ansätze zur Verbesserung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses

C.1.1. Grad der Konformität der IAO-Daten mit den Standards des OECD/DAC, der IATI und des UN Data Cube. *	IATI-Portal sowie Berichte des OECD/DAC und der UN.	Jährliche Berichterstattung und Veröffentlichung (2020).	Monatliche Veröffentlichung von IATI-konformen Daten und jährliche Berichterstattung an den OECD/DAC und die UN.
		50 % der Finanzdaten der IAO werden in der IATI-Veröffentlichung der IAO abgedeckt (2020).	90 %
C.1.2. Anteil der eigens benannten Arbeitsabläufe und Fachbereiche der IAO, die Instrumente zur Anwendung des IAO-Rahmens für ökologische und soziale Nachhaltigkeit der IAO entwickelt haben.	Inhalt der Webseiten der für die Arbeitsabläufe zuständigen Stellen und einschlägigen Fachabteilungen.	Nicht zutreffend.	50 %
C.1.3. Wasserverbrauch der IAO-Zentrale.	Jährliche Umweltbilanz.	17.540 m ³ (2019)	Verringerung um 5 %.
C.1.4. Der CO ₂ -Ausstoß der IAO im Zusammenhang mit Flugreisen.	Jährliche Umweltbilanz.	19.057 t CO ₂ (2018–19)	Verringerung um 10 %.

Zu erbringende Leistung C.2. Verbesserte Zuverlässigkeit und Kapazität der digitalen und physischen Infrastruktur zur Unterstützung neuer Arbeitsmodalitäten und der Geschäftskontinuität

C.2.1. Effektive Umsetzung der IT-Strategie 2022–25.	Berichte über die Anwendung der IT-Strategie.	Nicht zutreffend.	Die für 2022–23 gesetzten Meilensteine werden erreicht oder übertroffen.
C.2.2. Zahl der bestehenden Anwendungen, die in das neue integrierte Arbeitsplatzmanagementsystem migriert werden.	Fortschrittsbericht über das Projekt zur Entwicklung des neuen Systems.	Nicht zutreffend.	50 % der Anwendungen werden migriert.

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
C.2.3. Zahl der Publikationsarten, die über die Plattformen zur Erstellung digitaler Veröffentlichungen erstellt werden.	Leistungsberichterstattung des in der Zentrale für die Produktion von Veröffentlichungen zuständigen Dienstes.	Nur die Working Paper Series wurde auf die digitale Publikationsplattform umgestellt (2020).	30 % der für die Migration zu digitalen Publikationsplattformen benannten Veröffentlichungen wurden umgestellt.
C.2.4. Die Mindeststandards für die Zugänglichkeit der von der Zentrale erstellten Flaggschiffberichte werden umgesetzt.	Leistungsberichterstattung des in der Zentrale für die Produktion von Veröffentlichungen zuständigen Dienstes.	Nicht zutreffend.	100 % der erstellten Flaggschiffberichte erfüllen wenigstens die Mindeststandards für die Zugänglichkeit.
Zu erbringende Leistung C.3. Verbesserte Politikkonzepte und Systeme zum Aufbau eines leistungsstarken, motivierten und vielfältigen Personalbestands			
C.3.1. Effektive Umsetzung der Humanressourcenstrategie 2022–25.	Bericht über die Anwendung der Humanressourcenstrategie.	Nicht zutreffend.	Die für 2022–23 gesetzten Meilensteine werden erreicht oder übertroffen.
Zu erbringende Leistung C.4. Verstärkte Fähigkeit der Organisation zu Wandel, Innovation und kontinuierlicher Verbesserung			
C.4.1. Zahl der neuen oder verbesserten Arbeitsweisen aufgrund von Innovationen in Bezug auf folgende Aspekte: Qualität, Nutzerorientierung, Transparenz, Effizienz und Teamdynamik.	System zur Verfolgung der arbeitsorganisatorischen Innovationen.	Wird spätestens Ende 2021 festgelegt.	Anstieg um 10 % gegenüber der Ausgangsbasis für jeden Aspekt.
C.4.2. Zahl der Bediensteten, die während der Zweijahresperiode an Innovationsinitiativen teilnehmen (Innovationskultur).	System zur Verfolgung der arbeitsorganisatorischen Innovationen.	Wird spätestens Ende 2021 festgelegt.	Anstieg um 10 % gegenüber der Ausgangsbasis.
C.4.3. Wahrnehmung von Innovationen in der IAO durch die Bediensteten.	Umfrage zur Organisationsgesundheit.	Wird spätestens Ende 2021 festgelegt.	Anstieg um ein Quartil bezogen auf den anwendbaren Maßstab für den öffentlichen Sektor.

* Indikator entsprechend der Strategie der IAO für Entwicklungszusammenarbeit 2020–2025.

► Anhang II




Zusammenfassender Überblick über die Beziehungen zwischen den SDG-Zielvorgaben und den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts für 2022–23



5. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit und die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung sind eng miteinander verknüpft. Fortschritte in den Bereichen Beschäftigung, Rechte bei der Arbeit, Sozialschutz sowie sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sind für eine nachhaltige Entwicklung von entscheidender Bedeutung, und Elemente im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit finden sich bei allen Zielen der

nachhaltigen Entwicklung und den meisten ihrer Zielvorgaben.







6. Die nachstehende Übersicht enthält die wichtigsten SDG-Zielvorgaben, zu denen die IAO in der Zweijahresperiode 2022–23 – mit den Tätigkeiten zu ihren Ergebnisvorgaben – unmittelbar beitragen wird. Sie enthält auch die 14 SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden (Anhang I), weil sie zur Verfolgung der Fortschritte bei bestimmten Komponenten der SDG-Zielvorgaben mit Bezug zu menschenwürdiger Arbeit verwendet werden, die für die Ergebnisse und strategischen Ziele der IAO relevant sind. Im Vergleich zum Arbeitsprogramm für 2020–21 enthält diese Tabelle aufbauend auf den Erkenntnissen aus der Umsetzung im Jahr 2020 zwei zusätzliche SDG-Zielvorgaben (5.1 und 10.3).


► Übersicht II.1. Verknüpfungen zwischen dem Ergebnisrahmen der IAO für 2022–23 und den SDG

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden	Ergebnisvorgaben der IAO
	<p>1.1. Bis 2030 die extreme Armut – gegenwärtig definiert als der Anteil der Menschen, die mit weniger als 1,25 Dollar pro Tag auskommen müssen – für alle Menschen überall auf der Welt beseitigen.</p> <p>1.3. Den nationalen Gegebenheiten entsprechende Sozialschutzsysteme und -maßnahmen für alle umsetzen, einschließlich eines Basisschutzes, und bis 2030 eine breite Versorgung der Armen und Schwachen erreichen.</p>	<p>1.1.1. Anteil der Bevölkerung unterhalb der internationalen Armutsgrenze, nach Geschlecht, Alter und Wohnort (städtisch/ländlich).</p> <p>1.3.1. Anteil der Bevölkerung, der von sozialem Basisschutz/Sozialschutzsystemen erfasst wird, nach Geschlecht, mit getrennter Ausweisung der Kinder, Arbeitslosen, älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen, Schwangeren, Neugeborenen, Opfern von Arbeitsunfällen, Armen und Schwachen.</p>	<p>Alle Ergebnisvorgaben</p> <p>Ergebnisvorgabe 8</p>
	<p>3.8. Die allgemeine Gesundheitsversorgung, einschließlich der Absicherung gegen finanzielle Risiken, den Zugang zu hochwertigen grundlegenden Gesundheitsdiensten und den Zugang zu sicheren, wirksamen, hochwertigen und bezahlbaren unentbehrlichen Arzneimitteln und Impfstoffen für alle erreichen.</p>		<p>Ergebnisvorgabe 8</p>
	<p>4.3. Bis 2030 den gleichberechtigten Zugang aller Frauen und Männer zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung einschließlich universitärer Bildung gewährleisten.</p>		<p>Ergebnisvorgabe 5</p>

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden	Ergebnisvorgaben der IAO
	<p>4.4. Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen.</p> <p>4.5. Bis 2030 geschlechtsspezifische Disparitäten in der Bildung beseitigen und den gleichberechtigten Zugang der Schwachen in der Gesellschaft, namentlich von Menschen mit Behinderungen, Angehörigen indigener Völker und Kindern in prekären Situationen, zu allen Bildungs- und Ausbildungsebenen gewährleisten.</p>		<p>Ergebnisvorgabe 5</p> <p>Ergebnisvorgabe 5 Ergebnisvorgabe 6</p>
 <p>5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT</p>	<p>5.1. Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden.</p> <p>5.2. Alle Formen von Gewalt gegen alle Frauen und Mädchen im öffentlichen und im privaten Bereich einschließlich des Menschenhandels und sexueller und anderer Formen der Ausbeutung beseitigen.</p> <p>5.4. Unbezahlte Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen, Sozialschutzmaßnahmen und die Förderung geteilter Verantwortung innerhalb des Haushalts und der Familie entsprechend den nationalen Gegebenheiten anerkennen und wertschätzen.</p>		<p>Ergebnisvorgabe 1 Ergebnisvorgabe 2 Ergebnisvorgabe 6 Ergebnisvorgabe 7</p> <p>Ergebnisvorgabe 6 Ergebnisvorgabe 7</p> <p>Ergebnisvorgabe 6 Ergebnisvorgabe 8</p>
	<p>5.5. Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen.</p>	<p>5.5.2. Frauenanteil in Führungspositionen.</p>	<p>Ergebnisvorgabe 1 Ergebnisvorgabe 6</p>
 <p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p>	<p>8.2. Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren.</p>	<p>8.2.1. Jährliche Wachstumsrate des realen BIP pro beschäftigter Person.</p>	<p>Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 4</p>

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden	Ergebnisvorgaben der IAO
	<p>8.3. Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und mittleren Unternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen.</p>	<p>8.3.1. Anteil der informellen Beschäftigung an der außerlandwirtschaftlichen Beschäftigung, nach Geschlecht.</p>	<p>Ergebnisvorgabe 1 Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 4</p>
	<p>8.4. Bis 2030 die weltweite Ressourceneffizienz in Konsum und Produktion Schritt für Schritt verbessern und die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung anstreben, im Einklang mit dem Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster, wobei die entwickelten Länder die Führung übernehmen.</p>		<p>Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 4</p>
	<p>8.5. Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.</p>	<p>8.5.1. Durchschnittlicher Stundenverdienst weiblicher und männlicher Beschäftigter, nach Beruf und Alter und für Menschen mit Behinderungen.</p> <p>8.5.2. Arbeitslosenquote nach Geschlecht und Alter und für Menschen mit Behinderungen.</p>	<p>Alle Ergebnisvorgaben</p>
	<p>8.6. Bis 2020 den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern.</p>	<p>8.6.1. Anteil der jungen Menschen (15-24 Jahre), die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen.</p>	<p>Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 5</p>
	<p>8.7. Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldaten, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen.</p>	<p>8.7.1. Anteil und Anzahl der Kinder zwischen 5 und 17 Jahren, die Kinderarbeit leisten, nach Geschlecht und Alter.</p>	<p>Ergebnisvorgabe 7</p>
	<p>8.8. Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.</p>	<p>8.8.1. Häufigkeit tödlicher und nicht tödlicher Arbeitsunfälle, nach Alter und Migrantenstatus.</p> <p>8.8.2. Grad der Einhaltung der Arbeitsrechte (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen) auf nationaler Ebene auf der Grundlage von IAO-Textquellen und innerstaatlichen Rechtsvorschriften, nach Geschlecht und Migrantenstatus.</p>	<p>Ergebnisvorgabe 1 Ergebnisvorgabe 2 Ergebnisvorgabe 7</p>
	<p>8.b. Bis 2020 eine globale Strategie für Jugendbeschäftigung erarbeiten und auf den Weg bringen und den Globalen Beschäftigungspakt der Internationalen Arbeitsorganisation umsetzen.</p>	<p>8.b.1. Eine nationale Strategie für Jugendbeschäftigung als eigenständige Strategie oder als Teil einer nationalen Beschäftigungsstrategie wurde erarbeitet und auf den Weg gebracht.</p>	<p>Ergebnisvorgabe 3</p>

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden	Ergebnisvorgaben der IAO
	<p>9.3. Insbesondere in den Entwicklungsländern den Zugang kleiner Industrie- und anderer Unternehmen zu Finanzdienstleistungen, einschließlich bezahlbaren Krediten, und ihre Einbindung in Wertschöpfungsketten und Märkte erhöhen.</p>		Ergebnisvorgabe 4
	<p>10.2. Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern.</p>		Alle Ergebnisvorgaben
	<p>10.3. Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen in dieser Hinsicht.</p>		Ergebnisvorgabe 2 Ergebnisvorgabe 6 Ergebnisvorgabe 7
	<p>10.4. Politische Maßnahmen beschließen, insbesondere fiskalische, lohnpolitische und den Sozialschutz betreffende Maßnahmen, und schrittweise größere Gleichheit erzielen.</p>	<p>10.4.1. Arbeitnehmeranteil am BIP (beinhaltet Arbeitsentgelt und Sozialschutztransfers).</p>	Alle Ergebnisvorgaben
	<p>10.7 Eine geordnete, sichere, reguläre und verantwortungsvolle Migration und Mobilität von Menschen erleichtern, unter anderem durch die Anwendung einer planvollen und gut gesteuerten Migrationspolitik.</p>	<p>10.7.1. Vom Beschäftigten getragene Anwerbungskosten als Anteil des im Zielland verdienten Monatseinkommens (SDG-Indikator 10.7.1).</p>	Ergebnisvorgabe 7
	<p>16.3. Die Rechtsstaatlichkeit auf nationaler und internationaler Ebene fördern und den gleichberechtigten Zugang aller zur Justiz gewährleisten.</p>		Ergebnisvorgabe 2
	<p>16.6. Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.</p>		Ergebnisvorgabe 1 Ergebnisvorgabe 2 Ergebnisvorgabe 7
	<p>16.7. Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist.</p>		Ergebnisvorgabe 1

