



► Programm- und Haushaltsvorschläge

des Generaldirektors für

2024-25



Verwaltungsrat

347. Tagung, Genf, 13.–23. März 2023

Sektion Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen

PFA

Segment Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen

Datum: 31. Januar 2023

Original: Englisch

Erster Punkt der Tagesordnung

Programm- und Haushaltsvorschläge des Generaldirektors für 2024–25

► Vorwort

Im Bewusstsein meiner besonderen Verantwortung lege ich dem Verwaltungsrat die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2024–25 vor – die ersten, die unter meiner Leitung ausgearbeitet wurden –, und ersuche ihn um seine Orientierungshilfe und Genehmigung. Wie ich glaube, werden sie der ständigen Aufforderung der IAO-Mitgliedsgruppen an die Organisation gerecht, ihr Gründungsziel, nämlich soziale Gerechtigkeit als Basis für universellen und dauerhaften Frieden effektiver, effizienter und wirkungsvoller zu verfolgen.

Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, geopolitische Umbrüche, eine hohe Inflation und Naturkatastrophen infolge des Klimawandels verschärfen die Ungleichheiten und Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in und zwischen den Ländern. Ungleichheit und Armut sind auf dem Vormarsch. Das Geschlechtergefälle besteht fort. Milliarden von Menschen auf der ganzen Welt stehen weiterhin vor Herausforderungen, die durch ein hohes Maß an Informalität, eine Verschlimmerung der Kinder- und Zwangsarbeit, einen nicht angemessenen Sozialschutz und Verletzungen der Arbeitnehmerrechte bedingt sind.

Zugleich befindet sich der Multilateralismus an einem Scheideweg. Die Gefahr eines fragmentierten multilateralen Vorgehens zeichnet sich immer deutlicher ab. Aufgrund der Krisen hat sich jedoch gezeigt, dass die Volkswirtschaften und Gesellschaften in aller Welt miteinander verflochten und voneinander abhängig sind und ein konzertiertes Handeln auf allen Ebenen unabdingbar ist.

Für alle Teile der Gesellschaft und insbesondere für die Arbeitswelt bestehen gewaltige Herausforderungen, aber auch Chancen. Das Mandat der IAO ist heute relevanter denn je, und die Organisation hat die Verantwortung, eine stärkere Führungsrolle zu übernehmen, indem sie als Speerspitze weiterhin Maßnahmen zur Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit vorantreibt.

In diesem schwierigen Umfeld zielen meine Programm- und Haushaltsvorschläge für 2024–25 darauf ab, die Mittel für die Entwicklung geeigneter, am Menschen orientierter Lösungsansätze bereitzustellen, die den neu auftretenden Risiken und Chancen für Beschäftigte und Unternehmen in der Arbeitswelt Rechnung tragen. Sie verbinden das kontinuierliche Bekenntnis zu den allgemeinen Zielen der Organisation mit der Anpassung und Innovation unserer Ausrichtung und unserer Arbeitsweise, sodass wir den sich wandelnden Bedürfnissen der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen gerecht werden können. Meine Vorschläge beinhalten acht grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben, die dem Bestreben dienen, das normative Handeln der IAO zu modernisieren, den sozialen Dialog und die Dreigliedrigkeit zu stärken, menschenwürdige Arbeitsplätze und nachhaltige Unternehmen zu schaffen, Gleichheit zu gewährleisten und den Schutz auf alle auszuweiten, zugleich aber auch die Politikkohärenz und die Investitionen zugunsten von sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit in den Mitgliedstaaten sowie auf globaler Ebene zu steigern.

Eines der zentralen Elemente der Vorschläge, die dem Verwaltungsrat vorliegen, ist die Einrichtung einer Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit zur Förderung einer starken, nachhaltigen und inklusiven Entwicklung durch verstärkte globale Solidarität, Politikkohärenz und die Abstimmung des Vorgehens zwischen verschiedensten Interessenträgern. Es werden vier vorrangige Aktionsprogramme vorgeschlagen, die die amtsweite Koordinierung als Ansatzpunkte für die Mobilisierung von Partnerschaften und Zusammenarbeit zur Unterstützung der Koalition verbessern sollen.

Zudem beinhalten die Vorschläge drei überarbeitete unterstützende Ergebnisvorgaben, in denen sich das Bekenntnis der IAO zur Festigung ihrer Stellung als globales Kompetenzzentrum für Wissen, Innovation sowie Überzeugungs- und Kontaktarbeit zu allen die Arbeitswelt betreffenden Fragen niederschlägt. Sie werden untermauert durch die Ausrichtung auf kontinuierliche Verbesserungen bei der Leitung und Verwaltung der Organisation entsprechend dem Leistungsniveau und Grad an Rechenschaft, die unsere Mitgliedsgruppen und Beitragszahler von uns verlangen. Zu diesem Zweck sehen meine Vorschläge die Umschichtung von insgesamt 18,4 Millionen US-Dollar vor, die durch das kontinuierliche Streben nach Effizienzsteigerungen und die Überarbeitung des Profils bestehender Stellen ermöglicht wurde. Diese Mittel sollen so umverteilt werden, dass wir unsere Kapazitäten amtsweit stärken können, unter anderem in den Regionen, durch die zweckgebundene Bereitstellung angemessener Mittel für zwei Sitzungen der dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus, die Zuwei-

sung ausreichender Ressourcen für die vier vorrangigen Aktionsprogramme und die Verstärkung der Kapazitäten im Bereich interne Rechnungsprüfung und Aufsicht.

In diesen ungewissen Zeiten bin ich mir der Belastung der öffentlichen Finanzen einer beträchtlichen Zahl von IAO-Mitgliedstaaten durchaus bewusst, insbesondere da auch sie mit den Folgen mehrfacher Krisen zu kämpfen haben. Der vorgeschlagene ordentliche Haushalt für die Durchführung des Programms für 2024–25 beläuft sich auf 854.657.600 US-Dollar in konstanten US-Dollar, was einem leichten Anstieg von real 1,9 Millionen US-Dollar bzw. 0,2 Prozent gegenüber dem Haushalt für 2022–23 entspricht. Darüber hinaus ist eine nominale Erhöhung um 39,6 Millionen US-Dollar erforderlich, um den Haushalt real auf dem Stand von 2022–23 zu halten, was eine Kostensteigerung von 4,6 Prozent für die Zweijahresperiode bedeutet.

Es wurde jede erdenkliche Mühe darauf verwandt, Vorschläge zu unterbreiten, die den wachsenden Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen gerecht werden, ohne das Preis-Leistungs-Verhältnis zu beeinträchtigen und weitere Effizienzgewinne bei den Tätigkeiten der IAO zu gefährden. Eingedenk dessen bin ich der festen Überzeugung, dass der vorgeschlagene Haushalt gerechtfertigt und notwendig ist, damit die IAO ihre Fähigkeit zur Bewältigung der vor ihr liegenden Herausforderungen aufrechterhalten kann.

Ich empfehle die Programm- und Haushaltsvorschläge zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat und letztlich zur Annahme durch die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 111. Tagung (2023).

31. Januar 2023

Gilbert F. Hounbo
Generaldirektor

► Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort.....	3
Abkürzungsverzeichnis	7
I. Zusammenfassender Überblick.....	9
Ein globales Programm für soziale Gerechtigkeit.....	9
Modernisierung des normativen Systems der IAO und starker sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit...	11
Menschenwürdige Arbeit für soziale Gerechtigkeit.....	11
Eine Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit und erhöhte Politikkohärenz	12
Durchführung des Programms unter Berücksichtigung regionaler und nationaler Prioritäten	12
Ein verstärkter Ansatz für Wissensmanagement, Innovation und Kapazitätsentwicklung.....	15
Verbesserte Kommunikation, Entwicklungszusammenarbeit, Steuerung, Aufsicht und Managementprozesse	17
Mittelzuweisungen	18
II. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	24
Ergebnisvorgabe 1: Wirkungsvolle, modernisierte normative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit	24
Ergebnisvorgabe 2: Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein wirksamer sozialer Dialog	29
Ergebnisvorgabe 3: Volle und produktive Beschäftigung für gerechte Übergänge	35
Ergebnisvorgabe 4: Nachhaltige Unternehmen für inklusives Wachstum und menschenwürdige Arbeit.....	42
Ergebnisvorgabe 5: Geschlechtergleichstellung sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle.....	48
Ergebnisvorgabe 6: Schutz bei der Arbeit für alle.....	51
Ergebnisvorgabe 7: Universeller Sozialschutz	55
Ergebnisvorgabe 8: Integrierte grundsatzpolitische und institutionelle Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit	59
III. Unterstützende Ergebnisvorgaben	65
Unterstützende Ergebnisvorgabe A: Verbesserte Wissensgrundlage, Innovationen, Zusammenarbeit und Kommunikation zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit.....	65
Unterstützende Ergebnisvorgabe B: Verbesserte Führungskompetenz und Leitung	69
Unterstützende Ergebnisvorgabe C: Effektives, effizientes, ergebnisorientiertes und transparentes Management	71
IV. Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts für 2024–25.....	75
Beschlussentwurf.....	76

Anhänge

I. Ergebnisrahmen für 2024–25.....	77
II. Zusammenfassender Überblick über die Beziehungen zwischen den SDG-Zielvorgaben und den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben	97
III. Strategisches Risikoregister der IAO 2024–25	101

Informatorische Anhänge

1. Operativer Haushalt	107
2. Einzelheiten der Kostensteigerungen.....	115
3. Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit.....	122
4. Ordentlicher Haushalt für grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben nach zu erbringender Leistung.....	123

► Abkürzungsverzeichnis

BIP	Bruttoinlandsprodukt
BRICS	Brasilien, Russische Föderation, Indien, China und Südafrika
DWCP	Landesprogramm(e) für menschenwürdige Arbeit
EPIC	Internationale Koalition 8.5 für Entgeltgleichheit
G7	Gruppe der Sieben (zu ihrem Gründungszeitpunkt) bedeutendsten Industriestaaten der westlichen Welt
G20	Gruppe der Zwanzig wichtigsten Industrie- und Schwellenländer (bestehend aus 19 Staaten und der Europäischen Union)
HZK	Haushalts-Zusatzkonto
HMTZ	Haushaltsmittel für technische Zusammenarbeit
IAA	Internationales Arbeitsamt
IAK	Internationale Arbeitskonferenz
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IATI	internationale Initiative zur Transparenz und Vergleichbarkeit von Finanzflüssen in der Entwicklungszusammenarbeit (International Aid Transparency Initiative)
ICLS	Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker
ICSC	Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst
ILO-CINTERFOR	Interamerikanisches Zentrum der IAO für Wissensentwicklung in der Berufsbildung
ILOSTAT	IAO-Datenbank für Arbeitsstatistik
IPEC+	Internationales Programm zur Beseitigung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit
IRIS	Integriertes Ressourcen-Informationssystem
IT	Informationstechnologie
IWF	Internationaler Währungsfonds
KKMU	Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
NORMLEX	Informationssystem der IAO zu internationalen Arbeitsnormen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OECD-DAC	Entwicklungshilfesausschuss der OECD
SDG	Ziele für nachhaltige Entwicklung
SRM TWG	Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus
UN	Vereinte Nationen
UNAIDS	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids
UNDG / UNSDG	Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen / seit 2017: UN-Gruppe für nachhaltige Entwicklung
UN INFO	Online-Plattform für die digitalisierte Planung, Überwachung und Berichterstattung der Ergebnisrahmen der UN-Länderteams
WTO	Welthandelsorganisation

► I. Zusammenfassender Überblick

1. Dieses Dokument enthält die Programm- und Haushaltsvorschläge des Generaldirektors für 2024–25. In einem Umfeld, das durch außergewöhnliche Veränderungen, Unbeständigkeit und Unsicherheit gekennzeichnet ist, wurden die Vorschläge im Hinblick darauf konzipiert, soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit zu fördern, und zwar aufbauend auf der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008 (Erklärung über soziale Gerechtigkeit), der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, 2019 (Jahrhunderterklärung), und dem Globalen Handlungsappell der IAO für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, 2021 (Globaler Handlungsappell). Das übergeordnete Ziel besteht darin, die IAO-Mitgliedstaaten bei der Entwicklung wirksamer, am Menschen orientierter Lösungen zu unterstützen, die an die durch aktuelle Krisen, technologischen Fortschritt, Klimawandel und demografische Verschiebungen bedingten Herausforderungen und Chancen in der Arbeitswelt angepasst sind, und zugleich Fortschritte bei der Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (Agenda 2030) zu gewährleisten.

2. Die Programm- und Haushaltsvorschläge stützen sich auf einschlägige Schlussfolgerungen und Entschlüsse der Internationalen Arbeitskonferenz, Beschlüsse des Verwaltungsrats, den Strategischen Plan der IAO für 2022–25 und Erkenntnisse aus der bisherigen Arbeit der IAO. In ihre Ausarbeitung flossen auch die Orientierungshilfe des Verwaltungsrats zu der auf seiner 346. Tagung (November 2022) behandelten Vorschau ¹ und die anschließenden informellen Konsultationen mit den drei Mitgliedsgruppen ein.

3. In diesem zusammenfassenden Überblick werden die zentralen Elemente des für 2024–25 vorgeschlagenen globalen Programms für soziale Gerechtigkeit dargelegt. Er enthält konkrete Informationen über die Modalitäten der Durchführung des Programms in regionalen Kontexten, über den in das Arbeitsprogramm eingebetteten verstärkten Ansatz für Wissensmanagement, Innovation und Kapazitätsentwicklung und über die vorgeschlagenen Mittelzuweisungen für die verschiedenen Arbeitsbereiche.

Ein globales Programm für soziale Gerechtigkeit

4. Globale Krisen – darunter die COVID-19-Pandemie, erhöhte geopolitische Spannungen, katastrophale Klimaereignisse und steigende Lebenshaltungskosten – haben die Ungleichgewichte, Verletzlichkeit und Ungleichheit in der Arbeitswelt verschärft, was den sozioökonomischen Fortschritt gefährdet und in einigen Bereichen für Rückschläge sorgt. Im Zuge dieser Entwicklungen wurden die Dreigliedrigkeit, der soziale Dialog, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die Anwendung der internationalen Arbeitsnormen in vielen Ländern erheblich untergraben.

5. Immer raschere technologische Entwicklungen, die zunehmende Digitalisierung und neue Formen der Organisation von Produktion und Arbeit gehen mit Herausforderungen und dem Risiko einer Verschlechterung der Arbeitnehmerrechte einher, bieten aber auch Chancen für einen tiefgreifenden Wandel in der Welt der Arbeit. Die vorhandenen arbeitsmarkt- und sozialschutzpolitischen Maßnahmen und Institutionen reichen nicht aus, um diese Herausforderungen zu bewältigen und diese Chancen zu nutzen.

6. In seinem Bericht „Unsere gemeinsame Agenda“ stellte der Generalsekretär der Vereinten Nationen (UN) die Grundwerte der IAO in den Mittelpunkt, was für die Organisation eine bedeutende Chance darstellt, insbesondere durch das Globale Förderinstrument der Vereinten Nationen für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge. Dies ist eine der Initiativen, die die IAO nutzen wird, um die Risiken anzugehen, die sich aus fragmentierten multilateralen Antworten auf soziale Probleme ergeben und die Bemühungen um soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit behindern.

¹ GB.346/PFA/1.

7. Vor diesem Hintergrund und unter Fortführung der laufenden Bemühungen, die Arbeit der IAO auf zentrale Ergebnisvorgaben auszurichten (siehe Abbildung 1), sind die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2024–25 dazu gedacht:

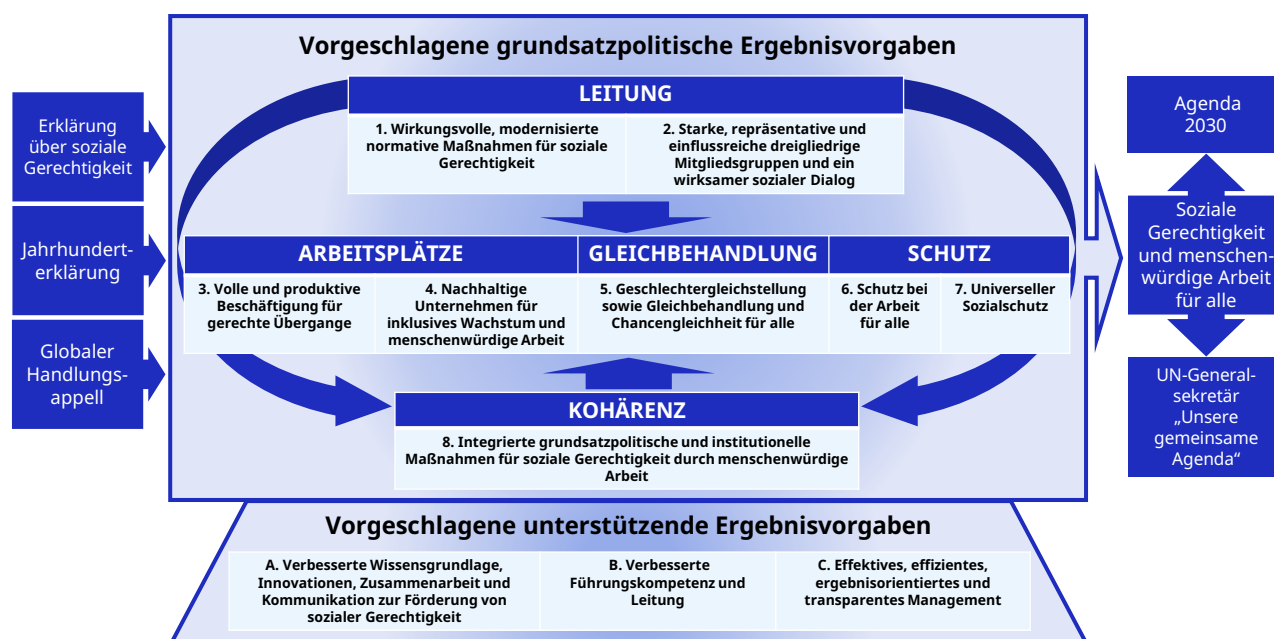
- das Modell der IAO für eine gute Politiksteuerung in der Arbeitswelt auf der Grundlage der internationalen Arbeitsnormen sowie des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit als des besonderen Mehrwerts, den die Organisation erbringt, zu modernisieren, zu stärken und zu verbreiten (Ergebnisvorgaben 1 und 2);
- die Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung und Anpassung der Arbeitsmarktpolitik und der Arbeitsinstitutionen der Arbeit für eine am Menschen orientierte Erholung, die menschenwürdige Arbeitsplätze schafft, Gleichbehandlung gewährleistet und den Schutz auf alle ausweitet, zu unterstützen (Ergebnisvorgaben 3, 4, 5, 6 und 7);
- die Politikkohärenz und die Investitionen für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit weltweit und in den Ländern durch eine Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit sowie vorrangige Aktionsprogramme in übergreifenden Schlüsselbereichen zu steigern (Ergebnisvorgabe 8).

8. Alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben sind – unter Wahrung der Kontinuität der Arbeit der IAO – überarbeitet worden mit dem Ziel, besser auf die dringenden Bedürfnisse und Herausforderungen der Mitgliedsgruppen in den Mitgliedstaaten eingehen zu können. Spezifische Leistungsvorgaben betreffen folgende Themen: grüne und digitale Wirtschaft, Formalisierung, Gleichstellung und Nichtdiskriminierung, Lieferketten, Sozial- und Solidarwirtschaft, Krisenbewältigung sowie Arbeitsschutz.

9. Die Ergebnisvorgaben sollen Impulse für interdisziplinäre, integrierte und auf Zusammenarbeit beruhende Politikmaßnahmen liefern, die sich auf den Sachverstand verschiedener Fachbereiche der Arbeit der IAO stützen. Dies wiederum erfordert eine stärkere Teamarbeit und Kooperation im gesamten Amt, auch mithilfe eines mit neuem Leben erfüllten Internationalen Ausbildungszentrums der IAO (Turiner Zentrum).

10. Die Durchführung des Programms für 2024–25 stützt sich darauf, dass die IAO das globale Kompetenzzentrum in Bezug auf Wissen über Fragen der Arbeitswelt ist und dass sie in der Lage ist, innovative Politikkonzepte und Maßnahmen zu nutzen, Partnerschaften und die Entwicklungszusammenarbeit auszuweiten, über ihre Leitungsorgane eine globale Führungsrolle zu übernehmen und ein effizientes, effektives, ergebnisorientiertes und transparentes Management zu gewährleisten. Diese Arbeitsbereiche wurden in drei spezifische unterstützende Ergebnisvorgaben eingeteilt.

► **Abbildung 1. Zusammenfassung der angedachten Elemente der Programmvorschläge für 2024–25**



Modernisierung des normativen Systems der IAO und starker sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit

11. Mit ihrem Bestand an internationalen Arbeitsnormen hat die IAO das Arbeitsrecht und damit die Arbeitswelt nachhaltig geprägt. Um mit den Veränderungen in der Arbeitsgestaltung und am Arbeitsplatz, den Folgen von Digitalisierung und Automatisierung für den Arbeitsmarkt und den Auswirkungen des Klimawandels auf Arbeitsplätze und Existenzgrundlagen sowie anderen Trends Schritt zu halten, fördert die Ergebnisvorgabe 1 die Modernisierung des normativen Systems der IAO. Dies beinhaltet Tätigkeiten zur Unterstützung der Aufsichtsorgane und des Normenüberprüfungsmechanismus, und begleitend dazu fachliche Unterstützung mit dem Ziel, die Umsetzung aller ihrer Empfehlungen zu gewährleisten, die Zahl der Ratifizierungen zu erhöhen, die Beilegung von Streitigkeiten zu vereinfachen und die Integration von Normen speziell zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit und sektorspezifischen Instrumenten in die Handels- und Investitionstätigkeit, in Entwicklungspläne, UN-Kooperationsrahmen für nachhaltige Entwicklung (Kooperationsrahmen) und Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCP) zu fördern sowie menschenwürdige Arbeit in Lieferketten zu unterstützen.

12. Zudem stützt sich der normative Ansatz der IAO für einen erneuerten Gesellschaftsvertrag auf starke Sozialpartner, effektive Arbeitsverwaltungen und einen einflussreichen sozialen Dialog, wobei die Achtung der Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen wesentliche Voraussetzungen sind. Bei der Ergebnisvorgabe 2 geht es darum, eine Strategie zur Unterstützung der Mitgliedsgruppen der IAO als wichtigsten Akteuren und Triebkräften eines positiven Wandels in der Arbeitswelt zu entwickeln, indem ihre Fähigkeit und Resilienz in Bezug auf die Ausweitung ihrer Tätigkeiten und ihres Einflusses in der Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik gestärkt wird. Dazu gehört ein gesondertes Programm, um das Potenzial der Sozialpartner voll auszuschöpfen und sie in die Lage zu versetzen, beim Streben nach nachhaltiger Entwicklung eine zentrale Rolle zu spielen, und begleitend dazu Kapazitäten für UN-Planungsprozesse und die Interaktion mit multilateralen Organisationen und internationalen Finanzinstitutionen aufzubauen.

Menschenwürdige Arbeit für soziale Gerechtigkeit

13. Ein am Menschen orientierter Ansatz für die Erholung von den vielfachen Krisen, die die Arbeitswelt treffen, erfordert eine Anpassung der Agenda für menschenwürdige Arbeit dahingehend, dass sie dem sich wandelnden Bedarf der Mitgliedsgruppen gerecht wird und die Bedürftigsten erreichen kann. Die Strategien zur Erfüllung der einschlägigen Ergebnisvorgaben (3, 4, 5, 6 und 7) setzen an den derzeitigen Herausforderungen an, die sich aus den Umwälzungen in der Arbeitswelt ergeben, insbesondere aus dem Wachstum der digitalen und grünen Wirtschaft. Eine wichtige Änderung ist die Verknüpfung von Maßnahmen zur Entwicklung beschäftigungspolitischer Rahmen mit Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitsinstitutionen, der Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen sowie von Arbeitsmarktprogrammen, die für die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze unerlässlich sind.

14. Bei all diesen Ergebnisvorgaben wird verstärktes Augenmerk auf die Bedürfnisse und Bestrebungen all derer gerichtet, die die IAO am meisten brauchen und mit den größten Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit konfrontiert sind. Zu diesen Gruppen gehören Frauen, die von Krisen oft am stärksten betroffen sind, Arbeitnehmer und Kleinstunternehmer in der informellen Wirtschaft, Solo-Selbstständige, Opfer von Zwangs- und Kinderarbeit, Jugendliche, die keiner Arbeit nachgehen, keine Schule besuchen und keine Berufsausbildung absolvieren, Arbeitsmigranten und Hausangestellte, Plattformarbeiter sowie andere Gruppen, die in hohem Maß Gefahr laufen, zurückgelassen zu werden.

15. Die Verwirklichung von Geschlechtergleichstellung sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle ist nach wie vor ein Grundpfeiler des Programms und ein wesentlicher Bestandteil der Strategie der IAO zur Bekämpfung von Ungleichheiten in der Arbeitswelt. Spezifische Maßnahmen zur Erfüllung der in der Jahrhunderterklärung und im Globalen Handlungsappell geforderten transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion wurden in die grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 5 integriert und auch in andere Ergebnis- und Leistungsvorgaben des Programms durchgängig einbezogen.

Eine Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit und erhöhte Politikkohärenz

16. Eine wichtige Neuerung des vorgeschlagenen Programms besteht darin, eine Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit zu begründen, um eine starke, nachhaltige und inklusive Entwicklung durch verstärkte globale Solidarität, Politikkohärenz und konzertierte Aktionen zu fördern. Die Koalition soll den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO, UN-Institutionen, internationalen Finanz- und Handelsinstitutionen, Entwicklungspartnern, zivilgesellschaftlichen Organisationen, dem Privatsektor und Hochschulen einen Rahmen dafür bieten, gemeinsam sicherzustellen, dass soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit in der nationalen und globalen Politikgestaltung, in der Entwicklungszusammenarbeit und in Finanz-, Handels- und Investitionsvereinbarungen Vorrang erhalten. Zudem wird die Koalition durch eine kohärente multilaterale Antwort auf die sozioökonomischen Probleme der Welt zur Umsetzung der Agenda 2030 beitragen.

17. Die operativen Modalitäten der Koalition werden auf den bestehenden Strukturen, Partnerschaften und Aktivitäten der einzelnen beteiligten Organisationen, Mitgliedstaaten oder Akteure aufbauen und so beschaffen sein, dass sie die Aufstellung neuer gemeinsamer Programme zur Stärkung der Erzielung von Ergebnissen vor Ort fördern. Für die Operationalisierung der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit im Zeitraum 2024–25 werden die vom Verwaltungsrat auf seiner 347. Tagung (März 2023) gegebene Orientierungshilfe² und die auf der 111. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (Juni 2023) geführten Erörterungen herangezogen. Die Koalition wird die Wirkung des IAO-Programms verstärken und zur Erzielung konkreter Ergebnisse auf Landesebene beitragen, indem sie dem Ziel der sozialen Gerechtigkeit einen zentralen Stellenwert in der multilateralen Debatte und im multilateralen Handeln beimisst und Maßnahmen und Ressourcen für dieses gemeinsame Ziel mobilisiert. Sie wird dazu beitragen, die Generierung und Verbreitung von Wissen über soziale Gerechtigkeit zu fördern, die Kommunikation und Sensibilisierung zu verstärken und den Dialog und die Zusammenarbeit auf Landes-, regionaler und globaler Ebene zu verbessern.

18. In diesem Rahmen setzt Ergebnisvorgabe 8 speziell an der Notwendigkeit konzertierter Anstrengungen zur Förderung von Politikkohärenz für soziale Gerechtigkeit auf globaler, regionaler und nationaler Ebene sowie in der gesamten IAO an. Vier vorrangige Bereiche – Übergänge von der informellen zur formellen Wirtschaft; gerechte Übergänge zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften; menschenwürdige Arbeit in Lieferketten; menschenwürdige Arbeit für die Krisenbewältigung – werden für eine intensive amtsweite Koordinierung und als Ansatzpunkte für die Mobilisierung von Partnerschaften und Zusammenarbeit zur Unterstützung der Koalition vorgeschlagen. Diese vorrangigen Bereiche betreffen alle sachpolitischen Arbeitsbereiche der IAO. Zu diesem Zweck werden vier vorrangige Aktionsprogramme eingerichtet.

19. Jedes vorrangige Aktionsprogramm wird von einem kleinen Team koordiniert, das damit beauftragt ist, integrierte Ansätze und Arbeitsmodalitäten unter Einbeziehung aller zuständigen Dienststellen und Mitarbeiter in der Zentrale und im Außendienst, auch unter Berücksichtigung einschlägiger Projekte der Entwicklungszusammenarbeit samt ihrer Mitarbeiter, zu fördern. Es wird vorgeschlagen, die wichtigsten Posten in den Koordinierungsteams mit Mitteln aus dem ordentlichen Haushalt, ergänzt durch von den Entwicklungspartnern bereitgestellte Sondermittel, auch aus dem Haushalts-Zusatzkonto (HZK), zu finanzieren.

20. Am Ende der Zweijahresperiode wird das Amt die Funktionsweise der vorrangigen Aktionsprogramme überprüfen, um zu bestimmen, ob und wie dieses Umsetzungskonzept im Zeitraum 2026–27 weiterverfolgt werden soll.

Durchführung des Programms unter Berücksichtigung regionaler und nationaler Prioritäten

21. Die Arbeit der IAO in den einzelnen Regionen orientiert sich an den im globalen Programm der Organisation für 2024–25 aufgestellten institutionellen Zielen und Prioritäten und trägt zu diesen bei. Sie wird den länderspezifischen Kontexten und den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen Rechnung tragen und sich die regionsübergreifende Zusammenarbeit und Fachkompetenz zunutze machen. Bei der Durchführung des Arbeitsprogramms werden die Stärkung der Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und die Förderung der Ratifizierung und Umsetzung

² GB.347/INS/4.

der internationalen Arbeitsnormen gemeinsame Ziele aller Regionen sein. Die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit wird maßgeblich zur Stärkung der Partnerschaften mit regionalen zwischenstaatlichen Organisationen, regionalen Wirtschaftsgemeinschaften, regionalen Entwicklungsbanken und Finanzinstitutionen, UN-Institutionen, Entwicklungspartnern, privaten Stiftungen, Unternehmen und anderen Interessenträgern beitragen. Durch einen Ausbau der Partnerschaften mit regionalen und nationalen akademischen Einrichtungen soll sichergestellt werden, dass die Arbeit der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen durch Forschungsergebnisse und Erkenntnisse zu den Herausforderungen in der Arbeitswelt und Politikinnovationen untermauert wird. Verstärkte Anstrengungen werden unternommen, um die Beteiligung der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen an UN-Prozessen sowohl auf regionaler als auch auf Landesebene zu erhöhen, wobei das Potenzial zur Erarbeitung gemeinsamer Programme für die Inangriffnahme der wichtigsten Prioritäten jeder Region, auch im Nexus Humanitäre Hilfe–Entwicklungszusammenarbeit–Friedensförderung, genutzt werden soll.

22. In Afrika werden die strukturellen Herausforderungen und Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit nach wie vor durch ein schleppendes und begrenztes Wirtschaftswachstum verschärft, was sich negativ auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und den Arbeitnehmerschutz auswirkt. Die soziale Absicherung ist noch immer sehr gering und fällt in und zwischen den einzelnen Ländern und Altersgruppen unterschiedlich aus. Die Folgen der derzeitigen geopolitischen und globalen Krisen beeinträchtigen die Erholung und führen zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung und Informalität auf dem gesamten Kontinent, insbesondere bei Frauen und jüngeren Arbeitnehmern.

23. Das Programm der IAO für Afrika wird folgende Schwerpunkte haben:

- Ausweitung des Sozialschutzes im Hinblick auf die Zielvorgabe, bis 2025 40 Prozent der Bevölkerung abzusichern, und Verbesserung des Arbeitnehmer- und Arbeitsschutzes in der gesamten Region, insbesondere für Beschäftigte in der informellen Wirtschaft und Arbeitsmigranten;
- Unterstützung integrierter Maßnahmen und Programme zugunsten einer vollen und produktiven Beschäftigung mit Schwerpunkt auf Frauen, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen und Menschen in der informellen und ländlichen Wirtschaft, Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, Qualifizierung und lebenslangem Lernen sowie beschäftigungsintensiver Investitionsprogramme;
- Förderung eines günstigen Umfelds für Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen mit Schwerpunkt auf Produktivitätswachstum, Unternehmensformalisierung, gerechten Übergängen und digitalem Wandel sowie der Wiederbelebung von Produktivitätszentren, Unterstützung der Kultur-, Pflege-, blauen, grünen und Sozial- und Solidarwirtschaft sowie von Lieferketten;
- Stärkung der institutionellen Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und des sozialen Dialogs, um soziale Gerechtigkeit voranzubringen, die Ratifizierung und Umsetzung internationaler Arbeitsnormen zu fördern und Zwangsarbeit und Kinderarbeit zu bekämpfen.

24. In den arabischen Staaten sind die Fortschritte hinsichtlich der Verwirklichung der SDG und der Teilhabe der Menschen am politischen Prozess in der Region uneinheitlich. Länder mit hohem Einkommen verfügen über ausge-reifte nationale Entwicklungspläne, während andere sich in einem fragilen Zustand befinden, unter den Auswirkungen von Krieg, Klimawandel und sozialen Unruhen leiden, ihre Regierungen nicht in der Lage sind, grundlegende Dienste für die Bevölkerung bereitzustellen, und der Arbeitsmarkt in einer schweren Krise steckt. In Bezug auf Dreigliedrigkeit und sozialen Dialog sowie die Ratifizierung und wirksame Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen besteht ein Rückstand.

25. Bei ihrer Arbeit in der Region wird die IAO folgende Schwerpunkte setzen:

- Entwicklung der Fähigkeit von Arbeitnehmerverbänden sowie von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, ihren Mitgliedern einschlägige Dienstleistungen bereitzustellen, Verstärkung des dreigliedrigen sozialen Dialogs und Förderung des zweigliedrigen Dialogs und der zweigliedrigen Zusammenarbeit, Gewährleistung der Mitsprache von Frauen, Jugendlichen, Arbeitsmigranten und anderen verletzlichen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt;
- Unterstützung der Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen und der Qualifizierung für Beschäftigte in der digitalen und der grünen Wirtschaft, auch durch die Förderung integrierter Politikrahmen für gerechte Übergänge, des Produktivitätswachstums, der Weiterentwicklung von Lieferketten, eines verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns und günstiger Rahmenbedingungen für nachhaltige Unternehmen;

- Ausweitung des Sozialschutzes auf Arbeitnehmer in allen Beschäftigungsformen auf der Grundlage einer soliden Finanzierung und einer guten Verwaltungsführung, einer besseren Integration beitragsfinanzierter und beitragsunabhängiger Systeme zur Verwirklichung einer universellen Absicherung, der Übertragbarkeit von Ansprüchen zwischen den Systemen und der Komplementarität von Sozialschutz und Beschäftigungsförderung;
- Förderung der internationalen Arbeitsnormen, insbesondere der grundlegenden Übereinkommen und Protokolle, mit Schwerpunkt auf einer besseren Einhaltung der nationalen Rechtsvorschriften durch die Arbeitsaufsicht und der Entwicklung neuer Instrumente und Strategien zur Einhaltung der Vorschriften.

26. In der Region **Asien und Pazifik** hat die COVID-19-Krise den Verlauf des Wirtschaftswachstums in vielen Ländern gravierend beeinträchtigt. Durch das Zusammenspiel neu auftretender wirtschaftlicher, politischer und ökologischer Herausforderungen haben sich die Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit – informelle Beschäftigung, Erwerbsarmut, Kinderarbeit und Geschlechterungleichheit – weiter verschärft. Die Verletzlichkeit von Arbeitnehmern und Unternehmen ist teilweise durch Lücken im Sozial- und Beschäftigungsschutz in der Region, Schwächen der Arbeitsmarktinstitutionen und einen unzureichenden sozialen Dialog bedingt.

27. Bei ihrer Arbeit in der Region Asien und Pazifik wird die IAO besonderes Augenmerk auf Folgendes richten:

- Aufbau des institutionellen Rahmens zur Unterstützung von Übergängen zur formellen Wirtschaft und zu menschenwürdiger Arbeit über das regionale Aktionsprogramm für Wege zur Formalisierung (FORAP) und das Globale Förderinstrument der UN für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge, mit Schwerpunkt auf der Plattformwirtschaft, der Landwirtschaft, dem Einzelhandel, dem verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe;
- Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und des sozialen Dialogs zugunsten besserer Arbeitsbedingungen durch den Abbau des Rückstands der Region bei der Ratifizierung der grundlegenden Übereinkommen und Protokolle und die Bewältigung der anhaltenden Herausforderungen bei der Anwendung der grundlegenden Normen, mit Schwerpunkt auf Vereinigungsfreiheit, Arbeitsschutz, Lieferketten und Arbeitsverwaltung;
- Unterstützung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei der Aufstellung und Umsetzung nationaler, regionaler und sektorspezifischer Prioritäten, unter anderem über DWCP, UN-Kooperationsrahmen und Programme der Entwicklungszusammenarbeit;
- Stärkung des Multilateralismus zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit für alle und zur Erweiterung des Portfolios der Entwicklungszusammenarbeit der IAO in der Region, insbesondere in Bezug auf gerechte Übergänge, menschenwürdige Arbeit in Ernährungssystemen, Arbeitsmigration und Jugendbeschäftigung, durch die Stärkung der Politikkohärenz auf der Grundlage der internationalen Arbeitsnormen und der Dreigliedrigkeit.

28. In **Europa und Zentralasien** wirken sich die ungleichmäßig verlaufende Erholung von der COVID-19-Pandemie, der Konflikt in der Ukraine, die damit einhergehende Nahrungsmittel- und Energiekrise und die anhaltende Inflation negativ auf die Wirtschaft, die Unternehmen und die Arbeitnehmer aus und verstärken die Ungleichheiten in und zwischen den Ländern. Eine der drängendsten grundsatzpolitischen Herausforderungen für die Region besteht darin, die Kaufkraft des Arbeitseinkommens und den allgemeinen Lebensstandard der Arbeitnehmer und ihrer Familien, insbesondere am unteren Ende der Einkommensverteilung, aufrechtzuerhalten und zugleich auf die Bedürfnisse der Flüchtlinge und Aufnahmegemeinschaften einzugehen. Politische Instabilität in einigen Ländern Osteuropas und Zentralasiens und Gebietsstreitigkeiten bewirken zudem Veränderungen bei den Migrationsströmen, einen Rückgang der Geldüberweisungen und eine Zunahme wirtschaftlicher Härten.

29. In diesem schwierigen Umfeld wird die IAO mit ihrem Programm in der Region den unterschiedlichen Bedürfnissen der Länder durch folgende Schwerpunktsetzungen Rechnung tragen:

- Erarbeitung kohärenter politischer Lösungsansätze zur Ausweitung des Sozialschutzes und zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze durch ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen, Auseinandersetzung mit Ungleichheit, Informalität, Diskriminierung und der Zunahme vielfältiger Beschäftigungsformen sowie dem Arbeitskräftemangel in wichtigen aufstrebenden Wirtschaftssektoren und der geringen Teilnahme von Frauen am Erwerbsleben;

- Förderung der Anwendung internationaler Arbeitsnormen, insbesondere der grundlegenden Übereinkommen und Protokolle (auch zum Arbeitsschutz) im Rahmen von Handels- und Investitionsvereinbarungen und Lieferketten, unter Berücksichtigung von Nearshoring-Trends in den Randgebieten der Europäischen Union;
- Verstärkung der Prozesse und Mechanismen zur Gewährleistung eines wirkungsvollen sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit durch stärkere Arbeitsverwaltungen, Arbeitnehmerverbände und Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände;
- aktive Beteiligung am Prozess der Erholung und des Wiederaufbaus in der Ukraine, unter anderem durch Stärkung der Präsenz der IAO in Kiew und Auseinandersetzung mit den Folgen des Konflikts in anderen Ländern, mit Schwerpunkt auf Sozialschutzdefiziten sowie auf Finanzierung, Qualifizierung und lebenslangem Lernen, Arbeitsmigration, Arbeitsschutz, Arbeitsaufsicht, sozialem Dialog und gerechten Übergängen;

30. In der Region **Lateinamerika und Karibik** erholen sich die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt nach der Pandemie nur mäßig und nicht ausreichend genug, um der Mehrheit der Bevölkerung menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu garantieren. Die steigende Inflation und die Verschärfung der weltweiten Finanzierungsbedingungen beeinträchtigen den fiskalischen Spielraum und schränken die Möglichkeiten der Länder ein, in digitale und ökologische Übergänge zu investieren und daraus Nutzen zu ziehen. Die Informalisierung von Unternehmen und Beschäftigten nimmt zu, und die Produktivität ist noch immer sehr niedrig. Dies wirkt sich im Zusammenspiel mit anderen Faktoren negativ auf die Arbeitsbedingungen, die Löhne, den Sozialschutz und die Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aus.

31. Bei ihrer Arbeit in der Region Lateinamerika und Karibik wird die IAO besonderes Augenmerk auf Folgendes richten:

- Unterstützung umfassender Politik- und institutioneller Rahmen für die Schaffung formaler Arbeitsplätze und nachhaltiger Unternehmen, mit starkem Schwerpunkt auf gerechten Übergängen, Gleichstellung und Inklusion der Geschlechter, Unternehmertum sowie Qualifizierung und lebenslangem Lernen, insbesondere für Jugendliche;
- Stärkung des Schutzes für alle durch: universelle soziale Absicherung mittels der Kombination eines nationalen sozialen Basisschutzes und leistungsfähigerer beitragsfinanzierter Systeme der sozialen Sicherheit; Maßnahmen zur Förderung von Einkommenssicherheit, etwa Arbeitslosenleistungen in Verbindung mit Umschulung und lebenslangem Lernen; Einbeziehung des Arbeitsschutzes in Entwicklungsrahmen und sektorspezifische Protokolle; nationale Pflegesysteme; sozioökonomische Integration von Migranten und Flüchtlingen; und institutionelle Rahmen, die indigenen Völkern die Beteiligung an der Politikgestaltung ermöglichen;
- Förderung der internationalen Arbeitsnormen, insbesondere der grundlegenden Übereinkommen und Protokolle, mit Schwerpunkt auf Arbeitsschutz, Zwangsarbeit und insbesondere der Vereinigungsfreiheit und dem Recht zu Kollektivverhandlungen sowie Unterstützung der Regionalen Initiative für ein Lateinamerika und eine Karibik ohne Kinderarbeit;
- Verbesserung der Bedingungen für den sozialen Dialog und der institutionellen Kapazität der Verbände der Sozialpartner sowie der Arbeitsverwaltung, mit Schwerpunkt auf Arbeitsbeziehungen, der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und Reformen des Arbeitsrechts zur wirksamen Auseinandersetzung mit Telearbeit, Auslagerung und menschenwürdiger Arbeit in der Plattformwirtschaft sowie auf der Erleichterung der Beteiligung von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden und Arbeitnehmerverbänden an nationalen SDG-Rahmen und UN-Planungsprozessen.

Ein verstärkter Ansatz für Wissensmanagement, Innovation und Kapazitätsentwicklung

32. Der strategische Ansatz, den die IAO verfolgt, um soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit zu verwirklichen und zur Agenda 2030 beizutragen, stützt sich auf die Generierung und Verbreitung von Wissen, die Fähigkeit zur Ermittlung und Ausweitung innovativer Lösungen für neu auftretende Herausforderungen in der Arbeitswelt und die kontinuierliche Entwicklung der institutionellen Fähigkeit der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, sicherzustellen, dass die Fortschritte in Bezug auf menschenwürdige Arbeit solide und nachhaltig sind. Wissen und Innovationen im Zusammenhang mit sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit werden von der IAO, darunter von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, und außerhalb der Organisation hervorgebracht. Bei ihrer

Arbeit in diesen Bereichen orientiert sich die IAO an der die gesamte IAO umfassenden Strategie für den Aufbau institutioneller Kapazitäten, die sie 2019 annahm,³ und an der vom Verwaltungsrat auf seiner 347. Tagung (März 2023) gegebenen Orientierungshilfe zur Strategie der IAO für Wissen und Innovation.⁴

33. Eine der zentralen Prioritäten in der Zweijahresperiode wird in der Entwicklung einer soliden Wissensgrundlage, einschließlich einer robusten und erweiterten statistischen Basis, zur Welt der Arbeit bestehen. Aufbauend auf den jüngsten Erfahrungen und der 2020 auf hoher Ebene durchgeführten Evaluierung der IAO-Aktivitäten im Bereich Forschungsarbeiten und Wissensmanagement wird die IAO zudem ihren institutionellen Rahmen sowie ihre Steuerungsmechanismen, Kommunikationsstrategie, Netzwerke, Partnerschaften und internen Kapazitäten stärken, um diese Aufgaben wirksam wahrzunehmen und so die Sichtbarkeit und Wirkung von Wissen und Innovationen für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit zu erhöhen.

34. Die Arbeit der IAO im Bereich Wissen und Innovation erstreckt sich auf die gesamte Organisationsstruktur. Wissen wird mittels verschiedener Funktionen, darunter Forschungsarbeiten, Statistik und Evaluierung, sowie durch die normative, grundsatzpolitische und entwicklungsbezogene Arbeit der Organisation in der Zentrale und im Außendienst erzeugt und verbreitet. Diese komplexe Aufgabe erfordert einen verstärkten und systematischen Ansatz. Indem die IAO ihre Strategie für Wissen und Innovation umsetzt, wird sie ihre laufenden und künftigen Arbeiten in diesen Bereichen konsolidieren und koordinieren. Weitere Informationen zum Thema Wissen und Innovation finden sich unter der unterstützenden Ergebnisvorgabe A und in der Strategie für grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben.

35. Zur Operationalisierung der Strategie für Wissen und Innovation im Zeitraum 2024–25 wird das Amt eine Bestandsaufnahme der in der Zentrale, in den Regionen und beim Turiner Zentrum bestehenden Initiativen für Wissensmanagement und Innovation vornehmen und sie an die Prioritäten für die Zweijahresperiode anpassen. Dazu gehört auch die Optimierung vorhandener Forschungskapazitäten und -produkte durch eine gestraffte und wirkungsvolle Veröffentlichungspolitik und ein gemeinsames Konzept für Flaggschiffberichte. Innerhalb des bestehenden Haushalts wird ein Teil der für Wissensmanagement und Innovation vorgesehenen Mittel umgeschichtet, um die Umsetzung der Strategie zu erleichtern.

36. Bei der Umsetzung der die gesamte IAO umfassenden Strategie für den Aufbau institutioneller Kapazitäten werden die Ergebnisse der 2022 auf hoher Ebene durchgeführten unabhängigen Evaluierung der Reaktion der IAO auf COVID-19 berücksichtigt, in der empfohlen wurde, die Modalitäten des Kapazitätsaufbaus so an die Bedürfnisse der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände im Gefolge der Pandemie anzupassen, dass sie in der Lage sind, grundsätzliche Lösungskonzepte zu erarbeiten und ihren Mitgliedern innovative Dienste anzubieten. In der Evaluierung wurde zudem die Notwendigkeit betont, die Digitalisierung wesentlicher Dienste und Instrumente in Betracht zu ziehen und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Online- und Präsenzkonzepten für den Kapazitätsaufbau herzustellen.

37. Die IAO wird ein spezielles Programm zur Stärkung der institutionellen Kapazität von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden und von Arbeitnehmerverbänden auflegen, damit diese ihr Potenzial, zu wirtschaftlicher, sozialer und nachhaltiger Entwicklung beizutragen, optimal ausschöpfen können, wobei der Schwerpunkt auf den Kapazitäten für Überzeugungsarbeit, Wissensmanagement und Vertretung liegt (für weitere Informationen siehe grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 2). Dieses von den Büros für Tätigkeiten für Arbeitgeber bzw. für Arbeitnehmer verwaltete Programm hat das Ziel, die Unterstützung der IAO für die Verbände der Sozialpartner zu konsolidieren, unter anderem durch die Mobilisierung zusätzlicher Mittel für diesen Zweck und die Stärkung von Allianzen mit Entwicklungspartnern. Zur Anschubfinanzierung für dieses Programm werden Mittel aus dem HZK zugewiesen.

38. Aufbauend auf seinem konsolidierten Dienstleistungsportfolio für Kapazitätsaufbau und seiner Rolle als Drehscheibe für digitale Innovationen wird das Turiner Zentrum weiterhin Anwendungen und Instrumente für digital verbesserte Lern- und Kooperationslösungen, darunter Online-Plattformen, erproben und einführen. Zudem wird es die Konzeption und Entwicklung neuer Produkte in Zusammenarbeit mit den IAA-Hauptabteilungen und den Außenämtern erleichtern und als geschützter Raum fungieren, in dem die Mitgliedsgruppen und Bediensteten der IAO Innovationen unter Verwendung neuer Technologien und Ansätze ausweiten können.

³ GB.335/INS/9.

⁴ GB.347/PFA/4.

Verbesserte Kommunikation, Entwicklungszusammenarbeit, Steuerung, Aufsicht und Managementprozesse

39. Die IAO wird den Kurs der kontinuierlichen Verbesserung ihrer Leistung als Organisation durch eine Steigerung der Effizienz und Wirksamkeit ihrer Steuerungs-, Aufsichts- und Managementprozesse und -praktiken, auch in den Bereichen Kommunikation und Entwicklungszusammenarbeit, fortsetzen. Auf konkrete Initiativen in diesen Bereichen wird unter den unterstützenden Ergebnisvorgaben A, B und C des Programms näher eingegangen.

40. Die unterstützende Ergebnisvorgabe A des Programms zielt vor allem darauf ab, die im vorangegangenen Abschnitt dargelegten Kapazitäten der IAO für Wissen und Innovation zu verbessern, und zwar in Verbindung mit einer Verstärkung der Entwicklungszusammenarbeit und der Kommunikation. Auf der Grundlage der Strategie für Entwicklungszusammenarbeit 2020–25 und des dazugehörigen Durchführungsplans wird das Amt Allianzen mit Entwicklungspartnern, UN-Institutionen, internationalen Finanzinstitutionen, Regierungen und privaten Stiftungen zur Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben stärken. Zudem wird die IAO die Sichtbarkeit ihrer Arbeit und Ergebnisse erhöhen, indem sie ihre Aktivitäten und ihre Forschungsarbeiten unter Nutzung der neuesten technologischen Fortschritte und Instrumente wirksam kommuniziert.

41. Wie unter der unterstützenden Ergebnisvorgabe B beschrieben wird, sollen besondere Anstrengungen unternommen werden, um die Führungsrolle der Organisationen bei internationalen und multilateralen Initiativen zur Förderung der sozialen Gerechtigkeit zu konsolidieren, insbesondere im Rahmen der Globalen Koalition. Das Amt wird auch weiterhin die Beteiligung der IAO-Mitglieder an einer wirksamen Entscheidungsfindung und Prioritätensetzung im Rahmen der Tätigkeit des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz erleichtern und zugleich die Unterstützung für die Ratifizierung der Abänderung der Verfassung der IAO von 1986 im Hinblick auf ihr Inkrafttreten intensivieren. Auf Landesebene wird der Schwerpunkt auf der wirksamen Beteiligung der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen an den UN-Planungsprozessen und an der Durchführung gemeinsamer Programme, unter anderem im Rahmen der DWCP und stärker integrierter und wirkungsvoller Projekte der Entwicklungszusammenarbeit, liegen, die umfassend an den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen ausgerichtet sind.

42. Die IAO wird weiterhin wirksame Maßnahmen und Verfahren für das Risikomanagement und interne Kontrollen entwickeln und ihre Kapazitäten in den Bereichen Aufsicht und Vermittlung stärken und zugleich sicherstellen, dass der Rahmen der IAO für ökologische und soziale Nachhaltigkeit in allen Arbeitsbereichen umgesetzt wird. Auf der Grundlage einer erneuerten IAO-Evaluierungsstrategie wird das Amt die Verwendung qualitativ hochwertiger Evaluierungserkenntnisse für organisationale Verbesserungen und Lernprozesse weiter fördern.

