



▶ Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit

Durchführung des Programms der IAO 2018–19



Bericht des General-Direktors I (A)

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit

Durchführung des Programms der IAO 2018–19

Internationale Arbeitskonferenz
109. Tagung, 2021

ISBN 978-92-2-132628-1 (Print)
ISBN 978-92-2-132629-8 (Web pdf)
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2021

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen. Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

Informationen über Veröffentlichungen und digitale Produkte des IAA finden sich unter: www.ilo.org/publns.

Formatiert von TTE: Verweis CONFREP-ILC109(2021)-DG-I(A)-[PROGR-210409-001]-Ge.docx
Gedruckt im Internationalen Arbeitsamt, Genf, Schweiz

Cover: Arbeitnehmerin in einem Textilbetrieb in Äthiopien, wo das Programm der IAO zur Förderung menschenwürdiger Arbeit im Bekleidungs- und Textilsektor unter Mitwirkung unterschiedlicher Hauptabteilungen und Programme wie Better Work, SCORE und Vision Zero Fund in koordinierter Weise interveniert hat, um Arbeitsbeziehungen und -bedingungen sowie die Produktivität im Sektor zu verbessern. Juni 2019. © ILO

► Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort.....	vii
Abkürzungsverzeichnis	ix
Einleitung.....	xi
Teil I. Die Tätigkeit der IAO im Zeitraum 2018–19.....	1
Trends in Bezug auf menschenwürdige Arbeit	2
Das hundertjährige Bestehen der IAO: Die Vergangenheit würdigen und eine bessere Zukunft der Arbeit aufbauen	3
Die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO: Ein Fahrplan für eine am Menschen orientierte Zukunft der Arbeit	5
Menschenwürdige Arbeit als zentrales Anliegen der nachhaltigen Entwicklung	6
Neue Meilensteine der normensetzenden Tätigkeit der IAO	7
Haushalt und Ausgaben: Höhepunkte	8
Woher stammen die IAO-Mittel?.....	8
Wo und wofür werden die IAO-Mittel ausgegeben?.....	10
Teil II. Bilanz der Organisation	15
Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und Beitrag zu den SDG	16
Überblick über Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit	16
Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung.....	19
Ergebnisse nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben	22
Ergebnisvorgabe 1. Mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche	22
Ergebnisvorgabe 2. Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen ...	25
Ergebnisvorgabe 3. Schaffung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus	29
Ergebnisvorgabe 4. Förderung nachhaltiger Unternehmen	32
Ergebnisvorgabe 5. Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft.....	35
Ergebnisvorgabe 6. Formalisierung der informellen Wirtschaft.....	39
Ergebnisvorgabe 7. Förderung der Sicherheit bei der Arbeit und der Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz, einschließlich in globalen Lieferketten	42
Ergebnisvorgabe 8. Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit	45
Ergebnisvorgabe 9. Faire und wirksame internationale Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität.....	49
Ergebnisvorgabe 10. Starke und repräsentative Arbeitgeber-und Arbeitnehmerverbände	53
Übergreifende grundsatzpolitische Faktoren	60
Internationale Arbeitsnormen.....	60
Sozialer Dialog	61
Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung	61
Gerechter Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit	62

Unterstützende Ergebnisvorgaben.....	63
Ergebnisvorgabe A. Wirksames Wissensmanagement zur Förderung menschenwürdiger Arbeit.....	64
Ergebnisvorgabe B. Effektive und effiziente Leitung der Organisation.....	67
Ergebnisvorgabe C. Effiziente Unterstützungsdienste und effektive Nutzung der Ressourcen der IAO.....	70
Teil III. Erkenntnisgewinn und Zukunftsaussichten	77
Stärkung der Führungskompetenz durch faktenbasiertes Wissen und Überzeugungsarbeit.....	78
Förderung der Politikkohärenz zugunsten einer von sozialer Gerechtigkeit geprägten Zukunft der Arbeit.....	79
Sicherung einer strategischen und integrierten Nutzung der Ressourcen im Hinblick auf größere Wirkung.....	81
Stärkung des ergebnisorientierten Managements, der Transparenz und der Rechenschaftslegung	83
Anhänge.....	87
Anhang I. Detaillierte Finanzdaten.....	88
Anhang II. Bilanz hinsichtlich der Erfüllung der unterstützenden Ergebnisvorgaben	94

► **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1. Die 20 wichtigsten Beitragszahler für die Finanzierung aus Sondermitteln im Zeitraum 2018–19 (in US-Dollar).....	9
Abbildung 2. Geber zum HZK im Zeitraum 2018–19 (in US-Dollar).....	10
Abbildung 3. Gesamtausgaben nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben (in Millionen US-Dollar)	11
Abbildung 4. Gesamtausgaben nach Regionen (in Prozent).....	12
Abbildung 5. Verteilung der HMTZ-Ausgaben nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben (in Prozent)	13
Abbildung 6. Zielvorgaben und Ergebnisse nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben	17
Abbildung 7. Zielvorgaben und Ergebnisse nach Regionen	18
Abbildung 8. Beitrag der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu den SDG im Zeitraum 2018–19.....	20
Abbildung 9. Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 1 nach Indikatoren und Regionen	24
Abbildung 10. Anzahl der 2018 und 2019 registrierten Ratifizierungen nach Monaten	26
Abbildung 11. Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 2 nach Indikatoren und Regionen	28
Abbildung 12. Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 3 nach Indikatoren und Regionen	31
Abbildung 13. Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 4 nach Indikatoren und Regionen	34