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden	Ergebnisvorgaben der IAO
	<p>17.14. Die Politikkohärenz zugunsten nachhaltiger Entwicklung verbessern.</p> <p>17.18. Bis 2020 die Unterstützung des Kapazitätsaufbaus für die Entwicklungsländer und namentlich die am wenigsten entwickelten Länder und die kleinen Inselentwicklungsländer erhöhen, mit dem Ziel, über erheblich mehr hochwertige, aktuelle und verlässliche Daten zu verfügen, die nach Einkommen, Geschlecht, Alter, Rasse, Ethnizität, Migrationsstatus, Behinderung, geografischer Lage und sonstigen im nationalen Kontext relevanten Merkmalen aufgeschlüsselt sind.</p>		<p>Alle Ergebnisvorgaben</p> <p>Alle Ergebnisvorgaben</p>

► Anhang III

Strategisches Risikoregister der IAO

Risikoereignis	Potenzielle Konsequenzen	Bemerkungen	Reaktion des Amtes
1. Der Verwaltungsrat oder die Internationale Arbeitskonferenz kann zu einem besonders wichtigen Thema kein Einvernehmen erzielen.	Aussetzung von IAO-Tätigkeiten und ineffektives Funktionieren der IAO-Leitungsorgane. Einflussreiche Partner verlieren das Vertrauen in das Arbeitsmodell der IAO, was sich auf den Umfang der politischen und finanziellen Unterstützung auswirkt.	Das multilaterale System ist neuen Belastungen ausgesetzt. Die sich verändernde wirtschaftliche und geopolitische Landschaft prägt die internationale Tagesordnung in den Bereichen Wirtschaft, Soziales und Arbeitswelt ebenso wie die internationale Ordnungspolitik. Aufgrund von Protektionismus, Nationalismus und der Sorge über die ungleichen Auswirkungen der Globalisierung sehen sich die Länder zudem veranlasst, bilaterale statt multilaterale Lösungen anzustreben. Dies kann Folgen für das effektive Funktionieren der IAO-Leitungsorgane haben.	Die IAO wird die regelmäßige transparente Kommunikation und den Dialog mit den Mitgliedsgruppen zu Entwicklungsthemen fortsetzen. Sie wird vorbeugende Maßnahmen ergreifen, um potenzielle institutionelle Uneinigkeit zu erkennen, zu verhindern und/oder zu entschärfen.
2. Mitgliedsgruppen und Geber ändern ihr Engagement für menschenwürdige Arbeit.	Erhöhung/Verminderung der Realisierungsquote vereinbarter Ergebnisse oder der Höhe der Sondermittelbeiträge. Ein Mitgliedstaat oder ein einflussreicher externer Partner entzieht der IAO seine Unterstützung.	Das politische und finanzielle Kapital, das die Regierungen in die Förderung menschenwürdiger Arbeit investieren, wird durch die wirtschaftlichen und sozialen Folgen von COVID-19, die haushaltspolitischen Zwänge und die durch einen immer schnelleren Wandel bedingten allgemeineren Belastungen unter Druck gesetzt. Programm und Haushalt sind darauf ausgelegt, diesen Druck zu bewältigen und sich zunutze zu machen. Das politische Umfeld ist jedoch unbeständig und erfordert von der IAO, dass sie ihre Antwortmaßnahmen flexibel und innovativ gestaltet.	Die IAO wird: (1) ihre Instrumente und Netzwerke in den Bereichen Statistik und Politikbeobachtung nutzen, um die Sozialpartner auf sich verändernde Gegebenheiten aufmerksam zu machen; (2) Forschungsarbeiten durchführen und Überzeugungsarbeit betreiben, um die Relevanz und die soziale und wirtschaftliche Rendite der Förderung menschenwürdiger Arbeit zu verdeutlichen; (3) neue strategische Partnerschaften aufbauen und bestehende Partnerschaften stärken, insbesondere über internationale und nationale Politikforen; und 4) rasch handeln, um das Programm bei Bedarf an neuen Anforderungen auszurichten und zu beweisen, dass ein gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis mit Ergebnissen und Wirkung möglich ist.

Risikoereignis	Potenzielle Konsequenzen	Bemerkungen	Reaktion des Amtes
<p>3. Eine grundlegende Veränderung der Politik oder Praxis der Vereinten Nationen für die interinstitutionelle Koordinierung und das Entwicklungssystem der Vereinten Nationen hat auf der nationalen und internationalen Ebene Auswirkungen auf die Rolle und den Einfluss der IAO und ihrer Politik, Produkte und Dienstleistungen.</p>	<p>Die Führungsrolle der IAO und die Fortschritte bei der Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit im Kontext der UN-Reform sowie bei der Förderung einer am Menschen orientierten Erholung nach der COVID-19-Krise sind betroffen.</p>	<p>Die Reform des UN-Entwicklungssystems, einschließlich der Stärkung des Systems der residierenden Koordinatoren und der Veränderungen bei den Systemen für Finanzierung, Rechenschaftslegung und Berichterstattung, ist mit erheblichen potenziellen Chancen und Herausforderungen für das Normensetzungsmandat der IAO, die Dreigliedrigkeit, ihre Tätigkeiten auf der Landesebene und die Integration von Prioritäten der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit in die Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen für die nachhaltige Entwicklung (Kooperationsrahmen) verbunden. Nachdem die wichtigsten Grundvoraussetzungen geschaffen und Orientierungen bereitgestellt wurden und eine Management- und Koordinierungsstruktur entwickelt wurde, soll diese nun im Hinblick auf die Leitung verschiedener Bereiche der Zusammenarbeit weiter ausgestaltet werden. Die IAO hat ihre Sichtbarkeit und ihren Einfluss entsprechend dem UN-Rahmen für die unmittelbare sozioökonomische Reaktion auf COVID-19 erhöht. In Bezug auf die nachhaltige Finanzierung der Reform des UN-Entwicklungssystems, insbesondere des UN-Büros für Entwicklungskoordination und des Systems der residierenden Koordinatoren, herrscht jedoch nach wie vor große Unsicherheit.</p>	<p>Das Amt wird sich weiterhin aktiv an der UN-Reform und an den systemweiten Bemühungen der UN um einen besseren Wiederaufbau beteiligen. Es wird auch künftig mit der Gruppe der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung auf allen Ebenen sowie mit dem UN-Büros für Entwicklungskoordination zusammenarbeiten, um eine produktive und für beide Seiten vorteilhafte Umsetzung der UN-Reform zu unterstützen und zugleich die Anerkennung der Dreigliedrigkeit und der normativen Funktion der IAO in den Prozessen der gemeinsamen Länderanalyse und des Kooperationsrahmens zu gewährleisten. Anstrengungen sollen unternommen werden, eine am Menschen orientierte Erholung mit menschenwürdiger Arbeit für alle zu fördern, und zwar durch die Stärkung der Partnerschaften und der Politikkohärenz mit anderen Organisationen im Kontext der Reform des Entwicklungssystems der Vereinten Nationen und der Reaktion auf die COVID-19-Pandemie (z. B. IOM, FAO und UNDP). Das Amt wird den Verwaltungsrat und die Internationale Arbeitskonferenz auf dem Laufenden halten und sich die Hinweise der Mitgliedsgruppen zunutze machen.</p>

Risikoereignis	Potenzielle Konsequenzen	Bemerkungen	Reaktion des Amtes
<p>4. Die vom IAO-Management bereitgestellten Informationen und Daten über wirkungsvolle, dauerhafte und nachhaltige Ergebnisse sind unzureichend oder nicht überzeugend.</p>	<p>Ineffiziente Mittelzuweisung oder Nichterbringung der im Programm und Haushalt oder in den aus Sondermitteln finanzierten Projekten zugesagten Ergebnisse und Resultate, was das Vertrauen der Interessenträger und den Fluss von ordentlichen Haushaltsmitteln und Sondermitteln beeinträchtigt.</p>	<p>Die Jahrhunderterklärung der IAO, der Strategische Plan 2022–25 und die Strategie für Entwicklungszusammenarbeit 2020–25 geben in dieser Hinsicht eine strategische Richtung vor. Die IAO führte 2019 einen innovativen Ergebnisrahmen mit Ergebnisindikatoren auf der Ebene der Auswirkungen, Ergebnisvorgaben und Leistungen ein. Aufbauend auf den Erfahrungen bei der Bewältigung der COVID-19-Pandemie und den aus Evaluierungen abgeleiteten Erkenntnissen verbessert die IAO ihre ergebnisorientierten Managementverfahren, wobei sie den Schwerpunkt auf gezieltere Prioritäten, eine integrierte Ressourcenzuweisung und Ergebnisse auf Landesebene setzt.</p>	<p>Durch neu zu beschließende Maßnahmen sollen die strategische Haushaltserstellung, die Programmplanung auf Landesebene und die integrierte Verwendung sämtlicher Ressourcen verbessert werden. IRIS wird aktualisiert, und es wird ein Dashboard für die Echtzeit-Überwachung eingerichtet, um die Ressourcen und die Fortschritte bei der Programmdurchführung besser zu verfolgen.</p> <p>Die IAO wird ihre Entwicklungszusammenarbeit weiter verbessern, um ihren Beitrag zu den Programm- und Haushaltsergebnissen zu veranschaulichen und sie durch mehr Transparenz, Rechenschaftslegung und hochwertige Ergebnisse im Einklang mit der IAO-Strategie für Entwicklungszusammenarbeit 2020–25 an den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen auszurichten.</p> <p>Das Amt wird auch künftig Hemmnisse angehen, die bei Evaluierungen und externe Bewertungen wie im Netzwerk zur Bewertung der Leistung multilateraler Organisationen (MOPAN) zutage getreten sind, um sein ergebnisorientiertes Management und seine Entwicklungszusammenarbeit zu verbessern.</p>
<p>5. Die Produkte der IAO sind nicht so beschaffen, dass schwierige oder potenziell kontroverse Analysen klar und überzeugend erläutert oder bedeutende Errungenschaften wirksam ins Licht gerückt werden.</p>	<p>Wichtige Entscheidungsträger konsultieren die Produkte der IAO nicht oder weisen den darin enthaltenen Rat zurück, was zu vermeidbaren Reputationschäden führt und die der IAO zuerkannte Relevanz untergräbt.</p>	<p>Die IAO veröffentlicht Ländervergleiche und gibt Stellungnahmen zu sozioökonomischen Themen ab, die einigen Gruppen möglicherweise unbequem erscheinen. Die IAO muss vielfältige Instrumente einsetzen, um sicherzustellen, dass Entscheidungsträger und Meinungsbildner über neue Analysen, Botschaften und Leitlinien informiert werden.</p>	<p>Die IAO wird durch eine verstärkte strategische Kommunikationsplanung sicherstellen, dass genaue, faktengestützte Wissensinhalte effektiv an wichtige Zielgruppen weitergegeben werden, und dabei mehrere Kanäle nutzen, um die Akzeptanz und Wirkung ihrer Wissensbasis zu steigern.</p>
<p>6. Der IAO gelingt es nicht, Bedienstete mit dem für eine Erfüllung der sich wandelnden operativen und strategischen Anforderungen notwendigen Qualifikationsprofil zu gewinnen, einzustellen und zu halten.</p>	<p>Unzufriedenheit von Interessengruppen über die Fortschritte bei der Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit; Leistungen geringer Qualität; ineffiziente Arbeitspraktiken.</p>	<p>Immer mehr wird nach Fachkräften gesucht, die den mit der Zukunft der Arbeit verbundenen Anforderungen genügen, was zu einem intensiven Wettbewerb zwischen den UN-Organisationen führt. Die Qualifikationen und Kompetenzen der IAO-Bediensteten entwickeln sich weiter, um den Anforderungen der Agenda 2030, des Strategischen Plans der IAO für 2022–25 und der Umsetzung der Jahrhunderterklärung der IAO gerecht zu werden.</p>	<p>Die IAO wird ihre Kontaktarbeit weiterhin verstärken, um kompetente und vielfältige Bedienstete zu gewinnen. Das Amt wird seine Personalplanung (einschließlich Nachfolgeplanung) ebenso stärken wie die kompetenzbasierte Rekrutierung, Ausbildung und Personalentwicklung und seine einschlägige Personalpolitik modernisieren, um sein Wertversprechen für Mitarbeiter insgesamt zu verbessern.</p>

