



Verwaltungsrat

340. Tagung, Genf, Oktober–November 2020

Sektion Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen

PFA

Segment Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen

Datum: 12. Oktober 2020

Original: Englisch

Zweiter Punkt der Tagesordnung

Vorschau auf die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2022–23

Zweck der Vorlage

Der Verwaltungsrat wird um seine Stellungnahme zu den vorläufigen Informationen betreffend die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2022–23 ersucht und gebeten, dem Amt Orientierungshilfe für die Unterbreitung von Vorschlägen auf seiner 341. Tagung (März 2021) zu geben (siehe Beschlussentwurf in Absatz 187) zu geben.

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle vier strategischen Ziele.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Alle grundsatzpolitischen und unterstützenden Ergebnisvorgaben.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Die Leitlinien des Verwaltungsrats werden bei der Ausarbeitung der Programm- und Haushaltsvorschläge für 2022–23 als Informationsgrundlage dienen.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Programm und Haushalt für 2022–23.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Auf seiner Tagung im März 2021 wird der Verwaltungsrat die Programm- und Haushaltsvorschläge des Generaldirektors für 2022–23 prüfen.

Verfasser: Hauptabteilung Strategische Programmplanung und -verwaltung (PROGRAM).

Verwandte Dokumente: GB.340/PFA/1; GB.340/PFA/5; GB.340/PFA/7; GB.340/PFA/8; GB.340/PFA/12; GB.340/INS/8; GB.340/INS/18/6; GB.340/POL/1; GB.340/POL/2; GB.340/POL/3; GB.340/POL/6; GB.340/POL/7; GB.340/HL/2; Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2020–21.

► **Inhalt**

	Seite
Einleitung.....	5
I. Fokussierung auf eine am Menschen orientierte Erholung für einen besseren Wiederaufbau mit menschenwürdiger Arbeit	5
II. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	7
Ergebnisvorgabe 1: Starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen, und ein ergiebig und inklusiver sozialer Dialog	7
Ergebnisvorgabe 2: Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und wirksame Aufsicht	14
Ergebnisvorgabe 3: Eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten von voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle	19
Ergebnisvorgabe 4: Nachhaltige Unternehmen als Motoren der Beschäftigung und Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit	26
Ergebnisvorgabe 5: Qualifikationen und lebenslanges Lernen zur Förderung von Arbeitsmarktzugang und -übergängen.....	32
Ergebnisvorgabe 6: Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt.....	38
Ergebnisvorgabe 7: Angemessener und wirksamer Schutz bei der Arbeit für alle .	43
Ergebnisvorgabe 8: Umfassender und tragfähiger Sozialschutz für alle	50
III. Unterstützende Ergebnisvorgaben	56
Ergebnisvorgabe A: Verbessertes Wissen und mehr Einfluss in Bezug auf die Förderung menschenwürdiger Arbeit.....	56
Ergebnisvorgabe B: Verbesserte Führungskompetenz und Leitung	59
Ergebnisvorgabe C: Optimierte Ressourcennutzung	62
Beschlussentwurf	66

► Einleitung

1. Diese Vorschau auf die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2022–23 wurde auf der Grundlage der Vision, der Prioritäten und der organisatorischen Verbesserungen ausgearbeitet, die im Strategischen Plan der IAO für 2022–25 ¹ beschrieben werden.
2. In dem Dokument werden die vorgeschlagenen Strategien für die Operationalisierung dieser Prioritäten in Form von acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben beschrieben, die von drei unterstützenden Ergebnisvorgaben samt den dazugehörigen zu erbringenden Leistungen begleitet werden. Der Verwaltungsrat hat so Gelegenheit, mit Blick auf die Annahme des Programms und Haushalts für 2022–23 durch die Internationale Arbeitskonferenz im Juni 2021 frühzeitig Orientierungshilfe zu der allgemeinen Ausrichtung und den Komponenten der programmatischen Vorschläge zu geben, die ihm auf seiner Tagung im März 2021 unterbreitet werden.

► I. Fokussierung auf eine am Menschen orientierte Erholung für einen besseren Wiederaufbau mit menschenwürdiger Arbeit

3. Die Prioritäten der Organisation, die im Strategischen Plan für 2022–25 festgelegt sind, leiten sich aus der in der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung“) dargelegten Vision ab, eine gerechte, inklusive und sichere Zukunft der Arbeit mit voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit ² für alle zu gestalten, und werden durch die Dringlichkeit, angesichts der COVID-19-Krise wirksame Lösungen zu finden, in einen aktuellen Kontext gestellt.
4. Die Pandemie hat die Fragilität der jüngsten sozialen und wirtschaftlichen Fortschritte offengelegt und die bereits bestehenden Ungleichheiten in der Arbeitswelt verschärft, wobei einige Gruppen von Arbeitnehmern und Unternehmen besonders stark betroffen sind. Die IAO hat rasch und entschlossen reagiert, um ihre Mitgliedsgruppen bei der Bewältigung der unmittelbaren Folgen von COVID-19 in der Arbeitswelt zu unterstützen. ³ In Anbetracht der längerfristigen Auswirkungen der Krise müssen jedoch beharrliche Anstrengungen unternommen werden, damit der Wiederaufbau im Einklang mit dem am Menschen orientierten Ansatz, der in der Jahrhunderterklärung verankert ist, zu einer besseren Zukunft der Arbeit führt.
5. Mit den in dieser Vorschau präsentierten Vorschlägen für 2022–23 wird die Zielstellung des Strategischen Plans, die Jahrhunderterklärung umzusetzen, operationalisiert und

¹ GB.340/PFA/1.

² Für die Zwecke dieses Dokuments bezieht sich „menschenwürdige Arbeit“ auf die vier strategischen Ziele der Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit – Beschäftigung, Sozialschutz, sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit – sowie die in der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung festgelegten grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Ebenso bezieht sich „menschenwürdige Arbeit“ auf „volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung“, wie sie mit der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit bekräftigt wird.

³ GB.340/INS/18/6.

zugleich das Handeln der Organisation an die sich aus den Nachwirkungen der Krise ergebenden Realitäten angepasst. Zudem dienen sie dazu, die Verwirklichung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung („Agenda 2030“) rascher voranzutreiben und dadurch sicherzustellen, dass die IAO mit ihren Maßnahmen einen wesentlichen Beitrag zu den einschlägigen Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDG) leistet. Zwar müssen die Mitgliedstaaten und Mitgliedsgruppen der IAO zwangsläufig mit unmittelbaren Rückschlägen und Verzögerungen bei der Verwirklichung der SDG rechnen, haben jedoch auch die Chance zum Wiederaufbau inklusiver, florierender und nachhaltiger Volkswirtschaften, die produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit hervorbringen und gegenüber globalen Herausforderungen, insbesondere dem Klimawandel, widerstandsfähiger sind. Die anstehende gewaltige Aufgabe erfordert mehr Zusammenarbeit und Solidarität weltweit und in den Ländern. Diese Vorschau misst Partnerschaften im gesamten multilateralen System mehr Gewicht bei und berücksichtigt dabei auch die zentrale Rolle des SDG 8 bei den Wiederaufbaumaßnahmen sowie die Verantwortung der IAO und allgemein der Vereinten Nationen (UN) für raschere Fortschritte in diesem Bereich.

6. Die acht vorgeschlagenen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben für 2022–23 bauen auf denjenigen auf, die im Programm und Haushalt für 2020–21 festgelegt wurden. Sie verkörpern ein ausgewogenes Verhältnis von Kontinuität und Anpassung und sollen so den Erkenntnissen aus der Umsetzung des Programms auf nationaler, regionaler und globaler Ebene, insbesondere bei der Bewältigung der wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, Rechnung tragen. Die Sofortmaßnahmen, mit denen im Rahmen der acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben in der laufenden Zweijahresperiode auf die Krise reagiert wird, belegen, dass es angemessen ist, sich auf diese Bereiche zu konzentrieren, um den Mitgliedstaaten der IAO bei der Suche nach wirksamen Lösungen in sehr komplexen Zeiten behilflich zu sein.
7. Zugleich kommt in den hier dargelegten Vorschlägen für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben der Bedarf an Veränderungen und Anpassungen zum Ausdruck, der sich angesichts der neuen Gegebenheiten für die Regierungen sowie die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in den Mitgliedstaaten in jedem Politikbereich und Wirtschaftssektor ergibt. Alle Ergebnisstrategien und zu erbringenden Leistungen wurden verfeinert und angepasst, um verstärktes Augenmerk auf die Abwehrbereitschaft und Widerstandsfähigkeit der Menschen, Unternehmen und Institutionen gegenüber krisenbedingten Schocks und auf die Notwendigkeit zu richten, die mit der beschleunigten Digitalisierung verbundenen Chancen zu nutzen. In dieser Hinsicht wurde die Ergebnisvorgabe 5 zum lebenslangen Lernen um eine zu erbringende Leistung ergänzt, die speziell die Digitalisierung von Qualifizierungssystemen betrifft.
8. Alle vorgeschlagenen Ergebnisvorgaben stützen sich zudem auf einen stärker sektorspezifischen Ansatz, der einen integralen Bestandteil der Maßnahmen bildet, mit denen die IAO die Mitgliedsgruppen bei einem besseren Wiederaufbau unterstützt. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Auswirkungen der COVID-19-Krise je nach Wirtschaftsbereich ungleichmäßig waren und daher sektorspezifische Antwortmaßnahmen erfordern. Vor diesem Hintergrund wurde unter der Ergebnisvorgabe 2 zu den internationalen Arbeitsnormen eine neue zu erbringende Leistung aufgenommen, bei der es darum geht, die Mitgliedstaaten stärker zur Anwendung sektorspezifischer Normen, Leitlinien und Verhaltenskodizes zu befähigen.
9. Darüber hinaus kommt in den vorgeschlagenen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben ein geschlechtergerechter und inklusiver Ansatz zum Ausdruck, der als Fundament für einen besseren Wiederaufbau dient, bei dem niemand zurückgelassen wird. Die Krise

hat die bereits bestehenden Ungleichheiten in der Arbeitswelt zutage treten lassen und oft noch verschärft, und einige Gruppen von Arbeitnehmern und Unternehmen sind besonders stark betroffen. Die Vorschläge sind daher besonders auf Gruppen ausgerichtet, für die der Weg in eine bessere Zukunft schwieriger sein könnte. Dazu gehören Frauen, deren Anteil sowohl bei Tätigkeiten an vorderster Front als auch in krisengeschüttelten, von erheblichen Arbeitsplatzverlusten betroffenen Sektoren übermäßig hoch ist, Menschen, die einem Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind, darunter Flüchtlinge, Arbeitsmigranten und indigene Menschen, Klein- und Kleinstunternehmer und Selbstständige, Gelegenheitsarbeiter, befristet beschäftigte Arbeitnehmer oder Beschäftigte in der informellen Wirtschaft sowie Erwerbstätige in neuen Beschäftigungsformen, darunter in der „Gig“-Economy, sowie junge und ältere Arbeitnehmer, die selbst unter normalen Umständen Schwierigkeiten haben, menschenwürdige Arbeit zu finden und zu behalten.

10. Die Vorschläge für 2022–23 sollen zudem eine kontinuierliche Verbesserung der Funktionsweise der Organisation bewirken. Bei den drei überarbeiteten unterstützenden Ergebnisvorgaben, die in dieser Vorschau vorgestellt werden, liegt größerer Nachdruck darauf, die Führungskompetenz, den Einfluss, die Leitung und das operative Management der IAO zu stärken. Dadurch soll ein höheres Maß an Effizienz, Wirksamkeit, Transparenz und Rechenschaftslegung erreicht und so die Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben in der Zeit nach der COVID-19-Pandemie unterstützt werden. Mehr Aufmerksamkeit gilt der Konsolidierung einer Innovationskultur, die weitere Verbesserungen der Leitungsmechanismen, der Geschäftsabläufe, des Qualifikationsprofils und der Kompetenzen der IAO-Bediensteten sowie der Messung und Überwachung der Ergebnisse und der Berichterstattung erbringt.
11. Vorbehaltlich der Erörterung des Strategischen Plans für 2022–25 und dieser Vorschau werden die Vorschläge für 2022–23, die der Generaldirektor dem Verwaltungsrat im März 2021 vorlegen wird, vollständig ausgearbeitete Entwürfe für jede der acht grundsatzpolitischen und drei unterstützenden Ergebnisvorgaben enthalten. Ergänzt werden sie um einen vollständigen Ergebnisrahmen mit Indikatoren auf der Ebene der Auswirkungen, Ergebnisvorgaben und Leistungen, Ausgangswerten und quantitativen Zielen sowie eine detaillierte Darstellung des voraussichtlichen Beitrags der IAO zu den SDG.
12. Darüber hinaus werden die Programm- und Haushaltsvorschläge des Generaldirektors für 2022–23 auch konkrete Haushaltsvorschläge für jede grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe, ein vollständiges Risikoregister sowie die wesentliche Stoßrichtung und die Elemente der allgemeinen Agenda in den Bereichen Forschung und Statistik, Kapazitätsentwicklung, insbesondere mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO (Turiner Zentrum) bzw. über das Zentrum, sowie Entwicklungszusammenarbeit enthalten.

► II. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben

Ergebnisvorgabe 1: Starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen, und ein ergiebiger und inklusiver sozialer Dialog

Anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen

13. Die Notwendigkeit starker, demokratischer, unabhängiger und repräsentativer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, wirksamer und angemessen ausgestatteter Arbeits-

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

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

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2022–23

15. Unter diesen Umständen wird sich die IAO auch weiterhin in besonderem Maße darum bemühen, die institutionelle Kapazität der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände dafür zu stärken, zukunftsorientierte Lösungen zur Aufrechterhaltung und Verbesserung ihrer Tätigkeiten zu entwickeln, um ihre Vertretungs-, Führungs- und Anwaltschaftsrolle zu verstärken und gleichzeitig die Mitgliederstrategien, die Erbringung von Dienstleistungen und die Umsetzungsmechanismen zu erneuern sowie die grundsatzpolitische Überzeugungsarbeit und die Einflussnahme auf die Politik auszubauen.
16. Die Zusammenarbeit mit den Regierungen wird sich auf rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen konzentrieren, die es sämtlichen Parteien ermöglichen, sich wirksam an allen Formen des sozialen Dialogs zu beteiligen, sowie auf den Aufbau leistungsfähiger und angemessen ausgestatteter Arbeitsverwaltungssysteme, die für eine gute Arbeitsmarktsteuerung, die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen, solide Arbeitsbeziehungen und eine faktengestützte Politikgestaltung unerlässlich sind. Es werden weitere Anstrengungen unternommen, moderne, innovative, strategische und kompetente Arbeitsaufsichtsbehörden zu schaffen, die in der Lage sind, gut funktionierende Arbeitsmärkte zu unterstützen, indem sie die miteinander verflochtenen und sich ergänzenden Funktionen der Beratung und Information sowie die Durchsetzung der gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz integrieren.
17. Die IAO wird weiterhin das Engagement und die anwaltschaftliche Rolle ihrer Mitgliedsgruppen in nationalen, regionalen und internationalen Foren und im breiteren multilateralen System unterstützen, um den Wert der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs für den Aufbau von Institutionen, die Politikgestaltung und verbesserte Arbeitsbeziehungen aufzuzeigen. Im Rahmen der „UN-Dekade des Handelns (2020–2030)“ wird die IAO im Rahmen ihrer Entwicklungszusammenarbeit die Fähigkeit von Regierungen und Sozialpartnern stärken, intelligentere Lösungen zur Verwirklichung der SDG mit Bezug

zu menschenwürdiger Arbeit zu leiten und zu unterstützen und mehr Ressourcen auf regionaler und nationaler Ebene zu mobilisieren.

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

18. Die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände haben entscheidend dazu beigetragen, die Unternehmen bei der Bewältigung der wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der COVID-19-Krise zu unterstützen. Gleichzeitig waren sie auch gefordert, ihr Wertversprechen an die Mitglieder zu überdenken, ihre Strategien in Bezug auf Resilienz und Mitgliederbindung zu verbessern, ihre Leistungserbringung anzupassen und ihre Fähigkeit zur Einflussnahme auf die Politik zu erhöhen. Die Unterstützung der IAO für die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände wird zu Größenvorteilen führen, indem erprobte globale Ansätze in den genannten Bereichen zielgruppenspezifisch angepasst und so kostenwirksame, reproduzierbare Lösungen und die Weitergabe von Wissen ermöglicht werden. Die Nutzung digitaler Kanäle wird ausgeweitet, um die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände bei der Einbindung ihrer Mitglieder sowie in Bezug auf Datenerhebung, Analyse, Forschung und ihre Vordenkerrolle zu unterstützen. Verstärkte Anstrengungen werden erforderlich sein, um den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden dabei zu helfen, die Unternehmen bei der Bewältigung der transformativen Veränderungen in der Arbeitswelt zu begleiten und für Produktivitätswachstum und ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen einzutreten, unter anderem durch eine wirksame Vertretung der Interessen sowohl inländischer Unternehmen als auch ausländischer Investoren. Verbesserte Koordinierung und Partnerschaften mit anderen Wirtschaftsverbänden werden die Wirksamkeit und Relevanz der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände erhöhen und ihre Funktion als stärker integrierte und einheitliche Stimme des Privatsektors fördern.
19. Auf der Landesebene wird die IAO die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände dabei unterstützen,
 - ihre Resilienz als Organisation gegenüber internen und externen Schocks und sich verändernden Realitäten zu steigern, indem sie die Anpassung und Stärkung ihrer Ressourcenstrukturen sowie die Entwicklung von Folgenbegrenzungs- und Risikomanagementprozessen, Strategie- und Betriebskontinuitätsplänen und Steuerungsmodellen unterstützt, die vielfältig und inklusiv sind;
 - Strategien zur Mitgliederwerbung und -bindung durch innovative Ansätze zur Stärkung und Erweiterung ihrer Vertretungsmacht, insbesondere in unterrepräsentierten Sektoren oder Unternehmen, zu entwickeln;
 - digitale, skalierbare und nachhaltige Dienstleistungen zu entwickeln, um gegenwärtige und potenzielle Mitglieder zu unterstützen, auch in Krisenzeiten und Phasen des Wiederaufbaus;
 - ihre analytische Fähigkeit dafür zu stärken, durch faktengestützte Überzeugungsarbeit und einen wirksamen Politikdialog dem Bedarf von Unternehmen Rechnung zu tragen, und ihre institutionelle Kapazität zur Teilnahme am sozialen Dialog und an den Prozessen im Zusammenhang mit den UN-Kooperationsrahmen zu erhöhen;
 - ihre individuelle und institutionelle Kapazität dafür zu erhöhen, durch effektive Kommunikation, koordinierte und einheitliche Vertretung des Privatsektors und vielfältige Partnerschaften und Allianzen, auch mit informellen Wirtschaftsakteuren und neuen Unternehmensformen, eine Führungsrolle im Wirtschaftsbereich zu gewährleisten.

20. Auf der globalen Ebene wird die IAO

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

**Zu erbringende Leistung 1.2. Erhöhte institutionelle Kapazität
der Arbeitnehmerverbände**

- 21.** Die COVID-19-Pandemie hat erneut und noch dringlicher vor Augen geführt, mit welchen Herausforderungen die Arbeitnehmerverbände konfrontiert sind, wenn es darum geht, auf die durch die Globalisierung sowie demografische, umweltbezogene und technologische Veränderungen bedingten Umwälzungen in der Arbeitswelt zu reagieren und eine wichtige Rolle bei der Krisenminderung, der Krisenreaktion und dem anschließenden Wiederaufschwung wahrzunehmen. Um zum Aufbau leistungsfähigerer, nachhaltigerer und von mehr Gleichheit geprägter Volkswirtschaften und Gesellschaften beizutragen, müssen die Arbeitnehmerverbände weiterhin eine Führungsrolle übernehmen, Relevanz nachweisen und ihren derzeitigen und neuen Mitgliedern qualitativ hochwertige Dienstleistungen anbieten. In diesem Zusammenhang müssen sie ihre Fähigkeit stärken, die neuen Realitäten in der Arbeitswelt zu analysieren und zu verstehen, grund-satzpolitische Konzepte für die wirtschaftliche, soziale und nachhaltige Entwicklung zu gestalten und zu beeinflussen, ihre eigenen institutionellen und organisatorischen Prozesse zu stärken und innovative Strategien zu beschließen, insbesondere in dem neuen Kontext, der durch die Krise entstanden ist. Ebenso müssen die Arbeitnehmerverbände mit den Regierungen und Arbeitgeberverbänden zusammenarbeiten, um ein günstiges Umfeld für einen hochwertigen und sinnvollen sozialen Dialog zu schaffen und den politischen Willen zu bekunden, sich an diesem Prozess auf der Grundlage von Vertrauen und gegenseitiger Achtung zu beteiligen.
- 22.** Auf der Landesebene wird die IAO die Arbeitnehmerverbände dabei unterstützen,
- durch neue Ansätze in Bezug auf Steuerung, Strukturen und organisatorische Prozesse, darunter die Modalitäten der Überwachung, Evaluierung und Berichterstattung, organisatorische Stärke aufzubauen;

- durch innovative Strategien alle Gruppen von Arbeitnehmern in der Wirtschaft anzusprechen, zu integrieren und zu vertreten und dabei die Notwendigkeit zu berücksichtigen, Geschlechtergleichstellung und einen effektiven Übergang zur Formalität zu gewährleisten;
- ihren Mitgliedern neue oder verbesserte Dienstleistungen anzubieten, die den derzeitigen tiefgreifenden Umwälzungen in der Arbeitswelt Rechnung tragen;
- Vorschläge für Verhandlungen im Rahmen von zwei- und dreigliedrigen Mechanismen des sozialen Dialogs, auch für Kollektivvereinbarungen auf allen Ebenen, zu erarbeiten und sich dabei auf relevante Bereiche zu konzentrieren;
- einen wirksamen Beitrag zur Ausarbeitung und kohärenten Umsetzung einer Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene, auch in einem multilateralen Rahmen oder in multilateralen Institutionen, zu leisten.

