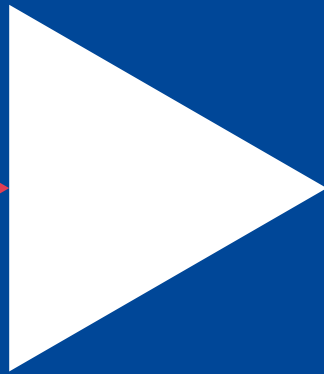




Internationale
Arbeitsorganisation

► Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2020–21



Internationale Arbeitsorganisation

**PROGRAMM UND HAUSHALT
FÜR DIE ZWEIJAHRESPERIODE
2020–21**

Internationales Arbeitsamt Genf

ISBN 978-92-2-0341278 (Print)
ISBN 978-92-2-0341285 (Web PDF)

Erste Auflage 2020

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 Programmvorschläge für 2020–21, die ich hiermit vorstellen darf, bilden die letzte Etappe des außergewöhnlichen Verfahrens, das vom Verwaltungsrat in diesem Jahr, dem Jahr des hundertjährigen Bestehens der IAO, beschlossen wurde. Der Gedanke dabei war, den Mitgliedsgruppen der IAO möglichst viel Gelegenheit zu geben, ausgehend von den Ergebnissen der Jahrhundertinitiative zur Zukunft der Arbeit, die im Juni in die Annahme einer Erklärung durch die Internationale Arbeitskonferenz mündete, die Weichen für die Tätigkeit der IAO in den kommenden Jahren zu stellen.

Unter den Mitgliedsgruppen herrscht weithin die Auffassung, dass das hundertjährige Jubiläum der IAO der Organisation zu einer hohen Sichtbarkeit, starkem politischem Rückhalt und mehr Dynamik verholfen hat, weshalb sie gut dafür aufgestellt ist, den mit den Umwälzungen in der Arbeitswelt verbundenen Chancen und Herausforderungen zu begegnen. Diese günstigen Umstände muss sich die Organisation jedoch nun noch zunutze machen, und die Annahme und Umsetzung eines Arbeitsprogramms, das die zentralen Fragen aufgreift, die sich aus unserer intensiven Debatte über die Zukunft der Arbeit ergeben haben, ist dafür der erste und entscheidende Schritt.

Dies ist auch der Grund, aus dem die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung der IAO“) als wesentlicher Bezugspunkt für die Vorschläge dient, die dem Verwaltungsrat nun vorliegen. Der darin vorgesehene fokussierte Ansatz soll die Veränderungsprozesse, die die Zukunft der Arbeit prägen, so steuern, dass sie entscheidend zur Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit beitragen und Möglichkeiten menschenwürdiger Arbeit für alle schaffen.

Im Vergleich zu den Programmen früherer Zweijahresperioden gibt es zahlreiche Neuerungen, aber auch Elemente der Kontinuität. Der Dreigliedrigkeit und den internationalen Arbeitsnormen kommt weiterhin in allen Tätigkeitsbereichen eine zentrale Rolle zu, das Streben nach Effizienz, Qualität und Rechenschaft hält unvermindert an, und die Entschlossenheit zur Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung im reformierten UN-System ist ungebrochen. Doch was für die nächsten beiden Jahre vorgeschlagen wird, kann nur den Ausgangspunkt für längerfristige Maßnahmen bilden, mit denen die IAO den hohen Ansprüchen der Jahrhunderterklärung gerecht zu werden versucht.

Zugleich wird das Amt Vorschläge zur Förderung einer größeren Kohärenz innerhalb des multilateralen Systems ausarbeiten, wie es in der Entschliesung zur Jahrhunderterklärung gefordert wurde. Andere in dieser Entschliesung angesprochene Fragen, nämlich Vorschläge zur Aufnahme sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die Demokratisierung der Arbeitsweise und Zusammensetzung der Leitungsorgane der IAO, werden auf der aktuellen Tagung bzw. auf der 338. Tagung des Verwaltungsrates behandelt.

Dass sich die Bedeutung und Relevanz des Mandats und der Tätigkeit der IAO in den vergangenen Monaten einer derart hohen Anerkennung erfreuen konnte, stimmt außerordentlich zuversichtlich. Wir wurden damit beauftragt, an unserem historischen Mandat für soziale Gerechtigkeit festzuhalten und es kreativ und wirksam auf die wichtigsten Themen der Gegenwart anzuwenden. Genau dafür sind die hier präsentierten Vorschläge auch gedacht, und ich empfehle sie dem Verwaltungsrat zur Annahme.

Guy Ryder
Generaldirektor

Inhaltsverzeichnis

	<i>Seite</i>
Vorwort	iii
Abkürzungsverzeichnis	vii
Annahme des Haushalts für 2020–21	ix
Erläuternde Anmerkung	xi
Generaldirektors auf die Aussprache im Verwaltungsrat.....	xiii
335. Tagung (März 2019).....	xiii
337.Tagung (Oktober–November 2019).....	xvii
Zusammenfassender Überblick	1
Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	13
Ergebnisvorgabe 1: Starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein einflussreicher und inklusiver sozialer Dialog.....	13
Ergebnisvorgabe 2: Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und wirksame Aufsicht.....	18
Ergebnisvorgabe 3: Eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten von voller, menschenwürdiger, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle	22
Ergebnisvorgabe 4: Nachhaltige Unternehmen als Motoren der Beschäftigung und Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit.....	28
Ergebnisvorgabe 5: Qualifikationen und lebenslanges Lernen zur Förderung von Arbeitsmarktzugang und -übergängen.....	33
Ergebnisvorgabe 6: Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt.....	38
Ergebnisvorgabe 7: Angemessener und wirksamer Schutz bei der Arbeit für alle... ..	44
Ergebnisvorgabe 8: Umfassender und tragfähiger Sozialschutz für alle	51
Ein Überblick über die regionalen Kontexte	57
Afrika	57
Arabische Staaten.....	58
Asien und Pazifik	58
Europa und Zentralasien.....	59
Lateinamerika und Karibik.....	60
Forschung, Statistik und Kapazitätsentwicklung.....	61
Forschung und Statistik.....	61
Übergeordnete Strategien	61
Vorrangige Bereiche.....	61
Mechanismen zur Bereitstellung und Verbreitung von Wissen.....	62
Kapazitätsentwicklung in Partnerschaft mit dem Turiner Zentrum.....	64

	<i>Seite</i>
Unterstützende Ergebnisvorgaben	65
Ergebnisvorgabe A: Maßgebliches Wissen und hochwirksame Partnerschaften zur Förderung menschenwürdiger Arbeit.....	65
Ergebnisvorgabe B: Effektive und effiziente Leitung der Organisation	68
Ergebnisvorgabe C: Effiziente Unterstützungsdienste und effektive Nutzung der Ressourcen der IAO	70
Anhänge	
I. Ergebnisrahmen für 2020–21	75
II. Zusammenfassender Überblick über die Beziehungen zwischen den SDG-Zielvorgaben und den Ergebnisvorgaben des Arbeitsprogramms für 2020–21	90
Informativische Anhänge	
1. Operativer Haushalt	97
2. Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit	100

Abkürzungsverzeichnis

DWCP	Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit
EESE	Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen
GCC	Golfkooperationsrat
HMTZ	Haushaltsmittel für technische Zusammenarbeit
HZK	Haushalts-Zusatzkonto
ILOSTAT	IAO-Datenbank für Arbeitsstatistiken
IPSAS	Internationale Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor
IRIS	Integrierte Ressourcen-Informationssystem
IT	Informationstechnologie
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SDG	Ziele für nachhaltige Entwicklung
SMTZ	Sondermittel für technische Zusammenarbeit
UN	Vereinte Nationen
UNFCCC	Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen
UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
WHO	Weltgesundheitsorganisation

Annahme des Haushalts für 2020–21

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, hat auf ihrer 108. Tagung (10. - 21. Juni 2019) mit 328 gegen 9 Stimmen und bei einer Enthaltung die folgende vom Finanzausschuss der Regierungsvertreter vorgelegte Entschliessung angenommen:

Die Konferenz

- a) verabschiedet auf der Grundlage der Finanzordnung für die am 31. Dezember 2021 auslaufende 77. Rechnungsperiode den Ausgabenhaushalt der Internationalen Arbeitsorganisation in Höhe von 790.640.000 US-Dollar und den Einnahmenhaushalt in Höhe von 790.640.000 US-Dollar, was bei einem Haushaltswechselkurs von 1,00 Schweizer Franken für den US-Dollar 790.640.000 Schweizer Franken entspricht, und beschließt, dass der auf Schweizer Franken lautende Einnah-

menhaushalt auf die Mitgliedstaaten entsprechend der vom Finanzausschuss der Regierungsvertreter empfohlenen Beitragstabelle aufgeteilt wird;

- b) ersucht den Generaldirektor, unter Berücksichtigung der einschlägigen Ergebnisse der 108. Tagung (Juni 2019) der Internationalen Arbeitskonferenz ergänzende Informationen zu den Ergebnisvorgaben, Indikatoren, Ausgangswerten und Zielvorgaben für den die Zweijahresperiode umfassenden Ergebnisrahmen vorzulegen, damit der Verwaltungsrat sie auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) prüfen und die entsprechenden Inhalte annehmen kann.

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

Ausgaben	Haushalt 2018–19		2020–21 geschätzt	Einkommen	Haushalt 2018–19		2020–21 geschätzt	
	US-Dollar	US-Dollar	US-Dollar		US-Dollar	CHF	US-Dollar	CHF
	Teil I							
Ordentlicher Haushalt	779 816 986	774 238 406		Beiträge der Mitgliedstaaten	784 120 000	760 596 400	790 640 000	790 640 000
Teil II								
Unvorhergesehene Ausgaben	875 000	875 000						
Teil III								
Betriebsmittelfonds	–	–						
Teil IV								
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	3 428 014	15 526 594						
Haushalt insgesamt	784 120 000	790 640 000			784 120 000	760 596 400	790 640 000	790 640 000

Erläuternde Anmerkung

Der Verwaltungsrat hat auf seiner 335. Tagung (März 2019) die Programm- und Haushaltsvorschläge des Generaldirektors für 2020–21 geprüft. Nach der Aussprache im Verwaltungsrat legte der Generaldirektor eine überarbeitete Fassung der Haushaltsvorschläge vor, die der Verwaltungsrat gebilligt hat, in der Erwartung, dass ihm auf seiner folgenden Tagung unter Berücksichtigung der einschlägigen Ergebnisse der 108. Tagung (Juni 2019) der Internationalen Arbeitskonferenz die endgültigen Programmvorschläge unterbreitet werden.

Auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) hat der Verwaltungsrat das Arbeitsprogramm und den Ergebnisrahmen für 2020–21

gebilligt, die sich an der von der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2019 verabschiedeten Jahrhunderterklärung der IAO für die Zukunft der Arbeit orientieren.

Das vorliegende Dokument enthält das Arbeitsprogramm und den Ergebnisrahmen für 2020–21, die der Verwaltungsrat im Oktober–November 2019 gebilligt hat. Es trägt den Änderungen am Haushalt Rechnung, die sich aus der Erörterung der Vorschläge im Verwaltungsrat im März 2019 ergeben haben und von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommen wurden.

Generaldirektors auf die Aussprache im Verwaltungsrat

335. Tagung (März 2019)

Erstmals in meiner Amtszeit als Generaldirektor muss ich Ihnen nun in meiner Antwort auf die Aussprache, die letzte Woche über meine Programm- und Haushaltsvorschläge für 2020–21 stattfand, eine Revision des realen Niveaus der Vorschläge unterbreiten.

Es sei zunächst daran erinnert, dass der Verwaltungsrat bei seinen drei vorangegangenen Haushaltsaussprachen die ursprünglichen Vorschläge ohne Abänderung des Haushaltsniveaus annehmen konnte, das durchgängig einem realen Nullwachstum entsprach.

Daraus ergeben sich zwei Feststellungen:

Erstens hat das Amt bei seinen Programm- und Haushaltsvorschlägen durchgängig eine realistische Haltung eingenommen und Zurückhaltung gezeigt. Es hat der Finanzlage der Mitgliedstaaten ernsthaft Rechnung getragen, es hat die Mitgliedstaaten nicht einfach um größere finanzielle Anstrengungen ersucht, um so den Umfang der Programmaktivitäten auszuweiten, und es war sich bewusst, dass es durch Effizienzgewinne und die Mobilisierung von Sondermitteln Finanzierungsquellen erschließen muss, wenn es mehr für die Mitgliedsgruppen tun will – wie dies in der Tat unser Wunsch ist. Und das geht natürlich Hand in Hand mit unserer Pflicht und unserem Einsatz dafür, ein besseres Preis-Leistungs-Verhältnis zu erzielen und die Mittel, die Sie uns zur Verfügung stellen, bestmöglich zu verwenden.

Zweitens ist zu sagen: Wenn mit der Aufnahme einer Reihe institutioneller Investitionen, die einen Anstieg des realen Haushalts zur Folge hätten, von der Praxis der letzten sechs Jahre abgewichen wird, so bedeutet das nicht, dass das Prinzip der Haushaltsdisziplin aufgegeben würde oder dass angesichts der zugegebenermaßen steigenden Anforderungen an die Organisation – sowie auch der vermehrten Handlungsmöglichkeiten, die sich ihr bieten – aufs Geratewohl nach einer Lösung gesucht würde. Es handelt sich dabei vielmehr um eine wohlüberlegte und rationale Antwort auf die Lage, der sich die Organisation gegenüber sieht und angesichts deren sie notgedrungen eine Reihe von Maßnahmen treffen

muss, um ihre operativen Fähigkeiten zu sichern und auf einem vertretbaren Niveau zu halten.

Diese Fragen standen im Mittelpunkt unserer Aussprache in der letzten Woche, und wir haben Ihren Ausführungen sehr aufmerksam zugehört. Dementsprechend werde ich mich in meiner Antwort auf die fünf Bereiche institutioneller Investitionen konzentrieren, die ich ursprünglich vorgeschlagen hatte und die sich auf insgesamt 31,7 Millionen US-Dollar belaufen, sowie auf die Frage, welche Anpassungen nun nach sorgfältiger Erwägung Ihrer Bemerkungen bei diesen Investitionen vorgenommen werden könnten, damit wir zu einem Einvernehmen über das Programm und den Haushalt gelangen und der Verwaltungsrat das Ergebnis sodann der Jahrhundertkonferenz im Juni zur Annahme empfehlen kann.

Bevor wir uns diesen Fragen zuwenden, sei auch daran erinnert, dass aufgrund des geänderten Verfahrens für die Annahme von Programm und Haushalt erst im kommenden November über den Inhalt des Programms entschieden wird, und zwar im Lichte der Ergebnisse der Jahrhundertinitiative zur Zukunft der Arbeit, die die Konferenz festhalten wird. In der Debatte über das Programm und den Haushalt letzte Woche haben Sie uns diesbezüglich bereits Fingerzeige gegeben, nicht zuletzt was ein ausgewogenes Verhältnis von Kontinuität und Wandel angeht; gleichzeitig zeichneten sich in der Aussprache eine Reihe von Fragen ab, auf die wir zweifelsohne im November erneut zurückkommen müssen. Wir sind den Pflichten, die uns die Finanzordnung auferlegt, in vollem Umfang nachgekommen und haben die Fragen, die sich stellten, in kohärenter und konstruktiver Weise behandelt; mit anderen Worten: wir haben das geänderte Verfahren so durchgeführt, wie das beabsichtigt war.

Nichtsdestoweniger bleibt bis November noch ein beträchtliches Maß an Arbeit zu bewältigen, und dies unter großem Zeitdruck. Damit wir das mit Erfolg zum Abschluss bringen können, sind enge Konsultationen mit den Mitgliedsgruppen von ausschlaggebender Bedeutung, und ich darf dem Verwaltungsrat versichern, dass das Amt voll und ganz dieser Aufgabe verpflichtet ist.

Das gilt auch für die vollständige Erarbeitung eines verbesserten Ergebnisrahmens. Der Verwaltungsrat hat dieses Vorhaben befürwortet und wichtige Leitvorgaben hierfür erteilt. Sie haben hervorgehoben, dass es eines umfassenden, ausgewogenen Ansatzes für die vier strategischen Ziele der IAO bedarf und dass es gilt, den Beitrag der IAO zur Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung hierbei einzubeziehen und für Abstimmung auf den Strategischen Plan der IAO für 2018–21 sowie auf die Erklärung der IAO von 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung Sorge zu tragen. Meine Kollegen werden nach dieser Verwaltungsratsagung so bald wie möglich Konsultationen mit den Mitgliedsgruppen aufnehmen, damit der endgültige Entwurf eines neuen Ergebnisrahmens im September veröffentlicht werden kann.

Ich möchte mich nun der Frage der institutionellen Investitionen zuwenden, die in meinen ursprünglichen Vorschlägen vorgesehen waren. Wie ich letzten Montag in meiner Präsentation ausgeführt habe, bedarf es dieser Investitionen, um „dringenden organisatorischen Erfordernissen nachzukommen, deren mangelnde Berücksichtigung zu einer erheblichen Beeinträchtigung entscheidender operativer Fähigkeiten führen würde“. Ich muss dies erneut unterstreichen, erkenne aber gleichzeitig an, dass die finanzielle Belastung infolge der vorgeschlagenen Investitionen vielen Regierungen, wie diese vorbrachten, Schwierigkeiten verursachen würde. Aus unseren Diskussionen scheint mir deutlich hervorzugehen, dass die Notwendigkeit von Investitionen in den fünf Bereichen durchaus eingesehen wird, diese Investitionen jedoch nach Ansicht vieler strikt auf das erforderliche Mindestmaß beschränkt und so weit wie möglich über einen längeren Zeitraum verteilt werden sollten; zudem hätte das Amt über andere Wege zur Finanzierung dieser Investitionen nachzudenken und sich dabei insbesondere verstärkt darum zu bemühen, im Rahmen der bestehenden Niveaus des ordentlichen Haushalts die Prioritäten bei den Ausgaben umzuverteilen.

Auf dieser Grundlage unterbreite ich Ihnen nun die Anpassungen, die an den vorgeschlagenen institutionellen Investitionen vorgenommen werden könnten. Diese Anpassungen sind auch in dem Dokument wiedergegeben, das Sie unmittelbar im Anschluss an meine Ausführungen zusammen mit deren Wortlaut in den verschiedenen Amtssprachen erhalten werden.

Der Klarheit halber werde ich jeden Investitionsbereich einzeln behandeln.

Der erste Investitionsbereich betrifft den Gebäude- und Einrichtungsfonds, für den eine Aufstockung in Höhe von 3,8 Millionen US-Dollar vorgeschlagen wurde, gemäß der vom Verwaltungsrat 2011 vereinbarten Strategie, für die

zukünftige Modernisierung und Renovierung von Gebäuden im Besitz der IAO eine jährliche Rückstellung in Höhe von 1 Prozent des Versicherungswerts der Gebäude vorzusehen. Dies entspräche zwar den bewährten Gepflogenheiten der Branche, doch sehe ich mich gezwungen, nun vorzuschlagen, die ursprünglich vorgeschlagene Aufstockung um die Hälfte zu verringern. Statt das gegenwärtige Niveau von rund 0,5 Prozent auf das Zielniveau von 1 Prozent anzuheben, ergäbe sich also ein Wert von rund 0,75 Prozent. Damit würden die ursprünglich hierfür vorgeschlagenen institutionellen Investitionen um 1.885.000 US-Dollar gesenkt.

Der zweite Bereich ist die Informationstechnologie. Hier hatte ich Investitionen in Höhe von 12,2 Millionen US-Dollar vorgeschlagen, die sämtlich – so möchte ich betonen – zur Finanzierung der vom Verwaltungsrat 2017 beschlossenen Informationstechnologischen Strategie 2018–21 dienen sollten. Sie haben uns aufgefordert, bei den vorgeschlagenen Ausgaben stärker Prioritäten zu setzen; dies haben wir getan, so dass nur mehr genug übrigbliebe, um den dringendsten Bedarf in der nächsten Zweijahresperiode zu decken.

Konkret schlage ich vor, die Investitionen in ein elektronisches Unterlagenverwaltungssystem und in das Management mobiler Endgeräte, die in den Absätzen 174-179 ganz am Ende der Programm- und Haushaltsvorschläge im Einzelnen dargelegt sind, zurückzustellen. Zusätzlich schlage ich vor, auch die Ersetzung des Intranets des IAA aufzuschieben. Insgesamt würden sich die ursprünglich vorgeschlagenen Investitionen hiermit um 5,3 Millionen US-Dollar verringern. Doch sollte der Verwaltungsrat sich bewusst sein, dass die operative Effizienz des Amtes dadurch unverkennbar eingeschränkt wird: Dokumente müssen weiterhin in Papierform archiviert werden, der Wissensaustausch wird gehemmt, das Personal wird nur begrenzt einen Fernzugriff auf die Systeme des IAA haben, die Intranet-Software wird zum Ablauf der Zweijahresperiode nicht mehr unterstützt werden, es werden weiterhin viele verschiedene Intranet-Formate nebeneinander bestehen, und die Umsetzung des Kommunikationsplans des Amtes ist gefährdet. Außerdem wird es nicht möglich sein, bestimmten Empfehlungen nachzukommen, die sich aus der Überprüfung der Arbeitsabläufe ergeben haben.

Das dritte Thema ist die Sicherheit; hierfür wurden Investitionen in Höhe von 10 Millionen US-Dollar im kommenden Zweijahreszeitraum vorgeschlagen, als erste Stufe eines Programms mit einem Umfang von 25 Millionen US-Dollar, mit dem dafür Sorge getragen werden soll, dass die Mindestnormen der Vereinten Nationen für die betriebliche Sicherheit vollständig eingehalten

werden. Viele unter Ihnen erkennen zwar an, dass die Sicherheit des Personals, der Mitgliedsgruppen und der Besucher angemessen gewährleistet werden muss, haben aber in Frage gestellt, ob bestimmte Aspekte der vorgeschlagenen Verbesserungen und Ausgaben in dieser Höhe unbedingt erforderlich sind, und das Amt aufgefordert, nach weniger kostspieligen Möglichkeiten zu suchen.

Das haben wir getan – und auch der Verwaltungsrat hat in Zusammenhang mit der Renovierung dieses Gebäudes mit einer gesonderten Diskussion über eben diese Fragen begonnen. Letzten Endes haben wir im Wesentlichen zwei Optionen. Entweder ein „doppelter Sicherheitsring“, d.h. Sicherung des gesamten Umkreises des IAA-Geländes sowie des Amtsgebäudes selbst, wie ich das vorgeschlagen habe. Oder lediglich ein „einfacher Sicherheitsring“, d.h. es würde nur in die Sicherung des Gebäudes selbst investiert. Eine sinnvolle mittlere Lösung zwischen diesen beiden Optionen gibt es nicht.

In Anbetracht des Tenors Ihrer Diskussionen sehe ich keine andere Möglichkeit, als Maßnahmen im Sinne letzterer Lösung vorzuschlagen. Das bedeutet, dass wir nicht imstande sein werden, die Normen der Vereinten Nationen für unsere, für Ihre Sicherheit in vollem Umfang einzuhalten. Doch kann die Sicherheit bis zu einem gewissen Grad verbessert werden, wenn wir Investitionen in Höhe von 3,5 Millionen US-Dollar zusätzlich zu Finanzmitteln aus bestehenden Quellen, wie in Dokument GB.335/PFA/3 dargelegt, vorsehen und einen Besucherzugang außerhalb des Hauptgebäudes einrichten.

Diese Lösung hat allerdings zwei unerwünschte Nebenwirkungen. Erstens würden bei einem Verzicht auf die umfassende Lösung neue Verhandlungen mit der Regierung des Gastlands, die eine finanzielle Unterstützung angeboten hatte, erforderlich, um zu sehen, inwieweit sie weiterhin bereit ist, hierfür Unterstützung zu leisten. Und zweitens würden die Investitionen, die ich Ihnen nun vorschlage, weitgehend überflüssig, falls es uns später möglich werden sollte, eine umfassendere Sicherheitslösung zu wählen.

Viertens komme ich nun zu dem Posten unvorhergesehene Ausgaben; hier hatte ich eine Aufstockung vorgeschlagen, um den geplanten Mittelansatz dem tatsächlichen Niveau dieser Ausgaben in den letzten Zweijahresperioden anzunähern. Ich schlage nun vor, die entsprechende Mittelzuweisung auf dem gegenwärtigen Niveau von 875.000 US-Dollar zu belassen, statt sie auf 2 Millionen US-Dollar anzuheben, wie ich ursprünglich vorgeschlagen hatte. Aller Wahrscheinlichkeit nach wird dieser Mittelansatz letztlich nicht ausreichen – es sei denn, der Verwaltungsrat zeigt größere Zurückhaltung als in der

Vergangenheit. In jedem Fall sollten wir alle, so scheint mir, bei Beschlüssen über neue Ausgaben fortan weit strikter untersuchen, welche Auswirkungen das auf andere Ausgabenbereiche hat. Nichts gibt es umsonst, wie man sagt.

Diese Änderungen hätten insgesamt zur Folge, dass der Haushalt, einschließlich der institutionellen Investitionen, real um rund 16,9 Millionen US-Dollar wachsen würde, statt um 31,7 Millionen US-Dollar, wie ursprünglich vorgesehen, – also eine Kürzung von rund 14,8 Millionen US-Dollar.

Diese Änderungen sind Ausdruck unseres echten Bemühens, zu einem für den Verwaltungsrat annehmbaren Haushaltsniveau zu gelangen, und sie sind vor allem das Ergebnis energischer Anstrengungen, zwischen Investitionen zu unterscheiden, die für die Aufrechterhaltung lebenswichtiger Funktionen der IAO unerlässlich und daher unverzichtbar sind, und solchen, deren Unterlassung zwar erhebliche Auswirkungen auf unsere Organisation hätte, aber nicht ihren Bestand gefährden würde.

Es stellt sich nun die Frage, wie die verbleibenden, wesentlichen Investitionen finanziert werden können. Letzte Woche habe ich auf die Bemühungen hingewiesen, die das Amt in den vorangegangenen Zweijahresperioden unternommen hat, um Mittel von den unterstützenden Diensten zu den Diensten in vorderster Front umzuschichten und in für unsere gegenwärtige Diskussion relevante Bereiche zu investieren, und ich habe versucht, dem Verwaltungsrat deutlich zu machen, dass diese erheblichen Anstrengungen, die wir weiterverfolgen werden, zu beachtlichen Ergebnissen geführt haben. Sie haben das anerkannt und gleichzeitig das Amt erneut aufgefordert, sich weiter um Umschichtungen zu bemühen, damit der verbleibende, kritische Bedarf an institutionellen Investitionen zumindest teilweise gedeckt werden kann.

Als Antwort auf diese Forderung schlage ich nun vor, dass von den verbleibenden Investitionen in Höhe von 16,9 Millionen US-Dollar 4,6 Millionen US-Dollar aus den gegenwärtigen Mitteln des ordentlichen Haushalts finanziert werden; das entspricht dem Betrag, der für die Deckung der gestiegenen Kosten des Systems der Residierenden Koordinatoren der Vereinten Nationen erforderlich ist.

Die Regierungen haben klar zum Ausdruck gebracht, dass sie, entsprechend den in New York bereits getroffenen Beschlüssen, nicht bereit sind, diese Ausgaben durch eine Anhebung der Pflichtbeiträge zu finanzieren, was heißt, dass keine Anhebung des ordentlichen Haushalts der IAO

hierfür in Betracht kommt. Ich möchte daran erinnern, dass in diesem Hause bereits Beschlüsse gefasst wurden, denen zufolge die IAO ihrer Verantwortung nachkommen und ihren Beitrag zu dem System leisten wird; an diese Beschlüsse sollten wir uns halten. Naturgemäß ist bei diesem Ausgabenposten kein Aufschub möglich, und auch keine zeitliche Streckung. Daher schlage ich vor, dass diese Ausgaben aus Teil I des ordentlichen Haushalts finanziert werden und dass die in diesem Zusammenhang vorgeschlagenen institutionellen Investitionen gestrichen werden.

Das würde bedeuten:

- Rückgriff auf die 940.800 US-Dollar, die nach dem ursprünglichen Vorschlag zugunsten der Verfolgung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben umgeschichtet werden sollten. Nichtsdestoweniger halte ich meinen Vorschlag aufrecht, die Mittel für interne Rechnungsprüfung und Disziplinaruntersuchungen um rund 370.000 US-Dollar anzuheben;
- eine weitere Kürzung in Höhe von rund 1 Prozent bei dem Titel Managementdienste des Strategischen Haushalts, zusätzlich zu den erheblichen Einsparungen, die hier bereits gemacht wurden. Meine Kollegen werden beauftragt werden zu ermitteln, wie diese weiteren Einsparungen in Höhe von 500.000 US-Dollar getätigt werden können, ohne wesentliche Aufsichts- und Rechnungsprüfungsfunktionen zu beeinträchtigen,
- und schließlich eine Kürzung in Höhe von 3,1 Millionen US-Dollar bei den Mitteln, die derzeit für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben vorgesehen sind; das entspricht der Hälfte von 1 Prozent der Gesamtmittel für diesen Posten. Gemäß dem geänderten Verfahren, dem wir hier folgen, wird über den

genauen Inhalt dieser Kürzung im November zu entscheiden sein.

In diesem Zusammenhang möchte ich außerdem daran erinnern, dass letzte Woche die Möglichkeit zur Sprache kam, im Sinne gerechter Kostendeckung aus Sondermitteln finanzierte Tätigkeiten einzubeziehen, um so einen Teil unserer Investitionskosten zu decken. Das Amt überprüft derzeit seine diesbezüglichen Praktiken, um sicherzustellen, dass solche Tätigkeiten keine finanzielle Verpflichtung für die Mitgliedstaaten darstellen. Dies ist ein Gebot unserer Finanzordnung, und alle Fragen, die sich diesbezüglich ergeben, werden so behandelt, dass eine gerechte Kostenteilung gewährleistet ist. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt wird jedoch nicht in der Lage, im Rahmen unserer Haushaltsbeschlussfassung eine solche Maßnahme anzuwenden.

Mit diesen überarbeiteten Vorschlägen werden die institutionellen Investitionen im Zeitraum 2020–21 erheblich, ja sogar bis auf ein Mindestmaß, gekürzt, und vom Amt wird verlangt, weitere Mittel umzuschichten, um so die Kosten dieser Investitionen zu einem beträchtlichen Teil zu decken. Der reale Haushaltsanstieg, der auf die Regierungen zukäme, würde sich damit auf 12,3 Millionen US-Dollar verringern, was 1,57 Prozent entspricht.

Ich hoffe sehr, dass der Verwaltungsrat diese Änderungen als zufriedenstellende Antwort auf die Aussprache in der letzten Woche und als Grundlage für einen Konsens ansieht, so dass der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer Jahrhunderttagung ein Programm- und Haushaltsentwurf in Höhe von 804,1 Millionen US-Dollar zur Annahme empfohlen werden kann.

Ich danke Ihnen.

337.Tagung (Oktober–November 2019)

Ich habe nun die Aufgabe, auf die Aussprache in der letzten Woche über die Vorschläge für das Arbeitsprogramm der IAO für 2020–21 zu antworten, die ich in Dokument GB.337/PFA/1/1 dargelegt habe. Diese Aufgabe wird erheblich dadurch erleichtert, dass Sie, Herr Präsident, letzten Donnerstag in Ihrer Zusammenfassung der Aussprache festgestellt haben, dass der Verwaltungsrat die Vorschläge im Allgemeinen unterstützt. In der Tat geht aus dem Protokoll ausdrücklich hervor, dass alle Regierungsgruppen und die Arbeitnehmergruppe bereit waren, den Beschlussentwurf zu unterstützen, und damit das Arbeitsprogramm und den Ergebnisrahmen, die vorgelegt worden waren.

Die Arbeitgebergruppe indes hatte erhebliche Einwände sowohl gegen den Inhalt des Programms als auch gegen die Art und Weise, wie es ausgearbeitet worden ist, und von anderen wurden eine beträchtliche Zahl von Bemerkungen und Fragen zu den Mittelzuweisungen, den Haushaltsverfahren und dem Ergebnisrahmen vorgebracht. Auf all dies gilt es eine Antwort zu erteilen.

So möchte ich zunächst auf eine Reihe von Fragen eingehen und anschließend – wenn Sie gestatten, Herr Präsident – meine Kollegen, den stellvertretenden Generaldirektor, Herrn Greg Vines, und den Direktor der Hauptabteilung Strategische Programmerstellung und -verwaltung (PROGRAM), Herrn Mohui Jiang, bitten, einige speziellere Fragen zu behandeln, die aufgeworfen worden waren.

Lassen Sie mich mit dem Punkt beginnen, der mir hier entscheidend erscheint: Die grundlegende Anforderung an das Programm für die nächsten zwei Jahr besteht darin, dass es dem Inhalt der Jahrhundertklärung gerecht wird und ihn in konkretes Handeln umsetzt; wie ich feststellen kann, wird von allen Mitgliedsgruppen mit verstärktem Nachdruck betont, welche Bedeutung der Jahrhundertklärung zukommt.

Ich denke, von allen wird anerkannt, dass eine Zweijahresperiode nicht ausreichen wird, um die Erklärung in Maßnahmen umsetzen. Doch wir müssen uns nun auf der richtigen Grundlage an die Arbeit machen, und die Aussprache in der letzten Woche zeigt – mit den bereits genannten Ausnahmen –, dass die vorgeschlagenen acht Ergebnisvorgaben nach Ansicht des Verwaltungsrats in die richtige Richtung gehen. Es wird anerkannt, dass sie eine getreue Umsetzung der

Erklärung darstellen. Darauf kommt es in erster Linie an, und deshalb schlage ich keine Änderungen an diesen acht Vorgaben und auch keine Ergänzungen vor.

Ich muss nun genauer auf zwei Einwände eingehen, die gegen die Ergebnisvorgaben erhoben wurden.

Der erste Einwand lautet, dass sie Themen umfassen, die hier nicht an ihrem Platz sind, schlicht weil sie in der Jahrhundertklärung nicht erwähnt werden. Nach den Worten des Sprechers der Arbeitgebergruppe „sind Themen, die in der Erklärung nicht angesprochen werden, wie beispielsweise multinationale Unternehmen, im Programm und im Haushalt nicht an ihrem Platz“. Andernfalls laufe man Gefahr, die Schwerpunktsetzung und den Mehrwert der vorgeschlagenen Maßnahmen zu verwässern.

Dies ist ein wichtiger Punkt, denn wir streben in der Tat an, die Setzung von Schwerpunkten und Prioritäten zu verbessern und erhöhte Wirkung zu erzielen, und wir betrachten die Erklärung als ein Instrument hierfür. Doch wie ich in meiner Einführung sagte, stellt das vorgeschlagene Arbeitsprogramm eine ausgewogene Verknüpfung von Kontinuität und Wandel dar, und so muss es meines Erachtens auch sein, denn es gibt bestimmte Aufgaben, die die IAO seit jeher wahrnimmt und auch weiterhin wahrnehmen muss.

Dieses Streben nach Ausgewogenheit kann uns mitunter „Rätsel“ aufgeben – ein Wort, das letzte Woche häufig gebraucht wurde –, Rätsel, die nicht immer leicht zu lösen sind. So hat die Arbeitgebergruppe am Montag erklärt, das Thema multinationale Unternehmen sei im Programm nicht an seinem Platz, und dann letzten Donnerstag mit ebenso großer Beredsamkeit ausgeführt, was die IAO in Bezug auf multinationale Unternehmen zu tun hätte. Und da gibt es ja auch noch die Frage der globalen Lieferketten, auf die wir zu sprechen kommen müssten. Was ich sagen möchte, ist Folgendes: Wenn wir uns die betreffenden Fragen etwas genauer ansehen, so verlangen diese Problemstellungen nicht nach streng binären Lösungen. Ich vertraue daher darauf, dass der Verwaltungsrat anerkennen wird, dass die Vorschläge in Bezug auf multinationale Unternehmen – die ihrerseits im Übrigen mehr und mehr Interesse an der Arbeit der IAO bekunden – sich aus einer wohl abgewogenen Einschätzung unserer Zuständigkeiten

ergeben, und nicht aus irgendeiner „ideologischen Faszination“, die der Sprecher der Arbeitgebergruppe dem Amt unterstellt.

Der zweite Einwand betrifft die Verteilung der Mittel auf die verschiedenen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, denn es wurde kritisiert, die Mittel seien zu ungleich verteilt. Wir haben uns indes besonders darum bemüht, eben den Ergebnisvorgaben mit der geringsten Mittelausstattung Mittel aus dem ordentlichen Haushalt zuzuweisen. Ich habe das in meinen einleitenden Ausführungen mit Bezug auf die Ergebnisvorgabe 5 zu Qualifikationen und auf die Ergebnisvorgabe 6 zu Geschlechtergleichstellung erwähnt. Dank dieser Bemühungen böte dieses Programm eine gerechtere Aufteilung als in der Vergangenheit und als dies gegenwärtig der Fall ist. Zwar entfallen auf die Ergebnisvorgabe 1, die die Förderung starker dreigliedriger Mitgliedsgruppen betrifft, deutlich mehr Mittel als auf die anderen Ergebnisvorgaben, doch kann ich keine Unterstützung dafür erkennen, Mittel von dieser Vorgabe auf die anderen umzuschichten. Ich möchte erneut unterstreichen, dass diese Zweijahresperiode als der Beginn eines Prozesses zu betrachten ist und dass die Mittelzuweisungen im Verlauf dieses Prozesses Anpassungen erfahren dürften.

Was die Sondermittel anlangt, so sind bei den voraussichtlichen Einnahmen unter diesem Titel noch stärkere Disparitäten unverkennbar; doch es liegt auf der Hand, dass das Amt nicht allein entscheiden kann, für welchen Zweck unsere Entwicklungspartner Mittel zur Verfügung stellen wollen. Wir werden uns jedoch nach besten Kräften bemühen, Mittel zur Deckung von Finanzierungslücken zu mobilisieren, und der Verwaltungsrat wird Gelegenheit haben, auf diese Frage zurückzukommen, wenn wir auf unserer nächsten Verwaltungsratsagung die IAO-Strategie für die Entwicklungszusammenarbeit erörtern. Es besteht jedenfalls guter Grund zu der Hoffnung – und das ist positiv zu vermerken –, dass die mit der Jahrhunderterklärung geschaffene Dynamik zugunsten der sich herausbildenden neuen Prioritäten uns helfen wird, in dieser Hinsicht voranzukommen.

Ich muss noch auf einen weiteren Einwand eingehen, der wiederum von der Arbeitgebergruppe erhoben wurde und mehr eine Verfahrensfrage als eine inhaltliche Frage betrifft. Es wurde vorgebracht, bei der Ausarbeitung des vorgeschlagenen Programms seien Konsultationen vernachlässigt worden und das habe seinem Inhalt geschadet. Ich möchte dem Verwaltungsrat nun zur Kenntnis bringen, wie sich die Sache tatsächlich darstellt.

Am 28. Juni, eine Woche nach dem Abschluss der Internationalen Arbeitskonferenz, wurden mit den Sekretariaten der Gruppen

informelle Konsultationen darüber aufgenommen, worauf sich die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erstrecken sollten. Vom 15. bis zum 17. Juli folgte sodann eine Runde formeller Konsultationen mit den drei Gruppen. Am 1. August wurde eine zusammenfassende Darstellung eines Entwurfs der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben mit der Bitte um Bemerkungen verteilt. Vom 2. bis 6. August fanden mit den Gruppen weitere informelle Konsultationen statt, um diese Zusammenfassung zu erörtern. Und nach der Veröffentlichung des vorgeschlagenen Arbeitsprogramms am 16. September wurde am 8. Oktober erneut eine informelle Konsultationsrunde veranstaltet. Verzeihen Sie, dass ich Ihnen diese Datenauflistung zumute, doch was auch immer an den Vorschlägen auszusetzen sein mag, an mangelnden Konsultationen kann das nicht liegen. Der Programmvorschlag wurde in einem intensiven Verfahren ausgearbeitet, mit intensiven Konsultationen und gleichen Chancen für alle. Das Ausarbeitungsverfahren ging ehrlich vonstatten und hat, wie mir scheint, Früchte getragen.

Bevor wir zu einer Reihe speziellerer inhaltlicher Punkte gelangen, möchte ich einige Fragen behandeln, die das Haushaltsverfahren in Zusammenhang mit dem vorgeschlagenen Programm betreffen, und dies mit Blick auf verschiedene Bemerkungen, die namentlich zu dem Verhältnis zwischen dem strategischen und dem operativen Haushalt gemacht wurden. Hier kann eine etwas längerfristige Sicht vielleicht helfen, die Richtung zu verdeutlichen, die unsere Organisation seit nunmehr mehreren Jahrzehnten eingeschlagen hat.

Das diesjährige Verfahren zur Annahme von Programm und Haushalt ist ja die letzte Etappe eines langen Prozesses, der von meinem Vorgänger unter der Leitung des Verwaltungsrats begonnen wurde und zum Ziel hat, bei der Präsentation des Haushalts der IAO bewährten modernen Praktiken zu folgen. Strategische Haushaltsplanung wurde als erster Schritt zu einer voll und ganz ergebnisorientierten Haushaltsplanung und letztlich zu einem ergebnisorientierten Management eingeführt; solche ergebnisorientierung bei Haushalt und Management ist im öffentlichen Sektor als bewährte Praktik anerkannt und findet inzwischen im gesamten UN-System vorherrschend Anwendung.

Wir sind noch nicht ganz ans Ziel gelangt, aber wir haben schon einen weiten Weg dahin zurückgelegt, und ich denke, wir sollten auf diesem Weg fortfahren. So ist es sehr willkommen, dass zahlreiche Verwaltungsratsmitglieder insbesondere aus der Gruppe der Regierungsvertreter angeboten haben, mit uns zusammenzuarbeiten und uns Unterstützung zu leisten, um zu weiteren

Verbesserungen zu gelangen. Ihre Bemerkungen und Ratschläge wurden mit Aufmerksamkeit zur Kenntnis genommen, und wir werden bald Gelegenheit haben, hier noch weiter voranzukommen, wenn wir in wenigen Monaten das Verfahren für das Programm und den Haushalt für 2022–23 einleiten. Es ist ermutigend, dass die bislang erzielten Fortschritte regelmäßig gewürdigt wurden, und wir dürfen Ihnen versichern, dass wir uns weiterhin bemühen werden, bei der Wahrnehmung unserer Leitungsaufgaben die Erwartungen, die Sie in uns setzen, in vollem Umfang zu erfüllen.

In diesem Rahmen befasst sich der Verwaltungsrat – zu Recht, wie ich meine – in erster Linie damit, die Strategien und Steuerungsfragen zu prüfen und dazu Leitvorgaben zu erteilen, und überträgt dem Amt die Zuständigkeit dafür, Ihre strategischen Entscheidungen umzusetzen und ihnen konkrete Gestalt zu geben. Meine Kollegen und ich tun das, indem wir die Mittel des gebilligten strategischen Haushalts den einzelnen Posten für die zu erbringenden Leistungen und den verschiedenen Verwaltungsstellen zuweisen. Anschließend wird Ihnen am Ende jeder Zweijahresperiode ein Bericht über die Durchführung des Programms vorgelegt, der Rechenschaft über unsere Umsetzung der Vorgaben gibt.

Es war für mich ermutigend, letzte Woche viele Redner zu hören, die – sei es direkt oder indirekt – die Trennung dieser einander ergänzenden Rollen als angemessen anerkannt und die laufenden Verbesserungsbemühungen gewürdigt haben. Meines Erachtens ist es wichtig, an dieser Trennung festzuhalten, die die Grundlage für eine gute Organisationsführung und für eine angemessene Rechenschaftslegung bildet. Ich darf dem Verwaltungsrat erneut versichern, dass die Ratschläge und Vorschläge, die uns erteilt wurden, uns bei der Durchführung des vorgeschlagenen Arbeitsprogramms sehr helfen werden.

Der Verwaltungsrat wird anerkennen, dass der im Juni von der Konferenz angenommene Haushalt voll und ganz mit diesem strategischen Ansatz in Einklang steht. Außerdem stellt der neue, auf eine Theorie des Wandels gegründete Ergebnisrahmen mit seinen drei Planungsebenen und den entsprechenden Indikatoren zur Fortschrittmessung eine markante Veränderung dar, was die Rechenschaftslegung des Amts gegenüber den Mitgliedsgruppen anbelangt.

Mit dem Ergebnisrahmen wird auch einer ganzen Reihe früherer Beschlüsse und Leitvorgaben entsprochen, beispielsweise der von der Konferenz 2016 angenommenen Entschlie-

über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit sowie verschiedenen aufeinanderfolgenden Berichten außeramtlicher Rechnungsprüfer, unter anderem dem institutionellen Bewertungsbericht des Netzwerks zur Bewertung der Leistungsfähigkeit multilateraler Organisationen (MOPAN). So handeln wir wohl nicht falsch, wenn wir den Weg, für den wir uns entschieden haben, weiter beschreiten und keine Kehrtwendung vollziehen, die uns von den bewährten Praktiken entfernen und zu manchen der in der Vergangenheit festgestellten Mängel zurückbringen würde.

Damit Sie wirklich über alle einschlägigen Angaben verfügen, wird eben im Saal ein Informationsdokument verteilt, in dem die Verbindungen zwischen dem strategischen und dem operativen Haushalt noch weiter dargelegt werden.

An diesem Punkt, Herr Präsident, möchte ich unseren stellvertretenden Generaldirektor, Herrn Vines, und den Direktor der Hauptabteilung Strategische Programmerstellung und -verwaltung (PROGRAM), Herrn Jiang, bitten, kurz auf eine Reihe einzelner Punkte und Fragen einzugehen, die von Mitgliedern des Verwaltungsrats letzte Woche aufgeworfen wurden, und auch Erläuterungen zu dem Informationsdokument zu geben. Wenn Sie erlauben, Herr Präsident.

[Ausführungen von Herrn Vines und Herrn Jiang]

Nach diesen sehr ausführlichen Erläuterungen möchte ich allmählich zum Schluss kommen und nur noch einige Bemerkungen zu einer Reihe von Fragen machen, die bestimmte grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben betreffen.

Ich beginne mit der vorgeschlagenen Ergebnisvorgabe 1, die ganz der Förderung starker dreigliedriger Mitgliedsgruppen und eines einflussreichen und inklusiven sozialen Dialogs gewidmet ist und der mehr Mittel als jeder anderen Ergebnisvorgabe zugewiesen werden, und das aus gutem Grund, da ihre entscheidende Bedeutung von uns allen anerkannt wird, wie mir scheint. Die Arbeitgebergruppe hat hier mit einigem Nachdruck eingewandt, es sei unangebracht, die zu erbringenden Leistungen für Arbeitnehmer und für Arbeitgeber, für Arbeitsverwaltung und für sozialen Dialog gemeinsam unter einer Vorgabe zu behandeln, und dies laufe vorher gegebenen Zusicherungen zuwider.

Dieser doppelte Einwand hält einer vernünftigen Prüfung in keiner Hinsicht stand. Während der Konferenz haben mich die Arbeitgeber vor der Annahme des Haushalts für 2020–21, ja auch noch vor der Annahme der Jahrhunderterklärung, um Zusicherungen gebeten, dass die Tätigkeiten

für Arbeitgeber nicht negativ von den Einsparungen betroffen sind, die wir im Rahmen des Grundsatzressorts vornehmen müssen, um die gestiegenen Beiträge zum System der residierenden Koordinatoren der Vereinten Nationen abdecken zu können, und ferner auch um Zusicherungen, dass diese Tätigkeiten, welches Rahmenformat auch immer beschlossen wird, weiterhin einen selbständigen Posten bilden werden und nicht bloß einen in den verschiedenen Zusammenhängen zu berücksichtigenden Aspekt. Diese Zusicherungen wurden gegeben und mit meinen Vorschlägen auch erfüllt.

Es geht hier nicht um den Mittelumfang, denke ich – obgleich der Sprecher der Arbeitgeber in der Folge nicht nur gefordert hat, dass die entsprechenden Mittel geschützt werden, sondern auch, dass sie angehoben werden. Doch wenn ich recht sehe, besteht trotz der klaren Worte in der Beschreibung der zu erbringenden Leistung 1.1 nach wie vor der Eindruck, eine Vereinbarung, ein Versprechen sei nicht eingehalten worden, weil die für die Arbeitgeber bestimmten Tätigkeiten in dem breiteren Rahmen der Ergebnisvorgabe 1 behandelt werden.

Das ist, offen gesagt, ziemlich rätselhaft, denn wäre die zu erbringende Leistung 1.1 zum Beispiel abgetrennt und als gesonderte Ergebnisvorgabe vorgesehen worden, hätte das keinerlei faktische Auswirkung, soweit ich erkennen kann, und auch die Arbeitgebergruppe konnte keine solche Auswirkung aufzeigen. Es wurde geltend gemacht, Ergebnisvorgabe 1 in der vorgeschlagenen Form würde Verwirrung stiften; wenn damit auf die IAA-Bediensteten angespielt wird, so kann ich Sie beruhigen. Ferner wurde vorgebracht, den Arbeitgeberverbänden werde damit nicht mehr als die Rolle eines Partners im sozialen Dialog zugestanden. Das entspricht jedoch in keiner Weise dem, was in der Beschreibung der zu erbringenden Leistung 1.1 und der Ergebnisvorgabe 1 zu finden ist. Diese Bedenken werden übrigens von der Arbeitnehmergruppe nicht geteilt, die, objektiv betrachtet, in dieser Hinsicht wohl dieselben Interessen wie die Arbeitgeber haben dürfte. Auf einen Punkt allerdings haben die Arbeitnehmer in Zusammenhang mit der Ergebnisvorgabe 1 hingewiesen, nämlich dass die Beschreibung der zu erbringenden Leistungen 1.2 und 1.4 und eines damit zusammenhängenden Indikators Formulierungen enthalte, mit denen Kollektivverhandlungen einerseits und sozialer Dialog und andere Formen betrieblicher Zusammenarbeit andererseits offenbar miteinander verquickt werden. Wie auch mein Kollege Herr Jiang ausgeführt hat, ist klar festzuhalten, dass Kollektivverhandlungen ein Grundrecht darstellen und als solches gesondert zu sehen und zu behandeln sind. Desgleichen kann ich den Arbeitnehmern nur darin beipflichten, dass die

volle Beachtung aller grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit eine Grundanforderung der Arbeitsgesetzgebung bildet und diese Zielsetzung in keiner Weise durch anderweitige Erwägungen eingeschränkt werden darf. Ich möchte unmissverständlich klarstellen, dass sich die IAO bei allen ihren einschlägigen fachlichen Arbeiten von diesem Grundsatz leiten lassen wird.

