



Verwaltungsrat

350. Tagung, Genf, 4.–14. März 2024

Sektion Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen

PFA

Segment Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen

Datum: 21. Februar 2024

Original: Englisch

Erster Punkt der Tagesordnung

Durchführung des Programms der IAO 2022–23

Zweck der Vorlage

Diese Vorlage ist zur Diskussion und Orientierung bestimmt (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 278).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle vier strategischen Ziele.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Alle.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Siehe „Erforderliche Folgemaßnahmen“ unten.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Der Verwaltungsrat gibt dem Amt eine Orientierung zur künftigen Berichterstattung, zur Durchführung des Programms der IAO für 2024–25 und zur Ausarbeitung der Programm- und Haushaltsvorschläge für 2026–27.

Verfasser: Koordiniert und ausgearbeitet von der Hauptabteilung Strategische Programmplanung und -verwaltung (PROGRAM).

Verwandte Dokumente: [Programm- und Haushalt für die Zweijahresperiode 2022–23](#) und Strategischer Plan der IAO für 2022–25 ([GB.340/PFA/1\(Rev.1\)](#)).



► Vorwort

Die Zweijahresperiode 2022–23 stand im Zeichen von Veränderungen und Anpassungen. Die Arbeitswelt litt unter den Auswirkungen unzähliger und ineinandergreifender Herausforderungen, die von den Folgen der COVID-19-Pandemie über steigende Lebenshaltungskosten, extreme Wetterereignisse, geopolitische Instabilität und Konflikte bis hin zu einer drohenden globalen Schuldenkrise reichten. Trotz eines von wachsender Fragilität geprägten Umfelds bewies der globale Arbeitsmarkt überraschende Resilienz und verzeichnete ein starkes Beschäftigungswachstum, das mit einem Rückgang der Arbeitslosenquote sowie des Defizits an Arbeitsplätzen („Arbeitsplatzlücke“) unter den Stand von vor der Pandemie einherging.

Innerhalb des IAA trat im Oktober 2022 eine neue Verwaltung ihr Amt an, und im Rahmen des Übergangsprozesses wurden die Funktionen und Strukturen der obersten Führungsebene in der Zentrale umgestaltet. Es wurde eine Reihe von Initiativen ergriffen, um die Organisationseffizienz zu steigern und die Arbeitsabläufe zu verbessern, unter anderem durch die umfassende Nutzung des Potenzials der Digitalisierung.

Dieser Bericht – der erste über die Durchführung des Programms, der unter meiner Leitung erstellt wurde – bietet einen Überblick über die Bilanz der IAO in den vergangenen zwei Jahren. Er beleuchtet die Maßnahmen der Organisation zur Unterstützung ihrer Mitgliedsgruppen bei der Bewältigung der schwierigen Gegebenheiten und der Nutzung der strategischen Chancen, denen sie sich in dieser Zweijahresperiode national wie international gegenüber sahen. Vor diesem Hintergrund ist der Beschluss des Verwaltungsrats vom November 2023, eine Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit einzurichten, Ausdruck des Bestrebens der Organisation, ein stärkeres politisches Engagement und mehr Investitionen zu mobilisieren und konkrete Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit zur Unterstützung nationaler Prioritäten zu fördern. Der parallel dazu gefasste Beschluss des Verwaltungsrats, eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die dreigliedrige Beiträge für den Weltsozialgipfel 2025 ausarbeiten soll, eröffnete der IAO und ihren Mitgliedsgruppen weitere Möglichkeiten, soziale Gerechtigkeit auf der gleichen Ebene wie wirtschaftliche und ökologische Erwägungen als einen grundlegenden Pfeiler der Entwicklung zu fördern.

Wie aus dem Bericht und ergänzenden Informationen im begleitenden Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit hervorgeht, wurden Fortschritte in 143 Mitgliedstaaten und Gebieten mit mehr als 1.000 Ergebnissen für die acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts für 2022–23 erzielt. Auf globaler Ebene war die Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ein Meilenstein in der Geschichte der IAO. Alle in der Zweijahresperiode verzeichneten Erfolge sind dem unermüdlichen Einsatz und der Entschlossenheit der Mitgliedsgruppen der IAO sowie der wertvollen Unterstützung seitens ihrer Entwicklungspartner auf nationaler-, regionaler und globaler Ebene zu verdanken.

Trotz der mehrfachen und komplexen Herausforderungen, vor denen wir stehen, liegt die Grunderkenntnis dieses Berichts auf der Hand: Fortschritte auf dem Weg zu sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit sind möglich und erbringen spürbare Vorteile für Menschen und Unternehmen, insbesondere für diejenigen, die am anfälligsten für Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit sind.



Auf dem Weg nach vorn wird die IAO verstärkt darauf hinwirken müssen, ihr übergreifendes Ziel der sozialen Gerechtigkeit in den Mittelpunkt der gesamten nationalen und internationalen Politik zu stellen. Ich bin davon überzeugt, dass der klare und dringende Bedarf an mehr sozialer Gerechtigkeit nur durch eine stärkere globale Solidarität, größere Politikkohärenz sowie eine Verbesserung der Zusammenarbeit und Partnerschaften mit anderen Institutionen und Akteuren angegangen werden kann.

Gilbert F. Hounbo
Generaldirektor



► Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort.....	3
Abkürzungsverzeichnis.....	7
Einleitung.....	9
Teil I. Förderung von sozialer Gerechtigkeit in einer krisengeschüttelten Welt.....	10
Überstandene Pandemie, jedoch unzureichende Fortschritte bei SDG 8.....	10
Die IAO im Zeitraum 2022–23	12
Bildung einer globalen Koalition für eine neue Ära sozialer Gerechtigkeit	13
Die normensetzende Tätigkeit der IAO: Ein historischer Meilenstein und weitere Fortschritte.....	14
Konsolidierung der Kapazitäten der IAO in den Bereichen Forschung, Statistik und Wissensmanagement und der institutionellen Kapazitäten der Mitgliedsgruppen	15
Unterstützung einer am Menschen orientierten Erholung von Krisen für Frieden und Resilienz	18
Anpassung der Dienstleistungsmodalitäten zur Verbesserung der Organisationsleistung	20
Haushalt und Ausgaben: Die wichtigsten Zahlen.....	21
Woher stammen die IAO-Mittel?	22
Wo und wofür werden die IAO-Mittel ausgegeben?	24
Teil II. Bilanz der Organisation im Zeitraum 2022–23	28
Globaler Überblick über die Ergebnisse	28
Beitrag zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung	29
Beitrag zur Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung	31
Ergebnisse nach Regionen.....	33
Afrika.....	33
Amerika.....	36
Asien und Pazifik.....	39
Arabische Staaten.....	43
Europa und Zentralasien	46
Ergebnisse nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben	49
Ergebnisvorgabe 1: Starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein einflussreicher und inklusiver sozialer Dialog	49



Ergebnisvorgabe 2: Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und effektive Aufsicht.....	55	
Ergebnisvorgabe 3: Eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten von voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle.....	60	
Ergebnisvorgabe 4: Nachhaltige Unternehmen als Motoren der Beschäftigung und Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit.....	65	
Ergebnisvorgabe 5: Qualifikationen und lebenslanges Lernen zur Förderung von Arbeitsmarktzugang und -übergängen	71	
Ergebnisvorgabe 6: Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt	76	
Ergebnisvorgabe 7: Angemessener und wirksamer Schutz bei der Arbeit für alle	81	
Ergebnisvorgabe 8: Umfassender und nachhaltiger Sozialschutz für alle	87	
Unterstützende Ergebnisvorgaben	92	
Ergebnisvorgabe A. Verbessertes Wissen und mehr Einfluss in Bezug auf die Förderung menschenwürdiger Arbeit	92	
Ergebnisvorgabe B. Verbesserte Führungskompetenz und Leitung.....	95	
Ergebnisvorgabe C. Optimierte Ressourcennutzung	97	
Teil III. Erkenntnisse, Herausforderungen und Zukunftsaussichten.....	100	
Förderung von Maßnahmen zur Erfüllung des Mandats für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit.....	100	
Festigung der Position der IAO als Vordenkerin in Bezug auf menschenwürdige Arbeit durch zukunftsweisendes Wissen und Überzeugungsarbeit	103	
Stärkung der Resilienz und Agilität der IAO.....	105	
Optimierung der Ressourcennutzung im Hinblick auf Ergebnisse und Wirkung	107	
Beschlussentwurf	109	

Anhänge

I. Ratifizierung der internationalen Arbeitsnormen im Zeitraum 2022–23	111
II. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben, Leistungen und Leistungsindikatoren: Zielvorgaben und erreichte Ergebnisse	113
III. Erreichte Ergebnisse, aufgeschlüsselt nach den Prioritätsbereichen der Erklärung von Singapur.....	126
IV. Unterstützende Ergebnisvorgaben, Leistungen, Leistungsindikatoren: Zielvorgaben und erreichte Ergebnisse	128
V. Detaillierte Finanzdaten	136

► Abkürzungsverzeichnis

ASEAN	Verband Südostasiatischer Nationen
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BRICS	Brasilien, Russische Föderation, Indien, China und Südafrika
CAS	Ausschuss für die Durchführung der Normen der Internationalen Arbeitskonferenz
CEACR	Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen
COP	Konferenz(en) der Vertragsstaaten des UN-Rahmenübereinkommens von Paris zum Klimawandel (Klimakonferenz(en) der Vereinten Nationen)
COVID-19	Coronavirus-Krankheit-2019 (Infektion mit dem Betacoronavirus SARS-CoV-2)
DWCP	Landesprogramm(e) für menschenwürdige Arbeit
EPIC	Internationale Koalition für Entgeltgleichheit
EU	Europäische Union
FAO	Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen
G7	Gruppe der sieben führenden Industrieländer
G20	Gruppe der zwanzig wichtigsten Industrie- und Schwellenländer
HIV	Humanes Immundefizienz-Virus
HMTZ	(ordentliche) Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit
HZK	Haushalts-Zusatzkonto
IAA	Internationales Arbeitsamt
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IATI	Internationalen Geber-Transparenz-Initiative
ICLS	Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
ILERA	Internationale Vereinigung für Arbeitsbeziehungen
ILO-CINTERFOR	Interamerikanischen Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung
ILOSTAT	Statistikplattform der IAO
IOE	Internationale Arbeitgeber-Organisation
IOM	Internationale Organisation für Migration
ISSA	Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit
IWF	Internationaler Währungsfonds
JIU	Gemeinsame Inspektionsgruppe
KKMU	Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
MNU-Erklärung	Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik
MPTF	Multi-Partner-Treuhandfonds der Vereinten Nationen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung



OECD-DAC	Entwicklungshilfesausschusses der OECD
OHCHR	Hohes Kommissariat der Vereinten Nationen für Menschenrechte
PROSPECTS	Partnerschaft zur Verbesserung der Perspektiven für Vertriebene und Aufnahmegemeinschaften
SADC	Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika
SCORE	Programm der IAO für die Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen
SDG	Ziel(e) für nachhaltige Entwicklung
SMEZ	Sondermittel für Entwicklungszusammenarbeit
UN	Vereinte Nationen
UNAIDS	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids
UNCTAD	Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung
UNDP	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
UNEG	Evaluierungsgruppe der Vereinten Nationen
UNHCR	Hohes Flüchtlingskommissariat der Vereinten Nationen
UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
UNSDCF	Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung
UN Women	Einheit der Vereinten Nationen für Gleichstellung und die Ermächtigung der Frauen
WHO	Weltgesundheitsorganisation



► Einleitung

1. Der vorliegende Bericht über die Durchführung des Programms enthält eine Darstellung und Analyse der Bilanz der IAO hinsichtlich der im Programm und Haushalt für 2022–23 eingegangenen Verpflichtungen. Er umreißt die Entwicklungen in der Arbeitswelt während der Zweijahresperiode, liefert aktuelle Informationen über die Fortschritte bei der weltweiten Förderung von sozialer Gerechtigkeit, fasst die Errungenschaften in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf Landesebene zusammen und behandelt die aus der Durchführung, Überwachung und Evaluierung abgeleiteten Lehren.
2. Der Bericht ist wie folgt aufgebaut:
 - **Teil I** beschreibt die Trends in Bezug auf menschenwürdige Arbeit während der Zweijahresperiode und die wichtigsten Meilensteine der globalen Initiativen der IAO im Zusammenhang mit globaler Überzeugungsarbeit, internationalen Arbeitsnormen, Wissensgenerierung und Kapazitätsaufbau, Arbeit in Krisensituationen sowie Steuerung und Verwaltung. Zudem werden die wichtigsten Zahlen zum Haushalt und zu den Ausgaben im Zeitraum 2022–23 vorgestellt.
 - **Teil II** beleuchtet die Leistung der Organisation während der Zweijahresperiode, präsentiert die erzielten Ergebnisse und beschreibt, wie die IAO den für die grundsatzpolitischen und unterstützenden Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts für 2022–23 zugewiesenen Haushalt umgesetzt hat.
 - **Teil III** bietet Einblicke in die während der Programmdurchführung und bei Evaluierungen gewonnenen Erkenntnisse, die eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung des Programms für 2024–25 spielten und als Richtschnur für seine Durchführung dienen werden.
3. Der Bericht über die Durchführung des Programms der IAO ist das Ergebnis der Zusammenarbeit aller administrativen Einheiten der Organisation in der Zentrale und in den Regionen. Er bietet eine Zusammenfassung auf hoher Ebene, die zur Erörterung im Verwaltungsrat des IAA bestimmt ist und die Internationale Arbeitskonferenz über die wichtigsten Erfolge informieren soll. Zudem verdeutlicht er den laufenden Lern- und Anpassungsprozess in der Organisation.
4. Genauere Angaben zu den Ergebnissen in den Ländern, in denen die IAO tätig ist, und der Wirkung dieser Tätigkeit auf das Leben der Menschen sind den begleitenden digitalen Inhalten ([Guides to key ILO publications](#)) und der aktualisierten Fassung des [IAO-Dashboards für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#) zu entnehmen.



► Teil I. Förderung von sozialer Gerechtigkeit in einer krisengeschüttelten Welt

5. Die Zweijahresperiode 2022–23 war gekennzeichnet durch das Ende der weltweiten COVID-19-Pandemie und die ungleichmäßige Erholung von ihren Folgen in aller Welt sowie durch die „Polykrise“ mit ihren Auswirkungen auf die Beschäftigung, die Arbeitnehmerrechte, den Sozialschutz und den sozialen Dialog. In diesem schwierigen Kontext verfolgte die IAO ihr Mandat zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit für alle mit einem am Menschen orientierten Ansatz, indem sie sich verstärkt bemühte, die Resilienz von Regierungen, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie Arbeitnehmerverbänden und ihre Fähigkeit zur Bewältigung dringender Herausforderungen zu steigern, und zu bedeutenden Veränderungen in Bezug auf Politik und Institutionen beitrug.

Überstandene Pandemie, jedoch unzureichende Fortschritte bei SDG 8

6. In der Zweijahresperiode verlangsamte sich das Wachstum der Weltwirtschaft mit Zuwachsraten beim Bruttoinlandsprodukt (BIP) von 3,5 Prozent (2022) bzw. 3,0 Prozent (2023).¹ Das Wirtschaftswachstum verlief sehr uneinheitlich, und die Aussichten für 2024 sind nicht ermutigend. Anhaltende geopolitische Spannungen, fortdauernde und zunehmende Inflation, klimabezogene Herausforderungen, technologischer Fortschritt und demografische Verschiebungen verändern das weltweite Wirtschaftswachstum und die soziale Entwicklung grundlegend, erfordern Anpassungen auf dem Arbeitsmarkt und beeinträchtigen seine Leistungsfähigkeit – und machen in einigen Fällen die Errungenschaften in Bezug auf soziale Gerechtigkeit zunichte.
7. Trotz der gedämpften Konjunktur und der Mehrfachkrisen bewies der globale Arbeitsmarkt überraschende Resilienz. Tabelle 1 veranschaulicht die Entwicklung wichtiger Indikatoren für menschenwürdige Arbeit, zu denen Daten für 2022–23 vorliegen. Die weltweite Arbeitslosigkeit sank 2022 auf 5,3 Prozent und 2023 auf 5,1 Prozent und damit auf einen deutlich niedrigeren Stand als 2019, während die Erwerbsarmutsquote und die Beschäftigungsquote den vor der Pandemie verzeichneten Werten entsprachen oder darüber lagen. Die pandemiebedingte Ausweitung des Sozialschutzes setzte sich 2022 fort, verlangsamte sich jedoch 2023.
8. Weniger positiv ist, dass der Produktivitätsanstieg, gemessen an der 2021 verzeichneten Wachstumsrate der Leistung pro Arbeitnehmer, im Zeitraum 2022–23 ins Schleppen geriet und dass es hinsichtlich des Anteils der informellen Beschäftigung in diesem Zeitraum keine nennenswerten Fortschritte gab. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen nahm schneller wieder zu als erwartet, doch waren die geschlechtsspezifischen Unterschiede in dieser Hinsicht weiter groß, insbesondere in den Schwellen- und Entwicklungsländern. Am meisten besorgniserregend ist die Situation Jugendlicher. Der prozentuale Anteil junger Menschen, die keiner Arbeit nachgehen, keine Schule besuchen und keine Berufsausbildung absolvieren, ist nach wie vor hoch, insbesondere bei jungen Frauen.

¹ Internationaler Währungsfonds, *World Economic Outlook: Navigating Global Divergencies*, 2023.



► **Tabelle 1. Wichtigste Trends bei den Indikatoren für menschenwürdige Arbeit 2019–23**

Indikatoren	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
Arbeitslosenquote (SDG-Indikator 8.5.2)	5,6	6,6	6,1	5,3	5,1
<i>Frauen</i>	5,7	6,6	6,2	5,5	5,3
<i>Männer</i>	5,5	6,6	6,0	5,1	5,0
<i>Jugendliche (15–24 Jahre)</i>	13,8	15,7	14,5	13,3	13,3
Erwerbsarmutsquote Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung unterhalb der internationalen Armutsgrenze (SDG-Indikator 1.1.1)	6,9	7,7	7,3	7,1	6,9
Beschäftigungsquote (15 Jahre und älter), nach Geschlecht	57,1	55,3	56,2	57,1	57,7
<i>Frauen</i>	45,3	43,7	44,6	45,2	46,1
<i>Männer</i>	69,1	67,0	67,9	69,1	69,4
Jährliche Wachstumsrate der Leistung je Erwerbstätigen (SDG-Indikator 8.2.1)	1,4	-1,1	3,3	0,6	0,7
Anteil der informellen Erwerbstätigkeit an der Erwerbstätigkeit insgesamt (SDG-Indikator 8.3.1)	57,8	58,2	58,7	57,8	58,0
<i>Frauen</i>	54,9	54,6	55,6	54,8	55,4
<i>Männer</i>	59,6	60,6	60,8	59,8	59,8
Anteil junger Menschen (15–24 Jahre), die keiner Arbeit nachgehen, keine Schule besuchen und keine Berufsausbildung absolvieren (SDG-Indikator 8.6.1)	22,4	23,8	22,4	21,7	21,7
<i>Frauen</i>	30,9	31,7	30,5	29,9	29,7
<i>Männer</i>	14,3	16,3	14,9	14,0	14,1
Anteil der durch mindestens eine Sozial- schutzleistung abgesicherten Bevölkerung (SDG-Indikator 1.3.1)	46,4	48,2	50,3	51,8	51,9
<i>Frauen</i>	44,6	46,2	48,2	49,6	49,8
<i>Männer</i>	48,1	50,1	52,3	53,9	54,0

Hinweis: Die Tabelle enthält nur ausgewählte SDG-Indikatoren, zu denen aktualisierte Daten für 2022–23 vorliegen. Die Daten für 2023 beruhen auf Prognosen.

Quelle: IAO-Modellschätzungen, Januar 2024.

9. Weltweit war der ungedeckte Beschäftigungsbedarf in der Zweijahresperiode deutlich höher als die Arbeitslosenquote. Nach Schätzungen der IAO belief sich die globale Arbeitsplatzlücke 2023 auf 11,1 Prozent, was 434,8 Millionen Menschen entspricht. Diese Zahl umfasst Personen, die offiziell als arbeitslos eingestuft sind, sowie Personen, die arbeiten möchten, jedoch nicht als arbeitslos gelten, da sie die Arbeitsuche eingestellt haben oder nicht in der Lage sind, kurzfristig eine Beschäftigung aufzunehmen (z. B. Personen mit Pflege- und Betreuungspflichten). In Ländern mit niedrigem Einkommen fiel die Arbeitsplatzlücke wesentlich größer (20,5%) aus als in Ländern mit unterem mittlerem Einkommen (10,7%), oberem mittlerem Einkommen (10,6%) und hohem Einkommen (8,2%). Zudem war die globale Lücke bei Frauen wesentlich größer (14,2 Prozent) als bei Männern (9,3 Prozent).²

² IAO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 2024.

10. Die oben erwähnten Daten zu menschenwürdiger Arbeit, die für die Zweijahresperiode vorliegen, sind ein weiteres Warnsignal auf dem Weg zu nachhaltiger Entwicklung. Wie der Generalsekretär der Vereinten Nationen (UN) feststellte, wird die Welt nach derzeitigem Stand bis 2030 weniger als 20 Prozent der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) erreichen. Demzufolge werden im Jahr 2030 575 Millionen Menschen – 7 Prozent der Weltbevölkerung – von extremer Armut und Hunger betroffen sein.³ In Bezug auf das SDG 8 (Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle) gelangte die IAO bei ihrer Analyse zu dem Schluss, dass die Welt bei fast zwei Dritteln der relevanten Indikatoren weit von der Erreichung der SDG-Zielvorgaben entfernt ist.⁴ Diese Situation erfordert ein sofortiges und dringendes Handeln, um soziale Gerechtigkeit zum Kernanliegen der Bemühungen um nachhaltige Entwicklung sowie der nationalen grundsatzpolitischen Entscheidungen und der internationalen Zusammenarbeit zu machen.

Die IAO im Zeitraum 2022–23

	über 3.500 IAA-Bedienstete (davon 54 Prozent Frauen), von denen 33 Prozent in der Zentrale und 67 Prozent in den Regionen tätig sind
	Ausgaben in Höhe von insgesamt 1,6 Milliarden US-Dollar (51 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt und 49 Prozent aus freiwilligen Beiträgen)
	1.039 Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in 143 Mitgliedstaaten und Gebieten
	Billigung der Einrichtung der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit , die die führende Rolle der IAO hinsichtlich der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und im Vorfeld des Weltsozialgipfels 2025 stärken wird
	Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Annahme der Empfehlung (Nr. 208) betreffend eine hochwertige duale Berufsausbildung, 2023
	Organisation der 21. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker und Annahme einer Entschließung über Statistiken zur informellen Wirtschaft
	97 Ratifikationen von Übereinkommen und Protokollen durch 51 Länder, darunter 26 betreffend das Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019
	Verstärkte Maßnahmen zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in Krisensituationen
	Die IAO wurde von der Fair Internship Initiative erneut als beste UN-Organisation für Praktika in Genf ausgezeichnet.
	große Fortschritte bei der Transparenz der IAO-Daten mit einer Verbesserung um 100 Prozent (von 28 auf 56) bei der Gesamtwertung der IAO hinsichtlich der Veröffentlichung von Statistiken im Rahmen der Internationalen Geber-Transparenz-Initiative (IATI), einschließlich monatlich aktualisierter Daten



³ UN, *Ziele für nachhaltige Entwicklung – Bericht 2023. Sonderausgabe – Auf dem Weg zu einem Rettungsplan für die Menschen und die Erde*, 2023.

⁴ IAO, *Transformative Change and SDG 8: The Critical Role of Collective Capabilities and Societal Learning*, 2023, und IAO, *Sustainable Development, Decent Work and Social Justice: An update on progress towards SDG 8*, Kurzdossier, September 2023.

Bildung einer globalen Koalition für eine neue Ära sozialer Gerechtigkeit

11. Die Welt steht vor zahllosen Herausforderungen und ist an einem entscheidenden Wendepunkt angelangt. Sich zuspitzende Krisen, unzureichende Investitionen in die soziale Entwicklung, wachsende Ungleichheit und schwindendes Vertrauen in den Multilateralismus und die globale Solidarität haben die Dringlichkeit neuerlicher Anstrengungen zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit bestätigt. Die Organisation erkannte die Notwendigkeit, unter Nutzung der verbindenden Kraft ihrer einzigartigen dreigliedrigen Struktur gemeinsam mit anderen wichtigen Akteuren eine Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit zu bilden, um sicherzustellen, dass soziale Gerechtigkeit in der nationalen und globalen Politikgestaltung, in der Entwicklungszusammenarbeit und in Finanz-, Handels- und Investitionsabkommen Priorität erhält.
12. Der Verwaltungsrat erörterte auf seiner 346. und 347. Tagung den Vorschlag des Generaldirektors, eine globale Koalition ins Leben zu rufen, und gab Orientierungshilfe zu ihrem Aufgabenbereich, ihren Arbeitsschwerpunkten und ihren Steuerungsmechanismen. Der während der 111. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz abgehaltene [Gipfel zur Welt der Arbeit 2023](#) stand im Zeichen des Themas „Soziale Gerechtigkeit für alle“. An dem Gipfel nahmen 16 Staats- und Regierungschefs sowie hochrangige UN-Vertreter, anderer internationaler Organisationen sowie von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden teil, die die Vision des Generaldirektors des IAA begrüßten, eine Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit zu bilden.
13. Auf seiner 349. Tagung im November 2023 [billigte der Verwaltungsrat den Vorschlag zur Einrichtung der Globalen Koalition](#) und erzielte Einvernehmen über ihren Zweck, ihre Zusammensetzung, ihre Themenschwerpunkte, ihre Steuerungsmechanismen und ihr operationelles Konzept. Die Koalition wird die IAO, UN-Organisationen, internationale Finanzinstitutionen, die Zivilgesellschaft, Entwicklungspartner, multinationale Unternehmen, private Stiftungen, Hochschulen und andere Akteure zusammenbringen. Auf derselben Tagung setzte der Verwaltungsrat zudem eine „Arbeitsgruppe zum neuen Gesellschaftsvertrag für unsere gemeinsame Agenda“ ein, die dreigliedrige Beiträge für den Weltsozialgipfel 2025 ausarbeiten soll.⁵ Dadurch wird die Beteiligung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO an den Vorbereitungen für den Gipfel auf nationaler und internationaler Ebene gewährleistet. Mit den Ergebnissen der Tätigkeit dieser Arbeitsgruppe und der Bildung der Globalen Koalition wird soziale Gerechtigkeit zu einem Kernthema des Gipfels und zu einer zentralen gemeinsamen Zielstellung im Hinblick auf Fortschritte bei den SDG gemacht.
14. Zudem soll die [Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit](#) als übergreifender Rahmen für das [Globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge](#) und andere Multi-Akteur-Initiativen dienen. Das Globale Förderinstrument (Kasten 1) ist ein wesentlicher thematischer Arbeitsstrang der Koalition, der sich speziell mit Beschäftigung und Sozialschutz zugunsten gerechter Übergänge befasst, insbesondere durch die Förderung von Politikkohärenz innerhalb des UN-Systems auf Landesebene. Bei einer Nebenveranstaltung zur Tagung der UN-Generalversammlung im September 2022 wurde für diesen Aspekt Unterstützung auf hoher Ebene bekundet. Während des Aktionswochenendes der UN zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung, das dem SDG-Gipfel im September 2023 vorausging, wurde das Globale Förderinstrument als eine der 12 Initiativen mit großer Wirkung benannt, die von den UN prioritär verfolgt werden, um die Fortschritte bei der Erreichung der SDG zu beschleunigen. Parallel dazu nahm die Gruppe der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (UNSDG) das Thema Arbeitsplätze und Sozialschutz in die Liste der Ansatzpunkte für Maßnahmen und



⁵ IAO, *Decisions adopted by the Governing Body at its 349th Session*, GB.349/Decisions, Abs. 5 b).

Investitionen – oder Übergänge – auf, die Katalysator- und Multiplikatoreffekte für die SDG haben können.

► **Kasten 1. Fortschritte beim Globalen Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge**

Das Globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge, das 2021 ins Leben gerufen wurde und unter Federführung der IAO steht, ist eine UN-Initiative, die nachhaltige und integrierte Lösungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Ausweitung des Sozialschutzes durch Politikberatung, die Mobilisierung von Finanzmitteln und Investitionen und die Verbesserung der multilateralen Zusammenarbeit bereitstellen soll. Ziel ist es, mindestens 400 Millionen menschenwürdige Arbeitsplätze, vor allem in der grünen und der digitalen Wirtschaft sowie der Pflege- und Betreuungswirtschaft, zu schaffen und den Sozialschutz auf die 4 Milliarden Menschen auszuweiten, die derzeit davon ausgeschlossen sind.

Seit dem Beginn der praktischen Umsetzung des Globalen Förderinstruments im September 2022 wurde die Initiative in multilateralen Foren begrüßt und erhielt Mittelzusagen für die internationale Zusammenarbeit von den Regierungen Belgiens, Deutschlands und Spaniens. Diese Mittel werden den Ländern mit Wegbereiter-Status über ein Finanzierungsfenster des Gemeinsamen Fonds der UN für die Ziele für nachhaltige Entwicklung und über einen von der Weltbank verwalteten Treuhandfonds zugewiesen.

Auf Landesebene bestätigten bis Ende 2023 die Regierungen von Albanien, Indonesien, Kambodscha, Malawi, Namibia, Nepal, Paraguay, Ruanda, Senegal und Usbekistan offiziell ihr Interesse an einer Beteiligung am Globalen Förderinstrument als Länder mit Wegbereiter-Status und arbeiteten bereits an nationalen Fahrplänen.

15. Darüber hinaus wird sich die Globale Koalition auf die anhaltende Unterstützung für die internationale Zusammenarbeit und den Politikdialog stützen, die die IAO in Foren wie der G7, der G20, den BRICS-Staaten und der Konferenz der Vertragsparteien (COP)⁶ gewährt. 2022 und 2023 leistete die IAO beträchtliche Beiträge zu den Gipfeltreffen der Staats- und Regierungschefs dieser Foren und den Tagungen ihrer Arbeits- und Beschäftigungsminister mit Schwerpunkt auf lebenslangem Lernen, inklusiven Arbeitsmärkten, Geschlechtergleichstellung, gerechten Übergängen sowie der Sozial- und Solidarwirtschaft. In ihren Erklärungen bekräftigten die Führungsspitzen dieser Foren ihr Bekenntnis zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit, einschließlich ihres Rückhalts für das Globale Förderinstrument. Einer der Höhepunkte des Zweijahreszeitraums war das Ersuchen der G20 an die IAO, eine internationale Klassifikation der Berufe zu erarbeiten, um die Grundlage für die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen zu schaffen und so weltweite Qualifikationsdefizite anzugehen.

Die normensetzende Tätigkeit der IAO: Ein historischer Meilenstein und weitere Fortschritte

16. In der Zweijahresperiode fasste die Internationale Arbeitskonferenz im Zusammenhang mit den internationalen Arbeitsnormen zwei wegweisende Beschlüsse, nämlich die Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Kasten 2) und die Annahme der Empfehlung (Nr. 208) betreffend eine hochwertige duale Berufsausbildung, 2023. Die Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip und Recht bei der Arbeit markierte eine historische Errungenschaft für die Organisation. Dieser Schritt wird weitreichende Auswir-

⁶ Conference of the Parties to the United Nations Framework Convention on Climate Change (COP).



kungen auf die Steuerung der Arbeitsmärkte, den Schutz der Arbeitnehmerrechte und die Förderung einer sozial verantwortlichen Investitions- und Handelspraxis haben.

► **Kasten 2. Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld als fünfte Kategorie grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit**

Im Juni 2022 verabschiedete die Internationale Arbeitskonferenz die [Entschlieung zur Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit](#). Im Einklang mit der [Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit \(1998\) in der geänderten Fassung von 2022](#) bildet dies die fünfte Kategorie der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die wie folgt lauten: i) Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, ii) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, iii) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit, iv) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf und v) ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld.

Parallel zu dieser historischen Entschlieung wurden das Übereinkommen (Nr. 155) ber den Arbeitsschutz, 1981, und das Übereinkommen (Nr. 187) ber den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, als grundlegende Übereinkommen benannt. Daraus ergibt sich für alle IAO-Mitgliedstaaten die Verpflichtung, die in den Übereinkommen verankerten Grundsätze unabhängig davon, ob sie die Übereinkommen ratifiziert haben, zu fördern und zu verwirklichen. Dies beinhaltet auch die Verpflichtung, nationale Politiken, Programme und Systeme für den Arbeitsschutz zu entwickeln und umzusetzen sowie entsprechende Präventions-, Informations- und Managementsysteme zu stärken.

17. Nach einer [Erörterung bestehender Lücken](#) in den aktuellen IAO-Normen beschloss der Verwaltungsrat des IAA, eine Beratung über eine Normensetzung zu biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld auf die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz 2024 and 2025 und eine Beratung über eine Normensetzung zu menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie auf die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz 2025 und 2026 zu setzen, aus der das erste globale normative Instrument in diesem Bereich hervorgehen könnte. Entsprechend den Empfehlungen des Normenüberprüfungsmechanismus (SRM) soll 2026 oder 2027 eine Beratung über eine Normensetzung zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren beginnen.
18. Überzeugungsarbeit und fachliche Beratung zu den internationalen Arbeitsnormen hatten 97 Ratifikationen von Übereinkommen und Protokollen zur Folge, zwei mehr als im Zeitraum 2020–21. Das [Übereinkommen \(Nr. 190\) ber Gewalt und Belästigung, 2019](#), wurde während der Zweijahresperiode von 26 Mitgliedstaaten ratifiziert, womit sich die Zahl seiner Ratifikationen auf insgesamt 36 erhöhte.⁷

Konsolidierung der Kapazitäten der IAO in den Bereichen Forschung, Statistik und Wissensmanagement und der institutionellen Kapazitäten der Mitgliedsgruppen

19. Im Einklang mit der Strategie 2023 für Wissen und Innovation⁸ bemühte sich die IAO weiter, relevantes und aktuelles Wissen zu Fragen der Arbeitswelt von heute hervorzubringen und weiterzugegeben, und festigte so ihre Position als maßgebliche Referenz für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit. Während der Zweijahresperiode veröffentlichte die IAO fünf Flaggschiffberichte, darunter den ersten zum Thema sozialer Dialog (Abbildung 1). All

⁷ Weitere Informationen über die Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen sind Teil II des Berichts, insbesondere dem Abschnitt unter der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 2 zu entnehmen. In Anhang I sind alle während der Zweijahresperiode eingetragenen Ratifikationen aufgeführt.

⁸ IAO, [IAO-Strategie für Wissen und Innovation](#), GB.347/PFA/4, 2023.



diese Berichte zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine Analyse der Mehrfachkrisen in der Welt der Arbeit sowie Politikempfehlungen zur Umkehrung negativer Trends enthalten.

► **Abbildung 1. Flaggschiffberichte im Zeitraum 2022-23**



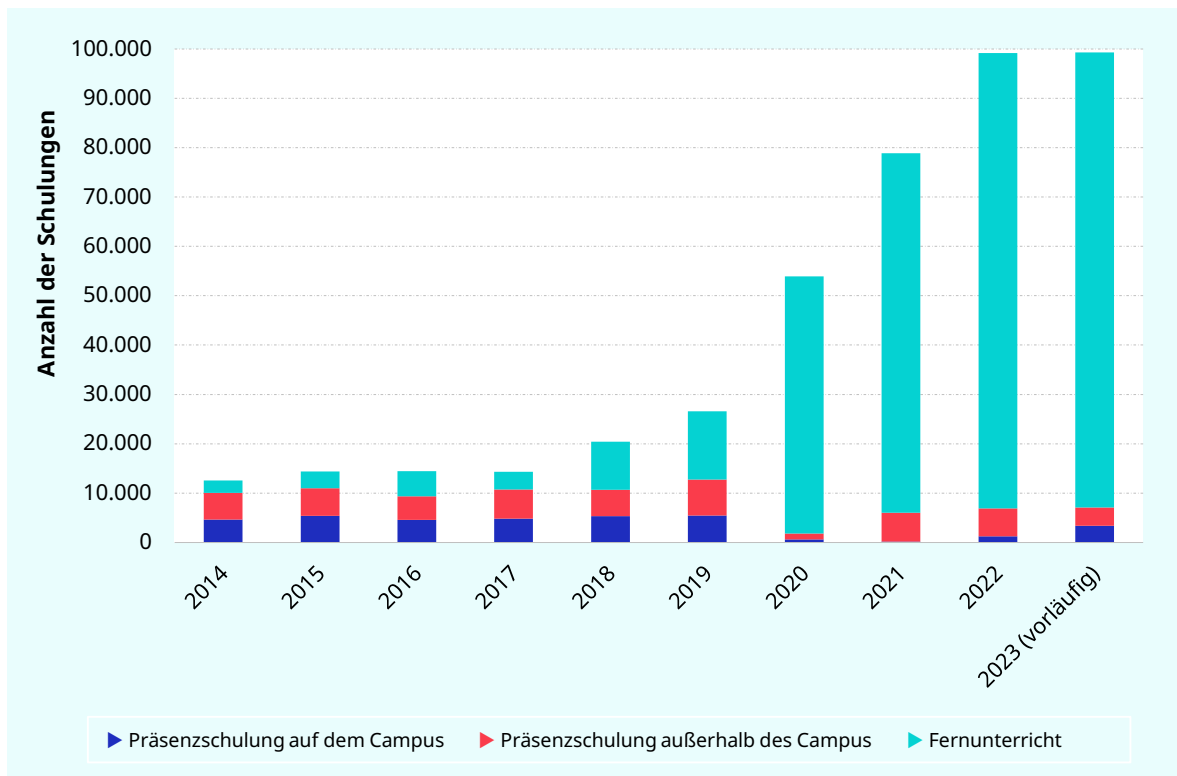
20. Darüber hinaus erstellte die IAO 25 Forschungsarbeitspapiere zu zukunftsweisenden Themen, etwa den wahrscheinlichen Auswirkungen der **generativen künstlichen Intelligenz auf Arbeitsplätze** und auf das **Personalmanagement**, zwei Bücher, fünf reguläre Ausgaben des Fachblatts **International Labour Review** und zahlreiche Berichte, darunter eine **aktualisierte Statistik über Frauen und Männer in der informellen Wirtschaft**, eine globale Studie **über Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** sowie eine Analyse des **Rechts von Arbeitsmigranten auf Vereinigungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen**. Das Amt veröffentlichte außerdem drei neue Ausgaben der Reihe **ILO Monitor on the World of Work** (Nr. 9, Nr. 10 und Nr. 11). Gemeinsam mit der Internationalen Organisation für Migration (IOM) und Walk Free stellte die

IAO zudem die [globalen Schätzungen zur modernen Sklaverei für 2021](#) mit Schwerpunkt auf Zwangsarbeit und Zwangsehen zur Verfügung.

21. Diese und andere Wissensprodukte wurden in verschiedenen Sprachen und Formaten unter umfassender Nutzung von Technologien, Medienbeziehungen und sozialen Medien veröffentlicht. Das neue, im November 2023 eingeführte [Forschungsrepositorium](#), eine zentrale Anlaufstelle mit mehr als 21.000 Wissensprodukten, verbessert den Zugang zu Forschungsergebnissen, erleichtert die globale Zusammenarbeit und präsentiert Kennzahlen zu Aufrufen und Downloads.
22. Zudem unterstützte die Organisation die Mitgliedstaaten vermehrt bei der Stärkung der Arbeitsmarktinformationssysteme und -statistiken. 2023 organisierte das Amt die [21. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker](#) (ICLS), die grundsätzliche Leitlinien zur Erstellung relevanter und vergleichbarer Daten vorlegte, insbesondere in Bezug auf die Messung der informellen Wirtschaft. Zur Verbreitung wichtiger Arbeitsmarktdaten verstärkte die IAO ihre Statistikplattform [ILOSTAT](#).
23. Die Fortschritte bei der Wissensgenerierung und -verbreitung trugen maßgeblich zu mehreren im Laufe der Zweijahresperiode durchgeführten Initiativen bei. Diese Initiativen, die unter anderem die Entwicklung der Kapazitäten der IAO-Mitgliedsgruppen zur Bewältigung der sich wandelnden und abzeichnenden Herausforderungen in der Arbeitswelt betrafen, sind zudem an der die gesamte IAO umfassenden Strategie für den Aufbau institutioneller Kapazitäten aus dem Jahr 2019 ausgerichtet.⁹
24. Das Internationale Ausbildungszentrum der IAO in Turin (Turiner Zentrum) konsolidierte sein Portfolio an Kapazitätsaufbaumaßnahmen, darunter Präsenz-, Online- und gemischte Schulungen sowie andere Dienste, die zur Verbesserung der Leistung der Organisation erbracht wurden. Allein mit seinen Schulungsaktivitäten erreichte es während der Zweijahresperiode mehr als 170.000 Menschen, etwa 40.000 mehr als im Zeitraum 2020–21 (Abbildung 2). Zudem erbrachte das Turiner Zentrum verschiedenste innovationsbezogene Unterstützungsdienste und eröffnete ein spezielles Innovationslabor, das modernste Lerntechnologien, darunter künstliche Intelligenz, zur Ausweitung von Schulungen und Maßnahmen zum Wissensaustausch in aller Welt einsetzt.



⁹ IAO, [Die gesamte IAO umfassende Strategie für den Aufbau institutioneller Kapazitäten](#), GB.335/INS/9, 2019. Teil II enthält weitere Einzelheiten zu spezifischen Kapazitätsaufbauprogrammen und zu wichtigen Initiativen, die zur Verwirklichung der grundsatzpolitischen und unterstützenden Zielvorgaben eingeleitet wurden.

► **Abbildung 2. Schulungsaktivitäten des Turiner Zentrums**

25. Mehr als drei Viertel der Aktivitäten des Turiner Zentrums standen im Zusammenhang mit den grundsatzpolitischen und unterstützenden Zielvorgaben des Programms und Haushalts der IAO, wobei der Schwerpunkt insbesondere auf sozialem Dialog und Dreigliedrigkeit sowie auf wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Übergängen zu menschenwürdiger Arbeit lag. Die 2023 durchgeführte externe Evaluierung des Turiner Zentrums bestätigte, dass mehr als 80 Prozent aller Teilnehmer nach der Schulung einen Wissenszuwachs aufwiesen und 94 Prozent glaubten, das Gelernte in ihrer Arbeit anwenden zu können.
26. Ein wichtiges Element der Strategie der IAO zur Stärkung der institutionellen Kapazitäten der Regierungen und der Verbände der Sozialpartner war die Förderung der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation. Mit Mitteln aus dem ordentlichen Haushalt für technische Zusammenarbeit (HMTZ) und von Finanzierungspartnern aus dem globalen Süden konzipierte die IAO 28 Projekte für 80 Länder, bei denen die Mitgliedsgruppen Erfahrungen und bewährte Praktiken austauschten, unter anderem zu folgenden prioritären Themen: Bereitstellung von Arbeitsvermittlungsdiensten, wirtschaftliche Stärkung der Frauen, Beschäftigungspolitik, Qualifizierung, Formalisierung, Arbeitsschutz, gerechte Übergänge, grüne Wirtschaft, Arbeitsmarktstatistiken, Arbeitsmigration und ländliche Entwicklung.

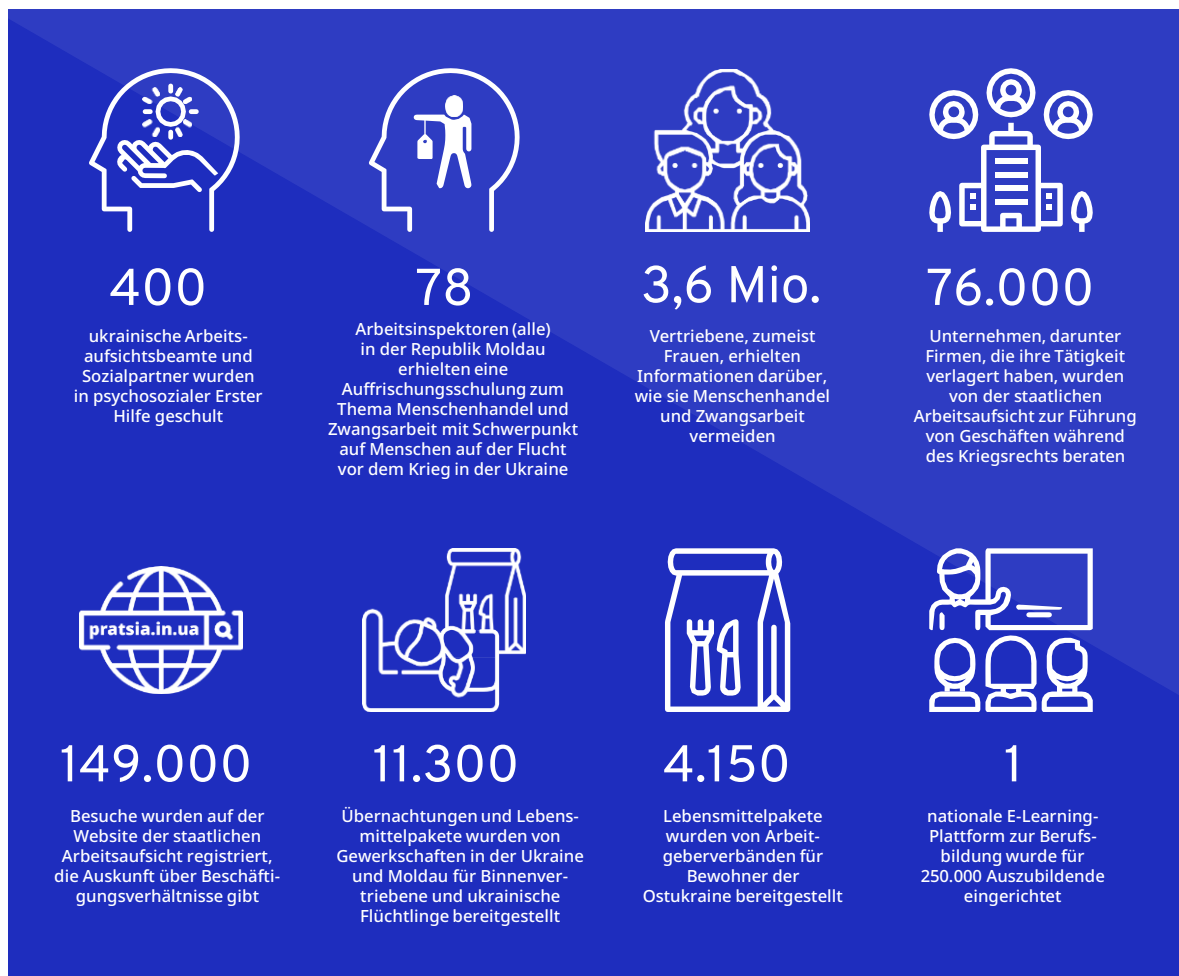
Unterstützung einer am Menschen orientierten Erholung von Krisen für Frieden und Resilienz

27. Während der Zweijahresperiode waren viele Länder und Millionen von Menschen weiter in katastrophens- und konfliktbedingten fragilen Situationen gefangen. Die IAO war zu Interventionen im Gefolge der Krisen gefordert, die durch Naturkatastrophen in Madagaskar, Pakistan, den Philippinen, der Arabischen Republik Syrien und der Republik Türkei sowie durch gewaltsame Konflikte in der Ukraine und Gaza ausgelöst wurden. Das Vorgehen in diesen Bereichen

bestätigte, wie wichtig es ist, Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit als treibende Kräfte von Erholung, Resilienz und Frieden zu fördern.

28. Beispielsweise gestaltete die IAO nach dem Erdbeben in der Arabischen Republik Syrien vom Februar 2023 eine Reihe von Interventionen zur Förderung beschäftigungsintensiver Investitionen und Programme durch die Schaffung befristeter Arbeitsplätze, Qualifizierungsmaßnahmen und Beiträge zur Wiederherstellung der physischen Infrastruktur.
29. In der Ukraine unterstützte die IAO die Mitgliedsgruppen zu Beginn der russischen Aggression bei der Bereitstellung von Soforthilfe für die Bevölkerung. Beispiele hierfür sind die Bereitstellung von Unterkünften für Flüchtlinge durch ukrainische und moldauische Gewerkschaften, die dafür ihre Schulungs- und Ferienzentren nutzten, sowie Informationskampagnen zu den Risiken des Menschenhandels für Binnenvertriebene (Abbildung 3). In Anbetracht der anhaltenden massiven Beschäftigungs- und Einkommensverluste infolge des Krieges unterstützte die Organisation Initiativen zum Erhalt von Arbeitsplätzen, Unternehmen und Existenzgrundlagen, die im Zeitraum 2024–25 durch eine stärkere Präsenz der IAO im Land konsolidiert werden sollen.

► **Abbildung 3. Unterstützung der IAO für die Ukraine**



30. Nach dem Ausbruch der Feindseligkeiten zwischen Israel und der Hamas am 7. Oktober 2023 gewährte das Amt im Rahmen der Soforthilfephase eines dreistufigen Nothilfeprogramms für Palästina dem Palästinensischen Allgemeinen Gewerkschaftsbund, dem Palästinensischen Beschäftigungsfonds und dem Hilfswerk der Vereinten Nationen für Palästinaflüchtlinge im



Nahen Osten (UNRWA) einen Zuschuss zur Bereitstellung von Soforthilfe für 8.000 Beschäftigte aus Gaza, die ihren Arbeitsplatz verloren hatten und im Westjordanland gestrandet waren. Es unterstützte den Verband der palästinensischen Handels-, Industrie- und Landwirtschaftskammern bei seinen Bemühungen, die Freigabe von Containern aus israelischen Häfen zu erwirken (Freigabe von 120 Containern bis Ende 2023 erreicht). Zudem nahm das IAA in Zusammenarbeit mit dem Palästinensischen Zentralamt für Statistik eine Bewertung der Auswirkungen des Konflikts auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Westjordanland und in Gaza vor und erstellte gemeinsam mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) eine qualitative Evaluierung der Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, vor allem im Westjordanland, die auch eine eingehende Analyse des Qualifikationsbedarfs zur Erleichterung des Wiederaufbaus nach der Krise beinhaltete. Schließlich wurden Gespräche mit verschiedenen UN-Organisationen zur Planung von Wiederaufbauinitiativen in Gaza aufgenommen, die auf die Sanierung der beschäftigungsintensiven Infrastruktur ausgerichtet sein sollten, um die Investitionen beschäftigungsfreundlicher zu gestalten und ihre Übereinstimmung mit den Grundsätzen menschenwürdiger Arbeit zu gewährleisten.

Anpassung der Dienstleistungsmodalitäten zur Verbesserung der Organisationsleistung

- 31.** Während der Zweijahresperiode arbeitete die IAO weiter an Verbesserungen ihrer Leistung als Organisation, und zwar aufbauend auf den Änderungen, die sie im Zeitraum 2020–21 an ihren Arbeitsmethoden, Politiken, Praktiken und Systemen vorgenommen hatte. Im Oktober 2022 begann für die IAO eine fünfjährige Amtszeit unter der Leitung eines neuen Generaldirektors, die entsprechend dem Wunsch, Arbeitsmodalitäten zu fördern, welche der Erfüllung des Mandats der IAO für soziale Gerechtigkeit größere Wirksamkeit verleihen, in einer Umstrukturierung der Struktur der Zentrale in thematische und funktionale Cluster resultierte. In diesem Zusammenhang wurden spezifische Maßnahmen zur Konsolidierung neuer Geschäftspraktiken und Arbeitsweisen unter Berücksichtigung der Lehren aus der Zeit der COVID-19-Pandemie eingeführt. Erwähnenswert sind unter anderem folgende Maßnahmen:
- Während die Tagungen des Verwaltungsrats des IAA und der Internationalen Arbeitskonferenz vollständig zum Präsenzformat zurückkehrten, wurde in Beratung mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen die Möglichkeit der Fernteilnahme an einigen Tagungen und Sitzungen eingeräumt. Auf der Internationalen Arbeitskonferenz hatten die Redner die Möglichkeit, sich über vorab aufgezeichnete Videoerklärungen an das Plenum der Konferenz zu wenden. Das Plenum wurde im Live-Stream und in allen Sprachen der IAO für die breite Öffentlichkeit übertragen. Im Verwaltungsrat wurde ein Schnellverfahren zur Behandlung nicht strittiger Punkte eingeführt.
 - Im Hinblick auf eine effizientere Gestaltung der Arbeitsplatzverwaltung nutzte das Amt Cloud-Technologien, um ein integriertes Arbeitsplatzmanagementsystem einzuführen und veraltende benutzerdefinierte Inselanwendungen zu ersetzen. Zusätzliche Verbesserungen wurden vorgenommen, um die digitale Zugänglichkeit zu erleichtern, die Cyberresilienz zu stärken, die Sicherheit der Räumlichkeiten des IAA zu erhöhen und die Transparenz der Programm- und Finanzinformationen zu steigern.
 - Im Juli 2023 leitete das Amt eine 18-monatige Pilotinitiative für flexible Arbeitsregelungen ein, die einem weitaus größeren Anteil des Personals Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bieten. Dabei wurden klare Bestimmungen getroffen, um eine angemessene Büropräsenz zur Erfüllung operativer Erfordernisse zu gewährleisten, genügend gemeinsame Zeit für Teamarbeit einzuräumen und die Nutzung von Telearbeit außerhalb des Dienstortes zu begrenzen.



32. Das Amt ergriff Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechtergleichstellung, der Inklusion von Menschen mit Behinderungen,¹⁰ der Nichtdiskriminierung und der Prävention von sexueller Belästigung. Mit dem vom Verwaltungsrat im März 2022 erörterten [IAA-Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung 2022–25](#)¹¹ wurde ein Handlungs- und Überwachungsrahmen geschaffen, der bei Personal und Management der IAO Engagement, Zusammenarbeit und Rechenschaft im Hinblick auf Geschlechtergleichstellung fördert. Eine Kombination aus institutionellen Bemühungen und Beschlüssen auf Führungsebene führte zu einer Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen des IAA (P5 und höher, reguläres Personal), der Ende 2023 auf 42 Prozent anstieg und damit über der in der Humanressourcenstrategie der IAO¹² aufgestellten Zielvorgabe von 40 Prozent lag.
33. Zu den im August 2022 eingeführten Schulungsmaßnahmen zur Erhöhung der personellen Vielfalt gehörte ein obligatorischer E-Learning-Kurs, der das Vertrauen der Bediensteten in die Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und ihr Engagement in dieser Hinsicht stärken soll. Mehrere andere UN-Institutionen übernahmen diesen Kurs als Grundlage für die Konzeption von Kursen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen für ihre eigenen Bediensteten. Die Förderung eines von Respekt geprägten und ethischen Arbeitsumfelds hatte nach wie vor Priorität. Neben anderen Initiativen arbeitete das Amt weiter an der „respect campaign“, die die Prävention und Bekämpfung von sexueller Belästigung durch obligatorische Schulungen, Leitfäden und Sensibilisierungsmaßnahmen beinhaltet. Ein klarer formulierter Katalog von Verfahrensschritten wurde zur Regelung des Disziplinarverfahrens neben einem breiteren Spektrum von Disziplinarmaßnahmen eingeführt.

Haushalt und Ausgaben: Die wichtigsten Zahlen

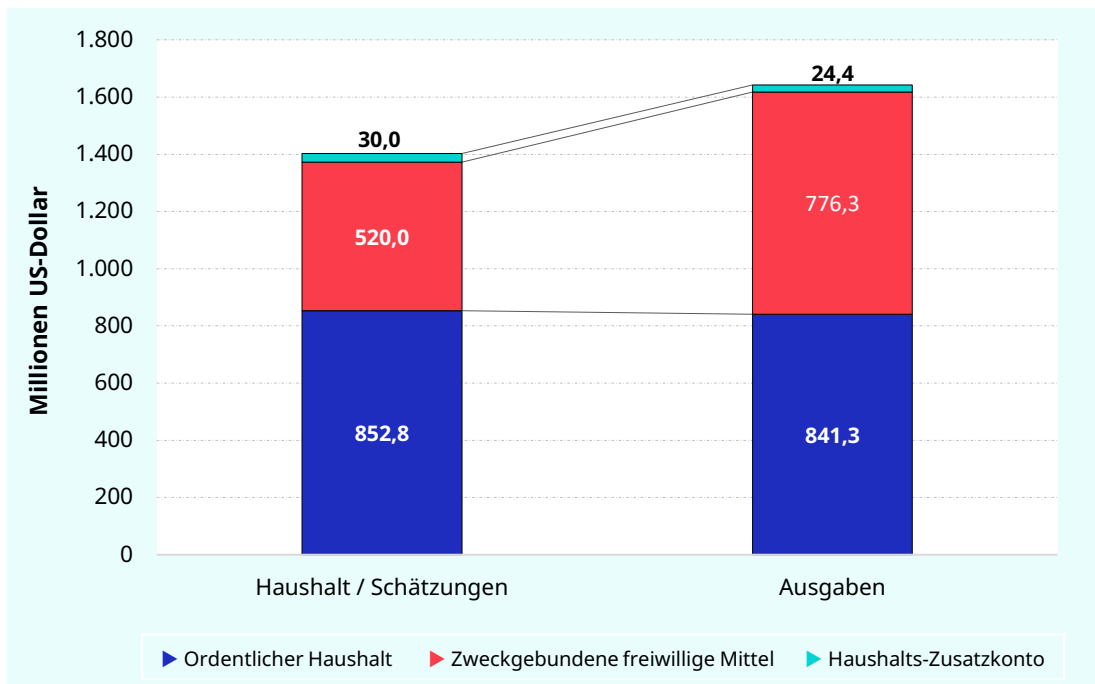
34. Der ordentliche Haushalt der IAO für 2022–23 betrug insgesamt 852,8 Millionen US-Dollar, von denen 678,7 Millionen US-Dollar zweckgebunden für die Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben vorgesehen waren (Abbildung 4). Darüber hinaus dürften sich die aus Sondermitteln finanzierten Ausgaben zur Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben in der Zweijahresperiode nach Schätzungen der IAO auf 550 Millionen US-Dollar belaufen, davon 30 Millionen US-Dollar aus dem Haushalts-Zusatzkonto (HZK). Insgesamt betrugen die tatsächlichen Ausgaben im Rahmen des ordentlichen Haushalts während der Zweijahresperiode 841,3 Millionen US-Dollar bzw. 98,7 Prozent des Haushalts und die aus Sondermitteln finanzierten Ausgaben 800,7 Millionen US-Dollar (davon 24,4 Millionen US-Dollar aus dem HZK), was mehr als 45 Prozent über den Schätzungen liegt.

¹⁰ IAO, *ILO Disability Inclusion Policy and Strategy 2020–23*, 2021.

¹¹ Der Aktionsplan des IAA ist auf den entsprechenden Aktionsplan der UN abgestimmt: *UN-SWAP: UN system-wide Action Plan on Gender Equality and the Empowerment of Women*, 2012.

¹² IAO, *Humanressourcenstrategie für 2022–25*, GB.343/PFA/14, 2021.



► **Abbildung 4. Haushalt und Ausgaben der IAO im Zeitraum 2022–23**

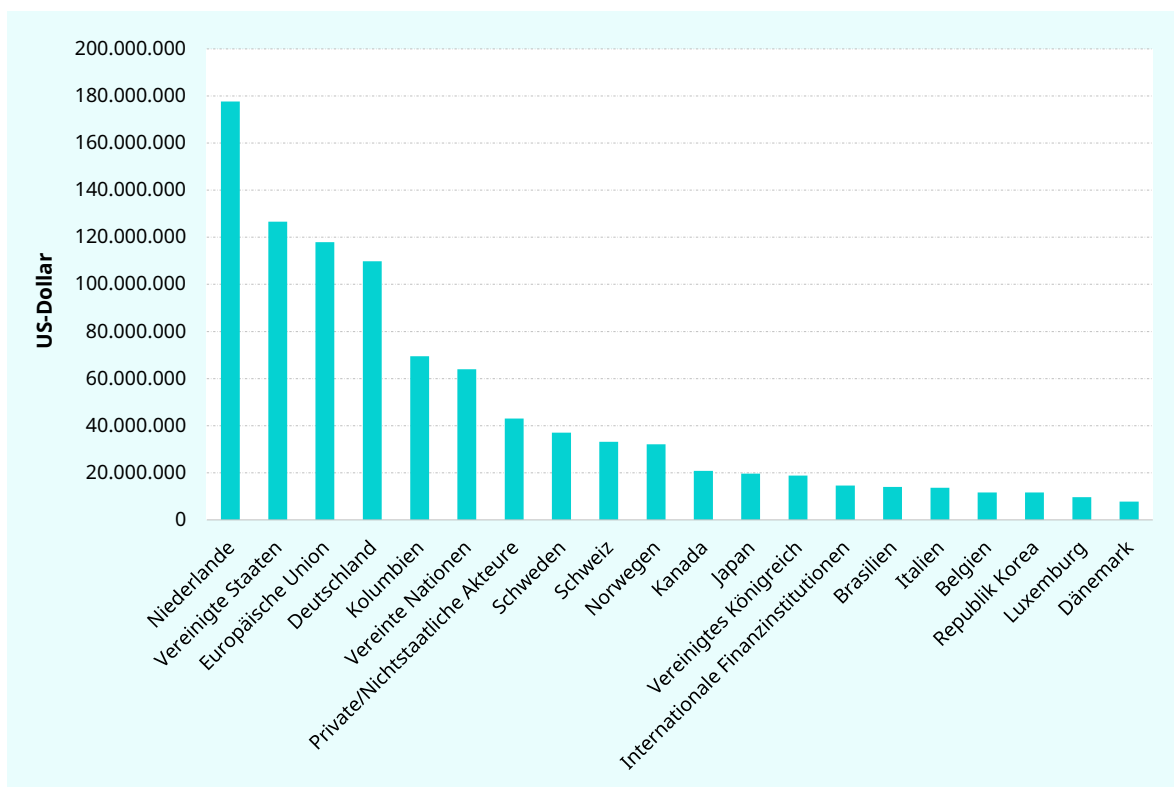
Woher stammen die IAO-Mittel?