23. Auf der globalen Ebene wird die IAO

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

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

- 24.** Ein gut funktionierender Arbeitsmarkt, der die Bedürfnisse von Arbeitgebern wie Arbeitnehmern innerhalb eines Rahmens etablierter Rechte und Garantien erfüllt, erfordert ein solides Arbeitsverwaltungssystem, das in der Lage ist, Trends zu erkennen, Wissen zu generieren, Veränderungen zu antizipieren, Risiken frühzeitig zu berücksichtigen und reaktionsfähige Grundsatzkonzepte und Maßnahmen zu verabschieden, Arbeitsmärkte wirksam zu regulieren, Resilienz zu schaffen und die Sozial- und Wirtschaftspolitik mitzugestalten. Die IAO wird dazu beitragen, die Kapazität der Arbeitsverwaltungen durch einen geschlechtergerechten und integrierten Ansatz für die Arbeitsmarktregulierung und die Einhaltung des Arbeitsrechts im Kontext des Wiederaufbaus nach der Krise und auf der Grundlage von sozialem Dialog, Rechtsstaatlichkeit, öffentlichem Interesse und verantwortungsvoller Steuerung zu stärken.
- 25.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,
- die Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtssysteme zu bewerten, zu stärken und an die neuen Gegebenheiten anzupassen, die durch die COVID-19-Krise entstanden sind,

mit Schwerpunkt auf Regulierungsrahmen, Strukturen, Grundsatzkonzepten, Strategien und Verfahren, in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, dem Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, dem Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978, und dem Protokoll von 1995 zum Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht, 1947;

- die Fähigkeit der Arbeitsverwaltungen und der Arbeitsaufsicht zu stärken, Informationsmanagementsysteme einzuführen und besser zu nutzen, neue Technologien für eine faktengestützte Politikgestaltung, Planung und Leistungserbringung einzusetzen sowie Methoden, Techniken und Kompetenzen zu entwickeln und anzuwenden, die den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entsprechen;
- kooperative und fundierte Ansätze zur Behebung von Defiziten bei der Einhaltung von Rechtsvorschriften durch entsprechende strategische Interventionen sowie durch grundsatzpolitische und organisatorische Veränderungen zu nutzen;
- durch Erstausbildung und lebenslange Fortbildung, einschließlich E-Learning, die Qualifikation von Arbeitsaufsichtsbeamten und anderen Bediensteten der Arbeitsverwaltung zu stärken.

26. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Wissens- und Anwaltschaftsinitiativen für leistungsfähigere Systeme der Arbeitsverwaltung und -aufsicht entwickeln und in diesem Zusammenhang auch die Ratifizierung und Durchführung der Übereinkommen Nr. 81 und 129 sowie des Protokolls von 1995 zum Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht, 1947, fördern;
- Materialien über gute Steuerung und Praktiken der Arbeitsaufsicht zur Bewältigung von Krisen, darunter Epidemien und größere industrielle Störfälle, und zum anschließenden Wiederaufbau, sowie zu Themen entwickeln und verbreiten, die in den von der Internationalen Arbeitskonferenz 2011 angenommenen Schlussfolgerungen über Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht hervorgehoben wurden, mit Schwerpunkt auf Arbeitnehmern im öffentlichen Sektor, in der informellen Wirtschaft und in vielfältigen Beschäftigungsformen;
- praktische Lösungen für die Nutzung von Technologie für Arbeitsverwaltungsinstitutionen (E-Verwaltung) entwickeln und verbreiten, damit die Sektoren und Gruppen von Arbeitnehmern, die am stärksten von der COVID-19-Krise betroffen oder traditionell von Dienstleistungen der Arbeitsverwaltung ausgeschlossen sind, einschließlich derjenigen in der informellen Wirtschaft, besser erreicht werden können;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum globale und regionale Netzwerke und Veranstaltungen zu Themen aus den Bereichen Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, darunter die Akademie für Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, Anwaltschaftsinitiativen zur Verbreitung der IAO-Leitlinien für die Arbeitsaufsicht und den regelmäßigen Austausch von Informationen und Praktiken zwischen Experten, fördern und unterstützen.

Zu erbringende Leistung 1.4. Erhöhte Kapazität der Mitgliedstaaten zur Verbesserung von Gesetzen, Prozessen und Institutionen im Bereich des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen

27. Die unmittelbare Reaktion auf die COVID-19-Pandemie hat erneut bestätigt, dass die im Rahmen des sozialen Dialogs entwickelten Lösungen den Realitäten der Arbeitswelt besser entsprechen und während der Umsetzung mehr Legitimität und Unterstützung genießen dürften. Gleichzeitig hat die Krise deutlich gemacht, dass verstärkte Anstrengungen erforderlich sind, um die Gesetze, Prozesse und Institutionen für den sozialen Dialog, darunter Kollektivverhandlungen, weiter zu stärken und die Inklusivität rechtlicher institutioneller Rahmen für Arbeitsbeziehungen, einschließlich der Arbeitsgerichtsbarkeit, zu verbessern, aber auch eine wirksame betriebliche Zusammenarbeit zu fördern. Diese wichtigen Instrumente der Arbeitsmarktsteuerung dienen dazu, eine am Menschen orientierte, inklusive, geschlechtergerechte und widerstandsfähige Arbeitswelt aufzubauen. Von wesentlicher Bedeutung sind ein stärkeres Engagement und mehr Investitionen seitens der Regierungen auf allen Ebenen zur Unterstützung des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen.
28. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,
 - die Rolle und Leistung der dreigliedrigen Institutionen des sozialen Dialogs zu verbessern, um sie wirksamer und inklusiver zu gestalten und sie besser für den neuen Kontext zu rüsten, der durch die COVID-19-Pandemie entstanden ist;
 - die Institutionen, Prozesse und Ergebnisse im Bereich der Arbeitsbeziehungen zu stärken, und zwar durch gezielte strategische Beratung und Kapazitätsentwicklung für Regierungen und Sozialpartner, die Grundsatzkonzepte zur Unterstützung der Vereinigungsfreiheit und der wirksamen Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen sowie zur betrieblichen Zusammenarbeit verfolgen;
 - sie besser in die Lage zu versetzen, ein förderliches rechtliches und institutionelles Umfeld für den sozialen Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen, und solide Arbeitsbeziehungen zu fördern, unter anderem durch gezielte Ausbildung für einschlägige Regierungsinstitutionen und deren Personal;
 - neue Mechanismen zur Behandlung von Beschwerden auf der betrieblichen Ebene, zur Unterstützung von Rechtsreformen und zur Förderung des sozialen Dialogs in Unternehmen oder Unternehmensgruppen zu etablieren oder bestehende Mechanismen zu stärken;
 - den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit zu verbessern, indem Rechtsrahmen mit dem Ziel überarbeitet werden, die Rechte auf alle auszuweiten und zu schützen, Verfahren gestrafft und Kosten gesenkt werden und die Qualifikationen und Kapazitäten des gesamten Personals in Gerichten und Institutionen zur Prävention und Beilegung von Streitigkeiten ausgebaut werden.
29. Auf der globalen Ebene wird die IAO
 - weiterhin Daten zusammenstellen – in erster Linie durch ILOSTAT/IRData und IRLEX – sowie Grundsatzdossiers und Informationsmaterialien produzieren, um Maßnahmen zur Stärkung des sozialen Dialogs und der Institutionen im Bereich der Arbeitsbeziehungen zu unterstützen;

- Wissensprodukte entwickeln, darunter die Ausarbeitung eines Flaggschiffberichts über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit, sowie Forschung zu der Frage betreiben, wie der soziale Dialog, die Arbeitsbeziehungen und der Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit dazu beitragen können, Krisen abzumildern und zu bewältigen, die Resilienz zu stärken und transformative Veränderungen, Übergänge und Anpassungen in der Arbeitswelt zu erleichtern;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Programme zur Entwicklung von Kapazitäten im Bereich des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen für dreigliedrige Mitgliedsgruppen und andere betroffene Akteure, auch in virtueller Form, durchführen, mit einem Schwerpunkt auf ihrer Rolle bei der Krisenbewältigung und bei der Unterstützung des Wiederaufbaus;
- Werbekampagnen und Materialien für die Überzeugungsarbeit auf den Weg bringen, um bei den UN-Organisationen die Anerkennung des Wertes des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit zu fördern, insbesondere für die sozioökonomischen Antwortmaßnahmen nach der COVID-19-Krise und die Strategien zur Verwirklichung der SDG.

Ergebnisvorgabe 2: Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und wirksame Aufsicht

Anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen

30. In der Jahrhunderterklärung wird bekräftigt, dass die Festlegung, Förderung, Ratifizierung und Überwachung der internationalen Arbeitsnormen für die IAO von grundlegender Bedeutung ist. Deshalb wird die Organisation darin aufgefordert, über internationale Arbeitsnormen zu verfügen, die den sich wandelnden Mustern der Arbeitswelt Rechnung tragen, die Arbeitnehmer schützen, die Bedürfnisse nachhaltiger Unternehmen berücksichtigen sowie einer maßgebenden und wirksamen Überwachung unterliegen, und diese Normen zu fördern
31. Im Bemühen der Länder um eine Erholung von der COVID-19-Pandemie bieten Normen eine bewährte und vertrauenswürdige normative Grundlage, an der sich die Mitgliedstaaten im Hinblick auf einen besseren Wiederaufbau und die Gestaltung widerstandsfähigerer, fairerer und inklusiverer Volkswirtschaften und Gesellschaften orientieren können. Normen fördern die Politikkohärenz, ermöglichen gleiche Ausgangsbedingungen in und zwischen den Ländern, wenn es darum geht, die durch die Pandemie bloßgelegten Ungleichheiten zurückzudrängen, sind treibende Faktoren für die zur Aufrechterhaltung eines angemessenen Lebensstandards erforderlichen Produktivitätssteigerungen und erzeugen neues Vertrauen in eine offene globale Wirtschaft, die niemanden zurücklässt.
32. Mehr denn je ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Organisation und ihre Mitgliedstaaten mit Normen ausgestattet werden, mit denen die Resilienz der Menschen, der Mitgliedsgruppen und ihrer Gemeinschaften auf der Grundlage menschenwürdiger Arbeit gestärkt wird, und dass diese Normen durch ihre Ratifizierung und effektive Anwendung Wirkung entfalten. Dazu ist es notwendig, auf den Fortschritten aufzubauen, die 2020 mit der historischen universellen Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, und dem Inkrafttreten des Übereinkommens (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, zwei Jahre nach seiner Annahme erzielt wurden. Mit der Aktualisierung der nationalen Ratifizierungsbilanz bietet sich allen Mitgliedstaaten die Chance, das volle Potenzial der Normen auszuschöpfen. Die Arbeitsverwaltungen können diese Gelegenheit nutzen, um ihre

Berichterstattungspflichten zu straffen und den dreigliedrigen Konsultationen und Kommentaren der Aufsichtsorgane zu den Politikmaßnahmen für den Wiederaufbau mehr Wirkung zu verleihen. Ebenso wichtig für die Wirkung der Normen ist, dass sie einer kontinuierlichen Aufsicht unterliegen. Angesichts der pandemiebedingten Einschränkungen haben die Aufsichtsorgane der IAO im Laufe des Jahres 2020 ihre Arbeitsmethoden im Hinblick auf eine fortgesetzte Prüfung der Einhaltung aller ratifizierten Übereinkommen angepasst. Wie erfolgreich ihre Aktivitäten zur Förderung der sozialen Gerechtigkeit sind, hängt wesentlich davon ab, ob sie weiterhin in der Lage sind, die Einhaltung der aktuellsten Normen in bestimmten Bereichen zu prüfen.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2022–23

33. Die Pandemie hat bereits bestehende und neue Politikdefizite zutage treten lassen, aufgrund deren viele Arbeitnehmer und Unternehmen in allen Wirtschaftssektoren Erschütterungen ausgesetzt sind. Die Wiederaufbaumaßnahmen müssen diesen Defiziten entgegenwirken und die Politikkohärenz zwischen Wirtschaftswachstum, produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit verbessern, die im Zusammenhang mit dem SDG 8 angestrebt wird und sich an den internationalen Arbeitsnormen orientiert. Es werden weitere Anstrengungen unternommen, um
 - die Arbeit der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (SRM TWG) zu intensivieren und die Unterstützung für die Folgemaßnahmen zu ihren vom Verwaltungsrat gebilligten Empfehlungen zu verstärken, so auch in Bezug auf die Normensetzung;
 - die Überprüfung der Situation der Mitgliedstaaten in Bezug auf die Ratifizierung und wirksame Anwendung von Normen zu unterstützen, um eine stetig zunehmende Erfassung jedes der strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu erreichen, und gleichzeitig weiter die universelle Ratifizierung grundlegender und ordnungspolitischer Übereinkommen zu fördern.
34. Auf der Landesebene wird diese Unterstützung über nationale Mechanismen für den sozialen Dialog, die Reform des Arbeitsrechts, die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und den Schutz der Menschenrechte gewährt und somit die Rolle der IAO in den UN-Landesteams gestärkt. Auf der globalen Ebene dient das Arbeitsprogramm dazu, weiterhin verschiedene Neuerungen zur Stärkung und Verbesserung der Transparenz des Aufsichtssystems zu unterstützen, die der Verwaltungsrat beschließt und regelmäßig überprüft. Durch die Ausweitung der Zusammenarbeit mit traditionellen und neuen Partnern wird eine größere Einflussnahme angestrebt.
35. Im Mittelpunkt der Allgemeinen Erhebungen der Aufsichtsorgane der IAO werden Pflegekräfte und Hausangestellte (2022), die bei der Reaktion auf die Notlage an vorderster Front tätig waren und überwiegend Frauen sind, sowie die Geschlechtergleichstellung im Zusammenhang mit Normen zu den Themen Diskriminierung, Mutterschutz und Arbeitnehmer mit Familienpflichten (2023) stehen. Angesichts der Auswirkungen der Pandemie in verschiedenen Wirtschaftsbereichen wird die Strategie auch verstärkte Unterstützung für die Ratifizierung und Anwendung sektorspezifischer Normen beinhalten, unter anderem in Bezug auf Seeleute, Fischer, Personal im Gesundheitswesen und im öffentlichen Dienst sowie für Arbeitnehmer in Sektoren wie Bauwesen, Bergbau, Tourismus, Bildung und Landwirtschaft.

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

- 36.** Inwieweit die Mitgliedstaaten durch die Ratifizierung und wirksame Anwendung von Normen die soziale Gerechtigkeit voranbringen können, hängt davon, wie die Organisation sich darum bemüht, über einen klaren, robusten und aktuellen Bestand an internationalen Arbeitsnormen zu verfügen und diesen zu fördern. Zu den Empfehlungen der SRM TWG werden wirksame Folgemaßnahmen beschlossen, auch im Hinblick auf die verbesserte Gestaltung künftiger Normen und einen strategischen Ansatz zur Festlegung der Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz, sodass sich die Mitgliedstaaten bei der Verfolgung der Agenda 2030 auf normative Leitlinien stützen können, die den sich verändernden Mustern in der Arbeitswelt Rechnung tragen.
- 37.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,
- Analysen von Defiziten und Überprüfungen nationaler Gesetze und Praktiken im Vorfeld von Ratifizierungen durchzuführen;
 - dreigliedrige Konsultationen zu Ratifizierungsvorschlägen abzuhalten und die Kapazität der Sozialpartner zur wirksamen Teilnahme an allen normenbezogenen Konsultationen zu erhöhen;
 - die Kapazität zur Vorbereitung der Ratifizierung und effektiven Anwendung zu erhöhen, auch durch den Austausch von Erfahrungen bei der Ratifizierung und Anwendung mit anderen Mitgliedstaaten;
 - nationale Grundsatzpapiere zu internationalen Arbeitsnormen unter den Gesichtspunkten Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung auszuarbeiten und zu validieren und dabei den Bezug der Normen zu nationalen Prioritäten, zur Agenda 2030 und zur Bedeutung von Ratifizierungen, die die gesamte Agenda für menschenwürdige Arbeit abdecken, hervorzuheben.
- 38.** Auf der globalen Ebene wird die IAO
- einen Helpdesk betreiben, um die Zusammenarbeit der Mitgliedsgruppen mit dem SRM und ihre Folgemaßnahmen auf der nationalen Ebene zu erleichtern;
 - als Reaktion auf die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen den Einsatz von Informationstechnologie und Fernunterricht beschleunigen, um durch den Zugang zu praktischen und benutzerfreundlichen Informationen die Ratifizierung und wirksame Anwendung zu erleichtern;
 - weiterhin Partnerschaften und Allianzen mit dem UN-System, Entwicklungspartnern, Entwicklungsbanken und internationalen Finanzinstitutionen stärken, um die universelle Ratifizierung der grundlegenden und ordnungspolitischen Übereinkommen zu erreichen.

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

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

- 40.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,
- die Kommentare der IAO-Aufsichtsorgane der IAO zur Umsetzung internationaler Arbeitsnormen zu erläutern und ihnen Rechnung zu tragen;
 - Entwürfe von Rechtstexten, insbesondere von Arbeitsgesetzen, arbeitsrechtlichen Vorschriften für die Seeschifffahrt und bilateralen Abkommen zu Arbeitsmigranten, zu überprüfen, und zwar unter Nutzung von Sachverstand in den Bereichen vergleichendes Arbeitsrecht und internationale Arbeitsnormen sowie in Fragen einer geschlechtergerechten Abfassung;
 - den Zugang aller Arbeitnehmer zu wirksamen Rechtsbehelfen zu verbessern und die Durchsetzung der nationalen Arbeitsgesetze in Übereinstimmung mit den internationalen Arbeitsnormen zu fördern, und zwar durch eine Stärkung der Mechanismen zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten auf der Grundlage einer fundierten Diagnose der Leistungsfähigkeit des dafür bestehenden Systems;
 - gemäß den vom Verwaltungsrat gefassten Beschlüssen Vorkehrungen zu treffen, um optionale freiwillige Schlichtungs- oder sonstige Maßnahmen im Rahmen des Beschwerdeverfahrens nach Artikel 24 der Verfassung zu ermöglichen.
- 41.** Auf der globalen Ebene wird die IAO
- die Tätigkeit der Aufsichtsorgane und ihre Erörterungen über Arbeitsmethoden im Interesse einer weiteren Stärkung von Dreigliedrigkeit, Kohärenz, Transparenz und Wirksamkeit unterstützen;
 - weiterhin jährlich über den SDG-Indikator 8.8.2, der die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte betrifft, gemäß der von der 20. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) 2018 angenommenen und vom Verwaltungsrat gebilligten Methodik Bericht erstatten und ihn weiter verfeinern;
 - in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum die Kapazität der Mitgliedsgruppen, der Angehörigen der Justiz, der für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zuständigen Behörden und der Angehörigen der Rechtsberufe weiter erhöhen.