43. Globale Mehrfachkrisen, darunter die COVID-19-Pandemie, der Ukraine-Konflikt und die damit einhergehende Nahrungsmittel- und Energiekrise, haben deutlich gemacht, wie wichtig Risikomanagement und Betriebskontinuität sind. In Anbetracht eines zunehmend ungewissen und schwankungsanfälligen Umfelds werden das Programm und der Haushalt für 2024–25 auf agile und flexible Weise umgesetzt. Anhang III enthält eine Zusammenfassung der Risiken, denen die Organisation ausgesetzt ist, sowie der Reaktionen zu ihrer Eindämmung.

44. Zudem wird das Amt weiter Systeme und Strategien entwickeln, um die Nutzung der ihm anvertrauten Ressourcen auf der Grundlage eines ergebnisorientierten Managementkonzepts und auf adaptive Weise weiter zu optimieren, wobei es sich auf die während der COVID-19-Pandemie gewonnenen Erkenntnisse und erzielten Fortschritte stützen und finanzielle Rechenschaftslegung und Transparenz gewährleisten wird (unterstützende Ergebnisvorgabe C). Dies umfasst auch Verbesserungen des digitalen Umfelds und der physischen Infrastruktur zur Unterstützung der Tätigkeiten, verbesserte Maßnahmen und Prozesse für das Personal der IAO und die Entwicklung leistungsfähigerer Konzepte und Mechanismen, die sicherstellen, dass alle verfügbaren finanziellen und personellen Ressourcen auf integrierte Weise und mit Schwerpunkt auf der Erzielung sachdienlicher Ergebnisse für die Mitgliedsgruppen auf allen Ebenen verwaltet werden. Die Arbeiten in diesen Bereichen werden sich auf die Strategie für Informationstechnologie 2022–25, die Humanressourcenstrategie für 2022–25 und die Strategie für Entwicklungszusammenarbeit 2020–25 sowie die dazugehörigen Durchführungspläne stützen.

45. Um ein wirksames ergebnisorientiertes Management zu gewährleisten, enthalten die Programm- und Haushaltsvorschläge einen vollständigen Ergebnisrahmen, in dem die Ergebniskette, zu der die IAO beitragen will, von den zu erbringenden Leistungen bis zu den Auswirkungen, und die wichtigsten Leistungsindikatoren zur Fortschrittsmessung auf jeder Ebene dargelegt sind (Anhang I). Zur Unterstützung des Überwachungs- und Berichterstattungsprozesses des Amtes werden für jeden Indikator technische und methodische Anmerkungen ausgearbeitet. Diese enthalten die qualitativen Kriterien, die die auf Landesebene zu erreichenden Ergebnisse für jede der

nach dem Programm und Haushalt zu erbringenden Leistungen entsprechend den grundsatzpolitischen und unterstützenden Ergebnisvorgaben definieren.

46. Der Ergebnisrahmen enthält vorläufige, auf den im Dezember 2022 verfügbaren Informationen beruhende Daten zu den Ausgangswerten und erwarteten Zielvorgaben für die Indikatoren (gegebenenfalls aufgeschlüsselt nach Region). Insgesamt dürfte die IAO im Zeitraum 2024–25 zur Erzielung von 1.004 Ergebnissen auf Landesebene, gemessen anhand von 50 Leistungsindikatoren für alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, sowie zu 115 neuen Ratifizierungen von Übereinkommen und Protokollen beitragen.⁵ Diese Informationen sollen Ende 2023 überprüft und gegebenenfalls aktualisiert werden, um den Fortschritten hinsichtlich der Trends in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und den bei der Durchführung des IAO-Programms im Zeitraum 2022–23 erzielten Ergebnissen Rechnung zu tragen.

Mittelzuweisungen

47. Die Haushaltsvorschläge für 2024–25 wurden unter Berücksichtigung der steigenden Nachfrage nach Diensten der IAO, aber auch der finanziellen Zwänge, denen die Mitgliedstaaten als Beitragszahler und Geber unterliegen, so konzipiert, dass ein optimales Preis-Leistungs-Verhältnis entsteht. Es wurde jede erdenkliche Mühe darauf verwandt, die Ausgaben innerhalb des bestehenden Haushalts abzudecken und durch eine Verbesserung der Wirksamkeit und Effizienz der Abläufe im gesamten Amt eine Umschichtung der Ressourcen hin zu den obersten Programmprioritäten der Zweijahresperiode zu ermöglichen.

Ordentlicher Haushalt

48. Der vorgeschlagene strategische ordentliche Haushalt für 2024–25 in konstanten US-Dollar beläuft sich, wie in Tabelle 1 dargestellt, auf 854.657.600 US-Dollar, was einem leichten Anstieg von real 1,9 Millionen US-Dollar bzw. 0,2 Prozent gegenüber dem Haushalt für 2022–23 in konstanten US-Dollar entspricht. Detaillierte Angaben zum operativen Haushalt samt Mittelzuweisungen nach Organisationseinheit finden sich im Informatorischen Anhang 1.

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

	Strategischer Haushalt 2022–23 ¹	Strategischer Haushalt 2024–25	Strategischer Haushalt 2024–25
	(in US-\$)	(in konstanten US-\$ von 2022–23)	(neu kalkuliert in US-\$)
Teil I. Ordentlicher Haushalt			
A. Beschlussfassende Organe²	54 823 727	53 436 544	62 144 129
B. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	678 434 249	680 950 624	707 047 294
C. Managementdienste³	66 154 750	66 883 091	69 351 595
D. Mittel für sonstige Zwecke	46 448 882	46 488 749	48 724 117
Ausgleich für Personalfluktuations	-6 903 130	-6 903 130	-7 173 880
Insgesamt Teil I	838 958 478	840 855 878	880 093 255
Teil II. Unvorhergesehene Ausgaben			
Unvorhergesehene Ausgaben	875 000	875 000	875 000
Teil III. Betriebsmittelfonds			
Betriebsmittelfonds			
Insgesamt (Teile I–III)	839 833 478	841 730 878	880 968 255

⁵ Zum Vergleich: Das Gesamtziel für die Leistungsindikatoren im Zeitraum 2022–23 lag bei 854 Ergebnissen auf Landesebene, gemessen anhand von 54 Leistungsindikatoren und 105 neuen Ratifizierungen.

Teil IV. Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten

Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	12 926 722	12 926 722	13 291 577
Insgesamt (Teile I–IV)	852 760 200	854 657 600	894 259 832

¹ Um den Vergleich mit den Zahlen für 2024–25 zu erleichtern, wurde der Haushalt für 2022–23 so angepasst, dass er der Neuaufstellung der nach Besoldungsgruppe differenzierten Standardkosten in der Zentrale und den Außenämtern Rechnung trägt, die sich aus der Neubewertung des neu kalkulierten Haushalts auf der Grundlage des Haushaltswechselkurses von 0,90 Schweizer Franken zum US-Dollar ergab.

² Die strategischen Haushaltsvorschläge für die beschlussfassenden Organe umfassen Ressourcen aus der Hauptabteilung Offizielle Tagungen, Dokumente und Beziehungen sowie der Hauptabteilung Interne Dienste und Verwaltung, die die Leitungstätigkeiten unmittelbar unterstützen.

³ Managementdienste beinhalten Folgendes: Büro des Generaldirektors, Ethikbüro, Evaluierungsbüro, Unabhängiger beratender Kontrollausschuss, Büro für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht, Kosten der außeramtlichen Rechnungsprüfung, Büro des beigeordneten Generaldirektors für Zentrale Dienste, Finanzverwaltung, Humanressourcenentwicklung und Strategische Programmplanung und -verwaltung.

Effizienzgewinne und vorgeschlagene Umschichtung von Ressourcen

49. Für die Erstellung des ordentlichen Haushalts wurden die Organisationseinheiten in der Zentrale und in den Regionen ersucht, Bereiche für potenzielle Einsparungen aufzuzeigen und die Ressourcen im Einklang mit den Prioritäten des Arbeitsprogramms neu zu gewichten, und zwar zu dem allgemeinen Zweck, die Fähigkeit der IAO, insbesondere vor Ort, zu erhöhen, den Mitgliedsgruppen der IAO einschlägige Fach- und Politikberatung zu gewähren. Auf dieser Grundlage wurde ein Betrag von insgesamt 18,4 Millionen US-Dollar bzw. 2,2 Prozent des ordentlichen Haushalts für 2022–23 für Umschichtungen ermittelt, die wie folgt erreicht werden sollen:

- Senkung der Kosten für Dienstreisen, Tagungen, Seminare und allgemeine Tätigkeiten durch den verstärkten Einsatz digitaler Technologien;
- Verschiebungen der Programmschwerpunkte durch Ermittlung von Arbeitsbereichen/Produkten, die weniger stark im Vordergrund stehen und den obersten Prioritäten untergeordnet werden;
- Nutzung von bis Ende 2025 planmäßig frei werdenden Stellen und zu erwartenden Pensionierungen zur Stärkung der analytischen und fachlichen Dienste für die Mitgliedsgruppen;
- wirksamere und effizientere Nutzung der Sachkosten für externe Mitarbeiter und Vertragsdienstleistungen;
- Neuzuweisung der 2022–23 genehmigten Ressourcen für das Referat Innovation und Wissensmanagement zur Unterstützung der wichtigsten Prioritäten für die Zweijahresperiode, einschließlich der Umsetzung der Strategie der IAO für Wissen und Innovation.

50. Es wird vorgeschlagen, diese 18,4 Millionen US-Dollar wie folgt umzuverteilen:

- 6,4 Millionen US-Dollar zur Stärkung der Fähigkeit der IAO, wirksame und relevante Dienste und Politikberatung für Mitgliedsgruppen in den Regionen zu erbringen, indem der Sachverstand in Afrika, Amerika sowie Asien und Pazifik durch die Schaffung von Stellen im höheren Dienst und die Überarbeitung von Stellenprofilen erhöht wird; nach Erörterungen im Verwaltungsrat wird dies auch die Stärkung der Präsenz der IAO in der Ukraine und der Bolivarischen Republik Venezuela umfassen;
- 3,9 Millionen US-Dollar zur Stärkung der von den Grundsatzressorts in der Zentrale erbrachten fachlichen Dienste, darunter in den Bereichen Forschungsarbeiten, Statistik und Sozialschutz, Umsetzung des Globalen Förderinstruments der UN für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge, und Verbesserung fachlicher Produkte und Instrumente;
- 5 Millionen US-Dollar zur angemessenen Ausstattung der vier vorrangigen Aktionsprogramme und zur Finanzierung der Umstrukturierung des Amtes mit dem Ziel, seine Fähigkeit zur Erbringung qualitativ hochwertiger Dienste für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zu stärken;

- 1,9 Millionen US-Dollar zur Erhöhung der Kapazitäten des Amtes in den Bereichen Personalwesen, juristische Dienste und Gebäudemanagement durch die Überarbeitung von Stellenprofilen, die Schaffung neuer Stellen im höheren Dienst und die Bereitstellung von Mitteln zur Finanzierung von Prozessverbesserungen;
- 1,2 Millionen US-Dollar zur Erhöhung der physischen Sicherheit und Cybersicherheit.

51. Angesichts der Vorgabe, einen Haushalt mit einem realen Nullwachstum aufzustellen, und der Priorität, die der Umschichtung von Einsparungen und Effizienzgewinnen zur Deckung des Bedarfs in den oben genannten wichtigen Bereichen beigemessen wird, war es nicht möglich, ausreichende Investitionen in zwei für die Verbesserung der effektiven Funktionsweise der Organisation und die Erbringung qualitativ hochwertiger Dienste für die Mitgliedsgruppen unerlässlichen Bereichen vorzusehen. Daher wird vorgeschlagen, den Haushalt um 1,9 Millionen US-Dollar aufzustocken, um:

- zwei Sitzungen der dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus abzuhalten, damit diese den Bestand an Normen schneller prüfen und ihre Arbeiten vor 2028 abschließen kann (veranschlagte Kosten: 0,93 Millionen US-Dollar);
- die Kapazitäten des Büros für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht durch die Schaffung einer neuen Stelle des höheren Dienstes und die Aufstockung der Sachmittel zu verstärken und den Aufgabenbereich Mediation zu 100 Prozent zu finanzieren (veranschlagte Kosten: 0,97 Millionen US-Dollar).

Institutionelle Investitionen

52. Im Einklang mit der Langzeitstrategie für die Finanzierung zukünftiger periodischer Modernisierungen und Renovierungen von IAO-Gebäuden, die der Verwaltungsrat auf seiner 310. Tagung (März 2011) billigte, wurde ein Ansatz in Höhe von rund 8,0 Millionen US-Dollar zur Finanzierung des Gebäude- und Einrichtungsfonds vorgesehen. Dieser Ansatz entspricht 1 Prozent des Versicherungswerts der IAO-Gebäude. Darüber hinaus wird vorgeschlagen, die folgenden kritischen Projekte mit Gesamtkosten in Höhe von 4,9 Millionen US-Dollar zu finanzieren:

- Austausch der Zugangsnetz-Verteiler in der Zentrale, die 2024–25 das Ende ihrer Lebensdauer erreichen, da diese Infrastruktur für die Bereitstellung eines effizienten, stabilen und sicheren Arbeitsumfelds im Amt entscheidend wichtig ist;
- Austausch des strategischen Managementmoduls des Integrierten Ressourcen-Informationssystems (IRIS) der IAO, das vor über 15 Jahren entwickelt wurde, da die von ihm genutzte Technologie rasch veraltet ist und es immer schwieriger wird, seine Kompatibilität mit den anderen Komponenten der IRIS-Unternehmensressourcenplanung aufrechtzuerhalten;
- Fertigstellung des integrierten Arbeitsplatzmanagementsystems, in dem mehrere Altsysteme zusammengeführt werden, um detaillierte Informationen bereitzustellen und die Verwaltung der weltweit im Besitz der IAO befindlichen Vermögenswerte sowie Mietvereinbarungen für Räumlichkeiten zu erleichtern;
- Anbringen einer mit dem IAO-Logo versehenen Beschilderung im neuen Sicherheitspavillon, in den Außenbereichen, auf den Parkplätzen und in den unteren Stockwerken der Zentrale;
- Austausch von Rauchmeldern im Hauptgebäude der Zentrale gemäß den Schweizer Rechtsvorschriften.

Kostensteigerungen

53. Neben der in Absatz 51 erläuterten geringen Erhöhung des Programmbudgets wurde das Haushaltsvolumen unter Berücksichtigung der Auswirkungen von Inflation, Wechselkursschwankungen und anderen Faktoren im Hinblick darauf bestimmt, die Fähigkeit der Organisation zur Durchführung ihres Arbeitsprogramms aufrechtzuerhalten. Dies umfasst auch eine spezifische Analyse der Kostentrends in den Außenämtern aufgrund der je nach Region und Land sehr unterschiedlichen Inflation. Ausgehend von dieser Analyse ist eine nominale Erhöhung um 39,6 Millionen US-Dollar erforderlich, um den Haushalt real auf dem Stand von 2022–23 zu halten, was einem Anstieg um 4,6 Prozent für die Zweijahresperiode entspricht. Darin enthalten sind einmalige Kosten in Höhe von 7 Millionen US-Dollar für die Finanzierung der beiden Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz in den Jahren 2024 und 2025, da die Tagungsräume im Palais des Nations aufgrund der laufenden Renovierungsarbeiten nicht verfügbar

sein werden. Ohne diese zusätzlichen Kosten für die Konferenz liegt der Kostenanstieg bei 3,8 Prozent. Diese Kostenfaktoren werden im Informatorischen Anhang 2 näher beschrieben.

Integrierte Haushaltsplanung für grundsatzpolitische Zielvorgaben

54. Das Arbeitsprogramm für 2024–25 wird aus den genehmigten ordentlichen Haushaltsmitteln und den freiwilligen Mitteln der Entwicklungspartner finanziert. In Tabelle 2 sind in integrierter Form die vorgeschlagenen Zuweisungen aus dem ordentlichen Haushalt und die veranschlagten Ausgaben aus Sondermitteln, darunter auch aus dem HZK, für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben im Vergleich zu den für 2022–23 veranschlagten und dem neuen Ergebnisrahmen zugeordneten Mitteln dargestellt.

► **Tabelle 2. Strategischer Rahmen, Gesamtmittel 2022–23 und für 2024–25** (in Millionen US-Dollar)

Ergebnisvorgabe	Überarbeiteter ordentlicher Haushalt 2022–23 ¹	Veranschlagte Sondermittel- ausgaben 2022–23	Ver- schlagte HZK-Mittel 2022–23	Ordentlicher Haushalt 2024–25	Veranschlagte Sondermittel- ausgaben 2024–25	Veran- schlagte HZK-Mittel 2024–25
Ergebnisvorgabe 1: Wirkungsvolle, modernisierte normative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit	97,0	119,2		98,1	127,1	1,5
Ergebnisvorgabe 2: Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein wirksamer sozialer Dialog	109,8	20,8		111,2	27,0	2,0
Ergebnisvorgabe 3: Volle und produktive Beschäftigung für gerechte Übergänge	116,2	168,3		111,8	184,0	
Ergebnisvorgabe 4: Nachhaltige Unternehmen für inklusives Wachstum und menschenwürdige Arbeit	50,1	52,3		52,0	61,6	
Ergebnisvorgabe 5: Geschlechtergleichstellung sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	43,9	30,0		44,9	35,9	0,5
Ergebnisvorgabe 6: Schutz bei der Arbeit für alle	61,3	60,5		62,4	84,9	0,9
Ergebnisvorgabe 7: Universeller Sozialschutz	46,0	52,0		47,6	62,5	0,4
Ergebnisvorgabe 8: Integrierte grundsatzpolitische und institutionelle Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit	11,5	16,9		13,9	17,0	4,0
Zuzuweisen						25,7
Zwischensumme Ergebnisvorgaben	535,8	520,0	30,0	541,9	600,0	35,0

Ergebnisvorgabe	Überarbeiteter ordentlicher Haushalt 2022–23 ¹	Veranschlagte Sondermittel- ausgaben 2022–23	Veran- schlagte HZK-Mittel 2022–23	Ordentlicher Haushalt 2024–25	Veranschlagte Sondermittel- ausgaben 2024–25	Veran- schlagte HZK-Mittel 2024–25
Unterstützungsdienste ²	142,6			139,1		
INSGESAMT	678,4	520,0	30,0	681,0	600,0	35,0

¹ Um den Vergleich mit den Zahlen für 2024–25 zu erleichtern, wurde der Haushalt für 2022–23 an den vorgeschlagenen neuen Ergebnisrahmen so angepasst und abgeändert, dass er der Neuaufstellung der nach Besoldungsgruppe differenzierten Standardkosten in der Zentrale und den Außenämtern Rechnung trägt, die sich aus der Neubewertung des neu kalkulierten Haushalts auf der Grundlage des Haushaltswechselkurses von 0,90 Schweizer Franken zum US-Dollar ergab.

² Die strategischen Haushaltsvorschläge für die Unterstützungsdienste umfassen Ressourcen, die zur Verwirklichung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben der Hauptabteilung Interne Dienste und Verwaltung, der Hauptabteilung Informations- und Technologie-management, der Hauptabteilung Offizielle Tagungen, Dokumente und Beziehungen, der Hauptabteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und des Büros Beschaffung beitragen. Die Angaben für 2022–23 umfassen auch Ressourcen für das Referat Innovations- und Wissensmanagement.

55. Insgesamt schlägt sich im strategischen Rahmen eine weitere Verlagerung von Ressourcen von den Verwaltungs- und Unterstützungsfunktionen hin zu den an vorderster Front erbrachten fachlichen Diensten nieder. Die Mittelzuweisung aus dem ordentlichen Haushalt erhöht sich für die acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben gegenüber 2022–23 um 6,1 Millionen US-Dollar, wovon 3,1 Millionen US-Dollar für die fünf Regionalprogramme vorgesehen sind, während die Zuweisung für Verwaltungs- und Unterstützungsdienste um 3,5 Millionen US-Dollar sinkt. Die Mittelzuweisungen aus dem ordentlichen Haushalt steigen für alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben mit Ausnahme der Ergebnisvorgabe 3 (Beschäftigung), deren Direktmittel sich um 4,4 Millionen US-Dollar verringern. Grund für diese Änderung ist die Neuausrichtung der Ressourcen auf andere Ergebnisvorgaben im Zeitraum 2024–25, insbesondere auf die Ergebnisvorgabe 4 (nachhaltige Unternehmen) und die Ergebnisvorgabe 8 (Integrierte grundsatzpolitische und institutionelle Maßnahmen).

56. Die Zuordnung von Mitteln aus dem ordentlichen Haushalt zu jeder der acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben beruht auf Beiträgen aller Abteilungen und Regionen und entspricht der Gesamtheit der in diesen Organisationseinheiten verfügbaren ordentlichen Haushaltsmittel, einschließlich der ordentlichen Haushaltsmittel für technische Zusammenarbeit (HMTZ). Die vorgeschlagene Aufteilung der HMTZ-Mittel auf die Fachabteilungen und Regionen ist dem Informatorischen Anhang 3 zu entnehmen. Daher sind die einer bestimmten Ergebnisvorgabe im strategischen Haushalt zugeordneten Mittel höher als die den federführenden Fachabteilungen im operativen Haushalt zugewiesenen Mittel. Angaben zur Zuordnung von ordentlichen Haushaltsmitteln zu den entsprechend den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben zu erbringenden Leistungen finden sich im Informatorischen Anhang 4.

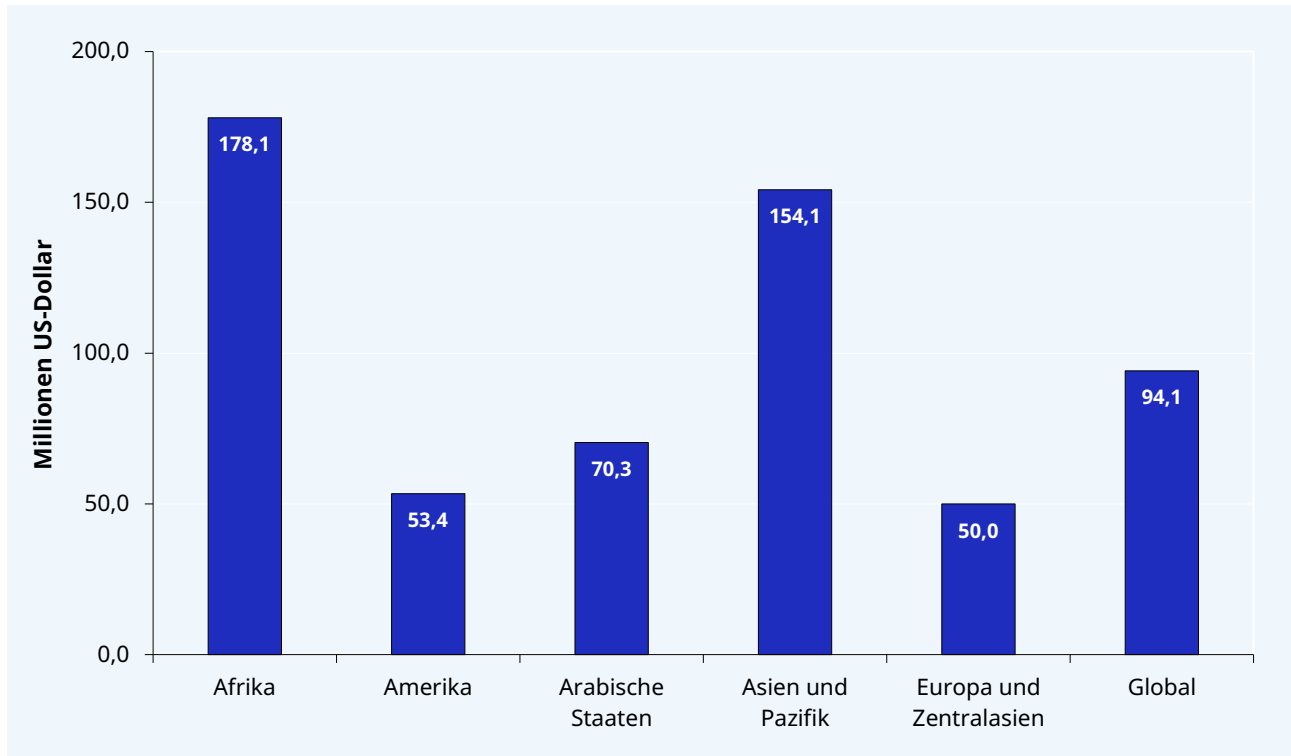
Veranschlagte Ausgaben aus Sondermitteln

57. Die IAO wird im Zeitraum 2024–25 insgesamt voraussichtlich etwa 600 Millionen US-Dollar aus Sondermitteln (ohne HZK) für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben bereitstellen, was einem veranschlagten Anstieg um 80 Millionen US-Dollar gegenüber 2022–23 entspricht. Diese Veranschlagung ergibt sich aus der Annahme, dass das Volumen der freiwilligen Beiträge (wie in den vergangenen Jahren) weiter steigen wird, bestätigten Beiträgen der Entwicklungspartner für künftige Aktivitäten und zu erwartenden einbehaltenen Salden aus laufenden Aktivitäten, die 2024–25 verfügbar sein werden. Die veranschlagten Ausgaben aus Sondermitteln dürften für alle Ergebnisvorgaben steigen, wobei der höchste Anstieg für die Ergebnisvorgaben 6 (Schutz bei der Arbeit), 3 (Beschäftigung) und 7 (Sozialschutz) zu erwarten ist. Abbildung 2 enthält eine Aufstellung der veranschlagten Ausgaben aus Sondermitteln nach Region.

58. Das Amt wird seine Partnerschaften weiter diversifizieren und ausweiten, um die für die Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben benötigten Ressourcen zu sichern, unter anderem auch durch nicht streng zweckgebundene und nicht zweckgebundene Beiträge sowie für große integrierte, von mehreren Partnern finanzierte Programme der Entwicklungszusammenarbeit. Im Zusammenspiel mit dem Globalen Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz mit dem Ziel gerechter Übergänge werden die vorrangigen Aktionsprogramme Ansatzpunkte dafür bieten, die Überzeugungsarbeit, die Konvergenz von Politik und Finanzierung, die Finanzierung der von der IAO geleisteten Unterstützung sowie die multilaterale Zusammenarbeit zu fördern, die allesamt wesentliche Voraussetzungen für die Verwirklichung der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit sind. Das Amt

wird somit weiterhin ein zukunftsorientiertes Partnerschafts- und Finanzierungskonzept im Einklang mit der Strategie der IAO für Entwicklungszusammenarbeit 2020–25 verfolgen.

► **Abbildung 2. Veranschlagte Ausgaben aus Sondermitteln 2024–25 nach Region (in Millionen US-Dollar)**



Das Haushalts-Zusatzkonto

59. Als Quelle einer nicht zweckgebundenen Finanzierung auf der Grundlage freiwilliger Beiträge liefert das HZK der IAO sehr wertvolle Mittel für die Erzielung von Ergebnissen in Bereichen, die unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen als vorrangig bestimmt wurden. Zudem entfalten HZK-Mittel einen Katalysatoreffekt, wenn es darum geht, zusätzliche Mittel zu mobilisieren und integrierte Lösungsansätze für komplexe Herausforderungen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in den Ländern umzusetzen.

60. Das HZK soll strategisch eingesetzt werden, um die im Programm und Haushalt aufgestellten Prioritäten zu finanzieren. Insgesamt dürften die HZK-Ausgaben im Zeitraum 2024–25 auf 35 Millionen US-Dollar steigen. Darin enthalten sind 2 Millionen US-Dollar zur Anschubfinanzierung für das Programm zur Unterstützung des Aufbaus institutioneller Kapazitäten bei den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden und den Arbeitnehmerverbänden sowie 7,3 Millionen US-Dollar zur Finanzierung von 15 wichtigen Stellen des höheren Dienstes, davon sieben Stellen in der Zentrale zur Unterstützung der vorrangigen Aktionsprogramme und zur Stärkung der fachlichen Arbeit in den Bereichen Geschlechtergleichstellung, Arbeitsschutz und Sozialschutz sowie acht Stellen im Außendienst, darunter drei zur Unterstützung der Arbeitsbeziehungen, der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und des sozialen Dialogs in Amerika. Zusätzliche Ressourcen sollen während der gesamten Zweijahresperiode flexibel und bedarfsorientiert zugewiesen werden, um auf Landesebene Ergebnisse in vorrangigen Arbeitsbereichen, insbesondere Geschlechtergleichstellung und Inklusion, Formalisierung, gerechte Übergänge, menschenwürdige Arbeit in Lieferketten und menschenwürdige Arbeit in Krisensituationen, zu ermöglichen, wobei mit zusätzlichen Ausgaben in Höhe von insgesamt 25,7 Millionen US-Dollar gerechnet wird.

► II. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben

61. In diesem Abschnitt wird die Strategie zur Erreichung der acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben vorgestellt, einschließlich der zu diesem Zweck zu erbringenden Leistungen. Der vollständige Ergebnisrahmen mit den Wirkungsindikatoren, Überprüfungsmitteln, Zielvorgaben und Ausgangsbasen ist in Anhang I enthalten. Die Beziehungen zwischen den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und den SDG-Zielvorgaben sind in Anhang II dargestellt.

Ergebnisvorgabe 1: Wirkungsvolle, modernisierte normative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit

Strategie

62. Die internationalen Arbeitsnormen und die fachliche Unterstützung für ihre Umsetzung und Überwachung sind nach wie vor die wichtigsten IAO-Instrumente zur Förderung des Arbeitnehmerschutzes, der Widerstandsfähigkeit von nachhaltigen Unternehmen und der Verwirklichung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, mit denen die IAO konsequent einen am Menschen orientierten Ansatz in einer Arbeitswelt verfolgt, in der entschlossenes Handeln zur Förderung sozialer Gerechtigkeit und zur Beseitigung von Ungleichheiten vonnöten ist. Damit das internationale System der Arbeitsnormen sein Potenzial als Vorlage für einen erneuerten Gesellschaftsvertrag voll entfalten kann, müssen die normativen Maßnahmen der IAO weiter modernisiert werden. Erstens wird eine Beschleunigung der dreigliedrigen Überprüfung der internationalen Arbeitsnormen in Verbindung mit Normensetzungstätigkeiten, die sich mit neuen und sich entwickelnden Erfordernissen für internationale Regelungen befassen, die IAO mit einem klaren, robusten und aktuellen Normenwerk ausrüsten. Zweitens werden fortgesetzte Verbesserungen der Arbeitsmethoden und eine größere Rechtssicherheit innerhalb des Aufsichtssystems dessen Autorität erhöhen und zugleich die Berichtslast und das Arbeitspensum der Aufsichtsgremien verringern. Drittens werden der Kapazitätsaufbau der IAO und die Entwicklungszusammenarbeit darauf abzielen, die nationale Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen zu unterstützen.

63. Der Normenüberprüfungsmechanismus wird aufgefordert, sich verstärkt darum zu bemühen, die anhaltende Relevanz des Normenbestands durch die Umsetzung aller seiner Empfehlungen sicherzustellen. Die Normensetzung wird darauf abzielen, sich entwickelnde und neue Regelungslücken zu schließen, die infolge der sich wandelnden Strukturen der Arbeitswelt zutage treten. Die Mitgliedsgruppen sollen stärker bei ihren Bemühungen unterstützt werden, die Ratifizierung und Anwendung von Normen am aktuellen Schutzbedarf aller arbeitenden Menschen unter Berücksichtigung der Bedürfnisse nachhaltiger Unternehmen auszurichten.

64. Ein verbindliches Aufsichtssystem bildet nach wie vor den Grundpfeiler wirkungsvollen normativen Handelns. Die Aufsichtsbehörden werden dabei unterstützt, ihre Modernisierung zu intensivieren und den Austausch vorchriftenkonformer Praktiken durch den Einsatz von Informationstechnologie entsprechend dem Arbeitsplan von 2016 zur Stärkung des Aufsichtssystems zu verbessern. Die Rechtssicherheit bei der Auslegung von Normen sollte gewährleistet sein. Auf nationaler Ebene sollen die Mitgliedsgruppen besser bei der Beilegung von Streitigkeiten rund um die Anwendung von Normen unterstützt werden.

65. Mit Unterstützung durch die Entwicklungszusammenarbeit und unter Nutzung der Erkenntnisse aus Evaluierungen wird das normative Handeln gezielt Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Gesetzgebungsorgane und Angehörige der Rechtsberufe einbinden, um rechtliche Vorschriften in den Bereichen Arbeit und soziale Sicherheit zu entwerfen, zu fördern und durchzusetzen, den sozialen Dialog, darunter Kollektivverhandlungen unter Achtung der Vereinigungsfreiheit, zu führen und eine präventive Kultur der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu fördern. Normative Unterstützung wird zur Wahrung der Sorgfaltspflicht durch nachhaltige Unternehmen beitragen, die ein verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln im Sozialbereich und bei der Unternehmensführung anstreben.

66. Um ein kohärentes normatives Handeln im gesamten multilateralen System zu gewährleisten, wird die IAO ihre Partnerschaften unter anderem mit UN-Menschenrechtsinitiativen (wie dem Aktionsaufruf des UN-Generalsekretärs für die Menschenrechte) und -mechanismen (wie den UN-Vertragsüberwachungsorganen über das Hohe Kommissariat der Vereinten Nationen für Menschenrechte (UNHCHR)), mit Koalitionen für die Nachhaltigkeitsziele

(SDG), darunter die Allianz 8.7 und die Internationale Koalition 8.5 für Entgeltgleichheit (EPIC), mit dem UN-Entwicklungssystem in Bezug auf die normative Dimension des Berichts „Unsere gemeinsame Agenda“ durch den UNDG-Fonds für die systematische Berücksichtigung der Menschenrechte sowie mit multilateralen Entwicklungsbanken zur Stärkung ihrer sozialen Schutzmaßnahmen auf der Grundlage der internationalen Arbeitsnormen konsolidieren und ausbauen.

67. Zudem wird die Arbeit der IAO während der Zweijahresperiode Beratungsdienste zu Rechtsvorschriften in den Bereichen Arbeit und soziale Sicherheit, die auf die Besonderheiten kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) zugeschnitten sind, umfassen, aber auch den Austausch vergleichender Erfahrungen mit innovativen Regulierungsansätzen mit dem Ziel, die Einhaltung der Vorschriften durch KMU zu verbessern und Frauen, Jugendlichen und anderen benachteiligten Beschäftigten, die überwiegend in kleinen Unternehmen tätig sind, einen angemessenen Arbeitnehmerschutz zu gewähren. Im breiteren Rahmen der IAO-Initiativen zur Stärkung der Politikkohärenz wird die Entwicklungszusammenarbeit auf den wachsenden Bedarf von Mitgliedsgruppen im öffentlichen und privaten Sektor hinsichtlich der Anwendung der internationalen Arbeitsnormen in ihren den Umwelt- und Sozialbereich und die Unternehmensführung betreffenden Initiativen reagieren. Die Unterstützung wird sich auf Länder konzentrieren, die bestrebt sind, arbeitsrechtliche Bestimmungen in Handels- und Investitionsvereinbarungen umzusetzen und die Steuerung von Lieferketten zu verbessern.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2024–25

Zu erbringende Leistung 1.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeitsnormen zu ratifizieren

68. Die Festlegung, Förderung und Ratifizierung internationaler Arbeitsnormen sowie die Überwachung ihrer Einhaltung sind für die IAO von grundlegender Bedeutung. Mit der Ratifizierung sollen Verpflichtungen gefördert, formalisiert und konsolidiert werden, die eine wirksame Anwendung der internationalen Arbeitsnormen in Recht und Praxis gewährleisten. Die Strategie stützt sich auf die souveräne Entscheidung und die Bemühungen der Mitgliedstaaten, die Ratifizierung und Anwendung der Normen Hand in Hand mit den Sozialpartnern und in Beratung mit ihnen voranzutreiben. Aufbauend auf den Erfahrungen und Erkenntnissen aus früheren und laufenden Ratifizierungskampagnen wird die Arbeit auf der Unterstützung für die Mitgliedsgruppen beruhen und in Partnerschaft mit globalen und lokalen Interessenträgern durchgeführt werden. Die IAO wird alle Mitgliedstaaten dabei unterstützen, auf die Ratifizierung und Umsetzung grundlegender und ordnungspolitischer Übereinkommen hinzuwirken, darunter das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und das Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, und in Beratung mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden regelmäßig die Ratifizierung aktueller technischer Normen in Erwägung zu ziehen, um eine stetig zunehmende Erfassung jedes der strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu erreichen.

69. Auf der Landesebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- die Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der SRM TWG voranzutreiben;
- Analysen von Defiziten in der nationalen Gesetzgebung und Praxis sowie Überprüfungen im Vorfeld der Ratifizierung im Hinblick auf die Unterstützung einer frühzeitigen wirksamen Umsetzung durchzuführen;
- die Ratifizierung und effektive Anwendung vorzubereiten, auch durch den Austausch von Erfahrungen bei der Ratifizierung und Anwendung mit anderen Mitgliedstaaten und durch die Beratung zu Entwürfen von Rechtsvorschriften im Bereich Arbeit und soziale Sicherheit im Vorfeld der Ratifizierung;
- umfassende Überprüfungen der Ratifizierungsunterlagen vorzunehmen, um sicherzustellen, dass in den eingegangenen Verpflichtungen ein Bekenntnis zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen als befähigenden Rechten zum Ausdruck kommt, sowie den Empfehlungen der SRM TWG nachzukommen, alle vier strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu berücksichtigen und die Arbeitnehmer eingedenk der Bedürfnisse nachhaltiger Unternehmen zu schützen;
- menschenwürdige Arbeit und nachhaltige Entwicklung durch die Ratifizierung internationaler Arbeitsnormen und durch die volle Nutzung präferenzzieller Handels- und Investitionsvereinbarungen zu fördern.

70. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- das bestehende Normenüberprüfungsmechanismus-Helpdesk (einschließlich eines speziellen Bereichs für Fragen und Antworten, einer Webseite und Webinaren), das zur Erleichterung der Zusammenarbeit der Mitgliedsgruppen mit der SRM TWG und der Umsetzung ihrer vom Verwaltungsrat gebilligten Empfehlungen entwickelt wurde, auf allen Ebenen weiter ausbauen;
- weiterhin den dreigliedrigen Dialog über die Normenpolitik der Organisation erleichtern, der dazu dient, Beschlüsse zu möglichen neuen Instrumenten zu fassen, die sich leichter an die sich wandelnden Strukturen der Arbeitswelt anpassen lassen;
- gezielt die Ratifizierung internationaler Arbeitsnormen mit Relevanz für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten und ihre wirksame Umsetzung in die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis fördern und dabei besonderes Augenmerk auf die Normen, die allen fünf grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit Ausdruck verleihen, sowie auf die ordnungspolitischen Übereinkommen richten;
- als Reaktion auf die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen die Möglichkeiten für den Einsatz von Informationstechnologien und Fernunterricht ausweiten und dabei Zugang zu praktischen und benutzerfreundlichen Informationen gewährleisten, die von Relevanz für die Ratifizierung und die wirksame Anwendung sind;
- einen für die Verfolgung der Fortschritte bei den SDG entscheidend wichtigen disaggregierten und datengestützten Ansatz für normative Maßnahmen fördern, indem die Förderung der Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 160) über Arbeitsstatistiken, 1985, intensiviert wird und Daten im Rahmen der Allianz 8.7 sowie zum SDG-Indikator 8.8.2 erhoben werden.

Zu erbringende Leistung 1.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, die wirksame Anwendung der internationalen Arbeitsnormen voranzutreiben

71. Das Aufsichtssystem der IAO wird weiter modernisiert, um sicherzustellen, dass die normativen Verpflichtungen in Bezug auf soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit wirksam in die Praxis umgesetzt werden und messbare Fortschritte fördern, unter anderem durch ein modernisiertes System für die regelmäßige Berichterstattung und priorisierte Fachberatungsdienste der IAO in Partnerschaft mit dem UN-Entwicklungssystem, um die Mitgliedstaaten bei der Ermittlung praktikabler Optionen zur Schließung der von den Aufsichtsorganen der IAO festgestellten normativen Lücken und zur Verhütung von Streitigkeiten im Zusammenhang mit Arbeitsnormen zu unterstützen.

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

- die Stellungnahmen der IAO-Aufsichtsorgane zur Umsetzung internationaler Arbeitsnormen zu prüfen und ihnen Rechnung zu tragen, auch im Kontext von UN-Kooperationsrahmen, DWCP und Entwicklungsstrategien;
- auf Ersuchen Entwürfe von Rechtstexten, insbesondere von Arbeitsgesetzen, arbeitsrechtlichen Vorschriften für die Seeschifffahrt und internationalen Vereinbarungen zur Arbeitsmigration und zur sozialen Sicherheit zu überprüfen, und zwar auf der Grundlage von Expertise im vergleichenden Recht betreffend Arbeit und soziale Sicherheit, der internationalen Arbeitsnormen, der Leitvorgaben der UN sowie Aspekten einer geschlechtergerechten Abfassung;
- auf Informationen über die Erkenntnisse des Aufsichtssystems der IAO und Länderdaten zuzugreifen;
- im Rahmen der Nutzung des Beschwerdeverfahrens nach Artikel 24 der Verfassung und gemäß den vom Verwaltungsrat gefassten Beschlüssen Vorkehrungen für Schlichtungsmaßnahmen zu treffen sowie Fachberatungsdienste bereitzustellen, um die Prävention von Streitigkeiten im Zusammenhang mit Normen zu verbessern, indem ihre Grundursachen angegangen werden;
- Ersuchen um Unterstützung bei der Umsetzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen in Handels- und Investitionsvereinbarungen zu entsprechen.

73. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Tätigkeit der Aufsichtsorgane erleichtern und Folgemaßnahmen zu ihren Empfehlungen auf Landesebene Priorität einräumen;

- die Erörterungen der Aufsichtsorgane über ihre Arbeitsmethoden im Hinblick darauf erleichtern, ihre kontinuierliche Verbesserung zu unterstützen;
- die Modalitäten für die regelmäßige Berichterstattung schrittweise modernisieren, um die Bemühungen der Mitgliedstaaten wie auch das Peer-Learning zu erleichtern, indem Informationen über vorschriftenkonforme nationale Gesetze, Vorschriften und grundsatzpolitische Maßnahmen öffentlich zugänglich gemacht werden;
- weiterhin jährlich über den SDG-Indikator 8.8.2, der die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte betrifft, Bericht gemäß der von der 20. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) im Jahr 2018 angenommenen und vom Verwaltungsrat gebilligten Methodik erstatten und ein besseres Verständnis der zugrunde liegenden Methodik und Kodierung des SDG-Indikators 8.8.2 sowohl für Mitgliedsgruppen als auch für Bedienstete der IAO gewährleisten;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum die Kapazität der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, der Vertreter der Justiz, der für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zuständigen Behörden und der Angehörigen der Rechtsberufe weiter erhöhen.

Zu erbringende Leistung 1.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Partner und Interessenträger, sich an normativen Maßnahmen zu beteiligen

74. Der Aufbau von Kapazitäten bei den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen für eine volle und wirksame Beteiligung an allen Phasen der Normensetzung ist entscheidend wichtig dafür, sicherzustellen, dass die Normen in allen Situationen und unter Achtung aller schutzbedürftigen erwerbstätigen Menschen Wirkung zeigen. Um die Politikkohärenz im multilateralen System zu stärken, muss die IAO zudem die Kapazität der Mitgliedsgruppen, Partner und Interessenträger erhöhen, sich die internationalen Arbeitsnormen zu eigen zu machen und sie bei der Gestaltung und Entwicklung nationaler Strategien für eine Erholung und die Verwirklichung der SDG zu nutzen und umzusetzen, wobei der Schwerpunkt auf Kommunikation, Wissensaustausch und Sensibilisierung liegt.

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

- dreigliedrige Konsultationen zu Vorschlägen für eine Ratifizierung und Anwendung abzuhalten und die Kapazität der Sozialpartner für eine wirksame Teilnahme und Konsensbildung insbesondere in Bezug auf die Empfehlungen der SRM TWG zu erhöhen;
- sich an Normensetzungsprozessen, auch im Bereich Arbeitsschutz, zu beteiligen;
- dreigliedrige Konsultationen zu normenbezogenen Angelegenheiten im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, zu erleichtern;
- wirksam und zeitnah mit dem Aufsichtssystem zusammenzuarbeiten, auch durch regelmäßige Berichterstattung der Regierungen und schriftliche Beiträge der Sozialpartner;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum konsequent die systematische Integration der internationalen Arbeitsnormen in die UN-Kooperationsrahmen und DWCP zu fördern, mit besonderem Augenmerk auf Geschlechtergleichstellung und alle fünf Kategorien der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

76. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die dreigliedrige Prüfung des aktuellen Bestands an Normen durch die SRM TWG vorantreiben, auch durch einen möglichen fristgebundenen Plan, um die Überprüfung vor 2028 abzuschließen;
- Optionen für Initiativen zur Ergänzung des Bestands an internationalen Arbeitsnormen entwickeln, um der sich wandelnden Arbeitswelt, den mit grenzüberschreitender Lieferketten verbundenen Herausforderungen, Umsetzungslücken sowie nationalen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, sei es durch neue normative Maßnahmen, die Überarbeitung bestehender Maßnahmen oder ergänzende Leitlinien und Instrumente;
- weiterhin Partnerschaften und Allianzen mit dem UN-System, Entwicklungspartnern (einschließlich der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation) und internationalen Finanzinstitutionen stärken, um die Mitgliedsgruppen bei ihren Bemühungen um die Umsetzung von Normen zu unterstützen, auch durch Stellungnahmen

der Aufsichtsorgane und mit besonderem Augenmerk auf alle fünf Kategorien grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit;

- Regulierungsinitiativen und normative Maßnahmen und ihre möglichen Auswirkungen auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten sowie die diesbezüglichen Stellungnahmen der Aufsichtsorgane erfassen und analysieren.

Zu erbringende Leistung 1.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Partner und Interessenträger, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen

77. Durch die Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit hat die Förderung einer auf Rechten gegründeten Beschäftigungs-, Handels- und Investitionspolitik auf nationaler und internationaler Ebene sowie in Lieferketten wieder an Dynamik gewonnen. Die IAO wird die mit dieser Entwicklung verbundenen Möglichkeiten nutzen, um die Förderung der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in der geänderten Fassung von 2022 (Grundlegende Erklärung), ihre jährliche Überprüfung und ihre Umsetzung mit neuem Leben zu erfüllen. Sie wird im gesamten Arbeitsprogramm, insbesondere im Rahmen der Ergebnisvorgaben 1, 2, 4, 5 und 7, eine mehrgleisige Strategie verfolgen, um die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei konzentrierten Maßnahmen zur Behebung von Defiziten in Bezug auf die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit durch eine Kombination von Wissensentwicklung, Kapazitätsaufbau, Entwicklungszusammenarbeit, Nutzung von Innovationen, Partnerschaften, Überzeugungs- und Kommunikationsarbeit sowie Mobilisierung von Ressourcen zu unterstützen, unter anderem über die Initiative „Accelerator Lab 8.7“ und andere wie die Initiative der IAO für faire Anwerbung.

78. Auf der Landesebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen – mit besonderem Augenmerk auf verletzte Bevölkerungsgruppen in Lieferketten, in der informellen und ländlichen Wirtschaft und in Krisensituationen – dabei unterstützen,

- eine Kampagne für die Verwirklichung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen als Grundpfeiler eines erneuerten Gesellschaftsvertrags durchzuführen;
- Initiativen zur Achtung, Förderung und Verwirklichung aller sich gegenseitig verstärkenden grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit – mit besonderem Augenmerk auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, Nichtdiskriminierung, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen – durchzuführen;
- die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen sowie die Rechtsrahmen, Daten und Kenntnisse zu stärken, unter anderem durch internationale Zusammenarbeit und Erfahrungsaustausch, um eine faktengestützte Politikgestaltung zur Bekämpfung der Grundursachen von Kinder- und Zwangsarbeit zu fördern, mit dem Ziel, die Fortschritte in Bezug auf die SDG-Zielvorgabe 8.7 zu beschleunigen, und zwar durch den Handlungsappell von Durban, die Allianz 8.7, regionale Initiativen, IPEC+ und Unternehmensnetzwerke (insbesondere die Plattform gegen Kinderarbeit und das Globale Unternehmensnetzwerk gegen Zwangsarbeit).

79. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Kampagnen zur Ratifizierung aller grundlegenden Normen, insbesondere des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, der Übereinkommen Nr. 155 und Nr. 187 sowie des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930, durchführen und einen dreigliedrigen Aktionsplan für die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit 2024–30 auf der Grundlage der Ergebnisse der wiederkehrenden Diskussion der Internationalen Arbeitskonferenz (2024) ausarbeiten;
- das globale Wissen, Forschungsprodukte und aktualisierte politische Leitvorgaben zur gegenseitigen Verstärkung von Interventionen im Zusammenhang mit den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit entwickeln sowie neue globale Schätzungen zur Kinderarbeit (2021–25) und Instrumente zur Bewertung von Defiziten, auch in Bezug auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, erstellen, darunter ein Informationsarchiv zur SDG-Zielvorgabe 8.7 als Folgemaßnahme zum Handlungsappell von Durban zur Beseitigung von Kinderarbeit;

- über die Allianz 8.7, EPIC, die Akademie zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, regionale Initiativen und Unternehmensnetzwerke Partnerschaften konsolidieren, Innovationen hervorbringen und Kapazitäten aufbauen;
- verstärkt die jährliche Überprüfung der Grundlegenden Erklärung unterstützen und der von den Mitgliedstaaten in ihren Jahresberichten geforderten fachlichen Hilfe höhere Priorität einräumen.

Zu erbringende Leistung 1.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Partner und Interessenträger, sektorspezifische internationale Arbeitsnormen, Verhaltenskodizes, Leitlinien und Instrumente anzuwenden

80. Vor dem Hintergrund der je nach Sektor sehr unterschiedlichen Herausforderungen und Chancen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit wird die IAO die Mitgliedsgruppen dabei unterstützen, sektorspezifische internationale Arbeitsnormen, Verhaltenskodizes, Leitlinien und Instrumente besser umzusetzen und so produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit zu fördern und die Widerstandsfähigkeit in bestimmten Wirtschaftszweigen zu steigern.

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

- je nach wirtschaftlicher und sozialer Lage des Landes Zielsektoren zu bestimmen, z.B. von mehreren Krisen heimgesuchte Sektoren und Sektoren mit einem hohen Potenzial für die Ausweitung menschenwürdiger Arbeitsmöglichkeiten;
- nationale Rechtsvorschriften, Politiken und Programme zur Umsetzung sektorspezifischer Normen und Instrumente der IAO, etwa der vom Verwaltungsrat gebilligten Verhaltenskodizes und Leitlinien, zu formulieren, auch durch Initiativen zur Kapazitätsentwicklung;
- sektorspezifische Normen und Instrumente in nationale Politikrahmen sowie sektor- und branchenbezogene Pläne und Strategien, darunter UN-Kooperationsrahmen, DWCP und Aktionspläne zur Überwindung der Krisen, zu integrieren.

82. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- neue sektorbezogene Verhaltenskodizes, Leitlinien und sonstige Instrumente ausarbeiten und vom Verwaltungsrat der IAO gebilligte Sektor-Sachverständigen- und -Fachtagungen erleichtern und die Umsetzung ihrer Schlussfolgerungen gewährleisten;
- sektorspezifische Programme zur Kapazitätsentwicklung durchführen, auch in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum;
- die Ratifizierung und Anwendung sektorspezifischer Normen und Instrumente fördern, auch durch Partnerschaften mit anderen UN-Institutionen, multilateralen Organisationen und Koordinierungsmechanismen;
- Wissen über bewährte Praktiken und Erkenntnisse in Bezug auf die Umsetzung internationaler Arbeitsnormen und anderer Instrumente in spezifischen Wirtschaftssektoren für die Bewältigung und Überwindung von Krisen und für Resilienz verbreiten, mit besonderem Augenmerk auf Geschlechtergleichstellung;
- die Regionen bei der Analyse der Herausforderungen und Chancen in verschiedenen Wirtschaftssektoren und der Bestimmung von Zielsektoren in Regionen und Ländern unterstützen.

Ergebnisvorgabe 2: Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein wirksamer sozialer Dialog

Strategie

83. Eine wirksame Arbeitsmarktsteuerung erfordert sowohl starke, unabhängige und demokratische Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände als auch Arbeitnehmerverbände sowie wirksame, rechenschaftspflichtige und inklusive Arbeitsverwaltungssysteme, die sich auf solide arbeitsrechtliche Vorschriften und den sozialen Dialog stützen. Die

Wirkung dieser Institutionen geht über den Arbeitsplatz hinaus, da sie auch zu allgemeineren wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fortschritten beitragen und friedliche, widerstandsfähige und inklusive Gesellschaften fördern.

84. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände wie auch Arbeitnehmerverbände sind nach wie vor von grundlegender Bedeutung für den Aufbau demokratischer Gesellschaften, insbesondere in schwierigen Umfeldern, in denen die grundlegenden Rechte bei der Arbeit infrage gestellt werden. Sie wirken als Mittler konzertierter Aktionen für privatwirtschaftliche Unternehmen und die Arbeitnehmerrechte und spielen eine zentrale Rolle bei der Aufrechterhaltung eines wirksamen Gesellschaftsvertrags, in dem Unternehmen, die Regierung, Arbeitnehmer und die Gesellschaft zusammenarbeiten und gemeinsam gedeihen können.

85. Arbeitsverwaltungsinstitutionen treiben partizipatorische Rechtsetzungsprozesse voran, die auf die veränderlichen Bedürfnisse der Arbeitswelt reagieren und die Einhaltung von Vorschriften gewährleisten. Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog, einschließlich der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, tragen zur nachhaltigen Entwicklung bei und sind ein grundlegendes Element moderner und inklusiver Gesellschaften und Volkswirtschaften.

86. Starke Institutionen und ein wirksamer sozialer Dialog bilden zusammen mit normativen Maßnahmen die Mittel und Bausteine der Eigenverantwortung der Mitgliedsgruppen für das Programm der IAO, seine Umsetzung und seine Nachhaltigkeit, und zwar für alle Ergebnisvorgaben.

87. Dank der Unterstützung durch ein spezielles Programm wird die institutionelle Fähigkeit der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände gestärkt, ihren derzeitigen und potenziellen Mitgliedern einen Mehrwert zu bieten, zu einer inklusiven und wirksamen Steuerung der Arbeitswelt beizutragen und die sozioökonomische Politik zu prägen. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände und Arbeitnehmerverbände werden sich dem Wandel stellen, indem sie als Vordenker für ihre Mitglieder agieren und ihnen Einblicke und Erkenntnisse bieten, den Wandel gestalten, indem sie mit Regierungen, nichtstaatlichen Akteuren und anderen Entscheidungsträgern zusammenarbeiten, und den Wandel anführen, indem sie dafür sorgen, dass die Politiklösungen den Bedürfnissen ihrer Mitglieder und der Gesellschaft insgesamt gerecht werden.

► Ein spezielles Programm für Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände und Arbeitnehmerverbände

Dieses spezielle Programm zielt darauf ab, das Potenzial von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden und Arbeitnehmerverbänden voll auszuschöpfen und sie in die Lage zu versetzen, die für die Förderung einer wirtschaftlichen, sozialen und nachhaltigen Entwicklung notwendigen politischen und institutionellen Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Der Schwerpunkt der Arbeit wird darauf liegen,

- Aktionen von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden und Arbeitnehmerverbänden auf verschiedenen Ebenen zur gemeinsamen Entwicklung von Politiklösungen und -maßnahmen, darunter Sensibilisierung und Überzeugungsarbeit, zu erleichtern, die Fortschritte in Bezug auf die Agenda 2030 und die SDG fördern sollen;
- den Beitrag des Privatsektors zur nachhaltigen Entwicklung durch mehr Engagement und Führungskompetenz von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden gegenüber nationalen und globalen Akteuren zu steigern, die sich mit sozialer Gerechtigkeit, Klimawandel, Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion, Krisensituationen sowie Strategien im Umwelt- und Sozialbereich und für die Unternehmensführung befassen;
- die Wissens- und Ressourcenbasis für den Umgang mit nachteiligen politischen und institutionellen Rahmenbedingungen und für die Unterstützung von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden bei der Nutzung ihres institutionellen Werts als wichtigen Trägern und Treibern eines positiven Wandels in der Arbeitswelt auszuweiten;
- die Wirksamkeit und Vertretungsmacht von Arbeitnehmerverbänden und ihre Fähigkeit zur Anwendung innovativer Methoden zu stärken und die Vielfalt ihrer Mitglieder zu erhöhen, indem sie darin geschult werden, technologische, ökologische und gerechte Übergänge durch sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen zu bewältigen;
- die Fähigkeit von Arbeitnehmerverbänden zu stärken, integrierte Politikmaßnahmen zu erarbeiten, auszuhandeln und zu überwachen und die Wirksamkeit von Maßnahmen und Prozessen zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit und einer nachhaltigen Entwicklung auf verschiedenen Ebenen zu evaluieren.

88. Die Behörden werden dabei unterstützt, ihre spezifische Rolle durch starke und effiziente Institutionen der Arbeitsverwaltung wahrzunehmen, die den gesamten Arbeitsmarkt, darunter die informelle Wirtschaft, abdecken, und die Entwicklung einschlägiger Politiken und Rechtsvorschriften sowie deren Durchsetzung zu gewährleisten.

89. Die rechtlichen und institutionellen Kapazitäten der Mitgliedstaaten werden dahingehend erhöht, einen wirkamen sozialen Dialog und Systeme zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zu gestalten oder zu stärken und so den Zugang zur Justiz für alle zu ermöglichen und harmonische Arbeitsbeziehungen zu fördern. Der Raum für sozialen Dialog wird auf die Entwicklung, Umsetzung und Überwachung der Arbeits-, Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik ausgeweitet.

90. Die Arbeiten werden Bewertungen der Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen und ihres Wirkungskreises umfassen, auf deren Grundlage längerfristige Ziele für die Entwicklung institutioneller Kapazitäten aufgestellt werden können.

91. Eine bessere Einhaltung der nationalen Rechtsvorschriften im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen, einschließlich der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, soll durch fachliche Hilfe sowohl für Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände als auch für Arbeitnehmerverbände sowie Arbeitsverwaltungen, darunter Arbeitsaufsichtsdienste, gefördert werden, während der Zugang zur Justiz auch durch die Nutzung der vom Amt entwickelten Instrumente für Diagnose und Kapazitätsaufbau verbessert werden soll. Internationale Arbeitsnormen, Empfehlungen der SRM TWG sowie Leitlinien und Verhaltenskodizes werden in diese Arbeiten, die außerdem Aktivitäten im Rahmen anderer grundsatzpolitischer Ergebnisvorgaben unterstützen sollen, einfließen. Gefördert werden soll eine verstärkte Zusammenarbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft, die denselben Werten wie die Gewerkschaften verpflichtet sind, mit Unternehmensnetzwerken, dem multilateralen System, Entwicklungspartnern sowie Forschungs- und Bildungseinrichtungen, darunter Hochschulen.

92. Zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung wird die IAO Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände und Arbeitnehmerverbände dabei unterstützen, die Vertretung von Frauen innerhalb ihrer Führungs- und Leitungsfunktionen zu verbessern und ihren Mitgliedern Ressourcen zu geschlechtsspezifischer Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion zur Verfügung stellen. Aspekte der Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung werden im Rahmen des sozialen Dialogs, auch im Zusammenhang mit Kollektivverhandlungen und der Interessenvertretung, behandelt.

93. Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und die Institutionen des sozialen Dialogs werden durch umfassende und maßgeschneiderte Angebote zum Kapazitätsaufbau, die unter anderem Politikberatung, Überzeugungsarbeit und Schulungen sowie globale Wissensprodukte und Instrumente beinhalten, unterstützt und so in die Lage versetzt, sich an Bemühungen um ein verbessertes Modell der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs für eine inklusive und wirksame Steuerung der Arbeit zu beteiligen. Durch weitere Anstrengungen soll zudem sichergestellt werden, dass die Mitgliedsgruppen die Prozesse der UN und anderer multilateraler Organisationen, insbesondere mit den UN-Landesteams, wirksam gestalten und beeinflussen.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2024–25

Zu erbringende Leistung 2.1. Erhöhte institutionelle Fähigkeit der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, stark, unabhängig und repräsentativ zu sein

94. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sind von zentraler Bedeutung, wenn es darum geht, privatwirtschaftlichen Unternehmen als wichtigster Quelle von Wirtschaftswachstum, Arbeitsplatzschaffung und menschenwürdiger Arbeit eine Stimme zu geben, und unverzichtbarer Bestandteil einer demokratischen und inklusiven Verwaltungsführung. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden kommt eine wesentliche Rolle dabei zu, den wirtschaftlichen und sozialen Wandel anzuführen und für eine Politik einzutreten, die günstige Rahmenbedingungen für nachhaltige Unternehmen und gemeinsamen Wohlstand fördert. Zur wirksamen Wahrnehmung dieser Rolle gehört, die Unabhängigkeit und gute Unternehmensführung der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände zu stärken, die Allianzen mit gleichgesinnten Partnern, etwa mit anderen einschlägigen Wirtschaftsverbänden, auszubauen, und ihre Mitgliedschaft auszuweiten, um ihre Repräsentativität zu erhöhen. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände werden besser in der Lage sein müssen, durch eine inklusive und transparente Organisationsführung und funktionelle Leistung sowie die Bereitstellung relevanter Dienstleistungen auf die Bedürfnisse ihrer Mitglieder einzugehen. Dank des digitalen Wandels und der erhöhten Fähigkeit, Wirtschafts- und Arbeitsmarktdaten zu sammeln und zu analysieren, werden die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände mehr strategische Erkenntnisse in verschiedensten

Politikbereichen, darunter in Bezug auf Herausforderungen in der Arbeitswelt, gewinnen und ihre Relevanz und ihren Einfluss steigern können.

95. Auf der Landesebene wird die IAO die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Abstimmung mit dem Turiner Zentrum dabei unterstützen,

- ihre Repräsentativität und ihre Fähigkeit zu erhöhen, im Namen des Privatsektors insgesamt aufzutreten;
- auf faktengestützte und datenorientierte Politikreformen hinzuwirken und durch Forschungsarbeiten und Kommunikation eine Führungsrolle bei Verbesserungen des Geschäftsklimas und des Produktivitätswachstums zu übernehmen, um die Prioritäten des Privatsektors zu vertreten und die allgemeine Entwicklungsagenda zu unterstützen;
- durch Organisationsdiagnosen, Fähigkeitsbewertungen und Personalentwicklung zu leistungsstarken, gut geführten und widerstandsfähigen Organisationen zu werden;
- wirkungsvolle, bedarfsorientierte Dienstleistungen zu entwickeln, die langfristige unternehmerische Wettbewerbsfähigkeit zu fördern sowie Herausforderungen im Umwelt- und Sozialbereich und in Bezug auf die Unternehmensführung anzugehen;
- durch die Förderung einer Innovationskultur, die Daten in den Mittelpunkt der Strategie und Entscheidungsfindung der Verbände stellt, zu datengestützten Organisationen zu werden;
- sich an UN-Entwicklungsprozessen, darunter an den UN-Kooperationsrahmen und den Gemeinsamen Länderanalysen, zu beteiligen und darauf Einfluss zu nehmen.

96. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- globale Wissensprodukte entwickeln, die an lokale Gegebenheiten angepasst werden können und die Politikagenda und Leistungserbringung der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände unterstützen, mit besonderem Augenmerk auf Themen, die die gegenseitigen Interessen von Wirtschaft und Gesellschaft fördern, etwa das Produktivitätswachstum auf Mikro- und Makroebene, ein günstiges Umfeld für nachhaltige Unternehmen, Formalisierung, Sozialschutz, Qualifikationen, Lieferketten, den Übergang zu einer Wirtschaft mit Netto-Null-Emissionen, Arbeitsbeziehungen, Arbeitskräftemobilität, vielfältige Beschäftigungsformen, den technologischen Wandel sowie Vielfalt und Inklusion;
- Ressourcen zur Erhöhung der Repräsentativität von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden aufbauen, und zwar durch die Konzeption von Modellen, mit denen Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen (KKMU) als Mitglieder gewonnen und neue Unternehmensformen oder Sektoren einbezogen werden können, sowie durch Methoden für den Aufbau von Allianzen mit gleichgesinnten Partnern und mit informellen Wirtschaftsakteuren im Hinblick auf die Verwirklichung gemeinsamer Ziele;
- Instrumente zur Stärkung der Geschlechtervielfalt und Inklusion in den Lenkungsstrukturen der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände und zur Wahrung ihrer institutionellen und operativen Unabhängigkeit entwickeln;
- als Folgemaßnahme zur Jahrhunderterklärung globale Forschungserkenntnisse zur Rolle der Arbeitgeber bei der Wahrung von sozialer Gerechtigkeit und Demokratie durch Engagement für Rechtsstaatlichkeit und gute Verwaltungsführung auf nationaler und internationaler Ebene sowie zu ihrer Rolle bei der Förderung von inklusivem Wachstum und nachhaltiger Entwicklung vorlegen;
- Ansatzpunkte für die Zusammenarbeit der IAO mit dem Privatsektor schaffen, unter anderem durch Initiativen wie das Globale Unternehmensnetzwerk der IAO gegen Zwangsarbeit.

Zu erbringende Leistung 2.2. Erhöhte institutionelle und fachliche Kapazität der Arbeitnehmerverbände sowie erhöhte Fähigkeit zur Vertretung und politischen Einflussnahme

97. Die Mitsprache und Repräsentativität der Arbeitnehmerverbände werden bei den Bemühungen um eine inklusive, nachhaltigere, widerstandsfähigere und stärker am Menschen orientierte Gesellschaft entscheidend wichtig sein. Ihre Fähigkeit, im Einklang mit den IAO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 innovative Strategien zur Vertretung und politischen Einflussnahme zu entwickeln und umzusetzen, wird weiter gestärkt und unterstützt, auch unter Berücksichtigung der Chancen und Herausforderungen, die sich aus dem technologischen Wandel ergeben,

einschließlich der Ausweitung der Plattformarbeit. Chancengleichheit und Aufstiegsmobilität, insbesondere für Frauen und Jugendliche, werden im Rahmen und im Wege von sozialem Dialog und Kollektivverhandlungen gefördert. Als Akteure des Wandels werden Arbeitnehmerverbände dabei unterstützt, auf allen Ebenen Einfluss auf die Arbeits-, Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik zu nehmen, auch durch die mit den UN-Kooperationsrahmen zusammenhängenden Prozesse. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum werden Angebotspakete zur Politikberatung, Überzeugungsarbeit, zum Kapazitätsaufbau und zu Schulungen sowie für globale Wissensprodukte und -instrumente entwickelt, die die Beteiligung der Gewerkschaften am zwei- und dreigliedrigen sozialen Dialog und an Kollektivverhandlungen sowie an anderen Politikprozessen und -mechanismen unterstützen. Diese Angebote sollen auch die Arbeit im Rahmen anderer grundsatzpolitischer Ergebnisvorgaben unterstützen. Im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung und einen erneuerten Gesellschaftsvertrag wird die Arbeit zudem auf den Aufbau von Partnerschaften und Koalitionen – sowohl zwischen den Gewerkschaften selbst als auch mit Regierungen, Arbeitgebern und anderen Gruppen auf allen Ebenen – gerichtet sein.

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

- Defizite in Bezug auf die Verwaltungsführung, institutionelle/organisatorische Stärke, Leistungserbringung und Repräsentativität aus einer geschlechter- und jugendsensiblen Perspektive zu ermitteln und neue Ansätze zu stärken, auch durch digitale Mittel und Kommunikationsstrategien;
- Strategien und Aktionspläne zu erarbeiten, die die Vielfalt der Beschäftigten widerspiegeln und den verschiedenen Formen von Arbeitsvereinbarungen, etwa in der digitalen Wirtschaft, Rechnung tragen;
- unter Berücksichtigung der maßgeblichen internationalen Arbeitsnormen Lösungen, Aktionspläne und Politikvorschläge zu entwickeln, um Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Angriff zu nehmen, insbesondere soweit sie Beschäftigte in der informellen Wirtschaft, in der ländlichen Wirtschaft und in Lieferketten betreffen, mit Schwerpunkt auf Frauen und Jugendlichen;
- integrierte Politikvorschläge zu erarbeiten und zu propagieren, repräsentative Aufgaben in der Politikdebatte auf allen Ebenen wahrzunehmen sowie gerechte Übergänge und den erneuerten Gesellschaftsvertrag mitzugestalten;
- die Beteiligung an Politiken und Programmen zur Verwirklichung der Agenda 2030 und deren Ergebnisse auf allen Ebenen, darunter in multilateralen Rahmen und bei internationalen Finanzinstitutionen, zu überwachen, zu evaluieren und zu bewerten.

99. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- bewährte Praktiken zur internen Verwaltungsführung, zu Organisationsmodellen und zum digitalen Engagement von Arbeitnehmerverbänden dokumentieren, auch in Bezug auf Überzeugungs- und Kommunikationsarbeit;
- neue Pakete von Wissensprodukten und Instrumenten (z.B. Kurzdossiers, digitale Instrumente, Schulungshandbücher und virtuelle/gemischte Schulungskurse, auch in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum) zu bestimmten Politikbereichen erstellen und bestehende Pakete verbreiten;
- spezifische Wissensprodukte und -instrumente zur Politikkoordinierung und -kohärenz erstellen und verbreiten;
- Programme zur Ausbildung von Ausbildern in vorrangigen Politikbereichen bestimmen und durchführen, auch in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum;
- Prozesse und Politikergebnisse, auf die Arbeitnehmerverbände auf allen Ebenen Einfluss genommen haben, dokumentieren.

Zu erbringende Leistung 2.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den sozialen Dialog einflussreicher und die Institutionen und Verfahren im Bereich der Arbeitsbeziehungen wirksamer zu gestalten

100. Ein erfolgreiches Modell einer guten Verwaltungsführung in der Arbeitswelt und ein erneuerter Gesellschaftsvertrag hängen davon ab, ob und wie wirksam die Regierungen ihre Bemühungen im Rahmen des sozialen Dialogs mit denen der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände und der Arbeitnehmerverbände vereinen, um Politiken und

Vorschriften zu entwickeln und umzusetzen, die den aktuellen und neuen Herausforderungen und Chancen in der Arbeitswelt gerecht werden. Die Stimmen aller Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen gehört und bei der Politikgestaltung unter Achtung ihrer Autonomie berücksichtigt werden. Für all diese Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen als wesentliche Voraussetzungen für den sozialen Dialog vollständig gewährleistet sein. Ebenfalls vonnöten sind moderne und gerechte Regulierungsrahmen, die den erforderlichen Schutz und Zugang zur Justiz für alle bieten. Daher wird die IAO auf der Grundlage von faktengestützter Forschungsarbeiten die Mitgliedstaaten in die Lage versetzen: i) die Inklusivität und Wirksamkeit des sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen, auf allen Ebenen zu stärken und ii) Systeme zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten für individuelle und kollektive Streitigkeiten zu entwickeln oder zu stärken.

101. Auf der Landesebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- die Inklusivität und Wirksamkeit der Institutionen des sozialen Dialogs zu bewerten und Strategien und Programme zur Steigerung ihrer Wirkung zu entwickeln;
- Hindernisse, mit denen ausgegrenzte und unterrepräsentierte Gruppen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern konfrontiert sind, anzugehen und dabei sowohl Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände als auch Arbeitnehmerverbände sowie Regierungen in die Lage zu versetzen, sicherzustellen, dass die Prozesse und Mechanismen des sozialen Dialogs den Bedürfnissen und Interessen dieser Gruppen umfassend Rechnung tragen;
- das Recht auf Vereinigungsfreiheit zu fördern sowie Kollektivverhandlungsprozesse und -ergebnisse im Sinne besserer Arbeitsbedingungen und gerechter Übergänge zu stärken und zu fördern;
- eine betriebliche Zusammenarbeit zu verstärken, die Konsultationen und den Dialog sowie sichere und produktive Arbeitsstätten im Einklang mit den IAO-Normen begünstigt;
- Rechts- und Politikberatung zur Entwicklung oder Stärkung von Regulierungsrahmen für Arbeitsbeziehungen und Systeme zur Prävention und Beilegung von Streitigkeiten zu gewähren.

102. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Wissensgrundlage zur Unterstützung von Maßnahmen im Bereich des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen verbessern, vor allem durch die kontinuierliche Aktualisierung der IAO-Datenbanken zu Arbeitsbeziehungen, des Wissensarchivs zum grenzüberschreitenden sozialen Dialog und der Datenbank zu Institutionen des sozialen Dialogs;
- eine neue Ausgabe des Flaggschiffberichts über den sozialen Dialog und andere Wissensprodukte, unter anderem zu Systemen für eine wirksame Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten sowie zur Rolle und Inklusivität des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen in Bezug auf nachhaltige Ergebnisse in allen Politikbereichen des Arbeitsprogramms der IAO, erstellen;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und anderen Partnern Kapazitätsentwicklungsprogramme in den Bereichen sozialer Dialog, Zugang zur Justiz und solide Arbeitsbeziehungen durchführen;
- Instrumente für Überzeugungsarbeit, Politikgestaltung und Schulungszwecke entwickeln, um die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Beteiligung an UN-Prozessen zu stärken und die wirksame Integration des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit in alle Politikbereiche, mit denen sich die IAO befasst, in DWCP und in UN-Kooperationsrahmen sicherzustellen.

Zu erbringende Leistung 2.4. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitsverwaltungen

103. Wirksame Arbeitsverwaltungen und ihre Aufsichtssysteme sind für menschenwürdige Arbeit und die Erneuerung des Gesellschaftsvertrags entscheidend wichtig. Dies erfordert solide Arbeitsbeziehungen, eine faktengestützte und partizipatorische Politikgestaltung, angemessene Regulierungsrahmen und die Einhaltung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Kollektivverträge. Die IAO wird zur Stärkung der Arbeitsverwaltung als eines zentralen Akteurs für eine gute Arbeitsmarktsteuerung und Rechtsstaatlichkeit beitragen, und zwar durch eine mehrgleisige Strategie, die Politikberatung, Generierung und Verbreitung von Wissen sowie Kapazitätsaufbau, auch zur Einhaltung von Vorschriften durch die Arbeitsaufsicht, umfasst. Zudem wird gemeinsam mit multilateralen

Partnern ein kohärenter, an den internationalen Arbeitsnormen orientierter globaler Ansatz für die Arbeitsverwaltung gefördert.

104. Auf der Landesebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- die Arbeitsverwaltungsinstitutionen durch verbesserte Regulierungsrahmen, Strukturen, Politikkonzepte, Planungen und Verfahren im Einklang mit den Normen und Leitlinien der IAO und den Grundsätzen der UN zu bewerten und zu stärken;
- zu gewährleisten, dass die für die Arbeitsverwaltung, einschließlich der Arbeitsaufsicht, relevanten IAO-Normen durchgängig in die von anderen multilateralen Partnern geförderten Reformen und Vereinbarungen einbezogen werden;
- auf der Grundlage dreigliedriger Beratungsprozesse und im Einklang mit den Normen der IAO und vergleichenden Verfahren an einer wirksamen Arbeitsverwaltung orientierte Reformen des Arbeitsrechts durchzuführen;
- die Kapazitäten und Wirksamkeit der Arbeitsaufsichtsbehörden durch strategische Ansätze zur Einhaltung von Vorschriften, neue Methoden, Instrumente, Praktiken und Kompetenzen zu verstärken.

105. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- auf der Grundlage der Übereinkommen und Leitlinien der IAO sowie der praktischen Anwendung und Evaluierung der Nutzung der UN-Grundsätze einer wirksamen Verwaltungsführung Initiativen und Produkte für die Wissensgenerierung und Überzeugungsarbeit zugunsten leistungsfähigerer Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtssysteme entwickeln;
- Überzeugungsarbeit und multilaterale Maßnahmen zur Förderung der Kohärenz der Politikansätze internationaler Finanzinstitutionen mit den IAO-Normen anleiten und den Auffassungen der Aufsichtsorgane der IAO Rechnung tragen;
- Strategien und Instrumente für den Kapazitätsaufbau entwickeln, um die Rolle der Arbeitsverwaltung, einschließlich der Arbeitsaufsicht, innerhalb der Tätigkeit der UN-Landesteams aufzuwerten;
- auf regionaler Ebene Netzwerke, Plattformen, Veranstaltungen und den fachkollegialen Austausch im Zusammenhang mit der Arbeitsverwaltung und -aufsicht fördern, unter anderem durch eine Akademie und Schulungen, die gemeinsam mit dem Turiner Zentrum organisiert werden.

Ergebnisvorgabe 3: Volle und produktive Beschäftigung für gerechte Übergänge

Strategie

106. Während viele Länder nach wie vor eine langsame und ungleichmäßige Erholung von den verheerenden sozio-ökonomischen Auswirkungen mehrfacher Krisen verzeichnen und die damit einhergehenden beispiellosen Schäden für die Beschäftigung und die Arbeitsmärkte, insbesondere für Frauen und Jugendliche, hinnehmen müssen, haben neu auftretende geopolitische und wirtschaftliche Risiken die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen der IAO, volle und produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit zu sichern, weiter beeinträchtigt. Dadurch haben sich verschiedene Formen der Ungleichheit, unter anderem in ländlichen Gebieten, verschärft, wovon sowohl Arbeitnehmer als auch Unternehmen, insbesondere KKMU und Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft und in unsicheren Beschäftigungsformen, betroffen sind. Übergänge, vor allem für diese Gruppen und Unternehmen, gestalten sich zunehmend schwieriger, was sich negativ auf die langfristige Entwicklung der Menschen, der Volkswirtschaften und der sozialen Gerechtigkeit auswirkt.

107. Um den Gruppen zu helfen, die Gefahr laufen, bei der Erholung und dem Strukturwandel zurückgelassen zu werden, benötigen die Länder umfassende beschäftigungspolitische Rahmen, die geschlechtergerecht, klimasensibel, anpassbar, zukunftsorientiert, auf Rechten basierend und am Menschen orientiert sind und einschlägige Politiken, darunter in den Bereichen Sozialschutz, Arbeitsplatzqualität, Qualifizierung und lebenslanges Lernen sowie nachhaltige Unternehmen, einbeziehen. Durch die Entwicklung und Umsetzung solcher Rahmen wird die Verknüpfung zwischen inklusivem Wirtschaftswachstum, menschenwürdiger Beschäftigung, Formalisierung, Löhnen,

Arbeitnehmerschutz, Einkommen und Produktivität gestärkt. Der Einsatz digitaler Technologien, die Förderung des Produktivitätswachstums, die Steuerung vielfältiger demografischer Trends, darunter Migration, sowie Investitionen in gerechte Klimaübergänge und in Sektoren mit einem Potenzial für hochwertige Arbeitsplätze werden die Länder in die Lage versetzen, die Voraussetzungen für eine von Inklusion, Nachhaltigkeit und Gleichstellung geprägte Zukunft der Arbeit zu schaffen. Bei einer sinnvollen Kombination und Staffelung werden diese Politikmaßnahmen den am stärksten von den mehrfachen Krisen betroffenen Arbeitnehmern, Unternehmen und Sektoren, insbesondere Jugendlichen, Frauen sowie befristet und informell Beschäftigten, Unterstützung bieten und zugleich strukturelle Veränderungen und längerfristige Übergänge zu produktiven, nachhaltigen, formalen und widerstandsfähigen Volkswirtschaften fördern.

108. Zudem wird die IAO mit ihren Aktivitäten die Arbeitsmarktinstitutionen, Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen und Arbeitsmarktprogramme und -maßnahmen unterstützen, um sie in die Lage zu versetzen, die erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung der beschäftigungspolitischen Rahmenvorgaben zu gewährleisten, sich für wirksame Finanzierungsstrategien einzusetzen und entsprechende Verbindungen zu diesen herzustellen.

109. Darüber hinaus wird die IAO die Mitgliedsgruppen beim Zugang zu einer verbesserten Politikberatung unterstützen, und zwar durch aktualisierte Methoden und wirksamere Ansätze mit Schwerpunkt auf einer am Menschen orientierten, beschäftigungsintensiven Erholung, einer beschäftigungsfreundlichen Gesamtwirtschaftspolitik und dem Strukturwandel, wofür sie faktengestützte und aktuelle Forschungs- und Analysearbeiten (auch zu gerechten Übergängen) heranziehen wird. Die Mitgliedsgruppen werden in der Lage sein, mehr und bessere Informationen zur Quantität und Qualität der Beschäftigung und Daten für eine faktengestützte Politikentwicklung zu gewinnen, zu analysieren und zu nutzen, unter anderem durch innovative Datenerhebung, Beschäftigungsdiagnosen und Folgenabschätzungen sowie andere analytische Methoden.

110. Auf der Grundlage der in den Erklärungen der IAO und den jüngsten Entschlüssen der Internationalen Arbeitskonferenz enthaltenen Leitvorgaben und aufbauend auf den Erkenntnissen aus der Arbeit, die in der Zweijahresperiode 2022–23 im Zusammenhang mit den politischen Antworten auf die Pandemie und frühere Krisen geleistet wurde, wird die IAO die Entwicklung einer Reihe kohärenter und einander verstärkender Interventionen auf Politik-, System-, Sektor- und Programmebene unterstützen. Während umfassende Politikrahmen den Ankerpunkt der Arbeit der IAO bilden werden, wird die Strategie eine stärkere Integration zwischen nachfrage- und angebotsseitigen Interventionen ermöglichen und die Mitgliedsgruppen zudem bei der Ausweitung von Strategien für Qualifizierung und lebenslanges Lernen sowie wirksamen Programmen für Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Jugendliche unterstützen. Bei der Gestaltung und Umsetzung umfassender Politikrahmen wird besonderes Augenmerk darauf liegen, einen gesamtstaatlichen Ansatz zu verfolgen, der die Sozialpartner eng einbindet, sowie Maßnahmen und Programme zu fördern, die Ungleichheiten beseitigen und sich gezielt an Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit richten, darunter diejenigen, die in ländlichen Gebieten und fragilen Umfeldern leben. Zu diesem Zweck wird die IAO auf ihr umfangreiches Portfolio der Entwicklungszusammenarbeit mit Schwerpunkt auf Beschäftigungsförderungs-, Qualifizierungs- und Investitionsprogrammen zurückgreifen, unter anderem auch indem sie das Potenzial der digitalen Technologien nutzt. Eine enge Verzahnung mit der Arbeit im Rahmen von Ergebnisvorgabe 4 soll Synergien mit Maßnahmen und Programmen für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung erleichtern.

111. Um das letztlich verfolgte Ziel der sozialen Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit für alle zu erreichen, wird weiter an den internationalen Arbeitsnormen festgehalten, insbesondere an dem Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, dem Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, dem Übereinkommen (Nr. 88) über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, und dem Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997. Forschungsergebnisse und Wissensprodukte (etwa die Publikationen „Global Employment Trends for Youth“ und „Global Employment Policy Review“) werden systematisch in die Kapazitätsentwicklungsmaßnahmen und zur Unterstützung eines wirksamen sozialen Dialogs einbezogen. Die Partnerschaften und die Zusammenarbeit mit internationalen Finanzinstitutionen, regionalen Organisationen, UN-Institutionen und anderen einschlägigen multilateralen Akteuren werden gestärkt. Das Globale Förderinstrument der UN für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge wird auch künftig als wichtiges Instrument zur Stärkung integrierter Ansätze dienen, insbesondere in Ländern mit begrenzten fachlichen und finanziellen Kapazitäten.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2024–25

Zu erbringende Leistung 3.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, umfassende beschäftigungspolitische Rahmen zu entwickeln und umzusetzen

112. Um langjährigen Herausforderungen und den Auswirkungen mehrfacher Krisen zu begegnen, wird die IAO am Menschen orientierte Ansätze für die Erholung und den Strukturwandel durch umfassende, geschlechtergerecht und inklusiv angelegte beschäftigungspolitische Rahmen fördern. Ausgehend vom Übereinkommen Nr. 122 und anderen einschlägigen internationalen Arbeitsnormen wird die IAO die Formulierung und Umsetzung dieser Rahmen je nach länderspezifischer Gegebenheit durch eigenständige nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen und/oder die systematische Einbeziehung von Zielen für menschenwürdige Beschäftigung in nationale Entwicklungs- oder Wirtschaftspläne und Sektorstrategien unterstützen.

113. Auf der Grundlage des sozialen Dialogs werden die Politikmaßnahmen darauf gerichtet sein, eine kohärente beschäftigungsfreundliche Gesamtwirtschafts-, Handels-, Investitions-, Industrie- und Sektorpolitik zu fördern, die die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, darunter in der grünen, der digitalen und der Pflegewirtschaft und bei Übergängen zur formellen Wirtschaft, unterstützt, aber auch Bemühungen zur Steigerung der Qualität der Beschäftigung umfassen, unter anderem durch Zugang zum Sozialschutz, der durch einen integrierten Ansatz besser angegangen werden kann. Im Mittelpunkt dieser Maßnahmen werden Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung sowie die Förderung von Gleichstellung und Inklusion im weiteren Sinne stehen.

114. Auf der Landesebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- Beschäftigungsdiagnosen und Folgenabschätzungen zur Analyse von Arbeitsmarkttrends, Übergängen, Ungleichheiten sowie neu auftretenden Chancen und Herausforderungen zu erstellen, die in faktengestützte Politikkonzepte, auch in Konfliktsituationen und fragilen Umfeldern, einfließen sollen und besonders Frauen und Jugendliche in den Blick nehmen;
- die Auswirkungen von Prozessen des Wandels auf die Arbeitsmärkte, auch soweit sie durch Digitalisierung, demografische Verschiebungen und Klimawandel bedingt sind, zu bewerten;
- umfassende und geschlechtergerecht angelegte nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen zu konzipieren, umzusetzen, zu überarbeiten und zu überprüfen und/oder menschenwürdige Beschäftigung systematisch in nationale Entwicklungs-, Gesamtwirtschafts- und Sektorstrategien, auch in Konfliktsituationen und fragilen Umfeldern, einzubeziehen;
- die beschäftigungspolitischen Maßnahmen mit Finanzierungsstrategien, darunter mit integrierten nationalen Finanzierungsrahmen, zu verknüpfen und zugleich die Integration von Sozialschutz, Formalisierung und gerechten Übergängen in diese Maßnahmen zu unterstützen;
- die Kapazitäten ihrer Mitgliedsgruppen und der Institutionen des sozialen Dialogs mit Schwerpunkt auf Politikumsetzung zu stärken und parallel dazu die interministerielle Koordinierung zu fördern.

115. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- neue Forschungsarbeiten durchführen und ihre Faktengrundlage, unter anderem zu folgenden Themen, erweitern: Durchführung und Finanzierung beschäftigungspolitischer Maßnahmen, die Rolle beschäftigungspolitischer Maßnahmen bei der Unterstützung mehrfacher gerechter Übergänge, Kohärenz zwischen einer beschäftigungsfreundlichen Gesamtwirtschafts- und einer beschäftigungsfreundlichen Industriepolitik, Zusammenhang zwischen Produktivität und menschenwürdiger Beschäftigung, Handel und Investitionen, menschenwürdige Arbeitsmöglichkeiten in der digitalen Wirtschaft und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt;
- ihre Politikberatung, Leitvorgabeninstrumente und sonstigen Wissensprodukte mit Relevanz für die verschiedenen Phasen der beschäftigungspolitischen Entscheidungsfindung, auch in Bezug auf die grüne, die digitale und die Pflegewirtschaft, verbessern;
- die institutionellen Kapazitäten der Mitgliedsgruppen in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum durch Schulungen und Peer-Learning-Aktivitäten, unter anderem zu Diagnosen und beschäftigungsbezogenen Wirkungsbewertungen sowie Politikgestaltung, -umsetzung und -finanzierung, erhöhen;

- die Strategie zur Umsetzung des Globalen Förderinstruments für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge unterstützen;
- Partnerschaften verstärken und für die Förderung des Übereinkommens Nr. 122, der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, und der Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, eintreten.

Zu erbringende Leistung 3.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, inklusive, nachhaltige und widerstandsfähige Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu entwickeln

116. In ihrem Zusammenspiel verursacht die Wirtschafts-, Sozial- und Umweltkrise größere Ungleichgewichte und Ungleichheiten in Bezug auf Arbeitsplätze, Qualifikationen und Erwartungen. Qualifikationen und lebenslanges Lernen helfen i) allen Beschäftigten, aktive Mitglieder der Arbeitsmärkte und der Gesellschaft zu werden, sich beruflich weiterzuentwickeln, den Wechsel zu neuen Arbeitsplätzen und Aufgaben zu vollziehen und sich daran anzupassen, ii) den Unternehmen, ihre Produktivität und Widerstandsfähigkeit zu steigern, und iii) den Ländern, einen inklusiven Strukturwandel und eine nachhaltige Entwicklung herbeizuführen.

117. Ausgehend von den Schlussfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz von 2021 über Qualifizierung und lebenslanges Lernen, der Strategie der IAO für Qualifizierung und lebenslanges Lernen für den Zeitraum 2022–30 und dem Ergebnis der Normensetzungsdiskussion der Konferenz über die Lehrlingsausbildung 2023 wird die IAO inklusive, nachhaltige und widerstandsfähige Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen fördern, um rascher auf volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit, Produktivitätsverbesserungen und nachhaltige Entwicklung hinzuwirken, wobei sowohl die Marktnachfrage als auch die Bedürfnisse und Erwartungen der Arbeitnehmer für die persönliche und berufliche Entwicklung berücksichtigt werden. Arbeitsbasiertes Lernen und die Inklusion von Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit werden zentrale Handlungsbereiche für wirksame Qualifizierungssysteme sein. Die IAO wird in Asien und Afrika mit etablierten regionalen und nationalen Organisationen und in der Region Lateinamerika und Karibik mit dem Interamerikanischen Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (ILO-CINTERFOR) zusammenarbeiten, um die Kapazitäten von Berufsbildungseinrichtungen durch themenbezogene Qualifizierungsstrategien und -instrumente, Wissensaustausch, Ressourcenmobilisierung und die zeitnahe und effiziente Durchführung von Projekten und Interventionen der Entwicklungszusammenarbeit zu erhöhen.

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

- die Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen mit Relevanz für Qualifizierung und lebenslanges Lernen, darunter eine Ratifizierungskampagne für das Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, zu fördern;
- die Fähigkeit von Regierungen und Sozialpartnern zu stärken, einen sozialen Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen, über die Qualifizierung zu führen und die Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu beaufsichtigen;
- die Entwicklung und Umsetzung inklusiver nationaler Politiken und Strategien für Qualifizierung und lebenslanges Lernen, die mit der Beschäftigungs- und Sozialschutzpolitik und anderen Bereichen der öffentlichen Politik kohärent sind, zu erleichtern;
- eine verstärkte und diversifizierte Finanzierung für inklusive, nachhaltige und resiliente Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen, kompetenzbasierte und flexible Schulungsangebote und die Bewertung und Anerkennung von Qualifikationen, die zu nahtlosen Qualifizierungs- und Berufsverläufen führen, zu fördern;
- innovative Systeme für eine hochwertige Lehrlingsausbildung, arbeitsbasiertes Lernen, Berufs- und Laufbahnberatung und eine frühzeitige Erkennung des Qualifikationsbedarfs zu unterstützen und zu fördern;
- die Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen im Hinblick auf Größen- und Effizienzvorteile, mit besonderem Schwerpunkt auf der Förderung des Zugangs zu benachteiligten Gruppen, zu digitalisieren und grundlegende arbeitsrelevante Kompetenzen zu stärken;

- flexible, inklusive und innovative Interventionen zur Qualifizierung, Umschulung und Höherqualifizierung mit gestärkten Verknüpfungen zwischen formaler und nicht-formaler Qualifizierung sowie digitale Instrumente zur Zertifizierung von Qualifikationen zu fördern.

119. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- kritische Wissenslücken in den Bereichen Qualifizierung und lebenslanges Lernen bestimmen und gemeinsam mit den Mitgliedsgruppen innovative Wissensprodukte für die effektive Qualifizierung, Umschulung und Höherqualifizierung von Arbeitnehmern mit Schwerpunkt auf der frühzeitigen Erkennung des Qualifikationsbedarfs entwickeln, verwalten und weitergeben;
- Forschungsarbeiten zu der sich verändernden Nachfrage im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen sowie zur Finanzierung des lebenslangen Lernens durchführen;
- Qualifizierungsinitiativen zur Förderung von Qualifikationen sowohl für Handel und wirtschaftliche Diversifizierung sowie für gerechte Übergänge und grüne Arbeitsplätze als auch für Beschäftigte in der informellen Wirtschaft sowie für Menschen in Situationen der Verletzlichkeit und Krisen entwickeln und umsetzen;
- die Ausweitung von Interventionen zur Kapazitätsentwicklung für Regierungen, Sozialpartner und andere Akteure in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum, ILO-CINTERFOR, regionalen und nationalen Einrichtungen und Online-Lernplattformen fördern;
- strategische Partnerschaften mit Entwicklungspartnern, darunter mit UN-Organisationen, internationalen Finanzinstitutionen, der OECD, der Globalen Bildungspartnerschaft, der Kommission der Afrikanischen Union, der Europäischen Kommission und anderen regionalen zwischenstaatlichen Organisationen, stärken.

Zu erbringende Leistung 3.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politiken und Strategien zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten auszuarbeiten und umzusetzen

120. Die ländliche Wirtschaft birgt erhebliches Potenzial für die Schaffung menschenwürdiger und produktiver Arbeitsplätze, doch hat die Vielzahl langwieriger Krisen und Konflikte die Anfälligkeit der globalen Ernährungssysteme und Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeitsplätze in ländlichen Gebieten zutage treten lassen. Zu den wichtigsten Herausforderungen gehören weit verbreitete Informalität, unsichere Formen der Arbeit, eine niedrige Produktivität, Qualifikationsengpässe und -ungleichgewichte, mangelnder Sozialschutz und Anfälligkeit für den Klimawandel. Sie in Angriff zu nehmen ist wesentliche Voraussetzung dafür, menschenwürdige Arbeitsplätze in der ländlichen Wirtschaft zu gewährleisten.

121. Die IAO wird die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen stärken, sicherzustellen, dass umfassende beschäftigungspolitische Rahmen und Entwicklungsstrategien menschenwürdige Arbeit wirksam fördern und die Produktivität in ländlichen Gebieten, insbesondere für Jugendliche und Frauen, steigern, ihre wirtschaftliche Selbstbestimmung durch gemeindenähe Maßnahmen im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen sowie gerechte Übergänge unterstützen und ihre Widerstandsfähigkeit gegenüber künftigen Krisen erhöhen, auch durch die Nutzung digitaler Instrumente. Besonderes Augenmerk gilt der Förderung der landwirtschaftlichen Produktivität, der Ausbildung in ländlichen Fertigkeiten sowie dem Unternehmertum und der Existenzsicherung im ländlichen Raum durch ein günstiges Unternehmensumfeld und die Förderung und Umsetzung der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, wie das Übereinkommen (Nr. 11) über das Vereinigungsrecht (Landwirtschaft), 1921, das Übereinkommen (Nr. 141) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, und das Übereinkommen (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001, die Ausweitung des Sozialschutzes und die Stärkung der kollektiven Mitsprachemöglichkeiten der ländlichen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, insbesondere von Frauen, Jugendlichen und indigenen Völkern. Für die Strategie wird es erforderlich sein, Ressourcen zu mobilisieren und das Vorgehen durch Partnerschaften abzustimmen, wobei die jeweiligen komparativen Vorteile im Vordergrund stehen sollten.

122. Auf der Landesebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- die Förderung menschenwürdiger Arbeit und die Steigerung der Produktivität in der ländlichen Wirtschaft im Einklang mit den einschlägigen internationalen Arbeitsnormen in Politiken und Strategien einzubeziehen, mit besonderem Augenmerk auf Jugendliche, Frauen und die Förderung der Formalisierung;

- gezielte Interventionen, darunter zur Ausweitung des Sozialschutzes auf die ländliche Bevölkerung, auf Rechte gegründete beschäftigungsintensive Programme sowie gemeindenahe Maßnahmen im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu erarbeiten und durchzuführen, um menschenwürdige Arbeitsplätze in der Agrar- und Ernährungswirtschaft und anderen Sektoren der ländlichen Wirtschaft, etwa Tourismus, Bergbau, Forstwirtschaft und Fischerei, zu fördern;
- ihre Fähigkeit zu stärken, sich an der Erarbeitung und Durchführung von Interventionen zu beteiligen, unter anderem durch eine bessere Organisation und Vertretung der ländlichen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und einen wirksamen sozialen Dialog;
- die Formalisierung in ländlichen Gebieten mit Schwerpunkt auf Jugendlichen und Frauen zu unterstützen.

123. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- ihre Partnerschaften, insbesondere mit der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen und dem Internationalen Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung, stärken, um die Kohärenz der Politik für menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft und in nachhaltigen Ernährungssystemen zu fördern;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Kapazitätsaufbauprogramme zur Förderung menschenwürdiger Arbeitsplätze in der ländlichen Wirtschaft entwickeln;
- die Wissensgrundlage durch faktengestützte Forschungsarbeiten, darunter Diagnosen zu Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft, für eine fundierte Politikgestaltung und als Orientierungshilfe für die Mitgliedsgruppen stärken.

Zu erbringende Leistung 3.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, wirksame und effiziente Arbeitsmarktprogramme und -dienste zur Unterstützung von Übergängen zu entwickeln

124. Die IAO wird die Mitgliedsgruppen und Leistungserbringer dabei unterstützen, inklusive Arbeitsmarktprogramme, Arbeitsvermittlungsdienste, beschäftigungsintensive Investitionsprogramme und öffentliche Beschäftigungsprogramme zu entwickeln, zu unterstützen, umzusetzen und zu evaluieren sowie das Verständnis ihrer Beschäftigungseffekte zu verbessern. Dies wird wesentliche Voraussetzung dafür sein, gerechte Übergänge zu Arbeitsplätzen in der formellen, der digitalen, der grünen und der Pflegewirtschaft, auch in fragilen Situationen und bei der Krisenbewältigung, zu gewährleisten. Ein integriertes Paket, das diese Programme – im Einklang mit umfassenden beschäftigungspolitischen Rahmen und gestützt auf den sozialen Dialog – mit größerer Kohärenz, auch mit sozialschutzpolitischen Maßnahmen, zusammenführt, würde den Nutzen für Beschäftigte und Unternehmen erhöhen.

125. Zudem wird die IAO die Fähigkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlungen stärken, ihr Angebot zu modernisieren und wirksame kundenorientierte Dienste insbesondere für benachteiligte Gruppen, Personen und KMU zu erbringen und sie in Bezug auf ihre Innovations- und Widerstandsfähigkeit zu unterstützen. Die nationalen Politik- und Rechtsrahmen werden weiter gestärkt, insbesondere durch die Kampagne für die Ratifizierung und Durchführung der Übereinkommen Nr. 88 und Nr. 181.

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

- inklusive und integrierte Arbeitsmarktprogramme und Arbeitsvermittlungsdienste zur Erleichterung von Übergängen und zur Sicherung des Lebensunterhalts, auch für die am stärksten vom Ausschluss vom Arbeitsmarkt bedrohten Personen, einzurichten und umzusetzen;
- die institutionelle Fähigkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlungen zu stärken, ihr Angebot zu modernisieren, unter anderem durch Innovationen, Digitalisierung, Partnerschaften und bessere Dienstleistungen für Gebietskörperschaften und Kommunen, und aktive Arbeitsmarktprogramme, Arbeitslosenunterstützung und sonstige einschlägige Leistungen wirksam zu verwalten;
- ihre Fähigkeit zu stärken, einen wirksamen und förderlichen Politik- und Regulierungsrahmen für private Arbeitsvermittlungen zu entwickeln und umzusetzen;
- die Fähigkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlungen zur Erstellung, Analyse und Verbreitung von Arbeitsmarktinformationen zu erhöhen;

- ihr Wissen, ihr Bewusstsein und ihre Kapazitäten im Zusammenhang mit wirksamen und integrierten beschäftigungsintensiven Investitionskonzepten sowie mit Strategien zur Steigerung der Beschäftigungswirkung öffentlicher Investitionsprogramme (vor allem betreffend Infrastruktur-, kommunale und Umweltschutzarbeiten) zu stärken;
- in Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Partnern Arbeitsmarktprogramme, darunter öffentliche Beschäftigungsprogramme, zu evaluieren;
- beschäftigungsintensive Investitionskonzepte als Ansatzpunkte für die Stärkung übergreifender Belange wie Geschlechtergleichstellung und soziale Inklusion, gerechte Übergänge, Arbeitsschutz und Qualifizierung zu fördern.

127. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Wissensgrundlage erweitern und ein umfassendes Toolkit nebst Leitlinien für Arbeitsmarktprogramme, beschäftigungsintensive Investitionsprogramme und Arbeitsvermittlungsdienste erstellen, um inklusive Übergänge und die Umsetzung innovativer Ansätze zu erleichtern;
- eine globale Kampagne für eine verstärkte Ratifizierung und Durchführung der Übereinkommen Nr. 88 und Nr. 181 in die Wege leiten;
- die Ergebnisse von Arbeitsmarktprogrammen bewerten und ein Informationsarchiv bewährter Praktiken anlegen, Partnerschaften für wirksamere und kohärentere Programme und Dienste, darunter beschäftigungsintensive Beschäftigungsprogramme, in allen Regionen, auch im Wege der Zusammenarbeit mit dem Weltverband der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, privaten Trägern und UN-Organisationen, stärken und Multi-Akteur-Initiativen nutzen, die den Sozialpartnern eine stärkere und wesentliche Rolle in grundsätzlichen arbeitsbezogenen Fragen zuweisen;
- die Kapazitäten öffentlicher und privater nationaler Partner in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und anderen Organisationen stärken;
- Forschungsarbeiten durchführen sowie Konzepte, Instrumente und Verfahren für die Steigerung der (quantitativen wie qualitativen) Beschäftigungswirkung öffentlicher Investitionen entwickeln oder anpassen sowie Partnerschaften mit internationalen Finanzinstitutionen, multilateralen Partnern und Gebern zur Steigerung der Beschäftigungswirkung ihrer Programme und Projekte aufbauen und stärken;
- das Süd-Süd-Lernen, die Wissensentwicklung und -verbreitung sowie den Aufbau regionaler Kapazitäten unterstützen.

Zu erbringende Leistung 3.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, eine menschenwürdige Beschäftigung für Jugendliche zu fördern

128. Neue Beschäftigungsmöglichkeiten für die Jugend sind heute mit Digitalisierung, CO₂-Minimierung und demografischen Trends verknüpft, die komplexe und integrierte politische Lösungsansätze erfordern, sowohl was die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze in ausreichender Zahl für die Erwerbsbevölkerung betrifft als auch hinsichtlich der Entwicklung der für diese Arbeitsplätze benötigten Qualifikationen. Zur Nutzung dieser Chancen müssen integrierte und kohärente Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramme durchgeführt werden, die an den nachfrage- und angebotsseitigen Aspekten der Jugendbeschäftigung ansetzen. Vor diesem Hintergrund wird die IAO die Umsetzung des Aktionsplans für Jugendbeschäftigung 2020–30 vorantreiben, indem sie Methoden entwickelt, Kapazitäten aufbaut und die Mitgliedsgruppen bei der Operationalisierung integrierter Programme unterstützt. Der Fokus der Strategie wird auf der Stärkung und Erprobung eines integrierten Interventionspakets liegen, das die Quote der Jugendlichen, die keiner Arbeit nachgehen, keine Schule besuchen und keine Berufsausbildung absolvieren, und die Quote der informell beschäftigten Jugendlichen senken sowie menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche fördern soll, insbesondere in Regionen, in denen die Zahl der jungen Menschen schnell wächst, wie in Afrika.