Ich komme schließlich auf zwei große Themenbereiche zurück, zu denen zahlreiche Bemerkungen vorgebracht wurden, nämlich das Thema Qualifikationen und lebenslanges Lernen, das im Rahmen der Ergebnisvorgabe 5 behandelt wird, und die Frage der Produktivität, die eng mit der Ergebnisvorgabe 4 verknüpft ist, aber darüber hinaus weiter reichende Implikationen hat.

Was ersteres Thema angeht, so fand die Aufstellung dieser neuen Ergebnisvorgabe im Verwaltungsrat allgemein starke Unterstützung, doch war eine gewisse Enttäuschung darüber nicht zu verkennen, dass hierfür nicht mehr Mittel vorgesehen werden und die einschlägigen Indikatoren nicht ehrgeiziger ausfallen. Ich bin mir vollkommen bewusst, welche große Bedeutung der Frage der Qualifikationen und des lebenslangen Lernens in der Erklärung zugesprochen wird und dass die IAO ihre entsprechenden Tätigkeiten – quantitativ wie qualitativ – Zug um Zug ausbauen muss. Doch, wie gesagt, diese Zweijahresperiode stellt nur einen Anfang dar.

In diesem Zusammenhang möchte ich festhalten, dass der Verwaltungsrat eben beschlossen hat, das Thema Qualifikationen und lebenslanges Lernen als Gegenstand für eine allgemeine Aussprache auf die Tagesordnung der Konferenz im nächsten Jahr zu setzen. Damit scheint mir in naher Zukunft eine ideale Gelegenheit gegeben, zügig und entschlossen in die gewünschte Richtung fortzuschreiten. Und es sei auch nicht vergessen, dass in der Folge dann im Jahr 2021 der erste Durchgang der Beratungen über den Normensetzungsgegenstand zur Lehrlingsausbildung ansteht. Damit sind wichtige Wegweiser für das weitere Vorgehen aufgestellt und wird deutlich, dass der strategische Ansatz für die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz bereits Früchte zeitigt.

Was schließlich die Produktivität betrifft, so habe ich, Herr Präsident, die Bemerkungen zu diesem Thema mit größter Aufmerksamkeit zur Kenntnis genommen. Die Arbeitgebergruppe hat hervorgehoben, dass dies eine Frage von „hoher Priorität“ für sie ist, und eine „umfassende Strategie“ gefordert, um diese Frage unter Berücksichtigung der entsprechenden Ausführungen in der Jahrhundertklärung anzugehen. Es besteht kein Zweifel, dass das nicht nur für eine Gruppe ein Anliegen ist.

Nach einigem Nachdenken über die – meines Erachtens zahlreichen und komplexen – Fragen, die hiermit verknüpft sind, scheint es mir erforderlich, gründlicher zu untersuchen, welche Rolle der IAO in Bezug auf das Thema Produktivität zukommt, also zu prüfen, was wir auf diesem Gebiet zu tun haben und was nicht, und so die besondere Rolle genau herauszuarbeiten, die die IAO nach Maßgabe ihres Mandats in dieser Hinsicht wahrzunehmen hat.

Daher möchte ich dem Verwaltungsrat bereits mitteilen, dass ich meinen eigenen Bericht, d. h. den Bericht des Generaldirektors für die nächste Tagung der Konferenz – eines der wenigen Dinge, über die ich selbst entscheiden

darf – dem Thema Produktivität und menschenwürdige Arbeit widmen werde. Ich denke, diese Berichte haben sich in den letzten Jahren als nützlich erwiesen, indem sie zum rechten Zeitpunkt Fragen von strategischer Bedeutung für die IAO behandeln, und haben dazu beigetragen, dass die Organisation die richtige Richtung nimmt. Ich hoffe, mit der Behandlung der Frage der Produktivität auch nächstes Jahr auf der Konferenz einen solchen Beitrag leisten zu können.

Ich habe Ihnen hiermit ausführlich geantwortet und eine Reihe von Klarstellungen geliefert. Ich vertraue darauf, dass der Verwaltungsrat auf dieser Grundlage nun das vorgeschlagene Arbeitsprogramm billigen kann.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Zusammenfassender Überblick

Einleitung

1. Das Arbeitsprogramm der IAO für 2020–21 ist in der Erklärung für die Zukunft der Arbeit verankert, die die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 108. Tagung (Juni 2019) anlässlich des hundertjährigen Bestehens der IAO angenommen hat („Jahrhunderterklärung der IAO“). Es soll vor dem Hintergrund von Umwälzungen in der Arbeitswelt umgesetzt werden, die insbesondere durch technologische Innovationen, demografische Verschiebungen, Umwelt- und Klimaveränderungen und Globalisierung bedingt sind. Mit dem Programm wird der Forderung in der Jahrhunderterklärung entsprochen, mit Dringlichkeit zu handeln, um die Möglichkeiten zur Gestaltung einer gerechten, inklusiven und sicheren Zukunft der Arbeit mit voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle zu nutzen und die damit verbundenen Herausforderungen zu meistern.

2. In der Jahrhunderterklärung werden das Gebot sozialer Gerechtigkeit, das zur Entstehung der IAO geführt hat, und die Überzeugung bekräftigt, dass es für die Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer in aller Welt möglich ist, durch gemeinsames Handeln die Zukunft der Arbeit so zu gestalten, dass die Gründungsvision der Organisation verwirklicht wird.

3. Die Jahrhunderterklärung gibt den langfristigen Kurs der IAO an der Schwelle zum zweiten Jahrhundert ihres Bestehens vor, und in diesem Programm für die Zweijahresperiode 2020–21 werden gemäß der von der Konferenz gleichzeitig angenommenen EntschlieÙung zur Jahrhunderterklärung die vorrangigen Arbeitsbereiche benannt, in denen die IAO sofort aktiv werden muss.

4. Der Verwaltungsrat billigte auf seiner 333. Tagung (Juni 2018) ¹ ein modifiziertes Verfahren, damit die Jahrhunderterklärung dem Generaldirektor als Richtschnur für seine Programm- und Haushaltsvorschläge für 2020–21 dienen konnte. Entsprechend diesem modifizierten Verfahren befasste sich der Verwaltungsrat auf seiner 334. Tagung (Oktober–November 2018) ² mit einem vorläufigen Überblick über die

Vorschläge; auf seiner 335. Tagung (März 2019) ³ billigte er sodann die Höhe der Programmaufwendungen und prüfte die Methodik zur Verbesserung des Ergebnisrahmens, und auf seiner aktuellen Tagung wird ihm nun der endgültige Ergebnisrahmen vorgelegt, der die einschlägigen Ergebnisse der 108. Tagung (Juni 2019) der Internationalen Arbeitskonferenz berücksichtigt. Im Juni 2019 nahm die Konferenz den Ausgabenhaushalt und den Einnahmenhaushalt für die Organisation an.

5. Mit dem Arbeitsprogramm für 2020–21 wird der am Menschen orientierte Ansatz für die Zukunft der Arbeit gefördert, der in der Jahrhunderterklärung dargelegt ist und der die wirtschaftliche, soziale und ökologische Dimension der Politikmaßnahmen für die Arbeitswelt zusammenführt. Durch eine stärkere Fokussierung, eine klarere Prioritätensetzung und ein kohärenteres Vorgehen wird das Programm raschere Fortschritte bei der Verwirklichung der vier strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit (Beschäftigung, Sozialschutz, sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sowie Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit) und bei der Förderung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (Agenda 2030) ermöglichen.

6. Geleitet wird das Programm von dem Appell der Jahrhunderterklärung an alle Mitglieder, den am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit mit Unterstützung der IAO weiterzuentwickeln, indem

- a) alle Menschen stärker befähigt werden, die in einer sich wandelnden Arbeitswelt gebotenen Chancen zu nutzen;
- b) die Arbeitsinstitutionen gestärkt werden, um einen angemessenen Schutz aller Arbeitnehmer zu gewährleisten; und
- c) ein dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle gefördert werden.

¹ GB.333/PV, Abs. 112.

² GB.334/PV, Abs. 773–809.

³ GB.335/PV, Abs. 884.

7. Dieser Handlungsappell wird die Unterstützung der IAO für die Bemühungen um einen gerechten Übergang zu einer Zukunft der Arbeit, der zu einer nachhaltigen Entwicklung beiträgt, maßgeblich lenken, auch indem das Potenzial von technologischem Fortschritt und Produktivitätswachstum zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit für alle genutzt wird.

8. In dem Programm wird herausgestellt, dass die IAO weiterhin Dienste für Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer (darunter auch im Rahmen ihrer sektorspezifischen Programme und der Entwicklungszusammenarbeit) erbringen wird,

die im Einklang mit ihrem Mandat stehen und auf einem fundierten Verständnis und der Beachtung der unterschiedlichen Gegebenheiten, Bedürfnisse und Prioritäten sowie des jeweiligen Entwicklungsstands der Adressaten beruhen.

9. Das Programm ist vollständig auf den Strategieplan der IAO für 2018–21 abgestimmt. Im Vordergrund stehen daher neben Transparenz und Rechenschaft die Kriterien Relevanz, Auswirkung auf das Leben der Menschen und Einflussnahme auf die Gestaltung der nationalen und internationalen Tagesordnung.

Ein fokussiertes Programm für einen am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit

10. Mit dem Programm wird ein stark fokussierter und nach Prioritäten geordneter Ergebnisrahmen eingeführt, der sich an acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und drei unterstützenden Ergebnisvorgaben orientiert. In diese Ergebnisvorgaben sind die übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren und Jahrhundertinitiativen eingeflossen, die in früheren Programmen und Haushalten gesondert behandelt wurden. In Verbindung mit einem rigoroseren Messsystem bestimmen sie die von der Organisation in der Zweijahresperiode anzustrebenden Resultate.

11. Die acht vorgeschlagenen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben leiten sich unmittelbar aus der Jahrhunderterklärung ab und legen den Schwerpunkt auf die wesentlichen Elemente eines am Menschen orientierten Ansatzes für die Zukunft der Arbeit, nämlich

- 1) starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen und einen einflussreichen und inklusiven sozialen Dialog;
- 2) internationale Arbeitsnormen und verbindliche und wirksame Aufsicht;
- 3) eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten von voller, menschenwürdiger, 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) einen angemessenen und wirksamen Schutz bei der Arbeit für alle; und

8) umfassenden und nachhaltigen Sozialschutz für alle

12. Kernpunkt des Arbeitsprogramms ist im Einklang mit den Beschlüssen des Verwaltungsrats vom Oktober–November 2018⁴ und März 2019⁵ die Stärkung der institutionellen Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO. Es enthält daher eine konsolidierte grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe mit Leistungen, die speziell die Entwicklung der institutionellen Kapazitäten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände betreffen. Starke, repräsentative und unabhängige Sozialpartner, effektive und angemessen ausgestattete Arbeitsverwaltungen sowie leistungsfähige, einflussreiche und inklusive Mechanismen des sozialen Dialogs bilden das Fundament der Arbeitsmarktsteuerung und sind unerlässlich für die Erfüllung jeder der sieben weiteren Ergebnisvorgaben. Darüber hinaus umfasst jede grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe konkrete Maßnahmen, mit denen die fachliche Kapazität der Mitgliedsgruppen, sich an allen maßgeblichen Prozessen, Aktivitäten zur Politikentwicklung und Programmen in den Ländern sowie länderübergreifend zu beteiligen, gestärkt werden soll.

13. Die übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren Geschlechtergleichstellung und Nicht-diskriminierung, internationale Arbeitsnormen, sozialer Dialog und ein gerechter Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit, die als solche im Strategieplan der IAO für 2018–21 festgelegt wurden, sind nun vollständig in die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Arbeitsprogramms für 2020–21 integriert. Sie schlagen sich in den Ergebnisstrategien und den Leistungen, die in der Zweijahresperiode zu erbringen sind,

⁴ GB.334/PV, Abs. 809.

⁵ GB.335/PV, Abs. 381.

und in den entsprechenden Indikatoren zur wirksameren Verfolgung der Fortschritte nieder.

14. Zur Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben muss die IAO in optimaler Weise ihren Aufgaben nachgehen können; dies wird weiterhin durch drei unterstützende Ergebnisvorgaben gefördert. Die Ergebnisvorgabe A (Maßgebendes Wissen und wirkungsvolle Partnerschaften zur Förderung menschenwürdiger Arbeit) weist der IAO eine stärkere Rolle dabei zu, Wissen, Forschungsergebnisse, Statistiken und Informationen über menschenwürdige Arbeit hervorzubringen, zusammenzustellen, zu vermitteln und zu verbreiten und als einflussreicherer Partner innerhalb des multilateralen Systems aufzutreten. Die Ergebnisvorgaben B (Effektive und effiziente Leitung der Organisation) und C (Effiziente Unterstützungsdienste und effektive Nutzung der IAO-Ressourcen) bekräftigen das Engagement der IAO für Innovationen, die weitere Stärkung ihres Leitungssystems und einen möglichst effektiven und effizienten Einsatz aller ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen. Zudem nehmen sie die in der Entschließung zur Jahrhunderterklärung der IAO enthaltene Forderung in den Blick, die Arbeitsweise und Zusammensetzung der Leitungsorgane der IAO zu demokratisieren, sowie die fortlaufende Rolle der IAO im

Reformprozess der Vereinten Nationen (UN) und ihren Beitrag zu diesem Prozess.

15. Darüber hinaus sorgt das Programm für die Integration der 2013 ins Leben gerufenen Jahrhundertinitiativen in die jeweiligen Programm-ergebnisse. Die wesentliche Rolle des Normensystems der IAO wird in der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 2 priorisiert; ein gerechter Übergang zum ökologischen Wirtschaften ist Gegenstand aller grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und besonderer Schwerpunkt der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben 3 und 4; auf die Rolle der Unternehmen wird im Detail in der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 4 eingegangen; eine transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung bildet den Fokus der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 6; und weitere Verbesserungen der Steuerungsfunktionen der IAO werden im Rahmen der unterstützenden Ergebnisvorgabe B angesprochen.

16. Gegenstand des Programms sind zudem die Management- und Politikstrategien und Aktionspläne, die vom Verwaltungsrat gebilligt wurden und auch für die Zweijahresperiode 2020–21 gelten. Übersicht 1 bietet einen Überblick über den Zusammenhang zwischen diesen Strategien und den Programmergebnissen.

Übersicht 1. Integration von Strategien und Aktionsplänen der IAO in das Arbeitsprogramm für 2020–21

Datum	Titel	Integration in das Arbeitsprogramm für 2020–21
November 2015	Folgemaßnahmen zur Entschließung über Bemühungen zur Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft	Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 3, 4 und 7
November 2016	Folgemaßnahmen zu der Entschließung über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten: Revidiertes Aktionsprogramm der IAO für den Zeitraum 2017–21	Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 3, 4 und 7; unterstützende Ergebnisvorgabe A
März 2017	Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit (2017–23)	Alle grundsatzpolitischen und unterstützenden Ergebnisvorgaben
November 2017	Folgemaßnahmen zu der Entschließung über Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz	Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 3
	Folgemaßnahmen zu der Entschließung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 7
	Folgemaßnahmen zu der Entschließung über eine faire und wirksame Arbeitsmigrationssteuerung	Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 5 und 7
	Strategie für Partnerschaften und Politikkohärenz	Unterstützende Ergebnisvorgaben A und C
	Wissensstrategie 2018–21	Unterstützende Ergebnisvorgabe A
	Informationstechnologie-Strategie (2018–21)	Unterstützende Ergebnisvorgabe C

Datum	Titel	Integration in das Arbeitsprogramm für 2020–21
	Humanressourcenstrategie (2018–21): Agilität, Engagement und Effizienz	Unterstützende Ergebnisvorgabe C
März 2018	IAO-Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung (2018–21)	Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 6
	Ergebnisorientierte Evaluierungsstrategie der IAO (2018–21)	Unterstützende Ergebnisvorgabe B
Oktober 2018	Weiterverfolgung der Strategie für Rechte indigener Völker auf inklusive und nachhaltige Entwicklung	Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 6
	Folgediskussion über die freiwilligen Peer-Review-Mechanismen für nationale Beschäftigungspolitiken	Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 3
März 2019	Die gesamte IAO umfassende Strategie für den Aufbau institutioneller Kapazitäten	Alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, unterstützende Ergebnisvorgabe A
	Überarbeiteter Aktionsplan zu sozialem Dialog und Dreigliedrigkeit für den Zeitraum 2019–23, mit dem die von der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2018 angenommenen Schlussfolgerungen umgesetzt werden sollen	Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 1, 3, 4 und 7
	Überprüfung des Aktionsplans zur Arbeitsmigrationssteuerung unter Berücksichtigung des Globalen Pakts für eine sichere, geordnete und reguläre Migration	Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 7
	Aktuelle Informationen zur Reform der Vereinten Nationen. Aktionsplan des Amtes für 2019–20 zur Optimierung der sich aus der Reform des Entwicklungssystems der Vereinten Nationen für die IAO und die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen ergebenden Möglichkeiten	Unterstützende Ergebnisvorgaben A und C
	Bericht der 20. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker	Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 2 und unterstützende Ergebnisvorgabe A

Verbesserungen im Ergebnisrahmen für 2020–21

17. Durch die Übernahme der dem Verwaltungsrat im März 2019 vorgelegten Methodik in das Programm wird das ergebnisorientierte Managementsystem der IAO weiter gestärkt. Dieser gestärkte Ergebnisrahmen verdeutlicht den Beitrag, den die IAO zu einer gerechten, inklusiven und sicheren Zukunft der Arbeit mit voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle leisten wird,

einer Zukunft der Arbeit, die das Fundament nachhaltiger Entwicklung bildet, mit der die Armut beseitigt und niemand zurückgelassen wird.

18. Dieser Ergebnisrahmen beruht auf zwei wichtigen, in den nachstehenden Absätzen geschilderten Neuerungen, die für eine stärkere Angleichung an den Ergebnisrahmen der meisten anderen UN-Einrichtungen sorgen.

Eine Theorie des Wandels zugunsten sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit

19. Die Jahrhunderterklärung gibt die langfristige Ausrichtung der IAO bei ihren Bemühungen um soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit vor. Die Verwirklichung einer nachhaltigen Entwicklung erfordert eine gerechte, inklusive und sichere Zukunft der Arbeit mit voller,

produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle. Dies ist, was die IAO langfristig erreichen will, und bildet den Rahmen für ihren Beitrag zur Agenda 2030. Die Aktivitäten der IAO sind auf die vier strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit

und auf die im Strategieplan der IAO für 2018–21 festgelegten mittelfristigen Ziele ausgerichtet. Die kurzfristigen Prioritäten für die Tätigkeit der IAO finden ihren Ausdruck im Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode.

20. Der Ergebnisrahmen verknüpft diese Komponenten zu einer Handlungskette für die IAO und ihre Mitgliedsgruppen. Sie reicht von

- klaren Leistungsvorgaben, die Veränderungen der Kapazitäten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf Landesebene und global bewirken sollen; über
- die dadurch zu erzielenden Ergebnisse, die der schrittweisen Verwirklichung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen durch den am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit dienen; bis hin
- zur Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit und ihren längerfristigen Auswirkungen, die in der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit für alle, sozialer Gerechtigkeit und nachhaltiger Entwicklung bestehen.

21. Die Jahrhunderterklärung hat die Auswahl der vorrangigen Arbeitsbereiche erleichtert, die potenziell die größten Auswirkungen zugunsten menschenwürdiger Arbeit haben. Diese Bereiche erfordern auch ein gemeinsames Vorgehen und die Übernahme gemeinsamer Verantwortung seitens der IAO, der Regierungen, der Sozialpartner, der Zivilgesellschaft und der internationalen Gemeinschaft. In jedem der Bereiche gibt die Theorie des Wandels den Handlungsrahmen für die IAO vor und steuert die Ergebnisvorgaben, Leistungen und Indikatoren zur Fortschrittsmessung.

22. Die Jahrhunderterklärung bekräftigt das Mandat der IAO und erkennt die grundlegende Bedeutung der Festlegung, Förderung, Ratifizierung und Überwachung internationaler Arbeitsnormen sowie den wesentlichen Beitrag an, den starke und repräsentative Sozialpartner und der soziale Dialog zum allgemeinen Zusammenhalt der Gesellschaften und einer gut funktionierenden und produktiven Wirtschaft leisten.

23. Sie enthält die Forderung nach einer Stärkung der individuellen, institutionellen und systemischen Kapazitäten und lenkt damit die Bemühungen der IAO auf folgende Arbeitsbereiche:

- a) Die Stärkung der individuellen Kapazitäten erfordert die wirksame Umsetzung einer transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung, die unter anderem die Förderung von Chancengleichheit, gleicher Teilhabe und Gleichbehandlung aller in der

Arbeitswelt gewährleistet, eine ausgewogenere Verteilung der familiären Pflichten ermöglicht, Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben schafft und Investitionen in die Pflegewirtschaft fördert. Zudem erfordert sie Maßnahmen mit dem Ziel, den Erwerb von Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen durch Systeme für lebenslanges Lernens und eine qualitativ hochwertige Bildung zu fördern. Darüber hinaus wird der universelle Zugang zu umfassendem und nachhaltigem Sozialschutz durch die Weiterentwicklung und Ausweitung der Sozialschutzsysteme unerlässlich dafür sein, die Menschen bei den während ihres gesamten Berufslebens zu bewältigenden Übergangssituationen zu begleiten.

- b) Die Stärkung der Arbeitsinstitutionen erfordert die effektive Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, angemessene Mindestlöhne, Obergrenzen für die Arbeitszeit sowie Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ist Grundvoraussetzung für die Verwirklichung von Chancengleichheit und die Achtung der Menschenwürde. Ebenso wichtig für die Schaffung menschenwürdiger Arbeit ist es, diejenigen zu schützen, die in der informellen Wirtschaft tätig sind, indem ihnen ein leichter Übergang zur formellen Wirtschaft ermöglicht wird und nachhaltige Unternehmen gefördert werden. Starke Arbeitsinstitutionen werden auch benötigt, damit Arbeitsmigranten und Erwerbstätigen in neuen und unterschiedlichen Beschäftigungsformen alle Aspekte menschenwürdiger Arbeit zugutekommen.
- c) Die Sicherung eines dauerhaften, inklusiven und nachhaltigen Wachstums mit produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle erfordert gerechte Übergänge zu gut funktionierenden Volkswirtschaften; dabei gilt es, das Potenzial von technologischem Fortschritt und Produktivitätswachstum im Wege einer Gesamtwirtschafts-, Handels-, Industrie- und Sektorpolitik, die menschenwürdige Arbeit fördert, zu nutzen und zugleich Investitionen in die Infrastruktur und in strategische Bereiche zu fördern. Die Förderung günstiger Rahmenbedingungen für Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen, die den Privatsektor als Hauptquelle des Wirtschaftswachstums und der Schaffung von Arbeitsplätzen unterstützen, ist entscheidend für die Herbeiführung von men-

schenwürdiger Arbeit, produktiver Beschäftigung und eines verbesserten Lebensstandards für alle. Dies erfordert auch Maßnahmen zur Nutzung der Chancen und zur Bewältigung der Herausforderungen, die im Zusammenhang mit der digitalen Transformation der Arbeit, einschließlich Plattformarbeit, stehen oder mit den unterschiedlichen Beschäftigungsformen und Produktions- und Geschäftsmodellen, auch in einheimischen und globalen Lieferketten, einhergehen.

24. Die acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben für 2020–21 betreffen schwerpunktmäßig Bereiche, in denen die Organisation am schnellsten wirkungsvoll handeln muss. Sie tragen den tiefgreifenden Umwälzungen in der Welt der Arbeit Rechnung, stützen sich auf Erfahrungen und Erkenntnisse aus früheren Ergebnisrahmen und beziehen sich auf Veränderungen, die durch die Umsetzung grundsatzpolitischer Maßnahmen, die Einhaltung der Rechtsvorschriften und den Zugang zu Dienstleistungen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit herbeigeführt werden können. Konkret

- bilden die Ergebnisvorgaben 1 und 2 den Ausgangspunkt für das gesamte Vorgehen der IAO und sind Grundvoraussetzung für Fortschritte bei sämtlichen weiteren Ergebnisvorgaben;
- betreffen die Ergebnisvorgaben 3 und 4 die Bedingungen, die für einen Kurs in Richtung auf ein dauerhaftes, inklusives und nachhalti-

ges Wachstum mit produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle erforderlich sind;

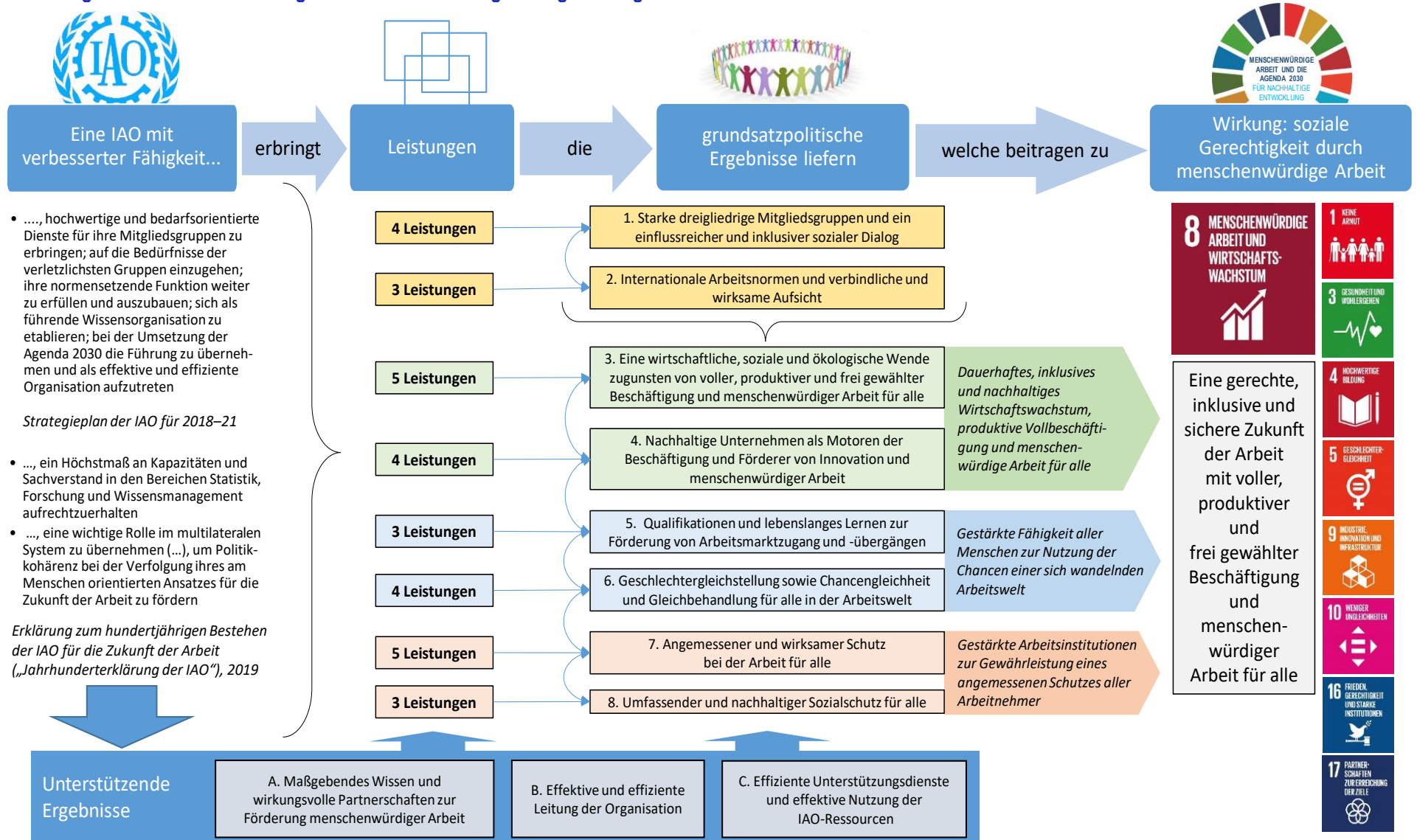
- beziehen sich die Ergebnisvorgaben 5 und 6 auf Maßnahmen, die notwendig sind, damit jeder Einzelne die Chancen einer sich wandelnden Arbeitswelt nutzen kann; und
- geht es bei den Ergebnisvorgaben 7 und 8 speziell um die Veränderungen, die vonnöten sind, um einen angemessenen Schutz bei der Arbeit zu gewährleisten, auch durch umfassenden und nachhaltigen Sozialschutz für alle.

25. Diese Ergebnisvorgaben verstärken sich gegenseitig und setzen jeweils eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit anderen Akteuren, auch aus dem multilateralen System, und zwar mit dem Ziel, den Umfang und die Wirkung der Aktivitäten der IAO zu erhöhen und dort, wo es angemessen ist, die Initiativen der anderen Akteure zu nutzen.

26. Dadurch, dass die zu erbringenden Leistungen unter der jeweiligen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe im Ergebnisrahmen aufgeführt wurden, entsteht ein klareres Bild, sowohl was den Schwerpunkt des Programms für die Zweijahresperiode als auch was die Veränderungen betrifft, die dem direkten Einfluss der IAO unterliegen und für deren Herbeiführung sie verantwortlich ist.

27. Abbildung 1 bietet einen Überblick über die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Elementen des Ergebnisrahmens für 2020–21.

Abbildung 1. Zusammenfassung der Elemente des vorgeschlagenen Ergebnisrahmens für 2020–21



Ein verbessertes Messsystem

28. Mit dem für dieses Programm entwickelten verbesserten Messsystem werden die zu erbringenden Leistungen klarer bestimmt, Indikatoren auf der Ebene der Leistungen, Ergebnisvorgaben und Auswirkungen eingeführt und die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) besser integriert. Die Indikatoren sollen eine Messung der Fortschritte in der gesamten Ergebniskette, zu der die IAO beitragen will, von den Leistungen bis zu den vier strategischen Zielen der Agenda für menschenwürdige Arbeit der IAO, ermöglichen.

29. Die Indikatoren werden jeder Leistung zusammen mit entsprechenden Ausgangswerten, Zielvorgaben und Verifizierungsinstrumenten zugeordnet, um die Leistungserbringung zu messen. Dies ist die Ebene, auf der die Indikatoren die unmittelbaren Ergebnisse hinsichtlich der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen der IAO messen, Verbesserungen am grundsatzpolitischen, normativen und institutionellen Rahmen auf Landesebene vorzunehmen.

30. Auf der Ebene der Ergebnisvorgaben und strategischen Ziele werden im Ergebnisrahmen entweder SDG-Indikatoren, insbesondere diejenigen, bei denen die IAO die zuständige oder eine beteiligte Organisation ist, oder andere bewährte Indikatoren für die Arbeitswelt verwendet. Die Einbeziehung von SDG-Indikatoren auf diesen Ebenen verdeutlicht den Beitrag der IAO zur Umsetzung der Agenda 2030. Zudem bestätigt sie die Abstimmung des Planungsprozesses der IAO auf den anderer Institutionen der UN in Übereinstimmung mit der Resolution 71/243 der UN-Generalversammlung vom 21. Dezember 2016, in der alle Institutionen der UN aufgefordert werden, die SDG systematisch in ihre Strategiepläne zu integrieren.

31. Anhang I enthält detaillierte Angaben zu den verschiedenen Elementen des Ergebnisrahmens für 2020–21, und Anhang II bietet einen Überblick über die Zusammenhänge zwischen dem Arbeitsprogramm der IAO für 2020–21 und den SDG-Zielvorgaben und -Indikatoren.

Mittelzuweisungen

32. Auf ihrer 108. Tagung (2019) nahm die Internationale Arbeitskonferenz für die 77. Finanzperiode einen Haushalt in Höhe von

790.640.000 US-Dollar an. Übersicht 2 weist den strategischen Haushalt für 2020–21 nach Haushaltstiteln aus.

Übersicht 2. Strategischer Haushalt nach Haushaltstiteln

	Strategischer Haushalt 2018–19 ¹	Strategischer Haushalt 2020–21	Strategischer Haushalt 2020–21	Strategischer Haushalt 2020–21
	(in US-\$)	(in konstanten US-\$ von 2018–19)	(neu kalkuliert in US-\$)	(in US-\$, neu kalkuliert und neu bewertet)
Teil I. Ordentlicher Haushalt				
A. Beschlussfassende Organe	50 735 649	50 735 649	51 558 242	50 276 621
B. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	627 872 964	628 073 901	635 931 680	626 217 247
C. Managementdienste	62 171 040	62 270 103	63 024 343	61 642 333
D. Mittel für sonstige Zwecke	45 457 712	45 157 712	43 203 398	42 409 698
Ausgleich für Personalfuktuation	-6 420 379	-6 420 379	-6 446 399	-6 307 494
Insgesamt Teil I	779 816 986	779 816 986	787 271 264	774 238 406
Teil II. Unvorhergesehene Ausgaben				
Unvorhergesehene Ausgaben	875 000	875 000	875 000	875 000

	Strategischer Haushalt 2018–19 ¹	Strategischer Haushalt 2020–21	Strategischer Haushalt 2020–21	Strategischer Haushalt 2020–21
	(in US-\$)	(in konstanten US-\$ von 2018–19)	(neu kalkuliert in US-\$)	(in US-\$, neu kalkuliert und neu bewertet)
Teil III. Betriebsmittelfonds				
Betriebsmittelfonds	–	–	–	–
Insgesamt (Teile I-III)	780 691 986	780 691 986	788 146 264	775 113 406
Teil IV. Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten				
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	3 428 014	15 713 000	15 957 445	15 526 594
Insgesamt (Teile I-IV)	784 120 000	796 404 986	804 103 709	790 640 000

¹Die strategischen Haushaltsvorschläge für die beschlussfassenden Organe umfassen Ressourcen aus der Hauptabteilung Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen sowie der Hauptabteilung Interne Dienste und Verwaltung, die die Leitungstätigkeiten unmittelbar unterstützen. Zur Erleichterung des Vergleichs mit den Zahlen für 2020–21 wurde der Haushalt 2018–19 revidiert, um einer Überarbeitung der Kostenaufteilungsmethode Rechnung zu tragen.

33. Die strategischen Mittelzuweisungen für die Teile I, II, III und IV wurden von der Konferenz angenommen. Die Aufteilung der Mittel zwischen den Posten Beschlussfassende Organe, Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben, Managementdienste und Mittel für sonstige Zwecke in Teil I (siehe Übersicht 2) wurde auf der 335. Tagung des Verwaltungsrats im März 2019 überprüft und von der Konferenz gebilligt. Dieser Abschnitt ergänzt die Angaben in den Dokumenten GB.335/PFA/1 und GB.335/PFA/1/1/1/1 und befasst sich speziell mit dem strategischen Rahmen für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben.

34. Der Zuweisung von Mitteln für die acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben liegen folgende Erwägungen zugrunde:

- der im Juni 2019 angenommene Haushalt für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben;
- der Beschluss der Konferenz, die Prioritäten der Jahrhunderterklärung in das Programm und den Haushalt einzubeziehen und dafür angemessene Mittel zuzuweisen;
- die stärker fokussierten, konsolidierten und besser integrierten Ergebnisvorgaben;
- gestärkte fachliche Kapazitäten und innovative Arbeitsmethoden;
- eine mit 20 Millionen US-Dollar veranschlagte Aufstockung der Sondermittel.

35. Die ordentlichen Haushaltsmittel wurden stärker auf die breiter angelegten und miteinander verknüpften acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben gebündelt und im Interesse von mehr Wirkung und Synergien ausgewogener auf alle Ergebnisvorgaben verteilt. Um der entsprechenden Forderung in der Jahrhunderterklärung nachzukommen, wurden mehr Mittel auf Qualifizierung, lebenslanges Lernen und Geschlechtergleichstellung verlagert. Die ordentlichen Haushaltsmittel für die grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 5 zum Thema Qualifikationen betragen 41,7 Millionen US-Dollar, was einen Anstieg von 13,3 Millionen US-Dollar im Vergleich zu dem Wert bedeutet, der für den entsprechenden Indikator 1.3 in der Zweijahresperiode 2018–19 veranschlagt wurde. Die Mittel für die den Bereich Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung betreffende Ergebnisvorgabe 6 steigen um 2 Millionen US-Dollar gegenüber den für die laufende Zweijahresperiode bereitgestellten Mitteln.

36. Der strategische Rahmen (Übersicht 3) weist die Zuordnung von Mitteln zu jeder der acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben aus, in der sich Beiträge aller in den Grundsatzressorts und den Regionen vorhandenen personellen und nicht personellen Ressourcen niederschlagen. Diese ergebnisorientierte oder strategische Mittelzuweisung umfasst deshalb nicht nur Beiträge der Hauptabteilung mit übergeordneter fachlicher Zuständigkeit für ein bestimmtes Ergebnis, sondern auch Beiträge anderer Einheiten innerhalb des Amtes.

Übersicht 3. Strategischer Rahmen: Gesamtmittel für 2020–21 (in Millionen US-Dollar)

Ergebnisvorgabe	Ordentlicher Haushalt 2020–21	Veranschlagte Ausgaben aus Sondermitteln 2020–21	Veranschlagte HZK-Mittel für 2020–21
Ergebnisvorgabe 1: Starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein einflussreicher und inklusiver sozialer Dialog	101,8	11,0	
Ergebnisvorgabe 2: Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und wirksame Aufsicht	56,7	11,0	
Ergebnisvorgabe 3: Eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten von voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle	69,5	127,0	
Ergebnisvorgabe 4: Nachhaltige Unternehmen als Motoren der Beschäftigung und Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit	48,8	56,0	
Ergebnisvorgabe 5: Qualifikationen und lebenslanges Lernen zur Förderung von Arbeitsmarktzugang und -übergängen	41,7	45,0	
Ergebnisvorgabe 6: Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt	40,7	35,0	
Ergebnisvorgabe 7: Angemessener und wirksamer Schutz bei der Arbeit für alle	94,7	147,0	
Ergebnisvorgabe 8: Umfassender und nachhaltiger Sozialschutz für alle	42,7	38,0	
Zwischensumme grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	496,6	470,0	30,0
Unterstützungsdienste	131,5		
Gesamt	628,1	470,0	30,0
Für 2018–19 ¹			
Zwischensumme grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	495,7	450,0	36,4
Unterstützungsdienste	132,2		
Gesamt	627,9	450,0	36,4

¹ Die strategischen Haushaltsvorschläge für die beschlussfassenden Organe umfassen Ressourcen aus der Hauptabteilung Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen sowie der Hauptabteilung Interne Dienste und Verwaltung, die die Leitungstätigkeiten unmittelbar unterstützen. Zur Erleichterung des Vergleichs mit den Zahlen für 2020–21 wurde der Haushalt 2018–19 revidiert, um einer Überarbeitung der Kostenaufteilungsmethode Rechnung zu tragen.

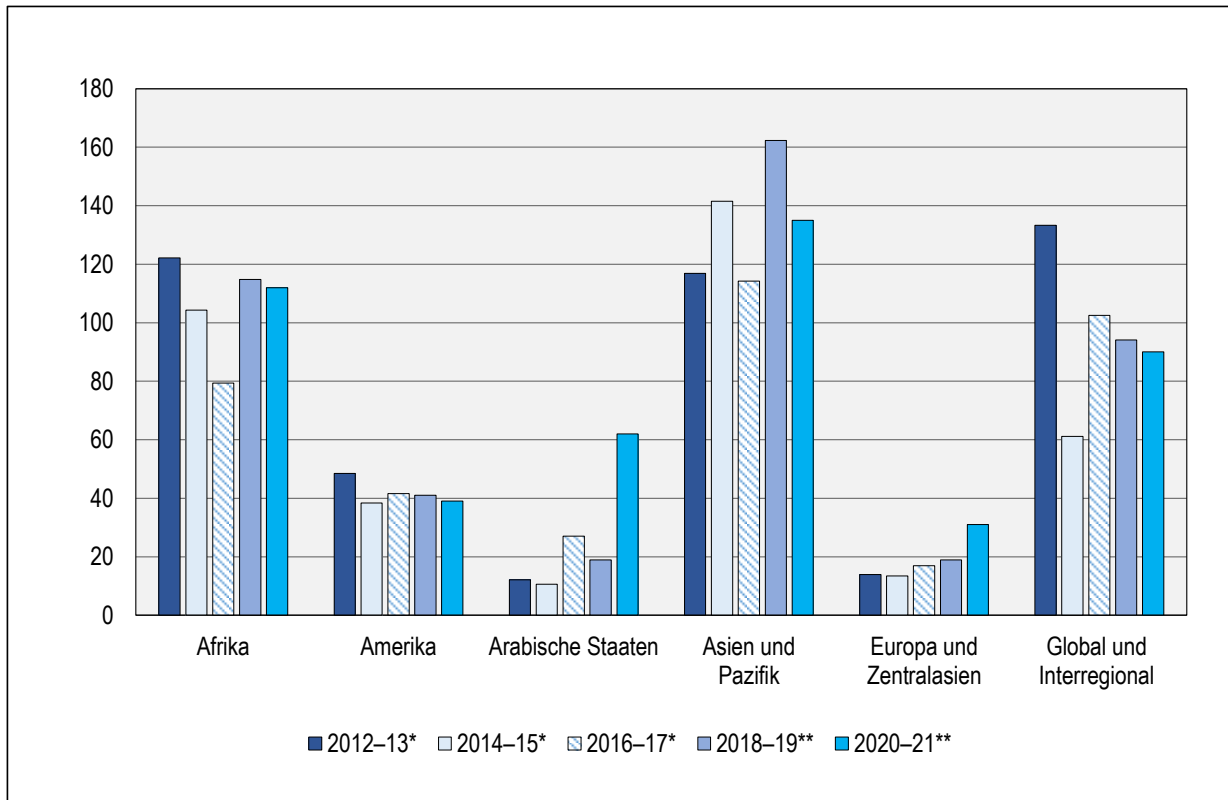
37. Die Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben setzt voraus, dass die ordentlichen Haushaltsmittel im genehmigten Umfang und die Beiträge der Entwicklungspartner zu den Sondermitteln verfügbar sind. Übersicht 3 weist die veranschlagten Gesamtmittel aus dem ordentlichen Haushalt plus der Sondermitteln aus, die während der Zweijahresperiode für jede der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben verfügbar sein werden. Sie sieht geschätzte Aufwendungen aus Sondermitteln in Höhe von 470 Millionen US-Dollar und aus dem Haushalts-Zusatzkonto (HZK) in

Höhe von 36,4 Millionen US-Dollar vor. In Abbildung 2 sind die veranschlagten Ausgaben aus Sondermitteln nach Regionen dargestellt. Bei diesen Schätzungen handelt es sich um zusammengesetzte Werte, die auf den Ausgaben des Vorjahres und den bestätigten und geschätzten künftigen Beiträgen der Entwicklungspartner beruhen. Die IAO wird sich weiterhin bemühen, ihre Partnerschaften und ihre Mittelbeschaffung zu intensivieren, auszuweiten und zu diversifizieren, auch durch eine innovative Gestaltung der

Partnerschaften, die Zusammenarbeit mit Organisationen innerhalb des UN-Systems, die verstärkte Nutzung von Modalitäten der Süd-Süd-Partnerschaft und der Dreieckskooperation,

öffentlich-private Partnerschaften und inländische Finanzierung. Dies soll in der künftigen IAO-Strategie für Entwicklungszusammenarbeit (2020–25) näher erläutert werden.

Abbildung 2. Tatsächliche und veranschlagte Ausgaben aus Sondermitteln nach Regionen – frühere Zweijahresperioden und Zweijahresperiode 2020–21 (in Millionen US-Dollar)



* Tatsächliche Ausgaben. ** Veranschlagte Ausgaben.

38. Die HZK-Mittel werden gezielt zur Finanzierung von katalysatorisch wirkenden strategischen Arbeiten eingesetzt, die der Mobilisierung sonstiger Ressourcen für alle acht grundsatzpolitischen

Ergebnisvorgaben dienen, wobei der Schwerpunkt weiterhin auf Ländern der niedrigen Einkommensgruppe und der mittleren Einkommensgruppe (unterer Bereich) sowie auf Ländern in fragiler Situation liegt.

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben

39. Dieser Abschnitt enthält eine detaillierte Darstellung der acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben. Für jede von ihnen werden folgende Fragen untersucht: Welche Herausforderungen sind aktuell anzugehen; was muss sich ändern; welche Risiken bestehen und welches sind die Maßnahmen zu ihrer Minderung; und welche Leistungen wird die IAO im Zeitraum 2020–21 schwerpunktmäßig erbringen. Der vollständige Ergebnisrahmen, einschließlich der Indikatoren, Überprüfungsmittel, Zielvorgaben und Ausgangswerte, findet sich in Anhang I.

40. Im Anschluss an die Darstellung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben wird ein Überblick über die regionalen Kontexte gegeben. Darauf folgt eine Beschreibung der allgemeinen Strategie der IAO im Bereich Forschung und Statistik und der in Partnerschaft mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin zu leistenden Arbeit zum Thema Kapazitätsaufbau.

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

41. Die Prozesse der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs in allen seinen Formen, die Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zusammenbringen, bilden den Grundpfeiler von nachhaltiger Entwicklung und wirtschaftlicher, sozialer, ökologischer und politischer Stabilität. Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog tragen zu menschenwürdiger Arbeit, Frieden und Demokratie bei, sorgen für Politikkohärenz und fördern solide und produktive Arbeitsbeziehungen. Sie haben in allen Regionen und Kontexten Ergebnisse erbracht und sich als besonders nützlich bei destabilisierenden Situationen in den Ländern, etwa einer Finanzkrise oder sozialen Unruhen, erwiesen. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sind proaktive Kräfte, die dadurch, dass sie gemeinsam mit den Regierungen Herausforderungen zum Nutzen aller Frauen und Männer in Angriff nehmen, zum Aufbau einer solidarischeren Gesellschaft und einer produktiveren Volkswirtschaft beitragen.

Aktuell anzugehende Herausforderungen

42. Im Zuge der gegenwärtigen globalen Trends treten vielfältige Herausforderungen auf, die von den Regierungen nicht im Alleingang bewältigt werden können und zugleich eine beispiellose Gelegenheit bieten, das kollektive Vorgehen durch effektive Dreigliedrigkeit und einen wirksamen sozialen Dialog zu stärken. Es bedarf dringend einer neuen Ära partnerschaftlichen Zusammenwirkens von Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden auf allen Ebenen, um die Zukunft der Arbeit zu gestalten, ihre effektive Steuerung und Verwaltung zu gewährleisten und die Demokratie zu stärken. In

Anbetracht der Umwälzungen in der Arbeitswelt müssen die Institutionen und Akteure neue Wege der Zusammenarbeit, neue Mechanismen für eine inklusive und partizipatorische Steuerung und Regulierung der Arbeitsmärkte und wirksame Systeme der Arbeitsaufsicht schaffen, die Arbeitnehmerschutz und gleiche Ausgangsbedingungen für Unternehmen gewährleisten. Die Institutionen des sozialen Dialogs sind unter Druck geraten und haben Schwierigkeiten, einen Konsens über die Herangehensweise an komplexe und vielschichtige Problemstellungen zu finden. In vielen Ländern sind diese Institutionen unzureichend ausgestattet und ineffektiv. Darüber hinaus werden die Legitimität der Sozialpartner und das Vertrauen in Dreigliedrigkeit und sozialen Dialog unterhöhlt, wenn es den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden nur schwer gelingt, bestehende Mitglieder zu halten und neue Mitglieder, namentlich aus unterrepräsentierten Kategorien von Unternehmen und Arbeitnehmern, zu gewinnen. Insbesondere gilt es, den Kontakt mit Unternehmen und Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft zu suchen.

Was sich ändern muss

43. Damit das Potenzial, das gute Steuerungsmaßnahmen und ein effektiver sozialer Dialog bieten, verwirklicht werden kann, sind freie, unabhängige, starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, effektive und angemessen ausgestattete Arbeitsverwaltungen mit der Fähigkeit zu Problemlösung und Kompromissbereitschaft sowie robuste Institutionen des sozialen Dialogs vonnöten. Ebenso wichtig ist es, dass Regierungen und Sozialpartner ein günstiges Umfeld für den sozialen Dialog schaffen und den politischen Willen bekunden, sich an dem

Prozess auf der Grundlage von Vertrauen und gegenseitiger Achtung zu beteiligen.

44. Den Regierungen kommt eine entscheidende Rolle dabei zu, die für den sozialen Dialog erforderliche Unterstützung zu gewähren, indem sie die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen schaffen und sonstige Regelungen treffen, dank deren alle Parteien effektiv mitarbeiten und garantieren können, dass sämtliche Arbeitnehmer und Arbeitgeber die sie befähigenden Rechte der Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen genießen. Die Regierungen sollten in Beratung mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden dafür sorgen, dass arbeitsrechtliche Vorschriften die Einhaltung der Rechte bei der Arbeit gewährleisten und zugleich die Nachhaltigkeit der Unternehmen und gute Steuerungsmaßnahmen im Bereich Beschäftigung und Arbeit fördern. Zudem sollten sie den Fortbestand institutioneller Rahmenbedingungen für eine wirksame Prävention und Beilegung von Streitigkeiten auf allen Ebenen ermöglichen, was eine Voraussetzung für die Wahrung solider Arbeitsbeziehungen ist.

45. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sind unerlässlich für die Vertretung und Koordination der Ansichten der verschiedenen Akteure in der Wirtschaft. Um ihre Führungskompetenz, ihre Relevanz und ihren besonderen Wert für ihre Mitglieder zu beweisen, müssen sie einen bedarfsorientierten Kapazitätsaufbau betreiben, der ihren institutionellen Prioritäten Rechnung trägt und die Entwicklungen in der Arbeitswelt berücksichtigt. Die Arbeitsverwaltungssysteme, darunter die Arbeitsaufsichtsbehörden, müssen ebenfalls in der Lage sein, Veränderungen frühzeitig zu erkennen, um angemessene grundsatzpolitische und strategische Antworten zu erarbeiten. Um mit dem rasanten Wandel in der Arbeitswelt Schritt zu halten und die damit verbundenen Auswirkungen zu bewältigen, werden innovative Ansätze für Steuerungsmaßnahmen und für die Einhaltung des Arbeitsrechts, gepaart mit förderlichen rechtlichen, finanziellen und technischen Bedingungen für ein wirksames Funktionieren der Institutionen der Arbeit, benötigt. Zu beachten sind dabei unter anderem der wachsende grenzüberschreitende und technologiebasierte Charakter der Arbeit, neue berufsbedingte Gefährdungen im Zusammenhang mit neuen Technologien, die zunehmende Vielfalt der Unternehmen und Arbeitsmodalitäten sowie die Verfügbarkeit von Ressourcen für die Arbeitsverwaltung, insbesondere die Arbeitsaufsichtsbehörden.

Risiken und Maßnahmen zur ihrer Minderung

46. Wenn die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit nicht geachtet werden, kann die Dreigliedrigkeit ihr volles Potenzial nicht entfalten. Dieses Risiko wird verschärft durch mangelnde Bereitschaft, ein stabiles politisches und gesellschaftliches Klima zu schaffen, das unabhängigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden eine freie Ausübung ihrer Tätigkeit ohne Angst vor Repressalien ermöglicht, ebenso wie durch allgemein mangelndes Engagement der Parteien, einvernehmliche Lösungen durch inklusive Prozesse des sozialen Dialogs auf allen Ebenen, auch über das multilaterale System und im Kontext der Nachhaltigkeitsziele (SDG), zu erarbeiten.

47. In dem Bestreben, diese Risiken zu mindern, wird die IAO die Mitgliedsgruppen bei ihrem Engagement und ihrer Überzeugungsarbeit in nationalen, regionalen und globalen Entwicklungsforen sowie innerhalb des multilateralen Systems unterstützen, um den Mehrwert der Dreigliedrigkeit, des sozialen Dialogs und der internationalen Arbeitsnormen für den Aufbau von Institutionen, die Politikgestaltung und -umsetzung sowie verbesserte Arbeitsbeziehungen zu verdeutlichen. Starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen und sozialer Dialog sind nicht nur eine Voraussetzung für die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit, sondern auch Bausteine für den Erfolg des Programms und des Mandats der IAO insgesamt.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2020–21

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

48. Unternehmen in aller Welt sind von den tiefgreifenden Umwälzungen in der Arbeitswelt betroffen, während der Umstand, dass sie in offenen, fairen, flexiblen und wettbewerbsorientierten Märkten agieren müssen, eine Konstante für die Schaffung von Wohlstand bleibt. In Anbetracht ihres immer vielfältigeren Umfelds richten die Unternehmen ihren Blick auf Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, um Lösungen und Antworten zu finden, die ihren sich wandelnden Bedürfnissen gerecht werden und ihnen helfen, sich an die Veränderungen beim Geschäftsklima, auf den Arbeitsmärkten sowie beim politischen und regulatorischen Umfeld anzupassen.

49. Die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände stehen aufgrund eines zunehmenden Wettbewerbs in Bezug auf Zusammenschluss und Vertretung unternehmerischer Interessen vor Herausforderungen. Angesichts des raschen Wandels in der Arbeitswelt müssen sie zudem eine langfristige, auf strategischer Vorausschau beruhende Zukunftsvision aufstellen. Um weiter als Sprachrohr der Wirtschaft aufzutreten, müssen die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände ihre Repräsentativität und ihre Lenkungsstrukturen im Sinne erhöhter Vielfalt und Inklusion verbessern, sie müssen ferner ihre Leistungen innovativ gestalten und als effektive Mittler zwischen Unternehmen, politischen Entscheidungsträgern und der Gesellschaft allgemein fungieren. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die sich zu wirksamen Fürsprechern günstiger Rahmenbedingungen für nachhaltige Unternehmen und den Privatsektor als wichtigste Quelle von Wirtschaftswachstum, Schaffung von Arbeitsplätzen und menschenwürdiger Arbeit machen, sind von entscheidender Bedeutung für eine gut funktionierende und produktive Volkswirtschaft und damit für Wohlstand für alle.

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

- ihre Vertretung auf Unternehmen verschiedener Formen und Größen, neue Geschäftsmodelle und Standorte sowie Zukunfts- und Wachstumsbranchen auszuweiten und Bündnisse mit Akteuren der informellen Wirtschaft zu schließen, um eine von Vielfalt und Inklusion geprägte Führungsrolle im Wirtschaftsbereich zu übernehmen;
- ihre Lenkungsstrukturen, Geschäftsabläufe und Ressourcenausstattung an das sich verändernde Geschäftsumfeld anzupassen und ihre Kapazitäten zur Nutzung verschiedener Technologien (soziale Medien, Geschäftsanalytik und moderne Datenanalyse) auszubauen, damit sie ihre Mitgliederverwaltung und ihre Strategien zur Zusammenarbeit mit den Mitgliedern und der Wirtschaft allgemein verbessern können;
- zur Unterstützung aktueller und potenzieller Mitglieder Dienstleistungen zu entwickeln, mit denen die Herausforderungen und Veränderungen, denen sich die Unternehmen gegenübersehen, angegangen werden können, und diese Dienstleistungen weiter anzupassen;
- die Analyse- und Forschungskapazitäten zu stärken, um die sich wandelnden wirtschaftlichen Realitäten besser zu verstehen und frühzeitig zu erkennen und faktengestützte Vorschläge für Politikmaßnahmen zu erarbeiten;

- die individuellen und institutionellen Kapazitäten zu stärken, auch zur Wahrnehmung einer Führungsrolle innerhalb der Wirtschaft, um ein nachhaltiges unternehmerisches Handeln, die Einhaltung von Vorschriften und den sozialen Dialog zu fördern.

51. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- Strategien zur Diversifizierung der Mitglieder erarbeiten, auch durch den Einsatz digitaler Technologien, und mehr Wissensprodukte entwickeln, um Frauen verstärkt in die Entscheidungsfindung einzubinden und die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände so bei der Reaktion auf die Veränderungen in der sich wandelnden Arbeitswelt zu unterstützen;
- die Bewertung der institutionellen Prioritäten, der Vertretungsarbeit und des Tätigkeitsumfelds der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände verstärken und in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum das Instrument zur Verwaltung der die Mitglieder dieser Verbände erfassenden Datenbanken verbessern, um die Zuwachs- und Verbleibsquoten zu steigern;
- Wissen aufbauen sowie Instrumente und ein Kapazitätsaufbauprogramm entwickeln, um die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände dabei zu unterstützen, den SDG-Rahmen bei den Dienstleistungen für ihre Mitglieder und bei der Entwicklung ihrer Maßnahmen und Strategien zu berücksichtigen;
- den Ansatz und die Methodik zur Bewertung des Förderumfelds für Unternehmen ausbauen und verbessern, um die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände bei einer auf Fakten gestützten Gestaltung ihrer Politik zu unterstützen;
- Instrumente für die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände entwickeln, die diesen ein besseres Verständnis der sich verändernden wirtschaftlichen Realitäten vermitteln, und zwar anhand der Sammlung von Daten zu Problemen, die sich auf die Unternehmen und den Arbeitsplatz auswirken, und der Analyse dieser Probleme, und in diesem Zusammenhang auch einen integrierten strategischen Rahmen ausarbeiten, der Produktivitätswachstum für mehr Beschäftigung, Arbeitsplätze und menschenwürdige Arbeit unterstützt.

□ Zu erbringende Leistung 1.2. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitnehmerverbände

52. Die raschen Veränderungen bei der Organisation von Arbeit und Produktion drohen, die Normen des gemeinsamen Wohlstands zu untergraben, die die Gesellschaft bislang zusammengehalten haben. Hinsichtlich ihres Umfangs und Geltungsbereichs sind die bestehenden politischen und rechtlichen Rahmen häufig nicht dafür ausgelegt, Arbeitnehmerrechte und angemessenen Schutz für eine immer größere und vielfältigere Arbeitnehmerschaft zu gewährleisten. Somit kommt den Arbeitnehmerverbänden eine wesentliche Rolle dabei zu, eine gerechte, inklusive und nachhaltige Gesellschaft aufzubauen und zugleich das Recht der Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu fördern und zu wahren. Auch künftig soll ihre Fähigkeit gestärkt werden, einen Beitrag zur Ausarbeitung und kohärenten Umsetzung einer Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik zu leisten, die den Schutz der Arbeitnehmer im gesamten Lebensverlauf gewährleistet. Zudem sind Maßnahmen erforderlich, um die Arbeitnehmerverbände bei der Entwicklung und Umsetzung innovativer Strategien und Dienstleistungen zu unterstützen, mit denen sie alle weiblichen und männlichen Arbeitnehmer ungeachtet ihrer Anfälligkeit auf dem Arbeitsmarkt und ihres Beschäftigungsverhältnisses als Mitglieder gewinnen, halten und vertreten können.

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

- 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;
- Vorschläge für den zwei- und dreigliedrigen sozialen Dialog zu erarbeiten, darunter auch zu Kollektivvereinbarungen auf verschiedenen Ebenen für relevante Bereiche;
- ihren Mitgliedern neue oder verbesserte Dienstleistungen anzubieten, die den tiefgreifenden Umwälzungen in der Arbeitswelt Rechnung tragen;
- neue Mitglieder zu gewinnen und eine stärker diversifizierte Arbeitnehmerschaft einzubeziehen und zu vertreten und dabei der Notwendigkeit Rechnung zu tragen, Geschlechtergleichstellung und einen effektiven Übergang zur Formalität im Wege innovativer Strategien zu gewährleisten.

54. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- ein Paket innovativer Strategien, Politikoptionen und Materialien für die Überzeugungsarbeit entwickeln, darunter auch Strategien und Instrumente für Wissensentwicklung und Kommunikation für relevante Politikbereiche;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Lehrpläne entwickeln und innovative Ausbildungsprogramme zu vorrangigen Politikbereichen durchführen, wobei die Rolle und die Mitsprache der Gewerkschaften bei der Gewährleistung von Politikkohärenz auf nationaler und internationaler Ebene einen Schwerpunkt bilden wird;
- Instrumente und Strategien entwickeln, die den sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen, unter anderem auch grenzüberschreitend, fördern;
- die Wissensgrundlage zu neuen Repräsentationsformen und Organisationsmodellen, darunter auch zum Einsatz digitaler Technologien bei der Organisationsarbeit und bei der Erbringung von Dienstleistungen für Mitglieder, entwickeln und bewährte Praktiken in diesem Bereich dokumentieren.

□ Zu erbringende Leistung 1.3. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitsverwaltungen

55. Die Arbeitsverwaltung trägt maßgeblich zum Schutz der Arbeitnehmer und zur Schaffung förderlicher Bedingungen für nachhaltige Unternehmen bei, indem sie den sozialen Dialog unterstützt, arbeitspolitische Strategien und Maßnahmen entwickelt und die Arbeitsaufsichtssysteme verbessert. Auch bei der Förderung der Kenntnis und Beachtung der Rechtsvorschriften und Strategien im Bereich der Geschlechtergleichstellung können die Systeme der Arbeitsverwaltung eine zentrale Rolle spielen. Sie sind unerlässlich, wenn es darum geht, eine Kultur der Prävention und Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

56. Zur Entwicklung eines strategischen Ansatzes für die Regulierung des Arbeitsmarkts und die Einhaltung des Arbeitsrechts, der sich an der Zukunft der Arbeit orientiert, muss mehr in die Kapazitäten der Arbeitsverwaltungen und Arbeitsaufsichtsbehörden investiert werden, um ihnen zu helfen, sich anzupassen, innovativ zu werden und Technologien und sonstige Möglichkeiten für einen besseren Schutz aller Arbeitnehmer im Benehmen mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu nutzen.

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

- die Systeme für die Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, und dem dazugehörigen Protokoll von 1995, dem Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, und dem Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978, zu evaluieren, zu stärken und zu modernisieren;
 - die rechtlichen, politischen und institutionellen Rahmenbedingungen für die Arbeitsverwaltung und die Arbeitsaufsicht zu verbessern und die Nutzung von Technologien bei den Arbeitsaufsichtsbehörden zu modernisieren, um deren Arbeitsabläufe effizienter zu gestalten;
 - die Fähigkeit der Arbeitsaufsichtsbehörden zu einer faktengestützten Planung von Maßnahmen zu stärken, mit denen die Einhaltung der Vorschriften gesichert werden soll, und in Zusammenarbeit mit Sozialpartnern und anderen maßgeblichen Akteuren Methoden und Verfahren zur Prävention und Behandlung von Verstößen gegen das Arbeitsrecht, auch im Wege von Vollzugsmaßnahmen, zu entwickeln;
 - die Fähigkeit der Arbeitsinspektoren und anderen Bediensteten der Arbeitsverwaltung zu stärken, anhaltende und neue Herausforderungen in der Arbeitswelt in Angriff zu nehmen.
- 58.** Auf der globalen Ebene wird die IAO
- Orientierungshilfen zu guten Steuerungs- und Arbeitsverwaltungspraktiken entwickeln, mit denen den neuen Herausforderungen in der Arbeitswelt begegnet werden kann;
 - Forschungen über den Einsatz von Technologien zur Förderung der Einhaltung des Arbeitsrechts durchführen; unter anderem geht es dabei darum, die Praktiken der Arbeitsaufsichtsbehörden bei der Nutzung künstlicher Intelligenz und prädiktiver Analysen zu vergleichen, die Anwendbarkeit von technologischen Optionen, die von Regierungen und dem Privatsektor genutzt werden, im Bereich der Arbeitsaufsicht zu prüfen und innovativen Maßnahmen für eine anhaltende Beachtung der Vorschriften nachzugehen;
 - im Rahmen des Modells der IAO für Interventionen zur Förderung der Einhaltung von Vorschriften vorhandene Module und Instrumente ausweiten und anpassen sowie neue Module und Instrumente erstellen, um die Arbeitsaufsichtsbehörden und andere Institutionen der Arbeit bei der Bewältigung komplexer Herausforderungen im Zusammenhang mit der Einhaltung und Durchsetzung von Vorschriften zu unterstützen, und entsprechend dem Ersuchen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus globale technische Leitlinien für die Arbeitsaufsicht entwickeln;
 - in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Leitlinien und Materialien für Kapazitätsaufbau, Ausbildungslehrpläne und Durchführungsmechanismen für die Erstausbildung und das lebenslange Lernen von Bediensteten der Arbeitsverwaltung prüfen, entwickeln und in zugänglichen Formaten verbreiten, darunter auch Methoden und Verfahren, die sich auf Plattformarbeit und unterschiedliche Beschäftigungsformen, neue Wirtschaftstätigkeiten, die grenzüberschreitende Durchsetzung, die informelle Wirtschaft sowie berufsbedingte Gefährdungen im Zusammenhang mit neuen Technologien und damit einhergehenden psychosozialen Risiken anwenden lassen;
 - globale und regionale Netzwerke im Bereich der Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht fördern und unterstützen, auch über globale und regionale Foren und durch die Erleichterung des Austauschs von Informationen und Praktiken zwischen Experten.
- **Zu erbringende Leistung 1.4.**
Gestärkter sozialer Dialog und gestärkte Gesetze, Prozesse und Institutionen im Bereich der Arbeitsbeziehungen
- 59.** Zusätzlich zu den Ad-hoc-Mechanismen für den sozialen Dialog, die sich auf bestimmte Themen konzentrieren, verfügen insgesamt 85 Prozent der Mitgliedstaaten der IAO über nationale Einrichtungen für den sozialen Dialog. Diese Einrichtungen sind jedoch oft nicht voll einsatzbereit, und die angemessenen Modalitäten und Voraussetzungen für ihr Funktionieren sind nicht immer gegeben. Es ist dringend erforderlich, den rechtlichen und institutionellen Rahmen für die Arbeitsbeziehungen mit neuem Leben zu erfüllen und inklusiver zu gestalten und die Wirksamkeit und Effizienz des sozialen Dialogs zu steigern.
- 60.** Der soziale Dialog kann je nach den nationalen Praktiken und Gegebenheiten verschiedene Formen annehmen und auf verschiedenen Ebenen stattfinden; hierfür gibt es keine universelle Lösung. Ein zweigliedriger sozialer Dialog, der auch Kollektivverhandlungen umfasst, ist nach wie vor ein unverzichtbares Instrument der Arbeitsmarktsteuerung. Durch Kollektivverhandlungen kann die geschlechtsspezifische und lohnbezogene Ungleichheit abgebaut, die Nachhaltigkeit von Unternehmen gefördert und ein inklusiver Arbeitnehmerschutz gewährt werden.

Eine faire und wirksame Prävention und Beilegung von Streitigkeiten sorgt für die Verwirklichung von Rechten und den Zugang zur Justiz und ermöglicht so bessere Arbeitsbeziehungen und Kollektivverträge. Betriebliche Zusammenarbeit kann helfen, die Arbeitsabläufe an neue Technologien anzupassen und die Produktivität und den Arbeitsschutz zu verbessern, und sie kann zu sicheren und produktiven Arbeitsstätten beitragen, und dies unter Achtung der Kollektivverhandlungen und ihrer Ergebnisse und ohne die Rolle der Gewerkschaften zu untergraben.

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

- den rechtlichen, regulatorischen und institutionellen Rahmen für sozialen Dialog, Arbeitsbeziehungen und Streitbeilegung zu verbessern;
- die Mechanismen für einen effektiven und inklusiven sozialen Dialog zu verbessern, die Kapazität und Wirkung der verschiedenen Formen des sozialen Dialogs, auch über die Grenzen hinweg, zu steigern und Beschwerdemechanismen und Systeme für die Prävention und Beilegung von Streitigkeiten zu stärken;
- Initiativen der Sozialpartner auf Ebene der regionalen Wirtschaftsgemeinschaften ins Leben zu rufen;
- den Ablauf und die Ergebnisse von Kollektivverhandlungen durch die Bereitstellung von Wissensressourcen und Schulungsprogrammen zu Themen wie Eingliederung in den Arbeitsmarkt, Geschlechtergleichstellung und Lohnfestsetzung zu verbessern;
- eine wirksame betriebliche Zusammenarbeit zu fördern, die den Informationsaustausch und die Konsultation begünstigt und die Mit-

gliedsgruppen stärker dazu befähigt, Übergänge zu bewältigen, sich auf neue Technologien einzustellen und andere die Zukunft der Arbeit betreffende Herausforderungen anzugehen.

62. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Wissensprodukte entwickeln; dazu gehören ein Flaggschiffbericht über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit, der sich mit der Rolle und den Auswirkungen von Kollektivverhandlungen in Bezug auf Ungleichheit, Löhne und Arbeitsbedingungen befasst, Datenbanken, sonstiges Informationsmaterial für landesspezifische Interventionen und grenzüberschreitende Maßnahmen zu vorrangigen Themen, auch im Zusammenhang mit den SDG und der Gestaltung der Zukunft der Arbeit, und Forschungsarbeiten, mit denen innovative, dialogorientierte Ansätze für die Gestaltung der Zukunft bewertet und gefördert werden sollen;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ein Kapazitätsaufbauprogramm für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in den Bereichen sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen sowie regionale und globale Foren für gegenseitiges Lernen und Erfahrungsaustausch auf allen einschlägigen Ebenen, auch im UN-System, bereitstellen;
- das von den sektorspezifischen Beratungsorganen empfohlene und vom Verwaltungsrat im März 2019 gebilligte Programm dreigliedriger Sektortagungen für die Zweijahresperiode durchführen, Folgemaßnahmen zu den Schlussfolgerungen und Empfehlungen früherer Sektortagungen treffen und künftige Sektortagungen vorbereiten.⁶

Ergebnisvorgabe 2: Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und wirksame Aufsicht

63. Im Streben nach sozialer Gerechtigkeit sieht die Organisation die Festlegung internationaler Arbeitsnormen sowie ihre Förderung, Ratifizierung, Anwendung und Überwachung durch ein konzertiertes Vorgehen der Regierungen und der Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern als ihre wichtigste Aufgabe an. In vielen Ländern wurden in diesem Zusammenhang historische wirtschaftliche und soziale Fortschritte erzielt, die zu humaneren Arbeitsbedingungen geführt

haben. Die Gesetze und Gepflogenheiten, die die Arbeitswelt von heute bestimmen, haben sich im Laufe des vergangenen Jahrhunderts durch das internationale Arbeitsrecht herausgebildet.

64. Die grundlegende Bedeutung und Relevanz der normensetzenden Funktion der Organisation wurde in der Jahrhunderterklärung bekräftigt. Ein auf Rechte gegründeter Ansatz, bei dem Normen

⁶ GB.335/PV, Abs. 725. Eine Aufstellung der globalen Sektortagungen für 2020–21 findet sich im Dokument GB.335/POL/3, Anhang II.

und ihre wirksame Überwachung die Voraussetzung dafür bieten, dass Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer als treibende Kräfte der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung wirken können, hat durchgängig für Dividenden in Form von Frieden und Wohlstand gesorgt.

Aktuell anzugehende Herausforderungen

65. In der Jahrhundertklärung erhält die Organisation das Mandat, über einen klaren, robusten und aktuellen Bestand an internationalen Arbeitsnormen zu verfügen und ihn zu fördern und die Transparenz weiter zu steigern. Dies bedeutet, dass die IAO die Festlegung und Überprüfung von Normen weiterhin strategisch angehen muss, damit ihr Normenwerk den sich wandelnden Strukturen der Arbeitswelt Rechnung trägt, dem Schutz der Arbeitnehmer dient und die Bedürfnisse nachhaltiger Unternehmen berücksichtigt, aber auch, dass die Normen einer verbindlichen und effektiven Aufsicht unterliegen müssen. Darüber hinaus muss der Geltungsbereich der Normen so ausgeweitet werden, dass er den Herausforderungen einer zunehmend globalen Welt, den Anforderungen eines multilateralen, auf Rechtsstaatlichkeit und Demokratie beruhenden Systems und dem Anspruch der Agenda 2030 gerecht wird, Armut zu beseitigen, Ungleichheit zu verringern und die Zusage zu erfüllen, dass niemand zurückgelassen wird.

Was sich ändern muss

66. Es bedarf auf globaler Ebene einer zukunftsorientierten Politik für die Arbeitsnormen. Zu einer solchen Politik muss gehören, Normen zur Vermeidung oder Beseitigung von Regelungslücken, die sich aus Veränderungen der Arbeitsstrukturen ergeben, festzusetzen oder zu überarbeiten, die Verbindlichkeit der Normen auf nationaler Ebene durch ihre Ratifizierung und Anwendung zu verankern, die Transparenz durch ein verbindliches Aufsichtssystem zu verbessern, damit die internationalen Verpflichtungen effektiv eingehalten werden, und eine zeitnahe Berichterstattung im Einklang mit den verfassungsmäßigen Verpflichtungen und in einer Weise zu unterstützen, die den Normen mehr Wirkung verleiht. Dazu ist es erforderlich, dass der im Rahmen der Normeninitiative eingesetzte Normenüberprüfungsmechanismus seine Tätigkeit fortführt und dass die einschlägigen Empfehlungen des Verwaltungsrats wirksam umgesetzt werden.

67. Nur wenn einmal ratifizierte internationale Arbeitsnormen ordnungsgemäß angewandt werden, können sie einen positiven Entwicklungskreislauf in Gang setzen, der die Menschen und

die von ihnen geleistete Arbeit in den Mittelpunkt der Wirtschafts- und Sozialpolitik und des unternehmerischen Handelns stellt. Höhere Ansprüche bei den Arbeitsnormen gehen mit höherer Produktivität und einem höheren Lebensstandard einher. Dies führt zu höheren Investitionen, die ihrerseits eine weitere Anhebung bei den Arbeitsnormen ermöglichen. Eine weitere Steigerung der Transparenz durch ein verbindliches und effektives System der internationalen Aufsicht ist nicht nur erforderlich, um sicherzustellen, dass die Mitgliedstaaten ihren freiwillig eingegangenen Verpflichtungen im Rahmen dieses positiven Kreislaufs nachkommen, sondern auch um zu gewährleisten, dass die Mitgliedstaaten den Inhalt dieser Verpflichtungen in gleicher Weise verstehen, und so für gleiche Ausgangsbedingungen zu sorgen. Eine kontinuierliche Vertiefung dieses gemeinsamen Verständnisses in einem Prozess des Dialogs zwischen den Mitgliedstaaten und den Aufsichtsorganen der IAO ist ein weiterer positiver Zyklus, den die Organisation fördern sollte.

Risiken und Maßnahmen zu ihrer Minderung

68. Ein politisches Klima, das von wachsender Skepsis gegenüber Multilateralismus und Völkerrecht geprägt ist, kann das Bemühen um eine größere Wirkung der internationalen Arbeitsnormen untergraben. Durch ihre konsequente Einbettung in die nationalen Strategien für nachhaltige Entwicklung und den Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen für die nachhaltige Entwicklung (UN-Kooperationsrahmen) können derartige Normen ihr Potenzial, zur Agenda 2030 beizutragen, voll entfalten und die Bewältigung dieser Herausforderung erheblich voranbringen

69. Ein durch geringes Produktivitätswachstum gekennzeichnetes Wirtschaftsszenario kann so wahrgenommen werden, dass es den Spielraum für anspruchsvollere Arbeitsnormen verringert, und erfordert daher Optionen, die sicherstellen, dass die Normen als wirksame Triebkräfte eines nachhaltigen und inklusiven Wirtschaftswachstums fungieren. Eine sich verlangsamende Handelsintegration könnte zwar die Rolle des Handels als entwicklungsfördernder Faktor untergraben, zugleich aber auch Chancen für die normenbezogene Arbeit bieten, da die Erwartungen in Bezug auf gleiche Ausgangsbedingungen steigen und die Mitgliedsgruppen die Organisation um Unterstützung beim Umgang mit den Folgen der Handelsliberalisierung ersuchen.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2020–21

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

70. Die Ratifizierung und Anwendung der grundlegenden und ordnungspolitischen Normen durch alle IAO-Mitgliedstaaten ist für die Organisation nach wie vor ein vorrangiges Anliegen. Ein weiteres zentrales Ziel besteht in der regelmäßigen Prüfung der Ratifizierung anderer IAO-Normen auf dreigliedriger Grundlage. So wird in der 2008 von der IAO angenommenen Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung bereits auf die Bedeutung und den universellen Charakter der ordnungspolitischen Übereinkommen hingewiesen und eine „stetig zunehmende Erfassung jedes der strategischen Ziele“ der Agenda für menschenwürdige Arbeit gefordert.

71. Diese Bemühungen werden im Kontext der zukunftsorientierten Politik für die Arbeitsnormen und der wirksamen Umsetzung der Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus fortgeführt, auch im Hinblick auf eine verbesserte Gestaltung künftiger Normen und einen strategischen Ansatz für die Festlegung der Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz, der sicherstellt, dass dem Normensetzungsbedarf rasch nachgekommen wird.

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

- im Vorfeld der Ratifizierung die nationalen Gesetze und Gepflogenheiten zu überprüfen;
- im Vorfeld der Ratifizierung dreigliedrige Konsultationen abzuhalten und die Kapazitäten der Sozialpartner zur effektiven Teilnahme an normenbezogenen Konsultationen auszubauen;
- die regierungsweite Koordination zu unterstützen und die Kapazitäten zur Vorbereitung der Ratifizierung und Anwendung auszubauen;
- nationale Grundsatzpapiere zu internationalen Arbeitsnormen, insbesondere zu ihrer Bedeutung hinsichtlich der nationalen Prioritäten und der Agenda 2030, auszuarbeiten und zu validieren;
- den Erfahrungsaustausch zwischen Mitgliedstaaten, die ratifizierte Normen anwenden, und Staaten, die die Ratifizierung vorbereiten, zu fördern.

73. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- einen Helpdesk einrichten, der die Mitwirkung der Mitgliedsgruppen am Normenüberprüfungsmechanismus und an seiner Umsetzung auf nationaler Ebene stärken soll;
- die normenbezogenen Instrumente zur Weitergabe von Wissen entsprechend den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen laufend verbessern, um den Zugang zu praktischen und nutzerfreundlichen Informationen zu gewährleisten;
- aufbauend auf ihrer Ratifizierungskampagne im Rahmen des hundertjährigen Jubiläums die Partnerschaften mit internationalen Gremien stärken, um eine universelle Ratifizierung der grundlegenden und ordnungspolitischen Übereinkommen zu erreichen, und sich im Einklang mit den Beschlüssen des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz gezielt mit konkreten technischen und sektorspezifischen Übereinkommen befassen.

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

74. Die Einhaltung ratifizierter Normen durch die Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten, auch als Reaktion auf die Kommentare der Aufsichtsorgane, ist für die Organisation weiterhin ein primäres Ziel. Die IAO wird ihre Mitglieder bei der Verwirklichung dieses Ziels unterstützen, indem sie die Kapazitäten ihrer Mitgliedsgruppen und der zuständigen nationalen Institutionen ausbaut. Die Bemühungen um die Stärkung der Aufsichtsmechanismen der IAO werden im Einklang mit den im Zuge der Normeninitiative gefassten Beschlüssen des Verwaltungsrats fortgesetzt und umfassen Verbesserungen bei den Arbeitsmethoden im Interesse einer verstärkten Dreigliedrigkeit, Kohärenz, Transparenz und Wirksamkeit.

75. Eine Aufsicht im Rahmen von Beschwerdefahren entfaltet die größte Wirkung, wenn sie sich gezielt mit größeren Fällen behaupteter Nichteinhaltung befassen kann und wenn arbeitsrechtliche Streitigkeiten, deren Reichweite begrenzter ist, auf nationaler Ebene beigelegt werden.

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

- den Empfehlungen der Aufsichtsorgane der IAO hinsichtlich der Umsetzung internationaler Arbeitsnormen Rechnung zu tragen;
- Entwürfe von Rechtstexten, insbesondere von Arbeitsgesetzen, arbeitsrechtlichen Vorschriften für die Seeschifffahrt und bilateralen

Arbeitskräfteabkommen, zu überprüfen, und dies unter Nutzung von Sachverstand in den Bereichen vergleichendes Arbeitsrecht und internationale Arbeitsnormen sowie in Fragen einer geschlechtergerechten 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 im Zuge der Normeninitiative gefassten Beschlüssen Vorkehrungen zu treffen, um fakultative freiwillige Schlichtungs- oder sonstige Maßnahmen im Rahmen des Beschwerdeverfahrens nach Artikel 24 der Verfassung zu ermöglichen.

77. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Tätigkeit der Aufsichtsorgane und ihre Erörterungen über die Arbeitsmethoden im Interesse einer weiteren Stärkung von Dreigliedrigkeit, Kohärenz, Transparenz und Wirksamkeit unterstützen;
- in Anbetracht dessen, dass die Mitgliedsgruppen einen problemlosen Zugriff auf transparente Informationen benötigen, den Online-Leitfaden für bewährte Praktiken im Aufsichtssystem in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum anpassen;
- einen Jahresbericht über den im Zuständigkeitsbereich der IAO liegenden SDG-Indikator 8.8.2, der die Einhaltung der Arbeitsrechte betrifft, gemäß der von der 20. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) angenommenen und vom Verwaltungsrat im März 2019 gebilligten Methodik erstellen;
- bei den Angehörigen der Justiz, den für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zuständigen Behörden und den Angehörigen der Rechtsberufe weiter Kapazitäten aufbauen, und zwar über die Akademie für internationale Arbeitsnormen und im Rahmen anderer in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum durchgeführter globaler und regionaler Kurse.

□ Zu erbringende Leistung 2.3. Erhöhte Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen, an einer zukunftsorientierten Politik auf dem Gebiet der internationalen Arbeitsnormen mitzuarbeiten

78. Ein verbindliches Regelwerk internationaler Arbeitsnormen, das den sich wandelnden Strukturen der Arbeitswelt gerecht wird und auf einer umfassenden dreigliedrigen Beteiligung in jedem Stadium der Normensetzung beruht, wird dem multilateralen System eine wirksame Orientierungshilfe bieten, wenn sichergestellt werden soll, dass niemand zurückgelassen wird. Es ist daher entscheidend wichtig, die Fähigkeit der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur effektiven Mitwirkung in allen Phasen der Normensetzung zu stärken. Durch eine Vereinfachung und Straffung der Berichtspflichten erhalten die Mitgliedsgruppen besseren Zugang zum Aufsichtssystem.

79. Parallel zur Intensivierung ihres Engagements und ihrer Mitarbeit innerhalb des multilateralen Systems zugunsten erhöhter Politikkohärenz muss die Organisation auch die Fähigkeit ihrer Mitgliedsgruppen, Bediensteten und jeweiligen Partner im multilateralen System stärken, die Normen im Kontext nationaler Strategien zur Verwirklichung der SDG zu operationalisieren.

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

- ihren die Arbeitsnormen betreffenden Berichtspflichten durch Kapazitätsaufbau und eine Straffung der Berichterstattung über ratifizierte Instrumente gemäß den vom Verwaltungsrat im Zuge der Normeninitiative gefassten Beschlüssen nachzukommen, insbesondere im Hinblick auf Verbesserungen bei der Informationstechnologie und eine mögliche Umstellung auf eine Berichterstattung, die sich auf Ausgangswerte gründet;
- das Engagement und die Eigenverantwortung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen für die Arbeitsnormen durch wirksame dreigliedrige Konsultationen zu stärken;
- die Synergien zwischen dem Aufsichtssystem der IAO und den im Rahmen der Vereinten Nationen bestehenden allgemeinen regelmäßigen Überprüfungen und in Verträgen verankerten Mechanismen zur Überwachung der Menschenrechte wirksam zu nutzen;
- einen dreigliedrigen Ansatz zur systematischen Berücksichtigung der Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen in den nationalen Entwicklungsstrategien, Landesprogrammen für menschenwürdige

Arbeit, UN-Kooperationsrahmen und Projekten der Entwicklungszusammenarbeit zu entwickeln.

81. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- ein gestrafftes Berichtssystem zur Vereinfachung der Berichtspflichten erarbeiten, das Folgendes umfasst: eine Piloterprobung von Ausgangsberichten, darunter auch zum Bereich des Arbeitsschutzes, eine größere thematische Kohärenz der Berichte innerhalb eines überarbeiteten Berichtszyklus, die Einführung konsolidierter Bemerkungen im Interesse größerer Nutzerfreundlichkeit und einer kohärenteren und ganzheitlicheren Analyse

sowie ein neues integriertes Berichtsformular für vereinfachte Berichte;

- die Initiativen für den Kapazitätsaufbau bei den Mitgliedsgruppen in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum, mit Schwerpunkt auf den Berichtspflichten und der systematischen Berücksichtigung von Normen in den UN-Kooperationsrahmen, weiterentwickeln;
- Instrumente erstellen, die den IAA-Bediensten eine wirksame Zusammenarbeit mit Entwicklungsbanken und anderen Organisationen des multilateralen Systems bei Aktivitäten ermöglichen, die die Arbeitsnormen betreffen.

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

82. In den vergangenen Jahren war es dank der Erholung der Weltwirtschaft möglich, Verbesserungen bei der Beschäftigung insgesamt zu erzielen. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat zugenommen, und der allgemeine Bildungsstand ist in vielen Ländern gestiegen. Dennoch geht es hinsichtlich der Quantität wie Qualität der Beschäftigung nur schleppend voran, und die Aussichten für die Zukunft sind weiter schwach und unbeständig.

Aktuell anzugehende Herausforderungen

83. Weltweit verharren 730 Millionen Frauen und Männer trotz Erwerbstätigkeit in Armut, und 172 Millionen Menschen sind arbeitslos. Die informelle Beschäftigung ist nach wie vor umfangreich, insbesondere in ländlichen Gebieten, in denen die überwiegende Mehrheit der in extremer Armut lebenden Menschen einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Jüngere Arbeitnehmer befinden sich nach wie vor in einer prekären Lage, während der Anteil älterer Arbeitnehmer steigt, vor allem in Industrieländern und Ländern mit mittlerem Einkommen, wodurch die Sozialschutzsysteme und der Arbeitsmarkt zusätzlich belastet werden. Diese Herausforderungen bestehen vor allem deshalb fort, weil das Wirtschaftswachstum sich in vielen Fällen nicht in menschenwürdigen Arbeitsplätzen niedergeschlagen hat. Die Ungleichheit hat zugenommen, zum Teil infolge der Segmentierung des Arbeitsmarkts. Zugleich ist in Anbetracht der Herausforderungen, die durch die Triebkräfte des Wandels in der Arbeitswelt bedingt sind, eine wirksame Politik vonnöten, die einen gerechten

Übergang zum ökologischen Wirtschaften unterstützen und die mit der technologischen Entwicklung und demografischen Trends einhergehenden Chancen nutzen kann. So haben jüngste Erfahrungen gezeigt, dass eine erhebliche und nachhaltige Steigerung der Arbeitsmarktleistung nur dann möglich ist, wenn begleitend dazu wirksame Maßnahmen im Wirtschafts-, Sozial- und Umweltbereich getroffen werden.

Was sich ändern muss

84. Vor diesem Hintergrund müssen auf nationaler, regionaler und globaler Ebene dringend integrierte politische Antworten mit einem klaren Schwerpunkt auf einer kohärenten Gesamtwirtschafts-, Handels-, Sektor-, Industrie- und Arbeitsmarktpolitik erarbeitet und umgesetzt werden, deren zentrales Ziel in dauerhaftem, inklusivem und nachhaltigem Wirtschaftswachstum, produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle besteht. Dazu ist es erforderlich, eine neue Generation nationaler Beschäftigungsmaßnahmen in Form eines umfassenden beschäftigungspolitischen Rahmens zu entwickeln, der sich von der Jahrhunderterklärung leiten lässt und sich inhaltlich an den internationalen Arbeitsnormen, insbesondere dem Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 122) sowie der Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, orientiert. Dieser mit neuem Leben erfüllte Ansatz für die nationale Beschäftigungspolitik wird den Ländern die Möglichkeit bieten, die Einführung neuer Technologien voranzutreiben, die Produktionskapazitäten zu steigern und die Nachfrage nach

Arbeitskräften anzukurbeln und so einen gerechten Übergang zu einer Zukunft der Arbeit zu fördern, die zu einer nachhaltigen Entwicklung unter wirtschaftlichem, sozialem und ökologischem Gesichtspunkt mit mehr und besseren Arbeitsplätzen für alle Frauen und Männer, insbesondere für Jugendliche, beiträgt. Ein wichtiger Bestandteil dieses Transformationsprozesses ist auch der Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft.

85. Innerhalb eines solchen beschäftigungspolitischen Rahmens müssen ausgehend von den besonderen Gegebenheiten der Länder in strategischen Bereichen und Sektoren gezielte Interventionen durchgeführt werden, um die Faktoren für einen tiefgreifenden Wandel in der Welt der Arbeit, auch in der ländlichen, der grünen, der digitalen und der Pflegewirtschaft, anzugehen. Im Hinblick auf allgemeinere politische Zielstellungen werden zudem gezielte Programme benötigt, die die Funktionsweise der Arbeitsmärkte verbessern, unter anderem durch höhere Investitionen in Arbeitsvermittlungsdienste, wodurch gerechte Übergänge für Arbeitnehmer und Unternehmen gefördert werden.

Risiken und Maßnahmen zu ihrer Minderung

86. In Anbetracht der Reichweite des umfassenden Beschäftigungsrahmens und der Anzahl der beteiligten Akteure würde ein Mangel an Kohärenz bei der Gestaltung und Umsetzung dieser Politikmaßnahmen die Herbeiführung nachhaltiger positiver Veränderungen beeinträchtigen. Die Strategie stützt sich daher auf einen Ansatz einer engen Partnerschaft und Zusammenarbeit mit dem UN-System und den internationalen Finanzinstitutionen. Aus der UN-Reform wird eine neu belebte Plattform für einen konzertierten Politikdialog und gemeinsame fachliche Unterstützung hervorgehen, die den komparativen Vorteil der IAO zum Tragen bringt, insbesondere bei der Förderung des SDG 8 zu menschenwürdiger Arbeit und inklusivem Wachstum. Die IAO wird auch künftig Multi-Akteur-Partnerschaften wie die Globale Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche fördern, um nachhaltige Ergebnisse mit transformativer Wirkung zu erzielen.

87. Die notwendigen Veränderungen sind möglicherweise nicht erreichbar, wenn es keinen wirksamen sozialen Dialog und keine gut funktionierenden Koordinierungsmechanismen gibt oder wenn die für die Politikentwicklung und -umsetzung zuständigen nationalen Institutionen nicht willens oder in der Lage sind, einen bereichsübergreifenden Ansatz zu verfolgen. Zur Minderung

dieser Risiken wird die IAO vielfältige Kommunikations- und Überzeugungsinstrumente einsetzen, um die Reichweite und Akzeptanz der von ihr erwarteten Ergebnisse sicherzustellen. Bei externen Risiken in Form von wirtschaftlichen Erschütterungen, plötzlichen Konflikten, Katastrophen oder sozialen Unruhen würde das Amt auf seine gestärkten Kapazitäten im Bereich Krisenreaktion zurückgreifen.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2020–21

□ Zu erbringende Leistung 3.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, eine neue Generation geschlechtergerechter nationaler Beschäftigungsmaßnahmen, auch für Jugendliche, auszuarbeiten und durchzuführen

88. Der Ansatz der IAO für volle, menschenwürdige, produktive und frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle beruht auf einem wirksamen sozialen Dialog und einem gesamtstaatlichen Vorgehen und zielt auf eine stärkere Inklusion, Produktivitätssteigerungen, Übergänge zur Formalität und den Abbau von Einkommensungleichheit und Armut ab. In Anbetracht der derzeitigen rasanten Veränderungen auf den Arbeitsmärkten sollte eine geschlechtergerechte Politik der Beschäftigungsförderung sich die mit den neuen Technologien und den unterschiedlichen Beschäftigungsformen verbundenen Vorteile zunutze machen und die damit verbundenen Risiken mindern sowie demografischen Verschiebungen und dem Klimawandel Rechnung tragen. Damit diese Politik Wirkung entfalten kann, muss sie im Einklang mit der Sozialschutzpolitik stehen.

89. Ausgehend von den Erkenntnissen aus der nationalen Beschäftigungspolitik der Länder, dem Folgeplan 2012–19 zum Aufruf zum Handeln für Jugendbeschäftigung und den Ergebnissen des freiwilligen nationalen Peer-Review-Mechanismus, der mit der auf der 105. Tagung (2016) der Internationalen Arbeitskonferenz verabschiedeten Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit gefordert wurde, wird sich die IAO darauf konzentrieren, einen kohärenten Politikrahmen für die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen zu fördern. Diese Arbeiten werden sich auf den integrierten Ansatz des Übereinkommens Nr. 122 stützen und mit energischen Umsetzungsmaßnahmen, darunter Überwachung und Evaluierung, einhergehen. Geschlechtergleichstellung ist ein wesentliches Merkmal dieser Politik, das gewährleistet soll, dass die Strukturumbrüche in

der Wirtschaft und die technologische Modernisierung innerhalb von Sektoren Frauen und Männern gleichermaßen zugutekommen. Jugendliche sind auch künftig eine wichtige Zielgruppe, da die Probleme bei der Jugendbeschäftigung nach wie vor Anlass zu großer Besorgnis geben, während die Alterung der Erwerbsbevölkerung eine ebenso starke Fokussierung auf ältere Arbeitnehmer erfordert. Die Erfahrungen bei der Anwendung dieses Ansatzes werden in die dritte wiederkehrende Diskussion über Beschäftigung auf der 110. Tagung (2021) der Internationalen Arbeitskonferenz einfließen.

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

- eine neue Generation dreigliedrig ausgerichtet, geschlechtergerechter und ergebnisorientierter nationaler Beschäftigungskonzepte mit Schwerpunkt auf landesspezifischen Herausforderungen hinsichtlich der Zukunft der Arbeit zu gestalten, anzunehmen, umzusetzen und zu überwachen, unter anderem durch Workshops und maßgeschneiderte Kurse in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum;
- die Fähigkeit der Länder zu stärken, die Empfehlung Nr. 204 betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, innerhalb des Rahmens der neuen Generation nationaler Beschäftigungskonzepte, die sich an den vier Dimensionen der Agenda für menschenwürdige Arbeit orientieren, umzusetzen;
- die Wissensentwicklung und landesspezifische Forschungsarbeiten zur Politikkohärenz bei den Ministerien, zuständigen nationalen Agenturen, Zentralbanken sowie internationalen und regionalen Organisationen im Hinblick auf eine Überprüfung der Gesamtwirtschafts-, Handels-, Sektor- und Industriepolitik in den Entwicklungsländern zu fördern und zu erleichtern;
- Strategien für Jugendbeschäftigung mit Schwerpunkt auf konkreten Herausforderungen hinsichtlich der Zukunft der Arbeit zu erarbeiten, umzusetzen und zu überwachen und den Jahresbericht zum SDG-Indikator 8.b.1 zu erstellen, der Strategien für Jugendbeschäftigung erfasst.

91. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Instrumente, Leitlinien und Ausbildungslehrpläne für nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen und für Strategien zur Förderung der Jugendbeschäftigung aktuali-

sieren und Diagnosen und Methoden entwickeln, mit denen die Auswirkungen der Gesamtwirtschafts-, Sektor-, Industrie-, Handels- und Infrastrukturinvestitionspolitik und entsprechender Programme auf die qualitativen und quantitativen Aspekte der Beschäftigung, auch in einheimischen und globalen Lieferketten, gemessen werden können;

- neue Forschungsarbeiten zur Analyse folgender Themen durchführen: berufliche Zukunftsperspektiven und Strukturwandel in den Entwicklungsländern; dynamische Verbindungen zwischen Einkommensverteilung, Wachstum und Beschäftigung; Handelspolitik, menschenwürdige Arbeit und Produktivität; sowie Herausforderungen und Chancen in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit der digitalen Transformation der Arbeit, einschließlich Plattformarbeit;
- weltweit, darunter auch in bedeutenden internationalen Foren und über Multi-Akteur-Partnerschaften wie die Globale Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche, für volle, menschenwürdige, produktive und frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle eintreten und die Partnerschaften mit regionalen und internationalen Organisationen zugunsten einer beschäftigungsfördernden Politik, darunter zur Förderung des Übereinkommens Nr. 122, ausbauen.

**□ Zu erbringende Leistung 3.2.
Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten,
Maßnahmen und Strategien zur
Schaffung menschenwürdiger Arbeit in
der ländlichen Wirtschaft auszuarbeiten
und umzusetzen**

92. Weltweit leben etwa 80 Prozent der erwerbstätigen Armen in ländlichen Gebieten, die häufig durch hohe Informalität, Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und Anfälligkeit gegenüber dem Klimawandel gekennzeichnet sind. Für Jugendliche, insbesondere für Frauen, sind die Herausforderungen gewaltig. In vielen Ländern mit niedrigem Einkommen hängt die Zukunft der Arbeit wesentlich von einem inklusiven Strukturwandel und der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze in ländlichen Gebieten ab. Es ist entscheidend wichtig, durch Kapazitätsaufbau bei den Mitgliedsgruppen sicherzustellen, dass der Förderung menschenwürdiger Arbeit in den Maßnahmen und Strategien Vorrang eingeräumt und so der Übergang zur Formalität in der ländlichen Wirtschaft erleichtert wird. Um die Produktionskapazität und Attraktivität der Landwirtschaft und der ländlichen Wirtschaft zu steigern, ist es

darüber hinaus unerlässlich, gezielte Interventionen in Schlüsselsektoren, insbesondere in der Agrar- und Ernährungswirtschaft und bei der ländlichen Infrastruktur, zu entwickeln, die Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologien zu nutzen und Frauen zu mehr Selbstbestimmung zu verhelfen.

93. Durchdachte Programme zur Schaffung von Arbeitsplätzen können in Kombination mit gemeindenahen Ansätzen und Interventionen auf lokaler Ebene, die in die nationale Beschäftigungs- und Sozialschutzpolitik eingebettet sind, dazu beitragen, das Potenzial ländlicher Gebiete zu erschließen. Öffentliche Beschäftigungsprogramme können auch die Bereitstellung verschiedener öffentlicher Dienstleistungen unterstützen und die Schaffung von Arbeitsplätzen durch den Privatsektor ergänzen und im Rahmen einer umfassenderen Beschäftigungs- und Sozialschutzpolitik als Instrument dazu dienen, das Problem der Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung in Angriff zu nehmen. Programme dieser Art können in ländlichen Gebieten eine Existenzgrundlage bieten und zugleich die erzwungene Land-Stadt-Migration zurückdrängen. Die Verbesserung des institutionellen Rahmens für den sozialen Dialog und die Stärkung der Kapazitäten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber im ländlichen Raum werden auch maßgeblich zur Förderung ihrer kollektiven Mitsprachemöglichkeiten und zu Ergebnissen im Sinne menschenwürdiger Arbeit beitragen. Die Partnerschaften mit der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO), dem Internationalen Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung (IFAD), dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) und dem Büro für Projektdienste der Vereinten Nationen (UNOPS) bei der Politik- wie Programmentwicklung werden weiter ausgebaut.