Abbildung 14.	Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 5 nach Indikatoren und Regionen	38
Abbildung 15.	Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 6 nach Indikatoren und Regionen	41
Abbildung 16.	Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 7 nach Indikatoren und Regionen	44
Abbildung 17.	Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 8 nach Indikatoren und Regionen	48
Abbildung 18.	Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 9 nach Indikatoren und Regionen	51
Abbildung 19.	Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 10 (Arbeitgeberverbände) nach Indikatoren und Regionen	56
Abbildung 20.	Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 10 (Arbeitnehmerverbände) nach Indikatoren und Regionen	57
Abbildung 21.	Internationale Arbeitsnormen: Verteilung der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit nach Markern	60
Abbildung 22.	Sozialer Dialog: Verteilung der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit nach Markern.....	61
Abbildung 23.	Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung: Verteilung der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit nach Markern	61
Abbildung 24.	Gerechter Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit: Verteilung der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit nach Markern	62
Abbildung I.1.	Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 1	89
Abbildung I.2.	Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 2	89
Abbildung I.3.	Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 3	90
Abbildung I.4.	Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 4	90
Abbildung I.5.	Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 5	91
Abbildung I.6.	Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 6	91
Abbildung I.7.	Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 7	92
Abbildung I.8.	Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 8	92
Abbildung I.9.	Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 9	93
Abbildung I.10.	Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 10	93

► Vorwort

Dieser Bericht über die Programmdurchführung ist für das Amt ein wesentliches Instrument der Rechenschaftslegung gegenüber den Mitgliedsgruppen der IAO. Der Bericht, der ergänzt wird durch ein Online-Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und interaktive digitale Inhalte in Form einer Info-Story, gibt Auskunft darüber, welche Ressourcen der Organisation zur Verfügung standen, wie sie eingesetzt wurden und welche Veränderungen sie ermöglichten. Die Rückmeldungen der Mitgliedsgruppen zum Bericht werden dem Amt als Orientierungshilfe bei seinen Bemühungen dienen, die Berichterstattung entsprechend ihren Erwartungen weiter zu verbessern.

Thema des Berichts ist der historische Meilenstein, den die Organisation mit ihrem hundertjährigen Bestehen im Jahr 2019 erreichte. Mit der Annahme der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit im Juni 2019 bekräftigte die Internationale Arbeitskonferenz (IAK) die Relevanz und Bedeutung des Mandats der IAO im einundzwanzigsten Jahrhundert sowie das Gebot, eine gerechte, inklusive und sichere Zukunft der Arbeit mit voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle zu gestalten. Die UN-Generalversammlung verabschiedete daraufhin eine Resolution, mit der sie die Erklärung befürwortete und in der sie anerkannte, dass dies Schlüsselemente einer nachhaltigen Entwicklung sind und ein vorrangiges Ziel für die nationale Politik und die internationale Zusammenarbeit sein sollten.

Der Inhalt der Erklärung bildet die Grundlage für das Arbeitsprogramm für die Zweijahresperiode 2020–21, das vom Verwaltungsrat im November 2019 als erster Schritt zur Verwirklichung der darin genannten Ziele angenommen wurde.

Während der Zweijahresperiode gewährte die IAO Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden weiter Unterstützung bei ihren Bemühungen um die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit, vertiefte aber auch die Analyse der Triebkräfte des Wandels in der Arbeitswelt und stärkte ihre Partnerschaften mit anderen Bestandteilen des multilateralen Systems im Kontext der UN-Reform. Zudem baute die IAO weiter auf den Ergebnissen ihrer bisherigen Reformbemühungen auf, die sicherstellen sollen, dass sie als effektivere und effizientere Organisation auf der Grundlage eines starken und allgemein anerkannten Mandats auftreten.

Wie aus dem Bericht und dem Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit hervorgeht, wurden Fortschritte in 135 Ländern mit 844 Ergebnissen für die zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts für 2018–19 erzielt. Grundlage der Aktivitäten waren unverändert die Dreigliedrigkeit, die internationalen Arbeitsnormen und der soziale Dialog, wobei die Notwendigkeit anerkannt wurde, die Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zu stärken. Zudem trugen die Ergebnisse zur Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung bei.

Fortschritte lassen sich auch aus der Entwicklung bei einigen SDG-Indikatoren mit Bezug zu menschenwürdiger Arbeit ablesen, unter anderem bei der Verringerung der Erwerbsarmutsquote und der Erhöhung des Anteils der vom Sozialschutz erfassten Bevölkerung. Andere Indikatoren bieten dagegen ein abweichendes Bild. Der Anstieg der Zahl junger Männer und – insbesondere – junger Frauen, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden, sowie der Rückgang der jährlichen Wachstumsrate des realen BIP pro Beschäf-

tigten sind besorgniserregende Signale. Sie deuten auf das akute Defizit in Bezug auf menschenwürdige Arbeit hin, von dem Jugendliche betroffen sind, und auf die weltweit verbreitete Ungleichheit bei Fragen der Arbeitswelt.