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

- 42.** Es ist wichtig, bei den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen Kapazität dafür aufzubauen, sich an der Normensetzung in allen Stadien vollumfänglich und wirksam zu beteiligen, um sicherzustellen, dass die Normen in jeder Situation Wirkung zeigen. Um die Politikkohärenz im multilateralen System zu stärken, muss die Organisation auch die Fähigkeit ihrer Mitgliedsgruppen, Bediensteten und jeweiligen Partner im multilateralen System stärken, die internationalen Arbeitsnormen bei der Ausgestaltung und Umsetzung nationaler Strategien für einen besseren Wiederaufbau und die Verwirklichung der SDG heranzuziehen, wobei der Schwerpunkt auf Kommunikation, der Weitergabe von Wissen und Sensibilisierung liegt. Die Vereinfachung und Straffung der Berichterstattungspflichten verringert den Verwaltungsaufwand und setzt Kapazitäten der Arbeitsverwaltungen für Investitionen in den normenbezogenen sozialen Dialog frei.
- 43.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,
- ihr Engagement und ihre Eigenverantwortung für Verfahren im Zusammenhang mit den Arbeitsnormen durch wirksame dreigliedrige Konsultationen zu stärken;

- ihren die Arbeitsnormen betreffenden Berichtspflichten durch Kapazitätsaufbau und eine Straffung der Berichterstattung über ratifizierte Instrumente gemäß den vom Verwaltungsrat gefassten Beschlüssen nachzukommen;
- die Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen in nationale Entwicklungsstrategien, Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, UN-Kooperationsrahmen und Projekte der Entwicklungszusammenarbeit zu integrieren;
- die Synergien zwischen dem Aufsichtssystem der IAO und den im Rahmen der UN bestehenden allgemeinen regelmäßigen Überprüfungen und in Verträgen verankerten Mechanismen zur Überwachung der Menschenrechte wirksam zu nutzen, und zwar in Zusammenarbeit mit dem Amt des Hohen Kommissars der UN für Menschenrechte (UN-OHCHR).

44. Auf der globalen Ebene wird die IAO

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

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

- 45.** Ergänzend zu sektorspezifischen internationalen Arbeitsnormen gibt es sektorspezifische Verhaltenskodizes und Leitlinien, die die Mitgliedsgruppen bei ihren Bemühungen im Umgang mit den Herausforderungen und Chancen für menschenwürdige Arbeit in Schlüsselsektoren unterstützen. Diese Instrumente sind unerlässlich dafür, innovative und wirksame Lösungen zur Förderung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in Wirtschaftssektoren zu entwickeln, die für eine nachhaltige Erholung von der COVID-19-Krise von entscheidender Bedeutung sein werden.
- 46.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,
- nationale Rechtsvorschriften, Politikkonzepte und Programme zur Umsetzung sektorspezifischer Normen und Instrumente der IAO, etwa Verhaltenskodizes und Leitlinien, sowie vom Verwaltungsrat gebilligter Schlussfolgerungen, Empfehlungen und Entschlüsse von Sektortagungen zu formulieren;

- die Kapazität der sektorspezifischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie der Regierungsstellen, die sich mit den Bedürfnissen konkreter Sektoren befassen, für die Anwendung von Normen und Instrumenten mit Relevanz für den Sektor zu erhöhen;
- sektorspezifische IAO-Normen und -Instrumente in nationale Politikrahmen, darunter UN-Kooperationsrahmen, Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, sektorbezogene Strategien und Aktionspläne, zu integrieren.

47. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- als Teil des vom IAO-Verwaltungsrat gebilligten Programms der Sektortagungen neue sektorspezifische Verhaltenskodizes, Leitlinien und sonstige Instrumente ausarbeiten;
- Leistungen für sektorspezifische Sachverständigentagungen und Fachtagungen erbringen, darunter für den Gemeinsamen Sachverständigenausschuss der IAO und der UNESCO für die Durchführung der Empfehlungen betreffend die Lehrer, den nach dem Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung eingesetzten Dreigliedrigen Sonderausschuss und den Unterausschuss für die Heuern der Seeleute des Paritätischen Seeschiffahrtsausschusses;
- Kapazitätsentwicklungsprogramme zur wirksamen Umsetzung sektorspezifischer Normen und Instrumente der IAO durchführen, auch in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum;
- Wissen über bewährte Praktiken und Erkenntnisse in Bezug auf die Anwendung internationaler Arbeitsnormen in spezifischen Wirtschaftssektoren zugunsten von Krisenreaktionen, Erholung und Resilienz verbreiten, wobei der Geschlechtergleichstellung besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird;
- für sektorspezifische IAO-Normen als wesentliches Mittel zur Verwirklichung der SDG werben, auch durch Partnerschaften mit anderen Sonderorganisationen des UN-Systems, multilateralen Organisationen und Koordinierungsmechanismen, insbesondere mit sektorspezifischer Ausrichtung, darunter die Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation (FAO), die Internationale Zivilluftfahrtorganisation, die Internationale Seeschiffahrtsorganisation, die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO), die Welttourismusorganisation der Vereinten Nationen und die Weltgesundheitsorganisation (WHO).

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

Anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen

- 48.** Die verheerenden sozioökonomischen Auswirkungen der COVID-19-Krise und die damit einhergehenden beispiellosen Schäden für die Beschäftigung und die Arbeitsmärkte haben viele Länder dazu gedrängt, beträchtliche Mittel zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zur Ankurbelung ihrer Wirtschaft einzusetzen, was die öffentlichen Finanzen stark belastet hat. Die Krise hat anhaltende Ungleichheiten verschärft und Frauen und Jugendliche sowie Beschäftigte in der informellen Wirtschaft, die in Sektoren mit höherer Anfälligkeit gegenüber den Auswirkungen der Pandemie konzentriert sind, hart getroffen. Viele dieser Arbeitnehmer laufen Gefahr, die langfristigen Folgen der Krise während ihres gesamten Erwerbslebens zu tragen.

49. Transformative und frühzeitige politische Antworten, die sich an einer integrierten und kohärenten Gesamtwirtschafts-, Handels-, Sektor-, Industrie- und Arbeitsmarktpolitik orientieren, werden entscheidend dafür sein, unter Nutzung von digitaler Technologie und unter Berücksichtigung demografischer Trends Abwärtsspiralen in Wirtschaft und Beschäftigung zu verhindern und eine soziale, wirtschaftliche und ökologische Wende zu gewährleisten. Die Koordinierung der Wirtschafts-, Entwicklungs-, Beschäftigungs- und Sozialschutzpolitik wird wesentlich dazu beitragen, eine beschäftigungsintensive Erholung und einen am Menschen orientierten und beschäftigungszentrierten, inklusiven und nachhaltigen Wiederaufbau der Volkswirtschaften zu erreichen und ein besseres Funktionieren der Arbeitsmärkte zu fördern und Übergänge zur Formalität zu unterstützen.
50. Die Regierungen werden weiterhin komplexe und entschlossene politische Entscheidungen treffen müssen, um einen spürbaren und inklusiven Wiederaufschwung innerhalb eines begrenzten haushaltspolitischen Spielraums zu gewährleisten, insbesondere in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen. Es wird auch Gelegenheiten geben, globale Initiativen für den Wiederaufschwung zu gestalten, die eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten einer beschäftigungsintensiven Erholung und somit einen besseren und umweltverträglicheren Wiederaufbau ermöglichen. Umso wichtiger ist daher die Suche nach Lösungen zur Stärkung der Produktionskapazitäten, zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen und zur Förderung der Formalisierung durch internationale Zusammenarbeit und verbesserte Politikkohärenz.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2022–23

51. Aufbauend auf der Arbeit in der Zweijahresperiode 2020–21 geleisteten und geleitet von den Erkenntnissen, die sich aus den politischen Antworten auf die Pandemie und frühere globale Krisen ergeben, wird sich die IAO darauf konzentrieren, die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Entwicklung und Umsetzung sinnvoll gestaffelter und kombinierter grundsatzpolitischer Maßnahmen zu verbessern, die gefährdeten Arbeitnehmern und den am stärksten betroffenen Sektoren unmittelbare Unterstützung bieten und gleichzeitig strukturelle Veränderungen und längerfristige Übergänge zu nachhaltigeren und widerstandsfähigeren Volkswirtschaften fördern. Durch aktualisierte Methoden und wirksamere Ansätze zur Bereitstellung von Politikberatung wird besondere Aufmerksamkeit darauf verwendet, die Länder bei der Ausarbeitung von Plänen für eine beschäftigungsintensive Erholung zu unterstützen, und zwar unter Berücksichtigung und Nutzung des Portfolios bestehender IAO-Projekte. Als ein Weg zur Stärkung von Beschäftigungsökosystemen werden engere Verknüpfungen zwischen nationalen und regionalen beschäftigungspolitischen Maßnahmen sowie öffentlichen und privaten Akteuren in spezifischen Sektoren angestrebt. Die Mitgliedsgruppen werden dabei unterstützt, mehr und bessere Informationen und Daten für eine faktengestützte Politik zu erzeugen, auch durch innovative Datenerhebungs- und Analysemethoden.
52. Die von der IAO gewährte Unterstützung wird über verstärkte Partnerschaften und Zusammenarbeit mit internationalen Finanzinstitutionen und durch die Ausweitung der derzeitigen Zusammenarbeit mit anderen UN-Organisationen mobilisiert.

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

- 53.** Beschäftigungspolitische Maßnahmen sind entscheidend, wenn es darum geht, die tiefgreifenden negativen Auswirkungen der Krise auf Arbeitsplätze und Einkommen abzuschwächen und parallel dazu die Arbeitsmärkte zu stärken, Inklusion zu fördern und eine beschäftigungsorientierte Erholung zu unterstützen. Um diese Ziele zu erreichen, wird die IAO zu globalen Wiederaufbaustrategien beitragen und ihren Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung, Umsetzung, Überwachung und Überprüfung geschlechtergerechter nationaler beschäftigungspolitischer Maßnahmen zur Bewältigung der Folgen der Krise behilflich sein. Bei diesen Maßnahmen soll den Herausforderungen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit Rechnung getragen und ein deutlicher Schwerpunkt auf nachfrageseitige Maßnahmen gesetzt werden. Dazu gehört auch, die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen zu stärken und den sozialen Dialog zu fördern, und zwar unter gebührender Berücksichtigung der Bedürfnisse der von der Krise besonders betroffenen Gruppen. Wenngleich die Ausweitung menschenwürdiger Arbeitsplätze insgesamt unterstützt wird, soll Jugendlichen, Frauen und Beschäftigten in der informellen Wirtschaft besondere Aufmerksamkeit gelten, vor allem denjenigen, die die Krise besonders schwer getroffen hat.
- 54.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,
- innovative Ansätze zur Datenerhebung und -analyse zu verfolgen und das Verständnis für die Folgen der Gesamtwirtschafts-, Sektor-, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und deren Wechselwirkungen mit der Erholung auf dem Arbeitsmarkt zu schärfen;
 - Bewertungen der längerfristigen Auswirkungen von COVID-19 auf den Arbeitsmarkt, insbesondere auf stark betroffene Gruppen, Jugendliche und Frauen, durchzuführen;
 - Ansätze zur Schaffung von Arbeitsplätzen speziell für Jugendliche und Frauen durchgängig in die Gesamtwirtschafts- und Sektorpolitik zu integrieren, wozu auch die Beschäftigungsförderung in der digitalen und Pflegewirtschaft gehört;
 - geschlechtergerechte nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen und Umsetzungsstrategien auszuarbeiten, umzusetzen, zu überprüfen und zu überwachen (auch durch Berichterstattung zum SDG-Indikator 8.b.1), um die aus der Krise resultierenden länderspezifischen Herausforderungen und die Konsequenzen anzugehen, die sich aus Trends im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit wie Digitalisierung und Klimawandel für das Beschäftigungspotenzial in den einzelnen Wirtschaftssektoren ergeben;
 - integrierte und innovative Strategien zu entwickeln, um den Übergang zur Formalität im Einklang mit der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, und als Teil der nationalen Beschäftigungspolitik zu erleichtern.
- 55.** Auf der globalen Ebene wird die IAO
- neue Forschungsarbeiten durchführen und Wissensprodukte entwickeln, und zwar zu folgenden Themen: Politikmaßnahmen zur Förderung von Erholung und Resilienz im Gefolge der COVID-19-Krise, inklusiver Strukturwandel, Arbeitsmarktübergänge für Frauen und Jugendliche, zukünftige Beschäftigungsaussichten im Dienstleistungssek-

tor, in der Pflege-, der digitalen und der grünen Wirtschaft, sich verändernde Handelsmuster und Auswirkungen auf die Beschäftigung sowie Nutzung digitaler Technologien zur Unterstützung von Übergängen zur Formalität;

- Leitlinien, Beratungsdienstleistungen und Ausbildungsprogramme zur neuen Generation nationaler beschäftigungspolitischer Maßnahmen für Erholung und Resilienz mit Relevanz für die unterschiedlichen Phasen des Politikzyklus aktualisieren;
- die Kapazität der Mitgliedsgruppen erhöhen, insbesondere durch in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum angebotene Online-Kurse und Peer-Learning-Aktivitäten zu folgenden Themen: Gesamtwirtschafts-, Sektor- und Beschäftigungspolitik, integrierte Strategien für die Formalisierung, die Rolle der Digitalisierung sowie Koordinierungsrahmen für die Beschäftigungspolitik und internationale Praktiken;
- Partnerschaften fördern und weltweit für volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit eintreten, wozu auch die Förderung des Übereinkommens (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, und der Empfehlung Nr. 204, gehört, insbesondere bei regionalen und internationalen Organisationen, internationalen Finanzinstitutionen, dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP), den Wirtschaftskommissionen der Vereinten Nationen und anderen UN-Organisationen.

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

56. Die COVID-19-Pandemie hat die Anfälligkeit der Nahrungsmittelsysteme in den Vordergrund gerückt und die Herausforderungen für die ländliche Wirtschaft aufgezeigt, in der Defizite an menschenwürdiger Arbeit allgegenwärtig sind. Es ist entscheidend wichtig, die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zu stärken, diese Defizite durch sektorspezifische Maßnahmen und Investitionen in strategische Sektoren im Sinne der Jahrhundertklärung anzugehen. Gezielte Interventionen, die menschenwürdige Arbeit in ländlichen Gebieten, insbesondere in der Agrar- und Ernährungswirtschaft, einschließlich Fischerei und Aquakultur, fördern und Möglichkeiten außerhalb der Landwirtschaft schaffen (beispielsweise im Bergbau, in der Forstwirtschaft, im verarbeitenden Gewerbe, im Tourismussektor und im Baugewerbe), müssen mit Maßnahmen zur Verbesserung der Infrastruktur und der Dienstleistungen, insbesondere in den Bereichen Gesundheit, Bildung und öffentliche Versorgung, kombiniert werden. Im breiteren Kontext des Strukturwandels können solche Interventionen dazu beitragen, eine Grundlage für inklusives Wachstum, nachhaltige Entwicklung und Ernährungssicherheit zu schaffen, und Chancen für Gruppen eröffnen, für die der Weg zu menschenwürdiger Arbeit schwieriger sein kann, darunter Frauen, Jugendliche und Arbeitsmigranten.
57. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,
 - Politikkonzepte, Pläne, Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, die menschenwürdige Arbeit in spezifischen Sektoren der ländlichen Wirtschaft fördern, und die Fähigkeit zu ihrer Umsetzung zu stärken;
 - die einschlägigen rechtlichen und institutionellen Rahmen zu verbessern, insbesondere für den sektorspezifischen sozialen Dialog in der ländlichen Wirtschaft auf der Grundlage einschlägiger sektorspezifischer Normen und Instrumente, unter anderem

durch die Stärkung der Kapazität staatlicher Stellen sowie branchenspezifischer und ländlicher Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände;

- gezielte Interventionen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und zur Steigerung der Produktivität in Sektoren der ländlichen Wirtschaft durchzuführen, einschließlich beschäftigungsintensiver Investitionsprogramme.

58. Auf der globalen Ebene wird die IAO

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

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

59. Umweltveränderung und Klimawandel, der Verlust der biologischen Vielfalt und die Bewirtschaftung von Abfällen und chemischen Stoffen gehen mit Herausforderungen und Chancen für produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit, die Beseitigung der Armut und die Verringerung von Ungleichheit einher. Die COVID-19-Pandemie hat deutlich gemacht, dass ein gesundes Leben und gesunde Arbeitsplätze, produktive Volkswirtschaften und menschenwürdige Arbeit von einer gesunden Umwelt abhängen. Es bestehen Möglichkeiten zur Entwicklung und Umsetzung integrierter Maßnahmen mit dem Ziel, Umweltprobleme zu bekämpfen und den Übergang zu einer grünen Wirtschaft voranzutreiben und auf diese Weise die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen als integralen Bestandteil von Wiederaufbaustrategien zu fördern. Die IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft für alle können transformative Veränderungen in allen Wirtschaftssektoren durch integrierte, auf dem sozialen Dialog beruhende Maßnahmen erleichtern.

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

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

gerechten Übergang, das als Mechanismus zur Unterstützung politischer Innovationen dient;

- Programme für grüne Werke und grüne Arbeitsplätze zur Bekämpfung der Umweltzerstörung und des Klimawandels zu entwickeln und durchzuführen.

61. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- einen gerechten Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit durch multilaterale und regionale Politikprozesse im Einklang mit den SDG fördern, Ressourcen mobilisieren und Multi-Akteur-Partnerschaften stärken, insbesondere im Rahmen der Initiative für Klimaschutzmaßnahmen zur Förderung von Arbeitsplätzen;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Kapazitätsentwicklungsprogramme zur Frage der Integration von Umweltaspekten in Maßnahmen für produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit durchführen, auch durch Peer-Reviews und Mechanismen für gegenseitiges Lernen;
- das globale Wissen über die Politik und Praxis in folgenden Bereichen erweitern und verbreiten: Schaffung grüner Arbeitsplätze, grüne Werke, grüne und blaue Wirtschaft, grüne Arbeitsplätze für Jugendliche und ein gerechter Übergang, auch durch Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation.

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

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

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

- das Wissen darüber, wie wichtig die Schaffung menschenwürdiger Arbeit und die Verbesserung der Lebensgrundlagen sind, und die Sensibilisierung in dieser Hinsicht durch Ansätze für beschäftigungsintensive Investitionen und durch Programme für Qualifizierung, Betriebe, Genossenschaften- und Arbeitsvermittlungsdienste zu stärken;
- die Bereitschaftsplanung, Friedenskonsolidierung und Resilienz durch beschäftigungsorientierte Strategien für die Krisenreaktion zu verbessern, die konfliktssensitive

und nach Katastrophen vorzunehmende Bewertungen beinhalten, die Friedenskonsolidierung und den Wiederaufbau nach Katastrophen durchgängig berücksichtigen und bewährte Arbeitspraktiken in Projekte und Programme einführen oder entsprechende Praktiken stärken;

- die Einbeziehung arbeitsbezogener Fragen in nationale Strategien und Programme zu fördern und so den Nexus humanitäre Hilfe, Entwicklungszusammenarbeit und Frieden zu operationalisieren, insbesondere innerhalb von UN-Kooperationsrahmen.

64. Auf der globalen Ebene wird die IAO

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

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

- 65.** In einer sich bereits rasch verändernden Arbeitswelt haben die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie Übergänge auf dem Arbeitsmarkt noch weiter erschwert, insbesondere für junge Menschen, ältere Arbeitnehmer, Beschäftigte in der informellen Wirtschaft und Frauen, aber auch für andere Gruppen. Gezielte und geschlechtersensible Arbeitsmarktprogramme und Arbeitsvermittlungsdienste sind wichtig dafür, Arbeitnehmer, Arbeitsuchende und Arbeitgeber im Hinblick auf eine anhaltende beschäftigungsintensive Erholung vorzubereiten. Dazu müssen die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen gestärkt werden, qualitativ hochwertige und inklusive kundenorientierte Dienstleistungen zu konzipieren und zu erbringen, Investitionen in aktive Arbeitsmarktprogramme auszuweiten, eine koordinierte Umsetzung mit Sozialschutzmaßnahmen zu gewährleisten sowie die Zusammenarbeit und Partnerschaften zwischen Dienstleistungsanbietern im öffentlichen, privaten und dritten Sektor zu verbessern und gleichzeitig die Nutzung digitaler Dienste zu optimieren. Dabei wird die IAO mit dem Weltverband der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste, dem Weltverband Zeitarbeit, regionalen Entwicklungsbanken und UN-Organisationen zusammenarbeiten.
- 66.** Auf der Landesebene wird die IAO Mitgliedsgruppen und Anbieter von Arbeitsvermittlungsdienstleistungen dabei unterstützen,
- inklusive und integrierte Arbeitsmarktprogramme und Arbeitsvermittlungsdienste (Vermittlungsdienste, Ausbildung, Unterstützung von Selbstständigkeit und Unternehmertum, Verweisungen an öffentliche Beschäftigungsprogramme und subventio-

nierte Beschäftigung sowie andere Aktivierungsmaßnahmen) einzurichten und umzusetzen, um Übergänge zu erleichtern, mit besonderem Schwerpunkt auf jungen und älteren Menschen und der digitalen Wirtschaft;

- in Partnerschaft mit anderen Organisationen die Kapazität der Anbieter von Arbeitsvermittlungsdiensten zu stärken und die Modernisierung der Systeme für die Leistungserbringung mit neuen Technologien zu stärken;
- die Ergebnisse von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Programmen zu messen und zu bewerten, einschließlich solcher, die Übergänge von der Schule in den Beruf für junge Menschen und die aktive Beschäftigungsförderung für Vertriebene verbessern sollen, und so eine fundierte Entscheidungsgrundlage zu gewinnen.