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

- ihre Fähigkeit zu stärken, im Rahmen des sozialen Dialogs und in Zusammenarbeit mit relevanten Ministerien Maßnahmen, Strategien und Arbeitsplatzschaffungsprogramme zu entwickeln und umzusetzen, die der Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten Vorrang einräumen, ökologisch nachhaltig sind und die Selbstbestimmung der Frauen fördern;
 - gezielte beschäftigungsintensive Investitionsprogramme für Sektoren der ländlichen Wirtschaft, insbesondere den Agrar- und Ernährungssektor, darunter Plantagen und ländliche Infrastruktur, zu konzipieren und durchzuführen, um in den ländlichen Gebieten hochwertige Arbeitsplätze, Sozialschutz und Strukturwandel zu fördern;
 - innovative Programme zu erarbeiten und auf neue Sektoren und Dienstleistungen mit Potenzial für die Schaffung von zahlreichen Arbeitsplätzen und menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten auszuweiten;
 - den öffentlichen wie den privaten Sektor verstärkt zu befähigen, Beschäftigungsprogramme in ländlichen Gebieten durchzuführen, zu überwachen und zu evaluieren, und die Kapazität der nationalen Statistikämter zur Erhebung und Analyse von Arbeitsstatistiken, die nach ländlichen und städtischen Gebieten aufgeschlüsselt sind, auszubauen.
- 95.** Auf der globalen Ebene wird die IAO
- maßnahmenorientierte Forschung zu den Zusammenhängen zwischen der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, der ländlichen Entwicklung und dem Strukturwandel (einschließlich der Rolle neuer Technologien) in strategischen Sektoren der ländlichen Wirtschaft, etwa Aquakultur, betreiben und bewährte Praktiken der Schaffung von Arbeitsplätzen durch den öffentlichen Sektor dokumentieren;
 - globale und regionale Kapazitätsaufbauprogramme, Leitlinien und Instrumente für relevante Akteure einführen, um ihre Fähigkeit zur Evaluierung der Auswirkungen öffentlicher Investitionen auf die Beschäftigung zu verbessern;
 - auf globaler, regionaler und subregionaler Ebene Sensibilisierungsmaßnahmen zur Ratifizierung und wirksamen Umsetzung der IAO-Übereinkommen mit unmittelbarer Relevanz für die ländliche Wirtschaft durchführen und in dieser Hinsicht fachliche Beratung leisten; das betrifft unter anderem das Übereinkommen (Nr. 141) über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975, das Übereinkommen (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001, das Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, das Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958, das Übereinkommen (Nr. 99) über die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen (Landwirtschaft), 1951, und die Empfehlung (Nr. 132) betreffend Pächter und Teilpächter, 1968.

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

96. Umweltveränderung und Klimawandel, Ressourcenknappheit und die Bewirtschaftung von Abfällen und chemischen Stoffen bringen neue Herausforderungen und Chancen für menschenwürdige Arbeit und Produktivitätswachstum hervor, mit entsprechenden Folgen für Armut und Ungleichheit und entscheidenden Auswirkungen auf die Zukunft der Arbeit. Jüngsten Analysen zufolge könnten durch die Einführung nachhaltiger Praktiken, sauberer Technologien und grüner Arbeitsplätze Millionen neuer Arbeitsplätze für Frauen und Männer in allen Wirtschaftssektoren und Branchen entstehen. Andere Arbeitsplätze werden hingegen durch den Abbau CO₂- und ressourcenintensiver Industriezweige verloren gehen. Dieser ökologische Wandel erfordert strategische Interventionen, die einen gerechten und inklusiven Übergang für alle innerhalb eines integrierten nationalen beschäftigungspolitischen Rahmens ermöglichen, und zwar unter Berücksichtigung von Umweltbelangen und auf der Grundlage eines inklusiven sozialen Dialogs. Derartige Maßnahmen müssen sich auf fundierte empirische Belege und bewährte politische Praktiken stützen. Mit der Schaffung von menschenwürdiger Arbeit und grünen Arbeitsplätzen wird wiederum die öffentliche Unterstützung für einen rascheren Übergang zum ökologischen Wirtschaften zunehmen.

97. Die IAO war an dem Prozess, der zur Annahme des Übereinkommens von Paris über Klimaänderungen führte, maßgeblich beteiligt und konnte dadurch sicherstellen, dass die Dimensionen menschenwürdiger Arbeit umfassend Berücksichtigung fanden. Die IAO wird die Länder auch künftig aktiv bei der Umsetzung des Übereinkommens unterstützen, um die Widerstandsfähigkeit von Arbeitnehmern und Wirtschaftseinheiten zu stärken und eine nachhaltige Zukunft der Arbeit zu sichern. Die IAO wird ihre strategischen Partnerschaften mit dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP), dem Sekretariat des Rahmenübereinkommens der Vereinten Nationen über Klimaänderungen und anderen Organisationen sowie auch im Kontext des Übereinkommens über die biologische Vielfalt und des Übereinkommens zur Bekämpfung der Wüstenbildung ausbauen. Zudem wird sie weiterhin aktiv in der von den Vereinten Nationen initiierten Aktionspartnerschaft für eine grüne Wirtschaft (Partnership for Action on Green Economy – PAGE) mitarbeiten.

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

- Bewertungen und Diagnosen, einschließlich geschlechtsspezifischer Analysen, zu den beschäftigungsbezogenen, sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen des Klimawandels und zur Schädigung und Belastbarkeit der Umwelt vorzunehmen;
- kohärente Strategien und Programme für einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft auf nationaler, Sektor- oder lokaler Ebene auszuarbeiten und umzusetzen;
- die Mechanismen für den sozialen Dialog und die Politikkohärenz in der Frage des gerechten Übergangs zu stärken.

99. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die mit menschenwürdiger Arbeit und einem gerechten Übergang verbundenen Ziele im Rahmen der Foren der UN zum Thema Klimawandel und bei anderen umweltrelevanten Prozessen auf multilateraler und regionaler Ebene fördern und ihre Partnerschaften verstärken, auch im Hinblick auf die Mobilisierung von Ressourcen;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum globale und regionale Kapazitätsaufbauprogramme für die IAO-Mitgliedsgruppen im Bereich Umweltpolitik, auch durch Peer-Reviews und Mechanismen für gegenseitiges Lernen, sowie zur Überwachung von SDG-Indikatoren entwickeln;
- an der Entwicklung des globalen Wissens über die Politik und Praxis für grüne Arbeitsplätze und einen gerechten Übergang, einschließlich der Süd-Süd-Zusammenarbeit und der Dreieckskooperation, und über Möglichkeiten der Ergebnismessung arbeiten.

□ **Zu erbringende Leistung 3.4. Erhöhte Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen, friedliche, stabile und widerstandsfähige Gesellschaften durch menschenwürdige Arbeit zu fördern**

100. Mehr als 2 Milliarden Menschen leben noch immer in Situationen, die von Fragilität und Konflikten geprägt sind, und 70 Millionen Menschen in aller Welt wurden aufgrund von Gewalt, Krieg oder Verfolgung von ihrem Zuhause vertrieben. Armut, in der Regel mit einem Mangel an menschenwürdigen Arbeitsplätzen verbunden, ist zunehmend auf fragile Situationen konzentriert, wo sie in den kommenden Jahren voraussichtlich steigen wird. Auch Arbeitslosigkeit und Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit können ihrerseits Verletzlichkeit und Fragilität auslösen.

Forschungen zufolge tragen Beschäftigungsprogramme zum sozialen Zusammenhalt und zur Friedenskonsolidierung bei, wenn sie so gestaltet werden, dass sie angemessen an den drei Triebkräften von Konflikten ansetzen: mangelnde Kontakte und Interaktionen zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen, fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten und durch Ungleichheit und soziale Ungerechtigkeit bedingte Missstände.

101. Die Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, wird einen Orientierungsrahmen für konkrete und gezielte Maßnahmen zugunsten der von Krisen betroffenen Gemeinschaften bieten, die sich in die allgemeine Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik auf lokaler Ebene einfügen. Die IAO wird weiterhin mit Partnern im multilateralen System, insbesondere innerhalb der UN, zusammenarbeiten, um die Einbeziehung menschenwürdiger Arbeit in den Nexus Humanitäre Hilfe, Entwicklungszusammenarbeit und Frieden zu stärken.

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

- Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit in nationale Maßnahmen zur Konfliktprävention, Katastrophenrisikominderung und wirtschaftlichen Erholung, die sich an der Empfehlung Nr. 205 orientieren, aufzunehmen;
- die Konzeption, Finanzierung, Durchführung und Überwachung geschlechtergerechter, faktengestützter Beschäftigungsprogramme in fragilen Situationen zu unterstützen, auch über das Flaggschiffprogramm „Beschäftigung für Frieden und Resilienz“;
- ihr Wissen über menschenwürdige Arbeit und sozialen Dialog zu erweitern und ihre Kapazitäten zu deren Förderung als wesentlicher Komponenten von Bedarfsbewertungen und Strategien für eine nachhaltige Friedenskonsolidierung und Katastrophenresilienz auszubauen.

103. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit im Rahmen von gemeinsamen Initiativen der Vereinten Nationen und internationaler Finanzinstitutionen in Katastrophen- und Konfliktsituationen fördern;
- die Wissensbasis und die analytische Faktengrundlage, was den Beitrag menschenwürdiger Arbeit zu Frieden und Resilienz betrifft, erweitern, damit sie in die Politikberatung und Dienstleistungen, die die IAO für die Mitgliedsgruppen erbringt, einfließen und

Partnerschaften mit maßgeblichen Akteuren unterstützen können.

□ **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 zu entwickeln
und umzusetzen**

104. Der rasante technologische Wandel bringt Veränderungen bei den Produktions- und Geschäftsmodellen und vielfältigere Arbeitsmodalitäten und Beschäftigungsstrukturen hervor, die in vielen Fällen zu mehrfachen Übergängen im Lebensverlauf führen: von der Schule in den Beruf, während des Erwerbslebens und bei einigen bereits im Ruhestand befindlichen Arbeitnehmern sogar die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt. Um die sich bietenden Möglichkeiten für sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt zu nutzen und gerechte Übergänge für Arbeitnehmer und Unternehmen zu gewährleisten, sind proaktive und gezielte Arbeitsmarktprogramme und gestärkte Arbeitsvermittlungsdienste erforderlich. Diese kombinierten Maßnahmen sind äußerst wichtig für Jugendliche, die Zugang zum Arbeitsmarkt suchen, für ältere Arbeitnehmer, die länger im Erwerbsleben verbleiben müssen, und für Frauen und Personen in prekären Situationen, die auf Hindernisse in Bezug auf Chancengleichheit, gleiche Teilhabe und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz stoßen. Dank verbesserter Übergänge im Rahmen von Arbeitsmarktprogrammen in Zusammenspiel mit einem wirksamen Sozialschutz gelingt es den Unternehmen auch eher, die von ihnen benötigten Arbeitskräfte zu finden. Neue digitale Technologien können effektivere Übergänge ermöglichen, indem sie zur Modernisierung der Arbeitsvermittlungssysteme und zur leichteren Überwachung und Evaluierung von Arbeitsmarktinterventionen eingesetzt werden, sowie auch zur Erhebung von Arbeitsmarktinformationen über Übergänge und Bestrebungen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit.

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

- im Wege des sozialen Dialogs innovative, proaktive und gezielte Arbeitsmarktprogramme zu erstellen, die Arbeitsmarktübergänge im Lebensverlauf erleichtern, mit besonderem Schwerpunkt auf geschlechtergerechten Strategien für junge und ältere Arbeitnehmer;

- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und in Partnerschaft mit anderen einschlägigen Organisationen die Kapazitäten der Arbeitsvermittlungsdienste sowie die Modernisierung der Leistungserbringungssysteme unter Einsatz neuer Technologielösungen zu fördern und zu stärken, mit Schwerpunkt auf den besonderen Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Lebensverlauf;
- die Ergebnisse von Arbeitsmarktprogrammen hinsichtlich der Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf für junge Frauen und Männer zu bewerten, mit besonderem Schwerpunkt auf Personen, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden.
- Wissensprodukte und Orientierungshilfen zu Arbeitsmarktprogrammen und Arbeitsvermittlungsdiensten erstellen, die Übergänge im Lebensverlauf erleichtern, darunter den Bericht *Global Employment Trends for Youth 2021*;
- eine vergleichende Analyse zum Übergang von der Schule in den Beruf in der Region Afrika erarbeiten;
- anhand von Daten aus Arbeitskräfteerhebungen und Berichten der Länder über Fortschritte hinsichtlich des SDG-Indikators 8.6 zu Jugendlichen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, Bericht erstatten und diese Fortschritte analysieren und überwachen.

106. Auf der globalen Ebene wird die IAO

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

107. Nachhaltige Unternehmen treiben Wachstum und Beschäftigung an und spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, zusätzlich zu den aktuell zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit erforderlichen 190 Millionen Arbeitsplätzen die 344 Millionen neuen Arbeitsplätze zu schaffen, die bis 2030 benötigt werden. Nachhaltige Unternehmen sind von wesentlicher Bedeutung für die Schaffung von Wohlstand und Innovationen, die den Lebensstandard und die sozialen Bedingungen verbessern und dadurch zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit und einer nachhaltigen Entwicklung beitragen.

Aktuell anzugehende Herausforderungen

108. In vielen Ländern bestehen nach wie vor Hindernisse für die Gründung und Entwicklung nachhaltiger Unternehmen. Aufgrund regulatorischer Rahmenbedingungen können finanzielle und administrative Belastungen entstehen, die ohnehin knappe Ressourcen von notwendigen Investitionen abziehen und die Unternehmensgründung und Schaffung von Arbeitsplätzen beeinträchtigen. Diese Probleme sind miteinander verknüpft und haben ihren Ursprung in allgemeineren Politikbereichen wie Bildung, Infrastruktur und Handel.

109. Zahlreiche Unternehmen sind zudem Subsistenzbetriebe, die unter Bedingungen von Armut operieren und dringend benötigte Einkommen erwirtschaften. Einige dieser Betriebe verfügen zwar über Entwicklungspotenzial, sehen sich

beim Zugang zu Kapital, Finanzmitteln, öffentlicher Infrastruktur und Märkten jedoch häufig vor Hürden gestellt, was sich negativ auf die Nachhaltigkeit des Geschäfts auswirkt. Dies gilt insbesondere für Kleinst- und kleine Unternehmen der informellen Wirtschaft, auf die 80 Prozent der Unternehmen und 50 Prozent der Beschäftigung weltweit entfallen. Zusätzliche Herausforderungen beim Zugang zu Kapital und Märkten bestehen für Unternehmerinnen und von Frauen geführte Unternehmen in der informellen Wirtschaft. Informelle Unternehmen werden von formellen Unternehmen oft als Quelle unlauteren Wettbewerbs angesehen, der ihr Wachstum und ihre Nachhaltigkeit untergräbt.

110. Eine geringe Produktivität wirkt nach wie vor hemmend auf das Wachstum und die Nachhaltigkeit von Unternehmen und damit auf die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit. Produktivitätsgewinne liefern Kapital für Reinvestitionen und sind unerlässlich für die Erhöhung der Löhne und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Herausforderungen für das Wachstum und die Nachhaltigkeit von Unternehmen ergeben sich auch aus unzureichenden Investitionen in Technologie und Innovationen. Bei den Maßnahmen zur Förderung der Unternehmensentwicklung wurde Verbesserungen in Bezug auf Produktivität und Arbeitsplatzqualität, Innovationen und der Anwendung neuer Technologien bislang nicht genügend Aufmerksamkeit geschenkt.

Was sich ändern muss

111. Es gilt, den Privatsektor in seiner Rolle als Hauptquelle des Wirtschaftswachstums und der Schaffung von Arbeitsplätzen zu unterstützen, und zwar durch die Förderung günstiger Rahmenbedingungen für Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen, die menschenwürdige Arbeit, produktive Beschäftigung und einen verbesserten Lebensstandard für alle hervorbringen. Wichtig ist auch, die öffentlichen Unternehmen in ihrer Funktion als bedeutender Arbeitgeber und Anbieter hochwertiger Dienstleistungen zu unterstützen. In Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden müssen die Regierungen weiterhin Maßnahmen und Anreize entwickeln, die ein nachhaltiges und inklusives Wirtschaftswachstum, Innovationen sowie die Gründung und Entwicklung nachhaltiger Unternehmen fördern. Zudem ist es erforderlich, den Übergang der Unternehmen von der informellen zur formellen Wirtschaft voranzutreiben, wodurch ihr Entwicklungspotenzial erschlossen und ein fairer Wettbewerb auf den nationalen und internationalen Märkten gewährleistet wird.

112. Bei der Entwicklung von Unternehmen und dem Umfang der menschenwürdigen Arbeit, die sie hervorbringen, spielt der Zugang zu lokalen und globalen Märkten eine zentrale Rolle. Die Politikgestaltung muss den makroökonomischen Rahmenbedingungen ebenso Rechnung tragen wie der Natur und Funktionsweise der Märkte auf verschiedenen Ebenen. Darüber hinaus sollte die öffentliche Politik Raum für unterschiedliche Unternehmensformen eröffnen, insbesondere für Genossenschaften und Unternehmen der Sozial- und Solidarwirtschaft, die passgenauere Lösungsansätze zur Verbesserung der Organisation von Arbeit und Produktion bereitstellen können und zugleich menschenwürdige Arbeit schaffen.

113. Grundsatzpolitische Maßnahmen und Institutionen, die Produktivitätssteigerungen fördern, müssen mit höheren Investitionen in Technologie und Innovationen einhergehen, da die Unternehmen dadurch die Möglichkeit haben, ihre Produkte oder Dienstleistungen quantitativ auszuweiten und qualitativ zu verbessern. Die Nachhaltigkeit von Unternehmen trägt ihrerseits zu besseren Einkommen, einem besseren Lebensstandard und menschenwürdiger Arbeit bei. Nachhaltige Geschäftsmodelle und breit gefächerte finanzielle und nichtfinanzielle Dienstleistungen für Unternehmen können die finanzielle Inklusion stärken, Produktivitätsgewinne fördern und menschenwürdige Arbeit schaffen. Zudem können sie Frauen und in besonderem Maße von Diskriminierung betroffene Personen, darunter Jugendliche und Menschen mit Behinderungen,

beim Aufbau produktiver und wettbewerbsfähiger Unternehmen unterstützen.

114. Grundsatzpolitische Maßnahmen und Anreize, die die Ausrichtung des unternehmerischen Handelns an den Zielen menschenwürdiger Arbeit und einem am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit fördern, müssen gestärkt werden. Die Einhaltung der Menschenrechte und der internationalen Arbeitsnormen, insbesondere der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, ist für Unternehmen jeder Art und Größe relevant. Die Politik im Bereich Unternehmensentwicklung sollte den Unternehmen Anreize bieten, einen umfassenderen Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung und zur ökologischen Nachhaltigkeit zu leisten. Durch den sozialen Dialog auf allen Ebenen entstehen Synergien zwischen Quantität und Qualität der im Privatsektor geschaffenen Arbeitsplätze. Zudem müssen die Unternehmen ihre Geschäftsmodelle und -praktiken anpassen, um das Potenzial zur Schaffung menschenwürdiger grüner Arbeitsplätze voll auszuschöpfen. Es gilt, Politikmaßnahmen zu erarbeiten, die Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU), bei der Einführung ressourceneffizienter Produktionsprozesse und der schrittweisen Umstellung auf ein emissionsarmes Wirtschaften unterstützen. Die Schlussfolgerungen über die Förderung nachhaltiger Unternehmen, die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 96. Tagung (2007) angenommen wurden, stellen ein einzigartiges internationales Grundlagendokument für die Entwicklung von Maßnahmen dar, die das legitime Gewinnstreben der Unternehmen ebenso unterstützen wie das Streben der Arbeitnehmer nach menschenwürdiger Arbeit.

Risiken und Maßnahmen zu ihrer Minderung

115. Risiken bestehen unter anderem im Mangel an politischem Rückhalt bzw. politischer Kohärenz, was die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen oder die Einleitung der zur Förderung der Formalisierung notwendigen Reformen betrifft, in der unzureichenden finanziellen Ausstattung und in der mangelnden Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, vereinbarte Lösungen umzusetzen. Häufig sind die Strukturen für den sozialen Dialog unzulänglich, was einem nationalen Konsens und einer integrierten und abgestimmten Umsetzung im Wege steht. Entscheidend für die Umsetzung der Strategie wird es sein, den Kapazitätsaufbau bei den Mitgliedsgruppen fortzusetzen und einen ständigen und proaktiven Dialog zu führen.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2020–21

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

116. Günstige Rahmenbedingungen sind eine wesentliche Voraussetzung für die Gründung und Entwicklung nachhaltiger Unternehmen, die menschenwürdige Arbeit, produktive Beschäftigung und einen verbesserten Lebensstandard für alle herbeiführen können. Dieses förderliche Umfeld umfasst eine Vielzahl von Faktoren, deren relative Bedeutung je nach den nationalen Gegebenheiten unterschiedlich ausfallen kann. Zu diesen Faktoren zählen gemäß den bereits erwähnten Schlussfolgerungen der Konferenz von 2007 über nachhaltige Unternehmen unter anderem eine solide und stabile makroökonomische Politik, ein förderliches rechtliches und regulatorisches Umfeld, ein fairer Wettbewerb, Zugang zu Finanzmitteln, eine qualitativ hochwertige Infrastruktur und ein angemessener Sozialschutz. Reformen des Geschäftsumfelds müssen die unterschiedlichen Realitäten der Unternehmen berücksichtigen, auf früheren Erfahrungen aufbauen und zu einem Ökosystem beitragen, das den Markteintritt neuer Unternehmen ebenso wie den Betrieb und das Wachstum bestehender Unternehmen erleichtert. Durchdachte, transparente, gut vermittelte und die Rechenschaftslegung fördernde Vorschriften, darunter die Vorschriften zur Wahrung der Arbeits- und Umweltnormen, sind gut für die Märkte und die Gesellschaft. Sie erleichtern die Formalisierung und fördern die systemische Wettbewerbsfähigkeit.

117. Die Verbände müssen über verbesserte Kenntnisse und Fähigkeiten zur Mitwirkung an Überzeugungsarbeit und an Entscheidungsprozessen verfügen, die darauf abstellen, das Förderumfeld für die Gründung, das Wachstum und den Fortbestand neuer Unternehmen sowie die Nachhaltigkeit bestehender Unternehmen, einschließlich der Formalisierung, zu verbessern. Diese Entscheidungsprozesse sollten sich in umfassende Politikrahmen einfügen, unter anderem in den Bereichen Gesamtwirtschafts-, Beschäftigungs-, Sozial- und Sektorpolitik.

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

- über das Programm EESE (Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen) die wichtigsten politischen, institutionellen oder regulatorischen Hemmnisse im Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen, insbesondere in Bezug

auf Unternehmertum, KMU-Entwicklung, Zugang zu Finanzmitteln sowie Produktivität und Arbeitsbedingungen, zu analysieren und anzugehen;

- 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 als beschäftigungspolitisches Ziel;
- Empfehlungen für Maßnahmen vorzulegen, die den Zugang zu geeigneten Finanzdienstleistungen für Unternehmen erleichtern können;
- Maßnahmen zur Förderung von 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;
- Maßnahmen und Rechtsvorschriften für Genossenschaften und für die Sozial- und Solidarwirtschaft zu entwickeln oder zu überprüfen und die neu vereinbarten und von der 20. ICLS im Jahr 2018 angenommenen Leitlinien für Statistiken zu Genossenschaften im Pilotversuch zu erproben.

119. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- ausgehend von den Ergebnissen der EESE-Bewertungen neue Praktiken und Leitgrundsätze für Vorschriften, Maßnahmen und Institutionen zur Förderung günstiger Rahmenbedingungen für Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen dokumentieren und verbreiten;
- faktengestützte Forschungsarbeiten zu einer produktivitätssteigernden Wirtschaftspolitik und zu institutionellen und regulatorischen Rahmenbedingungen sowie zu den Determinanten der Unternehmensgründung und dem Zusammenhang zwischen Produktivität, Formalisierung und menschenwürdiger Arbeit durchführen;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum 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,
mit neuen Geschäftsmodellen,
Technologien und Verfahren zur
Steigerung von Produktivität und
Nachhaltigkeit zu arbeiten**

120. In einem sich ständig verändernden Geschäftsumfeld müssen die Unternehmen das Potenzial von technologischem Fortschritt und Produktivitätswachstum ausschöpfen, auch im Wege des sozialen Dialogs, um neue Geschäftsmodelle, Strategien und Praktiken zu entwickeln, mit denen menschenwürdige Arbeit und eine nachhaltige Entwicklung erreicht und so Würde, Selbstverwirklichung und eine gerechte Verteilung der Vorteile für alle gewährleistet werden können. Um die Unternehmen auf einen inklusiven und nachhaltigen Wachstumskurs zu bringen und sie in die Lage zu versetzen, die Produktivität zu steigern, Mehrwert zu schaffen und die Beschäftigung anzukurbeln, müssen die wichtigsten zugrunde liegenden Hemmnisse in bestimmten Teilssektoren, Märkten und Wertschöpfungsketten verstanden werden. Dazu ist es erforderlich, auf die Bedürfnisse von Unternehmen aller Größenordnungen mit differenzierten Strategien einzugehen, wobei die speziellen Herausforderungen für Kleinst- und Kleinunternehmen besonders zu berücksichtigen sind.

121. Zur Verbesserung der Produktivität muss die Lücke zwischen der tatsächlichen Produktion und dem Produktionspotenzial geschlossen werden, insbesondere durch die Einführung geeigneter Geschäftsmodelle, die Förderung von Innovationen und den Zugang zu Technologien. Dies setzt voraus, dass die Regierungen die Rolle der Produktivität umfassend anerkennen. Damit die Unternehmen das Produktivitätswachstum aufrechterhalten und menschenwürdige Arbeit schaffen können, müssen sie widerstandsfähiger gegenüber den Risiken sein, die vom Klimawandel, der Zerstörung der natürlichen Ressourcen und der Umweltverschmutzung ausgehen. Interventionen, die Frauen und Jugendliche zur Selbstbestimmung befähigen und die wirtschaftliche Integration benachteiligter Gruppen und Gebiete ermöglichen, sind ebenso notwendig wie Maßnahmen, die ländliche Unternehmen in die Lage versetzen, Hindernisse bei der Entwicklung ihrer Produktionskapazitäten und ihrer Fähigkeit zur Schaffung von Arbeitsplätzen zu überwinden.

122. 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

Produktivität zu steigern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, auch in ausgewählten einheimischen und globalen Wertschöpfungsketten;

- Unternehmertum, finanzielle Inklusion und KMU-Entwicklung, 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;
- betriebswirtschaftliche Schulungen zur Förderung innerbetrieblicher Produktivitätssteigerungen bereitzustellen und den Zugang zu bewährten Verfahren im Bereich Produktivitätseffizienz und Innovationsdynamik zugunsten von nachhaltiger Entwicklung und menschenwürdiger Arbeit zu ermöglichen;
- Initiativen umzusetzen, die der Gewinnung zuverlässiger Daten über menschenwürdige Arbeit in einheimischen und globalen Lieferketten dienen und Unternehmen entlang von Wertschöpfungsketten die Steigerung ihrer Produktivität und Widerstandsfähigkeit, insbesondere im Zusammenhang mit dem Klimawandel, ermöglichen, und zwar durch Zugang zu relevanten Finanzdienstleistungen und durch die Stärkung der Fähigkeit, Qualifikationen zu aktualisieren, Innovationen auszuweiten, umweltverträgliche Technologien und Praktiken mit höherer Energie- und Ressourceneffizienz einzuführen sowie menschenwürdige Arbeit zu schaffen.

123. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- einen konzeptionellen Rahmen für produktivitätsbezogene Ökosysteme für spezifische einheimische und globale Wertschöpfungsketten entwickeln und ein Pilotprojekt zur Analyse von Marktsystemen aus der Sicht der Produktivität unter besonderer Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit durchführen;
- neue und inklusive Geschäftsmodelle zur Steigerung der Produktivität und zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit in nationalen und globalen Wertschöpfungsketten fördern und neue Instrumente sowie die Einführung neuer Technologien zur Verbesserung unternehmerischer Ökosysteme erproben;
- verschiedene Methoden zur Messung der Arbeitsproduktivität bewerten und in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum einen Vorschlag zur Datenproduktion erarbeiten, der den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Prüfung vorgelegt werden soll und die Erstellung harmonisierter Daten und die Verbesserung der Kapazitäten für die Beobachtung

des SDG-Indikators 8.2.1 – Jährliche Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) pro Arbeitnehmer – vorsieht;

- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen der IAO auf regionaler und globaler Ebene zur Schaffung von Anreizen für Produktivitätssteigerungen und Innovationen stärken, auch durch Peer-Reviews und gegenseitiges Lernen, und eine Plattform zur Förderung der Unternehmensentwicklung, der Schaffung von Arbeitsplätzen und menschenwürdiger Arbeit in der grünen Wirtschaft und der Kreislaufwirtschaft entwickeln;
- die Folgen des Übergangs zu einer digitalen Wirtschaft für Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe erforschen.

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

124. Unternehmen in der informellen Wirtschaft stehen vor erheblichen Herausforderungen, die mit geringer Produktivität, fehlendem Zugang zu Produktionsfaktoren und schlechten Arbeitsbedingungen zusammenhängen. Ein Paket von Maßnahmen und Unterstützungsdiensten, auch für innerbetriebliche Verbesserungen, die die Entwicklung und Produktivität von Unternehmen in ländlichen und städtischen Gebieten fördern, soll es diesen Unternehmen ermöglichen, zu wachsen, sich in formelle Märkte einzugliedern und menschenwürdige Arbeit zu verwirklichen. Durch geschlechtergerechte Maßnahmen sollen Unternehmerinnen zur Umstellung von ertragschwachen Tätigkeiten auf ein rentables Wirtschaften befähigt werden. Produktive Unternehmen sind eher in der Lage, von den Vorteilen der Formalisierung zu profitieren und die damit verbundenen Kosten zu tragen.

125. Die Förderung von Produktivitätssteigerungen sollte Hand in Hand mit Strategien, Rechtsvorschriften und anderen Maßnahmen, darunter dem Einsatz neuer Technologien, gehen, die darauf abzielen, durch den institutionellen Rahmen bedingte negative Anreize für die Formalisierung, insbesondere für Kleinst- und Kleinunternehmen, zu beseitigen, die Registrierung und die Einhaltung der Vorschriften zu vereinfachen und einen wirksamen Zugang zu Rechten und Sozialschutz für Unternehmenseigentümer und ihre Beschäftigten zu gewährleisten. Den Genossenschaften und Einheiten der Sozial- und Solidarwirtschaft kommt eine besondere Rolle

zu, wenn es darum geht, Kleinproduzenten den Übergang in die Formalität zu erleichtern.

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

- geschlechterorientierte Diagnosen zur Informalität auf nationaler, regionaler und Sektorebene durchzuführen, um den besonderen Charakter und die Merkmale informeller Unternehmen und der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer zu bewerten sowie Hindernisse und Beweggründe für eine Formalisierung zu ermitteln und auf diese Weise faktengestützte politische Antworten zu erarbeiten sowie eine bessere Kenntnis und ein besseres Verständnis der Vorteile von Formalisierung und menschenwürdiger Arbeit zu vermitteln;

- Strategien, Rechtsvorschriften oder andere Maßnahmen zur Förderung des Übergangs der Unternehmen und der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer in die formelle Wirtschaft zu entwickeln oder zu überarbeiten sowie integrierte Leistungs- und Pflichtenpakete zu erstellen, die Anreize für die Formalisierung von Kleinst- und Kleinunternehmen bieten und dadurch die Einhaltung der Rechtsvorschriften und den Zugang der Arbeitnehmer zu menschenwürdiger Arbeit erleichtern;

- den Zugang informeller Unternehmen zu relevanten und bezahlbaren finanziellen und nichtfinanziellen Dienstleistungen für die Unternehmensentwicklung und zu den Märkten zu fördern, um die Produktivität zu steigern und die Formalisierung zu erleichtern, und zwar unter gebührender Berücksichtigung der speziellen Herausforderungen von Unternehmen in ländlichen Gebieten und von Frauen geführten Unternehmen;

- informelle Unternehmer bei ihrem Zusammenschluss in Genossenschaften oder anderen Einheiten der Sozial- und Solidarwirtschaft zu unterstützen, um ihnen bessere Renditen aus ihrer Geschäftstätigkeit und einen leichteren Übergang zur formellen Wirtschaft zu ermöglichen.

127. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Forschungs- und Vergleichsanalysen zu einschlägigen Maßnahmen für die Förderung des Übergangs von Unternehmen und der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer in die formelle Wirtschaft entwickeln;
- die Wissensbasis erweitern, was die sektorspezifischen Ansätze für eine stärker formalisierte und grüne Wirtschaft und was den Zugang von Unternehmen der informellen Wirtschaft zu einheimischen und globalen

Wertschöpfungsketten als Anreiz für eine Formalisierung anbelangt.

□ **Zu erbringende Leistung 4.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten und Unternehmen, Strategien 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**

128. Um in einem sich rasch verändernden Umfeld zu gedeihen, müssen die Unternehmen ihre Geschäftspraxis kontinuierlich umstellen und anpassen. Zugleich können sie aber auch eine effektive und wirkungsvolle Rolle bei der Bewältigung dringender sozialer und ökologischer Herausforderungen spielen. Damit ihr Potenzial optimal ausgeschöpft werden kann, müssen Strategien und Maßnahmen entwickelt werden, die die Ausrichtung des unternehmerischen Handelns an menschenwürdiger Arbeit und einem am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit fördern.

129. Es gilt sicherzustellen, dass die verschiedenen Beschäftigungsformen und Geschäftspraktiken, auch in den nationalen und globalen Lieferketten, dazu beitragen, die Möglichkeiten für sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Fortschritt wirksam zu nutzen. Besondere Aufmerksamkeit ist den strategischen Sektoren und der Kreislaufwirtschaft zu widmen. Plattformen für den Dialog zwischen den Akteuren auf verschiedenen Ebenen sind von entscheidender Bedeutung, Chancen und Herausforderungen zu erörtern und den Austausch bewährter Verfahren zu fördern.

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

- ihre Politik und Praxis besser an den Grundsätzen der internationalen Arbeitsnormen und der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen

und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) aus dem Jahr 2017 auszurichten, auch durch den Austausch bewährter Verfahren;

- den sozialen Dialog über investitionspolitische Maßnahmen und Strategien zur Werbung für ausländische Direktinvestitionen, durch die menschenwürdige Arbeit geschaffen wird, zu fördern;
- faktengestützte arbeitspolitische Maßnahmen und Strategien, die Anreize für eine verantwortungsvolle Geschäftspraxis in strategisch wichtigen Sektoren bieten, zu entwickeln oder zu stärken;
- Programme zu den Themen Öko-Unternehmertum, Entwicklung grüner und widerstandsfähiger Wertschöpfungsketten und Innovationen im Bereich grüne Technologien auszuarbeiten.

131. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- für die Ausrichtung der Geschäftspraxis an den Grundsätzen der internationalen Arbeitsnormen und international vereinbarten Instrumenten wie der MNU-Erklärung der IAO, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen eintreten;
- den globalen und regionalen Dialog über Chancen und Herausforderungen für die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in einheimischen und globalen Lieferketten fördern und Erkenntnisse, Erfahrungen und bewährte Praktiken zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in der Kreislaufwirtschaft in ausgewählten strategischen Wirtschaftssektoren weitergeben;
- den Unternehmen über den IAO-Helpdesk für Unternehmen Beratung und Unterstützung im Zusammenhang mit internationalen Arbeitsnormen gewähren.

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

132. Trotz der bedeutenden Fortschritte der vergangenen Jahrzehnte stehen die meisten Länder der Welt vor komplexen Herausforderungen hinsichtlich der Qualifikationen, grundsatzpolitischen Maßnahmen und Institutionen der Arbeit,

die benötigt werden, damit Arbeitnehmer und Unternehmen die Chancen einer Arbeitswelt nutzen können, die sich mit beispielloser und ständig wachsender Geschwindigkeit verändert.

Aktuell anzugehende Fragen

133. Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage stellen auf den Arbeitsmärkten von heute eine wachsende Herausforderung dar. Auf der Angebotsseite betrifft dieses Missverhältnis mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer in den Industrieländern, die gegenüber ihren Kollegen mit passenden Qualifikationen deutliche Lohnabstriche von 20 Prozent hinnehmen müssen. In den Entwicklungs- und Schwellenländern fällt dieses Missverhältnis tendenziell höher aus. Darüber hinaus bestehen anhaltende geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu Möglichkeiten der Berufsbildung, wo die Beteiligungsquote von Frauen deutlich unter der von Männern liegt. Die Auswirkungen neuer Technologien werden sich bei Arbeitnehmern in allen Industriezweigen, in den Entwicklungs- wie den entwickelten Ländern, bemerkbar machen, und Frauen dürften die Automatisierung in stärkerem Maße zu spüren bekommen. Was die Nachfrageseite betrifft, so konnten Untersuchungen zufolge 2018 45 Prozent der Arbeitgeber keine Mitarbeiter mit dem geeigneten Qualifikationsprofil finden – ein Anstieg gegenüber dem Wert von 31 Prozent im Jahr 2008. Die Verfügbarkeit von Fachkräften beantwortet die Frage, wie die Herausforderung der Beschäftigung zu bewältigen ist, jedoch nur zum Teil. Von entscheidender Bedeutung sind auch die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Löhne und die Arbeitsbedingungen.

134. Besonders deutlich treten diese Herausforderungen in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen zutage, in denen gut bezahlte Arbeitsplätze möglicherweise nicht in Aussicht stehen und ausgebildete Fachkräfte häufig weniger qualifizierte Tätigkeiten annehmen müssen. Missverhältnisse zwischen angebotenen und nachgefragten Qualifikationen tragen somit zu weiterreichenden Herausforderungen auf den Arbeitsmärkten bei, darunter zu wachsender Ungleichheit und einem Mangel an menschenwürdigen Arbeitsmöglichkeiten.

135. In zahlreichen Ländern ist die Qualität und Relevanz der allgemeinen und beruflichen Bildung nach wie vor problematisch, da viele Programme nicht die auf den Arbeitsmärkten benötigten Kompetenzen, Fähigkeiten und Qualifikationen vermitteln. Die Beschäftigungsfähigkeit der Lernenden wird durch unzureichende Verbindungen zwischen den Bildungseinrichtungen, den Unternehmen und den Sozialpartnern beeinträchtigt. Die Lehrlingsausbildung und andere Formen des betrieblichen Lernens, mit denen diesen Herausforderungen begegnet werden kann, sind in vielen Ländern noch immer zu wenig entwickelt und werden nicht ausreichend genutzt.

136. Auch der gleiche Zugang aller zur allgemeinen und beruflichen Bildung im Sinne eines lebenslangen Lernens stellt weiter eine Herausforderung dar. In verschiedenen Beschäftigungsformen tätige Arbeitnehmer werden oft von Lernmöglichkeiten ausgeschlossen, wobei Frauen noch zusätzlich diskriminiert werden. Die berufliche Geschlechtersegregation, die oft im Zusammenhang mit ethnischer Zugehörigkeit und sozialer Herkunft steht, ist ein Faktor, der entscheidend zur Stereotypisierung der Geschlechter beim Erwerb von Qualifikationen und zu ungleichen Arbeitsmarktergebnissen beiträgt. Für Menschen in prekären Situationen, etwa Menschen mit Behinderungen, Arbeitsmigranten, Flüchtlinge, Opfer von Zwangsarbeit oder moderner Sklaverei, Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft und in fragilen Kontexten, ist der Zugang zu Lernmöglichkeiten häufig aus verschiedenen Gründen versperrt, darunter geografische und physische Hürden, Zulassungskriterien, die nicht-formales und informelles Lernen nicht anerkennen, nicht-inklusive Lernumfelder und -methoden, Diskriminierung und Stereotypisierung.

Was sich ändern muss

137. Um diese Herausforderungen zu meistern, muss ein neues Ökosystem für Qualifikationen geschaffen werden, das die Umsetzung des Übereinkommens (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, und der Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, unterstützt. Solch ein inklusives Ökosystem trägt der Erkenntnis Rechnung, dass allgemeine und berufliche Bildung sowie lebenslanges Lernen ganz grundlegend sind und einen wesentlichen Bestandteil der wirtschafts-, steuer-, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Programme bilden sollten, die menschenwürdige Arbeitsplätze hervorbringen und allen Menschen Zugang zu Qualifizierungsmöglichkeiten verschaffen, damit sie die Chancen einer sich wandelnden Arbeitswelt nutzen können.

138. Effektive Systeme für lebenslanges Lernen benötigen Daten und Informationen zum Qualifikationsbedarf. Zur Sicherung einer wirksamen Politiksteuerung und zur Entwicklung nachhaltiger Finanzierungsmodelle müssen die IAO-Mitgliedsgruppen eine stärkere Rolle spielen, und auch Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen sind gefragt. Diese Partnerschaften sollten den gemeinsamen Verantwortlichkeiten von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern Ausdruck verleihen, Arbeitnehmer zum Erwerb von Qualifikationen und zur Weiter- und Höherqualifizierung befähigen und sicherstellen, dass die Unternehmen in die Ausbildung investieren und von den entwickelten Kompetenzen profitieren.

139. Bei der Konzeption und Bereitstellung flexibler Lernoptionen, die auf sich verändernde Marktbedürfnisse reagieren, zugleich aber niemanden zurücklassen, muss ein Ansatz verfolgt werden, der eine Vielzahl staatlicher Institutionen und die Sozialpartner einbezieht. Ein derartiger Ansatz sollte die Anerkennung der Ausbildungsangebote aller staatlichen und privaten Träger über flexible Qualifizierungssysteme erleichtern und Übergänge zwischen verschiedenen Bildungswegen, einschließlich der Lehrlingsausbildung, ermöglichen. Auf diese Weise könnten die Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen anerkannt werden, die jedermann am Arbeitsplatz und durch nicht-formales und informelles Lernen erwirbt. Zudem sollten die Systeme für lebenslanges Lernen Grundfertigkeiten und grundlegende arbeitsrelevante Kompetenzen vermitteln, die Aspekte der persönlichen Haltung und Einstellung betreffen und die Anpassungsfähigkeit und das Lernen im gesamten Lebensverlauf fördern.

140. Um einen reibungslosen Übergang von der Schule in den Beruf und zwischen Arbeitsverhältnissen zu ermöglichen, sollten geeignete und zugängliche Dienste für die Berufs- und Laufbahnberatung und die Stellenvermittlung eingerichtet werden. Ergänzend dazu sollten gezielte Maßnahmen getroffen werden, die den gleichberechtigten Zugang von Frauen sowie von Bevölkerungsgruppen in prekären Situationen, darunter Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Migranten, zu Qualifizierungsmöglichkeiten fördern.

141. Maßnahmen zur Förderung von Qualifizierung und Systemen für lebenslanges Lernen, insbesondere einer hochwertigen Lehrlingsausbildung, die in sich stimmig und geschlossen im Rahmen eines gesamtstaatlichen Ansatzes und unter umfassender Einbindung der Sozialpartner durchgeführt werden, können allen zum Vorteil gereichen, indem sie Ungleichheit verringern, die Beschäftigungsfähigkeit verbessern, den Qualifikationsbedarf der Unternehmen decken sowie Produktivitäts- und Lohnsteigerungen bewirken. Einen umfassenden Handlungsrahmen in dieser Hinsicht dürften die Ergebnisse der Normensetzungsdiskussion der Internationalen Arbeitskonferenz 2021 und 2022 über Lehrlingsausbildung bieten.

142. Für zahlreiche nationale und internationale Organisationen, darunter die Organisationen der UN sowie internationale und regionale Finanzinstitutionen, ist Qualifizierung ein vorrangiges Anliegen. Viele von ihnen konzentrieren sich bei ihrer Arbeit insbesondere auf die Förderung der Jugendbeschäftigung durch Qualifizierung. Innerhalb der IAO werden das Interamerikanische

Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (CINTERFOR) und das Turiner Zentrum weiterhin sehr aktiv innovative Lösungen und Programme für den Kapazitätsaufbau im Bereich der Qualifizierung entwickeln und umsetzen.

Risiken und Maßnahmen zu ihrer Minderung

143. Sind Wirtschaftswachstum und Beschäftigungszuwachs schwach ausgeprägt, kann dies die Nachfrage nach Qualifikationen beeinflussen und die Diskrepanz zwischen geforderten und vorhandenen Qualifikationen verschärfen sowie die Zuweisung von Mitteln für Ausbildungsmaßnahmen beeinträchtigen. Um diese Risiken zu mindern, wird die IAO sowohl an angebots- als auch nachfrageseitigen Maßnahmen arbeiten und sich verstärkt für Qualifikationen und Investitionen in lebenslanges Lernen einsetzen, indem sie die Kapazität der IAO-Mitgliedsgruppen und den sozialen Dialog ausbaut.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2020–21

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

144. Das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und ein sich rasch verändernder Qualifikationsbedarf sind eine Herausforderung für die allgemeine und berufliche Bildung und die Arbeitsmarktpolitik in Ländern aller Entwicklungsstufen. Qualifikationen und Lernmöglichkeiten bestimmen den Erwerbsverlauf sowie die berufliche und persönliche Entfaltung der Arbeitnehmer und beeinflussen künftige wirtschaftliche und soziale Ergebnisse. In Anbetracht dieser Faktoren ist es zwingend erforderlich, den Arbeitsmarkt eingehender zu analysieren und den sozialen Dialog über die Ermittlung aktueller und künftiger Qualifikationsanforderungen zu verstärken. Bei der Bewältigung dieser Herausforderungen kann die frühzeitige Erkennung der benötigten Qualifikationen im Rahmen einer nationalen und internationalen Zusammenarbeit eine zentrale Rolle spielen. In Betracht kommen unter anderem folgende Interventionsbereiche: Beseitigung von Ungleichgewichten hinsichtlich der Qualifikationen in strategischen Sektoren; Entwicklung von digitalen und grundlegenden Kompetenzen und von Kompetenzen für den Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit; und

Anwendung neuer datengestützter und innovativer Ansätze für die frühzeitige Erkennung von Qualifikationsanforderungen.

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

- ihre Fähigkeit sowie die der einschlägigen Bildungseinrichtungen zu erhöhen, unter Berücksichtigung der sich wandelnden Strukturen der Arbeitswelt und in Zusammenarbeit mit den Organisationen der UN und anderen multilateralen und bilateralen Einrichtungen Qualifikationsanforderungen zu ermitteln bzw. frühzeitig zu erkennen;
- faktengestützte und zukunftsorientierte Qualifizierungsstrategien zur Deckung des Qualifikationsbedarfs von Unternehmen in strategischen Wirtschaftssektoren zu entwickeln, zur Verringerung der digitalen Kluft Aspekte digitaler Kompetenzen in die qualifizierungspolitischen Maßnahmen und Programme zu integrieren und die Fähigkeit der Arbeitnehmer zu stärken, die für menschenwürdige Arbeit verfügbaren Möglichkeiten zu nutzen;
- durch Austausch und Zusammenarbeit im Rahmen der interregionalen, Süd-Süd- und Dreieckskooperation sich die regionalen und globalen Möglichkeiten der Weitergabe von Wissen über die Ermittlung bzw. frühzeitige Erkennung des Qualifikationsbedarfs zunutze zu machen; und
- im Rahmen von Partnerschaften mit den Ländern und internationalen Organisationen Konzepte und innovative Ansätze für die Messung der Qualifikationen von Erwerbstätigen und der Diskrepanzen zwischen ihren Qualifikationen und den Anforderungen in Übereinstimmung mit den Leitlinien, die die ICLS 2018 angenommen hat, zu erproben.

146. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- neue Forschungsprodukte zur datengestützten Ermittlung bzw. frühzeitigen Erkennung des Qualifikationsbedarfs durch die Integration von Echtzeit-/Massendaten, Arbeitskräfteerhebungen und anderen Datenquellen entwickeln und Systeme zur frühzeitigen Erkennung von Qualifikationsanforderungen in Zusammenarbeit mit regionalen Partnern, insbesondere dem CINTERFOR, neu konzipieren; und
- Forschungsarbeiten zu Instrumenten zur frühzeitigen Erkennung und Vorausplanung der Qualifikationen, die zur Unterstützung des Übergangs zu ökologischer Nachhaltigkeit benötigt werden, durchführen und solche Instrumente entwickeln.

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

147. Die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung sind durch zunehmende Komplexität und Fragmentierung gekennzeichnet. Damit das lebenslange Lernen das Versprechen einlösen kann, als Ordnungsprinzip der Bildungssysteme für alle Menschen zu wirken, sind neue qualifizierungspolitische Maßnahmen und dreigliedrige Steuerungsmodelle und -institutionen erforderlich, die eine Vielzahl von Akteuren einbeziehen. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und Bildungseinrichtungen aller Sektoren können zur Entwicklung stärker integrierter und bereichsübergreifender Politikmaßnahmen und Programme beitragen, die auch Geschlechtergleichstellung und Inklusion in den Systemen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen fördern. Es gilt, nahtlose Übergänge zwischen den Bildungswegen zu ermöglichen und digitale Lerntechnologien effektiver zu nutzen, um allen, insbesondere auch Frauen und Menschen in prekären Situationen, einen breiteren und leichteren Zugang zum Lernen zu ermöglichen. Innovative und nachhaltige Finanzierungsmodelle, die eine ausgewogene Mischung finanzieller und nicht-finanzieller Anreize aufweisen und mit den Sozialschutzsystemen verknüpft sind, können eine stärkere Beteiligung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gewährleisten und größere Chancen für lebenslanges Lernen bieten, wobei alle, die von der Qualifizierung profitieren, gleichwertige Beiträge zu leisten hätten.

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

- im Rahmen des sozialen Dialogs eine neue Generation qualifizierungspolitischer Maßnahmen und Strategien zu erarbeiten und umzusetzen, um dem Qualifikationsbedarf aller Menschen über die berufliche Erstausbildung hinaus zu entsprechen, mit besonderem Augenmerk auf Geschlechtergleichstellung, Inklusion und Vielfalt, und qualifizierungspolitische Maßnahmen in den allgemeinen Kontext des Strukturwandels auf nationaler oder regionaler Ebene einzubetten; und
- neue ausgewogene und nachhaltige Finanzierungsmodalitäten und Anreizsysteme zu entwickeln und umzusetzen, die lebenslanges Lernen und innovative Lösungen für qualifikationsbezogene Herausforderungen für alle unterstützen.

149. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- eine IAO-Strategie für Qualifizierung und lebenslanges Lernen erarbeiten, um die Umsetzung der Jahrhunderterklärung zu fördern, und zwar unter Berücksichtigung der Ergebnisse der *Unabhängigen Evaluierung der Strategie und Maßnahmen der IAO zur Förderung von Qualifizierung für Beschäftigung und Wachstum (2010–15)*, die vom Verwaltungsrat im Oktober–November 2016 geprüft wurde;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ein Innovationszentrum für Qualifizierung und lebenslanges Lernen einrichten, das die Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung und Erprobung innovativer Lösungen für zentrale Herausforderungen in Fragen der Qualifizierung unterstützt; und
- Leitfäden und Instrumente zur Unterstützung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei der Förderung eines effektiven lebenslangen Lernens und einer hochwertigen Bildung für alle erarbeiten, die Finanzierungsmodelle, -mechanismen und -anreize und Verbindungen zwischen lebenslangem Lernen und Sozialschutz sowie zwischen dreigliedrigen bereichsübergreifenden Steuerungs- und Koordinierungsmechanismen und institutionellen Vorkehrungen behandeln.