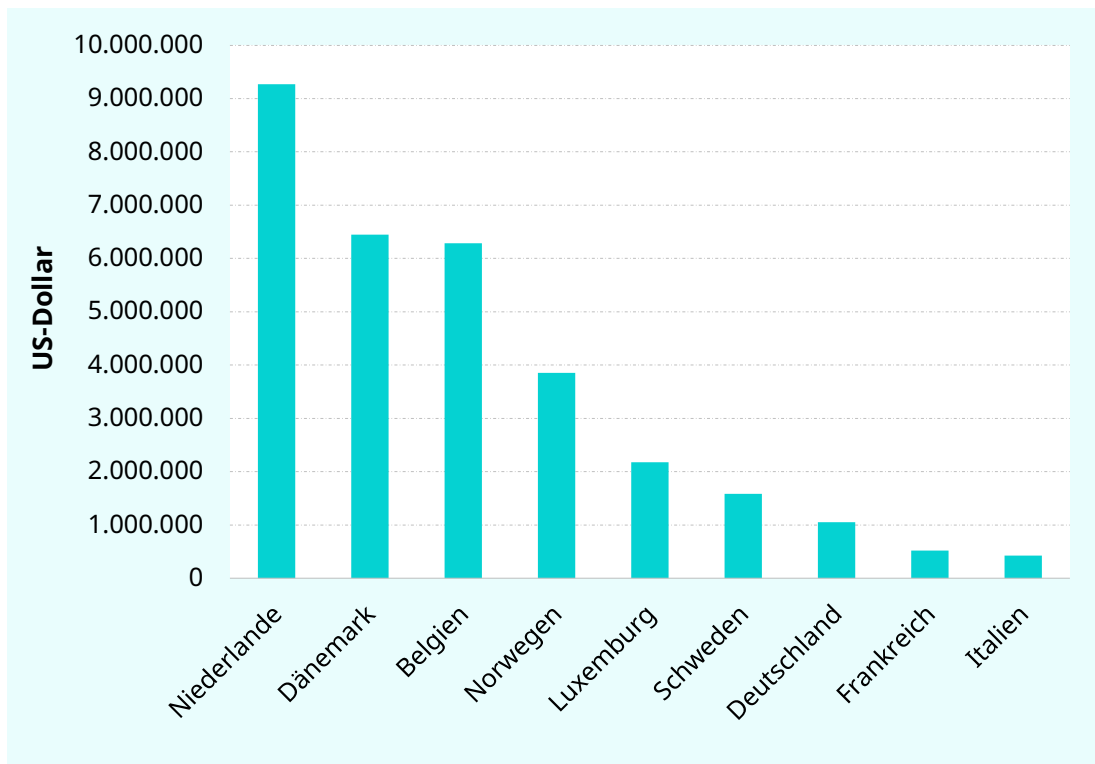
35. Die Durchführung des Programms der IAO wird durch die Pflichtbeiträge der Mitgliedstaaten zum ordentlichen Haushalt der IAO und durch freiwillige Beiträge von Gebern finanziert, die für Projekte der Entwicklungszusammenarbeit oder als nicht zweckgebundene Finanzierung über das HZK bereitgestellt werden. Etwa 140 Partner, darunter staatliche Stellen, multilaterale Organisationen, die Privatwirtschaft und zivilgesellschaftliche Organisationen, stellten der IAO freiwillige Mittel über verschiedene Modalitäten, darunter öffentlich-private Partnerschaften, direkte Treuhandfonds für einheimische Mittel der Mitgliedstaaten, die die IAO um Unterstützung ersuchen, und Vereinbarungen im Rahmen der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation, zur Verfügung.
36. Die Neubewilligungen freiwilliger Mittel erreichten im 2022–23 ein beispielloses Volumen von 992 Millionen US-Dollar und damit 47 Prozent mehr als 2020–21, ein Beleg für die Solidarität der Partner der IAO und ihre Anerkennung der Bedeutung von sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit für die Bewältigung globaler Herausforderungen.
37. Diese Ressourcenmobilisierung in Rekordhöhe ist vor allem einer Erhöhung der freiwilligen Beiträge der Regierungen der Vereinigten Staaten von Amerika und Deutschlands, einem mit einheimischen Mitteln der kolumbianischen Regierung ausgestatteten Treuhandfonds für Qualifizierungsmaßnahmen im Land und einem außergewöhnlichen Beitrag der niederländischen Regierung in Höhe von über 100 Millionen US-Dollar für die zweite Phase des Projekts **PROSPECTS** (Kasten 3) zu verdanken. Die Europäische Union und andere wesentliche traditionelle Partner der IAO haben ihre entscheidend wichtige Unterstützung für das Programm der IAO für Entwicklungszusammenarbeit fortgesetzt.

► **Kasten 3. PROSPECTS**

Die Partnerschaft zur Verbesserung der Perspektiven für Vertriebene und Aufnahmegemeinschaften (**PROSPECTS**) ist ein Projekt, das von der niederländischen Regierung finanziert und von der IAO gemeinsam mit der Internationalen Finanz-Corporation, dem Hohen Flüchtlingskommissariat der UN (UNHCR), dem UN-Kinderhilfswerk (UNICEF) und der Weltbank durchgeführt wird. Im Zeitraum 2022–23 entwickelte PROSPECTS eine integrierte, auf einer Kombination von Qualifizierungs- und Beschäftigungsförderung, Unternehmensentwicklung, Jugendbeteiligung und Rechten bei der Arbeit beruhende Strategie, die Tausenden Frauen und Männern in Ägypten, Äthiopien, Irak, Jordanien, Kenia, Libanon, Sudan und Uganda zugutekam. Die Maßnahme wurde bis 2027 verlängert.

- 38.** Auf die 20 wichtigsten Geber der IAO entfielen 96 Prozent aller freiwilligen Beiträge (Abbildung 5). Die neun Geber zum HZK stellten im Zeitraum 2022–23 nicht zweckgebundene freiwillige Mittel in Höhe von insgesamt 31,6 Millionen US-Dollar bereit, womit sie ihre anhaltende Unterstützung für diese strategische Finanzierungsmodalität bekundeten (Abbildung 6).

► **Abbildung 5. Die 20 wichtigsten Beitragszahler für die Finanzierung aus Sondermitteln im Zeitraum 2022–23**

► **Abbildung 6. Geber zum HZK im Zeitraum 2022–23**

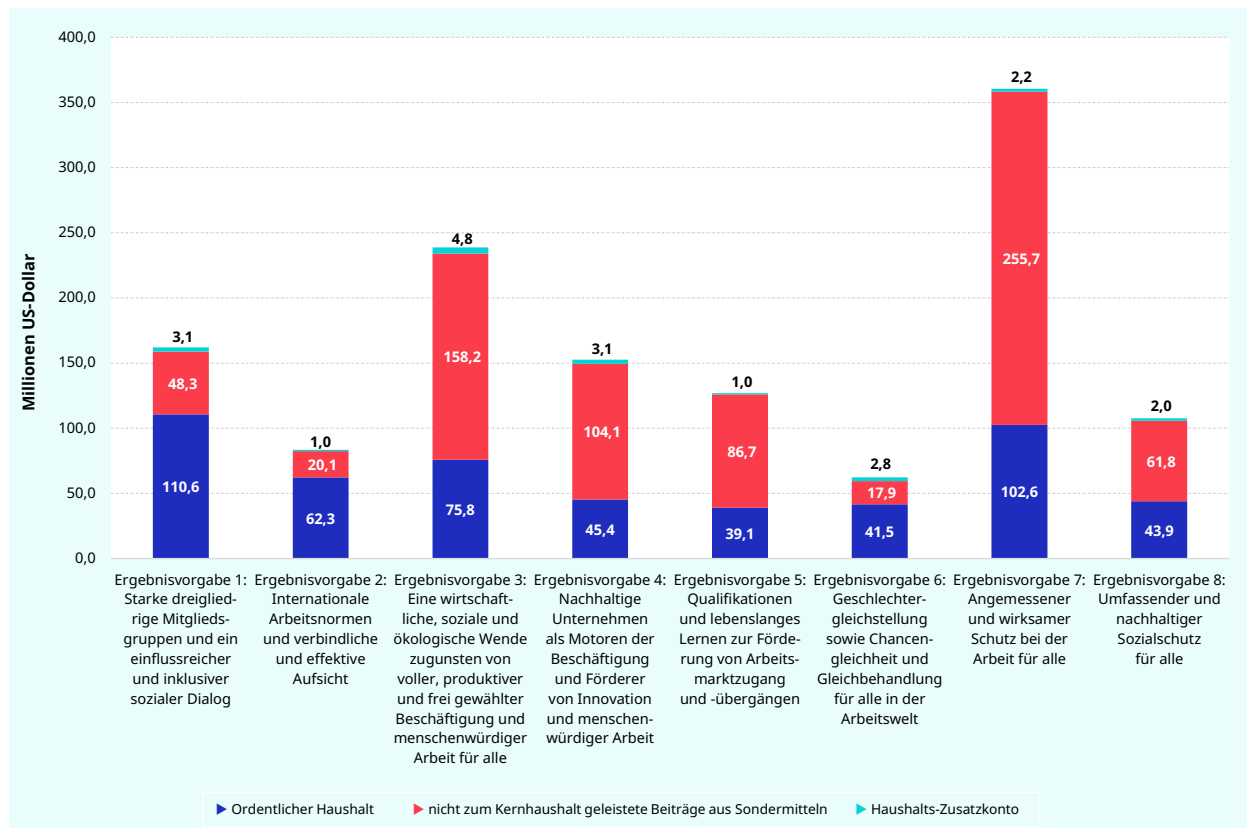
Wo und wofür werden die IAO-Mittel ausgegeben?

39. Im Zeitraum 2022–23 wandte die IAO 1,3 Milliarden US-Dollar für die Erfüllung der acht in ihrem Programm enthaltenen grundpolitischen Ergebnisvorgaben (ohne Unterstützungsdienste) auf. Davon stammten 521 Millionen US-Dollar aus dem ordentlichen Haushalt, 752,8 Millionen US-Dollar aus freiwilligen Zusatzmitteln und 20 Millionen US-Dollar aus dem HZK (Abbildung 7). Die aus freiwilligen Mitteln bestrittenen Ausgaben machten 60 Prozent der Gesamtausgaben für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben aus. Ein Teil der freiwilligen Mittel trug auch zu den unterstützenden Ergebnisvorgaben bei, insbesondere zur Entwicklung von Arbeitsmarktstatistiken und -informationssystemen.
40. Darüber hinaus gab die IAO 177,4 Millionen US-Dollar für die Arbeit beschlussfassender Organe, etwa des Verwaltungsrats, der Internationalen Arbeitskonferenz und der Regionaltagungen, sowie für Management- und Unterstützungsdienste, institutionelle Investitionen und andere unvorhergesehene oder außerordentliche Posten aus.
41. Die aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Ausgaben für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben lagen geringfügig unter dem zu Beginn der Zweijahresperiode aufgestellten Haushalt (Durchführungsquote von 98 Prozent), wobei die Werte je nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe leicht schwankten.¹³ Dagegen überstiegen die Ausgaben für Programme der Entwicklungszusammenarbeit, die durch Beiträge aus Sondermitteln finanziert wurden, die vor Beginn der Zweijahresperiode aufgestellten Schätzungen um 49 Prozent.

¹³ Anhang V enthält zusätzliche Informationen zu den Ausgaben der IAO im Zeitraum 2022–23, aufgeschlüsselt nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und Organisationseinheiten.

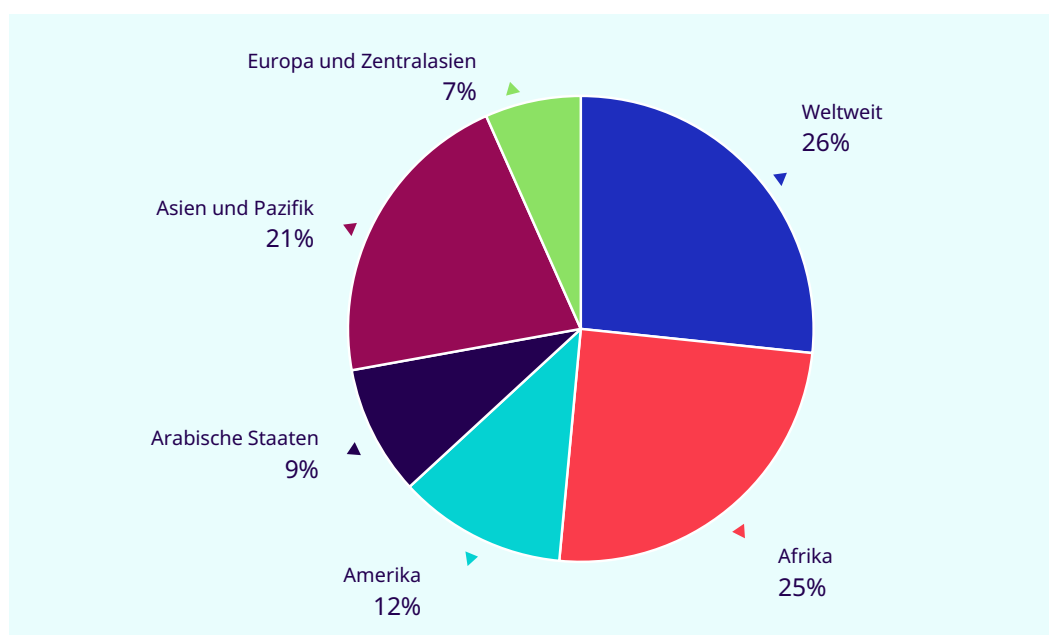


► **Abbildung 7. Gesamtausgaben nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben (in Mio. US-\$)**



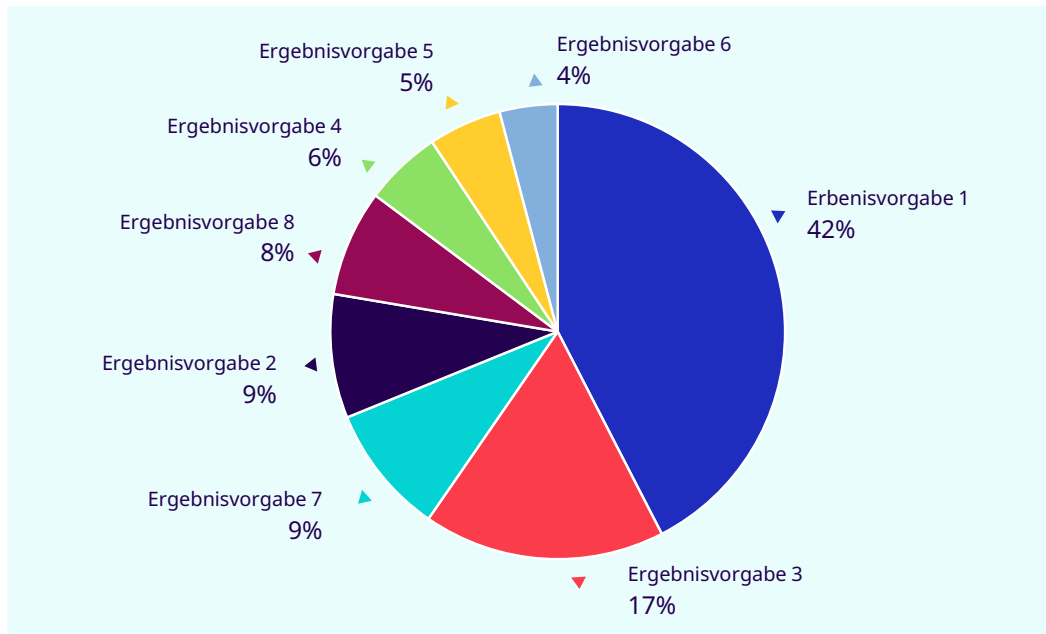
42. 74 Prozent der Ausgaben für die Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben wurden in den Regionen getätigt, während 26 Prozent für globale Aktivitäten zur Entwicklung von Wissen und Kapazitäten sowie für grundsatzpolitische Beratung und normative Maßnahmen bestimmt waren (Abbildung 8).

► **Abbildung 8. Gesamtausgaben für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben nach Regionen (in Prozent)**



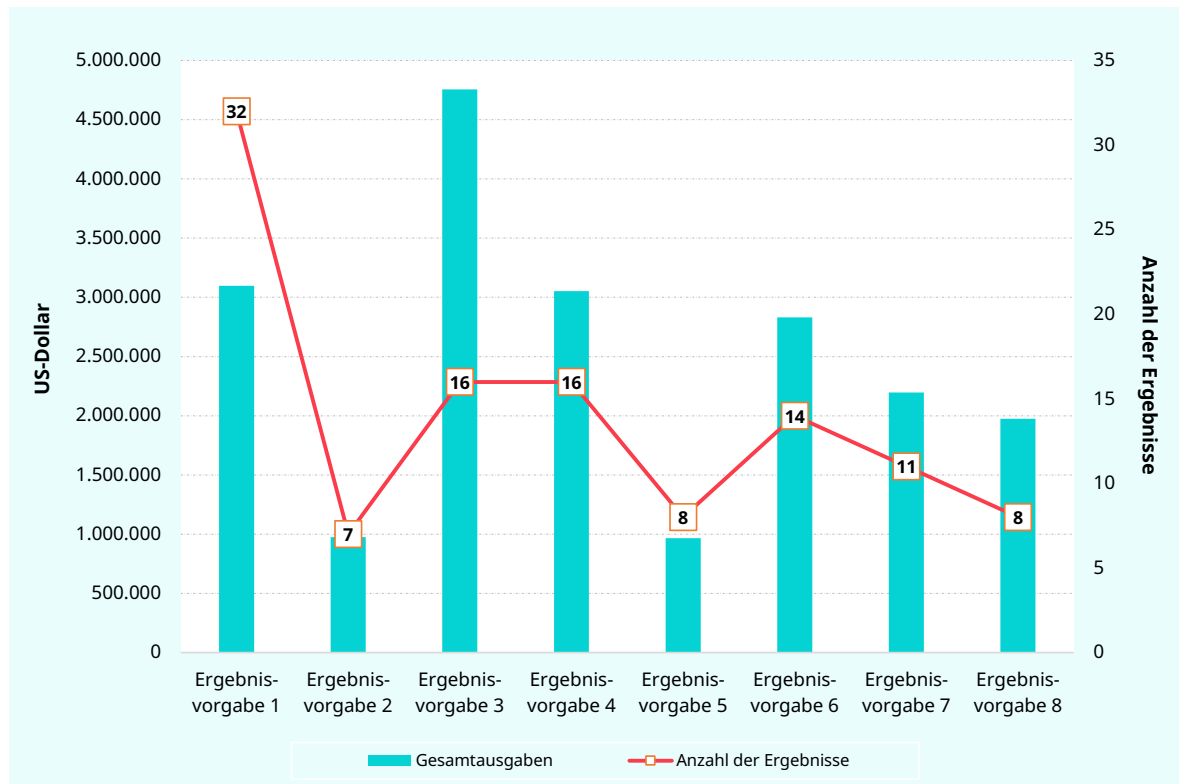
43. HMTZ in Höhe von insgesamt 41,4 Millionen US-Dollar wurden zur Unterstützung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, für Überzeugungsarbeit zugunsten menschenwürdiger Arbeit und für Maßnahmen zum Aufbau institutioneller Kapazitäten, die über das Turiner Zentrum und im Wege der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation durchgeführt wurden, bereitgestellt; 3,2 Millionen US-Dollar mehr im Vergleich zu 2020–21. Der größte Anteil an HMTZ ging an die Ergebnisvorgabe 1 (Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit) (Abbildung 9).

► **Abbildung 9. Verteilung der HMTZ-Ausgaben nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben**



44. Die HZK-Ausgaben während der Zweijahresperiode betrugen 24,4 Millionen US-Dollar und lagen damit unter dem veranschlagten Wert. Dieser Betrag entspricht 1,5 Prozent der gesamten Ausgaben der IAO während der Zweijahresperiode und 3,2 Prozent der durch freiwillige Beiträge finanzierten Ausgaben für Entwicklungszusammenarbeit. Das HZK trug jedoch zu 10 Prozent der während der Zweijahresperiode erzielten und berichteten Ergebnisse auf Landesebene bei, was die strategische Bedeutung dieser Finanzierungsquelle für die Deckung des Bedarfs der Mitgliedsgruppen in prioritären Bereichen bestätigt (Abbildung 10). Dazu gehören auch Ergebnisse in Ländern, die sich in einer Krisensituation befinden, wie die Ukraine.
45. Ausschlaggebend für diese Bilanz war die Annahme einer gezielten Strategie für die Zuweisung von HZK-Mitteln zur Finanzierung einer begrenzten Anzahl von Maßnahmen mit großem Wirkungspotenzial in drei Schwerpunktbereichen: 1) Förderung von Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt durch Investitionen in die Pflege- und Betreuungswirtschaft, 2) Übergänge zur formellen Wirtschaft unter besonderer Berücksichtigung von Gruppen, die auf dem Weg zu menschenwürdiger Arbeit vor größeren Herausforderungen stehen, und 3) gerechte Übergänge im Kontext des Klimawandels und der Digitalisierung der Wirtschaft. Um Synergien und Größenvorteile zu erzeugen, wurden zudem HZK-Mittel für einige der Länder bereitgestellt, die sich auf hoher Ebene engagierten und bereits an Fahrplänen für die Umsetzung des Globalen Förderinstruments für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge arbeiteten. Im Zeitraum 2024–25 wird die IAO das HZK verstärkt als katalysatorisch wirkende Finanzierungsquelle für die Förderung integrierter Ansätze für soziale Gerechtigkeit in den drei oben genannten Schwerpunktbereichen und für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten einsetzen.

► **Abbildung 10. HZK-Ausgaben und mit Beiträgen aus dem HZK erzielte Ergebnisse nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben**



► Teil II. Bilanz der Organisation im Zeitraum 2022–23

46. In diesem Abschnitt des Berichts wird die Bilanz der IAO während der Zweijahresperiode hinsichtlich der Verpflichtungen, zu erbringenden Leistungen und Zielvorgaben im Rahmen der grundsatzpolitischen und unterstützenden Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts für 2022–23 (Abbildung 11) weltweit und nach Regionen analysiert. Insgesamt übertrafen die Ergebnisse während der Zweijahresperiode die Zielvorgaben, was darauf hindeutet, dass die Organisation in der Lage war, ihre Arbeitspläne im Sinne einer fristgerechten und wirksamen Reaktion auf neue Bedürfnisse und Anforderungen ihrer Mitgliedsgruppen anzupassen. Das [IAO-Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#) bietet umfassende Informationen über die mit Unterstützung der IAO erzielten Ergebnisse und andere sachdienliche Details zu Fortschritten in Politikbereichen und Regionen.

► **Abbildung 11. Zusammenfassung der Elemente des Programms und Haushalts für 2022–23**



Globaler Überblick über die Ergebnisse

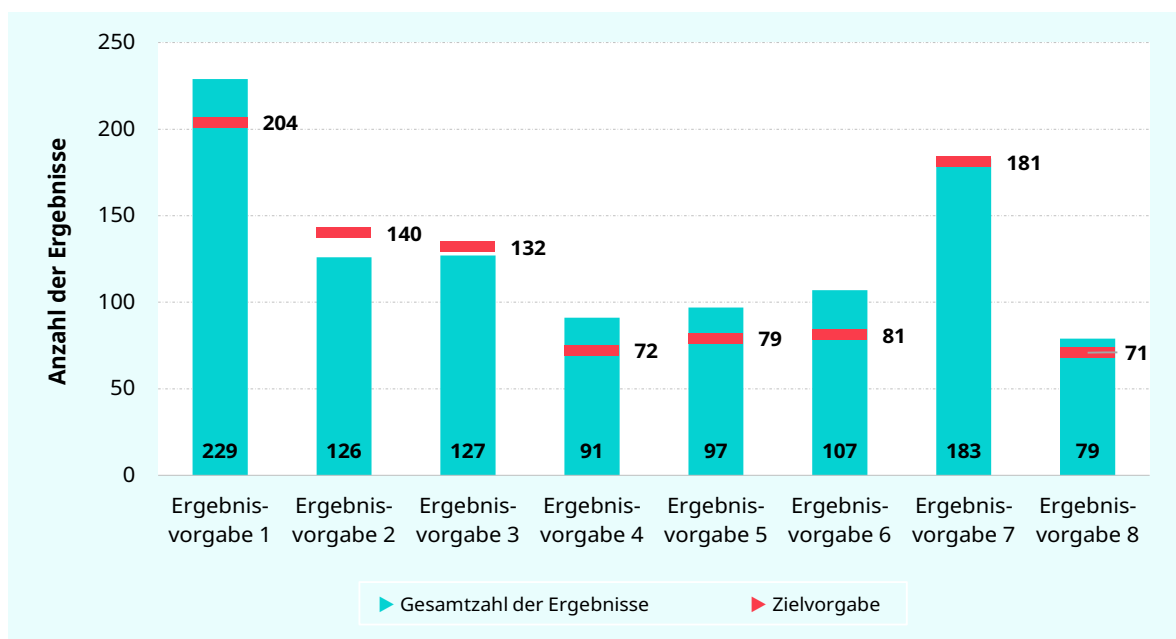
47. Die IAO trug maßgeblich zu den 1.039 Ergebnissen¹⁴ bei, die in 142 Mitgliedstaaten, einem Gebiet und fünf regionalen oder subregionalen Organisationen im Rahmen der acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erzielt wurden (Abbildung 12),¹⁵ und übertraf damit die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode um 8 Prozent.

¹⁴ Ein Ergebnis in Bezug auf menschenwürdige Arbeit ist eine Verbesserung bei den diesbezüglichen Kapazitäten, Politiken oder Rechtsvorschriften – darunter Ratifikationen von IAO-Normen –, die während der Zweijahresperiode in einem Mitgliedstaat mit Unterstützung der IAO herbeigeführt wurde und anhand der im Programm und Haushalt festgelegten Ergebnisindikatoren gemessen werden kann.

¹⁵ Anhang II enthält eine Tabelle mit den Zielvorgaben und den Ergebnissen für alle Leistungsindikatoren zu den acht Ergebnisvorgaben.

- Im Rahmen von Ergebnisvorgabe 1 trug die IAO zu 229 Ergebnissen (12 Prozent über der Zielvorgabe) bei, wovon 129 die erhöhte institutionelle Kapazität von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie Arbeitnehmerverbänden (9 Prozent über der Zielvorgabe) und 100 die Stärkung von Arbeitsverwaltungen und Institutionen des sozialen Dialogs betreffen.
- Die im Rahmen der Ergebnisvorgabe 2 erzielten 126 Ergebnisse (10 Prozent unter der Zielvorgabe) umfassen 97 Ratifikationen von Übereinkommen und Protokollen, 16 Fortschritte bei der Einrichtung dreigliedriger Mechanismen für die Umsetzung internationaler Arbeitsnormen in 14 Ländern und 15 Initiativen zur Anwendung sektorspezifischer Normen.
- Die im Rahmen der Ergebnisvorgaben 3 bis 8 erzielten 684 Ergebnisse (11 Prozent über der Zielvorgabe) beziehen sich auf Verbesserungen hinsichtlich der Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die in der Arbeitswelt bestehenden Herausforderungen in den Bereichen Beschäftigung, nachhaltige Unternehmen, Qualifizierung, Gleichstellung in der Arbeitswelt, Schutz bei der Arbeit und Sozialschutz anzugehen.

► **Abbildung 12. Gesamtzahl der erzielten Ergebnisse und Zielvorgabe nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben**



48. Zusätzlich zu den Ergebnissen im Rahmen der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben unterstützte die IAO die Verbesserung von Arbeitsmarktstatistiken und Informationssystemen in 28 Mitgliedstaaten (siehe die spezifischen Ausführungen im Abschnitt über unterstützende Ergebnisvorgaben, Ergebnisvorgabe A).

Beitrag zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

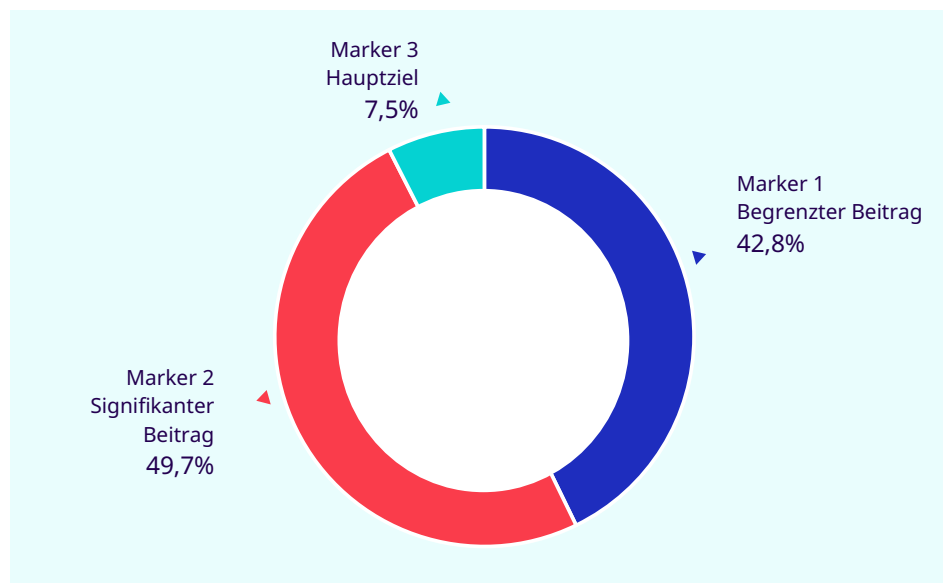
49. Die Förderung von Geschlechtergleichstellung und die Beseitigung von Diskriminierung in der Arbeitswelt sind grundlegende Ziele und als solche Bestandteil aller Programme und Initiativen der IAO. Während konkrete Ergebnisse im Rahmen der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 6 erzielt und berichtet wurden, wurden außerdem Anstrengungen unternommen, diese Zielstellung auch in alle anderen Ergebnisvorgaben einzubeziehen. Zum Zweck der Über-

¹⁶ In Anhang I sind alle während der Zweijahresperiode eingetragenen Ratifikationen aufgeführt.

wachung und Berichterstattung folgt das System der IAO für ein ergebnisorientiertes Management der bei den UN gängigen Praxis und kategorisiert die Ergebnisvorgaben der Landesprogramme in allen Politikbereichen nach ihrem Beitrag zu diesem Ziel unter Verwendung eines dreistufigen Markers.¹⁷

50. Die Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung war bei 7 Prozent der in der Zweijahresperiode erzielten Ergebnisse das Hauptziel, während weitere 50 Prozent der Ergebnisse einen wesentlichen Beitrag zu diesem Ziel leisteten (Abbildung 13). Diese Anteile entsprechen im Wesentlichen den für 2020–21 berichteten Werten, die 8 Prozent bzw. 49 Prozent betrugen.

► **Abbildung 13. Verteilung der erzielten Ergebnisse entsprechend ihrem Beitrag zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung**

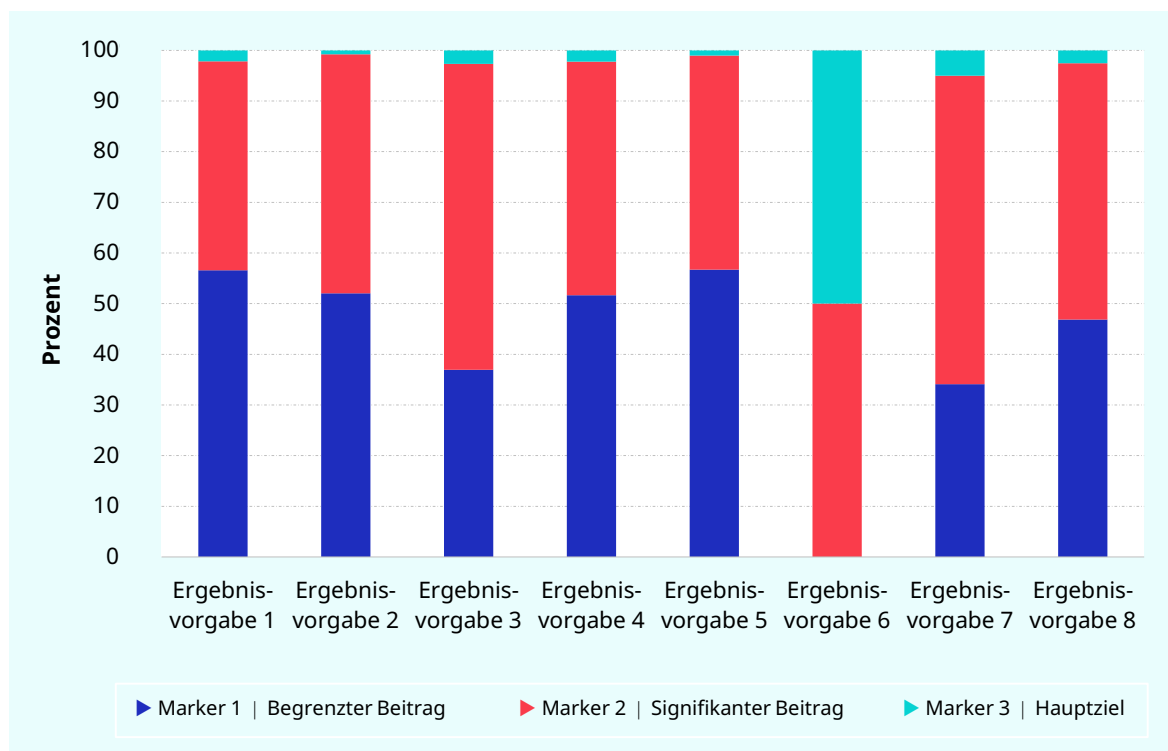


51. Die meisten Ergebnisse im Bereich Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung wurden im Rahmen der Ergebnisvorgabe 6 erzielt. Die anderen Ergebnisvorgaben mit einem größeren Anteil der Ergebnisse, die einen wesentlichen Beitrag zu diesem Ziel leisteten, waren die Ergebnisvorgaben 7 (Schutz bei der Arbeit für alle), 3 (Beschäftigung) und 8 (Sozialschutz) (Abbildung 14). Die Unterschiede zwischen den Ergebnisvorgaben sind Ausdruck der ungleichen Priorität, die der Geschlechtergleichstellung und der Nichtdiskriminierung sowohl bei den Diensten, die bei der IAO angefordert werden, als auch in der Arbeit des Amtes beigemessen wird, und verdeutlichen die Notwendigkeit verstärkter durchgängiger Bemühungen, wie dies im Halbzeit-Fortschrittsbericht zum IAA-Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung 2022–25¹⁸ gefordert wird.

¹⁷ *Marker 3* wird angewandt, wenn die Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung das Hauptziel der Maßnahmen und Ergebnisse der IAO ist. *Marker 2* kommt zur Anwendung, wenn die Maßnahmen und Ergebnisse der IAO in anderen Politikbereichen durch die Bekämpfung der Grundursachen von Ungleichheit und Diskriminierung einen signifikanten Beitrag zur Förderung dieses Ziels leisten. *Marker 1* wird angewandt, wenn bei den Maßnahmen und Ergebnissen der IAO in anderen Politikbereichen ein gewisser Schwerpunkt auf der Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung liegt, jedoch nur ein begrenzter Beitrag zu Fortschritten in diesem Bereich geleistet wird. Dazu gehören beispielsweise Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass Frauen sich an Initiativen zum Kapazitätsaufbau beteiligen oder Informationen und Wissen zu Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt generiert werden.

¹⁸ GB.350/INS/4.

► **Abbildung 14. Erzielte Ergebnisse entsprechend ihrem Beitrag zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und Markern**



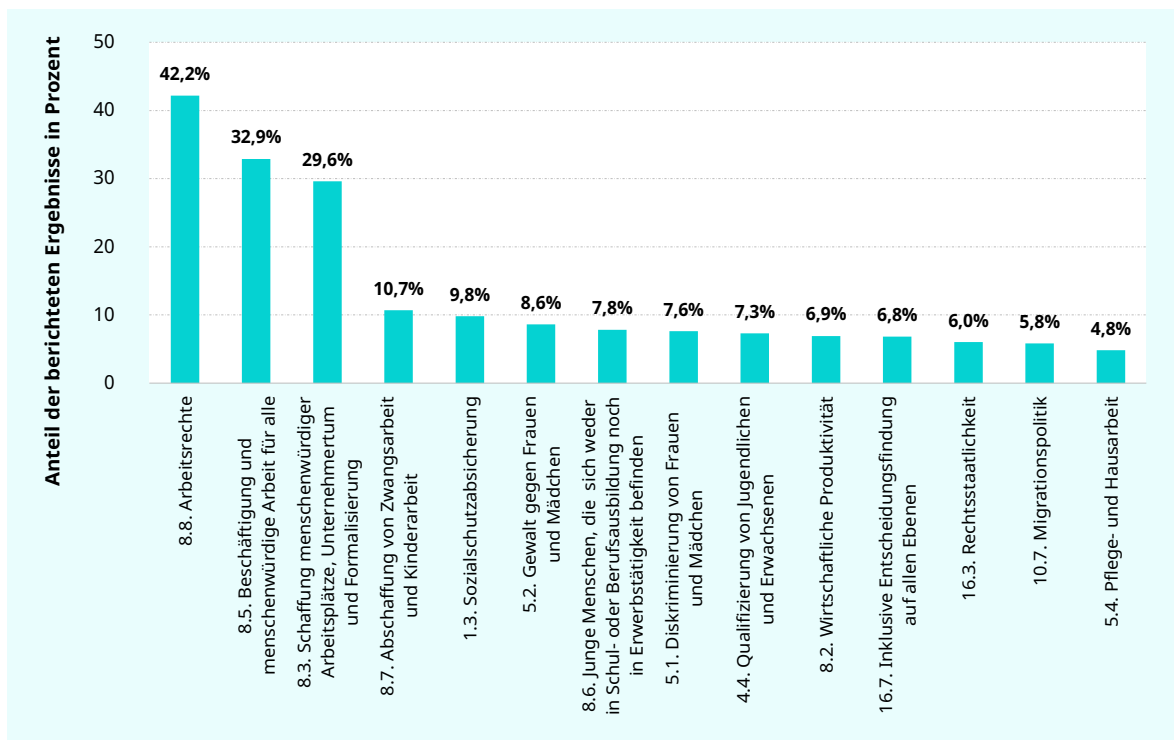
52. Mehrere während der Zweijahresperiode erzielte Ergebnisse betrafen speziell die Förderung der Gleichstellung von Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt aufgrund einer Behinderung, des HIV-Status, ihrer indigenen Identität oder einer Kombination dieser Faktoren diskriminiert werden. Bei knapp 30 Prozent dieser Ergebnisse ging es um die Förderung der Chancengleichheit und fairen Behandlung von Menschen mit Behinderungen, 16 Prozent betrafen Menschen, die mit HIV leben, und 13 Prozent kamen indigenen Völkern zugute. Die meisten Fortschritte in diesem Bereich sind unter der Ergebnisvorgabe 6 dokumentiert. Nennenswerte Beispiele gibt es jedoch auch für andere Ergebnisvorgaben, etwa die Ergebnisvorgabe 1, bei der es um Überzeugungsarbeit der Sozialpartner zugunsten der Gestaltung von Grundsatzpolitiken für die Arbeitswelt geht, die Menschen mit Behinderungen einbeziehen, die Ergebnisvorgabe 7, die Maßnahmen zur Entwicklung von Arbeitnehmerschutzpolitiken und zur Schaffung eines gesunden Arbeitsumfelds für diese Bevölkerungsgruppen betrifft, Ergebnisvorgabe 3, die sich auf Beschäftigungsförderung und Arbeitsvermittlungsdienste zur Erleichterung gerechter Übergänge für verletzte Personen bezieht, und die Ergebnisvorgabe 8 zur Ausweitung des Sozialschutzes.

Beitrag zur Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung

53. Im Programm und Haushalt für 2022–23 wird dargelegt, wie jede grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe zur Erreichung von vorrangigen Zielvorgaben im Rahmen der SDG beiträgt, die eng mit Bereichen verknüpft sind, in denen die IAO einen komparativen Vorteil aufweist. Diese Analyse gibt Aufschluss darüber, wie die in der Zweijahresperiode im Rahmen jeder der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erzielten Ergebnisse zu den Fortschritten hinsichtlich der Verwirklichung der Agenda 2030 beitrugen.

54. Mehr als 93 Prozent der im Rahmen aller grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erzielten Ergebnisse stehen in direktem Zusammenhang mit dem SDG 8: Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern. Die meisten dieser Ergebnisse betreffen die SDG-Zielvorgaben 8.8 (Arbeitsrechte schützen), 8.5 (produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle erreichen) und 8.3 (Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum und Formalisierung unterstützen) (Abbildung 15).

► **Abbildung 15. Beitrag der Ergebnisse der IAO zu ausgewählten SDG-Zielvorgaben**



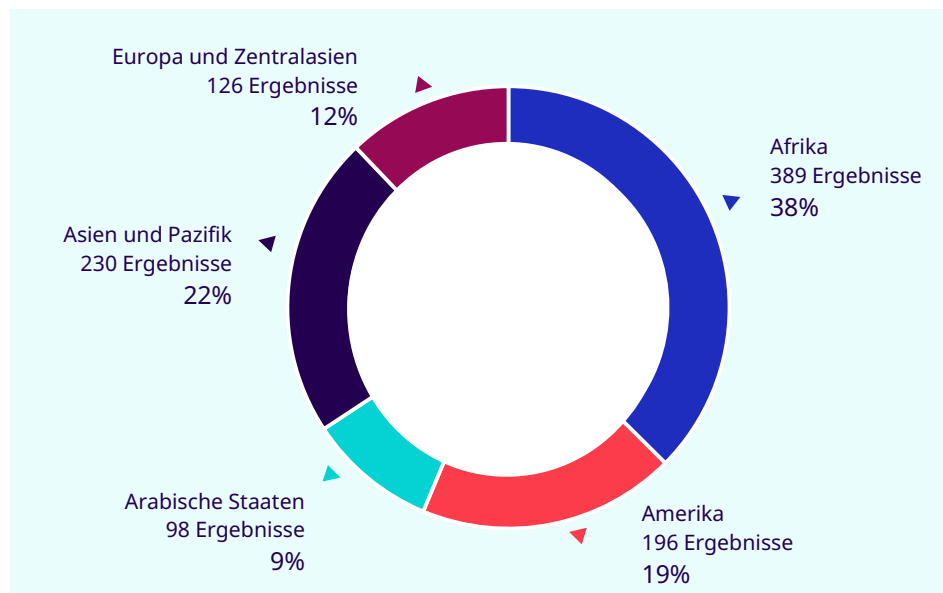
55. Die Analyse des Beitrags der IAO zu anderen SDG ergibt folgendes Bild:

- 25 Prozent der Ergebnisse für alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben trugen zum SDG 5 (Geschlechtergleichstellung) bei. Dies ist insbesondere auf die Ratifizierung und Anwendung des Übereinkommens Nr. 190 sowie auf die in den Mitgliedstaaten ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt zurückzuführen.
- 16 Prozent der Ergebnisse trugen zum SDG 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) bei, insbesondere durch die Förderung von sozialem Dialog und Dreigliedrigkeit.
- 14 Prozent der Ergebnisse trugen zum SDG 10 (Weniger Ungleichheit) bei, insbesondere durch Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen, mit HIV/Aids lebende Menschen und indigene Bevölkerungsgruppen sowie durch die Förderung von lohnpolitischen und den Sozialschutz betreffenden Maßnahmen.
- 13 Prozent der Ergebnisse trugen zum SDG 1 (Beseitigung der Armut) bei, vor allem durch die Ausweitung der sozialen Sicherheit und die Stärkung des sozialen Basisschutzes.
- 10 Prozent der Ergebnisse, vor allem im Zusammenhang mit Qualifizierung und lebenslangem Lernen, trugen zu Verbesserungen beim SDG 4 (Hochwertige Bildung) bei.

Ergebnisse nach Regionen

56. Dieser Abschnitt bietet eine Zusammenfassung der während der Zweijahresperiode in jeder Region erzielten Ergebnisse. Afrika sticht heraus als Region mit der höchsten Anzahl von Ergebnissen, gefolgt von Asien und Pazifik, Amerika, Europa und Zentralasien sowie den arabischen Staaten (Abbildung 16). Hervorzuheben ist die Korrelation zwischen der Zahl der Ergebnisse und der Zahl der Länder, in denen die IAO ihre Programme für Zusammenarbeit und fachliche Hilfe durchgeführt hat: Sie ist in Afrika, Asien und Amerika höher als in anderen Regionen. Der Unterschied bei der Zahl der erzielten Ergebnisse lässt sich auch durch den Umfang des Portfolios der Entwicklungszusammenarbeit in jeder Region erklären, der in Afrika und Asien größer ausfällt.

► **Abbildung 16. Verteilung der erzielten Ergebnisse nach Regionen**



Afrika

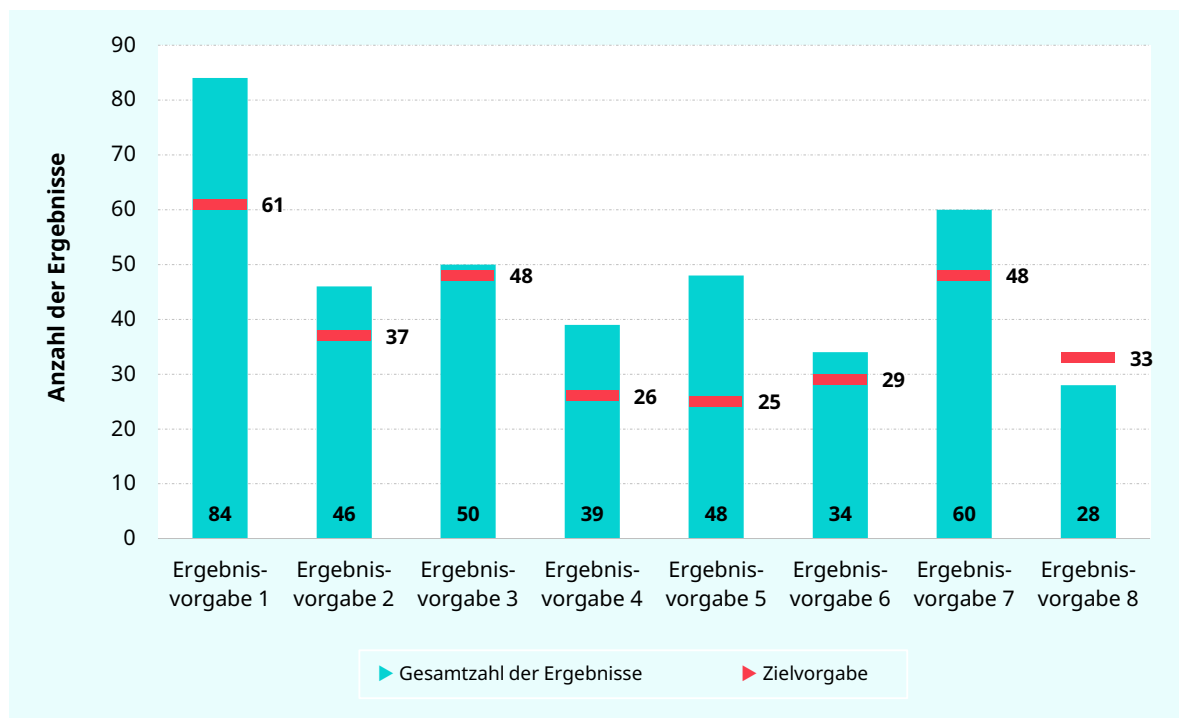
► **Tabelle 2. Haushalt für Entwicklungszusammenarbeit in Afrika**

Gesamthaushalt für Entwicklungszusammenarbeit in Afrika (2022–23): 260,3 Millionen US-\$			
Die fünf wichtigsten Empfängerländer		Die fünf wichtigsten Entwicklungspartner	
• Äthiopien	21,2 Millionen US-\$	• Niederlande	45,3 Millionen US-\$
• Tunesien	19,7 Millionen US-\$	• Europäische Union	30,6 Millionen US-\$
• Ägypten	17,9 Millionen US-\$	• Vereinigte Staaten	21,8 Millionen US-\$
• Kenia	15,9 Millionen US-\$	• Deutschland	19,4 Millionen US-\$
• Somalia	12,6 Millionen US-\$	• MPTF/UNDP	14,2 Millionen US-\$

57. In Zusammenarbeit mit internationalen, regionalen und nationalen Organisationen spielte die IAO eine entscheidende Rolle bei den 389 Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, die in 49 afrikanischen Mitgliedstaaten erzielt wurden und mit denen die Zielvorgaben für die Leistungsindikatoren zu sieben der im Programm und Haushalt enthaltenen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erreicht oder übertroffen wurden (Abbildung 17). Dieser Abschnitt

bietet einen knapp gefassten Überblick über die wichtigsten Erfolge in der Region, gegliedert nach den im [Umsetzungsplan](#) für die [Erklärung von Abidjan](#) aus dem Jahr 2019 aufgeführten sieben Schwerpunktbereichen.

► **Abbildung 17. Erreichte Ergebnisse und Zielvorgaben in Afrika nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben**



- 58. Menschenwürdige Arbeitsplätze für Afrika, insbesondere für Jugendliche (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 3).** Die IAO trug in zehn Ländern zur Entwicklung nationaler Beschäftigungspolitiken bei und stärkte die Arbeitsvermittlungsdienste in acht Mitgliedstaaten. Das Beschäftigungspotenzial von Infrastrukturinvestitionen wurde in der gesamten Region bewertet, darunter im Verkehrs- und im Energiesektor in [Côte d'Ivoire](#), [Kenia](#), [Sambia](#) und [Senegal](#). Zehn Länder beschlossen Maßnahmen zur Erleichterung gerechter Übergänge in der grünen und der blauen Wirtschaft. In Verbindung mit der Globalen Initiative für menschenwürdige Arbeit für Jugendliche mobilisierte die IAO 14 Millionen US-Dollar zur Förderung der Jugendbeschäftigung in der digitalen Wirtschaft. Mit Unterstützung der IAO erarbeiteten die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und Jugendvertreter der Afrikanischen Union die [Jugendbeschäftigungsstrategie für Afrika](#).
- 59. Verbesserte Qualifikationen und Technologie (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 5).** Die IAO unterstützte 14 Länder bei der Messung von Qualifikationsungleichgewichten und der frühzeitigen Erkennung des künftigen Qualifikationsbedarfs. Eine gemeinsame [afrikaweite Initiative der IAO und der Internationalen Fernmeldeunion \(ITU\)](#) trug dazu bei, Jugendlichen und Erwachsenen digitale Kompetenzen zu vermitteln. Die IAO entwickelte einen Strategieplan zur Qualifizierung in der Energiewirtschaft für die Länder der Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika (SADC) und unterstützte weiterhin Berufsbildungseinrichtungen mit Schwerpunkt auf lokaler Verankerung und dem Einsatz geeigneter Technologien. Zwei Hochschulen in der Region integrierten den beschäftigungsintensiven Ansatz der IAO in ihre Studiengänge.
- 60. Menschenwürdige Arbeit in der informellen und der ländlichen Wirtschaft (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 3, 4 und 7).** Im Mai 2022 beteiligten sich 16 Länder in Zusam-

menarbeit mit der IAO, der Kommission der Afrikanischen Union und dem UNDP an einem regionalen Politikdialog mit dem Ziel, einen strategischen Aktionsplan zur Stärkung der Rolle der informellen Wirtschaft in Afrika auszuarbeiten. Zudem förderte die IAO konkrete Maßnahmen für menschenwürdige Arbeit in ländlichen Gebieten in zehn Mitgliedstaaten, unter anderem durch beschäftigungsintensive Investitionsprogramme, und trug zur Entwicklung von Maßnahmen bei, die die Formalisierung von Unternehmen in sieben Ländern erleichtern sollen.

- 61. Förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 4).** Die IAO trat aktiv für die vollständige Umsetzung der Afrikanischen Kontinentalen Freihandelszone und für die Arbeitnehmerfreizügigkeit ein und unterstützte regionale Wirtschaftsgemeinschaften bei ihren Bemühungen um die Förderung von Integration und Gemeinschaftsunternehmen, Produktivität und menschenwürdiger Arbeit. Die IAO arbeitete an der Strategie und dem Durchführungsplan für eine Sozial- und Solidarwirtschaft (2023–33) der Afrikanischen Union mit. Im Rahmen mehrerer Programme der Entwicklungszusammenarbeit gestalteten 20 Mitgliedstaaten erfolgreiche Interventionen zur Stärkung der Produktivität, der Innovationstätigkeit, der Unternehmensnachhaltigkeit und der Sozial- und Solidarwirtschaft mit besonderem Schwerpunkt auf kleinen Unternehmen.
- 62. Wirksamer und inklusiver sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 1).** Die IAO unterstützte weiter nationale Institutionen und Mechanismen des sozialen Dialogs, darunter Wirtschafts- und Sozialräte, Beiräte für Arbeitsfragen und Mechanismen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, und ermöglichte so Ergebnisse in zwölf Ländern. Die Bemühungen um die Stärkung der Kapazitäten der Verbände der Sozialpartner in der Region führten zu großen Erfolgen für Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in 20 Ländern und Arbeitnehmerverbände in 20 Mitgliedstaaten.
- 63. Sozial- und Arbeitnehmerschutz für alle (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 8 und 7).** In zehn Ländern wurden deutliche Verbesserungen bei der Ausweitung der Absicherung durch nationale Sozialschutzsysteme und ihrer Angemessenheit erzielt, insbesondere in Bezug auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit und die allgemeine Gesundheitsversorgung. Die IAO erstellte das Instrument „Africa Social Protection Clock“, mit dem die Fortschritte hinsichtlich des Ziels einer Quote der sozialen Absicherung von mindestens 40 Prozent interaktiv überwacht werden können, und veröffentlichte den [Regionalen Begleitbericht für Afrika](#) als Ergänzung zum [Weltbericht zur sozialen Sicherung 2020–22](#) der IAO.
- 64.** Im Bereich des Arbeitnehmerschutzes wurden in Burkina Faso, Côte d’Ivoire, Guinea und Togo die Kollektivverhandlungen gestärkt, und in einigen Ländern und regionalen Wirtschaftsgemeinschaften wurden faire und wirksame Politikrahmen, Institutionen und Dienste zum Schutz und zur Förderung der Arbeitnehmerrechte von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen entwickelt (Kasten 4).

► **Kasten 4. Faire Migrationssteuerung in der Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika (SADC)**

Das von der IAO, der IOM, dem Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechensbekämpfung (UNODC) und dem UNHCR durchgeführte und von der Europäischen Union finanzierte Projekt zur Migrationssteuerung im südlichen Afrika stärkte die nationalen Systeme zur Anerkennung der Kompetenzen und Qualifikationen von Arbeitsmigranten in den SADC-Ländern. Dies führte zur Aufnahme maßgeschneiderter Qualifizierungsprogramme für Migranten im südlichen Afrika und zur Ausarbeitung eines Rahmens zur Mobilität von Qualifikationen für die Länder des Indischen Ozeans.



- 65. Arbeitsnormen und Förderung der Geschlechtergleichstellung (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 2, 5 und 7).** In 2022 und 2023 wurden für 14 afrikanische Länder 33 Ratifikationen von Übereinkommen der IAO eingetragen. Im Mai 2022 richtete die Region die 5. Weltkonferenz zur Beseitigung von Kinderarbeit aus, auf der der [Handlungsappell von Durban](#) verabschiedet wurde. Darüber hinaus setzten zehn Länder Strategien zur Bekämpfung von Kinderarbeit im Einklang mit den einschlägigen Normen um. Im Oktober 2023 organisierten die Kommission der Afrikanischen Union und die IAO ein [Regionalforum](#) zum Wissensaustausch über innovative Mechanismen für die Bekämpfung von Kinderarbeit in Afrika mit Schwerpunkt auf der sozialen Verantwortung der Unternehmen und Lieferketten.
- 66.** Wenngleich die Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung in der gesamten afrikanischen Region nach wie vor eine Herausforderung darstellt, ergriffen 13 Länder Maßnahmen zugunsten von Inklusion auf dem Arbeitsmarkt mit Schwerpunkt auf Menschen, die mit HIV/Aids leben. Zehn Mitgliedstaaten führten Maßnahmen zur Verringerung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch. Zudem veranstaltete die IAO eine [dreigliedrige Regionaltagung über Frauen im Bergbau](#) mit dem Ziel, Geschlechtergleichstellung und menschenwürdige Arbeit für Frauen in dieser Branche zu fördern.

Amerika

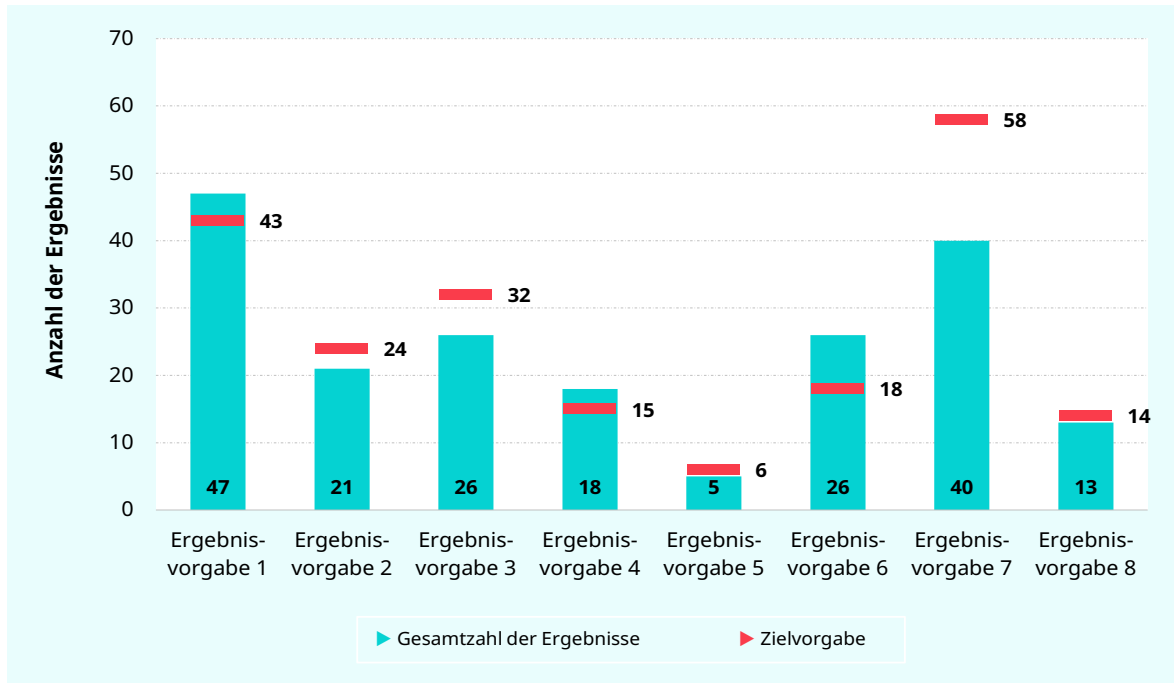
► **Tabelle 3. Haushalt für Entwicklungszusammenarbeit in Amerika**

Gesamthaushalt für Entwicklungszusammenarbeit in Amerika (2022-23): 95,8 Millionen US-\$			
Die fünf wichtigsten Empfängerländer		Die fünf wichtigsten Entwicklungspartner	
• Kolumbien	29,9 Millionen US-\$	• Vereinigte Staaten	27,5 Millionen US-\$
• Mexiko	13,6 Millionen US-\$	• Kolumbien	22,1 Millionen US-\$
• Brasilien	7,9 Millionen US-\$	• Brasilien	6,4 Millionen US-\$
• Haiti	7,4 Millionen US-\$	• Europäische Union	6,1 Millionen US-\$
• Peru	6,5 Millionen US-\$	• MPTF/UNDP	5,6 Millionen US-\$

- 67.** Die IAO trug zu 196 Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in 27 Mitgliedstaaten Lateinamerikas und der Karibik bei. Die aggregierte Zielvorgabe für die Leistungsindikatoren wurde bei drei der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erreicht oder übertroffen (Abbildung 18). Aufgrund von Verzögerungen bei der formellen Annahme von nationalen Beschäftigungspolitiken und Arbeitsschutzprogrammen fielen die Ergebnisse bei den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben 3 bzw. 7 in einigen Ländern geringer aus als erwartet. Bei wichtigen Prioritäten verzeichnete die Region jedoch Fortschritte, die in den folgenden Abschnitten beschrieben werden.