Risikoereignis	Potenzielle Konsequenzen	Bemerkungen	Reaktion des Amtes
<p>7. Bei Projekten oder Programmen kommt es zu Betrug oder Korruption von erheblicher Schwere.</p>	<p>Der Verlust des Vertrauens in das IAO-Management wirkt sich negativ auf die Zusammenarbeit im Rahmen strategischer Partnerschaften und den Fluss von Mitteln des ordentlichen Haushalts und von Sondermitteln aus.</p>	<p>Die Sensibilisierung für die Betrugsbekämpfung verbessert sich im IAA, wie die Zunahme der Fälle zeigt, die an das Büro für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht überwiesen werden. Dennoch ist kontinuierliche Wachsamkeit geboten, da die IAO-Operationen in geografischen Gebieten und funktionalen Bereichen (Beschaffung, Einstellung, Einsatz von Durchführungspartnern) stattfinden, die anfällig für Betrug und Korruption sind.</p>	<p>Die IAO verfügt über ein ausgereiftes Instrumentarium an internen und Managementkontrollen, die Betrug und Korruption abdecken. Derzeit wird eine Bewertung des Betrugsrisikos durchgeführt. Daraus dürfte eine neue Generation von Instrumenten zur Betrugsbekämpfung hervorgehen.</p>
<p>8. Ein Online-Angriff auf IAO-Systeme unterbricht den Betrieb oder ändert/verbreitet Verschlusssachen.</p>	<p>Verzögerung beim Erreichen vereinbarter Ergebnisse; finanzieller Verlust; Schaden für Einzelpersonen; Reputationsschaden für die IAO.</p>	<p>Online-Angriffe werden weltweit häufiger, und ihre negativen Auswirkungen auf den Betrieb nehmen zu. Die IAO stützt sich auf IT-Plattformen für die Zwecke der Kommunikation, der Forschung, der Weitergabe von Wissen, der Politikformulierung, der Verarbeitung von Transaktionen und der Unterstützung von Entscheidungen. Die Datenbanken und Archive der IAO enthalten Informationen, die potenziell politisch oder wirtschaftlich sensibel sind. Wie andere Organisationen muss auch die IAO die Herausforderung bewältigen, in Fragen der IT-Sicherheit im erforderlichen Umfang zu sensibilisieren und Disziplin zu schaffen. Der Schutz personenbezogener Daten ist Gegenstand verstärkter Kontrollen.</p>	<p>Der Ansatz der IAO zur Informationssicherheit wurde kürzlich als konform mit der Norm ISO/IEC 27001: 2013, der internationalen Norm für IT-Sicherheit, zertifiziert. Die IAO überwacht ständig neue Bedrohungen, minimiert potenzielle Schwachstellen und ergreift geeignete Abhilfemaßnahmen. Im Rahmen der „Puls der Welt“-Initiative der UN und als Reaktion auf neue Regelungen zum Datenschutz werden gemeinsame Grundsätze für den Datenschutz ständig überprüft.</p>
<p>9. Durch ein Ereignis höherer Gewalt (beispielsweise eine Natur- oder eine anthropogene Katastrophe) werden Bedienstete verletzt oder die Räumlichkeiten oder Sachwerte der IAO beschädigt.</p>	<p>Betriebsunterbrechungen; finanzieller Verlust, Verlust der Moral und geringeres Engagement des Personals.</p>	<p>Die COVID-19-Pandemie kann den Betrieb potenziell bis in den Zeitraum 2022–23 hinein beeinträchtigen. Die Räumlichkeiten und das Personal der Vereinten Nationen sind Angriffen im Zusammenhang mit bewaffneten Konflikten, Terrorismus, Kriminalität und inneren Unruhen ausgesetzt. Die IAO ist auch in Ländern tätig, die für Naturkatastrophen anfällig sind, und in Gebieten, in denen in jüngerer Zeit Konflikte ausgetragen wurden. Ihre Strategie erfordert, dass sie ihre Arbeit in fragilen Staaten ausbaut.</p>	<p>Das Leitende Management-Team (und das Krisenmanagement-Team) werden die Entwicklungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie und anderen Krisen weiterhin beobachten. Über diese Themen soll regelmäßig und fortlaufend mit den Bediensteten kommuniziert werden, um bei Bedarf die Widerstandsfähigkeit des Amtes zu verbessern. Die IAO wird ihre Ansätze für die Verfahren hinsichtlich der Geschäftskontinuität weiterhin überprüfen und überarbeiten und sich dabei auf die Erkenntnisse aus der Reaktion auf die COVID-19-Pandemie und andere Ereignisse stützen.</p>

► Informativische Anhänge

1. Operativer Haushalt
2. Einzelheiten der Kostensteigerungen
3. Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit
4. Zuordnung von Mitteln aus dem ordentlichen Haushalt zu den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben nach Hauptabteilungen und nach Programmen im Außendienst

▶ 1. Operativer Haushalt

1. Dieser Informativ-Anhang enthält zusätzliche Informationen zum operativen Haushalt der IAO, der sich aus den folgenden vier Teilen zusammensetzt: Teil I „Ordentlicher Haushalt“ über die wichtigsten Funktionen und Ressourcen von IAO-Programmen

und über andere Haushaltsansätze; Teil II „Unvorhergesehene Ausgaben“, Teil III „Betriebsmittelfonds“; und Teil IV „Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten“.

Teil I: Ordentlicher Haushalt

Beschlussfassende Organe

2. Die Mittel unter **Internationale Arbeitskonferenz, Verwaltungsrat und Regionaltagungen** weisen die unmittelbaren Kosten (z. B. die Dolmetschdienste, die Erstellung und der Druck von Berichten sowie die Anmietung von Räumlichkeiten und Einrichtungen, die Reisekosten der Verwaltungsratsmitglieder sowie einige Personalkosten) der Abhaltung von zwei Tagungen der Konferenz, sechs Tagungen des Verwaltungsrats und zwei Regionaltagungen in der Zweijahresperiode aus: der 20. Amerikanischen Regionaltagung im Jahr 2022 und der 15. Afrikanischen Regionaltagung im Laufe des Jahres 2023. Bestimmte Kosten der Hauptabteilung Offizielle Tagungen, Dokumen-

tation und Beziehungen sowie der Hauptabteilung Interne Dienste und Verwaltung, die sich auf die Unterstützung dieser Aufsichtsorgane beziehen, wurden unter diesem Titel ausgewiesen, um eine vollständigere Einschätzung der Kosten dieser Tagungen zu ermöglichen.

3. Das Büro des Rechtsberaters hat die Aufgabe, für die Organisation Rechtsberatung zu leisten und andere juristische Dienstleistungen zu erbringen. Dazu zählen auch Rechtsgutachten betreffend Verfassung, Mitgliedschaft, Regeln und Aktivitäten der IAO. Es erstellt ferner Rechtsgutachten zu Personalangelegenheiten, kommerziellen oder fachlichen Fragen und zu Verträgen.

▶ Operativer Haushalt für 2022–23 *

	Höherer Dienst (Personenjahre/-monate)	Allgemeiner Dienst	Personalkosten	Nicht Personalkosten	Mittel insgesamt
TEIL I.					
Beschlussfassende Organe					
Internationale Arbeitskonferenz	27 / 1	37 / 6	23 782 934	3 677 529	27 460 463
Verwaltungsrat	31 / 8	37 / 11	17 159 337	2 972 246	20 131 583
Regionale Haupttagungen	3 / 7	5 / 3	2 645 658	630 273	3 275 931
Büro des Rechtsberaters	13 / 2	1 / 11	3 802 443	174 052	3 976 495
	75 / 6	82 / 7	47 390 372	7 454 100	54 844 472
Grundsatzpolitik					
Internationale Arbeitsnormen	86 / 3	25 / 7	25 621 064	1 854 849	27 475 913
Beschäftigungspolitik	68 / 6	19 / 6	20 618 316	2 823 948	23 442 264
Unternehmen	50 / 0	15 / 0	14 795 590	2 934 339	17 729 929
Sektorale Politiken	38 / 0	11 / 0	11 494 368	2 889 772	14 384 140
Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit	94 / 0	24 / 0	27 255 322	3 150 255	30 405 577
Arbeitsbedingungen und Gleichstellung	73 / 5	19 / 8	21 523 594	2 235 235	23 758 829
Sozialer Schutz	46 / 0	7 / 0	11 996 892	292 615	12 289 507
Forschung	70 / 0	19 / 7	20 002 648	1 582 816	21 585 464
Statistik	48 / 8	15 / 4	14 232 118	968 904	15 201 022

	Höherer Dienst (Personenjahre/-monate)	Allgemeiner Dienst	Personal- kosten	Nicht Personalkosten	Mittel insgesamt
Reserve für Fachtagungen	0 / 0	0 / 0	-	656 919	656 919
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	8 / 0	2 / 0	2 806 049	316 384	3 122 433
Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit (RBTC)	0 / 0	0 / 0	-	6 784 925	6 784 925
	582 / 10	158 / 8	170 345 961	26 490 961	196 836 922
Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften					
Multilaterale Zusammenarbeit	20 / 0	8 / 0	6 369 273	1 662 428	8 031 701
Partnerschaften und Außendienstunterstützung	17 / 5	5 / 10	5 333 890	334 896	5 668 786
Programme in Afrika	232 / 11	256 / 0	55 781 207	27 051 715	82 832 922
Programme in Amerika	186 / 8	152 / 6	46 950 794	18 417 566	65 368 360
Programme in den Arabischen Staaten	52 / 10	33 / 0	14 895 418	5 034 026	19 929 444
Programme in Asien und Pazifik	239 / 0	249 / 8	56 213 546	18 753 645	74 967 191
Programme in Europa und Zentralasien	100 / 10	61 / 0	21 591 243	4 595 575	26 186 818
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	0 / 0	0 / 0	-	9 539 873	9 539 873
Süd-Süd- und Dreieckskooperation	0 / 0	0 / 0	-	1 865 314	1 865 314
UNSDG-System der residierenden Koordinatoren der UN	0 / 0	0 / 0	-	8 712 339	8 712 339
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	6 / 4	3 / 5	2 404 407	169 396	2 573 803
	856 / 0	769 / 5	209 539 778	96 136 773	305 676 551
Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer					
Tätigkeiten für Arbeitgeber	26 / 0	5 / 6	7 537 761	3 430 723	10 968 484
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	46 / 0	14 / 0	13 949 831	8 492 410	22 442 241
	72 / 0	19 / 6	21 487 592	11 923 133	33 410 725
Management und Reform					
Unterstützungsdienste					
Interne Dienste und Verwaltung	35 / 9	97 / 7	23 520 919	26 233 939	49 754 858
Informations- und Technologiemanagement	113 / 10	64 / 11	36 363 086	20 091 322	56 454 408
Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen	20 / 5	30 / 2	14 995 726	2 098 818	17 094 544
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	41 / 0	14 / 0	12 180 876	1 722 150	13 903 026
Beschaffung	10 / 8	2 / 9	3 004 342	83 550	3 087 892
Referat Innovations- und Wissensmanagement	10 / 0	0 / 0	2 448 408	-	2 448 408
	231 / 8	209 / 5	92 513 357	50 229 779	142 743 136
Managementdienste					
Humanressourcenentwicklung	46 / 10	54 / 7	20 617 496	5 103 310	25 720 806
Finanzverwaltung	42 / 7	38 / 0	16 467 068	399 935	16 867 003

	Höherer Dienst (Personenjahre/-monate)	Allgemeiner Dienst	Personal-kosten	Nicht Personalkosten	Mittel insgesamt
Strategische Programmerstellung und -verwaltung	15 / 0	4 / 0	4 663 248	121 837	4 785 085
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	4 / 0	2 / 0	1 663 784	288 591	1 952 375
	108 / 5	98 / 7	43 411 596	5 913 673	49 325 269
Büro des Generaldirektors	10 / 0	14 / 0	5 745 732	1 438 920	7 184 652
Aufsicht und Evaluierung					
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	10 / 3	3 / 9	3 426 551	270 143	3 696 694
Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss	1 / 0	0 / 2	365 275	300 647	665 922
Kosten der außeramtlichen Rechnungsprüfung	0 / 0	0 / 0	-	1 098 707	1 098 707
Ethik-Funktion	2 / 0	0 / 3	574 593	136 350	710 943
Evaluierung	8 / 0	2 / 0	2 427 264	815 261	3 242 525
	21 / 3	6 / 2	6 793 683	2 621 108	9 414 791
Mittel für sonstige Zwecke	9 / 0	9 / 10	4 130 687	42 295 318	46 426 005
Ausgleich für Personalfluktuat	0 / 0	0 / 0	(6 903 130)	-	(6 903 130)
Insgesamt TEIL I	1 966 / 8	1 368 / 2	594 455 628	244 503 765	838 959 393
TEIL II. Unvorhergesehene Ausgaben	0 / 0	0 / 0	-	875 000	875 000
TEIL III. Betriebsmittelfonds	0 / 0	0 / 0	-	-	-
TEIL IV. Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	0 / 0	0 / 0	-	12 925 807	12 925 807
INSGESAMT (TEIL I-IV)	1 966 / 8	1 368 / 2	594 455 628	258 304 572	852 760 200

* In konstanten US-Dollar von 2020-21 zum Haushaltswechselkurs von 1,00 Schweizer Franken je US-Dollar.