67. Auf der globalen Ebene wird die IAO

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

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

Anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen

- 68.** Aufgrund der COVID-19-Krise waren viele Unternehmen gezwungen, ihre Geschäftstätigkeit und ihre Lieferketten einzustellen, auszusetzen, zu verkleinern oder umzustrukturieren, wodurch Millionen von Arbeitsplätzen verloren gingen. Besonders betroffen waren Unternehmen in der informellen Wirtschaft, von Frauen geführte Unternehmen und Selbstständige. Durch die Lockdown-Maßnahmen wurden die bereits bestehenden Herausforderungen und Hindernisse für das Wachstum und die Nachhaltigkeit von Unternehmen noch verstärkt, was wiederum ihre Fähigkeit beeinträchtigte, produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit hervorzubringen und Innovationen zu fördern.
- 69.** Unternehmen spielen eine entscheidende Rolle sowohl bei der Krisenreaktion als auch bei der Förderung einer nachhaltigen und stabilen Erholung. Zu ihrer Reaktivierung und

ihrem Wachstum bedarf es einer förderlichen Politik und institutioneller Rahmenbedingungen, unter denen Resilienz und Produktivität steigen und menschenwürdige Arbeit entsteht. Es ist dringend notwendig, integrierte Interventionen auszuweiten, deren Schwerpunkt auf der Entwicklung des Unternehmertums, der Digitalisierung, der Qualifizierung, dem Zugang zu Märkten, Finanzen und Ausbildung sowie auf Anreizen und Unterstützung für die Formalisierung von Unternehmen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle liegt. In der Zeit nach der COVID-19-Krise haben Unternehmen die Chance, durch Innovation zu wachsen, sich digitale Technologien zunutze zu machen und nachhaltige Geschäftsmodelle und -praktiken einzuführen, die soziale und ökologische Vorteile erbringen. Zudem besteht die Möglichkeit, den Übergang zu einer umweltverträglicheren Wirtschaft zu beschleunigen und menschenwürdige grüne Arbeitsplätze zu schaffen, indem die Kapazitäten nachhaltiger Unternehmen im Rahmen von Wiederaufbauplänen und langfristigen Entwicklungsstrategien eingesetzt werden.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2022–23

- 70.** Aufbauend auf den jüngsten Erfahrungen und Erkenntnissen, die sich aus der gegenwärtigen Krise ableiten lassen, wird die IAO mit ihrer Arbeit in diesem Bereich Interaktionen zwischen Personen, Organisationen und Institutionen fördern, die Innovation, Produktivität und Unternehmertum begünstigen und es Unternehmen so ermöglichen, zu lernen, sich anzupassen und langfristig zu gedeihen. Damit wird dem Bedarf von Unternehmen, insbesondere Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen, an einem unterstützenden unternehmerischen Ökosystem Rechnung getragen, in dem sie Produktivitätslücken überbrücken und ihre Fähigkeit zur Tätigkeit auf gestörten Märkten stärken können. Nur so kann sichergestellt werden, dass Unternehmen bessere Einkommen bieten, die Arbeitsbedingungen verbessern und menschenwürdige Arbeit fördern, unter anderem indem sie die Formalisierung erleichtern und die Informalisierung von Wirtschaftseinheiten und Arbeitsplätzen verhindern.
- 71.** Die IAO wird weiterhin die Achtung der Rechte bei der Arbeit, insbesondere der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, in Unternehmen aller Größenordnungen fördern, die Unternehmen bei der Durchführung betrieblicher Arbeitsschutzmaßnahmen unterstützen und die Arbeitsbeziehungen und den sozialen Dialog auf allen Ebenen verbessern. Dies ist notwendig, um die negativen Auswirkungen gesundheitlicher und ökologischer Herausforderungen einzudämmen und gleichzeitig zur Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen beizutragen.
- 72.** Die Unterstützung von Unternehmen bei der Entwicklung sozialer Kompetenzen und digitaler Qualifikationen, der Zugang zu einer nachfrageorientierten Lehrlingsausbildung und die Förderung einer Kultur der Anpassung an die Zukunft der Arbeit werden ebenfalls Teil der IAO-Strategie sein. Verstärkte Investitionen und Innovationen sind erforderlich, um das Potenzial des technologischen Fortschritts voll auszuschöpfen, denn dadurch werden die Unternehmen in die Lage versetzt, die Quantität und Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen zu steigern.
- 73.** Die IAO wird die Kapazität der Regierungen und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände erhöhen, Pläne zur Produktivitätsverbesserung im Einklang mit sich verändernden Szenarien zu entwickeln, Investitionen in die Infrastruktur und in die Logistik zu fördern und Maßnahmen zur Unterstützung des Unternehmertums in wachsenden Sektoren zu ermitteln. Auf kurze Sicht wird die Unterstützung gezielt an der Betriebskontinuität sowie der Schaffung und dem Erhalt von Arbeitsplätzen ansetzen und sich auf eine längerfristige Vision stützen, die in der Agenda für menschenwürdige Arbeit und in dem am Menschen orientierten Ansatz der IAO für die Zukunft der Arbeit verankert ist,

wodurch eine gerechte Verteilung der Vorteile des technologischen Fortschritts und des Produktivitätswachstums gewährleistet wird.

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

- 74.** Günstige Rahmenbedingungen für Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen sind der Schlüssel zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit, produktiver Beschäftigung und verbesserter Lebensstandards für alle. Mit ihrer Arbeit in diesem Bereich ist die IAO bestrebt, die wirtschaftlichen Aussichten für alle Unternehmen und insbesondere für Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen zu verbessern, Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu überwinden und sicherzustellen, dass wirtschaftliche Aktivitäten ökologisch nachhaltig sind.
- 75.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,
 - die wichtigsten politischen, institutionellen oder regulatorischen Hemmnisse im Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen zu analysieren und anzugehen, insbesondere diejenigen, die durch die COVID-19-Krise entstanden sind und sich negativ auf längerfristige Wiederaufbaustrategien auswirken können;
 - an der Überzeugungsarbeit und Entscheidungsfindung mitzuwirken, um das Förderumfeld für die Gründung, das Wachstum und die Nachhaltigkeit von Unternehmen als Motoren der Beschäftigung und Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit zu verbessern, auch durch institutionelle Rahmen, die die Resilienz und Produktivität von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen unterstützen;
 - Empfehlungen für Maßnahmen vorzulegen, die den Zugang zu geeigneten Finanzdienstleistungen für Unternehmen erleichtern können;
 - Politikkonzepte zur Förderung von hochwertiger Beschäftigung und Produktivität in einer ökologisch effizienten Wirtschaft und Kreislaufwirtschaft und zur Begleitung von Unternehmen und Arbeitnehmern bei Übergängen zu entwickeln oder zu überarbeiten;
 - Politikkonzepte und Rechtsvorschriften für Genossenschaften und für die Sozial- und Solidarwirtschaft zu entwickeln oder zu überarbeiten und die von der 20. ICLS im Jahr 2018 angenommenen Leitlinien für Statistiken zu Genossenschaften im Pilotversuch zu erproben.
- 76.** Auf der globalen Ebene wird die IAO
 - Forschungsarbeiten durchführen, um neue Einblicke und Erkenntnisse zu Politikalternativen sowie Instrumente der Politikgestaltung für ein verbessertes Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen in der Zeit nach der Pandemie bereitzustellen;
 - in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und anderen Partnern wie dem internationalen Genossenschaftsbund, dem Ausschuss für die Förderung der Genossenschaften, der Interinstitutionellen Taskforce der Vereinten Nationen für die Sozial- und Solidarwirtschaft sowie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und unter anderem durch Peer-Reviews und gegenseitiges Lernen die Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen auf regionaler und globaler Ebene stärken, günstige Rahmenbedingungen für nachhaltige Unternehmen zu fördern und die damit verbundenen SDG-Indikatoren zu überwachen.

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

- 77.** In einem sich ständig verändernden Geschäftsumfeld müssen die Unternehmen widerstandsfähig sein und das Potenzial des technologischen Fortschritts, von Innovation und der digitalen Transformation nutzen, um eine höhere Produktivität zu erreichen, Arbeitsplätze zu schaffen, menschenwürdige Arbeit zu fördern und zu nachhaltiger Entwicklung beizutragen. Die Arbeitnehmer müssen in der Lage sein, am Erfolg der Unternehmen teilzuhaben und einen fairen Anteil an den Gewinnen aus wirtschaftlichen Aktivitäten und höherer Produktivität zu erhalten. Zu den Interventionsbereichen zählen die Unterstützung produktivitätsbezogener und unternehmerischer Ökosysteme im Rahmen der Verbesserung der Unternehmensproduktivität und der Arbeitsbedingungen, die Nutzung digitaler Technologie, die Stärkung der Resilienz, unternehmerische Ausbildung, finanzielle Inklusion und Analysen von Wertschöpfungsketten, die allesamt Teil einer Kreislaufwirtschaft sind.
- 78.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,
- in Zusammenarbeit mit nationalen und subnationalen Gremien und Einrichtungen, die eine zentrale Rolle im Unternehmens- und unternehmerischen Ökosystem spielen, die Resilienz von Unternehmen, den Erhalt von Arbeitsplätzen, die Produktivität und die Arbeitsbedingungen zu verbessern;
 - nachhaltiges Unternehmertum, finanzielle Inklusion und die Entwicklung von Kleinst-, Klein und Mittelunternehmen, insbesondere für Frauen und Menschen in prekären Situationen, darunter Jugendliche, Vertriebene und Flüchtlinge, zu fördern und Kapazitäten für die Entwicklung von Marktsystemen und Wertschöpfungsketten aufzubauen;
 - in Zusammenarbeit mit lokalen Partnerinstitutionen betriebswirtschaftliche Schulungen zur Resilienz von Unternehmen, zu innerbetrieblichen Produktivitätssteigerungen und zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bereitzustellen und den Zugang zu bewährten Verfahren im Bereich Produktivitätseffizienz und Innovationsdynamik zu ermöglichen;
 - Initiativen umzusetzen, die der Gewinnung zuverlässiger Daten über produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit in einheimischen und globalen Lieferketten dienen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Klimawandel;
 - den Zugang von Unternehmen zu relevanten Finanzdienstleistungen zu verbessern und ihre Fähigkeit zu stärken, Qualifikationen zu aktualisieren, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, Innovationen auszuweiten, umweltverträglichere Technologien und Praktiken mit höherer Energie- und Ressourceneffizienz einzuführen sowie produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit zu schaffen.
- 79.** Auf der globalen Ebene wird die IAO
- einen konzeptionellen Rahmen für produktivitätsbezogene und unternehmerische Ökosysteme in spezifischen einheimischen und globalen Wertschöpfungsketten entwickeln und ein Pilotprojekt zur Analyse von Marktsystemen aus der Sicht der Produktivität unter gebührender Berücksichtigung der strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit durchführen;

- ein umfassendes Instrumentarium entwickeln, erproben und einführen, das darauf abzielt, die Resilienz von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen zu erhöhen, wobei der Schwerpunkt auf dem Arbeitsschutz, der Risikobewertung und der Planung der Betriebskontinuität liegt;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und Partnern wie der Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung (UNCTAD), der OECD und der FAO (i) die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen der IAO zur Schaffung von Anreizen für Produktivitätssteigerungen und Innovationen stärken, auch durch Peer-Reviews und gegenseitiges Lernen, (ii) eine Plattform zur Förderung der Unternehmensentwicklung, der Schaffung von Arbeitsplätzen und menschenwürdiger Arbeit in der grünen Wirtschaft und der Kreislaufwirtschaft entwickeln und (iii) einfache digitale Instrumente für Kleinst- und Kleinunternehmen sowie Genossenschaften entwickeln, erproben und einführen, die Verbesserungen der Praktiken in den Bereichen Unternehmensführung und Arbeitsschutz ermöglichen sowie die betriebliche Zusammenarbeit und verbesserte Arbeitsbedingungen fördern sollen.

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

- 80.** Formelle Unternehmen tragen maßgeblich dazu bei, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen, unlauteren Wettbewerb zu verringern, die Staatseinnahmen zu erhöhen und sozialen Zusammenhalt zu erzielen. Ausgehend von der Empfehlung Nr. 204 ist die IAO mit ihrer Arbeit im Bereich der Formalisierung von Unternehmen bestrebt, Hindernisse abzubauen sowie Unterstützung und Anreize bereitzustellen und gleichzeitig die Produktivität der Unternehmen zu stärken. Dazu ist es erforderlich, die Merkmale informeller Unternehmen und die treibenden Faktoren von Informalität zu bewerten, geeignete Maßnahmen zu ermitteln und nach Prioritäten zu ordnen und für angemessene Reformen und Unterstützungsprogramme einzutreten.
- 81.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,
 - geschlechterorientierte Diagnosen auf nationaler, regionaler und Sektorebene durchzuführen, um den besonderen Charakter und die Merkmale informeller Unternehmen und der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer zu bewerten und Hindernisse – sowie Beweggründe und Chancen – für die Formalisierung in der Zeit nach COVID-19 zu ermitteln und auf dieser Grundlage faktengestützte politische Antworten zu erarbeiten, aber auch eine bessere Kenntnis und ein besseres Verständnis der Vorteile der Formalisierung zu vermitteln;
 - Strategien, Politikkonzepte, Rechtsvorschriften, staatliche Unterstützungsprogramme oder andere Maßnahmen zur Förderung des Übergangs von Wirtschaftseinheiten und Arbeitnehmern in die formelle Wirtschaft zu entwickeln oder zu überarbeiten;
 - den Zugang informeller Unternehmen zu finanziellen und nichtfinanziellen Dienstleistungen für die Unternehmensentwicklung, einschließlich digitaler Technologien, und zu den Märkten zu fördern, um die Produktivität zu steigern und die Formalisierung zu erleichtern, und zwar unter gebührender Berücksichtigung der speziellen Herausforderungen in ländlichen Gebieten und der Herausforderungen, mit denen von Frauen geführte Unternehmen und Wirtschaftseinheiten konfrontiert sind;

- informelle Unternehmer bei ihrem Zusammenschluss in Genossenschaften oder anderen Einheiten der Sozial- und Solidarwirtschaft zu unterstützen, damit sie den Umfang ihrer Produktion ausweiten und höhere Renditen aus ihrer Geschäftstätigkeit erzielen können, was den Übergang zur formellen Wirtschaft erleichtern und die Resilienz stärken wird.

82. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- neue Praktiken und Leitgrundsätze, auch auf der Grundlage der Reaktionen der Länder auf COVID-19, dokumentieren und verbreiten, um den Übergang von Unternehmen und von ihnen beschäftigten Arbeitnehmern in die formelle Wirtschaft zu fördern sowie um die Informalisierung der Wirtschaft und die negativen Auswirkungen der Pandemie auf informelle Unternehmen zu verringern, mit besonderem Augenmerk auf Gruppen in prekären Situationen;
- die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen der IAO und wichtiger Akteuren auf regionaler und globaler Ebene entwickeln, informellen Unternehmen den Übergang zur Formalität zu erleichtern, unter anderem durch Peer-Reviews und gegenseitiges Lernen, in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und anderen einschlägigen Partnern wie dem Internationalen Handelszentrum und der UNCTAD.

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

83. Eine Geschäftspolitik und -praxis, die auf die Agenda für menschenwürdige Arbeit und den am Menschen orientierten Ansatz zur Zukunft der Arbeit abgestimmt ist, bildet einen wesentlichen Bestandteil der Bemühungen um einen besseren Wiederaufbau nach der COVID-19-Krise und ist entscheidend wichtig für die Verwirklichung eines inklusiven Wirtschaftswachstums und der SDG. Die IAO wird Initiativen für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln auf globaler und nationaler Ebene durch sozialen Dialog, Wissensgenerierung und -verbreitung sowie durch individuelle Politikberatung unterstützen, die Politikkohärenz in den Wirtschaftssektoren unter Berücksichtigung des Handels, von Investitionen und der Auswirkungen des Klimawandels fördern soll.

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

- eine verantwortungsbewusste Geschäftspraxis als zentrale Komponente von Strategien für einen sozioökonomischen Wiederaufbau zu fördern, insbesondere in den von der COVID-19-Krise am stärksten betroffenen Sektoren;
- in Partnerschaft mit dem OHCHR, dem Globalen Pakt der Vereinten Nationen, der OECD und je nach Fall anderen internationalen Organisationen Politikkonzepte und unterstützende Maßnahmen einzuführen, die die Unternehmen bei ihren Bemühungen begleiten, ihre Praxis an internationalen Grundsätzen und Normen sowie der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung – 5. Ausgabe (2017)) auszurichten;
- im Zusammenhang mit den Bemühungen um eine Ausrichtung der Geschäftspraxis an der MNU-Erklärung und in Partnerschaft mit der UNCTAD, der World Association

of Investment Promotion Agencies (WAIPA) und anderen internationalen Organisationen den sozialen Dialog über investitions- und handelspolitischen Maßnahmen und Strategien zur Werbung für ausländische Direktinvestitionen und Geschäftspraktiken zu fördern, die zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit führen;

- geschlechtergerechte Forschung durchzuführen und einen faktengestützten Dialog über die Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Tätigkeit multinationaler Unternehmen sowie ihren Einfluss auf die Entwicklung, die Geschlechtergleichstellung und die Verwirklichung der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu führen;
- Analyseinstrumente, Interventionsmodelle und Projekte zu Öko-Unternehmertum, zur Entwicklung grüner und widerstandsfähiger Wertschöpfungsketten und zu Innovationen im Bereich grüne Technologien zu entwickeln.

85. Auf der globalen Ebene wird die IAO

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

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

Anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen

- 86.** In der Jahrhunderterklärung werden effektives lebenslanges Lernen und eine qualitativ hochwertige Bildung für alle im Einklang mit dem Rahmen gefordert, der von der Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, und dem Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, vorgegeben wird. Von dieser Zielsetzung, die sich am SDG 4 zu hochwertiger Bildung und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle orientiert, wird sich die IAO bei ihrem Ansatz zur Förderung von Qualifizierung auch im Zeitraum 2022–23 leiten lassen.
- 87.** Die COVID-19-Krise hat weltweit zu Störungen in der allgemeinen Bildung, der Ausbildung am Arbeitsplatz und der beruflichen Bildung geführt. Viele Länder hatten Schwierigkeiten damit, zu Fernunterricht überzugehen, und vielen Menschen mangelte es an den erforderlichen Mitteln für Online-Verbindungen. Zudem wurden bereits bestehende

Probleme, insbesondere das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage sowie mangelnder Zugang zu Qualifizierungsmöglichkeiten, durch die beispielsweise Arbeitsplatzverluste in zahlreichen Sektoren noch verschärft, da Millionen Frauen und Männer sich nach Beschäftigungsalternativen umsehen mussten.

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

Der Schwerpunkt der IAO im Zeitraum 2022–23

- 89.** Die IAO wird ihre Mitgliedsgruppen weiterhin dabei unterstützen, die Qualifikationen an den Bedarf des Arbeitsmarkts anzupassen und geeignete kostenwirksame und übertragbare Lösungen zu ermitteln, zu testen und auszuweiten, wobei der weitere Ausbau des Innovationszentrums für Qualifizierung helfen wird. Das Innovationszentrum, das 2019 ins Leben gerufen wurde, wird besonderen Nachdruck auf Digitalisierung und neue datengesteuerte Ansätze zur Ermittlung künftigen Qualifikationsbedarfs legen, damit sämtliche Menschen in allen Regionen von den neuen Technologien profitieren können. Außerdem wird die internationale Arbeitskonferenz mit ihren Normensetzungsdiskussionen über die Lehrlingsausbildung in den Jahren 2022 und 2023 umfassende Orientierungen dafür liefern, wie eine hochwertige Lehrlingsausbildung mit Blick auf eine Verringerung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage gefördert werden kann.
- 90.** Angesichts der gestiegenen Nachfrage der Mitgliedsgruppen nach verstärkten Maßnahmen der IAO zur Förderung von Qualifizierung und lebenslangem Lernen wird ein neues „Globales Programm für Qualifizierung und lebenslanges Lernen“ vorgeschlagen, das die fachliche Hilfe, die die IAO den Mitgliedstaaten leistet, operativ unterstützen soll, indem Mittel mobilisiert, Partnerschaften genutzt bzw. geschlossen und der Wissensaustausch sowie innovative Maßnahmen und Strategien gefördert werden.
- 91.** Die IAO wird eng mit den UN-Organisationen zusammenarbeiten, unter anderem mit der UNESCO und dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF), Multi-Akteur-Partnerschaften wie Generation Unlimited und der Globalen Bildungspartnerschaft, multilateralen und bilateralen Einrichtungen wie der Kommission der Afrikanischen Union und der Europäischen Union sowie regionalen und internationalen Finanzinstitutionen wie der Afrikanischen und der Asiatischen Entwicklungsbank.