129. Auf der Landesebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- integrierte Jugendbeschäftigungs- und -qualifizierungsprogramme, auch mit einem Schwerpunkt auf der grünen, der digitalen und der Pflegewirtschaft und anderen aufstrebenden Wirtschaftszweigen, auszuarbeiten, durchzuführen, zu überprüfen und zu überwachen;

- den sozialen Dialog und die Teilhabe der Jugend an diesen Prozessen zu fördern;
- den Beschäftigungsbedarf von Jugendlichen und die an sie gestellten Anforderungen in Bezug auf Qualifizierung und lebenslanges Lernen, auch im Kontext gerechter Übergänge, zu ermitteln, einzuschätzen und frühzeitig zu antizipieren, und Analysen zu den SDG-Indikatoren 8.5.1, 8.5.2, 8.6.1 und 8.b.1 zu erstellen sowie über diese Indikatoren Bericht zu erstatten;
- nahtlose Übergänge von der Schule in den Beruf und arbeitsbasierte Lernlösungen zu fördern, unter anderem durch hochwertige Systeme der Lehrlingsausbildung;
- nationale Anstrengungen zur Schaffung menschenwürdiger Beschäftigung für Jugendliche, insbesondere für Jugendliche, die keiner Arbeit nachgehen, keine Schule besuchen und keine Berufsausbildung absolvieren, sowie für Jugendliche in der ländlichen und der informellen Wirtschaft und in fragilen Umfeldern, zu fördern, und zwar durch Arbeitsvermittlungsdienste, aktive Arbeitsmarktprogramme (darunter Interventionen zur Förderung von Qualifizierung und Unternehmertum) und Jugendgarantien.

130. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- ein integriertes Beratungsinstrument zur Unterstützung der Durchführung und Überwachung integrierter Jugendbeschäftigungsprogramme, das auch einen besseren Zugang zu kuratierten Wissensinhalten und zum Wissensaustausch vorsieht, entwickeln und einsetzen;
- Wissensprodukte zur Jugendbeschäftigung und -qualifizierung sowie zu den Themen sozialer Dialog, Sozialschutz, Arbeitnehmerschutz und Arbeitsschutz für Jugendliche ausarbeiten, die diesen integrierten Ansatz untermauern, und in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und ILO-CINTERFOR den Aufbau von Fähigkeiten zu Online- und kombiniertem Lernen im Rahmen organisierter Lernwege unterstützen;
- einen inklusiven sozialen Dialog mit Jugendlichen und für sie in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern fördern und regionale Kampagnen für die Teilhabe und Rechte von Jugendlichen durchführen;
- über die Globale Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche und das Globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge globale Partnerschaften stärken und nutzen, um integrierte Lösungen zu fördern und junge Menschen bei ihrem Übergang in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Ergebnisvorgabe 4: Nachhaltige Unternehmen für inklusives Wachstum und menschenwürdige Arbeit

Strategie

131. In der Jahrhunderterklärung und dem Globalen Handlungsappell wird ein günstiges Umfeld für Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen gefordert – insbesondere für KKMU und Einheiten der Sozial- und Solidarwirtschaft. Nachhaltige Unternehmen sind in der Tat entscheidend für Fortschritte in Bezug auf die zentralen Ziele und Vorgaben der Agenda 2030, etwa menschenwürdige Arbeit, Schaffung von Arbeitsplätzen und Wohlstand, gerechte Übergänge zu ökologischer Nachhaltigkeit und inklusiven Volkswirtschaften wie auch Gesellschaften sowie nachhaltigere Produktions- und Konsummuster. In dieser Hinsicht tragen nachhaltige Unternehmen zur Armutsbekämpfung bei.

132. Unternehmen müssen jedoch auf zunehmend unsicheren Märkten agieren, die sie vor große Herausforderungen stellen. Die negativen Auswirkungen der derzeitigen Krisen sind für KKMU und informell tätige Unternehmen unverhältnismäßig größer. Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit wirken sich gravierend auf die mit Unternehmen und ihren Beschäftigten zusammenhängenden Beziehungen, Lenkungsstrukturen und Aktivitäten, auch in den Lieferketten, aus. Um nachhaltig zu sein und menschenwürdige Arbeit schaffen zu können, benötigen viele Unternehmen mehr Flexibilität, um neue Geschäftsfelder, auch in der grünen und der digitalen Wirtschaft, zu erschließen. Konjunkturpakete, sektor- und branchenspezifische Politikmaßnahmen und Investitionen werden den Mitgliedsgruppen neue Chancen bieten, ein günstiges Umfeld für nachhaltige Unternehmen und Geschäftsmodelle zu fördern, die menschenwürdige Arbeitsplätze und inklusives Wachstum hervorbringen.

133. Als Ergebnis der Maßnahmen, mit denen die IAO förderliche politische und institutionelle Rahmenbedingungen stärkt und das Potenzial des technologischen Fortschritts, der Innovation und des digitalen Wandels nutzt, wird eine Erhöhung der Zahl der nachhaltigen Unternehmen und Einheiten der Sozial- und Solidarwirtschaft angestrebt, die sich widerstandsfähiger erweisen, häufiger von Frauen geführt werden, inklusiv, produktiv und umweltverträglich sind, zu sozialer Gerechtigkeit beitragen sowie menschenwürdige Arbeitsplätze schaffen und zugleich die Informativität verringern.

134. Die Schlussfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz zur Förderung nachhaltiger Unternehmen (2007), die Schlussfolgerungen zu menschenwürdiger Arbeit und der Sozial- und Solidarwirtschaft (2022), die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) und die Bausteine für eine IAO-Strategie zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten werden als Richtschnur für die Umsetzung der Strategie dienen. Die Arbeiten werden von Synergien mit anderen Ergebnisvorgaben, insbesondere in den Bereichen Beschäftigung (Ergebnisvorgabe 3), Sozialschutz (Ergebnisvorgabe 7) und Rechte bei der Arbeit (Ergebnisvorgaben 1, 5 und 6), profitieren und zur Stärkung der fachlichen Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in allen einschlägigen Prozessen, auch durch den sozialen Dialog (Ergebnisvorgabe 2), beitragen. Bei den Beratungsdiensten, Wissensprodukten und Aktivitäten zum Kapazitätsaufbau sollen Aspekte der Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung Berücksichtigung finden.

135. Die Förderung nachhaltiger Unternehmen wird sich auf den normativen Rahmen der IAO und die internationalen Arbeitsnormen stützen und in Dreigliedrigkeit und sozialem Dialog verankert sein. Die IAO wird die Förderung der MNU-Erklärung ausweiten und weiterhin für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln und die Achtung der internationalen Arbeitsnormen, insbesondere der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, in allen Unternehmen eintreten.

136. Die IAO wird den Fokus auf bedarfsorientierte Maßnahmen richten, die auf die Bedürfnisse bestimmter Länder, Sozialpartner und Wirtschaftszweige zugeschnitten sind. Wissensaufbau durch Forschungsarbeiten und faktengestützte Lösungen werden die Entwicklung von Instrumenten, Methoden und Dialogprozessen unterstützen. Fortgesetzte Anstrengungen werden zur Stärkung der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen unternommen, unter Nutzung der Entwicklung der grünen und der digitalen Wirtschaft: i) nachhaltige Unternehmen, die menschenwürdige Arbeit schaffen, zu gründen und wachsen zu lassen, ii) das Unternehmertum von Jugendlichen und Frauen zu unterstützen, iii) Arbeitnehmerrechte und Produktivität zu fördern, iv) lokale Entwicklungsstrategien zu verbessern, v) Maßnahmen zur Ausweitung der Formalisierung von Unternehmen und zur Steigerung ihrer Widerstandsfähigkeit durchzuführen, vi) Anreize für eine verantwortungsvolle und nachhaltige unternehmerische und betriebliche Praxis zu schaffen, vii) innovative Geschäftsmodelle zu fördern und viii) gezielte Programme für bestimmte und marginalisierte Gruppen zu erarbeiten und durchzuführen.

137. Die von der IAO gewährte Unterstützung wird über verstärkte Partnerschaften mit den Vereinten Nationen, anderen multilateralen, regionalen und subregionalen Institutionen und internationalen Finanz- und Handelsorganisationen mobilisiert. Die IAO wird mit dem Finanzsektor in dem Bestreben zusammenarbeiten, produktive, nachhaltige und widerstandsfähige Unternehmen zu unterstützen, die menschenwürdige Arbeitsplätze schaffen und die Arbeitsbedingungen verbessern.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2024–25

Zu erbringende Leistung 4.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, ein förderliches Umfeld für Unternehmertum, nachhaltige Unternehmen, menschenwürdige Arbeit und Produktivitätswachstum zu schaffen

138. Ein förderliches Umfeld ist ein wesentlicher Faktor für die Gründung, das Wachstum und die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen unter Berücksichtigung der drei Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung – der wirtschaftlichen, der sozialen und der ökologischen – als einander bedingende und verstärkende Säulen. Ein solches Umfeld setzt ein klar definiertes und formuliertes Maßnahmenbündel, unter anderem für die Bereiche Bildung, Unternehmertum, Arbeitsmärkte, fairer Wettbewerb, Rechtsstaatlichkeit und Finanzen, voraus. Die IAO wird ihre Arbeit durch einen Systemansatz ausweiten und integrieren, um die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zu stärken, ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen, insbesondere für KKMU, von Frauen geführte Unternehmen und Einheiten der Sozial- und Solidarwirtschaft, zu schaffen.

139. Auf der Landesebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- im Wege des sozialen Dialogs eine Bestandsaufnahme der vorherrschenden Politiken und Regulierungsrahmen vorzunehmen und entsprechende Diagnosen zu erstellen und im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen die Relevanz dieser Konzepte und Rahmen für die Schaffung, Unterstützung und Erhaltung nachhaltiger Unternehmen während ihres gesamten Lebenszyklus zu bewerten;
- grundlegende Herausforderungen und Möglichkeiten für Produktivitätssteigerungen, Unternehmensentwicklung, Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Ausübung von Arbeitnehmerrechten und Entwicklung des Unternehmertums zu ermitteln und ihnen Rechnung zu tragen;
- Maßnahmen zu fördern, die den Zugang zu Finanzmitteln für alle Unternehmen, darunter von Frauen geführte Unternehmen und Einheiten der Sozial- und Solidarwirtschaft, erleichtern, und die Fähigkeit der nationalen Finanzinstitutionen und Anbieter von Unternehmensentwicklungsdiensten zu erhöhen, Produkte und Dienstleistungen für Unternehmen bereitzustellen, die menschenwürdiger Arbeit zuträglich sind;
- nationale Programme zur Unternehmensentwicklung, insbesondere für Frauen, zu stärken, um Inklusivität und Widerstandsfähigkeit zu gewährleisten, und Politikkonzepte zur Förderung von hochwertiger Beschäftigung, produktivem Wachstum und Arbeitnehmerrechten, insbesondere in der Pflege-, der grünen und der digitalen Wirtschaft, zu unterstützen.

140. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Forschungsarbeiten, auch unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit, durchführen, um die Wissensgrundlage zur Wirksamkeit integrierter Politikpakete für nachhaltige Unternehmen zu erweitern und Wege zu finden, die Digitalisierung zu nutzen und gerechte Übergänge zur ökologischen Nachhaltigkeit zu fördern;
- Instrumente, auch geschlechtergerechter Art, zur Steigerung der Widerstandsfähigkeit von Unternehmen mit Schwerpunkt auf Arbeitsschutz, Risikomanagement und Planung der Betriebskontinuität entwickeln;
- Initiativen zum Kapazitätsaufbau bei den Mitgliedsgruppen in den Bereichen Regulierung und Politikreform ausarbeiten, die zu einem förderlichen Umfeld für Unternehmertum, Produktivitätswachstum, menschenwürdige Arbeit und nachhaltige Unternehmen beitragen;
- in Zusammenarbeit mit internationalen Finanzinstitutionen, Klimafonds und anderen internationalen und regionalen Organisationen fachliche Beratungsdienste zur Verbesserung der physischen Infrastruktur, der Handels- und Investitionsförderung, einer nachhaltigen wirtschaftlichen Integration und der Einführung neuer und grüner Technologien bereitstellen.

Zu erbringende Leistung 4.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, die Entwicklung widerstandsfähigerer, inklusiverer und nachhaltigerer Unternehmen in den Lieferketten und ein verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln zugunsten menschenwürdiger Arbeit zu fördern

141. Globale technologische, ökologische und soziale Trends, auch in Bezug auf verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln, lassen neue Chancen und Herausforderungen für Unternehmen entstehen, nachhaltig zu agieren. Die IAO wird die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen stärken, Unternehmen bei der Anpassung ihrer Politiken und Praktiken an diese Realitäten zu unterstützen, indem sie solide und faktengestützte Fach- und Politikberatung auf der Grundlage der internationalen Arbeitsnormen und der MNU-Erklärung gewährt, die im Einklang mit den vom Verwaltungsrat der IAO im November 2022 angenommenen Bausteinen zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten steht. Außerdem wird die IAO die Unternehmen hinsichtlich der Anwendung verantwortungsbewusster Geschäftspraktiken im Einklang mit internationalen Normen und Grundsätzen beraten.

142. Auf der Landesebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen und Unternehmen dabei unterstützen,

- menschenwürdige Arbeit, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Produktivitätswachstum, Formalisierung und ein verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln zu fördern, auch unter Berücksichtigung von Prozessen der Sorgfaltsprüfung in Lieferketten, sofern dies zutrifft;

- die Erhebung und Verwendung von Daten zur Entwicklung faktengestützter und integrierter Politikmaßnahmen für Lieferketten zu verbessern, die ein inklusives Wirtschaftswachstum, grünere Geschäftspraktiken und menschenwürdige Arbeit unterstützen;
- den sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen zu erleichtern, um die Grundursachen von Verletzungen der Arbeitnehmerrechte in den Lieferketten zu ermitteln und anzugehen und den Zugang zu Rechtsmitteln zu fördern;
- sich am nationalen Dialog wie auch am Dialog und an der Zusammenarbeit zwischen Heimat- und Gastländern zu beteiligen, um die mit der Tätigkeit multinationaler Unternehmen verbundenen Chancen und Herausforderungen zu erörtern, auch durch die Stärkung der Kapazitäten der nationalen Institutionen des sozialen Dialogs und der Sozialpartner in Bezug auf die verschiedenen Formen des grenzüberschreitenden sozialen Dialogs;
- die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Stellen, darunter Finanzinstitutionen, zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten mit Schwerpunkt auf der Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu erleichtern.

143. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Kurzdossiers, sektorspezifische Toolkits und praktische Instrumente zum Austausch von vergleichendem Wissen und bewährten Verfahren erstellen;
- einen verbindlichen Rahmen und eine Ressource für die von den Mitgliedsgruppen, der IAO und aus anderen Quellen bezogenen Daten und Statistiken zu menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten entwickeln;
- bewährte Praktiken erkunden und dokumentieren, Instrumente für Unternehmen zur Einhaltung von IAO-Normen und -Richtlinien entwickeln, den sozialen Dialog und Kollektivmaßnahmen, die menschenwürdige Arbeit in Lieferketten thematisieren, fördern sowie Streitigkeiten auf nationaler, subnationaler, Sektor- und globaler Ebene verhüten und beilegen;
- die MNU-Erklärung und all ihre operativen Instrumente fördern und die Partnerschaften mit internationalen Organisationen stärken, um sicherzustellen, dass die Mitgliedsgruppen kohärente Leitvorgaben und Unterstützung in Bezug auf ein verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln erhalten.

Zu erbringende Leistung 4.3. Verstärkte Unterstützung für Unternehmen – insbesondere KKMU – zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und zur Verbesserung der Produktivität

144. Um eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit zu erreichen, müssen die Unternehmen den technologischen Fortschritt, den digitalen Wandel und grüne Geschäftsmodelle nutzen. Die IAO wird die Mitgliedsgruppen bei der Stärkung der Fähigkeit von Unternehmen unterstützen, sich Technologien zunutze zu machen und die Arbeitsbedingungen und ökologische Nachhaltigkeit zugunsten von Produktivitätswachstum und die Schaffung menschenwürdiger Arbeit zu verbessern. Ziel der Arbeit wird es sein, einen positiven Kreislauf zwischen Produktivitätswachstum und menschenwürdiger Arbeit zu fördern und die Produktivitätsgewinne zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aufzuteilen, insbesondere durch Kollektivverhandlungen. Dies soll durch Kapazitätsaufbau bei nationalen und subnationalen Gremien, einschließlich der Arbeitnehmerverbände und der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, erreicht werden.

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

- die Fähigkeit nationaler und subnationaler Gremien und Institutionen, einschließlich der Arbeitnehmerverbände und der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, zur Förderung eines verbesserten Arbeitsschutzes und anderer Arbeitsbedingungen auf betrieblicher Ebene, von inklusiven Märkten, von Systemen für lebenslanges Lernen und die Unterstützung von Unternehmertum, von unternehmerischer Resilienz, der Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen, von Produktivitätswachstum, Qualifizierung und gerechten Übergängen, der nachhaltige Produktion und nachhaltigen Konsum umfasst, zu stärken;
- Leitvorgaben zu Programmen für produktivitätsbezogene Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit zu fördern und diese Programme auszuweiten, um eine kritische Masse von Unternehmen zu erreichen, sowie faktengestützte Diagnosen auf Landesebene für die Planung von Produktivitätswachstum und der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze zu erarbeiten;

- Programme zu fördern, zu erarbeiten und durchzuführen, mit denen Unternehmen bei der Einführung von Kreislauf-Unternehmens-Modellen und umweltverträglicheren Technologien sowie von Praktiken mit höherer Energie- und Ressourceneffizienz unterstützt werden;
- den Zugang von KKMU, auch soweit sie von Frauen, Jugendlichen und Vertriebenen geführt werden, zu Finanzdienstleistungen und Unternehmensentwicklungsdiensten zu verbessern, um es ihnen zu ermöglichen, ihre Führungskompetenz zu stärken und zu aktualisieren, Innovationen auszuweiten, sich an der Digitalisierung zu beteiligen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern sowie menschenwürdige und produktive Arbeitsplätze zu schaffen;
- die Kapazitäten der Sozialpartner zu stärken und den sozialen Dialog und die Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu festigen, die ein wichtiges Mittel für KKMU darstellen, Lösungen zur Verbesserung des Produktivitätswachstums, der Nachhaltigkeit und der Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen zu finden, insbesondere durch die Förderung der Empfehlung Nr. 189 und anderer einschlägiger Normen.

146. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Analyse von Marktsystemen aus produktivitäts- und beschäftigungsbezogener Sicht unter gebührender Berücksichtigung der strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit sowie der Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung ausweiten;
- die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen der IAO zur Schaffung von Anreizen für Produktivitätswachstum, die Entwicklung grüner Unternehmen und Innovationen durch globale Schulungsprogramme, Peer-Reviews und gegenseitiges Lernen und gegenseitige Unterstützung stärken;
- bestehende Plattformen zur Förderung einer inklusiven Unternehmensentwicklung, der wirtschaftlichen Stärkung von Frauen, der Schaffung von grünem Unternehmertum und menschenwürdiger Arbeit in der grünen Wirtschaft nutzen;
- einfache digitale Instrumente für KKMU und Einheiten der Sozial- und Solidarwirtschaft entwickeln und einführen, die gezielt an den Praktiken in den Bereichen Unternehmensführung und Arbeitsschutz, Produktivitätswachstum, Kollektivverhandlungen, betriebliche Zusammenarbeit und verbesserte Arbeitsbedingungen ansetzen.

Zu erbringende Leistung 4.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, den Übergang von Unternehmen zur formellen Wirtschaft zu erleichtern

147. Die Formalisierung von Unternehmen trägt unmittelbar zu menschenwürdiger Arbeit bei. Sie erfordert ein integriertes und koordiniertes Vorgehen verschiedener Regierungsministerien und der Sozialpartner. Um diese Formalisierung einfacher und attraktiver zu gestalten, ist eine Zusammenarbeit in Bezug auf ein kohärentes Paket von Politiken, Strategien, Vorschriften und Unterstützungsprogrammen vonnöten. Das Amt wird die Mitgliedstaaten bei der Entwicklung und Umsetzung integrierter Ansätze für die Formalisierung von Unternehmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit unterstützen. Dies umfasst die Vereinfachung und Digitalisierung der Verfahren für die Registrierung von Unternehmen, die Schaffung wirksamer Anreize, die Durchführung von Sensibilisierungs- und Schulungsprogrammen und die Stärkung von Partnerschaften zur Ausweitung der Koordinierung und Synergien zwischen den Akteuren im Ökosystem der Unternehmensformalisierung. Verknüpft werden sollen diese Maßnahmen mit Forschungsarbeiten und sonstigen Wissensprodukten im Rahmen anderer Ergebnisvorgaben, insbesondere zu den Themen internationale Arbeitsnormen, Arbeitsschutz, Sozialschutz und Politikkohärenz.

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

- nationale, regionale oder sektorbezogene geschlechtergerechte Diagnosen zu den Hindernissen und Triebkräften für die Formalisierung von Unternehmen und ihren Beschäftigten zu erstellen und zu validieren;
- Politiken, Vorschriften, Programme, Mechanismen zur institutionellen Koordinierung oder Aktionspläne anzunehmen, zu überarbeiten oder zu operationalisieren, die von Regierungen, Sozialpartnern oder anderen maßgeblichen Akteuren im System zur Unterstützung der Unternehmensformalisierung mit dem Ziel entwickelt wurden, den Übergang von Unternehmen und ihren Beschäftigten zur Formalität zu erleichtern;
- informellen Betrieben und ihren Unterstützungssystemen bei der Gründung oder Stärkung einer eingetragenen Genossenschaft oder sonstiger in der Sozial- und Solidarwirtschaft relevanter Organisationsformen behilflich zu sein, um ihren Übergang zur Formalität sicherzustellen.

149. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Interventionsmodelle sowie erfolgversprechende, geschlechtergerechte und ökologisch nachhaltige Praktiken dokumentieren, um die Formalisierung von Unternehmen und ihren Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung verletzlicher Gruppen und sektorspezifischer Ansätze zu erleichtern;
- die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen und wichtiger Interessenträger auf regionaler und globaler Ebene stärken, informellen Unternehmen und ihren Beschäftigten den Übergang zur Formalität zu erleichtern.

Zu erbringende Leistung 4.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, eine starke und widerstandsfähige Sozial- und Solidarwirtschaft für menschenwürdige Arbeit aufzubauen

150. Die IAO wird die Mitgliedsgruppen dabei unterstützen, ein förderliches, dem Wesen und der Vielfalt der Sozial- und Solidarwirtschaft entsprechendes Umfeld zu schaffen, um das volle Potenzial ihrer Einheiten zur Förderung menschenwürdiger Arbeit, produktiver Beschäftigung und verbesserter Lebensstandards für alle auszuschöpfen sowie zu nachhaltiger Entwicklung und nachhaltigen Unternehmen beizutragen. Zu diesem Zweck wird die IAO die Strategie und den Aktionsplan für menschenwürdige Arbeit und die Sozial- und Solidarwirtschaft (2023–29), wie vom Verwaltungsrat auf seiner 346. Tagung (November 2022) gebilligt, umsetzen.

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

- Politiken und Rechtsvorschriften für die Sozial- und Solidarwirtschaft und ihre Einheiten zu erarbeiten oder zu überprüfen und Unterstützung für die Sozial- und Solidarwirtschaft durchgängig in andere einschlägige Politiken zu integrieren;
- ihre eigenen Kapazitäten und die der Einheiten der Sozial- und Solidarwirtschaft durch die Entwicklung und Anpassung von Instrumenten und Schulungsprogrammen der IAO in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und nationalen Schulungseinrichtungen sowie durch die Weitergabe und Förderung lokaler Technologien und Fachkenntnis im Wege der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation zu stärken;
- Partnerschaften zwischen den Netzwerken der Sozial- und Solidarwirtschaft und den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu fördern;
- umfassende nationale Strategien und Maßnahmen zur Nutzung der positiven Effekte der Sozial- und Solidarwirtschaft und ihrer Einheiten bei der Bewältigung drängender Herausforderungen, etwa der Schaffung von menschenwürdiger Arbeit, der Erleichterung des Übergangs zur Formalität und dem Beitrag zu fairen und inklusiven grünen und digitalen Übergängen und sozialer Innovation, zu entwickeln und zu überarbeiten.

152. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Entwicklung eines methodologischen Rahmens für die Sozial- und Solidarwirtschaft zur Messung ihres wirtschaftlichen und sozialen Beitrags durch die Erhebung vergleichbarer, aktueller, verlässlicher und harmonisierter Daten unterstützen, verschiedene Wissensprodukte entwickeln, den Austausch bewährter Verfahren erleichtern und gemeinsam mit den Mitgliedsgruppen und Interessenträgern wirksame Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen durchführen;
- Partnerschaften im Bereich der Sozial- und Solidarwirtschaft aufrechterhalten, intensivieren und erweitern, um die Bemühungen der Mitgliedsgruppen in Bezug auf grundsatzpolitische Leitvorgaben und Instrumente zur Förderung menschenwürdiger Arbeit besser zu koordinieren und bestehende Rahmen und Vereinbarungen zu verbessern und zu ergänzen;
- ihre Führungsrolle in Fragen der Sozial- und Solidarwirtschaft mit Blick auf die Förderung menschenwürdiger Arbeit und nachhaltiger Entwicklung über die Interinstitutionelle Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen zur Sozial- und Solidarwirtschaft (UNTFSS) stärken;
- die Sozial- und Solidarwirtschaft stärker in Projekte der Entwicklungszusammenarbeit integrieren.

Ergebnisvorgabe 5: Geschlechtergleichstellung sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Strategie

153. Tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitswelt, die durch demografische Verschiebungen, technologische Fortschritte und sich zuspitzende Krisen, darunter die COVID-19-Pandemie, bedingt sind, haben die Umkehr bisheriger Errungenschaften bei der effektiven Verwirklichung der Rechte von Frauen und der Rechte von Bevölkerungsgruppen, die anfällig gegenüber Diskriminierung aus allen von den internationalen Arbeits- und Menschenrechtsnormen erfassten Gründen sind, die Vergrößerung der Ungleichheit und die Verschärfung bereits bestehender Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in den Vordergrund gerückt. Gleichbehandlung und Chancengleichheit sind notwendig, damit alle Beschäftigten angemessenen Schutz und volle Inklusion bei der Arbeit und in der Gesellschaft erfahren können.

154. Zur Förderung einer transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion ist es unumgänglich, die Schranken zu beseitigen, die Frauen und benachteiligte Gruppen an der Inanspruchnahme eines angemessenen Schutzes hindern, unter anderem indem inklusive Politikkonzepte und gezielte Maßnahmen erarbeitet werden, die an der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und aus anderen Gründen unter einem intersektionellen Blickwinkel ansetzen.

155. Die Arbeit im Rahmen dieser Ergebnisvorgabe wird sich auf die im Rahmen anderer Ergebnisvorgaben geleistete Arbeit stützen und zu diesen beitragen, insbesondere betreffend: Arbeiten mit dem Ziel, mehr und bessere Beschäftigung und inklusive Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu gewährleisten (Ergebnisvorgabe 3), den Schutz für alle zu garantieren (Ergebnisvorgabe 6), die Einkommenssicherheit der Arbeitnehmer zu erhöhen und die finanzielle Belastung für den Sozialschutz zu verringern (Ergebnisvorgabe 7) sowie Fortschritte in Bezug auf Politikkohärenz, Formalisierung und gerechte Übergänge herbeizuführen (Ergebnisvorgabe 8). Zudem wird die Strategie Synergien mit der Arbeit zur Förderung der Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Ergebnisvorgabe 1) und der stärkeren Vertretung von gewerkschaftlich schwierig zu organisierenden Arbeitnehmern (Ergebnisvorgabe 2) hervorbringen.

156. Die Strategie soll sicherstellen, dass Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben besser in der Lage sind, bezahlte Arbeit und unbezahlte Betreuungsarbeit miteinander zu vereinbaren, während sich für Beschäftigte in der Pflegewirtschaft, darunter Hausangestellte, die Ausübung ihrer kollektiven Rechte sowie ihr Entgelt und ihre Arbeitsbedingungen verbessern werden. Fortschritte sollen bei der Bekämpfung hartnäckiger Muster geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation und Diskriminierung im Zusammenhang mit Beschäftigungsmöglichkeiten, einschließlich intersektioneller Diskriminierung, die auch zum Fortbestehen geschlechtsspezifischer Entgelt- und Rentenunterschiede beitragen, erzielt werden. Die Mitgliedsgruppen der IAO werden besser gerüstet sein, gegen arbeitsbezogene, diskriminierungsbedingte Gewalt und Belästigung vorzugehen, wofür Instrumente und Leitvorgaben bereitgestellt werden, die dem Zusammenhang zwischen intersektioneller Diskriminierung und Gewalt und Belästigung Rechnung tragen.

157. Die Strategie wird an neu entstehenden Bereichen wie den Wechselwirkungen zwischen Digitalisierung, Klimawandel und Diskriminierung und Ausgrenzung ansetzen und zugleich auf der umfangreichen fachlichen und grundsatzpolitischen Arbeit der IAO in den Bereichen Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion, der Theorie des Wandels für Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit und den bestehenden allgemeinen organisationsweiten Rahmen zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung in allen Programm- und Aktionsbereichen der IAO aufbauen. Die transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung wird durch die Einführung des 5R-Rahmens der IAO für menschenwürdige Pflegearbeit auf der Landesebene weitere Impulse erhalten. Die Kapazitäten werden gestärkt, unter anderem im Wege der Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und durch das effektive Arbeiten des globalen Netzwerks der IAO für Geschlechterfragen und des Netzwerks der IAO für Fürsprecher von Menschen mit Behinderungen.

158. Strategische Partnerschaften, unter anderem zur Entgeltgleichheit im Rahmen der EPIC und zur Pflegewirtschaft im Rahmen der globalen Allianz für die Pflege, werden gefördert und gestärkt. Die Zusammenarbeit mit den residierenden Koordinatoren und Landesteams der UN sowie mit den UN-Organisationen wird vertieft, unter anderem über Plattformen wie das Globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Über-

gänge, das UN-Netzwerk gegen rassistische Diskriminierung und für Minderheitenschutz, der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen und das Ständige Forum der UN für indigene Fragen. Ein konstruktiver Dialog mit den internationalen Finanzinstitutionen, darunter mit der Weltbank, dem Internationalen Währungsfonds und den regionalen Entwicklungsbanken, wird gefördert, und die interne und externe Koordinierung wird verbessert.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2024–25

Zu erbringende Leistung 5.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, eine transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion zu gestalten und umzusetzen

159. Die sozialen und wirtschaftlichen Chancen und Ergebnisse von Frauen und Gruppen, die anfällig gegenüber Diskriminierung sind, werden nach wie vor durch tief verwurzelte und strukturbedingte Ungleichheiten beeinträchtigt. Um die transformative Agenda für alle Wirklichkeit werden zu lassen, muss die IAO eine herausragende Rolle bei der Forschung und Wissensbildung zu aufkommenden Formen der Diskriminierung, etwa Formen, die durch Digitalisierung und Technologien begünstigt werden, sowie bei der Bekämpfung anhaltender Erscheinungsformen der Diskriminierung wie geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede und vertikaler und horizontaler beruflicher Segregation übernehmen. Damit eine transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion Wirkung entfalten kann, sollte sie den sich verstärkenden Auswirkungen vielfältiger und sich überschneidender Formen von Diskriminierung Rechnung tragen.

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

- Kapazitäten für die Ratifizierung und wirksame Durchführung internationaler Arbeitsnormen mit Relevanz für Gleichstellung und Nichtdiskriminierung aufzubauen;
- Rechts-, Politik- und institutionelle Rahmen für die Beseitigung aller Formen von Diskriminierung, darunter durch Technologien begünstigte Formen, unter Anwendung eines intersektionellen Ansatzes zu stärken;
- fachliche Hilfe bereitzustellen und die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zu stärken, Maßnahmen zur Förderung von Entgeltgleichheit, unter anderem durch sektorspezifische Ansätze und über die EPIC, durchzuführen;
- landesspezifische qualitative und quantitative Forschungsarbeiten zur Arbeitsmarktsituation von Frauen, Menschen mit Behinderungen, mit HIV lebenden Menschen, indigenen und in Stämmen lebenden Völkern sowie von anderen Bevölkerungsgruppen, die von Diskriminierung und Ausgrenzung aufgrund der Rasse, sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität und betroffen sind, durchzuführen sowie Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung und zur Verbesserung ihrer relativen Stellung auf dem Arbeitsmarkt umzusetzen;
- ihre Fähigkeit zu stärken, die Vertretung von Frauen und marginalisierten Gruppen in Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen zu verbessern.

161. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- Wissen und Erkenntnisse über aufkommende, durch künstliche Intelligenz und andere digitale Technologien begünstigte Formen der Diskriminierung generieren;
- Politikleitvorgaben und -instrumente für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion mit Schwerpunkt auf Menschen mit Behinderungen und auf Menschen, die aufgrund ihrer Rasse diskriminiert werden, entwickeln;
- Wissen über die Grundursachen und Auswirkungen der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation in einzelnen Branchen und Sektoren, auch in Bezug auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, zusammentragen und ausbauen;
- Wissen über den Zusammenhang zwischen Klimawandel, Geschlechtergleichstellung, Inklusion und gerechten Übergängen aufbauen und das Bewusstsein dafür schärfen, wobei die Bedürfnisse indigener Völker, auch in ländlichen Gebieten, besonders beachtet werden;

- als eine der Trägerorganisationen des Gemeinsamen Programms der Vereinten Nationen für HIV/Aids (UNAIDS) die Ansätze und Normen der IAO bei der Umsetzung der Globalen Aids-Strategie zur Verringerung der die HIV-Epidemie vorantreibenden Ungleichheiten in der Arbeitswelt fördern.

Zu erbringende Leistung 5.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Investitionen und menschenwürdige Arbeit in der Pflegewirtschaft zu fördern

162. Angemessen konzipierte und finanzierte Politikmaßnahmen, Dienste und Infrastrukturen im Pflegebereich können geschlechtsbezogene gesellschaftliche Normen verändern, zugleich aber auch Übergänge im Privat- und Erwerbsleben und die gleichberechtigte wirtschaftliche und soziale Inklusion von Frauen, Migranten, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit HIV, älteren Menschen, Menschen, die aufgrund ihrer Rasse diskriminiert werden, und anderen marginalisierten Gruppen unterstützen. Zudem sind leistungsfähige, geschlechtertransformative Pflegesysteme unverzichtbar für die Steigerung der Widerstandsfähigkeit gegenüber Krisen wie Pandemien, geopolitischen Konflikten, klimabedingten Notlagen und Katastrophen.

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

- pflegepolitische Maßnahmenpakete zu gestalten und umzusetzen, unter anderem durch den Einsatz von Diagnose- und Analyseinstrumenten auf der Grundlage der internationalen Arbeitsnormen;
- Kosten für Investitionen in die Pflegewirtschaft zu kalkulieren und diesbezügliche inländische Ressourcen zu mobilisieren und die Beschäftigungseffekte solcher Investitionen zu messen;
- die Arbeitsbedingungen von Pflegekräften, einschließlich Arbeitsmigranten und Hausangestellten, und ihre Vertretung zu bewerten und zu verbessern und ihren Übergang zur Formalität zu erleichtern;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum eine familienfreundliche betriebliche Politik und Praxis zu erarbeiten, die auch von Ausgrenzung und Diskriminierung betroffene Beschäftigte, einschließlich Hausangestellte, einbezieht;
- begleitend zu arbeitsintensiven Programmen innovative Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu erproben.

164. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- ein integriertes Programm für Wissensressourcen und Schulungen zum Thema Pflegewirtschaft einführen und die Kenntnisse über wirksame Maßnahmen für Arbeitnehmer mit Familienpflichten verbessern;
- den Wissensaufbau und die Formulierung politischer Empfehlungen zur wirksamen Umsetzung der Arbeits- und Sozialversicherungsgesetze für Hausangestellte vereinfachen;
- das Wissen und die Überzeugungsarbeit in Bezug auf die Neubewertung von Pflegearbeit und Pflegeberufen ausweiten, unter anderem durch die Überwindung schädlicher sozialer Normen und Stereotypen, die Professionalisierung von Pflegekompetenzen und die Erleichterung der gewerkschaftlichen Organisation;
- die Forschungsarbeit und Faktengrundlage zur Rolle von geschlechtertransformativen und inklusiven Pflegesystemen in Strategien zur Anpassung an den Klimawandel sowie bei der Erleichterung von gerechten Übergängen zu grünen Arbeitsplätzen ausbauen;
- die Überzeugungsarbeit und Partnerschaften zur Erhöhung der Investitionen in transformative pflegepolitische Maßnahmenpakete stärken, unter anderem durch die Förderung der Politikkohärenz und der maßgeblichen internationalen Arbeitsnormen.

Zu erbringende Leistung 5.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, diskriminierungsbedingte Gewalt und Belästigung bei der Arbeit zu verhüten und anzugehen

165. Diskriminierungsbedingte Gewalt und Belästigung bei der Arbeit, darunter geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung, wirken sich unverhältnismäßig stark auf Frauen und andere Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit aus. Ohne entsprechende Gegenmaßnahmen verstärken sich ihre Auswirkungen im Laufe des Lebens und untergraben die Würde, das Selbstwertgefühl, die wirtschaftliche Eigenständigkeit und die Selbstbestimmung der Menschen. Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung sowie andere Formen diskriminierungsbedingter Gewalt

und Belästigung sorgen für Ungleichheit, Armut und soziale und wirtschaftliche Ausgrenzung. Der Arbeitsplatz kann einen wirksamen Ansatzpunkt für die Verhütung und Bekämpfung dieser Geißel bieten. Als Reaktion auf die wachsende Nachfrage nach Unterstützung infolge der Zunahme der Zahl der Ratifizierungen des Übereinkommens (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, wird die IAO die Fähigkeit ihrer Mitgliedsgruppen zur Verhütung, Bekämpfung und Beseitigung diskriminierungsbedingter Gewalt und Belästigung bei der Arbeit stärken.

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

- Kapazitäten für die Ratifizierung und wirksame Durchführung des Übereinkommens Nr. 190 aufzubauen;
- die Rechts-, Politik- und institutionellen Rahmen für die Beseitigung aller Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung und anderer Formen von diskriminierungsbedingter Gewalt und Belästigung zu stärken;
- von diskriminierungsbedingter Gewalt und Belästigung freie Arbeitsplätze und Sektoren zu fördern, mit besonderem Schwerpunkt auf geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, und zwar durch die Entwicklung von Politikkonzepten, Verhaltenskodizes, präventiven Maßnahmen, auch im Rahmen des Arbeitsschutzes, und wirksamen Melde- und Streitbeilegungsmechanismen;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ihre Fähigkeit zu entwickeln, Gewalt und Belästigung zu erkennen, zu verhüten und anzugehen, mit Schwerpunkt auf diskriminierungsbedingter Gewalt und Belästigung.

167. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Evidenz- und Wissensbasis zur Prävalenz und zu den Formen von diskriminierungsbedingter Gewalt und Belästigung sowie zu der Frage, wie derartige Verhaltensweisen verhütet und angegangen werden können, ausbauen;
- Sensibilisierungsmaßnahmen und Überzeugungsarbeit fördern, die darauf gerichtet sind, Stereotype zu hinterfragen und ein von Null-Toleranz gegenüber allen Formen von diskriminierungsbedingter Gewalt und Belästigung geprägtes Umfeld zu schaffen, auch unter Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse zu Verhaltensänderungen;
- das Wissen über Methoden und Instrumente zur Schätzung der Kosten von diskriminierungsbedingter Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt weiterentwickeln.

Ergebnisvorgabe 6: Schutz bei der Arbeit für alle

Strategie

168. Arbeitnehmerschutz für alle Beschäftigten ist eine wesentliche Voraussetzung für ihre Gesundheit, ihr Wohlbefinden, ihre Sicherheit und ihre Wahrnehmung von Fairness. Zudem trägt er zu einer höheren Produktivität und Vielfalt des Personals und zu mehr Zusammenhalt und Gleichheit in der Gesellschaft bei. Anhaltende Krisen verschärfen jedoch die Ungleichheiten zwischen den Beschäftigten und verstärken bereits bestehende Verletzlichkeit und Diskriminierung.

169. Die Stärkung des Arbeitnehmerschutzes, unter anderem durch die Bekräftigung der Relevanz des Arbeitsverhältnisses und eine verbesserte Einhaltung von Vorschriften, ist entscheidend wichtig für die Verringerung von Ungleichheiten und den Aufbau inklusiverer und widerstandsfähigerer Gesellschaften. Die Arbeit im Rahmen dieser Ergebnisvorgabe wird zusammen mit den Fortschritten in Bezug auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle (Ergebnisvorgabe 5), mehr und bessere Beschäftigung (Ergebnisvorgabe 3) sowie Politikkohärenz, Formalisierung und gerechte Übergänge (Ergebnisvorgabe 8) zu einem möglichst weitgehenden Abbau von Ungleichheiten in der Arbeitswelt beitragen. Zudem wird sich die Strategie auf Synergien mit anderen Ergebnisvorgaben stützen, insbesondere im Zusammenhang mit der Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Ergebnisvorgabe 1), einer stärkeren Vertretung von gewerkschaftlich schwierig zu organisierenden Arbeitnehmern (Ergebnisvorgabe 2), einer erhöhten Einkommenssicherheit der Arbeitnehmer und einer geringeren finanziellen Belastung für den Sozialschutz (Ergebnisvorgabe 7).

170. Durch eine Reihe ergänzender Maßnahmen werden die Beschäftigten Zugang zu mehr Einkommenssicherheit und besseren Arbeitsbedingungen, angemessenen Löhnen sowie angemessenen Arbeitszeiten und Arbeitszeit-

regelungen haben. Maßnahmen zum Arbeitnehmerschutz werden angepasst und Arbeitsschutzinfrastrukturen und -management gestärkt, um sicherzustellen, dass alle Beschäftigten ungeachtet ihres Vertragsstatus und ihrer Arbeitsvereinbarungen, ihres Geschlechts oder anderer Merkmale besser geschützt sind. Die Rechte, Sicherheit und Arbeitsbedingungen von Arbeitsmigranten, insbesondere befristet beschäftigten Arbeitsmigranten, werden besser berücksichtigt, unter anderem durch gestärkte Arbeitsmigrationsrahmen und -dienste.

171. Die IAO wird sich verstärkt um die Ratifizierung und wirksame Anwendung der internationalen Arbeitsnormen bemühen und dabei die Stellungnahmen der Aufsichtsorgane berücksichtigen. Zudem wird sie die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen in Bezug auf die Verwirklichung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds, die Festsetzung von Mindestlöhnen und Lohnverhandlungen, die Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, Rahmen für die Arbeitsmigration und Übergänge von der informellen zur formellen Wirtschaft stärken. Der soziale Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen, auf verschiedenen Ebenen, auch grenzüberschreitend, wird ein wichtiger Mechanismus für die Förderung des Arbeitsschutzes sein. Wichtige Wissensprodukte wie die nächste Ausgabe des *Global Wage Report* werden sich auf die Erfahrungen der Länder stützen und Leitvorgaben für Politikmaßnahmen liefern. Das Flaggschiffprogramm Safety + Health for All und der dazugehörige Vision Zero Fund, die Initiative der IAO für faire Anwerbung und das Programm für Entwicklungszusammenarbeit im Bereich Arbeitsmigration werden maßgeblich zur Erzielung von Ergebnissen beitragen.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2024–25

Zu erbringende Leistung 6.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Verwirklichung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds

172. Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ist von zentraler Bedeutung für das Wohlbefinden der Menschen, nachhaltige Unternehmen, die Notfallvorsorge und gerechte Übergänge. Im Hinblick auf seine Verwirklichung wird die IAO ihre globale Strategie im Zusammenhang mit einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld als neuem Grundprinzip und Recht bei der Arbeit überarbeiten und globale Überzeugungs-, Sensibilisierungs- und Führungsarbeit leisten, um ein koordiniertes multilaterales Vorgehen zu fördern und die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei der Ratifizierung und wirksamen Anwendung der Übereinkommen Nr. 155 und Nr. 187 und der anderen Normen im Bereich Arbeitsschutz, die verschiedene Gefahren und Sektoren abdecken, zu unterstützen. Maßnahmen werden den Präventionsdimensionen der körperlichen und geistigen Gesundheit Rechnung tragen, wobei sie die einander verstärkende Wechselwirkung zwischen dem Arbeitsschutz und anderen grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit berücksichtigt. Das Programm Safety + Health for All und der dazugehörige Vision Zero Fund werden als wichtige Instrumente für die Unterstützung der Mitgliedsgruppen dienen. Der normative Rahmen der IAO wird gestärkt, um den aktuellen Herausforderungen im Bereich Arbeitsschutz gerecht zu werden und normative Lücken zu schließen.

173. Auf der Landesebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- nationale geschlechtergerechte Maßnahmen und Programme für den Arbeitsschutz in Abstimmung mit den Bereichen öffentliche Gesundheit, Sozialschutz und anderen maßgeblichen Politikrahmen zu formulieren;
- Strategien und Interventionen für den Umgang mit spezifischen Gefahren und Herausforderungen, etwa dem Klimawandel, und für die Ausweitung des Arbeitsschutzes auf informelle Kleinst- und Kleinunternehmen sowie Selbstständige zu entwickeln;
- die nationale Infrastruktur im Bereich Arbeitsschutz, insbesondere die Regulierungsrahmen, Mechanismen zur Einhaltung von Vorschriften, betriebsärztlichen Dienste und Erfassungs- und Meldesysteme, zu stärken, die Verfügbarkeit von Daten auf nationaler Ebene zu verbessern und zur Berichterstattung über den SDG-Indikator 8.8.1 beizutragen;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum die Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen im Bereich Arbeitsschutzmanagement, auch in Bezug auf Gewalt und Belästigung, auf allen Ebenen und in allen Schichten der Lieferketten, zu stärken.

174. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Folgemaßnahmen zur Entschließung der IAK zur Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und zur überarbeiteten globalen Stra-

ategie für den Arbeitsschutz umsetzen, wozu gehört, die Ratifizierung und Umsetzung grundlegender Übereinkommen zum Arbeitsschutz und anderer Normen im Bereich Arbeitsschutz sowie die Nutzung von Leitlinien und Sammlungen praktischer Richtlinien der IAO zu fördern, die Zusammenarbeit zwischen Institutionen und Netzwerken im Bereich Arbeitsschutz zu stärken, Informationen für den globalen, regionalen und nationalen Politikdialog bereitzustellen, die Politikkohärenz zu steigern und die Kontaktarbeit zum Aufbau einer Präventionskultur, insbesondere bei den multilateralen Partnern, einschließlich der UN-Organisationen, regionaler Organisationen, der G7 und der G20, zu verbessern;

- die globalen Schätzungen zu arbeitsbezogenen Verletzungen und Krankheiten aktualisieren und die Wissensgrundlage zu Klimawandel, Technologie, neuen Formen der Arbeit und anderen Herausforderungen ausbauen;
- Wissen, Daten und bewährte Praktiken im Bereich Arbeitsschutz dokumentieren und verbreiten und Sensibilisierungsmaßnahmen durchführen, unter anderem im Rahmen des Welttags für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und anderer globaler und regionaler Veranstaltungen und über Plattformen;
- den normativen Rahmen der IAO zum Arbeitsschutz in Bezug auf biologische und chemische Gefahren ergänzen und aktualisieren, Leitlinien zu chemischen Gefahren ausarbeiten und den Verhaltenskodex für Maschinensicherheit (*Code of Practice on safety and health in the use of machinery*) aktualisieren.

Zu erbringende Leistung 6.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, angemessene Löhne festzusetzen und menschenwürdige Arbeitszeiten zu fördern

175. Löhne und Arbeitszeiten sind für viele der weltweit 1,7 Milliarden Lohnarbeiter, die sie beschäftigenden Unternehmen und die sie vertretenden Arbeitnehmerverbände ein vorrangiges Anliegen. Vor dem Hintergrund dessen, dass Millionen von Arbeitnehmern niedrige Löhne verdienen und übermäßig lange arbeiten, wird sich die IAO verstärkt bemühen, die Mitgliedsgruppen dabei zu unterstützen, angemessene und faktengestützte Löhne festzusetzen sowie menschenwürdige Arbeitszeiten zu fördern.

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

- im Wege des sozialen Dialogs die Lohnsysteme, unter anderem in den Bereichen Mindestlöhne, Kollektivverhandlungen über Löhne, Löhne im öffentlichen Sektor, Lohnschutz und Entgeltlücken, zu verbessern und Löhne in einer Höhe festzusetzen, die die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und ihren Familien sowie wirtschaftliche Faktoren berücksichtigt;
- ein besseres Verständnis der Makrofaktoren und Institutionen, die steigende Löhne ermöglichen, zu erarbeiten und an nationalen und/oder sektorspezifischen Initiativen für existenzsichernde Löhne mitzuwirken;
- Arbeitszeitbegrenzungen und Ruhezeiten betreffende Rechtsvorschriften, Politiken und Strategien sowie ihre Umsetzung zu stärken;
- nationale Rechtsvorschriften, Politiken und Strategien anderer Art zur Förderung ausgewogener Arbeitszeit- und arbeitsorganisatorischer Regelungen, etwa Telearbeit, zu entwickeln, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die Geschlechtergleichstellung und die Produktivität verbessern können;
- bestehende Rechtsvorschriften und Politiken zur Arbeitszeit sowie Arbeitszeitregelungen anzupassen, um Arbeitsplätze und Unternehmen in Krisensituationen zu erhalten.

177. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- eine neue Ausgabe des *Global Wage Report* der IAO erstellen und veröffentlichen;
- ein besseres Verständnis existenzsichernder Löhne entwickeln, indem fachlich begutachtete Forschungsarbeiten zu Konzepten und Schätzungen in diesem Bereich durchgeführt werden;
- untersuchen, was das Konzept des existenzsichernden Mindesteinkommens für Haushalte bedeuten könnte, in denen mindestens ein Mitglied erwerbstätig ist;
- das Wissen über Lohn- und Arbeitszeitverhandlungen und die Frage, wie diese zu einem fairen Anteil an Produktivitätszuwächsen beitragen können, ausweiten;

- die Wissensgrundlage zu flexiblen Arbeitszeitregelungen und zu Telearbeitsregelungen, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Geschlechtergleichstellung sowie die Einhaltung der Obergrenzen für die Arbeitszeit und den Schutz der Arbeitnehmer gewährleisten, erweitern.

Zu erbringende Leistung 6.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Arbeitnehmerschutz auf Gruppen von Arbeitnehmern mit einem hohen Ausschlussrisiko auszuweiten

178. Die zentralen Dimensionen des Arbeitnehmerschutzes sind nach wie vor uneingeschränkt relevant, doch erfordern die jüngsten Veränderungen, insbesondere die Digitalisierung der Wirtschaft, auch neue Arten des Schutzes, etwa den Schutz der personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern und ihres Rechts auf Privatsphäre sowie vor einem unangemessenen Einsatz von Algorithmen. Der Ausschluss vom Schutz stellt zwar seit Langem ein Problem für Arbeitnehmer, darunter Gelegenheits- und Heimarbeiter und informelle Beschäftigte, dar, kann jedoch auch Erwerbstätige in verschiedenen Arbeitsformen, darunter Plattformarbeiter, betreffen. Die IAO wird sich mit diesen Fragen befassen, indem sie die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen stärkt, im Wege des sozialen Dialogs und insbesondere durch innovative Ansätze sicherzustellen, dass allen Beschäftigten ein angemessener und wirksamer Arbeitnehmerschutz gewährt wird, mit besonderem Augenmerk auf Beschäftigte mit einem hohen Ausschlussrisiko.