Grundsatzpolitik

4. Durch die für Grundsatzpolitik bereitgestellten Mittel wird die Fähigkeit der IAÖ zur Entwicklung und Bereitstellung von qualitativ hochwertiger, relevanter und nützlicher Politikberatung, Interessenvertretung und Entwicklungszusammenarbeit gefestigt. Die Mittelzuweisungen tragen der Schaffung von drei zusätzlichen Fachpositionen Rechnung. Die wichtigsten Aufgaben der Hauptabteilungsstruktur sind:

5. Internationale Arbeitsnormen: Normensetzungs- und Aufsichtsfunktionen sowie Überprüfung der Normenpolitik.

6. Beschäftigungspolitik: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zu integrierten Beschäftigungs-, Entwicklungs- und Qualifizierungspolitiken, die die

beschäftigungsrelevanten Auswirkungen von Wirtschaftswachstum und Investitionen maximieren, um eine inklusive und nachhaltige Entwicklung zu fördern.

7. Unternehmen: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zur Förderung nachhaltiger Unternehmen, einschließlich Genossenschaften und multinationaler Unternehmen.

8. Sektorale Politiken: Analyse von neuen Beschäftigungs- und Arbeitstendenzen in einer Reihe wirtschaftlicher Sektoren und Dialoge auf nationaler und globaler Ebene über sektorspezifische Leitlinien, Politiken und Strategien.

9. Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zum Arbeitsrecht

und zur Verwirklichung grundlegender Arbeitnehmerrechte, Fachunterstützung und Schaffung von Kapazität für Arbeitsministerien und Arbeitsaufsichtsbehörden, insbesondere im Bereich des Arbeitsschutzes und zur Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz.

10. Arbeitsbedingungen und Gleichstellung: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zu Löhnen, Arbeitszeit, Kollektivverhandlungen, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbedingungen, Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, internationaler Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität, HIV/Aids, Invalidität und indigenen Völkern.

11. Sozialer Schutz: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zur Schaffung und Erweiterung von sozialen Basisschutzniveaus und Sozialschutzpolitiken.

12. Forschung: Entwicklung eines IAO-Forschungsprogramms zur Bewältigung aktueller und zukünftiger Herausforderungen in der Arbeitswelt, zu denen die Organisation glaubwürdige, maßgebliche, auf Erkenntnissen beruhende Positionen beziehen muss.

13. Statistik: Zentralgelenkte und koordinierte Erstellung, Qualitätskontrolle und Verteilung von statistischen Informationen der IAO über menschenwürdige Arbeit, auch in Bezug auf die einschlägigen SDG-Zielvorgaben.

14. Die Reserve für Fachtagungen wird die 21. Tagung der Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) und vorbehaltlich des Beschlusses des Verwaltungsrats eine weitere Fachtagung finanzieren.

Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften

15. Die Ressourcen für Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften werden die Effizienz, Effektivität und Wirkung der Tätigkeiten der IAO in den Regionen stärken, die Kapazität der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen stärken und ihre Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Agenda 2030 unterstützen, externe Partnerschaften entwickeln und unterstützen und den Unterhalt von Beziehungen mit den Vereinten Nationen und dem multilateralen System ermöglichen. Die wichtigsten Funktionen sind:

16. Multilaterale Zusammenarbeit: Förderung und Koordination der Zusammenarbeit der IAO mit den Vereinten Nationen, internationalen Finanzinstitutionen und anderen multilateralen Organisationen.

17. Partnerschaften und Außendienstunterstützung: Gesamtleitung des Programms der IAO für Entwicklungszusammenarbeit und Partnerschaften mit

einem breiten Spektrum von Organisationen und Institutionen, einschließlich öffentlich-privater Partnerschaften, sowie des Programms für Süd-Süd- und Dreieckskooperation.

18. Die Mittelzuweisungen für die **Regionalprogramme** tragen der Schaffung von fünf zusätzlichen Fachpositionen, und zwar einer je Region, Rechnung.

19. Das **Internationale Ausbildungszentrum der IAO** (Turiner Zentrum) entwickelt und führt Ausbildungsprogramme entsprechend den Prioritäten der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen durch. Die Programme werden im Zentrum selbst, im Außendienst und mit Hilfe von Fernunterricht durchgeführt. Es wird stets darauf geachtet, dass eine enge Übereinstimmung zwischen den Programmen der IAO und den Ausbildungsprogrammen des Zentrums besteht. Die vorgeschlagenen Bewilligung stellt einen direkten Beitrag zu den operativen Kosten des Zentrums dar

20. UNSDG-System der residierenden Koordinatoren der UN: Beitrag der IAO zur systemweiten Kostenvereinbarung zur Unterstützung des Systems der residierenden Koordinatoren der UN. Das System der residierenden Koordinatoren gewährleistet die Koordinierung aller Organisationen der UN, die sich mit operativen Entwicklungsaktivitäten befassen, ungeachtet ihrer formalen Präsenz im Land, um die Wirksamkeit und Effizienz der operativen Aktivitäten auf Landesebene zu verbessern.

Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer

21. Das **Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber** und das **Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer** sind dafür verantwortlich, sämtliche Beziehungen des Amtes zu den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in der Zentrale und im Außendienst zu koordinieren. Außerdem sind sie dafür verantwortlich, die Mitwirkung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände an den Aktivitäten der IAO zu fördern und sicherzustellen, dass die Strategien und Programme der IAO den Anliegen und Prioritäten dieser Verbände und ihrer Mitglieder Rechnung tragen und dass Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog generell in die fachliche Arbeit der Organisation integriert werden.

Management und Reform

22. Die Ressourcen für Management und Reform konsolidieren eine effektive und effiziente Erbringung der Unterstützungsdienste der IAO, wobei der Schwerpunkt insbesondere auf Führungs- und Verwaltungspraktiken gelegt wird. Die wichtigsten Aufgaben der Hauptabteilungsstruktur sind:

23. Interne Dienste und Verwaltung: Allgemeine Verwaltung von Einrichtungen, Eigentum und Inventar; Sicherheit und Gefahrenabwehr; Druck, Veröffentlichung und Verteilung; diplomatische Privilegien; Reise- und Transportdienste; die Nutzung öffentlicher Räume; allgemeine interne Dienste.

24. Informations- und Technologiemanagement: Das gesamte IT- und Informationsmanagement sowie die Entwicklung und Umsetzung einer Strategie für Informationsmanagement.

25. Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen: Unterstützung für die Tagungen der Leitungsorgane und andere offizielle Tagungen der Organisation, offizielle Beziehungen zu den Mitgliedsgruppen, offizielle Dokumentation (Übersetzung, Revision, Redaktions- und Formatierungsdienste) und Tagungsdienste (einschließlich Dolmetschdiensten, Planungs-, Programmierungs- und technologischen Unterstützungsdiensten).

26. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit: Die Kommunikation der IAO durch Beziehungen zu Medien, Initiativen zur Informierung der Öffentlichkeit und das Management der öffentlichen und internen Webseiten der IAO.

27. Humanressourcenentwicklung: Humanressourcenpolitik und -tätigkeiten, Personalentwicklung und die Verwaltung der Krankenversicherung sowie Beziehungen zu Personalvertretern.

28. Finanzmanagement: Lenkung des Finanzbereichs und Sicherstellung, dass die finanziellen Aufgaben und Verpflichtungen in effektiver und effizienter Weise und in Übereinstimmung mit der Finanzordnung und den Finanzregeln wahrgenommen werden.

29. Beschaffung: Die Verwaltung der Beschaffungsverfahren, die Beschaffung von Ausrüstung und Dienstleistungen sowie Unterauftragsvergabe.

30. Strategische Programmerstellung und -verwaltung: Für den Verwaltungsrat und die Internationale Arbeitskonferenz Bereitstellung von notwendigen Analysen und Vorschlägen, um das Arbeitsprogramm der IAO festzulegen und über seine Durchführung Bericht zu erstatten.

31. Referat Innovations- und Wissensmanagement: Sachverstand in Bezug auf Methoden in den Bereichen Innovation, operative Effizienz und Wirksamkeit, Wandel und Wissensmanagement zur Unterstützung der Leistungserbringung gegenüber den Mitgliedsgruppen.

Aufsicht und Evaluierung

32. Die Ressourcen für Aufsicht und Evaluierung werden die effektive Überwachung und Aufsicht bei der Verwendung der der IAO zur Verfügung gestellten Mittel und eine umfassende Rechenschaftspflicht des Amtes hinsichtlich der Durchführung ihres Programms weiter stärken. Die Mittelzuweisungen tragen einer Erweiterung der ethikbezogenen Aufgaben Rechnung. Die Hauptaufgaben sind:

33. Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht: Verantwortlich für die Funktion der internen Rechnungsprüfung im Einklang mit Kapitel XIV der Finanzordnung des Amtes. Sie untersteht unmittelbar dem Generaldirektor.

34. Unabhängiger beratender Kontrollausschuss: Beratung des Verwaltungsrats und des Generaldirektors zur Wirksamkeit der internen Kontrolle, der Finanzverwaltung und -berichterstattung, des Risikomanagements und der Ergebnisse der internen und externen Rechnungsprüfung.

35. Außeramtliche Rechnungsprüfung: Ansatz für die Kosten der Prüfung sämtlicher Mittel, die der Generaldirektor in Verwahrung hat (Ordentlicher Haushalt, Projekte des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen, Treuhandmittel, Sondermittelkonten und alle anderen Konten). Inbegriffen sind auch die Kosten im Zusammenhang mit unabhängigen Bewertungen von Grundstücken und Gebäuden und die nach dem Ausscheiden aus dem Dienst anfallenden Krankenkassenverbindlichkeiten, was zur Einhaltung von IPSAS erforderlich ist.

36. Die **Ethik-Funktion** gewährleistet die Unterstützung und Einhaltung ethischer Verhaltensnormen und stellt sicher, dass alle Mitarbeiter in der Organisation Integrität wahren. Die Mittelzuweisungen tragen der Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen zur Finanzierung einer Vollzeitstelle für einen Ethikbeauftragten Rechnung.

37. Evaluierung: Verantwortlich für die Bereitstellung unabhängiger, hochwertiger Evaluierungsdienstleistungen für die IAO. Das Programm untersteht unmittelbar dem Generaldirektor.

Mittel für sonstige Zwecke

38. Dieser Posten enthält die Haushaltsansätze für Beiträge zu verschiedenen IAO-Fonds und zu verschiedenen Organen des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen und interinstitutionellen Gremien sowie Ansätze, die sich nicht eindeutig einem anderen Titel des Programms und Haushalts zuordnen lassen.

39. Jahreszahlungen für das Amtsgebäude des IAA: Der Ansatz deckt die Zahlung von zwei Jahresraten in Höhe

von je 3.702.300 Schweizer Franken in den Jahren 2022 und 2023 (was einem Betrag von rund 8.227.000 US-Dollar für die Zweijahresperiode entspricht) zur Tilgung des von der Schweizerischen Immobilienstiftung für internationale Organisationen (FIPOI) im Zusammenhang mit dem ursprünglichen Bau des Amtsgebäudes gewährten Darlehens. Das Darlehen wird bis zum Jahr 2025 in vollem Umfang zurückgezahlt sein.

40. Pensionskasse der IAO: Die Höhe des Ansatzes bleibt real unverändert (etwa 305.000 US-Dollar) um die Kosten des verbleibenden Leistungsempfängers dieses Fonds zu decken.

41. Fonds für Sonderzahlungen: Der Zweck dieses Fonds besteht darin, ehemaligen Bediensteten oder ihren Ehegatten in regelmäßigen Abständen entsprechend den vom Verwaltungsrat gebilligten Kriterien freiwillige Zuwendungen zu zahlen. Der aus dem Ordentlichen Haushalt an diesen Fonds zu leistende Beitrag von rund 232.000 Schweizer Franken (etwa 258.000 US-Dollar) liegt auf der gleichen Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

42. Personalkrankenkasse: Beitrag für die Versicherung von Bediensteten im Ruhestand: Dieser Ansatz in Höhe von rund 30,1 Millionen US-Dollar deckt den Beitrag der IAO zur Personalkrankenkasse (SHIF) für die Krankenversicherung von Bediensteten im Ruhestand, Invalidenrentnern und Hinterbliebenen (Ehegatten und Waisen). Der Betrag für die Bediensteten im Ruhestand für die Zweijahresperiode 2022–23 liegt real auf der gleichen Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

43. Beitrag zum Gebäude- und Einrichtungsfonds: Der Haushaltsansatz unter diesem Titel liegt bei rund 407.000 Schweizer Franken je Zweijahresperiode (etwa 452.000 US-Dollar). In Teil IV dieses Programms und Haushalts wurde für institutionelle Investitionen ein Ansatz in Höhe von 8 Millionen US-Dollar für die Finanzierung des Fonds für die künftige periodische Modernisierung und Renovierung von IAO-Gebäuden vorgesehen.

44. Beiträge zu verschiedenen Gremien des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen und zu interinstitutionellen Ausschüssen: Der Gesamtansatz von rund 1,4 Millionen US-Dollar liegt real auf dem gleichen Niveau wie der Ansatz für die vorangegangene Zweijahresperiode. Er deckt die IAO-Beiträge zu verschiedenen Stellen des Gemeinsamen UN-Systems, namentlich der Gemeinsamen Inspektionsgruppe, dem Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, der Gruppe für gemeinsame Beschaffungsmaßnahmen, der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst (ICSC), dem

Personalkolleg des Systems der Vereinten Nationen und den Tätigkeiten im Bereich Gehaltserhebungen.