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

150. Um den Bedürfnissen der Unternehmen wirksam gerecht zu werden und bessere Beschäftigungsergebnisse für alle Menschen zu erzielen, sollten die Systeme des lebenslangen Lernens, darunter eine hochwertige Lehrlingsausbildung, so beschaffen sein, dass sie branchenspezifische Transformationsprozesse, die mit einem höheren Bedarf an Fachkräften einhergehen, unterstützen, die effektive Nutzung der erworbenen Qualifikationen gewährleisten und die Arbeitsplatzqualität verbessern. Die Zunahme von online verfügbaren, nicht-formalen und informellen Formen des Lernens erfordert robustere und in höherem Maße inklusive Systeme zur Anerkennung von Qualifikationen, die die Ergebnisse des nichtformalen und informellen Lernens offiziell bescheinigen und das lebenslange Lernen erleichtern und dadurch alle Arbeitnehmer, insbesondere Frauen und Menschen in prekären

Situationen befähigen, die verfügbaren Möglichkeiten für den Zugang zu menschenwürdiger Arbeit zu nutzen. Zudem muss die Bereitstellung der Lernangebote durch projektbezogenes Lernen und den Einsatz von digitalen Instrumenten verbessert werden, um die Lernaktivitäten attraktiver und zugänglicher zu gestalten und sie kostenwirksam und effizient durchzuführen. Eine gezielte, angemessene und zugängliche Berufs- und Laufbahnberatung, Stellenvermittlung und Betreuung nach der Ausbildung kann erfolgreiche Übergänge von der Schule in den Beruf und zwischen Arbeitsverhältnissen ermöglichen.

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

- die Nutzung neuer und aufkommender digitaler Technologien für eine bessere Bereitstellung, Bewertung und Zertifizierung von Lernangeboten, mit Schwerpunkt auf Geschlechtergleichstellung und sozialer Inklusion, zu fördern;
- eine breitere Vielfalt von Lernoptionen durch lebenslanges Lernen für Frauen in nicht-traditionellen Berufen bereitzustellen und junge Frauen zu ermutigen, sich für einen Beruf in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik zu entscheiden und darin zu verbleiben;
- eine hochwertige Lehrlingsausbildung und andere Formen des betrieblichen Lernens zu entwickeln, zu fördern und umzusetzen, um sicherzustellen, dass diese Ausbildung in die Personalentwicklungsstrategien der Unternehmen eingebettet ist, den Bedürfnissen von Frauen und Männern gerecht wird und Arbeitnehmer wie Unternehmen in die Lage versetzt, von erfahrungsbasiertem Lernen und dem Erwerb relevanter Fähigkeiten zu profitieren;
- in Zusammenarbeit mit der Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) und dem Programm Generation Unlimited, einer Partnerschaft unter Federführung des Kinderhilfswerks der Vereinten Nationen (UNICEF), inklusive Maßnahmen und Systeme für die Anerkennung früherer Lernerfahrungen, die Anerkennung von Qualifikationen und die Aufwertung der informellen Lehrlingsausbildung sowie Programme für den Ausbau von Grundfertigkeiten und grundlegenden arbeitsrelevanten Kompetenzen zu entwickeln und umzusetzen; und
- gezielte Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zum Lernen, insbesondere für Jugendliche und für Menschen in prekären Situationen, zu konzipieren und umzusetzen,

und zwar durch Kontaktarbeit, die bedarfsgerechte Bereitstellung von Ausbildungsangeboten für spezielle Gruppen, Beratung, Berufs- und Laufbahnorientierung sowie Maßnahmen zur Betreuung bei der Stellensuche und nach der Ausbildung.

152. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- in Zusammenarbeit mit der UNESCO, UNICEF, der Internationalen Fernmeldeunion und anderen Partnern einen überarbeiteten Rahmen für grundlegende arbeitsrelevante Kompetenzen, darunter digitale Kenntnisse und Grundfertigkeiten für bessere Beschäftigungsfähigkeit, erstellen;
- analytische Berichte über Lehrlingsausbildung erarbeiten, die in die Normensetzungsdiskussion zu diesem Gegenstand auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2021 und 2022 einfließen sollen;
- Wissen zu folgenden Themen schaffen und dafür globale Instrumente erarbeiten: i) betriebliches Lernen und Lehrlingsausbildung, Integration von Berufsberatung und laufbahnbezogenen Kompetenzen in die Lehrpläne der allgemeinen und beruflichen Bildung

und Einsatz innovativer digitaler Instrumente; ii) wirksame Umsetzung von Systemen und Initiativen zur Vermittlung und Anerkennung von Qualifikationen, darunter Durchführung des Pilotprojekts zur gegenseitigen Anerkennung der Qualifikationen von Arbeitsmigranten im Verband der Südostasiatischen Nationen; iii) soziale Inklusion und Geschlechtergleichstellung in den Systemen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen;

- in Zusammenarbeit mit dem CINTERFOR und dem Turiner Zentrum Kapazitätsaufbauprogramme auf globaler und regionaler Ebene entwickeln, die sich mit der Verwaltung lokaler Einrichtungen der Berufsbildung befassen, mit Schwerpunkt auf Afrika, Lateinamerika und der Karibik sowie auf einer hochwertigen Lehrlingsausbildung und der Anerkennung früherer Lernerfahrungen;
- in Zusammenarbeit mit der Internationalen Organisation für Migration und der UNESCO Programme zur Förderung von Partnerschaften in den Bereichen Qualifizierung und Migration auf regionaler Ebene und in ausgewählten Migrationskorridoren durchführen.

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

153. Der Weg zu substanzieller Gleichstellung in der Arbeitswelt war historisch gesehen mühsam. Um die Hürden zu überwinden, wurden viele internationale Verpflichtungen eingegangen und auf der ganzen Welt gezielt Gesetze erlassen und Politikmaßnahmen getroffen, die das Leben vieler Menschen spürbar verändert haben. Die soziale und wirtschaftliche Notwendigkeit einer inklusiven Arbeitswelt ist heute klar dokumentiert und weithin anerkannt, aber es bedarf einer transformativen Agenda und rascheren Handelns, um die Gleichstellung in der Arbeitswelt für alle Wirklichkeit werden zu lassen.

Aktuell anzugehende Herausforderungen

154. Trotz der Fortschritte in manchen Bereichen, auch bei der Verringerung von Bildungsgeländen, besteht kein Anlass zur Selbstzufriedenheit; denn die Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung in der Arbeitswelt scheinen ins Stocken zu geraten, ja mitunter sich sogar umzukehren. Menschen, die von mehrfachen und sich überschneidenden Formen von Diskriminierung betroffen sind, werden noch weiter zurückgelassen. Nationale Ansätze zur Förderung der

Geschlechtergleichstellung und größerer Chancengleichheit hatten dort, wo sie fragmentiert und unkoordiniert sind, nur begrenzte Wirkung.

155. Die IAO hat, unter anderem im Rahmen der Initiative für erwerbstätige Frauen, einen wichtigen Bestand an neuen Forschungsarbeiten und Daten geschaffen, der dazu beigetragen hat, eine transformative und messbare Gleichstellungsagenda zu entwickeln. Über die Ursachen geschlechtsspezifischer Gefälle in der Arbeitswelt und die notwendigen Reaktionen darauf ist heute viel mehr bekannt. Die neue Definition des statistischen Konzepts von „Arbeit“ in der wegweisenden EntschlieÙung, die von der 19. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (2013) angenommen wurde, macht erstmals sichtbar, was früher unsichtbar war: unbezahlte Arbeit. Diese neuen statistischen Normen werden nun in die Erhebungen vieler Mitgliedstaaten integriert und ermöglichen es so, dass sich die Eigenproduktion von Waren und Dienstleistungen, die Pflegewirtschaft sowie ehrenamtliche und Freiwilligenarbeit auf die Politikgestaltung auswirken.

156. Untersuchungen der IAO zeigen, dass die meisten Frauen bezahlte Arbeit anstreben, aber auch, dass in den Bereichen Beschäftigung,

Unternehmertum, Entlohnung und Führung weiterhin geschlechtsspezifische Diskrepanzen bestehen, mit einer weiteren Benachteiligung von Müttern im Gegensatz zu Vorteilen für Väter. Mehr als 70 Prozent der Männer sind beschäftigt, verglichen mit 45 Prozent der Frauen, und Frauen verdienen weiterhin durchschnittlich 20 Prozent weniger als Männer mit ähnlichem Bildungsabschluss. Frauen halten auch nur 27 Prozent der Führungs- und Managementpositionen, eine Zahl, die sich in den letzten 30 Jahren kaum verändert hat. Von Frauen dominierte Sektoren und Berufe weisen häufig Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf, die berufliche Segregation besteht unverändert fort, und nur 8 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Ländern mit niedrigem Einkommen stehen in formeller Beschäftigung. Frauen leisten mehr als drei Viertel der unbezahlten Betreuungs- und Pflegearbeit und machen bei den bezahlten Betreuungs- und Pflegeleistungen fast den gleichen Anteil aus. Dass Frauen die Rolle zukommt, Betreuung und Pflege zu leisten, und den Männern die Rolle als Ernährer, wird durch soziale Normen weiterhin gestärkt. Bei Frauen, die Betreuung und Pflege leisten, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie nicht der Erwerbsbevölkerung angehören, und wenn Frauen in Beschäftigung sind, arbeiten sie weniger lange, sind häufig auf eigene Rechnung oder in informellen Beschäftigungsverhältnissen tätig und die Wahrscheinlichkeit, dass sie Sozialschutz genießen, ist geringer. Die Unterbewertung der Betreuungs- und Pflegearbeit führt zu niedrigeren Durchschnittslöhnen für Arbeitnehmer in den Sektoren der Pflegewirtschaft, und zudem ist die Wahrscheinlichkeit, Gewalt und Belästigung ausgesetzt zu sein, im Fall dieser Arbeitnehmer höher.

157. Die Fortschritte auf dem Weg zur Verwirklichung der Gleichstellung für bestimmte Gruppen – darunter Menschen mit Behinderungen, indigene und in Stämmen lebende Völker, ethnische Minderheiten, Menschen mit HIV, lesbische, homosexuelle, bisexuelle, Transgender- und intersexuelle Menschen (LGBTI), Migranten und andere besonders für Diskriminierung anfällige Gruppen – waren unzureichend. Tendenziell haben diese Gruppen niedrigere Beschäftigungsquoten, sind in der informellen Wirtschaft überrepräsentiert und verfügen nur über begrenzte Aussichten auf berufliche Bildung und beruflichen Aufstieg. Die Wahrscheinlichkeit Gewalt und Belästigung sowie schlechten Arbeitsbedingungen ausgesetzt zu sein, ist für sie höher und sie haben häufig keine Stimme in Entscheidungsprozessen. Indigene und in Stämmen lebende Völker sowie Frauen in der ländlichen Wirtschaft haben nicht in gleicher Weise wie andere Zugang zu und Kontrolle über Produktionsressourcen,

einschließlich Land, und in geringerem Maße Zugang zu Finanzen, Technologie und Märkten. Diese Herausforderungen werden durch die Auswirkungen von Klimawandel und Umweltschäden noch verschärft.

Was sich ändern muss

158. Um sicherzustellen, dass der soziale und wirtschaftliche Nutzen der Inklusion („die Vielfaltsdividende“) maximiert werden kann, ist ein am Menschen orientierter Ansatz unerlässlich. Es muss für ein förderliches Umfeld, untermauert durch die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Sorge getragen werden. Um wirksam zu sein, sollte ein solcher Ansatz nicht nur das Verbot von Diskriminierung in ihren vielfältigen Erscheinungsformen gewährleisten, sondern auch Gleichstellung und Inklusion hochhalten und proaktiv unterstützen. Die Nutzung von Technologien und neuen Beschäftigungsmöglichkeiten zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und von mehr Chancengleichheit für alle sollte zu einem ausdrücklichen politischen Ziel gemacht werden, auch durch die Einbeziehung und Unterstützung der Menschen bei Übergängen im Erwerbsleben, die Gewährleistung der Zugänglichkeit und die Förderung des lebenslangen Lernens. Frauen und Männer brauchen auch mehr Einfluss und Wahlmöglichkeiten bei den Arbeitszeitregelungen, um bezahlte Arbeit und Privatleben besser in Einklang zu bringen, was die Leistung sowohl des Einzelnen als auch der Unternehmen verbessern kann.

159. Um eine transformative Agenda für die Geschlechtergleichstellung zu fördern, muss das Verhältnis zwischen unbezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit und bezahlter Arbeit wahrgenommen werden und gilt es, diese Frage anzugehen, indem unbezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit anerkannt, verringert und neu verteilt wird und die Betreuungs- und Pflegekräfte Gegenleistungen und eine Vertretung erhalten. Dies umfasst auch ganzheitliche Investitionen in die Pflegewirtschaft, die alle Formen von Betreuungs- und Pflegearbeit einschließt und sowohl unbezahlte als auch bezahlte Betreuungs- und Pflegekräfte umfasst. Eine transformative Agenda erfordert auch, dass der Wert der Arbeit gerechter bestimmt und vergütet wird, wie im IAO-Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, festgelegt.

160. Um Chancengleichheit zu erreichen, die Achtung der Menschenwürde sicherzustellen und harmonische und produktive Arbeitsbeziehungen sowie nachhaltige Unternehmen zu fördern, ist es auch notwendig, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu beenden. Alle Akteure in der Arbeitswelt müssen Gewalt und Belästigung

unterlassen, verhindern und bekämpfen. Das Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, und die zugehörige Empfehlung (Nr. 206) bieten einzigartige internationale Orientierungshilfe dazu, wie dieses Ziel erreicht werden kann, und haben einen politischen Impuls gegeben, damit die Mitgliedsgruppen der IAO eine Führungsrolle in diesem Bereich übernehmen.

161. Für bestimmte Gruppen sind sowohl integrierte als auch gezielte Maßnahmen erforderlich. Dazu zählen auch diejenigen, die aufgrund ihrer Behinderung, ihrer indigenen oder Stammesidentität, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihres HIV-Status, ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität oder ihres Migrationsstatus in der Vergangenheit diskriminiert wurden, wobei der Schwerpunkt auf Frauen in diesen Gruppen zu legen ist, da sie oft am weitesten zurückgelassen werden. Eine inklusive und ökologisch nachhaltige Arbeitswelt muss indigene und in Stämmen lebende Völker stärken, deren traditionelles Wissen eine wichtige Rolle beim Aufbau kohlenstoffarmer Volkswirtschaften spielen kann.

162. Der Dialog mit den Mitgliedsgruppen der IAO und die Partnerschaften mit wichtigen Institutionen und Akteuren, auch innerhalb des UN-Systems, werden es ermöglichen, Wissen und Ressourcen besser zur Stärkung der einschlägigen Tätigkeiten und zur Einflussnahme auf die Politik zu nutzen. Die IAO wird weiterhin mit UN Women und anderen UN-Organisationen, -Fonds und -Programmen sowie anderen Partnern zusammenarbeiten, unter anderem im Rahmen der Internationalen Koalition für Entgeltgleichheit (EPIC), der Indigenous Peoples' Major Group for Sustainable Development, der Partnerschaft der Vereinten Nationen für indigene Völker, von UN-Wasser, der Partnerschaft der Vereinten Nationen zur Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen, des Globalen Netzwerks Wirtschaft und Behinderung der IAO und als Ko-Sponsor des Gemeinsamen Programms der Vereinten Nationen für HIV/Aids.

Risiken und Maßnahmen zu ihrer Minderung

163. Ein unzureichendes Maß an politischem Engagement und Führungsstärke auf nationaler Ebene, fragmentierte Zuständigkeiten zwischen Ministerien, mangelnde Integration von Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsstrategien und das Fehlen gezielter Strategien beeinträchtigen die Fortschritte auf dem Weg zu Geschlechtergleichstellung, Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt. Die IAO wird sich mit Hilfe von Förderarbeit und faktenge-

stützten Forschungsarbeiten und Unterstützungsmaßnahmen für ein verstärktes Engagement und sachlich fundierte Diskussionen einsetzen. Sie wird auch die Leistungsfähigkeit des Amtes verbessern, indem sie kooperative Methoden anwendet, einen strategischen Ressourceneinsatz sicherstellt und im Rahmen des Aktionsplans zur Geschlechtergleichstellung und anderer Aktionspläne zur allgemeinen Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte die Fortschritte weiter verfolgt.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2020–21

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

164. Der demografische Wandel führt zu einer steigenden Nachfrage nach Arbeitsplätzen und grundsatzpolitischen Maßnahmen in den Bereichen Betreuung und Pflege, auch um den Bedarf an Kinderbetreuung und Langzeitpflege zu decken. Investitionen in die Pflegewirtschaft müssen zu einem ausdrücklichen Ziel der Politik für Beschäftigung, Gesamtwirtschaft, die einzelnen Wirtschaftssektoren, Binnen- und internationale Arbeitsmigration und Sozialschutz gemacht werden. Die Mitgliedstaaten können mit Unterstützung der IAO in diesem Bereich Fortschritte erzielen, indem sie 1) transformative Politikmaßnahmen für Betreuung und Pflege durchführen, einschließlich der Bereitstellung hochwertiger öffentlicher Betreuungs- und Pflegedienstleistungen, die eine ausgewogenere Aufgabenverteilung in der Familie fördern; 2) Investitionen in Politikmaßnahmen für Betreuung und Pflege fördern sowie deren Tragfähigkeit und Nutzen aufzuzeigen; und 3) den Arbeitnehmerschutz, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, einschließlich des Übergangs zur Formalität, sowie das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen für Arbeitnehmer in der Pflegewirtschaft stärken.

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

- den Betreuungs- und Pflegebedarf von Zielgruppen zu ermitteln sowie Investitionen in die Pflegewirtschaft, auch in für Betreuung und Pflege relevante Infrastruktur, zu bewerten und zu fördern, unter anderem durch die Schaffung menschenwürdiger Beschäftigungsmöglichkeiten unmittelbar in den Sektoren der Pflegewirtschaft und indirekt in anderen Sektoren

- fiskalische, regulatorische und fachliche Kapazitäten zur Gestaltung, Finanzierung und Umsetzung inklusiver Politikmaßnahmen für Betreuung und Pflege, einschließlich Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub und -schutz, Betreuungs- und Pflegedienstleistungen und Sozialschutzleistungen in Bezug auf Betreuung und Pflege, aufzubauen;
- die statistischen Kapazitäten zur Messung der Gesamtarbeitslast aus bezahlter wie unbezahlter Arbeit zu verbessern, auch durch die Erweiterung bestehender Arbeitskräfteerhebungen um vereinfachte Zeitnutzungsmodule;
- über den sozialen Dialog Programme zu gestalten, um Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in der Pflegewirtschaft entgegenzuwirken, insbesondere bei Gesundheitspersonal, Lehrern und Hausangestellten, einschließlich in Betreuung und Pflege beschäftigter Arbeitsmigranten;
- die Fähigkeit der Sozialpartner dafür zu stärken, zur Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen für eine ausgewogenere Aufgabenverteilung in der Familie beizutragen.

166. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Wissensgrundlagen zur Dokumentation von Gesetzen, Politikmaßnahmen und Praktiken zum Thema Betreuung und Pflege entwickeln, um ein besseres Gleichgewicht zwischen Erwerbstätigkeit und Familienpflichten zu unterstützen, und einen Leitfaden für Arbeitnehmerverbände über transformative Politikmaßnahmen für Betreuung und Pflege erstellen;
- Instrumente und Materialien zur Unterstützung einer globalen Kampagne zur Förderung der Ratifizierung und Durchführung wichtiger internationaler Arbeitsnormen zur Geschlechtergleichstellung entwickeln, insbesondere des Übereinkommens (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, des Übereinkommens (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und des Übereinkommens (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000;
- ein Paket innovativer Lösungen und technischer Instrumente entwickeln, um die IAO-Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung von Investitionsplänen in der Pflegewirtschaft und für die Arbeitskräfte dieser Sektoren sowie bei der Gestaltung und Finanzierung umfassender grundsatzpolitischer Maßnahmen für

Betreuung und Pflege, einschließlich Familienurlaub und Betreuungs- und Pflegedienstleistungen und Verbindungen zu den nationalen Sozialschutzsystemen, zu unterstützen, wobei den Sozialpartnern auch ein entsprechender Leitfaden an die Hand gegeben werden soll;

- verbesserte Orientierungshilfen, Instrumente und Ausbildungsmaßnahmen zur Unterstützung der Messung von bezahlter und unbezahlter Arbeit nach den neuesten statistischen Normen bieten, um die Situation bei der Versorgung mit Betreuung und Pflege und die Auswirkungen einschlägiger Maßnahmen zu bewerten;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Ausbildungsprogramme für die IAO-Mitgliedsgruppen durchführen, um transformative Politikmaßnahmen für Betreuung und Pflege zu fördern, einschließlich Strategien für Investitionen in die Pflegewirtschaft und zugunsten einer ausgewogeneren Aufgabenverteilung in der Familie.

□ Zu erbringende Leistung 6.2. Erhöhte Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen zur Stärkung von Politikmaßnahmen und Strategien, um Chancengleichheit, gleiche Teilhabe und Gleichbehandlung von Frauen und Männern, einschließlich Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit, zu fördern und zu gewährleisten

167. Frauen finden sich in der Regel eher als Männer in einem engeren Spektrum von Berufen und Sektoren, die oft durch niedrige Löhne, geringen Status und die Exposition gegenüber Gewalt und Belästigung gekennzeichnet sind. Eine solche Segregation droht sich angesichts von Ungleichheiten beim Zugang zu strategischen und neu entstehenden Sektoren, auch in der grünen und der digitalen Wirtschaft, weiter zu verfestigen. Eine transformative Agenda für die Geschlechtergleichstellung muss nicht nur die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Maßnahmen und Praktiken umfassen, sondern auch die Entwicklung und Stärkung derjenigen, die eine substanzielle Gleichstellung in der Arbeitswelt und die Stärkung von Frauen aktiv fördern; hierzu gehört auch, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu gewährleisten, den Übergang zur Formalität zu fördern, den Zugang zu nicht traditionellen und neu entstehenden Sektoren sicherzustellen sowie für eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung Sorge zu tragen.

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

- ihre Fähigkeit zu stärken, geeignete Daten und Methoden zur Ermittlung, Messung und wirksamen Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt, einschließlich Defiziten in den Bereichen Beschäftigung, Entlohnung, Führung und Sozialschutz, zu verwenden;
- Gesetze, Politikmaßnahmen und Verfahren zur wirksamen Verringerung des Geschlechtergefälles zu entwickeln und zu stärken und den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden Hilfestellung zu leisten, damit sie an diesen Prozessen teilnehmen können;
- Aktionspläne zu entwickeln und zu unterstützen, um ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen den Anteilen von Frauen und Männern in von Männern bzw. Frauen dominierten Sektoren und Berufen herbeizuführen und den gleichberechtigten Zugang zu Arbeitsplätzen in neu entstehenden Sektoren und zu Führungspositionen zu fördern;
- regionale Pläne zur Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Stärkung von Frauen zu entwickeln und dazu gezielte Maßnahmen zu ergreifen, mit einem Schwerpunkt auf der ländlichen Wirtschaft.

169. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Orientierungshilfen und Instrumente entwickeln, um die Bereitstellung von Daten in Übereinstimmung mit den kürzlich angenommenen internationalen Statistiknormen zu unterstützen und so die Überwachung der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen bei menschenwürdigen Arbeitsmöglichkeiten zu ermöglichen;
- die Wissensgrundlagen zur Entgeltgleichheit verbessern, einschließlich der Festlegung eines gemeinsamen Rahmens und Verfahrens zur Messung geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede;
- in Partnerschaft mit der OECD und UN Women sich um die Gewinnung weiterer Mitglieder für die Internationale Koalition für Entgeltgleichheit (EPIC) bemühen sowie den Austausch über Politikmaßnahmen und die Weitergabe von Wissen unter Fachkollegen im Rahmen der Koalition weiter ausbauen;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum eine Online-Wissensplattform und Ausbildungsmaßnahmen einrichten, um die Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung einer stärkeren Stellung von Frauen in der Arbeitswelt zu verbessern;
- Wissensprodukte über bewährte Praktiken zur Förderung der Chancengleichheit von

Frauen und Männern beim Zugang zu strategischen und neu entstehenden Sektoren und zur besseren Ausgewogenheit des jeweiligen Anteils von Frauen und Männern in von Männern bzw. Frauen dominierten Sektoren und Berufen entwickeln, auch was die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung angeht.

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

170. Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt berauben Arbeitnehmer und andere Personen, einschließlich solcher, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten eines Arbeitgebers ausüben, ihrer Würde. Sie sind unvereinbar mit menschenwürdiger Arbeit und bedrohen die Chancengleichheit sowie sichere, gesunde und produktive Arbeitsumgebungen. Sie werden durch aktuelle technologische Innovationen, demografische Veränderungen und Veränderungen bei der Arbeitsorganisation sowie anhaltende Ungleichheiten noch verschärft.

171. Das Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, und die zugehörige Empfehlung (Nr. 206) bieten einen klaren Handlungsrahmen. Es ist wichtig, den Weg für eine rasche Ratifizierung und wirksame Durchführung zu ebnen, um das Interesse und die Dynamik aufrechtzuerhalten, die zu seiner Annahme geführt haben. Um die Mitgliedstaaten bei der Ratifizierung des Übereinkommens zu unterstützen, muss die Aufmerksamkeit darauf gerichtet werden, die Wissensgrundlagen über Art und Umfang der verschiedenen Dimensionen und Formen von Gewalt und Belästigung zu erweitern, die einschlägigen Regulierungsrahmen und -praktiken zu überprüfen sowie bewährte Praktiken zu ermitteln und den Kapazitätsaufbau bei den IAO-Mitgliedsgruppen zu unterstützen.

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

- das Übereinkommen Nr. 190 zu ratifizieren und durchzuführen und die zugehörige Empfehlung Nr. 206 umzusetzen;
- die nationalen Politikmaßnahmen, Rechtsvorschriften, Strategien und Interventionen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu überprüfen, um Defizite und Verbesserungsmöglichkeiten im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 190 zu ermitteln;

- durch sozialen Dialog inklusive, integrierte und geschlechtergerechte Pläne zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu entwickeln und umzusetzen;
- ihre Fähigkeit und die Fähigkeit anderer relevanter Akteure zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, auch in der informellen Wirtschaft, zu steigern, wobei der Schwerpunkt auf die Sektoren, Berufe und Arbeitsmodalitäten mit erhöhter Exposition gegenüber Gewalt und Belästigung und auf überproportional von Gewalt und Belästigung betroffene Gruppen zu legen ist.

173. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Instrumente und Materialien entwickeln, um für die Anliegen des Übereinkommens Nr. 190 zu sensibilisieren und eine globale Kampagne zur Förderung seiner Ratifizierung und Durchführung sowie zur Förderung der Umsetzung der Empfehlung Nr. 206 zu unterstützen;
 - die aktuelle Verfügbarkeit von Daten zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt bewerten, um auf dieser Grundlage eine neue, einheitliche Methodik zur Messung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu entwickeln;
 - die Wissensgrundlagen erweitern, was Rechtsvorschriften, Durchsetzung und Rechtsbehelfe sowie bewährte Praktiken am Arbeitsplatz zur Verhütung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung betrifft, einschließlich derjenigen Regelungen und Maßnahmen, die auf Gruppen zielen, die besonders anfällig für Gewalt und Belästigung sind;
 - in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum eine Ausbildungs- und Kommunikationsstrategie umsetzen, die eine digitale Plattform für die IAO-Mitgliedsgruppen und andere Akteure für einen einfachen Zugang zu Lern-, Forschungs- und Informationsprodukten und ein „globales Lernforum“ zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt umfassen wird.
- **Zu erbringende Leistung 6.4. Erhöhte Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen zur Stärkung von Rechtsvorschriften, Strategien und Maßnahmen, mit denen Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt für Menschen mit Behinderungen sowie für andere Menschen in prekären Situationen gewährleistet werden sollen**

174. Diskriminierung, Stigmatisierung und damit verbundene Barrieren tragen zu schlechteren Arbeitsmarktergebnissen für Menschen mit Behinderungen, indigene und in Stämmen lebende Völker, ethnische Minderheiten, Menschen mit HIV, LGBTI-Arbeitnehmer und andere Personen in prekären Situationen bei. Diese Gruppen sind in stärkerem Maße von wirtschaftlicher Inaktivität, Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie von Informalität, niedrigen Löhnen, qualitativ schlechten Arbeitsplätzen und mangelndem Sozialschutz betroffen. Um diese Probleme wirksam anzugehen, ist Folgendes erforderlich: die Wissensgrundlagen zu den verschiedenen Dimensionen von Diskriminierung, einschließlich Gewalt und Belästigung von Menschen in prekären Situationen, und zu den Vorteilen von Vielfalt und Inklusion zu verbessern; solide Regelungsrahmen zu fördern, die traditionelle und innovative Ansätze kombinieren; und die Auswirkungen und die Chancen zu untersuchen, die aktuelle Veränderungen in der Arbeitswelt, auch im Zusammenhang mit Umweltveränderungen, Klimawandel und technologischem Wandel, für Personen in prekären Situationen mit sich bringen können.

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

- die Rechtsvorschriften, Strategien, Institutionen und Maßnahmen zur Gewährleistung von Nichtdiskriminierung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung, was Menschen in prekären Situationen betrifft, zu stärken und die einschlägigen Vorkehrungen umzusetzen sowie Inklusion zu fördern, einschließlich der Verhütung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019;
- in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie den Arbeitnehmerverbänden sowohl Politikmaßnahmen und Strategien, die speziell auf Menschen mit Behinderungen abstellen, als auch solche, die auf die durchgängige Berücksichtigung der Rechte von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt abstellen, auszuarbeiten und umzusetzen;
- die Datenerhebung und -analyse zu stärken, auch durch die Aufschlüsselung von Arbeitsmarktstatistiken nach Behinderungsstatus;
- auf Rechten basierende Politikmaßnahmen und Programme zu HIV und AIDS in der Arbeitswelt mit Schwerpunkt auf Prävention, Nichtdiskriminierung, Früherkennung durch vertrauliche freiwillige Beratung und Tests

sowie verbessertem Zugang zu HIV-sensitivem Sozialschutz zu entwickeln und umzusetzen;

- Mechanismen, Institutionen und Rechtsrahmen für die Konsultation und Beteiligung indigener und in Stämmen lebender Völker und deren wirtschaftliche Stärkung zu etablieren oder zu stärken, wozu es für die wirksame Durchführung des Übereinkommens (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, Sorge zu tragen gilt.

176. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- internetgestützte Instrumente und Orientierungshilfen für eine verbesserte Ratifizierung und Durchführung des Übereinkommens Nr. 169 verfügbar machen;
- Wissen, Netzwerke und Partnerschaften entwickeln, auch durch die Unterstützung und weitere Stärkung des Globalen Netzwerks Wirtschaft und Behinderung, unter anderem zu dem Thema Rechte von Behinderten in der grünen und der digitalen Wirtschaft;

- im Einklang mit der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, das Wissen, die Daten und die Instrumente zu der Frage von Diskriminierung, Sozialschutz und Präventionsmaßnahmen im Zusammenhang mit HIV, einschließlich vertraulicher freiwilliger Beratung und Tests, verbessern;
- Wissensprodukte zu bewährten Praktiken entwickeln, um Vielfalt und Inklusion als strategische Unternehmensprioritäten zu fördern sowie die Arbeitsplatzkultur und den Zugang zu Chancengleichheit zu verbessern;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ein Programm für Veränderungsmanagement und Lernen in Bezug auf Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Inklusion durchführen, um die Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen zu einer integrierten Behandlung der Probleme im Zusammenhang mit diesen Themen zu fördern.

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

177. Die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsleben von Millionen von Menschen auf der ganzen Welt haben sich erheblich verbessert. Die Anerkennung und Achtung von Arbeitnehmerrechten, insbesondere der Vereinigungsfreiheit, und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen haben den Arbeitnehmern Mitsprache in Bezug auf ihre Arbeit gegeben. Die Prävalenz der Kinderarbeit ist deutlich zurückgegangen, die Jahresarbeitszeit ist gesunken, die Durchschnittslöhne sind gestiegen, und mehr Frauen gehen einer bezahlten Beschäftigung nach. Technologische Fortschritte haben es vielen ermöglicht, zu arbeiten, wann und wo sie mögen, und Arbeitnehmern mit Familienpflichten und Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit eröffnet, ein Einkommen zu beziehen.

Aktuell anzugehende Herausforderungen

178. Trotz der erheblichen Fortschritte, die erzielt wurden, entstehen durch die gegenwärtigen strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt neue Herausforderungen, die zu den bereits bestehenden hinzukommen und die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit gefährden.

179. Für allzu viele Menschen bleiben die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu effektiven Kollektivverhandlungen sowie Nichtdiskriminierung und Gleichstellung eine ferne Realität. Etwa 152 Millionen Jungen und Mädchen verrichten noch immer Kinderarbeit und 25 Millionen Menschen Zwangsarbeit. Jedes Jahr sterben 2,78 Millionen Arbeitnehmer durch Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, 374 Millionen Arbeitnehmer erleiden nicht tödliche Arbeitsunfälle, und die psychosozialen Risiken nehmen zu. Arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung sind weit verbreitet, und Frauen und Mädchen sind überproportional betroffen. Niedrige Löhne und lange Arbeitszeiten bleiben die Realität für Millionen von Arbeitnehmern, die darum kämpfen, ihren Lebensunterhalt zu sichern.

180. Veränderte Produktions- und Geschäftsmodelle, die Herausbildung einer Vielzahl von Arbeitsmodalitäten und der digitale Wandel haben neue Möglichkeiten geschaffen und neue Herausforderungen entstehen lassen, auch im Hinblick auf den Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten. Manche Arbeitnehmer, insbesondere Arbeitsmigranten und Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft, sind von diesen Problemen akuter betroffen.

Was sich ändern muss

181. Um diese Herausforderungen wirksam anzugehen, müssten die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit allgemein als Grundlage für menschenwürdige Arbeit und inklusives Wachstum geachtet werden. Indem sie einheitliche Regeln für alle Länder und Unternehmen schaffen, tragen sie zu einem fairen Wettbewerb und nachhaltigen Unternehmen bei. Um diese Prinzipien und Rechte für alle Wirklichkeit werden zu lassen, muss die Verringerung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit beschleunigt werden, auch durch einen integrierten Ansatz zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, wie er auf der 106. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2017) gefordert wurde. Es bedarf energischerer Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, die zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit gehören, weltweit im nationalen Recht und in der nationalen Praxis verankert sind und dass auch die Bedürftigsten Mitsprache und Vertretung erhalten.

182. Die Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ist zwar unerlässlich, reicht aber nicht aus, um dauerhafte Verbesserungen des Arbeitslebens aller Menschen zu bewirken und allen einen angemessenen Anteil an den Früchten des Fortschritts zu sichern. Die Menschen müssen für ihre Arbeit angemessen entlohnt werden, genügend Zeit haben, die sie mit ihren Familien und Gemeinschaften verbringen können, und in einer gesunden und sicheren Umgebung arbeiten. Dies erfordert die Stärkung der Arbeitsinstitutionen, auch indem per Gesetz oder im Verhandlungswege angemessene Mindestlöhne festgelegt werden, Höchstgrenzen für die Arbeitszeit festgesetzt werden und der Arbeitsschutz sichergestellt wird. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sind für menschenwürdige Arbeit und für nachhaltige Unternehmen von grundlegender Bedeutung. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen bieten auch einen Schutz vor Kinder- und Zwangsarbeit.

183. Damit der Arbeitnehmerschutz wirksam ist, muss er inklusiv sein und für alle gelten, die arbeiten. In der informellen Wirtschaft gibt es 2 Milliarden Erwerbstätige, von denen 671 Millionen Beschäftigte sind. Für die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit für alle ist es von entscheidender Bedeutung, ihren Übergang zur formellen Wirtschaft zu erleichtern und gleichzeitig ihre bestehenden Existenzgrundlagen während des Übergangs zu verbessern. Menschenwürdige Arbeit sollte auch für Arbeitnehmer in von der gewohnten Norm abweichenden Beschäftigungsformen verwirklicht werden, insbesondere,

wenn es sich dabei um Arbeitsmodalitäten handelt, bei denen der Schutz ungleichmäßig ausfällt und oft unzureichend ist. Um dies zu erreichen, müssen der Schutz vor Diskriminierung und der Zugang zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Recht und Praxis effektiv gesichert sein. Beispielsweise gilt es, gegen die Fehleinstufung von Beschäftigungsverhältnissen auf die effektive Befolgung der Rechtsvorschriften zu bestehen und so die fortdauernde Relevanz des Arbeitsverhältnisses zu bekräftigen; desgleichen hat die Festlegung der Löhne und anderer Arbeitsbedingungen unter wirksamer Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen und unter Berücksichtigung der legitimen Erfordernisse von Arbeitnehmern wie Arbeitgebern zu erfolgen.

184. Arbeitsmigranten sehen sich zusätzlichen, markanten Hindernissen für die Inanspruchnahme des Arbeitnehmerschutzes gegenüber, die spezifische Maßnahmen erfordern. Ihre Zahl wird auf 164 Millionen geschätzt, von denen die Hälfte Frauen sind, und angesichts des anhaltenden demografischen Wandels und der Folgen des Klimawandels wird ihre Zahl wahrscheinlich zunehmen. Um die Gleichbehandlung von Arbeitsmigranten und den wirksamen Schutz ihrer Rechte und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, bedarf es inklusiverer Arbeitsinstitutionen. Um Arbeitskräftemangel abzuwenden, sollten die Arbeitsmarktpolitik und die Arbeitsmigrationspolitik besser verzahnt werden, und menschenwürdige Arbeitsbedingungen müssten sowohl für einheimische Arbeitskräfte als auch für Migranten gelten. Um auf die Gleichbehandlung von Arbeitsmigranten hinzuwirken, Menschenrechtsverletzungen und Sozialdumping zu verhindern und die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen zu fördern, müssen faire und wirksame Rahmen für die Arbeitsmigration entwickelt werden, und dies durch sozialen Dialog in den einzelnen Ländern und über die Grenzen hinweg und durch zwischenstaatliche Zusammenarbeit.

Risiken und Maßnahmen zu ihrer Minderung

185. Es wird zwar allgemein anerkannt, wie groß die Herausforderungen sind, wenn es gilt, den Schutz bei der Arbeit für alle sicherzustellen, und wie wichtig es ist, die Ursachen dieser Herausforderungen anzugehen, doch mitunter sind auch politische Inkohärenz und unzureichendes politisches Engagement dafür festzustellen, sich auf wirksame und effiziente Maßnahmen und Lösungen zu verständigen. Externe wirtschaftliche, demografische und ökologische Faktoren erhöhen den Druck auf die Arbeitsmärkte, wovon überproportional diejenigen betroffen sind, die sich in höherem Maß in prekären Situationen

befinden. Die IAO wird Förderarbeit und fakten-gestützte Forschungsarbeit betreiben, und sie wird ihre Fähigkeit zur Erbringung von Dienstleistungen verbessern, indem sie sich auf kooperative Arbeitsmethoden stützt, auch durch die Bereitstellung einer Plattform für den sozialen Dialog. Die Programme und die Fachunterstützung, die die IAO anbietet, werden darauf abzielen, wirksamen Schutz für alle Arbeitnehmer sicherzustellen, und spezifische Maßnahmen für die stärker Schutzbedürftigen umfassen.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2020–21

□ 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

186. Millionen Arbeitnehmer und Arbeitgeber leben in Ländern, die das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen (Nr. 98) über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1949, noch nicht ratifiziert haben. Viele von ihnen sind immer noch mit anhaltender Diskriminierung konfrontiert, und die Fortschritte bei der Beseitigung von Kinder- und Zwangsarbeit haben sich in den letzten Jahren verlangsamt. Es wird auf der Landesebene und der sektoralen Ebene die Umsetzung einer integrierten Strategie zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit gefördert werden, die deren sich gegenseitig verstärkende Wirkung herausstellt, womit auch der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folge-maßnahmen von 1998 entsprochen wird. Gleichzeitig werden die Bemühungen um die Ratifizierung und Durchführung der Übereinkommen Nr. 87 und 98 verstärkt. Um nach dem Beschluss der UN-Generalversammlung, 2021 zum Internationalen Jahr für die Beseitigung der Kinderarbeit zu erklären, die Beseitigung der Kinder- und Zwangsarbeit zu beschleunigen, gilt es, wirksame Maßnahmen auszuweiten, neue Lösungen zu erproben und die bestehenden Instrumente zu überprüfen und anzupassen; dies wird im Rahmen der Koordinierung der einschlägigen Aktivitäten im gesamten UN-System erfolgen, für die die IAO zuständig ist.

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

- wirkungsvollere Politikmaßnahmen, Aktionspläne und Rechtsrahmen zu entwickeln, um die Vereinigungsfreiheit und die wirksame

Anerkennung des Rechtes zu Kollektivverhandlungen zu fördern, Diskriminierung am Arbeitsplatz zu beseitigen, Kinderarbeit abzuschaffen und Zwangsarbeit zu beseitigen, und zwar durch integrierte Ansätze zur Verwirklichung dieser grundlegenden Prinzipien und Rechte und in effektiver Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern;

- im Rahmen der amtsweiten Strategie für die allgemeine Ratifizierung grundlegende Übereinkommen zu ratifizieren, insbesondere die Übereinkommen Nr. 87 und 98 und das Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, und unter Nutzung der neuen statistischen Arbeiten zu SDG 8.8.2 über Arbeitnehmerrechte konkrete Defizite in Recht und Praxis sowie innovative Lösungen zu deren Beseitigung zu ermitteln;
- durch Umsetzung der neuesten statistischen Entschlüsse und Leitlinien zu Kinderarbeit, Zwangsarbeit und damit zusammenhängenden SDG-Indikatoren bessere Daten und Kenntnisse über die Prävalenz von Verstößen gegen grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und wirksame Gegenmaßnahmen zu erarbeiten, einschließlich nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten;
- Institutionen und Partnerschaften zu stärken, um die grundlegenden Prinzipien und Rechte von Arbeitnehmern in wichtigen inländischen und globalen Lieferketten zu schützen, mit besonderem Schwerpunkt auf den Lieferketten für Bekleidung und Baumwolle sowie auf Bergbau und Landwirtschaft, auch durch Gleichstellungsanalysen sowie geschlechtergerechte Politikmaßnahmen und Programme;
- durch stärkere nationale Partnerschaften im Rahmen von Allianz 8.7 und durch das Flaggschiffprogramm des Internationalen Programms für die Beseitigung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit (IPEC) in wegweisenden Ländern der Allianz 8.7 die Kinder- und Zwangsarbeit zu beseitigen und durch die Ausweitung des Flaggschiffprogramms Better Work die Einhaltung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in der globalen Bekleidungsindustrie zu verwirklichen;
- in von Konflikten, Naturkatastrophen und anderen humanitären Notfällen betroffenen Ländern die Arbeitnehmer durch gezielte und geschlechtergerechte Maßnahmen vor Verstößen gegen die grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz zu schützen.

188. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- grundsatzpolitische Orientierungshilfen und Instrumente aktualisieren und sie an das sich verändernde Umfeld anpassen, um die Mitgliedsguppen dabei zu unterstützen, die grundlegenden Übereinkommen zu ratifizieren und unter Verwendung bewährter Praktiken durchzuführen;
- neue globale Berichte und Schätzungen zu Kinderarbeit (basierend auf der jährlichen Berichterstattung über den SDG-Indikator 8.7.1, die in ILOSTAT integriert wird) und zu Zwangsarbeit (auf der Grundlage der neuesten Entschlüsse und Leitlinien der ICLS) erstellen und Methoden zur Sammlung von Daten über Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf entwickeln und erproben;
- unter Einbeziehung von Partnern aus der Allianz 8.7 das internationale Engagement für Maßnahmen im Zusammenhang mit der nächsten Weltkonferenz über die dauerhafte Beseitigung der Kinder- und Zwangsarbeit (2021) und dem Internationalen Jahr für die Beseitigung der Kinderarbeit (2021) weiter stärken und die diesbezüglich erzielten Fortschritte bewerten;
- Forschungsarbeiten über den Beitrag arbeitsrechtlicher Bestimmungen in Handelsabkommen zur Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit durchführen, wie in der von der Internationalen Arbeitskonferenz 2017 angenommenen Entschlüsselung gefordert, insbesondere in Bezug auf arbeitsintensive Industriezweige, Lieferketten, Gleichstellungsfragen und Arbeitnehmer, die sich in prekären Situationen befinden können, wie beispielsweise Arbeitsmigranten;
- mit Schwerpunkt auf Politikkohärenz den Austausch über Trends, Erfahrungen und Politikempfehlungen zur Zukunft der Arbeit in arbeitsintensiven Wirtschaftszweigen und den globalen Lieferketten für Bekleidung und Baumwolle sowie im Bergbau und in der Landwirtschaft fördern.

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

189. Über lange Zeiträume fortbestehende arbeitsbedingte Gefahren, psychosoziale Risiken, einschließlich derjenigen, die aus Gewalt und Belästigung resultieren, und neue Risikofaktoren, unter anderem im Zusammenhang mit Klimawandel, Technologie, demografischen Veränderungen und Veränderungen der Arbeitsorganisation, führen zu einer hohen Zahl von

arbeitsbedingten Todesfällen, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten mit schwerwiegenden menschlichen, wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen. Damit beim Aufbau einer präventiven, geschlechtergerechten Kultur für gesündere und produktivere Unternehmen und bei der Verringerung des Kostendrucks aufgrund Arbeitsunfallentschädigungen Fortschritte erzielt werden, ist ein ganzheitlicher, am Menschen orientierter und partizipativer Ansatz auf der globalen, nationalen und betrieblichen Ebene erforderlich. Ein solcher Ansatz sollte: a) alle Infrastrukturen nationaler Arbeitsschutzsysteme abdecken; b) den Arbeitsschutz in nationale Entwicklungsrahmen integrieren; c) Synergien mit öffentlichen Gesundheitssystemen stärken, auch bei der Prävention nichtübertragbarer Krankheiten; d) den Arbeitsschutz auf alle ausweiten; e) solide Arbeitsschutzmanagementsysteme fördern, auch in Bezug auf psychosoziale Risiken, insbesondere derjenigen, die aus Gewalt und Belästigung resultieren; und f) das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen fördern. Das Flaggschiffprogramm Safety + Health for All und der zugehörige Vision Zero Fund werden wichtige Mittel für die Durchführung von Maßnahmen auf der Landesebene und globaler Maßnahmen sein. Im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Entschlüsselung zur Jahrhunderterklärung der IAO wird das Amt dem Verwaltungsrat auch Vorschläge zur Aufnahme sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit unterbreiten.

190. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsguppen dabei unterstützen,

- internationale Arbeitsnormen zum Thema Arbeitsschutz zu ratifizieren, insbesondere das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, das Übereinkommen (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985, sowie das Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, und im Einklang mit den ratifizierten Normen wirksame Arbeitsschutzgesetze als Grundlage für die Förderung einer präventiven Sicherheits- und Gesundheitskultur zu erlassen;
- nationale grundsatzpolitische Maßnahmen und Programme zur Stärkung der nationalen Arbeitsschutzsysteme und -infrastrukturen zu entwickeln, um fortbestehende und neu auftretende Arbeitsschutzrisiken abzumildern. Dies umfasst: Stärkung der Forschung über neu auftretende Risiken; Verbesserung der Berichterstattungs- und Benachrichtigungssysteme und der Arbeitsschutzdaten; Qualifizierung von Arbeitsschutzfachkräften und Integration des Arbeitsschutzes in die

fachliche und berufliche Bildung und Ausbildung; Weitergabe bewährter Praktiken zu innovativen Rechtsvorschriften zum Thema Arbeitsschutz; Stärkung der Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt; Entwicklung gezielter strategischer Programme zur Einhaltung der Rechtsvorschriften; und Verbesserung der Kapazitäten der Arbeitsaufsichtsbehörden;

- eine ressortübergreifende Kooperation zu etablieren, um kohärente nationale Politikmaßnahmen und Programme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu fördern, insbesondere zwischen den Ministerien für Arbeit, Gesundheit und Umwelt, um Themen wie Berufskrankheiten, Chemikaliensicherheit sowie Umwelt und Klimaänderungen zu behandeln;
- die Einführung umfassender Arbeitsschutzmanagementsysteme am Arbeitsplatz zu fördern, die die Bewertung psychosozialer Risikofaktoren einbeziehen, einschließlich derjenigen, die auf Gewalt und Belästigung oder auf neue Arbeitsmodalitäten zurückzuführen sind;
- ihre institutionellen Kapazitäten sowie die der Arbeitsschutzinstitute und der betriebsärztlichen Dienste auszubauen und mit wissenschaftlichen Einrichtungen zusammenzuarbeiten, um neu auftretende und anhaltende Risiken für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz wirkungsvoller zu bewältigen.

191. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- globale und regionale Netzwerke und Partnerschaften mit Blick auf weiterreichende Kommunikationsarbeit und wirksamere Prävention stärken, unter anderem durch die Organisation des XXII. Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Toronto, Oktober 2020), eine globale Kampagne zum Welttag für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie gemeinsame Aktivitäten mit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS);
- Forschungsarbeiten durchführen sowie maßnahmenorientierte Analysepapiere und Berichte über neue Risiken ausarbeiten, einschließlich solcher, die sich aus den Auswirkungen von Technologien, neuen Formen der Arbeit und psychosozialen Gefahren ergeben, sowie derjenigen in der informellen Wirtschaft;
- Vorbereitungsarbeiten für die mögliche Einbeziehung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen in den Aktionsrahmen der IAO

für grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit durchführen;

- neue Methodiken zur Erhebung von Arbeitsschutzdaten entwickeln, mit dem Ziel, international vereinbarte statistische Methoden aufzustellen, die zu einem späteren Zeitpunkt angenommen werden sollen, und weiterhin Daten über Arbeitsunfälle auf der Grundlage des SDG-Indikators 8.8.1 sammeln und verbreiten;
- als Grundlage für die laufende Überprüfung der Arbeitsschutznormen im Rahmen des Normenüberprüfungsmechanismus einen neuen Aktionsplan für Chemikalien in der Arbeitswelt und Leitlinien für den Umgang mit chemischen, biologischen und ergonomischen Risiken ausarbeiten, im Wege von Sachverständigentagungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz im Baugewerbe sowie in der Textil-, Bekleidungs-, Leder- und Schuhindustrie Verhaltenskodizes ausarbeiten und mit der Internationalen Seeschifffahrtsorganisation gemeinsame Leitlinien für die medizinische Untersuchung von Fischern ausarbeiten;
- die Wissensgrundlagen über Arbeitsschutzgesetze und Arbeitsschutzmanagementsysteme unter dem Gesichtspunkt der Behandlung von Gewalt und Belästigung erweitern und den Informationsaustausch über nationale, sektorale und arbeitsplatzbezogene Initiativen erleichtern;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Materialien für den Kapazitätsaufbau und Informationen über bewährte Praktiken ausarbeiten, die durch Konferenzen, Workshops und „Communities of Practice“ länderübergreifend und unter Verwendung neuer Technologien, darunter Online-Plattformen sowie die Technologien der virtuellen und der erweiterten Realität, und partizipativer Ausbildungstechniken verbreitet werden sollen.

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

192. Millionen von Arbeitnehmern auf der ganzen Welt, auch in nationalen oder globalen Lieferketten, arbeiten weiterhin für Löhne, die zu niedrig sind, um ihren Grundbedarf angemessen zu decken, oder müssen in exzessivem Maß Überstunden leisten, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Wie in der Jahrhunderterklärung gefordert, müssen die Bemühungen darum verstärkt werden, Systeme für Mindestlöhne einzuführen oder zu stärken, deren Höhe zu überprüfen, ihre

Verzahnung mit Kollektivverhandlungen zu verbessern und angemessenen Schutz für alle Lohnarbeiter unabhängig von ihren vertraglichen Vereinbarungen sicherzustellen. Auch bei der Umsetzung bedarf es allgemein nachdrücklicher lohnpolitischer Maßnahmen, mit denen sich gewährleisten lässt, dass alle einen angemessenen Anteil an den Früchten des Fortschritts erhalten. Ebenso notwendig sind Maßnahmen, um eine wirksame Regelung der Arbeitszeit sicherzustellen, damit übermäßig lange Arbeitszeiten vermieden und Arbeitszeitregelungen gefördert werden, die es Frauen und Männern ermöglichen, Beruf und Familienleben besser miteinander zu vereinbaren; dabei gilt es auch, dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich auf Lösungen einigen können, die ihre jeweiligen Erfordernisse und Vorteile berücksichtigen.

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

- Systeme für angemessene gesetzliche oder ausgehandelte Mindestlöhne zu konzipieren und umzusetzen, die mit den Grundprinzipien des Übereinkommens (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, und den Ergebnissen der Diskussion des Ausschusses für die Durchführung der Normen zur Allgemeinen Erhebung über Mindestlohnsysteme im Jahr 2014 übereinstimmen;
- die Höhe der Mindestlöhne zu überprüfen und anzupassen, um einen angemessenen Schutz vor unangemessen niedrigen Löhnen sicherzustellen, wobei die Erfordernisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien sowie wirtschaftliche Faktoren und damit zusammenhängende oder anderweitig relevante empirische Erkenntnisse zu berücksichtigen sind;
- die gesetzlichen oder ausgehandelten Mindestlöhne und die kollektiv vereinbarten Löhne über der festgelegten Untergrenze enger miteinander zu verzahnen, um schrittweise eine größere Lohngleichheit im Einklang mit der SDG-Zielvorgabe 10.4 zu erreichen;
- die Rechtsvorschriften, Strategien und Maßnahmen für Arbeitszeitbeschränkungen und deren Durchführung zu stärken, wobei das Augenmerk auf die Gruppen von Arbeitnehmern, die Sektoren und die Arten von Unternehmen zu richten ist, bei denen ein Risiko übermäßig langer Arbeitszeiten gegeben ist;
- durch sozialen Dialog nationale Rechtsvorschriften und Politikmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, mit denen flexible Arbeitszeitregelungen (beispielsweise Gleitzeit und komprimierte Arbeitswochen) und andere Arbeitsregelungen (beispielsweise

Telearbeit) gefördert werden, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unter Berücksichtigung der Erfordernisse von Unternehmen und Organisationen unterstützen und für menschenwürdige Arbeit sorgen.

194. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- eine neue Ausgabe des *Global Wage Report* erstellen, die neue Erkenntnisse über die Angemessenheit der Mindestlöhne weltweit und die Auswirkungen von Mindestlöhnen auf den Abbau von Ungleichheiten in der unteren Hälfte der Lohnskala liefern wird;
- in der ersten Hälfte des Jahres 2021 eine Sitzung des Unterausschusses für die Heuern von Seeleuten des Paritätischen Seeschiffahrtsausschusses einberufen, um die monatliche Mindeststeuer für Vollmatrosen mit Wirkung zum 1. Januar 2022 zu aktualisieren;
- die Wissensbasis über die Arbeitszeiten ausbauen und einen Gesamtbericht über die Arbeitszeiten weltweit erstellen, der eine umfassende statistische Analyse von langen, kurzen und sehr kurzen Arbeitszeiten und verwandten Themen bieten wird, ergänzt durch eine Analyse der tatsächlichen Arbeitszeit im Vergleich zu der gewünschten Arbeitszeit und der Auswirkungen, die die Übereinstimmung oder Nichtübereinstimmung der realen und der gewünschten Arbeitszeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat.

□ **Zu erbringende Leistung 7.4.**

Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Arbeitnehmern in unterschiedlichen Beschäftigungsformen, auch auf digitalen Arbeitsplattformen und in der informellen Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz zu bieten

195. Transformative Veränderungen in der Arbeitswelt können zu Fehleinstufungen des Beschäftigungsverhältnisses und damit zu einer Erosion des Arbeitsverhältnisses sowie zu neuen Arbeitsformen führen, die nicht immer angemessenen Arbeitnehmerschutz bieten. Von diesen transformativen Veränderungen betroffen sind Arbeitnehmer in unterschiedlichen Beschäftigungsformen wie etwa Zeitarbeit oder abhängiger selbstständiger Erwerbstätigkeit und Arbeitnehmer in neuen Formen der Arbeit im Zusammenhang mit der digitalen Transformation. Es sollen maßgeschneiderte Ansätze entwickelt werden, die es diesen Arbeitnehmern ermöglichen, im Einklang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit angemessenen Schutz zu genießen. Die Aufmerksamkeit wird sich insbesondere darauf richten, die missbräuchliche Verwendung

bestimmter Beschäftigungsformen zu vermeiden, Kollektivverhandlungen zu stärken und die Sozialschutzsysteme anzupassen. Es soll vertieftes Wissen darüber gewonnen werden, wie menschenwürdige Arbeit für Arbeitnehmer in Plattformarbeit verwirklicht werden kann, und es soll untersucht werden, mit welchen Maßnahmen für alle Arbeitnehmer ein wirksamerer Schutz der Privatsphäre und besserer Datenschutz gewährleistet werden können. Arbeitnehmer in informeller Beschäftigung sind mit einigen der gravierendsten und hartnäckigsten Defizite in Bezug auf den Arbeitnehmerschutz konfrontiert. Die Aktivitäten zur Formalisierung der Arbeit in Haushalten, insbesondere der Hausarbeit, und der informellen Arbeit in formellen Unternehmen werden deshalb ausgeweitet.

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

- geschlechtergerechte Diagnosen zur Evaluierung der Defizite durchzuführen, die beim Arbeitnehmerschutz für Erwerbstätige in unterschiedlichen Beschäftigungsformen, darunter auch in mit der digitalen Transformation verbundenen Formen von Arbeit, in Bezug auf Vorschriften und Regeln und deren Befolgung festzustellen sind;
- grundsatzpolitische Maßnahmen, Gesetzesreformen und andere Maßnahmen anzunehmen, um einen angemessenen und wirksamen Schutz der Arbeitnehmer in unterschiedlichen Beschäftigungsformen zu gewährleisten;
- geschlechtergerechte Diagnosen zu in formellen Unternehmen oder Haushalten informell beschäftigten Arbeitnehmern durchzuführen und dabei die Häufigkeit, die Formen der Informalität und die treibenden Faktoren zu bewerten;
- integrierte Politikmaßnahmen, Rechtsvorschriften und auf die Gewährleistung der Regelbefolgung abzielende Mechanismen zu entwickeln oder sie zu überarbeiten, um den Übergang zur Formalität von in formellen Unternehmen oder Haushalten informell beschäftigten Arbeitnehmern zu erleichtern;
- das Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, zu ratifizieren und durchzuführen sowie die Empfehlung (Nr. 201) betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, und die Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, umzusetzen;
- die Fähigkeit der Arbeitnehmerverbände zur Erbringung von Dienstleistungen für Hausangestellte und Heimarbeiter zu entwickeln.

197. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Forschungsarbeiten dazu durchführen, wie der Arbeitnehmerschutz für Erwerbstätige in unterschiedlichen Beschäftigungsformen, insbesondere in der Plattformarbeit, gestärkt werden kann;
- ihre Forschungsarbeiten zum Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten aktualisieren, um die Entwicklung grundsatzpolitischer Empfehlungen zu unterstützen;
- die Generierung statistischer Informationen über Frauen und Männer in der informellen Wirtschaft in Bezug auf SDG-Indikator 8.3.1 weiter vorantreiben und damit zur Überarbeitung der statistischen Methodik zur Erfassung des sich wandelnden Charakters der informellen Arbeit beitragen, die von der nächsten Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker im Jahr 2023 gebilligt werden soll;
- die partizipative Methode der Arbeitsaufsicht in der informellen Wirtschaft aktualisieren und ein Modell integrierter Strategien für die Einhaltung von Rechtsvorschriften entwickeln, um der informellen Lohnbeschäftigung und der Fehleinstufung von Beschäftigungsverhältnissen entgegenzuwirken;
- Berichte über die Häufigkeit und die Auswirkungen von Heimarbeit und über die in den letzten zehn Jahren bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Hausangestellten erzielten Fortschritte ausarbeiten.

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

198. Arbeitsmigranten tragen zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung bei. Dennoch sind sie häufig mit Chancenungleichheit und Ungleichbehandlung sowie mangelndem angemessenem Arbeitnehmer- und Sozialschutz konfrontiert und sind Diskriminierung, Gewalt und Belästigung ausgesetzt, auch während des Anwerbeverfahrens und entlang globaler und inländischer Lieferketten. Bei ihnen ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie in von der gewohnten Norm abweichenden Beschäftigungsformen und in der informellen Wirtschaft tätig sind. Demografischer und technologischer Wandel sowie Klimaänderungen und Konflikte sind Antriebskräfte für Arbeitsmigration und Vertreibung und lassen neue Herausforderungen entstehen, was die Arbeitnehmerrechte und die Arbeitsbedingungen der Arbeitsmigranten betrifft.

199. Die IAO wird ihre Arbeiten zur internationalen Arbeitsmigration vertiefen und ausweiten und

ihre Führungsrolle ausbauen, um auf eine breitere Übernahme institutioneller und grundsatzpolitischer Rahmen und die Erbringung verbesserter Dienstleistungen hinzuwirken, die sich auf solide Erkenntnisse, die Erfordernisse der Arbeitsmärkte, den sozialen Dialog und die Arbeitsnormen stützen. Es werden Systemänderungen gefördert werden, die darauf abzielen, dass Arbeitsmigranten und Flüchtlinge aller Qualifikationsstufen während Übergängen im Leben Gleichbehandlung genießen und Zugang zu menschenwürdiger Arbeit erhalten.

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

- im Wege des sozialen Dialogs nationale, bilaterale, regionale und multilaterale Rahmen für die Arbeitsmigration, die auf Rechten basieren und geschlechtergerecht sind, ausarbeiten und zu stärken, unter anderem auch durch die Förderung der Ratifizierung und Durchführung einschlägiger internationaler Arbeitsnormen;
- ihre Fähigkeit zu stärken, in Partnerschaft mit anderen Akteuren nichtdiskriminierende Politikmaßnahmen und Dienstleistungen zur Arbeitsmigration wirksam voranzubringen, auch durch Dialog zwischen und innerhalb der Regionen;
- durch faire Anwerbungsrahmen auf verschiedenen Ebenen von den Arbeitnehmern zu entrichtende Anwerbegebühren und andere von ihnen in diesem Zusammenhang zu tragende Kosten abzuschaffen, Menschenhandel und Zwangsarbeit zu verhindern und Fortschritte auf dem Weg zu verantwortungsbewussteren und transparenteren Anwerbepraktiken zu erzielen, auch in globalen und inländischen Lieferketten;
- die Umsetzung und Verbreitung der ICLS-Leitlinien für Statistiken über internationale Arbeitsmigration und die Methodik zur Messung von Anwerbekosten für SDG-Indikator 10.7.1 zu unterstützen;
- die Interventionsmodelle und Verfahren der IAO zur Eingliederung und Wiedereingliederung von Arbeitsmigranten in den Arbeitsmarkt anzuwenden, auch was Flüchtlinge und Vertriebene und vom Klimawandel betroffene Menschen angeht, die in einem

anderen Land als ihrem Herkunftsland parallel zu den Aufnahmegemeinschaften arbeiten oder beschäftigt sind.

201. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Orientierungshilfe zur Entwicklung und Umsetzung von auf Rechten basierenden bilateralen Arbeitskräfteabkommen bieten, auch um faire Anwerbeverfahren zu fördern;
- Wissen generieren und verbreiten, darunter Analysen von Entgeltunterschieden nach Geschlecht und Migrantenstatus sowie zu den Auswirkungen der temporären Arbeitsmigration, bewährte Praktiken bei Maßnahmen zur Bekämpfung der irregulären Migration und Mittel und Wege, wie Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen für Arbeitsmigranten gestärkt werden können, sowie einen globalen Leitfaden für die Ausarbeitung grundsatzpolitischer Maßnahmen zur Arbeitsmigration;
- Orientierungshilfen für politische Entscheidungsträger, Praktiker und den Privatsektor zu Umfang, Zweck und Auswirkungen der internationalen Arbeitsnormen, die Arbeitsmigranten betreffen, entwickeln und verbreiten, um Missverständnisse auszuräumen und die wirksame Durchführung dieser Normen im Einklang mit der von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 106. Tagung (2017) angenommenen Entschließung über eine faire und wirksame Arbeitsmigrationssteuerung zu fördern;
- die globalen und regionalen Schätzungen zu Arbeitsmigranten und die internationale Arbeitsmigrations-Statistikdatenbank aktualisieren;
- gemeinsame Aktionen mit anderen Organisationen und Akteuren auf der globalen und regionalen Ebene durchführen, unter anderem mit dem Migrationsnetzwerk der Vereinten Nationen und dem UN-Multi-Partner-Treuhandfonds zu Migration, um den Gebrauch und die Wirkung von IAO-Ansätzen, -Instrumenten und -Orientierungshilfen zur Arbeitsmigration zu erweitern und zu stärken und im Rahmen der Globalen Kompetenzpartnerschaft für Migration Maßnahmen auf globaler und Landesebene zu entwickeln.

Ergebnsvorgabe 8: Umfassender und tragfähiger Sozialschutz für alle

202. Soziale Sicherheit ist ein Menschenrecht und der Schlüssel zur Förderung sozialer

Gerechtigkeit und inklusiven Wachstums sowie zur Verwirklichung der SDG. Sie befreit die Menschen aus der Armut und verringert Verletzlichkeit und Ungleichheit. Sie unterstützt den Übergang von Arbeitnehmern und Unternehmen in die formelle Wirtschaft, was wiederum die finanzielle und wirtschaftliche Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme stärkt. Durch die Verbesserung der Einkommenssicherheit und des effektiven Zugangs zu Gesundheits- und anderen Sozialleistungen fördert der Sozialschutz eine höhere Arbeitsproduktivität und befähigt die Menschen, wirtschaftliche Chancen zu nutzen sowie menschenwürdiger und produktiver Beschäftigung nachzugehen, einschließlich aktiven Alterns. In Krisenzeiten ist der Sozialschutz ein Schlüssel dazu, die Gesamtnachfrage zu stabilisieren und die strukturellen Veränderungen von Volkswirtschaften und Arbeitsmärkten zu ermöglichen. Der Sozialschutz fördert auch den sozialen Zusammenhalt und dauerhaften Frieden und trägt zur Entwicklung nachhaltiger Unternehmen bei.

Aktuell anzugehende Herausforderungen

203. Trotz erheblicher Fortschritte in den letzten Jahrzehnten genießen nur 29 Prozent der Weltbevölkerung umfassenden Sozialschutz, während 55 Prozent überhaupt keinen Zugang hierzu haben. Die meisten der davon Ausgeschlossenen arbeiten in der informellen Wirtschaft, und viele sind in einem Teufelskreis aus Verletzlichkeit, Armut und sozialer Ausgrenzung gefangen. Dies ist der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Länder abträglich. Alterung, Globalisierung, Arbeitsmigration, Digitalisierung und Klimaänderungen stellen neue Herausforderungen dar, was die Angemessenheit und die finanzielle und wirtschaftliche Tragfähigkeit der bestehenden Systeme betrifft. Gleichzeitig eröffnen sie Möglichkeiten, den Sozialschutz in einer Art und Weise fortzuentwickeln, die den häufigeren Arbeits- und Lebensübergängen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern Rechnung trägt.

Was sich ändern muss

204. Um das Recht auf soziale Sicherheit für alle zu verwirklichen und einen universellen Zugang zu einem umfassenden, angemessenen und tragfähigen Sozialschutz zu bieten, ist Folgendes notwendig: a) die Weiterentwicklung nationaler Sozialschutzstrategien, untermauert durch ein politisches und haushaltspolitisches Engagement zur Gewährleistung starker Sozialschutzsysteme, einschließlich sozialer Basisschutz-niveaus; b) die Einrichtung von sowohl beitrags-gestützten als auch nicht beitragsgestützten

Systemen, die die Menschen vor Lebenszyklusrisiken schützen – einschließlich Gesundheitsversorgung, Leistungen für Kinder und Familien, Mutterschutz, Arbeitslosen- und Arbeitsunfallversicherung, Krankenversicherung, Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrente sowie Zugang zu Langzeitpflege – und Armut und Verletzlichkeit vorbeugen; sowie c) die Entwicklung und Verbesserung der Finanzverwaltung und der Verwaltungsführung der nationalen Sozialschutzsysteme, um ihre langfristige wirtschaftliche Tragfähigkeit zu gewährleisten. Um eine am Menschen orientierte Zukunft der Arbeit zu fördern, müssen die Mitgliedstaaten ihre Sozialschutzsysteme anpassen, damit sie Arbeitnehmer und Unternehmen weiterhin schützen und sie gleichzeitig befähigen können, neue Chancen zu nutzen. Dies kann durch integrierte Ansätze und die Koordinierung mit der Beschäftigungspolitik und anderen Politikbereichen erreicht werden.

205. Diese Veränderungen können nur durch einen systemischen Ansatz, wie er vom IAO-Flaggschiffprogramm zur Schaffung sozialer Basisschutz-niveaus für alle verfolgt wird, und unter aktiver Beteiligung nationaler und internationaler Akteure herbeigeführt werden. Die IAO wird weiterhin Multi-Akteur-Partnerschaften fördern, um Ressourcen zu mobilisieren, die Politikkohärenz zu verbessern und eine stärkere Wirkung zu erzielen; das betrifft unter anderem die Partnerschaft für Sozialschutzsysteme und Basisschutz-niveaus für SDG 1.3, die UN-Initiative für sozialen Basisschutz unter der gemeinsamen Führung von IAO und WHO und den Rat für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes. Partnerschaften mit internationalen Finanzinstitutionen wie beispielsweise die Globale Partnerschaft für einen universellen sozialen Schutz unter der gemeinsamen Führung von IAO und Weltbank werden für den Aufbau wirtschaftlich und finanziell tragfähiger Sozialschutzsysteme von zentraler Bedeutung sein.

Risiken und Maßnahmen zu ihrer Minderung

206. In vielen Mitgliedstaaten ist der fiskalische Spielraum zur Gewährleistung der Tragfähigkeit von Sozialschutzsystemen noch unzureichend. In anderen Fällen haben die Regierungen möglicherweise keine langfristige Vision vom Sozialschutz und keinen kohärenten Ansatz hierfür, oder die Bedeutung der internationalen Arbeitsnormen und des sozialen Dialogs wird nur begrenzt verstanden, abgesehen von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO, die bei der Gestaltung oder Reform der Sozialschutz-

systeme ohnehin oft nicht angemessen konsultiert werden. Die IAO wird diese Risiken mindern, indem sie die Regierungen verstärkt bei einer soliden Verwaltung der öffentlichen Finanzen unterstützt und die wirtschaftlichen Argumente für den Sozialschutz noch besser herausarbeitet. Sie wird auch weiterhin mit den Regierungen und dem UN-System zusammenarbeiten, um einen systemischen und kohärenten Ansatz zum Sozialschutz zu fördern, und gleichzeitig die Förderungsbemühungen um die Ratifizierung und Durchführung aktueller Normen zur sozialen Sicherheit fortsetzen.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2020–21

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

207. Um das Recht auf soziale Sicherheit für alle zu verwirklichen, muss die Vision, die das jeweilige Land von der Entwicklung des Sozialschutzes hat, in einer nationalen Strategie, nationalen grundsatzpolitischen Maßnahmen oder einem nationalen Rechtsrahmen Niederschlag finden und durch dreigliedrigen sozialen Dialog entwickelt werden. Eine solche Vision muss auch die zweidimensionale Ausweitungsstrategie der IAO widerspiegeln; das heißt, es muss auf nationaler Ebene ein sozialer Basisschutz festgelegt werden, der mindestens ein grundlegendes Niveau sozialer Sicherheit für alle garantiert (horizontale Dimension), und es müssen schrittweise höhere Schutzniveaus für so viele Menschen wie möglich gewährleistet werden (vertikale Dimension). Auf der Grundlage dieser Strategie und konkreter Verpflichtungen zur Vergrößerung des fiskalischen Spielraums sollten die Länder mit Unterstützung der IAO, anderer UN-Organisationen und internationaler Finanzinstitutionen tragfähige Sozialversicherungs- und Sozialhilfesysteme konzipieren und Rechtsrahmen annehmen, um schrittweise alle Bevölkerungsgruppen zu erfassen, einschließlich Arbeitnehmern in der ländlichen Wirtschaft, Arbeitnehmern in unterschiedlichen Beschäftigungsformen, Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen, Selbstständigen, Arbeitsmigranten und anderer Gruppen in prekärer Lage.

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

- nationale grundsatzpolitische Maßnahmen und Strategien für den Sozialschutz auszuarbeiten und anzunehmen, auch um die angemessene und tragfähige Finanzierung des Sozialschutzes zu gewährleisten;
- den Rechtsrahmen für Sozialschutzsysteme und Systeme der sozialen Sicherheit auszugestalten oder zu reformieren, um deren Erfassungsbereich auszuweiten, Gleichbehandlung zu gewährleisten und den Umfang und die Tragfähigkeit der Systeme sowie die Angemessenheit der Leistungen zu verbessern;
- unter Nutzung des Globalen Programms der IAO für Arbeitsunfallversicherung und Schutz bei Arbeitsunfällen (Global Programme on Employment Injury Insurance and Protection) den Rechtsrahmen dahingehend zu gestalten, dass das Recht auf Leistungen bei Arbeitsunfällen einbezogen wird und Systeme der Arbeitgeberhaftung durch eine Arbeitsunfallversicherung ersetzt werden;
- das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, oder andere aktuelle Normen zur sozialen Sicherheit zu ratifizieren und anzuwenden;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ihre Fähigkeit zu stärken, an nationalen grundsatzpolitischen Debatten über den Sozialschutz teilzunehmen, um rechtlich verankerte Sozialschutzsysteme zu konzipieren, zu realisieren und zu überwachen sowie ihre fiskalische, finanzielle und wirtschaftliche Tragfähigkeit zu gewährleisten;
- wichtige Partnerschaften für die Entwicklung von Strategien, Politikmaßnahmen und Systemen für die Gewährleistung einer angemessenen und tragfähigen Finanzierung auf der nationalen Ebene zu stärken, auch mit den zuständigen Fachministerien und internationalen Finanzinstitutionen.

209. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- eine dreigliedrige Tagung über Rententrends und -reformen mit Schwerpunkt auf der Tragfähigkeit der Systeme der sozialen Sicherheit veranstalten und den Bericht für die wiederkehrende Diskussion über den Sozialschutz (soziale Sicherheit) auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2020 erstellen;
- neue IAO-Leitfäden für gute Praxis fördern und anwenden und eine Reihe neuer quantitativer Online-Modelle zur Entwicklung einer tragfähigen Sozialschutzpolitik ausarbeiten, mit der sich der Erfassungsbereich des Schutzes ausweiten und die Angemessenheit der Leistungen verbessern lässt;

- eine Strategie für die Zusammenarbeit mit internationalen Finanzinstitutionen entwickeln, um den auf Rechten basierenden Ansatz der IAO zum Sozialschutz im Einklang mit internationalen Arbeitsnormen zu fördern, sowie regionale und globale Netzwerke und Initiativen weiter ausbauen, darunter den Rat für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes, das Globale Unternehmensnetzwerk für soziale Basis-schutz-niveaus und das Netzwerk für Sozial-schutz, Freiheit und Gerechtigkeit für Arbeit-nehmer;
- Forschungsarbeiten durchführen, um zu bewerten, ob und wie Investitionen in Sozial-schutzsysteme zu gesamtwirtschaftlicher Stabilität und zu verbesserten Ergebnissen bei Wirtschaftswachstum, sozialer Eingliederung, Gleichstellung und Wohlbefinden beitragen.

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

210. Obwohl viele Länder über eine relativ umfangreiche gesetzlich verankerte Deckung durch den Sozialschutz verfügen, hinkt die Deckung in der Praxis immer noch hinterher. Die meisten der über zwei Millionen Arbeitnehmer, die jährlich infolge von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten sterben, haben keine Arbeits-unfallversicherung. Damit die Menschen wirksam vom Sozialschutz erfasst werden und niemand zurückgelassen wird, bedarf es der Entwicklung und Verbesserung von Verwaltungssystemen für die Registrierung, die Überprüfung der Anspruchsberechtigung, die Beitragseinzahlung, die Fallverwaltung und die Verteilung der Leistungen, mit Beschwerde- und Einspruchsmechanismen, ebenso wie bewusstseinsbildender Maßnahmen für den Sozialschutz, und dies im Einklang mit den Prinzipien und Normen der IAO sowie auf der Grundlage des sozialen Dialogs. Die Gewährleistung wirksamen Schutzes erfordert auch regelmäßige versicherungsmathematische Überprüfungen, um Maßnahmen zur Gewährleistung der Tragfähigkeit der Systeme zu ermitteln und gleichzeitig die Angemessenheit und Vorhersehbarkeit der Leistungen zu sichern. Um die Fortschritte auf dem Weg zur Verwirklichung einer allgemeinen Erfassung durch den Sozialschutz und zur Erfüllung der einschlägigen SDG-Zielvorgaben zu verfolgen, die Politikgestaltung zu verbessern und Fragen der Umsetzung anzugehen, sind Überwachung und Evaluierung erforderlich. Ferner muss das Potenzial digitaler Technologien zur Steigerung der

Effizienz und Effektivität von Sozialschutzsystemen untersucht und ausgeschöpft werden.

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

- die Verwaltungsführung, die institutionelle Koordinierung (beispielsweise mit Finanzministerien, Steuerbehörden und Arbeitsaufsichtsbehörden) und die administrativen Kapazitäten der Sozialschutzsysteme zu verbessern, auch durch den Einsatz digitaler Technologien;
- die Finanzverwaltung und die fiskalische, finanzielle und wirtschaftliche Tragfähigkeit der Systeme der sozialen Sicherheit zu verbessern, insbesondere, aber nicht ausschließlich durch Rentenreformen, und so für die Angemessenheit dieser Systeme und ihre Anpassung an Entwicklungen in der Arbeitswelt Sorge zu tragen;
- nationale statistische Kapazitäten aufzubauen, um auf der Grundlage harmonisierter Definitionen, Konzepte und Quellen und in Übereinstimmung mit den IAO-Normen für den Bereich der sozialen Sicherheit die Daten zum SDG-Indikator 1.3.1, der die Deckung durch den Sozialschutz betrifft, und zu anderen relevanten SDG-Indikatoren zu erarbeiten und darüber Bericht zu erstatten;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ihre Kapazitäten im Bereich der institutionellen Koordinierung mit Blick auf Sozialschutz/soziale Sicherheit, Verwaltungsführung und Finanzverwaltung, Bewusstseinsbildung und Bildung zu stärken.

212. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- jährliche Aktualisierungen der Weltweiten Datenbank zum Sozialschutz, einschließlich eines neuen Moduls zum sozialen Gesundheitsschutz, entwickeln und jährlich gemäß der vereinbarten Methodik über den SDG-Indikator 1.3.1 an die Statistische Abteilung der Vereinten Nationen Bericht erstatten;
- die Ausgabe 2020–22 des *World Social Protection Report* erstellen;
- Forschungsarbeiten zur Rolle des sozialen Dialogs bei der Gestaltung, Finanzierung und Einführung verbesserter und tragfähiger Sozialschutzsysteme sowie zu Leistungs- und Tragfähigkeit der nationalen Rentensysteme durchführen;
- neue Leitfäden zur Aufklärung über Sozialschutz, zu zentralen Anlaufstellen und zur Nutzung der Erhebung über die soziale Sicherheit erstellen und neue Instrumente entwickeln, mit denen Managementinformationssysteme und Geldtransfers sowie die

Angemessenheit der Leistungen einer inter-institutionelle Bewertung unter dem Gesichtspunkt des Sozialschutzes unterzogen werden können;

- Kapazitätsentwicklungsprogramme für Führungskräfte und Praktiker im Sozialschutzbereich durchführen und spezielle Ressourcenpakete für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, auch zur Verbesserung der Einhaltung der Vorschriften, sowie neue Länderdossiers und Kurzdarstellungen ausarbeiten und weiterhin das Ergebnis- und Wirkungsanalyseinstrument der IAO auf Länderprojekte anwenden;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ein umfassendes Ausbildungsprogramm zur Arbeitsunfallversicherung und zum Schutz bei Arbeitsunfällen anbieten.

□ **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**

213. Die transformativen Veränderungen in der Arbeitswelt, anhaltende Informalität und neue Beschäftigungsformen führen zu einer Zunahme der Häufigkeit von Arbeits- und Lebensübergängen; zu nennen sind hier etwa Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt, Übergänge im Zusammenhang mit Arbeitskräftemobilität, aktivem Altern, Arbeitsmigration, Elternschaft, der Rehabilitation nach Arbeitsunfällen und der Rückkehr von Opfern von Arbeitsunfällen in das Erwerbsleben sowie Übergänge von der informellen zur formellen Wirtschaft. Um diese Übergänge adäquat behandeln zu können, müssen die Sozialschutzsysteme so angepasst werden, dass sie Teil einschlägiger integrierter Politikmaßnahmen werden, und bedarf es verstärkter bilateraler und multilateraler Zusammenarbeit, um den Arbeitnehmern und Arbeitgebern den nötigen Schutz zu bieten und gleichzeitig den Strukturwandel zu erleichtern und die Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme zu gewährleisten. Zu diesen Politikmaßnahmen zählen beispielsweise Arbeitslosenversicherung, verbunden mit Arbeitsvermittlung und Qualifizierung; Reformen der Rentensysteme und Maßnahmen zur Erleichterung aktiven Alterns; Kinderbetreuungs- und Langzeitpflegesysteme zur Verbesserung der Teilhabe von Frauen und der Geschlechtergleichstellung; sowie Arbeitsunfallversicherung zusammen mit Rehabilitation und Umschulung.

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

- geschlechtergerechte und Menschen mit Behinderungen berücksichtigende Politikmaßnahmen auszuarbeiten und anzunehmen, die den Sozialschutz/die soziale Sicherheit mit Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen verbinden, und diese Maßnahmen durch koordinierte Durchführungsmechanismen umzusetzen, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber während Arbeits- und Lebensübergängen zu unterstützen;
- Maßnahmen zur Integration des Sozialschutzes in die Beschäftigungs-, Lohn- oder Steuerpolitik auszuarbeiten und anzunehmen, um den Übergang zur formellen Wirtschaft und die Ausweitung des Sozialschutzes auf Arbeitnehmer in unterschiedlichen Beschäftigungsformen, einschließlich Plattformarbeit, wirksam zu unterstützen;
- Sozialschutzstrategien und -maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmern und ihren Familien, die von wirtschaftlichen, natürlichen und anderen Erschütterungen, einschließlich Klimawandel und Umweltzerstörung, betroffen sind, auszuarbeiten und anzunehmen und so einen gerechten Übergang zu umweltverträglicheren Volkswirtschaften zu erleichtern;
- bilaterale und multilaterale Abkommen über soziale Sicherheit sowie einseitige Maßnahmen, einschließlich sozialer Basisschutzniveaus, zu entwickeln und durchzuführen sowie Sozialschutzbestimmungen in bilaterale Arbeitskräfteabkommen aufzunehmen, um aktuelle und zurückkehrende Arbeitsmigranten und ihre Familien, Asylbewerber und Flüchtlinge zu schützen;
- Strategien zu entwickeln und umzusetzen, um die angemessene und tragfähige Finanzierung dieser Maßnahmen zu gewährleisten, gestützt auf die Prinzipien von Solidarität und breiter Risikostreuung unter Berücksichtigung der transformativen Veränderungen in der Arbeitswelt.

215. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Leitlinien zu der Frage ausarbeiten, wie die Konformität digitaler Plattformen mit den Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit der Wohnsitz- oder Beschäftigungsländer der Arbeitnehmer sichergestellt werden kann;
- unter Verwendung der verfügbaren Daten quantitative Modelle zu entwickeln, mit denen bewertet werden kann, inwieweit die Systeme der sozialen Sicherheit und einschlägige Reformszenarien den Prinzipien und Mindeststandards der IAO entsprechen, insbesondere was Renten angeht;

- Forschungsarbeiten zu der Frage durchführen, wie die Regierungen im Rahmen eines gerechten Übergangs zu ökologischer Nachhaltigkeit die Sozialschutzsysteme, insbesondere die Arbeitslosenversicherung, anpassen und stärken können, sowie zu dem Thema Arbeitsunfallversicherungsmaßnahmen für betroffene Arbeitnehmer;
- Erfahrungen von Ländern bewerten und Orientierungshilfen entwickeln, um die Länder dabei zu unterstützen, ihre Sozialschutzsysteme an die sich wandelnde Arbeitswelt anzupassen, sie vor neuen Risiken zu schützen und neue Wege für ihre Entwicklung zu erkunden.

Ein Überblick über die regionalen Kontexte

216. Die Arbeit der IAO in jeder Region wird im Kontext der Jahrhunderterklärung und der Agenda 2030 erfolgen. Die Maßnahmen der IAO werden den länderspezifischen Kontexten und den Herausforderungen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in Bezug auf die acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben Rechnung tragen und die Forderungen der Mitgliedsgruppen widerspiegeln, wie sie vor allem in den Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und auf den Regionaltagungen zum Ausdruck gebracht wurden. Die Stärkung der Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und die Förderung der Ratifizierung und Durchführung internationaler Arbeitsnormen werden gemeinsame Ziele in allen Regionen sein. Ein besonderer

Schwerpunkt wird auf der Unterstützung der Mitgliedsgruppen liegen, was ihre Beteiligung an den Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen für die nachhaltige Entwicklung auf der Landesebene und an den Mechanismen der Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen auf der regionalen Ebene sowie die Berichterstattung über den Überwachungsrahmen für die globalen SDG-Indikatoren angeht. Priorität wird auch haben, das Engagement der IAO innerhalb des multilateralen Systems im Interesse erhöhter Politikkohärenz zu intensivieren, insbesondere im Rahmen der Zusammenarbeit mit einschlägigen regionalen Wirtschaftsgremien, Institutionen und Netzwerken. Der Kontext in jeder Region wird nachstehend skizziert.

Afrika

217. Obwohl die Volkswirtschaften der Region in der Zweijahresperiode 2020–21 voraussichtlich wachsen werden, könnten die kombinierten Auswirkungen von Bevölkerungswachstum, unvernünftiger Urbanisierung, Klimawandel, Migration und längerer Lebenserwartung zu einem Rückgang der Beschäftigungsquote im ländlichen Raum und einem Anstieg des ohnehin schon sehr hohen Niveaus der informellen Beschäftigung führen, die die Hauptquelle für Arbeitsplätze auf dem Kontinent ist. Die Deckung durch den Sozialschutz hat in den letzten Jahrzehnten erheblich zugenommen und trägt damit zur Verringerung der extremen Armut in Afrika südlich der Sahara bei. 82 Prozent der Frauen und Männer in Afrika haben jedoch keinen Zugang zu Sozialschutzleistungen, und der Prozentsatz ist in ländlichen Gebieten besonders hoch. Trotz wirtschaftlicher und sozialer Fortschritte in vielen Ländern sind Armut, Ungleichheit, Informalität sowie Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit nach wie vor weit verbreitet. Darüber hinaus leiden viele afrikanische Volkswirtschaften unter niedriger Produktivität und sind in zu hohem Maß von der Rohstoffindustrie und dem Export unverarbeiteter landwirtschaftlicher Erzeugnisse abhängig.

218. In Erwartung der Schlussfolgerungen der 14. Afrikanischen Regionaltagung im Dezember 2019 und aufbauend auf intensiven Konsultationen mit Vertretern der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen Afrikas wird die IAO bei ihrer Arbeit in der Zweijahresperiode das Augenmerk auf Folgendes richten:

- die Schaffung produktiver und menschenwürdiger Beschäftigung für junge Frauen und Männer durch die Förderung eines förderlichen Umfelds für Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen, insbesondere Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen, bei gleichzeitiger Ausschöpfung des Potenzials von technologischem Fortschritt und Produktivitätswachstum im Kontext wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Veränderungen;
- die Förderung von Fertigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen für alle Arbeitnehmer während ihres gesamten Erwerbslebens, einschließlich der Beseitigung bestehender und zu erwartender Qualifikationsdefizite, wobei sich die Aufmerksamkeit insbesondere darauf richten wird, sicherzustellen, dass die Bildungs- und Ausbildungssysteme den Erfordernissen der Arbeitsmärkte Rechnung tragen, und Bemühungen zur Förderung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft unter besonderer Berücksichtigung der ländlichen Gebiete zu unterstützen;
- die Entwicklung und Verbesserung von Sozialschutzsystemen, die angemessen, tragfähig und an die Entwicklungen in der Arbeitswelt angepasst sind, sowie die Stärkung der Arbeitsmarktinstitutionen, insbesondere der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsaufsicht;
- die Vertiefung und Ausweitung von Aktivitäten zur Arbeitsmigration, um das Leben der 15,9 Millionen Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten und ihrer Familien in Afrika

zu verbessern, und zur Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit.

Arabische Staaten

219. Anhaltende geopolitische Unsicherheit und in einigen Fällen bewaffnete Konflikte behindern weiterhin die sozioökonomische Entwicklung in der Region der arabischen Staaten. Das Wirtschaftswachstum dürfte sich nach einer Phase der Erholung verlangsamen, die auf eine stärkere Wirtschaftstätigkeit in den Nicht-Öl-Sektoren in den Ländern des Kooperationsrates der Arabischen Staaten des Golfes (GCC) und anhaltende öffentliche Investitionen zurückzuführen war. Die Region verzeichnet einen hohen Anteil an Arbeitsmigranten, während Zwangsmigration und Binnenvertreibung ein zentrales Thema in von Konflikten betroffenen Ländern bleiben. Frauen sind nach wie vor mit ungünstigeren Arbeitsmarktbedingungen konfrontiert als Männer, und die Verringerung des Geschlechtergefälles bleibt eine Herausforderung. Junge Menschen sind ebenfalls überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen, und auch hier bestehen erhebliche Diskrepanzen zwischen den Geschlechtern. Trotz der Ausweitung der Sozialversicherungsprogramme sind ihr Umfang und ihr Erfassungsbereich nach wie vor unzureichend, insbesondere was Frauen angeht. Die Flüchtlingskrise und die politische Instabilität in der Region zusammen mit Bemühungen zur Haushaltskonsolidierung verschärfen oft strukturelle Arbeitsmarktdefizite und führen zu einer größeren Verletzlichkeit der Arbeitnehmer.

220. Die Arbeit der IAO wird die Umsetzung der Schlussfolgerungen der 16. Regionaltagung für Asien und den Pazifik (2016) weiter unterstützen und sich richten auf

- die Schaffung eines förderlichen Umfelds für nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung, einschließlich umfassender Schaffung von Arbeitsplätzen und der Entwicklung des Privatsektors, mit besonderem Schwerpunkt auf Frauen und Jugendlichen, sowie Maßnahmen zur Förderung struktureller Veränderungen zugunsten der Ausweitung und Diversifizierung des privaten Nicht-Öl-Sektors in den GCC-Ländern;
- die Schaffung sozialer Basisschutzniveaus und die Ausweitung bestehender sozialer Basisschutzniveaus durch die Ausdehnung ihres Erfassungsbereichs und die Stärkung ihrer finanziellen Tragfähigkeit sowie die Konzeption von Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitsmigranten und Flüchtlinge Gleichbehandlung genießen und Zugang zu menschenwürdiger Arbeit haben;
- die Stärkung der Arbeitsmarktinstitutionen, des sozialen Dialogs sowie unabhängiger und repräsentativer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände;
- die Verbesserung der Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen, wobei sich die Aufmerksamkeit insbesondere auf die Förderung der Ratifizierung und Einhaltung der grundlegenden und ordnungspolitischen Übereinkommen sowie auf Maßnahmen zur Unterstützung der Bekämpfung der Kinderarbeit in von Krisen betroffenen Ländern richten wird.

Asien und Pazifik

221. Zwei Jahrzehnte starken Wirtschaftswachstums in Verbindung mit den weltweit höchsten Beschäftigungsquoten und niedrigsten Arbeitslosenquoten haben es den meisten Ländern in der Region Asien und Pazifik ermöglicht, ein mittleres Einkommensniveau zu erreichen. Obwohl diese Länder bemerkenswerte Fortschritte beim exportgestützten Wachstum erzielt haben, verzeichnen sie nach wie vor hohe Quoten an informeller Beschäftigung. Desgleichen ist die Hälfte aller Arbeitnehmer in Ländern mit niedrigem mittlerem Einkommen weiterhin in Arbeitsformen

tätig, die für Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit anfällig sind, und mehr als ein Drittel leben in extremer oder mäßiger Armut. In vielen Ländern nimmt unabhängig von ihrem Entwicklungsstand die Einkommensungleichheit zu. Ohne starke grundsatzpolitische Maßnahmen zur Förderung nachhaltigen und am Menschen orientierten Wachstums werden Millionen von Arbeitnehmern in der Region weiterhin prekär knapp über der Armutsgrenze verharren. Darüber hinaus werfen der demografische und technologische Wandel, Klimaänderungen, starke Arbeitsmigrationsströme und die anhaltende

Ungleichheit der Geschlechter erhebliche Herausforderungen für die Arbeitsmarktsteuerung auf.

222. Im Einklang mit den Schlussfolgerungen der 16. Regionaltagung für Asien und den Pazifik wird sich die Arbeit der IAO auf Folgendes richten:

- die Sicherung angemessenen und wirksamen Schutzes am Arbeitsplatz sowie die Entwicklung tragfähiger, universeller Sozialschutzsysteme;
- die Förderung von Maßnahmen zur Unterstützung von Qualifizierungssystemen und Systemen für lebenslanges Lernen, die auf die sich ändernden Erfordernisse der Arbeitsmärkte reagieren und es den Arbeitnehmern und Arbeitgebern ermöglichen, die Chancen

zu nutzen, die eine sich wandelnde, in globalem Umbruch begriffene Arbeitswelt eröffnet;

- die Förderung von Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung und der Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer, auch durch Investitionen in die Pflegewirtschaft, sowie die Entwicklung sicherer und gesunder Arbeitsplätze ohne Gewalt und Belästigung;
- die Stärkung der institutionellen Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, die Unterstützung eines einflussreichen, inklusiven sozialen Dialogs und solider Arbeitsbeziehungen sowie die Förderung der Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen.

Europa und Zentralasien

223. Die Region Europa und Zentralasien ist weiterhin mit verschiedenen sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert und durch alternde Gesellschaften gekennzeichnet. Sie war auch von Konflikten und wirtschaftlichen Abschwächungen betroffen, die zu Migrationsströmen, zunehmenden Ungleichheiten und Instabilität beigetragen haben. In jüngster Zeit verzeichnete die Region stabile Wachstumsraten – auch wenn sie vor allem in Westeuropa niedriger ausfielen als erwartet –, die den Arbeitsmärkten zugutekamen und auch dazu beitrugen, die wirtschaftliche und soziale Konvergenz in der Region voranzubringen. Auch wenn sich die Erfordernisse der 51 Länder in der Region je nach Niveau und Tempo ihrer sozioökonomischen Entwicklung und ihren nationalen Prioritäten beträchtlich unterscheiden, ähneln sich die zukünftigen Chancen und Herausforderungen in der Arbeitswelt. Dazu zählen: die Schaffung von Arbeitsplätzen mit dem Schwerpunkt auf jungen Menschen; Maßnahmen gegen informelle Beschäftigung; die Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit neuen Beschäftigungsformen und einem gerechten Übergang zu umweltverträglicherem Wirtschaften; die Schaffung eines förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen und Qualifizierung; die Bekämpfung des Arbeitskräftemangels; die Stärkung der Arbeitsinstitutionen, auch durch angemessene Mindestlöhne sowie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen; die Geschlechtergleichstellung; Maßnahmen zur Förderung der

Gleichbehandlung von Arbeitsmigranten; und die Schaffung, Reform oder Ausweitung eines angemessenen und tragfähigen Sozialschutzes.

224. Um faktengestützte Politikmaßnahmen zu den genannten Problemen zu stärken, muss die Erhebung vergleichbarer aktueller Daten verbessert werden.

225. Die Arbeit der IAO in der Zweijahresperiode wird diesen Prioritäten Rechnung tragen, die in den Schlussfolgerungen der Zehnten Europäischen Regionaltagung der IAO (2017) zum Ausdruck gebracht wurden. Es werden weitere Anstrengungen unternommen, um die institutionellen Kapazitäten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auszubauen und den sozialen Dialog zu stärken, der in der Region unter Druck steht. Die Arbeit zu internationalen Arbeitsnormen und zum Aufsichtsmechanismus der IAO wird eine treibende Kraft bei der Verfolgung dieser Prioritäten sein. Da die acht grundlegenden Übereinkommen von allen Ländern der Region ratifiziert wurden, wird der Schwerpunkt der Arbeit der IAO auf ihrer Durchführung liegen, wobei sich die Aufmerksamkeit insbesondere auf die Ratifizierung und Durchführung des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, der vier ordnungspolitischen Übereinkommen und des kürzlich angenommenen Übereinkommens (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, richten wird.

Lateinamerika und Karibik

226. Viele Länder Lateinamerikas und der Karibik haben Fortschritte bei den sozioökonomischen und beschäftigungspolitischen Zielen erreicht. Allerdings bestehen weiterhin Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, und nach wie vor sind geringe Produktivität und Ungleichheit gegeben. Von dem hohen Maß an Informalität in der Region sind 140 Millionen Arbeitnehmer betroffen. Dies ist mit Missverhältnissen zwischen Angebot und Nachfrage von Fertigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen sowie mit der ineffektiven Durchführung internationaler Arbeitsnormen und des Arbeitsrechts verbunden. Diese Faktoren haben ein höheres Produktivitätswachstum, Lohnerhöhungen, verbesserte Arbeitsbedingungen und eine angemessene Unternehmensentwicklung verhindert. Das Gebot, niemanden zurückzulassen, erfordert neuerliche Anstrengungen, insbesondere jetzt, da die Verbesserungen bei der Erfassung durch den Sozialschutz aufgrund der Verlangsamung des Wachstums, der Bevölkerungsalterung und des wachsenden Bedarfs an Systemen für Betreuung und Pflege wieder hinfällig werden könnten. Das Aufkommen neuer Beschäftigungsformen ist sowohl eine Chance als auch eine Herausforderung. Die größten Rückstände bei den Sozial- und Arbeitsindikatoren finden sich bei Frauen, indigenen Bevölkerungsgruppen, Landarbeitern und Jugendlichen.

227. Im Einklang mit den auf der 19. Amerikanischen Regionaltagung der IAO (2018) angenommenen Schlussfolgerungen wird sich die Arbeit der IAO auf Folgendes richten:

- die Förderung dauerhaften, inklusiven und nachhaltigen Wirtschaftswachstums, produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle, auch durch eine stärkere Konzentration auf eine kohärente Gesamtwirtschafts-, Handels-, Industrie-, Sektor- und Arbeitsmarktpolitik, integrierte Politikmaßnahmen zur Formalisierung und Ausbildungssysteme, die besser auf die transformativen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt reagieren;
- die Schaffung eines förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Produktivität von Klein- und Mittelunternehmen sowie zur Förderung des Unternehmertums, insbesondere in städtischen Gebieten, und für die lokale Entwicklung in ländlichen Gebieten;
- die Stärkung der Arbeitsmarktinstitutionen und die Sicherstellung der Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen, wobei sich die Aufmerksamkeit insbesondere auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sowie auf die Beseitigung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit richten wird;
- die Verringerung von Verletzlichkeiten und Ungleichheiten durch die Ausweitung des Erfassungsbereichs tragfähiger Sozialschutzsysteme; die Förderung grundsatzpolitischer Maßnahmen für einen gerechten Übergang zur ökologischen Nachhaltigkeit mit Schwerpunkt auf kleinen Inselentwicklungsstaaten; die Intensivierung der Bemühungen um die Entwicklung einer transformativen Agenda zur Geschlechtergleichstellung; die verstärkte Berücksichtigung indigener Bevölkerungsgruppen; und die Annahme von Maßnahmen zum wirksamen Schutz von Arbeitsmigranten.