179. Auf der Landesebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- ein gemeinsames Verständnis der Regelungslücken und Defizite bei der Einhaltung von Vorschriften sowie der Konzepte zur Gewährleistung des Arbeitnehmerschutzes für Beschäftigte in Arbeitsformen wie Plattform- und Heimarbeit zu entwickeln;
- angemessene Politiken, Regelungen und Strategien zum Arbeitnehmerschutz für alle Beschäftigten ungeachtet ihres Vertragsstatus und mit besonderem Augenmerk auf Plattform- und Heimarbeiter anzunehmen und umzusetzen;
- zu gewährleisten, dass informell Beschäftigten in formellen Unternehmen während des Übergangs zur Formalität ein angemessener Schutz gewährt wird;
- die Inklusivität des sozialen Dialogs durch Kapazitätsaufbau bei den Sozialpartnern, auch in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum, zu stärken, damit diese zu den Mechanismen für die Einhaltung von Vorschriften beitragen und die Beschäftigten, insbesondere Plattform- und Heimarbeiter, vertreten und Dienstleistungen für sie bereitstellen können.

180. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- das Wissen über den Schutz der personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern und ihres Rechts auf Privatsphäre im digitalen Zeitalter und über die Gewährleistung eines fairen Einsatzes von Algorithmen ausweiten;
- Forschungsarbeiten zur Plattformwirtschaft, einschließlich ihrer Trends und Auswirkungen auf Beschäftigte, Unternehmen und die Arbeitsmarktleistung, sowie zu Praktiken und Innovationen zur Gewährleistung eines angemessenen Schutzes von Plattformarbeitern durchführen und diesbezügliche Informationen verbreiten;
- das Wissen über das Beschäftigungsverhältnis als Mittel, den Arbeitnehmern Sicherheit und Rechtsschutz zu bieten, ausweiten;
- die Wechselwirkungen zwischen der Entwicklung von Arbeitsregelungen, dem Wachstum der Plattformwirtschaft, dem Auftreten neuer Technologien und der Prävalenz der Informalität untersuchen.

Zu erbringende Leistung 6.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, faire und wirksame Rahmen für die Arbeitsmigration zu entwickeln

181. Eine gut gesteuerte Migration kann zu Wirtschaftswachstum und zum Wohlbefinden der Arbeitsmigranten und ihrer Familien beitragen. In Anbetracht bestehender Defizite hinsichtlich der Steuerung der Arbeitsmigration und des Schutzes von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen ist es allerdings erforderlich, dass die IAO die Unterstützung für die Umsetzung von auf Rechten gegründeten Migrationsrahmen vorantreibt. Rahmen für eine faire Arbeitsmigration auf der Grundlage von IAO-Normen und -Leitlinien umfassen Politiken und Maßnahmen, die Geschlechterfragen und den Bedürfnissen von Beschäftigten in Situationen der Verletzlichkeit, etwa Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen, Rechnung tragen, die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes berücksichtigen und die

Politikkohärenz in Bezug auf die Migrations-, Beschäftigungs-, Arbeitnehmer- und Sozialschutzpolitik, Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung fördern.

182. Auf der Landes-, regionalen und interregionalen Ebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen je nach Fall dabei unterstützen,

- die internationalen Arbeitsnormen, insbesondere das Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und das Übereinkommen (Nr. 143) über die Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, zu ratifizieren und umzusetzen sowie Informalität und irreguläre Migration durch gezielte sektorspezifische Ansätze und Dienste, Kapazitätsaufbau und sozialen Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen, anzugehen;
- bessere Arbeits- und Lebensbedingungen für Arbeitsmigranten und arbeitende Flüchtlinge zu fördern, und zwar durch faire Anwerbung, Lohnschutz, Zugang zum Sozialschutz, Arbeitsschutz und entsprechende Standards in Unterkünften von Arbeitnehmern, Arbeitsaufsicht und Zugang zu Justizmechanismen;
- Hilfe bei der Entwicklung und Anerkennung der Qualifikationen von Arbeitsmigranten und der passgenauen Stellenbesetzung unter Beteiligung der Sozialpartner zu gewähren;
- Programme zur Eingliederung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt durchzuführen, die zurückkehrenden Arbeitsmigranten und den Aufnahmegemeinschaften zugutekommen;
- Anpassungsstrategien für Arbeitskräftemobilität und durch den Klimawandel bedingte Vertreibung durch die Entwicklung und Umsetzung von IAO-Leitvorgaben und -Instrumenten, auch über regionale Partnerschaften, zu stärken.

183. Auf der regionalen und globalen Ebene wird die IAO

- ihre Führungsrolle verstärken, um den Normen und Ansätzen der IAO, einschließlich der Rolle der Sozialpartner, einen höheren Stellenwert innerhalb des Migrationsnetzwerks der Vereinten Nationen und bei anderen Partnern und Foren, insbesondere im Zusammenhang mit den Globalen Pakten für Migration und für Flüchtlinge, zu verschaffen;
- die Erstellung von Statistiken zur Arbeitsmigration, darunter die Messung der Einstellungskosten im Rahmen des SDG-Indikators 10.7.1, unterstützen, die statistische Datenbank der IAO zur Arbeitsmigration ausbauen, die globalen und regionalen Schätzungen der IAO zu Arbeitsmigranten, auch in der Pflegewirtschaft, auf der Grundlage der Leitlinien der ICLS aktualisieren;
- die Überzeugungsarbeit und Partnerschaften zur Förderung von auf Rechten gegründeten Ansätzen für Arbeitsmigration stärken, unter anderem durch bilaterale und multilaterale Vereinbarungen in den Bereichen Arbeitsmigration und soziale Sicherheit, interregionaler Dialog und verstärkte Verbreitung von IAO-Leitvorgaben und -Instrumenten, etwa im Rahmen der Initiative für faire Anwerbung und des dazugehörigen globalen Wissenszentrums.

Ergebnisvorgabe 7: Universeller Sozialschutz

Strategie

184. Zunehmende Unbeständigkeit und die Gefahr von Systemkrisen haben bestätigt, wie wichtig es ist, nachhaltige, am Menschen orientierte und auf Rechte gegründete Strategien und Politikkonzepte im Bereich des Sozialschutzes zu erarbeiten, die sich an den internationalen Arbeitsnormen (Ergebnisvorgabe 1) und am sozialen Dialog (Ergebnisvorgabe 2) orientieren. Universelle Sozialschutzsysteme, einschließlich eines Basisschutzes, die einen angemessenen und umfassenden Schutz bieten und finanziell tragfähig sind, sind von entscheidender Bedeutung für die Verhinderung von Armut, die Verringerung von tief verwurzelten Ungleichheiten, sozialer Ausgrenzung und Unsicherheit, die Aufrechterhaltung des Einkommens und des Lebensstandards der Beschäftigten während ihrer Übergänge im Privat- und Erwerbsleben, die Steigerung der Produktivität und die Gewährleistung, dass die Umgestaltung von Wirtschaften und Gesellschaften inklusiv und sozial gerecht verläuft.

185. Die Fortschritte bei der Verwirklichung eines universellen Sozialschutzes haben sich durch hohe Informalität und Ungleichheit, begrenzten fiskalischen Spielraum für die Finanzierung des Sozialschutzes, eine institutionelle Fragmentierung, die die Wirksamkeit und Effizienz mindert, sowie wechselnde Prioritäten im Zusammenhang mit gesundheitlichen und sozioökonomischen Krisen, geopolitischen Spannungen, technologischen Umwälzungen, dem Klimawandel und demografischen Verschiebungen verlangsamt. Die COVID-19-Pandemie ließ zwar erhebliche Defizite in den Sozialschutzsystemen zutage treten, löste jedoch auch beispiellose sozialschutzpolitische Gegenmaßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Menschen, des Einkommens und der Arbeitsplätze, zur Sicherung der Geschäftskontinuität, zur Stabilisierung der Gesamtnachfrage und zur Förderung des sozialen Zusammenhalts aus.

186. Damit Investitionen in den Sozialschutz allerdings Wirkung entfalten können, müssen sie über einmalige Maßnahmen zur Krisenbewältigung hinaus Bestandteil einer umfassenderen und längerfristigen Politik sein, die Armut verhindert, Ungleichheiten verringert und zur Schaffung von Arbeitsplätzen (Ergebnisvorgabe 3), Produktivitätswachstum, menschenwürdiger Arbeit und einem förderlichen Umfeld für nachhaltige Unternehmen (Ergebnisvorgabe 4) beiträgt. Zudem gilt es, eine angemessene und nachhaltige Finanzierung der öffentlichen Sozialausgaben zu sichern, unter anderem durch die Schaffung von fiskalischem Spielraum und die Stärkung der Steuerung der Sozialschutzsysteme mit dem Ziel, ihre Widerstandsfähigkeit und Fähigkeit zur Reaktion auf Risiken im Lebensverlauf ebenso wie auf kovariante Schocks zu gewährleisten. Ergänzend zu den Bemühungen um die Förderung von Gleichheit und Inklusion (Ergebnisvorgabe 5) sowie zum Schutz bei der Arbeit für alle (Ergebnisvorgabe 6) wird ein verbesserter Zugang zu einem angemessenen Sozialschutz dafür sorgen, dass Erwerbstätige in allen Beschäftigungsformen und ihre Familien größere Einkommenssicherheit genießen und besseren Zugang zur Gesundheitsversorgung haben. Dazu wird es insbesondere erforderlich sein, die Absicherung auf Beschäftigte und Unternehmen in der informellen und ländlichen Wirtschaft, Hausangestellte, Plattformarbeiter, Migranten und Menschen mit Behinderungen auszuweiten und geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Bezug auf die Absicherung und die Angemessenheit der Leistungen abzubauen.

187. Geleitet von ihrer Jahrhunderterklärung, ihrem Globalen Handlungsappell sowie der Entschliebung der IAK zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über den Sozialschutz (soziale Sicherheit) (2021) und dem dazugehörigen Aktionsplan (2021–25) wird die IAO ihre Bemühungen zur Unterstützung der Ratifizierung und wirksamen Anwendung der internationalen Normen zur sozialen Sicherheit verstärken und dabei die Stellungnahmen der Aufsichtsorgane berücksichtigen. Zudem wird sie den Fokus darauf richten, die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Formulierung, Umsetzung, Überwachung und Evaluierung von Maßnahmen und Strategien zum Sozialschutz sowie zur Steuerung und Verwaltung der nationalen Systeme der sozialen Sicherheit im Wege eines wirksamen sozialen Dialogs und unter Einbindung der Sozialpartner zu erhöhen. Wesentliche Wissensprodukte wie die World Social Protection Database der IAO, die wichtigste Quelle für die Fortschrittsüberwachung und Berichterstattung im Zusammenhang mit dem SDG-Indikator 1.3.1, und der damit verbundene *World Social Protection Report* sollen weiter gestärkt werden, um Leitvorgaben für Politikmaßnahmen zu liefern.

188. Wichtige Elemente der Strategie werden Politikkohärenz, die Einbindung einer Vielzahl von Interessenträgern, darunter internationale Finanzinstitutionen, und Partnerschaften zur Förderung eines koordinierten Vorgehens sein. Die IAO wird die von dem Globalen Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge und der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit (Ergebnisvorgabe 8) ausgehenden Impulse nutzen, um die Länder beim Aufbau und bei der Finanzierung von Sozialschutzsystemen zu unterstützen. Das Flaggschiffprogramm zur Schaffung sozialer Basisschutzniveaus für alle wird eine zentrale Rolle spielen, wenn es darum geht, die Erbringung fachlicher Dienste für die Mitgliedsgruppen zu unterstützen, strategische Partnerschaften zu fördern und Mittel im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit zu mobilisieren.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2024–25

Zu erbringende Leistung 7.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Strategien, Politiken und Rechtsrahmen im Bereich des Sozialschutzes zu entwickeln, die inklusiv, geschlechtergerecht und nachhaltig sind

189. Um einen universellen Sozialschutz zu verwirklichen, Ungleichheiten abzubauen und die SDG zu erreichen, wird die IAO die Ausarbeitung von Politiken und Systemen für den Sozialschutz, einschließlich eines Basisschutzes, unterstützen, faktengestützte und innovative Strategien zu seiner Ausweitung, unter anderem auf Unternehmen und Beschäftigte in der informellen Wirtschaft und im ländlichen Raum, unter Einbeziehung benachteiligter Grup-

pen wie Migranten und Menschen mit Behinderungen fördern und die Koordinierung beitragsfinanzierter und beitragsunabhängiger Systeme stärken, um den Zugang zu einem nachhaltigen, umfassenden und angemessenen Sozialschutz für alle ausgehend von den Grundsätzen der Umverteilung und Solidarität zu gewährleisten und so eine unangemessene Verlagerung finanzieller Risiken auf einzelne Beschäftigte und Arbeitgeber zu vermeiden.

190. Auf der Landesebene wird die IAO die Mitgliedsgruppen dabei unterstützen,

- die aktuellen Normen zur sozialen Sicherheit, darunter das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, zu ratifizieren und anzuwenden;
- geschlechtergerechte und Menschen mit Behinderungen einbeziehende Politiken und Systeme für den Sozialschutz, einschließlich eines sozialen Basisschutzes, zu gestalten und umzusetzen, die auf dem sozialen Dialog beruhen und in Rechtsrahmen verankert sind, welche sich an dem Übereinkommen Nr. 102, der Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, und anderen maßgeblichen Normen orientieren;
- ihre Kapazitäten für die angemessene und nachhaltige Gestaltung, Umsetzung und Überwachung von Sozialschutzsystemen zu stärken, auch in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und im Rahmen der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation sowie von Multi-Akteur-Partnerschaften;
- Politiken zur Ausweitung des Sozialschutzes auf Erwerbstätige in informeller Beschäftigung und zur Gewährleistung eines Zugangs zu umfassendem und angemessenem Sozialschutz für Arbeitnehmer in allen Beschäftigungsformen auszuarbeiten und umzusetzen sowie die Formalisierung von Beschäftigten und Unternehmen, darunter KMU, im Einklang mit den Empfehlungen Nr. 202 und Nr. 204 zu erleichtern.

191. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 102 und anderer aktueller Normen im Bereich der sozialen Sicherheit fördern;
- grundsatzpolitische Leitvorgaben für reaktionsfähige und inklusive Sozialschutzsysteme, einschließlich eines Basisschutzes, unter Berücksichtigung von Strukturwandel und Krisen, erarbeiten;
- die Beziehung zwischen Sozialschutz und Beschäftigung untersuchen und diesbezügliche grundsatzpolitische Leitvorgaben unter Kombination beitrags- und steuerfinanzierter Methoden für ein mehrstufiges System erarbeiten, das Erwerbstätige in allen Beschäftigungsformen schützt;
- das Mandat und den normativen Rahmen der IAO im Bereich des Sozialschutzes und ihre in dieser Hinsicht wahrgenommene Führungsrolle im multilateralen System bekräftigen und die Politikkohärenz durch strategische Partnerschaften fördern, auch im Rahmen von UN-Kooperationsrahmen und Multi-Akteur-Partnerschaften (Rat für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes (SPIAC-B), Globale Partnerschaft für einen universellen Sozialschutz zur Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (USP2030)).

Zu erbringende Leistung 7.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die Sozialschutzsysteme zu stärken sowie eine tragfähige und angemessene Finanzierung und eine fundierte Verwaltungsführung zu gewährleisten

192. Die Verwirklichung eines universellen Sozialschutzes erfordert Systeme, die angemessen konzipiert und verwaltet sowie nachhaltig finanziert werden. Die IAO wird die Bemühungen der Mitgliedsgruppen zur Stärkung der Steuerung, Verwaltung und Finanzierung von Sozialschutzsystemen durch Politikreformen und den Aufbau institutioneller Kapazitäten im Einklang mit den IAO-Normen und auf der Grundlage des sozialen Dialogs unterstützen. Dies umfasst die Erstellung von Kostenschätzungen und die Ermittlung inländischer Finanzierungsquellen, die – sofern erforderlich – durch internationale Quellen, unter anderem durch einen möglichen neuen internationalen Finanzierungsmechanismus, ergänzt werden. Zudem umfasst dies die Unterstützung bei der Gestaltung fundierter Politik-, institutioneller, Finanz- und Rechtsrahmen und Rahmen für die Einhaltung von Vorschriften sowie von Managementinformations- und Durchführungssystemen, Überwachungsmechanismen und Statistiken zur Fortschrittsverfolgung.

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

- angemessene und tragfähige Finanzierungsstrategien für den Sozialschutz zu entwickeln und die Beteiligung der Mitgliedsgruppen der IAO an nationalen Dialogen mit Finanzministerien, darunter mit UN-Landesteams und internationalen Finanzinstitutionen, zu fördern;
- die Kapazitäten für die Steuerung, institutionelle Koordinierung und Verwaltung von Sozialschutzsystemen zu verbessern, unter anderem durch versicherungsmathematische Bewertungen, Analysen des fiskalischen Spielraums, Politik-, Rechts-, institutionelle und Überwachungsrahmen, digitale Technologien und neue Modalitäten der Leistungserbringung;
- die Kapazitäten für die Erhebung und Analyse von Statistiken, die nach dem Geschlecht aufgeschlüsselt sind, zu stärken und für die Verfolgung der Fortschritte bei der Verwirklichung des universellen Sozialschutzes durch den SDG-Indikator 1.3.1. zu nutzen.

194. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die World Social Protection Database, die international vergleichbare Statistiken zum Sozialschutz bietet, verbessern und aktualisieren und den *World Social Protection Report* veröffentlichen;
- die Quantitative Plattform für soziale Sicherheit für die Gestaltung, Ausweitung, Steuerung und Bewertung der Tragfähigkeit von Sozialschutzsystemen in Zusammenarbeit mit der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit und anderen Partnern einführen und weiterentwickeln;
- Nachweise über die Bedeutung von solidarischer Finanzierung für die Tragfähigkeit des Sozialschutzes unter Berücksichtigung von Trends im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit erbringen;
- potenzielle innovative Finanzierungsquellen für den Sozialschutz erkunden, die an den Grundsätzen der sozialen Sicherheit ausgerichtet sind;
- die Zusammenarbeit mit UN-Organisationen und internationalen Finanzinstitutionen im Hinblick darauf verstärken, koordinierte Beratungsdienste bereitzustellen, eine angemessene und tragfähige Finanzierung für den Sozialschutz zu sichern und neue globale Verpflichtungen zu fördern.

Zu erbringende Leistung 7.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Sozialschutz für inklusive Übergänge im Privat- und Erwerbsleben und den Strukturwandel zu nutzen

195. Vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt und zahlreicher Krisen wird die IAO Unterstützung dahingehend leisten, den Sozialschutz betreffende Politikmaßnahmen im Zusammenspiel mit anderen sozial- und wirtschaftspolitischen Maßnahmen, einschließlich des Arbeitnehmerschutzes, zu verstärken, um Übergänge im Privat- und Erwerbsleben zu erleichtern und sicherzustellen, dass die Menschen während ihres gesamten Lebens Zugang zu einem angemessenen Sozialschutz haben. Die IAO wird die Rolle des Sozialschutzes bei der Förderung gut funktionierender Arbeitsmärkte, die produktive und menschenwürdige Beschäftigung hervorbringen, und bei der Erleichterung der Formalisierung stärken.

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

- in den Sozialschutz für Kinder und Familien in einer geschlechtergerechten Weise, die auch zur Beseitigung der Kinderarbeit beiträgt, zu investieren;
- Schutz bei Arbeitslosigkeit sowie bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Leistungen bei Invalidität und andere Maßnahmen, die Einkommenssicherheit gewährleisten und eine aktive Inklusion erleichtern, in Abstimmung mit der Arbeitsmarkt-, Qualifizierungs-, Lohn- und Arbeitsschutzpolitik zu verstärken;
- den Erwerb und die Wahrung von Sozialversicherungsansprüchen im Kontext der Arbeitskräftemobilität, auch für Arbeitsmigranten, zu erleichtern;
- den Sozialschutz im Bereich Gesundheit zu stärken, um eine allgemeine Gesundheitsversorgung zu erreichen, Einkommenssicherheit bei Krankheit und Mutterschaft zu gewährleisten und den Bedarf an Langzeitpflegeleistungen zu decken;
- die Beschäftigungs-, Sozialschutz- und Umweltpolitik aufeinander abzustimmen und die Finanzierungs- und Investitionsprioritäten an der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, eines universellen Sozialschutzes und

gerechter Übergänge auszurichten, darunter auch in den Ländern, die im Rahmen des Globalen Förderinstruments für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge einen Wegbereiter-Status einnehmen.

197. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- die Auswirkungen des Sozialschutzes auf Gesundheit, Armut, Ungleichheit, Arbeitsmarkt, Produktivität, gesamtwirtschaftliche Stabilität und Wirtschaftswachstum sowie auf die Verwirklichung der SDG, insbesondere der Zielvorgabe 1.3, untersuchen;
- Forschungsarbeiten zu einer abgestimmten Sozialschutz-, Beschäftigungs- und aktiven Arbeitsmarktpolitik, die gerechte Übergänge unterstützt, durchführen und diesbezügliche faktengestützte Leitlinien aktualisieren;
- mit strategischen Partnern hinsichtlich der Rolle des Sozialschutzes bei der Förderung gerechter und inklusiver Übergänge im Privat- und Erwerbsleben zusammenarbeiten;
- das Mandat der IAO im Rahmen des Globalen Förderinstruments für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge und der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit bekräftigen und dabei die Einbindung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in sozialschutzpolitische Fragen auf allen Ebenen fördern.

Ergebnisvorgabe 8: Integrierte grundsatzpolitische und institutionelle Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit

Strategie

198. Die IAO wurde auf der Grundlage des gemeinsamen Bekenntnisses ihrer dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zu sozialer Gerechtigkeit durch ein ausgewogenes Herangehen an wirtschaftliche und soziale Ziele gegründet, eine Verpflichtung, die in ihrer Verfassung von 1919 und in der Erklärung von Philadelphia von 1944 eingegangen und in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit und der Jahrhunderterklärung bekräftigt wurde. Wie die IAO ihr Mandat für soziale Gerechtigkeit in der heutigen Arbeitswelt erfüllt, wird durch die Agenda für menschenwürdige Arbeit vorgegeben und erfolgt in einem Kontext tiefgreifender Veränderungen, die ein verstärktes internationales Bekenntnis zu gemeinsamen Zielen auf der Grundlage eines gemeinsamen Verständnisses der Notwendigkeit von Zusammenarbeit und Solidarität zur Verwirklichung und Aufrechterhaltung menschlicher Sicherheit erfordern.

199. Dass menschenwürdige Arbeit als wichtiges Ziel in die Agenda 2030 aufgenommen und im Bericht des UN-Generalsekretärs „Unsere gemeinsame Agenda“ als eines der Elemente eines erneuerten Gesellschaftsvertrags anerkannt wurde, zeugt von dem internationalen Engagement zur Verwirklichung dieser gemeinsamen Zielstellung, insbesondere in Bezug auf Beschäftigung und Sozialschutz, und von der zentralen Rolle des sozialen Dialogs in dieser Hinsicht. Allerdings sind mehr Politikkohärenz und eine engere Zusammenarbeit zwischen der IAO, den Vereinten Nationen und anderen internationalen und regionalen Organisationen vonnöten, um die Mitgliedstaaten stärker bei ihren Bemühungen zu unterstützen, internationale Verpflichtungen in wirksame Politikmaßnahmen und Programme umzusetzen, die zu konkreten Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf Landesebene führen. Parallel dazu muss eine höhere Politikkohärenz zwischen internationalen und regionalen Organisationen mit einer größeren Kohärenz mit internationalen Finanzinstitutionen und zwischen Fachministerien auf Landesebene sowie innerhalb der IAO einhergehen.

200. Die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit wird als politischer Rahmen für Kohärenz auf multilateraler Ebene dienen, was die grundsätzlichen Ziele der IAO und die globale Politikagenda allgemein betrifft. Sie wird die Kohärenz und Zusammenarbeit zwischen der IAO und ihren Mitgliedsgruppen mit dem UN-Entwicklungssystem allgemein, den internationalen Finanz- und Handelsinstitutionen, den regionalen Entwicklungsbanken, der WTO, den Entwicklungspartnern, den Organisationen der Zivilgesellschaft, den Unternehmen und den Hochschulen stärken. Auch andere einschlägige multilaterale Prozesse wie die G7, die G20 und die BRICS sollen genutzt werden, um die politische Dynamik zugunsten der mit sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit zusammenhängenden Ziele zu verstärken. Mit Blick auf den UN-Weltgipfel für soziale Entwicklung und seine Folgemaßnahmen könnte sich die Koalition als führende Politikplattform für die Arbeitswelt etablieren und so zur Verankerung von sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit in der Entwicklungsagenda für die Zeit nach 2030 beitragen. Die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit wird aufbauend auf der Arbeit des Globalen Förderinstruments für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge die multilaterale Koordinierung verbessern und die Mit-

gliedstaaten bei der Umsetzung und Finanzierung integrierter Maßnahmen und Strategien zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, zur Ausweitung des Sozialschutzes und zur Erleichterung gerechter Übergänge unterstützen.

201. Damit die IAO ihre Führungsrolle innerhalb der internationalen Gemeinschaft erfolgreich ausbauen kann, muss die interne Kohärenz und Koordinierung innerhalb des Amtes gestärkt werden. Im Rahmen dieser Bemühungen wird die IAO vier vorrangigen Aktionsprogramme in zentralen Politikbereichen aufstellen, die übergreifend alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben betreffen und mit bedeutenden Herausforderungen und Chancen in Bezug auf die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit verbunden sind, insbesondere: i) Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, ii) gerechte Übergänge zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften, iii) menschenwürdige Arbeit in Lieferketten und in der Investitions- und Handelstätigkeit und iv) menschenwürdige Arbeit in Krisen- und Postkrisensituationen. Im Mittelpunkt der Aktionsprogramme werden die wirksame Koordinierung und Integration von Politikmaßnahmen und Aktivitäten in den verschiedenen Arbeitsbereichen der IAO und die Bereitstellung integrierter Unterstützung für die Mitgliedsgruppen stehen. Sie werden als Ansatzpunkte dafür dienen, Unterstützung und Partnerschaften für die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit zu mobilisieren, und mit dem Globalen Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge verknüpft sein.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2024–25

Zu erbringende Leistung 8.1. Verbesserte Kohärenz bei der multilateralen Unterstützung für die Entwicklung und Finanzierung integrierter grundsatzpolitischer Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit

202. Soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit in den Mittelpunkt der nationalen Wirtschafts-, Finanz-, Umwelt-, Handels- und Sozialpolitik sowie der internationalen Zusammenarbeit zu stellen, ist unerlässlich für die Förderung eines inklusiven Wachstums, die Verbesserung des Lebensstandards und den Abbau von Ungleichheit. Über die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit bemüht sich die IAO darum, sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit im gesamten multilateralen System einen höheren Stellenwert in den einschlägigen Politikbereichen einzuräumen und die Verfügbarkeit von Finanzmitteln für die Behebung von Defiziten in Bezug auf die mit menschenwürdiger Arbeit zusammenhängenden SDG zu steigern. Dazu wird eine engere Zusammenarbeit und Kohärenz zwischen UN-Organisationen, internationalen Finanzinstitutionen, Handels- und Investitionsorganisationen und Partnern im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit, auch im Rahmen des Globalen Förderinstruments für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge, erforderlich sein.

203. Zur Verbesserung der multilateralen Kohärenz wird die IAO

- integrierte, faktengestützte und geschlechtergerechte, in nationaler Eigenverantwortung stehende Strategien für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit auf der Grundlage des sozialen Dialogs und der internationalen Arbeitsnormen unterstützen und als „One ILO“ zusammen mit den multilateralen Partnern der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit und des Globalen Förderinstruments sowie anderen Netzwerken auf UN-Ebene, gemeinsamen Programmen und interinstitutionellen Arbeitsgruppen auf koordinierte und kohärente Weise Beratungsdienste erbringen;
- eine stärkere Integration der Agenda für menschenwürdige Arbeit in die UN-Kooperationsrahmen und Aktivitäten anderer UN-Institutionen fördern und darauf hinwirken, dass diese sich stärker an den UN-Landeteams beteiligen;
- die nationalen Mitgliedsgruppen bei der Ausarbeitung ausgewogener und tragfähiger Finanzierungsstrategien für die integrierten, von den Ländern gesteuerten Ansätze unterstützen;
- über die in Zusammenarbeit mit UN-Partnern eingerichtete Fachstelle multilaterale Unterstützung für Länder erleichtern, die im Rahmen des Globalen Förderinstruments einen Wegbereiter-Status einnehmen;
- auf nationaler wie Sektorebene dreigliedrige Gremien und Konsultationsprozesse stärken, die einen regelmäßigen Dialog zwischen Sozialpartnern, Arbeits-, Sozialschutz-, Finanz-, Planungs- und Entwicklungsministerien und anderen staatlichen Stellen mit Relevanz für Politikintegration und Finanzierungsstrategien für menschenwürdige Arbeit ermöglichen;

- einen wesentlichen Beitrag zur Vorbereitung einschlägiger globalen Foren leisten, um die Einbeziehung der Agenda für menschenwürdige Arbeit als zentrales Thema zu fördern;
- im Bemühen um Politikkohärenz und angemessene nationale und internationale Finanzmittel für menschenwürdige Arbeit, Arbeitnehmerschutz und universellen Sozialschutz die Zusammenarbeit mit dem Internationalen Währungsfonds, der Weltbank, der WTO, der G7, der G20, den BRICS, anderen zwischenstaatlichen Prozessen, regionalen Gremien sowie multilateralen und regionalen Entwicklungsbanken stärken und weiterhin Politikkohärenz innerhalb der interinstitutionellen UN-Gremien, etwa des Koordinierungsrats der Leiterinnen und Leiter der Organisationen des UN-Systems (einschließlich des Hochrangigen Ausschusses für Programmfragen und des Hochrangigen Ausschusses für Managementfragen), der Gruppe der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung und anderer UN-Gremien, insbesondere der regionalen Wirtschaftskommissionen der UN, fördern.

Zu erbringende Leistung 8.2. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft

204. Der Übergang zur Formalität verbessert den Zugang der Menschen in der informellen Wirtschaft zu Rechten und Schutz und stärkt die Fähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen, zu einer inklusiven und nachhaltigen Entwicklung beizutragen und ihre Vorteile zu nutzen – beides Voraussetzungen für den Abbau von Armut und Ungleichheiten und den Aufbau widerstandsfähigerer Gesellschaften. Durch ein vorrangiges Aktionsprogramm wird die IAO die Kohärenz und Wirksamkeit von Politiken verbessern, indem sie: 1) bei den Mitgliedsgruppen und im multilateralen System ein gemeinsames, auf Fakten gestütztes Verständnis dafür schafft, warum und wie Informalität anzugehen ist, 2) die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen stärkt, integrierte und kohärente Formalisierungsstrategien umzusetzen und die Koordinierung, Integration und Synergien zwischen verschiedenen Politikinterventionen in diesem Bereich zu verbessern, und 3) gemeinsame Initiativen mit dem multilateralen System zum Übergang zur Formalität entwickelt.

205. Insbesondere wird die IAO

- die Faktengrundlage, darunter Statistiken, zur Informalität, zu ihren Folgen und Triebkräften und zu den Möglichkeiten für einen Wandel ausbauen, um bei den Mitgliedsgruppen und innerhalb des multilateralen Systems ein gemeinsames Verständnis der Notwendigkeit zu fördern, integrierte und geschlechtertransformative Wege zur Formalität im Einklang mit der Empfehlung Nr. 204 zu schaffen;
- gemeinsam mit den UN-Organisationen und internationalen Finanzinstitutionen und im Wege des sozialen Dialogs Kohärenz und Synergien auf nationaler oder Sektorebene zwischen verschiedenen Politikinterventionen, die zum Übergang zur Formalität beitragen, fördern, und zwar durch: 1) die Gestaltung innovativer, integrierter und geschlechtergerechter Strategien und 2) die Entwicklung von Koordinierungsmechanismen und anderen institutionellen Vereinbarungen;
- die Mitgliedsgruppen für die Vorteile, die sich aus der Annahme kohärenter und integrierter Konzepte für den Übergang zur Formalität ergeben, sensibilisieren und in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ihre Fähigkeit erhöhen, solche Konzepte umzusetzen, auch durch den Erfahrungsaustausch zwischen Ländern und Regionen;
- Instrumente und innovative Ansätze, auch durch den Einsatz digitaler Technologien, für integrierte Konzepte zur Formalisierung, entwickeln;
- Forschungserkenntnisse, Instrumente, Daten und Veröffentlichungen zusammenstellen und verbreiten und eine praxisbezogene Gemeinschaft unterstützen, die sich mit Informalität, Risiken der Informalisierung sowie Formalisierungsstrategien und -maßnahmen befasst;
- Partnerschaften mit UN-Organisationen und internationalen Finanzinstitutionen unter aktiver Beteiligung der Mitgliedsgruppen aufbauen und die Entwicklungszusammenarbeit verstärken, mit dem Ziel, gemeinsame Politikinitiativen und Forschungserkenntnisse zum Übergang zur Formalität zu erarbeiten.

Zu erbringende Leistung 8.3. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Erleichterung gerechter Übergänge zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften

206. Kohärente und wirksame Politiken für gerechte Übergänge und eine entsprechende Finanzierung sind entscheidend wichtig für die Auseinandersetzung mit Chancen und Herausforderungen, die sich auf dem Weg zur Nachhaltigkeit ergeben. Derartige Politiken sind bereichsübergreifend angelegt und weisen menschenwürdiger Arbeit und sozialer Gerechtigkeit eine zentrale Rolle in Klima- und Umweltmaßnahmen zu. Durch ein vorrangiges Aktionsprogramm wird die IAO integrierte Maßnahmen für gerechte Übergänge unterstützen und größere Kohärenz in multilateralen Initiativen fördern. Die Strategie wird sich auf die Leitlinien der IAO für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften (*ILO's Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All*) für alle stützen und an den Leitvorgaben der Internationalen Arbeitskonferenz 2023 ausrichten. Die Strategie wird sicherstellen, dass die amtsweiten Bemühungen koordiniert, Synergien mit der Arbeit im Rahmen verschiedener Ergebnisvorgaben genutzt und die Ansätze durchgängig in die Arbeit integriert werden. Initiativen, bei denen gerechte Übergänge, Klimamaßnahmen und Kreislaufwirtschaft Kernbausteine bilden, etwa die Initiative für Klimamaßnahmen zur Förderung von Arbeitsplätzen, sollen unterstützt werden.

207. Insbesondere wird die IAO

- inklusive geschlechtergerechte und sektorbezogene Bewertungen der Auswirkungen des Klima- und Umweltwandels auf die Beschäftigung, die Wirtschaft und den Sozialbereich sowie der auf Landesebene eingeleiteten Politik- und Sektormaßnahmen durchführen;
- integrierte Politiken, Maßnahmen und Programme für die Schaffung grüner Arbeitsplätze und gerechter Übergänge zu ökologischer Nachhaltigkeit und Kreislauforientierung auf Landesebene durch sozialen Dialog, Politikkoordination, die Förderung menschenwürdiger Arbeit bei Klimamaßnahmen, die Zusammenarbeit im UN-System, Finanzierungsstrategien und fachliche Hilfe unterstützen, mit besonderem Augenmerk auf die Bedürfnisse verletzlicher Arbeitnehmer, darunter Migranten und Vertriebene, sowie von KMU;
- die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen in Bezug auf Politiken, Pläne und Programme für gerechte Übergänge stärken;
- globale Forschungserkenntnisse und Instrumente zum Nexus von menschenwürdiger Arbeit und ökologischen Herausforderungen sowie zu Politik- und Finanzierungsmaßnahmen bereitstellen und den Wissensaustausch in diesem Bereich fördern;
- die Mitarbeit der IAO in multilateralen und regionalen Prozessen und Plattformen (z.B. im Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen, Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Bekämpfung der Wüstenbildung und Übereinkommen über die biologische Vielfalt), bei der G7, der G20, in themenbezogenen Koalitionen, der Aktionspartnerschaft für eine grüne Wirtschaft und der Plattform für die Beschleunigung der Kreislaufwirtschaft, fördern;
- die Ressourcenmobilisierung, Entwicklungszusammenarbeit und Partnerschaften, unter anderem mit multilateralen Entwicklungsbanken und der Globalen Umweltfazilität, stärken, um Beschäftigung, Sozialschutz, Qualifizierung, Analysen von Arbeitsvermittlungs- und Unternehmensentwicklungsdiensten, Politikleitvorgaben sowie Investitionen in Klimakreditprogramme und -finanzierung miteinander zu verknüpfen.

Zu erbringende Leistung 8.4. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Förderung von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten

208. Die Lieferketten-, Handels- und Investitionspolitik bietet wichtige Ansatzpunkte für die Förderung menschenwürdiger Arbeit. Im Einklang mit den 2022 von einer dreigliedrigen Arbeitsgruppe angenommenen „Bausteinen für eine umfassende Strategie zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten“ wird die IAO Kohärenz bei der Umsetzung einer koordinierten, ehrgeizigen, ganzheitlichen und umfassenden Strategie gewährleisten, in der nationale, internationale, obligatorische und freiwillige Maßnahmen so kombiniert werden, dass sie die Mitgliedsgruppen bei der Beseitigung von Defiziten hinsichtlich ihrer Fähigkeit unterstützen, Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten zu fördern, auch im Wege der Handels- und Investitionspolitik.

209. Im Rahmen eines vorrangigen Aktionsprogramms wird die IAO aktiv mit multilateralen Organisationen, internationalen Finanzinstitutionen und anderen maßgeblichen Partnern zusammenarbeiten, die sich mit menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten, auch innerhalb der internationalen Handelsarchitektur, befassen, und in dieser Hinsicht eine führende Rolle übernehmen.

210. Insbesondere wird die IAO

- den Ansatz einer „One ILO“ für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten auf der Grundlage der dreigliedrigen Struktur und normensetzenden Agenda der IAO verfolgen und die Mitgliedsgruppen beim Umgang mit Umsetzungslücken und -prioritäten in ausgewählten Sektoren unterstützen, wobei sie alle Handlungsmöglichkeiten, etwa sämtliche Formen des sozialen Dialogs, die internationalen Arbeitsnormen, Programme der Entwicklungszusammenarbeit, Forschungsarbeiten und Politikberatung, nutzen wird;
- eine integrierte Forschungsstrategie zu menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten umsetzen, die Analysen und Forschungsarbeiten zu Herausforderungen, bewährten Verfahren, Grundursachen und Triebkräften für Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf allen Ebenen, zu den Auswirkungen des globalen, regionalen und bilateralen Handels auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten und zum Zugang zu Rechtsmitteln und zu wirksamen Beschwerdemechanismen sowie zur Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen beinhaltet;
- Beratung zu arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Handels- und Investitionsvereinbarungen leisten und ihre wirksame Umsetzung, insbesondere in den am wenigsten entwickelten Ländern, unterstützen;
- die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen stärken, eine Handels- und Investitionspolitik zu entwickeln und umzusetzen, die menschenwürdige Arbeit hervorbringt, und sie bei der Behebung von Steuerungsdefiziten unterstützen;
- eine empirisch fundierte Faktengrundlage für Strategien, darunter regulatorische und nichtregulatorische Ansätze, zur Nutzung von Handels- und Investitionsanreizen für die Förderung menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten erarbeiten;
- in der vom UN-Generalsekretär und von der Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung einberufenen Globalen Krisenreaktionsgruppe mitwirken und verstärkt mit der WTO und regionalen Handelsvereinbarungen zusammenarbeiten, um für höhere Investitionen in nationale Institutionen, die menschenwürdige Arbeit ermöglichen, zu werben.

Zu erbringende Leistung 8.5. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in Krisen- und Postkrisensituationen

211. Die Unterstützung der Mitgliedsgruppen und des sozialen Dialogs zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in Konflikt- oder Katastrophensituationen oder bei einem sozioökonomischen Abschwung sowie in fragilen Staaten ist unerlässlich dafür, die Grundursachen von Krisen zu bekämpfen und Wege zu friedlichen, stabilen und widerstandsfähigen Gesellschaften zu schaffen. Im Rahmen eines vorrangigen Aktionsprogramms wird die IAO die Kohärenz und Wirksamkeit ihres Ansatzes für Krisenbewältigung, Frieden und Widerstandsfähigkeit verbessern und die Durchführung von Interventionen, die von den Mitgliedsgruppen geleitet werden, in allen Phasen des Nexus Humanitäre Hilfe–Entwicklungszusammenarbeit–Frieden sicherstellen, wobei der Schwerpunkt auf Menschen liegt, die aufgrund von Krisen besonders verletzlich sind, darunter Vertriebene. Den normativen und grundsatzpolitischen Rahmen für die Strategie werden die Empfehlung Nr. 205 und die Leitprinzipien für den Zugang von Flüchtlingen und anderen Vertriebenen zum Arbeitsmarkt bilden. Die Rolle der menschenwürdigen Arbeit als Triebkraft für sozioökonomische Stabilisierung, soziale Inklusion und Zusammenhalt, Frieden und Widerstandsfähigkeit wird gestärkt werden.

212. Insbesondere wird die IAO

- die Geschäftskontinuität ihrer Aktivitäten und eine sofortige Krisenreaktion gewährleisten, indem sie sicherheitsbezogene, operative und umsetzungsbezogene Herausforderungen bewältigt und ihre internen Kapazitäten zur Prävention, Bewältigung und Überwindung von Krisen, bei Bedarf unter Anwendung angemessener beschleunigter Umsetzungsmodalitäten, stärkt;

- eine frühzeitige Einbindung der Mitgliedsgruppen in die Krisenreaktion, auch durch den Ausbau von Partnerschaften mit maßgeblichen nationalen, bilateralen und multilateralen Akteuren, darunter mit internationalen Finanzinstitutionen, gewährleisten;
- mit den Mitgliedsgruppen zusammenarbeiten, um menschenwürdige Arbeit zur Krisenprävention, -vorsorge und -minderung zu fördern, menschenwürdige Arbeit in Notfallpläne zu integrieren und Konfliktsensibilität, Friedensbewusstsein, sozioökonomische Widerstandsfähigkeit und Katastrophenrisikominderung in nationale und lokale Politiken, DWCP und Projekte einzubeziehen;
- die Entwicklung von Daten- sowie Überwachungs- und Bewertungsinstrumenten zu menschenwürdiger Arbeit im gesamten Nexus Humanitäre Hilfe–Entwicklungszusammenarbeit–Frieden in geschlechtergerechter, nicht-diskriminierender Weise unterstützen, auch durch den Einsatz neuer digitaler Technologien;
- die Empfehlung Nr. 205 umsetzen, indem die Arbeitswelt betreffende Fragen und die Mitgliedsgruppen in multilaterale, Süd-Süd-, nationale, lokale und sektorspezifische Strategien und Investitionen zur Operationalisierung des Nexus Humanitäre Hilfe–Entwicklungszusammenarbeit–Frieden, insbesondere in UN-Kooperationsrahmen, einbezogen werden, um eine Kultur der Prävention und Friedenskonsolidierung durch menschenwürdige Arbeit zu fördern;
- die Weiterentwicklung der Kenntnisse, Fakten und Kapazitäten erleichtern, die es den Bediensteten und Mitgliedsgruppen der IAO ermöglichen, menschenwürdige Arbeit im Nexus Humanitäre Hilfe–Entwicklungszusammenarbeit–Frieden unter Berücksichtigung der Lehren aus der COVID-19-Pandemie und anderen Krisen zu verwirklichen;
- Standardarbeitsanweisungen systematisch aktualisieren und umsetzen und regelmäßige Berichte zum Beitrag menschenwürdiger Arbeit zu sozioökonomischer Stabilisierung, sozialem Zusammenhalt, Frieden und Widerstandsfähigkeit erstellen.

► III. Unterstützende Ergebnisvorgaben

Unterstützende Ergebnisvorgabe A: Verbesserte Wissensgrundlage, Innovationen, Zusammenarbeit und Kommunikation zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit

213. Wie wirksam die IAO soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit fördern kann, hängt von ihrer Fähigkeit ab, eine maßgebende Wissensgrundlage mit quantitativen und qualitativen Erkenntnissen über Herausforderungen in der Arbeitswelt und Politikinnovationen zu entwickeln und zu verwalten, sowie von ihrer internationalen Führungskompetenz. Das Amt wird diese Dimensionen der Arbeit der IAO weiter stärken, um sie besser in die Lage zu versetzen, den Bedürfnissen und Prioritäten der Mitgliedsgruppen durch Schulungen, Politikberatung und Politikevaluierung gerecht zu werden. Zudem kann die IAO dadurch, dass sie sich die Sichtbarkeit und Reichweite ihrer Tätigkeit in diesen Bereichen zunutze macht, solide Partnerschaften aufbauen und Entwicklungszusammenarbeit mobilisieren.

214. Um ihre Unterstützung für die Mitgliedsgruppen zu verstärken, ihre Partnerschaften und die multilaterale Politikkohärenz zu konsolidieren und die Wirkung ihrer Kommunikations- und Überzeugungsarbeit zu erhöhen, wird die IAO ihre Position als globales Kompetenzzentrum für Daten und Wissen zu Fragen, die die Arbeitswelt betreffen, mit Schwerpunkt auf der Erholung nach der Pandemie stärken. Darüber hinaus wird sie weiterhin Erkenntnisse über erfolgreiche Ansätze bei der Stärkung der Arbeitsmarktsteuerung zur Überwindung struktureller Herausforderungen und zur Steigerung der Widerstandsfähigkeit zusammentragen und die Ermittlung und Ausweitung innovativer Lösungen zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit in einem instabilen Kontext unterstützen.

215. Im Zentrum der Partnerschaftsstrategie der IAO wird die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit stehen. Die Koalition wird die Politikkohärenz und Finanzierung für soziale Gerechtigkeit fördern und zur Mobilisierung von Ressourcen für die Entwicklungszusammenarbeit beitragen. Im Rahmen der Koalition und unter aktiver und sinnvoller Beteiligung der Sozialpartner wird die IAO gezielte Partnerschaften auf Landesebene eingehen und die Zusammenarbeit mit UN-Institutionen, internationalen Finanzinstitutionen, Entwicklungspartnern, privaten Stiftungen, staatlichen Stellen, Hochschulen und Medien vertiefen. Die Bemühungen um die Stärkung der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation werden ebenso fortgesetzt wie die gezielten Anstrengungen zum Aufbau strategischer Partnerschaften und zur Gestaltung einer Entwicklungszusammenarbeit, die die institutionelle Kapazität der Mitgliedsgruppen und die Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben unterstützt und mit der Strategie der IAO für Entwicklungszusammenarbeit und dem dazugehörigen Umsetzungsplan im Einklang steht.

Zu erbringende Leistung A.1. Mehr und bessere Statistiken mittels verlässlicher Arbeitsmarktinformationssystemen

216. Die IAO wird die Mitgliedsgruppen weiterhin dabei unterstützen, hochwertige Statistiken unter Verwendung innovativer Methoden, die auf soliden international vereinbarten und von der ICLS angenommenen statistischen Normen beruhen, zu erstellen und zu analysieren, und ihre Fähigkeit stärken, harmonisierte Daten zu SDG-Indikatoren und sich neu herausbildenden Bereichen der Arbeitskräftestatistik mit einer detaillierteren Aufschlüsselung, insbesondere nach Geschlecht, Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit und bestimmten Wirtschaftssektoren, zusammenzustellen und zu verbreiten. Die gezielte Unterstützung durch Kapazitätsaufbau und fachliche Hilfe zur Verbesserung der Arbeitsmarktinformationssysteme wird auf alle Dimensionen der Agenda für menschenwürdige Arbeit sowie neue Datenquellen und innovative Analyseverfahren, beispielsweise Modellierungs- und Nowcasting-Methoden, wie sie in den jüngsten IAO-Monitoren verwendet werden, ausgeweitet werden. Vor dem Hintergrund neu entstehender Arbeitsformen und damit verbundener Merkmale sowie der von ihr unlängst angenommenen Übereinkommen ist die IAO gefordert, angemessene statistische Definitionen und Leitvorgaben bereitzustellen, die letztlich von der ICLS als internationale statistische Norm angenommen werden sollen.

217. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- ein Programm für Kapazitätsaufbau und fachliche Hilfe, das die Mitgliedstaaten bei der Übernahme der neuesten, von der ICLS gebilligten statistischen Normen für wichtige Arbeitsmarktvariablen wie Arbeit, Arbeitsverhält-

nisse und Informalität sowie bei der Erstellung und Verbreitung von Statistiken zu den im Zuständigkeitsbereich der IAO liegenden und den mit menschenwürdiger Arbeit zusammenhängenden SDG-Indikatoren unterstützt;

- verstärkte Unterstützung bei der Entwicklung von Arbeitsmarktinformationssystemen, die in die nationalen Statistiksysteme integriert und besser in der Lage sind, Trends in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu analysieren, unter anderem indem regionale Schulungsaktivitäten in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum durchgeführt werden;
- eine konsolidierte und verbesserte Datenbank ILOSTAT auf der Grundlage eines aktualisierten und erweiterten harmonisierten Mikrodatenarchivs;
- neue Analysen zu neuen Rahmen und Instrumenten, die die Annahme statistischer Normen zu derzeit nicht von Normen erfassten oder dringend zu behandelnden Themen fördern, etwa Plattformarbeit, Telearbeit, Arbeitsmigration, Gewalt und Belästigung an Arbeitsplatz, betrieblicher Arbeitsschutz oder Arbeitsbeziehungen;
- ein überarbeiteter Prozess zur Aktualisierung der bestehenden Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auf der Grundlage von Techniken aus dem Bereich der künstlichen Intelligenz, die bereits von vielen Mitgliedstaaten in verschiedenen Regionen genutzt werden.

Zu erbringende Leistung A.2. Faktengestützte Forschungsarbeiten zur Förderung des am Menschen orientierten Ansatzes

218. Eine multidisziplinäre und faktengestützte Forschung, die auf den Erfahrungen und dem Sachverstand der Mitgliedsgruppen beruht, ist entscheidend wichtig dafür, das Arbeitsprogramm der IAO zu unterstützen und ein rascheres Vorgehen in allen Politikbereichen zu fördern. Im Mittelpunkt wegbereitender innovativer Forschungsarbeiten wird eine Analyse der theoretischen und praktischen institutionellen Grundlagen der Arbeit stehen, die die IAO zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit durch den am Menschen orientierten Ansatz entsprechend der Jahrhunderterklärung leistet, wofür die Datenbank ILOSTAT mit ihrem reichhaltigen Bestand an noch nicht vollständig genutzten Mikrodaten und Informationen herangezogen wird.

219. Die Forschungsarbeiten werden in hauptabteilungsübergreifender Zusammenarbeit und unter besonderer Berücksichtigung der von den Mitgliedsgruppen und in Beratung mit ihnen als prioritär benannten Themen durchgeführt, um dem auf Landes- und regionaler Ebene ermittelten Bedarf in Bezug auf die wichtigsten Elemente des erneuerten Gesellschaftsvertrags und Fragen wie Produktivitätswachstum und menschenwürdige Arbeit oder existenzsicherndes Mindesteinkommen zu entsprechen. Bei der internen Zusammenarbeit wird es darum gehen, die Komplementaritäten und Synergien der Forschung amtsweit zu stärken und die Kohärenz bei der Planung neuer Projekte und der praktischen Anwendung unlängst veröffentlichter Arbeiten zum Nutzen der Mitgliedsgruppen zu verbessern. Für die Forschungsarbeit wird von Nutzen sein, dass die Zusammenarbeit, Beratungen und Partnerschaften mit Mitgliedsgruppen, Hochschul- und Forschungseinrichtungen in verschiedenen Regionen, den Vereinten Nationen, internationalen Finanzinstitutionen, anderen multilateralen Organisationen und wichtigen Wissensnetzen ausgeweitet werden.

220. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- globale Flaggschiffberichte, in denen die wichtigsten Trends in der Arbeitswelt und der Sachstand in Bezug auf soziale Gerechtigkeit in der Welt unter Einbeziehung der neuesten verfügbaren statistischen Daten und unter Einsatz hochmoderner Modelle analysiert werden, um den Verlauf der wichtigsten Beschäftigungsvariablen auf jährlicher Basis vorausschauend zu bestimmen, und in denen turnusmäßig spezielle Themen zu neu auftretenden, für die Mitgliedsgruppen relevanten Herausforderungen in der Arbeitswelt behandelt werden (z.B. *Global Wage Report*, *World Social Protection Report*, *Social Dialogue Report*);
- wegweisende Forschungsberichte, Kurzdossiers und Arbeitspapiere zur Stärkung der Wissensgrundlage in Bezug auf zentrale und für die Mitgliedsgruppen in Entwicklungsländern relevante Belange der Arbeitswelt und zur Ermittlung von Politikdefiziten, die eine verstärkte Unterstützung im Hinblick auf eine am Menschen orientierte Erholung auf nationaler Ebene unter aktiver systematischer Berücksichtigung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung erfordern;
- eine gestärkte, kohärente Forschungsagenda der IAO zu den wichtigsten die Arbeitswelt betreffenden Herausforderungen und Chancen in der digitalen Wirtschaft, die als robuste Plattform für den grundsatzpolitischen und

sozialen Dialog zwischen den Mitgliedsgruppen über dieses zentrale Thema entsprechend der Jahrhundert-erklärung dient;

- verbesserte Schulungsangebote für die Mitgliedsgruppen zur faktengestützten Politikgestaltung mit dem Ziel, ihre institutionellen Kapazitäten für eine verbesserte Gestaltung, Evaluierung und Umsetzung der öffentlichen Politik im Bereich der Arbeitswelt zu stärken.

Zu erbringende Leistung A.3. Innovative Ansätze zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit werden ermittelt, gefördert und ausgeweitet

221. Auf der Grundlage der 2023 angenommenen IAO-Strategie für Wissen und Innovationen und der Orientierungshilfe des Verwaltungsrats wird das Amt einen gezielten Ansatz erarbeiten, mit dem es stärker auf die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen hinsichtlich innovativer Politikkonzepte, Produkte und Dienstleistungen auf globaler, regionaler und nationaler Ebene eingehen kann. Die Sichtbarkeit und die Reichweite bestehender Innovationsinitiativen in den Bereichen nachhaltige Unternehmen, Qualifizierung, Formalisierung, gerechte Übergänge, Einhaltung des Arbeitsrechts und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit werden verstärkt. Im Rahmen der vier vorrangigen Aktionsprogramme wird das Amt zudem auf Innovationen für Interventionsmodelle und das Wissensmanagement setzen, um den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen in diesen vorrangigen Bereichen besser zu entsprechen. Das Turiner Zentrum wird eine zentrale Rolle bei Innovationen für den Kapazitätsaufbau spielen.

222. Die IAO wird ihre Mitwirkung und führende Rolle im Innovationsnetzwerk der UN und in anderen Foren ausbauen und die aktive Beteiligung von Entwicklungspartnern an der Unterstützung innovativer Ansätze für die Durchführung der Aktionsprogramme und anderer im Programm und Haushalt festgelegter Prioritäten fördern. Um ein offenes und innovationsförderndes Umfeld zu schaffen, wird die IAO eine Fazilität einrichten, die Innovationsinitiativen verschiedener Organisationseinheiten in der Zentrale und in den Regionen koordiniert und überwacht, darunter Innovationswettbewerbe und Aufforderungen zur Ermittlung und Unterstützung innovativer Lösungen, die von Mitgliedsgruppen und anderen Interessenträgern entwickelt werden. Die Fazilität wird einen geschützten Raum für das Experimentieren bieten, eine innovationsfreundliche Organisationskultur fördern und die Kommunikation und Sichtbarkeit der von der IAO geförderten Innovationen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit verbessern.

223. Während der Zweijahresperiode werden folgende Ergebnisse angestrebt:

- ein System und eine Methodik zur Ermittlung, Unterstützung und Ausweitung innovativer Lösungen, die von der IAO und den Mitgliedsgruppen der IAO verfolgt werden, um die Wirkung von Politikmaßnahmen und Institutionen, die soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit fördern, zu verstärken, wobei der Schwerpunkt auf vorrangigen Bereichen innerhalb der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und auf den vorrangigen Aktionsprogrammen liegt;
- ein Netzwerk innovativer Organisationen und Akteure zur Erleichterung des Austauschs von Wissen darüber, welche Ansätze bei der Förderung der sozialen Gerechtigkeit funktionieren und welche nicht;
- verbesserte ausgewählte IAO-Instrumente, -Methodologien und -Dienste für die Mitgliedsgruppen zur Steigerung der Reichweite und Wirkung, unter anderem durch den Einsatz geeigneter und nachhaltiger Technologien;
- amtsweite Kapazitätsentwicklungsinitiativen und Verbesserung der internen und externen Kommunikation zur Förderung einer Innovationskultur in der gesamten IAO.

Zu erbringende Leistung A.4. Ausgeweitete Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit zur Unterstützung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben

224. Das Amt wird die Umsetzung der Strategie für Entwicklungszusammenarbeit 2020–25 fortsetzen, indem es verstärkt mit verschiedensten Organisationen und Initiativen, darunter mit dem Globalen Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge, zusammenarbeitet, um Fähigkeiten, Wissen, Sachverstand und Finanzmittel für die Verwirklichung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und der Agenda 2030 zu nutzen und so die Mobilisierung von Ressourcen zur Unterstützung der Mitgliedsgruppen in den Mitgliedstaaten zu verbessern.

225. Zudem wird das Amt Kooperationen zur Deckung von bestehenden Finanzierungslücken anbahnen, die im Zusammenhang mit den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben bestehen. Der fachkollegiale Austausch zwischen den Mitgliedsgruppen und anderen Partnern wird weiter gestärkt, auch im Wege der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation und in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum. Öffentlich-private Partnerschaften werden der IAO helfen, die vereinbarten Politikziele besser zu erreichen. Besonderes Gewicht wird darauf gelegt, den Zugang der IAO zu freiwilligen Finanzmitteln und Ressourcen im Rahmen des reformierten UN-Entwicklungssystems und seiner Partnerschafts- und Finanzierungsmodalitäten zu verbessern sowie die Beteiligung der Mitgliedsgruppen an Entwicklungsplanungsprozessen der UN auf Landesebene zu unterstützen und somit den Beitrag der IAO zur Agenda 2030 zu stärken. Die Verbesserung der Rechenschaftslegung, Überwachung, Berichterstattung und Transparenz in Bezug auf die Verwendung von Ressourcen und die erreichten Ergebnisse wird weiterhin Priorität haben.

226. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- globale, regionale und länderspezifische fachliche Unterstützung zur Verstärkung der Zusammenarbeit und Partnerschaften mit UN-Institutionen, internationalen Finanzinstitutionen, regionalen Entwicklungsbanken, multilateralen Organisationen, themenbezogenen Koalitionen der UN und Multi-Akteur-Partnerschaften sowie im Rahmen der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation und öffentlich-privater Partnerschaften;
- globale, regionale und länderspezifische Unterstützung der IAO-Mitgliedsgruppen bei ihrer Zusammenarbeit mit dem UN-Entwicklungssystem zur Förderung eines angemessenen Zugangs zu Ressourcen auf nationaler Ebene innerhalb der UN-Kooperationsrahmen;
- strukturierte Partnerschafts- und Finanzierungsdialoge zu den wichtigsten Prioritätsbereichen der IAO, die ausführlich mit den Mitgliedsgruppen erörtert werden und an denen eine breitere Palette von Partnern beteiligt ist;
- ein Plan für Partnerschaften sowie Überzeugungs- und Kontaktarbeit zur Mobilisierung der Entwicklungszusammenarbeit für die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit.

Zu erbringende Leistung A.5. Verbesserte Kommunikation für eine gestärkte Kontakt- und Überzeugungsarbeit

227. Die IAO wird die neuesten Technologien und Instrumente nutzen, um Inhalte zu erstellen und zu vermarkten, die die Forschungserkenntnisse, Daten, Wirkung und Überzeugungsarbeit der IAO bekannt machen und dabei die Sichtbarkeit ihrer Tätigkeit und Ergebnisse erhöhen. Dies bedeutet, Wissensinhalte und menschliche Geschichten so zu verpacken und Kampagnen so zu gestalten, dass sie von den primären Zielgruppen der IAO mit hoher Wahrscheinlichkeit gesehen, verstanden und genutzt werden, auch über soziale und Massenmedien. Der Schwerpunkt wird darauf liegen, die Reichweite durch Kontaktarbeit mit den Mitgliedsgruppen, dem multilateralen System und den Entwicklungspartnern zu erhöhen und zugleich sicherzustellen, dass die Kommunikationsaktivitäten auch ein breiteres Publikum erreichen. Zielgruppenforschung und Analysen der Leistung der Kommunikationsarbeit der IAO auf verschiedenen Plattformen und Kanälen werden bestimmen, welche Inhalte erstellt und wie sie verbreitet werden. Vor dem Hintergrund der rasanten Ausbreitung der digitalen Kommunikation und der Mobiltechnologie soll darauf geachtet werden, dass für jede Zielgruppe und jeden Ort die richtigen Methoden zum Einsatz kommen. Dazu gehört auch, geschlechtergerechte, inklusive und nachhaltige Inhalte in mehreren Sprachen bereitzustellen und dafür zu sorgen, dass sie für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind.

228. Um eine globale und koordinierte Kommunikationsarbeit der IAO zu gewährleisten, werden die Büros und Hauptabteilungen Leitlinien, Vorlagen und Schulungsangebote erhalten. Besonderes Gewicht wird auf die horizontale Zusammenarbeit zwischen den Regionen gelegt. Geeignete Partnerschaften werden unterstützt und genutzt, um die Kontakt- und Überzeugungsarbeit weiter zu stärken, unter anderem mit Organisationen und Personen, die dazu beitragen können, die Wirkung von Botschaften zu zentralen Themen zu verstärken.

229. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- auf Zielgruppenanalysen gestützte Kommunikationsinhalte mit dem Ziel, die richtige Art von Inhalten am richtigen Ort für die richtigen Zielgruppen bereitzustellen;

- innovative Kommunikationsplattformen, darunter eine neue globale IAO-Website, die die Benutzerfreundlichkeit verbessern, IAO-Inhalte sachlich und zeitgemäß präsentieren und die von der IAO erzielten Fortschritte in Bezug auf menschenwürdige Arbeit hervorheben;
- ein globaler Raum für Leitvorgaben zur horizontalen Zusammenarbeit und Kommunikation, bei dem die Software-Tools SharePoint und Teams kombiniert eingesetzt werden, um die Kommunikationsarbeit nach dem Ansatz einer „One ILO“ zu stärken;
- Partnerschaften mit Medien und anderen Organisationen zur Verbesserung der Kommunikation über die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit.

Unterstützende Ergebnisvorgabe B: Verbesserte Führungskompetenz und Leitung

230. Über ihre Leitungsstruktur übernehmen die IAO und ihre Mitgliedsgruppen eine Führungsrolle bei der Ausarbeitung globaler Normen und Politiken für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit als charakteristisches Merkmal inklusiver und produktiver Volkswirtschaften, von sozialem Zusammenhalt geprägter Gesellschaften und einer guten Verwaltungsführung. In einer von mehrfachen Krisen erschütterten Welt ist diese Führungsfunktion besonders wichtig. In der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit wird die IAO die Gelegenheit erhalten, ihre Führungsrolle dahingehend zu stärken, das Potenzial der Erklärung über soziale Gerechtigkeit voll auszuschöpfen, die Umsetzung der Jahrhunderterklärung voranzutreiben, unter anderem indem sie dem Globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise Wirkung verleiht, und die mit menschenwürdiger Arbeit zusammenhängenden Ziele der Agenda 2030 zu verfolgen.

231. Im Sinne einer wirksamen Leitung wird das Amt weiterhin das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung unterstützen und zeitnah hochwertige, unabhängige juristische Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen bereitstellen. Die IAO wird auf die während der Pandemie gewonnenen Erfahrungen zurückgreifen und nachhaltige innovative Lösungen für die Erbringung von Tagungsdiensten und die Erstellung von Tagungsdokumenten übernehmen und weiterentwickeln, um die Konsensbildung weiter zu erleichtern. Das Amt wird weiterhin die Gewähr bieten, dass die Organisation ihre Ziele wirksam und effizient erreicht, und zwar durch gestärkte Aufsichts- und Evaluierungsfunktionen mit Schwerpunkt auf Rechenschaftslegung und Lernprozessen.

232. Das Amt wird auch künftig mit den institutionellen Organen und Prozessen der UN auf Landes-, regionaler und globaler Ebene zusammenarbeiten, darunter mit dem Koordinierungsrat der Leiterinnen und Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, der Gemeinsamen Inspektionsgruppe und der Evaluierungsgruppe der Vereinten Nationen. Dabei wird die IAO auf bewährte Praktiken in den Bereichen Führungskompetenz, Leitung, Aufsicht und Evaluierung zurückgreifen und die Möglichkeit haben, das Verständnis für die Besonderheiten der IAO, insbesondere internationale Arbeitsnormen, Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog, innerhalb des UN-Systems zu fördern.

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

233. Das Amt wird die Internationale Arbeitskonferenz und den Verwaltungsrat dabei unterstützen, eine strategische Ausrichtung für die Arbeit der Organisation vorzugeben, und den von den Leitungsorganen gefassten Beschlüssen Wirkung verleihen. Die IAO wird ihre dreigliedrige Struktur und ihre Fähigkeit, verschiedene Interessengruppen an einen Tisch zu bringen, weiterhin optimal nutzen, um eine führende und gestaltende Rolle bei einer am Menschen orientierten Erholung durch wirksame dreigliedrige Entscheidungsfindung und ein verstärktes politisches Engagement zu spielen. Besondere Bemühungen werden darauf gerichtet sein, die Führungskompetenz der IAO auf Landesebene mit geeigneten Kompetenzen und Ressourcen zu stärken, indem die nationalen Programme, die den vielfältigen Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen entsprechen, besser auf die globalen Ziele der Organisation und die Planungsprozesse der UN abgestimmt werden.

234. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- maßgebende grundsatzpolitische und normative Ergebnisvorgaben und Instrumente, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommen werden, damit die IAO eine Führungsrolle bei der Festlegung einer gemeinsamen Agenda für die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit und bei der Umsetzung der Agenda 2030 wahr-

nehmen kann; dies soll durch ein verstärktes und inklusives politisches Engagement und einen Politikdialog in globalen, regionalen und nationalen Foren sowie durch die sinnvolle Beteiligung von Vertretern anderer internationaler Organisationen und internationaler nichtstaatlicher Organisationen im Rahmen der Konferenz erreicht werden;

- eine verbesserte Funktionsweise der wiederkehrenden Diskussionen, einschließlich der Durchführung eines neuen Zyklus, vor dem Hintergrund der Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit; damit soll eine Informationsgrundlage für die strategische Prioritätensetzung der IAO ausgehend von einem besseren Verständnis der unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen und ihrer Kapazitäten und von den Ergebnissen der Tätigkeiten der IAO bereitgestellt werden;
- ein anpassbarer Prozess zur Verwaltung der länderbezogenen Programmplanung und damit verbundener Systeme zur Unterstützung der Beteiligung der Mitgliedsgruppen an der Planung und Überwachung von sowie Fortschrittsberichterstattung über die Ergebnisse im Zusammenhang mit den DWCP und den UN-Kooperationsrahmen sowie darüber hinaus mit den Tätigkeiten der IAO in Ländern, in denen es kein DWCP gibt.

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

235. Das Amt wird die Leitungsorgane bei der weiteren Verbesserung ihrer Tätigkeit durch eine Erhöhung der Inklusivität, Transparenz und Effizienz unterstützen. Erreicht werden soll dies durch verstärkte Konsultationen mit den Mitgliedsgruppen über Tagesordnungen und Prozesse und durch die rechtzeitige Bereitstellung hochwertiger offizieller Tagungsdokumente. Das Amt wird weiterhin die Erörterungen über die uneingeschränkte, gleichberechtigte und demokratische Teilhabe der Mitgliedsgruppen an der dreigliedrigen Steuerung der IAO unterstützen und insbesondere die Förderung des Inkrafttretens der Abänderung der Verfassung der IAO von 1986 intensivieren. Der Schwerpunkt wird darauf liegen, die Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in die Politikgestaltung und Entscheidungsfindung und ihre Beteiligung daran, unterstützt durch elektronische Mittel und Instrumente, zu stärken, wobei die während der Pandemie erprobten Technologien und gewonnenen Erfahrungen genutzt werden.

236. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- Vorschläge für eine – je nach Bedarf – fortgesetzte Unterstützung der Erörterungen der Mitgliedsgruppen über die uneingeschränkte, gleichberechtigte und demokratische Teilhabe an der dreigliedrigen Steuerung der IAO auf der Grundlage maßgeblicher Beschlüsse und Leitvorgaben der Lenkungsorgane;
- ein regelmäßig überarbeitetes und gemeinsam genutztes Portfolio an Tagesordnungspunkten der Konferenz durch fortgesetzte Unterstützung der Einbindung der Mitgliedsgruppen in relevante Prozesse, das auf der Grundlage einschlägiger Forschungsarbeiten und fristgerecht entwickelter faktengestützter Wissensprodukte sowie von vier Sitzungen der Koordinierungsgruppe während der Zweijahresperiode erstellt wird;
- eine im Vorfeld der Tagungen des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz regelmäßig abzuhaltende Informationssitzung und informelle Konsultationen zu inhaltlichen wie verfahrenstechnischen Fragen auf der Grundlage von Rückmeldungen über den sich entwickelnden Informationsbedarf der Mitgliedsgruppen;
- verstärkte Nutzung des Potenzials computergestützter Übersetzungs- und Terminologie-Tools mit fachgerechter Validierung bei der Erstellung von Tagungsdokumenten unter Wahrung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen dem Gebot einer hohen Qualität und dem Erfordernis einer rechtzeitigen Bereitstellung der Unterlagen;
- wirksame und effiziente Unterstützung für verschiedene Formate offizieller Tagungen (je nach Anfrage der Mitgliedsgruppen in Präsenz-, hybrider und virtueller Form), um eine größere Reichweite und Inklusivität zu gewährleisten und einen aktiven Austausch zu erleichtern;
- 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. Gestärkte Aufsicht und Evaluierung und gestärktes Risikomanagement zur Gewährleistung von Transparenz, Rechenschaftslegung und Lernen

237. Die IAO wird das vom Hochrangigen Ausschuss für Managementfragen der Vereinten Nationen angenommene Modell der „drei Linien“ für Risikomanagement und interne Kontrolle weiter anwenden. 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 und für die Nutzung der Erkenntnisse aus Aufsichts- und Evaluierungsprozessen für Verbesserungen und Lernen in der Organisation („dritte Linie – unabhängige Gewähr“) bieten.

238. Bei der IAO werden die ersten beiden Linien durch einen robusten internen Kontrollrahmen auf der Grundlage des Integrierten Ressourcen-Informationssystems eingehalten. Eine risikobasierte delegierte Befugnis, die vom Management überwacht wird, kommt im gesamten Amt je nach den operativen Erfordernissen zur Anwendung. Bei der dritten Linie geben das Büro für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht, das Evaluierungsbüro und der Unabhängige beratende Kontrollausschuss einen Überblick über die allgemeine Leistung, die Einhaltung von Vorschriften und die Lernprozesse 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 verankern. Daneben wird das Amt den Fokus weiterhin auf die Umsetzung des Rahmens der IAO für ökologische und soziale Nachhaltigkeit in allen Arbeitsbereichen der Organisation richten.

239. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- angepasste Risikobewertungsverfahren und Prüfungspläne für eine breite Erfassung traditioneller, aber auch neuer, vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie entstandener Hoch-Risikobereiche sowie Folgeprüfungen zur Kontrolle der Umsetzung der Empfehlungen durch das Management innerhalb der vereinbarten Fristen;
- ein verbesserter kriterienbasierter und integrierter Mechanismus für die Evaluierungsplanung im Wege jährlicher Konsultationen auf Ebene der Regionen und Hauptabteilungen mit einem stärkeren Fokus auf Lernbedarf und Komplementarität zwischen den Aufsichtsfunktionen;
- fortgesetzte und während der Pandemie vorangetriebene Innovationen bei Evaluierungsansätzen, die die Mitgliedsgruppen stärker einbinden und qualitativ hochwertige Evaluierungserkenntnisse für eine Verbesserung der Wirksamkeit und des organisationalen Lernens der IAO liefern;
- fortgesetzte Investitionen in modernste Wissensmanagementsysteme für eine bessere Erfassung verschiedener Evaluierungsprodukte zur Förderung des Nutzens und der Akzeptanz von Empfehlungen, was mit stärkeren organisationalen Lernprozessen einhergeht, auch durch erhöhte Synergien mit anderen faktengestützten Wissensprodukten;
- Umsetzung des Rahmens der IAO für ökologische und soziale Nachhaltigkeit durch die Entwicklung von Aktionsplänen und Berichtsmechanismen.

Unterstützende Ergebnisvorgabe C: Effektives, effizientes, ergebnisorientiertes und transparentes Management

240. Die Durchführung des Arbeitsprogramms für 2024–25 erfordert solide Ressourcenmanagementsysteme, die vielfältigen operativen Umfeldern gerecht werden und an diese anpassbar sind, aber auch den notwendigen Qualitätsstandards in Bezug auf Transparenz, Rechenschaftslegung und Kosten-Nutzen-Verhältnis genügen. In den jüngsten Zweijahresperioden hat die IAO nachhaltig Anstrengungen unternommen, ihre Managementsysteme zu verbessern, Reformen zur Steigerung der Wirksamkeit und Effizienz ihrer Verwaltungsprozesse einzuführen und ihre Tätigkeit im Einklang mit internationalen bewährten Verfahren flexibler und reaktionsschneller zu gestalten. Ziele des Programms sind die Konsolidierung und der Ausbau der Fortschritte in all diesen Bereichen, auch gestützt auf die während der COVID-19-Pandemie gewonnenen Erfahrungen bei der Digitalisierung und die Einführung von

Arbeitsmethoden, die eine effiziente Bereitstellung integrierter Unterstützungsdienste für die Mitgliedsgruppen ermöglichen.

241. Im Mittelpunkt der Arbeit in der Zweijahresperiode wird die Stärkung eines Modells für die Erbringung von Diensten stehen, das die Reichweite, Wirkung und Nachhaltigkeit der IAO erhöht. Erreicht werden soll dies durch die Verschlinkung von Geschäftsprozessen, die Nutzung digitaler Technologien, die Verbesserung der Sicherheit für Bedienstete und Vermögenswerte der IAO und die Förderung der ökologischen Nachhaltigkeit bei allen Tätigkeiten, insbesondere auf Landesebene.

242. Voraussetzung dafür ist, dass das Amt über leistungsfähige Maßnahmen und Mechanismen verfügt, die sicherstellen, dass alle finanziellen Ressourcen – die Pflichtbeiträge zum ordentlichen Haushalt und die freiwilligen Beiträge – während des gesamten Zyklus der Programmplanung auf integrierte und transparente Weise zugewiesen und verwaltet werden, wobei es vor allem darum geht, sinnvolle Ergebnisse für die Mitgliedsgruppen auf Landes-, regionaler und globaler Ebene zu erzielen und die Reaktionsfähigkeit und Rechenschaftslegung zu stärken. Weitere Verbesserungen sind zudem bei der Bewertung des Finanzierungs- und Partnerschaftsbedarfs zur Erfüllung der Ergebnisvorgaben auf globaler und Landesebene entsprechend der IAO-Strategie für Entwicklungszusammenarbeit 2020–25 erforderlich. Darüber hinaus ist es wichtig, kompetente, vielfältige, qualifizierte und hoch motivierte Arbeitskräfte anzuwerben und zu fördern, die kritische Masse an Fachwissen im Außendienst zu erhöhen und ein befähigendes Umfeld zu schaffen, das einen von Respekt und Inklusion geprägten Arbeitsplatz sowie eine Veränderungen und kontinuierliche Verbesserungen begünstigende Organisationskultur fördert.

Zu erbringende Leistung C.1. Eine verbesserte digitale Umgebung und physische Infrastruktur zur Unterstützung wirksamer und effizienter Abläufe sowie sicherer und nachhaltiger Arbeitsplätze

243. Im Einklang mit der Strategie der IAO für Informationstechnologie 2022–25 wird das Amt seine Bemühungen um die Einführung, Aufrüstung, Automatisierung und Standardisierung von Prozessen und Anwendungen verstärken, um in einem sich rasch wandelnden digitalen Umfeld mit neuen Arbeitsmodalitäten effizient zu bleiben. Der Schwerpunkt wird darauf liegen, die internen Geschäftsprozesse zu vereinfachen und weiter zu digitalisieren und den Personalaufwand durch die Bereitstellung von Dienstleistungen, die sich durch größere Klarheit und höhere Qualität auszeichnen, zu verringern.

244. Im Zuge seiner fortgesetzten Bemühungen zur Transformation der Arbeitsplätze wird das Amt gezielt auf die Bereitstellung sicherer und nachhaltiger Büroräume hinwirken, die so angepasst sind, dass sie die Prioritäten des Amtes voll unterstützen und ein innovatives und kooperatives Arbeiten ermöglichen. Vor dem Hintergrund eines zunehmend instabilen Sicherheitsumfelds wird das Amt bestrebt sein, die Umsetzung der Sicherheitspolitik und ihre Koordinierung in der Zentrale und den Außenämtern zu verbessern.

245. Das Amt wird sich verstärkt darum bemühen, die Verwaltung von Daten und Informationen und den Zugang dazu zu verbessern, um Innovationen anzustoßen und Erkenntnisse zur Unterstützung der Entscheidungsfindung, Politikberatung und Bewahrung des institutionellen Wissens bereitzustellen. Die Umstellung auf digitale Veröffentlichungen wird fortgesetzt. Das Amt wird den Einsatz von Publikationsmanagementsystemen konsolidieren und die Zugänglichkeit seiner digitalen Ressourcen verbessern.

246. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- die erweiterte Umsetzung des integrierten Arbeitsplatzmanagementsystems zur Optimierung der Nutzung von Büroraum und zur Verbesserung der Transparenz seiner Verwaltung durch Effizienzsteigerungen bei der Kontrolle von Sachanlagen, beim Zugang zu Gebäuden und bei der Bereitstellung entsprechender Unterstützungsdienste in der Zentrale und den Außenämtern;
- die Einführung von Technologien, Tools und Anwendungen, die eine sichere Kommunikation in Echtzeit ermöglichen und digitale Lern- und Kooperationsmöglichkeiten im gesamten Amt bieten, indem die Beteiligung von jedem Ort aus unterstützt, die Produktivität verbessert, der Verwaltungsaufwand reduziert und der CO₂-Fußabdruck der IAO verringert wird;
- der schrittweise Übergang zu nachhaltigen Büroräumen, die so angepasst sind, dass sie die verschiedenen Aktivitäten angemessen unterstützen und zugleich eine verantwortliche Ressourcenverwendung ermöglichen und Umweltverschmutzung vermeiden;

- eine verbesserte Einhaltung des Rechenschaftsrahmens für Sicherheitsbelange und Umsetzung der Maßnahmen des Systems der Vereinten Nationen für Sicherheitsrisikomanagement sowie verringerte Anfälligkeit der Infrastruktur des Amtes (Informationstechnologie und Gebäudemanagement) für Cyberangriffe;
- zusätzliche rollenbasierte Schulungsmaterialien und -instrumente im Bereich Informationssicherheit zur Erhöhung der Widerstandsfähigkeit gegenüber Cyberangriffen, unterstützt durch eine engere Verknüpfung von Risikosteuerung und Steuerung der Informationssicherheit;
- Weiterentwicklung und Umsetzung verbesserter Systeme zur Unterstützung der Erstellung, Verbreitung und Speicherung von Informationen, digitalen Veröffentlichungen und Kommunikation.

Zu erbringende Leistung C.2. Verbesserte Maßnahmen, Mechanismen und Ansätze zur Erleichterung eines integrierten, ergebnisorientierten Ressourcenmanagements

247. Das Amt wird Maßnahmen und Mechanismen dahingehend verbessern, die strategische Programmplanung im gesamten Amt zu unterstützen und die integrierte Verwendung aller verfügbaren Ressourcen im Einklang mit den Prioritäten der Mitgliedsgruppen in den Ländern und den Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts zu gewährleisten. Besonders soll darauf geachtet werden, die verschiedenen Mechanismen für die Ressourcenzuweisung aufeinander abzustimmen und die damit verbundenen Entscheidungsverfahren zu überprüfen und zu straffen, um so eine kohärentere, effizientere und wirksamere Erbringung von Diensten zu unterstützen.

248. Die Bemühungen zur Verbesserung der Überwachungssysteme werden fortgesetzt, um ein adaptives Management sowie eine aktuelle, genaue und transparente Berichterstattung über die Ergebnisse und Ressourcenverwendung im Einklang mit internationalen Transparenzstandards zu gewährleisten. Besonderes Augenmerk wird auf einer stärkeren Fokussierung auf die Endempfänger und einer verbesserten Rechenschaftslegung ihnen gegenüber liegen.

249. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- verbesserte ergebnisorientierte Arbeitsplanungsprozesse und -systeme, die die wirksame und effiziente Erbringung integrierter Unterstützungsdienste für die Mitgliedsgruppen auf der Grundlage verstärkter fachlicher und personeller Kapazitäten im Außendienst und eines erweiterten, auf Landesebene verwalteten Portfolios der Entwicklungszusammenarbeit erleichtern;
- leistungsfähigere Mechanismen für die strategische Haushaltsplanung und Ressourcenzuweisung, die auf einer integrierten Programmplanung beruhen und eine zeitnahe Bereitstellung aller verfügbaren, aus dem ordentlichen Haushalt und aus freiwilligen Beiträgen finanzierten Ressourcen der IAO erleichtern, um die Erfüllung der Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts zu unterstützen;
- verbesserte Verfahren zur Unterstützung der Übertragung von Entscheidungsbefugnissen im Zusammenhang mit der Ressourcenzuweisung und begleitend dazu ein weiter gestärkter Rechenschaftsrahmen;
- verbesserte Überwachungssysteme mit genauen Programm-, Evaluierungs- und Finanzdaten für alle Mittelquellen sowie für Personal- und Sachkosten zur Unterstützung der Entscheidungsfindung in Echtzeit, einer verbesserten Berichterstattung und einer gestärkten Rechenschaftskultur im gesamten Amt;
- verbesserte Systeme und Kapazitäten für die Erstellung und Veröffentlichung aktueller und hochwertiger Informationen über die erzielten Ergebnisse und die verwendeten Ressourcen, die mit den Standards des Entwicklungshilfesausschusses der OECD (OECD-DAC), der Internationalen Initiative Aid Transparency und des UN Data Cube im Einklang stehen und den Anforderungen von UNINFO entsprechen, aufbauend auf den Fortschritten im Zeitraum 2022–23.

Zu erbringende Leistung C.3. Verbesserte Maßnahmen und Prozesse zur Gewährleistung eines vielfältigen, motivierten und leistungsstarken Personalbestands

250. Das Amt wird die bestehenden Maßnahmen und Prozesse dahingehend stärken und erweitern, einen vielfältigen, motivierten und leistungsstarken Personalbestand zu fördern. Ein robuster Rahmen für die Personalplanung und überarbeitete Einstellungsverfahren werden die IAO in die Lage versetzen, ihren Personalbedarf proaktiv zu decken, wettbewerbsfähige, leistungsorientierte und transparente Auswahlverfahren durchzuführen und die

Verfügbarkeit wichtiger, zur Erfüllung ihres Mandats jetzt und in Zukunft benötigter Qualifikationen zu gewährleisten. Der Schwerpunkt wird verstärkt auf der Erbringung von Leistungen für die Mitgliedsgruppen liegen, wobei neue Möglichkeiten für das Sammeln von Erfahrungen im Außendienst und Ansätze zur Ausweitung der Präsenz und des Einflusses der IAO im Rahmen der UN-Reform und einer stärkeren Unterstützung der Mobilität ermittelt werden. Eine verstärkte Präsenz der IAO vor Ort wird durch verschiedene Modalitäten angestrebt.

251. Durch eine gezielte Kontaktarbeit und Vermarktung des Wertversprechens der IAO für ihre Bediensteten soll der Pool qualifizierter Bewerber im Einklang mit den in der Humanressourcenstrategie der IAO für 2022–25, dem Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung und der Politik und Strategie der IAO zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen dargelegten Verpflichtungen diversifiziert werden. Dies wird durch Maßnahmen und Initiativen unterstützt, die ein faires, inklusives und von Respekt geprägtes Arbeitsumfeld fördern, in dem sich die Bediensteten geschätzt und motiviert fühlen und befähigt werden, optimale Leistungen erbringen, insbesondere durch eine Null-Toleranz-Politik gegenüber sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch, allen Formen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und jeder anderen Form von unprofessionellem Verhalten.

252. Mit strategischen Ansätzen für die Personalentwicklung wird dem Qualifikationsbedarf entsprochen, der sich aus der Bestandsaufnahme der Qualifikationen und der Überprüfung der generischen Stellenbeschreibungen ergibt. Die Ressourcen für die Personalentwicklung sollen vor allem die Durchführung des Programms der IAO unterstützen, wobei die Bedürfnisse der Organisation und der gegenseitige Nutzen für den Einzelnen und das Amt berücksichtigt werden.

253. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- ein konsolidierter Rahmen für die Personalplanung mit verbesserten und in den Planungszyklus der Organisation integrierten und eingebetteten Prozessen und Instrumenten;
- gezielte Markenbildung, Vermarktung und Kontaktarbeit mit dem Ziel, ein breiteres Spektrum qualifizierter Bewerber zu gewinnen und so die Geschlechterparität und die geografische Vielfalt zu verbessern und Bewerbungen von jungen Menschen, Menschen mit Behinderungen und Bewerbern mit unterschiedlichem Hintergrund, der für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO relevant ist, zu fördern;
- überarbeitete Mechanismen zur Unterstützung der geografischen und funktionalen Mobilität, neue Möglichkeiten für das Sammeln von Erfahrungen im Außendienst, eine stärkere Angleichung bei der Behandlung von Bediensteten, deren Stellen aus unterschiedlichen Quellen finanziert werden, und fortgesetzte Beteiligung an den Prozessen zur Reform des Systems der Residierenden Koordinatoren der UN;
- strategische Ansätze für die Personalentwicklung mit dem Ziel, auf die sich verändernden Bedürfnisse einzugehen, unter anderem Leistungsmanagement in hybriden Teams, Systemdenken, Kommunikation von Ergebnissen, Datenanalyse und digitale Qualifikationen; innovative gemeinsame Aktivitäten und kreative Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum; verbesserte Strukturen zur Unterstützung der Hauptabteilungen und Büros bei der Behebung fachlicher Qualifikationsdefizite;
- verstärkte Führungs- und Rechenschaftsmechanismen zur Unterstützung neuer Wege des Arbeitens, verbesserter Maßnahmen und von Initiativen zur Förderung eines Kulturwandels, die ein von Respekt geprägtes, gesundes und inklusives Arbeitsumfeld gewährleisten.

► IV. Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts für 2024–25

254. Nach Berücksichtigung von Kostenveränderungen belaufen sich die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2024–25 zu dem Haushaltswechsellkurs von 2022–23 von 0,90 Schweizer Franken (CHF) je US-Dollar auf 894.259.832 US-Dollar. Damit bedeutet das Volumen des für 2024–25 vorgeschlagenen Haushalts eine Erhöhung von real 0,2 Prozent im Vergleich zum Haushaltsvolumen der Zweijahresperiode 2022–23.

255. Nach einer detaillierten Analyse der Kostenfaktoren sowohl in der Zentrale als auch im Außendienst sind die Kostensteigerungen für die Zweijahresperiode auf insgesamt 4,6 Prozent angesetzt worden. Informationen über die Bewegungen der Kostenfaktoren sind im Informatorischen Anhang 2 enthalten.

256. Der Haushaltswechsellkurs für die Zweijahresperiode 2024–25 wird zum Zeitpunkt der Überprüfung des Haushalts durch den Finanzausschuss auf der 111. Tagung (Juni 2023) der Konferenz zum Marktkurs festgelegt werden. Die vorliegenden Vorschläge beruhen deshalb auf dem Programm und Haushalt für 2022–23 zugrunde liegenden Haushaltswechsellkurs (0,90 Schweizer Franken je US-Dollar), um Vergleiche zu erleichtern und der Tatsache Rechnung zu tragen, dass sich die Kosten der Vorschläge sowohl in US-Dollar als auch in Schweizer Franken bis zur endgültigen Annahme des Haushalts entsprechend der Entwicklung des Wechselkurses verändern werden.

257. Als Hinweis sei jedoch erwähnt, dass der Markt-Wechselkurs zum Zeitpunkt der Ausarbeitung dieser Vorschläge Anfang 2023 bei 0,92 Schweizer Franken je US-Dollar lag. Sollte dieser Kurs auch noch im Juni 2023 gelten, so würde sich der vorgeschlagene Haushalt auf rund 883 Millionen US-Dollar belaufen, während die sich hieraus ergebenden Veranlagungen der Mitgliedstaaten rund 813 Millionen Schweizer Franken betragen würden.

258. Die von den Mitgliedstaaten in der Zweijahresperiode 2024–25 zu zahlenden Beiträge hängen somit vom Gesamtvolumen des Haushalts, von dem letztendlich festgelegten Haushaltswechsellkurs und von der Beitrags-tabelle ab, die die Konferenz genehmigen wird.

259. Nachstehend wird der Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts mit den Vergleichszahlen für 2022–23 in der zur Annahme durch die Konferenz geforderten Form wiedergegeben.

► Haushaltsentwurf

Ausgaben			Einnahmen				
	Haushalt 2022–23	Voranschlag 2024–25		Haushalt 2022–23	Voranschlag 2024–25		
	US-\$	US-\$		US-\$	CHF	US-\$	CHF
Teil I							
Ordentlicher Haushalt	838 958 478	880 093 255	Beiträge der Mitgliedstaaten	852 760 200	767 484 180	894 259 832	804 833 849
Teil II							
Unvorhergesehene Ausgaben	875 000	875 000					
Teil III							
Betriebsfonds	–	–					
Teil IV							
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	12 926 722	13 291 577					
Haushalt insgesamt	852 760 200	894 259 832		852 760 200	767 484 180	894 259 832	804 833 849

260. Der Verwaltungsrat ist gebeten, die in dieser Vorlage im Entwurf enthaltenen Voranschläge zu prüfen und sodann der Internationalen Arbeitskonferenz den Entwurf einer EntschlieÙung über die Annahme des Programms und des Haushalts für die 79. Finanzperiode (2024–25) und über die Umlegung der Ausgaben für 2024–25 auf die Mitgliedstaaten vorzulegen.

Beschlussentwurf

261. Der Verwaltungsrat empfahl der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 111. Tagung (Juni 2023):

- (a) **ein vorläufiges Programmvolumen von 894.259.832 US-Dollar zu genehmigen, geschätzt auf der Grundlage des Haushaltswechselkurses für die Zweijahresperiode 2022–23 von 0,90 Schweizer Franken zum US-Dollar, wobei der endgültige Wechselkurs und das entsprechende Haushaltsvolumen in US-Dollar sowie die Veranlagung in Schweizer Franken von der Konferenz festgelegt werden; und**
- (b) **die folgende EntschlieÙung anzunehmen:**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

verabschiedet auf der Grundlage der Finanzordnung für die am 31. Dezember 2025 auslaufende 79. Finanzperiode den Ausgabenhaushalt für die Internationale Arbeitsorganisation in Höhe von ... US-Dollar und den Einnahmenhaushalt in Höhe von ... US-Dollar, was bei einem Haushaltswechselkurs von ... Schweizer Franken für den US-Dollar ... Schweizer Franken entspricht, und beschließt, dass der auf Schweizer Franken lautende Einnahmenhaushalt auf die Mitgliedstaaten entsprechend der vom Finanzausschuss empfohlenen Beitragstabelle umgelegt wird.

► Anhang I

Ergebnisrahmen für 2024–25

1. Dieser Anhang enthält den Ergebnisrahmen der IAO für 2024–25. Er umfasst die erwarteten Ergebnisse im Verhältnis zur angestrebten langfristigen Wirkung, die acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und die drei unterstützenden Ergebnisvorgaben sowie die entsprechenden zu erbringenden Leistungen mit Indikatoren auf den drei Ebenen:

- vier Wirkungsindikatoren zur Verfolgung längerfristiger Veränderungen im Zusammenhang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit und der Verwirklichung der SDG;
- 16 Ergebnisindikatoren zur Messung der Auswirkungen verbesserter Politiken und Institutionen auf die Arbeitsmärkte und das Leben der Menschen, von denen zehn direkt mit SDG-Indikatoren verknüpft sind;¹
- 58 Leistungsindikatoren zur Messung der unmittelbaren Auswirkungen der Kapazitätsaufbaumaßnahmen der IAO auf Politiken, Institutionen und Menschen;
- 28 Leistungsindikatoren zur Messung der Verbesserungen und Fortschritte in Bezug auf Wissen, Innovation, Zusammenarbeit, Führungskompetenz, Leitung und das operative Management der IAO.

2. Ähnlich wie bei früheren Zweijahresperioden beinhaltet der Ergebnisrahmen 14 im Zuständigkeitsbereich der IAO liegende SDG-Indikatoren zur Erfassung der Fortschritte auf der Ebene der Auswirkungen und der Ergebnisvorgaben.

3. Im Vergleich zur Zweijahresperiode 2022–23 enthält der Ergebnisrahmen folgende Änderungen:

- Die Ergebnisindikatoren wurden entsprechend den neuen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben umstrukturiert. Zudem enthält der Rahmen einen neuen Ergebnisindikator für die Ergebnisvorgabe 8 (Integrierte grundsatzpolitische und institutionelle Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit) und einen zusätzlichen Ergebnisindikator für die Ergebnisvorgabe 7 (Universeller Sozialschutz).
- Die Leistungsindikatoren für die grundsatzpolitischen und die unterstützenden Ergebnisvorgaben wurden ebenfalls neu geordnet und an den neuen Rahmen angeglichen. Ergänzend wurden spezifische Leistungsindikatoren für die neuen im Bereich Sozial- und Solidarwirtschaft und die im Rahmen der Ergebnisvorgabe 8 zu erbringenden Leistungen festgelegt. Darüber hinaus umfasst der Rahmen drei neue Leistungsindikatoren zur Messung der Anzahl der direkten Begünstigten von Initiativen der IAO (Indikator 3.2.4 (Begünstigte von Diensten im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen), Indikator 3.4.2 (Begünstigte von beschäftigungsintensiven Investitionsprogrammen) und Indikator 5.2.3 (Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen von Pflegekräften)).

4. Die Messung, die Überwachung der Fortschritte und die Berichterstattung über die Ergebnisse auf der Ebene der zu erbringenden Leistungen werden sich auf detaillierte fachliche Anmerkungen stützen, die vom Amt zu diesem Zweck ausgearbeitet werden sollen. In den Anmerkungen werden die qualitativen Kriterien zur Definition der erwarteten und mit Unterstützung der IAO zu erreichenden Ergebnisse beschrieben, die in allen Fällen auf Konsultationen mit den Sozialpartnern und auf internationalen Arbeitsnormen beruhen sollten.

5. Die Tabellen in diesem Anhang enthalten vorläufige, auf den im Dezember 2022 verfügbaren Informationen beruhende Daten zu den Ausgangswerten und erwarteten Zielvorgaben für die Indikatoren. Der Ausgangswert ist der im Zeitraum 2022–23 oder bis Ende 2023 erwartete Wert der Indikatoren, während die Zielvorgabe das erwartete Ergebnis ist, das bis Ende 2025 erreicht werden soll. Diese Angaben sind daher zum gegenwärtigen Zeitpunkt lediglich als Anhaltspunkt zu betrachten und werden gegen Ende 2023 vor dem Hintergrund der Fortschritte bei den menschenwürdigen Arbeit betreffenden Trends und bei der Durchführung des Programms der IAO während der Zweijahresperiode 2022–23 überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

¹ Derzeit besteht kein dreigliedriger Konsens hinsichtlich eines Indikators auf Ebene der Ergebnisvorgaben für die Ergebnisvorgabe 2 (Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein wirksamer sozialer Dialog). Das Amt ist nach wie vor entschlossen, in Zusammenarbeit mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen einen derartigen Indikator festzulegen.

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

Soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit: eine gerechte, inklusive und sichere Zukunft der Arbeit mit produktiver und frei gewählter Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle			
Wirkungsindikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung unterhalb der internationalen Armutsgrenze, nach Geschlecht, Alter und Wohnort (städtisch/ländlich) (Erwerbsarmut, Unterkomponente von SDG-Indikator 1.1.1)	ILOSTAT	6,7% (2021) 6,4% (2022)	Die extreme Armut für alle Menschen überall auf der Welt beseitigen (SDG-Zielvorgabe 1.1).
Jährliches Wachstum des durchschnittlichen realen Monatsverdienstes von Beschäftigten (verknüpft mit SDG-Indikator 8.5.1)	<i>Global Wage Report</i>	-0,9% (2022) *	Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (SDG-Zielvorgabe 8.5).
Arbeitslosenquote nach Geschlecht, Alter und Menschen mit Behinderungen (SDG-Indikator 8.5.2)	ILOSTAT	6,9% (2020) 6,2% (2021) 5,8% (2022)	
Arbeitnehmeranteil am BIP (SDG-Indikator 10.4.1)	ILOSTAT	52,6% (2019)	Politiken beschließen, insbesondere fiskalische, lohnpolitische und den Sozialschutz betreffende Maßnahmen, und schrittweise größere Gleichheit erzielen (SDG-Zielvorgabe 10.4).

* Die Schätzung im *Global Wage Report* bezieht sich auf die erste Jahreshälfte 2022.

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

Wirkungsindikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
1. Wirkungsvolle, modernisierte normative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit			
Grad der Einhaltung der Arbeitsrechte (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen) auf nationaler Ebene auf der Grundlage von IAO-Textquellen und innerstaatlichen Rechtsvorschriften, nach Geschlecht und Migrantenstatus (SDG-Indikator 8.8.2)	ILOSTAT	Der Bewertung für die Welt insgesamt liegt für 2019 bei 5,1 und für 2020 bei 5,0 auf einer Skala von 0 bis 10 (0 ist die beste und 10 die schlechteste Bewertung).	Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Arbeitsmigranten, insbesondere der Arbeitsmigrantinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern (SDG-Zielvorgabe 8.8).
Anteil und Anzahl der Kinder zwischen 5 und 17 Jahren, die Kinderarbeit leisten, nach Geschlecht und Alter (SDG-Indikator 8.7.1)	<i>Globale IAO-Schätzungen betreffend Kinderarbeit</i>	9,6%, was 160 Millionen Kindern, davon 63 Millionen Mädchen (2020), entspricht	Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersol-
Zwangsarbeitsquote	<i>Globale IAO-Schätzungen zu moderner Sklaverei: Zwangsarbeit und Zwangsehen</i>	3,5 pro 1.000, was 27,6 Millionen Menschen, davon 11,8 Millionen Frauen und	

Wirkungsindikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
		Mädchen (2021), entspricht	daten, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen (SDG-Zielvorgabe 8.7).
Zu erbringende Leistung 1.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeitsnormen zu ratifizieren			
1.1.1. Anzahl der Ratifizierungen: a) grundlegender und ordnungspolitischer Übereinkommen/Protokolle, b) aktueller fachlicher Übereinkommen	Informationssystem der IAO zu internationalen Arbeitsnormen (NORMLEX)	a) 2.061 (Dezember 2022) b) 2.415 (Dezember 2022)	a) 35 zusätzliche Ratifizierungen (9 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 15 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien) b) 80 zusätzliche Ratifizierungen (20 in Afrika, 15 in Amerika, 5 in den arabischen Staaten, 25 in Asien und Pazifik, 15 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 1.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, die wirksame Anwendung der internationalen Arbeitsnormen voranzutreiben			
1.2.1. Anzahl der Fälle von Fortschritten bei der Anwendung ratifizierter Übereinkommen, die die Aufsichtsorgane mit Befriedigung zur Kenntnis genommen haben	Berichte der IAO-Aufsichtsorgane, die in NORMLEX zusammengestellt werden	50 Fälle von Fortschritten	50 Fälle von Fortschritten
1.2.2. Prozentsatz neuer UN-Kooperationsrahmen, die Maßnahmen enthalten, um Fragen anzugehen, auf die von den Aufsichtsorganen der IAO hingewiesen wurde	Dokumente des UN-Kooperationsrahmens; UN-Büro für Entwicklungskoordinierung	10%	10%
Zu erbringende Leistung 1.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Partner und Interessenträger, sich an normativen Maßnahmen zu beteiligen			
1.3.1. Prozentsatz der am 1. September fälligen Berichte über die Anwendung ratifizierter Übereinkommen, die rechtzeitig eingegangen sind und Antworten auf Stellungnahmen der Aufsichtsorgane enthalten	NORMLEX	40%	40% im Jahr 2024 40% im Jahr 2025
1.3.2. Anzahl der Mitgliedstaaten mit dreigliedrigen Mechanismen, dank deren die Mitgliedsgruppen sich wirksam an der Durchführung internationaler Arbeitsnormen auf der nationalen Ebene, einschließlich der Berichterstattung an die Aufsichtsorgane, beteiligen können	Offizielle nationale Dokumente und Berichte der IAO-Aufsichtsorgane	20 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien)	25 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 10 in Amerika, 5 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 1.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Partner und Interessenträger, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen			
1.4.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen es neue oder verbesserte Poli-	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen,	nicht zutreffend (neuer Indikator)	23 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 10 in Amerika, 5 in Asien und

Wirkungsindikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
tiken und Programme gibt, die die einander verstärkende Wechselwirkung zwischen zwei oder mehr grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit thematisieren	die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden		Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)
1.4.2. Anzahl der an der Allianz 8.7 beteiligten Länder mit Wegbereiter-Status, die Maßnahmen gegen Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Menschenhandel ergriffen haben	Informationsplattform der Allianz 8.7 und offizielle nationale Berichte, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	nicht zutreffend (neuer Indikator)	18 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 5 in Amerika, 4 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)

Zu erbringende Leistung 1.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Partner und Interessenträger, sektorspezifische internationale Arbeitsnormen, Verhaltenskodizes, Leitlinien und Instrumente anzuwenden

1.5.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder verbesserten Initiativen zur Anwendung der sektorspezifischen Normen der IAO und der vom Verwaltungsrat gebilligten sektorspezifischen Verhaltenskodizes und Leitlinien	Nationale Dokumente und Berichte, darunter von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie von Arbeitnehmerverbänden, die über den IAO-Mechanismus für die Koordinierung zwischen den Sektoren zusammengestellt werden; Berichte von Aufsichtsorganen der IAO	15 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik)	18 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik)
--	---	---	---

2. Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein wirksamer sozialer Dialog

Zu erbringende Leistung 2.1. Erhöhte institutionelle Fähigkeit der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, stark, unabhängig und repräsentativ zu sein

2.1.1. Anzahl der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die verbesserte Systeme für die Verwaltungsführung, Strategien zur Erweiterung der Vertretung und/oder eine verbesserte Erbringung von Dienstleistungen vorweisen können	Berichte, dokumentierte Protokolle, Tätigkeitsberichte/Schulungsunterlagen, Leitfäden/Handbücher und Geschäftspläne/Strategien von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden; Partnerschaftsvereinbarungen, Berichterstattung in den Medien oder andere offizielle Dokumente	24 Organisationen (7 in Afrika, 7 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)	36 Organisationen (10 in Afrika, 13 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 8 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien).
2.1.2. Anzahl der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die Analysen zu den sich verändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen durchführen und Lobbyarbeit betreiben, um Einfluss auf die Politikgestaltung zu nehmen		21 Organisationen (7 in Afrika, 5 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)	24 Organisationen (9 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien).