► **Abbildung 18. Erreichte Ergebnisse und Zielvorgaben in Amerika nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben**



- 68. Übergänge von der informellen zur formellen Wirtschaft (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 3, 4 und 7).** Informalität ist nach wie vor eine große Herausforderung für die Arbeitsmärkte in der Region. Die IAO organisierte die [Regionalakademie zur Formalisierung](#) in einer aktualisierten Version in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und erarbeitete eine regionale Formalisierungsstrategie (FORLAC 2.0), um die Mitgliedstaaten besser bei der Umsetzung der [Empfehlung \(Nr. 204\) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015](#), zu unterstützen. Während der Zweijahresperiode erstellten vier Länder Diagnosen zur informellen Wirtschaft, die in die Politikgestaltung einfließen, und fünf Mitgliedstaaten führten verschiedene Maßnahmen durch, um den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft zu erleichtern, was beispielsweise zur Annahme einer integrierten Strategie in Cusco, Peru, führte.
- 69. Produktivität und Qualifizierung für menschenwürdige Arbeit (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 4 und 5).** Das von der IAO geförderte [Unternehmensforum zum Thema Produktivitätssteigerung in Lateinamerika](#) erörterte neun nationale Fallstudien und entwickelte einen Fahrplan für nationale Pakte für produktive Entwicklung. Das Interamerikanische Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (ILO-CINTERFOR) unterstützte die Digitalisierung von Berufsbildungseinrichtungen und -angeboten und richtete die [Beobachtungsstelle für Berufsbildung in Lateinamerika, der Karibik und Spanien](#) ein. Die IAO übernahm eine führende Rolle bei der Förderung der Ausrichtung der Geschäftspraxis an menschenwürdiger Arbeit und Menschenrechten in der Region. Zu den konkreten Ergebnissen in sieben Mitgliedstaaten gehören die Erarbeitung einer öffentlichen Politik zur Förderung eines verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns und Verbesserungen bei der Umsetzung von Prozessen der Sorgfaltsprüfung in Unternehmen.
- 70. Gerechte Übergänge und menschenwürdige Arbeit für Jugendliche (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 3 und 4).** Die IAO stärkte Bündnisse zur Förderung gerechter Übergänge zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften und entwickelte Methoden zur Ermittlung des Qualifikations- und Beschäftigungsbedarfs in grünen Sektoren, die poten-

ziell 15 Millionen Arbeitsplätze schaffen können. Während der Zweijahresperiode wurden in vier Ländern konkrete Maßnahmen für einen gerechten Übergang beschlossen. Die IAO begann damit, Herausforderungen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in der Wertschöpfungskette der Lithiumgewinnung, darunter den Qualifikationsbedarf und die Beteiligung indigener Völker am Industrialisierungsprozess in Argentinien, dem Plurinationalen Staat Bolivien und Chile, zu untersuchen.

71. Die IAO leistete Fachberatung zu aktiven Arbeitsmarktprogrammen für Jugendliche und führte Kapazitätsaufbaumaßnahmen für öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste mit Schwerpunkt auf Digitalisierung durch. In Panama wurde das Regionalkapitel des [Pakts für grüne Arbeitsplätze für Jugendliche](#) ins Leben gerufen, das Möglichkeiten zur Ausweitung von Maßnahmen im Bereich Jugendbeschäftigung unter dem Dach der [Globalen Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche](#) bietet.
72. **Arbeitsmigration (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 7).** 2023 entwickelte die IAO eine Strategie speziell zu Arbeitsmigration und personeller Mobilität, die auf zwei dreigliedrigen Tagungen für Zentralamerika bzw. Südamerika angenommen wurde. Zudem entwickelte die IAO einen für Arbeitgeber bestimmten Leitfaden zu Arbeitsmigration und fairer Anwerbung mit dem Titel [Talento en Movimiento](#) [Talente in Bewegung]. Mit Unterstützung der IAO führten zehn Mitgliedsstaaten in der Region Politik- und institutionelle Maßnahmen zur Stärkung des Schutzes von Arbeitsmigranten durch, und vier dieser Länder entwickelten überdies Rahmen für eine faire Migration.
73. **Pflege- und Betreuungswirtschaft und Stärkung der Frauen (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 6).** Die IAO leistete auf regionaler und nationaler Ebene Unterstützung mit dem Ziel, Mittelzusagen und Investitionen für die Pflege- und Betreuungswirtschaft zu mobilisieren und die Anerkennung von Pflege und Betreuung als Recht zu fördern (Kasten 5). Fünf Mitgliedsstaaten entwickelten konkrete Politikmaßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Pflege- und Betreuungssektoren. Die IAO erleichterte die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über Gewalt und Belästigung in neun Ländern durch Analysen von Gesetzeslücken und die Ausarbeitung spezifischer Protokolle. Während der Zweijahresperiode schlossen sich 1.135 Frauen aus 49 Ländern und 28 Wirtschaftszweigen dem Netzwerk für Unternehmerinnen an. Brasilien trat 2023 der Internationalen Koalition für Entgeltgleichheit (EPIC) bei.

► **Kasten 5. Regionales Bekenntnis zu einer Gesellschaft im Zeichen von Pflege und Betreuung in Lateinamerika und der Karibik**

In Lateinamerika und der Karibik sind 36,8 Millionen Frauen und 10,4 Millionen Männer in der Pflege- und Betreuungsarbeit tätig. Das entspricht 16 Prozent aller Beschäftigten und 31 Prozent der weiblichen Beschäftigten.

In der Erkenntnis, wie wichtig bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit für Geschlechtergleichstellung und soziale Gerechtigkeit ist, unterstützte die IAO die Annahme der [Verpflichtungserklärung von Buenos Aires](#) auf der XV. Regionalkonferenz zum Thema Frauen in Lateinamerika und der Karibik im November 2022. Zudem entwickelte die IAO ein Instrument zur Berechnung der erforderlichen Investitionen in die Pflege- und Betreuungswirtschaft für die Zwecke der Politikgestaltung und nutzte es in Argentinien, Brasilien, Kolumbien und Peru. Durch eine Vereinbarung mit der UN-Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik soll dieses Instrument in 32 Ländern der Region Anwendung finden. Die IAO erstellte eine innovative Methodik zur Entwicklung von Pflege- und Betreuungsgenossenschaften für gerechte Übergänge, die im Plurinationalen Staat Bolivien, in Honduras und in Kolumbien umgesetzt wird.

Hausarbeit, auf die etwa ein Drittel aller Pflege- und Betreuungskräfte entfällt, ist eine wichtige Beschäftigungsquelle für verletzte Frauen. Die IAO entwickelte einen von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen gebilligten [Fahrplan](#) zur Förderung von menschenwürdiger Hausarbeit, der mittels interinstitutioneller Vereinbarungen in Brasilien, Chile, Costa Rica, Kolumbien und Peru umgesetzt wird.



- 74. Arbeitnehmer- und Sozialschutz für alle (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 1, 7 und 8).** Die IAO förderte die Annahme nationaler und sektorspezifischer Politiken und Programme für den Arbeitsschutz, wobei in acht Mitgliedstaaten Ergebnisse erzielt wurden, und unterstützte die Mitgliedsgruppen bei der Regelung der Telearbeit. Zudem stärkte die IAO die Fähigkeit von Arbeitnehmerverbänden in zehn Ländern, für Verbesserungen in der Arbeitnehmer-, Umwelt- und Sozialschutzpolitik einzutreten, die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen zu fördern und menschenwürdige Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft, der Berufsbildung und der Umwelt- und Beschäftigungspolitik zu unterstützen. Als Folgemaßnahme zum [Handlungsappell von Durban](#) beschleunigte die [Regionale Initiative für ein Lateinamerika und eine Karibik ohne Kinderarbeit](#) die Entwicklung prioritärer Aktionspläne und die Anwendung des Modells zur Ermittlung des Risikos von Kinderarbeit in 31 Ländern.
- 75.** Im Bereich des Sozialschutzes trug die IAO zur Stärkung und Ausweitung des Schutzes bei Arbeitslosigkeit in Ecuador bei, mit dem Ziel, Einkommenssicherheit zu schaffen und die Fragmentierung der Rentenreformen zu verringern, und gewährte Unterstützung bei der Ausweitung der Alterssicherung in Chile und Uruguay. Eine [globale Studie der IAO zur Verankerung des Rechts auf soziale Sicherheit](#) in den nationalen Verfassungen von 18 Ländern Lateinamerikas verdeutlichte, wie wichtig völkerrechtliche Normen und Verfassungsgrundsätze bei der Gestaltung, Umsetzung und Reform von Sozialschutzsystemen sind.
- 76. Statistiken und Partnerschaften.** Delegationen aus der Region spielten eine zentrale Rolle bei der Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker 2023. Sechs Länder kamen bei der Messung menschenwürdiger Arbeit und der Erstellung von Arbeitsmarktstatistiken erheblich voran. Die IAO verbreitete Wissen und Informationen zu den Arbeitsmärkten der Region über die Flaggschiffpublikation [2022 Labour Overview: Latin America and the Caribbean](#), deren 30-jähriges Jubiläum 2023 begangen wurde.
- 77.** Die IAO stärkte ihre Koordinierung mit dem Iberoamerikanischen Generalsekretariat, der Organisation Amerikanischer Staaten und der Gemeinschaft der lateinamerikanischen und karibischen Staaten und verstärkte ihre Beteiligung an der Regionalen Kooperationsplattform der UN für Lateinamerika und die Karibik ([RCP LAC](#)). Die IAO organisierte ein Treffen zwischen Gewerkschaften und Residierenden Koordinatoren der UN, um die Beteiligung von Arbeitnehmerverbänden an der Umsetzung der Kooperationsrahmen der UN für nachhaltige Entwicklung (UNSDCF) zu erleichtern. Das [Globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge](#), an dem sich Paraguay als Land mit Wegbereiter-Status beteiligt, bot eine neue Gelegenheit zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit in der Region.



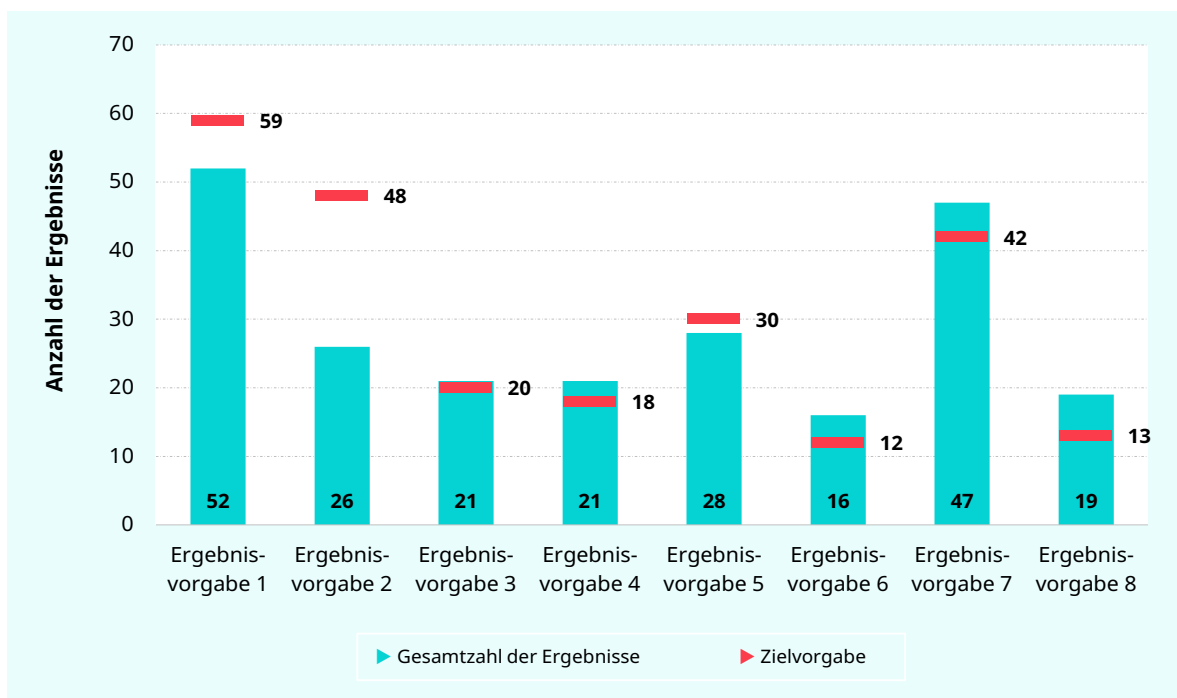
Asien und Pazifik

► **Tabelle 4. Haushalt für Entwicklungszusammenarbeit in der Region Asien und Pazifik**

Gesamthaushalt für Entwicklungszusammenarbeit in der Region Asien und Pazifik (2022–23): 254,1 Millionen US-\$			
Die fünf wichtigsten Empfängerländer		Die fünf wichtigsten Entwicklungspartner	
• Bangladesch	45,0 Millionen US-\$	• Europäische Union	48,9 Millionen US-\$
• Vietnam	23,1 Millionen US-\$	• Multi-Geber	26,9 Millionen US-\$
• Kambodscha	18,8 Millionen US-\$	• Japan	25,1 Millionen US-\$
• Papua-Neuguinea	17,6 Millionen US-\$	• Privatsektor	22,0 Millionen US-\$
• Indonesien	17,6 Millionen US-\$	• Vereinigte Staaten	19,4 Millionen US-\$

78. Dank den Beiträgen der IAO und der Unterstützung von 38 Entwicklungspartnern konnten während der Zweijahresperiode in 28 Mitgliedstaaten der Region Asien und Pazifik 230 Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit erzielt werden. Damit wurden die kumulierten Zielvorgaben für die Leistungsindikatoren zu fünf der acht im Programm und Haushalt enthaltenen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erreicht oder übertroffen (Abbildung 19). Da in dieser Region weniger Übereinkommen und Protokolle der IAO als erwartet ratifiziert wurden, wird die IAO ihre Informations- und Überzeugungsarbeit verstärken. Dennoch verzeichnete die Region insgesamt Fortschritte hinsichtlich der Prioritäten in der auf dem 17. Regionaltagung für Asien und den Pazifik 2022 angenommenen [Erklärung von Singapur](#), womit die Regierungen und Sozialpartner auch ihr Bekenntnis zur Entwicklung der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit unterstrichen.¹⁹

► **Abbildung 19. Erreichte Ergebnisse und Zielvorgaben in der Region Asien und Pazifik nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben**



79. **Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 1).** Die IAO bemühte sich verstärkt, die Verbände der Sozialpartner als grundlegende Akteure der wirtschaftlichen und sozialen Erholung zu unterstützen. Arbeitgeberverbände in 12 Ländern entwickelten Strategien und Dienste oder erhöhten ihre Einflussnahme auf die Politik. Von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden durchgeführte Analysen des Unternehmensumfelds im Gefolge der Pandemie ließen unter anderem erkennen, wie wichtig es ist, in nachhaltige Sozialschutzsysteme zu investieren und die Industrie in Qualifizierungsmaßnahmen einzubeziehen. Arbeitnehmerverbände in 12 Mitgliedstaaten konnten neue Gruppen von Beschäftigten, darunter Migranten und Jugendliche, gewinnen, indem sie ihre Leistungserbringung verbesserten, Beschwerdemechanismen entwickelten und Beratung zu Themen wie Arbeitsschutz

¹⁹ Mit diesem Abschnitt und Anhang III, der die Zahl der Ergebnisse in den in der Erklärung von Singapur als prioritär eingestuften Bereichen in der Region Asien und Pazifik und den arabischen Staaten enthält, wird dem Ersuchen des Verwaltungsrats entsprochen, Folgemaßnahmen zu den auf der 17. Regionaltagung für Asien und den Pazifik eingegangenen Verpflichtungen zu ergreifen und darüber Bericht zu erstatten.

gewährten. Zudem stärkte die IAO die Institutionen und Mechanismen des sozialen Dialogs in acht Ländern der Region.

80. **Arbeitnehmerrechte, Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 1, 2 und 7).** In 2022 und 2023 wurden 17 neue Ratifikationen von Übereinkommen der IAO eingetragen. Der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) nahm mit Befriedigung Kenntnis von den Fortschritten in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit in Nepal und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit in Pakistan. In vier Ländern wurden dreigliedrige Mechanismen des sozialen Dialogs für die Anwendung der internationalen Arbeitsnormen eingeführt. Mehrere der von den Arbeitnehmerverbänden erzielten Ergebnisse betrafen speziell das Recht der Erwerbstätigen in der Plattformökonomie, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Kollektivverhandlungen zu führen.
81. **Geschlechtergleichstellung und Stärkung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 6).** Im Rahmen ihrer Bemühungen, geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu beseitigen, führten fünf Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft mit Schwerpunkt auf der Erwerbsbeteiligung von Frauen und dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle durch. Dazu gehörten neben anderen Maßnahmen auch die Umsetzung einer familienfreundlichen betrieblichen Politik in China, die Priorisierung der Pflege- und Betreuungswirtschaft in nationalen Entwicklungsplänen in Indonesien und Politikmaßnahmen für Hausangestellte in Indien und Pakistan.
82. **Inklusive Beschäftigungspolitiken und Arbeitsmarktprogramme zur Unterstützung von Übergängen im Leben (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 3 und 5).** Fünf Mitgliedstaaten brachten umfassende Beschäftigungspolitiken auf den Weg, und weitere sechs Länder, vor allem in den pazifischen Inselstaaten, begannen mit der Ausarbeitung solcher Politiken. Sechs Mitgliedstaaten erzielten Fortschritte bei der Messung von Qualifikationsungleichgewichten und der frühzeitigen Erkennung des künftigen Qualifikationsbedarfs. In neun Mitgliedstaaten wurden zudem bedeutende Fortschritte in Bezug auf inklusive Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen, arbeitsbasiertes Lernen und eine hochwertige duale Berufsausbildung sowie die Verbesserung der digitalen Infrastruktur und Fähigkeiten verzeichnet. Die IAO arbeitet mit mehreren südasiatischen Mitgliedstaaten an der Gestaltung und Entwicklung des [Südasiatischen Referenzrahmens für Qualifikationen](#), der die Angleichung von Kompetenzen und Qualifikationen auf regionaler Ebene unterstützen und die Anerkennung der Qualifikationen von Arbeitsmigranten aus Südasien in den Zielländern verbessern soll.
83. **Übergänge von der informellen zur formellen Wirtschaft (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 3, 4 und 7).** Die IAO unterstützte die Erarbeitung von Diagnoseverfahren und Maßnahmen mit Schwerpunkt auf der informellen Wirtschaft in mehreren Ländern, was konkrete Ergebnisse in Nepal und Pakistan erbrachte. In fünf Ländern trugen beschäftigungsintensive Investitionsprogramme zur Infrastrukturentwicklung und zur Schaffung von mehr Beschäftigungsmöglichkeiten im formellen Sektor in ländlichen Gebieten bei. Allerdings muss mehr getan werden, um integrierte, an der Empfehlung der IAO Nr. 204 ausgerichtete Ansätze zu verfolgen.
84. **Faire Rahmen für die Arbeitsmigration und Schutz von Arbeitsmigranten (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 7).** Zwölf Mitgliedstaaten in der Region erzielten Ergebnisse, was die Entwicklung von Migrationsrahmen oder den Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten betrifft. Fortschritte gab es in Thailand und Kambodscha bei der gegenseitigen Anerkennung der Qualifikationen von Arbeitsmigranten im Baugewerbe und in Vietnam bei der Messung von Anwerbekosten. 2023 verabschiedeten die Staatsoberhäupter der ASEAN-Länder die [Erklärung über](#)



den Schutz von Arbeitsmigranten und Familienangehörigen in Krisensituationen sowie die Erklärung über die Vermittlung und den Schutz von Arbeitsmigranten in der Fischerei.

- 85. Menschenwürdige Arbeit für Frieden und Sicherheit in Krisensituationen (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 3).** Beschäftigte und Unternehmen in den von Katastrophen betroffenen Regionen stießen im Streben nach menschenwürdiger Arbeit auf erhebliche Herausforderungen. Beispiele hierfür waren Vulkanausbrüche in Tonga, Überschwemmungen in Pakistan und Hitzewellen in mehreren Provinzen Chinas sowie der tropische Wirbelsturm Mocha in Myanmar und Erdbeben in Afghanistan und Nepal. In Pakistan wurde eine an der Arbeitswelt orientierte Strategie zur Krisenbewältigung in einem dreigliedrigen Rahmen als Aktionsplan der Regierung angenommen, und ein Programm zum raschen Wiederaufbau der Infrastruktur brachte 40.000 Arbeitstage hervor, die mehr als 20.000 Haushalten zugutekamen. In Afghanistan wurden durch ein beschäftigungsintensives Investitionsprogramm 21.000 Arbeitstage für verletzte Bevölkerungsgruppen, darunter Frauen und Binnenvertriebene, geschaffen.
- 86. Gerechter Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 3, 4 und 8).** Nationale Anstrengungen zur Förderung eines gerechten Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft führten zu Ergebnissen in vier Mitgliedstaaten. Dazu gehörten ein Fahrplan für die Energiewende und eine mit den Arbeitsvermittlungsdiensten koordinierte Arbeitslosenversicherung in Indonesien, ein nationaler Plan zur Personalentwicklung für grüne Arbeitsplätze in den Philippinen und durch Aktivitäten zur Anpassung an den Klimawandel geschaffene neue Beschäftigungsmöglichkeiten in Kambodscha. In Pakistan wurden ökologische Verbesserungen bei Fertigungsprozessen ausgeweitet, und Vietnam begann mit der Mobilisierung von Mitteln für seinen Plan für eine gerechte Energiewende. Das Sekretariat des Pazifikinsel-Forums billigte im November 2023 den Pazifischen Regionalrahmen für Klimamobilität, der eine auf Rechte gegründete und am Menschen orientierte Mobilität im Kontext des Klimawandels gewährleistet soll.
- 87. Sozial- und Beschäftigungsschutz, Produktivität und Resilienz (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 1 und 3 bis 8).** Regierungen, Arbeitsräte und Sozialpartner erzielten Fortschritte bei der Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes. Dies beinhaltete Verbesserungen der Systeme für die Lohnfestsetzung, des Arbeitsschutzes und des Sozialschutzes (Kasten 6). Aus Sicht der Arbeitsmarktsteuerung diente die Annahme von Strategieplänen zur Sicherung der Regelkonformität für die Arbeitsaufsichtsbehörden in vier Ländern dazu, diejenigen Branchen und Beschäftigten zu ermitteln, die am stärksten von Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit betroffen sind, darunter Beschäftigte in der informellen Wirtschaft, Hausangestellte, Transportarbeiter, Arbeitnehmer in Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen (KKMU), Bauarbeiter, Arbeitsmigranten und landwirtschaftliche Arbeitskräfte. Die Region stärkte das Förderumfeld für Unternehmen in vier Ländern und trug zur Verbesserung der Produktivität und der Praktiken in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf Unternehmensebene in zehn Mitgliedstaaten bei.

► Kasten 6. Nennenswerte Erfolge beim Sozialschutz in der Region Asien und Pazifik

- Im Juni 2022 wandte das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung von Bangladesch erstmals eine Regelung an, die 4 Millionen Beschäftigten in der Konfektionsindustrie Schutz bei Arbeitsunfällen gewährt. Die Anwendung wird von einem dreigliedrigen Lenkungsgremium überwacht und von 19 internationalen Marken mitgetragen.
- Die Einführung eines mehrstufigen Rentensystems in China, das auch die private Altersvorsorge einschließt, fördert die freiwillige Beteiligung und marktorientierte Aktivitäten und bietet Millionen von Menschen so mehr Optionen für die Altersvorsorgeplanung. Darüber hinaus beschloss das Ministerium für Humanressourcen und soziale Sicherheit eine neue Regelung zur Arbeitsunfall-



versicherung für Erwerbstätige in neuen Beschäftigungsformen, darunter Plattformerwerbstätige aus den Bereichen Lebensmittellieferung und Transport. Mit Stand vom Juli 2023 erfasste die neue Regelung bereits 6,2 Millionen Beschäftigte.

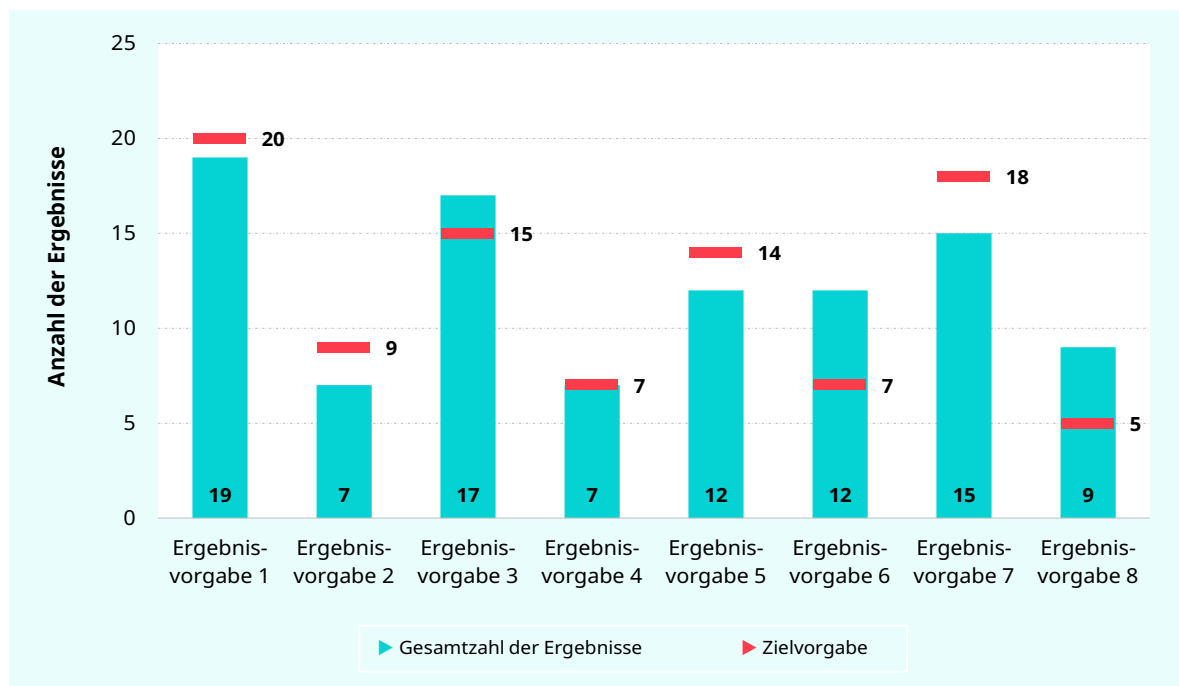
- Im August 2023 erließ die Königliche Regierung Kambodschas eine Regelung zur Umsetzung des durch freiwillige Beiträge finanzierten Systems der sozialen Sicherheit im Bereich der Gesundheitsversorgung, mit der die Absicherung auf rund 2,9 Millionen Selbstständige und Angehörige von Mitgliedern des Nationalen Fonds für soziale Sicherheit ausgeweitet wurde.

Arabische Staaten

► **Tabelle 5. Haushalt für Entwicklungszusammenarbeit in den arabischen Staaten**

Gesamthaushalt für Entwicklungszusammenarbeit in den arabischen Staaten (2022–23): 116,6 Millionen US-\$			
Die fünf wichtigsten Empfängerländer		Die fünf wichtigsten Entwicklungspartner	
• Jordanien	35,3 Millionen US-\$	• Deutschland	26,6 Millionen US-\$
• Libanon	33,8 Millionen US-\$	• Niederlande	23,2 Millionen US-\$
• Irak	21,8 Millionen US-\$	• Europäische Union	16,2 Millionen US-\$
• Katar	7,6 Millionen US-\$	• Katar	7,6 Millionen US-\$
• Besetztes palästinensisches Gebiet	6,0 Millionen US-\$	• Vereinigte Staaten	6,5 Millionen US-\$

► **Abbildung 20. Erreichte Ergebnisse und Zielvorgaben in den arabischen Staaten nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben**



88. In den arabischen Staaten trug die IAO zu 98 Ergebnissen in zehn Mitgliedstaaten und einem Gebiet bei, womit die Zielvorgabe für die Leistungsindikatoren zu vier der acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erreicht oder übertroffen wurde (Abbildung 20). Die Zielvorgabe für

Ratifikationen wurde in dieser Region nicht erreicht, weshalb neuerliche Anstrengungen zur Förderung der internationalen Arbeitsnormen unternommen werden müssen. Zudem trugen diese Ergebnisse direkt zu den in der Erklärung von Singapur aufgestellten nationalen Handlungsprioritäten bei.²⁰

89. **Sozialer Dialog, Dreigliedrigkeit und internationale Arbeitsnormen (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 1 und 2).** Die IAO stärkte die institutionelle Kapazität von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in acht Mitgliedstaaten und im besetzten palästinensischen Gebiet, was diesen die Aufrechterhaltung und Verbesserung ihrer Tätigkeit ermöglichte. Saudi-Arabien richtete im Ministerium für Humanressourcen und soziale Entwicklung ein Referat für den sozialen Dialog ein, und Irak beschloss eine Politik für die Arbeitsaufsicht. In drei Ländern unterstützte die IAO nationale Mechanismen des sozialen Dialogs sowie Reformen des Arbeitsrechts und der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten. Oman ratifizierte das Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung (MLC, 2006), das Seeleuten besseren Zugang zu menschenwürdiger Arbeit ermöglichen soll.
90. **Schaffung von Arbeitsplätzen, nachhaltige Unternehmen und Qualifizierung (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 3, 4 und 5).** In Kontext von Krisen in Libanon, der Arabischen Republik Syrien, Jemen und dem besetzten palästinensischen Gebiet trug die IAO in Beratung mit den Mitgliedsgruppen und in Abstimmung mit den UN-Landesteams dazu bei, menschenwürdige Arbeitsplätze für verletzte Frauen und Männer mit Schwerpunkt auf jungen Menschen, Flüchtlingen und Binnenvertriebenen zu schaffen. Durch die Schaffung befristeter Arbeitsplätze, Qualifizierungsmaßnahmen und Beiträge zur Wiederherstellung der physischen Infrastruktur beteiligte sich die IAO an Wiederaufbaubemühungen in den Gebieten, die am stärksten von dem Erdbeben betroffen waren, das die Arabische Republik Syrien und ihre Umgebung im Februar 2023 erschütterte. Ende 2023 war die IAO an der anfänglichen Soforthilfephase des Nothilfeprogramms für Palästina beteiligt, in der 3.000 vertriebene Arbeitnehmer in Gaza bei der Existenzsicherung unterstützt und die Auswirkungen des Konflikts auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Westjordanland bewertet wurden.
91. In vier Mitgliedstaaten und dem besetzten palästinensischen Gebiet förderte die IAO die Ausrichtung der Unternehmenspraktiken an den Prioritäten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit. In Katar wurde der zentrale Ausschuss für Konsultationen zwischen den Sozialpartnern eingesetzt, der Arbeitnehmern und Arbeitgebervertretern ein gemeinsames sektorspezifisches Vorgehen ermöglicht.
92. Während der Zweijahresperiode wandten drei Mitgliedstaaten Ansätze der IAO für arbeitsbasiertes Lernen und eine hochwertige duale Berufsausbildung an. Der Sozialfonds für Entwicklung in Jemen griff auf die Unterstützung der IAO zurück, um Hunderten seiner Begünstigten marktorientierte Qualifikationen für stark nachgefragte Berufe zu vermitteln.
93. **Geschlechtergleichstellung und Stärkung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 6).** Im Mittelpunkt der Bemühungen standen die Förderung von Frauen in Führungspositionen und die Stärkung der Rechte von Frauen (Kasten 7). Darüber hinaus bewertete und förderte die IAO in drei Mitgliedstaaten und dem besetzten palästinensischen Gebiet Investitionen in der Pflege- und Betreuungswirtschaft, bildete bei Mitgliedsgruppen Kapazitäten zur Messung unbezahlter Sorgearbeit und überprüfte Politiken zur Pflege- und Betreuungsarbeit im Hinblick auf die Förderung von menschenwürdiger und produktiver Beschäftigung. Im Rahmen eines von Jordanien ausgerichteten regionalen Workshops zu früh-

²⁰ Siehe Anhang III.



kindlicher Betreuung und Bildung nahm die IAO einen Aktionsplan für sechs Länder in der Region der arabischen Staaten an.

- 94. Schutz bei der Arbeit (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 7).** In fünf Ländern entwickelte die IAO leistungsfähigere Grundsatzpolitiken und Rechtsrahmen zur Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit mit Schwerpunkt auf der Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen sowie der Beseitigung von Diskriminierung bei der Arbeit. In Jordanien konzipierten das Arbeitsministerium und die Anstalt für soziale Sicherheit eine nationale Arbeitsschutzstrategie, die im Mai 2023 vom Kabinett gebilligt wurde. Libanon billigte eine Analyse der informellen Wirtschaft und entwickelte einen Aktionsplan mit dem Ziel, die Ursachen der Informalität in drei Sektoren als Mittel zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung der Rechte bei der Arbeit anzugehen. Irak richtete ein System zur Überwachung von Kinderarbeit und neun kinderfreundliche Lernumgebungen ein, dank denen mehr als 2.000 von den schlimmsten Formen der Kinderarbeit betroffene Kinder aus ihren Verhältnissen herausgelöst und rehabilitiert werden konnten.
- 95. Sozialschutz (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 8).** In der gesamten Region unterstützte die IAO die Reform und Ausweitung der Sozialschutzsysteme und stärkte so die Einkommenssicherheit von Beschäftigten und verletzlichen Gruppen im Einklang mit den Zielsetzungen der unlängst angenommenen regionalen Ministerialerklärung über die Zukunft des Sozialschutzes (Kasten 7). Neue im Kooperationsrat für die arabischen Golfstaaten gewonnene Erkenntnisse über die gesetzlich vorgeschriebene und die tatsächliche soziale Absicherung von Arbeitsmigranten verdeutlichten laufende Reformbemühungen und noch bestehende Defizite.

► **Kasten 7. Stärkung von Sozialschutz und Geschlechtergleichstellung in den arabischen Staaten**

Sozialschutz. Das irakische Parlament beschloss ein neues Gesetz über soziale Sicherheit für Beschäftigte der Privatwirtschaft, mit dem Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Mutterschaft für 1,9 Millionen Selbstständige eingeführt wurden. In Libanon genehmigten der Ministerrat und das Parlament die nationale Sozialschutzstrategie, die eine nationale Beihilfe für Menschen mit Behinderungen umfasst und Sozialzuschüsse für verletzliche Bevölkerungsgruppen vorsieht. In Jordanien richtete die Anstalt für soziale Sicherheit den Fonds *Etidama++* ein, um die soziale Sicherheit auf verletzliche Arbeitnehmer, darunter im Ausland lebende Staatsangehörige und Flüchtlinge, auszuweiten und dadurch 13.000 informelle Beschäftigte in die formelle Wirtschaft zu überführen. In Oman unterstützte die IAO die Interessenträger bei der Ausarbeitung des Sozialschutzgesetzes, mit dem das beitragsfinanzierte Rentensystem eine grundlegende Umgestaltung erfuhr, indem elf Rentenfonds in einem einzigen nationalen System für Beschäftigte des privaten wie des öffentlichen Sektors zusammengeführt wurden.

Geschlechtergleichstellung. Saudi-Arabien beschloss erstmals eine nationale Politik zur Gleichstellung bei der Beschäftigung, während Jordanien Gesetzesänderungen zugunsten der Rechte von Frauen am Arbeitsplatz und eines verbesserten Zugangs zur Kinderbetreuung vornahm. In Jordanien und dem besetzten palästinensischen Gebiet wurde ein Aktionsplan zur Förderung von Chancengleichheit in der Arbeitswelt eingeführt und eine Genossenschaft für Kinderbetreuung mit Modellcharakter eingerichtet.



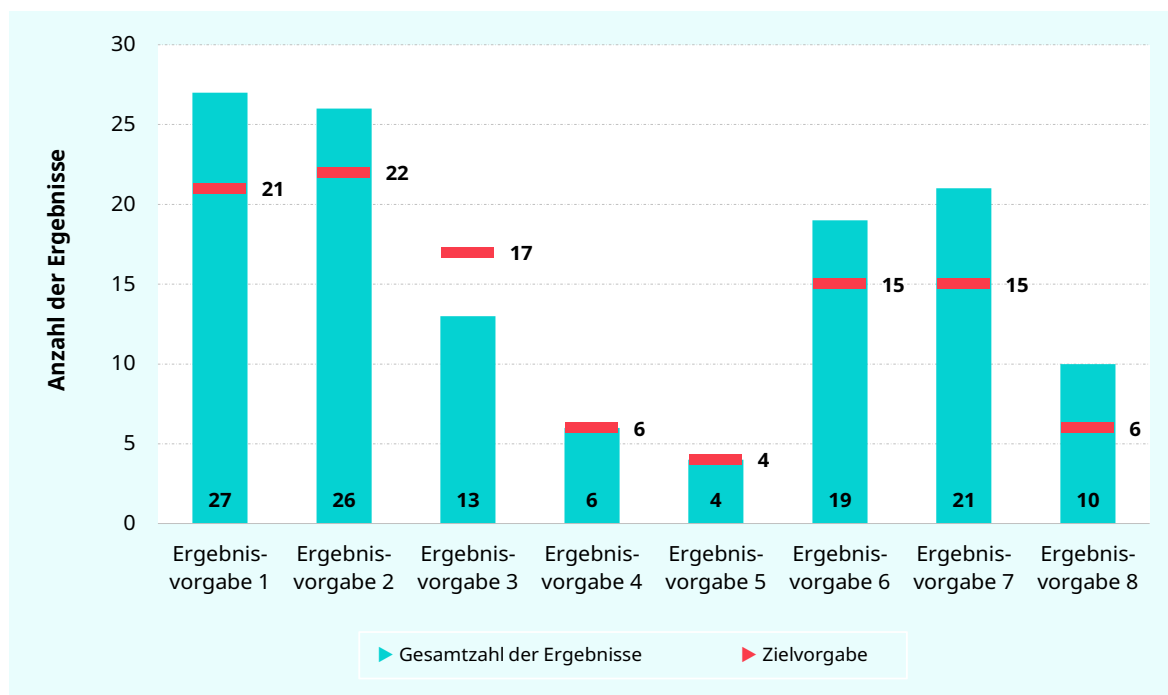
Europa und Zentralasien

► **Tabelle 6. Haushalt für Entwicklungszusammenarbeit in Europa und Zentralasien**

Gesamthaushalt für Entwicklungszusammenarbeit in Europa und Zentralasien (2022–23): 91,7 Millionen US-\$			
Die fünf wichtigsten Empfängerländer		Die fünf wichtigsten Entwicklungspartner	
• Republik Türkei	53,8 Millionen US-\$	• Europäische Union	30,2 Millionen US-\$
• Bosnien und Herzegowina	8,4 Millionen US-\$	• Deutschland	26,8 Millionen US-\$
• Ukraine	6,5 Millionen US-\$	• Vereinigte Staaten	8,0 Millionen US-\$
• Usbekistan	3,3 Millionen US-\$	• Privatsektor	6,4 Millionen US-\$
• Republik Moldau	2,4 Millionen US-\$	• Dänemark	4,5 Millionen US-\$

96. Die von der IAO in Europa und Zentralasien gewährte Unterstützung trug zu 126 Ergebnissen in 28 Mitgliedstaaten bei. Damit wurden die im Programm und Haushalt dargelegten Zielvorgaben für sieben der acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erreicht oder übertroffen (Abbildung 21). Eine Ausnahme bildete die im Rahmen der Ergebnisvorgabe 3 aufgestellte Zielvorgabe zur Förderung von Arbeitsmarktprogrammen und Arbeitsvermittlungsdiensten, da die Arbeit in diesem Bereich durch die Aussetzung der Zusammenarbeit mit der Russischen Föderation beeinträchtigt wurde. In mehreren Ländern wurden die Arbeitsvermittlungsdienste jedoch im Kontext der Umsetzung von Jugendgarantien gestärkt.

► **Abbildung 21. Erreichte Ergebnisse und Zielvorgaben in Europa und Zentralasien nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben**



97. Die Bilanz der IAO in der Region sollte vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und sozio-politischen Folgen der russischen Aggression gegen die Ukraine analysiert werden, die die Arbeitswelt vor beispiellose Herausforderungen stellte. Im März 2022 nahm der Verwaltungsrat des IAA eine Entschlieung an, mit der die fachliche Zusammenarbeit und Unterstützung für die Russische Föderation vorübergehend eingestellt wurde, was zu Anpassungen der

Arbeitspläne der Büros und der Projekte der Entwicklungszusammenarbeit führte. In der Ukraine unterstützte die IAO die Mitgliedsgruppen bei ihren Bemühungen, Soforthilfe für die betroffenen Organisationen, Unternehmen und Menschen zu leisten, um Menschenleben zu schützen, Arbeitsplätze und Existenzgrundlagen zu erhalten und die Resilienz zu steigern.

- 98.** Trotz der Herausforderungen und dank eines wachsenden Portfolios der Entwicklungszusammenarbeit kam die Region bei der Umsetzung subregionaler und nationaler Strategien, der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCP), der UNSDCF sowie spezifischer Programme und Projekte erheblich voran und erzielte Ergebnisse im Rahmen aller grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben.
- 99. Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 1).** Die Stärkung des sozialen Dialogs und der Kapazitäten der Sozialpartner stellt für die IAO nach wie vor eine übergeordnete Priorität in der Region dar. Dies führte zu i) der Verstärkung der Institutionen des sozialen Dialogs und der Mechanismen für die Streitbeilegung, ii) neuen Gesetzen in acht Mitgliedstaaten, iii) Änderungen in der Funktionsweise des dreigliedrigen Nationalen Rates Albaniens für Arbeitsfragen und des Wirtschafts- und Sozialrats Nordmazedoniens, iv) der Überarbeitung des Gesetzes über die gütliche Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in Montenegro und v) der Annahme eines Handbuchs über Beschwerdeverfahren in Serbien.
- 100. Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 2).** Während der Zweijahresperiode wurden für 16 Mitgliedstaaten in der Region 25 Ratifikationen von Übereinkommen der IAO eingetragen, wovon zehn auf das Übereinkommen Nr. 190 entfielen. Eine wichtige normative Entwicklung war eine Entschließung zu Belarus, die die 111. Tagung (2023) der Internationalen Arbeitskonferenz gemäß Artikel 33 der Verfassung der IAO im Zusammenhang mit dem Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, und dem Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, annahm.

► **Kasten 8. Jugendgarantie-Systeme in den Ländern des westlichen Balkans**

In Partnerschaft mit der Europäischen Kommission und der Europäischen Stiftung für Berufsbildung richtete die IAO eine Fazilität für fachliche Hilfe im Bereich Jugendgarantien für Albanien, Bosnien und Herzegowina, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien ein. Die Fazilität erstellte eine statistische Bestandsaufnahme von Jugendlichen, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und keine berufliche Ausbildung absolvieren, und überprüfte Grundsatzpolitiken und Rechtsrahmen, um sie auf ihre Eignung für die Umsetzung der Jugendgarantie zu bewerten. Zudem bewertete die IAO die Fähigkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste, als Mechanismus für die Leistungserbringung zu fungieren. Ausgehend von den gewonnenen Erkenntnissen war die IAO mit der Gestaltung und Ausführung gezielter Kapazitätsaufbauprogramme für die an der Operationalisierung der Jugendgarantie beteiligten Institutionen, einschließlich der Sozialpartner, im Wege der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation befasst. Dabei lag besonderes Augenmerk auf der Aktivierung von Frauen, die die überwiegende Mehrheit derjenigen stellen, die sich aufgrund familiärer Pflichten nicht auf dem Arbeitsmarkt befinden.

- 101. Beschäftigung, nachhaltige Unternehmen und Qualifizierung mit Schwerpunkt auf Jugendlichen (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 3, 4 und 5).** Die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen zugunsten einer rascheren Erholung, insbesondere für Jugendliche, war in vielen Ländern weiterhin eine Priorität. Im Nachgang zur [Erklärung über die Gewährleistung einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration junger Menschen](#), die am 8. Juli 2021 auf der zweiten Tagung der Minister für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten der EU und der Länder des westlichen Balkans unterzeichnet wurde, haben fünf Mitgliedstaaten Jugendgarantien



erarbeitet oder eingeführt mit dem Ziel, die Aktivierung von Frauen und Männern unter 30 Jahren auf dem Arbeitsmarkt durch eine Kombination von Bildungs-, Qualifizierungs-, Beschäftigungs- und Sozialschutzmaßnahmen zu fördern (Kasten 8).

102. Die IAO unterstützte Formalisierungsprozesse in 16 Provinzen der Republik Türkei und gewährte Hilfe in den Bereichen Digitalisierung und Arbeitsschutz für Start-ups in Bosnien und Herzegowina. In der Republik Moldau erlangten grüne Kleinunternehmen dank eines neuen, von der IAO unterstützten Programms besseren Zugang zu Finanzausschüssen und Coaching-Angeboten. Im Bereich Qualifizierung beteiligte sich die IAO in der Ukraine an der Schaffung einer nationalen Plattform für E-Learning in der Berufsbildung, die während der Pandemie und des Krieges für Kontinuität sorgte, und trug zu den laufenden Reformen im Bereich der dualen Berufsausbildung und des arbeitsbasierten Lernens in Aserbaidschan, der Republik Moldau und der Republik Türkei bei.
103. **Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 6).** Die IAO stärkte ihre Fähigkeit zur Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung, der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und der Nichtdiskriminierung in der Arbeitswelt. Während der Zweijahresperiode beschlossen die Republik Moldau, die Republik Türkei, die Ukraine und Usbekistan Maßnahmen zur Förderung einer ausgewogenen Aufteilung der familiären Pflichten, und sechs Mitgliedstaaten erzielten Fortschritte bei der Umsetzung des Übereinkommens Nr. 190. In der Republik Türkei bemühte sich die IAO verstärkt, die Anwendung der Normen der IAO über die Gleichheit des Entgelts und die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf zu fördern und die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011 und des Übereinkommens Nr. 190 zu erleichtern.
104. **Arbeitnehmer- und Sozialschutz (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 7 und 8).** Die Unterstützung für Reformen in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Löhne und Arbeitszeiten erbrachte Ergebnisse in fünf Mitgliedstaaten, unter anderem einen Erlass über Mindestlöhne in Zypern und einen einheitlichen Mindestlohn für den öffentlichen und privaten Sektor in der Republik Moldau. Die IAO unterstützte die Einführung von Regelungen zur Arbeitszeit in bestimmten Wirtschaftssektoren in Georgien, zur Fernarbeit in Kirgisistan und zu Überstunden und Jahresurlaub in der Republik Moldau.
105. Fünf Mitgliedstaaten in der Region nahmen erhebliche Verbesserungen an ihren Sozialschutzsystemen vor. In Zypern wurde die Sozialversicherung auf Selbstständige ausgeweitet, darunter auch auf Beschäftigte in atypischen Arbeitsverhältnissen. Tadschikistan nahm die bis 2040 geltende Nationale Strategie für den Sozialschutz an, die darauf abzielt, das Sozialschutzsystem des Landes zu modernisieren und so die langfristige Tragfähigkeit der Rentensysteme zu gewährleisten sowie Anreize für die Ausweitung der Absicherung zu schaffen.
106. **Partnerschaften.** Die IAO baute ihre Partnerschaft mit der Europäischen Union weiter aus, was sich beispielsweise in der Annahme der [Mitteilung über menschenwürdige Arbeit weltweit](#) (2022) durch die Europäische Kommission und der Unterzeichnung von Finanzierungsvereinbarungen zur Bereitstellung von Interventionen im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit für Europa, Zentralasien und andere Länder in aller Welt niederschlug. Zudem stärkte die IAO ihre Zusammenarbeit mit internationalen Finanzinstitutionen zu den Themen Sozialschutz und Zwangsarbeit in Usbekistan. Eine beträchtliche Anzahl von Mitgliedstaaten bekundete ihre Unterstützung für die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit. Albanien und Usbekistan bestätigten ihre auf hoher politischer Ebene eingegangene Verpflichtung, die Ziele des [Globalen Förderinstruments für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge](#) zu verfolgen, und arbeiten auf einen Wegbereiter-Status hin.



Ergebnisse nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben

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

► Besondere Erfolge

- Die IAO stärkte die institutionelle Kapazität von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in 59 Mitgliedstaaten, was 36 Verbänden die Verbesserung ihrer Lenkungsstrukturen, Strategien und Dienstleistungen und weiteren 23 Verbänden die Erhöhung ihrer Kapazität für Überzeugungsarbeit ermöglichte.
- Aufgrund der Arbeitnehmerverbänden in 56 Ländern gewährten Unterstützung konnten 35 Gewerkschaften ihre Strategien und Dienstleistungen verbessern und Arbeitnehmer in 35 Mitgliedstaaten die Wirksamkeit ihrer Überzeugungsarbeit und des von ihnen geführten sozialen Dialogs steigern.
- 38 Mitgliedstaaten nahmen beträchtliche Verbesserungen an ihren Arbeitsverwaltungen, insbesondere den Arbeitsaufsichtsbehörden, vor, wodurch die Regelkonformität gefördert und der Schutz der Arbeitnehmerrechte verbessert wurde.
- 37 Mitgliedstaaten verbesserten den Rechtsrahmen für den sozialen Dialog und die Arbeitsbeziehungen, indem sie die Institutionen zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten stärkten.
- 2022 veröffentlichte die IAO ihren ersten Flaggschiffbericht zum Thema Sozialer Dialog mit dem Titel *Social Dialogue 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*. In dem Bericht wird die Rolle von Kollektivverhandlungen bei der Förderung einer inklusiven, nachhaltigen und resilienten Erholung untersucht und die Notwendigkeit demokratischer Grundsätze und Rechte unterstrichen, die Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Mitspracherecht bei der betrieblichen Steuerung als Voraussetzung für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit einräumen.

- 107.** Das Vorhandensein starker, demokratischer, unabhängiger und repräsentativer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände ist eine Voraussetzung für soziale Gerechtigkeit. Ebenfalls entscheidend wichtig für dieses Ziel sind wirksame, rechenschaftspflichtige, inklusive und mit angemessenen Mitteln ausgestattete Arbeitsverwaltungen sowie robuste Institutionen und Verfahren des sozialen Dialogs. Indem diese Institutionen gemeinsam arbeiten, verbessern sie die Arbeitsmarktsteuerung, Politikkohärenz und Arbeitsbedingungen, fördern die Annahme und Achtung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und schaffen das notwendige Förderumfeld für Unternehmen.
- 108.** Die Lehren aus der COVID-19-Krise beeinflussten weiterhin die Kooperationsmaßnahmen der IAO in diesem Bereich. Der wirksame Einsatz von Technologien, die Nutzung der Digitalisierung und die Verwirklichung der datengesteuerten Transformation haben für die Verbände der Sozialpartner und die Arbeitsverwaltungen nach wie vor höchste Priorität. Dank der daraus resultierenden Verbesserungen konnten die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie die Arbeitnehmerverbände ihre Mitgliedschaften ausweiten, Erkenntnisse für ihre Überzeugungsarbeit gewinnen und die Effizienz der Leistungserbringung steigern, während die Wirksamkeit der Arbeitsaufsichtsbehörden bei der Förderung der Regelkonformität gestärkt wurde. In Krisensituationen, die durch Konflikte und Naturkatastrophen verursacht wurden, verstärkte die IAO ihre Unterstützung, um die nachteiligen Auswirkungen dieser Krisen auf die Vereinigungsfreiheit, die institutionelle Kapazität der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und den sozialen Dialog abzufedern (Kasten 9).



► **Kasten 9. Ukraine: Initiativen der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Bewältigung der Krise**

Zu Jahresbeginn 2022 entwickelte die ukrainische Arbeitsverwaltung mit Unterstützung der IAO sowie von anderen internationalen Organisationen, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden und Arbeitnehmerverbänden neue Dienstleistungen und konkrete Initiativen mit dem Ziel, die katastrophalen Auswirkungen des Krieges auf Unternehmen und Beschäftigte zu lindern und zugleich die Resilienz zu steigern und die Grundlagen für den Wiederaufbau zu schaffen.

- Der ukrainische Arbeitgeberverband beauftragte 25 Unternehmen mit der Herstellung unentbehrlicher Produkte für die humanitäre Hilfe, die mehr als 25.000 Bedürftige erreichte. Auf diese Weise konnten Produktion und Arbeitsplätze gesichert werden, und mehrere Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände konzipierten Dienstleistungen und Orientierungshilfen zur Geschäftskontinuität, zu gewerblichen Vorschriften und zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen für mehr als 1.200 Unternehmen.
- Der ukrainische Gewerkschaftsbund gewährleistete den Transport und die Unterbringung von Binnenvertriebenen, ihre Versorgung mit Nahrungsmitteln und ihren Zugang zu Wasser und sanitären Einrichtungen, erarbeitete Informationskampagnen zu befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten und unterstützte die Gewerkschaften und Beschäftigten in den am stärksten betroffenen Sektoren und Branchen.
- Angesichts der Risiken, die sich aus den massiven Vertreibungen von Bevölkerungsgruppen ergaben, leitete der staatliche Arbeitsvermittlungsdienst der Ukraine eine öffentliche Sensibilisierungskampagne zu Menschenhandel und Zwangsarbeit für mehr als 4 Millionen Menschen ein. Eine weitere Informationskampagne betraf nicht angemeldete Erwerbstätigkeit, infolge deren etwa 600.000 Beschäftigte angemeldet wurden und Zugang zur sozialen Sicherheit erlangten.

- 109.** Während der Zweijahresperiode wurden die Institutionen, Gesetze und Verfahren im Bereich der Arbeitsbeziehungen gestärkt. Dadurch konnten sich Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, Arbeitnehmerverbände und Arbeitsverwaltungen gemeinsam und wirksam am sozialen Dialog in allen Formen, darunter Kollektivverhandlungen, beteiligen und wirtschaftliche, soziale und ökologische Transformationen und Übergänge besser bewältigt werden.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2022–23

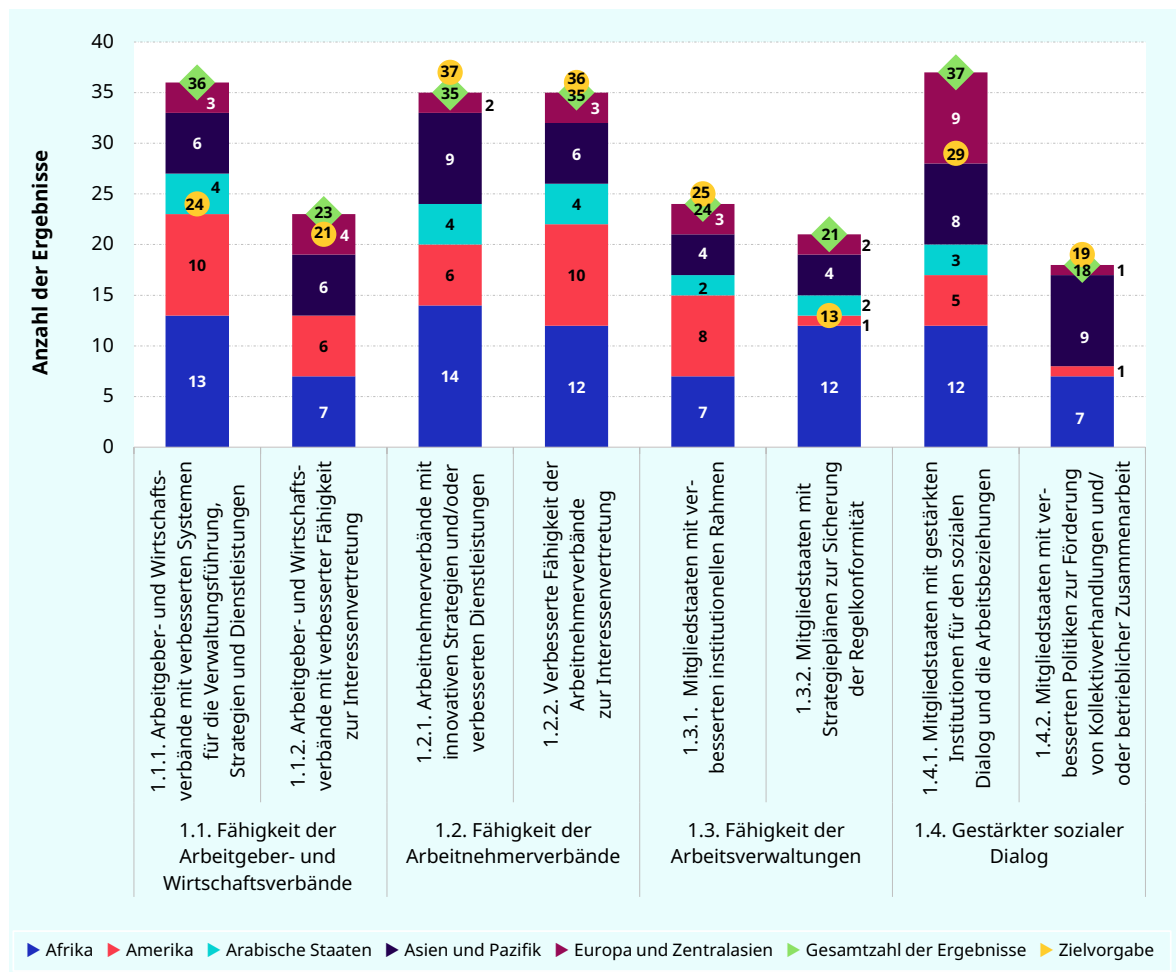
- 110.** Insgesamt trug die IAO zu 229 Ergebnissen für die vier nach dieser Ergebnisvorgabe zu erbringenden Leistungen bei, womit die kumulierte Zielvorgabe für die Zweijahresperiode um 12 Prozent übertroffen wurde. Bei fünf der acht im Programm und Haushalt enthaltenen Leistungsindikatoren wurde die Zielvorgabe erreicht oder übertroffen und bei den anderen drei nahezu erreicht (Abbildung 22).²¹
- 111.** Die Unterstützung, die die IAO zur Stärkung der **Kapazitäten der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände** gewährte, ermöglichte institutionelle Reformen in 36 Mitgliedstaaten, dank deren die Verbände höhere Einnahmen erzielten, ihre Mitgliederbasis erweiterten und ihre organisationsbezogene Resilienz verbesserten. Die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in diesen Ländern beschlossen neue Strategien mit dem Ziel, die während der Pandemie erlittenen Mitgliederverluste auszugleichen und zugleich ihre Repräsentativität zu erhöhen, daten-gesteuerte Ansätze zu verfolgen, ihre Tätigkeiten zu digitalisieren und ihre Dienstleistungen zu diversifizieren, was die Nutzung digitaler Plattformen einschloss. So führte die IAO in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum eine Initiative zum Kapazitätsaufbau durch, die

²¹ Die Ergebnisse in diesem Bereich stellen einen Beitrag zum *Revised plan of action on social dialogue and tripartism for the period 2019–23 to give effect to the conclusions adopted by the International Labour Conference in June 2018* in der vom Verwaltungsrat gebilligten Fassung (GB.335/INS/3(Rev.)) dar.



dazu diente, die Mitgliedschaft von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in Armenien, Belarus, Georgien, Kasachstan, Kirgisistan, Tadschikistan und Usbekistan zu vergrößern, wodurch Unternehmen erfolgreich in die teilnehmenden Verbände in diesen Ländern integriert wurden. Der Handels- und Arbeitgeberverband von Fidschi und die Industrie- und Handelskammer von Vanuatu verfolgten im Rahmen ihrer Forschungsstrategie einen Ansatz für die Nutzung von Daten als strategischen Vorteil. Zur Unterstützung der Digitalisierung und Datenkompetenz stellte die IAO den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden eine Verwaltungssoftware zur Erhebung von Informationen über die Bedürfnisse ihrer Mitglieder zur Verfügung, veröffentlichte spezifische Berichte für Lateinamerika und die Karibik und konzipierte regionale Konferenzen und Kapazitätsaufbaumaßnahmen, auch in Partnerschaft mit der Internationalen Arbeitgeber-Organisation (IOE).