Forschung, Statistik und Kapazitätsentwicklung

Forschung und Statistik

Übergeordnete Strategien

228. Die Forschungs- und Statistikfunktionen der IAO zielen darauf ab, Wissen zu generieren und zu verbreiten, einschließlich empirischer Belege und Daten, um die in der Arbeitswelt sich vollziehenden transformativen Veränderungen anzugehen, die Empfehlungen der IAO an alle Akteure auf globaler, regionaler und nationaler Ebene zu untermauern und die Rolle der Organisation innerhalb des multilateralen Systems zu stärken. Dies ist in Zusammenhang mit der Forderung in der Jahrhundertklärung zu sehen „ein höchstmögliches Niveau an Kapazitäten und Sachverstand in den Bereichen Statistik, Forschung und Wissensmanagement aufrecht[zuerhalten], um die Qualität ihrer faktenbasierten politischen Beratungsarbeit weiter zu steigern“.

229. Die Entwicklung solider Wissensgrundlagen für wirksame grundsatzpolitische und normative Beratung bildet eine strategische Grundlage dieses Arbeitsprogramms für 2020–21 und steht voll im Einklang mit dem Strategischen Plan der IAO für 2018–21 und der Wissensstrategie für 2018–21.

230. Die Forschungsstrategie für 2020–23⁷ wird von einer Reihe klarer Prinzipien geleitet, die Zweck, Ansatz, Wert und Reichweite der Forschungsarbeit der IAO beschreiben. Unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Mitgliedsgruppen und gestützt auf die Jahrhundertklärung und die Agenda für menschenwürdige Arbeit werden ihre Hauptziele darin bestehen, die Erkenntnisgrundlagen für die acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben zu entwickeln und wichtige zukunftsweisende Themen zu erforschen. Diese Strategie wird es der IAO ermöglichen, ihre Stellung als Zentrum für maßnahmenorientiertes Wissen über die Arbeitswelt zu stärken. Dazu bedarf es einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen den Fachabteilungen der Zentrale und den IAO-Außenämtern, multidisziplinärer Teams, gegenseitigen Lernens mit regionalen Experten, auch über die Globalen Fachteams, und einer Neuausrichtung der Forschungsabteilung, damit sie zu einer Drehscheibe für die Entwicklung von Synergien im

Rahmen von Projekten, Workshops und Veröffentlichungen wird, die erstklassige Forschungsarbeit zu den Auswirkungen von Politik fördern.

231. Die Grundlage für die Verfolgung der strategischen Hauptziele im Statistikbereich bilden die Mandate der letzten Internationalen Konferenzen der Arbeitsstatistiker, ebenso wie die Notwendigkeit, den Mitgliedsgruppen bei der Schließung der bestehenden Datenlücken auf der nationalen Ebene, mit besonderem Schwerpunkt auf den SDG-Indikatoren in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, fachliche Unterstützung zu leisten, und der weitere Ausbau der IAO-Datenbank für Arbeitsstatistik (ILOSTAT), der wichtigsten Sammlung globaler Statistiken zu menschenwürdiger Arbeit.

232. Die Forschungsüberprüfungsgruppe, die sich aus international renommierten Wissenschaftlern und Vertretern aller Grundsatzressorts und Regionen zusammensetzt, wird der Forschungsabteilung aus ihrem multidisziplinären Blickwinkel weiterhin wertvolle Erkenntnisse zu Umfang, Breite und Qualität ihrer Forschung vermitteln.

Vorrangige Bereiche

233. Die Arbeiten auf dem Gebiet von Forschung und Statistik werden so angelegt, dass zum einen der Forderung nach einer verbindlichen Erkenntnisgrundlage für jede grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe entsprochen wird und zum anderen wichtige vorrangige Bereiche untersucht werden, die diese Ergebnisvorgaben miteinander verbinden und über sie hinausgehende Fortschritte ermöglichen, um das in der Jahrhundertklärung beschriebene Mandat zu erfüllen.

□ Pionierforschung

234. Die Pionierforschung der IAO wird sich mit künftigen umwälzenden Herausforderungen sowie bereits bekannten Problemstellungen in vier Bereichen befassen: a) dynamische Qualifikationsvermittlungssysteme für Übergänge,

⁷ GB.337/INS/7.

Einkommenssicherheit, Produktivität und Vielfalt; b) wirksame Institutionen zur Verringerung von Ungleichheiten, Schutzdefiziten und Armut; c) neue unternehmerische und wirtschaftliche Anreize zur Förderung nachhaltiger und inklusiver Entwicklung; und d) ein Ansatz, mit dem beim technologischen Fortschritt Kontrolle durch den Menschen und menschenwürdige Arbeit gesichert werden. Diese Forschungsbereiche könnten aufgrund von Entwicklungen in der Arbeitswelt während der Zweijahresperiode und infolge von Überprüfungen der laufenden Forschungsarbeiten eine Neuausrichtung erfahren.

□ Ziele für nachhaltige Entwicklung

235. Angesichts der wichtigen Rolle der IAO als zuständige Organisation für 13 SDG-Indikatoren auf der globalen Ebene und in Anbetracht der wachsenden Bedeutung anderer Indikatoren für die nationale Berichterstattung über die SDG wird die IAO ihre Unterstützung für die Mitgliedstaaten ausweiten, um die nationalen Kapazitäten dafür zu stärken, nach wichtigen Variablen aufgeschlüsselte Daten unter Rückgriff auf Quellen bereitzustellen, die den von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommenen Grundprinzipien amtlicher Statistiken entsprechen.

Mechanismen zur Bereitstellung und Verbreitung von Wissen

236. Die IAO wird ihre Mitgliedsgruppen interaktiv unterstützen und außerhalb der Organisation eine Reihe von Ergebnissen, Aktivitäten und Mechanismen anbieten, die geeignet sind, die Nutzung, den Ruf und die Wirkung der Forschungs- und Statistikerarbeiten der IAO zu verbessern.

237. Kommunikation und Unterstützung für die Nutzung von IAO-Statistiken durch die Mitgliedsgruppen sind besonders wichtig. Die IAO wird die Mitgliedsgruppen bei der Umsetzung der neu angenommenen Entschlüsse über Statistiken zu Beschäftigungsverhältnissen unterstützen. Damit die Mitgliedsgruppen leicht und schnell auf Informationen über Forschungsaktivitäten zugreifen können, werden Mechanismen für die Zusammenstellung von Daten zu neuen Indikatoren festgelegt. Für die Mitteilung von Datentrends werden bessere Verbreitungsmechanismen bereitgestellt. ILOSTAT wird weiter verbessert und sein Format an den Rahmen der globalen Indikatoren zu den SDG angepasst, und für die Datenbank wird über soziale Medien, ein wirksames Kommunikationsmittel, geworben. Die statistische Unterstützung für Arbeitsmarktinformationssysteme wird von entscheidender Bedeu-

tung sein, wenn es darum geht, die Datenproduktion mit Analysen auf der nationalen und globalen Ebene zu verknüpfen; all das wird durch verfeinerte und harmonisierte statistische Konzepte untermauert, um die zeitliche und geografische Vergleichbarkeit zu fördern.

238. Die Flaggschiffberichte der IAO werden sich weiterhin mit aktuellen Fragen der Arbeitswelt befassen. Sie werden auf soliden empirischen Erkenntnissen und Forschungsergebnissen aufbauen und den Erfordernissen der Mitgliedsgruppen Rechnung tragen. Derzeit veröffentlicht die IAO vier Flaggschiffberichte: den thematischen Bericht *World Employment and Social Outlook*, den Bericht *World Employment and Social Outlook: Trends*, den *Global Wage Report* und den *World Social Protection Report*. Auf ihrer 107. Tagung (2018) forderte die Internationale Arbeitskonferenz einen zusätzlichen Flaggschiffbericht über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit, was vom Verwaltungsrat im März 2019 gebilligt wurde. Um größere Wirkung bei den Mitgliedsgruppen und anderen wichtigen Akteuren zu erzielen, wird die IAO einen amtsweiten Ansatz zu Flaggschiffthemen verfolgen, eine breitere grundsatzpolitische Sichtweise zugrunde legen, die mit der Forschungsstrategie in Einklang steht, und die für jeden Bericht verfügbaren Ressourcen erhöhen. Beispielsweise wird sich der Bericht *World Employment and Social Outlook: Trends* stärker auf die regionalen Blickwinkel konzentrieren und ein Kapitel über grundsatzpolitische Fragen enthalten. Im Rahmen des Konzepts von „Einheit in Aktion“ wird die Veröffentlichung gemeinsamer Flaggschiffberichte mit anderen UN-Organisationen geprüft.

239. Die wissenschaftliche Zeitschrift der IAO mit externer Fachbegutachtung, die *International Labour Review*, stellt ein wichtiges Bindeglied zur wissenschaftlichen Gemeinschaft dar und wird weiterhin Anregungen für neue Ideen und innovative grundsatzpolitische Lösungen geben und gleichzeitig ihre multidisziplinäre Ausrichtung stärken. In der Zweijahresperiode 2020–21 wird sie sich auf die aktuellsten und zukunftsweisendsten Forschungsthemen konzentrieren, auch indem sie Beiträge zu den Pionierforschungsgebieten der IAO fördert und thematische Sondernummern veröffentlicht. Darüber hinaus wird die Zusammenarbeit mit großen Forschungskonferenzen verstärkt. Ein Höhepunkt wird die Feier des hundertjährigen Bestehens der Zeitschrift im Jahr 2021 sein.

240. Die alle zwei Jahre stattfindende Konferenz zum Thema Regelungsmaßnahmen im Dienste menschenwürdiger Arbeit, die unter der Federführung der IAO stattfindet, bietet einen wert-

vollen Mechanismus zur Stärkung der wissenschaftlichen Netzwerke der IAO. Auf dieser Konferenz kommen Hunderte von Wissenschaftlern aus vielen Fachbereichen zusammen, um

einen Dialog über die wichtigsten Themen in der Arbeitswelt zu führen.

Kapazitätsentwicklung in Partnerschaft mit dem Turiner Zentrum

241. Während der Zweijahresperiode 2020–21 wird das Turiner Zentrum die globale Reichweite seiner Dienstleistungen zur Kapazitätsentwicklung für die IAO-Mitgliedsgruppen sowie für nationale und internationale Partner weiter vergrößern und hierzu Präsenzausbildung und Fernunterricht miteinander kombinieren. Den thematischen Schwerpunkt hierbei werden Maßnahmen zur Kapazitätsentwicklung bilden, mit denen Übergänge zur Arbeitswelt der Zukunft unterstützt werden. Besondere Aufmerksamkeit wird dem Aufbau von Partnerschaften mit lokalen und regionalen Ausbildungseinrichtungen mit Verbindungen zu IAO-Mitgliedsgruppen gewidmet.

242. Im Einklang mit der IAO-weiten Strategie für Kapazitätsentwicklung wird das Turiner Zentrum die für menschenwürdige Arbeit relevanten Fähigkeiten durch die folgenden Innovationen stärken:

243. Erstens wird das Turiner Zentrum zur Stärkung der Fähigkeiten von Einzelpersonen (die wiederum zur Verbesserung der Leistung ihrer Organisationen beitragen) offene Kurse und maßgeschneiderte Aktivitäten anbieten, um funktionale wie fachliche Qualifikationen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit zu vermitteln.

244. Zweitens wird das Turiner Zentrum zur Stärkung der Fähigkeiten von Institutionen sein Angebot an Managementberatungsdienstleistungen erweitern, das sich an Arbeitsministerien und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie auch an nationale und regionale Ausbildungseinrichtungen mit Verbindungen zu IAO-Mitgliedsgruppen, einschließlich Zentren für fachliche und berufliche Bildung und Ausbildung, richtet. Gegebenenfalls könnte die Unterstützung, die das Turiner Zentrum zum Aufbau institutioneller Fähigkeiten leistet, auch die gemeinsame Konzeption und Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen in diesem Bereich umfassen; auf diese Weise könnte das globale Fachwissen des Zentrums mit lokalem Wissen verbunden werden.

245. Drittens wird das Turiner Zentrum als Beitrag zu günstigeren politischen Rahmenbedingungen Konferenzen, Politikforen, Klausurtagungen und Dialogveranstaltungen organisieren. Mit den Maßnahmen zur Stärkung der Kapazitäten

des Ökosystems sollen Netzwerke, Wissenstransfer unter Fachkollegen und Zusammenarbeit gefördert werden.

246. Aufbauend auf der Jahrhunderterklärung wird das Turiner Zentrum Ausbildungs- und Beratungsdienstleistungen anbieten, um die Kapazitäten der IAO-Mitgliedsgruppen und anderer Partner zu stärken, damit der Übergang zur Arbeitswelt der Zukunft erfolgreich bewältigt werden kann; der Schwerpunkt wird dabei auf den in diesem Arbeitsprogramm festgelegten grund-satzpolitischen Ergebnisvorgaben liegen. Darüber hinaus wird das Turiner Zentrum den IAO-Mitgliedsgruppen Ausbildungsmaßnahmen zu der Frage anbieten, wie sie sich für die Aufnahme menschenwürdiger Arbeit in Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen einsetzen und mit UN-Landesteams zusammenarbeiten können. Es wird auch einen Lehrgang für IAO-Bedienstete über den gemeinsamen Kapazitätsentwicklungsansatz des UN-Systems und seine Anwendung auf die Arbeit der IAO zur Schaffung von Kapazitäten entwickeln. Ferner wird das Turiner Zentrum die Ausbildungsmaßnahmen für IAO-Bedienstete zu den Themen ergebnisorientiertes Management, auch im Zusammenhang mit Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, und wirksame Mobilisierung von Ressourcen für die Entwicklungszusammenarbeit fortführen.

247. Um Unterstützungsdienstleistungen für die Kapazitätsentwicklung anzubieten, wird das Turiner Zentrum seine bestehenden Partnerschaften mit anderen Organisationen vertiefen. In Zusammenhang mit der Debatte über die Zukunft von Lernen und Bildung unter der Leitung des Hochrangigen Ausschusses für Programmfragen des Koordinierungsrats der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen wird das Zentrum auf seinem Campus in Turin ein Lernlabor für systemweite Lerninnovationen einrichten. Mit diesem Labor wird das Turiner Zentrum die Nutzung neuer, großgruppenbasierter Lernformate wie Design-Sprints und Hackathons erproben und Anwendungen, die erweiterte und virtuelle Realität einsetzen, für Lernzwecke testen. Das Zentrum wird auch ein Ausbildungsmodul für Residierende UN-Koordinatoren zum Zusammenhang zwischen nachhaltiger Entwicklung und menschenwürdiger Arbeit entwickeln.

Unterstützende Ergebnisvorgaben

248. In diesem Abschnitt werden die drei unterstützenden Ergebnisvorgaben im Detail und die zu erbringenden Leistungen präsentiert, die mit ihnen verbunden sind. Damit werden die Informationen ergänzt, die der Verwaltungsrat im März

2019 erörtert hat⁸ und die vor dem Hintergrund der Jahrhundertklärung und der dazugehörigen Entschließung aktualisiert worden sind. Leistungsindikatoren enthält der Ergebnisrahmen in Anhang I.

Ergebnisvorgabe A: Maßgebliches Wissen und hochwirksame Partnerschaften zur Förderung menschenwürdiger Arbeit

249. In der Jahrhundertklärung wird die IAO aufgefordert, „ein höchstmögliches Niveau an Kapazitäten und Sachverstand in den Bereichen Statistik, Forschung und Wissensmanagement aufrecht[z]uhalten, um die Qualität ihrer faktenbasierten Politikberatung weiter zu steigern“. Mit der Verfolgung dieses Ziels wird nicht nur die Arbeit der IAO-Mitgliedstaaten erleichtert werden, sondern auch den Forderungen in der Erklärung entsprochen, dass die IAO „eine wichtige Rolle im multilateralen System einnehmen“ muss und „die Politikkohärenz bei der Verfolgung ihres am Menschen orientierten Ansatzes für die Zukunft der Arbeit ... fördern“ soll.

250. Gestützt auf die Wissensstrategie 2018–21 und die Forschungsstrategie 2020–23 werden die Arbeiten im Rahmen dieser Ergebnisvorgabe es der IAO ermöglichen, ihre Position als globales Kompetenzzentrum für Wissen über die Arbeitswelt und als wichtiger Partner für integrierte Politikberatung zu stärken. Die Qualität und Reichweite der Wissensprodukte der IAO, einschließlich Daten und faktengestützter politischer Beratung, hat sich in den letzten Jahren verbessert, und dank dessen konnten die Mitgliedsgruppen der IAO tatkräftig unterstützt und wichtige Dialogprozesse bei den Vereinten Nationen sowie auf globaler und regionaler Ebene beeinflusst werden. Die IAO hat ihre Zusammenarbeit mit der G20, der G7 und Brasilien, der Russischen Föderation, Indien, China und Südafrika (den BRICS-Ländern) durch die Bereitstellung hochwertiger Fachbeiträge vertieft und mit der Weltbank, der OECD, dem Internationalen Währungsfonds und anderen internationalen Organisationen makroökonomische und politische Debatten geführt.

251. Das rasante Tempo des Wandels in der Arbeitswelt erfordert zusätzliche Investitionen dafür und erhöhte Konzentration darauf, die Rolle der IAO als führende Organisation für faktengestütztes Wissen zu stärken. Die Mitgliedsgruppen benötigen zuverlässigere, relevantere und

aktuellere Forschungsergebnisse und Statistiken, auf die sie sich bei den Mechanismen des sozialen Dialogs, grundsatzpolitischen Debatten sowie der Gestaltung und Umsetzung von Politikmaßnahmen stützen können. Darüber hinaus bedarf es innovativer Forschung, um die komplexen Auswirkungen transformativer Veränderungen auf die Arbeitswelt zu analysieren, wie in der Jahrhundertklärung dargelegt.

252. In den letzten Jahren hat das Amt seine Position als weltweit führende Organisation für Arbeitsstatistiken weiter gefestigt. Dadurch, dass die IAO bei der Entwicklung der bahnbrechenden Entschließung über Arbeitsstatistiken, die von den Mitgliedsgruppen auf der 19. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) 2013 angenommen wurde, sowie der Entschließung über Beschäftigungsverhältnisse, die von der 20. ICLS 2018 angenommen wurde, eine Führungsrolle übernommen hatte und dass menschenwürdige Arbeit erfolgreich in den Rahmen der globalen SDG-Indikatoren zur Überwachung der Umsetzung der Agenda 2030 einbezogen wurde, ist es mehr Mitgliedstaaten möglich geworden, aktuelle und harmonisierte Arbeitsstatistiken zu erstellen. Die Unterstützung der IAO ist jedoch mehr denn je erforderlich, um die Datenlücken in vielen Teilen der Welt zu schließen. Die Arbeitsmarktinformationssysteme sind mitunter spärlich und unvollständig, insbesondere in weniger entwickelten Ländern.

253. Strategisches Wissensmanagement wird zur Führungsrolle der IAO beitragen. Dies erfordert eine strukturiertere und regelmäßige amtsweite Zusammenarbeit, verstärkte Anstrengungen, um eine breitere Nutzung der Wissensprodukte der IAO zu erzielen, und den Einsatz neuer und bestehender Instrumente, um die wichtigsten Zielgruppen rasch und effektiv zu erreichen. Die Kommunikation ist eine wichtige Querschnittsaufgabe. Sie ermöglicht es der IAO, ihre Forschungsarbeiten, ihre politische Beratungstätigkeit und ihre Statistiken internen und externen

⁸ GB.335/PFA/1, Abs. 36-61.

Zielgruppen zugutekommen zu lassen, und sie ist das Mittel, mit dem die Zielgruppen der IAO dieses Wissen empfangen, nutzen und in Aktivitäten umsetzen können, die zu einem besseren Leben für arbeitende Frauen und Männer führen. Im Lauf des Jubiläumsjahres erreichte die IAO dank innovativer Instrumente und Praktiken ein hohes Maß an Außenwahrnehmung auf globaler, regionaler und lokaler Ebene. Die enge Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Dienststellen sowie zwischen der Zentrale und den Regionen hat zu einem einheitlichen und wirkungsvollen Kommunikationsansatz geführt. Die Dynamik muss jedoch aufrechterhalten werden und in die laufenden und zukünftigen Aktivitäten der IAO einfließen.

254. In der Zweijahresperiode 2020–21 wird das Amt:

- zum einen mehr Länder bei der Erstellung und Nutzung relevanter Statistiken und der Berichterstattung darüber unterstützen, insbesondere zu Themen wie neuen Beschäftigungsverhältnissen und SDG-Indikatoren im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit, im Einklang mit den neuesten von der ICLS angenommenen statistischen Normen, und zum anderen mittels verbesserter Arbeitsmarktinformationssysteme und einer verstärkten internen Koordinierung zwischen Hauptabteilungen und regionalen Strukturen durch das globale Team von Arbeitsstatistikern der IAO dazu beitragen, dass die SDG-Zielvorgaben 17.18 zur Datenverfügbarkeit und 17.19 zur Messung der Fortschritte bei der nachhaltigen Entwicklung erfüllt werden können;
- Forschungsarbeiten durchführen, die den Erfordernissen der Mitgliedsgruppen entsprechen, um die Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen zu ermöglichen und bei zukunftsweisenden Themen, wie beispielsweise Übergängen, Ungleichheiten, Anreizen für eine nachhaltige Entwicklung und am Menschen orientiertem technologischem Fortschritt, eine führende Rolle zu übernehmen, wobei es gilt, die neuesten Techniken zu nutzen, eine multidisziplinäre Perspektive anzuwenden, sich aktiv an internen und externen Expertennetzwerken zu beteiligen und aktuelle Ergebnisse zu produzieren;
- seine politischen Beratungsleistungen sowie seine Forschungsergebnisse und Statistiken wirksam vermitteln, sodass die Mitgliedsgruppen und andere wichtige Zielgruppen dieses Wissen in Strategien und Maßnahmen umsetzen können, indem sie Synergien mit internen und externen Interessengruppen schaffen. Die neue Kommunikationsstrategie

für 2020–21 wird auf den derzeitigen Praktiken und den im Jubiläumsjahr gewonnenen Erfahrungen aufbauen, um die Kommunikation der IAO weiter zu verbessern; und

- eine aktive Rolle bei der Förderung von Politikohärenz zugunsten von menschenwürdiger Arbeit wahrnehmen, auch in Zusammenarbeit mit nationalen Regierungen, den Sozialpartnern und Entwicklungspartnern sowie im multilateralen System, wie in der Jahrhundertklärung gefordert, und zwar auf der Grundlage solider Forschungsarbeiten und Statistiken; dazu wird es intensiv in interinstitutionellen Netzwerken mitarbeiten, die auf Forschung ausgerichtet sind, wie dem United Nations Economists' Network (unter dem Vorsitz der UN-Hauptabteilung Wirtschaftliche und Soziale Angelegenheiten), oder die sich mit Statistiken beschäftigen, wie dem Committee for the Coordination of Statistical Activities, dem Leitungsausschuss für Statistik des Systems der Vereinten Nationen und dem OECD-Ausschuss für Statistik und Statistikpolitik, ebenso wie bei den Regionalkonferenzen von Statistikern im Rahmen der Regionalen Wirtschaftskommissionen der Vereinten Nationen und anderer multilateraler Organe.

□ **Zu erbringende Leistung A.1. Genauere und solidere Statistiken zu menschenwürdiger Arbeit unter Verwendung der neuesten Statistiknormen**

255. Nachdem erreicht worden ist, dass menschenwürdige Arbeit in der gesamten Agenda 2030 bei vielen SDG-Zielvorgaben berücksichtigt wird, ist es wichtig geworden, die Fortschritte auf der Landesebene und der globalen Ebene zu überwachen. In diesem Rahmen wird weiter daran gearbeitet, die Indikatoren zu konsolidieren und möglicherweise andere Indikatoren mit Relevanz für die Arbeitswelt hinzuzufügen. Zu diesem Zweck bedarf es Daten auf der Landesebene sowie international vereinbarter Methodiken und Infrastrukturen zur Erhebung angemessen aufgeschlüsselter Daten. Das Amt wird die Fähigkeit seiner Mitgliedsgruppen stärken, diese Daten zu produzieren, zu sammeln, zu verstehen und zu verbreiten.

256. Zu den konkreten Arbeitszielen wird in der Zweijahresperiode unter anderem Folgendes zählen:

- die jährliche Zusammenstellung der SDG-Indikatoren, die in die Zuständigkeit der IAO fallen, und die Berichterstattung darüber

sowie die Zusammenstellung anderer Indikatoren für menschenwürdige Arbeit unter Verwendung der neuesten Statistikkennlinien;

- weitere Verbesserungen an ILOSTAT, dem Statistikportal der IAO, so dass nach relevanten Variablen, einschließlich nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten bereitgestellt werden können;
- Fachunterstützung und Kapazitätsaufbaumaßnahmen für die Mitgliedstaaten bei der Einführung solider Arbeitsmarktinformationssysteme unter Nutzung einer breiten Palette statistischer Quellen, einschließlich nicht traditioneller Quellen; und
- neue Statistikkennlinien und Methodiken, um den Wandel in der Arbeitswelt zu erfassen, insbesondere die von der Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker 2018 erstellten Normen und Methodiken.

□ Zu erbringende Leistung A.2. Maßgebliche und innovative Forschungsarbeiten, um Politikentwicklung zu ermöglichen und bei zukunftsweisenden Themen in der Arbeitswelt führend zu sein

257. Um den Vorgaben der Jahrhunderterklärung nachzukommen, bedarf es maßgebender und innovativer maßnahmenorientierter Forschungsarbeiten, die den Erfordernissen der Mitgliedsgruppen der IAO gerecht werden. Die Forschungstätigkeit der IAO wird die Erkenntnisgrundlagen für alle acht grundsatzpolitischen Ergebnissvorgaben liefern, sich auf zukunftsweisende Forschungsthemen konzentrieren und die IAO an die Spitze der internationalen Forschung zu Fragen der Arbeitswelt bringen. Die Forschungsstrategie der IAO für 2020–23 wird die multidisziplinären Sichtweisen im gesamten Amt nutzen, die Verbindungen zwischen der Zentrale und den Außenämtern stärken, die Funktion der Forschungsabteilung neu definieren und auf solide quantitative und qualitative Datenbestände zurückgreifen. Das gewonnene Wissen wird gezielt eingesetzt und an die unterschiedlichen Zielgruppen der IAO (ihre Mitgliedsgruppen, internationale Organisationen, die Wissenschaft und die breite Öffentlichkeit) angepasst. Die IAO wird regelmäßiger mit ihnen zusammenarbeiten, um die Erfordernisse der Mitgliedsgruppen zu bewerten, und neue Möglichkeiten zur Stärkung der Zusammenarbeit mit wichtigen externen Partnern und UN-Organisationen nutzen.

258. Zu den konkreten Arbeitszielen auf dem Gebiet der Forschung wird in der Zweijahresperiode unter anderem Folgendes zählen:

- neue Kooperationsprojekte zwischen den Fachhauptabteilungen in der Zentrale und den Außenämtern, die sich auf Pionierforschung konzentrieren und darauf abzielen, Wissen und Sachverstand innerhalb der IAO zu nutzen und einen größeren Mehrwert der Forschungsaktivitäten zu erzielen;
- Flaggschiffberichte mit großer Wirkung und durch externe Fachbegutachtung validierte wissenschaftliche Beiträge;
- der Ausbau der Forschungsbeziehungen zu anderen multilateralen Organisationen, um eine breitere Nutzung der Forschungsergebnisse zu erzielen und Politikempfehlungen zu beeinflussen;
- eine neue Datenbank zu aktiven Forschungspartnerschaften mit wissenschaftlichen Einrichtungen und Forschungsinstitutionen, die darauf abzielt, bestehende Kontakte zwischen Experten innerhalb der IAO besser zu nutzen; und
- die Forschungsergebnisse und Instrumente der IAO für die Ausbildung von IAO-Bediensteten und -Mitgliedsgruppen zu nutzen, was die Entwicklung und Umsetzung wirksamer, faktengestützter Politikmaßnahmen angeht.

□ Zu erbringende Leistung A.3. Effiziente, effektive und innovative Kommunikation, um sicherzustellen, dass die von der IAO erarbeiteten Erkenntnisse und Ergebnisse in der Arbeitswelt eine substantielle Wirkung zeitigen

259. Die wirksame Nutzung von Kommunikationsinstrumenten, -kanälen und -praktiken auf der globalen, regionalen und lokalen Ebene wird den am Menschen orientierten Ansatz zur Zukunft der Arbeit bei wichtigen Zielgruppen fördern und die Wirkung der Forschungsarbeiten, Statistiken und politischen Beratungsleistungen der IAO verbessern; hierzu werden den Zielgruppen Instrumente und Plattformen zugänglich gemacht, die ihren geografischen und sprachlichen Besonderheiten und ihrem Entwicklungsstand Rechnung tragen. Dies erfordert, dass die IAO bei ihrer Kommunikation in kohärenter und einheitlicher Weise ihr Image pflegt und sich kontinuierlich um Neuerungen bemüht, um ihren Bekanntheitsgrad und ihre Wirkung zu steigern.

260. Zu den konkreten Arbeitszielen wird in der Zweijahresperiode unter anderem Folgendes zählen:

- gezielte Inhalte, um für den am Menschen orientierten Ansatz zur Zukunft der Arbeit zu werben und ihn wichtigen Zielgruppen in mehreren Sprachen zugänglich zu machen;

- neue und verbesserte Kommunikationsmittel und -kanäle, insbesondere für interaktive digitale Produkte; und
- Leitlinien für eine einheitliche und kohärente Nutzung der IAO-Marke zur Verbesserung ihres Bekanntheitsgrads und ihrer Wirkung.

□ **Zu erbringende Leistung A.4. Ausbau der IAO-Partnerschaften innerhalb des multilateralen Systems, damit der am Menschen orientierte Ansatz zur Zukunft der Arbeit bei den globalen Debatten und den Politikmaßnahmen zur Verwirklichung der SDG verstärkt Berücksichtigung findet**

261. In der Jahrhundertklärung wird die IAO aufgefordert, ihr Engagement im Rahmen des multilateralen Systems zu intensivieren. Mit gezielterer Forschung und genauer zugeschnittenen Wissensprodukten wird die IAO besser dafür gerüstet sein, sich an den globalen Debatten über die Wirtschafts- und Sozialpolitik zu beteiligen und menschenwürdige Arbeit sowie die am Menschen orientierte Agenda in die politische Beratungsarbeit zu integrieren. Damit werden auch die IAO-Mitgliedsgruppen bei ihren Bemühungen unterstützt, Förderarbeit zu betreiben und Kapazitäten aufzubauen, um auf grundsatzpolitischen Debatten Einfluss nehmen zu können, sei es in globalen oder regionalen Multi-Akteur-Zusammenhängen oder bei nationalen Entwicklungsplanungsprozessen, auch im Zusammenhang mit den UN-Kooperationsrahmen. Zu diesem Zweck wird das Amt seine gezielten fachlichen Schulungsmaßnahmen für die Mitgliedsgruppen ausdehnen, damit diese Prozesse optimal genutzt werden können.

262. Das Amt wird sich auch bemühen, weiteren Raum für konzertierte und erweiterte grundsatzpolitische und programmatische Partnerschaften mit wichtigen multilateralen Organisationen mit komplementären Mandaten zu schaffen. Auf der Grundlage vieler positiver Beispiele und Erfahrungen der letzten Jahre wird das Amt anstreben, diese Zusammenarbeit durch strukturierte und ergebnisorientierte Diskussionen mit multilateralen Organisationen zu Bereichen mit beträchtlicher potenzieller Wirkung neu zu beleben und auszubauen. Um die Mitgliedstaaten und die Mitgliedsgruppen bei der Verwirklichung der SDG zu unterstützen, wird das Amt im Rahmen der UN-Reform seine Zusammenarbeit innerhalb des Entwicklungssystems der Vereinten Nationen auf allen Ebenen weiter vertiefen.

263. Zu den konkreten Arbeitszielen werden in der Zweijahresperiode unter anderem Folgendes zählen:

- gezielte fachliche Schulungsmaßnahmen und Unterstützung seitens des Amtes für Vertreter der Mitgliedsgruppen, um sie besser in die Lage zu versetzen, die Dimension der menschenwürdigen Arbeit und die damit verbundenen Prioritäten in UN-Kooperationsrahmen, freiwillige nationale Überprüfungen und andere strategische Entwicklungsprozesse auf der Landesebene einzubringen; und
- verstärkte strukturierte Zusammenarbeit mit UN-Mitgliedstaaten und UN-Organisationen, internationalen Finanzinstitutionen und anderen internationalen Institutionen durch geeignete Instrumente, einschließlich vereinbarter gemeinsamer Arbeitsziele und Multi-Akteur-Partnerschaften.

Ergebnisvorgabe B: Effektive und effiziente Leitung der Organisation

264. Aufbauend auf der Leitungsinitiative und den Folgemaßnahmen zu der auf der 105. Tagung (2016) der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit wird die Arbeit in der Zweijahresperiode darauf abzielen, sicherzustellen, dass die beschlussfassenden Organe und die Steuerungsprozesse der IAO optimal funktionieren. Diese Prozesse haben wichtigen Nutzen erbracht, und zwar unter anderem in folgenden Punkten: verstärkte Einbeziehung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in die Entscheidungsprozesse und bei der Prioritätensetzung der Organisation und Ausbau der einschlägigen

Kapazitäten der Mitgliedsgruppen, verbesserte Unterstützung der Mitgliedsgruppen durch das Amt, rechtzeitige Vorlage knapp gehaltener Dokumente hoher Qualität und wirksame Vorbereitung und Durchführung von Tagungen. Für den Erfolg der Reform der Verwaltungsführung ist es weiterhin von entscheidender Bedeutung, das Vertrauen zwischen den Mitgliedsgruppen und zwischen ihnen und dem Amt durch umfassende und intensive Konsultationen zu fördern.

265. In der Zweijahresperiode 2020–21 wird das Amt:

- die Funktionsweise der wichtigsten Leitungsorgane weiter verbessern, und zwar durch die

Konsolidierung des Reformprozesses, die Folgemaßnahmen zu der Jahrhundertklärung und der zugehörigen Entschließung und die Verbesserung der Effizienz der Unterstützungsfunktionen des Amtes, was die Durchführung von Tagungen und die rechtzeitige Bereitstellung qualitativ hochwertiger juristischer Dienstleistungen betrifft;

- die Aufsicht weiter stärken, um dem leitenden Management zu helfen, Bereiche für Verbesserungen zu ermitteln, und Ressourcenzuweisungen zu priorisieren; und
- die Evaluierungsansätze und die Qualität der Evaluierungen verfeinern, damit die Evaluierungsergebnisse besser als Grundlage von Entscheidungen der IAO-Leitungsorgane und in Zusammenhang mit der Durchführung der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit sowie mit dem Beitrag der IAO zu den SDG genutzt werden können.

266. Um konkrete Resultate zu liefern und gute Praxis in Bezug auf Leitung, Aufsicht und Evaluierung zu gewährleisten, wird das Amt weiterhin seine Arbeitsbeziehungen zu den institutionellen Organen der Vereinten Nationen und anderen relevanten Stellen pflegen, darunter das hochrangige politische Forum für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, der Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, die Gemeinsame Inspektionsgruppe, die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst, die Evaluierungsgruppe der Vereinten Nationen, die Vertreter der Innenrevisionsdienste der Vereinten Nationen und das Übergangsteam der Vereinten Nationen für die Reform. Aufgrund von Haushaltsengpässen wird das Amt Prioritäten setzen müssen, was seine Beteiligung an der rasch wachsenden Zahl von Koordinierungs- und Beratungsforen betrifft.

□ **Zu erbringende Leistung B.1. Verbesserte Verfahren für die beschlussfassenden Organe und für offizielle Tagungen**

267. Das Amt wird die Umsetzung der Ergebnisse der Leitungsinitiative und die bei der Überprüfung der Arbeitsabläufe ermittelten Verbesserungen weiterhin unterstützen; dabei wird der Schwerpunkt auf der Konsolidierung des zweiwöchigen Formats für die Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz liegen, sowie auf kontinuierlichen Verbesserungen der Effizienz der Arbeitsabläufe auf der Grundlage der Vereinfachung, Modernisierung und Standardisierung

der Regeln und Verfahren für die beschlussfassenden Organe und für offizielle Tagungen. Im Zusammenhang damit wird das Amt auch die Kapazitäten der Bediensteten und Delegierten stärken, was die Verfahren und Praktiken der Konferenz angeht. Es wird die dreigliedrige Mitwirkung an der Festlegung von Tagesordnungen noch stärker unterstützen und qualitativ hochwertige Dienstleistungen bieten, damit die Konsultationsverfahren in Zusammenhang mit der Planung vor der Konferenz und mit Normensetzungsgegenständen verbessert werden können. Wie in der Entschließung zur Jahrhundertklärung gefordert, wird das Amt auch Vorschläge für eine weitere Demokratisierung der Arbeitsweise und Zusammensetzung der Leitungsorgane der IAO ausarbeiten, die dem Verwaltungsrat unterbreitet werden sollen.

268. Das Amt wird sich bemühen, sicherzustellen, dass die Leitungsstrukturen der IAO zur laufenden UN-Reform beitragen und dass die IAO die sich durch die Reform eröffnenden Möglichkeiten voll ausschöpft, wobei es dem verfassungsmäßigen Mandat, der normensetzenden Funktion, der dreigliedrigen Leitungsstruktur und der einzigartigen Identität der IAO als führende UN-Organisation für die Arbeitswelt Rechnung zu tragen gilt.

□ **Zu erbringende Leistung B.2. Verbesserte Aufsichts- und Risikomanagementsysteme ⁹**

269. Das Aufsichtssystem des Amtes basiert auf etablierten Grundsätzen und spiegelt das vom Hochrangigen Ausschuss für Managementfragen der Vereinten Nationen gebilligte Konzept der „drei Verteidigungslinien“ wider. Der Verwaltungsrat, der Generaldirektor und das Leitende Management-Team nehmen eine übergreifende Aufsichtsfunktion wahr und sind am besten positioniert, um führend dafür Sorge zu tragen, dass für sämtliche Risikomanagement- und interne Kontrollverfahren des Amtes das Prinzip der Rechenschaftspflicht gilt. Die Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht erfüllt eine unabhängige Aufsichtsfunktion, die gemäß Artikel 30 d) der Finanzordnung der IAO geschaffen wurde. Ihr Mandat und ihr Tätigkeitsbereich sind in Kapitel XIV der Finanzregeln der IAO sowie in den vom Verwaltungsrat angenommenen Chartas für Rechnungsprüfung und Disziplinaruntersuchungen festgelegt. Darüber hinaus bieten externe Verteidigungslinien wie die außeramtliche Rechnungsprüfung, der Unabhängige beratende Kontrollausschuss und die Gemeinsame Inspektions-

⁹ Für das strategische Risikoregister für 2020–21, siehe GB.335/PFA/1, Übersicht 1.

gruppe weitere Sicherheit. Die Aufsichtsfunktionen konzentrieren sich darauf, sicherzustellen, dass bei den Angelegenheiten im Zusammenhang mit Finanzen, Führung und Leitung den regulatorischen Anforderungen und den bewährten Praktiken entsprochen wird.

□ **Zu erbringende Leistung B.3.
Verbesserte Berücksichtigung
von Evaluierungen, um so
Rechenschaftslegung und
organisatorisches Lernen zu fördern**

270. Im Laufe der letzten Zweijahresperioden wurden organisatorische Änderungen vorgenommen, um die strukturelle Unabhängigkeit des Evaluierungsbüros zu gewährleisten, die Evaluierungsverfahren zu harmonisieren, interne

Evaluierungskapazitäten aufzubauen, die Regelbefolgung zu verbessern und die Tätigkeitsabläufe durch internetgestützte Orientierungshilfen und Instrumente zu modernisieren. Die Evaluierungspolitik von 2017 und die entsprechende Strategie für 2018–21 enthalten den Auftrag, auf diesen Fortschritten aufzubauen und einen transformativeren Ansatz zu folgen, indem strategische und Cluster-Evaluierungen durchgeführt und so die Rechenschaftslegung, die Nutzung der Evaluierungen und das organisatorische Lernen verbessert werden. Die Evaluierungsansätze wurden verfeinert, um sie spezifischer auf das Mandat der IAO für Normensetzung und für sozialen Dialog abzustimmen und um den Beitrag der Agenda für menschenwürdige Arbeit der IAO zu den SDG im Rahmen der UN-Reform besser zu erfassen.

Ergebnisvorgabe C: Effiziente Unterstützungsdienste und effektive Nutzung der Ressourcen der IAO

271. Angesichts immer komplexerer Herausforderungen in der Arbeitswelt wächst die Nachfrage der IAO-Mitgliedsgruppen nach qualitativ hochwertigen Dienstleistungen stetig. Der zunehmende Wettbewerb im internationalen Entwicklungsbereich zwingt dazu, den Mehrwert der IAO besser nachzuweisen, und schafft zusätzliche Anreize zur Verbesserung der Leistung der Organisation. Transparenz und die Erfüllung der Rechenschaftspflicht, was die Resultate und das Kosten-Nutzen-Verhältnis anbelangt, müssen weiterhin Grundlagen der Arbeit der IAO sein. Um diese Themen effektiv, effizient und reaktionsschnell anzugehen, bedarf es innovativer Lösungen, starker Dienstleistungsmodelle und der kontinuierlichen Verbesserung der Kernarbeitsabläufe in der Zentrale und in den Regionen.

272. Die Bemühungen, die das Amt in diesem Bereich unternehmen wird, sind im Kontext der Fortschritte bei der Reform der Vereinten Nationen zu sehen. Auf der Landesebene könnten gemeinsame Sicherheitsdienste und -einrichtungen sowie gemeinsame Beschaffungsmaßnahmen und andere gemeinsame administrative Dienste vorgesehen werden. Initiativen auf der Ebene der Zentrale könnten gemeinsame medizinische und Konferenzdienstleistungen, gemeinsame Beschaffungsmaßnahmen, bessere Nutzung von Investitionen in Informationstechnologien (IT) und den Austausch von Fachwissen einschließen. Sobald weitere Klarheit über diese Initiativen besteht, wird das Amt Maßnahmen ergreifen, mit denen die Erbringung von Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen verbessert werden soll.

273. Die Aktivitäten in der Zweijahresperiode 2020–21 werden auf den Lehren aufbauen, die aus der Durchführung der IAO-Reform gezogen werden können. Die Erfahrung zeigt, dass die Maßnahmen, mit denen die Arbeitsabläufe effizienter und effektiver gestaltet werden sollen, wie dies insbesondere mit der Überprüfung der Arbeitsabläufe geschieht, dann am wirksamsten sind, wenn gleichzeitig Anstrengungen unternommen werden, um die Organisationsgesundheit zu verbessern und die Managementpraktiken auf der Ebene der Dienstleistungserbringung zu stärken. Diese Methode wurde im gesamten Ressort Management und Reform und in bestimmten Bereichen des Ressorts Grundsatzpolitik angewandt. Ein partizipativer Ansatz, der auf einem hohen Maß an Zusammenarbeit mit dem Personal basiert, das die Dienstleistungen erbringt und dem sie zugutekommen, verbessert nicht nur die Qualität der Lösungen, sondern erhöht auch die Akzeptanz und die Nachhaltigkeit und schafft die Grundlage für ein System kontinuierlicher Verbesserung. Die gut wahrnehmbare Unterstützung und Beteiligung des leitenden Managements war von entscheidender Bedeutung und muss fortgesetzt werden. Strategische Investitionen in IT-Lösungen sind eine Schlüsselkomponente, um Einsparungen zu erzielen, und werden zu weiteren Effizienzsteigerungen führen. Diese Elemente zusammen entfalten das Potenzial, zu Lösungen zu gelangen, die über den Aspekt der Effizienz hinaus zu neuen Ideen und strategischem Denken beitragen und so die Entwicklung innovativer Lösungen und Strategien zur Umsetzung der Jahrhunderterklärung unterstützen.

274. In der Zweijahresperiode 2020–21 wird das Amt:

- ein besseres Kosten-Nutzen-Verhältnis erzielen, indem der Schwerpunkt auf Innovationen bei der Entwicklung von Strategien und fachlichen Lösungen, auf effizientere und effektivere Modelle zur Erbringung von Dienstleistungen und auf Verbesserungen bei der Reaktionsfähigkeit und Qualität der Unterstützungsdienste im gesamten Amt gelegt wird;
- für ein starkes ergebnisorientiertes Management Sorge tragen, und dies auf der Grundlage gestärkter strategischer Programmierungsrahmen, Überwachungs- und Evaluierungssysteme und Mechanismen für die Ressourcenzuweisung, die mit der Agenda 2030 auf globaler und nationaler Ebene in Einklang stehen;
- Partnerschaften vertiefen, erweitern und diversifizieren, nicht zuletzt auch im Rahmen der UN-Reform, um so den Schlussfolgerungen der Konferenz von 2018 über eine wirksame Entwicklungszusammenarbeit der IAO zur Unterstützung der Ziele für nachhaltige Entwicklung nachzukommen und verbesserte Ressourcenmobilisierung zu erreichen;
- die Personalverwaltung effektiver gestalten, und zwar mit folgenden Zielen a) deutlich verbesserte Diversität des Personals; b) verbesserte Personalplanung durch Nutzung der Vorteile von funktionaler und geografischer Mobilität; c) verbesserte Rechenschaftslegung für Ergebnisse auf individueller Ebene durch den Leistungsmanagementrahmen; und d) verbesserte Fähigkeit des Personals, aktuellen und zukünftigen strategischen Anforderungen des Amtes gerecht zu werden; und
- die Sicherheit und den Schutz des Personals und der Sachwerte der IAO erhöhen und durch ein verbessertes Management der Räumlichkeiten des Amtes erhöhte ökologische Nachhaltigkeit sicherstellen.

275. Durch die Umsetzung der Informationstechnologischen Strategie 2018–21 wird das Amt auch den Umfang und die Verfügbarkeit von IT-Dienstleistungen zur Unterstützung von Entscheidungsprozessen, die Speicherung von institutionellem Wissen und die operative Wirksamkeit verbessern und dabei gleichzeitig wirksame Finanzkontrollen aufrechterhalten sowie die Flexibilität und Reaktionsbereitschaft steigern, um der steigenden Nachfrage in Zusammenhang mit der UN-Reform sowie seitens der Mitgliedsgruppen, der Geber und der internationalen Entwicklungsgemeinschaft im Allgemeinen gerecht zu werden.

□ Zu erbringende Leistung C.1. Innovation und verbesserte Arbeitsabläufe

276. Die durch die Überprüfung der Arbeitsabläufe entwickelten internen Kapazitäten werden neu positioniert, um Innovationen bei technischen Lösungen und bei der Erbringung von Dienstleistungen zu unterstützen und gleichzeitig weiter an der Verbesserung der Effizienz und Effektivität der Unterstützungsdienstleistungen zu arbeiten. Dieses sich selbst finanzierende Team wird Verbesserungsinitiativen ermöglichen und unterstützen und gleichzeitig ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Leitung, Aufsicht und Risikomanagement wahren.

277. Das Team wird eine Innovationseinheit bilden, die allen Führungskräften und anderen Bediensteten bei der Umsetzung der Jahrhundertenerklärung als Ressource zur Verfügung stehen wird. Die Bemühungen werden darauf ausgerichtet sein, die Entwicklung neuer Ansätze zu fördern und bei deren Bewertung und Umsetzung Hilfestellung zu leisten. Das Team wird bei seiner Arbeit solchen Lösungen Vorrang einräumen, die die Verbindungen zwischen den Ergebnissvorgaben stärken.

278. Das Team wird die Einheiten auch dabei anleiten, ihre Arbeitsmethoden unter Nutzung bewährter Praktiken effizienter zu gestalten. Der Schwerpunkt wird darauf liegen, den Ressourceneinsatz durch die Einführung besserer Planungssysteme zu optimieren sowie die Effizienz und die Ergebnisse der Arbeitsabläufe kontinuierlich zu überwachen. Das Team wird sich auf die vom Generaldirektor festgelegten oder von den Führungskräften und anderen Bediensteten des Grundsatzressorts und des Ressorts für Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften ermittelten Prioritäten konzentrieren, bei denen die stärksten positiven Effekte zu erwarten sind. Gegebenenfalls werden die einschlägigen IT-Systeme verbessert, um die neuen Formen der Arbeit, der Zusammenarbeit und der Berichterstattung und die neuen Modalitäten für eine effektive und zügige Entscheidungsfindung zu unterstützen.

279. Jede bisherige Welle von Überprüfungen der Arbeitsabläufe hat erhebliche Einsparpotenziale aufgezeigt. Diese Einsparungen wurden im Lauf der Zeit durch natürliche Fluktuation realisiert, und dies wird auch zukünftig der Fall sein. Diese Anstrengungen werden das Amt befähigen, wirksamere Unterstützungsdienstleistungen höherer Qualität zu erbringen und weiterhin Ressourcen von administrativen Aufgaben zu grund-satzpolitischer, fachlicher und analytischer Arbeit umzuschichten, wovon die Mitgliedsgruppen unmittelbar profitieren werden.

□ Zu erbringende Leistung C.2. Verbesserte Systeme für ergebnisorientierte Programmherstellung und -verwaltung

280. Die Überarbeitung des Ergebnisrahmens, einschließlich des zugehörigen Messsystems und verbesserter Überwachung, und die Nutzung von Evaluierungen werden zu besserer Ressourcenzuweisung und Berichterstattung über die Nutzung von Ressourcen und Resultaten führen. In diesem Zusammenhang werden die einschlägigen Instrumente und Systeme optimiert, die den Führungskräften und anderen Bediensteten Anleitung bieten, die Erbringung von Leistungen für die Mitgliedsgruppen verbessern und die Auswirkungen der Programme der IAO auf das Leben der Menschen sichtbar machen sollen. Dies wird auch zu einer besseren Rechenschaftslegung über die Ressourcennutzung führen, wozu auch die Veröffentlichung von Finanz- und Ergebnisdaten der IAO in Übereinstimmung mit den Finanzdatennormen der Vereinten Nationen und den Datenstandards der Internationalen Geber-Transparenz-Initiative zählt.