Zu erbringende Leistung 2.2. Erhöhte institutionelle und fachliche Kapazität der Arbeitnehmersverbände sowie erhöhte Fähigkeit zur Vertretung und politischen Einflussnahme

2.2.1. Anzahl der nationalen Arbeitnehmersverbände mit innovativen Strategien zur Gewinnung neuer Arbeitnehmergruppen und/oder zur Verbesserung ihrer Dienstleistungen	Kongress- oder Jahresberichte von Arbeitnehmersverbänden; Kollektivvereinbarungen; offizielle Berichte und Veröffent-	37 Organisationen (13 in Afrika, 8 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 10 in Asien und	38 Organisationen (13 in Afrika, 8 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 10 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)
--	---	---	--

Wirkungsindikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
2.2.2. Anzahl der Arbeitnehmerverbände, die Vorschläge unterbreiten, die im Rahmen von Mechanismen des sozialen Dialogs für die Politikgestaltung erörtert werden	lichungen; Medien; nationale, regionale und multilaterale Politiken, Gesetze und Vorschriften; Handelsverträge; Kommentare und Berichte der IAO-Aufsichtsorgane	Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien) 36 Organisationen (12 in Afrika, 8 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 10 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)	38 Organisationen (15 in Afrika, 8 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 10 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)

Zu erbringende Leistung 2.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den sozialen Dialog einflussreicher und die Institutionen und Verfahren im Bereich der Arbeitsbeziehungen wirksamer zu gestalten

2.3.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen es neu eingerichtete oder gestärkte Institutionen und Prozesse für den sozialen Dialog gibt	Offizielle nationale Dokumente und Berichte, auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, sowie Berichte der IAO-Aufsichtsorgane	39 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 4 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 10 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)	28 Mitgliedstaaten (14 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)
2.3.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen es neu entwickelte oder gestärkte Politiken oder Praktiken für den sozialen Dialog gibt: a) Kollektivverhandlungen, b) betriebliche Zusammenarbeit	Offizielle nationale Dokumente und Berichte, auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, sowie Berichte der IAO-Aufsichtsorgane	19 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 10 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	a) Kollektivverhandlungen: 20 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien) b) Betriebliche Zusammenarbeit: 11 Mitgliedstaaten (3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
2.3.3. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen es neu eingerichtete oder reformierte regulatorische oder institutionelle Rahmen für die wirksame Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten gibt	Offizielle nationale Dokumente und Berichte, auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, sowie Berichte der IAO-Aufsichtsorgane	nicht zutreffend (neuer Indikator)	22 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 7 in Asien und Pazifik, 5 in Europa und Zentralasien)

Zu erbringende Leistung 2.4. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitsverwaltungen

2.4.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen die Politiken und Rahmen für die Arbeitsverwaltung, auch durch Reformen des Arbeitsrechts, verbessert werden	Offizielle nationale Dokumente und Berichte, auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, sowie Berichte der IAO-Aufsichtsorgane	25 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 8 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 5 in Europa und Zentralasien)	21 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 6 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)
2.4.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen die Politiken, Strategien und Arbeitsaufsichtsbehörden zur besseren Einhaltung der nationalen Arbeitsgesetzgebung gestärkt werden	Offizielle nationale Dokumente und Berichte, auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, sowie Berichte der IAO-Aufsichtsorgane	13 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 1 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 1 in Europa u. Zentralasien)	32 Mitgliedstaaten (12 in Afrika, 7 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 7 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)

Wirkungsindikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
3. Volle und produktive Beschäftigung für gerechte Übergänge			
Anteil der informellen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung, nach Geschlecht (SDG-Indikator 8.3.1)	ILOSTAT	Weiblich: 55,2% (2019) 55,0% (2022) Männlich: 60,2% (2019) 60,6% (2022) Insgesamt: 58,2% (2019) 58,4% (2022)	Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen (SDG-Zielvorgabe 8.3).
Beschäftigungsquote (15-Jährige und älter)	ILOSTAT	Weiblich: 45,0% (2019) 44,7% (2022) Männlich: 68,8% (2019) 68,2% (2022) Insgesamt: 56,9% (2019) 56,4% (2022)	Den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Erwerbsalter steigern und das Geschlechtergefälle bei den Beschäftigungsquoten in allen Regionen verringern.
Anteil der jungen Menschen (15-24 Jahre), die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen (SDG-Indikator 8.6.1)	ILOSTAT	Insgesamt: 22,9% (2019) 23,5% (2022)	Den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern (in Anlehnung an die SDG-Zielvorgabe 8.6).
Anzahl der Mitgliedstaaten mit einer entwickelten und operationalisierten nationalen Strategie für Jugendbeschäftigung als eigenständige Strategie oder als Teil einer nationalen Beschäftigungsstrategie (auf der Grundlage von SDG-Indikator 8.b.1)	Offizielle nationale Dokumente und Berichte	43 Mitgliedstaaten mit einer entwickelten und operationalisierten Strategie für Jugendbeschäftigung (2021) 39 Mitgliedstaaten (2019) ¹	
Zu erbringende Leistung 3.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, umfassende beschäftigungspolitische Rahmen zu entwickeln und umzusetzen			
3.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit umfassenden beschäftigungspolitischen Rahmen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	32 Mitgliedstaaten (12 in Afrika, 4 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 8 in Asien und Pazifik, 5 in Europa und Zentralasien)	24 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien)
3.1.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, deren Investitionsentscheidungen und Maßnahmen zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen auf von der IAO unterstützten Bewertungen der Auswirkungen auf die Beschäftigung beruhen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	nicht zutreffend (neuer Indikator)	8 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)

Wirkungsindikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Zu erbringende Leistung 3.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, inklusive, nachhaltige und widerstandsfähige Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu entwickeln			
3.2.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit inklusiveren Politiken, Strategien, Systemen und Steuerungsmechanismen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	10 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 4 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	14 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik)
3.2.2. Anzahl der Mitgliedstaaten mit verbesserten institutionellen Kapazitäten für die: a) frühzeitige Erkennung des Qualifikationsbedarfs und Abstimmung der Qualifikationen auf Erfordernisse; b) Steuerung der Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	28 Mitgliedstaaten (15 in Afrika, 1 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 8 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	31 Mitgliedstaaten (19 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
3.2.3. Anzahl der Mitgliedstaaten mit innovativen, flexiblen und inklusiven Programmen bzw. Systemen für Qualifizierung, Anerkennung von Qualifikationen, Lehrlingsausbildung und arbeitsbasiertes Lernen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	40 Mitgliedstaaten (19 in Afrika, 4 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 13 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	38 Mitgliedstaaten (19 in Afrika, 6 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 9 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
3.2.4. Anzahl der Personen, die mit Unterstützung der IAO Angebote im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen genutzt haben	IAO-Initiative zur Erfassung von Qualifikationen („Skills Tracker“)	nicht zutreffend (neuer Indikator)	700.000 Personen (400.000 in Afrika, 60.000 in Amerika, 20.000 in den arabischen Staaten, 60.000 in Asien und Pazifik, 160.000 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 3.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politiken und Strategien zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten auszuarbeiten und umzusetzen			
3.3.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit Maßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	15 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	16 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 3.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, wirksame und effiziente Arbeitsmarktprogramme und -dienste zur Unterstützung von Übergängen zu entwickeln			
3.4.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit gestärkten und wirksamen Arbeitsvermittlungsdiensten zur Unterstützung von Übergängen zu menschenwürdiger Arbeit, darunter für Frauen, Jugendliche und ältere Menschen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	22 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und Pazifik, 7 in Europa und Zentralasien)	18 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien)

Wirkungsindikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
3.4.2. Anzahl der Arbeitstage, die mit Unterstützung der IAO durch inklusive beschäftigungsintensive Investitionsprogramme zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen generiert werden	Projektinformationen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	nicht zutreffend (neuer Indikator)	mindestens 1.000.000 Arbeitstage

Zu erbringende Leistung 3.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, eine menschenwürdige Beschäftigung für Jugendliche zu fördern

3.5.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit integrierten Jugendbeschäftigungs- und -qualifizierungsprogrammen, unter anderem mit Schwerpunkt auf der grünen, der digitalen und der Pflegewirtschaft und anderen aufstrebenden Wirtschaftszweigen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	nicht zutreffend (neuer Indikator)	10 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
--	---	------------------------------------	---

4. Nachhaltige Unternehmen für inklusives Wachstum und menschenwürdige Arbeit

Jährliche Wachstumsrate des realen BIP pro beschäftigte Person (SDG-Indikator 8.2.1)	ILOSTAT	2,5% (2018) 0,8% (2019)	Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren (SDG-Zielvorgabe 8.2).
--	---------	----------------------------	--

Zu erbringende Leistung 4.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, ein förderliches Umfeld für Unternehmertum, nachhaltige Unternehmen, menschenwürdige Arbeit und Produktivitätswachstum zu schaffen

4.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit einer Strategie und/oder einem Aktionsplan zur Verbesserung des förderlichen Umfelds für die Gründung und das Wachstum nachhaltiger Unternehmen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	14 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	14 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik)
---	---	---	---

Zu erbringende Leistung 4.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, die Entwicklung widerstandsfähigerer, inklusiverer und nachhaltigerer Unternehmen in den Lieferketten und ein verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln zugunsten menschenwürdiger Arbeit zu fördern

4.2.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit Politiken und Maßnahmen zur Förderung eines verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns zugunsten von menschenwürdiger Arbeit, auch in den Lieferketten, die sich auf die in der Dreigliedrigen Grundsatzklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik gegebenen Leitvorgaben stützen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	14 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	23 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 7 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
--	---	---	---

Wirkungsindikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Zu erbringende Leistung 4.3. Verstärkte Unterstützung für Unternehmen – insbesondere KKMU – zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und zur Verbesserung der Produktivität			
4.3.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit wirksamen Interventionen zur Unterstützung von Produktivität, Unternehmertum und grüne Geschäftsmodelle	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	28 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 5 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 11 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	38 Mitgliedstaaten (21 in Afrika, 9 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 4.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, den Übergang von Unternehmen zur formellen Wirtschaft zu erleichtern			
4.4.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen ergriffen haben, um den Übergang von Unternehmen und der von diesen beschäftigten Arbeitnehmern zur Formalität zu erleichtern	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	17 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 2 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	17 Mitgliedstaaten (10 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten)
Zu erbringende Leistung 4.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, eine starke und widerstandsfähige Sozial- und Solidarwirtschaft für menschenwürdige Arbeit aufzubauen			
4.5.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, die sozial- und solidarwirtschaftliche Elemente in neue oder bestehende Politiken oder Rechtsvorschriften aufgenommen haben	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	nicht zutreffend (neuer Indikator)	7 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
5. Geschlechtergleichstellung sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle			
Frauenanteil in Führungspositionen (SDG-Indikator 5.5.2)	ILOSTAT	27,9% (2019) 28,1% (2021)	Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen (SDG-Zielvorgabe 5.5).
Anteil der informellen Beschäftigung bei Frauen	ILOSTAT	55,2% (2019) 55,0% (2022)	Die Anzahl der Frauen in formeller Beschäftigung signifikant erhöhen.
Zu erbringende Leistung 5.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, eine transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion zu gestalten und umzusetzen			
5.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder verbesserten Politiken und Rechtsvorschriften, die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt enthalten	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	Wird spätestens Ende 2023 festgelegt.	6 Mitgliedstaaten (4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 1 in Europa und Zentralasien)

Wirkungsindikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
5.1.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen oder von Angehörigen von mindestens einer der folgenden Gruppen getroffen haben: indigene oder in Stämmen lebende Völker, Menschen mit HIV oder Menschen, die aufgrund der Rasse oder der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität diskriminiert werden	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	18 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien)	19 Mitgliedstaaten (10 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)

Zu erbringende Leistung 5.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Investitionen und menschenwürdige Arbeit in der Pflegewirtschaft zu fördern

5.2.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit geschlechtergerechten makroökonomischen Politiken oder Strategien, die auf die Finanzierung des Ausbaus der Infrastruktur für Betreuung und Pflege, des Sozialschutzes, der öffentlichen Pflegedienste oder pflegepolitischer Maßnahmenpakete abzielen und dabei die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze fördern	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	9 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 2 in Amerika, 3 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	9 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
5.2.2. Anzahl der Länder mit Gesetzen, Politiken und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitnehmerrechte und der Arbeitsbedingungen von Pflegekräften, einschließlich Hausangestellten	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	11 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 1 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik)	11 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)
5.2.3. Anteil der Pflegekräfte, die von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen erfasst werden	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	nicht zutreffend (neuer Indikator)	Wird spätestens Ende 2023 festgelegt.
5.2.4. Anzahl der Länder, die über Maßnahmen verfügen, die auf eine ausgewogenere Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen in der Familie abzielen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	7 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	10 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Europa und Zentralasien)

Zu erbringende Leistung 5.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, diskriminierungsbedingte Gewalt und Belästigung bei der Arbeit zu verhüten und anzugehen

5.3.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen zur Ratifizierung und Umsetzung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 und der IAO-Empfehlung Nr. 206 getroffen haben	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	18 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien)	32 Mitgliedstaaten (11 in Afrika, 8 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 7 in Europa und Zentralasien)
--	---	---	--

Wirkungsindikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
6. Schutz bei der Arbeit für alle			
Häufigkeit tödlicher und nicht tödlicher Arbeitsunfälle, nach Alter und Migrantenstatus (SDG-Indikator 8.8.1)	ILOSTAT	Daten verfügbar für etwa 71 Länder (ab 2015)	Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Arbeitsmigranten, insbesondere der Arbeitsmigrantinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern (SDG-Zielvorgabe 8.8).
Anteil der Arbeitnehmer mit übermäßig langen Arbeitszeiten	ILOSTAT	Daten verfügbar für etwa 144 Länder (ab 2015)	Den Anteil der Arbeitnehmer mit übermäßig langen Arbeitszeiten verringern.
Vom Beschäftigten getragene Anwerbungskosten als Anteil des im Zielland verdienten Monatseinkommens (SDG-Indikator 10.7.1)	Muss noch festgelegt werden.	Muss noch festgelegt werden.	Eine geordnete, sichere, reguläre und verantwortungsvolle Migration und Mobilität von Menschen erleichtern, unter anderem durch die Anwendung einer planvollen und gut gesteuerten Migrationspolitik (SDG-Zielvorgabe 10.7).
Zu erbringende Leistung 6.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Verwirklichung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds			
6.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit einer verbesserten Steuerung im Bereich Arbeitsschutz dank neuer Politiken oder Programme oder gestärkter Institutionen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	Wird spätestens Ende 2023 festgelegt.	29 Mitgliedstaaten (15 in Afrika, 3 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)
6.1.2. Anzahl der Mitgliedstaaten mit nationalen Aufzeichnungen und Meldesystemen, die die regelmäßige Berichterstattung zu SDG-Indikator 8.8.1 ermöglichen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	12 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 2 in Amerika, 5 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	7 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 1 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik)
Zu erbringende Leistung 6.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, angemessene Löhne festzusetzen und menschenwürdige Arbeitszeiten zu fördern			
6.2.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen eine faktengestützte Lohnpolitik oder entsprechende Maßnahmen angenommen haben, einschließlich angemessener gesetzlicher oder ausgehandelter Mindestlöhne	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	14 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	15 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 7 in Asien und Pazifik)
6.2.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen eine Strategie, eine Regelung oder sonstige Maßnahmen zu Arbeitszeiten, Arbeitszeitregelungen oder arbeits-	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	8 Mitgliedstaaten (4 in Amerika, 3 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	6 Mitgliedstaaten (2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)

Wirkungsindikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
organisatorischen Regelungen angenommen haben, die den Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen entsprechen	werden		
Zu erbringende Leistung 6.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Arbeitnehmerschutz auf Gruppen von Arbeitnehmern mit einem hohen Ausschlussrisiko auszuweiten			
6.3.1. Anzahl der Länder mit einer validierten Diagnose und/oder mit Vorschriften, Politiken oder auf die Gewährleistung der Regelbefolgung abzielende Mechanismen zur Ausweitung des Arbeitsschutzes auf Beschäftigte, die aufgrund ihrer Arbeitsverhältnisse einem hohen Ausschlussrisiko unterliegen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	7 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in Europa und Zentralasien)	9 Mitgliedstaaten (5 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
6.3.2. Anzahl der Mitgliedstaaten mit einer validierten Diagnose der informellen Wirtschaft und/oder mit Politiken, Vorschriften oder auf die Gewährleistung der Regelbefolgung abzielende Mechanismen, um den Übergang informell Beschäftigter in formellen Unternehmen oder in Haushalten zur formellen Beschäftigung zu unterstützen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	14 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 2 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	9 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 6.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, faire und wirksame Rahmen für die Arbeitsmigration zu entwickeln			
6.4.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit Rahmen für die Arbeitsmigration oder institutionellen Mechanismen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen sowie zur Förderung der Kohärenz mit Beschäftigungs-, Qualifizierungs-, Sozialschutz- und anderen relevanten Politiken	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	19 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik)	19 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 7 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
6.4.2. Anzahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder verbesserten Dienstleistungen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	22 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 6 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 8 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	19 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
6.4.3. Anzahl bilateraler oder regionaler Rahmen für die Arbeitsmigration mit Überwachungs- und Überprüfungsmechanismen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	9 Rahmen (4 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik)	14 Rahmen (3 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)

Wirkungsindikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
7. Universeller Sozialschutz			
Anteil der Bevölkerung, der von sozialem Basisschutz/Sozialschutzsystemen erfasst wird, nach Geschlecht, mit getrennter Ausweisung der Kinder, Arbeitslosen, älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen, Schwangeren, Neugeborenen, Opfern von Arbeitsunfällen, Armen und Schwachen (SDG-Indikator 1.3.1)	<i>Weltbericht zur sozialen Sicherung der IAO (World Social Protection Report)</i>	46,9% (2020)	Den nationalen Gegebenheiten entsprechende Sozialschutzsysteme und -maßnahmen für alle umsetzen, einschließlich eines Basisschutzes, und bis 2030 eine breite Versorgung der Armen und Schwachen erreichen (SDG-Zielvorgabe 1.3).
Anzahl der Personen, die dank der Unterstützung der IAO gesetzlichen Sozialschutz genießen oder einen Rechtsanspruch auf angemessenere Leistungen haben	IAO-Instrument für die Ergebniskontrolle im Bereich Sozialschutz und offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	nicht zutreffend (neuer Indikator)	mindestens 10 Millionen Personen (50% weiblich)
Zu erbringende Leistung 7.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Strategien, Politiken und Rechtsrahmen im Bereich des Sozialschutzes zu entwickeln, die inklusiv, geschlechtergerecht und nachhaltig sind			
7.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder überarbeiteten nationalen Sozialschutzpolitiken, mit denen Umfang und Erfassungsbereich des Schutzes ausgedehnt und/oder die Angemessenheit der Leistungen verbessert werden soll	IAO-Instrument für die Ergebniskontrolle im Bereich Sozialschutz und offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	33 Mitgliedstaaten (15 in Afrika, 9 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)	37 Mitgliedstaaten (19 in Afrika, 7 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 7.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die Sozialschutzsysteme zu stärken sowie eine tragfähige und angemessene Finanzierung und eine fundierte Verwaltungsführung zu gewährleisten			
7.2.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder überarbeiteten nationalen Sozialschutzmaßnahmen, mit dem Ziel, die Steuerung und/oder Finanzierung der Sozialschutzsysteme zu stärken und so ihre Tragfähigkeit und die Erbringung angemessener Leistungen zu gewährleisten	IAO-Instrument für die Ergebniskontrolle im Bereich Sozialschutz und offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	26 Mitgliedstaaten (12 in Afrika, 4 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	34 Mitgliedstaaten (16 in Afrika, 9 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 7.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Sozialschutz für inklusive Übergänge im Privat- und Erwerbsleben und den Strukturwandel zu nutzen			
7.3.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder überarbeiteten integrierten Politikmaßnahmen, auch im Bereich des Sozialschutzes, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber während ihrer Übergänge im Privat- und Erwerbsleben zu unterstützen und zu schützen	IAO-Instrument für die Ergebniskontrolle im Bereich Sozialschutz und offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	12 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	16 Mitgliedstaaten (10 in Afrika, 1 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)

Wirkungsindikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
8. Integrierte grundsatzpolitische und institutionelle Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit			
Anteil der internationalen Finanzströme für Zwecke der menschenwürdigen Arbeit	OECD-DAC, Gläubigermeldeverfahren	0,9% der öffentlichen Entwicklungshilfe und sonstiger öffentlicher Mittel an Entwicklungsländer, die von Geberländern für Zwecke der menschenwürdigen Arbeit ausgezahlt werden (2019) 3,6% der öffentlichen Entwicklungshilfe und sonstiger öffentlicher Mittel an Entwicklungsländer, die von multilateralen Organisationen für Zwecke der menschenwürdigen Arbeit ausgezahlt werden (2019)	Zusätzliche Finanzmittel für Entwicklungsländer zur Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit mobilisieren.
Zu erbringende Leistung 8.1. Verbesserte Kohärenz bei der multilateralen Unterstützung für die Entwicklung und Finanzierung integrierter grundsatzpolitischer Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit			
8.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen an IAO-Initiativen zum Kapazitätsaufbau teilnehmende dreigliedrige Mitgliedsgruppen an der Entwicklung des UN-Kooperationsrahmens beteiligt waren ²	Schulungs- und Evaluierungsberichte; mit dem UN-Kooperationsrahmen zusammenhängende Sitzungsniederschriften und ähnliche Unterlagen	15 Mitgliedstaaten	15 Mitgliedstaaten
8.1.2. Anzahl der Mitgliedstaaten mit Wegbereiter-Status im Rahmen des Globalen Förderinstruments für Arbeitsplätze und Sozialschutz mit dem Ziel gerechter Übergänge	Fortschrittsberichte über die Umsetzung des Globalen Förderinstruments	Wird spätestens Ende 2023 festgelegt.	25 Mitgliedstaaten
8.1.3. Anzahl der Partner, die der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit beigetreten sind	Fortschrittsberichte über die Umsetzung der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit	nicht zutreffend (neuer Indikator)	25 Partner
Zu erbringende Leistung 8.2. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft			
8.2.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, die eine integrierte Strategie/einen integrierten Ansatz für Formalisierung umsetzen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	nicht zutreffend (neuer Indikator)	11 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 1 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik)

Wirkungsindikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Zu erbringende Leistung 8.3. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Erleichterung gerechter Übergänge zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften			
8.3.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit integrierten Politikmaßnahmen zur Erleichterung gerechter Übergänge zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften durch menschenwürdige Arbeit	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	18 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	18 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 7 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 8.4. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Förderung von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten			
8.4.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit einem integrierten Ansatz für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten im Einklang mit der Strategie der IAO	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	nicht zutreffend (neuer Indikator)	9 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 8.5. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in Krisen- und Postkrisensituationen			
8.5.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit Politiken oder Programmen für menschenwürdige Arbeit, die die Fähigkeit der nationalen Akteure zur Krisenprävention, Krisenvorsorge, Krisenreaktion und Erholung von Krisen stärken	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	nicht zutreffend (neuer Indikator)	13 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)

¹ 137 Mitgliedstaaten mit Daten von Februar 2022.

² Indikator entsprechend der Strategie der IAO für Entwicklungszusammenarbeit 2020–2025.

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

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
A. Verbesserte Wissensgrundlage, Innovationen, Zusammenarbeit und Kommunikation zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit			
Zu erbringende Leistung A.1. Mehr und bessere Statistiken mittels verlässlicher Arbeitsmarktinformationssystemen			
A.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit gestärkten Arbeitsmarktstatistiken, Normen und Informationssystemen auf der Grundlage verbesserter statistischer Erhebungen und der Nutzung anderer statistischer Quellen	ILOSTAT, Mikrodatendateien, Fragebögen aus Erhebungen und Webseiten nationaler Partner	15 Mitgliedstaaten	15 Mitgliedstaaten
A.1.2. Prozentualer Anstieg bei den jährlich an die UN gemeldeten Daten für SDG-Indikatoren, die in den Zuständigkeitsbereich der IAO fallen	ILOSTAT, jährliche Berichterstattung der IAO zu SDG-Daten an die UN	Im Jahr 2023 an die globale UN-Datenbank für SDG-Indikatoren gemeldete Datenpunkte für 2020 und 2021	Anstieg um 5% gegenüber der Ausgangsbasis
Zu erbringende Leistung A.2. Faktengestützte Forschungsarbeiten zur Förderung des am Menschen orientierten Ansatzes			
A.2.1. Anzahl der Ergebnisse gemeinsamer Forschungsarbeiten mit UN-Institutionen, internationalen Finanzinstituten und führenden akademischen Einrichtungen, die sich speziell mit dem am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit befassen	Veröffentlichungen, Plattformen, Datenbanken und Webseiten der IAO und von Partnerinstitutionen	Wird spätestens Ende 2023 festgelegt.	Anstieg um 10% gegenüber der Ausgangsbasis
A.2.2. Verweise auf Forschungs- und Wissensprodukte der IAO in:	Webseiten und -Veröffentlichungen von globalen Foren, UN-Institutionen und internationalen Finanzinstituten; IAO-System für Zitationsuche; IAO-System für Mediensuche und Webseitenanalysen, einschließlich Dokumentendownloads	Wird spätestens Ende 2023 festgelegt.	Anstieg um 5% gegenüber der Ausgangsbasis in jeder Kategorie
a) Erklärungen und Ergebnisdokumenten globaler Foren, unter anderem der UN-Generalversammlung, der G20, der G7 und der BRICS-Länder; b) Berichten von UN-Institutionen und internationalen Finanzinstituten; c) fachlich begutachteten akademischen Zeitschriften; d) Verbänden der Mitgliedsgruppen; e) Medien			
Zu erbringende Leistung A.3. Innovative Ansätze zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit werden ermittelt, gefördert und ausgeweitet			
A.3.1. Anzahl der aktiven Netzwerke und praxisorientierten Gemeinschaften für Wissensmanagement und Innovation	Fortschrittsbericht über die Umsetzung der IAO-Strategie für Wissen und Innovation	nicht zutreffend (neuer Indikator)	5

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Zu erbringende Leistung A.4. Ausgeweitete Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit zur Unterstützung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben			
A.4.1. Anteil und Zusammensetzung der freiwilligen Beiträge. ¹	Jahresabschluss der IAO.	Freiwillige Beiträge machen 46% der verfügbaren Mittel aus (2020–21)	50%
		Auf nicht zweckgebundene (HZK) und nicht streng zweckgebundene freiwillige Beiträge entfallen 13% der freiwilligen Beiträge (2020–21)	15%
		UN-Mittel (Multi-Partner-Treuhandfonds und Mittel von UN-Institutionen) machen 12% der freiwilligen Beiträge aus (2020–21)	15%
A.4.2. Anzahl der neu eingegangenen oder fortgeführten Partnerschaften mit UN-Institutionen, internationalen Finanzinstitutionen und multilateralen Institutionen oder Multi-Akteur-Koalitionen, darunter Vereinbarungen im Rahmen der Süd-Süd-Zusammenarbeit ¹	Vereinbarungen, Absichtserklärungen, Fahrpläne oder andere formelle Übereinkünfte	5 Partnerschaften	6 neue Partnerschaften
Zu erbringende Leistung A.5. Verbesserte Kommunikation für eine gestärkte Kontakt- und Überzeugungsarbeit			
A.5.1. Anstieg der Nutzerzahlen in allen wichtigen globalen öffentlichen Online-Kanälen der IAO	Daten, die quer durch die sozialen Medien und Webkanäle mithilfe von Google-Analytics und anderen Mitteln gesammelt werden	Wird spätestens Ende 2023 festgelegt.	10% Anstieg der IAO-Nutzerzahlen insgesamt
A.5.2. Anzahl der Kommunikationspartnerschaften zur Erweiterung der Reichweite der IAO	Daten zu Partnerschaften und Zielgruppenreichweite von Partnerkanälen	Wird spätestens Ende 2023 festgelegt.	4 neue Kommunikationspartnerschaften

B. Verbesserte Führungskompetenz und Leitung

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

B.1.1. Maßgebende politische Orientierungshilfe der Leitungsorgane der IAO, die Führungskompetenz der Organisation bei der Förderung eines am Menschen orientierten Ansatzes für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit auf der	Offizielle Unterlagen der IAO-Leitungsorgane, der UN-Generalversammlung, der Leitungsgremien der UN und anderer multilateraler Organisationen, Absichtserklä-	Wird spätestens Ende 2023 festgelegt.	Alle politikbezogenen Ergebnisdokumente, die von der Internationalen Arbeitskonferenz gemäß der jeweiligen Tagesordnung angenommen werden;
---	---	---------------------------------------	--

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Grundlage der Jahrhunderterklärung der IAO gewährleistet	rungen und Vereinbarungen mit Partnern		Unterstützung durch die UN, multilaterale Organisationen und Entwicklungspartner für die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen politikbezogenen Ergebnisdokumente in einem der Ausgangsbasis entsprechenden oder darüber liegenden Umfang.
B.1.2. Anteil der während der Zweijahresperiode entwickelten DWCP, die auf die globalen Ziele und den Ergebnisrahmen der IAO abgestimmt sind, von einem dreigliedrigen Lenkungsausschuss überwacht werden und auf dem UN-Kooperationsrahmen beruhen ¹	DWCP-Dokumente und Berichte der Büros der residierenden Koordinatoren sowie Unterlagen von Sitzungen der Lenkungsausschüsse für die DWCP	100%	100%
Zu erbringende Leistung B.2. Effektive und effiziente Unterstützung der Leitungsorgane bei der Entscheidungsfindung			
B.2.1. Anteil der offiziellen Dokumente, die innerhalb der gesetzten Fristen veröffentlicht werden	Berichte, die auf den jeweiligen Webseiten der offiziellen Tagungen veröffentlicht werden	100% der offiziellen Dokumente werden termingerecht elektronisch veröffentlicht	100% der offiziellen Dokumente werden termingerecht elektronisch veröffentlicht
B.2.2. Prozentuale Verringerung der Länge der zusammenfassenden Verhandlungsberichte der Konferenzausschüsse	Berichte, die auf der Webseite der Internationalen Arbeitskonferenz veröffentlicht werden	Wird spätestens Ende 2023 festgelegt.	20% Verringerung
B.2.3. Prozentuale Verringerung der Länge der für die Verwaltungsrats tagungen erstellten Dokumente	Dokumente, die auf der Webseite des Verwaltungsrats veröffentlicht werden	Wird spätestens Ende 2023 festgelegt.	5% Verringerung
Zu erbringende Leistung B.3. Gestärkte Aufsicht und Evaluierung und gestärktes Risikomanagement zur Gewährleistung von Transparenz, Rechenschaftslegung und Lernen			
B.3.1. Grad der Zufriedenheit des außeramtlichen Rechnungsprüfers mit den konsolidierten Finanzabschlüssen und damit verbundenen Offenlegungen und Prozessen	Prüfungsgutachten des außeramtlichen Rechnungsprüfers	Über die Jahre hinweg unverändertes Prüfungsgutachten	Prüfungsgutachten des außeramtlichen Rechnungsprüfers bleibt unverändert.
B.3.2. Rechtzeitige und wirksame Umsetzung der Empfehlungen aus Prüfberichten	Online-Datenbank des Amtes für die Weiterverfolgung von Empfehlungen aus Prüfberichten	2020–21 betrug die durchschnittliche Zeit für die Vorlage von Aktionsplänen 8,2 Monate (COVID-Auswirkungen) und 2022 2,4 Monate. 2020–21 wurden 73,6% und 2022 73,7% der vom Management angenommenen Empfeh-	Alle mit der Aufgabe der Umsetzung von Empfehlungen der Aufsichtsorgane betrauten Einheiten unterbreiten ihre Aktionspläne innerhalb von drei Monaten nach Vorlage des Prüfberichts. 95% der vom Management angenommenen Empfehlungen aus Prüfberichten werden innerhalb von sechs Monaten nach dem Datum des jeweili-

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
		lungen aus Prüfberichten vollständig umgesetzt.	gen Prüfberichts zufriedenstellend umgesetzt.
B.3.3. Anteil der obligatorischen und organisationsweiten Evaluierungen, die fristgerecht abgeschlossen werden und den Qualitätsstandards der OECD und der Evaluierungsgruppe der Vereinten Nationen (UNEG) sowie dem spezifischen Lernbedarf der IAO entsprechen	i-eval Discovery-Daten	93% der unabhängigen Evaluierungen wurden fristgerecht abgeschlossen (bis spätestens Ende 2021).	95% (beibehaltener oder als Reaktion auf Änderungen im Portfolio übertroffener Anteil)
B.3.4. Anteil der Handlungsempfehlungen, die innerhalb von 12 Monaten nach Abschluss der Evaluierung vollständig oder teilweise umgesetzt wurden	Automatisiertes System für Antwortmaßnahmen	70,5% der Empfehlungen wurden vollständig oder teilweise umgesetzt (bis spätestens Ende 2021).	95%
B.3.5. Anteil der Einheiten und Funktionen mit entsprechendem Mandat, die über aktualisierte Risikoregister mit einschlägigen Risiken in Übereinstimmung mit den Anforderungen der Organisation verfügen	IAO-Risikoplattform	100% (2022)	100%
B.3.6. Anteil der eigens benannten Arbeitsabläufe und Fachbereiche der IAO, die Instrumente zur Anwendung des IAO-Rahmens für ökologische und soziale Nachhaltigkeit der IAO entwickelt haben	Inhalt der Webseiten der für die Arbeitsabläufe zuständigen Stellen und einschlägigen Fachabteilungen	Wird spätestens Ende 2023 festgelegt.	50%

C. Effektives, effizientes, ergebnisorientiertes und transparentes Management

Zu erbringende Leistung C.1. Eine verbesserte digitale Umgebung und physische Infrastruktur zur Unterstützung wirksamer und effizienter Abläufe sowie sicherer und nachhaltiger Arbeitsplätze

C.1.1. CO ₂ -Ausstoß der IAO im Zusammenhang mit Flugreisen	Jährliche Umweltbilanz	19.057 t CO ₂ (2018–19)	Verringerung um 10% gegenüber der Ausgangsbasis 2018–19
C.1.2. Anzahl der bestehenden Anwendungen, die in das neue integrierte Arbeitsplatzmanagementsystem migriert werden	Anwendungsdatenbank; Fortschrittsbericht über das Projekt zur Entwicklung des neuen Systems	50% migrierte Anwendungen	100% migrierte Anwendungen
C.1.3. Zahl der Publikationsarten, die über die Plattformen zur Erstellung digitaler Veröffentlichungen erstellt werden	Leistungsberichterstattung des in der Zentrale für die Produktion von Veröffentlichungen zuständigen Dienstes	30% der für die Migration zu digitalen Publikationsplattformen benannten Veröffentlichungen wurden umgestellt.	40% der für die Migration zu digitalen Publikationsplattformen benannten Veröffentlichungen wurden umgestellt.
C.1.4. Anteil der von der Zentrale erstellten Flaggschiffberichte, die den Mindeststandards für einen barrierefreien Zugang entsprechen ²	Leistungsberichterstattung des in der Zentrale für die Produktion von Veröffentlichungen zuständigen Dienstes	100% der erstellten Flaggschiffberichte erfüllen wenigstens die Mindeststandards für einen barrierefreien Zugang.	100% der erstellten Flaggschiffberichte erfüllen wenigstens die Mindeststandards für einen barrierefreien Zugang.

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Zu erbringende Leistung C.2. Verbesserte Maßnahmen, Mechanismen und Ansätze zur Erleichterung eines integrierten, ergebnisorientierten Ressourcenmanagements			
C.2.1. Grad der Konformität der IAO-Daten mit den Standards des OECD-DAC, der IATI und des UN Data Cube ¹	IATI-Portal sowie Berichte an OECD-DAC und UN	90% (2022)	90% der Finanzdaten der IAO werden in der IATI-Veröffentlichung der IAO abgedeckt.
	Mechanismus der IAO zur Bewertung der Datenqualität	Wird spätestens Ende 2023 festgelegt.	Senkung der Zahl der Datenqualitätsprobleme um 70%
C.2.2. Prozentualer Anteil der durch die integrierte Verwendung von Finanzmitteln erzielten Ergebnisse	Bericht über die Durchführung des Programms der IAO und Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit	Wird spätestens Ende 2023 festgelegt.	Mindestens 80% in allen Regionen
Zu erbringende Leistung C.3. Verbesserte Maßnahmen und Prozesse zur Gewährleistung eines vielfältigen, motivierten und leistungsstarken Personalbestands			
C.3.1. Prozentualer Anteil der auf aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Stellen tätigen Bediensteten, die für mindestens ein Jahr die Stelle oder den Dienstort wechseln ³	Personaldaten im Integrierten Ressourcen-Informationssystem der IAO	Wird spätestens Ende 2023 festgelegt.	Anstieg um 5% gegenüber der Ausgangsbasis
C.3.2. Prozentualer Anteil der Bediensteten, die angeben, dass ihr Vorgesetzter ein sicheres Arbeitsumfeld, eine gesunde Balance zwischen Beruf und Privatleben und persönliches Wohlbefinden fördert ³	Modul Leistungsmanagement von ILO People	Wird spätestens Ende 2023 festgelegt.	Anstieg um 5% gegenüber der Ausgangsbasis
¹ Indikator entsprechend der Strategie der IAO für Entwicklungszusammenarbeit 2020–2025.			
² Indikator entsprechend der Strategie der IAO zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen 2020–23.			
³ Indikator entsprechend der Humanressourcenstrategie der IAO 2020–25.			

► Anhang II

Zusammenfassender Überblick über die Beziehungen zwischen den SDG-Zielvorgaben und den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben

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

7. Die nachstehende Tabelle enthält die wichtigsten SDG-Zielvorgaben, zu denen die IAO in der Zweijahresperiode 2024–25 – mit den Tätigkeiten zu ihren grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben – unmittelbar beitragen wird. Sie enthält auch die 14 SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden (Anhang I), weil sie zur Verfolgung der Fortschritte bei bestimmten Komponenten der SDG-Zielvorgaben mit Bezug zu menschenwürdiger Arbeit verwendet werden, die für die Ergebnisse und die strategischen Ziele der IAO-Agenda relevant sind.

► **Tabelle II.1. Verknüpfungen zwischen den SDG und den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben der IAO**

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren	Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben der IAO
	1.1. Bis 2030 die extreme Armut – gegenwärtig definiert als der Anteil der Menschen, die mit weniger als 1,25 Dollar pro Tag auskommen müssen – für alle Menschen überall auf der Welt beseitigen. 1.3. Den nationalen Gegebenheiten entsprechende Sozialschutzsysteme und -maßnahmen für alle umsetzen, einschließlich eines Basis-schutzes, und bis 2030 eine breite Versorgung der Armen und Schwachen erreichen.	1.1.1. Anteil der Bevölke-rung unterhalb der interna-tionalen Armutsgrenze, nach Geschlecht, Alter und Wohn-ort (städtisch/ländlich). 1.3.1. Anteil der Bevölke-rung, der von sozialem Basisschutz/Sozialschutz-systemen erfasst wird, nach Geschlecht, mit getrennter Ausweisung der Kinder, Arbeitslosen, älteren Men-schen, Menschen mit Behin-derungen, Schwangeren, Neugeborenen, Opfern von Arbeitsunfällen, Armen und Schwachen.	Alle Ergebnisvorgaben Ergebnisvorgabe 7
	3.8. Die allgemeine Gesundheitsversorgung, einschließlich der Absicherung gegen finanzielle Risiken, den Zugang zu hochwertigen grundlegenden Gesundheitsdiensten und den Zugang zu sicheren, wirksamen, hochwertigen und bezahlbaren unentbehrlichen Arzneimitteln und Impfstoffen für alle erreichen.		Ergebnisvorgabe 7
	4.3. Bis 2030 den gleichberechtigten Zugang aller Frauen und Männer zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung, einschließlich universitärer Bildung, gewährleisten.		Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 5

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren	Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben der IAO
 5 GESCHLECHTER- GLEICHHEIT	4.4. Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen, einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen, für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen.		Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 4
	4.5. Bis 2030 geschlechtsspezifische Disparitäten in der Bildung beseitigen und den gleichberechtigten Zugang der Schwachen in der Gesellschaft, namentlich von Menschen mit Behinderungen, Angehörigen indigener Völker und Kindern in prekären Situationen, zu allen Bildungs- und Ausbildungsebenen gewährleisten.		Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 5
	5.1. Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden.		Alle Ergebnisvorgaben
	5.2. Alle Formen von Gewalt gegen alle Frauen und Mädchen im öffentlichen und im privaten Bereich, einschließlich des Menschenhandels und sexueller und anderer Formen der Ausbeutung, beseitigen.		Ergebnisvorgabe 1 Ergebnisvorgabe 5
	5.4. Unbezahlte Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen, Sozialschutzmaßnahmen und die Förderung geteilter Verantwortung innerhalb des Haushalts und der Familie entsprechend den nationalen Gegebenheiten anerkennen und wertschätzen.		Ergebnisvorgabe 5 Ergebnisvorgabe 6 Ergebnisvorgabe 7
 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS- WACHSTUM	5.5. Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen.	5.5.2. Frauenanteil in Führungspositionen.	Ergebnisvorgabe 2 Ergebnisvorgabe 5
	8.2. Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren.	8.2.1. Jährliche Wachstumsrate des realen BIP pro beschäftigte Person.	Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 4
	8.3. Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und mittleren Unternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen.	8.3.1. Anteil der informellen Beschäftigung an der außerlandwirtschaftlichen Beschäftigung, nach Geschlecht.	Ergebnisvorgabe 2 Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 4 Ergebnisvorgabe 8

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren	Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben der IAO
	8.4. Bis 2030 die weltweite Ressourceneffizienz in Konsum und Produktion Schritt für Schritt verbessern und die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung anstreben, im Einklang mit dem Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster, wobei die entwickelten Länder die Führung übernehmen.		Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 4 Ergebnisvorgabe 8
	8.5. Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.	8.5.1. Durchschnittlicher Stundenverdienst weiblicher und männlicher Beschäftigter, nach Beruf und Alter und für Menschen mit Behinderungen. 8.5.2. Arbeitslosenquote nach Geschlecht und Alter und für Menschen mit Behinderungen.	Alle Ergebnisvorgaben
	8.6. Bis 2020 den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern.	8.6.1. Anteil der jungen Menschen (15-24 Jahre), die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen.	Ergebnisvorgabe 3
	8.7. Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldaten, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen.	8.7.1. Anteil und Anzahl der Kinder zwischen 5 und 17 Jahren, die Kinderarbeit leisten, nach Geschlecht und Alter.	Ergebnisvorgabe 1
	8.8. Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.	8.8.1. Häufigkeit tödlicher und nicht tödlicher Arbeitsunfälle, nach Alter und Migrantenstatus. 8.8.2. Grad der Einhaltung der Arbeitsrechte (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen) auf nationaler Ebene auf der Grundlage von IAO-Textquellen und innerstaatlichen Rechtsvorschriften, nach Geschlecht und Migrantenstatus.	Ergebnisvorgabe 1 Ergebnisvorgabe 2 Ergebnisvorgabe 6
	8.b. Bis 2020 eine globale Strategie für Jugendbeschäftigung erarbeiten und auf den Weg bringen und den Globalen Beschäftigungspakt der Internationalen Arbeitsorganisation umsetzen.	8.b.1. Eine nationale Strategie für Jugendbeschäftigung als eigenständige Strategie oder als Teil einer nationalen Beschäftigungsstrategie wurde erarbeitet und auf den Weg gebracht.	Ergebnisvorgabe 3

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren	Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben der IAO
9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR 	9.3. Insbesondere in den Entwicklungsländern den Zugang kleiner Industrie- und anderer Unternehmen zu Finanzdienstleistungen, einschließlich bezahlbaren Krediten, und ihre Einbindung in Wertschöpfungsketten und Märkte erhöhen.		Ergebnisvorgabe 4
	10.2. Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern.		Alle Ergebnisvorgaben
10 WENIGER UNGLEICHHEITEN 	10.3. Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen in dieser Hinsicht.		Ergebnisvorgabe 1 Ergebnisvorgabe 5 Ergebnisvorgabe 6
	10.4. Politische Maßnahmen beschließen, insbesondere fiskalische, lohnpolitische und den Sozialschutz betreffende Maßnahmen, und schrittweise größere Gleichheit erzielen.	10.4.1. Arbeitnehmeranteil am BIP (beinhaltet Arbeitsentgelt und Sozialschutztransfers).	Alle Ergebnisvorgaben
	10.7. Eine geordnete, sichere, reguläre und verantwortungsvolle Migration und Mobilität von Menschen erleichtern, unter anderem durch die Anwendung einer planvollen und gut gesteuerten Migrationspolitik.	10.7.1. Vom Beschäftigten getragene Anwerbungskosten als Anteil des im Zielland verdienten Monatseinkommens (SDG-Indikator 10.7.1).	Ergebnisvorgabe 6
	16.3. Die Rechtsstaatlichkeit auf nationaler und internationaler Ebene fördern und den gleichberechtigten Zugang aller zur Justiz gewährleisten.		Ergebnisvorgabe 1
16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN 	16.6. Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.		Ergebnisvorgabe 1 Ergebnisvorgabe 2
	16.7. Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist.		Ergebnisvorgabe 2
17 PARTNER- SCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE 	17.14. Die Politikkohärenz zugunsten nachhaltiger Entwicklung verbessern.		Ergebnisvorgabe 8
	17.18. Bis 2020 die Unterstützung des Kapazitätsaufbaus für die Entwicklungsländer und namentlich die am wenigsten entwickelten Länder und die kleinen Inselentwicklungsländer erhöhen, mit dem Ziel, über erheblich mehr hochwertige, aktuelle und verlässliche Daten zu verfügen, die nach Einkommen, Geschlecht, Alter, Rasse, Ethnizität, Migrationsstatus, Behinderung, geografischer Lage und sonstigen im nationalen Kontext relevanten Merkmalen aufgeschlüsselt sind.		Alle Ergebnisvorgaben

► Anhang III

Strategisches Risikoregister der IAO 2024–25

Risikoereignis	Potenzielle Konsequenzen	Bemerkungen	Vorgeschlagene Reaktion des Amtes
1. Der Verwaltungsrat oder die Internationale Arbeitskonferenz kann zu einem besonders wichtigen Thema kein Einvernehmen erzielen.	Aussetzung von IAO-Tätigkeiten und ineffektives Funktionieren der IAO-Leitungsorgane. Einflussreiche Partner verlieren das Vertrauen in das Arbeitsmodell der IAO, was sich auf den Umfang der politischen und finanziellen Unterstützung auswirkt.	Die auf breiter Basis beruhenden Leitungsstrukturen der IAO machen die besondere Stärke der Organisation aus, erfordern jedoch einen Konsens, damit sie effektiv arbeiten kann. Dieser Konsens ist anfällig für den Druck, den zunehmend komplexe, multipolare und multikonzep-tionelle Machtzentren auf das multilaterale System ausüben. Aufgrund von Protektionismus, Nationalismus und der Sorge über die ungleichen Auswirkungen der Globalisierung sehen sich die Länder zudem veranlasst, bilaterale statt multilateraler Lösungen anzustreben.	Die IAO wird die regelmäßige transparente Kommunikation und den Dialog mit den Mitgliedsgruppen zu Entwicklungsthemen fortsetzen. Sie wird vorbeugende Maßnahmen ergreifen, um potenzielle institutionelle Uneinigkeit zu erkennen, zu verhindern und/oder zu entschärfen, indem sie durch ihre normativen Funktionen, Fallstudien und empirische Daten nach Möglichkeit zur Entpolitisierung dieser Themen beiträgt.
2. Mitgliedsgruppen und Geber ändern ihr Engagement für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit.	Fortschritte bei der Förderung der sozialen Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit werden zunichte gemacht oder die Sondermittelbeiträge gehen zurück, und die Quote der Realisierung vereinbarter Leistungen und Ergebnisvorgaben sinkt. Mitgliedstaaten oder einflussreiche externe Partner entziehen der IAO ihre Unterstützung.	Die Herbeiführung nachhaltiger Verbesserungen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf Landesebene erfordert konzertierte Bemühungen und politisches und finanzielles Kapital über Jahre hinweg sowie ein günstiges Umfeld, das die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die Vereinigungsfreiheit fördert. Regelmäßige Bedrohungen für dieses anhaltende Engagement (z.B. der Wechsel von Ministern und anderen Amtsträgern) werden jedoch durch neue Politikprioritäten verschärft, die auf geopolitische Spannungen, Inflation, steigende Verschuldung, Rezessionsängste, soziale Spannungen und Ungleichheiten sowie die zunehmende Gefährdung durch wirtschaftliche, soziale, ökologische, gesundheitliche und technologische Schocks zurückgehen.	Das Programm und der Haushalt sind darauf ausgerichtet, diesen Bedrohungen zu begegnen. Auf der Grundlage der für die Bewältigung von COVID-19 eingerichteten adaptiven Systeme wird die IAO die Entwicklungen überwachen und bei Bedarf reagieren, indem sie: i) ihre Instrumente und Netzwerke in den Bereichen Statistik und Politikbeobachtung nutzt, um die Regierungen und Sozialpartner auf sich verändernde Gegebenheiten aufmerksam zu machen, ii) rasch handelt, um das Programm bei Bedarf an neuen Anforderungen auszurichten und zu beweisen, dass ein gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis mit Ergebnissen und Wirkung möglich ist, iii) Forschungserkenntnisse veröffentlicht und Überzeugungsarbeit betreibt, um die Relevanz und den sozialen und wirtschaftlichen Nutzen von Investitionen in die Förderung menschenwürdiger Arbeit aufzuzei-

Risikoereignis	Potenzielle Konsequenzen	Bemerkungen	Vorgeschlagene Reaktion des Amtes
3. Die Nachfrage nach Unterstützung durch die IAO steigt über die verfügbaren Ressourcen hinaus an.	Die Unzufriedenheit der beteiligten Akteure mit der Unterstützung durch die IAO beeinträchtigt die Glaubwürdigkeit der Organisation, ihr Einflussvermögen, ihre Fähigkeit zur Bildung strategischer Allianzen und ihren Zugang zu Finanzmitteln.	Ebenso wie viele andere Sonderorganisationen sieht sich auch die IAO Forderungen gegenüber, ihren Wirkungsbereich zu erweitern, um veränderlichen Prioritäten gerecht zu werden, ohne jedoch ihre Arbeit auf anderen Gebieten zu vernachlässigen. Schwierig ist dies insbesondere im Außendienst, da die Kapazitäten der Außenämter zur Bewältigung neuer Herausforderungen aufgrund der Modelle zur Finanzierung des ordentlichen Haushalts und der Praxis der Haushaltsplanung für die Entwicklungszusammenarbeit begrenzt sind.	gen, und iv) neue strategische Partnerschaften aufbaut bzw. bestehende Partnerschaften stärkt, insbesondere über internationale und nationale politische Foren. Die IAO wird eine Führungsrolle bei der Umsetzung des Globalen Förderinstruments der UN für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge übernehmen und eine Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit begründen, um Politikkohärenz und Partnerschaften zu fördern und so sicherzustellen, dass soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit in der nationalen und globalen Politikgestaltung Priorität erhalten.
4. Die vom IAO-Management bereitgestellten Informationen und Daten über seine Tätigkeit und über die Erzielung wirkungsvoller, dauerhafter und nachhaltiger Ergebnisse sind unzureichend oder nicht überzeugend.	Entscheidungen beruhen auf falschen Annahmen. Infolgedessen werden die finanziellen Mittel ineffizient verwendet und die im Programm und Haushalt oder in den aus Sondermitteln finanzierten Projekten vereinbarten Ergebnisvorgaben und Leistungen nicht realisiert, was das Vertrauen der Interessenträger und den Fluss von ordentlichen Haushaltsmitteln und Sondermitteln verringert.	Die Jahrhunderterklärung der IAO, der Strategische Plan 2022–25 und die Strategie für Entwicklungszusammenarbeit 2020–25 geben in dieser Hinsicht strategische Richtungen vor. Die IAO führte 2019 einen innovativen Ergebnisrahmen mit Indikatoren auf der Ebene der Auswirkungen, Ergebnisvorgaben und Leistungen ein. Dies wurde als Reaktion auf COVID-19 und die aus Evaluierungen abgeleiteten Erkenntnisse weiterentwickelt, insbesondere in Bezug auf ergebnisorientierte Managementverfahren mit integrierter Mittelzuweisung auf Landesebene.	Die IAO wird weiterhin Ressourcen von der Zentrale zum Außendienst verlagern und ihr Modell für die Erbringung von Diensten verstärken, um den Außenämtern mehr Flexibilität und Agilität für eine integrierte Nutzung der Ressourcen mit erhöhter Rechenschaftslegung zu verleihen. Die IAO wird weiterhin ihren ergebnisorientierten Managementansatz, ihre Transparenz und ihre Rechenschaftslegung stärken, was zu einer verbesserten Programmplanung, Überwachung und integrierten Nutzung aller Ressourcen führt. Die IAO hat vier vorrangige Aktionsprogramme eingeführt, die als Ansatzpunkte für die Gewährleistung von Politikkohärenz, Koordination, Synergie und Teamarbeit bei wichtigen bereichsübergreifenden Prioritäten dienen.