► **Abbildung 22. Ergebnisvorgabe 1: erzielte Ergebnisse nach Leistungsindikator und Region**



112. In 21 Ländern betrieben die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände aktiv grundsatzpolitische Überzeugungsarbeit, die darauf gerichtet war, die wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen im Gefolge der COVID-19-Krise zu bewältigen und eine nachhaltige und resiliente Erholung zu unterstützen. Diese Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände erarbeiteten grundsatzpolitische Standpunkte im Zusammenhang mit der Schaffung eines günstigen Unternehmensumfelds, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), der Nutzung zukunftsorientierter Qualifikationen, der Bewältigung des Klimawandels, der Erleichterung des Übergangs von Unternehmen zu erneuerbaren Energielösungen und der Inangriffnahme von Fragen wie Fernarbeitsregelungen. Während dieser Zweijahresperiode entwickelte die IAO 13 glo-

bale und regionale Produkte, unter anderem zur [Produktivität in den arabischen Staaten](#), zum [sich verändernden Arbeitsumfeld in Afrika](#), zur Rolle des Privatsektors bei der Bewältigung des Klimawandels, zur Arbeitsmigration sowie zu der Frage, wie Unternehmen Vielfalt und Inklusion als resilienzfördernde Faktoren nutzen können.

- 113.** In vielen Ländern wurden die **Arbeitnehmerverbände** weiterhin durch gewerkschaftsfeindliche Haltungen und Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit behindert. Die IAO verstärkte ihre Unterstützung zur Förderung eines koordinierten Vorgehens über gemeinsame Gewerkschaftsplattformen und zur Stärkung der institutionellen Kapazität von Arbeitnehmerverbänden in allen Regionen und trug damit zu Ergebnissen in 35 Mitgliedstaaten bei. Dazu gehören die Ausweitung der Kontaktarbeit auf zuvor nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer, insbesondere informelle Beschäftigte und Plattformarbeitskräfte, die Gründung neuer Verbände und die Entwicklung neuer Dienstleistungen, auch durch digitale Instrumente und eine verstärkte Präsenz in Online-Medien. In Ghana steigerte der Gewerkschaftsdachverband seine Mitgliederzahl um 12 Prozent und richtete einen Dienst ein, über den junge Frauen Probleme im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung melden sowie diesbezügliche Beratung und Unterstützung erhalten können. In Indonesien, der Mongolei und den Philippinen wurden digitale Beschwerdesysteme eingerichtet. Zudem wurden Apps entwickelt, die in der Republik Moldau zur Meldung von Verletzungen der Arbeitnehmerrechte und in Kirgisistan zur Erleichterung der Formalisierung genutzt wurden. Der Allgemeine Gewerkschaftsbund Bahrains unterstützte einen der ihm angeschlossenen Verbände bei der gewerkschaftlichen Organisation von 800 Arbeitsmigranten, was diesen zu einer Lohnerhöhung verhalf. Dies ist ein wichtiger Durchbruch, da Arbeitsmigranten in vielen Ländern der Region der arabischen Staaten keiner Gewerkschaft beitreten dürfen.
- 114.** In 35 Mitgliedstaaten legten Arbeitnehmerverbände Vorschläge vor, die in Mechanismen für Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog zum Zweck der Politikgestaltung berücksichtigt wurden (Kasten 10) und neben anderen prioritären Themen die Förderung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, insbesondere Arbeitsschutz, Hausarbeit, Formalisierung, Migration und die Plattformökonomie betrafen. Arbeitnehmerverbände in Kambodscha und den Philippinen engagierten sich für die von den Aufsichtsorganen der IAO geforderten Reformen im Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit. In Myanmar koordinierten die Gewerkschaften ihre Bemühungen, der von der IAO eingesetzten Untersuchungskommission Informationen über Verletzungen der Vereinigungsfreiheit und über Zwangsarbeit bereitzustellen. Die IAO unterstützte Arbeitnehmerverbände weiterhin bei der Zusammenarbeit mit den UN-Landesteams, was zur Vorlage und Erörterung von Vorschlägen für eine Aufnahme in die UNSDCF in Argentinien, Botsuana, Nigeria, den Philippinen, Tunesien, Uganda und Vietnam führte. Um die Stärkung von Arbeitnehmerverbänden zu unterstützen, weitete die IAO ihre globalen Ressourcenpakete zu [Gewerkschaften als Akteuren des Wandels](#), Sozialschutz, sozialem Dialog und der Zusammenarbeit mit den UN aus und erstellte globale Orientierungshilfen zur Digitalisierung.

► **Kasten 10. Eine zweigliedrige Vereinbarung zur Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt in der Karibik**

Im Rahmen der [Spotlight-Initiative der UN](#) zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen entwickelten und verabschiedeten die Nationale Gewerkschaftszentrale (NATUC) und der Arbeitgeberrat (ECA) von Trinidad und Tobago ein Modell für eine betriebliche Politik zu geschlechtsspezifischer Gewalt, Gewalt in der Partnerschaft und sexueller Belästigung, das landesweit umgesetzt wurde. In Anlehnung daran erarbeiteten der Karibische Arbeitskongress (CCL) und der Karibische Arbeitgeberverband (CEC) einen gemeinsamen grundsatzpolitischen Standpunkt zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz, der anderen karibischen Mitgliedstaaten als Orientierung dient.



- 115.** Um die Wirksamkeit der **Arbeitsverwaltungen**, insbesondere der Arbeitsaufsichtssysteme, zu steigern, unterstützte die IAO die Mitgliedstaaten bei grundsatzpolitischen und rechtlichen Reformen ihrer Mandate, Strukturen, Ressourcen, Strategien und Arbeitsmethoden. In 24 Mitgliedstaaten leistete die IAO Beiträge zur Reform des rechtlichen und ordnungspolitischen Rahmens, zur erweiterten Zusammenarbeit mit anderen Behörden und Sozialpartnern sowie zur Modernisierung von Systemen und Prozessen durch Informations- und Kommunikationstechnologien. Dies umfasste beispielsweise die Aufhebung der während der COVID-19-Pandemie in Armenien, Georgien und der Republik Moldau beschlossenen Beschränkungen für Arbeitsaufsichtsbeamte oder die Einführung elektronischer Systeme für das Fallmanagement und die Automatisierung von Verfahren in der Dominikanischen Republik, Fidschi, Guatemala und Vietnam.
- 116.** In 21 Ländern wurden Strategiepläne zur Sicherung der Regelkonformität angenommen oder überarbeitet, die die Arbeitsaufsichtssysteme besser in die Lage versetzten, ihre Aufgaben im Zusammenhang mit der Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, der Förderung der Formalisierung, der Zahlung von ausstehenden Löhnen und Sozialbeiträgen sowie der Gewährleistung der Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit wirksam wahrzunehmen. In Madagaskar etwa nahm das Arbeitsministerium mit Unterstützung des IAO-Flaggschiffprogramms *Safety + Health for All* einen Strategieplan an, auf dessen Grundlage die Arbeitsaufsichtsbehörde gegen Informalität, Kinderarbeit, Herausforderungen im Bereich Arbeitsschutz, COVID-19 und HIV/Aids vorgehen soll. Bei ihrer in dieser Hinsicht gewährten Zusammenarbeit stützte sich die IAO auf ihre ersten globalen Leitlinien über die [allgemeinen Grundsätze der Arbeitsaufsicht](#), die vom Verwaltungsrat im März 2022 angenommen wurden. Zudem erstellte die IAO neue Wissensprodukte speziell zu Statistiken über die Arbeitsaufsicht und stärkte die Fähigkeit von Arbeitsaufsichtsbeamten zur wirksamen Behandlung verschiedenster Arbeitnehmerrechte im Rahmen von gemeinsam mit dem Turiner Zentrum abgehaltenen Kursen und Akademien und auf der Grundlage eines [neuen Lehrplans](#). Zudem stärkte die IAO Netzwerke von Arbeitsaufsichtsbeamten in Osteuropa und richtete eine interregionale Plattform für lateinamerikanische Länder, Portugal und Spanien ein.
- 117.** Die IAO gewährte Unterstützung bei der Stärkung der nationalen Institutionen und Mechanismen des **sozialen Dialogs**, einschließlich der Streitbeilegungssysteme, in 37 Mitgliedstaaten. In diesem Zusammenhang leistete sie unter anderem Beiträge zu Verbesserungen bei Kollektivverhandlungen in elf Ländern und unterstützte die betriebliche Zusammenarbeit in zehn Mitgliedstaaten. Die Komoren etwa richteten einen nationalen dreigliedrigen Ausschuss zur Förderung gerechter Übergänge in der grünen und der blauen Wirtschaft ein, und die Vereinigte Republik Tansania erzielte erhebliche Fortschritte bei der Umsetzung des nationalen Fahrplans zur Stärkung der Kollektivverhandlungen und des sozialen Dialogs (Kasten 11).

► **Kasten 11. Kollektivverhandlungen und Streitbeilegung in der Vereinigten Republik Tansania**

Die Vereinigte Republik Tansania kam erheblich dabei voran, die Kollektivverhandlungen, den sozialen Dialog und die Streitbeilegung zu stärken und so besser auf neue Herausforderungen in der Arbeitswelt reagieren zu können. Kapazitätsaufbaumaßnahmen von IAO und UNDP ermöglichten die Annahme von 42 Kollektivverträgen in der Vereinigten Republik Tansania (sechs in Sansibar und 36 in Tansania-Festland) und den Schutz von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, einschließlich Löhnen. Darüber hinaus wurden der Beirat für Arbeitsfragen, die Stelle für die Behandlung von Streitigkeiten und der dreigliedrige Ausschuss für Streitbeilegung in Sansibar durch Reformen in die Lage versetzt, ihr Mandat zur Verbesserung der Arbeitsbeziehungen besser wahrnehmen zu können.



- 118.** Die IAO setzte innovative Wissensprodukte und -instrumente zur Untermauerung ihrer Politikberatung und ihres Kapazitätsaufbaus auf Landes- und globaler Ebene ein, darunter ihr [Wissensrepositorium](#) zum grenzüberschreitenden sozialen Dialog, ein [Diagnoseinstrument](#) für die Selbstbewertung der Wirksamkeit der Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und eine [Selbstbewertungsmethode](#) für Institutionen des sozialen Dialogs, die während der Zweijahresperiode in Armenien, Bangladesch, Nordmazedonien, Sansibar (Vereinigte Republik Tansania), Senegal und Tschad Anwendung fand. Die IAO-Datenbanken für rechtliche Informationen zur Regelung von Zeitverträgen und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ([EPLex](#)) und für Daten über Arbeitsbeziehungen ([IRData](#)) wurden erweitert. Nach einer internationalen Konferenz, die 2023 gemeinsam von der IAO und der Internationalen Vereinigung der Wirtschafts- und Sozialräte und vergleichbarer Einrichtungen (AICESIS) organisiert wurde, nahmen Vertreter von 30 Ländern eine Erklärung über die Rolle des sozialen Dialogs bei der Bekämpfung von Ungleichheiten an. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum organisierte die IAO neue Online-Ausgaben sowohl der Akademie über Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog als auch der Akademie zum Arbeitsrecht und führte digitale E-Learning-Versionen der Module zu Beschwerdeverfahren und betrieblicher Zusammenarbeit ein.

Haushalt und Ausgaben

- 119.** In der Zweijahresperiode 2022–23 wurden für die Ergebnisvorgabe 1 insgesamt 162 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 68 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO, 30 Prozent aus Beiträgen für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit und 2 Prozent aus dem HZK stammten. Dieser Betrag überstieg den strategischen Haushalt für die Zweijahresperiode um 24 Prozent.

Fünf wichtigste Entwicklungspartner für Ergebnisvorgabe 1 (Gesamthaushalt 2022–23)

• Vereinigte Staaten	14,1 Millionen US-\$
• Multi-Geber	9,2 Millionen US-\$
• Privatsektor	8,0 Millionen US-\$
• Europäische Union	7,7 Millionen US-\$
• Japan	4,1 Millionen US-\$

► **Tabelle 7. Ergebnisvorgabe 1: Strategischer Haushalt und Ausgaben**

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	109,9	110,6
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit	20,8	48,3
Haushalts-Zusatzkonto	n.a.	3,1
Insgesamt	130,7	162,0

- 120.** Von den Gesamtausgaben in der Zweijahresperiode 2022–23 entfallen 47 Prozent auf die Stärkung der institutionellen Kapazität der Verbände der Sozialpartner (zu erbringende Leistungen 1.1 und 1.2). Diese Mittel stammten im Wesentlichen aus dem ordentlichen Haushalt der IAO (93 Prozent).
- 121.** Auch aus dem HZK wurden Mittel in sehr beträchtlicher Höhe für diese Leistungsvorgaben (etwa 2 Millionen US-Dollar) zugewiesen, die zu Ergebnissen bei sieben Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden und bei 13 Arbeitnehmerverbänden beitrugen.



Ergebnisvorgabe 2: Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und effektive Aufsicht

► Besondere Erfolge

- Während der Zweijahresperiode wurden 97 Ratifikationen von Übereinkommen und Protokollen eingetragen, wovon 26 das Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, betrafen.
- Drei Beschwerden wegen Nichteinhaltung ratifizierter Übereinkommen wurden durch fakultative freiwillige Schlichtung auf nationaler Ebene beigelegt.
- Eine nach Artikel 26 der Verfassung der IAO eingesetzte Untersuchungskommission schloss ihre Prüfung von Verstößen gegen die Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 29 in Myanmar ab und veröffentlichte ihren Bericht.
- Da deutlich mehr Berichte rechtzeitig eingingen, konnte der CEACR mehr als 3.700 Stellungnahmen zur Anwendung der internationalen Arbeitsnormen prüfen, während der Ausschuss für die Durchführung der Normen der Internationalen Arbeitskonferenz (CAS) und der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit (CFA) 46 bzw. 161 Fälle überprüften.
- Die UNSDCF und die in 11 Mitgliedstaaten konzipierten DWCP unterstützen die Durchführung internationaler Arbeitsnormen, unter anderem durch die Berücksichtigung der Stellungnahmen der Aufsichtsorgane der IAO.

122. Während der Zweijahresperiode standen die Setzung, Förderung und Ratifizierung internationaler Arbeitsnormen sowie die Aufsicht über ihre Anwendung weiterhin im Mittelpunkt des IAO-Programms und beeinflussten die im Rahmen aller grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erzielten Ergebnisse. Die Organisation arbeitete weiter daran, ihre normensetzende Tätigkeit und ihren Bestand an Normen zu stärken und zu modernisieren. Die verbindliche und wirksame Aufsicht über die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen wurde durch die rechtzeitige Übermittlung von Berichten und die vermehrte Beteiligung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen an der Schlichtung von Streitigkeiten in vielen Ländern gestärkt.

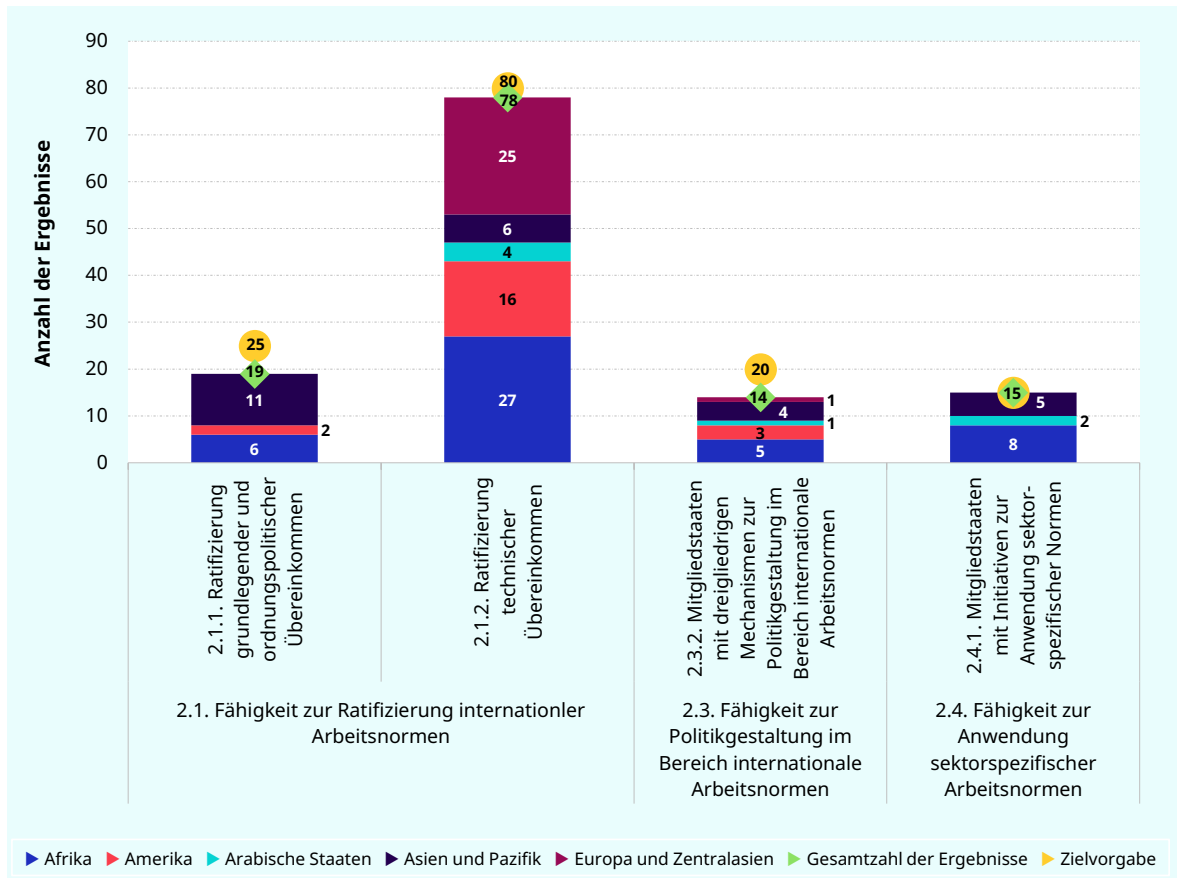
123. Internationale Arbeitsnormen sind unerlässlich für die Förderung der Kohärenz von Politik und Normen zu sozialer Gerechtigkeit und nachhaltiger Entwicklung auf Landesebene. Die IAO verstärkte ihre Interaktionen mit UN-Einrichtungen, den mit der Überwachung der Anwendung von UN-Verträgen betrauten unabhängigen Gremien und anderen internationalen Organisationen, um die Anerkennung der Arbeitsnormen als Menschenrechte zu fördern und die Stellungnahmen ihrer Aufsichtsorgane zu verbreiten.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2022–23

124. Die IAO unterstützte Mitgliedstaaten bei der Erhöhung ihrer Fähigkeit, i) internationale Arbeitsnormen zu ratifizieren und umzusetzen, ii) wirksame dreigliedrige Mechanismen für die Beteiligung an der normensetzenden Tätigkeit zu entwickeln und iii) sektorspezifische Arbeitsnormen und Instrumente anzuwenden. Während der Zweijahresperiode wurden für 51 Mitgliedstaaten 97 Ratifikationen eingetragen (siehe Anhang I), in 15 Ländern wurden dreigliedrige Konsultationsmechanismen mit Schwerpunkt auf den Arbeitsnormen eingerichtet oder gestärkt, und in 16 Ländern entwickelten die Mitgliedsgruppen Maßnahmen zur Anwendung sektorspezifischer Normen (Abbildung 23). Darüber hinaus nahm der Verwaltungsrat mit Befriedigung Kenntnis davon, dass in 41 Fällen von Fortschritten bei der Durchführung von Normen und in 20 Prozent der in der Zweijahresperiode angenommenen UNSDCF oder DWCP auf einschlägige normenbezogene Fragen, darunter Stellungnahmen der Aufsichtsorgane, eingegangen wurde.



► **Abbildung 23. Ergebnisvorgabe 2: erzielte Ergebnisse nach Leistungsindikator und Region**



Anmerkungen: ¹ Die beiden Indikatoren für die zu erbringende Leistung 2.2 und einer der Indikatoren für die zu erbringende Leistung 2.3 werden nach abweichenden Maßeinheiten erfasst und sind daher nicht in der Abbildung enthalten. ² Da das Programm und der Haushalt und die darin enthaltenen Zielvorgaben vor der Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aufgestellt und genehmigt wurden, werden die Ratifikationen der Übereinkommen Nr. 155 und Nr. 187 unter Indikator 2.1.2 (technische Übereinkommen) behandelt.

- 125.** Die IAO unterstützte ihre Mitgliedsgruppen bei der Förderung der Ratifizierung durch verschiedene Mittel, darunter Analysen von Lücken in der nationalen Gesetzgebung und Praxis, dreigliedrige Konsultationen, Informations- und Erfahrungsaustausch sowie grundsatzpolitische Beratung und normative Maßnahmen. In vielen Ländern spielte die Entwicklungszusammenarbeit eine wichtige Rolle (Kasten 12). Die Gesamtzahl der während der Zweijahresperiode eingetragenen Ratifikationen blieb jedoch unter der im Programm und Haushalt aufgestellten Zielvorgabe, insbesondere da die Zahl der Ratifikationen technischer Übereinkommen in Asien und dem Pazifik, wo der Schwerpunkt auf den grundlegenden Übereinkommen und dem Abschluss der pandemiebedingt verzögerten Verfahren im Vorfeld der Ratifizierung lag, geringer ausfiel als erwartet.

► **Kasten 12. Ratifizierung und wirksame Anwendung der internationalen Arbeitsnormen, unterstützt durch technische Zusammenarbeit**

Madagaskar ratifizierte im Juni 2023 vier IAO-Übereinkommen: das Seearbeitsübereinkommen (MLC, 2006) sowie die Übereinkommen Nr. 155, Nr. 187 und Nr. 161. Die Ratifizierung der drei Arbeitsschutzübereinkommen wurde durch die vom [Vision Zero Fund](#), der Bestandteil des IAO-Flaggschiffprogramms *Safety + Health for All* ist, und über das Projekt [Handel für menschenwürdige Arbeit](#) bereitgestellte fachliche Hilfe erleichtert. Der Vision Zero Fund stärkte die Kapazitäten der Arbeitsgruppe Arbeitsschutz, die 2018 eingesetzt wurde, um einen proaktiveren und umfassenderen Ansatz für die

Arbeitsaufsicht zu fördern. Das Projekt Handel für menschenwürdige Arbeit, das die Durchführung der grundlegenden Übereinkommen der IAO in den Ländern, die Handelspartner der EU sind, durch verbesserte Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen verbessern soll, stärkte die Einhaltung der Übereinkommen durch die Formalisierung von Produktionseinheiten in der Textilbranche. Die in Bezug auf den Wert von Strategieplänen zur Sicherung der Regelkonformität gewonnenen Einsichten führten zur Entwicklung eines langfristigen, sektorübergreifenden Plans für die Arbeitsaufsicht und entsprechender Interventionsinstrumente und halfen dem Land, den beträchtlichen Rückstau bei Berichten über die 2022 ratifizierten Übereinkommen abzubauen.

- 126.** Aufgeschlüsselt nach Kategorien entfällt die größte Zahl der Ratifikationen auf die Kategorie der technischen Übereinkommen (67), gefolgt von grundlegenden Übereinkommen (24) und ordnungspolitischen Übereinkommen (6).
- Was die technischen Übereinkommen betrifft, so resultierte eine vom Verwaltungsrat gebilligte Strategie in einer hohen Anzahl von Ratifikationen des Übereinkommens Nr. 190. Die Ratifizierung anderer Übereinkommen, etwa des Seearbeitsübereinkommens (MLC, 2006) und des Übereinkommens (Nr. 102) über soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, bezog Impulse aus einer robusten dreigliedrigen Unterstützung im Rahmen des Normenüberprüfungsmechanismus.
 - Das am meisten ratifizierte grundlegende Instrument war wiederum das Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, auch wenn die Zahl seiner Ratifikationen deutlich niedriger ausfiel als in der vorangegangenen Zweijahresperiode. Mit einer einzigen Ratifikation während der Zweijahresperiode ist das Übereinkommen Nr. 87 nach wie vor das am wenigsten ratifizierte grundlegende Übereinkommen, weshalb der dadurch gebotene Schutz mehr als der Hälfte der globalen Erwerbsbevölkerung verwehrt bleibt.
 - Ordnungspolitische Übereinkommen wurden während der Zweijahresperiode nur von vier Mitgliedstaaten ratifiziert. Drei der sechs in diesem Zeitraum verzeichneten Ratifikationen betreffen das Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969.
- 127.** In Bezug auf die **Anwendung der internationalen Arbeitsnormen** überprüfte die IAO Rechtsvorschriften, legte Vorkehrungen für freiwillige Schlichtungen fest und erleichterte die Arbeit der Aufsichtsorgane. 2022 stellte der Sachverständigenausschuss in einer beträchtlichen Zahl von Fällen Fortschritte fest, darunter 34 Fälle, in denen eine umfassendere Einhaltung der Normen erreicht wurde, und 229 Fälle, in denen voraussichtlich weitere Fortschritte zu erwarten sind.
- 128.** Insgesamt wurde im Zeitraum 2022–23 in den UNSDCF und DWCP von 11 Ländern ausdrücklich auf Stellungnahmen der Aufsichtsorgane der IAO verwiesen. So wird im UNSDCF für Pakistan für den Zeitraum 2023–27 die Notwendigkeit betont, die Durchführung der internationalen Arbeitsnormen auf der Grundlage der Stellungnahmen der Aufsichtsorgane der IAO zu verbessern. Im UNSDCF für Ecuador für den Zeitraum 2022–26 werden die aus Verletzungen der Arbeitnehmerrechte resultierenden Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit im Zusammenhang mit spezifischen Stellungnahmen des CEACR und Erörterungen des CAS hervorgehoben und Lösungen auf der Grundlage des sozialen Dialogs vorgeschlagen. Die IAO trug zu diesen Ergebnissen durch gemeinsam mit dem Turiner Zentrum durchgeführte Kapazitätsaufbaumaßnahmen, die Ausarbeitung nationaler Berichte zur normativen Bestandsaufnahme sowie maßgeschneiderte Unterstützung für Personal der Außenämter und zwei gemeinsam mit anderen UN-Einrichtungen entwickelte Checklisten zur Selbstevaluierung für die Residierenden Koordinatoren der UN und andere Akteure bei.
- 129.** Um die **Fähigkeit von Mitgliedstaaten zur Beteiligung an der normensetzenden Tätigkeit** zu erhöhen, stärkte die IAO weiter die Fähigkeit von Mitgliedsgruppen zur Erfüllung ihrer Berichtspflichten und förderte dreigliedrige Konsultationen über die internationalen Arbeitsnormen.



- 130.** Im Zeitraum 2022–23 stieg die Zahl der fristgerecht vorgelegten Berichte an den CEACR um 25 Prozent gegenüber 2020–21. Dies lässt sich zwar zum Teil dadurch erklären, dass die Berichtsquoten 2020 infolge der COVID-19-Pandemie niedriger ausfielen, doch wurde dieser Rückgang 2021 wieder wettgemacht, und die Quoten liegen seitdem durchweg über dem vor der Pandemie verzeichneten Durchschnitt. Auch wenn diese Entwicklung alle Regionen betrifft, ist sie Ausdruck eines deutlichen Zuwachses bei fristgerecht eingegangenen Berichten aus afrikanischen Ländern, wo die IAO Kapazitätsaufbaumaßnahmen verstärkte und das Thema auf die Tagesordnung subregionaler Konferenzen setzte, um das Bewusstsein für die Bedeutung der Berichterstattung zu schärfen. Dadurch, dass die Akademie für internationale Arbeitsnormen seit 2021 nicht mehr auf globaler Ebene, sondern in den Regionen abgehalten wird, hat sich ihre Reichweite und Wirkung erhöht. Während der Zweijahresperiode wurden dabei etwa 150 Mitgliedsgruppen und Angehörige der Rechtsberufe aus Asien und dem Pazifik sowie aus Europa und Zentralasien geschult.
- 131.** Die Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in die Arbeit an Themen im Zusammenhang mit internationalen Arbeitsnormen und den Dialog über Strategien im Bereich Normensetzung wurde in 14 Ländern verstärkt. Dies umfasste die Einrichtung dreigliedriger Ausschüsse, die erstmals zusammentraten (Bangladesch und Nepal), und die Stärkung bereits bestehender Strukturen (Côte d’Ivoire und Pakistan). In einigen Fällen wurde die Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen im Rahmen der fachlichen Hilfe verstärkt, die im Nachgang zu den Schlussfolgerungen des Ausschusses für die Durchführung der Normen gewährt wurde (Irak und Kasachstan). In Lateinamerika lag der Schwerpunkt auf der Beilegung von Streitigkeiten über Angelegenheiten, die den Aufsichtsorganen der IAO zur Kenntnis gebracht wurden. Ausgehend von diesen Erfahrungen wird die IAO im Zeitraum 2024–25 weitreichende globale und regionale Aktivitäten entwickeln, um die Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in die Politik auf dem Gebiet der internationalen Arbeitsnormen proaktiv zu fördern, unter anderem durch Süd-Süd-Zusammenarbeit in Asien und die Stärkung der fachlichen Kapazitäten zur Streitbeilegung in Lateinamerika.
- 132.** Im Zuge der Schwerpunktsetzung auf Streitbeilegung führte der Verwaltungsrat die Möglichkeit einer fakultativen und freiwilligen Schlichtung mit Unterstützung des Amtes im Rahmen von Beschwerdeverfahren nach Artikel 24 der IAO-Verfassung ein. Dieser Schritt ermöglichte eine erfolgreiche Schlichtung und den Abschluss der Beschwerdeverfahren in Slowenien, Südafrika (Kasten 13) und Uruguay. Im November 2023 beschloss der Verwaltungsrat, die fakultative freiwillige Schlichtung mit entsprechenden Anpassungen des Zeitrahmens zu einem festen Bestandteil des Beschwerdeverfahrens nach Artikel 24 zu machen.

► **Kasten 13. Fakultative freiwillige Schlichtung zur Beilegung von Streitigkeiten in Südafrika**

2021 reichte die Gewerkschaft Solidarity eine Beschwerde nach Artikel 24 der IAO-Verfassung ein, der zufolge die neuen südafrikanischen Gesetze zur wirtschaftlichen Stärkung von Schwarzen und Transformation einen Fall von Nichteinhaltung des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958, darstellten. Im Einklang mit den vom Verwaltungsrat 2018 beschlossenen neuen Regeln wurden die Parteien auf die Möglichkeit einer freiwilligen Schlichtung mit Unterstützung der IAO hingewiesen. Im Juni 2023 erzielten die Parteien eine freiwillige Beilegungsvereinbarung zu den in den neuen Rechtsvorschriften für Vielfalt und Wandel festgelegten Bedingungen, wonach Arbeitgeber verpflichtet sind, Pläne für Chancengleichheit bei der Beschäftigung aufzustellen, die sich an den Zielvorgaben für die Beschäftigung von Schwarzen im Rahmen der Verhaltenskodizes für die breit angelegte wirtschaftliche Stärkung von Schwarzen orientieren. Die freiwillige Schlichtung mit Unterstützung des Amtes beweist ihren Mehrwert als Plattform für die Zusammenarbeit und den damit verbundenen Kapazitätsaufbau in Bezug auf die internationalen Arbeitsnormen.



- 133.** Mit Unterstützung der IAO wandten 15 Mitgliedstaaten **sektorspezifische Arbeitsnormen, Verhaltenskodizes und Leitlinien** in einer Vielzahl von Sektoren an, darunter Gesundheit, Bildung, verarbeitendes Gewerbe, Bauwesen, Fischerei, Schifffahrt, Landwirtschaft, Nahrungsmittelproduktion, Tourismus, Energie sowie Kunst und Unterhaltung. Erfolgreiche Beispiele hierfür sind:
- die Umsetzung der **IAO-WHO-Methodik HealthWISE** zur Verbesserung des Arbeitsschutzes in Gesundheitseinrichtungen in Pakistan und Südafrika;
 - die erhöhte Fähigkeit der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, die Regelkonformität im Elektroniksektor in Vietnam zu fördern und zu gewährleisten;
 - die Entwicklung standardisierter Arbeitsverträge für Beschäftigte im Fischereisektor in Namibia, darunter Verbesserungen beim Arbeitsschutz;
 - die Einrichtung eines dreigliedrigen Ausschusses für Arbeitsschutz und Fortschritte bei der gewerkschaftlichen Organisation in der Schiffsrecyclingindustrie in Indien;
 - die Annahme neuer, mit dem Seearbeitsübereinkommen (MLC, 2006) in Einklang stehender Rechtsvorschriften in den Malediven;
 - die Erarbeitung einer Sensibilisierungskampagne über die Risiken der Migration für junge Fußballspieler in Côte d'Ivoire.
- 134.** Während der Zweijahresperiode veranstaltete die IAO acht sektorspezifische Fachtagungen, drei Sachverständigentagungen und drei Regionaltagungen zu den Themen Landwirtschaft, Kunst und Unterhaltung, Zivilluftfahrt, Bauwesen, Binnenschifffahrt, Hotel- und Gastronomiegewerbe und Tourismus, Fischerei, Seeschifffahrt, Öl und Gas, öffentlicher Dienst, Einzelhandel, Bildung, Bergbau und Eisenbahn. Zu den insgesamt 1.235 Teilnehmern gehörten auch dreigliedrige Mitgliedsgruppen und Beobachter. Zudem nahm die IAO drei neue sektorspezifische Instrumente für die Bereiche **Land- und Ernährungswirtschaft**, **Seeschifffahrt** und **Bauwesen** an.

Haushalt und Ausgaben

- 135.** In der Zweijahresperiode 2022–23 wurden für die Ergebnisvorgabe 2 insgesamt 83,4 Millionen US-Dollar aufgewandt. Die Ausgaben aus Sondermitteln fielen infolge des gestiegenen Interesses an der Förderung von Normen im Rahmen globaler Handels- und Investitionsabkommen und der sozialen Schutzmaßnahmen internationaler Finanzinstitutionen höher aus als erwartet. Mit Mitteln aus dem HZK konnten spezifische Ergebnisse in dieser Hinsicht in vier Mitgliedstaaten erzielt werden.

Fünf wichtigste Entwicklungspartner für Ergebnisvorgabe 2 (Gesamthaushalt 2022–23)

• Europäische Union	9,0 Millionen US-\$
• Katar	7,6 Millionen US-\$
• Vereinigte Staaten	4,0 Millionen US-\$
• Japan	1,6 Millionen US-\$
• Finnland	1,2 Millionen US-\$

► **Tabelle 8. Ergebnisvorgabe 2: Strategischer Haushalt und Ausgaben**

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	61,2	62,3
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit	15,6	20,1
Haushalts-Zusatzkonto	n.a.	1,0
Insgesamt	76,8	83,4



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

► Besondere Erfolge

- 39 Mitgliedstaaten entwickelten umfassende, durch nationale Beschäftigungspolitiken und Jugendbeschäftigungs- und Formalisierungsstrategien umgesetzte beschäftigungspolitische Rahmen, die zur Erholung des Arbeitsmarkts beitrugen und längerfristigen beschäftigungsbezogenen Herausforderungen Rechnung trugen.
- Öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste und aktive Arbeitsmarktprogramme in 21 Ländern erhöhten ihre Kapazität und Reichweite zur Unterstützung von Beschäftigten und Arbeitsuchenden. In Kolumbien konnten die auf Bezirksebene tätigen Arbeitsagenturen die Zahl der vermittelten Arbeitskräfte zwischen 2020 und 2023 von 2.000 auf rund 75.000 steigern.
- Die IAO unterstützte Mitgliedsgruppen in zehn Mitgliedstaaten bei der Entwicklung einer wirksamen Politik für einen gerechten Übergang im Zusammenhang mit Arbeitsplätzen, Qualifikationen und Finanzierung und mit Schwerpunkt auf Bereichen wie der blauen Wirtschaft, erneuerbaren Energien, Kakaoanbau, nachhaltigem Tourismus, Kreislaufwirtschaft und Bioökonomie.
- Beschäftigungsintensive Investitionsprogramme in 30 Ländern trugen dazu bei, die Existenzgrundlagen von Tausenden von Beschäftigten zu erhalten und ihre Qualifikationen zu verbessern, insbesondere in ländlichen Gebieten und in Postkrisensituationen. Insgesamt wurden durch diese Programme mehr als eine halbe Million Arbeitstage für 22.000 Menschen, darunter Binnenvertriebene, Flüchtlinge und ländliche Arbeitskräfte, geschaffen.

- 136.** Vor dem Hintergrund des weltweiten wirtschaftlichen Abschwungs und des schleppenden Beschäftigungswachstums unterstützte die IAO die Regierungen und Sozialpartner bei der Verbesserung der Wirksamkeit und Koordinierung ihrer Politik für wirtschaftliche und soziale Entwicklung sowie bei nationalen Programmen zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und zur Förderung gerechter Übergänge. In vielen Ländern trug die IAO insbesondere zur Erholung der Beschäftigung in der Zeit nach COVID-19 bei, wobei sie die Auswirkungen der Krise bei den Lebenshaltungskosten und der Energiekrise auf die Arbeitsmärkte berücksichtigte. Ein integrierter Ansatz wurde verfolgt, um die beschäftigungsrelevanten Auswirkungen der Gesamtwirtschafts- und Sektorpolitik zu maximieren.
- 137.** Zur Förderung einer faktengestützten Politikgestaltung erstellte die IAO mit der Unterstützung von Entwicklungspartnern wie der Europäischen Kommission 36 Wirkungsbewertungen für Investitionsprogramme und beschäftigungsbezogene Diagnosestudien für 26 Mitgliedstaaten. Zudem förderte die IAO den sozialen Dialog und dreigliedrige Konsultationen mit dem Ziel, die Qualität, Wirkung und Legitimität der beschlossenen Politikmaßnahmen zu erhöhen, und stärkte Plattformen für den Wissensaustausch und Initiativen zum Kapazitätsaufbau.
- 138.** Darüber hinaus verstärkte die IAO globale, regionale und länderspezifische Partnerschaften und Bündnisse, beispielsweise mit i) der Afrikanischen Union und der [SADC](#) zur Annahme eines beschäftigungsfreundlichen Ansatzes für die Entwicklung einer Gesamtwirtschafts- und Sektorpolitik, ii) mit [IFAD](#) und [CARE](#) zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in allen Nahrungsmittelsystemen und iii) mit der Europäischen Union zur [durchgängigen Berücksichtigung der Beschäftigung in der Handels- und Investitionspolitik im Nahen Osten und in Nordafrika](#) sowie zu Jugendbeschäftigungsgarantien in den Ländern des westlichen Balkans. Überdies engagierte sich die IAO weiterhin aktiv in Multi-Akteur-Initiativen, in denen sie häufig eine Arbeitsgruppe leitete oder das Sekretariat stellte, etwa in der [Initiative Klimamaßnahmen für Beschäftigung](#) und der [Globalen Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche](#).



- 139.** Während der gesamten Zweijahresperiode gewährleistete die IAO eine enge Koordinierung ihrer Mitwirkung im globalen und regionalen Politikdialog mit der Leistungserbringung in den Ländern. Das [Globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge](#) etwa verleiht der Strategie der IAO zur Förderung einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung Ausdruck, trägt aber auch direkt zur Politikberatung in den Ländern mit Wegbereiter-Status bei. Mit ihrer Tätigkeit im Rahmen des Globalen Förderinstruments leistete die IAO zudem einen Beitrag zur Mobilisierung von Partnerschaften mit internationalen Finanzinstitutionen, Entwicklungsbanken und anderen Einrichtungen der UN, darunter der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO), dem UNDP, UNICEF, UN Women und dem Welternährungsprogramm (WFP).

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2022–23

- 140.** Während der Zweijahresperiode leistete die IAO gezielte Unterstützung zur Stärkung der Fähigkeit der Mitgliedstaaten, nationale Beschäftigungspolitiken zu formulieren und umzusetzen, Maßnahmen für menschenwürdige Arbeit in ländlichen Gebieten zu erarbeiten, gerechte Übergänge zu ökologischer Nachhaltigkeit zu fördern, durch menschenwürdige Arbeit zu Frieden und Resilienz beizutragen sowie wirksamere und effizientere Arbeitsvermittlungsdienste und -programme bereitzustellen. Insgesamt steuerte die IAO 127 Ergebnisse zu dieser Ergebnisvorgabe bei, was geringfügig unter der Zielvorgabe (132) für die Zweijahresperiode lag. Bei drei der sieben Leistungsindikatoren wurde die Zielvorgabe übertroffen. In Bezug auf die Annahme von nationalen Beschäftigungspolitiken, Jugendprogrammen und integrierten Formalisierungsstrategien blieben die Ergebnisse deutlich hinter der Zielvorgabe zurück (Abbildung 24). Dies war zumeist auf in einigen Ländern auftretende, durch soziopolitische Instabilität und die anhaltenden Auswirkungen der COVID-19-Krise bedingte Verzögerungen während des Politikgestaltungsprozesses zurückzuführen. Viele Länder in Afrika und Asien befassten sich prioritär mit der Stärkung der Systeme zur Überwachung und Evaluierung von Grundsatzpolitiken und beschlossen, formelle Überprüfungen bestehender Politiken als Voraussetzung für die künftige Politikentwicklung vorzunehmen.
- 141.** Auf Ersuchen der Mitgliedstaaten trug die IAO ausgehend von robusten Diagnosen und Bewertungen zur **Formulierung und Umsetzung geschlechtergerechter nationaler Beschäftigungspolitiken** mit Schwerpunkt auf der Förderung einer inklusiven und nachhaltigen Erholung der Beschäftigung, insbesondere für Frauen, Jugendliche und informelle Arbeitskräfte, bei. Im Zuge dessen wurden i) in 26 Ländern (Kasten 14) umfassende und faktengestützte Beschäftigungspolitiken erarbeitet, ii) in 12 Mitgliedstaaten Jugendbeschäftigungsprogramme, darunter Jugendgarantien in den Ländern des westlichen Balkans, formuliert und umgesetzt und iii) in drei Ländern integrierte Formalisierungsstrategien angenommen.

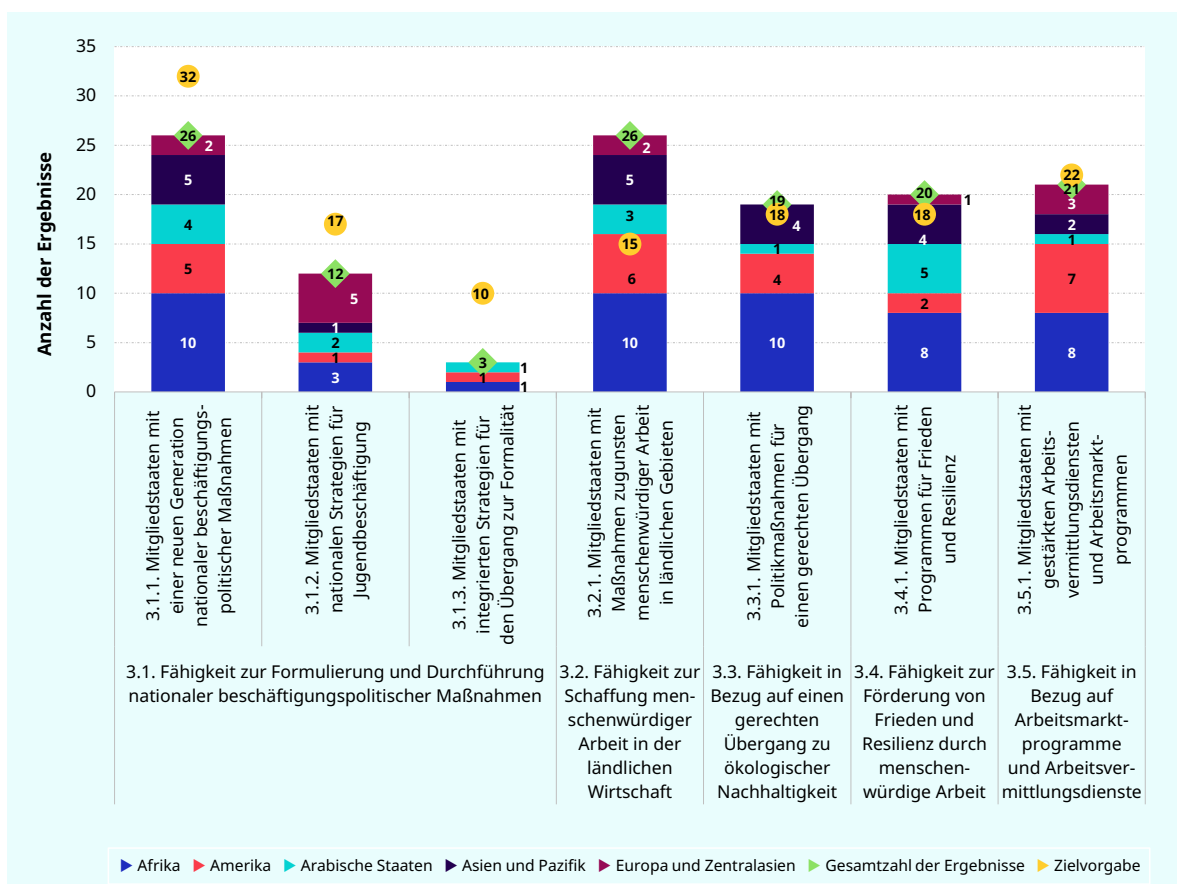
► Kasten 14. Eine nationale öffentliche Politik für Beschäftigung in Paraguay

Am 3. Mai 2022 unterzeichnete der Präsident der Republik Paraguay ein Dekret, mit dem der nationale Beschäftigungsplan in den Rang einer nationalen öffentlichen Politik erhoben wurde. Darin werden alle staatlichen Stellen beauftragt, ihre Politiken und Programme auf Erholung und Wachstum der Wirtschaft, die Stimulierung der Nachfrage, die Umschulung der Beschäftigten, die Steigerung der Qualifikationen und Kompetenzen, die Vermittlung von Arbeitskräften und die Stärkung der Institutionen auszurichten. Die Politik wird über einen von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bestätigten operativen Plan samt Überwachungssystem umgesetzt. Um die wirksame Umsetzung dieser Beschäftigungspolitik langfristig zu gewährleisten, bekräftigte die Regierung auf dem Forum der lateinamerikanischen und karibischen Länder für nachhaltige Entwicklung (April 2023) ihre Verpflichtung, sich am Globalen Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge als Land mit Wegbereiter-Status zu beteiligen.



142. Zum Zweck des Wissensaustauschs und der fachlichen Hilfe nahm die IAO 2023 die [Aktionsplattform für Beschäftigungspolitik](#) in Betrieb, die Orientierungshilfe und Instrumente für die Konzeption und Finanzierung beschäftigungspolitischer Maßnahmen sowie entsprechende Diagnosen bereitstellt. Zudem erstellte sie globale Wissensprodukte, darunter folgende Veröffentlichungen: i) *Global Employment Trends for Youth 2022*, ii) *Global Employment Policy Review 2023* und iii) *Guidelines for employment diagnostics in times of continuous change*. Darüber hinaus baute die IAO ihre Expertise und ihre Unterstützung für die Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung von Beschäftigungspolitiken, die sich an den Möglichkeiten der grünen, der digitalen und der Pflege- und Betreuungswirtschaft orientieren, erheblich aus.

► **Abbildung 24. Ergebnisvorgabe 3: erzielte Ergebnisse nach Leistungsindikator und Region**



143. Im Rahmen des IAA-Aktionsplans für Jugendbeschäftigung (2020–30), der vom Verwaltungsrat im November 2023 überprüft wurde, verstärkte die IAO die [Globale Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche](#). Gemeinsam mit dem Turiner Zentrum führte die IAO ein umfassendes Kapazitätsaufbauprogramm zu Beschäftigungspolitiken und der informellen Wirtschaft durch, bei denen 1.118 Teilnehmer globale und regionale Kurse belegten.
144. Aufbauend auf der in vorangegangenen Zweijahresperioden geleisteten Arbeit trug die IAO zur Förderung von **menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft** mit Schwerpunkt auf Agrar- und Ernährungswirtschaft, Fischerei und Aquakultur, Forstwirtschaft und Tourismus bei. Aufgrund dessen wurden spezifische Maßnahmen in 26 Ländern beschlossen. Beschäftigungsintensive Programme in ländlichen Gebieten Kameruns, Madagaskars, Mosambiks, São Tomé und Príncipe und Südafrikas trugen zu einer beschäftigungsreichen Erholung und entsprechendem Wachstum bei. Die Lokalverwaltung von Huila (Kolumbien) nahm eine geschlechtergerechte Branchenvereinbarung zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit und zur Stei-

gerung der Wettbewerbsfähigkeit in der Kaffeewirtschaft mit Schwerpunkt auf Formalisierung und Arbeitsschutz in der Lieferkette an. In Indonesien und Malaysia ermöglichte der drei- und zweigliedrige soziale Dialog im Palmölsektor Verbesserungen bei der Produktivität und den Arbeitnehmerrechten.

145. Die IAO gewährte Unterstützung für die ländliche Wirtschaft dank einer gestärkten Zusammenarbeit mit UN-Einrichtungen und der Mobilisierung von Ressourcen im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit, insbesondere für Asien und Lateinamerika. Die IAO führt den Ko-Vorsitz der [Arbeitsgruppe für die Beschäftigung ländlicher Jugendlicher](#), die unter dem Dach der [Globalen Geberplattform für ländliche Entwicklung](#) besteht, und leistet Beiträge zur G20 im Zusammenhang mit ländlichem Tourismus und Landwirtschaft. Zudem beschloss die IAO grundsatzpolitische Leitlinien für die Förderung von menschenwürdiger Arbeit in der Agrar- und Ernährungswirtschaft und veröffentlichte gemeinsam mit der FAO eine Dokument über die Methodik zur Schätzung der Zahl der Beschäftigten in der Forstwirtschaft mit dem Titel *Contribution of the forest sector to total employment in national economies: Estimating the number of people employed in the forest sector*.
146. Der Klimawandel hat nach wie vor weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt, und das Engagement für einen **gerechten Übergang zu nachhaltigeren Volkswirtschaften und Gesellschaften** entsprechend der Forderung in der [Entschlieung der 111. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz](#) von 2023 hat zugenommen. Infolgedessen wurden spezifische Maßnahmen in 19 Mitgliedstaaten beschlossen. Die IAO gewährte fachliche Hilfe und hielt dreigliedrige Konsultationen ab, etwa in Botsuana, Côte d'Ivoire, Senegal und Südafrika. Die Komoren nahmen einen dreigliedrigen Aktionsplan zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in der blauen Wirtschaft an, und Mauretanien entwickelte einen nationalen Aktionsplan im Hinblick auf den Beitritt zur Initiative Klimamaßnahmen für Arbeitsplätze („Climate Action for Jobs“). Mexiko konzipierte einen dreigliedrigen Plan zur Förderung von grünen Arbeitsplätzen und grünem Unternehmertum in bestimmten Sektoren. Untersuchungen zum Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen und zum Qualifikationsbedarf wurden durchgeführt für i) den Energiesektor in Algerien, ii) den Bereich erneuerbare Energien und die Kreislaufwirtschaft in Argentinien, iii) die Bioökonomie in Kolumbien, iv) den Kakaosektor in Guatemala, v) erneuerbare Energien aus dem Meer in Mauritius und vi) die Kreislaufwirtschaft in den Seychellen. Indonesien evaluierte die Energiepolitik hinsichtlich ihres Bereitseins, die Schaffung grüner Arbeitsplätze zu erleichtern und gerechte Übergänge zu fördern. Auf globaler Ebene veröffentlichte die IAO das zur Orientierung dienende Instrument *Greening TVET and skills development* und gab gemeinsam mit dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) den Bericht *Decent Work in Nature-based Solutions 2022* heraus.
147. Die Arbeit zur Förderung von **Frieden und Resilienz durch menschenwürdige Arbeit**, bei der sich die IAO an der [Empfehlung \(Nr. 205\) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017](#), orientierte, trug zu Ergebnissen in 20 Mitgliedstaaten bei, insbesondere durch beschäftigungsintensive Investitionsprogramme, die Förderung des Unternehmertums und Qualifizierungsmaßnahmen. Die IAO beteiligte sich an nationalen und lokalen Bemühungen um Wiederaufbau und Entwicklung nach der Krise, unter anderem in Afghanistan, Jordanien, Madagaskar, Mosambik, Myanmar, Pakistan, den Philippinen, Somalia, Sri Lanka, der Arabischen Republik Syrien (Kasten 15) und der Republik Türkei. Die IAO veröffentlichte mehrere Arbeitsdokumente, darunter den Leitfaden *Gender equality and women's empowerment in the world of work in fragile, conflict and disaster settings* und erarbeitete Schulungen zu öffentlichen Beschäftigungsprogrammen, der Empfehlung Nr. 205 und der Rolle von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit bei der Förderung des sozialen Zusammenhalts im Nexus Humanitäre Hilfe–Entwicklung–Frieden.



► **Kasten 15. Rasche Erholung durch Resilienz der Gemeinschaften in den vom Erdbeben betroffenen Gebieten der Arabischen Republik Syrien**

Nach den Erdbeben, die am 6. Februar 2023 die Republik Türkei und die nördlichen Verwaltungsbezirke der Arabischen Republik Syrien schwer trafen, führte die IAO eine Reihe von Bewertungen durch, um die Bedürfnisse von Haushalten und Beschäftigten, die Auswirkungen der Naturkatastrophe auf den Arbeitsmarkt, Genossenschaften und Einrichtungen der Sozial- und Solidarwirtschaft sowie ihre Folgen für die Kinderarbeit abzuschätzen. Von März bis Dezember führte die IAO ein **Notbeschäftigungsprogramm in Aleppo** zur Beseitigung von Trümmern und zur Instandhaltung von Straßen, Gehwegen und des Abwassersystems in zwei Stadtvierteln sowie zur Sanierung von 50 Klassenräumen in fünf Schulen durch, wodurch insgesamt ca. 500 Arbeitsplätze geschaffen wurden. Darüber hinaus stellte die IAO Ausrüstung und Schulungsangebote zur Stärkung der Fähigkeit der syrischen Architekten- und Ingenieurkammer bereit, die durch das Erdbeben verursachten Schäden zu bewerten, und organisierte die Schulung von Ausbildern für Arbeitsaufsichtsbeamte im Bereich Arbeitsschutz. In einem von Instabilität, Unsicherheit und Ungewissheit geprägten Umfeld trugen diese aus dem ordentlichen Haushalt der IAO finanzierten Aktivitäten zur raschen Sicherung von Existenzgrundlagen in den vom Erdbeben am stärksten betroffenen Gemeinschaften bei und bewiesen den Wert von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit als Schlüsselfaktoren für Frieden und Wiederaufbau.

- 148.** Die IAO unterstützte die Mitgliedsgruppen bei der Stärkung der **Arbeitsvermittlungsdienste**, insbesondere durch Digitalisierung und mit Schwerpunkt auf der Abstimmung von Angebot und Nachfrage, was zu Ergebnissen in 21 Mitgliedstaaten führte. Fortschritte bei den öffentlichen Arbeitsvermittlungsdiensten resultierten in einer verbesserten Beschäftigungsfähigkeit und verstärkten Kapazitäten zur Bewältigung von Übergängen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber, wodurch krisenbedingte negative Schocks abgefedert wurden. In den meisten Fällen kamen die verbesserten Dienste und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen direkt Frauen, Jugendlichen und den verletzlichsten Menschen auf dem Arbeitsmarkt zugute. Zu den Ergebnissen gehörten erweiterte Kapazitäten für die Laufbahnberatung in der Republik Türkei, die Umsetzung eines Plans für institutionelle Verbesserungen in der nationalen Arbeitsverwaltung Mexikos und die Entwicklung einer digitalen Plattform für Arbeitsuchende in São Tomé und Príncipe.
- 149.** 2023 veröffentlichte die IAO erstmals ihren globalen Bericht *Public employment services and active labour market policies for transitions*, in dem sie hervorhebt, wie wichtig es ist, Synergien zwischen den Arbeitsmittlungen sowie der Sozialschutzpolitik und den Sozialschutzsystemen zu schaffen. Der globale Bericht *Technology adoption in public employment services* bietet diesen Institutionen Orientierungshilfe zur Vorbereitung auf die Zukunft der Arbeit unter Berücksichtigung von Entwicklungen wie der künstlichen Intelligenz. Zudem organisierte die IAO mehrere Schulungen auf regionaler und nationaler Ebene und verstärkte ihre Zusammenarbeit mit dem Weltverband der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste, dem französischen öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienst (*Pôle emploi*), dem Weltverband der Personaldienstleister (Zeitarbeit) und dem Europäischen Netzwerk der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste.



Haushalt und Ausgaben

- 150.** In der Zweijahresperiode 2022–23 wurden für die Ergebnisvorgabe 3 insgesamt 238,8 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 32 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO, 66 Prozent aus Beiträgen für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit und 2 Prozent aus dem HZK stammten. Diese Beträge überstiegen den strategischen Haushalt für die Zweijahresperiode um 30 Prozent,

Fünf wichtigste Entwicklungspartner für Ergebnisvorgabe 3 (Gesamthaushalt 2022–23)

• Europäische Union	47,7 Millionen US-\$
• Deutschland	39,4 Millionen US-\$
• Niederlande	16,5 Millionen US-\$
• MPTF/UNDP	15,4 Millionen US-\$
• Vereinigte Staaten	7,4 Millionen US-\$

insbesondere aufgrund der Mobilisierung von freiwilligen Beiträgen und HZK-Mitteln zur Unterstützung der Formulierung und Durchführung nationaler Beschäftigungspolitiken und zur Entwicklung beschäftigungsintensiver Investitionsprogramme in Ländern, die mit Situationen der Fragilität konfrontiert waren. Insbesondere Mittel aus dem HZK trugen zu 16 Ergebnissen in 13 Mitgliedstaaten bei.

► **Tabelle 9. Ergebnisvorgabe 3: Strategischer Haushalt und Ausgaben**

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	75,0	75,8
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit	109,2	158,2
Haushalts-Zusatzkonto	n.a.	4,8
Insgesamt	184,2	238,8



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

► Besondere Erfolge

- 19 Mitgliedstaaten beschlossen Grundsatzpolitiken, Strategien und Aktionspläne zur Stärkung des Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen in 21 Politikbereichen, darunter Formalisierung, Genossenschaften und Sozial- und Solidarwirtschaft, Zugang zu einer inklusiven und digitalen Finanzierung, sozialer Dialog, agropastorale Wirtschaft und blaue Wirtschaft.
- Schätzungsweise 2,8 Millionen potenzielle und bereits tätige Unternehmer nahmen am Schulungsprogramm [Start and Improve Your Business](#) teil, und weitere 1,6 Millionen Menschen in einkommensschwachen Haushalten, landwirtschaftlichen Kleinbetrieben sowie Klein- und kleinen Unternehmen wurden beim Zugang zu Finanzdienstleistungen unterstützt, wodurch sie ihre unternehmerischen Fähigkeiten und die Unternehmensleistung insgesamt verbessern konnten.
- Im Rahmen des [Programms der IAO für die Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen](#) (SCORE) wurden 27.021 Arbeitnehmer und Führungskräfte aus 1.418 Unternehmen in 32 Ländern geschult, von denen 42 Prozent Frauen waren. Infolgedessen meldeten 65 Prozent der teilnehmenden Unternehmen eine Produktivitätssteigerung.
- Mehr als 900.000 Betriebe konsultierten den IAO-Helpdesk für Unternehmen zu internationalen Arbeitsnormen, damit er sie bei ihren Bemühungen unterstützt, ihre Unternehmenspraktiken an Ansätzen für menschenwürdige Arbeit auszurichten.
- Im Juni 2022 nahm die Internationale Arbeitskonferenz eine [Entschließung über menschenwürdige Arbeit und die Sozial- und Solidarwirtschaft](#) an.

- 151.** Die Förderung von Unternehmen ist unerlässlich für die Sicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen, die Beseitigung von Ungleichheiten und die Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit. Um die Rolle der Unternehmen bei der Krisenbewältigung zu stärken und eine nachhaltige Erholung voranzutreiben, ist es entscheidend wichtig, ein förderliches Politik- und institutionelles Umfeld zu schaffen, in dem unternehmerische Resilienz, Produktivität und menschenwürdige Arbeit Priorität erhalten. Die Unterstützung, die die IAO ihren Mitgliedsgruppen sowohl auf Landesebene als auch weltweit gewährt, beruht auf dem Grundsatz, dass Unternehmen, insbesondere KKMU, nur dann gedeihen können, wenn es ein förderliches Umfeld und ein unterstützendes Ökosystem gibt, in dem Produktivitätslücken geschlossen werden,

Herausforderungen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit bewältigt werden und sichergestellt wird, dass Unternehmen auch in unterbrochenen Märkten tätig sein können (Kasten 16).

- 152.** Während der Zweijahresperiode unterstützte die IAO die Mitgliedstaaten bei geschlechtergerechten Politikreformen, der Verbesserung öffentlicher und privater Unterstützungsstrukturen, der Verbesserung von Unternehmens- und Finanzdienstleistungen für kleinere Firmen (einschließlich Digitalisierung), der Verbesserung der Produktions- und Marktinfrastruktur und der Umsetzung von Interventionsmodellen zur Förderung von Produktivität und menschenwürdiger Arbeit. Dabei lag der Schwerpunkt auf Formalisierung und der Sozial- und Solidarwirtschaft.