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

- 92.** Der rasche Wandel in den verschiedenen Branchen und Berufen stellt neue Anforderungen an die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung. Arbeitsmarktdaten und sozialer Dialog können helfen, den Bedarf an Umschulung- und Höherqualifizierung zu ermitteln, Missverhältnissen zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage vorzubeugen und die Qualifizierungssysteme in die Lage zu versetzen, den künftigen Qualifikationsbedarf frühzeitig zu erkennen. Die Einrichtungen auf nationaler, Sektor- und regionaler Ebene brauchen Unterstützung, um mithilfe von kompetenzbezogenen Daten die Qualität und Relevanz der Ausbildungsmaßnahmen verbessern zu können. Für die

Bewältigung dieser Herausforderungen ist es von maßgeblicher Bedeutung, dass bei den Bemühungen, den Qualifikationsbedarf frühzeitig zu erkennen, auf nationaler und internationaler Ebene zusammengearbeitet wird.

- 93.** Auf der Landesebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen und die Berufsbildungseinrichtungen dabei unterstützen,
- ihre Fähigkeit zu erhöhen, den Qualifikationsbedarf zu ermitteln und frühzeitig zu erkennen und dabei dem Strukturwandel in der Arbeitswelt und den Folgen der COVID-19-Epidemie Rechnung zu tragen;
 - im Wege des sozialen Dialogs faktengestützte, zukunftsorientierte und inklusive Qualifizierungsstrategien für die einzelnen Wirtschaftsbranchen zur Ermittlung und Deckung des Qualifizierungsbedarfs zu entwickeln und durchzuführen;
 - ausgehend von den Leitlinien, die die Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker 2018 angenommen hat, innovative Ansätze zur Messung vorhandener und potenzieller Qualifizierungsdefizite zu erproben, wozu auch eine zügige Einschätzung des Qualifikationsbedarfs gehört;
 - im Nachgang zu den in 31 Ländern durchgeführten Untersuchungen Maßnahmen zu erarbeiten und umzusetzen, mit denen Qualifikationen im Hinblick auf einen gerechten Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit gefördert werden.
- 94.** Auf der globalen Ebene wird die IAO
- Wissensprodukte zur frühzeitigen Erkennung des Qualifikationsbedarfs und zur Ermittlung von Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt entwickeln, wobei sie sich auf Arbeitsmarktdaten, einschließlich Echtzeitdaten und Massendaten („Big Data“), stützen und die Aspekte Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung berücksichtigen wird;
 - bewährte Praktiken für wirksame Maßnahmen zur frühzeitigen Erkennung des Qualifikationsbedarfs ermitteln und weiterverbreiten, insbesondere Methoden zur Förderung von Qualifikationen für Handel und wirtschaftliche Diversifizierung;
 - Leitlinien zur Ermittlung und frühzeitigen Erkennung der Qualifikationen entwickeln und erproben, deren es bedarf, um gerechte Übergänge zu einer besseren Zukunft der Arbeit in der Erholungsphase nach der COVID-19-Epidemie zu unterstützen;
 - in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Kapazitätsaufbauprogramme zu neuen Ansätzen und Methoden für die frühzeitige Erkennung des Qualifikationsbedarfs und für die Anpassung des Qualifikationsangebots an die Nachfrage entwickeln.

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

- 95.** Es wird mehr und mehr erforderlich, dreigliedrige und gesamtstaatliche Ansätze für Maßnahmen und Strategien im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu entwickeln bzw. zu stärken, die den eng mit den nationalen Entwicklungsplänen und der nationalen Sektor-, Handels- und Beschäftigungspolitik verknüpften Strukturwandel fördern. Innovative, tragfähige Finanzierungsmodelle, die sich auf die Zusammenarbeit von Regierung und Sozialpartnern stützen, können mehr Möglichkeiten für Umschulung und

lebenslanges Lernen, auch für ältere Arbeitnehmer, bieten. Die IAO wird in dieser Hinsicht, neben anderen Partnern, mit dem UN-Innovationsnetzwerk und dem UN-Büro für Informations- und Kommunikationstechnologie über die Plattform „Unite Ideas“ zusammenarbeiten.

- 96.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,
- im Wege des sozialen Dialogs nationale Maßnahmen und Strategien im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu erarbeiten und durchzuführen, mit denen der Qualifikationsbedarf über die berufliche Erstausbildung hinaus mit Schwerpunkt auf Geschlechtergleichstellung, Inklusion und Vielfalt angesprochen werden kann;
 - Qualifizierung und lebenslanges Lernen in die nationalen Entwicklungspläne, Sektorpolitiken und Strategien für den Strukturwandel auf nationaler oder regionaler Ebene zu integrieren;
 - dreigliedrige Steuerungsmechanismen für Qualifizierungsmaßnahmen einzurichten oder die entsprechenden Mechanismen zu reformieren, um die Steuerung der Systeme für den Qualifikationserwerb und für lebenslanges Lernen zu verbessern;
 - neue gerechte und tragfähige Finanzierungsvorkehrungen und Anreizsysteme zu erarbeiten und anzuwenden, die lebenslanges Lernen ermöglichen und helfen, innovative Lösungen für die qualifikationsbezogenen Herausforderungen zu finden, denen sich die Menschen und Unternehmen gegenübersehen;
 - umfassende Pläne für den Aufbau institutioneller Kapazitäten im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu erarbeiten und durchzuführen.
- 97.** Auf der globalen Ebene wird die IAO
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und dem Interamerikanischen Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (ILO-CINTERFOR) das Innovationszentrum für Qualifizierung stärken und ausbauen, um gleichstellungsorientierte Lösungen für wichtige qualifikationsbezogene Herausforderungen zu erarbeiten und zu erproben;
 - grundsatzpolitische und fachliche Orientierungen für die Finanzierung des Qualifikationserwerbs erarbeiten und dabei den Schwerpunkt auf unterschiedliche Modelle, Mechanismen und Anreize sowie auf Überzeugungsarbeit legen;
 - faktengestützte grundsatzpolitische Orientierungen zu Verbindungen zwischen lebenslangem Lernen und Sozialschutz, dreigliedriger Steuerung, Koordinierungsmechanismen und institutionellen Vorkehrungen erarbeiten;
 - unter Mitwirkung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände Erfahrungen und bewährte Praktiken bei der wirksamen, inklusiven Steuerung von Qualifizierungssystemen ermitteln und weiterverbreiten.

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

- 98.** Damit die Systeme für lebenslanges Lernen dem Bedarf der Unternehmen gerecht werden und allen Frauen und Männern bessere Beschäftigungsperspektiven bieten, sollte

im Wege des sozialen Dialogs dafür gesorgt werden, dass alle entsprechenden Lernprogramme betriebliches Lernen sowie auch Kern- und digitale Kompetenzen einbeziehen. Im Rahmen inklusiver Ausbildungsprogramme gilt es, verstärkt eine flexible und lernerzentrierte Ausbildung durchzuführen und ein nichtdiskriminierendes Lernumfeld zu schaffen, wobei besonderer Nachdruck auf die Gleichstellung der Geschlechter zu legen ist. Die Zunahme von internetgestützten, non-formalen und informellen Lernwegen macht es erforderlich, dass früher erworbene Kenntnisse besser anerkannt werden und der Kompetenzerwerb durch Online-Zertifikate („Microcredentials“) fortlaufend angerechnet wird. Angesichts der Folgen der COVID-19-Epidemie ist Jugendlichen, Frauen und Gruppen in benachteiligter oder prekärer Lage mit Vorrang Aufmerksamkeit zu widmen. Die IAO wird in diesen Fragen, neben anderen Partnern, mit dem Globalen Netzwerk für Lehrlingsausbildung, der Internationalen Organisation für Migration (IOM) und dem Hohen Kommissar der Vereinten Nationen für Flüchtlinge (UNHCR) zusammenarbeiten.

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

- die Lehrlingsausbildung durch die Überarbeitung der einschlägigen Rechtsvorschriften und Systeme zu modernisieren und für das jeweilige Land geeignete Modelle zu entwickeln;
- eine Vielfalt von Lernoptionen und Lernwegen anzubieten, wobei der Schwerpunkt darauf zu legen ist, dass Frauen verstärkt Kompetenzen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik erwerben und die Geschlechtersegregation bei der Ausbildung eingegrenzt wird;
- inklusive Maßnahmen und Programme zur Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen und Kompetenzen zu erarbeiten und durchzuführen, die Mobilität der Qualifikationen durch bi- und multilaterale Vereinbarungen zu fördern und Programme zur Stärkung der Kernkompetenzen zu entwickeln;
- gezielte Initiativen, unter anderem auch Maßnahmen zur Berufsberatung und Betreuung im Anschluss an die Ausbildung, zu entwickeln und durchzuführen, um den Zugang zum Lernen zu verbessern, insbesondere für Jugendliche, Frauen, ältere Arbeitnehmer, Beschäftigte in der informellen Wirtschaft sowie für Menschen mit Behinderungen oder in prekärer Lage;
- erfolgreiche Methoden wie das Ausbildungsprogramm zur Stärkung der wirtschaftlichen Selbstständigkeit ländlicher Bevölkerungsgruppen (TREE) den jeweiligen Gegebenheiten anzupassen und auszubauen, um Menschen in ländlichen Gebieten besseren Zugang zum Erwerb von Qualifikationen zu ermöglichen.

100. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- analytische Berichte zur Lehrlingsausbildung für die Normensetzungsdiskussionen auf der Internationalen Arbeitskonferenz in den Jahren 2022 und 2023 erstellen;
- Wissensprodukte und Lernmaterial zu folgenden Themen entwickeln und verbreiten: (i) duale Ausbildungssysteme, betriebliches Lernen und Lehrlingsausbildung, (ii) flexible Lernwege, einschließlich Teilzeit- und Vollzeitkursen, Online-Lernen oder Freiwilligenarbeit, (iii) strategische Entwicklung der Humanressourcen in Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen und (iv) soziale Inklusion und Geschlechtergleichstellung;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und ILO/CINTERFOR Programme zum Kapazitätsaufbau auf globaler und regionaler Ebene entwickeln und durchführen, mit

denen Kernkompetenzen, eine hochwertige Lehrlingsausbildung und die Anerkennung früher – unter anderem auch im Rahmen offener Online-Kurse – erworbener Kenntnisse gefördert werden;

- im Rahmen der Globalen Kompetenzpartnerschaft mit der Internationalen Arbeitgeber-Organisation, dem Internationalen Gewerkschaftsbund, der IOM und der UNESCO in ausgewählten Migrationskorridoren regionale Programme zum Thema Qualifikationen und Migration durchführen;
- in Zusammenarbeit mit UN- und anderen internationalen Organisationen die globale Überzeugungsarbeit, Sozialmarketing-Kampagnen und den Wissensaustausch zu inklusiven Qualifizierungsmaßnahmen und zum Thema Geschlechtergleichstellung durch Qualifizierung und lebenslanges Lernen unterstützen.

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

- 101.** Die Digitalisierung bietet für die Qualifizierungssysteme eine Reihe von Möglichkeiten, die den Ansatz des lebenslangen Lernens unterstützen. Sie kann den Zugang zum Qualifikationserwerb und zu Schulungsmaterial sowie die Bereitstellung von Ausbildungsmaßnahmen und deren Bewertung verbessern. Neue Formen digitaler Zertifizierung fördern die Anerkennung von Lernergebnissen und erleichtern damit die Mobilität der Lernenden und die Stellenvermittlung. Es besteht jedoch eine erhebliche digitale Kluft in wie zwischen den Ländern, die auf mangelnde Infrastrukturen, begrenzte Bildungsressourcen, unzureichende Fähigkeiten der Lehrkräfte und Ausbilder und den Mangel an digitalen Kompetenzen bei den Lernenden zurückzuführen ist. Die IAO wird in diesen Fragen, neben anderen Partnern, mit der Internationalen Fernmeldeunion, dem UNDP und lokalen wie globalen Akteuren aus dem Technologiebereich zusammenarbeiten.
- 102.** Auf der Landesebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen und die Ausbildungsanbieter dabei unterstützen,
 - zu bewerten, wie es um die grundlegenden digitalen Infrastrukturen und Kapazitäten bestellt ist, deren es bedarf, damit die Qualifizierungssysteme, Unternehmen, Lehrkräfte und Ausbildungsanbieter Online-Kurse und gemischte Programme anbieten und digitale Kompetenzen vermitteln können;
 - einen gleichberechtigten Zugang zu digitalem Lernen durch technische Unterstützung, Partnerschaften und die Erprobung innovativer kostengünstiger Lösungen zu fördern;
 - digitale Instrumente und Materialien sowie Online-Kurse, Fernunterricht und gemischte Lernoptionen zu entwickeln und einzusetzen, um die Durchführung der Ausbildung sowie ihre Bewertung und Zertifizierung zu verstärken;
 - inklusive Ausbildungsprogramme und Zertifizierungen zur Vermittlung digitaler Kompetenzen zu entwickeln.
- 103.** Auf der globalen Ebene wird die IAO
 - ein Instrument entwickeln, mit dem sich bewerten lässt, inwieweit die Voraussetzungen für den Einsatz digitaler Mittel gegeben sind, und mit dessen Hilfe Empfehlungen an die Mitgliedsgruppen für ein systemisches Herangehen an internetgestützte Ausbildungsmaßnahmen und elektronische Zertifizierung erarbeitet werden sollen;

- gemeinsam mit dem Turiner Zentrum kompetenzorientierte digitale Lehr- und Lernmaterialien ausarbeiten und verbreiten, um Fernunterricht, Online-Kurse und gemischte Programme zu unterstützen;
- Lehrkräften, Meisterausbildern, staatlichen Einrichtungen, Ausbildungsanbietern und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden helfen, ihre Fähigkeit zur Erarbeitung und Bereitstellung von Online-Programmen und -Bewertungen und zur Nutzung der neuen Technologien und digitalen Instrumente auszubauen;
- Wissensprodukte und fachliche Orientierungen zur Entwicklung, Vermittlung, Bewertung und Zertifizierung digitaler Kompetenzen entwickeln.

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

Anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen

- 104.** Die COVID-19-Krise hat ins Licht gerückt, dass geschlechtsspezifische Diskrepanzen in der Arbeitswelt nach wie vor weit verbreitet sind, ebenso wie Diskriminierung und Ausgrenzung bestimmter Bevölkerungsgruppen, und sie hat diese Probleme noch verschärft. Nicht nur hat sich in zahlreichen Sektoren die Lage verschlechtert, was produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit anbelangt, sondern es könnten auch gewisse Fortschritte, die vor der Krise zu verzeichnen waren, abgebremst werden, da eine erhöhte Gefahr von Fremdenfeindlichkeit, Gewalt und Belästigung besteht und unbezahlte Pflegearbeit ungleich auf Frauen und Männer verteilt ist.
- 105.** Eine inklusive Politik und gezielte Maßnahmen für benachteiligte Gruppen sind, wie sich zeigt, wesentlich für einen gerechten Wiederaufbau, der zu Geschlechtergleichstellung und Diskriminierungsbekämpfung beiträgt. Die grundsatzpolitischen Entscheidungen müssen sich auf Bewertungen der anhaltenden Herausforderungen stützen, was Chancengleichheit für Frauen und ihre Gleichbehandlung sowie Gruppen in prekären Situationen betrifft, etwa Menschen mit Behinderungen, indigene und in Stämmen lebende Völker, ethnische Minderheiten, Personen mit HIV, Arbeitsmigranten und LGBTI+-Personen. Viele dieser Gruppen sind auf den risikoreichen Arbeitsplätzen an vorderster Front sowie in der informellen Wirtschaft überdurchschnittlich vertreten, Arbeitsumfeldern also, die die Krise besonders schwer getroffen hat. Die verschiedenen Merkmale, die diese Gruppen verletzlich machen, überschneiden und überlappen sich nicht nur untereinander, sondern auch mit anderen Faktoren wie dem sozioökonomischen Status und dem Alter; all dies zusammengenommen kann zu einer anhaltenden und vielschichtigen Diskriminierung und Stigmatisierung führen.
- 106.** Für einen Wiederaufbau auf der Grundlage einer tatsächlichen Gleichstellung und Nichtdiskriminierung bieten sich unter anderem folgende Chancen:
- geschärftes Bewusstsein für die wesentliche Bedeutung von Pflegearbeit und Pflegeberufen sowie ein wachsender Bestand an Wissen und Erkenntnissen, die in eine Politik und Maßnahmen mit dem Ziel einfließen können, unbezahlte Pflegearbeit anzuerkennen, zu verringern und umzuverteilen und Investitionen in die Pflegewirtschaft, nicht zuletzt mit Blick auf menschenwürdige Arbeitsplätze, zu verstärken;
 - zunehmende Impulse zur Förderung und Sicherstellung von Entgeltgleichheit durch Rechtsvorschriften und proaktive Maßnahmen, gestützt auf die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, wie sie die IAO verfißt;

- erhöhtes Bewusstsein für die Bedeutung des Übereinkommens (Nr. 190) und der Empfehlung (Nr. 206) über Gewalt und Belästigung, 2019, wenn es gilt, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, auch in Zeiten der Instabilität und bei Krisen, zu bekämpfen;
- die Priorität, die in der Agenda 2030 Gruppen, welche Gefahr laufen, zurückgelassen zu werden, und der Notwendigkeit beigemessen wird, ihre Rechte durch inklusive staatliche Strategien und Maßnahmen zu schützen und zu stärken.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2022–23

- 107.** Die Strategie der IAO gründet sich weiterhin auf die in der Jahrhunderterklärung ausgesprochene Forderung, Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit durch eine entsprechende transformative Agenda zu erreichen und Chancengleichheit und Gleichbehandlung für Menschen mit Behinderungen sowie für andere Menschen in prekären Situationen zu gewährleisten. Im Zeitraum 2022–23 wird die IAO bei ihren Maßnahmen konsequenter eine männliche und maskuline Perspektive berücksichtigen, insbesondere um Verhaltensänderungen zu fördern und Männer als Verbündete im Bestreben um Geschlechtergleichstellung zu gewinnen, und sie wird auch eine systematischere Analyse der Intersektionalität sowie innovative Untersuchungsmethoden verfolgen, die erprobt werden sollen, um Diskriminierung in Zusammenhang mit der Pandemie zu erkennen.
- 108.** Strategische Partnerschaften werden in folgenden Kontexten fortgeführt: Initiative „Spotlight“ der Europäischen Union und der Vereinten Nationen zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, gemeinsames Programm von UN Women und IAO zur Förderung von menschenwürdiger Beschäftigung für Frauen durch eine inklusive Wachstumspolitik und Investitionen in die Pflegewirtschaft, gemeinsames Projekt mit der Stiftung für die Vereinten Nationen zur Schließung von Datenlücken zum Thema unbezahlte Pflege- und Hausarbeit, Co-Sponsoring von UNAIDS und Leitung der Arbeiten von UNAIDS zum Sozialschutz gemeinsam mit dem Welternährungsprogramm, Partnerschaft mit der WHO zu den Themen HIV-Eigendiagnose am Arbeitsplatz und HIV/TB-Koinfektion in der Arbeitswelt, gemeinsames Projekt mit dem UNICEF, der UN-Partnerschaft zur Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen und der International Disability Alliance sowie gemeinsame Arbeit mit der Indigenous Peoples Major Group for Sustainable Development.

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

- 109.** Die zunehmend ungleiche Verteilung unbezahlter Pflegearbeit und der Mangel an Pflegedienstleistungen haben die Auswirkungen der Pandemie auf Beschäftigte mit familiären Pflichten, insbesondere auf Frauen, noch verschlimmert. Damit die Erholung gefördert und die Zukunft der Arbeit inklusiver gestaltet wird, bedarf es erhöhter Investitionen in die Pflegewirtschaft und gilt es gleichzeitig, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und auf eine gerechtere Verteilung der Pflegeaufgaben hinzuwirken.
- 110.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,
- Investitionen in die Pflegewirtschaft zu bewerten und zu fördern und geschlechtergerechte Strategien zu erarbeiten, mit denen – unter anderem durch Investitionen in die Pflegedienste und damit verbundene Infrastrukturen und Politikbereiche – eine beschäftigungsintensive Erholung unterstützt wird;

- ihre Fähigkeit auszubauen, unbezahlte Pflegearbeit zu messen und pflegepolitische Maßnahmen, unter anderem hinsichtlich Urlaub und sonstiger Regelungen, auszuarbeiten, durchzuführen und zu überprüfen;
- im Wege des sozialen Dialogs Programme zu erstellen, mit denen menschenwürdige und produktive Beschäftigung in der Pflegewirtschaft, auch für an vorderster Front tätige Arbeitnehmer im Gesundheits- und Bildungswesen und in der Altenpflege, gefördert wird, und dabei auch die Bedürfnisse von Arbeitsmigranten zu berücksichtigen.