45. Medizinischer Dienst: Das IAA unterhält einen Dienst für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der fester Bestandteil des Amtes ist und ein breites Spektrum an medizinischen und beratenden Dienstleistungen erbringt. Der dafür bereitgestellte Betrag (rund 2,2 Millionen US-Dollar) liegt real auf gleicher Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

46. Verwaltungsgericht: Die unter diesem Titel vorgesehenen Mittel sind für den Kanzler des Verwaltungsgerichts, eine Teilzeit-Sekretariatskraft und eine Beteiligung an den sonstigen Betriebskosten bestimmt. Die sonstigen Betriebskosten betreffen den Stellvertretenden Kanzler, die Bürounterstützung, die Reisekosten, die Übersetzungsarbeiten, den Betrieb der rechnergestützten Datenbank für das Fallrecht des Gerichts sowie die Honorare und Reiseaufwendungen der Richter, die auf der Grundlage des Anteils der IAA-Bediensteten an der Gesamtzahl der Bediensteten der Organisationen, die die Rechtsprechung des Gerichts anerkannt haben, und der die IAO betreffenden Fälle an der Gesamtzahl vom Gericht in der Zweijahresperiode behandelten Fälle umgelegt werden. Der vorgesehene Betrag (rund 1,4 Millionen US-Dollar) ist real derselbe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

47. Personalvertretung: Gemäß Artikel 10 Absatz 1 der Personalordnung haben die Vorstandsmitglieder der Personalgewerkschaft Anspruch auf Dienstbefreiung, um das Personal des Amtes in Fragen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu vertreten. Wie in vorangegangenen Zweijahresperioden sind Mittel für 4/00 Personenjahre des Höheren Dienstes und 1/00 Personenjahr des Allgemeinen Dienstes berücksichtigt, um zum Teil Ersatzkräfte in den Abteilungen finanzieren zu können, in denen die Mitglieder des Vorstands der Personalgewerkschaft normalerweise tätig sind. Weitere 2/00 Personenjahre des Allgemeinen Dienstes sind für eine Sekretariatskraft der Personalgewerkschaft vorgesehen. Der Gesamtansatz für die Personalvertretung beläuft sich auf rund 1,5 Millionen US-Dollar.

48. Kinderbetreuungseinrichtungen: Der Gesamtansatz beläuft sich auf rund 573.000 Schweizer Franken (etwa 637.000 US-Dollar) und liegt somit real auf derselben Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

49. Unbeglichene Verbindlichkeiten: Der Ansatz von 2.000 US-Dollar deckt im Zeitraum 2022–23 erforderliche Zahlungen für Geschäftsvorgänge früherer Jahre, die keinem anderen Haushaltstitel angelastet werden können. Dieser Ansatz ist gemäß Artikel 17 der Finanzordnung vorgeschrieben.

Teil II: Unvorhergesehene Ausgaben

50. Dieser Titel enthält einen Ansatz für unvorhergesehene und außerordentliche Ausgaben, d.h. Ausgaben, die entstehen können, wenn auf Grund von Beschlüssen, die der Verwaltungsrat nach der Annahme des Haushalts fasst, oder aus anderen Gründen eine Haushaltsbewilligung für den geplanten Zweck nicht mehr ausreicht oder wenn der Verwaltungsrat eine Arbeitsaufgabe oder Tätigkeit genehmigt, für die im Haushalt kein Ansatz enthalten ist.

51. Nach Artikel 15 der Finanzordnung darf kein Teil der unter diesem Titel vorgesehenen Mittel ohne ausdrückliche vorherige Genehmigung des Verwaltungsrats für irgendeinen anderen Zweck verwendet werden.

52. Die vom Verwaltungsrat in den letzten Rechnungsperioden insgesamt erteilten Zusatzbewilligungen beliefen sich auf:

Rechnungsperiode	US-Dollar
2010–11	808 930
2012–13	1 796 400
2014–15	1 895 200
2016–17	3 381 250
2018–19	5 216 301

53. Normalerweise wurden diese Bewilligungen unter dem Vorbehalt erteilt, dass die Finanzierung so weit wie möglich durch Einsparungen im Haushalt erfolgt; sollte dies nicht möglich sein, durch Inanspruchnahme der Bewilligung unter diesem Titel, und nach Erschöpfung dieser Bewilligung durch eine Entnahme aus dem Betriebsmittelfonds.

Teil III: Betriebsmittelfonds

54. Der Betriebsmittelfonds wurde für die folgenden Zwecke eingerichtet, die in Artikel 19 Absatz 1 der Finanzordnung festgelegt sind:

- (a) um Haushaltsausgaben bis zum Eingang von Beiträgen oder sonstigen Einnahmen zu finanzieren; und
- (b) um in außergewöhnlichen Fällen und vorbehaltlich einer vorherigen Bewilligung durch den Verwaltungsrat Vorauszahlungen zur Deckung unvorhergesehener und dringender Aufgaben zu leisten.

55. Höhe des Betriebsmittelfonds: Die Höhe des Betriebsmittelfonds wurde zum 1. Januar 1993 von der 80. Tagung (Juni 1993) der Internationalen Arbeitskonferenz auf 35 Millionen Schweizer Franken festgelegt.

56. Rückzahlung von Entnahmen: Nach den Bestimmungen von Artikel 21 Absatz 2 der Finanzordnung sind Entnahmen aus dem Betriebsmittelfonds zur Finanzierung von Haushaltsausgaben bis zum Eingang von Beiträgen aus eingegangenen Beitragsrückständen zurückzuzahlen. Wurden diese Entnahmen jedoch nach vorheriger Ermächtigung durch den Verwaltungsrat zur Finanzierung von Ausgaben im Zusammenhang mit unvorhergesehenen oder dringlichen Fällen getätigt, sind sie durch eine Zusatzveranlagung der Mitgliedstaaten zurückzuzahlen. Es wird davon ausgegangen, dass für die Zweijahresperiode 2022–23 kein Ansatz unter diesem Titel des Haushalts erforderlich ist.

Teil IV: Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten

57. Unter diesem Titel werden Mittel zur Deckung institutioneller Investitionen für Einrichtungszwecke bereitgestellt, für die in Teil I des Haushalts keine Mittel vorgesehen sind.

58. Im Einklang mit der Langzeitstrategie für die Finanzierung zukünftiger periodischer Renovierungen von IAO-Gebäuden, die der Verwaltungsrat auf seiner 310. Tagung (März 2011) gebilligt hat, wurde ein Ansatz in Höhe von rund 8 Millionen US-Dollar zur Finanzie-

rung des Gebäude- und Einrichtungsfonds für die künftige periodische Modernisierung und Renovierung der IAO-Gebäude vorgesehen. Dieser Ansatz entspricht 1 Prozent des Versicherungswerts der IAO-Gebäude.

59. Als der Verwaltungsrat die Informationstechnologische Strategie 2018–21 genehmigte, billigte er grundsätzlich die Reaktivierung des ursprünglich im Jahr 2000 eingerichteten Fonds für Informationstechnologiesysteme mit einem indikativen zweijährlichen Ansatz von 9 Millionen US-Dollar.⁶

⁶ GB.331/PV, Abs. 798.

60. Der genaue Ansatz sollte im Rahmen zukünftiger Programm- und Haushaltsberatungen und -erfordernisse festgelegt werden, um sicherzustellen, dass die Mittel über die beiden Zweijahresperioden hinweg zur Verfügung stehen.

61. Die aktuelle Pandemie hat den Bedarf an robusten, aktuellen und sicheren Systemen verstärkt, die gewährleisten, dass das Amt sein Mandat weiterhin effektiv erfüllen kann. Zwei aus der vorangegangenen Zweijahresperiode zurückgestellte Projekte werden mit Gesamtkosten in Höhe von 5 Millionen US-Dollar finanziert:

- (a) den Ersatz des IAA-Intranets mit dem Ziel, die IAO-Marke weiter zu standardisieren, die Kommunikation und Zusammenarbeit zu verbessern, die Vision von „Einheit in der Aktion“ auf der Ebene der IAO zu stärken, die Bediensteten bei der Nutzung von Informationen zu unterstützen, die Produktivität zu steigern und die Kultur der IAO zu bereichern;
- (b) die Einführung eines elektronischen Systems für die Schriftgutverwaltung (ERM-System), das eine effiziente amtsweite Lösung für das Erfassen, Speichern, Zusammenstellen, Abrufen, Weitergeben, Archivieren und Aufbewahren von Informationen entsprechend den geltenden Regelungen bietet.

► 2. Einzelheiten der Kostensteigerungen

	2020–21 *	2022–23	Programmerweiterungen		Kostensteigerungen		Anpassung		2022–23	Anteil am
	US-\$	Voranschläge in konstanten 2020–21 US-\$	(-kürzungen)	%	(-kürzungen)	%	Wechselkurs CHF1,00 zu US\$0,90		US-\$	Gesamt- haushalt
	US-\$	US-\$	US-\$	%	US-\$	%	US-\$	%	US-\$	%
TEIL I. ORDENTLICHER HAUSHALT										
Beschlussfassende Organe										
Internationale Arbeitskonferenz	25 073 643	24 916 465	-157 178	-0,6	98 019	0,4	2 445 979	9,8	27 460 463	3,2
Verwaltungsrat	18 493 785	18 247 942	-245 843	-1,3	189 787	1,0	1 693 854	9,3	20 131 583	2,4
Regionale Haupttagungen	3 058 915	3 058 915	0	0,0	7 648	0,3	209 368	6,8	3 275 931	0,4
Büro des Rechtsberaters	3 641 245	3 641 245	0	0,0	69 680	1,9	265 570	7,3	3 976 495	0,5
	50 267 588	49 864 567	-403 021	-0,8	365 134	0,7	4 614 771	9,3	54 844 472	6,4
Grundsatzpolitik										
Internationale Arbeitsnormen	25 107 827	25 107 827	0	0,0	419 512	1,7	1 948 574	7,8	27 475 913	3,2
Beschäftigungspolitik	21 726 144	21 508 344	-217 800	-1,0	319 862	1,5	1 614 058	7,5	23 442 264	2,7
Unternehmen	16 312 676	16 248 276	-64 400	-0,4	246 947	1,5	1 234 706	7,6	17 729 929	2,1
Sektorale Politiken	13 188 280	13 188 280	0	0,0	218 971	1,7	976 889	7,4	14 384 140	1,7
Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit	27 523 019	27 890 219	367 200	1,3	447 817	1,6	2 067 541	7,4	30 405 577	3,6
Arbeitsbedingungen und Gleichstellung	21 770 406	21 770 406	0	0,0	351 957	1,6	1 636 466	7,5	23 758 829	2,8
Sozialer Schutz	10 858 033	11 225 233	367 200	3,4	247 127	2,2	817 147	7,3	12 289 507	1,4
Forschung	19 767 827	19 767 827	0	0,0	324 006	1,6	1 493 631	7,6	21 585 464	2,5
Statistik	13 496 446	13 930 846	434 400	3,2	205 380	1,5	1 064 796	7,6	15 201 022	1,8
Reserve für Fachtagungen	568 981	568 981	0	0,0	22 320	3,9	65 618	11,5	656 919	0,1
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	2 961 518	2 961 518	0	0,0	-50 844	-1,7	211 759	7,2	3 122 433	0,4
Haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit	6 680 242	6 680 242	0	0,0	104 683	1,6	0	0,0	6 784 925	0,8
	179 961 399	180 847 999	886 600	0,5	2 857 738	1,6	13 131 185	7,3	196 836 922	23,1
Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften										
Multilaterale Zusammenarbeit	7 463 608	7 463 608	0	0,0	126 723	1,7	441 370	5,9	8 031 701	0,9