► **Kasten 16. Systematisches Herangehen an die Herausforderungen in Bezug auf Produktivität und menschenwürdige Arbeit**

Im Rahmen der Einführungsphase des Pilotprogramms [Produktivitätsbezogene Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit](#) wurden in Ghana, Südafrika und Vietnam systemische Sektoranalysen mit dem Ziel durchgeführt, die Dynamik und Grundursachen von Defiziten in Bezug auf Produktivität und menschenwürdige Arbeit zu verstehen. Diese Analysen zeigten auch Chancen für positive Veränderungen bei zentralen Akteuren auf. So wurde in der Sheabutterherstellung in Ghana eine unzulängliche Arbeitsschutzpraxis auf betrieblicher Ebene als eines der wichtigsten Hemmnisse ermittelt. Vor diesem Hintergrund unterstützte die IAO die Regierung bei der Entwicklung einer nationalen Arbeitsschutzpolitik, der Ausarbeitung eines Aktionsplans für Schulungen zum Arbeitsschutz in Unternehmen und für Beschäftigte und bei der Entwicklung von Arbeitsschutzplänen auf betrieblicher Ebene. Dies resultierte in Verbesserungen in den Fabriken, die auf sektorspezifischen Analysen beruhten. Das Amt des Premierministers von Vietnam fasste einen Beschluss zur Durchführung eines neuen nationalen Programms zur Arbeitsproduktivität bis 2030. In globalen Politikforen wurde der Ansatz der produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit in die Politikempfehlungen der G20 aufgenommen, und in der [Erklärung der BRICS-Staaten](#) wurde eine Plattform zur Umsetzung produktivitätsbezogener Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit gefordert.

- 153.** Die IAO verstärkte ihre Zusammenarbeit mit der OECD, dem Hohen Kommissariat der UN für Menschenrechte (OHCHR), dem UNDP, UNICEF, UN Women und dem Globalen Pakt der UN in Bezug auf verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln und die Agenda für Wirtschaft und Menschenrechte. Infolgedessen verbesserte sich die Politikkohärenz bei der Förderung von Praktiken und ausländischen Direktinvestitionen, die zum Wachstum nachhaltiger Unternehmen als Motoren von produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit beitragen. Im Zuge der Partnerschaft der IAO mit der Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung (UNCTAD) und der World Association of Investment Promotion Agencies (WAIPA), in der es um ein verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln und die Förderung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik ([MNU-Erklärung](#)) geht, wurde die IAO Mitglied der [World Investment for Development Alliance](#). Zudem stieg daraufhin die Zahl der Investitionsförderungsagenturen, die um Hilfe bei der Nutzung des Potenzials ausländischer Direktinvestitionen für menschenwürdige Arbeit ersuchen.

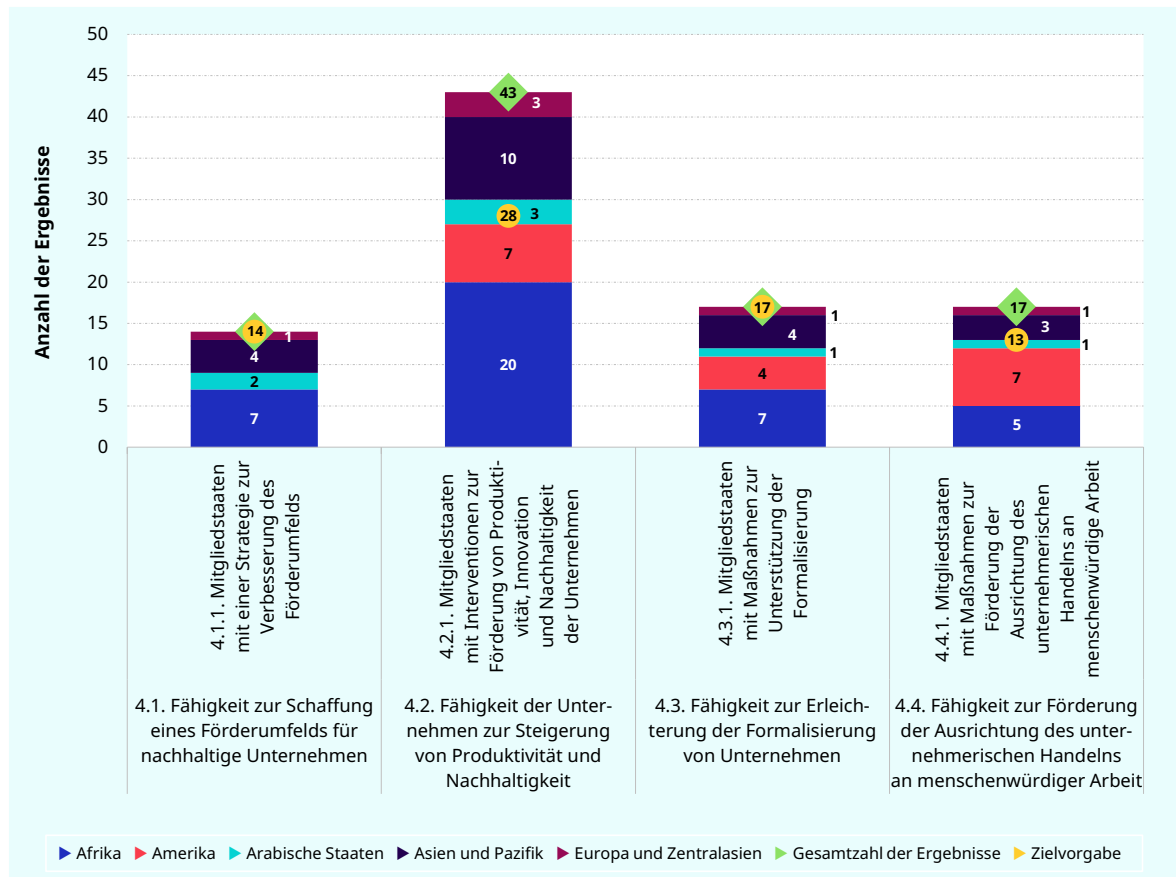
Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2022–23

- 154.** Die IAO unterstützte die Mitgliedstaaten in vier wichtigen Arbeitsbereichen: i) Förderung eines günstigen Umfelds für nachhaltige Unternehmen, ii) Steigerung von Produktivität und Nachhaltigkeit auf betrieblicher Ebene, iii) Formalisierung von Wirtschaftseinheiten und iv) Ausrichtung der Unternehmenspraktiken an der Agenda für menschenwürdige Arbeit und für Menschenrechte. Insgesamt trug die IAO zu 91 Ergebnissen bei, womit die im Programm und Haus-



halt festgelegte Zielvorgabe um 26 Prozent übertroffen wurde. Bei allen vier Leistungsindikatoren wurde die Zielvorgabe erreicht oder übertroffen (Abbildung 25).

► **Abbildung 25. Ergebnisvorgabe 4: erzielte Ergebnisse nach Leistungsindikator und Region**



- 155.** Strategien und Aktionspläne zur Verbesserung des **Förderumfelds für Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen** wurden in 14 Mitgliedstaaten beschlossen. Die Mitgliedsgruppen führten Politik- und institutionelle Maßnahmen auf der Grundlage von Bewertungen des Förderumfelds durch, die mit Unterstützung der IAO erstellt wurden. Unter anderem wurden in den Komoren Mechanismen des sozialen Dialogs zur Förderung nachhaltiger Unternehmen und von Fahrplänen zur Förderung inklusiver Versicherungen zugunsten von mehr Resilienz gegenüber Klimaschocks in der blauen Wirtschaft eingerichtet. In Georgien stellten die Mitgliedsgruppen einen Aktionsplan fertig und erprobten ein neues Instrumentarium zur Schaffung eines günstigeren Umfelds für die Finanzierung von KMU.
- 156.** Die IAO entwickelte Leitlinien für Rechtsvorschriften zur Sozial- und Solidarwirtschaft und trug zur Vorbereitung der Zehnjahresstrategie der Afrikanischen Union in diesem Bereich bei. In Jordanien und dem besetzten palästinensischen Gebiet wurde Hilfe bei der Umsetzung der in der Zweijahresperiode 2020–21 mit Unterstützung der IAO beschlossenen Politik für die Entwicklung von Genossenschaften gewährt. In Vietnam leistete die IAO Unterstützung bei der Überarbeitung des Genossenschaftsgesetzes, das 2023 von der Nationalversammlung angenommen wurde. Zudem entwickelte die IAO einen Rahmen, der kleinen Unternehmen in Entwicklungsländern helfen soll, Krisen zu bewältigen und Resilienz aufzubauen, und führte Forschungsarbeiten zu sozialen Innovationen durch die Sozial- und Solidarwirtschaft in Afrika durch. Auf globaler Ebene gründete die IAO die [interinstitutionelle Arbeitsgruppe der UN zur Sozial- und Solidarwirtschaft](#) und übernahm ihren Ko-Vorsitz; Aufgabe dieser Arbeitsgruppe

war die Unterstützung der Annahme der Resolution der UN-Generalversammlung zum Thema [Förderung der Sozial- und Solidarwirtschaft für eine nachhaltige Entwicklung](#) (April 2023).

157. Der Kapazitätsaufbau im Bereich Förderpolitik umfasste eine gemeinsam mit dem Turiner Zentrum durchgeführte Schulung zu wirtschaftlicher Diversifizierung, industriellen Verknüpfungen und lokaler Beschaffung für ausländische Direktinvestitionen. Zudem stellte die IAO Schulungsangebote zu Möglichkeiten der öffentlichen Auftragsvergabe für kleine Unternehmen und zu geschlechtersensiblen Reformen des Unternehmensumfelds für von Frauen geführte KKMU in der ASEAN-Region bereit. Die Programme der IAO für Genossenschaften (Think.Coop und Start.Coop) wurden angepasst und von Mitgliedsgruppen in einem Dutzend Ländern in Anspruch genommen. Schulungsmaterialien zum Thema Arbeitsschutz für Genossenschaften in der Landwirtschaft wurden fertiggestellt und kamen in den arabischen Staaten zum Einsatz.
158. Die IAO führte spezifische Maßnahmen zur Steigerung der **Produktivität und Nachhaltigkeit von Unternehmen** in 43 Mitgliedstaaten durch und nutzte dabei eine Reihe von Schulungen und Beratungsdiensten, von denen viele auf grüne Übergänge ausgerichtet waren. Die IAO veröffentlichte ein Kurzdossier mit dem Titel [How MSMEs can contribute to and benefit from a just transition](#) und entwickelte für ihr SCORE-Programm ein neues, als [SCORE4Climate](#) bezeichnetes Modul, das im Plurinationalen Staat Bolivien erfolgreich erprobt wurde. Im Fokus des Moduls steht die Optimierung der Leistung durch Ressourceneffizienz und Kreislauforientierung. Im Rahmen der von der schwedischen Regierung finanzierten [Initiative zum Systemwandel](#) für produktive Beschäftigung veröffentlichten die IAO und das Internationale Handelszentrum ein Konzeptpapier zum Thema Handel für Arbeitsplätze, einen Leitfaden zu grenzüberschreitenden Wertschöpfungsketten und Orientierungshilfe zur Anwendung eines Ansatzes für grüne Arbeitsplätze auf die Entwicklung von Marktsystemen. Insgesamt wurden in 40 Ländern Systemanalysen speziell zu Wertschöpfungsketten durchgeführt.
159. Zudem investierte die IAO in die Unterstützung nicht-digitaler Unternehmen beim Übergang in den digitalen Bereich. In Indonesien, Kambodscha, Kenia, Mexiko, Peru und den Philippinen wurden digitale Lohnzahlungen aktiv gefördert. Ausgehend von gemeinsam mit der IOE durchgeführten Forschungsarbeiten wurde das Schulungspaket Start and Improve Your Business (SIYB) um ein neues Tool namens [Digitalise your Business](#) erweitert.
160. In Ägypten, Äthiopien, Irak, Kenia, Libanon, Sudan und Uganda förderte die IAO die Einführung innovativer Finanzmechanismen mit dem Ziel, öffentliche Mittel in Richtung KKMU und Unternehmen der Sozial- und Solidarwirtschaft zu lenken. Zudem sollen diese Mechanismen den Zugang von Binnenvertriebenen und Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt erleichtern.
161. Die IAO trug zu Maßnahmen zur Steigerung der Resilienz von Unternehmen bei, darunter Betriebsunterbrechungsversicherungen in der Karibik, öffentlich-private Partnerschaften in Afrika und integrierte Risikomanagementlösungen in Asien. Die Lehren aus der COVID-19-Pandemie veranlassten die IAO dazu, Peer-Learning-Aktivitäten in fragilen Kontexten zu fördern und das Programm für [nachhaltige und widerstandsfähige Unternehmen](#) (SURE) zu entwickeln, das gemeinsam mit Arbeitgeberverbänden in zehn Ländern erfolgreich umgesetzt wurde.
162. Während der Zweijahresperiode beschlossen 17 Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Erleichterung des **Übergangs von Unternehmen in die Formalität**. Dazu gehörten dreigliedrige nationale Strategien, Aktionspläne, Rechtsreformen und Koordinierungsmechanismen, die Anreize für die Formalisierung schufen, den Zugang zu Finanzmitteln verbesserten, Produktivitätssteigerungen bei informellen KKMU unterstützten und die Unternehmensregistrierung und die Regelkonformität vereinfachten (Kasten 17). Verbände der Sozialpartner in Argentinien, dem



Plurinationalen Staat Bolivien, Libanon, Peru, Simbabwe und der Republik Türkei richteten Dienste wie Helpdesks, Schulungsprogramme und Apps zur Unterstützung informeller Unternehmen und ihrer Beschäftigten beim Verständnis der Verfahren für die Formalisierung und der damit verbundenen Vorteile ein. Zudem entwickelte die IAO eine [interaktive Weltkarte](#) der Interventionen zur Unternehmensformalisierung als Mittel zur Unterstützung des Wissens- und Erfahrungsaustauschs.

► Kasten 17. Dreigliedriger Ansatz für die Formalisierung in Gambia

In Gambia unterstützte die IAO die Mitgliedsgruppen bei der Durchführung einer Bewertung und der Annahme einer dreigliedrigen nationalen Strategie zur Formalisierung der informellen Wirtschaft. Die Arbeitgeberverbände nahmen das Programm „Formalize Your Business“ und andere IAO-Instrumente zur Unternehmensentwicklung in ihr Angebot an Unternehmensdienstleistungen auf. Zudem nahmen sie eine virtuelle Plattform für die Formalisierung von Unternehmen in Betrieb, mit dem Ziel, ein stärker integriertes Dienstleistungspaket bereitzustellen und ihre Reichweite zu erhöhen.

163. Die IAO und das UNDP schlossen sich für ein globales Projekt zum Thema [Unterstützung des Übergangs von informellen Unternehmen zu nachhaltigem Wachstum und Formalisierung](#) zusammen, das von der Europäischen Union und der Organisation afrikanischer, karibischer und pazifischer Staaten (OACPS) unterstützt wird. Im Mittelpunkt des Projekts steht die Frage, wie der Finanzsektor Anreize für die Formalisierung von Unternehmen schaffen kann. Darüber hinaus verstärkte die IAO ihre Zusammenarbeit mit dem Geberausschuss für Unternehmensentwicklung im Hinblick auf den Austausch von Informationen und das Engagement für die Agenda für menschenwürdige Arbeit und die Anwendung der Empfehlung Nr. 204.
164. Aufgrund der Entwicklungen in den Bereichen Handel, Investitionen und verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln (Sorgfaltspflicht) ersuchten die Mitgliedstaaten die IAO verstärkt um fachliche Hilfe bei der **Ausrichtung des unternehmerischen Handelns an menschenwürdiger Arbeit und einem am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit**. Zur Förderung eines verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns, auch in den Lieferketten, wurden mit Unterstützung der IAO interministerielle Prozesse und Fahrpläne in 17 Mitgliedstaaten auf den Weg gebracht. In Madagaskar, Nepal und Togo wurden [nationale Anlaufstellen](#) für die Förderung der [MNU-Erklärung](#) benannt. In Sierra Leone wurde eine Facharbeitsgruppe zur Koordinierung der Maßnahmen zur Förderung der MNU-Erklärung in den nationalen Institutionen und Ministerien eingesetzt, die daraufhin einen Arbeitsplan für 2022–26 annahm. Die nationalen Anlaufstellen in Ghana beschlossen einen gemeinsamen nationalen Aktionsplan zur Förderung der MNU-Erklärung. In Côte d'Ivoire und Ghana wurde eine Plattform eingerichtet, die Arbeitnehmeraktivitäten zur Förderung der MNU-Erklärung koordinieren soll. Dank der Kapazitätsaufbaumaßnahmen der IAO leisteten die Mitgliedsgruppen der IAO in Chile, Kolumbien und Peru wesentliche Beiträge zu nationalen Aktionsplänen für Wirtschaft und Menschenrechte. In Vietnam wurden im Anschluss an die Annahme eines nationalen Aktionsplans zur Verbesserung der Politik und Gesetzgebung für eine verantwortungsbewusste Geschäftspraxis ein nationaler Dialog und Schulungsveranstaltungen zur Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte abgehalten, die zu einer eingehenden Sensibilisierung und Kenntnis bei Unternehmen und wichtigen Akteuren der Exportindustrie führten. In Afrika, Asien und Lateinamerika wurden Dialoge zwischen Heimat- und Gastländern sowie der Austausch von Erfahrungen im Zusammenhang mit einer verantwortungsbewussten und nachhaltigen Geschäftspraxis gefördert.
165. Das auf der [MNU-Erklärung](#) beruhende IAO-IOE-Selbstbewertungsinstrument für Unternehmen und der vom [Globalen Pakt der UN mit der IAO](#) erstellte Lehrplan für Unternehmen wur-



den während der Zweijahresperiode veröffentlicht. In der [Erklärung der G7-Handelsminister](#) vom April 2023 wurde bekräftigt, wie wichtig es ist, i) die Achtung der Menschenrechte und der internationalen Arbeitsnormen bei Unternehmenstätigkeiten und in globalen Lieferketten auf der Grundlage der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, ii) der MNU-Erklärung und iii) der [OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen über verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln](#) zu fördern.

- 166.** Die IAO stärkte und förderte weiter ihren [Helpdesk für Unternehmen zu internationalen Arbeitsnormen](#), unter anderem durch Projekte der Entwicklungszusammenarbeit, etwa zu den Themen [Verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln in Lateinamerika und der Karibik \(RBCLAC\)](#), ein [Beschleunigtes Vorgehen zur Beseitigung von Kinderarbeit in Lieferketten in Afrika \(ACCEL Africa\)](#) und [Handel für menschenwürdige Arbeit](#). Das Schulungsangebot zur Förderung eines verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns und der MNU-Erklärung wurde um weitere landesinterne Schulungen und einen offenen Massen-Online-Kurs zum Thema Unternehmen und menschenwürdige Arbeit erweitert, an dessen französischer Ausgabe speziell für Afrika 1.200 Personen und spanischer Ausgabe speziell für Lateinamerika 1.100 Personen teilnahmen. Bei den im Turiner Zentrum durchgeführten Präsenz- und Selbstlernkursen zu einem verantwortungsbewussten unternehmerischen Handeln erhöhte sich die Teilnehmerzahl deutlich.

Haushalt und Ausgaben

- 167.** In der Zweijahresperiode 2022–23 wurden für die Ergebnisvorgabe 4 insgesamt 152,6 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 30 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO, 68 Prozent aus Beiträgen für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit und 2 Prozent aus dem HZK stammten. Der größte Teil der Sondermittelbeiträge floss in die Stärkung der Fähigkeit von Unternehmen zur Verbesserung der Produktivität und Nachhaltigkeit, vor allem im Rahmen des SCORE-Programms. Die HZK-Mittel wurden insbesondere zur Verbesserung der Produktivität und Nachhaltigkeit von Unternehmen und der Formalisierung von Wirtschaftseinheiten eingesetzt und trugen zu zehn Ergebnissen in neun Mitgliedstaaten bei.

Fünf wichtigste Entwicklungspartner für Ergebnisvorgabe 4 (Gesamthaushalt 2022–23)

• Niederlande	22,2 Millionen US-\$
• Europäische Union	17,9 Millionen US-\$
• Multi-Geber	9,2 Millionen US-\$
• Republik Korea	9,0 Millionen US-\$
• MPTF/UNDP	8,2 Millionen US-\$

► **Tabelle 10. Ergebnisvorgabe 4: Strategischer Haushalt und Ausgaben**

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	52,7	45,4
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit	55,0	104,1
Haushalts-Zusatzkonto	n.a.	3,1
Insgesamt	107,7	152,6



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

► Besondere Erfolge

- Die Internationale Arbeitskonferenz nahm die wegweisende [Empfehlung \(Nr. 208\) betreffend eine hochwertige duale Berufsausbildung \(Lehrlingsausbildung\)](#), 2023, an, die einen Rahmen zur Entwicklung von Regulierungs- und Fördermaßnahmen für eine hochwertige duale Berufsausbildung auf der Grundlage des sozialen Dialogs vorgibt.
- Die mit Unterstützung der IAO in 14 Mitgliedstaaten durchgeführten Qualifizierungsprogramme kamen 436.780 Personen unmittelbar zugute.
- Die in der Ukraine entwickelte digitale Plattform [Berufsbildung online](#) gewährleistete Kontinuität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und ermöglichte es 225.000 jungen Menschen, ihre Ausbildung trotz des Krieges fortzusetzen.
- Rund 3.500 Vertreter von Regierungen, Bildungseinrichtungen, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie Arbeitnehmerverbänden aus allen Regionen erhöhten ihre Kapazitäten im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen durch Schulungen, die in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und dem ILO-CINTERFOR durchgeführt wurden.

- 168.** Die Tätigkeit der IAO im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen trägt dadurch, dass sie die Menschen, insbesondere junge Menschen, zum Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten und zur Schaffung einer nachhaltigen Lebensgrundlage befähigt, maßgeblich zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit bei. Zudem ist sie in Zeiten des wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Wandels unerlässlich dafür, Menschen und Unternehmen bei ihren Übergängen zu unterstützen. In fragilen Kontexten und Postkrisensituationen spielen Qualifizierung und Berufsbildung eine entscheidende Rolle bei dem Wiederaufbau der Existenzgrundlagen, der Wiedereingliederung von Vertriebenen, der Wiederherstellung von Dienstleistungen und Infrastrukturen und der Förderung des sozialen Zusammenhalts. Maßnahmen in diesem Bereich tragen somit zu einer chancengerechteren und nachhaltigeren Zukunft mit sozialer Gerechtigkeit für alle bei.
- 169.** Im Zeitraum 2022–23 nahm die Nachfrage der Mitgliedsgruppen nach IAO-Diensten im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen weiter zu. Die IAO reagierte darauf mit der [Strategie für Qualifikationen und lebenslanges Lernen für 2022–30](#), die vom Verwaltungsrat im November 2022 genehmigt wurde und die Mitgliedstaaten dazu befähigen soll, digitale und grüne Übergänge anzugehen, die Resilienz zu steigern und soziale Gerechtigkeit durch Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu fördern und damit einen Beitrag zum SDG 4 (hochwertige Bildung), SDG 5 (Geschlechtergleichstellung) und SDG 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) zu leisten. Die Strategie beruht auf fünf Säulen: Politikentwicklung, Informationen über den Qualifikationsbedarf, Lernpfade, inklusive Programme und eine hochwertige Berufsausbildung. Begleitend dazu wurde ein Aktionsplan zur Entwicklung der Kapazitäten der Mitgliedsgruppen, zur Schaffung und Verbreitung von Wissen, zur Mobilisierung von Ressourcen, zur Förderung von Normen und zur Stärkung der Führungsrolle und Partnerschaften der IAO vorgelegt.
- 170.** Aufbauend auf der von der Strategie und der Empfehlung Nr. 208 ausgehenden Dynamik verstärkte die IAO die Zusammenarbeit mit ihren Entwicklungspartnern sowie mit internationalen und regionalen Organisationen. Die gemeinsam mit der Afrikanischen Union umgesetzte [Qualifizierungsinitiative für Afrika](#) trug entscheidend zur Stärkung der Arbeitsmarktinformationssysteme in 16 Ländern und zur Entwicklung von Strategien zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs in Sambia, Simbabwe und der Vereinigten Republik Tansania bei. In dieser Hin-



sicht arbeitete die IAO mit der Weltbank, der französischen Agentur für Entwicklung (*Agence française de développement* (AFD)), der Schweizer Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit und der Agentur für die Entwicklung der technischen Ausbildung in Benin (*Agence de développement de l'enseignement technique*) zusammen, um den Austausch über die informelle Berufsausbildung zu fördern. Dies führte zur Gründung des Netzwerks für Qualifikationen und Berufsausbildung in Afrika südlich der Sahara und in Benin zur Einrichtung einer Wissensplattform für eine hochwertige Berufsausbildung für das französischsprachige Afrika.

- 171.** Die IAO förderte weiterhin innovative Lösungen für Qualifizierung und mobilisierte weltweit eine große Zahl von Kompetenzinnovatoren durch die Ausschreibung von [Wettbewerben für Innovationen im Bereich der Qualifizierung](#). In Partnerschaft mit der Islamischen Entwicklungsbank lud die IAO von Jugendlichen geführte gemeinnützige Organisationen dazu ein, [grüne Lösungen](#) zur Unterstützung von Ausbildungsprozessen für junge Menschen in Situationen nach Krisen vorzuschlagen. Darüber hinaus weitete die IAO in Partnerschaft mit der OECD den Erfassungsbereich der [Datenbank Skills for Jobs \(S4Js\)](#) aus, die nun Personal- und Qualifikationsdefizite in 27 Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen abdeckt, und ging mit Nachdruck daran, eine globale Taxonomie der Qualifikationen zu entwickeln (Kasten 18).

► **Kasten 18. IAO-OECD-Partnerschaft für die Datenbank Skills for Jobs (S4Js) und eine globale Taxonomie der Qualifikationen**

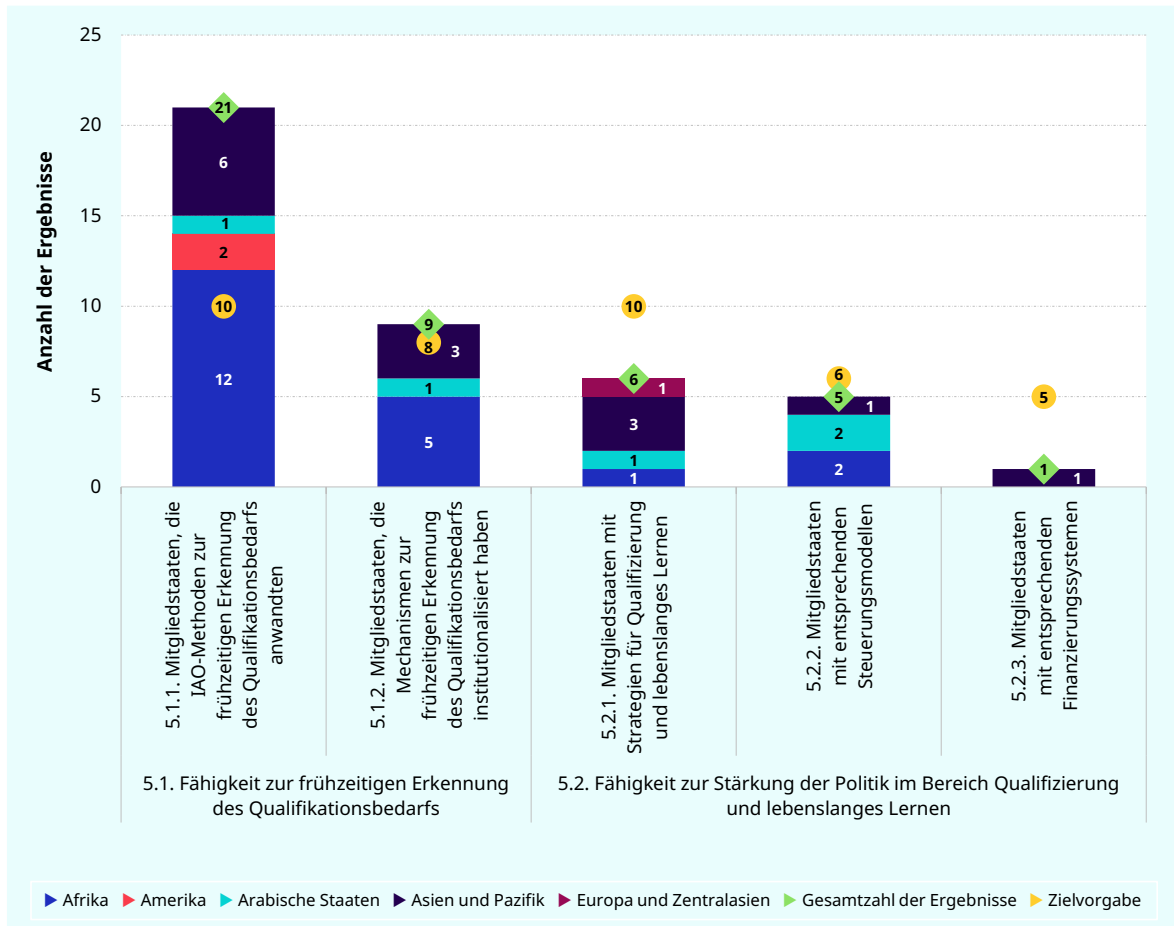
Auf Ersuchen des indischen G20-Vorsitzes für 2023 leisteten die IAO und die OECD im Rahmen der G20-Arbeitsgruppe für Beschäftigung [Beiträge](#) zur Erfassung von Qualifikationsdefiziten. Die Staats- und Regierungschefs der G20 verpflichteten sich, Qualifikationsdefizite weltweit anzugehen, unter anderem durch eine weitere Stärkung der nationalen statistischen Daten und die Ausweitung des Erfassungsbereichs der IAO-OECD-Datenbank S4Js auf alle G20-Länder. Sie ersuchten die IAO und die OECD, eine Machbarkeitsstudie über eine internationale Referenzsystematik der Berufe nach Kompetenzen und Qualifikationen durchzuführen. Die IAO brachte daraufhin eine Studie auf den Weg, die in die Erstellung einer globalen Taxonomie der Qualifikationen münden wird.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2022–23

- 172.** Während der Zweijahresperiode unterstützte die IAO die Mitgliedstaaten im Hinblick darauf, ihre Kapazitäten zur frühzeitigen Erkennung des Qualifikationsbedarfs und zur Abstimmung der Qualifikationen auf die Erfordernisse zu stärken, Strategien für Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu erarbeiten, inklusive Optionen für arbeitsbasiertes Lernen zu verstärken und die Digitalisierung zu beschleunigen. Insgesamt trug die IAO zu 97 Ergebnissen in diesen Bereichen bei, womit die kumulierte Zielvorgabe für die Zweijahresperiode um 23 Prozent übertroffen wurde. Bei vier der zehn Leistungsindikatoren wurde die Zielvorgabe erreicht oder übertroffen (Abbildung 26 und Abbildung 27), insbesondere in Bezug auf die frühzeitige Erkennung des Qualifikationsbedarfs und die Entwicklung von Konzepten für arbeitsbasiertes Lernen und flexible Qualifizierungsprogramme. Obwohl mehrere Länder bei den Strategien für Qualifizierung und arbeitsbasiertes Lernen erheblicher vorankamen, blieben die Ergebnisse hinsichtlich der Finanzierung von Qualifizierungssystemen wie bereits im Zeitraum 2020–21 deutlich hinter der Zielvorgabe zurück, da die Finanzierungsentscheidungen in vielen Ländern durch den begrenzten fiskalischen Spielraum nach der Pandemie und die Notwendigkeit, anderen sozialen Prioritäten Rechnung zu tragen, beeinflusst wurden.

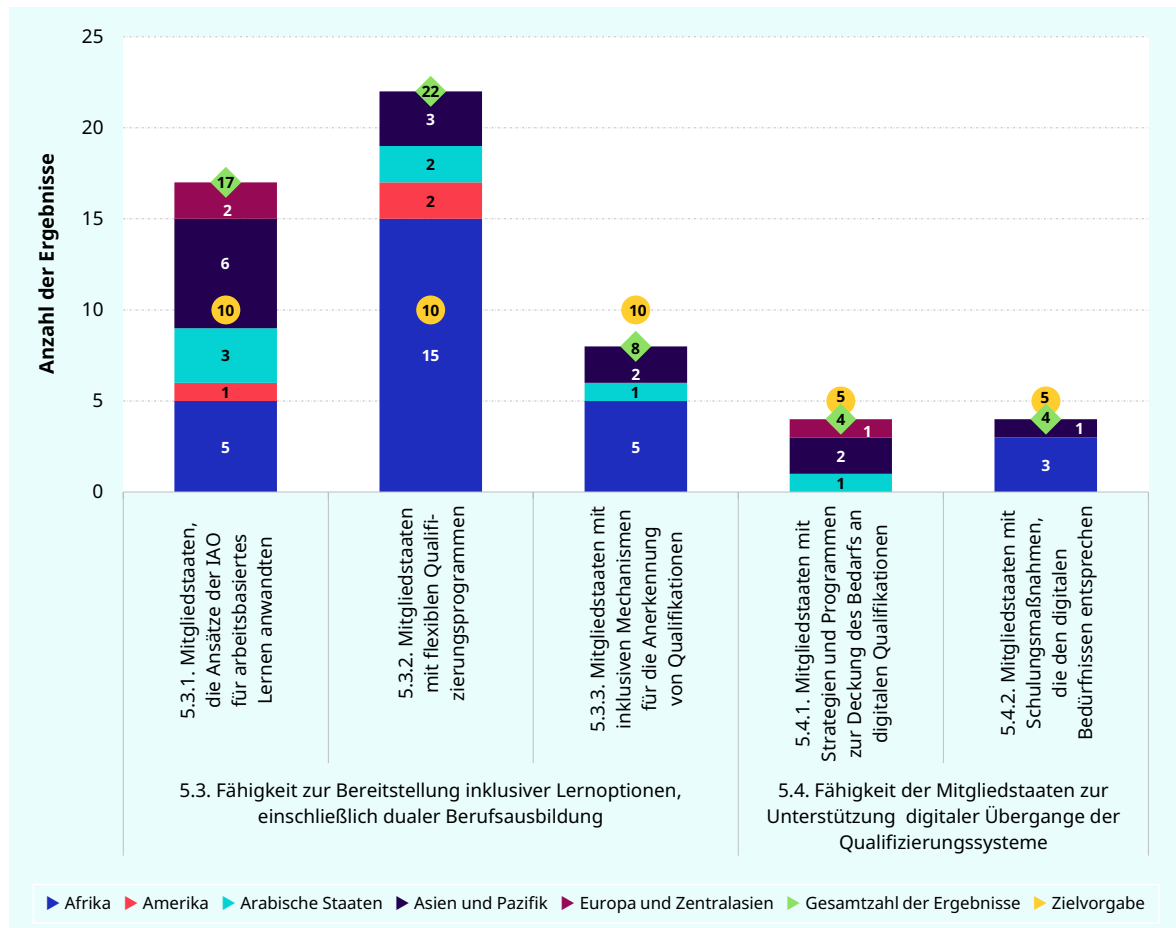


► **Abbildung 26. Ergebnisvorgabe 5 (zu erbringende Leistungen 5.1 und 5.2):
erzielte Ergebnisse nach Leistungsindikator und Region**



- 173.** Die IAO förderte die Anwendung spezifischer Methoden für die frühzeitige Erkennung des **Bedarfs an Qualifikationen und ihre Abstimmung auf die Nachfrage** in 21 Ländern und unterstützte die Institutionalisierung von Systemen zur Messung und Überwachung von Qualifikationen in neun Mitgliedstaaten. Die IAO leistete Unterstützung bei der Messung von Qualifikationsungleichgewichten durch Arbeitskräfteerhebungen und baute entsprechende Kapazitäten auf (Eswatini und Philippinen) und entwickelte innovative Methoden zur Nutzung von Big Data, etwa Web Scraping. Mit dem in 19 Ländern durchgeführten Programm zur Förderung von **Qualifikationen für Handel und wirtschaftliche Diversifizierung** (STED) wurde die Ermittlung der in Sektoren mit Exportsteigerungspotenzial benötigten Qualifikationen unterstützt. In Paraguay erprobte die Beobachtungsstelle für Arbeit des Ministeriums für Arbeit, Beschäftigung und soziale Sicherheit mit Unterstützung von ILO-CINTERFOR eine Methodik zur Entwicklung eines „Beschäftigungsfähigkeitsindex“. Die IAO hat sich weltweit als führende Wissensorganisation hinsichtlich der frühzeitigen Erkennung des Bedarfs an Qualifikationen und ihrer Abstimmung auf die Nachfrage etabliert und grundlegende Erkenntnisse über Qualifikationen für die grüne, die digitale und die Pflege- und Betreuungswirtschaft erbracht. Zu den wichtigsten im Zeitraum 2022–23 entwickelten Produkten gehören i) eine Auswertung der Fachliteratur *Changing demand for skills in digital economies and societies* und ein begleitendes **Kurzdossier**, ii) ein gemeinsamer Bericht von IAO und OECD, *Equipping Health Workers with the Right Skills*, iii) ein Kurzdossier zum Thema grüne Arbeitsplätze, *Skills development for a just transition*, und iv) ein Praxisleitfaden *Greening TVET and skills development: A practical guidance tool*.

► **Abbildung 27. Ergebnisvorgabe 5 (zu erbringende Leistungen 5.3 und 5.4):
erzielte Ergebnisse nach Leistungsindikator und Region**



- 174.** Sechs Länder entwickelten mit Unterstützung der IAO nationale inklusive Strategien für **Qualifizierung und lebenslanges Lernen** auf der Grundlage des sozialen Dialogs und setzten sie um, während sechs weitere Länder die Lenkungs- und Finanzierungsmechanismen verbesserten. So stellte Panama einen Fahrplan für einen nationalen Qualifikationsrahmen auf und begann mit dessen Umsetzung für fünf Berufe. Indonesien, Malaysia und die Philippinen überprüften ihre Berufsbildungsstrategien im Hinblick auf die Deckung des Qualifikationsbedarfs (Kasten 19). Auf globaler Ebene veröffentlichte die IAO den Bericht *Financing mechanisms for promoting social inclusion in skills and lifelong learning systems*, die erste umfassende Überprüfung internationaler bewährter Praktiken und Politikoptionen zur Finanzierung von Systemen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen mit dem Ziel, benachteiligte und verletzte Lernende in Qualifizierung und lebenslanges Lernen einzubeziehen. Darüber hinaus wurde ein IAO-Kurzdossier mit dem Titel *Inventory of digital career guidance tools* erstellt. Gemeinsam mit dem Turiner Zentrum und anderen internationalen Einrichtungen durchgeführte Schulungen trugen dazu bei, die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen in Bereichen wie der Einrichtung sektorspezifischer Qualifizierungsgremien, der Finanzierung von Qualifizierung und der Systeme für Laufbahnentwicklung zu stärken. Die von der IAO und der Afrikanischen Entwicklungsbank vorgelegte Studie *Building pathways to sustainable growth: Strengthening TVET and productive sector linkages in Africa* enthält wesentliche Empfehlungen zur Erhöhung der Investitionen in die Qualifizierung und zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Berufsbildung in der Region.

► **Kasten 19. Das Programm Skills for Prosperity (S4P)**

Um den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in Indonesien, Malaysia und den Philippinen anzugehen, der ein Hindernis für Wohlstandssteigerung und Armutsminderung darstellt, unterstützte das Programm [Skills for Prosperity in South-East Asia \(S4P\)](#) der IAO die Sozialpartner sowie Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung bei der Überprüfung und Reform von Strategien, Politiken und Schulungen im Bereich der Berufsbildung. Das vom Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland finanzierte Programm kam 154.619 Menschen in einer breiten Palette von Sektoren zugute, etwa dem [nachhaltigen Tourismus in Indonesien](#), der [Lebensmittelverarbeitung in Malaysia](#) und dem [Baugewerbe in den Philippinen](#).

175. Die Bemühungen der Mitgliedstaaten und die Kooperationsaktivitäten der IAO zur Verbesserung der **Bereitstellung und Inklusivität von Lernoptionen** nahmen im Zeitraum 2022–23 stark zu und führten zu 47 Ergebnissen in 38 Mitgliedstaaten. Dies umfasst Rechtsrahmen und digitale Systeme zur Erleichterung der Anerkennung früherer Lernerfahrungen, darunter für Arbeitsmigranten, Flüchtlinge und Menschen in Vertreibungskontexten (Ägypten, Äthiopien, Jordanien, Kambodscha, Kenia, Mauretanien, Mauritius, Seychellen, Sudan, Uganda und Vereinigte Republik Tansania), und die Annahme von Strategien und Programmen für eine hochwertige duale Berufsausbildung (Ägypten, China, Côte d'Ivoire, Jemen, Jordanien, Kambodscha, Kenia, Libanon, Mauretanien, Vereinigte Republik Tansania und Uganda).
176. Zahlreiche Mitgliedstaaten in allen Regionen erarbeiteten Aufklärungskampagnen und nahmen erhebliche Änderungen an ihren Lehrplänen und Methoden der Vermittlung von Qualifikationen vor, um die Inklusivität ihrer Qualifizierungssysteme zu steigern. Dabei lag der Schwerpunkt auf Frauen, Menschen mit Behinderungen, Flüchtlingen und Aufnahmegemeinschaften, von bewaffneten Konflikten betroffenen Menschen, der informellen und ländlichen Wirtschaft, von Kinderarbeit bedrohten Jugendlichen und für Zwangsarbeit anfälligen Menschen. Die IAO erstellte spezifische Produkte zur Unterstützung der Mitgliedstaaten, darunter Online-Rahmenlehrpläne für die Berufsbildung und für die digitale Anerkennung früherer Lernerfahrungen, einen [Praxisleitfaden für die Ökologisierung der Berufsbildung](#), der auf der UN-Klimakonferenz 2022 (COP27), vorgestellt wurde, sowie Coaching- und Schulungsprogramme für wichtige Interessenträger. Um die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen zu fördern, war die IAO den Ländern dabei behilflich, die Beteiligung der Industrie an der beruflichen Bildung, der dualen Berufsausbildung und anderen Programmen für arbeitsbasiertes Lernen zu erleichtern.
177. Zur Erleichterung **digitaler Übergänge** von Qualifizierungssystemen und der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für die digitale Wirtschaft verstärkte die IAO ihre Bemühungen im Zusammenhang mit Innovationen wie der Einrichtung von Online-Plattformen für die Arbeitsuche, digital ausgerichteten Lehrplänen und elektronischen Mechanismen für die Anerkennung früherer Lernerfahrungen und trug damit zu acht Ergebnissen in der Zweijahresperiode bei. Die IAO unterstützte die Digitalisierung der Berufsbildung in der Ukraine und die Vermittlung digitaler Kompetenzen in Zusammenarbeit mit dem Privatsektor in Ägypten. Zudem gewährte sie der Regierung Indiens Politikberatung in Bezug auf die Überwindung der digitalen Kluft. In Kenia unterstützte die IAO die Berufsbildungsbehörde bei der Überprüfung und Weiterentwicklung eines Lehrplans für digitale Kompetenzen, der der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt gerecht wird. In Senegal unterstützte die IAO gemeinsam mit dem Turiner Zentrum die Digitalisierung von Schulungsmodulen und die Erarbeitung einer Schulung zum Thema digitales Unternehmertum.



Haushalt und Ausgaben

178. In der Zweijahresperiode 2022–23 wurden für die Ergebnisvorgabe 5 insgesamt 126,8 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 31 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO, 68 Prozent aus Beiträgen für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit und 1 Prozent aus dem HZK stammten. Dieser Betrag überstieg den Haushalt für die Zweijahresperiode um 16 Prozent, insbesondere aufgrund der Mobilisierung freiwilliger Beiträge für die Ermittlung und frühzeitige Erkennung des Qualifikationsbedarfs und für die Entwicklung inklusiver, auf Digitalisierung und technologischen Fortschritt gestützter Lernoptionen. Für diese Ergebnisvorgabe eingesetzte HZK-Mittel trugen zu sieben Ergebnissen in sechs Mitgliedstaaten bei.

Fünf wichtigste Entwicklungspartner für Ergebnisvorgabe 5

(Gesamthaushalt 2022–23)

• Kolumbien	19,4 Millionen US-\$
• Niederlande	16,9 Millionen US-\$
• Europäische Union	10,5 Millionen US-\$
• Vereinigtes Königreich	10,4 Millionen US-\$
• Kanada	7,0 Millionen US-\$

► **Tabelle 11. Ergebnisvorgabe 5: Strategischer Haushalt und Ausgaben**

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	45,1	39,1
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit	64,6	86,7
Haushalts-Zusatzkonto	n.a.	1,0
Insgesamt	109,7	126,8

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

► Besondere Erfolge

- Etwa 1,1 Milliarden Beschäftigte und Arbeitsuchende in 26 Ländern wurden potenziell von Rechts- und Politikreformen in den Bereichen Gleichstellung und Nichtdiskriminierung, darunter Mutterschutz, Freistellungsregelungen für Pflege- und Betreuungsarbeit und entsprechende Dienste, Gewalt und Belästigung sowie Schutz gegen HIV/Aids, erfasst.
- Mehr als 180.000 Beschäftigte in 20 Ländern, darunter Arbeitsmigranten und Beschäftigte in der informellen Wirtschaft, nutzten betriebliche Angebote für HIV-Selbsttests, was zum Abbau von Stigmatisierung und Diskriminierung beitrug und denjenigen, die positiv getestet wurden, Zugang zu lebensrettender Behandlung und Versorgung ermöglichte.
- In sechs Ländern wurden neue oder überarbeitete Rechtsvorschriften zum Thema gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit eingeführt, um die Entlohnung von weiblichen Beschäftigten zu verbessern und das geschlechtsspezifische Lohngefälle sektorübergreifend zu verringern.
- Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie Arbeitnehmerverbände in 13 Ländern ergriffen Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Nichtdiskriminierung, auch in Bezug auf Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Inklusion sowie die Beseitigung von Gewalt und Belästigung.

179. Während der Zweijahresperiode trug die IAO mit ihren Aktivitäten zur Förderung von Geschlechtergleichstellung, Chancengleichheit und fairer Behandlung für alle entscheidend dazu bei, die negativen Auswirkungen der Mehrfachkrisen auf Frauen und bereits zurückbleibende Bevöl-



kerungsgruppen, die zudem von der COVID-19-Pandemie unverhältnismäßig stark betroffen waren, zu mindern.

180. Im Mittelpunkt der Strategie für die Zweijahresperiode stand die Förderung von Investitionen und Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft, da dies ein zentraler Bestandteil der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion ist. Im Rahmen des gemeinsam von UN Women und IAO in Ägypten, Argentinien, Äthiopien, Marokko und Nepal durchgeführten Programms zur [Förderung von menschenwürdiger Beschäftigung für Frauen durch inklusive Wachstumspolitik und Investitionen in die Pflege und Betreuung](#) wurde ein erfolgreiches Interventionsmodell auf der Grundlage der Verknüpfung gesamtwirtschafts-, sektor- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Investitionen entwickelt, die Hindernisse für den Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt beseitigen und zu inklusivem Wachstum beitragen.
181. Auch wenn gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit nach wie vor ein schwer zu erreichendes globales Ziel ist, nahm die Zahl der an die IAO gerichteten Ersuchen um Unterstützung in diesem Bereich zu. Dies ist zum Teil der Wirkung und Reichweite der Arbeit der [Internationalen Koalition für Entgeltgleichheit](#) (EPIC) zu verdanken. Das EPIC-Sekretariat wird von der IAO, UN Women und der OECD geleitet und ist eine Multi-Akteur-Partnerschaft, der Regierungen, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie Arbeitnehmerverbände angehören. Im Laufe der Zweijahresperiode wurden elf neue Mitglieder aufgenommen.
182. Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sind ein erhebliches strukturelles Hindernis für Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion. Die zahlreichen Ratifikationen des Übereinkommens Nr. 190 und die Fortschritte bei seiner Umsetzung in mehreren Ländern sind daher ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter. Die IAO verstärkte ihre Unterstützung für die Mitgliedsgruppen mit besonderem Schwerpunkt auf der Förderung integrierter Ansätze zur Bekämpfung der Grundursachen von Ausgrenzung, Diskriminierung und Marginalisierung.

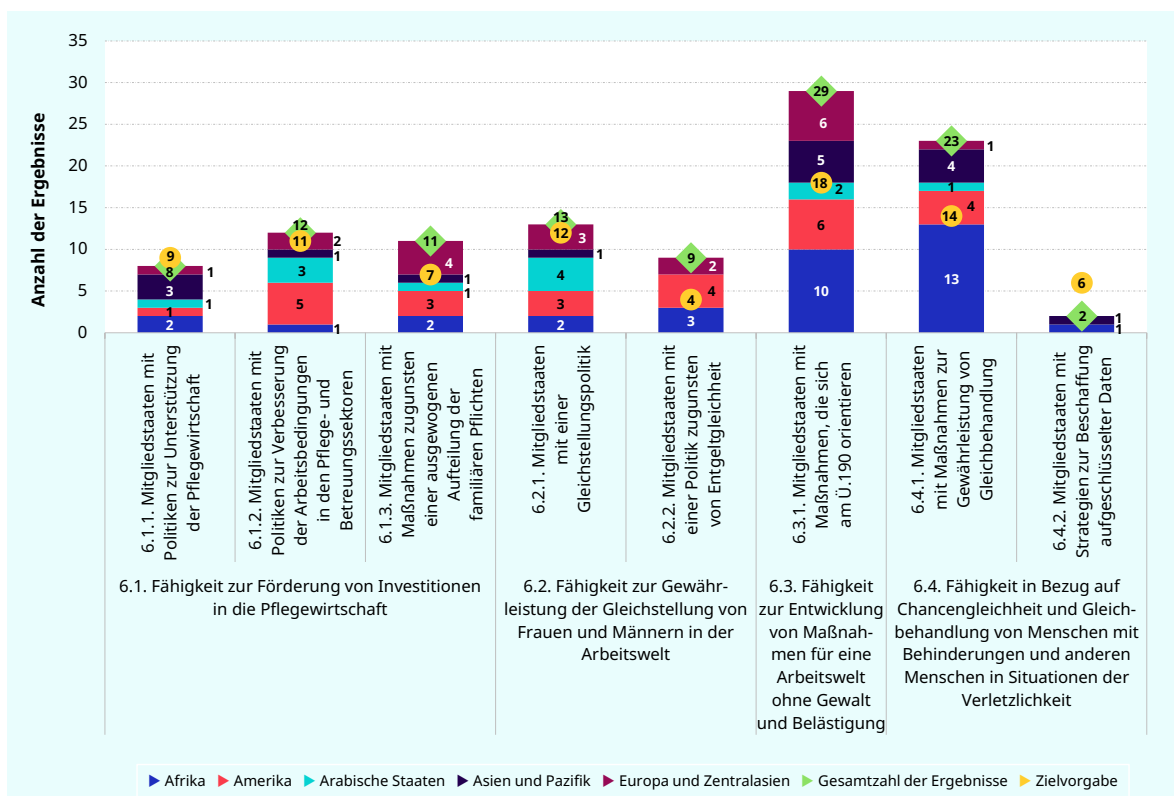
Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2022–23

183. Während der Zweijahresperiode unterstützte die IAO schwerpunktmäßig die Erbringung von vier Leistungen im Zusammenhang mit der Fähigkeit der Mitgliedstaaten zur Förderung von i) Investitionen in die Pflege- und Betreuungswirtschaft, ii) der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, iii) Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung sowie iv) Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle. Insgesamt trug die IAO zu 107 Ergebnissen bei, was 32 Prozent über der kumulierten Zielvorgabe für die Zweijahresperiode lag, und erreichte bei sechs der acht Leistungsindikatoren die erwarteten Ergebnisse oder übertraf sie (Abbildung 28). Dies stellt eine deutliche Verbesserung gegenüber der Bilanz im Zeitraum 2020–21 dar. Die Investitionen der vorangegangenen Zweijahresperioden zur Entwicklung interner Kapazitäten und der Wissensbasis für eine wirksame Unterstützung der Mitgliedsgruppen im Bereich Gleichstellung trugen entscheidend dazu bei, eine wirksame Unterstützung durch die IAO zu gewährleisten.
184. Die IAO verstärkte ihre Bemühungen zur Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Förderung von Investitionen in die **Pflege- und Betreuungswirtschaft** (Kasten 20) und ermöglichte so die Annahme oder Umsetzung von Strategien oder Politikmaßnahmen in acht Mitgliedstaaten und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für Pflege- und Betreuungskräfte in 12 Ländern in allen Regionen. In Argentinien beispielsweise wurden zwei Investitionsstrategien auf Provinzebene beschlossen, und in Ägypten wurden Investitionen in Pflege- und Betreuungssektoren (Gesundheit und Bildung) als Prioritäten in den Rahmen für nachhaltige Finanzierung



aufgenommen. Im Plurinationalen Staat Bolivien, in Kolumbien und in Simbabwe wurde zukunftsweisende Arbeit bei der Bereitstellung von Pflege- und Betreuungsangeboten durch Genossenschaften geleistet, die sich gezielt an ausgegrenzte Bevölkerungsgruppen, etwa indigene Völker, und Beschäftigte in der informellen Wirtschaft richten. Die Arbeit der IAO im Bereich der Pflege- und Betreuungswirtschaft auf Landesebene wurde teilweise von wichtigen Entwicklungspartnern, insbesondere der norwegischen Regierung, finanziert. Um die Länder bei der Messung unbezahlter Haus- und Sorgearbeit zu unterstützen, veröffentlichte die IAO Zusatzmodule für Arbeitskräfteerhebungen.

► **Abbildung 28. Ergebnisvorgabe 6: erzielte Ergebnisse nach Leistungsindikator und Region**



► **Kasten 20. Pflege- und Betreuungstätigkeit während einer Beschäftigung**

Der Aufbau von Wissen über Investitionen in die Pflege- und Betreuungspolitik zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und Inklusion wurde durch einen umfassenden Bericht zu Regelungen für Beschäftigte, die **Pflege- und Betreuungsarbeit** leisten, die Inbetriebnahme des **globalen Portals für Regelungen zur Pflege- und Betreuungsarbeit** und den **Simulator für Investitionen** in derartige Regelungen unterstützt. Auf dem Portal können über 60 rechtliche und statistische Indikatoren zu Mutterschutz und Freistellung für Sorgearbeit, Kinderbetreuung sowie Langzeitpflegedienste in mehr als 180 Ländern eingesehen werden. Der Simulator ist das größte Online-Modellierungsinstrument für die Pflege- und Betreuungspolitik, das im Dezember 2023 über 80 Länder erfasste. Mit Stand vom August 2023 war das Portal mehr als 4.000 Mal besucht worden und verzeichnete Anmeldungen von 430 Nutzern aus 60 Ländern. In Anbetracht der Nachfrage der Mitgliedsgruppen erstellte die IAO 15 länderspezifische Kurzdossiers „Care at work“, drei regionale Kurzdossiers (Europäische Union, Naher Osten und Nordafrika sowie Asien und Pazifik) und **drei regionale Begleitberichte** über Pflege- und Betreuungspolitik. Der Aufbau von Wissen über die Pflege- und Betreuungswirtschaft wurde durch die Einführung eines in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum neu entwickelten Online-Kurses weiter unterstützt.

- 185.** In 11 Ländern wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch die Ausweitung von Freistellungsregelungen für Pflege- und Betreuungsarbeit und zum Schutz von Beschäftigten mit Familienpflichten vor Diskriminierung durchgeführt. Cabo Verde nahm einen umfassenden dreigliedrigen Aktionsplan für Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Beschäftigten mit Familienpflichten und für den Mutterschutz bei der Arbeit an. Jordanien beschloss einen nationalen Rahmen für die Tagesbetreuung, und die Zusammenarbeit mit dem chinesischen Unternehmensverband CEC ermöglichte die Einführung betrieblicher Regelungen, die flexible Arbeitszeiten, verbesserte Unterstützungsmaßnahmen für das Stillen und die Kinderbetreuung sowie den Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen und junger Mütter umfassen. Mit Mitteln der schwedischen Regierung unterstützte die IAO Mitgliedsgruppen in der Republik Moldau bei der Ausarbeitung eines Aktionsplans zur Steigerung der Beschäftigungsquote von Frauen mit Familienpflichten (Kasten 21).

► **Kasten 21. Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Moldau**

Mit Unterstützung der schwedischen Agentur für internationale Entwicklungszusammenarbeit war die IAO ihren Mitgliedsgruppen in der Republik Moldau bei einer Reihe von Rechts- und Politikreformen zur Förderung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt behilflich. Die Regierung beschloss ein nationales Beschäftigungsprogramm für 2022–26 und einen Aktionsplan mit dem Ziel, die Erwerbs- und Beschäftigungsquote von Frauen mit Familienpflichten durch die Erleichterung des Zugangs zu Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder bis zu drei Jahren, einschließlich Flüchtlingen aus der Ukraine, zu steigern. Dies umfasst den Ausbau öffentlicher Krippenplätze, Unterstützung bei der Schaffung alternativer Kinderbetreuungsdienste und Anreize für die Einrichtung privater Krippenplätze, wodurch auch menschenwürdige Arbeitsplätze im Pflege- und Betreuungssektor entstehen. Zudem wurden ein Lehrplan und eine Methodik als Referenz für die Ausbildung von Kinderbetreuungsanbietern entwickelt.

- 186.** Die Zusammenarbeit zur Förderung der **Geschlechtergleichstellung** mündete in 13 Ländern in die Annahme von Strategien, Politikmaßnahmen und institutionellen Regelungen und in neun Mitgliedstaaten in spezifische Initiativen zur Gewährleistung von gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit. Dies betraf auch Änderungen der nationalen Rechtsvorschriften im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Arbeitsentgelts, 1951. Die Ukraine (ein dreigliedrig vertretenes EPIC-Mitglied) billigte die nationale Strategie zur Überwindung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles für den Zeitraum bis 2030 und einen operativen Aktionsplan zu ihrer Umsetzung, der Maßnahmen zur Förderung der materiellen Gleichstellung von Frauen und Männern umfasst. Costa Rica führte eine nationale Methodik zur Messung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ein, und Brasilien erließ ein Gesetz über Lohngleichheit.
- 187.** Die Einrichtung nationaler Ausschüsse zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen war ausschlaggebend dafür, dass mehr Frauen in den Arbeitsmarkt eintreten und dort verbleiben konnten. Zudem unterstützte die IAO die Sozialpartner bei der Anwendung einer Reihe von Instrumenten und Mechanismen zur Förderung von Gleichstellung und Nichtdiskriminierung innerhalb ihrer Verbände, etwa partizipatorischen Gleichstellungs-Audits. Angesichts der nachweislich geschlechtsspezifischen Auswirkungen des Klimawandels, die zum Teil durch die geschlechtsspezifische Aufteilung der unbezahlten Sorge-Arbeit noch verstärkt werden, engagierte sich die IAO auf der COP27 verstärkt zu diesen Fragen. Die IAO und das UN-Rahmenübereinkommen über Klimaänderungen (UNFCCC) veröffentlichten das Papier *Just transition: An essential pathway to achieving gender equality and social justice* sowie das Kurzdossier *Gender equality, labour and a just transition for all*. Darüber hinaus wurde eine Reihe von Kurzdossiers und Schulungsprogrammen zur Förderung von verantwortungsbewusstem



unternehmerischem Handeln, Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung im Kontext der wirtschaftlichen Stärkung von Frauen entwickelt.