111. Auf der globalen Ebene wird die IAO

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

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

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

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

- Diagnoseinstrumente zur Evaluierung der langfristigen Auswirkungen der COVID-19-Epidemie auf die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, auch beim Entgelt, anzuwenden und dabei auch neue Methoden zu erproben;

- Maßnahmen gegen bestehende Chancenungleichheit durchzuführen, auch in Bezug auf die Geschlechtersegregation in den einzelnen Berufen und Branchen;
- die Methoden für die Erfassung von Daten aus Erhebungen zu verbessern, auch um so die Erarbeitung faktengestützter Wiederaufbaumaßnahmen zu unterstützen, die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten Rechnung tragen;
- in Konsultation mit den Sozialpartnern Rechtsvorschriften, Maßnahmen und Verfahren zur Verringerung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auszuarbeiten bzw. zu stärken und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Mitwirkung an den einschlägigen Prozessen zu unterstützen;
- Strategien – auch in entscheidend wichtigen oder neuen Sektoren – zu entwickeln und durchzuführen, mit denen Krisen vorgebeugt, eine Erholung ermöglicht und Widerstandsfähigkeit geschaffen werden soll und die der Achtung, Förderung und Verwirklichung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern verpflichtet sind, sowie Maßnahmen zu erarbeiten und durchzuführen, um Frauen in die Lage zu versetzen, wirksam an den einschlägigen Entscheidungsprozessen teilzunehmen.

114. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Leitlinien und Instrumente erarbeiten, um den Mitgliedsgruppen zu helfen, die unterschiedlichen Auswirkungen der Krise auf Frauen einerseits und Männer andererseits zu evaluieren und quantitativ zu erfassen, und um zu unterstreichen, welche entscheidende Bedeutung der Geschlechtergleichstellung und der Befähigung der Frauen zur aktiven Mitgestaltung zukommt, wenn es darum geht, Ungleichheiten vorzubeugen, eine Erholung zu ermöglichen und Widerstandsfähigkeit zu schaffen;
- Produkte für den Wissensaustausch über bewährte Praktiken entwickeln, mit denen Chancengleichheit und Gleichbehandlung in neuen Sektoren und in Sektoren, die für die nationale Entwicklung von strategischer Bedeutung sind, gefördert werden können;
- im Rahmen von EPIC einen Austausch über Politikmaßnahmen und die Weitergabe von Wissen unter Fachkollegen unterstützen, wobei der Sachverstand verschiedenster Akteure genutzt werden soll.

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

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

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

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

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

117. Auf der globalen Ebene wird die IAO

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

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

118. In einer Arbeitswelt, die sich von der Pandemie zu erholen beginnt, ist es entscheidend wichtig, Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu gewährleisten, um das Versprechen zu erfüllen, dass niemand zurückgelassen wird. Dies erfordert Erkenntnisse über anhaltende und neue, im Kontext der COVID-19-Epidemie entstehende Formen der Diskriminierung, eine Schwerpunktsetzung auf Intersektionalität und gezielte ebenso wie integrierte Strategien und Methoden für die Bewältigung der Herausforderungen, denen sich benachteiligte Gruppen gegenübersehen.

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

- Maßnahmen und Strategien für Menschen mit Behinderungen durchzuführen, wozu auch die durchgängige Berücksichtigung der Rechte von Behinderten bei den Wiederaufbaumaßnahmen und den Maßnahmen für einen gerechten Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit gehört;
- auf Rechte gegründete, maßgeschneiderte Maßnahmen und Programme zu HIV auszuarbeiten und durchzuführen;

- Kapazitäten für die Ratifizierung und wirksame Durchführung des Übereinkommens (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, aufzubauen;
- die Erhebung und Analyse von nach Arbeitsmarktgesichtspunkten aufgeschlüsselten Daten zur Frage der Nichtdiskriminierung zu verbessern und die Rechte der Menschen mit Behinderungen tatsächlich zum Tragen zu bringen.

120. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Forschungsarbeiten zu Diskriminierung und Intersektionalität ausgehend von Geschlechtszugehörigkeit, Behinderung, HIV-Infektion oder anderen Faktoren wie tatsächlicher oder wahrgenommener Gesundheitszustand, Rasse und ethnische Zugehörigkeit sowie sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität durchführen und die Ergebnisse verbreiten;
- handlungsorientierte Wissensprodukte und grundsatzpolitische Orientierungen erarbeiten und verbreiten, mit denen Gleichheit, Inklusion und Vielfalt gefördert werden sollen;
- neue Methoden für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen erarbeiten und erproben, mit Schwerpunkt auf Qualifizierung und Beschäftigung in der digitalen und der grünen Wirtschaft, und dabei auf den Erfahrungen aufbauen, die im Rahmen des Globalen Netzwerks Wirtschaft und Behinderung der IAO gewonnen wurden;
- Wissen und Orientierungen zu HIV in der Arbeitswelt erarbeiten und verbreiten und dabei die Erkenntnisse aus der COVID-19-Epidemie berücksichtigen;
- zur Steuerung kohärenter Maßnahmen des gesamten UN-Systems zugunsten indigener und in Stämmen lebender Völker im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 169 beitragen, unter anderem durch Mitwirkung an den Kapazitätsaufbauinitiativen anderer UN-Organisationen.

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

Anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen

- 121.** Die COVID-19-Pandemie hat die ungleiche Verteilung des Arbeitnehmerschutzes unter den Beschäftigten noch deutlicher zutage treten lassen, da einige von ihnen aufgrund eines nicht angemessenen Schutzes gegen das Virus und den Verlust ihrer Existenzgrundlage härter von der Pandemie getroffen wurden. Gleichzeitig hat die Pandemie den auf die Informations- und Kommunikationstechnologien gestützten Wandel bei der Organisation der Arbeit (z. B. Telearbeit und digitale Arbeitsplattformen) beschleunigt, was neue Chancen mit sich bringt, häufig aber auch Probleme aufwirft, unter anderem geringe und unbeständige Einkünfte und Verträge, unsichere und ungesunde Arbeitsbedingungen, lange oder unvorhersehbare Arbeitszeiten und mangelnder Schutz der Privatsphäre der Beschäftigten. Diese neuen Herausforderungen kommen zu seit Langem bestehenden Problemen wie informeller Arbeit und Kinderarbeit hinzu, die sich im Zuge der Krise wieder verstärken könnten.
- 122.** Ein inklusiver und nachhaltiger Wiederaufbau sollte auch beinhalten, die Bedeutung sämtlicher grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu bekräftigen. Er sollte auf der untrennbaren Verknüpfung zwischen der globalen Gesundheit und der Arbeitswelt beruhen, und zwar ausgehend von der Prämisse, dass sichere Arbeitsplätze und die

Vorsorge für künftige gesundheitliche und sicherheitsbezogene Notlagen eine Vorbedingung für den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und für die Arbeitsproduktivität sind. Der Schutz der Löhne, insbesondere am unteren Ende der Verteilungsskala, wird entscheidend für die Sicherung des Arbeitnehmereinkommens ebenso wie der Gesamtnachfrage sein. Arbeitszeitregelungen wie Telearbeit und Arbeitsplatzteilung können, wenn sie angemessen umgesetzt werden, Arbeitnehmern und Unternehmen helfen, sich besser an instabile wirtschaftliche Rahmenbedingungen anzupassen. Eine wirksamere, faktengestützte Steuerung der Arbeitsmigration wird den Missbrauch von Arbeitskräften und Informalität verringern und gleichzeitig dem Arbeitsmarktbedarf der Herkunfts- und Zielländer Rechnung tragen.

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

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2022–23

- 124.** Die IAO wird sich bei ihrer Arbeit in diesem Bereich weiter von dem in der Jahrhunderterklärung bekundeten Ziel leiten lassen, die Arbeitsinstitutionen zu stärken, um einen angemessenen Schutz aller Arbeitnehmer zu gewährleisten, die Bedeutung des Arbeitsverhältnisses zu bekräftigen und zugleich das Ausmaß der Informalität sowie die Notwendigkeit anzuerkennen, den Übergang zur Formalität zu beschleunigen.
- 125.** Die Anstrengungen zur Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit als integrales Ganzes werden durch den Ausbau der Partnerschaften, auch mit dem Privatsektor, verstärkt werden. Die Mittel der digitalen Technologie werden dazu genutzt werden, das Vorliegen von Arbeitsverhältnissen zu erkennen und die Befolgung der Rechtsvorschriften zu verbessern. Es werden verstärkt Erkenntnisse und fachliche Hilfe bereitgestellt werden, damit bei der Lohnfestsetzung die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien, der Verlauf des nationalen Wirtschaftswachstums und die Tragfähigkeit der Unternehmen ausgewogen berücksichtigt werden. Das Wissen und die Unterstützung im Bereich Telearbeit werden ausgebaut werden, auch hinsichtlich der Folgen dieser Beschäftigungsform für den Arbeitsschutz, und zugleich werden die Synergien zwischen den Arbeits- und Gesundheitsministerien gestärkt, nicht zuletzt mit Blick auf eine bessere Vorsorge für gesundheitliche und sicherheitsbezogene Notlagen. Die Informalisierung von Arbeitsplätzen zu verhindern und Regelungslücken in Zusammenhang mit der Arbeit auf digitalen Plattformen zu schließen, wird eine vorrangige Aufgabe darstellen, ebenso wie die Einbeziehung der Arbeitsmigranten in die Wiederaufbaumaßnahmen, einschließlich der Wiedereingliederung rückkehrender Migranten in ihren Heimatländern. Konkrete Initiativen in diesen Bereichen werden sich auf die Lehren stützen, die sich aus der Durchführung des IAO-Programms in den vorangegangenen Zweijahresperioden ergeben, und entsprechend den sozioökonomischen Rahmenbedingungen und den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen angepasst werden.

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

- 126.** Die IAO sieht es weiter als eine vorrangige Aufgabe an, die Mitgliedstaaten bei der Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu unterstützen, zumal die Gefahr besteht, dass die COVID-19-Krise diese

Rechte aushöhlt. Die Maßnahmen zur Durchsetzung und Befolgung der Rechtsvorschriften in Branchen wie Baumwolle, Bergbau und verarbeitendes Gewerbe werden verstärkt werden, unter anderem entlang der Lieferketten und der Anwerbungswege, auch für Arbeitsmigranten. Dank der Impulse, die von der universellen Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 182 und dem UN-Beschluss ausgehen, 2021 zum Internationalen Jahr für die Beseitigung der Kinderarbeit zu erklären, wird das Flaggschiffprogramm IPEC+ Regeldurchsetzung, Bildung und Existenzsicherung mit Vorrang behandeln und die Fortschritte auf diesem Gebiet überwachen. Die strategischen Partnerschaften mit den wegweisenden Ländern („pathfinder countries“) der Allianz 8.7, mit dem UNICEF und mit anderen einschlägigen Akteuren werden vertieft und erweitert werden.

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

- stärkere Politikmaßnahmen, Rechtsrahmen und sonstige Maßnahmen zu entwickeln, um die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Kontext der Wiederaufbauinitiativen zu verwirklichen, und zwar durch eine integrierte Strategie, die die sich gegenseitig verstärkende Wirkung dieser Rechte und Prinzipien zur Geltung bringt, mit Schwerpunkt auf Vereinigungsfreiheit, wirksamer Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen und Beseitigung von Diskriminierung bei der Arbeit, sowie durch den Ausbau des Flaggschiffprogramms Better Work;
- die Kapazitäten für die jährliche Berichterstattung zum SDG-Indikator 8.7.1 zu Kinderarbeit, deren Befunde in die ILOSTAT-Datenbank einfließen sollen, sowie zu anderen Indikatoren für die die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit auszubauen, um so die Regeldurchsetzungsmaßnahmen und die Entscheidungsfindung zu unterstützen;
- die digitalen Technologien zu einer verstärkten Überwachung von Kinder- und Zwangsarbeit zu nutzen, Mittel zu mobilisieren und zu diesem Zweck Partnerschaften einzugehen oder bestehende Partnerschaften zu vertiefen;
- ihre Kapazitäten auszubauen, um über IPEC+ in Partnerschaft mit anderen einschlägigen Akteuren Kinderarbeit, Menschenhandel und Zwangsarbeit nach und nach zu beseitigen.

128. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- aktualisierte grundsatzpolitische Orientierungen ausarbeiten, um die Mitgliedsgruppen bei der Umsetzung integrierter Ansätze für die Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu unterstützen, und dabei die Lehren und bewährten Praktiken zu nutzen, die sich aus den Erfahrungen der Länder ableiten lassen;
- die weltweite Kampagne für die Ratifizierung der grundlegenden Übereinkommen intensivieren, mit besonderem Nachdruck auf dem Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, dem Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, und dem Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930;
- Produkte für Überzeugungsarbeit zur Unterstützung der Initiativen der Allianz 8.7 und des Programms IPEC+ entwickeln und verbreiten, namentlich im Rahmen der V. Weltkonferenz zu Kinder- und Zwangsarbeit, die 2022 stattfinden soll;
- den globalen Bericht über die Ökonomie der Zwangsarbeit auf den neuesten Stand bringen und verbreiten.

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

- 129.** Zusätzlich zu den jährlich über 2,78 Millionen Toten aufgrund von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten hat die COVID-19-Pandemie bestätigt, wie überaus wichtig der Arbeitsschutz für nachhaltige Unternehmen, öffentliche Dienste und Wiederaufbaustrategien ist. Die IAO wird den Arbeitsschutz als eine der Säulen der nationalen Entwicklungsstrategien und -rahmen fördern, unter anderem im Rahmen des Flaggschiffprogramms Globale Aktion für Prävention im Bereich Arbeitsschutz (OSH-GAP). Es wird darum gehen, stärkere nationale Arbeitsschutzsysteme zu schaffen und gezieltere, inklusive Strategien und Dienstleistungen in diesem Bereich einzuführen, die sich an die am härtesten von der Krise betroffenen Sektoren und Gruppen von Arbeitnehmern richten. Die IAO wird ferner den grundsatzpolitischen Dialog über die mögliche Einbeziehung des Arbeitsschutzes in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit unterstützen und die Arbeit an den neuen Normensetzungsinstrumenten für den Arbeitsschutz im Zusammenhang mit biologischen, chemischen und ergonomischen Gefahren fortsetzen.
- 130.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,
- nationale Strategien und Programme für eine ganzheitliche Umsetzung der Arbeitsschutznormen aufzustellen bzw. zu überprüfen und dabei den Schwerpunkt auf folgende Themen zu legen: Gefahren für die geistige Gesundheit, Telearbeit, Verhütung größerer industrieller Störfälle und Umgestaltung der Arbeitsschutzdienste im Hinblick auf die Erfassung aller Beschäftigten, insbesondere auch in der informellen Wirtschaft, ungeachtet ihres Migrationsstatus;
 - auf allen Ebenen umfassende Arbeitsschutzmanagementsysteme einzuführen, einschließlich der Notfallvorsorge;
 - die nationalen Systeme für die Berichterstattung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und die Arbeitsschutzstatistiken auszubauen, auch für die Berichterstattung zum SDG-Indikator 8.8.1;
 - Strategien für die Personalplanung im Arbeitsschutz und den Ausbau der Kapazitäten der Arbeitsschutzinstitute, der betriebsärztlichen Dienste, der Berufsverbände und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu formulieren.
- 131.** Auf der globalen Ebene wird die IAO
- die globalen Schätzungen zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten aktualisieren und die Wissensgrundlage zur Widerstandsfähigkeit der Arbeitsstätten gegenüber Notfällen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz, zu Arbeitsschutzrisiken bei Telearbeit und zu psychosozialen Gefahren ausbauen;
 - Wissen, Schätzungen und Praktiken im Bereich Arbeitsschutz verbreiten, unter anderem im Rahmen der Globalen Koalition für Arbeitsschutz, dem Weltkongress für Arbeitsschutz und der Kampagne für einen Welttag für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit;
 - in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum die Kapazitäten der Arbeitsschutzverantwortlichen in den Behörden, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Unternehmen und betriebsärztlichen Diensten ausbauen, unter anderem durch Webinare und digitale Schulungsplattformen.

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

- 132.** Soll die Erholung zu inklusiveren Volkswirtschaften und Gesellschaften führen, sind angemessene, ausgewogene Löhne erforderlich, insbesondere für die Millionen von Geringverdienern weltweit, von denen viele informell beschäftigt sind. Es bedarf stärkerer Anstrengungen zur Festsetzung angemessener Mindestlöhne und von Tariflöhnen über den derzeitigen Basisniveaus, zur Verhütung übermäßig langer Arbeitszeiten, zur Verringerung zeitbezogener Unterbeschäftigung und zur Gewährleistung angemessener Ruhezeiten. Wesentlich ist auch, Arbeitszeitregelungen und eine Arbeitsorganisation im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männern zu fördern und so gemeinsame Lösungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu ermöglichen, die ihren Bedürfnissen Rechnung tragen.
- 133.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,
- unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien sowie wirtschaftlicher Faktoren angemessene gesetzliche oder ausgehandelte Mindestlöhne aufzustellen und anzuwenden;
 - im Wege von Kollektivverhandlungen und unter Berücksichtigung regionaler oder nationaler Wirtschafts- und Sozialindikatoren Löhne auszuhandeln und über die Bedingungen in bestimmten Branchen oder Unternehmen zu verhandeln;
 - Maßnahmen zu beschließen, durchzuführen und zu evaluieren, die darauf abzielen, die Lohnsysteme effizienter und gerechter zu gestalten, die Zahlung der Löhne sicherzustellen und die negativen Auswirkungen von Wirtschaftskrisen auf Löhne und Beschäftigung zu mindern;
 - die Rechtsvorschriften, Strategien und Maßnahmen für Arbeitszeitbegrenzungen und Ruhezeiten sowie deren Durchführung zu stärken;
 - nationale Rechtsvorschriften, Strategien und Maßnahmen zu erarbeiten und durchführen, um Arbeitszeitregelungen und sonstige arbeitsorganisatorische Regelungen, etwa Telearbeit, zu fördern, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Anpassungen bei Störungen in Bezug auf Beschäftigung oder Arbeitsbedingungen ermöglichen.
- 134.** Auf der globalen Ebene wird die IAO
- den *Global Wage Report* für 2022/23 erstellen und veröffentlichen;
 - eine Überprüfung der Lohnfestsetzung durch Kollektivverhandlungen vorbereiten, einschließlich der Indikatoren, die bei den Lohnverhandlungen in verschiedenen Zusammenhängen verwendet werden;
 - eine Sitzung des Unterausschusses für die Heuern von Seeleuten des Paritätischen Seeschiffahrtsausschusses einberufen, um den monatlichen Mindestgrundlohn für Vollmatrosen mit Wirkung ab 1. Januar 2024 zu aktualisieren;
 - einen Analysebericht zu den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Arbeitszeiten, Arbeitszeitregelungen und Telearbeit erstellen.

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

135. Viele Mitgliedstaaten haben innovative Arbeitnehmerschutzmaßnahmen zur Unterstützung der am härtesten von der Pandemie betroffenen Arbeitnehmer entwickelt, auch was vielfältige Beschäftigungsformen und informelle Beschäftigung angeht. Bei der Erholung sollte auf diesen Maßnahmen aufgebaut werden. In diesem Zusammenhang wird sich die IAO mit Vorrang folgenden Aufgaben widmen: sicherstellen, dass bestimmte Beschäftigungsformen für den vorgesehenen Zweck und nicht zur Umgehung arbeitsrechtlicher Auflagen verwendet werden, bei Bedarf Anpassungen beim Arbeitnehmerschutz vornehmen, der Informalisierung formeller Arbeitsplätze vorbeugen und die Formalisierung informeller Beschäftigung in formellen Unternehmen und in Haushalten im Einklang mit der Empfehlung Nr. 204 fördern. Das Wissen und die Maßnahmen zum Thema produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit auf digitalen Plattformen werden ausgebaut werden.