	2020-21 *	2022-23	Programmerweiterungen		Kostensteigerungen		Anpassung		2022-23	Anteil am
	US-\$	Voranschläge in konstanten 2020-21 US-\$ US-\$	(-kürzungen)	%	(-kürzungen)	%	CHF1,00 zu US\$0,90	%	US-\$	Gesamt- haushalt
Partnerschaften und Außendienstunterstützung	5 217 097	5 217 097	0	0,0	57 558	1,1	394 131	7,6	5 668 786	0,7
Programme in Afrika	78 337 353	78 668 793	331 440	0,4	1 571 220	2,0	2 592 909	3,3	82 832 922	9,7
Programme in Amerika	61 935 841	62 361 491	425 650	0,7	959 445	1,5	2 047 424	3,3	65 368 360	7,7
Programme in den Arabischen Staaten	18 226 604	18 619 003	392 399	2,2	612 289	3,3	698 152	3,7	19 929 444	2,3
Programme in Asien und Pazifik	69 172 573	69 606 974	434 401	0,6	2 963 545	4,3	2 396 672	3,4	74 967 191	8,8
Programme in Europa und Zentralasien	24 282 009	24 716 409	434 400	1,8	475 404	1,9	995 005	4,0	26 186 818	3,1
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	8 966 760	8 966 760	0	0,0	71 015	0,8	502 098	5,6	9 539 873	1,1
Süd-Süd- und Dreieckskooperation	1 836 535	1 836 535	0	0,0	28 779	1,6	0	0,0	1 865 314	0,2
UNSDG-System der residierenden Koordinatoren der UN	8 712 339	8 712 339	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8 712 339	1,0
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	2 447 780	2 447 780	0	0,0	-56 659	-2,3	182 682	7,5	2 573 803	0,3
	286 598 499	288 616 789	2 018 290	0,7	6 809 319	2,4	10 250 443	3,6	305 676 551	35,8
Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer										
Tätigkeiten der Arbeitgeber	10 260 322	10 260 322	0	0,0	158 059	1,5	550 103	5,4	10 968 484	1,3
Tätigkeiten der Arbeitnehmer	21 077 690	21 077 690	0	0,0	277 373	1,3	1 087 178	5,2	22 442 241	2,6
	31 338 012	31 338 012	0	0,0	435 432	1,4	1 637 281	5,2	33 410 725	3,9
Management und Reform										
Unterstützungsdienste										
Interne Dienste und Verwaltung	44 876 949	44 876 949	0	0,0	394 557	0,9	4 483 352	10,0	49 754 858	5,8
Informations- und Technologiemanagement	52 154 258	52 154 258	0	0,0	572 406	1,1	3 727 744	7,1	56 454 408	6,6
Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen	15 978 419	15 606 400	-372 019	-2,3	54 599	0,3	1 433 545	9,2	17 094 544	2,0
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	12 687 629	12 687 629	0	0,0	218 073	1,7	997 324	7,9	13 903 026	1,6
Beschaffung	2 830 053	2 830 053	0	0,0	44 081	1,6	213 758	7,6	3 087 892	0,4
Referat Innovations- und Wissens- management	0	2 239 200	2 239 200	100,0	56 160	2,5	153 048	6,8	2 448 408	0,3
	128 527 308	130 394 489	1 867 181	1,5	1 339 876	1,0	11 008 771	8,4	142 743 136	16,7

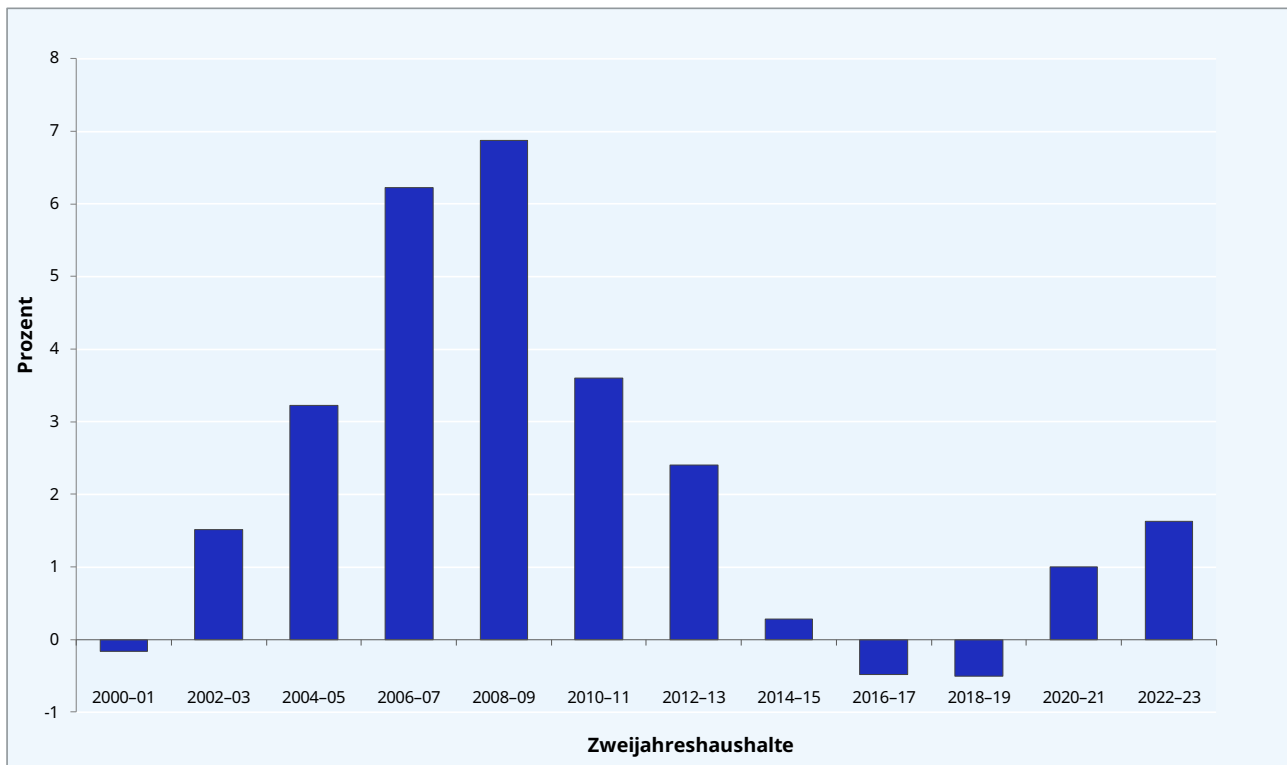
	2020-21*	2022-23	Programmerweiterungen		Kostensteigerungen		Anpassung		2022-23	Anteil am
	US-\$	Voranschläge in konstanten 2020-21 US-\$ US-\$	(-kürzungen)	%	(-kürzungen)	%	CHF1,00 zu US\$0,90	%	US-\$	Gesamt- haushalt
Managementdienste										
Humanressourcenentwicklung	23 750 884	23 604 584	-146 300	-0,6	78 611	0,3	2 037 611	8,6	25 720 806	3,0
Finanzverwaltung	15 564 382	15 564 382	0	0,0	1 540	0,0	1 301 081	8,4	16 867 003	2,0
Strategische Programmerstellung und -verwaltung	4 403 115	4 403 115	0	0,0	55 053	1,3	326 917	7,4	4 785 085	0,6
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	2 385 589	1 883 989	-501 600	-21,0	-69 672	-3,7	138 058	7,3	1 952 375	0,2
	46 103 970	45 456 070	-647 900	-1,4	65 532	0,1	3 803 667	8,4	49 325 269	5,8
Büro des Generaldirektors	6 978 521	6 725 321	-253 200	-3,6	-86 990	-1,3	546 321	8,1	7 184 652	0,8
Aufsicht und Evaluierung										
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	3 382 300	3 382 300	0	0,0	50 814	1,5	263 580	7,8	3 696 694	0,4
Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss	612 595	612 595	0	0,0	9 225	1,5	44 102	7,2	665 922	0,1
Kosten der außeramtlichen Rechnungsprüfung	1 067 400	1 067 400	0	0,0	31 307	2,9	0	0,0	1 098 707	0,1
Ethik-Funktion	297 242	657 886	360 644	121,3	4 716	0,7	48 341	7,3	710 943	0,1
Evaluierung	2 976 722	2 976 722	0	0,0	37 620	1,3	228 183	7,7	3 242 525	0,4
	8 336 259	8 696 903	360 644	4,3	133 682	1,5	584 206	6,7	9 414 791	1,1
Mittel für sonstige Zwecke	42 430 168	42 430 168	0	0,0	1 042 289	2,5	2 953 548	7,0	46 426 005	5,4
Ausgleich für Personalfluktuation	-6 303 318	-6 303 318	0	0,0	-105 792	1,7	-494 020	7,8	-6 903 130	-0,8
Insgesamt TEIL I	774 238 406	778 067 000	3 828 594	0,5	12 856 220	1,7	48 036 173	6,2	838 959 393	98,4
TEIL II. UNVORHERGESEHENE AUSGABEN	875 000	875 000	0	0,0	0	0,0	0	0,0	875 000	0,1
TEIL III. BETRIEBSMITTELFONDS	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TEIL IV. INSTITUTIONELLE INVESTITIONEN UND AUSSERORDENTLICHE POSTEN	15 526 594	11 698 000	-3 828 594	-24,7	52 700	0,5	1 175 107	10,0	12 925 807	1,5
INSGESAMT (TEILE I-IV)	790 640 000	790 640 000	0	0,0	12 908 920	1,6	49 211 280	6,2	852 760 200	100,0

* Der strategische Haushalt für die beschlussfassenden Organe umfasst Ressourcen aus der Hauptabteilung Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen sowie der Hauptabteilung Interne Dienste und Verwaltung, die die Leitungstätigkeiten unmittelbar unterstützen. Um den Vergleich mit den Zahlen für die Zweijahresperiode 2022-23 zu erleichtern, wurde der Haushalt für 2020-21 angepasst und berücksichtigt nun: (a) eine Neubewertung des neu kalkulierten Haushalts auf der Grundlage des Haushaltswechselkurses von 1,00 Schweizer Franken zum US-Dollar; und (b) die Finanzierung des bei der UNSDG eingerichteten Systems der residierenden Koordinatoren der UN aus Effizienzgewinnen und Programm Kürzungen in Teil I des Haushalts.

62. Dieser Informativ-Anhang enthält Einzelheiten zu der für die Berechnung der Kostensteigerungen für 2022–23 angewandten Methodik. Die Internationale Arbeitskonferenz hat bei ihrer Billigung aufeinanderfolgender Programme und Haushalte anerkannt, dass der Haushalt in konstanten US-Dollar

angepasst werden muss (Erhöhungen und Kürzungen), damit die notwendigen Mittel zur Verfügung stehen, um den erwünschten Stand der Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen aufrechtzuerhalten. Abbildung A2-1 gibt einen Überblick über die gebilligten Kostensteigerungen früherer Zweijahresperioden in Prozent.

► **Abbildung A2-1. Kostensteigerungen der Zweijahreshaushalte**



Grundlage für die Berechnung der Kostensteigerungen

63. Die IAO verwendet in jedem Haushaltszyklus eine Nullbasisbudgetierung zur Festlegung einer Ausgangsbasis für sämtliche in der künftigen Zweijahresperiode angenommenen Betriebskosten. Der strategische und operative Haushalt wird zunächst zu konstanten Kostensätzen erstellt, um den Vergleich des genehmigten Haushalts für 2020–21 mit dem Haushalt für 2022–23 zu ermöglichen.

64. Durchgeführt wird eine Analyse nach Kostenkomponente der in der laufenden Zweijahresperiode verzeichneten Ausgaben, einschließlich einer Überprüfung von früher prognostizierten Kostensteigerungen, von Kostenstrukturen und von angenommenen Veränderungen von Kostentreibern. Im Zusammenhang damit wird eine Analyse der geographischen Verteilung der laufenden Ausgaben und angenommener zukünftiger Ausgaben durchgeführt, da die Inflation zwischen und innerhalb von Regionen,

in denen die IAO tätig ist, sehr unterschiedlich ist. Die voraussichtlichen Prozentsteigerungen werden auf jedes entsprechende Ausgabenobjekt und jeden geographischen Standort im Rahmen der Haushaltsvorschläge für 2022–23 angewandt.

65. Für die Haushaltsprojektionen wurden in großem Umfang nachprüfbar unabhängige Datenprognosen wie Verbraucherpreisindizes und veröffentlichte Daten maßgebender Organe wie der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst, dem Internationalen Währungsfonds (IWF) und den Zentralbanken herangezogen. Wo die vorhandenen Inflationsprognosen nicht den ganzen Haushaltszeitraum abdecken, werden sie für die Zweijahresperiode 2020–21 auf der Grundlage der neuesten verfügbaren Daten und der von Wirtschaftsinstitutionen prognostizierten Trends extrapoliert. Es wird außerdem eine Überprüfung durchgeführt, um die Auswirkungen in Dollar der seit Annahme des letzten Haushalts aufgetretenen Veränderungen örtlicher Währungen zu bestimmen.

66. Für in der Schweiz anfallende Ausgabenposten hat die IAO die von der Schweizer Nationalbank für 2021, 2022 und 2023 herausgegebenen durchschnittlichen jährlichen Inflationsprognosen zugrunde gelegt, d. h. 0,1 Prozent, 0,2 Prozent und 0,5 Prozent. Falls nichts anderes angegeben ist, wurden durchschnittliche jährliche Inflationsraten zugrunde gelegt, um die Kostensteigerungen für 2021–23 zu berechnen.

67. Die Schätzungen der Inflationsraten für Standorte der Außenämter basieren primär auf IWF-Daten. Für diese Standorte werden die jüngsten festgestellten Kosten für 2020 um die geschätzten Inflationsraten für 2021, 2022 und 2023 erhöht und die Auswirkungen von Veränderungen des Wechselkurses zwischen der jeweiligen lokalen Währung und dem US-Dollar berücksichtigt. Die jährlichen Kostensteigerungsraten sind in und zwischen den Regionen sehr unterschiedlich. Tabelle A2-1 zeigt die prognostizierten durchschnittlichen jährlichen Raten in US-Dollar für die einzelnen Regionen.