Risikoereignis	Potenzielle Konsequenzen	Bemerkungen	Vorgeschlagene Reaktion des Amtes
5. Bei Projekten oder Programmen kommt es zu Betrug oder Korruption von erheblicher Schwere.	Der Verlust des Vertrauens in das IAO-Management wirkt sich negativ auf die Zusammenarbeit im Rahmen strategischer Partnerschaften und den Fluss von Mitteln des ordentlichen Haushalts und von Sondermitteln aus.	Die Kontrollen der IAO zur Betrugsbekämpfung sind ausgereift, und weitere Instrumente zur Betrugsbekämpfung werden derzeit erprobt. Dennoch ist kontinuierliche Wachsamkeit geboten, da die Tätigkeiten der IAO in geografischen Gebieten und funktionalen Bereichen (Beschaffung, Einstellung, Einsatz von Durchführungspartnern) stattfinden, die anfällig für Betrug und Korruption sind.	Bis zum Ende der Zweijahresperiode hat die IAO ihre Kontrollen zur Betrugsbekämpfung aktualisiert und eine neue Generation von Instrumenten zur Betrugsbekämpfung eingeführt.
6. Ein Online-Angriff auf IAO-Systeme unterbricht den Betrieb oder ändert/verbreitet Verschlusssachen.	Verzögerung beim Erreichen vereinbarter Ergebnisse; finanzieller Verlust; Schaden für Einzelpersonen; Reputationsschaden für die IAO.	Die unlängst durchgeführte Überprüfung des IAO-Rahmens für Cybersicherheit (GB.346/PFA/3) ergab, dass er im Vergleich zu anderen UN-Organisationen leistungsfähig ist. Dennoch nehmen die Häufigkeit von Cyberangriffen und ihre Auswirkungen auf die Tätigkeit der Organisation zu. Es ist davon auszugehen, dass früher oder später ein Cyberangriff die Abwehrmechanismen der IAO überwinden wird.	Die IAO überwacht ständig neue Bedrohungen, minimiert potenzielle Schwachstellen und ergreift geeignete Abhilfemaßnahmen. Während der Zweijahresperiode wird die IAO ihre Vorkehrungen zur Abwehr von Ransomware-Angriffen und zur Reaktion darauf durch die Einbeziehung der derzeit besten Praxis aktualisieren und die Rechenschaftslegung für die Einhaltung von IT-Standards für Cybersicherheit stärken.
7. Durch ein Ereignis höherer Gewalt (beispielsweise eine Natur- oder eine anthropogene Katastrophe) werden Bedienstete verletzt oder die Räumlichkeiten oder Sachwerte der IAO beschädigt.	Betriebsunterbrechungen; finanzieller Verlust, Verlust der Moral und geringeres Engagement des Personals.	Wenngleich die IAO Maßnahmen zur Bewältigung eines erneuten Ausbruchs von COVID-19 ergriffen hat, sind ihre Tätigkeiten nach wie vor durch bewaffnete und soziopolitische Konflikte und immer häufigere und schwerere extreme Wetterereignisse sowie potenziell auch durch eine neue Pandemie gefährdet. Im Zuge der Ausweitung der Präsenz der IAO in fragilen Staaten dürfte diese Gefährdung noch zunehmen.	Dank ihrer Krisenmanagementstrukturen und Vorkehrungen zur Gewährleistung der Betriebskontinuität verfügt die IAO über Mechanismen zur Vorbereitung auf einen schwerwiegenden Vorfall und zur Reaktion darauf. Diese werden unter Nutzung der Erkenntnisse aus der Reaktion auf die COVID-19-Pandemie und andere Ereignisse weiter gestärkt und aktualisiert. Das vorrangige IAO-Aktionsprogramm zum Thema Krisen wird in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle spielen.

► Informatorische Anhänge

1. Operativer Haushalt
2. Einzelheiten der Kostensteigerungen
3. Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit
4. Ordentlicher Haushalt für grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben nach zu erbringender Leistung

► 1. Operativer Haushalt

1. Dieser Informatorische Anhang enthält zusätzliche Informationen zum operativen Haushalt der IAO, der sich aus den folgenden vier Teilen zusammensetzt: Teil I „Ordentlicher Haushalt“ über die wichtigsten Funktionen und Ressourcen von IAO-Programmen und über andere Haushaltsansätze; Teil II „Unvorhergesehene Ausgaben“, Teil III „Betriebsmittelfonds“; und Teil IV „Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten“.

Teil I: Ordentlicher Haushalt

Leitungsorgane

2. Die Mittel unter Internationale Arbeitskonferenz und Verwaltungsrat weisen die unmittelbaren Kosten (z.B. die Dolmetschdienste, die Erstellung und der Druck von Berichten sowie die Anmietung von Räumlichkeiten und Einrichtungen, die Reisekosten der Verwaltungsratsmitglieder sowie einige Personalkosten) der Abhaltung von zwei Tagungen der Konferenz und sechs Tagungen des Verwaltungsrats aus. Bestimmte Kosten der Hauptabteilung Offizielle Tagungen, Dokumente und Beziehungen sowie der Hauptabteilung Interne Dienste und Verwaltung, die sich auf die Unterstützung dieser Aufsichtsorgane beziehen, wurden unter diesem Titel ausgewiesen, um eine vollständigere Einschätzung der Kosten dieser Tagungen zu ermöglichen.

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

► Operativer Haushalt für 2024–25

	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personal- kosten	Nicht- Personalkosten	Mittel insgesamt
	(Personenjahre/-monate)		US-\$	US-\$	US-\$
Teil I					
Leitungsorgane					
Internationale Arbeitskonferenz	30 / 8	42 / 9	25 716 552	3 693 656	29 410 208
Verwaltungsrat	31 / 8	37 / 11	17 083 714	2 972 246	20 055 960
Büro des Rechtsberaters	15 / 1	0 / 0	3 812 600	157 776	3 970 376
	77 / 5	80 / 8	46 612 866	6 823 678	53 436 544
Vorrangige Aktionsprogramme, Forschungsarbeiten und Statistik					
Büro der stellvertretenden Generaldirektorin	4 / 0	4 / 0	2 171 803	235 783	2 407 586
Vorrangige Aktionsprogramme	24 / 0	0 / 0	6 139 200	494 832	6 634 032
Forschungsarbeiten und Publikationen	72 / 10	18 / 0	20 402 109	1 214 554	21 616 663
Statistik	53 / 10	10 / 2	14 195 195	1 355 668	15 550 863
Internationales Ausbildungszentrum der IAO	0 / 0	0 / 0		9 539 873	9 539 873
Reserve für Fachtagungen	0 / 0	0 / 0	572 416	1 012 349	1 584 765
	154 / 8	32 / 2	43 480 723	13 853 059	57 333 782

	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personal-kosten	Nicht-Personalkosten	Mittel insgesamt
	(Personenjahre/-monate)		US-\$	US-\$	US-\$
Ordnungspolitik, Rechte und Dialog					
Büro der beigeordneten Generaldirektorin	4 / 0	2 / 0	1 660 415	157 006	1 817 421
Internationale Arbeitsnormen	86 / 3	25 / 7	25 600 304	3 317 311	28 917 615
Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit	96 / 0	16 / 0	25 914 610	4 068 792	29 983 402
Arbeitsbedingungen und Gleichstellung	71 / 5	19 / 7	21 042 444	3 447 731	24 490 175
Sektorpolitik	38 / 0	11 / 0	11 473 728	3 132 219	14 605 947
	295 / 8	74 / 2	85 691 501	14 123 059	99 814 560
Arbeitsplätze und Sozialschutz					
Büro der beigeordneten Generaldirektorin	4 / 0	2 / 0	1 660 415	157 006	1 817 421
Beschäftigungspolitik, Schaffung von Arbeitsplätzen und Lebensgrundlagen	60 / 6	19 / 0	18 898 205	3 470 512	22 368 717
Universeller Sozialschutz	46 / 0	7 / 0	11 929 631	1 337 744	13 267 375
Nachhaltige Unternehmen, Produktivität und gerechter Übergang	44 / 0	15 / 0	13 440 240	3 441 527	16 881 767
	154 / 6	43 / 0	45 928 491	8 406 789	54 335 280
Außendiensttätigkeiten					
Programme in Afrika	243 / 0	248 / 11	56 745 499	26 221 370	82 966 869
Programme in Amerika	188 / 8	149 / 11	48 660 178	17 843 953	66 504 131
Programme in den arabischen Staaten	51 / 0	34 / 0	14 786 528	5 169 776	19 956 304
Programme in Asien und Pazifik	245 / 11	240 / 6	56 607 589	18 587 183	75 194 772
Programme in Europa und Zentralasien	104 / 11	60 / 11	22 869 639	4 858 991	27 728 630
UNSDG-System der residierenden Koordinatoren der UN	0 / 0	0 / 0		8 712 339	8 712 339
Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation	0 / 0	0 / 0		1 865 315	1 865 315
	833 / 6	734 / 3	199 669 433	83 258 927	282 928 360
Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer					
Tätigkeiten für Arbeitgeber	25 / 7	5 / 6	7 553 557	3 430 722	10 984 279
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	44 / 0	14 / 0	13 719 120	8 764 379	22 483 499
	69 / 7	19 / 6	21 272 677	12 195 101	33 467 778
Externe und unternehmensbezogene Beziehungen					
Büro der beigeordneten Generaldirektorin	4 / 0	2 / 0	1 660 415	157 005	1 817 420
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	43 / 0	12 / 0	11 983 584	1 747 250	13 730 834

	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personal-kosten	Nicht-Personalkosten	Mittel insgesamt
	(Personenjahre/-monate)		US-\$	US-\$	US-\$
Multilaterale Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit	35 / 5	9 / 10	10 349 689	1 804 912	12 154 601
Offizielle Tagungen, Dokumente und Beziehungen	23 / 4	27 / 4	14 766 087	2 355 230	17 121 317
	105 / 9	51 / 2	38 759 775	6 064 397	44 824 172
Zentrale Dienste					
Büro des beigeordneten Generaldirektors	4 / 0	2 / 0	1 660 415	157 005	1 817 420
Finanzverwaltung	43 / 6	35 / 10	16 499 065	361 934	16 860 999
Humanressourcenentwicklung	47 / 5	56 / 7	21 079 380	4 778 157	25 857 537
Interne Dienste und Verwaltung	41 / 7	93 / 9	24 184 305	25 342 994	49 527 299
Strategische Programmplanung und -verwaltung	15 / 0	4 / 0	4 635 840	121 794	4 757 634
Beschaffung	12 / 10	0 / 0	2 988 645	82 513	3 071 158
Informations- und Technologie-management	120 / 2	58 / 11	36 583 660	19 064 575	55 648 235
	284 / 6	251 / 2	107 631 310	49 908 972	157 540 282
Büro des Generaldirektors	10 / 0	14 / 5	6 086 773	1 438 742	7 525 515
Aufsicht und Evaluierung					
Ethikbüro	2 / 0	0 / 3	581 400	139 749	721 149
Evaluierung	8 / 0	2 / 0	2 436 000	810 997	3 246 997
Unabhängiger beratender Kontrollausschuss	1 / 0	0 / 2	363 608	305 080	668 688
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	12 / 4	3 / 9	3 968 710	359 735	4 328 445
Kosten der außeramtlichen Rechnungsprüfung	0 / 0	0 / 0		1 098 707	1 098 707
	23 / 4	6 / 2	7 349 718	2 714 268	10 063 986
Mittel für sonstige Zwecke	9 / 0	9 / 10	4 153 563	42 335 186	46 488 749
Ausgleich für Personalfluktuat	0 / 0	0 / 0	-6 903 130	–	-6 903 130
Insgesamt Teil I	2 017 / 11	1 316 / 7	599 733 700	241 122 178	840 855 878
Teil II. Unvorhergesehene Ausgaben	0 / 0	0 / 0	–	875 000	875 000
Teil III. Betriebsmittelfonds	0 / 0	0 / 0	–	–	–
Teil IV. Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	0 / 0	0 / 0	–	12 926 722	12 926 722
Insgesamt (TEIL I-IV)	2 017 / 11	1 316 / 7	599 733 700	254 923 900	854 657 600

Vorrangige Aktionsprogramme, Forschungsarbeiten und Statistik

4. Vorrangige Aktionsprogramme: Zuständig für die amtsweite Koordinierung und die Mobilisierung von Partnerschaften und Zusammenarbeit in vier vorrangigen Bereichen: Übergänge von der informellen zur formellen Wirtschaft, gerechte Übergänge zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften, menschenwürdige Arbeit in Lieferketten und menschenwürdige Arbeit für die Krisenbewältigung.

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

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

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

8. Die Reserve für Fachtagungen umfasst Mittel zur Finanzierung der Fünften Tagung des gemäß dem Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung eingesetzten Dreigliedrigen Sonderausschusses und von zwei Sitzungen der SRM TWG.

Ordnungspolitik, Rechte und Dialog

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

10. Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zum Arbeitsrecht und zur Verwirklichung grundlegender Arbeitnehmerrechte, Fachunterstützung und Kapazitätsaufbau für Arbeitsministerien und Arbeitsaufsichtsbehörden, insbesondere im Bereich Arbeitsschutz und zur Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz.

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

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

Arbeitsplätze und Sozialschutz

13. Beschäftigungspolitik, Schaffung von Arbeitsplätzen und Lebensgrundlagen: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zu integrierten Beschäftigungs-, Entwicklungs- und Qualifizierungspolitiken, die die beschäftigungsrelevanten Auswirkungen von Wirtschaftswachstum und Investitionen maximieren, um eine inklusive und nachhaltige Entwicklung zu fördern.

14. Universeller Sozialschutz: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zur Schaffung und Erweiterung von sozialen Basisschutzniveaus und Sozialschutzpolitiken.

15. Nachhaltige Unternehmen, Produktivität und gerechter Übergang: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zur Förderung nachhaltiger Unternehmen, einschließlich Genossenschaften und multinationaler Unternehmen.

Außendiensttätigkeiten

16. Die Ressourcen für die fünf **Regionalprogramme** werden die Effizienz, Effektivität und Wirkung der Tätigkeiten der IAO in den Regionen stärken, die Kapazität der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen stärken und ihre Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Agenda 2030 unterstützen, externe Partnerschaften entwickeln und fördern und den Unterhalt von Beziehungen mit den Vereinten Nationen und dem multilateralen System ermöglichen.

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

18. Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation: Ressourcen für den Austausch von Wissen, kollegialen Erfahrungen, Sachkenntnissen und bewährten Praktiken zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit zwischen den Mitgliedsgruppen im globalen Süden, bisweilen unter Einbindung der entwickelten Länder.

Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer

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

Externe und unternehmensbezogene Beziehungen

20. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit: Beziehungen zu Medien, Entwicklung von Initiativen zur Öffentlichkeitsarbeit und das Management der öffentlichen und internen Webseiten der IAO.

21. Multilaterale Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit: Förderung und Koordination der Zusammenarbeit der IAO mit den Vereinten Nationen, internationalen Finanzinstitutionen und anderen multilateralen Organisationen sowie Gesamtleitung des Programms der IAO für Entwicklungszusammenarbeit und Partnerschaften mit einem breiten Spektrum von Organisationen und Institutionen, einschließlich öffentlich-privater Partnerschaften, und des Programms für Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation.

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

Zentrale Dienste

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

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

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

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

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

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

Aufsicht und Evaluierung

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

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

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

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

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

Mittel für sonstige Zwecke

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

35. Jahreszahlungen für das Amtsgebäude des IAA: Der Ansatz deckt die Zahlung von zwei Jahresraten in Höhe von je 3.702.300 Schweizer Franken für die Jahre 2024 und 2025 (was einem Betrag von rund 8.227.000 US-Dollar für die Zweijahresperiode entspricht) zur Tilgung des von der Schweizerischen Immobilienstiftung für internationale Organisationen (FIPOI) im Zusammenhang mit dem ursprünglichen Bau des Amtsgebäudes gewährten Darlehens. Das Darlehen wird bis zum Jahr 2025 in vollem Umfang zurückgezahlt sein.

36. Pensionskasse der IAO: Die Höhe des Ansatzes bleibt real unverändert (etwa 324.000 US-Dollar), um die Kosten der verbleibenden Leistungsempfänger dieses Fonds zu decken.

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

38. Personalkrankenkasse: Beitrag für die Versicherung von Bediensteten im Ruhestand: Dieser Ansatz in Höhe von rund 30,1 Millionen US-Dollar deckt den Beitrag der IAO zur Personalkrankenkasse (SHIF) für die Krankenversicherung von Bediensteten im Ruhestand, Invalidenrentnern und Hinterbliebenen (Ehegatten und Waisen). Der Betrag für die Bediensteten im Ruhestand für die Zweijahresperiode 2024–25 liegt real auf der gleichen Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

39. Beitrag zum Gebäude- und Einrichtungsfonds: Der Haushaltsansatz unter diesem Titel liegt bei rund 407.000 Schweizer Franken je Zweijahresperiode (etwa 452.000 US-Dollar). In Teil IV dieses Programms und Haushalts wurde für institutionelle Investitionen ein Ansatz in Höhe von 8,0 Millionen US-Dollar für die Finanzierung des Fonds für die künftige periodische Modernisierung und Renovierung von IAO-Gebäuden vorgesehen.

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

für den internationalen öffentlichen Dienst (ICSC), dem Personalkolleg des Systems der Vereinten Nationen und den Tätigkeiten im Bereich Gehaltserhebungen.

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

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

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

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

45. Unbeglichene Verbindlichkeiten: Der Ansatz von 2.000 US-Dollar deckt im Zeitraum 2024–25 erforderliche Zahlungen für Geschäftsvorgänge früherer Jahre, die keinem anderen Haushaltstitel angelastet werden können. Dieser Ansatz ist gemäß Artikel 17 der Finanzordnung vorgeschrieben.

Teil II: Unvorhergesehene Ausgaben

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

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

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

Rechnungsperiode	US-\$
2010–11	808 930
2012–13	1 796 400
2014–15	1 895 200
2016–17	3 381 250
2018–19	5 216 301
2020–21	0

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

Teil III: Betriebsmittelfonds

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

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

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

52. Rückzahlung von Entnahmen: Nach den Bestimmungen von Artikel 21 Absatz 2 der Finanzordnung sind Entnahmen aus dem Betriebsmittelfonds zur Finanzierung von Haushaltsausgaben bis zum Eingang von Beiträgen aus eingegangenen Beitragsrückständen zurückzuzahlen. Wurden diese Entnahmen jedoch nach vorheriger Ermächtigung durch den Verwaltungsrat zur Finanzierung von Ausgaben im Zusammenhang mit unvorhergesehenen oder dringlichen Fällen getätigt, sind sie durch eine Zusatzveranlagung der Mitgliedstaaten zurückzuzahlen. Es wird davon ausgegangen, dass für die Zweijahresperiode 2024–25 kein Ansatz unter diesem Titel des Haushalts erforderlich ist.

Teil IV: Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten

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

54. Im Einklang mit der Langzeitstrategie für die Finanzierung zukünftiger periodischer Renovierungen von IAO-Gebäuden, die der Verwaltungsrat auf seiner 310. Tagung (März 2011) gebilligt hat, wurde ein Ansatz in Höhe von rund 8,0 Millionen US-Dollar zur Finanzierung des Gebäude- und Einrichtungsfonds für die künftige periodische Modernisierung und Renovierung der IAO-Gebäude vorgesehen. Dieser Ansatz entspricht 1 Prozent des Versicherungswerts der IAO-Gebäude.

55. Zusätzlich wird vorgeschlagen, die folgenden wichtigen Projekte mit Gesamtkosten in Höhe von 4,9 Millionen US-Dollar zu finanzieren:

- a) Austausch der Zugangsnetz-Verteiler in der Zentrale, die in der kommenden Zweijahresperiode das Ende ihrer Lebensdauer erreichen. Da diese Infrastruktur für die Bereitstellung eines effizienten, stabilen und sicheren Arbeitsumfelds im Amt entscheidend wichtig ist, muss sie durch Geräte der nächsten Generation ersetzt werden;
- b) Austausch des strategischen Managementmoduls des Integrierten Ressourcen-Informationssystems (IRIS) der IAO. Das Modul wurde vor über 15 Jahren entworfen und entwickelt und ist die am häufigsten genutzte IRIS-Anwendung. Die von ihm genutzte Technologie veraltet rasch, und es immer schwieriger wird, seine Kompatibilität mit den anderen Komponenten der IRIS-Unternehmensressourcenplanung aufrechtzuerhalten;
- c) Fertigstellung des integrierten Arbeitsplatzmanagementsystems, in dem mehrere Altsysteme zusammengeführt werden, um detaillierte Informationen bereitzustellen und die Verwaltung der weltweit im Besitz der IAO befindlichen Vermögenswerte sowie Mietvereinbarungen für Räumlichkeiten zu erleichtern;
- d) Anbringen einer mit dem IAO-Logo versehenen Beschilderung im neuen Sicherheitspavillon, in den Außenbereichen, auf den Parkplätzen und in den unteren Stockwerken der Zentrale;
- e) Austausch von Rauchmeldern im Hauptgebäude der Zentrale gemäß den Schweizer Rechtsvorschriften.

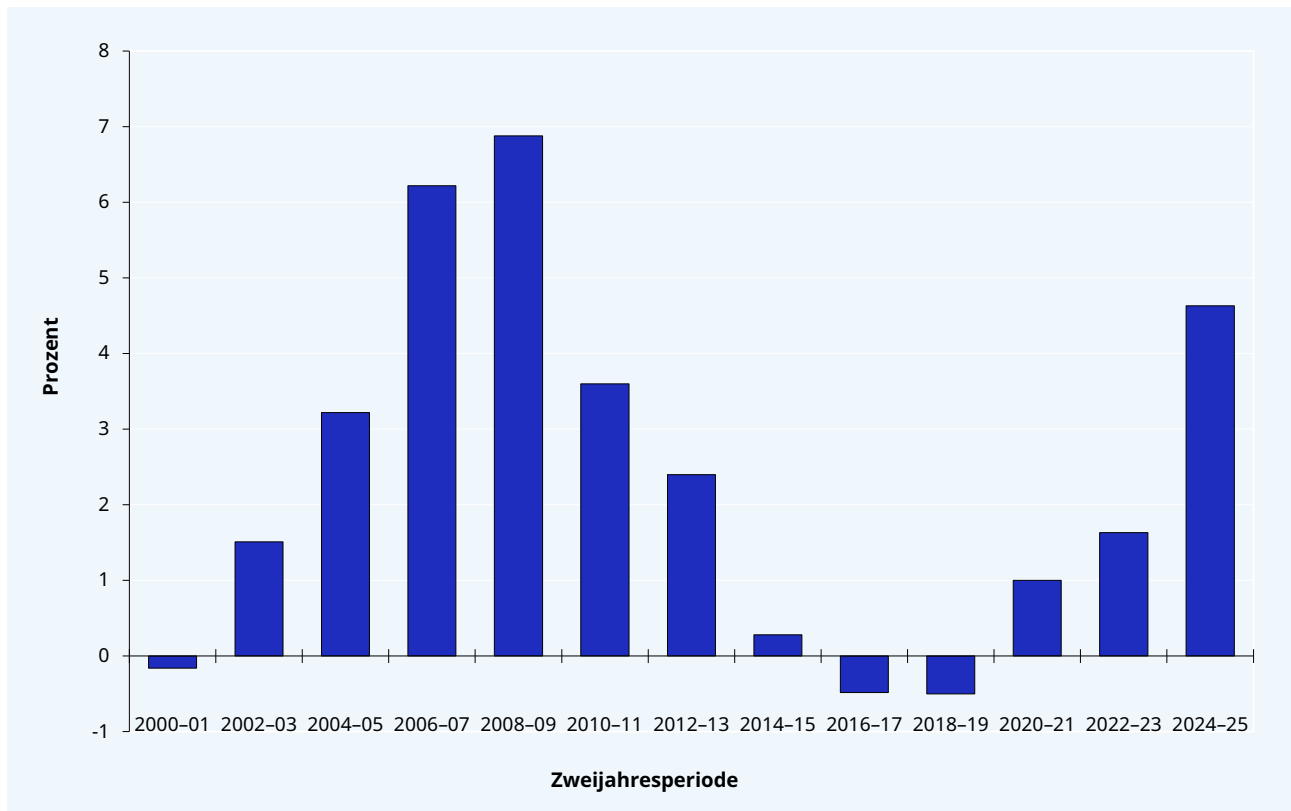
▶ 2. Einzelheiten der Kostensteigerungen

	Voranschläge 2024–25 in konstanten US-\$ von 2022–23	Kostensteigerungen (-kürzungen)	2024–25	Anteil am Gesamt- haushalt
	US-\$	US-\$	%	%
Teil I. Ordentlicher Haushalt				
Leitungsorgane				
Internationale Arbeitskonferenz	29 410 208	7 962 734	27,1	4,2
Verwaltungsrat	20 055 960	597 195	3,0	2,3
Büro des Rechtsberaters	3 970 376	147 656	3,7	0,5
	53 436 544	8 707 585	16,3	6,9
Vorrangige Aktionsprogramme, Forschungsarbeiten und Statistik				
Büro der stellvertretenden Generaldirektorin	2 407 586	103 875	4,3	0,3
Vorrangige Aktionsprogramme	6 634 032	244 362	3,7	0,8
Forschungsarbeiten und Publikationen	21 616 663	868 609	4,0	2,5
Statistik	15 550 863	632 452	4,1	1,8
Internationales Ausbildungszentrum der IAO	9 539 873	67 361	0,7	1,1
Reserve für Fachtagungen	1 584 765	-2 315	-0,1	0,2
	57 333 782	1 914 344	3,3	6,6
Ordnungspolitik, Rechte und Dialog				
Büro der beigeordneten General- direktorin	1 817 421	88 006	4,8	0,2
Internationale Arbeitsnormen	28 917 615	1 176 769	4,1	3,4
Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit	29 983 402	1 074 046	3,6	3,5
Arbeitsbedingungen und Gleichstellung	24 490 175	847 296	3,5	2,8
Sektorpolitik	14 605 947	469 421	3,2	1,7
	99 814 560	3 655 538	3,7	11,6
Arbeitsplätze und Sozialschutz				
Büro der beigeordneten General- direktorin	1 817 421	88 006	4,8	0,2
Beschäftigungspolitik, Schaffung von Arbeitsplätzen und Lebensgrundlagen	22 368 717	681 906	3,0	2,6
Universeller Sozialschutz	13 267 375	556 665	4,2	1,5
Nachhaltige Unternehmen, Produktivität und gerechter Übergang	16 881 767	548 042	3,2	1,9
	54 335 280	1 874 619	3,5	6,3

	Voranschläge 2024–25 in konstanten US-\$ von 2022–23	Kostensteigerungen (-kürzungen)	2024–25	Anteil am Gesamt- haushalt	
	US-\$	US-\$	%	US-\$	%
Außendiensttätigkeiten					
Programme in Afrika	82 966 869	2 318 913	2,8	85 285 782	9,5
Programme in Amerika	66 504 131	1 327 724	2,0	67 831 855	7,6
Programme in den arabischen Staaten	19 956 304	866 134	4,3	20 822 438	2,3
Programme in Asien und Pazifik	75 194 772	124 208	0,2	75 318 980	8,4
Programme in Europa und Zentralasien	27 728 630	673 559	2,4	28 402 189	3,2
UNSDG-System der residierenden Koordinatoren der UN	8 712 339	0	0,0	8 712 339	1,0
Süd-Süd- und Dreieckskooperation	1 865 315	43 540	2,3	1 908 855	0,2
	282 928 360	5 354 078	1,9	288 282 438	32,2
Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer					
Tätigkeiten für Arbeitgeber	10 984 279	312 362	2,8	11 296 641	1,3
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	22 483 499	619 534	2,8	23 103 033	2,6
	33 467 778	931 896	2,8	34 399 674	3,8
Externe und unternehmensbezogene Beziehungen					
Büro der beigeordneten Generaldirektorin	1 817 420	88 006	4,8	1 905 426	0,2
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	13 730 834	573 782	4,2	14 304 616	1,6
Multilaterale Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit	12 154 601	631 481	5,2	12 786 082	1,4
Offizielle Tagungen, Dokumente und Beziehungen	17 121 317	572 210	3,3	17 693 527	2,0
	44 824 172	1 865 479	4,2	46 689 651	5,2
Zentrale Dienste					
Büro des beigeordneten Generaldirektors	1 817 420	86 448	4,8	1 903 868	0,2
Finanzverwaltung	16 860 999	699 063	4,1	17 560 062	2,0
Humanressourcenentwicklung	25 857 537	945 683	3,7	26 803 220	3,0
Interne Dienste und Verwaltung	49 527 299	8 168 586	16,5	57 695 885	6,5
Strategische Programmplanung und -verwaltung	4 757 634	154 909	3,3	4 912 543	0,5
Beschaffung	3 071 158	142 532	4,6	3 213 690	0,4
Informations- und Technologie-management	55 648 235	2 189 598	3,9	57 837 833	6,5
	157 540 282	12 386 819	7,9	169 927 101	19,0

	Voranschläge 2024–25 in konstanten US-\$ von 2022–23	Kostensteigerungen (-kürzungen)	2024–25		Anteil am Gesamt- haushalt
	US-\$	US-\$	%	US-\$	%
Büro des Generaldirektors	7 525 515	312 043	4,1	7 837 558	0,9
Aufsicht und Evaluierung					
Ethikbüro	721 149	17 006	2,4	738 155	0,1
Evaluierung	3 246 997	101 062	3,1	3 348 059	0,4
Unabhängiger beratender Kontroll- ausschuss	668 688	6 805	1,0	675 493	0,1
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	4 328 445	145 485	3,4	4 473 930	0,5
Kosten der außeramtlichen Rechnungsprüfung	1 098 707	0	0,0	1 098 707	0,1
	10 063 986	270 358	2,7	10 334 344	1,2
Mittel für sonstige Zwecke	46 488 749	2 235 368	4,8	48 724 117	5,4
Ausgleich für Personalfluktuat	-6 903 130	-270 750	3,9	-7 173 880	-0,8
Insgesamt Teil I	840 855 878	39 237 377	4,7	880 093 255	98,4
Teil II. Unvorhergesehene Ausgaben	875 000	0	0,0	875 000	0,1
Teil III. Betriebsmittelfonds	0	0	0,0	0	0,0
Teil IV. Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	12 926 722	364 855	2,8	13 291 577	1,5
Insgesamt (TEIL I-IV)	854 657 600	39 602 232	4,6	894 259 832	100,0

56. Dieser Informatorische Anhang enthält Einzelheiten zu der für die Berechnung der Kostensteigerungen für 2024–25 angewandten Methodik. Die Internationale Arbeitskonferenz hat bei ihrer Billigung aufeinanderfolgender Programme und Haushalte anerkannt, dass der Haushalt in konstanten US-Dollar angepasst werden muss (Erhöhungen und Kürzungen), damit die notwendigen Mittel zur Verfügung stehen, um den erwünschten Stand der Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen aufrechtzuerhalten. Abbildung A2.1 gibt einen Überblick über die gebiligten Kostensteigerungen früherer Zweijahresperioden in Prozent.

Abbildung A2.1. Prozentuale Kostensteigerungen der Zweijahreshaushalte

Grundlage für die Berechnung der Kostensteigerungen

57. Die IAO verwendet in jedem Haushaltszyklus eine Nullbasisbudgetierung zur Festlegung einer Ausgangsbasis für sämtliche in der künftigen Zweijahresperiode angenommenen Betriebskosten. Der strategische und operative Haushalt wird zunächst zu konstanten Kostensätzen erstellt, um den Vergleich des genehmigten Haushalts für 2022–23 mit dem Haushalt für 2024–25 zu ermöglichen.

58. Durchgeführt wird eine Analyse nach Kostenkomponente der in der laufenden Zweijahresperiode verzeichneten Ausgaben, einschließlich einer Überprüfung von früher prognostizierten Kostensteigerungen, von Kostenstrukturen und von angenommenen Veränderungen von Kostentreibern. Im Zusammenhang damit wird eine Analyse der geografischen Verteilung der laufenden Ausgaben und erwarteter zukünftiger Ausgaben durchgeführt, da die Inflation zwischen und innerhalb von Regionen, in denen die IAO tätig ist, sehr unterschiedlich ist. Die voraussichtlichen prozentualen Kostensteigerungen werden auf jedes entsprechende Ausgabenobjekt und jeden geografischen Standort im Rahmen der Haushaltsvorschläge für 2024–25 angewandt.

59. Für die Haushaltsprojektionen wurden in großem Umfang nachprüfbar unabhängige Datenprognosen wie Verbraucherpreisindizes und veröffentlichte Daten maßgebender Organe wie der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst, dem IWF und den Zentralbanken herangezogen. Wo die vorhandenen Inflationsprognosen nicht den ganzen Haushaltszeitraum abdecken, werden sie für die Zweijahresperiode 2024–25 auf der Grundlage der neuesten verfügbaren Daten und der von Wirtschaftsinstitutionen prognostizierten Trends extrapoliert. Es wird außerdem eine Überprüfung durchgeführt, um die Auswirkungen in US-Dollar der seit Annahme des letzten Haushalts aufgetretenen Veränderungen örtlicher Währungen zu bestimmen.

60. Für in der Schweiz anfallende Ausgabenposten hat die IAO die von der Schweizer Nationalbank für 2023, 2024 und 2025 herausgegebenen durchschnittlichen jährlichen Inflationsprognosen zugrunde gelegt, d.h. 2,4 Prozent, 1,8 Prozent und 2,0 Prozent. Falls nichts anderes angegeben ist, wurden durchschnittliche jährliche Inflationsraten zugrunde gelegt, um die Kostensteigerungen für 2023–25 zu berechnen.

61. Die Schätzungen der Inflationsraten für Standorte der Außenämter basieren primär auf IWF-Daten. Für diese Standorte werden die jüngsten festgestellten Kosten für 2022 um die geschätzten Inflationsraten für 2023, 2024

und 2025 angepasst und die Auswirkungen von Veränderungen des Wechselkurses zwischen der jeweiligen lokalen Währung und dem US-Dollar berücksichtigt. Die jährlichen Kostensteigerungsraten sind in und zwischen den Regionen sehr unterschiedlich. Tabelle A2-1 zeigt die prognostizierten durchschnittlichen jährlichen Raten in US-Dollar für die einzelnen Regionen.

► **Tabelle A2-1. Für 2024–25 prognostizierte durchschnittliche Inflationsraten nach Region**

Region	Zunahme in %
Afrika	6,6
Amerika	1,5
Arabische Staaten	45,4
Asien und Pazifik	5,5
Europa	5,6

62. Bei der Anwendung der Haushaltserstellung auf Nullbasis für Kostensteigerungen werden prognostizierte Kostensteigerungen mit tatsächlichen Ausgaben verglichen. So wird der Haushalt für die neue Periode für jeden Standort und jede Ausgabenart neu angepasst. Soweit die Inflationsraten geringer als bei der Ausarbeitung des Haushalts für 2022–23 angenommen ausfielen, wurde auf die prognostizierte Inflation für 2023, 2024 und 2025 ein entsprechender Ausgleich angewendet.

63. In Tabelle A2-2 sind die Anpassungen für 2024–25 nach Kostenart für das gesamte Amt zusammengefasst. Die Anpassungen entsprechen einer Nettosteigerung um etwa 39,6 Millionen US-Dollar, was einer durchschnittlichen Quote von 4,6 Prozent für die Zweijahresperiode 2024–25 entspricht

► **Tabelle A2-2. Kostenanpassungen 2024–25 nach Ausgabenposten (in US-Dollar von 2022–23)**

Ausgabenart	Haushalt (in konstanten US-\$)	Kostensteigerung	Zweijährliche Anpassungen (in %)
Personalkosten	599 733 700	18 202 273	3,0
Dienstreisen	12 350 236	-271 169	-2,2
Vertragsdienstleistungen *	39 764 759	8 051 929	20,2
Allgemeine Betriebskosten	56 562 371	8 703 210	15,4
Verbrauchsmaterial	2 829 494	417 319	14,7
Möbel und Geräte	4 631 958	43 817	0,9
Tilgung des Darlehens für das Amtsgebäude	8 227 333	0	0,0
Stipendien, Zuschüsse und HMTZ	88 018 827	2 325 657	2,6
Sonstige Kosten	42 538 922	2 129 197	5,0
Insgesamt	854 657 600	39 602 232	4,6

* Enthält eine außerordentliche Erhöhung um 7 Millionen US-Dollar zur Deckung der Kosten für die Verlegung der Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz an einen alternativen Veranstaltungsort.

Personalkosten

64. Auf die Personalkosten entfallen etwa 70 Prozent der gesamten Haushaltsausgaben, und die betreffende Kostensteigerung von 18,2 Millionen US-Dollar (3,0 Prozent) macht in absoluten Zahlen die größte Veränderung aus. Der Anstieg der Personalkosten für 2024–25 ist Folge der Umbasierung der Personalkosten an den aktuellen Stand.

65. Die Personalkosten umfassen:

- alle Bediensteten, die zu unterschiedlichen Standardkosten, wie nachfolgend ausführlicher beschrieben, in den Haushalt eingestellt werden;

- die Kosten für Dolmetscher, Ausschuss-Sekretäre und Kurzzeit-Konferenzpersonal, für die der Ansatz für Kostensteigerungen dem entsprechenden Ansatz für Bedienstete des Höheren und des Allgemeinen Dienstes in der Zentrale sowie Verträgen mit dem Internationalen Verband der Konferenzdolmetscher entspricht.

Zu Standardkosten berechnetes Personal

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

67. Die Standardkosten für 2024–25 basieren auf einer Haushaltserstellung auf Nullbasis mit angemessenen Veranschlagungen für erwartete Inflationsentwicklungen, den zutreffenden Ortsausgleichszulagen, Änderungen der Personalansprüche sowie der Personalfluktuations und der allgemeinen Zusammensetzung des Personals. Für 2024–25 wird ein durchschnittlicher Anstieg der Standardkosten um 3,1 Prozent prognostiziert.

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

69. Allgemeiner Dienst: Bei den Gehaltsprognosen für die Angehörigen des Allgemeinen Dienstes wurden Schätzungen der Inflationsrate in Genf entsprechend Absatz 60 berücksichtigt.

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

Nicht-Personalkosten

Dienstreisen

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

Vertragsdienstleistungen

72. Die Internationale Arbeitskonferenz nutzt Räumlichkeiten im IAA-Gebäude und im Palais des Nations, um zusätzliche Unterbringungsmöglichkeiten für ihre Ausschuss- und Plenarsitzungen zu schaffen. Das Büro der Vereinten Nationen in Genf (UNOG) hat das Amt darüber informiert, dass die Sitzungsräume aufgrund der laufenden Renovierungsarbeiten im Palais des Nations 2024 und 2025 nicht zur Verfügung stehen werden. Dies wird nicht nur die Konferenz, sondern auch die Weltgesundheitsversammlung betreffen.

73. Das Amt und die Weltgesundheitsorganisation haben gemeinsam mit dem Gastland alternative Sitzungsorte von ausreichender Größe und Verfügbarkeit für die Verlegung der Konferenztagungen in diesen beiden Jahren geprüft. Mit dem Palexpo-Zentrum in Genf wurde ein geeigneter Ort gefunden, der im Juni beider Jahre genügend freie Räumlichkeiten zur Unterbringung der Plenar- und Ausschusssitzungen bieten wird.

74. Die zusätzlichen Kosten für Miete, audiovisuelle Geräte, Sicherheit, Transport und andere Posten werden sich auf etwa 3,5 Millionen US-Dollar je Tagung belaufen. Daher wurde in diesem Abschnitt ausnahmsweise eine Kostensteigerung von 7 Millionen US-Dollar für die Zweijahresperiode eingeplant. Da die Renovierungsarbeiten im Palais des Nations bis 2026 abgeschlossen sein dürften, wird diese Kostensteigerung nicht über die Zweijahresperiode 2024–25 hinaus erforderlich sein. Das Amt schlägt vor, dass dieser Betrag separat unter dem Haushaltskapitel für die beschlussfassenden Organe veranschlagt wird und etwaige Einsparungen gegenüber dem angegebenen Betrag am Ende der Zweijahresperiode zurückerstattet werden.

Allgemeine Betriebskosten

75. Energieversorgung: Die Energiepreise sind nach wie vor sehr schwankungsanfällig und ungewiss und liegen derzeit um mehr als 300 Prozent über den im Programm und Haushalt für 2022–23 vorgesehenen Beträgen. Ausgehend von aktuellen Verträgen und Prognosen fallen die Haushaltsansätze für 2024–25 um 50 Prozent bis 100 Prozent höher aus.

76. Mieten: Es wurden Rückstellungen gebildet, um vertragliche Mieterhöhungen abzudecken.

Verbrauchsmaterial

77. Papier: In Anbetracht des durchschnittlichen Anstiegs der Papierpreise um 40 Prozent wurden die veranschlagten Kosten erhöht.

78. Fahrzeugkraftstoff: Haushaltsmittel wurden eingestellt, um einen geschätzten Anstieg von 56 Prozent gegenüber den Preisen von 2022–23 aufzufangen.

Stipendien, Zuschüsse und die haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit

79. Die HMTZ haben sowohl auf den Außendienst als auch auf die Zentrale entfallende Bestandteile. Auf örtlichen Inflationsraten beruhende Kostensteigerungen bewirken einen durchschnittlichen Anstieg von 2,3 Prozent. Der Beitrag zum Interamerikanischen Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (ILO-CINTERFOR) ist um etwa 375.000 US-Dollar gestiegen, was dem Anstieg der Löhne und Preise in US-Dollar in Uruguay Rechnung trägt. Der Zweijahresbeitrag zum Turiner Zentrum wurde um 0,5 Prozent pro Jahr erhöht, um örtlichen Inflationsprognosen in Italien in US-Dollar Rechnung zu tragen.

Sonstige Nicht-Personalkosten

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

Sonstige Haushaltsposten

81. Sonstige Haushaltsposten sind z.B. Beiträge zu gemeinsamen Verwaltungstätigkeiten innerhalb des UN-Systems (z.B. zum ICSC, zum Hochrangigen Ausschuss für Managementfragen, zum Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, zur Gemeinsamen Inspektionsgruppe der UN und zum System der Residierenden Koordinatoren) sowie zur Krankenversicherung nach dem Ausscheiden aus dem Dienst. Die Haushaltsvoranschläge basieren auf den neuesten Informationen, die von den verschiedenen Organen zur Verfügung gestellt wurden, sowie den angenommenen allgemeinen Inflationsraten an ihren Standorten und wurden gegebenenfalls angepasst, um Veränderungen der Grundlage für die Aufteilung der Kosten unter den beteiligten Organisationen Rechnung zu tragen. Der Krankenversicherungsbeitrag für Bedienstete im Ruhestand wurde im Hinblick auf eine voraussichtliche Erhöhung des Beitragssatzes um 5 Prozent veranschlagt.

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

	2024–25	2024–25
	(in konstanten US-\$ von 2022–23)	(neu kalkuliert (in US-\$))
Fachabteilungen in der Zentrale	6 784 925	6 943 300
Programme in Afrika	9 494 271	9 715 886
Programme in Amerika	5 785 977	5 921 033
Programme in arabischen Staaten	2 625 544	2 686 829
Programme in Asien und Pazifik	6 836 449	6 996 026
Programme in Europa und Zentralasien	1 731 994	1 772 422
Süd-Süd- und Dreieckskooperation	1 865 315	1 908 855
Tätigkeiten für Arbeitgeber	2 887 167	2 954 559
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	6 042 336	6 183 376
Insgesamt	44 053 978	45 082 286

► 4. Ordentlicher Haushalt für grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben nach zu erbringender Leistung

	Ordentlicher Haushalt 2024–25 (Millionen US-\$)	%
Ergebnisvorgabe 1: Wirkungsvolle, modernisierte normative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit	98,1	100,0
Zu erbringende Leistung 1.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeitsnormen zu ratifizieren	17,4	17,7
Zu erbringende Leistung 1.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, die wirksame Anwendung der internationalen Arbeitsnormen voranzutreiben	20,5	20,9
Zu erbringende Leistung 1.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Partner und Interessenträger, sich an normativen Maßnahmen zu beteiligen	16,1	16,4
Zu erbringende Leistung 1.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Partner und Interessenträger, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen	29,3	29,9
Zu erbringende Leistung 1.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Partner und Interessenträger, sektorspezifische internationale Arbeitsnormen, Verhaltenskodizes, Leitlinien und Instrumente anzuwenden	14,9	15,1
Ergebnisvorgabe 2: Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein wirksamer sozialer Dialog	111,2	100,0
Zu erbringende Leistung 2.1. Erhöhte institutionelle Fähigkeit der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, stark, unabhängig und repräsentativ zu sein	33,1	29,8
Zu erbringende Leistung 2.2. Erhöhte institutionelle und fachliche Kapazität der Arbeitnehmerverbände sowie erhöhte Fähigkeit zur Vertretung und politischen Einflussnahme	35,9	32,3
Zu erbringende Leistung 2.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den sozialen Dialog einflussreicher und die Institutionen und Verfahren im Bereich der Arbeitsbeziehungen wirksamer zu gestalten	23,1	20,7
Zu erbringende Leistung 2.4. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitsverwaltungen	19,1	17,2
Ergebnisvorgabe 3: Volle und produktive Beschäftigung für gerechte Übergänge	111,8	100,0
Zu erbringende Leistung 3.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, umfassende beschäftigungspolitische Rahmen zu entwickeln und umzusetzen	26,5	23,7
Zu erbringende Leistung 3.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, inklusive, nachhaltige und widerstandsfähige Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu entwickeln	41,3	37,0
Zu erbringende Leistung 3.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politiken und Strategien zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten auszuarbeiten und umzusetzen	16,1	14,5
Zu erbringende Leistung 3.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, wirksame und effiziente Arbeitsmarktpprogramme und -dienste zur Unterstützung von Übergängen zu entwickeln	16,9	15,1

	Ordentlicher Haushalt 2024–25 (Millionen US-\$)	%
Zu erbringende Leistung 3.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, eine menschenwürdige Beschäftigung für Jugendliche zu fördern	10,8	9,7
Ergebnisvorgabe 4: Nachhaltige Unternehmen für inklusives Wachstum und menschenwürdige Arbeit	52,0	100,0
Zu erbringende Leistung 4.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, ein förderliches Umfeld für Unternehmertum, nachhaltige Unternehmen, menschenwürdige Arbeit und Produktivitätswachstum zu schaffen	13,5	25,9
Zu erbringende Leistung 4.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, die Entwicklung widerstandsfähigerer, inklusiverer und nachhaltigerer Unternehmen in den Lieferketten und ein verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln zugunsten menschenwürdiger Arbeit zu fördern	11,4	22,0
Zu erbringende Leistung 4.3. Verstärkte Unterstützung für Unternehmen – insbesondere KKMU – zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und zur Verbesserung der Produktivität	11,5	22,2
Zu erbringende Leistung 4.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, den Übergang von Unternehmen zur formellen Wirtschaft zu erleichtern	9,4	18,1
Zu erbringende Leistung 4.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, eine starke und widerstandsfähige Sozial- und Solidarwirtschaft für menschenwürdige Arbeit aufzubauen	6,2	11,8
Ergebnisvorgabe 5: Geschlechtergleichstellung sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	44,9	100,0
Zu erbringende Leistung 5.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, eine transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion zu gestalten und umzusetzen	26,7	59,5
Zu erbringende Leistung 5.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Investitionen und menschenwürdige Arbeit in der Pflegewirtschaft zu fördern	9,1	20,2
Zu erbringende Leistung 5.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, diskriminierungsbedingte Gewalt und Belästigung bei der Arbeit zu verhüten und anzugehen	9,1	20,3
Ergebnisvorgabe 6: Schutz bei der Arbeit für alle	62,4	100,0
Zu erbringende Leistung 6.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Verwirklichung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds	20,0	32,1
Zu erbringende Leistung 6.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, angemessene Löhne festzusetzen und menschenwürdige Arbeitszeiten zu fördern	14,4	23,0
Zu erbringende Leistung 6.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Arbeitnehmerschutz auf Gruppen von Arbeitnehmern mit einem hohen Ausschlussrisiko auszuweiten	9,2	14,7
Zu erbringende Leistung 6.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, faire und wirksame Rahmen für die Arbeitsmigration zu entwickeln	18,8	30,2
Ergebnisvorgabe 7: Universeller Sozialschutz	47,6	100,0
Zu erbringende Leistung 7.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Strategien, Politiken und Rechtsrahmen im Bereich des Sozialschutzes zu entwickeln, die inklusiv, geschlechtergerecht und nachhaltig sind	15,6	32,8
Zu erbringende Leistung 7.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die Sozialschutzsysteme zu stärken sowie eine tragfähige und angemessene Finanzierung und eine fundierte Verwaltungsführung zu gewährleisten	15,1	31,7

	Ordentlicher Haushalt 2024–25	%
	(Millionen US-\$)	
Zu erbringende Leistung 7.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Sozial- schutz für inklusive Übergänge im Privat- und Erwerbsleben und den Strukturwan- del zu nutzen	16,9	35,5
Ergebnisvorgabe 8: Integrierte grundsatzpolitische und institutionelle Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit	13,9	100,0
Zu erbringende Leistung 8.1. Verbesserte Kohärenz bei der multilateralen Unter- stützung für die Entwicklung und Finanzierung integrierter grundsatzpolitischer Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit	4,2	30,4
Zu erbringende Leistung 8.2. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formel- len Wirtschaft	2,5	17,8
Zu erbringende Leistung 8.3. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Erleichterung gerechter Übergänge zu ökologisch nachhalti- gen Volkswirtschaften und Gesellschaften	2,8	20,4
Zu erbringende Leistung 8.4. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Förderung von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten	2,5	18,1
Zu erbringende Leistung 8.5. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in Krisen- und Postkrisensituationen	1,8	13,3