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

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

137. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Forschungsarbeiten zur Stärkung des Arbeitnehmerschutzes in vielfältigen Beschäftigungsformen, insbesondere Plattformarbeit, und zum Schutz der Privatsphäre und personenbezogenen Daten der Beschäftigten aktualisieren;
- statistische Angaben zu Frauen und Männern in der informellen Wirtschaft (SDG-Indikator 8.3.1) erstellen und im Rahmen der Vorbereitungen für die 21. Tagung der ICLS (2023) zur Überprüfung der statistischen Methoden für die Erfassung informeller Beschäftigung beitragen;

- eine praktische Anleitung für die Durchführung von Risikobewertungen erarbeiten, mit deren Hilfe die Arbeitsaufsichts- und andere einschlägige Durchsetzungsbehörden informelle Beschäftigung, insbesondere nicht angemeldete Arbeit, erkennen und dagegen vorgehen können;
- die bestehenden Praktiken der Länder überprüfen und eine geschlechtergerechte Methode zur Bewertung und Bewältigung des Risikos einer Informalisierung formeller Arbeitsplätze ausarbeiten;
- den Einfluss des Übereinkommens (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, und des Übereinkommens (Nr. 177) über Heimarbeit, 1996 (Nr. 189) auf die nationalen Rechtsvorschriften und ihre Umsetzung dokumentieren und Empfehlungen zur Verbesserung ihrer Wirksamkeit aussprechen.

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

- 138.** Die COVID-19-Pandemie hat vor Augen geführt, dass Arbeitsmigranten im Rahmen der gegenwärtigen Modelle zur Arbeitsmigrationssteuerung häufig nur mangelhaft geschützt sind. Viele dieser Beschäftigten haben ihren Arbeitsplatz verloren, erhielten weder Löhne noch Sozialschutz oder waren gezwungen, in Länder zurückzukehren, die mit hoher Arbeitslosigkeit und Wirtschaftsstörungen zu kämpfen haben. Mit Blick auf einen besseren Wiederaufbau sollten die Arbeitsmigranten, auch rückkehrende Migranten, bei den Bemühungen um sozioökonomische Erholung einbezogen werden; das ist im Interesse nicht nur dieser Arbeitnehmer, sondern auch der Aufnahmegemeinschaften. Wie die Erfahrungen in vielen Ländern zeigen, führt der Umstand, dass Arbeitsmigranten am Arbeitsplatz nicht vor dem Virus geschützt sind, zu dessen Verbreitung in der gesamten Gemeinschaft. In diesem Sinne wird die IAO sich bemühen, auf Rechte gegründete, geschlechtergerechte Rahmen, Einrichtungen und maßgeschneiderte Dienstleistungen für Arbeitsmigranten zu stärken, wobei sie gesamtstaatliche, den gesamten Migrationszyklus abdeckende und auf sozialen Dialog gestützte Ansätze verfolgt.
- 139.** Auf der Landes- und der regionalen Ebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,
- Verbesserungen in Bezug auf die Lohnschutzsysteme, die Arbeits- und Lebensbedingungen, die Übertragbarkeit von Ansprüchen und den Zugang zu Sozialschutz und zur Justiz zu erzielen, und zwar durch neue Orientierungen, Rechtsbehelfsverfahren, die Bereitstellung von Unterstützungsleistungen und Kapazitätsaufbau bei den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden;
 - den dreigliedrigen Dialog zwischen und in den Regionen sowie die institutionellen Kapazitäten für die Aufstellung fairer nationaler, bilateraler und regionaler Rahmen, die sich auf die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen gründen, zu fördern;
 - die 2020–21 entwickelten Modelle für Interventionen auszubauen, mit denen die sozioökonomische Integration, die Wiedereingliederung rückkehrender Migranten sowie produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Arbeitsmigranten, insbesondere Frauen und Jugendliche, gefördert werden sollen;

- die Einrichtungen für Arbeitsmigrationssteuerung besser zu befähigen, im Rahmen der Globalen Kompetenzpartnerschaft und mittels sonstiger Instrumente die Maßnahmen zur Qualifizierung von Arbeitsmigranten und zur Anerkennung ihrer Qualifikationen voranzutreiben;
- in Zusammenarbeit mit dem UNHCR und anderen einschlägigen Partnern die Leitlinien und bewährten Praktiken zur Eingliederung von Flüchtlingen und Vertriebenen, einschließlich Klimaflüchtlingen, in den Arbeitsmarkt anzuwenden.

140. Auf der globalen Ebene wird die IAO

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

Ergebnisvorgabe 8: Umfassender und tragfähiger Sozialschutz für alle

Anhaltende Herausforderungen, neue Bedürfnisse und Chancen

- 141.** Die COVID-19-Krise hat gezeigt, welche verheerenden sozioökonomischen Folgen systemische Erschütterungen mangels eines universellen und angemessenen Sozialschutzes nach sich ziehen, denn lediglich 31 Prozent der Weltbevölkerung genießen umfassenden Sozialschutz, während 55 Prozent, insbesondere die Beschäftigten in der informellen Wirtschaft, über keinerlei Sozialschutz verfügen. Gleichzeitig haben sich die Sozialschutzsysteme als ein unerlässlicher Bestandteil koordinierter Maßnahmen zur Bewältigung der durch die Pandemie verursachten Krise erwiesen. Viele Mitgliedstaaten haben unterschiedene Maßnahmen getroffen, um den Menschen einen effektiven Zugang zur Gesundheitsversorgung zu gewährleisten, ohne zusätzliche Härten zu schaffen, und sich um die Sicherung der Arbeitsplätze und des Einkommens der am stärksten Betroffenen bemüht, wodurch die Widerstandsfähigkeit der Arbeitnehmer, der Unternehmen, der Volkswirtschaften und der Gesellschaften gestärkt wurde. Zudem wurde bei der Krisenreaktion mehr Wert auf inklusivere Sozialschutzansätze gelegt, da sich die enge Ausrichtung und die streng kontrollierten Zugangsbedingungen als Einschränkungen erwiesen haben. In der Erholungsphase müssen die Länder ihre Sozialschutzsysteme stärken, indem sie Lücken im Erfassungsbereich und bei der Angemessenheit der Leistungen mittels angepasster Lösungskonzepte schließen, die erforderlichen Finanzmittel trotz schwieriger wirtschaftlicher und haushaltspolitischer Rahmenbedingungen in tragfähiger und gerechter Weise wiederaufstocken und sichern und die Koordinierung zwischen dem Sozialschutz und der Beschäftigungs-, Wirtschafts- und Haushaltspolitik verstärken.

- 142.** Die Sozialschutzpolitik muss auch an der anhaltend hohen Informalität und Ungleichheit und dem tiefgreifenden Wandel in der Arbeitswelt ansetzen, der durch technologische Innovationen, demografische Verlagerungen, Umweltveränderungen und den Klimawandel bewirkt wird, welche die Herausforderungen für die Sozialschutzsysteme noch verschärfen.
- 143.** Angesichts der wichtigen Rolle des Sozialschutzes als sozialer und wirtschaftlicher Stabilisator sollten die Länder diese Gelegenheit ergreifen, um das Menschenrecht auf soziale Sicherheit für alle Menschen Wirklichkeit werden zu lassen. Voraussetzung für eine dauerhafte Erholung und für eine bessere Abfederung künftiger Krisen ist, dass die Länder zu umfassenden und tragfähigen Sozialschutzsystemen übergehen, die in der Lage sind, Schocks aufzufangen. Eine Sozialschutzpolitik, die es den Menschen ermöglicht, besser mit Übergangssituationen in ihrem Privat- und Erwerbsleben, strukturellen Umbrüchen auf dem Arbeitsmarkt und systemischen Erschütterungen zurechtzukommen, wird der Forderung in der Jahrhunderterklärung nach einer am Menschen orientierten Zukunft der Arbeit besser gerecht und trägt zur Umsetzung der Agenda 2030 bei.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2022–23

- 144.** Grundlage der Strategie werden weiterhin die internationalen Arbeitsnormen, insbesondere das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, und die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, sowie der soziale Dialog sein; darauf stützt sich der Ansatz der IAO, den Menschen während ihres gesamten Lebens einen umfassenden und angemessenen Sozialschutz zu gewähren. Die Bemühungen um die Stärkung der Sozialschutzsysteme werden intensiviert werden, um eine allgemeine Gesundheitsversorgung zu verwirklichen und die Einkommenssicherheit auf Arbeitskräfte in allen Beschäftigungsformen auszudehnen, auch auf Beschäftigte in der informellen und der ländlichen Wirtschaft, auf selbstständig Erwerbstätige sowie auf Arbeitsmigranten und andere Gruppen in prekären Situationen. Bei den Hilfeleistungen wird der Schwerpunkt auf Krankenversicherung, Kranken- und Arbeitslosen-geld sowie dem beschleunigten Ausbau des sozialen Basisschutzes liegen.
- 145.** Die IAO wird auch die Ausarbeitung integrierter, innovativer Sozialschutzmaßnahmen fördern, die dazu dienen, die tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt zu bewältigen und die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber zu schützen und gleichzeitig einen gerechten Übergang zu erleichtern. Sie wird ihre Mitgliedsgruppen noch besser in die Lage versetzen, nationale Sozialschutzmaßnahmen auszuarbeiten, durchzuführen und zu überwachen und diese stärker auf beschäftigungspolitische Maßnahmen abzustimmen, die die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Formalisierung und den Qualifikationserwerb unterstützen. Besonderer Nachdruck wird zum einen darauf gelegt werden, für ausreichenden haushaltspolitischen Spielraum zu plädieren und die Argumente für den wirtschaftlichen Nutzen des Sozialschutzes geltend zu machen, indem dafür geworben wird, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und die Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme miteinander zu verknüpfen, und zum anderen darauf, die Rolle der Sozialschutzsysteme in Zusammenhang mit dem Nexus humanitäre Hilfe, Entwicklungszusammenarbeit und Frieden zu stärken. Die Ergebnisse der wiederkehrenden Diskussion über den Sozialschutz (soziale Sicherheit) auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2021 werden weitere Orientierungen für die Entwicklung tragfähiger und umfassender Sozialschutzsysteme liefern.
- 146.** Die Strategie des Globalen Flaggschiffprogramms zur Schaffung sozialer Basisschutzniveaus für alle wird auf den gewonnenen Erfahrungen aufbauen, um den Ländern bei

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

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

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

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

- ihre Sozialschutzmaßnahmen und -strategien anzupassen, um den Wiederaufbau nach der COVID-19-Krise und die Veränderungen in der Arbeitswelt anzugehen und dabei insbesondere den Erfassungsbereich auszuweiten, die Angemessenheit der Leistungen zu verbessern und eine angemessene, tragfähige Finanzierung des Sozial-schutzes sicherzustellen;
- das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, und andere aktualisierte Normen zur sozialen Sicherheit zu ratifizieren und anzuwenden;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ihre Fähigkeit zur Ausarbeitung, Umsetzung und Überwachung von Sozialschutzsystemen zu stärken und Bewusstsein für die Bedeutung des Sozial-schutzes zu schaffen;
- die strategischen Partnerschaften zu vertiefen, um dafür zu sorgen, dass der Sozial-schutz in die UN-Kooperationsrahmen einbezogen und in den nationalen Strategien zur Finanzierung der SDG als Priorität behandelt wird, auch im Dialog mit den internationalen Finanzinstitutionen.

149. Auf der globalen Ebene wird die IAO

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

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

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

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

- die Lenkung, institutionelle Koordinierung und auf Rechte gegründete Verwaltung und Bereitstellung von Sozialschutzsystemen, einschließlich umfassender, solider Management- und Informationssysteme und des Einsatzes digitaler Technologien, zu verbessern;
- die Finanzverwaltung der Sozialschutzsysteme und -programme sowie deren wirtschaftliche Tragfähigkeit mit Blick auf den Wiederaufbau nach der COVID-19-Epidemie

so zu verbessern, dass sie der Arbeitswelt gerecht werden und Arbeitsmarktübergänge unterstützen;

- die Statistikkapazitäten auszubauen, damit sie mittels Verwaltungsdaten, Erhebungen und Massendaten ihre Sozialschutzsysteme überwachen und die Fortschritte bei der Verwirklichung eines universellen Sozialschutzes und der einschlägigen SDG-Zielvorgaben verfolgen können, unter anderem auch im Kontext der UN-Kooperationsrahmen;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum die Kapazitäten für institutionelle Koordinierung, Verwaltungsführung, Finanzverwaltung und Bildung auszubauen;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Ressourcenpakete für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie ein umfassendes Schulungsprogramm, unter anderem zur Arbeitsunfallversicherung, zu entwickeln.

152. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Erhebung, Analyse, Verbreitung und Verwendung von Sozialschutzdaten unter stärkerer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte mithilfe der Online-Erhebung über die soziale Sicherheit, der World Social Protection Database und von Dashboards ausbauen und über die Fortschritte bei dem SDG-Indikator 1.3.1 Bericht erstatten;
- Instrumente zur Bewertung und Systemlenkung entwickeln und erproben, um nationale Statistiksysteme zum Sozialschutz aufzubauen und die Angemessenheit der Leistungen, der Sozialschutzfinanzierung und der Sozialhilfe zu bewerten, sofern relevant, im Rahmen des SPIAC-B;
- den World Social Protection Report für 2023–25 erstellen und verbreiten.

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

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

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

- Strategien zur Einbindung von Maßnahmen des Sozialschutzes und der sozialen Sicherheit in Qualifizierungs- und beschäftigungspolitische Maßnahmen zu entwickeln, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber während ihrer Arbeits- und Lebensübergänge sowie in Krisenzeiten und Wiederaufbauphasen zu unterstützen;
- innovative Strategien zu entwickeln, um den Erfassungsbereich auf vielfältige Beschäftigungsformen auszudehnen und den Übergang von Arbeitskräften und Unternehmen, darunter Kleinst- und Kleinunternehmen, zur formellen Wirtschaft zu unterstützen, und zwar durch eine Kombination von beitragsfinanzierten und beitragsunabhängigen Systemen sowie durch verbesserte Verwaltungssysteme;
- Maßnahmen zum Schutz von Personen, die von Erschütterungen, einschließlich Klimawandel, betroffen sind, zu entwickeln und durchzuführen, einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften zu fördern und den Übergang von Notfallprogrammen, einschließlich humanitärer Hilfe, zu tragfähigen Sozialschutzsystemen zu erleichtern;
- bi- oder multilaterale Vereinbarungen über soziale Sicherheit sowie einseitige Maßnahmen zu treffen, einschließlich sozialer Basisschutzniveaus, um im Ausland befindliche oder rückkehrende Arbeitsmigranten und ihre Familien sowie Asylsuchende und Flüchtlinge zu schützen;
- angemessene, tragfähige Finanzierungsstrategien zu entwickeln, um auf der Grundlage von Solidarität und Risikoausgleich den Wandel in der Arbeitswelt unterstützend zu begleiten.

155. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- faktengestützte Orientierungen für die Anpassung der Sozialschutzsysteme an die sich wandelnde Arbeitswelt, systemische Erschütterungen und die Erfordernisse eines gerechten Übergangs zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften erarbeiten, auch mit Blick auf Arbeitslosenschutz und die Verknüpfung mit Qualifizierungs- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen;
- Untersuchungen zum Aufbau geschlechtergerechter Sozialschutzsysteme durchführen und entsprechende Orientierungen erarbeiten, wobei auch Investitionen in Kinderbetreuung und Langzeitpflege thematisiert werden;
- Orientierungen zu der Frage erarbeiten, wie auf digitalen Plattformen tätige Arbeitskräfte durch angepasste nationale Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit und durch verstärkte Sicherung der Regelbefolgung auf digitalen Plattformen in den Schutz einbezogen werden können, und Möglichkeiten einer grenzüberschreitenden Koordinierung erkunden;
- eine auf die IAO-Normen zur sozialen Sicherheit gegründete Methode entwickeln, um die Länder bei einer Eigenbewertung ihrer Systeme der sozialen Sicherheit und bei der Steuerung von Reformszenarios, insbesondere im Bereich Renten, zu unterstützen.

► III. Unterstützende Ergebnisvorgaben

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

- 156.** Gemäß der Jahrhunderterklärung sollte die IAO „ein höchstmögliches Niveau an Kapazitäten und Sachverstand in den Bereichen Statistik, Forschung und Wissensmanagement aufrechterhalten, um die Qualität ihrer faktenbasierten Politikberatung weiter zu steigern“, und „ihr Engagement und ihre Zusammenarbeit im Rahmen des multilateralen Systems im Hinblick auf die Stärkung der Politikkohärenz“ intensivieren. Die Verwirklichung dieser Ziele ist entscheidend dafür, dass die Arbeit der IAO-Mitglieder innerhalb der Länder unterstützt werden kann, aber auch dafür, dass die Organisation in der Lage ist, ihre globale Führungsrolle als Zentrum faktenbasierten Wissens über die Arbeitswelt und als wichtiger Partner bei der Gestaltung eines am Menschen orientierten Ansatzes für den Wiederaufbau nach der COVID-19-Krise zu stärken.
- 157.** Aufbauend auf den Fortschritten der vergangenen Jahre wird das Amt weiterhin in die Erzeugung, das Management und die Vermittlung relevanter, zuverlässiger und zeitnahe Forschungserkenntnisse und Statistiken investieren, die insbesondere auf die am stärksten von der Pandemie betroffenen Sektoren und Gruppen ausgerichtet sind, um die Mitgliedsgruppen bei der Gestaltung und Umsetzung wirksamer, faktenbasierter Politikkonzepte zu unterstützen. Diesen Bemühungen wird ein kohärenterer und wirkungsvollerer Ansatz für Kommunikation und Partnerschaften zugrunde liegen, der eine engere Zusammenarbeit in Bezug auf integrierte politische Antworten ermöglichen soll, mit denen die Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit und die Prioritäten der Jahrhunderterklärung vorangebracht werden. Dies wird eine stärker strukturierte Kooperation und Koordinierung innerhalb des Amtes und eine vertiefte Zusammenarbeit im gesamten UN-System, in multilateralen Prozessen wie der G7, der G20 und den BRICS-Ländern (Brasilien, Russische Föderation, Indien, China und Südafrika), mit internationalen Finanzinstitutionen sowie mit Multi-Akteur-Allianzen und -Partnerschaften erfordern.

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

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

159. Konkret werden für die Zweijahresperiode folgende Ergebnisse erwartet:

- Analyseberichte und Diskussionspapiere zur Unterstützung der Arbeit der ICLS, darunter überarbeitete Standards und die Definition von Informalität;
- eine Verbesserung der Plattform ILOSTAT mit dem Ziel, rechtzeitig disaggregierte Daten zu menschenwürdiger Arbeit, auch zu spezifischen Sektoren, für die an grundsatzpolitischen Konzepten arbeitenden Länder bereitzustellen, auch im Kontext der Kooperationsrahmen der UN und der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit;
- verstärkte Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Stärkung ihrer Arbeitsmarktinformationssysteme durch die Nutzung nationaler Verwaltungsdaten und anderer Quellen;
- maßgeschneiderte Programme für den Kapazitätsaufbau, die die Mitgliedsgruppen der IAO bei der Erstellung von SDG- und anderen Indikatoren mit Bezug zu menschenwürdiger Arbeit unterstützen und die Verwendung der neuesten Statistikstandards gewährleisten.

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

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

161. Konkret werden für die Zweijahresperiode folgende Ergebnisse erwartet:

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

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

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

- 162.** Die geplante, koordinierte und zeitnahe Erstellung von Inhalten und ihre gezielte, wirksame und effiziente Verbreitung sind entscheidend wichtig dafür, dass die IAO ihren Mitgliedsgruppen und anderen Zielgruppen Zugang zu dem Wissen und den Instrumenten verschafft, die diese benötigen, um einen am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit zu verfolgen. Aufgrund der außergewöhnlichen Gegebenheiten im Zusammenhang mit COVID-19 haben sich die Innovationstätigkeit in diesem Bereich und die Einführung neuer Methoden der Online-Kommunikation beschleunigt. Die IAO wird daher durch eine verstärkte strategische Kommunikationsplanung die effektive Weitergabe relevanter Wissensinhalte sicherstellen und dabei externe Kontexte und Ereignisse im Sinne einer größeren Wirkung berücksichtigen. Zudem wird sie ihre Aktivitäten im Bereich Marketing verstärken, vorrangig über digitale Kanäle, um zu gewährleisten, dass die wichtigsten Zielgruppen Wissensinhalte der IAO in für sie sachdienlichen und nützlichen Formaten erhalten, verarbeiten und weitergeben. Alle Kommunikationsinhalte dienen der Förderung der Grundwerte der IAO, darunter Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller Frauen und Männer.
- 163.** Konkret werden für die Zweijahresperiode folgende Ergebnisse erwartet:
- inklusive, zielgruppenorientierte Kommunikationskampagnen in mehreren Sprachen und unter Verwendung verschiedener Formate und Technologien, die die wichtigsten Wissensprodukte der IAO, darunter die Flaggschiffberichte, bekannt machen und ihre Akzeptanz und Nutzung, auch auf Landesebene, fördern;
 - verbesserte Kommunikationskanäle, darunter Webinare, Newsletter und E-Mail-Listen, zur Verstärkung der direkten Kontaktarbeit mit wichtigen Zielgruppen, insbesondere Mitgliedsgruppen, Entwicklungspartnern, multilateralen Organisationen und anderen Interessengruppen, der Öffentlichkeit und den Medien;
 - neue digitale Produkte und Plattformen zur Steigerung der Zahl der Personen, die die IAO-Website besuchen, der IAO in den sozialen Medien folgen, an Veranstaltungen der IAO teilnehmen und Wissensprodukte der IAO nutzen.