281. Auf der nationalen Ebene wird das Amt Orientierungshilfe für die Einrichtung neuer Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit geben, die auf die die Agenda 2030 einbeziehenden nationalen Entwicklungsstrategien und auf die UN-Kooperationsrahmen abgestimmt sind. Dies ist eine Folgemaßnahme zur Entschließung der Konferenz von 2016 über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit und zu den Schlussfolgerungen der Konferenz von 2018 über eine wirksame Entwicklungszusammenarbeit der IAO zur Unterstützung der Ziele für nachhaltige Entwicklung.

282. Durch die Entwicklung eines neuen Rahmens für ökologische und soziale Nachhaltigkeit wird das Amt sein Engagement für die ökologische und soziale Nachhaltigkeit bei der Programmplanung, den Partnerschaften und den Aktivitäten auf der Landesebene sowie geberfinanzierten Projekten der IAO verstärken. Auf der Grundlage des Modellansatzes für Umwelt- und Sozialnormen bei der Programmplanung der Vereinten Nationen wird das Amt Schutzmechanismen anwenden, um etwaige mit seinen Programmen und Projekten einhergehende Umwelt- und Sozialrisiken frühzeitig erkennen, bewerten und bewältigen zu können; so wird sichergestellt, dass die Interventionen der IAO nicht versehentlich zu Schäden oder negativen Folgen für Menschen und die Umwelt führen.

□ Zu erbringende Leistung C.3. Wirksame Entwicklungszusammenarbeit

283. Die Arbeit in der Zweijahresperiode wird sich an der Strategie der IAO für Entwicklungszusammenarbeit 2020–25 orientieren, die der Verwaltungsrat im März 2020 annehmen wird. In dem entsprechenden Dokument wird auf Themen wie Partnerschaften und Ressourcenmobilisierung sowie auf die damit zusammenhängenden Zielvorgaben und Arbeitsabläufe eingegangen.

284. Die Entwicklungszusammenarbeit der IAO wird weiterhin ein wesentliches Mittel sein, um Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen zu erbringen und die Ergebnisvorgaben der IAO zu erfüllen. Im Zusammenhang mit der Neupositionierung des Entwicklungssystems der Vereinten Nationen und der wachsenden Bedeutung von gemeinsamen UN-Initiativen und Multi-Akteur-Partnerschaften wird die IAO ihre Zusammenarbeit mit anderen Institutionen der Vereinten Nationen bei der Umsetzung der Agenda 2030 ausbauen, auch durch die UN-Kooperationsrahmen auf der Landesebene.

285. Ein wirksames Programm der IAO für die Entwicklungszusammenarbeit erfordert, dass die Pflichtbeiträge durch umfangreiche freiwillige Mittel ergänzt werden. Die öffentliche Entwicklungshilfe wird weiterhin von großer Bedeutung sein und auch dazu verwendet werden, andere Mittel und Ressourcen zu mobilisieren, unter anderem von neuen Partnern, aus der Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit sowie aus inländischen Finanzquellen. In Anbetracht der Vereinbarungen zwischen Gebern und UN-Organisationen im Rahmen des UN-Finanzierungspakts werden die Korbfinanzierung und die Verringerung der Zweckbindung als Mittel für die Ressourcenmobilisierung der IAO an Bedeutung gewinnen. Um die angemessene Finanzierung der Entwicklungszusammenarbeit der IAO sicherzustellen, wird die IAO darüber hinaus ihre Partnerschaften mit anderen Institutionen der Vereinten Nationen, internationalen Finanzinstitutionen und dem Privatsektor vertiefen und ausbauen.

□ Zu erbringende Leistung C.4. Agilere und effizientere Humanressourcenentwicklung

286. In Übereinstimmung mit der vom Verwaltungsrat auf seiner 331. Tagung (Oktober–November 2017) gebilligten Humanressourcenstrategie 2018–21¹⁰ wird das Amt einen Aktionsplan durchführen, um eine größere geografische Vielfalt und eine bessere Ausgewogenheit der Geschlechter bei seinem Personal zu gewähr-

¹⁰ GB.331/PV, Abs. 886.

leisten. Das neue elektronische Einstellungssystem wird es dem Amt ermöglichen, potenzielle Bewerber, auch und insbesondere aus nicht im angemessenen Umfang vertretenen Ländern, besser anzusprechen.

287. Das Amt wird derzeitige und zukünftige Führungskräfte dabei unterstützen, den Wandel voranzutreiben und eine Kultur der Innovation zu fördern, und hierzu sein umfassendes Programm zur Entwicklung von Führungskompetenzen weiter ausbauen. Um alle Bediensteten zu befähigen, wirksam zur Umsetzung der Jahrhunderterklärung beizutragen, muss das Amt sicherstellen, dass sie über die dafür erforderlichen Qualifikationen verfügen. Entsprechend den Methoden, die zur Überprüfung der Arbeitsabläufe angewandt wurden, gilt es zu bewerten, inwieweit die derzeitig gegebenen Qualifikationen den für eine erfolgreiche Arbeit erforderlichen Qualifikationsanforderungen genügen; dies wird es ermöglichen, die Anwerbung und die Investitionen in die Personalentwicklung, so weit nötig, besser zu steuern. Darüber hinaus werden Initiativen zur Unterstützung des lebenslangen Lernens eingeführt; dazu gehören spezielle Aktivitäten, mit denen Führungskräfte besser in die Lage versetzt werden sollen, eine Kultur des Lernens zu fördern, und allen Bediensteten geholfen werden soll, individuell wie auf Teamebene Lernen besser zu berücksichtigen und zu beschleunigen. Das Amt wird weiterhin eine integrative und respektvolle Arbeits- und Organisationskultur pflegen, um die Bindung hochqualifizierter und engagierter Kräfte zu unterstützen.

□ **Zu erbringende Leistung C.5.
Verbesserte Praktiken, um im
Amt ökologische Nachhaltigkeit
sicherzustellen**

288. Zur Verbesserung der Umweltbilanz des Amtes wird die IAO weiterhin Treibhausgasemissionen, Abfallaufkommen und Wasserverbrauch in der gesamten IAO messen und darüber Bericht erstatten, damit diese Daten als Grundlage für die Verringerung der Umweltbelastung durch die Organisation dienen können.

289. Das Amt wird zusätzliche Maßnahmen ergreifen, um die ökologische Nachhaltigkeit und die CO₂-Bilanz von Dienstreisen und Tätigkeiten der IAO im Einklang mit den Verpflichtungen der Vereinten Nationen zum Management der ökologischen Nachhaltigkeit weiter zu verbessern. In Übereinstimmung mit den IAO-Grundsätzen für Dienstreisen wird das Amt weitere Managementinstrumente entwickeln, um die Flugreisen im gesamten Amt zu überwachen und zu verringern und auf diese Weise die damit verbundenen Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Auf der Ebene der Zentrale wird das Amt den Betrieb der renovierten technischen Anlagen besser abstimmen, um den Energieverbrauch weiter zu optimieren und die Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Es wird die Abfallbewirtschaftungsverfahren am Hauptsitz der IAO weiter verbessern und die Recyclingquote der Abfälle erhöhen, ein Prozess, der mit der schrittweisen Einrichtung zentralisierter Abfallsammelstellen im Gebäude 2017 eingeleitet wurde.

Anhang I. Ergebnisrahmen für 2020–21

290. Dieser Anhang enthält den Ergebnisrahmen der IAO für 2020–21, der die angestrebte Langzeitwirkung, die acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und die drei unterstützenden Ergebnisvorgaben sowie die zugehörigen zu erbringenden Leistungen mit Leistungsindikatoren auf den drei Ebenen umfasst:

- vier Wirkungsindikatoren zur Verfolgung längerfristiger gesellschaftlicher Veränderungen im Zusammenhang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit – alle von ihnen sind SDG-Indikatoren;
- vierzehn Ergebnisindikatoren zur Verfolgung von Veränderungen im Leben der Menschen, die durch verbesserte Politikmaßnahmen und Institutionen in Zusammenhang mit den acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben hervorgerufen werden – neun davon sind SDG-Indikatoren und bei fünf handelt es sich um andere Arbeitsmarktindikatoren;
- fünfundfünfzig Leistungsindikatoren zur Messung der unmittelbaren Resultate der Bemühungen der IAO zum Kapazitätsaufbau, was Politikmaßnahmen, Institutionen und Bedingungen für menschenwürdige Arbeit in Zusammenhang mit den acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben betrifft – einer davon basiert auf einem SDG-Indikator; und
- sechszwanzig Leistungsindikatoren zur Messung von Verbesserungen und Fortschritten in Bezug auf Wissen und Partnerschaften, Verwaltungsführung und Unterstützungsdienste als förderliche Bedingungen für die Aktivitäten der IAO.

291. Die IAO ist die zuständige oder mit zuständige Organisation für die 14 in den Ergebnisrahmen aufgenommenen SDG-Indikatoren. Die Wirkungs- und Ergebnisindikatoren decken verschiedene Aspekte der vier miteinander zusammenhängenden und sich gegenseitig stützenden strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit ab. Es fehlt jedoch an anerkannten Wirkungsindikatoren und Ergebnisindikatoren, die die erwarteten Veränderungen in Bezug auf den sozialen Dialog und die Dreigliedrigkeit vollständig erfassen können. Auf der Grundlage der Leitvorgaben des Verwaltungsrats wird die IAO weiterhin an der Entwicklung von Indikatoren in diesem Bereich arbeiten.

292. Der Rahmen gibt die Überprüfungsmitel für jeden der Indikatoren, die Ausgangswerte von 2019 oder gemäß der letzten verfügbaren Messung sowie die Zielvorgaben an, die im Falle der

Leistungsindikatoren für den Zeitraum bis Ende 2021 und im Falle der Ergebnis- und Wirkungsindikatoren für einen längeren Zeitraum im Einklang mit den Zielvorgaben der Agenda 2030 festgelegt wurden.

293. Die Datenverfügbarkeit war ein wesentliches Kriterium für die Einbeziehung von Indikatoren in den Ergebnisrahmen. Daten zu den vom Amt zusammengestellten Indikatoren sind in der [ILOSTAT-Datenbank](#) verfügbar. Daten zu den SDG-Indikatoren sind auch in der [Globalen Datenbank für die Indikatoren](#) verfügbar. Konzepte, Definitionen und Angaben zur Methodik, darunter auch Angaben zur Erstellung globaler und regionaler Aggregate, finden sich für SDG-Indikatoren im [Metadatenarchiv zu den SDG-Indikatoren](#) und für andere Indikatoren in ILOSTAT unter „[Methods in labour statistics](#)“.

294. Während der Ergebnisrahmen aggregierte Ausgangswerte und Zielvorgaben enthält, werden die Daten bei der Berichterstattung in geeigneter Weise aufgeschlüsselt, nach Einkommen, Geschlecht, Alter, Rasse, ethnischer Herkunft, Migrationsstatus, Behinderung und geografischem Standort oder anderen Merkmalen in Übereinstimmung mit den von der UN-Generalversammlung angenommenen Grundprinzipien amtlicher Statistiken.

295. Die Festsetzung von Ausgangswerten und Zielvorgaben ermöglicht eine verbesserte Messung kumulativer und inkrementeller Fortschritte bei den wichtigsten Variablen für menschenwürdige Arbeit im Zusammenhang mit den IAO-Maßnahmen. Die auf der Leistungsebene festgelegten Zielvorgaben stellen die höchste Stufe der Selbstverpflichtung der IAO zur Rechenschaftslegung dar und berücksichtigen daher nur Fortschritte, die durch auf den sozialen Dialog und auf die Anwendung der internationalen Arbeitsnormen gestützte Maßnahmen der IAO erzielt wurden und zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung führen und gegebenenfalls einen gerechten Übergang zur ökologischen Nachhaltigkeit fördern. Die Fortschritte bei der Erreichung der Zielvorgaben der Ergebnis- und Wirkungsindikatoren werden im Wesentlichen zu Lernzwecken und zur Durchführung von Korrekturen analysiert; dabei wird untersucht werden, inwieweit die IAO-Maßnahmen während der Zweijahresperiode zu den beabsichtigten erwarteten mittel- und langfristigen Veränderungen im Leben der Menschen und zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen führen.

Übersicht 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 1.1.1).	ILOSTAT	8% (2018)	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 8.5.1).	ILOSTAT	1,9% (2017)	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 8.5.2).	ILOSTAT	5% (2018)	
Arbeitnehmeranteil am BIP (SDG 10.4.1).	ILOSTAT	51,4% (2017)	Politische Maßnahmen beschließen, insbesondere fiskalische, lohnpolitische und den Sozialschutz betreffende Maßnahmen, und schrittweise größere Gleichheit erzielen (SDG-Zielvorgabe 10.4).

Übersicht I.2. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
1. Starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein einflussreicher und inklusiver sozialer Dialog			
Muss noch entwickelt werden			
<i>Zu erbringende Leistung 1.1. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände</i>			
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;	20	25
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.	Partnerschaftsvereinbarungen; Berichterstattung in den Medien; oder andere offizielle Dokumente.	16	15
<i>Zu erbringende Leistung 1.2. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitnehmerverbände</i>			
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; nationale, regionale und multilaterale Maßnahmen, Gesetze und Vorschriften; Handelsverträge; Kommentare und Berichte der IAO-Aufsichtsorgane.	32	36
1.2.2. Zahl der Arbeitnehmerverbände, die Vorschläge unterbreiten, die im Rahmen von Mechanismen des sozialen Dialogs für die Politikgestaltung erörtert werden sollen		24	35

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
<i>Zu erbringende Leistung 1.3. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitsverwaltungen</i>			
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.	9	20
1.3.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit gezielten strategischen Plänen zur Rechtsbefolgung, die nach Beratung mit den Sozialpartnern entwickelt wurden.		11	13
<i>Zu erbringende Leistung 1.4. Gestärkter sozialer Dialog und gestärkte Gesetze, Prozesse und Institutionen im Bereich der Arbeitsbeziehungen</i>			
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.	12	20
1.4.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit verbesserten Maßnahmen oder Praktiken zur Förderung von Kollektivverhandlungen und/oder der betrieblichen Zusammenarbeit		8	15
2. Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und wirksame 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	Soll spätestens Ende 2019 festgesetzt und veröffentlicht werden.	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).
<i>Zu erbringende Leistung 2.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeitsnormen zu ratifizieren</i>			
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	30
2.1.2. Zahl der Ratifizierungen aktueller technischer Übereinkommen, einschließlich derjenigen, die der Verwaltungsrat im Rahmen des Normenüberprüfungsmechanismus empfohlen hat.		350	20

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
<i>Zu erbringende Leistung 2.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeitsnormen anzuwenden</i>			
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	45
2.2.2. Prozentsatz neuer UN-Kooperationsrahmen, die Maßnahmen enthalten, um Fragen anzugehen, auf die von den Aufsichtsorganen der IAO hingewiesen wurde.		Nicht zutreffend.	10%
<i>Zu erbringende Leistung 2.3. Erhöhte Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen, an einer zukunftsorientierten Politik auf dem Gebiet der internationalen Arbeitsnormen mitzuwirken</i>			
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%	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	20
3. Eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten von voller, menschenwürdiger, 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	5,5% (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 Mittelunternehmen 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 (ab 15-Jährige).	ILOSTAT	58,4% (2018)	Den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Erwerbsalter steigern und das Geschlechtergefälle bei den Beschäftigungsquoten verringern.
<i>Zu erbringende Leistung 3.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, eine neue Generation geschlechtergerechter nationaler beschäftigungspolitischer Maßnahmen, auch für Jugendliche, auszuarbeiten und durchzuführen</i>			
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.	22	24

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
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).		11	18
3.1.3. Zahl der Mitgliedstaaten mit einer integrierten Strategie für den Übergang zur Formalität im Einklang mit Empfehlung Nr. 204.		11	12
<i>Zu erbringende Leistung 3.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Maßnahmen und Strategien zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft auszuarbeiten und umzusetzen</i>			
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.	11	15
<i>Zu erbringende Leistung 3.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Maßnahmen für einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft auszuarbeiten und umzusetzen</i>			
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	8
<i>Zu erbringende Leistung 3.4. Erhöhte Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen, friedliche, stabile und widerstandsfähige Gesellschaften durch menschenwürdige Arbeit zu fördern</i>			
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	6	12
<i>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</i>			
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.	16	25
4. Nachhaltige Unternehmen als Motoren der Beschäftigung und Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit			
Jährliche Wachstumsrate des realen BIP pro beschäftigter Person (SDG-Indikator 8.2.1).	ILOSTAT	2,1% (2018)	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).
<i>Zu erbringende Leistung 4.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, günstige Rahmenbedingungen für Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen zu schaffen</i>			

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
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.	12	16
<i>Zu erbringende Leistung 4.2. Gestärkte Fähigkeit der Unternehmen, mit neuen Geschäftsmodellen, Technologien und Verfahren zur Steigerung von Produktivität und Nachhaltigkeit zu arbeiten</i>			
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.	11	29
<i>Zu erbringende Leistung 4.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Strategien, Rechtsvorschriften und andere Maßnahmen zu entwickeln, die speziell den Übergang von Unternehmen in die Formalität erleichtern sollen</i>			
4.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen ergriffen haben, um den Übergang von Unternehmen und der von diesen beschäftigten Arbeitnehmer zur Formalität zu erleichtern.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden..	7	14
<i>Zu erbringende Leistung 4.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten und Unternehmen, Strategien 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</i>			
4.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Strategien 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.	1	10
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	21,3% (2018)	Den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern (in Anlehnung an die SDG-Zielvorgabe 8.6).
<i>Zu erbringende Leistung 5.1. Erhöhte Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen, derzeitige Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu ermitteln und den künftigen Qualifikationsbedarf frühzeitig zu erkennen</i>			
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	15
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.		3	8

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
<i>Zu erbringende Leistung 5.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politikmaßnahmen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen sowie entsprechende Steuerungsmodelle und Finanzierungssysteme zu stärken</i>			
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	10
5.2.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit inklusiven Steuerungsmodellen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen.		1	5
5.2.3. Zahl der Mitgliedstaaten mit Finanzierungssystemen, die die Umsetzung inklusiver Politikmaßnahmen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen ermöglichen.		2	6
<i>Zu erbringende Leistung 5.3. Erhöhte Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen, innovative, flexible und inklusive Lernangebote, die sich auch auf betriebliches Lernen und eine hochwertige Lehrlingsausbildung erstrecken, zu entwickeln und bereitzustellen</i>			
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 zusammengestellt werden.	6	12
5.3.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit innovativen, flexiblen und inklusiven Qualifizierungsprogrammen und Dienstleistungen für Frauen, Jugendliche oder Personen in prekärer Situationen.		4	12
5.3.3. Zahl der Mitgliedstaaten mit inklusiven Mechanismen für die Anerkennung von Qualifikationen.		4	8
6. Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt			
Beschäftigungsquote nach Geschlecht.	ILOSTAT	71,4% für Männer, 45,3% für Frauen (2018)	Die Geschlechterparität beim Zugang zu Beschäftigung in allen Regionen verwirklichen.
Frauenanteil in Führungspositionen (SDG-Indikator 5.5.2).	ILOSTAT	27.2% (2018)	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.
<i>Zu erbringende Leistung 6.1. Erhöhte Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen, Investitionen in die Pflegewirtschaft und eine ausgewogenere Aufgabenverteilung in der Familie zu fördern</i>			
6.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit geschlechtergerechten makroökonomischen Politikmaßnahmen 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	8

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
6.1.2. Zahl der Länder mit Politikmaßnahmen zur Verbesserung der Arbeitnehmerrechte und der Arbeitsbedingungen in einem oder mehreren Sektoren von Betreuung und Pflege.		0	9
6.1.3. Zahl der Länder, die über Maßnahmen verfügen, die auf eine ausgewogenere Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen in der Familie abzielen.		1	10
<i>Zu erbringende Leistung 6.2. Erhöhte Tätigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen zur Stärkung von Politikmaßnahmen und Strategien, um Chancengleichheit, gleiche Teilhabe und Gleichbehandlung von Frauen und Männern, einschließlich Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit, zu fördern und zu gewährleisten</i>			
6.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit grundsatzpolitischen Maßnahmen 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.	4	12
6.2.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit grundsatzpolitischen Maßnahmen 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.		11	8
<i>Zu erbringende Leistung 6.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, geschlechtergerechte Rechtsvorschriften, Strategien und Maßnahmen für eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung zu entwickeln</i>			
6.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die einschlägige Rechtsvorschriften und Maßnahmen im Lichte des Übereinkommens Nr. 190 und der Empfehlung Nr. 206 überprüft, Defizite ermittelt und Maßnahmen zu ihrer Beseitigung ergriffen haben.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	0	20
<i>Zu erbringende Leistung 6.4. Erhöhte Fähigkeiten IAO-Mitgliedsgruppen zur Stärkung von Rechtsvorschriften, Strategien und Maßnahmen, mit denen Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt für Menschen mit Behinderungen sowie für andere Menschen in prekären Situationen gewährleistet werden sollen</i>			
6.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die über Maßnahmen verfügen, um die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen und von Angehörigen von mindestens einer der folgenden Gruppen sicherzustellen: indigene oder in Stämmen lebende Völker, ethnische Minderheiten, Menschen mit HIV oder lesbische, homosexuelle, bisexuelle, Transgender- und intersexuelle Menschen (LGBTI).	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	10	10
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: Behindertenstatus, HIV-Status, ethnische Zugehörigkeit, Zugehörigkeit zu indigenen oder in Stämmen lebenden Völkern.	Fragebögen aus Erhebungen.	1	7

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
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 der 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 je 1.000 (2016)	
Häufigkeit tödlicher und nicht tödlicher Arbeitsunfälle, nach Alter und Migrantenstatus (SDG-Indikator 8.8.1).	ILOSTAT	Daten verfügbar für etwa 60 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 118 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.	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.	8	8
7.1.2. Zahl der Mitgliedstaaten, die im Rahmen der Allianz 8.7 den Status als „wegweisendes Land“ (<i>Pathfinder Country</i>) erhalten haben.		10	8
7.1.3. Zahl der Mitgliedstaaten mit neu angenommenen oder aktualisierten Strategien und Aktionsplänen zur Bekämpfung von Kinderarbeit in all ihren Formen.		19	28

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
<i>Zu erbringende Leistung 7.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten</i>			
7.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit nationalen Arbeitsschutzstrategien 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.	27	26
7.2.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit nationalen Aufzeichnungs- und Meldesystemen, die die regelmäßige Berichterstattung zu SDG-Indikator 8.8.1 ermöglichen.		5	10
<i>Zu erbringende Leistung 7.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten zur Festsetzung angemessener Löhne und zur Förderung menschenwürdiger Arbeitszeiten</i>			
7.3.1. Zahl der Länder, in denen Mitgliedsgruppen faktengestützte Strategien oder Maßnahmen angenommen haben, um gesetzliche oder ausgehandelte Mindestlöhne festzulegen oder zu aktualisieren	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	12	15
<i>Zu erbringende Leistung 7.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Arbeitnehmern in unterschiedlichen Beschäftigungsformen, auch auf digitalen Arbeitsplattformen und in der informellen Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz zu bieten</i>			
7.4.1. Zahl der Länder mit einer validierten Diagnose der unterschiedlichen Beschäftigungsformen, einschließlich auf digitalen Plattformen, in der mögliche Maßnahmen aufgeführt sind, um den wirksamen Schutz der betroffenen Arbeitnehmer sicherzustellen.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	0	10
7.4.2. Zahl der Länder mit einer validierten Diagnose der informellen Wirtschaft und/oder mit Politikmaßnahmen, Vorschriften oder auf die Gewährleistung der Regelbefolgung abzielende Mechanismen, um den Übergang informell Beschäftigter in formellen Unternehmen oder in Haushalten zur formellen Beschäftigung zu unterstützen.		7	14
<i>Zu erbringende Leistung 7.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, zum Schutz der Arbeitsmigranten faire und wirksame Rahmen, Institutionen und Dienstleistungen für die Arbeitsmigration zu entwickeln</i>			
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 Maßnahmen.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	7	24
7.5.2. Zahl der Länder mit neuen oder verbesserten Dienstleistungen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte von Arbeitsmigranten.		0	10
7.5.3. Zahl bilateraler oder regionaler Rahmen für die Arbeitsmigration mit Überwachungs- und Überprüfungsmechanismen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte von Arbeitsmigranten.		3	11

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
8. Umfassender und tragfähiger Sozialschutz für alle			
Anteil der Bevölkerung, der von sozialem Basischutz/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).
<i>Zu erbringende Leistung 8.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, neue oder reformierte tragfähige nationale Strategien, Politikmaßnahmen oder Rechtsrahmen zum Sozialschutz zu entwickeln, um dessen Erfassungsbereich auszuweiten und die Angemessenheit der Leistungen zu verbessern</i>			
8.1.1. 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.	20	25
<i>Zu erbringende Leistung 8.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten zu einer verbesserten Lenkung der Sozialschutzsysteme und zur Stärkung ihrer Tragfähigkeit</i>			
8.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder überarbeiteten grundsatzpolitischen Maßnahmen, mit denen dafür Sorge getragen werden soll, dass die Sozialschutzsysteme tragfähig sind und angemessene Leistungen erbringen können.	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden.	9	20
<i>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</i>			
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	13

Übersicht I.3. Unterstützende Ergebnisvorgaben

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
A. Maßgebliches Wissen und hochwirksame Partnerschaften zur Förderung menschenwürdiger Arbeit			
<i>Zu erbringende Leistung A.1. Genauere und solidere Statistiken zu menschenwürdiger Arbeit unter Verwendung der neuesten Statistikenormen</i>			
A.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die ihre Statistiken, Normen und Informationssysteme zum Arbeitsmarkt durch verbesserte statistische Erhebungen und die Nutzung anderer statistischer Quellen stärken.	ILOSTAT, Fragebögen aus Erhebungen.	104 Mitgliedstaaten können keine grundlegenden Arbeitsmarktstatistiken produzieren (Grundlage: Daten zur Unterauslastung von Arbeitskräften aus der Zweijahresperiode 2016–17).	15 weitere Mitgliedstaaten.

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
A.1.2. Zahl der Mitgliedstaaten, für die 2021 Daten zu mindestens der Hälfte der in die Zuständigkeit der IAO fallenden SDG-Indikatoren an die UN gemeldet werden.	ILOSTAT	2019 wurden für 87 Mitgliedstaaten Daten zu mindestens der Hälfte der in die Zuständigkeit der IAO fallenden SDG-Indikatoren gemeldet (Grundlage: Daten aus der Zweijahresperiode 2016–17).	15 weitere Mitgliedstaaten.
<i>Zu erbringende Leistung A.2. Maßgebliche und innovative Forschungsarbeiten, um Politikentwicklung zu ermöglichen und bei zukunftsweisenden Themen in der Arbeitswelt führend zu sein</i>			
A.2.1. Zahl der kooperativen Forschungsberichte und damit verbundener Veranstaltungen zu Pionierforschungsthemen.	Veröffentlichung von Berichten und Ausrichtung von Veranstaltungen.	Nicht anwendbar, weil der Indikator einem neuen kooperativen Ansatz entspricht, der in der Zweijahresperiode 2020–21 entwickelt werden soll.	Vier größere Berichte und damit verbundene multidisziplinäre Veranstaltungen.
A.2.2. Zahl der Verweise auf Forschungsarbeiten der IAO in von multilateralen Organisationen veröffentlichten Flaggschiffberichten.	Zahl der Bezugnahmen in von multilateralen Organisationen veröffentlichten Flaggschiffberichten.	Spätestens Ende 2019 verfügbar.	20 % mehr Bezugnahmen auf Forschungsarbeiten der IAO in von multilateralen Organisationen veröffentlichten Flaggschiffberichten.
<i>Zu erbringende Leistung A.3. Effiziente, effektive und innovative Kommunikation, um sicherzustellen, dass die von der IAO erarbeiteten Erkenntnisse und Ergebnisse in der Arbeitswelt eine substantielle Wirkung zeitigen</i>			
A.3.1. Prozentualer Anstieg der Publikumsreichweite wichtiger digitaler Plattformen der IAO.	Daten vom Kommunikations-Dashboard von Dezember 2019.	Spätestens Ende 2019 verfügbar.	Anstieg von 10% bei den <ul style="list-style-type: none"> ■ Internetbesuchen auf www.ilo.org; ■ Abonnements des wöchentlichen Newsletters; ■ Followern auf Twitter, Facebook und LinkedIn.
<i>Zu erbringende Leistung A.4. Ausbau der IAO-Partnerschaften innerhalb des multilateralen Systems, damit der am Menschen orientierte Ansatz zur Zukunft der Arbeit bei den globalen Debatten und den Politikmaßnahmen zur Verwirklichung der SDG verstärkt Berücksichtigung findet</i>			
A.4.1. Zahl der neu eingegangenen oder fortgeführten Partnerschaften mit UN-Institutionen, internationalen Finanzinstitutionen und multilateralen Institutionen oder Koalitionen.	Vereinbarungen, Absichtserklärungen, Fahrpläne oder andere formelle Übereinkünfte.	Wird spätestens Ende 2019 festgelegt.	Fünf weitere Partnerschaften.
A.4.2. Zahl der neuen gezielten Ausbildungspakete für Mitgliedsgruppen, die auf der globalen, regionalen und nationalen Ebene durchgeführt werden.	Ausbildungspakete wurden durchgeführt.	Wird spätestens Ende 2019 festgelegt.	Fünf weitere Ausbildungspakete.

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
B. Effektive und effiziente Leitung der Organisation			
<i>Zu erbringende Leistung B.1. Verbesserte Verfahren für die beschlussfassenden Organe und für offizielle Tagungen</i>			
B.1.1. Die sich auf die Verwaltungsführung beziehenden Komponenten der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhundert-erklärung der IAO“) und der zugehörigen EntschlieÙung werden im Zuge der Zweijahresperiode vollständig umgesetzt.	Dem Verwaltungsrat der IAO unterbreitete Berichte; Beschlüsse des Verwaltungsrats.	Nicht zutreffend.	Bei der Demokratisierung von Funktionsweise und Zusammensetzung des Verwaltungsrats werden substantielle Fortschritte erzielt.
B.1.2. Termingerechte Bereitstellung knapp gehaltener offizieller Dokumente in elektronischer Form für alle offiziellen Tagungen und weitere Anwendung des Ansatzes für geringeren Papierverbrauch (Druck von Dokumenten auf Anforderung nur bei spezifischem, gerechtfertigtem Bedarf und nur in minimalem Umfang).	Managementsystem für offizielle Tagungen.	85% der offiziellen Dokumente werden termingerecht elektronisch veröffentlicht.	100% der offiziellen Dokumente werden termingerecht elektronisch veröffentlicht.
		15% der vor Tagungen erstellten offiziellen Dokumente werden gedruckt.	Der Anteil der vor Tagungen erstellten offiziellen Dokumente, die gedruckt werden, übersteigt nicht die 15-Prozent-Marke.
		39,4% der offiziellen Mitteilungen werden ausschließlich im elektronischen Format versandt (2016–17).	85% der offiziellen Korrespondenz werden ausschließlich im elektronischen Format versandt.
B.1.3. Effektives und effizientes Zeitmanagement von Tagungen des Verwaltungsrats.	Managementsystem für offizielle Tagungen.	Der tatsächliche Zeitaufwand für Tagungen des Verwaltungsrats überschritt den geplanten Zeitaufwand um ca. 11,5% (2016–17).	Maximale Abweichung von 10% (+/–) vom ursprünglich vereinbarten Arbeitsplan der Tagungen.
<i>Zu erbringende Leistung B.2. Verbesserte Aufsichts- und Risikomanagementsysteme</i>			
B.2.1. Grad der Zufriedenheit des Externen Prüfers mit den konsolidierten Finanzabschlüssen.	Finanzbericht und geprüfte konsolidierte Finanzabschlüsse.	Feststellungen „Unverändertes externes Prüfungsgutachten“ und „Vollständige Einhaltung der IPSAS“ (2017).	Aufrechterhaltung der Feststellungen „Unverändertes externes Prüfungsgutachten“ und „Vollständige Einhaltung der IPSAS“.
B.2.2. Erforderliche Zeit für die wirksame Umsetzung der in Prüfberichten ausgesprochenen Empfehlungen.	Bericht des Leitenden inneramtlichen Rechnungsprüfers.	Die Zeit, bis das Amt auf interne Prüfberichte reagiert hat, betrug im Durchschnitt 4,3 Monate (2018).	Die mit der Aufgabe der Umsetzung von Empfehlungen der Aufsichtsorgane betrauten Einheiten unterbreiten ihre Aktionspläne innerhalb von drei Monaten nach Vorlage des Prüfberichts.
		76,8 % der Empfehlungen aus internen Prüfberichten wurden innerhalb der vorgegebenen Frist von sechs Monaten umgesetzt (2018).	Alle vom Management angenommenen Empfehlungen aus Prüfberichten werden innerhalb von sechs Monaten nach dem Datum des jeweiligen Prüfberichts zufriedenstellend umgesetzt.
B.2.3. Anteil der in der Folgeprüfung ermittelten nicht umgesetzten Empfehlungen aus internen Prüfberichten.	Bericht des Leitenden inneramtlichen Rechnungsprüfers.	15% (2016–17)	10%

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
B.2.4. Anteil der Einheiten und Funktionen mit entsprechendem Mandat, die die Risikoregister in Übereinstimmung mit den Anforderungen der Organisation auf den neuesten Stand gebracht haben.	Rahmen für unternehmerisches Risikomanagement.	100% (2018)	100%
<i>Zu erbringende Leistung B.3. Verbesserte Berücksichtigung von Evaluierungen, um so Rechenschaftslegung und organisatorisches Lernen zu fördern</i>			
B.3.1 Wirksame Umsetzung der ergebnisorientierten Evaluierungsstrategie 2018–21 der IAO.	Jährlicher Evaluierungsbericht.	Nicht zutreffend.	Die in der Strategie festgelegten Zwischenziele für 2020–21 erreichen oder übertreffen.
C. Effiziente Unterstützungsdienste und effektive Nutzung der Ressourcen der IAO			
<i>Zu erbringende Leistung C.1. Innovation und verbesserte Arbeitsabläufe</i>			
C.1.1. Anteil der Nutzer, die die Wirksamkeit der Unterstützungsdienste der IAO positiv bewerten.	Befragung des IAO-Personals zur Organisationsgesundheit.	Ergebnisse der Umfrage von September 2018.	Anstieg um 10 %.
C.1.2. Zahl neuer oder verbesserter Arbeitsweisen aufgrund von Innovationen in Bezug auf folgende Aspekte: Qualität, Konzentration auf die Nutzer, Transparenz, Effizienz und Teamdynamik.	Monitoring-System der Einheit für arbeitsorganisatorische Innovationen.	Nicht zutreffend.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Qualität: 50 Initiativen. ■ Konzentration auf die Nutzer: 50 Initiativen. ■ Transparenz: 35 Initiativen. ■ Effizienz: 35 Initiativen. ■ Teamdynamik: 35 Initiativen. <i>Manche Initiativen wirken sich in vielfacher Hinsicht positiv aus.</i>
C.1.3. Zahl der Bediensteten, die während der Zweijahresperiode an Innovationsinitiativen teilnehmen (Innovationskultur).	Monitoring-System der Einheit für arbeitsorganisatorische Innovationen.	Nicht zutreffend.	600 Teilnehmer aus dem gesamten Amt.
<i>Zu erbringende Leistung C.2. Verbesserte Systeme für ergebnisorientierte Programmerstellung und -verwaltung</i>			
C.2.1. Zahl der in der Zweijahresperiode entwickelten DWCP, die auf den UN-Kooperationsrahmen für die nachhaltige Entwicklung abgestimmt wurden.	Rückmeldungen von Residierenden Koordinatoren der Vereinten Nationen an die IAO zu Entwürfen für DWCP.	Nicht zutreffend.	100%
C.2.2. Prozentualer Anteil der IAO-Landesämter, die über UNINFO über den Beitrag der IAO zum Erreichen von Ergebnissen in den betreffenden Ländern Bericht erstatten.	Berichte von IAO-Landesämtern.	10%	25%
<i>Zu erbringende Leistung C.3. Wirksame Entwicklungszusammenarbeit</i>			
C.3.1. Anteil der freiwilligen Beiträge (SMTZ und HZK) in Prozent der dem Amt zur Verfügung stehenden Gesamtressourcen.	Finanzbericht.	45% (2016–17)	48%
C.3.2. Anteil der nicht zweckgebundenen (HZK) und nicht streng zweckgebundenen Mittel in Prozent des Gesamtbetrags der freiwilligen Beiträge.	Finanzbericht.	10% (2018–Juni 2019)	15%
<i>Zu erbringende Leistung C.4. Agilere und effizientere Humanressourcenentwicklung</i>			
C.4.1. Wirksame Umsetzung der Humanressourcenstrategie 2018–21: Agilität, Engagement und Effizienz.	Bericht über die Anwendung der Humanressourcenstrategie.	Nicht zutreffend.	Die in der Strategie festgelegten Zwischenziele für 2020–21 erreichen oder übertreffen.



Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
<i>Zu erbringende Leistung C.5. Verbesserte Praktiken, um im Amt ökologische Nachhaltigkeit sicherzustellen</i>			
C.5.1. CO ₂ -Bilanz aller Flugreisen von IAO-Bediensteten.	IAO-Treibhausgasinventar.	Ergebnisse des Treibhausgasinventars 2018–2019.	Verringerung um 5%.
C.5.2. CO ₂ -Bilanz der IAO-Zentrale.		Ergebnisse des Treibhausgasinventars 2018–2019.	Verringerung um 5%.
C.5.3. Wirksames Abfallbewirtschaftungssystem in der IAO-Zentrale.	Bericht über das Projekt zur Renovierung des Amtsgebäudes.	Recyclingquote von 71 % vor der Renovierung (2016).	Anstieg um 5%.




Anhang II. Zusammenfassender Überblick über die Beziehungen zwischen den SDG-Zielvorgaben und den Ergebnisvorgaben des Arbeitsprogramms für 2020–21



296. 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.



297. Die nachstehende Übersicht enthält die wichtigsten SDG-Zielvorgaben, zu denen die IAO in der Zweijahresperiode 2020–21 – 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 verwendet werden, die mit menschenwürdiger Arbeit in Zusammenhang stehen und für die Ergebnisse und strategischen Ziele der IAO relevant sind.

Übersicht II.1. Verknüpfungen zwischen dem Ergebnisrahmen der IAO für 2020–21 und den SDG

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden	Ergebnisvorgaben der IAO
	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.	1.1.1. Anteil der Bevölkerung unterhalb der internationalen Armutsgrenze, nach Geschlecht, Alter und Wohnort (städtisch/ländlich).	Alle Ergebnisvorgaben
	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.	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.	Ergebnisvorgabe 8
	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.		Ergebnisvorgabe 8

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden	Ergebnisvorgaben der IAO
 <p>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</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.		Ergebnisvorgabe 5
	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.		Ergebnisvorgabe 5
	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.		Ergebnisvorgabe 5 Ergebnisvorgabe 6
 <p>5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT</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.		Ergebnisvorgabe 6 Ergebnisvorgabe 7
	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.		Ergebnisvorgabe 6 Ergebnisvorgabe 8
	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.	5.5.2. Frauenanteil in Führungspositionen.	Ergebnisvorgabe 1 Ergebnisvorgabe 6
 <p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</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.	8.2.1. Jährliche Wachstumsrate des realen BIP pro beschäftigter Person.	Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 4
	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 Mittelunternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen.	8.3.1. Anteil der informellen Beschäftigung an der außerlandwirtschaftlichen Beschäftigung, nach Geschlecht.	Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 4

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden	Ergebnisvorgaben der IAO
	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.		Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 4
	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.	8.5.1. Durchschnittlicher Stundenverdienst weiblicher und männlicher Beschäftigter, nach Beruf und Alter und für Menschen mit Behinderungen.	Alle Ergebnisvorgaben
		8.5.2. Arbeitslosenquote nach Geschlecht und Alter und für Menschen mit Behinderungen.	
	8.6. Bis 2020 den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern.	8.6.1. Anteil der jungen Menschen (15-24 Jahre), die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen.	Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 5
	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.	8.7.1. Anteil und Anzahl der Kinder zwischen 5 und 17 Jahren, die Kinderarbeit leisten, nach Geschlecht und Alter.	Ergebnisvorgabe 7
	8.8. Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.	8.8.1. Häufigkeit tödlicher und nicht tödlicher Arbeitsunfälle, nach Alter und Migrantenstatus.	Ergebnisvorgabe 1 Ergebnisvorgabe 2 Ergebnisvorgabe 7
		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.	
	8.b. Bis 2020 eine globale Strategie für Jugendbeschäftigung erarbeiten und auf den Weg bringen und den Globalen Beschäftigungspakt der Internationalen Arbeitsorganisation umsetzen.	8.b.1. Eine nationale Strategie für Jugendbeschäftigung als eigenständige Strategie oder als Teil einer nationalen Beschäftigungsstrategie wurde erarbeitet und auf den Weg gebracht.	Ergebnisvorgabe 3
	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.		Ergebnisvorgabe 4
	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.		Alle Ergebnisvorgaben

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden	Ergebnisvorgaben der IAO
	10.4. Politische Maßnahmen beschließen, insbesondere fiskalische, lohnpolitische und den Sozialschutz betreffende Maßnahmen, und schrittweise größere Gleichheit erzielen.	10.4.1. Arbeitnehmeranteil am BIP (beinhaltet Arbeitsentgelt und Sozial-schutztransfers).	Alle Ergebnisvorgaben
	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.	10.7.1. Vom Beschäftigten getragene Anwerbungskosten als Anteil des im Ziel-land verdienten Monatseinkommens (SDG-Indikator 10.7.1).	Ergebnisvorgabe 7
 <p>16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN</p>	16.3. Die Rechtsstaatlichkeit auf nationaler und internationaler Ebene fördern und den gleichberechtigten Zugang aller zur Justiz gewährleisten.		Ergebnisvorgabe 2
	16.6. Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.		Alle Ergebnisvorgaben
	16.7. Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist.		Ergebnisvorgabe 1
 <p>17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE</p>	17.14. Die Politikkohärenz zugunsten nachhaltiger Entwicklung verbessern.		Alle Ergebnisvorgaben
	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.		Alle Ergebnisvorgaben

Informativische Anhänge

- 1. Operativer Haushalt**
- 2. Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit**

1. Operativer Haushalt

298. Dieser Anhang enthält weitere Informationen zum operativen Haushalt der IAO, der sich aus den folgenden vier Teilen zusammensetzt: Teil I „Ordentlicher Haushalt“, der die wichtigsten Funktionen und Ressourcen der IAO-Programme und die Mittel für sonstige Zwecke betrifft, Teil II „Unvorhergesehene Ausgaben“, Teil III „Betriebsmittelfonds“ und Teil IV „Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten“. Er ergänzt die detaillierten Angaben in Dokument GB.335/PFA/1 (Absätze 75-99) und den Informatorischen Anhängen 1 und 2 dazu sowie in Dokument GB.335/PFA/1/1/1 (Absatz 5) und den Anhängen I und II dazu.

299. Nachdem die Internationale Arbeitskonferenz im Juni 2019 die Höhe des Haushalts beschlossen hat, wird in diesem Anhang der

operative Haushalt für 2020–21 weiter aufgeschlüsselt, was das Ressort Grundsatzpolitik, das Ressort für Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften sowie die Tätigkeiten für Arbeitgeber und die Tätigkeiten für Arbeitnehmer betrifft. Die Mittelzuweisungen spiegeln den indikativen Haushalt und den Mitteleinsatz auf der Grundlage der derzeitigen Hauptabteilungsstruktur in der Zentrale und in den Regionen wider. Aufgrund der Einführung des in diesem Dokument beschriebenen überarbeiteten Arbeitsprogramms könnte sich der Generaldirektor veranlasst sehen, die derzeitige Struktur und die Verteilung der damit verbundenen Ressourcen zu ändern; hier werden sich im Laufe der Zweijahresperiode nach Maßgabe der Fertigstellung der Arbeitspläne noch Veränderungen ergeben.

Operativer Haushalt für 2020–21 (in konstanten US-Dollar von 2018–19)

	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personal-kosten	Nicht-Personal-kosten	Mittel insgesamt
	(Arbeitsjahre/-monate)				
Teil I					
Beschlussfassende Organe					
Internationale Arbeitskonferenz	29 / 10	35 / 8	21 103 380	4 173 459	25 276 839
Verwaltungsrat	33 / 3	41 / 1	15 669 244	3 018 817	18 688 061
Regionale Haupttagungen	5 / 5	4 / 4	2 362 710	693 227	3 055 937
Büro des Rechtsberaters	13 / 4	1 / 11	3 568 899	145 913	3 714 812
	81 / 10	83 / 0	42 704 233	8 031 416	50 735 649
Grundsatzpolitik					
Internationale Arbeitsnormen	86 / 3	25 / 7	23 702 233	1 901 694	25 603 927
Beschäftigungspolitik	66 / 3	21 / 0	19 043 626	2 661 314	21 704 940
Unternehmen	50 / 0	15 / 0	13 739 520	2 901 719	16 641 239
Sektorpolitiken	38 / 0	11 / 0	10 696 810	2 720 883	13 417 693
Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit	92 / 0	24 / 0	25 134 843	3 545 913	28 680 756
Arbeitsbedingungen und Gleichstellung	73 / 2	19 / 8	20 034 933	2 239 257	22 274 190
Sozialschutz	44 / 0	7 / 0	10 788 000	311 868	11 099 868
Forschung und Wissen	70 / 0	19 / 0	18 523 109	1 510 266	20 033 375
Statistik	46 / 0	16 / 0	12 693 265	1 067 048	13 760 313
Reserve für Fachtagungen	0 / 0	0 / 0	0	582 305	582 305
Büro der Stellvertretenden Generaldirektorin	12 / 2	2 / 0	3 683 638	323 619	4 007 257
Haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit	0 / 0	0 / 0	0	6 495 846	6 495 846
	577 / 10	160 / 3	158 039 977	26 261 732	184 301 709

Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften

	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personal-kosten	Nicht-Personal-kosten	Mittel insgesamt
	(Arbeitsjahre/-monate)				
Multilaterale Zusammenarbeit	20 / 0	8 / 0	6 066 592	1 641 189	7 707 781
Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit	17 / 5	5 / 10	5 010 860	308 680	5 319 540
Programme in Afrika	232 / 7	254 / 0	50 300 227	27 438 187	77 738 414
Programme in Amerika	186 / 8	149 / 6	44 591 689	19 246 266	63 837 955
Programme in den Arabischen Staaten	48 / 0	37 / 3	13 510 505	5 075 644	18 586 149
Programme in Asien und Pazifik	233 / 10	256 / 1	50 619 261	19 617 071	70 236 332
Programme in Europa und Zentralasien	97 / 2	62 / 8	19 509 854	5 187 868	24 697 722
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	0 / 0	0 / 0	0	8 343 454	8 343 454
Süd-Süd- und Dreiecks-Kooperation	0 / 0	0 / 0	0	1 785 841	1 785 841
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	6 / 4	3 / 5	2 335 720	158 642	2 494 362
	842 / 0	776 / 9	191 944 708	88 802 842	280 747 550
Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände					
Tätigkeiten für Arbeitgeber	26 / 0	5 / 6	7 063 132	3 260 423	10 323 555
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	46 / 0	14 / 0	13 237 920	8 003 815	21 241 735
	72 / 0	19 / 6	20 301 052	11 264 238	31 565 290
Management und Reform					
Unterstützungsdienste					
Interne Dienste und Verwaltung	38 / 0	103 / 6	22 545 847	23 561 955	46 107 802
Informations- und Technologiemanagement	102 / 6	70 / 7	32 306 424	19 689 623	51 996 047
Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen	22 / 11	31 / 1	16 301 879	1 240 735	17 542 614
Kommunikation und öffentliche Information	41 / 0	14 / 0	11 280 612	1 650 022	12 930 634
Beschaffung	10 / 5	3 / 0	2 753 530	128 725	2 882 255
	214 / 10	222 / 2	85 188 292	46 271 060	131 459 352
Managementdienste					
Humanressourcenentwicklung	48 / 11	52 / 8	19 334 748	4 697 295	24 032 043
Finanzverwaltung	42 / 9	38 / 9	15 355 555	410 523	15 766 078
Strategische Programmerstellung und -verwaltung	15 / 2	4 / 0	4 354 660	126 141	4 480 801
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	6 / 0	2 / 0	2 162 145	282 265	2 444 410
	112 / 10	97 / 5	41 207 108	5 516 224	46 723 332
Büro des Generaldirektors	10 / 0	16 / 0	5 699 405	1 392 773	7 092 178
Aufsicht und Evaluierung					
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	10 / 4	3 / 0	3 179 918	254 763	3 434 681
Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss	1 / 0	0 / 2	325 472	294 871	620 343
Kosten der außeramtlichen Rechnungsprüfung	0 / 0	0 / 0	0	1 067 400	1 067 400
Ethikbezogene Aufgaben	0 / 6	0 / 3	159 760	141 743	301 503
Evaluierung	8 / 0	2 / 0	2 269 911	760 755	3 030 666
	19 / 10	5 / 5	5 935 061	2 519 532	8 454 593
Mittel für sonstige Zwecke	9 / 0	9 / 10	3 839 254	41 318 458	45 157 712

	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personal- kosten	Nicht- Personal- kosten	Mittel insgesamt
	(Arbeitsjahre/-monate)				
Ausgleich für Personalfluktuat	0 / 0	0 / 0	-6 420 379	0	-6 420 379
Teil I. insgesamt	1 940 / 2	1 390 / 4	548 438 711	231 378 275	779 816 986
Teil II. Unvorhergesehene Ausgaben	0 / 0	0 / 0	0	875 000	875 000
Teil III. Betriebsmittelfonds	0 / 0	0 / 0	0	0	0
Teil IV. Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	0 / 0	0 / 0	0	15 713 000	15 713 000
Insgesamt (Teile I - IV)	1 940 / 2	1 390 / 4	548 438 711	247 966 275	796 404 986

2. Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit

	2020–21 (in konstanten US-Dollar von 2018–19)
Grundsatzpolitik	6 495 845
Programme in Afrika	9 089 758
Programme in Amerika	5 539 459
Programme in den Arabischen Staaten	2 513 680
Programme in Asien und Pazifik	6 545 175
Programme in Europa und Zentralasien	1 658 200
Süd-Süd- und Dreieckskooperation	1 785 841
Tätigkeiten für Arbeitgeber	2 764 157
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	5 784 896
Insgesamt	42 177 011