► **Tabelle A2-1. 2022–23 prognostizierte durchschnittliche Inflationsraten nach Region**

Region	% Zunahme
Afrika	4,4
Amerika	3,4
Arabische Staaten	12,9
Asien und Pazifik	2,9
Europa	4,2

68. Bei der Anwendung der Haushaltserstellung auf Nullbasis für Kostensteigerungen werden prognostizierte Kostensteigerungen mit tatsächlichen Ausgaben verglichen. So wird der Haushalt für die neue Periode für jeden Standort und jede Ausgabenart neu angepasst. Soweit die Inflationsraten geringer als bei der Ausarbeitung des Haushalts für 2020–21 angenommen ausfielen, wurde auf die prognostizierte Inflation für 2021, 2022 und 2023 ein entsprechender Ausgleich angewendet.

69. In Tabelle A2-2 sind die Anpassungen für 2020–21 nach Kostenarten für das gesamte Amt zusammengefasst. Die Anpassungen entsprechen einer Netto-steigerung um etwa 12,9 Millionen US-Dollar, was einer durchschnittlichen Quote von 1,6 Prozent für die Zweijahresperiode 2022–23 entspricht.

► **Tabelle A2-2. Kostenanpassungen in der Zweijahresperiode 2022–23 nach Ausgabenposten (in US-Dollar von 2020–21)**

Ausgabenart	Haushalt (in konstanten US-\$)	Kostensteigerung	Steigerungen in % über 2 Jahre
Personalkosten	547 017 651	9 475 435	1,7
Dienstreisen	12 394 975	406 372	3,3
Werkleistungen	38 659 745	183 837	0,5
Allgemeine Betriebskosten	54 155 729	869 292	1,6
Materialbeschaffung	2 865 672	53 048	1,9
Möbel und Geräte	3 902 636	2 842	0,1
Tilgung des Darlehens für das Amtsgebäude	7 404 600	0	0,0
Stipendien, Zuschüsse und RBTC	84 361 790	908 279	1,1
Sonstige Kosten	39 877 202	1 009 815	2,5
Insgesamt	790 640 000	12 908 920	1,6

Personalkosten

70. Auf die Personalkosten entfallen etwa 69 Prozent der gesamten Haushaltsausgaben, und die betreffende Kostensteigerung von 9,5 Millionen US-Dollar

(1,7 Prozent) macht in absoluten Zahlen die größte Veränderung aus. Der Anstieg der Personalkosten für 2022–23 ist Folge der Umbasierung der Personalkosten an den aktuellen Stand.

71. Die Personalkosten umfassen:

- alle Bediensteten, die zu unterschiedlichen Standardkosten, wie nachfolgend ausführlicher beschrieben, in den Haushalt eingestellt werden; und
- die Kosten für Dolmetscher, Ausschuss-Sekretäre und Kurzzeit-Konferenzpersonal, für die der Ansatz für Kostensteigerungen dem entsprechenden Ansatz für Bedienstete der Höheren und des Allgemeinen Dienstes in der Zentrale sowie Verträgen mit dem Internationalen Verband der Konferenzdolmetscher entspricht.

Zu Standardkosten berechnetes Personal

72. Veränderungen der Standardkostenelemente basieren auf den jüngsten entgeltbezogenen Leitlinien und Entscheidungen der UN-Generalversammlung gemäß den Empfehlungen der ICSC.

73. Die Standardkosten für 2022–23 basieren auf einer Haushaltserstellung auf Nullbasis mit angemessenen Veranschlagungen für erwartete Inflationsentwicklungen, den zutreffenden Ortsausgleichszulagen, Änderungen der Personalansprüche sowie der Personalfuktuation und der allgemeinen Zusammensetzung des Personals. Für 2022–23 wird ein durchschnittlicher Anstieg der Standardkosten um 1,8 Prozent prognostiziert.

74. Höherer Dienst: Veränderungen der Bezüge von Angehörigen des Höheren Dienstes beruhen zum Teil auf von der ICSC ermittelten und sich in der Ortsausgleichszulage widerspiegelnden Wechselkursschwankungen und Veränderungen der Lebenshaltungskosten. Es wurde ein Ansatz für eine der allgemeinen Inflationsrate entsprechende Erhöhung der Ortsausgleichszulage für die in Genf beschäftigten Bediensteten vorgesehen. Die Sätze für die Ortsausgleichszulage für die Standorte der Außenämter werden von der ICSC festgelegt und berücksichtigen die Lebenshaltungskosten und den Wechselkurs zwischen der lokalen Währung und dem US-Dollar.

75. Allgemeiner Dienst: Bei den Gehaltsprognosen für die Angehörigen des Allgemeinen Dienstes wurden Schätzungen der Inflationsrate in Genf entsprechend Absatz 66 berücksichtigt. Aufgrund der negativen Inflation im Jahr 2020 und der derzeit niedrigen Veranschlagungen für 2021 waren die Erhöhungen für 2020–21 zu hoch angesetzt.

76. Für Angehörige des Allgemeinen Dienstes im Außendienst wurden die aktuellen lokalen Gehaltsskalen am jeweiligen Standort herangezogen, mit Ansätzen und Anpassungen, die die angenommene Inflation in US-Dollar berücksichtigen.

Nicht-Personalkosten**Dienstreisen**

77. Nettoerhöhungen wurden vorgenommen bei den Kosten für Flugtickets und den Tagessätzen in Dollar. Damit wurde Veränderungen der Ticketpreise auf häufig genutzten Strecken und Veränderungen der von der ICSC festgelegten Tagegeldsätze an den verschiedenen Standorten Rechnung getragen, an denen die IAO tätig ist.

Allgemeine Betriebskosten

78. Versorgungsleistungen: Zwar sind die Heizölpreise weiterhin sehr schwankungsanfällig und ungewiss, jedoch wird in den Haushaltansätzen für 2022–23 von einem Rückgang um 25 Prozent ausgegangen. In Genf wurde ein Anstieg um etwa 8,5 Prozent für die Stromversorgung in die Schätzungen einbezogen. Für die Außendienststandorte wurde ein Anstieg der Wasser- und Stromgebühren in Höhe der vom IWF prognostizierten lokalen Inflationsrate angenommen.

79. Mieten: Zur Deckung vertragsgemäßer Mietkostensteigerungen und höherer Kosten aus Sicherheits- oder anderen Gründen nach Versetzungen wurden Bereitstellungen vorgenommen.

Materialbeschaffung

80. Die Ansätze für die Kosten von Büchern, Zeitschriften und anderen Abonnements wurden um durchschnittlich 4,9 Prozent jährlich erhöht.

Stipendien, Zuschüsse und die haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit

81. Die haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit (RBTC) hat sowohl auf den Außendienst als auch auf die Zentrale entfallende Bestandteile. Auf örtlichen Inflationsraten beruhende Kostensteigerungen bewirken einen durchschnittlichen Anstieg von 1,6 Prozent. Der Beitrag zum Interamerikanischen Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (CINTERFOR) wurde um 6,1 Prozent pro Jahr gesenkt, um örtlichen Inflationsprognosen in Uruguay in Dollar Rechnung zu tragen. Der Zweijahresbeitrag zum Turiner Zentrum wurde um 0,5 Prozent pro Jahr erhöht, um örtlichen Inflationsprognosen in Italien in Dollar Rechnung zu tragen.

Sonstige Nicht-Personalkosten

82. Alle anderen Nicht-Personalkosten wurden entsprechend der durchschnittlichen Inflationsrate des jeweiligen geographischen Gebietes angepasst.

Sonstige Haushaltsposten

83. Sonstige Haushaltsposten sind z. B. Beiträge zu gemeinsamen Verwaltungstätigkeiten innerhalb des UN-Systems (z. B. zum ICSC, zum Hocharangigen Ausschuss für Managementfragen, zum Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, zur Gemeinsamen Inspektionsgruppe der UN und zum System der Residierenden

Koordinatoren) sowie zur Krankenversicherung nach dem Ausscheiden aus dem Dienst. Die Haushaltsvorschläge basieren auf den neuesten Informationen, die von den verschiedenen Organen zur Verfügung gestellt wurden, sowie den angenommenen allgemeinen Inflationsraten an ihren Standorten und wurden gegebenenfalls angepasst, um Veränderungen der Grundlage für die Aufteilung der Kosten unter den beteiligten Organisationen Rechnung zu tragen.

▶ 3. Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit

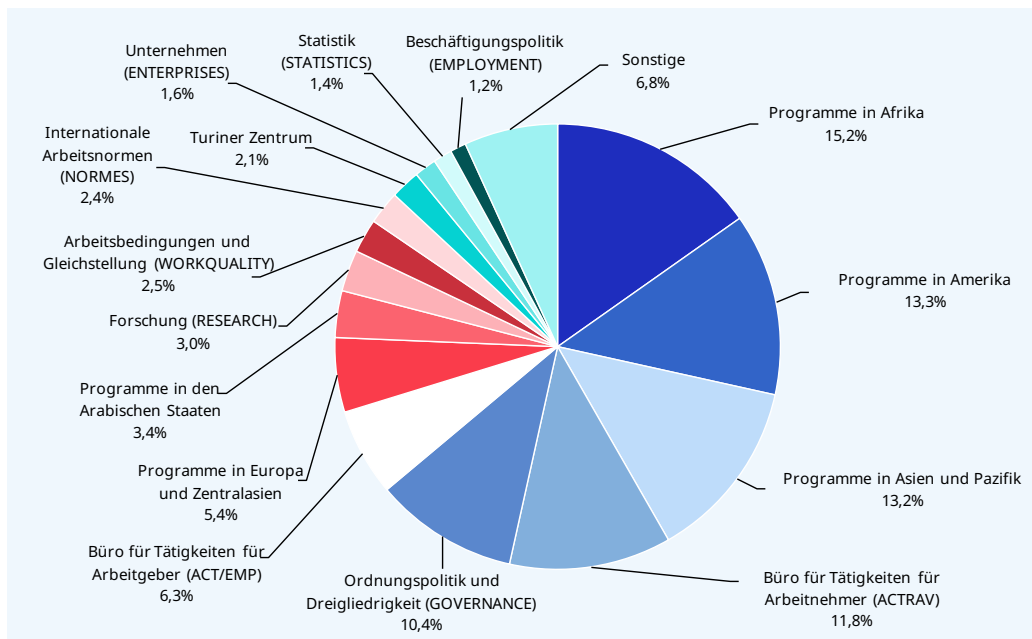
	2022–23 (in konstanten 2020–21 US-\$)	2022–23 (neu kalkuliert (in US-\$))
Grundsatzpolitik	6 680 242	6 784 925
Programme in Afrika	9 347 786	9 494 271
Programme in Amerika	5 696 706	5 785 977
Programme in Arabischen Staaten	2 585 035	2 625 544
Programme in Asien und Pazifik	6 730 971	6 836 449
Programme in Europa und Zentralasien	1 705 271	1 731 994
Süd-Süd- und Dreieckskooperation	1 836 535	1 865 314
Tätigkeiten für Arbeitgeber	2 842 622	2 887 167
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	5 949 110	6 042 336
	43 374 278	44 053 977

► 4. Zuordnung von Mitteln aus dem ordentlichen Haushalt zu den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben nach Hauptabteilungen und nach Programmen im Außendienst

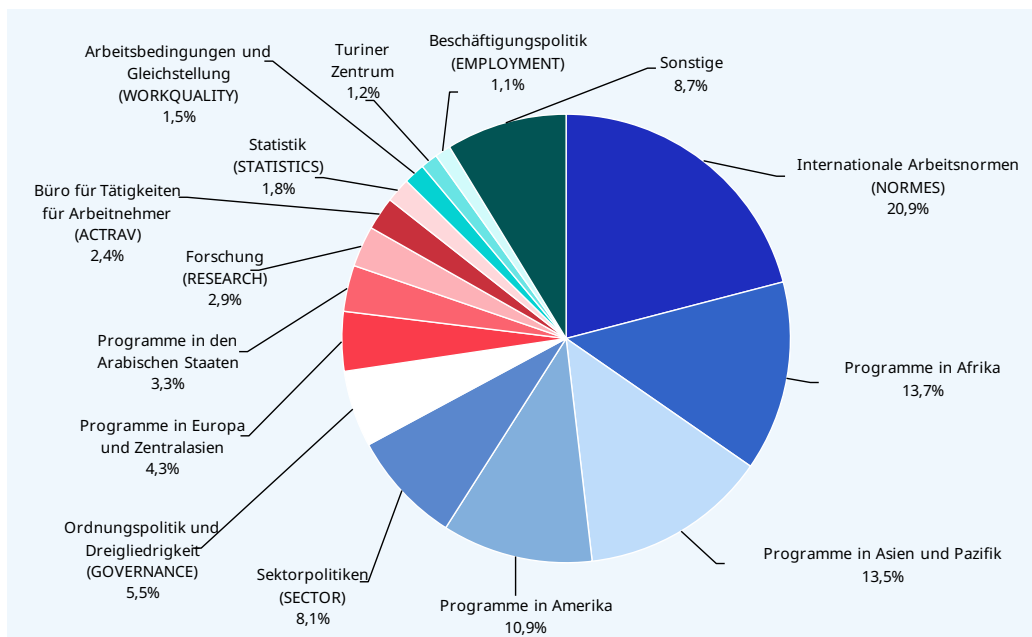
84. Die folgenden Abbildungen zeigen den prozentualen Beitrag der IAA-Hauptabteilungen in der Zentrale und der Programme im Außendienst zu den

Gesamtausgaben nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben.