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

- 164.** Die COVID-19-Krise hat deutlich gemacht, dass eine frühzeitige und von Solidarität getragene Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Partnern unerlässlich dafür ist, wirksame Lösungen für gemeinsame Herausforderungen zu finden. Der am Menschen orientierte Ansatz, den die IAO bei den Wiederaufbaubemühungen verfolgt, beruht auf Partnerschaften und Bündnissen mit einer großen Vielfalt von Akteuren, auch im Rahmen der laufenden Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsgruppen der IAO. Ziel ist es, die Politikkohärenz, insbesondere im Zusammenhang mit den Tätigkeiten auf Landes-

ebene, zu fördern und Finanzmittel für die Verwirklichung der SDG und Ergebnisvorgaben mit Bezug zu menschenwürdiger Arbeit zu mobilisieren. Das Amt wird daher durch eine Vertiefung und Diversifizierung seiner Partnerschaften integrierte nationale und regionale Politik- und Finanzierungsrahmen, auch auf Ebene der Sektoren, mit Schwerpunkt auf der Agenda für menschenwürdige Arbeit und den damit verbundenen SDG, aufbauen und konsolidieren und ihr Portfolio der Entwicklungszusammenarbeit stärker an den Programm- und Haushaltsergebnissen ausrichten. Zudem wird die IAO in der Zweijahresperiode fortgesetzt Prozesse im Kontext der Gruppe der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung unterstützen, sich stärker in die Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation einbringen und ihr Engagement im Rahmen des Entwicklungssystems der Vereinten Nationen, der internationalen Finanzinstitutionen sowie der multilateralen Organisationen und Prozesse, insbesondere bei den Wiederaufbaumaßnahmen, proaktiv gestalten.

165. Konkret werden für die Zweijahresperiode folgende Ergebnisse erwartet:

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

Ergebnisvorgabe B: Verbesserte Führungskompetenz und Leitung

- 166.** Die IAO ist insofern einzigartig, als sie Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenbringt, um internationale Arbeitsnormen festzulegen und Politikkonzepte für die Arbeitswelt zu entwickeln. Es liegt in der Verantwortung der Organisation und ihrer Mitgliedsgruppen, eine Führungsrolle beim Voranbringen ihres Mandats auf der Grundlage der Jahrhunderterklärung zu übernehmen, insbesondere im Gefolge der COVID-19-Krise. Während der Zweijahresperiode wird die IAO die Ziele der Jahrhunderterklärung weiter verwirklichen, indem sie ihre Führungskompetenz und strategische Ausrichtung bei der Gestaltung der globalen und nationalen Politikagenda für einen am Menschen orientierten Wiederaufbau mit menschenwürdigen Arbeitsmöglichkeiten stärkt.
- 167.** Um alle Mitgliedsgruppen in die Lage zu versetzen, im Rahmen des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz grundsatzpolitische Standpunkte zu prüfen und zu erörtern und Einvernehmen darüber zu erzielen, wird das Amt das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung stärken, rechtzeitig qualitativ hochwertige, unabhängige juristische Dienstleistungen anbieten und faktenbasierte Dokumente und Unterrichtungen zu grundsatzpolitischen Fragen bereitstellen, zugleich aber auch für Rechenschaftslegung

sorgen und Gewähr bieten, dass die Organisation durch verstärkte Aktivitäten im Bereich Aufsicht und Evaluierung weiterhin ihre Ziele erreicht.

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

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

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

- 170.** Konkret werden für die Zweijahresperiode folgende Ergebnisse erwartet:

- maßgebende grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben und Instrumente, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommen werden, damit die IAO eine Führungsrolle bei der Festlegung einer gemeinsamen Agenda für einen besseren Wiederaufbau und eine künftige Krisenminderung mit produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle wahrnehmen kann; dies soll durch ein verstärktes und inklusives politisches Engagement und einen Politikdialog in globalen, regionalen und nationalen Foren erreicht werden;
- eine verbesserte Funktionsweise der wiederkehrenden Diskussionen vor dem Hintergrund der Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit und des vom Verwaltungsrat angenommenen Rahmens für wiederkehrende Diskussionen; damit soll eine Informationsgrundlage für die strategische Prioritätensetzung der IAO ausgehend von einem besseren Verständnis der unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen und ihrer Kapazitäten bereitgestellt werden;
- weiter verbesserte Strategie- und Programmplanungsprozesse mit Schwerpunkt auf Führungskompetenz und Wirkung auf Landesebene sowie klaren Bezügen zwischen den globalen Zielen und dem Ergebnisrahmen der Organisation und denen der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit und der Kooperationsrahmen der UN,

um den vielfältigen Bedürfnissen der Länder Rechnung zu tragen und dreigliedrige Eigenverantwortung zu gewährleisten.

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

- 171.** Das Amt wird die Leitungsorgane auch künftig dabei unterstützen, weitere Verbesserungen der Tätigkeit der Konferenz, des Verwaltungsrats und der Regionaltagungen anzustreben und die Inklusivität, Transparenz und Effizienz zu erhöhen. Dies soll durch eine bessere Verwaltung der Tagesordnungen, eine verbesserte Kommunikation mit den Mitgliedsgruppen und die rechtzeitige Bereitstellung qualitativ hochwertiger Sitzungsunterlagen erreicht werden. Schwerpunktmäßig wird es darum gehen, die Diskussion über die Demokratisierung der Arbeitsweise und Zusammensetzung der Leitungsorgane der IAO, die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz und des Verwaltungsrats sowie die Stärkung des Engagements und der Beteiligung der Mitgliedsgruppen an der Politikgestaltung und Entscheidungsfindung zu unterstützen, und zwar durch verbesserte Mittel und Instrumente, den Einsatz von Technologien und die Nutzung der Erfahrungen während der Pandemie.
- 172.** Konkret werden für die Zweijahresperiode folgende Ergebnisse erwartet:
- Vorschläge für eine Demokratisierung der Zusammensetzung der Leitungsorgane der IAO mit dem Ziel, eine uneingeschränkte, gleichberechtigte und demokratische Teilhabe an ihrer dreigliedrigen Leitungsstruktur und Entscheidungsfindung zu gewährleisten;
 - ein regelmäßig überarbeitetes und gemeinsam genutztes Verzeichnis von Tagesordnungspunkten der Konferenz, das auf der Grundlage von vier Sitzungen der Koordinierungsgruppe während der Zweijahresperiode und von einschlägigen, rechtzeitig entwickelten Forschungs- und Wissensprodukten der IAO sowie je nach Bedarf von globalen dreigliedrigen Tagungen, etwa Sachverständigen- und Fachtagungen, erstellt wird;
 - im Vorfeld der Tagungen des Verwaltungsrats abzuhaltende regelmäßige informelle Unterrichtungen seiner Mitglieder über das Verzeichnis der Tagesordnungspunkte der Konferenz;
 - ein integrierter Ansatz für die Erbringung von Dienstleistungen für die Leitungsorgane, der einen gestrafften Prozess für die Erstellung von Dokumenten und eine integrierte Online-Datenbank zur Optimierung der offiziellen Korrespondenz mit der Möglichkeit umfasst, bei Bedarf virtuelle und hybride Tagungen zu organisieren;
 - neue technologiegestützte Formate zur Ergänzung bestehender Mechanismen für ein regelmäßiges Feedback der Mitgliedsgruppen mit dem Ziel, die Fähigkeit des Amtes zur Reaktion auf ihren sich verändernden Informationsbedarf zu verbessern und damit eine Entscheidungsfindung von hoher Qualität zu ermöglichen;
 - rechtzeitig bereitgestellte unabhängige juristische Dienstleistungen von hoher Qualität mit Schwerpunkt auf der Erhöhung der Rechtssicherheit und Benutzerfreundlichkeit der Verfahrensregeln der Leitungsorgane.

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

- 173.** Die IAO wendet das vom Hochrangigen Ausschuss für Managementfragen der Vereinten Nationen angenommene Modell der „drei Verteidigungslinien“ für Risikomanagement und interne Kontrolle an. Dazu gehören: (a) Funktionen, die die Risiken eigenverantwortlich tragen und steuern und Kontrollen vornehmen („erste Linie – operatives Management“), (b) Funktionen, die die Risiken und Kontrollen überwachen („zweite Linie – Unterstützung und Überwachung der Kontrolle“) und (c) Funktionen, die dem Verwaltungsrat und dem leitenden Management eine unabhängige Gewähr für die Effizienz und Wirksamkeit des Systems der internen Kontrolle bieten („dritte Linie – unabhängige Gewähr“).
- 174.** Bei der IAO werden die ersten beiden Linien durch einen robusten internen Kontrollrahmen auf der Grundlage des Integrierten Ressourcen-Informationssystems (IRIS) aufrechterhalten, das nun in jedem IAO-Büro zur Verfügung steht. Eine risikobasierte delegierte Befugnis, die vom Management überwacht wird, kommt im gesamten Amt je nach den operativen Erfordernissen zur Anwendung. In der dritten Verteidigungslinie geben das Büro für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht und das Evaluierungsbüro einen Überblick über die allgemeine Leistung und Aufgabenwahrnehmung und erstatten dem Verwaltungsrat eigenständig und direkt Bericht. Darüber hinaus legt der Außeramtliche Rechnungsprüfer dem Verwaltungsrat ein Prüfungsgutachten zu den Jahresabschlüssen der IAO und einen auf einem Risikoansatz beruhenden Bericht über die Leistung des Amtes insgesamt sowie in bestimmten Bereichen vor. Die IAO wird in der Zweijahresperiode daran arbeiten, die Anwendung dieses Modells weiter zu konsolidieren.
- 175.** Konkret werden für die Zweijahresperiode folgende Ergebnisse erwartet:
- angepasste Risikobewertungsverfahren und Prüfungspläne für eine breite Erfassung traditioneller, aber auch neuer, vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie entstandener Risikobereiche und Folgeprüfungen zur Kontrolle der Umsetzung der Empfehlungen durch das Management innerhalb der vereinbarten Fristen;
 - ein verbessertes integriertes System der Evaluierungsplanung, das eine breitere Erfassung ermöglicht und die Komplementarität zwischen der Evaluierung und anderen Aufsichtsfunktionen stärkt;
 - innovative Evaluierungsansätze und -methoden, die zeitnahe und qualitativ hochwertige Evaluierungen und ein verstärktes Engagement der Mitgliedsgruppen ermöglichen und dadurch fundierte Evaluierungserkenntnisse für eine Verbesserung der Wirksamkeit und des organisationalen Lernens der IAO liefern, insbesondere im Zusammenhang mit der Reaktion auf COVID-19 und darüber hinaus;
 - hochmoderne Systeme und Formate für den Austausch von Evaluierungsergebnissen, die die inhaltliche Arbeit der IAO betreffen und die Weiterverfolgung der Empfehlungen und ihrer Anwendung erleichtern.

Ergebnisvorgabe C: Optimierte Ressourcennutzung

- 176.** Das Arbeitsprogramm der IAO wird aus einer integrierten Ressourcenbasis finanziert, die die Pflichtbeiträge zum ordentlichen Haushalt sowie freiwillige Beiträge öffentlicher und privater Finanzierungspartnern umfasst. Um die Verwendung dieser Beiträge zu optimieren und sicherzustellen, dass sie nachhaltige Ergebnisse erbringen, muss das

Amt über Managementsysteme und Geschäftsabläufe, unterstützt durch eine angemessene digitale und physische Infrastruktur, verfügen, die den Erfordernissen vielfältiger operativer Umfelder gerecht werden und sich an diese anpassen, aber auch den notwendigen Qualitätsstandards in Bezug auf Transparenz, Rechenschaftslegung und Kosten-Nutzen-Verhältnis genügen. Ebenso wichtig ist es, hoch motivierte und leistungsstarke Mitarbeiter mit den entsprechenden Fähigkeiten und den höchsten ethischen Standards zu gewinnen und zu halten und eine Organisationskultur zu fördern, die ein am Menschen orientiertes Konzept für Wandel, Innovation und kontinuierliche Verbesserung unterstützt.

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

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

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

- 179.** Konkret werden für die Zweijahresperiode folgende Ergebnisse erwartet:

- ein konsolidiertes Geschäftsmodell für die Bereitstellung von fachlicher Beratung und Verwaltungsdiensten, auch in Ländern, in denen die IAO nicht ständig vor Ort vertreten ist, durch weitere Pilotprojekte zur Entsendung von technischen Sachverständigen, zur systematischen Fernteilnahme an UN-Landesteams über digitale Kanäle und zu gemeinsamen operativen Diensten mit anderen UN-Einrichtungen auf der Grundlage der gegenseitigen Anerkennung von Politikkonzepten, Verfahren und Systemen;
- verbesserte Verfahren für die strategische Haushaltserstellung mit dem Ziel, Synergieeffekte zu erzeugen und die effizienteste Nutzung der verfügbaren Ressourcen im Einklang mit den Programm- und Haushaltsergebnissen zu gewährleisten;
- verbesserte Systeme für die Überwachung und Berichterstattung, insbesondere zu der Frage, wie Ressourcen genutzt und Ergebnisse erzielt werden, im Einklang mit den Standards des OECD/DAC, der IATI und des UN Data Cube und den UN-Finanzierungspakt und auf der Basis der Fortschritte im Zeitraum 2020–21;
- verbesserte Infrastruktureinrichtungen und gestärkte Grundsatzregelungen für Dienstreisen zur Förderung einer effizienteren Energie- und Ressourcennutzung;

- ein Rahmen für ökologische und soziale Nachhaltigkeit (ESSF), der die Leistungsnormen für die Aktivitäten der IAO kodifiziert und mit angemessenen Regelungen zur Anwendung einhergeht.

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

- 180.** Die COVID-19-Krise hat unter Beweis gestellt, wie wichtig es ist, eine geeignete digitale Infrastruktur für die regulären Tätigkeiten und die Geschäftskontinuität zu entwickeln und die Erleichterung der Kontaktarbeit mit den Mitgliedsgruppen und IAO-Partnern zu entwickeln. Das Amt hat bereits einen Notfallplan zur Wiederherstellung des Normalbetriebs eingeführt, der detaillierte Anweisungen dazu enthält, wie auf verschiedene potenziell störende Ereignisse mit Auswirkungen auf IT-Anlagen und -Leistungen reagiert werden kann. Die Arbeit an der Ausweitung des Zugangs zu Systemen, Informationen und Wissensdatenbanken der IAO über das vertrauenswürdige IAO-Netz hinaus wird fortgesetzt, wozu Verbesserungen der IT-Sicherheit hinsichtlich der Reichweite und Reaktionsfähigkeit beitragen werden. Die Umstellung auf eine primär digitale Produktionsumgebung wird fortgeführt, auch zur besseren Unterstützung neuer Methoden und Produkte des Kommunikations- und Wissensmanagements.
- 181.** Was die physische Infrastruktur betrifft, so werden Innovationen zu weiteren Verbesserungen im Gebäudemanagement führen, und zwar durch die Digitalisierung von Geschäftsprozessen, die Zentralisierung der Datenverwaltung und den Ersatz mehrerer veralteter Software-Anwendungen. Das Amt wird sich weiterhin darauf konzentrieren, sichere und geschützte Betriebsbedingungen sowohl für die Außenämter als auch für die Zentrale zu gewährleisten, wobei Aspekten der physischen Sicherheit und des Arbeitsschutzes gebührend Rechnung getragen wird.
- 182.** Konkret werden für die Zweijahresperiode folgende Ergebnisse erwartet:
- ein rund um die Uhr betriebenes Security Operation Center (SOC), das eine Überwachung der Daten und Konten der IAO und eine Überprüfung der Cyber-Bedrohungslandschaft in Echtzeit gewährleistet und so die rasche Erkennung und Behebung neuer Schwachstellen ermöglicht, begleitet von zusätzlichen Sicherheitsanwendungen und Software-Upgrades;
 - verbesserte Zugänglichkeitsstandards, die in die Konzeption aller neuen Anwendungen oder IT-Dienstleistungen des Amtes einbezogen werden;
 - fortschrittliche Systeme, die die Erstellung digitaler Veröffentlichungen, die Kommunikation, die Teamarbeit und den Informationsaustausch zwischen Mitarbeitern sowie mit den Mitgliedsgruppen und Partnern erleichtern und dadurch auch zu einem wirksamen Wissensmanagement beitragen, die Notwendigkeit von Dienstreisen verringern und eine bessere Zusammenarbeit und Leistungserbringung ermöglichen;
 - ein integriertes Arbeitsplatzmanagementsystem (IWMS), das das Gebäudemanagement mit Sicherheits- und Personalverwaltungssystemen verknüpft und so Effizienzsteigerungen bei der Kontrolle von Sachanlagen, beim Zugang zu Gebäuden und bei der Bereitstellung von Unterstützungsdiensten bewirkt;

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

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

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

184. Konkret werden für die Zweijahresperiode folgende Ergebnisse erwartet:

- verstärkte Personalplanung und Kontaktarbeit mit dem Ziel, hochqualifizierte Bewerber zu gewinnen, die Geschlechterparität und die geografische Vielfalt zu verbessern und zugleich sicherzustellen, dass die Mitarbeiter der IAO über die breite Palette an Qualifikationen und Erfahrungen verfügen, die für die drei Mitgliedsgruppen relevant sind;
- strategische Investitionen in die Personalentwicklung, die an Qualifikationsdefiziten in neu entstehenden prioritären Bereichen, dem Talentmanagement und längerfristigen Karrierezielen ansetzen und so eine flexible Reaktion auf die sich verändernden Bedürfnisse und Arbeitsmethoden der Mitgliedsgruppen gewährleisten;
- eine flexible Personalpolitik und kostenwirksame Mechanismen zur Förderung einer optimalen Personalleistung, auch an einem zunehmend digitalisierten und virtuellen Arbeitsplatz, unterstützt durch ein besseres System für das Leistungsmanagement, das eine klare Rechenschaftsstruktur gewährleistet, in der die wichtigsten Ziele und Ergebnisvorgaben der IAO mit den von den Organisationseinheiten konkret erwarteten Ergebnissen bis hin zu den individuellen Zielsetzungen verknüpft werden;
- eine verbesserte Politik und Umsetzung von Maßnahmen zur Folgenbewältigung für ein von Respekt geprägtes Arbeitsumfeld, das den höchsten ethischen Verhaltensnormen genügt, auch durch die Verhütung und Bekämpfung von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch, Gewalt und Belästigung sowie jeder Form von Diskriminierung und Fehlverhalten bei der Arbeit.

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

185. Die IAO wird sich weiterhin verstärkt darum bemühen, zukunftsfähig zu handeln und die Chancen zur Förderung ihres Mandats für soziale Gerechtigkeit und zur Umsetzung der Jahrhunderterklärung zu nutzen, indem sie ihre Innovationsfähigkeit weiterentwickelt. Es wird eine Arbeitsplatzkultur angestrebt, die die Mitarbeiter dazu anregt, innovative

Ideen vorzubringen und umzusetzen, ihnen Freiräume für die Erprobung neuer Ansätze bietet, ihre Bemühungen anerkennt, Verbesserungen aufzuzeigen, und sie bei der Übernahme angemessener Risiken unterstützt. Die Mitarbeiter werden Zugang zu den Instrumenten und der Unterstützung haben, die sie für die Entwicklung innovativer neuer Produkte, Dienstleistungen und Arbeitsmethoden benötigen, und so zu einer besseren Reaktion auf die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen der IAO und zur Verwirklichung von Ergebnissen beitragen. Durch eine Verbesserung der internen Kommunikation und Weitergabe von Wissen soll stärker auf die Bedeutung von Innovationen für die Organisation, die Notwendigkeit und Möglichkeiten der Partizipation der Mitarbeiter und die erzielten Ergebnisse aufmerksam gemacht werden.

186. Konkret werden für die Zweijahresperiode folgende Ergebnisse erwartet:

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

► **Beschlussentwurf**

187. Der Verwaltungsrat ersuchte den Generaldirektor, bei der Ausarbeitung der auf seiner 341. Tagung (März 2021) vorzulegenden Programm- und Haushaltsvoranschläge für 2022–23 die während der Diskussion gegebene Orientierungshilfe zu berücksichtigen.