188. Die Unterstützung, die die IAO den Mitgliedsgruppen zur Beseitigung von **Gewalt und Belästigung bei der Arbeit** gewährte, führte zu Ergebnissen in 29 Ländern und war grundlegend für die Förderung der Ratifizierung und Umsetzung des Übereinkommens Nr. 190. In Armenien, Indonesien, Jordanien, der Ukraine und Vietnam leistete die IAO Beiträge zur Überarbeitung von Rechtsvorschriften und Verhaltenskodizes in Bezug auf Gewalt gegen Frauen und Mädchen mit Schwerpunkt auf der Entwicklung integrierter Konzepte, die an den Grundursachen von Ausgrenzung, Diskriminierung und Marginalisierung ansetzen. In mehreren Ländern aller Regionen wurden Überprüfungen von Rechtsvorschriften und Analysen von Rechtslücken vorgenommen, um den sozialen Dialog zu fördern und die Mitglieder für Möglichkeiten zu sensibilisieren, diese Probleme zu erkennen und anzugehen. Die IAO erstellte Leitfäden und förderte zwei- und dreigliedrige Vereinbarungen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung, auch auf betrieblicher und Sektorebene, und stellte Kapazitätsaufbaudienste für wichtige Akteure, darunter Richter und Arbeitsaufsichtsbeamte, bereit. Die erste [wegweisende globale Studie](#) der IAO, die in Zusammenarbeit mit der Lloyd's Register Foundation und Gallup durchgeführt wurde, verdeutlichte Erfahrungen von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit.
189. Den Anstrengungen zur Verbesserung der **Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen und anderen Personen in Situationen der Verletzlichkeit** in 23 Ländern und den dabei erzielten Ergebnissen kam eine Schlüsselrolle zu bei der Verwirklichung des Ziels „Niemanden zurücklassen“ und des Bekenntnisses der IAO zu menschenwürdiger Arbeit und sozialer Gerechtigkeit für alle. Während der Zweijahresperiode entwickelten neun Mitgliedstaaten mit Unterstützung der IAO im Rahmen des [Gemeinsamen Programms der Vereinten Nationen für HIV/Aids](#) nationale HIV-Strategien, wobei HIV zunehmend in umfassendere Strategien zur Gewährleistung des Wohlbefindens bei der Arbeit einbezogen wurde. Über die Partnerschaft für das Unternehmertum indigener Völker im Plurinationalen Staat Bolivien unterstützte die IAO die Entwicklung und Umsetzung von 160 Unternehmensplänen, die indigenen Frauen und Jugendlichen eine Stärkung ihres Einkommenspotenzials ermöglichen. In Kolumbien stellte die IAO fachliche Unterstützung und Schulungen für Delegierte der Hochrangigen Sonderinstanz für ethnische Völker (IEANPE) bereit und trug zur Annahme eines strategischen Arbeitsplans für die Wahrnehmung des Rechts auf Konsultationen im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, bei. Die Arbeit zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Privatwirtschaft wurde fortgesetzt, und in der Zweijahresperiode traten dem Globalen Netzwerk Wirtschaft und Behinderung der IAO weitere sieben multinationale Unternehmen und fünf einschlägige nationale Netzwerke bei.
190. Die IAO arbeitete weiter an Informationen und Instrumenten zur Erleichterung der Erhebung aufgeschlüsselter Daten, und die [Datenbank ILOSTAT](#) enthält nun Arbeitsmarktstatistiken, die nach Menschen mit und ohne Behinderungen aufgeschlüsselt sind. Nur drei Mitgliedstaaten entwickelten umfassende Strategien zur Erstellung aufgeschlüsselter Daten, die die Gestaltung gezielter Politikmaßnahmen für Gruppen mit höherem Ausgrenzungsrisiko erleichtern.
191. Die IAO veröffentlichte eine Reihe von [Kurzberichten und Blogposts](#) mit persönlichen Beiträgen indigener Menschen sowie ein Fachpapier mit dem Titel *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*. Das Kurzdossier *“Nothing about us without us” – Realizing disability rights through a just transition towards environmentally sustainable economies and societies* bietet Orientierungshilfe zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften. Zudem koordinierte die IAO die Entwicklung der für die gesamten UN geltenden [Guidance](#)



[Note On Intersectionality, Racial Discrimination and Protection Of Minorities](#) und wird 2024 den ersten umfassenden Bericht über Rassendiskriminierung und die Arbeitswelt veröffentlichen.

Haushalt und Ausgaben

192. In der Zweijahresperiode 2022–23 wurden für die Ergebnisvorgabe 6 insgesamt 62,2 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 67 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO, 29 Prozent aus Beiträgen für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit und 4 Prozent aus dem HZK stammten. Die IAO hatte weiterhin Schwierigkeiten, Sondermittel für diese Ergebnisvorgabe zu mobilisieren, wies jedoch erheblich mehr HZK-Mittel zu, insbesondere für Initiativen zur Pflege- und Betreuungswirtschaft, was zu zehn Ergebnissen in sieben Mitgliedstaaten beitrug.
- Fünf wichtigste Entwicklungspartner für Ergebnisvorgabe 6**
(Gesamthaushalt 2022–23)
 - UNAIDS5,7 Millionen US-\$
 - UN Women2,9 Millionen US-\$
 - MPTF/UNDP2,7 Millionen US-\$
 - Schweden2,3 Millionen US-\$
 - Frankreich1,3 Millionen US-\$

► **Tabelle 12. Ergebnisvorgabe 6: Strategischer Haushalt und Ausgaben**

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	43,9	41,5
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit	30,0	17,9
Haushalts-Zusatzkonto	n.a.	2,8
Insgesamt	73,9	62,2

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

► **Besondere Erfolge**

- Im Juni 2022 verabschiedete die IAO eine historische [EntschlieÙung zur Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds](#) in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.
- In 14 Ländern wurden Mindestlohnsysteme eingeführt oder verbessert, und zusätzlich wurden in fünf Ländern Afrikas im Rahmen von Kollektivverhandlungen höhere Lohnuntergrenzen beschlossen.
- In 28 Ländern eingeführte Politikreformen und -maßnahmen betrafen mehr als 18 Millionen Hausangestellte.
- Über 150.000 Arbeitsmigranten in Südostasien wurde Unterstützung durch 64 Ressourcenzentren für Migranten zuteil, und mehr als 60.000 Migranten und Flüchtlinge in Lateinamerika nahmen Dienstleistungen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden in Anspruch.
- 2.000 von den schlimmsten Formen von Kinderarbeit betroffene Kinder wurden aus ihren Verhältnissen herausgelöst und rehabilitiert, und Verbesserungen der politischen Rahmenbedingungen kamen über 8.000 verletzlichen Kindern und Familien zugute.



- 193.** Die IAO konsolidierte ihre Unterstützung für die Mitgliedsgruppen zur Bewältigung der Auswirkungen von Mehrfachkrisen auf den Arbeitnehmerschutz und zur gleichzeitigen Nutzung von Chancen, die sich aus der zunehmenden Digitalisierung der Wirtschaft und Umwälzungen in der Organisation der Arbeit ergeben. Bei den Ersuchen um Unterstützung ging es vor allem darum, die Bedeutung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu bekräftigen und den ungleichen Zugang von Beschäftigten zum Arbeitnehmerschutz mit Schwerpunkt auf Hochrisikosektoren, Arbeitsmigranten und Flüchtlingen, anderen Arbeitnehmern in Situationen der Verletzlichkeit und Arbeitnehmern in vielfältigen Beschäftigungsformen, darunter auf digitalen Plattformen und in der informellen Wirtschaft, anzugehen. Die Notwendigkeit, angemessene Löhne und Gehälter festzulegen, war weiter eine Priorität, insbesondere angesichts der hohen Inflation in vielen Ländern. Aufgrund der Zunahme von Telenarbeits- und flexiblen Arbeitszeitregelungen im Gefolge der COVID-19-Pandemie besteht erhöhtes Interesse an entsprechenden Regulierungsrahmen.
- 194.** Die Mehrfachkrisen im Anschluss an die COVID-19-Pandemie hatten gravierende Auswirkungen auf die Verwirklichung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und auf die Fähigkeit der Mitgliedstaaten, integrierte Ansätze zu entwickeln und umzusetzen. Einige Länder entwickelten jedoch spezifische Programme, die alle Kategorien in bestimmten Zielsektoren abdecken (Kasten 22). In Anbetracht der Zunahme von Kinder- und Zwangsarbeit weltweit erneuerten mehrere Mitgliedstaaten ihr Bekenntnis zur Beseitigung der Grundursachen dieser Probleme durch Rechtsvorschriften, Politiken und Aktionspläne. Die wichtigsten Impulsgeber für diesen Prozess waren die 5. Weltkonferenz zur Beseitigung von Kinderarbeit im Mai 2022 und der [Handlungsausschuss von Durban](#). In Bezug auf Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen sind jedoch nur begrenzte Fortschritte auf Landesebene zu verzeichnen. Die Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Jahr 2022 löste neuerliches Interesse am Arbeitsschutz aus und bietet die Möglichkeit der weiteren Förderung eines integrierten Vorgehens.

► **Kasten 22. Integrierte Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in Madagaskar**

2022 und 2023 führte Madagaskar schrittweise Schutzmaßnahmen für Beschäftigte in der Textilindustrie, dem Bergbau, der Glimmerförderung und der Vanilleproduktion ein. Die Regierung setzte ein integriertes Programm zur Förderung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in der Textil- und Bekleidungslieferkette um. Mit Unterstützung durch die IAO-Flaggschiffprogramme *Better Work* und *Safety + Health for All* und das Projekt Handel für menschenwürdige Arbeit erwarben 357 weibliche und männliche Beschäftigte und Führungskräfte von 28 Fabriken Kenntnisse über die Einhaltung sozialer Standards, den sozialen Dialog, die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Geschlechtergleichstellung. Zugleich wurden 28 Arbeitsaufsichtsbeamte für den Umgang mit Kinderarbeit im Bergbau qualifiziert, und ein Strategieplan für die Arbeitsaufsicht wurde umgesetzt, der auch die Überwachung von Kinderarbeit in der Glimmerförderung und der Vanilleproduktion beinhaltet. Ein System nationaler Anlaufstellen zur Förderung der [MNU-Erklärung](#) wurde eingerichtet, um die Koordinierung von Sensibilisierungsmaßnahmen für Unternehmen zur Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu gewährleisten. Vier Sensibilisierungsworkshops zur MNU-Erklärung wurden abgehalten, fünf Fabriken nutzten maßgeschneiderte Beratungsdienste, und drei zweigliedrige Ausschüsse wurden eingerichtet. Insgesamt wurden in diesen Fabriken 22 weibliche Vorgesetzte und Führungskräfte im Hinblick auf die Stärkung ihrer sozialen Kompetenzen und ihrer Eigenständigkeit geschult.

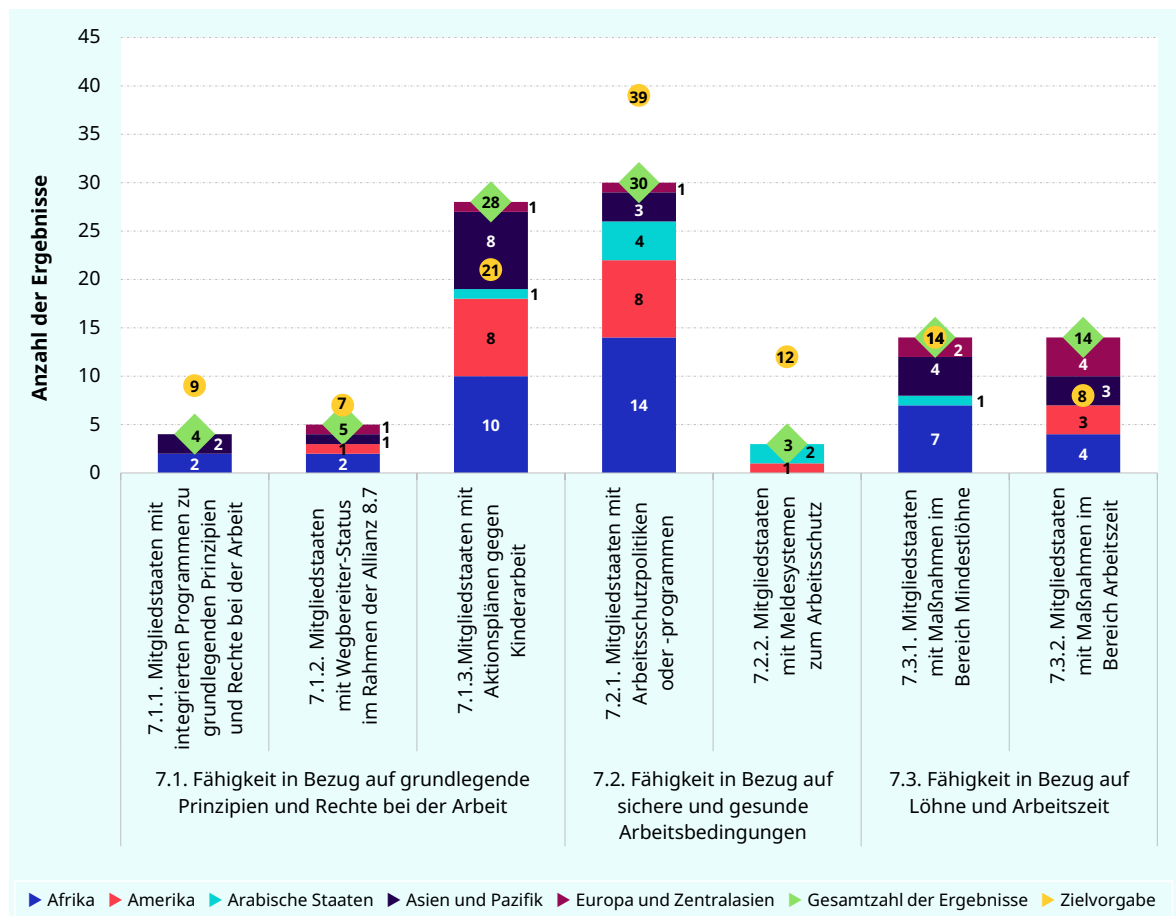


- 195.** Die IAO vertiefte ihre Partnerschaften als Plattformen für die gemeinsame Programmplanung, die Mobilisierung von Ressourcen und Expertise und eine verstärkte Überzeugungsarbeit, die maßgeblich zu den Ergebnissen auf Landesebene beitrugen. Die Allianz 8.7 engagierte sich weiter für die Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit und die Erreichung dieser SDG-Zielvorgabe. Die fortgesetzte Zusammenarbeit der IAO mit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) trug entscheidend zur Entwicklung gezielter Wissensprodukte zur Förderung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds bei. Der Schwerpunkt des [Globalen Förderinstruments für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge](#) liegt auf der Formalisierung in den Ländern mit Wegbereiter-Status, und das Migrationsnetzwerk der UN ist bestrebt, einen kohärenten, die Arbeitsmigration einschließenden Ansatz für dieses Thema zu gewährleisten.

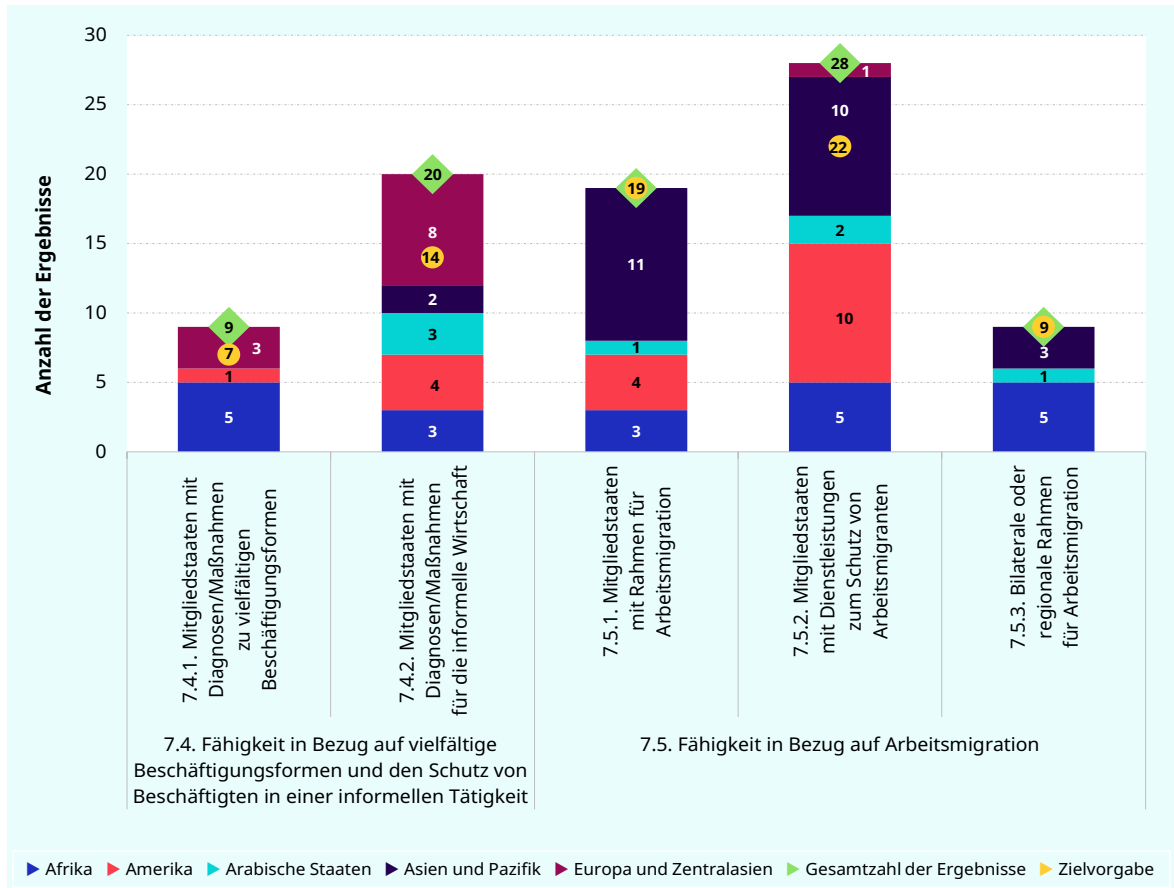
Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2022–23

- 196.** Während der Zweijahresperiode erbrachte die IAO fünf wichtige Leistungen, bei denen es um grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Arbeitsschutz, Löhne, Arbeitszeit und Arbeitszeitregelungen, den Schutz von Arbeitnehmern in vielfältigen Beschäftigungsformen und in der informellen Wirtschaft sowie Arbeitsmigration ging. Insgesamt trug die IAO zu 183 Ergebnissen bei, was 1 Prozent über der Zielvorgabe lag. Die Zielvorgabe wurde bei vier der fünf zu erbringenden Leistungen und bei acht der zwölf Leistungsindikatoren zu dieser Ergebnisvorgabe erreicht oder übertroffen (Abbildung 29 und Abbildung 30).

► **Abbildung 29. Ergebnisvorgabe 7 (zu erbringende Leistungen 7.1, 7.2 und 7.3): erzielte Ergebnisse nach Leistungsindikator und Region**



► **Abbildung 30. Ergebnisvorgabe 7 (zu erbringende Leistungen 7.4 und 7.5):
erzielte Ergebnisse nach Leistungsindikator und Region**



197. Wenngleich die IAO konkrete Anstrengungen zur Förderung eines **integrierten Ansatzes für die Behandlung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit** unternahm, wurde sie von den Mitgliedsgruppen weiter nur begrenzt um Unterstützung in dieser Hinsicht ersucht. Ergebnisse wurden hauptsächlich in einigen wenigen Ländern mit aktiven Projekten der Entwicklungszusammenarbeit erzielt, die alle diese Prinzipien abdecken. Um dieses Problem anzugehen, dokumentiert die IAO bewährte Praktiken zur Erleichterung des Austauschs von Erfahrungen, Politiken und Programmen, die die einander verstärkende Wechselwirkung zwischen zwei oder mehr grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit thematisieren.
198. Das globale Flaggschiffprogramm der IAO *IPEC+* trug im Zusammenspiel mit der von wichtigen Entwicklungspartnern geleisteten Unterstützung zu 28 Ergebnissen bei, die an den Grundursachen von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel ansetzen. Ziel ist es, den Sozialschutz auszuweiten, die Existenzgrundlagen zu verbessern, die Mitsprache und Vertretung zu stärken und Nichtdiskriminierung zu fördern, wobei der Schwerpunkt konkret auf informellen und ländlichen Arbeitskräften sowie auf Migranten liegt. Im September 2022 veröffentlichten die IAO, Walk Free und die IOM die neuen *Global Estimates on Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, eine unentbehrliche Wissens- und Datenquelle für die Politikentwicklung.
199. In Anbetracht der Aufmerksamkeit, die der **Entschließung** zur Aufnahme eines **sicheren und gesunden Arbeitsumfelds** in den Katalog grundlegender Prinzipien und Rechte (Internationale Arbeitskonferenz 2022) zuteilwurde, sowie in Anbetracht der Lehren aus der COVID-19-Pandemie hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen globaler Gesundheit, Umwelt und Arbeitswelt entwickelten 30 Länder, fast die Hälfte davon in Afrika, nationale Rahmen für den

Arbeitsschutz. Dies umfasste Profile, Politiken, Programme, eng an das Übereinkommen Nr. 155 angelehnte rechtliche Bestimmungen und Vorschriften zur Bewältigung ergonomischer und psychosozialer Risiken im Zusammenhang mit Telearbeit. In Lateinamerika und der Karibik lag die Zahl der Ergebnisse unter den Erwartungen. Wie bereits im Zeitraum 2020–21 war die Nachfrage nach Unterstützung bei der Entwicklung von Meldesystemen zum Arbeitsschutz geringer als erwartet, möglicherweise aufgrund konkurrierender Prioritäten auf nationaler Ebene. Die Unterstützung der IAO auf Landesebene erfolgte hauptsächlich über das Flaggschiffprogramm *Safety + Health for All*.

200. Die hohe Nachfrage nach fachlicher Hilfe der IAO in den Bereichen **Löhne und Arbeitszeit** in der Zweijahresperiode führte zu lohnbezogenen Ergebnissen in 14 Mitgliedstaaten und zu arbeitszeitbezogenen Ergebnissen, auch dies in 14 Ländern. Der Bericht *Global Wage Report 2022–23* befasste sich gezielt mit den Auswirkungen der Inflation auf Löhne und Kaufkraft und lieferte Erkenntnisse für die Unterstützung auf Landesebene, unter anderem in Bezug auf Mindestlöhne (Kasten 23). Ebenso war die 2023 erschienene Veröffentlichung *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining* hilfreich für die Unterstützung in Bezug auf die Aufnahme von Lohnklauseln in Kollektivverträge und die Dynamik des Lohnverhandlungsprozesses in der Privatwirtschaft, insbesondere in Afrika. Zudem unterstützte die IAO Länder in verschiedenen Regionen bei der Stärkung der Regulierungsrahmen und Kollektivverhandlungen im Zusammenhang mit Telearbeit, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten sowie bei der Senkung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen oder der Beschränkung genehmigter Ausnahmeregelungen. Darüber hinaus unterstützte die IAO Bemühungen, die zu einer besseren Einhaltung der Obergrenzen für Normalarbeitszeit und Überstunden führten. 2023 veröffentlichte die IAO den Bericht *Working time and Work-Life Balance Around the World*, der einen umfassenden Überblick über die Auswirkungen von Maßnahmen zu diesem Thema bietet.

► **Kasten 23. Universelles gesetzliches Mindestlohnsystem in Zypern**

Die Republik Zypern führte ihr allererstes allgemeines System gesetzlicher Mindestlöhne ein, das am 1. Januar 2023 in Kraft trat. Die festgelegte gesetzliche Untergrenze von monatlich 940 Euro, die am 1. Januar 2024 und anschließend alle zwei Jahre angepasst werden soll, gilt für etwa 40.000 Beschäftigte und ihre Familien (9 Prozent aller Erwerbstätigen), insbesondere in Niedriglohnbranchen, in denen Frauen überrepräsentiert sind, etwa im Einzelhandel. Mit der Umsetzung des Systems rückt Zypern einen Schritt näher an andere Mitglieder der Europäischen Union heran, da der Mindestlohn etwa 48 Prozent des Durchschnittslohns im Land beträgt und damit fast die in der entsprechenden EU-Richtlinie festgelegte Zielvorgabe von 50 Prozent erreicht.

201. In Bezug auf den **Schutz von Arbeitnehmern in vielfältigen Beschäftigungsformen und in der informellen** Wirtschaft ergriffen immer mehr Länder Maßnahmen zur Gewährleistung eines angemessenen Schutzes von Plattformarbeitskräften. Die Unterstützung in diesem Bereich umfasste eine faktengestützte Analyse sowie Politik- und Rechtsberatung, die, sofern relevant, auf den Schutzbedarf von Heimarbeitern und befristet Beschäftigten ausgerichtet war. Diese Unterstützung beruhte auf der IAO-Studie *Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining*, einer (vom Verwaltungsrat des IAA im März 2023 überprüften) *Analyse normativer Lücken* und einem Bericht über die Gesetzgebung und Praxis zur Unterstützung des auf der Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz 2025 und 2026 stehenden Normensetzungsprozesses.
202. Der Übergang von Beschäftigten zur Formalität hatte nach wie vor hohe Priorität für die Mitgliedsgruppen der IAO in allen Regionen, und in 20 Mitgliedstaaten wurden konkrete



Ergebnisse erzielt. Fachliche Hilfe wurde geleistet, um Diagnosen zu erstellen, nicht angemeldete Erwerbstätigkeit anzugehen und zu verhindern und den sozialen Dialog zugunsten der Formalisierung zu stärken. Die von der 21. ICLS angenommene [EntschlieÙung über Beschäftigungsstatistiken zur informellen Wirtschaft](#) wird die Länder bei der Erstellung zunehmend genauerer statistischer Informationen zur Informalität für alle Formen der Beschäftigung, darunter abhängige Auftragnehmer, unterstützen. Die 2023 erschienene Veröffentlichung *Women and men in the informal economy: A statistical update* förderte die Debatten, die zur Annahme dieser EntschlieÙung führten, und trug maßgeblich zum Verständnis des Formalisierungsansatzes der IAO in den Ländern und auf multilateraler Ebene bei. Um Hausangestellte beim Übergang zur Formalität zu unterstützen, veröffentlichte die IAO den Bericht *The road to decent work for domestic workers*. Die in zehn Mitgliedstaaten erzielten Ergebnisse betreffen in erster Linie Diagnosen zu den Triebkräften von Informalität, Strategien zur Formalisierung und die Umsetzung innovativer, auf der Verhaltensforschung beruhender Ansätze. Zudem entwickelte die IAO eine Sensibilisierungskampagne zur Anerkennung von Hausangestellten als Pflege- und Betreuungsbeschäftigte und stärkte die Fähigkeit der Verbände von Hausangestellten zur Teilnahme am sozialen Dialog.

- 203.** Im Bereich der **Arbeitsmigration** gestalteten 19 Mitgliedstaaten Politik- und institutionelle Rahmen, und 28 Länder bauten ihre Angebote für einen besseren Schutz von Arbeitsmigranten aus. Dazu wurden insbesondere faire Anwerbungspraktiken (Kasten 24) entwickelt und spezielle Ressourcenzentren zur Unterstützung der sozioökonomischen Integration von Migranten und Flüchtlingen und zur Bereitstellung von Orientierungshilfe vor der Ausreise und nach der Ankunft eingerichtet. Zudem unterstützte die IAO die Ausarbeitung neun neuer bilateraler oder regionaler Rahmen für die Arbeitsmigration zwischen Regierungen und zwischen Verbänden der Sozialpartner. Diese Rahmen, an denen Gewerkschaften beteiligt waren, deckten Themen wie Sozialschutz und Sonderregelungen für Migranten in Krisensituationen ab.

► **Kasten 24. Faire Anwerbung in der Praxis**

Mit Unterstützung der IAO durch die [Initiative für faire Anwerbung](#) wurden in Guatemala, der Demokratischen Volksrepublik Laos, Mexiko, der Mongolei, Somalia, Südsudan, Uganda und Vietnam Gesetze und sonstige Vorschriften für Anwerbungsagenturen eingeführt oder überarbeitet, was Bemühungen einschloss, die missbräuchliche Anwendung von Anwerbegebühren zu unterbinden. Im Privatsektor diente die Initiative als Inspiration für den Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance, das Consumers Goods Forum und die vom Wirtschaftsverband amfori herausgegebenen Leitlinien für eine verantwortungsvolle Anwerbung. In Tunesien wurde ein Modell für Geschäftsszenarien entwickelt, und Instrumente wurden angenommen, um private Arbeitsvermittlungen im Hinblick auf eine bessere Einhaltung der Grundsätze einer fairen Anwerbung und die Stärkung der Sorgfaltspflicht zu unterstützen. Der Beratungsdienst des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB) für eine faire Anwerbung arbeitet mit einem Bewertungssystem, das auf die operativen Leitlinien der Initiative abgestimmt ist, an der mehr als 10.000 Anwerbungsagenturen in 23 Ländern beteiligt sind. Dank ihrer Unterstützungsdienste sind die Ressourcenzentren für Migranten in vielen Ländern nun in der Lage, die Anwerbung betreffende Beschwerden im Einklang mit den Grundsätzen der Initiative zu behandeln.

- 204.** Die Forschungsarbeiten der IAO in diesem Bereich flossen in Politikorientierungen ein und zeigten wichtige Schutzlücken in Fragen wie [befristeter Arbeitsmigration](#) oder [Schutz von Löhnen](#) oder [Rechten von Arbeitsmigranten mit irregulären Status](#) oder [Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen](#) auf. Die IAO war den Mitgliedsgruppen bei der Untersuchung und Bewältigung der Auswirkungen der Umweltzerstörung auf die Arbeitskräftemobilität behilflich und unterstützte die Entwicklung spezifischer Rahmen zum Umgang mit klimawandelbedingter Arbeitskräftemobilität für die Zwischenstaatliche Entwicklungsbehörde in Afrika und für die



Pazifikstaaten. Zur Unterstützung dieser Bemühungen wurde im Rahmen der Reihe *Just Transition Policy Briefs* ein Kurzdossier mit dem Titel *Human mobility and labour migration related to climate change* veröffentlicht.

Haushalt und Ausgaben

- 205.** In der Zweijahresperiode 2022–23 wurden für die Ergebnisvorgabe 7 insgesamt 360,5 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 28 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO, 71 Prozent aus Beiträgen für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit und 1 Prozent aus dem HZK stammten. Freiwillige Beiträge wurden in bedeutendem Umfang mobilisiert, insbesondere für Interventionen in den Bereichen Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Arbeitsmigration, und die Sondermittel für Arbeitsschutzprojekte erhöhten sich. In dieser Hinsicht waren die Flaggschiffprogramme *Better Work*, *IPEC+* und *Safety + Health for All* von großer Bedeutung. HZK-Mittel wurden insbesondere für den Übergang von Beschäftigten von der informellen zur formellen Wirtschaft eingesetzt und trugen zu acht Ergebnissen in sieben Mitgliedstaaten bei.

Fünf wichtigste Entwicklungspartner für Ergebnisvorgabe 7 (Gesamthaushalt 2022–23)

• Vereinigte Staaten	68,7 Millionen US-\$
• Europäische Union	44,2 Millionen US-\$
• Multi-Geber	29,9 Millionen US-\$
• Deutschland	29,7 Millionen US-\$
• Niederlande	21,0 Millionen US-\$

► Tabelle 13. Ergebnisvorgabe 7: Strategischer Haushalt und Ausgaben

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	102,2	102,6
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit	172,8	255,7
Haushalts-Zusatzkonto	n.a.	2,2
Insgesamt	275,0	360,5

Ergebnisvorgabe 8: Umfassender und nachhaltiger Sozialschutz für alle

► Besondere Erfolge

- Durch die von der IAO 2022 und 2023 unterstützten Sozialschutzreformen mit Schwerpunkt auf Kranken- und Arbeitsunfallversicherung wurde die gesetzliche Absicherung auf schätzungsweise 77 Millionen Menschen ausgeweitet.
- Um die Anstrengungen zur Überwindung der katastrophalen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zu unterstützen, trug die IAO zur Entwicklung von Politikmaßnahmen mit dem Ziel bei, in 23 Ländern die Gesundheitsversorgung auszuweiten und in sieben Mitgliedstaaten Einkommenssicherheit durch Schutz bei Arbeitslosigkeit und Krankheit zu gewährleisten.
- In Zusammenarbeit mit dem Internationalen Währungsfonds (IWF) führte die IAO in Irak, Mosambik, Togo und Usbekistan ein Pilotprojekt zur Finanzierung des Sozialschutzes durch. Im Rahmen dieses Projekts wurde eine gemeinsame Kostenstudie für Mosambik erstellt, die zur Aushandlung einer neuen Kreditlinie mit dem IWF herangezogen wurde und es der Regierung ermöglichte, zusätzliche Finanzmittel (0,5 Prozent des BIP) zu erschließen, um die Absicherung durch beitragsunabhängige Renten auf nahezu 400.000 ältere Menschen auszuweiten.

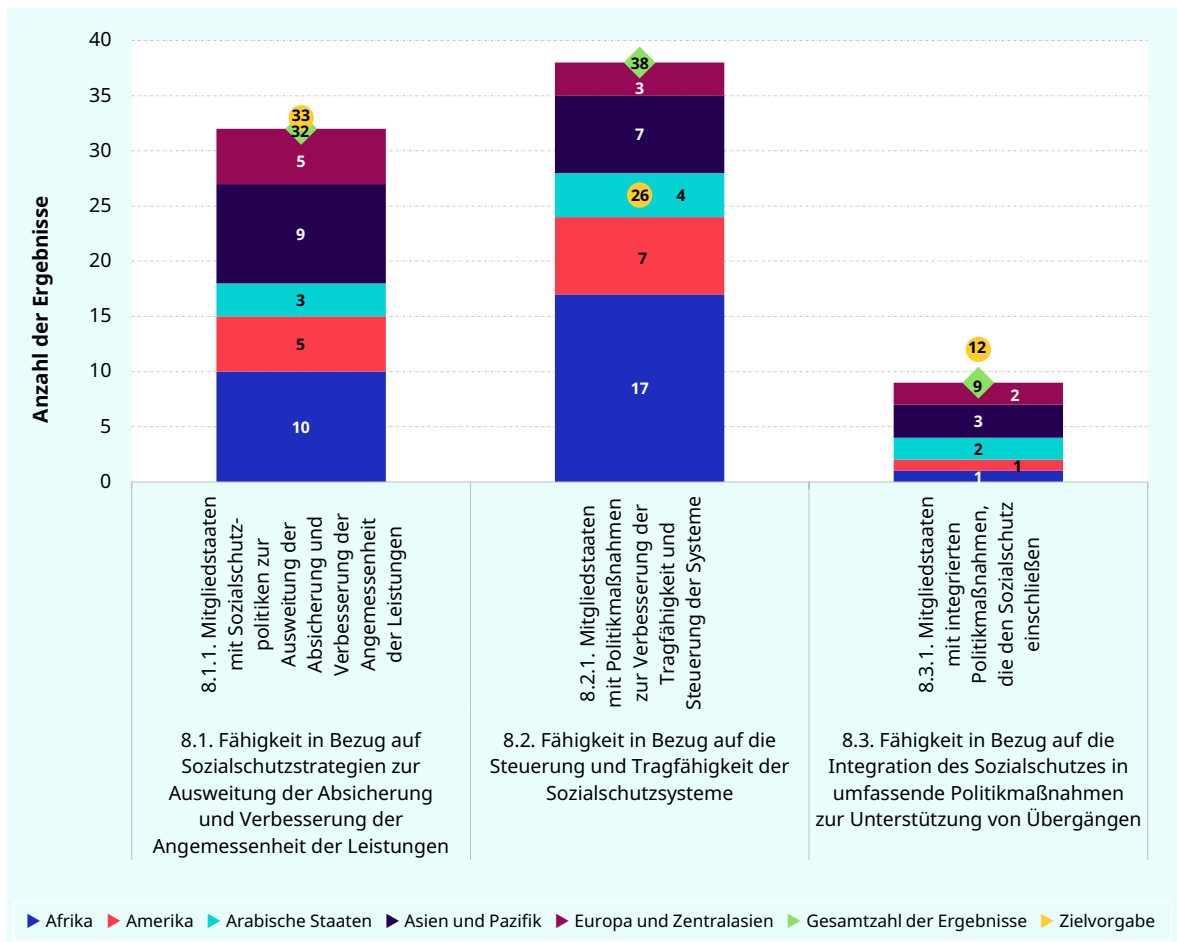
206. Die Annahme und Umsetzung von Politikmaßnahmen zur Ausweitung des Sozialschutzes, oft mit Schwerpunkt Einkommenssicherheit und Gesundheit, stellte für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in allen Regionen nach wie vor eine Priorität dar. Mehrere Länder beschlossen Maßnahmen zur institutionellen Reform, die darauf abzielten, die Steuerung und Nachhaltigkeit der Sozialschutzsysteme zu stärken, die Vorbereitung für die Reaktion auf Schocks zu verbessern und zugleich die wachsenden Einkommensunterschiede durch eine auf den Grundsätzen der sozialen Solidarität beruhende Einkommensumverteilung zu verringern.
207. Ausgehend von der [Entschlieung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über Sozialschutz \(soziale Sicherheit\)](#), die von der Internationalen Arbeitskonferenz 2021 angenommen wurde, und den internationalen Normen zur sozialen Sicherheit leistete die IAO fachliche Unterstützung und Politikberatung im Hinblick auf die Verwirklichung eines universellen Sozialschutzes, einschließlich eines sozialen Basisschutzes, der den Umwälzungen in der Arbeitswelt gerecht wird. Die Umsetzung der zweiten Phase (2021–25) des Flaggschiffprogramms [Schaffung sozialer Basisschutzniveaus für alle](#), mit dem 50 Schwerpunktlnder unterstützt werden, trug unmittelbar zu vielen der Ergebnisse in den Mitgliedstaaten während der Zweijahresperiode bei.
208. In Zukunft wird die schrittweise Operationalisierung des [Globalen Förderinstruments für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge](#) ein wichtiges Mittel zur Stärkung von Partnerschaften und zur Förderung von Politikvernderungen auf der Grundlage des auf Rechte gegründeten, umfassenden und ganzheitlichen Ansatzes der IAO für den Sozialschutz darstellen.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2022–23

209. Während der Zweijahresperiode richtete die IAO ihre Aufmerksamkeit gezielt auf die Stärkung der Fähigkeit der Mitgliedstaaten zur Ausweitung der Absicherung und zur Verbesserung der Leistungen, zur Verbesserung der Steuerung der Sozialschutzsysteme und Stärkung ihrer Tragfähigkeit sowie zur Integration des Sozialschutzes in andere Politikbereiche. Insgesamt trug die IAO in 52 Mitgliedstaaten und einem Gebiet zu 79 Ergebnissen in diesem Bereich bei, womit die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode um 11 Prozent übertroffen wurde (Abbildung 31). Darüber hinaus trug die globale Kampagne der IAO zur Ratifizierung und Umsetzung von internationalen Normen zur sozialen Sicherheit dazu bei, dass 2022 und 2023 fünf weitere Ratifikationen des Übereinkommens (Nr. 102) ber soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, eingetragen wurden, und erwies sich als hilfreich für Analysen der Rechtslücken in mehreren anderen Ländern.
210. Insgesamt trug die IAO in 32 Mitgliedstaaten zu Ergebnissen im Zusammenhang mit der **Entwicklung umfassender, angemessener und nachhaltiger Sozialschutzsysteme, einschließlich eines sozialen Basisschutzes**, bei. Zu diesen Ergebnissen gehörte die Förderung des sozialen Dialogs und der Wissensgenerierung zur Unterstützung von Strategien oder Politiken für den Sozialschutz in 17 Ländern. Beispiele hierfür sind die Strategie Kenias zur Ausweitung des Sozialschutzes auf Beschäftigte in der informellen Wirtschaft und in ländlichen Gebieten sowie die institutionelle Modernisierung des Sozialschutzsystems in Tadschikistan. Zudem leistete die IAO Beiträge zu den in 14 Mitgliedstaaten beschlossenen Rechtsrahmen für die Ausweitung der sozialen Absicherung. Zwei Beispiele sind die Festlegung neuer Parameter für Leistungen der sozialen Sicherheit in der Demokratischen Volksrepublik Laos und die umfassenden Sozialschutzreformen in Oman (Kasten 25).



► **Abbildung 31. Ergebnisvorgabe 8: erzielte Ergebnisse nach Leistungsindikator und Region**



► **Kasten 25. Schaffung eines angemessenen Sozialschutzsystems in Oman**

Im Juli 2023 verabschiedete die Regierung Omans neue Rechtsvorschriften mit dem Ziel, das Sozialschutzsystem umzugestalten, Arbeits- und Lebensübergänge zu erleichtern, die Geschlechtergleichstellung zu fördern und kommende demografische Verschiebungen anzugehen. Mit dem aktuellen Gesetz, das in Beratung mit den Sozialpartnern ausgearbeitet wurde, werden bestehende beitragspflichtige Leistungen für Beschäftigte bei Arbeitslosigkeit und Mutterschaft gestärkt und neue beitragsunabhängige Leistungen für erstmalig Arbeitsuchende und werdende Mütter eingeführt. Zudem sieht das Gesetz eine neue universelle Geldleistung für über 1 Million Kinder unter 18 Jahren, eine universelle Altersrente für 200.000 Personen über 60 Jahre und eine universelle Beihilfe für Menschen mit Behinderungen vor. Darüber hinaus wird der Schutz bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Mutterschaft und Krankheit auf Arbeitsmigranten zu denselben Bedingungen wie für einheimische Beschäftigte ausgeweitet.

211. Um ihre Mitgliedsgruppen in diesem Bereich zu unterstützen und die Überzeugungsarbeit auf nationaler und globaler Ebene zu stärken, untersuchte die IAO die wirtschaftlichen Argumente für den Sozialschutz. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass jeder US-Dollar, der in den Sozialschutz investiert wird, die Wirtschaftsleistung um 2 bis 5 US-Dollar erhöht. Eine weitere Forschungsarbeit, in der die internationalen Erfahrungen bei der Einrichtung globaler Fonds in den Bereichen Landwirtschaft, Klima und Gesundheit bewertet wurden, soll als Richtschnur für eine beschleunigte Mobilisierung von Finanzmitteln für den Sozialschutz dienen. Mit Blick auf die verletzlichsten Gruppen erstellte die IAO eine der Orientierung dienende Broschüre mit

dem Titel *Social Protection for the Inclusion of People with Disabilities* und veröffentlichte den zweiten gemeinsamen Bericht von IAO und UNICEF über den Sozialschutz für Kinder, *More than a billion reasons: The urgent need to build universal social protection for children*. Mit Mitteln der belgischen Regierung und in Zusammenarbeit mit der SDG-Akademie und der französischen École nationale supérieure de Sécurité sociale (EN3S) entwickelte und startete die IAO den offenen Online-Kurs „*Making Universal Social Protection a Reality*“, der bis August 2023 mehr als 1.200 Teilnehmer verzeichnete.

212. Insgesamt 38 Mitgliedstaaten, fast die Hälfte davon in Afrika, nahmen Verbesserungen hinsichtlich der **Finanzierung und Steuerung des Sozialschutzes** vor. Die IAO war dabei behilflich, die Verwaltung von Sozialschutzsystemen auf der Grundlage bewährter Verfahren und unter Verwendung der neuesten statistischen Daten (Kasten 26) zu stärken. Dadurch trug sie in 16 Ländern zu Verbesserungen hinsichtlich der Leistungserbringung bei und unterstützte 19 Mitgliedstaaten bei der Finanzsteuerung. In Kuwait beispielsweise wies die Regierung im Anschluss an eine von der IAO vorgenommene Bewertung der Rentensysteme über 8 Milliarden US-Dollar für die Deckung versicherungsmathematischer Fehlbeträge zu. Die Regierung der Demokratischen Volksrepublik Laos erprobte einen mobilen Registrierungs- und Zahlungsdienst für Arbeitskräfte in der ländlichen Wirtschaft, der 2024 weiter ausgebaut werden soll. In Zusammenarbeit mit dem IWF führte die IAO zudem ein Pilotprojekt zur Bewertung und Behebung von Finanzierungslücken beim Sozialschutz in vier Ländern durch.

► **Kasten 26. Stärkung der Statistiksysteme zur Überwachung des Sozialschutzes**

Als für den SDG-Zielindikator 1.3.1 zuständige Stelle räumte die IAO der Stärkung der nationalen Statistiksysteme für den Sozialschutz Priorität ein, unter anderem durch Schulungskurse auf regionaler und nationaler Ebene, davon zwei Schulungskurse für 30 Länder Afrikas. Der (auf der Sozialschutz-Plattform der IAO verfügbare) Fragebogen zur Erhebung über die soziale Sicherheit (SSI), der zur Überwachung der Sozialschutzabsicherung verwendet wird, wurde mit Daten für 175 Länder aktualisiert. Infolgedessen nahmen mehrere Länder Sozialschutzindikatoren in ihre nationalen Statistikrahmen auf, richteten interinstitutionelle Arbeitsgruppen für Sozialschutzstatistiken ein und erstellten jährliche nationale statistische Berichte. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum wurden Schulungspakete zum Selbstlernen sowie ein derzeit in Ägypten und Eswatini erprobter Leitfaden zum Aufbau nationaler Statistiksysteme für den Sozialschutz erarbeitet und verbreitet.

213. Um das Verständnis der **Synergien zwischen Sozialschutz und öffentlicher Finanzverwaltung** zu fördern, entwickelte die IAO neue Ansätze, Instrumente und Wissensprodukte. Im Rahmen eines von der Europäischen Union finanzierten und gemeinsam von der IAO, UNICEF und der Globalen Koalition für sozialen Basisschutz (GCSPF) durchgeführten Programms erstellte und verbreitete die IAO ein Instrument zur Überprüfung und Verbesserung der öffentlichen Finanzverwaltung. Dies umfasste eine neue (in Angola und Malawi angewandte) Methode zur Bewertung des fiskalischen Spielraums für den Sozialschutz und innovative Vorschläge zur Nutzung von Big Data, um die Fähigkeit des Sozialschutzes zur Reaktion auf wirtschaftliche Schocks zu verbessern. Darüber hinaus führte die IAO in Afrika, Asien und dem pazifischen Raum sowie in Lateinamerika regionale Schulungskurse zu Finanzmanagement und ergebnisorientierter Haushaltsplanung durch.
214. Die IAO trug dazu bei, die Fähigkeit der Mitgliedstaaten zu erhöhen, den **Sozialschutz in Politikmaßnahmen zu integrieren, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber während ihrer Arbeits- und Lebensübergänge zu unterstützen**, wobei Ergebnisse in neun Mitgliedstaaten in allen Regionen erzielt wurden. Die meisten dieser Ergebnisse betrafen allgemein Beschäftigte in der informellen Wirtschaft und anderen vielfältigen Beschäftigungsformen. In Jorda-



nien, Oman und Vietnam wurden die Rechtsvorschriften zum Sozialschutz im Hinblick auf einen besseren Schutz von Arbeitsmigranten überarbeitet. Indonesien verbesserte die Koordinierung seiner Arbeitslosenversicherung durch aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Arbeitsvermittlungsdienste zur Unterstützung gerechter ökologischer Übergänge.

- 215.** Umwälzungen in der Arbeitswelt, etwa das Aufkommen vielfältiger Beschäftigungsformen, wirken sich verändernd auf die herkömmlichen Ansätze für die Gewährung von Sozialschutz aus. Ein [Fachpapier von IAO, ISSA und OECD](#) floss in die [Erklärung der Staats- und Regierungschefs der G20 von Neu-Delhi](#) vom September 2023 ein, in der sich diese zu einem angemessenen und nachhaltigen Sozialschutz für Erwerbstätige der „Gig Economy“ und der Plattformökonomie verpflichteten. Ein Überblick über die rechtlichen Aspekte im Zusammenhang mit Erwerbstätigen in der digitalen Wirtschaft wird Orientierungshilfe dafür liefern, wie diese Herausforderung anzugehen ist. Die in 26 Ländern mit großen Migrantenpopulationen erhobenen Informationen zur gesetzlichen Absicherung von Ausländern für verschiedene Eventualitäten trugen dazu bei, Barrieren beim Zugang zum Sozialschutz zu ermitteln. Ein 2022 veröffentlichter [globaler Überblick über Politiktrends, Statistiken und Strategien zur Ausweitung](#) enthielt Daten und Empfehlungen zur Behebung von Sozialschutzdefiziten bei Hausangestellten. Diese und andere Produkte, insbesondere die Veröffentlichung *100 years of social protection: The road to universal social protection systems and floors. Volume 2: 52 country studies*, verdeutlichen den Ansatz, den die IAO verfolgt, um den Sozialschutz im gesamten Lebensverlauf so zu stärken, dass er sich rasch an die sich verändernde Arbeitswelt anpassen kann.

Haushalt und Ausgaben

- 216.** In der Zweijahresperiode 2022–23 wurden für die Ergebnisvorgabe 8 insgesamt 107,7 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 41 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO, 57 Prozent aus Beiträgen für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit und 2 Prozent aus dem HZK stammten. Freiwillige Beiträge wurden insbesondere für die Erarbeitung von Sozialschutzkonzepten und -gesetzen verwendet, die die Absicherung ausweiten und die Angemessenheit der Leistungen verbessern sollen. Für diese Ergebnisvorgabe eingesetzte HZK-Mittel trugen zu sieben Ergebnissen in sechs Mitgliedstaaten bei.

Fünf wichtigste Entwicklungspartner für Ergebnisvorgabe 8 (Gesamthaushalt 2022–23)

• Europäische Union	22,1 Millionen US-\$
• Multi-Geber	14,0 Millionen US-\$
• MPTF/UNDP	7,0 Millionen US-\$
• Privatsektor	4,8 Millionen US-\$
• UNICEF	4,3 Millionen US-\$

► **Tabelle 14. Ergebnisvorgabe 8: Strategischer Haushalt und Ausgaben**

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	46,0	43,9
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit	52,0	61,8
Haushalts-Zusatzkonto	n.a.	2,0
Insgesamt	98,0	107,7



Unterstützende Ergebnisvorgaben

- 217.** Bestandteil des Programms und Haushalts der IAO waren drei spezifische Ergebnisvorgaben, die sich auf die optimale Funktionsweise der Organisation beziehen und die Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben unterstützen. Während der Zweijahresperiode waren die Funktionsweise der Organisation und die Führung des Amtes durch die Rückkehr zu Sitzungen und Abläufen im Präsenzformat wie auch von der schrittweisen Integration der während der COVID-19-Pandemie vorherrschenden Fernarbeitsregelungen und flexibleren Arbeitspraktiken gekennzeichnet. 2022 wählte die Organisation einen neuen Generaldirektor und unternahm verstärkte Bemühungen um die Bildung einer Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit mit dem übergeordneten Ziel, sicherzustellen, dass soziale Gerechtigkeit in der nationalen und globalen Politikgestaltung, in der Entwicklungszusammenarbeit und in Finanz-, Handels- und Investitionsabkommen Priorität erhält. Dieser Abschnitt bietet eine Zusammenfassung der wichtigsten im Rahmen der drei unterstützenden Ergebnisvorgaben erreichten Meilensteine und erbrachten Leistungen.²²

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

- 218.** Die IAO bemühte sich verstärkt um die Verbreitung und Übermittlung aktueller Forschungsergebnisse und Daten zu Arbeitsmarktfragen als Beitrag zur Politikgestaltung und zur Konsolidierung von Partnerschaften mit gleichgesinnten Organisationen. In der ersten Hälfte der Zweijahresperiode lag der Schwerpunkt der Organisation noch auf den Auswirkungen von COVID-19 in der Arbeitswelt und der ungewissen Erholung. Im späteren Verlauf verlagerte er sich auf die sich verschärfenden Krisen, die durch die Kriege in der Ukraine und in Gaza ausgelöst worden waren, sowie auf die Debatte über die Themenschwerpunkte und Steuerungsmechanismen der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit. Insgesamt erreichte die IAO während dieses Zeitraums die meisten der im Programm und Haushalt für 2022–23 aufgestellten Zielvorgaben.

Statistiken über menschenwürdige Arbeit, innovative Quellen und Normen

- 219.** Viele Länder ersuchten die IAO um Unterstützung bei der Verbesserung und Durchführung von Erhebungen nach den neuesten statistischen Normen und der Einrichtung von Arbeitsmarktinformationssystemen. In 28 Mitgliedstaaten, die Hälfte davon in Afrika, wurden in dieser Hinsicht konkrete Ergebnisse erzielt. Auf globaler Ebene lag der Schwerpunkt auf der Entwicklung statistischer Normen und der Organisation der 21. ICLS (Kasten 25).

► Kasten 25. Entwicklung statistischer Normen für die Arbeitswelt seit 100 Jahren

Die [Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker](#) (ICLS) ist das globale Gremium für die Normensetzung im Bereich der Arbeitsmarktstatistik. Ein Jahrhundert nach ihrer ersten Tagung trat die Konferenz im Oktober 2023 in Genf mit 534 Teilnehmern aus 134 Ländern zusammen. In ihrem Rahmen fanden mehrere thematische Diskussionen und zwei spezielle Podiumsdiskussionen zur Verbesserung der Messung von sozialer Gerechtigkeit und zur Messung der Erwerbstätigkeit auf digitalen Plattformen statt.

²² Anhang IV enthält eine Tabelle mit den Zielvorgaben und den Ergebnissen für alle Leistungsindikatoren zu den acht unterstützenden Ergebnisvorgaben.



Die ICLS nahm [eine Entschlieung über Beschftigungsstatistiken in der informellen Wirtschaft](#) an, auf deren Grundlage die Länder Daten erheben und eine bessere faktengestützte Politik für die zwei Milliarden Beschäftigten in der informellen Wirtschaft gestalten können. Zudem nahm die ICLS Änderungen an früheren Entschließungen über die Messung des Arbeitseinkommens, über die Statistiken der Haushaltseinkommen und Haushaltsausgaben sowie über Arbeitsstatistiken, Erwerbstätigkeit und die Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots vor. Ferner beschloss sie, die Klassifizierung der Berufe zu aktualisieren und sich weiter mit statistischen Normen für Arbeitsmigration, digitale Plattformarbeit, Qualifikationen, Pflege- und Betreuungsarbeit, Arbeitsbeziehungen sowie Gewalt und Belästigung bei der Arbeit zu befassen.

- 220.** Darüber hinaus wurde bei den Daten für die [im Zuständigkeitsbereich der IAO liegenden SDG-Indikatoren](#), die von den Ländern erstellt und jährlich an die UN berichtet werden, ein Zuwachs von fast 30 Prozent verzeichnet. Diese Informationen flossen in die vom UN-Generalsekretär vorgelegten SDG-Berichte [2022](#) und [2023](#) ein. Der die Arbeitnehmerrechte betreffende SDG-Indikator 8.8.2 wurde im Rahmen dreigliedriger Konsultationen verfeinert und fertiggestellt, sodass die IAO nun für alle Länder der Welt über Fortschritte in diesem Bereich Bericht erstatten kann. Die Daten werden über die Plattform [ILOSTAT](#) verbreitet, die sowohl inhaltlich als auch funktional erheblich verbessert wurde. Die Zahl der Indikatoren stieg von etwa 600 auf über 1.000, und die Datenbanken sind mit einer Erhöhung der Datenwerte von etwa 100 Millionen Ende 2021 auf 268 Millionen Ende 2023 nun mehr als doppelt so groß.
- 221.** Die Partnerschaft mit Statistics Korea (KOSTAT) und der Afrikanischen Union zur Erhebung von Daten zur Arbeitsmigration wurde fortgesetzt, und mit dem Arbeitsministerium von Singapur wurde eine neue Partnerschaft zur Messung der Erwerbstätigkeit auf digitalen Plattformen unterzeichnet. Die IAO, die OECD und Eurostat erstellten das [Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work](#). Das in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum durchgeführte Programm zum Aufbau von Kapazitäten im Bereich der Arbeitsstatistik verzeichnete mehr als 1.000 Teilnehmer.

Zukunftsweisende Forschung und verbessertes Wissensmanagement

- 222.** Ausgehend vom Wissensbedarf der Mitgliedsgruppen konzipierte die IAO weiterhin geschlechtergerechte Forschungsprojekte mit klaren und praktischen Politikempfehlungen. Schwerpunktbereiche während der Zweijahresperiode waren unter anderem die Auswirkungen von COVID-19 auf die Welt der Arbeit, die Folgen des ökologischen, technologischen und demografischen Wandels für die Arbeitsmärkte, die sich verändernde internationale politische Ökonomie und die Ungleichheit. Bei ihren Forschungsarbeiten befasste sich die IAO mit der Frage, wie digitale Technologien Übergänge zu menschenwürdiger Arbeit, darunter Wege zur Formalität, ermöglichen können, sowie mit den Auswirkungen von Automatisierung und künstlicher Intelligenz auf Arbeitsplätze und den Qualifikationsbedarf.
- 223.** Während der Zweijahresperiode veröffentlichte die IAO vier Flaggschiffberichte. Darüber hinaus erstellte die Organisation Arbeitspapiere, Kurzdossiers und Bücher und gab weiterhin das Fachblatt International Labour Review heraus. Zu den wichtigsten Veröffentlichungen in der Zweijahresperiode gehörten [Greening Enterprises: Transforming processes and workplaces](#) sowie [Transformative change and SDG 8: The critical role of collective capabilities and societal learning](#) und [The road to decent work for domestic workers](#). In Zusammenarbeit mit UN-Einrichtungen, Finanzinstitutionen und Hochschulen erarbeitete und publizierte die IAO 186 zukunftsweisende Wissensprodukte. Die IAO entwickelte zehn [Schulungskurse zu den Möglichkeiten der Nutzung von Forschungsergebnissen für eine faktengestützte Politikgestaltung zugunsten von menschenwürdiger Arbeit](#), viele davon in den Regionen, an denen 300 Vertreter von Regie-



rungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und anderen Einrichtungen aus 100 Ländern teilnahmen. Zudem veranstaltete sie die **8. Konferenz „Regulating for Decent Work“** und war Mitorganisatorin anderer internationaler Veranstaltungen, etwa des **ILERA-Weltkongresses** in 2022 und 2023 und der 6. Konferenz des **International Network on Digital Labor (INDL-6)**.

Kommunikation zugunsten einer verstärkten Akzeptanz und Sichtbarkeit der Wissensbasis der IAO

- 224.** Die IAO diversifizierte ihre Kommunikationsinstrumente und entwickelte neue Kanäle, darunter die Plattform **ILO Live**, über die Veranstaltungen der IAO im Live-Stream verfolgt werden können. Für neue Social-Media-Kanäle, darunter TikTok, wurden maßgeschneiderte Inhalte erstellt. Die neuen **digitalen Leitfäden** bieten eine prägnante und interaktive Zusammenfassung der Flaggschiffberichte der IAO im Online-Format. **ILO Voices** wurde als Plattform für multimedial aufbereitete Geschichten von Menschen entwickelt, die die Ergebnisse der Arbeit der IAO beleuchten, und die Produktion von Podcasts erhielt mehr Gewicht. Nach einem außergewöhnlichen hohen Interesse aufgrund der Auswirkungen von COVID-19 in der Arbeitswelt ging die Zahl der Online-Aufrufe des ILO Newsroom auf den vor der Pandemie verzeichneten Stand zurück.
- 225.** In der Kommunikationsstrategie der IAO wurde zudem der Schwerpunkt stärker auf Social-Media-Kanäle gesetzt, wo ein großer Teil der Zielgruppen täglich Informationen und Daten konsumiert. Mehr Wert wurde darauf gelegt, Inhalte zu erstellen, auf die direkt auf den verschiedenen Plattformen zugegriffen werden kann, und auf deren Besonderheiten einzugehen. Die Nutzerzahlen stiegen in fast allen sozialen Netzwerken, darunter LinkedIn, TikTok, Facebook, Instagram und X (früher Twitter). Bei der Zahl der Follower des X-Accounts (früher Twitter) des Generaldirektors war ein Anstieg von Oktober 2022 bis Oktober 2023 um 470 Prozent zu verzeichnen.

Verstärkte Partnerschaften für Politikkohärenz und Zusammenarbeit

- 226.** Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit waren für die Durchführung des Arbeitsprogramms der IAO nach wie vor entscheidend wichtig. 2023 erörterte der Verwaltungsrat die **Halbzeitüberprüfung der IAO-Strategie für Entwicklungszusammenarbeit (2020–25)** und ihren Durchführungsplan. Insgesamt erzielte das Amt erhebliche Fortschritte bei den vier Säulen der Strategie: Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen, Partnerschaften für Politikkohärenz, Partnerschaften für Finanzierung sowie Effizienz, Ergebnisse im Bereich menschenwürdige Arbeit und Transparenz. Unter anderem in folgenden Bereichen müssen die Maßnahmen vorangetrieben werden: i) Orientierungshilfen für IAO-Bedienstete zur Entwicklung der Kapazitäten der Mitgliedsgruppen, ii) Integration menschenwürdiger Arbeit in nationale Finanzierungsrahmen und UNSDCF, iii) Diversifizierung der Quellen freiwilliger Finanzierung und iv) Stärkung des **Rahmens der IAO für ökologische und soziale Nachhaltigkeit** mit besonderem Schwerpunkt auf Maßnahmen gegen sexuelle Ausbeutung und sexuellen Missbrauch.
- 227.** Die IAO und das Thema menschenwürdige Arbeit gewannen während der COVID-19-Krise an Sichtbarkeit. Im Gefolge der Krise lieferte die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit Impulse zur Stärkung von Bündnissen mit anderen Organisationen. Während der Zweijahresperiode wurden elf Partnerschaften neu eingerichtet oder verlängert, darunter mit der Islamischen Entwicklungsbank und der Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO) sowie mit China zur Förderung von Qualifikationen in den ASEAN-Mitgliedstaaten. Die IAO unterstützte weiter die Arbeitsgruppe Beschäftigung der BRICS-Staaten und die Tagung der Arbeits- und Beschäftigungsminister dieser Staatengruppe. Zur Förderung der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation wurden zahlreiche neue Partnerschaften



eingeleitet, und die [Süd-Süd-Plattform](#) wurde weiterentwickelt und präsentiert nun aktuelle Faktenblätter und Ergebnisse von Initiativen, die von Ländern des globalen Südens finanziert wurden.