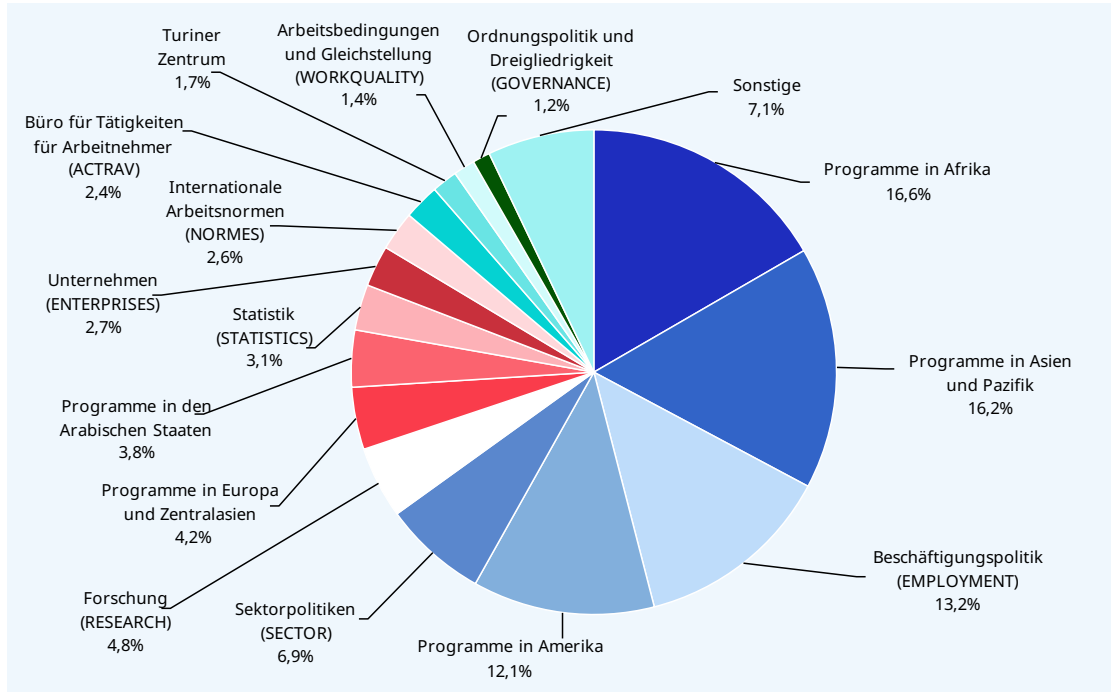
► Ergebnisvorgabe 1. Starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein einflussreicher und inklusiver sozialer Dialog 109.902.986 US-\$



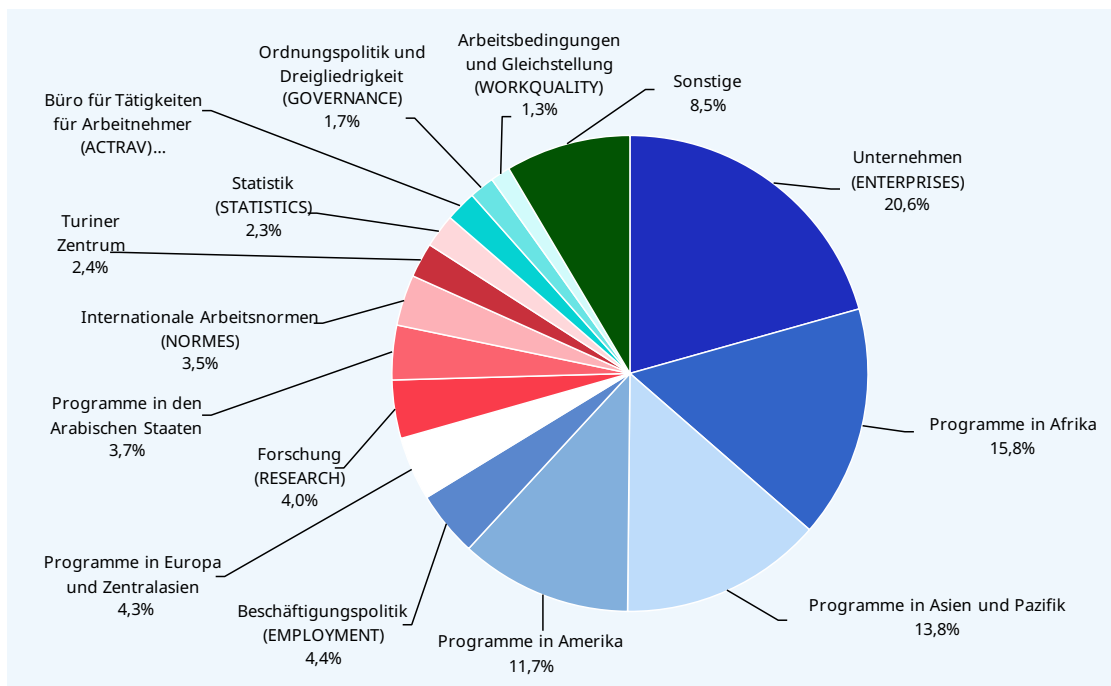
► Ergebnisvorgabe 2. Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und effektive Aufsicht 61.211.789 US-\$



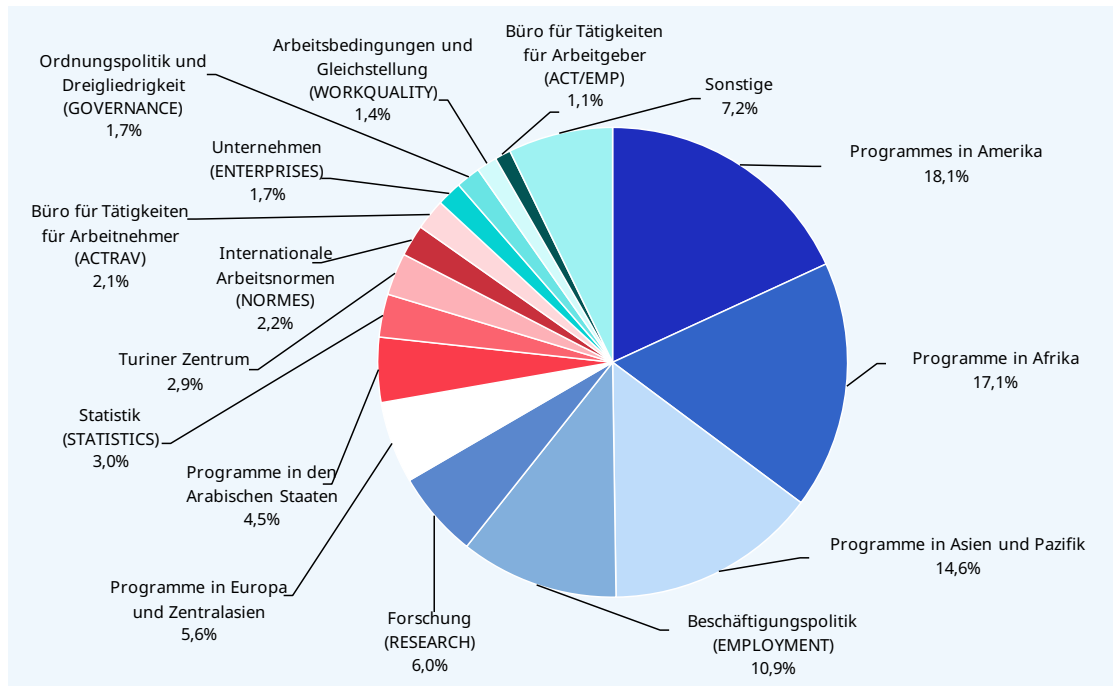
► **Ergebnisvorgabe 3. Eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten von voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle**
75.016.546 US-\$



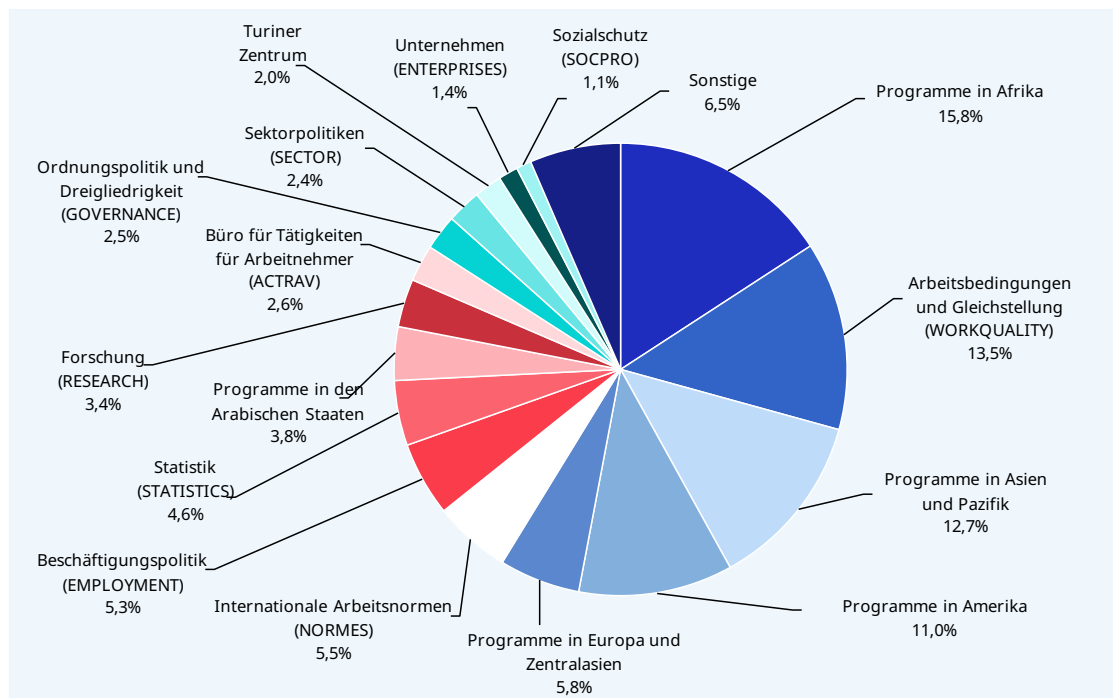
► **Ergebnisvorgabe 4. Nachhaltige Unternehmen als Motoren der Beschäftigung und Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit**
52.650.700 US-\$



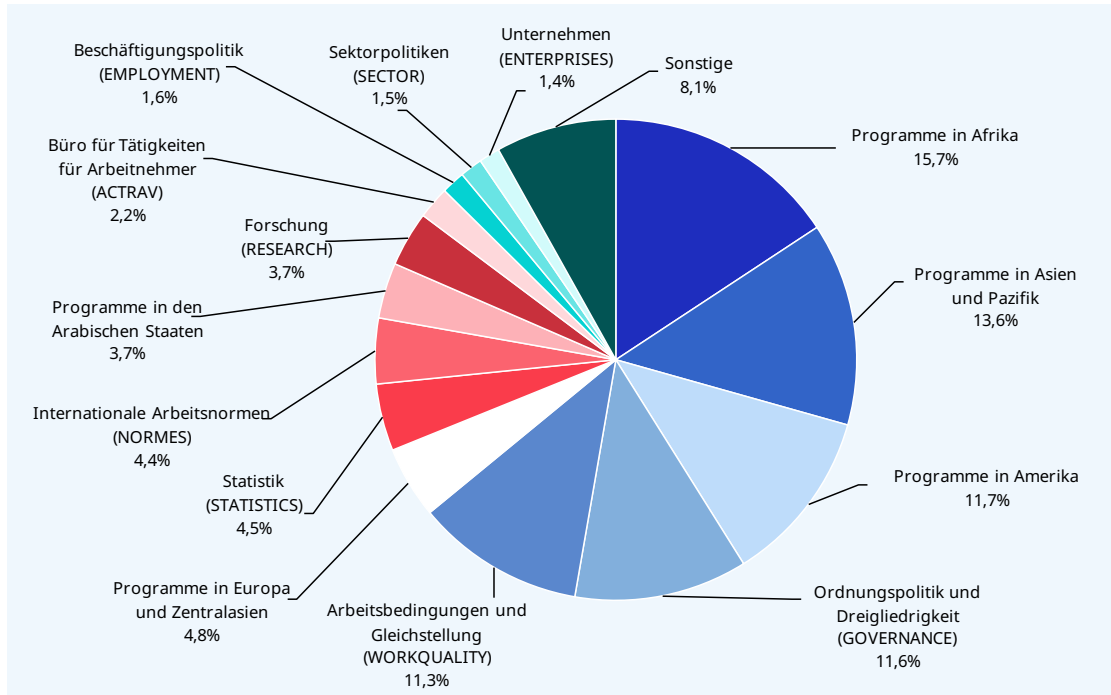
► **Ergebnisvorgabe 5. Qualifikationen und lebenslanges Lernen zur Förderung von Arbeitsmarktzugang und -übergängen**
45.052.733 US-\$



► **Ergebnisvorgabe 6. Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt**
43.875.583 US-\$



► **Ergebnisvorgabe 7. Angemessener und wirksamer Schutz bei der Arbeit für alle**
102.198.005 US-\$



► **Ergebnisvorgabe 8. Umfassender und nachhaltiger Sozialschutz für alle**
46.015.856 US-\$