- 228.** Die Sozialpartner wurden während der Zweijahresperiode stärker in die UNSDCF eingebunden. In 34 Mitgliedstaaten beteiligten sich die Mitgliedsgruppen nach der Teilnahme an den von der IAO in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum eingeleiteten Initiativen zum Kapazitätsaufbau aktiv an der Konzeption von UNSDCF oder der Entwicklung von DWCP.
- 229.** Die IAO positionierte ihre Auslandshilfe erfolgreich im Kontext einer allgemeinen Mittelaufstockung als Reaktion auf den Zustrom von Flüchtlingen in Geberländer und die Bereitstellung von Unterstützung für die Ukraine. Im Zeitraum 2022–23 erreichten die für die IAO bewilligten freiwilligen Mittel mit 992 Millionen US-Dollar einen Rekordstand, insbesondere infolge deutlich höherer Beiträge der Niederlande, der Vereinigten Staaten von Amerika, Deutschlands und Kolumbiens. Dieser Betrag enthält freiwillige Beiträge zur Basisfinanzierung für das HZK in Höhe von 31,6 Millionen US-Dollar. Die nicht zweckgebundenen und nicht streng zweckgebundenen Beiträge für thematische Prioritäten stiegen gegenüber früheren Zweijahresperioden.
- 230.** Ein bedeutender Teil der während der Zweijahresperiode verfügbaren Mittel für die Entwicklungszusammenarbeit wurde für die Verbesserung der Aussichten von Vertriebenen und Aufnahmegemeinschaften auf menschenwürdige Arbeit, Qualifizierungsmaßnahmen, den Sozialschutz und die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit eingesetzt. Wenngleich die Aufstockung der Finanzmittel seitens der UN geringer ausfiel als erwartet, beteiligte sich die IAO an zahlreichen gemeinsamen UN-Programmen, darunter an den von der Europäischen Kommission und dem Fonds für Friedenskonsolidierung des UN-Generalsekretärs finanzierten Programmen. Im Zeitraum 2022–23 erweiterte die IAO ihre Präsenz, indem sie mit der Unterstützung von 140 Finanzierungspartnern aus dem öffentlichen und privaten Sektor Projekte der Entwicklungszusammenarbeit in 144 Ländern aller Regionen durchführte. Den durchgeführten Evaluierungen zufolge muss zwar besonders auf Effizienz geachtet werden, doch waren die Projekte der Entwicklungszusammenarbeit strategisch relevant und kohärent und wiesen gute Ergebnisse in Bezug auf Nachhaltigkeit und Wirkung auf.

Ergebnisvorgabe B. Verbesserte Führungskompetenz und Leitung

- 231.** Die IAO leistete fortgesetzte Unterstützung für die Mitgliedsgruppen und nahm weitere Verbesserungen an der Funktionsweise ihrer Leitungsorgane vor. Sie bemühte sich verstärkt, den Einfluss und die Wirkung der Organisation innerhalb des UN-Systems zu erhöhen. Der auf der 111. Tagung der Konferenz abgehaltene Gipfel zur Welt der Arbeit lieferte Impulse für das Bestreben, sozialer Gerechtigkeit einen zentralen Stellenwert auf der [UN-Agenda für nachhaltige Entwicklung](#) zu verschaffen. Die Bildung der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit hatte zum Ziel, die Wirkung und die Reichweite der Tätigkeiten der IAO zu vergrößern.
- 232.** Das Amt gewährleistete die Bereitstellung von faktengestützten Dokumenten, Informationsveranstaltungen zu grundsatzpolitischen Fragen und qualitativ hochwertigen, unabhängigen und zeitnahen juristischen Diensten als Hilfestellung für die Entscheidungsfindung der Leitungsorgane. Durch die Übernahme bewährter Praktiken, eine verstärkte Zusammenarbeit mit den Organisationen des UN-Systems sowie Prozessoptimierung und verbesserte Instrumente konnte das Amt weiterhin Wirksamkeit und Effizienz in den Bereichen Führungskompetenz, Leitung, Aufsicht und Evaluierung gewährleisten, was den Mitgliedsgruppen Gewissheit in dieser Hinsicht verschaffte und die Transparenz erhöhte.



Verbesserte Führungskompetenz, strategische Ausrichtung und Unterstützung der Leitungsorgane

- 233.** Die Erfahrungen während der Pandemie erwiesen sich als nützlich für die Verbesserung der Funktionsweise des Verwaltungsrats des IAA und der Internationalen Arbeitskonferenz und die Erhöhung ihrer Inklusivität. Zwar kehrten die Tagungen dieser Organe wieder voll zum Präsenzformat zurück, doch wurde die Möglichkeit der Fernteilnahme an einigen Tagungen und Sitzungen eingeräumt. Die IAO akzeptierte auch vorab aufgezeichnete Videoerklärungen für das Konferenzplenum und führte ein Schnellverfahren für die Abarbeitung nicht strittiger Punkte ein. Die 2022 und 2023 abgehaltenen Präsenztage des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz erleichterten die Erörterung sehr komplexer grundsatzpolitischer und organisatorischer Angelegenheiten, darunter i) die Folgemaßnahmen zu den Ersuchen der Aufsichtsorgane in mehreren Ländern, ii) die Reaktion der IAO auf die Ukraine-Krise, iii) die Reaktion der IAO auf Krisen in den besetzten arabischen Gebieten und iv) die Verweisung der Streitigkeit über die Auslegung des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, an den Internationalen Gerichtshof.
- 234.** Eine Reform der Regionaltagungen wurde mit dem Ziel eingeleitet, die globale Strategie der IAO auf regionaler Ebene auf der Grundlage von Konsultationen mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und ihren Orientierungen weiter voranzubringen und zugleich die Ressourcen effizienter zu nutzen. Durch die Einführung neuer computergestützter Übersetzungs- und Terminologiesysteme optimierte die IAO die Erstellung von Dokumenten in den sieben Arbeitssprachen der IAO und erleichterte so die Arbeit der Leitungsorgane.
- 235.** Die IAO verbesserte ihre Strategie- und Programmplanungsprozesse weiter, wobei sie klare Verknüpfungen zwischen den Zielen auf globaler und Landesebene und dem Ergebnisrahmen herstellte. Die IAO unterstützte ihre Mitgliedsgruppen weiterhin dabei, sich an der Entwicklung von UNSDCF und DWCP zu beteiligen, und gewährleistete so die Ausrichtung dieser Planungsinstrumente an den Prioritäten der Mitgliedsgruppen, dem Programm und Haushalt und der Agenda 2030. Neue DWCP wurden während der Zweijahresperiode in 19 Mitgliedstaaten und einem Gebiet genehmigt.

Stärkung von Aufsicht, Evaluierung und Risikomanagement

- 236.** Die 2022 durchgeführte [unabhängige Evaluierung der Evaluierungsfunktion der IAO](#) bestätigte, dass die Organisation gut dafür gerüstet ist, ihre Leistung systematisch zu bewerten und so Rechenschaft zu gewährleisten. Zudem wurde auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Umsetzung der Empfehlungen zu verstärken und das Lernen zu verbessern. Ausgehend von diesen Erkenntnissen formulierte das Evaluierungsbüro der IAO (EVAL) eine Strategie für 2023–25, die ein kriteriengestütztes System für die Evaluierungsplanung zur Erhöhung des mit Evaluierungsergebnissen verbundenen Lernpotenzials beinhaltet. Das Repositorium für Evaluationsberichte, [i-eval Discovery](#), wurde überarbeitet und aktualisiert. Während der Zweijahresperiode wurden insgesamt fünf Evaluierungen auf hoher Ebene vorgenommen und dem Verwaltungsrat vorgelegt. Darüber hinaus wurden sieben themenbezogene zusammenfassende Auswertungen, drei Metastudien und fünf „Denkpapiere“ zur Verbreitung der Evaluierungsergebnisse erstellt. Angestrebte Ergebnisse wurden auch bei den Folgemaßnahmen zu Managementantworten auf Evaluierungsempfehlungen und bei der Zertifizierung von Evaluierungsmanagern erzielt, wobei letztere Erfolge beim Aufbau eines Netzwerks mit Expertise im Bereich Evaluierungen vorweisen konnten.
- 237.** Das Büro für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht setzte seine Ressourcen weiterhin in Hochrisikobereichen ein, die sowohl innerhalb des Verwaltungs- als auch innerhalb des Pro-



jektportfolios des Amtes bestehen, und erstellte insgesamt 23 Prüfberichte, darunter fünf für das Turiner Zentrum. Der Außeramtliche Rechnungsprüfer stellte unveränderte Prüfgutachten zu den konsolidierten Finanzabschlüssen für die Haushaltsjahre 2021 und 2022 aus und legte dem Verwaltungsrat seine Berichte samt Empfehlungen zu verschiedenen Verfahren und Funktionen vor.

- 238.** Das Amt aktualisierte sein System für Risikomanagement und -überwachung im gesamten Amt und entwickelte eine Vorlage für ein Risikoregister mit dem Ziel, einen umfassenderen Überblick über die Risiken, mit denen die Landesbüros konfrontiert sind, zu bieten und die von EVAL und IAO ermittelten gemeinsamen Herausforderungen bei der Verwaltung von Außendiensttätigkeiten zu berücksichtigen. Dieses System nimmt Bezug auf die einschlägigen Politiken und Orientierungshilfen für das Risikomanagement und liefert Vorschläge zu geeigneten Antwortmaßnahmen. Eine organisationsweite Bewertung des Betrugsrisikos wurde abgeschlossen, und die Pläne aller Außenämter zur Aufrechterhaltung der Geschäftskontinuität wurden aktualisiert.

Ergebnisvorgabe C. Optimierte Ressourcennutzung

- 239.** Um die Nutzung der Ressourcen der IAO zu optimieren und sicherzustellen, dass sie zu nachhaltigen Ergebnissen führen, entwickelte das Amt Managementsysteme und Geschäftsabläufe, unterstützt durch eine modernisierte, an ein veränderliches operatives Umfeld angepasste digitale und physische Infrastruktur, wodurch Transparenz, Rechenschaft und ein gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis gewährleistet wurden. Zudem war die IAO in der Lage, hoch qualifizierte, motivierte und leistungsstarke Mitarbeiter mit den entsprechenden Fähigkeiten und den höchsten ethischen Standards zu gewinnen und zu halten und so eine Organisationskultur zu fördern, die ein am Menschen orientiertes Konzept für kontinuierliche Verbesserung unterstützt.

Verbesserte operative Strategien, Systeme und Transparenz

- 240.** Mehrere während der COVID-19-Pandemie eingeführte Systeme und Verfahren zur Verwaltung der Vermögenswerte des Amtes und der operativen Aktivitäten wurden im Hinblick auf Effizienzsteigerungen in der Zeit nach der Pandemie verbessert und angepasst. Dazu gehören beispielsweise eine häufigere und wirksamere Fernbeteiligung an UN-Landesteams, auch dort, wo die IAO über kein ständiges Büro oder Personal verfügt, und eine bessere Einbindung von Mitarbeitern von Projekten der Entwicklungszusammenarbeit in die UNSDCF und DWCP. Im November 2022 aktualisierte die IAO ihre Grundsätze für Dienstreisen, um zu gewährleisten, dass wichtige Missionen kosteneffizient und ohne übermäßige Ermüdung oder Belastung des Personals durchgeführt werden.
- 241.** Darüber hinaus steigerte die IAO die Transparenz durch die Veröffentlichung von Finanz- und Ergebnisdaten nach dem Standard der [Internationalen Geber-Transparenz-Initiative](#) (IATI). Zudem hielt die IAO weiterhin in hohem Maße die Transparenzstandards des [Ausschusses für Entwicklungshilfe der OECD](#) (OECD/DAC) und des [Koordinierungsrats der Leiterinnen und Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen](#) ein. Ein verbesserter Zugang zu Daten der IAO unterstützt ein adaptives Management und ermöglicht es den Mitgliedsgruppen, Partnern, Leistungsempfängern und der breiten Öffentlichkeit, die Informationen für Koordinierungs-, Lern-, Kommunikations- und Rechenschaftszwecke zu nutzen.



Verbesserte Zuverlässigkeit und Kapazität der digitalen und physischen Infrastruktur

- 242.** Das Amt erweiterte die Zugänglichkeit und Verfügbarkeit seiner IT-Produkte und -Dienstleistungen, verbesserte die Möglichkeiten für Fernarbeit, steigerte die operative Effizienz und verringerte den Verwaltungsaufwand, wobei es an seinem Bekenntnis zu einer nachhaltigen Ressourcennutzung innerhalb der IAO festhielt. Die Lenkungsprozesse im IT-Bereich wurden verfeinert, um eine wirksame Evaluierung und Priorisierung des wachsenden Bedarfs zu gewährleisten und Finanzierungsentscheidungen an geschäftskritischen Aspekten auszurichten. An allen IT-Plattformen und -Dienstleistungen wurden Verbesserungen vorgenommen, um Teamarbeit, Kommunikation und Transparenz der Berichterstattung zu fördern. Die Zahl der digitalen Veröffentlichungen nahm zu, was Zugänglichkeit gewährleistete.
- 243.** Die IAO arbeitete weiter an der Umsetzung ihres integrierten Arbeitsplatzmanagementsystems (IWMS), das individualisierte und veraltete Softwareanwendungen ablösen soll. 2023 wurden acht von zwölf Altanwendungen von höchster Priorität in ein neues System migriert und in den betreffenden Büros eingeführt. In Anbetracht des erhöhten Risikos eines größeren Cybersicherheitsvorfalls, der die Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit von Systemen und Daten der IAO gefährden würde, verstärkte das Amt die Kontrollen und entwickelte Schulungsmaßnahmen und Kommunikationsmaterialien zur Sensibilisierung für Cybersicherheit. Als Reaktion auf eine Sicherheitsbewertung, die ergab, dass die Infrastruktur des elektronischen Abstimmungssystems der IAO nicht mehr zwecktauglich war, wurde zudem ein neues cloudbasiertes System eingeführt und für alle Abstimmungen während der Internationalen Arbeitskonferenz 2023 verwendet.
- 244.** Die Renovierungsarbeiten an den Räumlichkeiten der IAO in mehreren Teilen der Welt und am Amtsgebäude wurden in der Zweijahresperiode mit Schwerpunkt auf Funktionalität, Sicherheit und ökologischer Nachhaltigkeit fortgesetzt. Im Rahmen der Renovierung des Amtsgebäudes wurden mehrere Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Wassereffizienz sowie zur Sensibilisierung der Bediensteten der IAO für Praktiken einer effizienten Wassernutzung ergriffen. Diese Initiativen dürften im Zeitraum 2024–25 Ergebnisse erbringen. Die Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit Flugreisen waren 2022 niedriger als vor der Pandemie, wodurch sich der CO₂-Fußabdruck der Tätigkeit der IAO, ein Schlüsselindikator der Politik der IAO für ökologische Nachhaltigkeit, verringerte.



Ein leistungsstarker, motivierter und vielfältiger Personalbestand

- 245.** Das Amt entwickelte seine Politik und Instrumente weiter, um einen vielfältigen, inklusiven und mobilen Mitarbeiterstab zu fördern, der über die für die wirksame Erfüllung des Mandats der IAO erforderlichen Qualifikationen verfügt. Im Hinblick auf die Erreichung der Zielvorgaben der Humanressourcenstrategie der IAO wurden wichtige Regelungen konzipiert und umgesetzt. Nachdem die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst (ICSC) im Juli 2022 neue Modalitäten für den Elternurlaub eingeführt hatte, aktualisierte die IAO ihre Personalordnung und entsprechenden Verfahren mit Wirkung vom 1. Januar 2023, und das Amt und die Personalvertretung handelten eine neue Kollektivvereinbarung über [Mutterschutz und Elternurlaub](#) bei der IAO aus. Im Juli 2023 wurde eine Politik für flexible Arbeitsregelungen, unterstützt durch eine umfassende Kommunikationskampagne und Workshops für Manager und sonstige Bedienstete, eingeführt. Zudem begann das Amt mit der Entwicklung und Aushandlung von Regelungen zu Mobilität, einer Menschen mit Behinderungen einbeziehenden Beschäftigung und angemessenen Vorkehrungen.
- 246.** Mit all diesen Regelungen soll sichergestellt werden, dass die IAO ein Arbeitgeber der Wahl für verschiedenste Bewerber und für ihre eigenen Bediensteten ist. Um qualifizierte Arbeitskräfte

zu gewinnen, führte das Amt 2023 im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit mehrere Maßnahmen durch, die sich an vielfältige Gruppen, darunter Menschen mit Behinderungen und Frauen in Führungspositionen, richteten. Der Anteil von Frauen auf aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Stellen des höheren Dienstes (P5 und höher) stieg auf 42 Prozent und lag damit über der Zielvorgabe für die Zweijahresperiode. Ein spezielles Programm wurde entwickelt, um nationale Bedienstete aus nicht oder unterrepräsentierten Ländern auf eine Bewerbung auf Stellen des internationalen höheren Dienstes vorzubereiten und so für eine größere Mobilität und geografische Vertretung zu sorgen. Zudem wurden Anstrengungen unternommen, um Bewerber mit einschlägigen Erfahrungen bei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden anzusprechen. Ein umfassendes Instrumentarium für die Personalbeschaffung wurde eingeführt, um die Besetzung von Schlüsselpositionen für die Durchführung von Projekten der Entwicklungszusammenarbeit voranzutreiben.

- 247.** Das Amt entwickelte eine umfassende Systematik der zur Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben für 2024–25 und darüber hinaus benötigten grundlegenden Kompetenzen und fachlichen Qualifikationen und trug Informationen über die bei Bediensteten in verschiedenen Positionen und Kategorien vorhandenen Qualifikationen zusammen. Dies wird die Grundlage für eine Analyse der Qualifikationsdefizite und die Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen zur Behebung dieser Defizite bilden.
- 248.** Zudem wirkte das Amt verstärkt auf die Wahrung eines von Respekt geprägten und befähigenden Arbeitsumfelds bei der IAO hin. Im Einklang mit dem Bekenntnis des Amtes zur [Strategie der UN für psychische Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz](#) wurden spezifische Initiativen zur Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens gefördert. Workshops zum Thema effektives Leistungsmanagement wurden für Manager und sonstige Bedienstete weltweit veranstaltet, und ein neues E-Learning-Modul zum Leistungsmanagement wurde entwickelt. Am 31. Oktober 2023 wurde ein überarbeiteter Rahmen für schrittweise disziplinarische Sanktionen eingeführt und ein Disziplinarausschuss eingesetzt. 2023 wurde ein neuer obligatorischer E-Learning-Kurs zur Prävention von Amtsmissbrauch, Belästigung, sexueller Belästigung und Diskriminierung eingeführt, der die seit 2021 online verfügbaren obligatorischen E-Learning-Kurse zur Prävention von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch ergänzt.



Fähigkeit zu Wandel, Innovation und kontinuierlicher Verbesserung

- 249.** 2022 entschied sich das Amt gegen die Einrichtung eines speziell der Förderung von Wissen und Innovation in der gesamten Organisation gewidmeten Referats und entwarf eine [neue integrierte Strategie für Wissen und Innovation](#), die vom Verwaltungsrat im März 2023 genehmigt wurde. Diese Umstellung hatte weder auf spezifische Innovationstätigkeiten und von verschiedenen Teams und Organisationseinheiten entwickelte Programme Auswirkungen noch auf die Beteiligung der IAO an UN-weiten Innovationmaßnahmen und -netzen. Das Turiner Zentrum richtete ein Labor für Lerninnovationen ein und verstärkte den Einsatz von Technologien, einschließlich virtueller Realität und künstlicher Intelligenz, für Kapazitätsaufbaumaßnahmen. Das [Innovationszentrum für Qualifizierung](#) veröffentlichte während der Zweijahresperiode vier Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen für Innovationen, darunter eine [gemeinsame Initiative mit der Islamischen Entwicklungsbank](#) zu grünen Qualifikationen für junge Menschen sowie nationale Innovationswettbewerbe in [Indien](#), [Malaysia](#) und [Südafrika](#) mit Schwerpunkt auf gerechten Übergängen, Geschlechtergleichstellung und Digitalisierung.

► Teil III. Erkenntnisse, Herausforderungen und Zukunftsaussichten

- 250.** Das Amt misst Erkenntnissen zu der Frage, was bei der Durchführung des IAO-Programms gut funktioniert hat und was nicht, große Bedeutung bei. Um übergreifende Lehren zu ziehen, stützt es sich auf unabhängige, externe und interne Evaluierungen sowie auf seine eigenen Erfahrungen und Leistungsanalysen. Darüber hinaus bieten die Rückmeldungen der Mitgliedsgruppen zur Relevanz und Qualität der Dienste der IAO während der Zweijahresperiode wertvolle Einblicke in wirksame Praktiken und Verbesserungsmöglichkeiten. Das Amt ist bestrebt, die künftige Leistung und Wirksamkeit der IAO aufbauend auf den nachstehend beschriebenen wichtigen Erkenntnissen aus dem Zeitraum 2022–23 zu verbessern.

Förderung von Maßnahmen zur Erfüllung des Mandats für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit

- 251.** Die Durchführung des Programms der IAO im Zeitraum 2022–23 erfolgte vor dem Hintergrund eines weltweiten Konjunkturabschwungs und eines schleppenden Beschäftigungswachstums, gepaart mit zunehmenden Ungleichheiten in und zwischen den Ländern und sich zuspitzenden Krisen, die das Erwerbsleben von Millionen von Menschen in aller Welt beeinträchtigten. Diese von Klimawandel bis zu wachsendem Misstrauen gegenüber öffentlichen Institutionen reichenden Krisen gingen einher mit neuen Möglichkeiten, die sich durch die stärkere Digitalisierung der Wirtschaft und Umwälzungen bei der Organisation der Arbeit eröffneten. Dies hatte tiefgreifende Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte. Jede dieser Krisen ist Ausdruck von Mängeln in den bestehenden Systemen und Grundsatzpolitiken und verdeutlicht strukturelle Ungleichheiten, die die Fortschritte der letzten Jahrzehnte zunichtemachen und umkehren.
- 252.** In diesem Kontext erhielt das Streben der IAO nach sozialer Gerechtigkeit in der Zweijahresperiode neuen Auftrieb als wesentliches Element langfristiger Lösungen, die geeignet sind, dem sich wandelnden Bedarf der Mitgliedsgruppen zu entsprechen und die Bedürftigsten zu erreichen. Im Rahmen dieses Prozesses fand die Bildung einer [Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit](#) mit dem Ziel eines dauerhaften Friedens und geteilten Wohlstands für die Menschheit breite Zustimmung und starken Rückhalt auf dem Gipfel zur Welt der Arbeit, der von der IAO während der 111. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2023 unter dem Motto „Soziale Gerechtigkeit für alle“ ausgerichtet wurde.



Die IAO spielt bei der Erstellung eines Fahrplans für die Steuerung des Übergangs zu einer nachhaltigen und gerechten Zukunft der Arbeit eine Vorreiterrolle. Das Fundament dieses Weges muss soziale Gerechtigkeit sein. [...] Ich sehe eine solche Koalition als entscheidende Kraft, um die Ziele für nachhaltige Entwicklung voranzubringen und die Herausforderungen von heute und morgen zu bewältigen. Im Kern geht es bei diesen Bemühungen um die Erneuerung des Gesellschaftsvertrags durch eine am Menschen orientierte Politik, die auf sozialer Gerechtigkeit beruht und von ihr geleitet wird. Der Gesellschaftsvertrag muss Frauen und junge Menschen in den Mittelpunkt stellen und Chancengleichheit für alle beinhalten: Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen, lebenslange allgemeine und berufliche Bildung, menschenwürdige Arbeitsplätze und Sozialschutz.

Quelle: IAO, [United Nations Secretary-General António Guterres' address at the World of Work Summit](#), Juni 2023.



- 253.** Auf internationaler Ebene bietet die Globale Koalition der IAO neue Möglichkeiten, auf ihre dreigliedrige Struktur und ihre Fähigkeit zur Einbeziehung unterschiedlicher Interessenträger im Rahmen ihres Mandats zurückzugreifen, um die globale Debatte im Vorfeld wegweisender Veranstaltungen wie des Zukunftsgipfels 2024 und des Weltsozialgipfels 2025 zu leiten und zu prägen. Dazu gehört auch, die auf der 349. Tagung des Verwaltungsrats eingesetzte „Arbeitsgruppe zum neuen Gesellschaftsvertrag für unsere gemeinsame Agenda“ dafür zu nutzen, das Wissen und die Expertise der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO abzurufen und einen Konsens in Bezug auf die erwarteten Ergebnisse der Gipfeltreffen und ihre Folgemaßnahmen herbeizuführen.
- 254.** Vor allem aber wird die Globale Koalition als Plattform zur Förderung von politischen Verpflichtungen und Investitionen in das Streben nach sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit dienen, indem sie multilaterale Akteure zur Zusammenarbeit und zu konzertierten Maßnahmen auf globaler, regionaler und nationaler Ebene mobilisiert. In dieser Hinsicht ließen die im Zeitraum 2022–23 gewonnenen Erfahrungen erkennen, dass das zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit notwendige koordinierte und kohärente Vorgehen nach wie vor eine große Herausforderung für das gesamte internationale Entwicklungssystem darstellt. Die Förderung von Partnerschaften bei gleichzeitiger gezielter Nutzung komparativer Vorteile wird auch künftig entscheidend wichtig dafür sein, die Wirksamkeit des multilateralen Systems bei der Gestaltung der von engerem Zusammenhalt geprägten, produktiveren und inklusiveren Gesellschaften und Volkswirtschaften nachzuweisen.
- 255.** Auf Landesebene bietet die neuerliche Schwerpunktsetzung auf sozialer Gerechtigkeit Chancen für weitere Fortschritte in denjenigen Bereichen der grundsatzpolitischen Arbeit der IAO, in denen eine stärkere Koordinierung und Kohärenz mit anderen Partnern erforderlich ist. Zudem hat sie das Potenzial für eine bessere Berücksichtigung der Prioritäten der Mitgliedsgruppen in den UNSDCF. In dieser Hinsicht waren im Zeitraum 2022–23 deutliche Fortschritte gegenüber den Vorjahren zu verzeichnen. Von der IAO erhobene Daten zeigen, dass bis Mitte Mai 2023 in 20 von 64 Ländern (31 Prozent) mit aktiven oder im Entwurfsstadium befindlichen DWCP mindestens eine der DWCP-Prioritäten wörtlich im UNSDCF wiedergegeben wurde. Während der Zweijahresperiode arbeiteten die Außenämter der IAO weiterhin aktiv mit den Residierenden Koordinatoren und den UN-Landesteams zusammen, um sicherzustellen, dass die in den DWCP erzielten dreigliedrigen Vereinbarungen Eingang in die UNSDCF finden. Aus derselben Informationsquelle mit Stand von Mitte Mai 2023 geht hervor, dass die Sozialpartner in 89 der 134 Länder (66 Prozent), in denen UNSDCF angenommen wurden bzw. noch werden, am Planerstellungsprozess beteiligt waren. Trotz der regionalen Vielfalt bedeutet dies, dass die Sozialpartner in zwei Dritteln der Länder mit UNSDCF bis zu einem gewissen Grad am Entwicklungsprozess beteiligt waren.



Größere soziale Gerechtigkeit ist ein Anliegen, hinter das wir uns alle stellen können. Sie ist jedoch noch viel mehr. Sie ist eine treibende Kraft, die uns in Richtung einer chancengerechteren und nachhaltigeren Zukunft lenken kann. Daher muss sie zum Leitprinzip unserer Politik wie auch unseres Handelns werden. Bei der Verfolgung dieses Anliegens dürfen wir nicht unterschätzen, wie wichtig ein mit neuen Impulsen versehener Multilateralismus als Grundvoraussetzung dafür ist, die miteinander verknüpften Krisen unserer Zeit wirksam anzugehen und das Vertrauen in die Regierungsführung und das UN-System wiederherzustellen. Wenn wir den Gesellschaftsvertrag erneuern wollen, muss dieser von Solidarität, Fairness und – vor allem – von sozialer Gerechtigkeit getragen sein.

Quelle: IAO, ILO Director-General Gilbert F. Houngbo's opening remarks at the World of Work Summit, Juni 2023.



- 256.** Im Zeitraum 2024–25 wird die IAO ihre Anstrengungen um eine Koordinierung mit dem UN-System auf Landesebene verdoppeln müssen, um eine weitere Abstimmung und Kohärenz vor Ort zu gewährleisten. Das [Globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge](#) ist eine der wichtigsten Initiativen unter dem Dach der Globalen Koalition und dazu gedacht, soziale Gerechtigkeit auf Landesebene anzugehen. Es hat das Potenzial, starke Synergien zu erzeugen und nachhaltige und integrierte Lösungen für die Schaffung eines positiven Kreislaufs der Entwicklung bereitzustellen. Damit es Wirkung entfalten kann, müssen jedoch starke Partnerschaften zwischen allen Interessenträgern gebildet und erhebliche finanzielle Mittel bereitgestellt werden.
- 257.** Die in der Zweijahresperiode gewonnenen Erfahrungen legen nahe, dass die IAO ihr Mandat für soziale Gerechtigkeit nur dann erfolgreich erfüllen und ihre diesbezügliche Führungsrolle ausbauen kann, wenn sie die amtsinterne Kohärenz und Koordinierung stärkt. Trotz erheblicher Fortschritte im Laufe der Jahre sollte das Amt die Institutionalisierung integrierter Politiklösungen und Ansätze, die sich auf verschiedene thematische Bereiche der Arbeit der IAO erstrecken, verschiedene Aktionsmittel der Organisation kombinieren und sich auf eine kritische Masse an Expertise in der gesamten Verwaltungsstruktur stützen, weiter vorantreiben.



Die IAO leistete hervorragende Arbeit, was die Erforschung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den Wissensaustausch darüber betraf, und war auch während der COVID-19-Pandemie gut in der Lage, die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei der Behandlung von Fragen im Zusammenhang mit den Arbeitnehmerrechten zu unterstützen. Dennoch versäumte sie Gelegenheiten zur umfassenden Verankerung ihrer diese Prinzipien und Rechten betreffenden integrierten Strategie für 2017–23 in den verschiedenen Teilen des Amtes. Die Schnittmenge zwischen den Aufsichtsorganen der IAO und den Aktivitäten der Entwicklungszusammenarbeit war weiterhin klein, und ganzheitliche Lösungen für die hinsichtlich der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ermittelten Defizite waren begrenzt. Die Abhängigkeit von den Prioritäten der Geber erschwerte die Ausrichtung der Bemühungen an dem Ziel, diese Defizite zu beheben, zusätzlich.

Quelle: IAO, *Independent high-level evaluation of ILO's strategies and action on fundamental principles and rights at work, 2018–23*, 2023, 12.

- 258.** Die vier im [Programm und Haushalt für 2024–25](#) festgelegten vorrangigen Aktionsprogramme wurden so konzipiert, dass sie ein integriertes amtsweites Vorgehen und kooperative Arbeitsmodalitäten zwischen den Hauptabteilungen in der Zentrale und den Außenämtern fördern. Sie lauten wie folgt: i) Übergänge von der informellen zur formellen Wirtschaft, ii) gerechte Übergänge zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften, iii) menschenwürdige Arbeit in Lieferketten und iv) menschenwürdige Arbeit für die Krisenbewältigung. Sie sind dazu gedacht, die Politikkohärenz, die Konsolidierung und Ausweitung von internem Sachverstand und Wissen sowie die Einbindung der Mitgliedsgruppen in zentrale Politikbereiche zu unterstützen, die übergreifend alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben betreffen und mit bedeutenden Herausforderungen und Chancen in Bezug auf die Förderung von sozialer Gerechtigkeit verbunden sind. Diese in enger Zusammenarbeit mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen durchgeführten Aktionsprogramme werden zu einer größeren Wirkung der Tätigkeiten des Amtes auf Landesebene und einer stärkeren Positionierung der IAO auf globaler Ebene durch Einbeziehung des multilateralen Systems und der Entwicklungspartner beitragen.
- 259.** Die Herausforderung besteht darin, sicherzustellen, dass Politikkohärenz, Koordinierung und Synergien innerhalb der vorrangigen Aktionsprogramme sowie programmübergreifend ent-



stehen, und ihre Funktionsweise und Arbeitsmethoden sind für diesen Zweck entscheidend wichtig. Dazu ist es erforderlich, Silodenken aufzubrechen und nach dem Ansatz einer einheitlich handelnden IAO („One ILO“) vorzugehen, damit die vorrangigen Aktionsprogramme nicht zu einer weiteren Bürokratieebene, zusätzlichem internem Wettbewerb oder erhöhten „Koordinationungskosten“ führen, sondern stattdessen einen förderlichen Rahmen für eine wirksame Koordination und Verknüpfung von Politiken und Aktivitäten in den verschiedenen Arbeitsbereichen schaffen und so eine konsequente integrierte Unterstützung für die Mitgliedsgruppen gewährleisten.

Festigung der Position der IAO als Vordenkerin in Bezug auf menschenwürdige Arbeit durch zukunftsweisendes Wissen und Überzeugungsarbeit

260. Im Zeitraum 2022–23 erweiterte und vertiefte die IAO ihre Bemühungen um die Schaffung und Verbreitung von faktengestütztem Wissen zu Fragen der Arbeitswelt, unter anderem durch vermehrte Zusammenarbeit mit UN-Einrichtungen, internationalen Finanzinstitutionen und Hochschulen. Dabei verlagerte sich der Schwerpunkt von der Erholung nach der COVID-19-Pandemie auf die Folgen miteinander verknüpfter geopolitischer Konflikte und deren Konsequenzen für die Arbeitswelt. Flaggschiffpublikationen der IAO wie der thematische Bericht *World Employment and Social Outlook Trends 2022*, der Bericht *World Employment and Social Outlook Trends 2023* und der *Global Wage Report 2022–23* lieferten neue Daten und Erkenntnisse zu den Auswirkungen der Mehrfachkrisen auf Arbeitsmärkte und Beschäftigte. Der *Social Dialogue Report 2022* bot erstmals einen umfassenden Überblick über die Vielfalt und Bedeutung von Kollektivverhandlungen in aller Welt und fand globale Aufmerksamkeit in den Medien.
261. Die in der Zweijahresperiode gesammelten Erfahrungen bestätigten einmal mehr, dass die IAO, um für ihre Mitgliedsgruppen und die internationale Gemeinschaft relevant zu bleiben, robuste und aktuelle empirische Daten und fundierte Analysen dieser Daten zur Unterstützung ihrer grundsatzpolitischen Orientierungen und Beratung bereitstellen muss. Wie sich zeigte, stießen Wissensprodukte eher Veränderungen an, wenn sie in einem Dialog mit den Mitgliedsgruppen und Entscheidungsträgern verankert waren. Mit Blick auf die Zukunft sind fortgesetzte Anstrengungen erforderlich, um die Wissensprodukte der IAO, darunter den bestehenden Katalog von Flaggschiffpublikationen, weiter zu straffen, zu konsolidieren und besser zu koordinieren und so eine größere Sichtbarkeit und Wirkung zu erzielen. Der regelmäßige Flaggschiffbericht über soziale Gerechtigkeit, der 2025 erstmals erscheinen soll, wird Gelegenheit bieten, die einzigartige Sachkenntnis und Wissensbasis der IAO zu nutzen und ein aktuelles Bild über den Stand der sozialen Gerechtigkeit in der Welt zu vermitteln, wobei besonders innovative und transformative Politikansätze zur Behandlung noch offener Fragen der Arbeitswelt im Vordergrund stehen werden.



Mit ihren Erhebungen, Diagnosen und Analyseberichten zu vielen Themen untermauerte die IAO die Empfehlungen ihrer Sachverständigen und war bei den Mitgliedstaaten bei ihrer Prioritätensetzung und Politikgestaltung behilflich. Die fachliche Hilfe der IAO und der Einsatz lokaler Sachverständiger trugen überdies zur Stärkung der Forschungskapazitäten der nationalen Ansprechpartner bei, wenngleich in einem etwas begrenzten Umfang.

Quelle: IAO, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme in Central Asia, 2018–22*, 2022, 4.



- 262.** Die Erfahrungen im Zeitraum 2022–23 bestätigten auch, wie wichtig robuste statistische Normen als Informationsgrundlage und gestaltendes Element der nationalen und globalen Politik sind. Mit der 21. Tagung der ICLS im Oktober 2023 wurde der 100. Jahrestag der Normensetzung im Bereich Arbeitsstatistik seit der ersten Konferenz 1923 gewürdigt. 542 Teilnehmer aus 134 Mitgliedstaaten nahmen gemeinsam mehrere Entschlüsse an, die die Länder zur Erhebung von Daten und zu einer besseren faktengestützten Politik für Milliarden von Erwerbstätigen, auch in der informellen Wirtschaft, befähigen werden. Ausgehend von den Rückmeldungen während der ICLS muss die IAO ihre Unterstützung und Orientierungshilfe über Englisch hinaus auch in anderen Sprachen sowie in wichtigen Bedarfsbereichen, etwa der Verbreitung von Statistiken auf der Grundlage aktualisierter Normen und Methoden, intensivieren.



Wenn wir die Welt der Arbeit verbessern wollen, brauchen wir Daten. Arbeitsstatistiken sind unerlässlich, gleichwohl ob es um die Bekämpfung von Kinder- oder Zwangsarbeit, die Förderung der Geschlechtergleichstellung oder das Verständnis der neuesten Arbeitsmarkttrends geht. Sie geben uns Auskunft darüber, wo wir stehen, wo wir sein müssen und wie wir durch Normensetzung im Bereich Arbeitsstatistik dorthin gelangen. Die IAO stellt seit 100 Jahren statistische Normen für menschenwürdige Arbeit auf. [...] Nun mehr als je zuvor benötigen wir transparente und genaue Methoden zur Messung der Fortschritte auf dem Weg zu sozialer Gerechtigkeit. Bessere Messungen und Daten sind gleichbedeutend mit einer besseren Politik für die Bürger und für menschenwürdige Arbeit.

Quelle: IAO, [ILO Director-General, Gilbert F. Houngbo](#), 2023.

- 263.** Darüber hinaus warfen die in der Zweijahresperiode gewonnenen Erfahrungen ein Licht auf einige bedeutende Hindernisse und Herausforderungen bei der Verwirklichung des Ziels einer umfassenderen Umsetzung internationaler statistischer Normen und der Einführung bewährter Messverfahren auf der Grundlage von Orientierungshilfen und Instrumenten der IAO. Aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie verzögerten sich die Erhebungen in vielen Ländern entweder oder wurden infolge einer Kombination aus knappen Ressourcen und der beschränkten Möglichkeit zur Durchführung persönlicher Befragungen, der weltweit häufigsten Form der Datenerhebung, ganz gestrichen. Diese Umstände trugen im Zusammenspiel mit anderen Engpässen, etwa knappen Kapazitäten oder fehlender Expertise, zur Entstehung oder Verschärfung von Datenlücken bei. Insgesamt erwiesen sich die Instrumente und Unterstützung der IAO für die Erstellung von Arbeitsstatistiken zwar als wirksam, doch bestand eine wesentliche Erkenntnis darin, dass Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation oft schwierig sein können und die Wirkung der geleisteten Arbeit möglicherweise einschränken. Um diesen Mangel zu beheben, hat das Amt bereits Maßnahmen zur Verbesserung seiner Modalitäten der Weitergabe methodischer Materialien und Orientierungshilfen ergriffen und neue Kanäle und Inhalte vorgeschlagen, die die Zugänglichkeit verbessern und eine breiter angelegte Kommunikationsarbeit der IAO fördern sollen.
- 264.** Trotz der im Zeitraum 2022–23 erzielten Fortschritte wurde die Verpflichtung zur Stärkung der Aktivitäten der IAO im Bereich Wissensmanagement nicht entsprechend den Vorgaben im Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode erfüllt. Das speziell zur Förderung von Wissen und Innovation im gesamten Amt verantwortliche Referat wurde nicht eingerichtet. Wie bereits ausgeführt, hatte diese Entscheidung keine Auswirkungen auf spezifische Innovationsaktivitäten oder von verschiedenen Teams und Organisationseinheiten entwickelte Programme. Im Ergebnis jedoch konnte das Amt seinem Anspruch nicht gerecht werden, mehr kooperative Formen des Arbeitens zu fördern, um die Entwicklung integrierter politischer Ansätze zu unter-



stützen. Die Einführung amtsweiter Systeme für ein verbessertes Daten- und Inhaltsmanagement und die Verbesserung des Wissensaustauschs – sowohl intern als auch extern – werden auch 2024–25 Priorität haben.

Stärkung der Resilienz und Agilität der IAO

- 265.** Im Zeitraum 2022–23, einem Kontext, der durch einander verstärkende Krisen und Ungewissheit gekennzeichnet war, gelang es der IAO, geleitet von der Empfehlung Nr. 205 ein Gleichgewicht zwischen der Nutzung von Innovationschancen und einem umsichtigen Herangehen an Risiken zu finden. Dadurch konnte das Amt weiter neue Prioritäten verfolgen und zugleich an seinem Mandat für soziale Gerechtigkeit und dem vereinbarten Arbeitsprogramm festhalten. Dank eines adaptiven Managementkonzepts, das laufende Anpassungen auf der Grundlage von Datenanalysen und vor Ort gesammelter Informationen ermöglichte, war die IAO in der Lage, weiterhin auf die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen einzugehen, so auch in Krisen- und Postkrisensituationen.



Die IAO hat sich in Kontexten der Erholung nach Konflikten wirksam engagiert, indem sie sich mit Fragen der Arbeitslosigkeit, des Sozialschutzes und der Aushöhlung von Arbeitsnormen befasste. Selbst in schwierigen Kontexten finden sich erfolgreiche Beispiele für die grundsatzpolitische Arbeit, Kapazitätsaufbauprogramme und die Schaffung von Arbeitsplätzen. [...] Die Wirksamkeit in Konfliktgebieten wird jedoch durch operative und logistische Hindernisse beeinträchtigt. [...] Abgesehen von den internen Verfahren ist die größte Herausforderung für die Wirksamkeit des IAO-Modells die politische Fragmentierung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen.

Quelle: IAO, *Independent high-level evaluation of the ILO's post-conflict and recovery work in the Arab States region, with emphasis on Iraq and Yemen (2019–23)*, 2023, 10.

- 266.** Während der Zweijahresperiode durchgeführte Evaluierungen verdeutlichten die Relevanz des IAO-Modells für Kontexte, in denen große humanitäre Notlagen von Phasen nachhaltiger Entwicklung abgelöst werden. Häufig wurde die Wirksamkeit der IAO jedoch durch Sachzwänge im Zusammenhang mit operativen Verfahren, Ressourcen und institutionellen Engpässen beeinträchtigt. Wenn die IAO eine zentrale Rolle in Kontexten der Erholung spielen will, muss sie ihr Vorgehen im gesamten Nexus Humanitäre Hilfe–Entwicklungszusammenarbeit–Frieden agiler gestalten und stärker straffen. Die IAO kann konkrete Lösungen durch agile und wirksame Interventionen im Einklang mit ihrem Mandat bereitstellen. Dazu muss die Organisation ihre Reaktion je nach Art der Krise und der zu ergreifenden Maßnahmen sowie der für diese Krisen bereitgestellten Ressourcen anpassen.
- 267.** Zudem bedarf es stärker strategisch orientierter Überlegungen zum Umgang mit der Zersplitterung und Uneinigkeit der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und ihrer Rolle im Nexus Humanitäre Hilfe–Entwicklungszusammenarbeit–Frieden. Die IAO entwickelt derzeit eine kohärente Strategie für die Modalitäten der Zusammenarbeit mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in Krisensituationen und Kontexten einer politischen Fragmentierung. Im Zeitraum 2024–25 wird das vorrangige Aktionsprogramm für menschenwürdige Arbeit in Krisen- und Postkrisensituationen die Maßnahmen des gesamten Amtes koordinieren und durch seine unterstützenden Funktionen Verbesserungen in diesem Bereich vorantreiben. Der Schwerpunkt wird darauf liegen, ein frühzeitiges Engagement von IAO-Mitgliedsgruppen in fragilen Umfeldern zu gewährleisten und die Agilität des Vorgehens der IAO zu erhöhen. Um in einem zunehmend



unbeständigen und unvorhersehbaren Kontext wirksam operieren zu können, muss die Organisation möglicherweise die Einrichtung eines Nothilfefonds in Betracht ziehen.

- 268.** Die COVID-19-Pandemie diente als Echtzeit-Stresstest für das Management der Betriebskontinuität und beschleunigte die Digitalisierung der von der IAO erbrachten Dienste für die Mitgliedsgruppen. In Anbetracht dessen, dass die IAO bei ihrer Arbeit zunehmend auf Informationstechnologien zurückgreift, ist die Cybersicherheit mittlerweile eine wesentliche Komponente der Resilienz der Organisation. Entsprechend der Empfehlung der Gemeinsamen Inspektionsgruppe (JIU) gab das Amt beim Internationalen Rechenzentrum der UN eine Bewertung des Reifegrads der Cyberresilienz der IAO in Auftrag. Insgesamt ergab die Bewertung einen Reifegrad von 3,58 (Höchstwert: 5), womit die Cybersicherheitsverfahren der IAO in der oberen Hälfte der Stufe 3 des Reifegradmodells liegen. Sie ließ erkennen, dass mehrere Cybersicherheitskontrollen nach der Norm ISO 27001 bereits durchgeführt wurden und den Empfehlungen der JIU entsprechen. Bei der Bewertung wurden zudem Möglichkeiten zur weiteren Verbesserung der Cybersicherheitskontrollen aufgezeigt.



Die als „konform“ bewerteten Cybersicherheitskontrollen [bei der IAO] entsprechen der Norm ISO 27001 für bewährte Verfahren der Branche. Die als „teilweise konform“ bewerteten Kontrollen entsprechen der ISO 27001 bis zu einem gewissen Grad, doch tritt ein Problem auf, das bei einem Zertifizierungsaudit nach der ISO 27001 möglicherweise als geringfügige Nichtkonformität eingestuft würde. Um die Zertifizierung zu erlangen und aufrechtzuerhalten, müsste ein Plan zur Risikominderung vorliegen.

Quelle: IAO, *Review of the ILO's cybersecurity framework*, GB.346/PFA/3, 5.

- 269.** Im Zeitraum 2024–25 wird das Amt weiterhin in seine IT-Infrastruktur investieren und die Cyberresilienz steigern, und zwar im Einklang mit der [Strategie der IAO für Informationstechnologie 2022–25](#). Verstärkte Anstrengungen sollen unternommen werden, um i) Informationen zum Risikomanagement in das System für unternehmerisches Risikomanagement zu integrieren, ii) die Risikoüberwachung zu verstärken und Risikobewertungen und Sicherheitstests für das „Internet der Dinge“ (Internet of Things (IoT)) vorzunehmen, iii) die Steuerung der Informationssicherheit zu verbessern, iv) eine starke Kultur der Informationssicherheit zu schaffen und v) auf Sicherheitsrisiken beruhende Orientierungshilfen und Checklisten zur Unterstützung von Managern und sonstigen Bediensteten zu erarbeiten.
- 270.** Obwohl die Zukunft des hybriden Arbeitsplatzes und die Auswirkungen neu entstehender Technologien auf die Arbeitsmethoden der IAO nach wie vor schwer vorhersehbar sind, nutzte das Amt die während der COVID-19-Pandemie gewonnenen Erkenntnisse, um sowohl die Kontinuität der Dienste der IAO als auch die Gesundheit und Sicherheit ihrer Bediensteten zu gewährleisten. Aufbauend auf den Erfahrungen mit virtuellen Arbeitsmethoden während der Pandemie führte das Amt am 1. Juli 2023 im Rahmen eines 18-monatigen Pilotversuchs eine Politik für neue flexible Arbeitsregelungen ein. Demnach können die Bediensteten regulär bis zu drei Tage pro Woche häusliche Telearbeit verrichten.





[...] Aufgrund der Pandemie war die IAO gezwungen, flexible und innovative Lösungen für die Erbringung ihrer Dienste zu finden. Nun ist die Organisation besser in der Lage, eine Kultur laufender Verbesserungen entsprechend diesem Ansatz zu fördern. Die Krisenreaktion zeigte, dass Führungskompetenz und die Schaffung geeigneter Kooperationsstrukturen den Zusammenhalt in der Organisation verbessern und Silodenken aufbrechen können. Die Entwicklungssprünge bei den technologischen Kapazitäten der IAO können dies erleichtern. Mit der digitalen Erbringung ihrer Dienste hat die IAO die Möglichkeit, die Reichweite und den Umfang ihrer Aktivitäten zu steigern, doch besteht eine digitale Kluft, insbesondere in Ländern mit niedrigem Einkommen, und die Zugänglichkeit dieser Dienste muss berücksichtigt werden. [...] Die Pandemie wird bleibende Auswirkungen auf das Konzept der IAO für die Erbringung von Diensten haben, indem sie die Reisetätigkeit reduziert und einen regelmäßigeren und direkteren Online-Kontakt mit den Mitgliedsgruppen ermöglicht. Gegenüber Online-Kontakten weisen Präsenzreisen jedoch noch immer zahlreiche zusätzliche Vorteile auf. Vor der Pandemie wurde der Arbeitsschutz hauptsächlich mit Arbeitssicherheit und -hygiene sowie der Prävention von Arbeitsunfällen in Verbindung gebracht. Die Pandemie hat zusätzliche Aspekte, etwa psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, offenbart, die bislang nicht ausreichend beachtet wurden.

Quelle: IAO, *Independent High-Level Evaluation of ILO's COVID-19 response 2020–22*, 2022, 170.

- 271.** Dieser hybride Arbeitsplatz nimmt Gestalt an und wird seinerseits weiterhin das Modell der IAO für die Erbringung von Diensten in mehreren Dimensionen prägen:
- von Investitionen in die digitale und physische Infrastruktur bis zur Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen;
 - von der Ausweitung der Vielfalt, Qualifikationen und Kapazitäten der Bediensteten der IAO bis zur Bereitstellung von Expertise über geografische Grenzen hinweg;
 - von der Verwaltung von Büroräumen bis zu Effizienzsteigerungen in der fachlichen Arbeit; und
 - von der Vereinfachung der Verwaltungsverfahren bis zur Pflege der Organisationskultur.
- 272.** Das Amt muss die Politik ordnungsgemäß umsetzen und ihre vielfältigen Auswirkungen auf die Organisation überwachen. Ihre Anwendung muss umfassend und frühzeitig bewertet werden, damit die IAO dies als Grundlage für künftige Verbesserungen der Modalitäten ihrer Leistungserbringung nutzen kann.

Optimierung der Ressourcennutzung im Hinblick auf Ergebnisse und Wirkung

- 273.** Angesichts erheblicher fiskalischer Zwänge und erhöhter Instabilität, gepaart mit einer zunehmenden Nachfrage nach Diensten der IAO, obliegt es der Organisation, den möglichst wirksamen und effizienten Einsatz all ihrer Ressourcen zu gewährleisten, um ihre Ergebnisse und Wirkungen zu maximieren.
- 274.** Im Zeitraum 2022–23 verfolgte das Amt einen Kurs der ständigen Verbesserung der integrierten Ressourcenverwaltung entsprechend den Programm- und Haushaltsprioritäten. Im Nachgang zu den Erkenntnissen und Empfehlungen der Außeramtlichen Rechnungsprüfer der IAO wurden regelmäßig Berichte mit aktualisierten Informationen zum Stand der Planung und Bereitstellung der verschiedenen Finanzierungsquellen nach Ergebnisvorgaben und Regionen erstellt, die in die Überprüfung der Fortschritte bei der Durchführung des Programms der IAO



einfließen. Diese Entwicklung erwies sich als nützlich für zeitnahe Entscheidungen über die Programmplanung und Umwidmung von Mitteln auf der Grundlage genauer Informationen zu den Mittelbindungen, sich verändernden Bedürfnissen und Ausgabenstrukturen. Parallel dazu wurden auch Maßnahmen eingeführt, die während der gesamten Zweijahresperiode als Richtschnur für die wirksame und zeitnahe Bereitstellung von HMTZ dienten.



Nach unserer Empfehlung sollte die IAO den Ressourceneinsatz durch eine verstärkte Überwachung der Mittelzuweisung und -verwendung optimieren, indem sie im Rahmen der Überprüfung der ergebnisorientierten Arbeitspläne analysiert, wie die Mittel (SMEZ, HMTZ und HZK) geplant, zugewiesen und verteilt werden, was die sofortige Bestimmung von Finanzierungslücken bei der Mittelverteilung für jede grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe ermöglicht.

Quelle: IAO, *Financial report and audited consolidated financial statements for the year ended 31 December 2021 and Report of the External Auditor*, 2022, S. 112.

- 275.** In der Zweijahresperiode kam die IAO zudem ihrer Zusage nach, die HZK-Mittel strategischer einzusetzen, indem sie die verfügbaren Ressourcen zur Unterstützung des übergeordneten Ziels bereitstellte, die Bemühungen der Mitgliedsgruppen um eine Erholung von der COVID-19-Krise zu konsolidieren und nachhaltig zu unterstützen. Dabei lag der Schwerpunkt auf einer Reihe von Interventionen auf Landesebene in bestimmten vorrangigen Themenbereichen: Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, Formalisierung und gerechte Übergänge im Kontext des Klimawandels und der Digitalisierung der Wirtschaft. Obwohl es nicht möglich ist, schlüssige Lehren aus Interventionen zu ziehen, die zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch nicht abgeschlossen waren, lieferten die während der Zweijahresperiode gesammelten Evaluierungsdaten überzeugende Belege für die positive Wirkung der aus dem HZK finanzierten Interventionen und ihre Effektivität in Bezug auf Zielerreichung und greifbare Ergebnisse. Darüber hinaus bekräftigten sie den Mehrwert der HZK-Finanzierungsmodalität bei der Erfüllung des Mandats der IAO. In Zukunft wird die IAO auf diesen Erkenntnissen aufbauen, indem sie sich auf die Bereiche, in denen ihre Bilanz als weniger positiv bewertet wurde, sowie auf alle verbleibenden Schwachstellen konzentriert, beispielsweise in den Überwachungs- und Berichterstattungspraktiken und -verfahren der aus dem HZK finanzierten Initiativen.



Der HZK-Fonds ließ erhebliche Stärken erkennen. Dank seiner Flexibilität und Agilität erwies er sich gegenüber anderen Finanzierungsquellen als äußerst effizient und kostenwirksam, was eine wirksame Umverteilung der Mittel sowie zeitnahe Antworten auf neue Bedürfnisse ermöglichte. Die befragten Geber bekundeten ein hohes Maß an Vertrauen in die Fähigkeit der IAO, nicht zweckgebundene Mittel zu verwenden, was ihre Zuversicht in die Fähigkeit der Organisation unterstreicht, wirksame Ergebnisse zu erzielen.

Quelle: IAO, *Assessing strengths and challenges of RBSA-funded interventions: A meta-analysis of ILO RBSA-funded interventions, 2018–22*, i-eval THINK Piece, Nr. 24, Juni 2023, 16.

- 276.** In Bezug darauf, die Durchführung des Programms der IAO zu unterstützen, spielten die Programme und Projekte der Entwicklungszusammenarbeit nach wie vor eine entscheidende Rolle. Aus Evaluierungen der Bilanz der Entwicklungszusammenarbeit geht hervor, dass bei einer Betrachtung der Trends im Zeitverlauf 2022 bessere Ergebnisse hinsichtlich der allgemeinen strategischen Relevanz und Kohärenz, der Förderung übergreifender Politikbereiche sowie der Nachhaltigkeit und Wirkung erzielt wurden als in den Vorjahren. Armutsorientierung und die Einbeziehung bestimmter verletzlicher Gruppen in die Projektkonzeption und -durch-



führung waren 2022 ebenso wie die Gestaltung und Förderung normensetzender Tätigkeiten und internationaler Arbeitsnormen Bereiche, in denen erhebliche Fortschritte verzeichnet wurden. Als grundlegende Stärken wurden der Aufbau von Kapazitäten, die Entwicklung von Wissen und das Knüpfen strategischer Beziehungen genannt, wenngleich Herausforderungen hinsichtlich der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und der ökologischen Nachhaltigkeit festgestellt wurden. Offenkundige Schwächen betrafen die Zielorientierung, die Überwachung und die Berichterstattung, was verdeutlicht, in welchen Bereichen weiterer Handlungsbedarf besteht. Im Zeitraum 2024–25 sollen die Bemühungen fortgesetzt werden, eine bessere Ausrichtung der Interventionen der Entwicklungszusammenarbeit an den Programm- und Haushaltsprioritäten zu gewährleisten und die Rechenschaft für die Ergebnisse durch verbesserte Überwachungssysteme zu erhöhen. Besonderes Augenmerk wird auf einer stärkeren Fokussierung auf die Endnutzer und einer verbesserten Rechenschaftslegung ihnen gegenüber liegen, wie dies in der 2021 vom Netzwerk zur Bewertung der Leistungsfähigkeit multilateraler Organisationen (MOPAN) durchgeführten [Bewertung der IAO](#) empfohlen wird. Ausgehend von Evaluierungsberichten aus dem Jahr 2022 und einer Metaanalyse wurde in einem Bericht des Evaluierungsbüros unter anderem die folgende Erkenntnis zur Konsolidierung und Verbesserung der Leistung der IAO herausgearbeitet:



Das amtsweite Verständnis fördern, warum die Entwicklung und Nutzung von Rahmen für ein ergebnisorientiertes Management sowie eine ergebnisorientierte Überwachung und Berichterstattung und die unterstützende Zuweisung spezifischer Ressourcen wichtig sind, und zugleich die Flexibilität dieser Rahmen und ihre Anpassbarkeit an unterschiedliche Kontexte bewahren, insbesondere bei länderübergreifenden Initiativen.

Quelle: IAO, *Decent work results and effectiveness of ILO operations: An ex-post meta-analysis of development cooperation evaluations*, 2022, 2023, 70.

- 277.** Im Rahmen ihrer Bemühungen, die erforderlichen Qualitätsstandards für Transparenz und Rechenschaft in Bezug auf Ressourceneinsatz und erzielte Ergebnisse einzuhalten, stärkte die IAO im Zeitraum 2022–23 weiter ihre Kommunikation, Überwachung und Berichterstattung im Zusammenhang mit den ihre Bilanz betreffenden Daten durch Plattformen wie die [Internationale Geber-Transparenz-Initiative](#) (IATI). 2022 wurden etwa 52 Prozent der Finanzdaten der IAO in IATI-Veröffentlichungen aufgenommen, und der Erfassungsbereich der Daten wurde über die bereits zuvor veröffentlichten HZK- und SMEZ-Daten hinaus auf HMTZ-Daten ausgeweitet. 2023 begann die IAO damit, monatlich aktualisierte Daten auf der Website der IATI zu veröffentlichen. Weitere Fortschritte in diesem Bereich werden auch im Zeitraum 2024–25 eine Priorität darstellen.

► Beschlussentwurf

- 278.** Der Verwaltungsrat nahm den Bericht zur Kenntnis und forderte das Amt auf, die in der Diskussion geäußerten Bemerkungen zu berücksichtigen.



► Anhang I

Ratifizierung der internationalen Arbeitsnormen im Zeitraum 2022–23

Instrument	Zahl der Ratifikationen	Mitgliedstaaten
Grundlegende Übereinkommen	24	
Ü029 – Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930	2	Brunei Darussalam, China
P029 – Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930	4	Australien, Bangladesch, Malaysia, Mexiko
Ü087 – Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948	1	Guinea-Bissau
Ü100 – Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951	1	Liberia
Ü105 – Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957	2	China, Japan
Ü138 – Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973	3	Australien, Bangladesch, Liberia
Ü155 – Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981	6	Aserbaidshan, Kongo, Islamische Republik Iran, Italien, Demokratische Volksrepublik Laos, Madagaskar
Ü187 – Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006	5	Italien, Demokratische Volksrepublik Laos, Lesotho, Madagaskar, Nigeria
Ordnungspolitische Übereinkommen	6	
Ü081 – Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947	2	Botsuana, Papua-Neuguinea
Ü129 – Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969	3	Botsuana, Kongo, Panama
Ü144 – Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (Internationale Arbeitsnormen), 1976	1	Papua-Neuguinea
Technische Übereinkommen	67	
Ü097 – Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949	1	Kongo
Ü102 – Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952	5	Côte d'Ivoire, El Salvador, Irak, Komoren, Sierra Leone
Ü143 – Übereinkommen (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975	2	Kongo, Nigeria
Ü148 – Übereinkommen (Nr. 148) über die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977	2	El Salvador, Usbekistan
Ü151 – Übereinkommen (Nr. 151) über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978	2	Kongo, Lesotho



Instrument	Zahl der Ratifikationen	Mitgliedstaaten
Ü154 – Übereinkommen (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981	2	El Salvador, Kongo
Ü157 – Übereinkommen (Nr. 157) über die Wahrung der Rechte in der Sozialen Sicherheit, 1982	1	Kongo
Ü159 – Übereinkommen (Nr. 159) über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten, 1983	1	Bahamas
Ü160 – Übereinkommen (Nr. 160) über Arbeitsstatistiken, 1985	2	Nordmazedonien, Sierra Leone
Ü161 – Übereinkommen (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985	1	Madagaskar
Ü167 – Übereinkommen (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988	1	Usbekistan
Ü170 – Übereinkommen (Nr. 170) über chemische Stoffe, 1990	2	Schweiz, Ukraine
Ü174 – Übereinkommen (Nr. 174) über die Verhütung von industriellen Störfällen, 1993	1	Schweiz
Ü175 – Übereinkommen (Nr. 175) über die Teilzeitarbeit, 1994	1	Kasachstan
Ü177 – Übereinkommen (Nr. 177) über Heimarbeit, 1996	1	Spanien
Ü181 – Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997	1	Nigeria
Ü183 – Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000	3	Antigua und Barbuda, El Salvador, Panama
P155 – Protokoll von 2002 zum Übereinkommen über den Arbeitsschutz, 1981	2	Islamische Republik Iran, Italien
Ü185 – Übereinkommen (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003	1	Kenia
MLC, 2006 - Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung (MLC, 2006)	6	Irak, Madagaskar, Oman, San Marino, Sierra Leone, Arabische Republik Syrien
Ü188 – Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit in der Fischerei, 2007	2	Kenia, Spanien
Ü189 – Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011	1	Spanien
Ü190 – Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019	26	Albanien, Antigua und Barbuda, Australien, Bahamas, Barbados, Belgien, Chile, Deutschland, El Salvador, Frankreich, Irland, Kanada, Lesotho, Mexiko, Nigeria, Nordmazedonien, Norwegen, Panama, Papua-Neuguinea, Peru, Ruanda, San Marino, Spanien, Uganda, Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland, Zentralafrikanische Republik



► Anhang II

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben, Leistungen und Leistungsindikatoren: Zielvorgaben und erreichte Ergebnisse

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvor- gabe	Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
1. Starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein einflussreicher und inklusive sozialer Dialog	1.1. Erhöhte institu- tionelle Kapazität der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände	1.1.1. Zahl der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die verbes- serte Systeme für die Verwaltungs- führung, Strategien zur Erweiterung der Vertretung und/oder eine ver- besserte Erbringung von Dienstleis- tungen vorweisen können	24	36	13	10	4	6	3
		1.1.2. Zahl der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die Analysen zu den sich verändernden wirtschaft- lichen Rahmenbedingungen durch- führen und Überzeugungsarbeit betreiben, um Einfluss auf die Politikgestaltung zu nehmen	21	23	7	6	–	6	4
	1.2. Erhöhte institu- tionelle Kapazität der Arbeitnehmerverbände	1.2.1. Zahl der nationalen Arbeitneh- merverbände mit innovativen Strate- gien zur Gewinnung neuer Arbeit- nehmergruppen und/oder zur Ver- besserung ihrer Dienstleistungen	37	35	14	6	4	9	2
		1.2.2. Zahl der Arbeitnehmerver- bände, die Vorschläge unterbreiten, die im Rahmen von Mechanismen	36	35	12	10	4	6	3



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvor- gabe	Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
		des sozialen Dialogs für die Politik- gestaltung erörtert werden sollen							
	1.3. Erhöhte institu- tionelle Kapazität der Arbeitsverwaltungen	1.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit institutionellen Rahmen für die Arbeitsverwaltungen, die es diesen ermöglichen, aktuelle und neue Herausforderungen in der Arbeits- welt anzugehen	25	24	7	8	2	4	3
		1.3.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit gezielten Strategieplänen zur Siche- rung der Regelkonformität, die in Beratung mit den Sozialpartnern entwickelt wurden	13	21	12	1	2	4	2
	1.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, zur Verbesserung von Gesetzen, Prozessen und Institutionen im Bereich des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen	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 Herausforderun- gen in der Arbeitswelt anzugehen	29	37	12	5	3	8	9
		1.4.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit verbesserten Politiken zur Förderung von Kollektivverhandlungen und/ oder der betrieblichen Zusammen- arbeit	19	18	7	1	–	9	1
					Alle				
					Kollektivverhandlungen				
				11	6	–	–	4	1
					Betriebliche Zusammenarbeit				
				10	1	1	–	8	0
		<i>(Anmerkung: Drei Mitgliedstaaten in Asien erzielten Ergebnisse sowohl bei Kollektivver- handlungen als auch bei der betrieblichen Zusammenarbeit.)</i>							



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvor- gabe	Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
2. Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und effektive Aufsicht	2.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeitsnormen zu ratifizieren	2.1.1. Zahl der Ratifikationen grund- legender und ordnungspolitischer Übereinkommen oder Protokolle	25	19	6	2	–	11	–
		2.1.2. Zahl der Ratifikationen aktuel- ler technischer Übereinkommen, einschließlich derjenigen, die der Verwaltungsrat im Rahmen des Normenüberprüfungsmechanismus empfohlen hat	80	78	27	16	4	6	25
	<i>(Für die Zwecke der Mes- sung dieses Indikators werden Ü.155 und Ü.187 als technische Überein- kommen betrachtet).</i>								
	2.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeitsnormen anzu- wenden	2.2.1. Zahl der Fälle von Fortschritten bei der Anwendung ratifizierter Übereinkommen, die die Aufsichts- organe mit Befriedigung zur Kennt- nis genommen haben	45	41	12	7	–	10	12
		2.2.2. Prozentualer Anteil neuer UNSDCF, die Maßnahmen zur Behandlung von Fragen enthalten, auf die von den Aufsichtsorganen der IAO hingewiesen wurde	10%	20%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	2.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, an einer zukunfts- orientierten Politik auf dem Gebiet der internationalen Arbeitsnormen mitzuwirken	2.3.1. Prozentualer Anteil der am 1. September fälligen Berichte über die Anwendung ratifizierter Überein- kommen, die rechtzeitig eingegan- gen sind und Antworten auf Stel- lungnahmen der Aufsichtsorgane enthalten	40%	43,5%	51%	45%	21%	38%	41%
		2.3.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit dreigliedrigen Mechanismen, dank deren die Mitgliedsgruppen sich wirksam an der Durchführung inter-	20	14	5	3	1	4	1



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvor- gabe	Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
		nationaler Arbeitsnormen auf der nationalen Ebene, einschließlich der Berichterstattung an die Aufsichtsorgane, beteiligen können							
	2.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, sektorspezifische internationale Arbeitsnormen, Verhaltenskodizes und Leitlinien anzuwenden	2.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder verbesserten Initiativen zur Anwendung der sektorspezifischen Normen der IAO und der vom Verwaltungsrat gebilligten sektorspezifischen Verhaltenskodizes und Leitlinien	15	15	8	–	2	5	–
3. Eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten von voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle	3.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, nationale Beschäftigungspolitiken zur Reaktion auf die COVID-19-Krise auszurollen und umzusetzen	3.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit einer neuen Generation nationaler Beschäftigungspolitiken zur Bewältigung landesspezifischer Herausforderungen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit	32	26	10	5	4	5	2
		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)	17	12	3	1	2	1	5
		3.1.3. Zahl der Mitgliedstaaten mit einer integrierten Strategie für den Übergang zur Formalität im Einklang mit Empfehlung Nr. 204	10	3	1	1	1	–	–
	3.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politiken und Strategien zur Schaffung	3.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Maßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten	15	26	10	6	3	5	2



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvor- gabe	Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
	menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft auszuarbei- ten und umzusetzen								
	3.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Poli- tiken für einen gerech- ten Übergang zu ökolo- gisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften auszuar- beiten und umzusetzen	3.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Politikmaßnahmen zur Erleichterung eines gerechten Übergangs zu ökologisch nachhaltigen Volks- wirtschaften und Gesellschaften durch menschenwürdige Arbeit	18	19	10	4	1	4	-
	3.4. Erhöhte Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgrup- pen, friedliche, stabile und resiliente Gesell- schaften durch men- schenwürdige Arbeit zu fördern	3.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Programmen zur Förderung fried- licher, stabiler und resilienter Gesell- schaften durch menschenwürdige Arbeit	18	20	8	2	5	4	1
	3.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Arbeitsmarktprogramme und Arbeitsvermitt- lungsdienste für Über- gänge zu menschen- würdiger Arbeit im gesamten Lebensver- lauf mit besonderem Schwerpunkt auf jun- gen und älteren Arbeit- nehmern zu formulie- ren und umzusetzen	3.5.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit gestärkten Arbeitsvermittlungs- diensten und Arbeitsmarktprogram- men zur Unterstützung von Über- gängen zu menschenwürdiger Arbeit, darunter für junge und ältere Menschen	22	21	8	7	1	2	3



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvor- gabe	Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
4. Nachhaltige Unter- nehmen als Motoren der Beschäftigung und Förderer von Innova- tion und menschen- würdiger Arbeit	4.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, ein Förderumfeld für Unternehmertum und nachhaltige Unter- nehmen zu schaffen	4.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit einer Strategie und/oder einem Aktionsplan zur Verbesserung des Förderumfelds für die Gründung und das Wachstum nachhaltiger Unternehmen	14	14	7	–	2	4	1
	4.2. Gestärkte Fähigkeit der Unternehmen und ihrer Unterstützungs- systeme zur Steige- rung von Produktivität und Nachhaltigkeit	4.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit wirksamen Interventionen zur Unterstützung von Produktivität, Unternehmertum, Innovation und der Nachhaltigkeit von Unterneh- men	28	43	20	7	3	10	3
	4.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Poli- tiken, Rechtsvorschriften und andere Maßnahmen zu entwickeln, die spe- ziell den Übergang von Unternehmen zur For- malität erleichtern sollen	4.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen ergriffen haben, um den Übergang von Unternehmen und der von diesen beschäftigten Arbeitnehmern zur Formalität zu erleichtern	17	17	7	4	1	4	1
	4.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten und Unternehmen, Politiken und Maßnahmen zu entwickeln, mit denen die Ausrichtung des unternehmerischen Handelns an menschen- würdiger Arbeit und einem am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit gefördert wird	4.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Politiken oder Maßnahmen, mit denen die Ausrichtung des unter- nehmerischen Handelns an den Prio- ritäten menschenwürdiger Arbeit und einem am Menschen orientier- ten Ansatz für die Zukunft der Arbeit gefördert wird	13	17	5	7	1	3	1



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvor- gabe	Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
5. Qualifikationen und lebenslanges Lernen zur Förderung von Arbeitsmarktzugang und -übergängen	5.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, derzeitige Qualifikationsungleichgewichte zu ermitteln und den künftigen Qualifikationsbedarf frühzeitig zu erkennen	5.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die Ansätze der IAO angewendet haben, um auf der nationalen und/oder der Sektorebene Qualifikationsungleichgewichte zu messen und/oder den künftigen Qualifikationsbedarf frühzeitig zu erkennen	10	21	12	2	1	6	-
		5.1.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit institutionalisierten nationalen oder Sektormechanismen zur Messung von Qualifikationsungleichgewichten und zur Früherkennung des künftigen Qualifikationsbedarfs	8	9	5	-	1	3	-
	5.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politikmaßnahmen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen sowie entsprechende Steuerungsmodelle und Finanzierungssysteme zu stärken	5.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit inklusiven Strategien für Qualifizierung und lebenslanges Lernen	10	6	1	-	1	3	1
		5.2.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit inklusiven Steuerungsmodellen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen	6	5	2	-	2	1	-
		5.2.3. Zahl der Mitgliedstaaten mit Finanzierungssystemen, die die Umsetzung inklusiver Politikmaßnahmen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen ermöglichen	5	1	-	-	-	1	-
	5.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, innovative, flexible und inklusive Lernangebote, die sich auch auf	5.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die Ansätze der IAO zu arbeitsbasiertem Lernen und hochwertiger dualer Berufsausbildung angewendet haben	10	17	5	1	3	6	2



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvor- gabe	Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
	arbeitsbasiertes Lernen und eine hochwertige duale Berufsausbil- dung erstrecken, zu entwickeln und bereitstellen	5.3.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit innovativen, flexiblen und inklusiven Qualifizierungsprogrammen und Dienstleistungen speziell für Frauen, Jugendliche oder Menschen in Situa- tionen der Verletzlichkeit	10	22	15	2	2	3	-
		5.3.3. Zahl der Mitgliedstaaten mit inklusive Mechanismen für die Anerkennung von Qualifikationen	10	8	5	-	1	2	-
	5.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, digitale Übergänge der Qualifizierungs- systeme zu unterstüt- zen und digitale Kompetenzen zu entwickeln	5.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die eine Qualifizierungsstrategie oder ein entsprechendes Politikkonzept oder Programm für die Verbesse- rung der digitalen Infrastruktur und der Fähigkeiten angenommen haben, um digitale, Online- und gemischte Programme und Dienste zur Überwin- dung der digitalen Kluft bereitstellen	5	4	-	-	1	2	1
		5.4.2. Zahl der Mitgliedstaaten, die Schulungsmaßnahmen überarbeitet oder neu entwickelt haben, um den Bedarf wichtiger Zielgruppen an digitalen Qualifikationen zu decken	5	4	3	-	-	1	-
6. Geschlechtergleich- stellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt	6.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen der IAO, Investitionen in die Pflegewirtschaft und eine ausgewoge- nere Aufteilung der familiären Pflichten zu fördern	6.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit geschlechtergerechten makroökono- mischen Politiken oder Strategien, die auf die Finanzierung des Aus- baus der Infrastruktur für Betreuung und Pflege, des Sozialschutzes oder der öffentlichen Pflegedienste abzie- len und dabei die Schaffung men- schenwürdiger Arbeitsplätze fördern	9	8	2	1	1	3	1



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvor- gabe	Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
		6.1.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit Politiken zur Verbesserung der Arbeitnehmerrechte und der Arbeitsbedingungen in einem oder mehreren Pflege- und Betreuungssektoren	11	12	1	5	3	1	2
		6.1.3. Zahl der Mitgliedstaaten mit Maßnahmen, die auf eine ausgewogenere Aufteilung der familiären Pflichten zwischen Männern und Frauen abzielen	7	11	2	3	1	1	4
	6.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen der IAO zur Stärkung von Politiken und Strategien, um Chancengleichheit, gleiche Teilhabe und Gleichbehandlung von Frauen und Männern, einschließlich Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit, zu fördern und zu gewährleisten	6.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Politiken zur Förderung der materiellen Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und mit Strategien zu ihrer Umsetzung	12	13	2	3	4	1	3
		6.2.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit Politiken zur Förderung der effektiven Verwirklichung des Rechts von Frauen und Männern auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit und mit Strategien zu ihrer Umsetzung	4	9	3	4	-	-	2
		6.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen zur Ratifizierung und Umsetzung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 und der IAO-Empfehlung Nr. 206 getroffen haben	18	29	10	6	2	5	6
	6.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, geschlechtergerechte Rechtsvorschriften, Politiken und Maßnahmen für eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung zu entwickeln								



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvor- gabe	Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
	6.4. Erhöhte Fähigkeiten der Mitgliedsgruppen zur Stärkung von Rechtsvorschriften, Politiken und Maßnahmen, mit denen Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt für Menschen mit Behinderungen sowie für andere Menschen in Situationen der Verletzlichkeit gewährleistet werden sollen	6.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Maßnahmen, die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen oder von Angehörigen von mindestens einer der folgenden Gruppen sicherstellen sollen: indigene oder in Stämmen lebende Völker, ethnische Minderheiten, Menschen, die mit HIV leben, oder LGBTIQ+-Personen	14	23	13	4	1	4	1
		6.4.2. Zahl der Länder mit Strategien zur Stärkung der Erhebung und Analyse von Arbeitsmarktdaten, die nach mindestens einer der folgenden Kategorien aufgeschlüsselt sind: Behindertenstatus, HIV-Status, ethnische Zugehörigkeit, indigene oder Stammesidentität	6	2	1	-	-	1	-
7. Angemessener und wirksamer Schutz bei der Arbeit für alle	7.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu fördern	7.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit integrierten Programmen zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit	9	4	2	-	-	2	-
		7.1.2. Zahl der Mitgliedstaaten, die im Rahmen der Allianz 8.7 Wegbereiter-Status erlangt haben	7	5	2	1	0	1	1
		7.1.3. Zahl der Mitgliedstaaten mit neu angenommenen oder aktualisierten Strategien und Aktionsplänen zur Bekämpfung von Kinderarbeit in all ihren Formen	21	28	10	8	1	8	1



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvor- gabe	Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
	7.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten	7.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit nationalen Arbeitsschutzpolitiken oder -programmen, begleitet von institutionellen Rahmen, die auf bestimmte Risiken ausgerichtet sind	39	30	14	8	4	3	1
		7.2.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit nationalen Aufzeichnungs- und Meldesystemen, die die regelmäßige Berichterstattung zu SDG-Indikator 8.8.1 ermöglichen	12	3	-	1	2	-	-
	7.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten zur Festsetzung angemessener Löhne und zur Förderung menschenwürdiger Arbeitszeiten	7.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen eine fakten-gestützte Lohnpolitik oder entspre-chende Maßnahmen angenommen haben, einschließlich angemessener gesetzlicher oder ausgehandelter Mindestlöhne	14	14	7	-	1	4	2
		7.3.2. Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen Politiken, Vorschriften oder sonstige Maßnah-men zu Arbeitszeiten, Arbeitszeit-regelungen oder arbeitsorganisa-torischen Regelungen angenommen haben, die den Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen entsprechen	8	14	4	3	-	3	4
	7.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgrup-pen, Arbeitnehmern in vielfältigen Beschäf-tigungsformen, auch	7.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit einer validierten Diagnose vielfältiger Beschäftigungsformen, auch auf digitalen Plattformen, und/oder Poli-tikmaßnahmen, um den wirksamen	7	9	5	1	-	-	3



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvor- gabe	Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
	auf digitalen Arbeits- plattformen und in der informellen Beschäftigung, Arbeit- nehmerschutz zu bieten	Schutz der betroffenen Arbeitneh- mer sicherzustellen 7.4.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit einer validierten Diagnose der infor- mellen Wirtschaft und/oder mit Politiken, Vorschriften oder Mecha- nismen zur Sicherung der Regelkon- formität, um den Übergang infor- mell Beschäftigter in formellen Unternehmen oder in Haushalten zur formellen Beschäftigung zu unterstützen	14	20	3	4	3	2	8
	7.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, zum Schutz der Arbeitsmigranten faire und wirksame Rahmen, Institutionen und Dienstleistungen für die Arbeitsmigra- tion zu entwickeln	7.5.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Rahmen oder institutionellen Mecha- nismen für die Arbeitsmigration zum Schutz der Arbeitnehmerrechte von Arbeitsmigranten und zur Förderung der Kohärenz mit Beschäftigungs-, Qualifizierungs-, Sozialschutz- und anderen relevanten Politiken 7.5.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder verbesserten Dienst- leistungen zum Schutz der Arbeit- nehmerrechte von Arbeitsmigranten 7.5.3. Zahl bilateraler oder regionaler Rahmen für die Arbeitsmigration mit Überwachungs- und Überprüfungs- mechanismen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte von Arbeits- migranten	19	19	3	4	1	11	-
			22	28	5	10	2	10	1
			9	9	5	-	1	3	-



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvor- gabe	Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
8. Umfassender und nachhaltiger Sozial- schutz für alle	8.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, neue oder reformierte nachhaltige nationale Strategien, Politiken oder Rechtsrahmen zum Sozialschutz zu entwickeln, um die Absicherung auszuweiten und die Angemessenheit der Leistungen zu verbessern	8.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder überarbeiteten nationalen Sozialschutzpolitiken, die darauf abzielen, die Absicherung auszuweiten, ein umfassenderes Leistungspaket anzubieten und/oder die Angemessenheit der Leistungen zu verbessern	33	32	10	5	3	9	5
	8.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten zu einer verbesserten Steuerung der Sozialschutzsysteme und zur Stärkung ihrer Tragfähigkeit	8.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder überarbeiteten Politikmaßnahmen, die sicherstellen sollen, dass die Sozialschutzsysteme tragfähig sind und angemessene Leistungen erbringen können	26	38	17	7	4	7	3
	8.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Sozialschutz in umfassende Politikmaßnahmen zu integrieren, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber während ihrer Arbeits- und Lebensübergänge zu unterstützen und zu schützen	8.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder überarbeiteten integrierten Politikmaßnahmen, die den Sozialschutz einschließen, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber während ihrer Arbeits- und Lebensübergänge zu unterstützen und zu schützen	12	9	1	1	2	3	2

Quelle: Decent Work Results Dashboard und NORMLEX.



► **Anhang III****Erreichte Ergebnisse, aufgeschlüsselt nach den Prioritätsbereichen der Erklärung von Singapur**

Prioritätsbereich	Asien und Pazifik	Arabische Staaten
Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit	35	15
• Institutionelle Kapazität der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände	12	4
• Institutionelle Kapazität der Arbeitnehmerverbände	15	8
• Institutionen für sozialen Dialog und Arbeitsbeziehungen	8	3
Arbeitnehmerrechte, Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen	37	7
• Ratifikationen	17	4
• Dreigliedrige Mechanismen für die Anwendung von Normen	4	1
• Anwendung sektorspezifischer Normen und Instrumente	5	2
• Kollektivverhandlungen und betriebliche Zusammenarbeit	9	–
• Integrierte Programme für grundlegende Prinzipien	2	–
Geschlechtergleichstellung und Stärkung der Frauen	11	11
• Pflegewirtschaft	5	5
• Chancen- und Entgeltgleichheit	1	4
• Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt	5	2
Inklusive Arbeitsmarktprogramme zur Unterstützung von Übergängen	36	19
• Nationale Beschäftigungspolitiken and -programme für Jugendliche	6	6
• Arbeitsvermittlungsdienste und aktive Arbeitsmarktpolitiken	2	1
• Qualifizierung und lebenslanges Lernen	28	12
Übergänge von der informellen zur formellen Wirtschaft	11	8
• Integrierte Ansätze für Formalisierung	–	1
• Formalisierung von Unternehmen	4	1
• Arbeitnehmerschutz für informell Beschäftigte	2	3
• Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft	5	3
Arbeitsmigration	24	4
Menschenwürdige Arbeit in Krisensituationen	4	5
Gerechter Übergänge zu ökologischer Nachhaltigkeit	10	4
• Politikmaßnahmen für gerechte Übergänge	4	1
• Ausrichtung des unternehmerischen Handelns	3	1
• Integration des Sozialschutzes in Politikmaßnahmen	3	2



Prioritätsbereich	Asien und Pazifik	Arabische Staaten
Sozial- und Beschäftigungsschutz, Produktivität, Resilienz	62	25
• Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung	5	1
• Ausweitung und Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme	16	7
• Kapazität der Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht	8	4
• Sichere und gesunde Arbeitsumfelder	3	6
• Angemessene Löhne und menschenwürdige Arbeitszeiten	7	1
• Beseitigung der Kinderarbeit	9	1
• Unternehmensproduktivität, -nachhaltigkeit und -resilienz	14	5



► Anhang IV

Unterstützende Ergebnisvorgaben, Leistungen, Leistungsindikatoren: Zielvorgaben und erreichte Ergebnisse

Unterstützende Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgabe	Ergebnisse
A. Verbessertes Wissen und mehr Einfluss in Bezug auf die Förderung menschenwürdiger Arbeit.	A.1. Verbesserte Statistiken über menschenwürdige Arbeit unter Verwendung von innovativen Quellen und Statistikstandards	A.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit gestärkten Arbeitsmarktstatistiken, Normen und Informationssystemen auf der Grundlage verbesserter statistischer Erhebungen und der Nutzung anderer statistischer Quellen	15 Mitgliedstaaten	Erreicht: 28 Mitgliedstaaten <u>Afrika:</u> Ägypten, Botsuana, Cabo Verde, Gambia, Komoren, Lesotho, Madagaskar, Namibia, Sambia, Senegal, Seychellen, Simbabwe, Südafrika, Uganda <u>Amerika:</u> Brasilien, Chile, Kolumbien, Mexiko, Peru, Uruguay <u>Arabische Staaten:</u> Libanon, Saudi-Arabien <u>Asien und Pazifik:</u> Brunei Darussalam, Demokratische Volksrepublik Laos, Marshallinseln, Samoa, Timor-Leste, Vietnam
		A.1.2. Prozentualer Anstieg bei den jährlich an die UN berichteten Daten für SDG-Indikatoren, die in den Zuständigkeitsbereich der IAO fallen	Anstieg um 5% gegenüber der Ausgangsbasis (11.663 Datenwerte im Zeitraum 2020–21)	Erreicht: Anstieg um 29% gegenüber der Ausgangsbasis
	A.2. Zukunftsweisende Forschung und verbessertes Wissensmanagement zur Förderung menschenwürdiger Arbeit	A.2.1. Zahl der Ergebnisse gemeinsamer Forschungsarbeiten mit UN-Institutionen, internationalen Finanzinstituten und führenden akademischen Einrichtungen, die sich speziell mit dem am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit und die Erholung nach der COVID-19-Pandemie befassen	Anstieg um 10% gegenüber der Ausgangsbasis (110 im Zeitraum 2020–21)	Erreicht: Anstieg um 69% gegenüber der Ausgangsbasis (186 Ergebnisse gemeinsamer Forschungsarbeiten)



Unterstützende Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgabe	Ergebnisse
		A.2.2. Verweise auf Forschungs- und Wissensprodukte der IAO in: a) Erklärungen und Ergebnisdokumenten globaler Foren, unter anderem der UN-Generalversammlung, der G20, der G7 und der BRICS-Staaten, b) Berichten von UN-Institutionen und internationalen Finanzinstituten, c) fachlich begutachteten akademischen Zeitschriften, d) Verbänden der Mitgliedsgruppen und e) Medien	Anstieg um 5% gegenüber der Ausgangsbasis in jeder Kategorie	Teilweise erreicht: a) -11% b) -26% c) +9% d) -32% e) +57%
		A.2.3. Zahl der eindeutigen Downloads von IAO-Forschungsprodukten, aufgeschlüsselt nach Regionen	Anstieg um 5% gegenüber der Ausgangsbasis in jeder Region	Teilweise erreicht: <u>Global:</u> +3% <u>Afrika:</u> +9% <u>Amerika:</u> -5% <u>Asien:</u> +6% <u>Europa:</u> +2% <u>Ozeanien:</u> -4%
	A.3. Kommunikation zugunsten einer verstärkten Akzeptanz und Wirkung der Wissensbasis	A.3.1. Publikumsreichweite wichtiger digitaler Plattformen der IAO auf globaler und regionaler Ebene	Anstieg um 10% gegenüber der Ausgangsbasis global und in jeder Region	Teilweise erreicht: <u>Newsletter:</u> +11% <u>Follower auf Twitter/X:</u> +13% <u>LinkedIn:</u> +61% <u>Facebook:</u> +16% <u>ILO Newsroom:</u> -17% (Stand: Oktober 2023)
	A.4. Verstärkte Partnerschaften für Politikkohärenz und Zusammen-	A.4.1. Anteil und Zusammensetzung der freiwilligen Beiträge	Freiwillige Beiträge: 45% Nicht zweckgebundene (HZK) und nicht streng	Erreicht: 48,9% Erreicht: 19,7%



Unterstützende Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgabe	Ergebnisse
	arbeit zur Verwirklichung menschwürdiger Arbeit und nachhaltiger Entwicklungsergebnisse		zweckgebundene frei- willige Beiträge: 15% UN-Mittel (Multi-Partner- Treuhandfonds und Mittel von UN-Institutionen: 15%	Nicht erreicht: 6,4%
		A.4.2. Zahl der neu eingegangenen oder fortgeführten Partnerschaften mit UN-Einrichtungen, internationa- len Finanzinstitutionen und multilate- ralen Institutionen oder Koalitionen mehrerer Staaten, darunter Verein- barungen im Rahmen der Süd-Süd- Zusammenarbeit	5 Partnerschaften	Erreicht: 11 Partnerschaften
		A.4.3. Zahl der Mitgliedstaaten, in denen an IAO-Initiativen zum Kapazi- tätsaufbau teilnehmende dreiglied- rige Mitgliedsgruppen an der Ent- wicklung des UNSDCF beteiligt waren	15 Mitgliedstaaten	Erreicht: 34 Mitgliedstaaten
B. Verbesserte Führungskompetenz und Leitung	B.1. Verbesserte Füh- rungskompetenz und strategische Ausrichtung zur Gewährleistung der Wirkung in der Organisation	B.1.1. Maßgebende politische Orien- tierungshilfe der Leitungsorgane der IAO, die Führungskompetenz der Organisation bei der Förderung einer am Menschen orientierten Erholung nach der COVID-19-Krise auf der Grundlage der Jahrhunderterklärung der IAO gewährleistet	Alle politikbezogenen Ergebnisdokumente, die von der Internationalen Arbeitskonferenz und den Regionaltagungen gemäß der jeweiligen Tagesordnung ange- nommen werden. Unterstützung durch die UN, multilaterale Orga- nisationen und Entwick- lungspartner für die von der Internationalen Arbeitskonferenz und den Regionaltagungen	Erreicht: Die Internationale Arbeitskonfe- renz nahm auf ihrer 110. Tagung (2022) ein Instrument und vier Entschlüsse zu den auf der Tagesordnung stehenden Politikfragen an. Eine Entschliebung betraf die Aufnahme eines sicheren und gesun- den Arbeitsumfelds in das IAO-Rahmen- werk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Auf ihrer 111. Tagung (2023) nahm die Konferenz vier Instrumente, darunter die Empfehlung (Nr. 208) betref- fend eine hochwertige duale Berufsausbil- dung, 2023, und sechs Entschlüsse an, darunter die Annahme des Programms und Haushalts für 2024–25.



Unterstützende Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgabe	Ergebnisse
			angenommenen politik- bezogenen Ergebnis- dokumente in einem der Ausgangsbasis entspre- chenden oder darüber liegenden Umfang	Die 17. Regionaltagung für Asien und den Pazifik (2022) endete mit der Annahme der Erklärung von Singapur, in der sich die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen verpflich- teten, Defizite in Bezug auf menschenwür- dige Arbeit in der Region anzugehen. Während der Zweijahresperiode trugen die G7, die G20 und die BRICS-Staaten den Poli- tikorientierungen der Leitungsorgane der IAO durch konkrete Bezugnahmen auf Qualifikationen und gerechten Übergängen Rechnung.
		B.1.2. Anteil der während der Zwei- jahresperiode entwickelten DWCP, die auf die globalen Ziele und den Ergebnisrahmen der IAO abge- stimmt sind, von einem dreiglied- rigen Lenkungsausschuss überwacht werden und auf dem UNSDCF beruhen	100%	Erreicht: 100%, was 19 während der Zwei- jahresperiode genehmigten DWCP ent- spricht. In vier der Länder war die Einrich- tung des dreigliedrigen Lenkungsausschus- ses geplant, zum Zeitpunkt der Bericht- erstattung jedoch noch nicht abgeschlos- sen.
	B.2. Effektive und effi- ziente Unterstützung der Leitungsorgane bei der Entscheidungsfindung	B.2.1. Anteil der offiziellen Doku- mente, die innerhalb der vorge- schriebenen Fristen elektronisch veröffentlicht werden	100% der offiziellen Dokumente werden ter- mingerecht elektronisch veröffentlicht	Teilweise erreicht: 100% der Konferenz- berichte wurden (termingerecht) elektro- nisch veröffentlicht. 90% der Verwaltungsratsdokumente wur- den termingerecht veröffentlicht, zum Teil weil kurz vor den Tagungen Veranstaltun- gen oder Konsultationen stattfanden, die in den Dokumenten berücksichtigt werden mussten, zum Teil aber auch aufgrund des größeren Umfangs einiger Dokumente.
	B.3. Stärkung von Auf- sicht, Evaluierung und Risikomanagement zur Gewährleistung von	B.3.1. Grad der Zufriedenheit des Externen Prüfers mit den konsolidier- ten Finanzabschlüssen und damit	Prüfungsgutachten des Externen Rechnungsprü- fers bleibt unverändert	Erreicht: Aufrechterhaltung der Feststel- lungen „Unverändertes externes Prüfungs- gutachten“ und „Vollständige Einhaltung der IPSAS“ sowohl für das am 31. Dezem-



Unterstützende Ergebnisvorgaben	Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgabe	Ergebnisse
	Transparenz und Regelkonformität	verbundenen Offenlegungen und Prozessen		ber 2021 als auch für das am 31. Dezember 2022 endende Haushaltsjahr
		B.3.2. Rechtzeitige und wirksame Umsetzung der Empfehlungen aus Prüfberichten	Alle mit der Aufgabe der Umsetzung von Empfeh- lungen der Aufsichts- organe betrauten Ein- heiten unterbreiten ihre Aktionspläne innerhalb von drei Monaten nach Vorlage des Prüfberichts	In Arbeit: Die durchschnittliche Zeit für die Vorlage von Aktionsplänen in Form der Durchführungsberichte zu einzelnen inter- nen Prüfberichten und Beratungsvermer- ken betrug während der Zweijahresperiode (bis September 2023) 3,6 Monate.
			95% der vom Manage- ment angenommenen Empfehlungen aus Prüf- berichten werden inner- halb von sechs Monaten nach dem Datum des jeweiligen Prüfberichts zufriedenstellend umgesetzt	Erreicht: 99,2% aller vom Management angenommenen Empfehlungen aus den 16 behandelten internen Prüfberichten und Beratungsvermerken wurden innerhalb von sechs Monaten nach dem Berichts- datum zufriedenstellend umgesetzt, von denen 65,6% vollständig umgesetzt wurden und 33,6% derzeit noch in Umsetzung befindlich sind, allerdings mit einem klaren Aktionsplan und Zieldatum.
		B.3.3. Anteil der Einheiten und Funk- tionen mit entsprechendem Mandat, die über aktualisierte Risikoregister mit einschlägigen Risiken in Überein- stimmung mit den Anforderungen der Organisation verfügen	100%	Erreicht: 100%
		B.3.4. Anteil der obligatorischen und organisationsweiten Evaluierungen, die gemäß dem integrierten Evaluie- rungsplan rechtzeitig abgeschlossen werden	95%	Erreicht: 97% aller obligatorischen und organisationsweiten Evaluierungen wurden rechtzeitig abgeschlossen.





		B.3.5. Anteil der obligatorischen und organisationsweiten Evaluierungen, die den OECD- und UNEG-Normen entsprechen und das spezifische Mandat der IAO sowie ihren Lernbedarf als Organisation erfassen	95%	Erreicht: Auf der Grundlage unabhängiger Qualitätsbewertungen erhielten 87% der obligatorischen Evaluierungen im Durchschnitt die Wertung „zufriedenstellend“. Alle Wertungen „zufriedenstellend“ und „bedingt zufriedenstellend“ zusammengekommen ergeben, dass 98,5% der Evaluierungen den OECD- und UNEG-Normen entsprachen.
		B.3.6. Anteil der Handlungsempfehlungen, die innerhalb von 12 Monaten nach Abschluss der Evaluierung vollständig oder teilweise umgesetzt wurden	95%	Teilweise erreicht: 71% der Empfehlungen wurden innerhalb von 12 Monaten nach Abschluss der Evaluierung vollständig oder teilweise umgesetzt, wobei die Quote der vollständigen Umsetzung der an das Management gerichteten Evaluierungsempfehlungen 100% betrug.
C. Optimierte Ressourcennutzung	C.1. Verbesserte operative Strategien, Systeme und Ansätze zur Verbesserung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses	C.1.1. Grad der Konformität der IAO-Daten mit den Standards des OECD/DAC, der IATI und des UN Data Cube	Monatliche Veröffentlichung von IATI-konformen Daten und jährliche Berichterstattung an den OECD/DAC und die UN	Erreicht: Seit 2023 veröffentlicht die IAO monatlich aktualisierte Daten auf der Website der IATI. Die IAO erhielt die jährliche Berichterstattung an den OECD/DAC und die UN aufrecht.
			90% der Finanzdaten der IAO werden in der IATI-Veröffentlichung der IAO abgedeckt	In Arbeit: 2022 wurden etwa 52% der Finanzdaten der IAO in die IATI-Veröffentlichung aufgenommen. Die IAO weitete den Erfassungsbereich ihrer Daten durch die Aufnahme von HMTZ-Daten zusätzlich zu den bereits veröffentlichten HZK- und SMEZ-Daten aus. Verfahren wurden im Hinblick darauf eingeführt, Daten zum ordentlichen Haushalt in Veröffentlichungen für den Zeitraum 2024–25 aufzunehmen.
		C.1.2. Anteil der eigens benannten Arbeitsabläufe und Fachbereiche der IAO, die Instrumente zur Anwendung des IAO-Rahmens für ökologische und soziale Nachhaltigkeit der IAO entwickelt haben	50%	In Arbeit: Erstellung einer Checkliste und eines Leitfadens für IAO-Bedienstete zur Berücksichtigung ökologischer und sozialer Risiken und Nachhaltigkeitsaspekte bei der Projektgestaltung; Veröffentlichung von Leitlinien für Umwelt- und Sozialstandards

	C.1.3. Wasserverbrauch der IAO-Zentrale	Verringerung um 5% gegenüber der Ausgangsbasis (17.540 m ³ (2019))	für Projekte zur Förderung beschäftigungsintensiver Investitionen Nicht erreicht: 17.582 m ³ (2022)
	C.1.4. Der CO ₂ -Ausstoß der IAO im Zusammenhang mit Flugreisen	Verringerung um 10% gegenüber der Ausgangsbasis (19.057 t CO ₂ im Zeitraum 2018–19)	Erreicht: 2022 lagen die Treibhausgasemissionen bei 4.898 t CO ₂
C.2. Verbesserte Zuverlässigkeit und Kapazität der digitalen und physischen Infrastruktur zur Unterstützung neuer Arbeitsmodalitäten und der Geschäftskontinuität	C.2.1. Effektive Umsetzung der IT-Strategie 2022–25	Die für 2022–23 gesetzten Meilensteine werden erreicht oder übertroffen.	In Arbeit: Der für 2022–23 gesetzte Meilenstein wurde bei 10 der 12 Indikatoren der Strategie erreicht oder übertroffen. Bei den beiden verbleibenden Indikatoren wurden gute Fortschritte erzielt.
	C.2.2. Zahl der bestehenden Anwendungen, die in das neue integrierte Arbeitsplatzmanagementsystem migriert werden	50% der Anwendungen migriert	Erreicht: 2023 wurden 8 von 12 Altanwendungen (höchste Priorität) in das neue System migriert.
	C.2.3. Zahl der Publikationsarten, die über die Plattformen zur Erstellung digitaler Veröffentlichungen erstellt werden	30% der für die Umstellung auf die digitale Veröffentlichung vorgesehenen Publikationen umgestellt	Erreicht: Insgesamt wurden 114 Arbeitspapiere in vier Sprachen umgestellt.
	C.2.4. Umsetzung von Mindeststandards für einen barrierefreien Zugang zu den von der Zentrale erstellten Flaggschiffberichten	100% der erstellten Flaggschiffberichte erfüllen wenigstens die Mindeststandards für einen barrierefreien Zugang	Erreicht: Alle Berichte erfüllten die Mindeststandards, und drei der fünf Berichte gingen über die Mindeststandards hinaus (Niveau AA).
C.3. Verbesserte Politiken und Systeme zum Aufbau eines leistungsstarken, motivierten und vielfältigen Personalbestands	C.3.1. Effektive Umsetzung der Humanressourcenstrategie 2022–25	Die für 2022–23 gesetzten Meilensteine werden erreicht oder übertroffen.	In Arbeit.



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

C.4.1. Zahl der neuen oder verbesserten Arbeitsweisen aufgrund von Innovationen in Bezug auf folgende Aspekte: Qualität, Nutzerorientierung, Transparenz, Effizienz und Teamdynamik

Anstieg um 10% gegenüber der Ausgangsbasis für jeden Aspekt

Nicht überwacht: Aufgrund der Einstellung der Tätigkeit des Referats für arbeitsorganisatorische Innovationen im Juni 2022 und der Annahme einer neuen Strategie für Wissen und Innovation im März 2023 wurden die Fortschritte bei diesen Indikatoren von der IAO nicht überwacht.

C.4.2. Zahl der Bediensteten, die während der Zweijahresperiode an Innovationsinitiativen teilnehmen (Innovationskultur)

Anstieg um 10% gegenüber der Ausgangsbasis

C.4.3. Wahrnehmung von Innovationen in der IAO durch die Bediensteten

Anstieg um ein Quartil bezogen auf den anwendbaren Maßstab für den öffentlichen Sektor

Quellen für Ergebnisvorgabe A: Decent Work Results Dashboard, ILOSTAT, IAO-Webseiten, Flaggschiffberichte multilateraler Organisationen, IAO-Kommunikations-Dashboard, mit externen Partnern unterzeichnete Absichtserklärungen und Berichte zu Ausbildungsinitiativen.

Quellen für Ergebnisvorgabe B: Verwaltungsratsbeschlüsse, Managementsystem für offizielle Tagungen, Finanzberichte und geprüfte Finanzausweise, Bericht des Leitenden inneramtlichen Rechnungsprüfers, Rahmen für unternehmerisches Risikomanagement, Jährlicher Evaluierungsbericht der IAO.

Quellen für Ergebnisvorgabe C: System zur Verfolgung der arbeitsorganisatorischen Innovationen, Informationsarchiv zu DWCP, Berichte der IAO-Landesbüros, Finanzberichte, Messgrößen und Analysen der IAO-Hauptabteilung Humanressourcen, IAO-Treibhausgasinventar, Bericht über das Projekt der Renovierung des Amtsgebäudes.

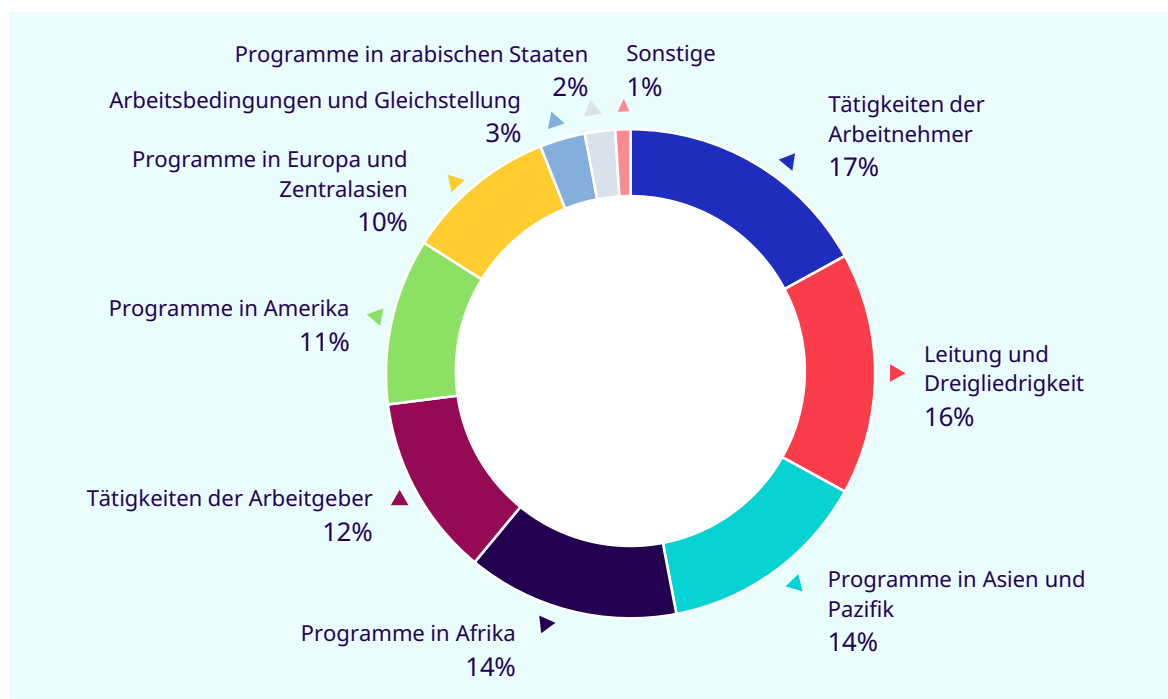


► Anhang V

Detaillierte Finanzdaten

Die folgenden Abbildungen zeigen den prozentualen Beitrag der IAA-Hauptabteilungen in der Zentrale und der Programme in den fünf Regionen der IAO zu den Gesamtausgaben nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe, gemessen an der Zeit, die von aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Mitarbeiter des internationalen höheren Dienstes für fachliche und analytische Arbeiten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit jeder der acht Ergebnisvorgaben aufgewendet wurde.¹ Dies ist ein bedeutendes Maß des Beitrags zu den Ausgaben in Anbetracht dessen, dass die Personalkosten 70 Prozent der Gesamtmittel des ordentlichen Haushalts ausmachen.

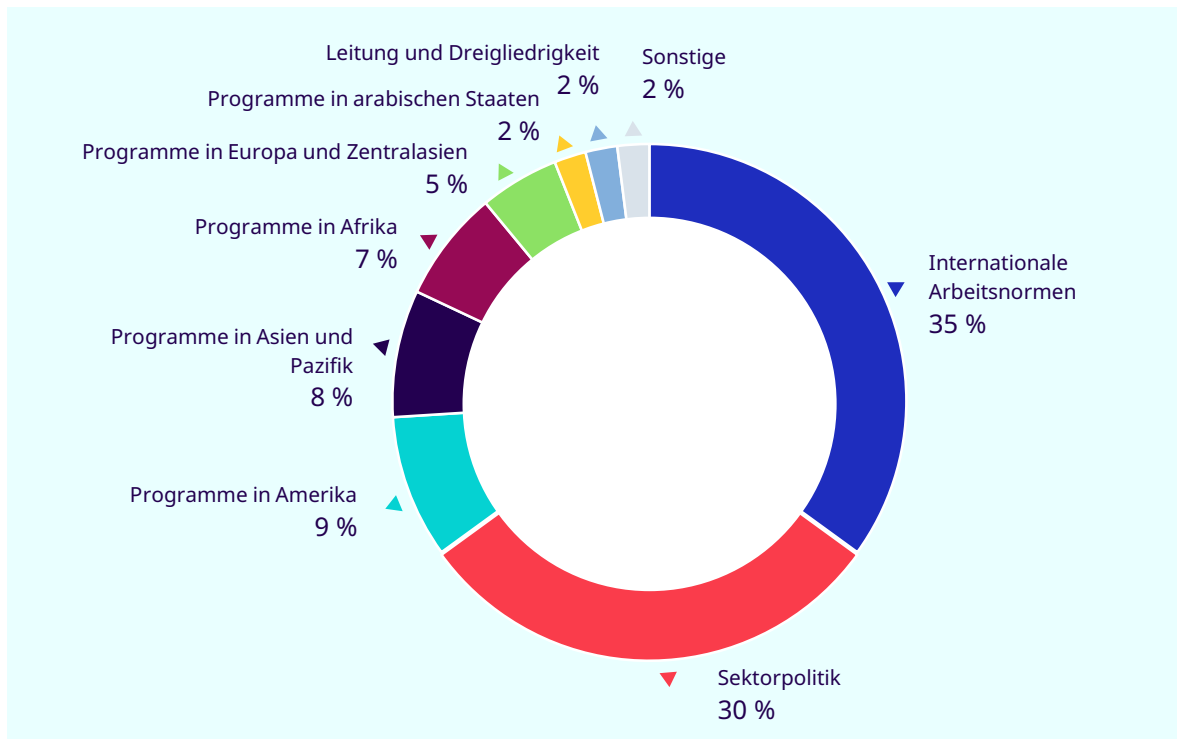
► **Abbildung IV.1. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 1**



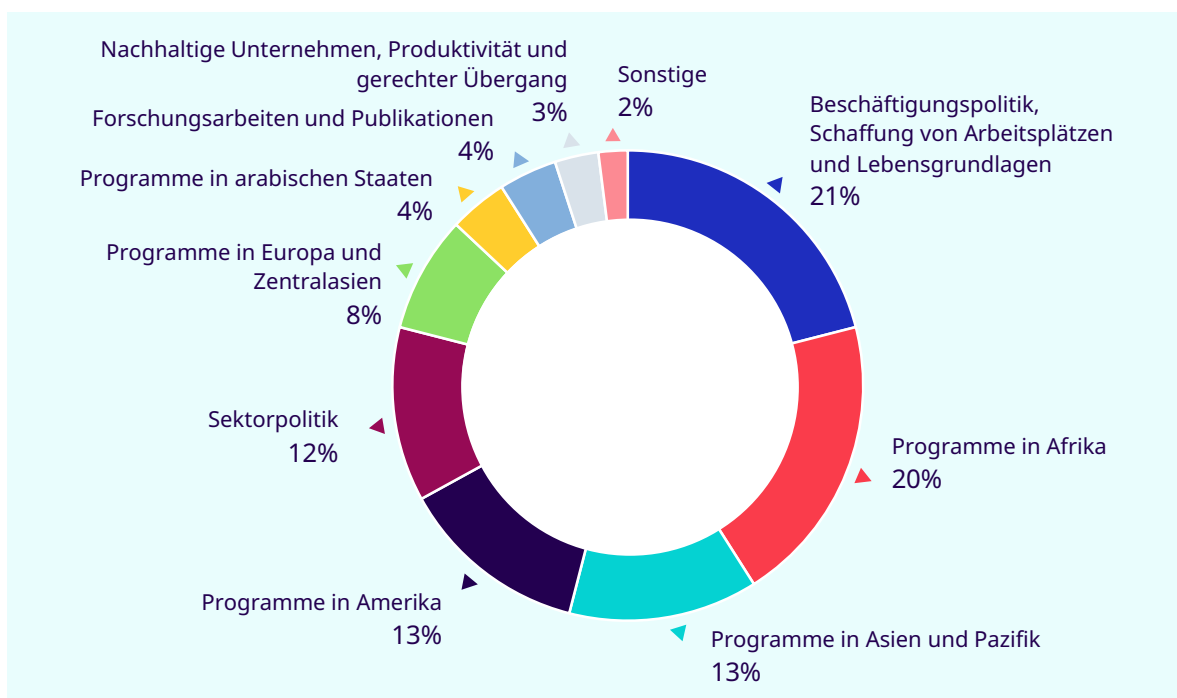
¹ Die Kategorie „Sonstige“ umfasst Hauptabteilungen und regionale Programme, die jeweils weniger als 2 Prozent der Gesamtausgaben nach Ergebnisvorgabe beisteuern.



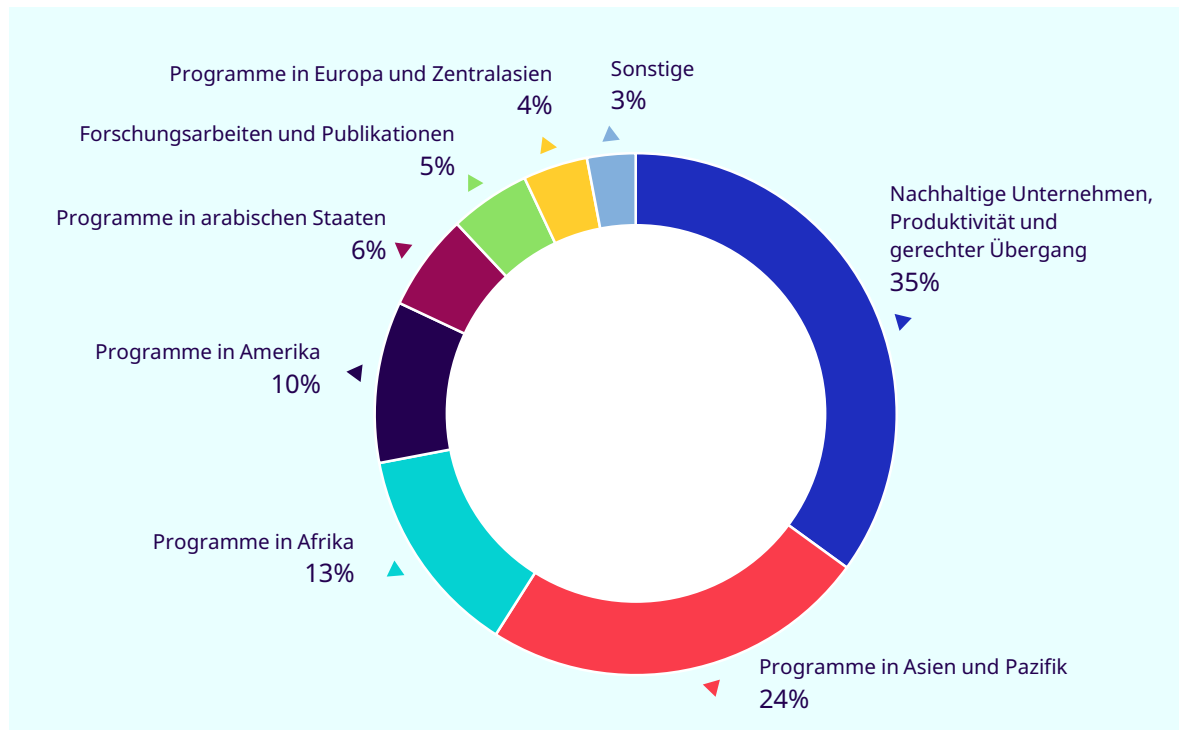
► **Abbildung IV.2. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 2**



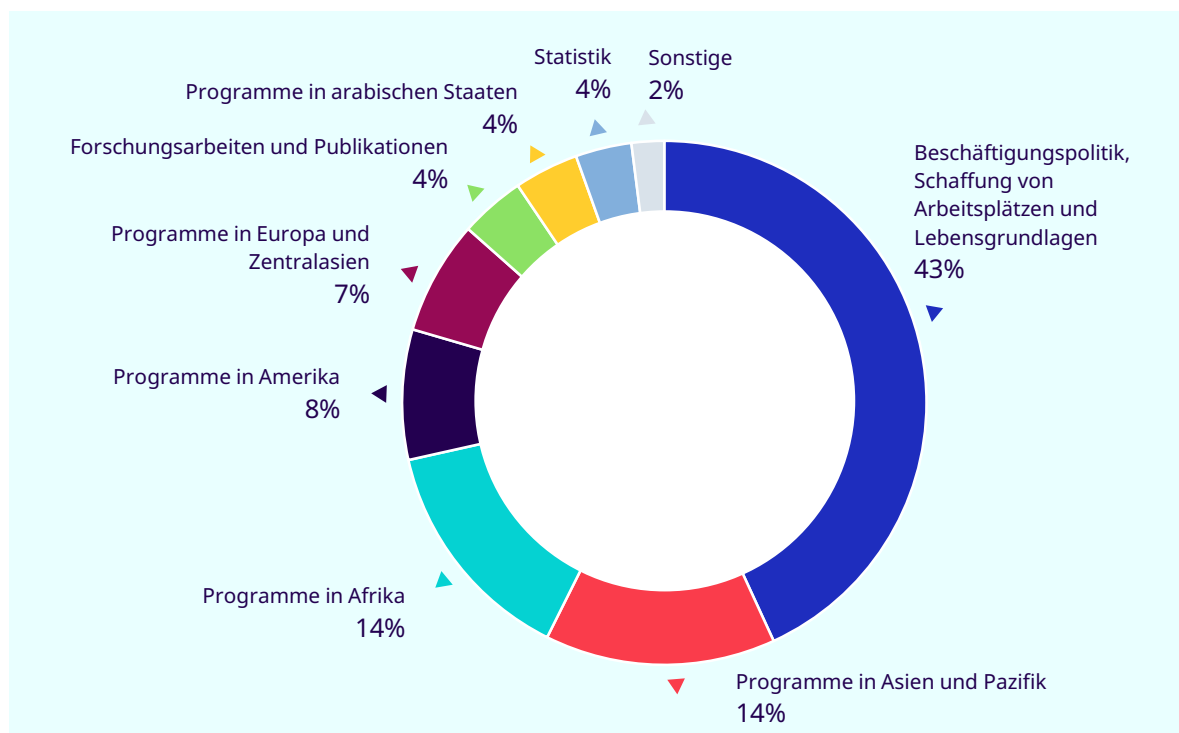
► **Abbildung IV.3. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 3**



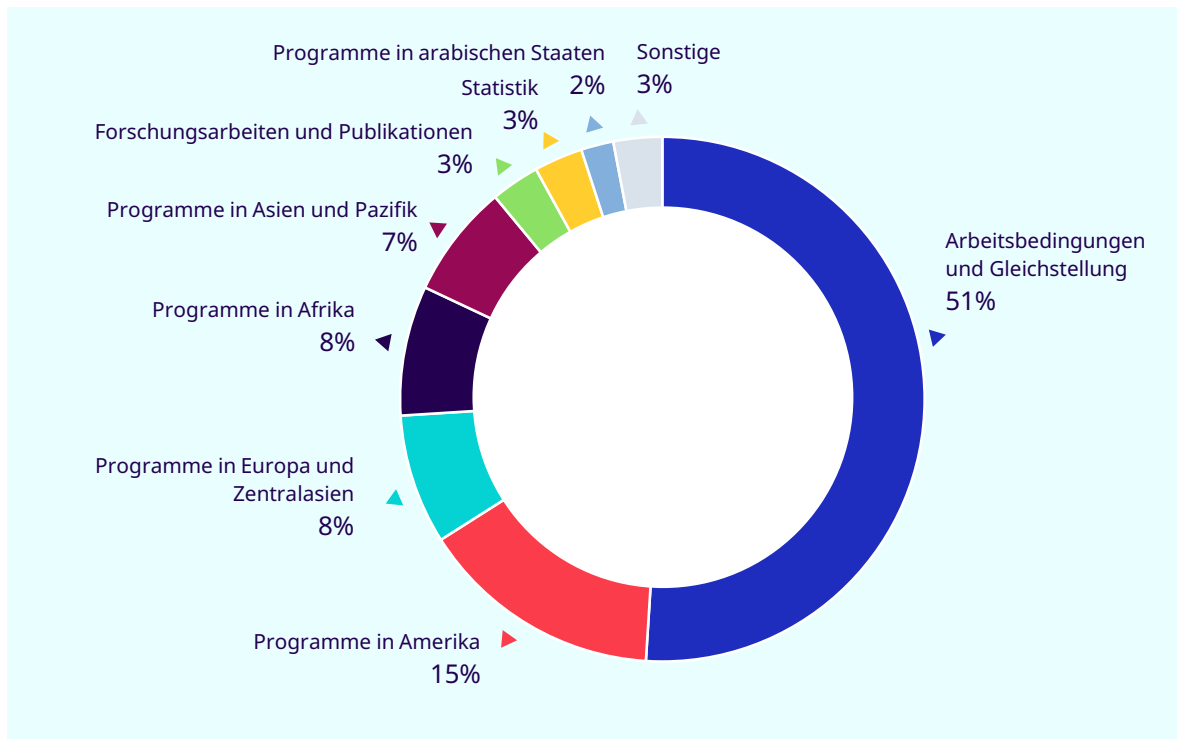
► **Abbildung IV.4. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 4**



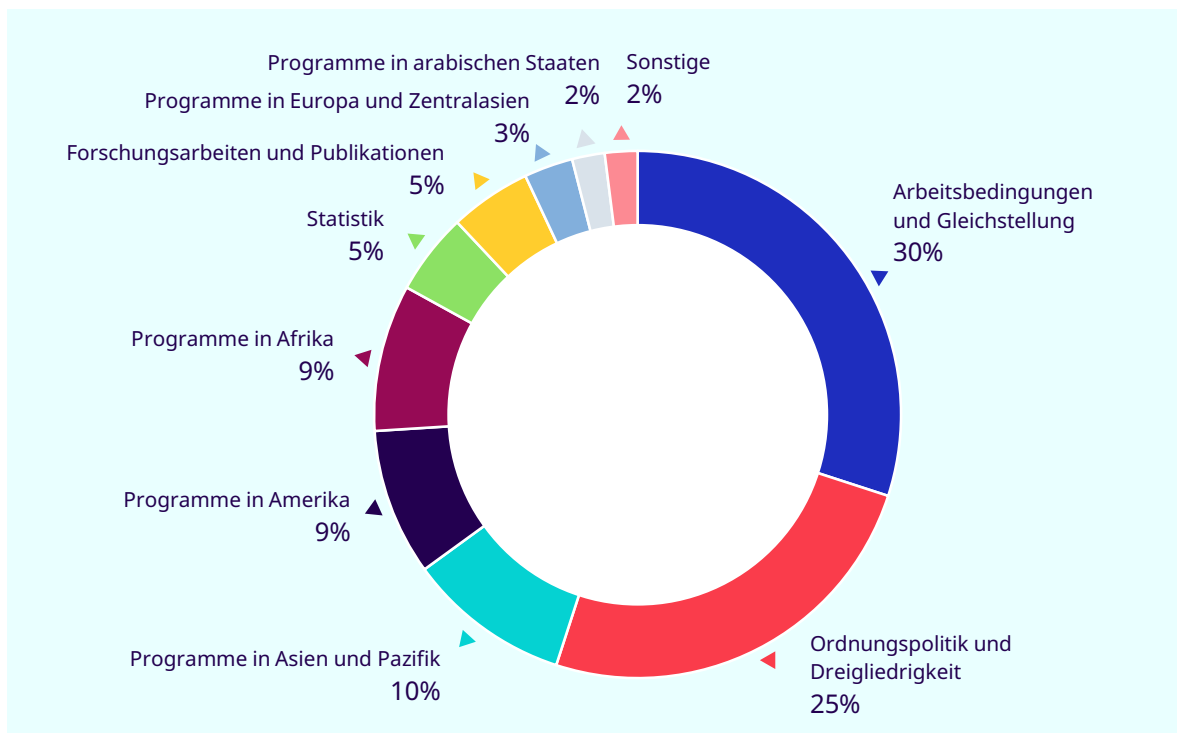
► **Abbildung IV.5. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 5**



► **Abbildung IV.6. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 6**



► **Abbildung IV.7. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 7**



► **Abbildung IV.8. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 8**