Infolge der gegenwärtigen Verlangsamung des Wirtschaftswachstums und der Zunahme sozialer und politischer Konflikte in einer sich rasant verändernden Arbeitswelt wird die mit menschenwürdiger Arbeit verbundene Herausforderung noch verstärkt. In einem stark wettbewerbsorientierten und anspruchsvollen Umfeld sind somit innovatives Denken und kreative Ansätze gefragt. Die Botschaft dieses Durchführungsberichts lautet, dass ein Wandel zum Besseren möglich ist. Voraussetzung dafür sind inklusive und breit gefächerte Bündnisse zur Verwirklichung gemeinsamer Ziele für menschenwürdige Arbeit sowie kohärente Politikkonzepte und verstärkte Investitionen in die Menschen, die Institutionen der Arbeit und die Schaffung von Arbeitsplätzen.

Guy Ryder

Generaldirektor

▶ Abkürzungsverzeichnis

ASEAN	Verband Südostasiatischer Nationen
BIP	Bruttoinlandsprodukt
DWCP	Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit
ECOWAS	Wirtschaftsgemeinschaft der westafrikanischen Staaten
EPIC	Internationale Koalition für Entgeltgleichheit
FAO	Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen
HZK	Haushalts-Zusatzkonto
IAK	Internationale Arbeitskonferenz
IFAD	Internationaler Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
ILOSTAT	IAO-Datenbank für Arbeitsstatistiken
IOAC	Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss
IOE	Internationale Arbeitgeber-Organisation
IOM	Internationale Organisation für Migration
IPSAS	Internationale Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor
IRIS	Integriertes Ressourcen-Informationssystem
IWF	Internationaler Währungsfonds
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
LMAC	Beratungsausschuss für Arbeitsmigration der Afrikanischen Union
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OHCHR	Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte
OSH	Arbeitsschutz
PAGE	Aktionspartnerschaft für eine grüne Wirtschaft
RBM	Ergebnisorientiertes Management
RBTC	Haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit
SADC	Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika
SCORE	Programm für die Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen
SDG	Ziel für nachhaltige Entwicklung
UN	Vereinte Nationen
UNDAF	Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen
UNDP	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen

UNECE	Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa
UNEG	Evaluierungsgruppe der Vereinten Nationen
UNFPA	Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen
UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
UNSDG	Gruppe der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung

► Einleitung

Der Bericht über die Programmdurchführung ist für die IAO das wichtigste Instrument der Rechenschaftslegung gegenüber ihrem Verwaltungsrat, der Internationalen Arbeitskonferenz sowie ihren Mitgliedsgruppen und Entwicklungspartnern. Er beschreibt die Bilanz der Organisation hinsichtlich der im Programm und Haushalt für 2018–19 eingegangenen Verpflichtungen, stellt die Erfolge vor, die mit den der IAO anvertrauten Ressourcen erzielt wurden, und zeigt Bereiche auf, in denen weiterer Verbesserungsbedarf besteht.

Diese Ausgabe des Berichts ist den Feierlichkeiten anlässlich des hundertjährigen Bestehens der IAO gewidmet, die eine eindrucksvolle Mobilisierung rund um das Mandat und die Politikagenda der IAO auslösten und im Juni 2019 ihren Höhepunkt mit der Internationalen Arbeitskonferenz und der Annahme der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung“) fanden.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut:

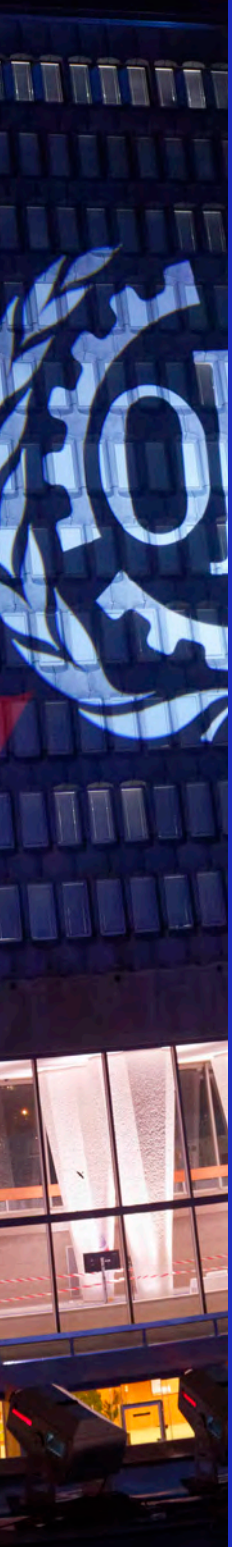
- **Teil I** bietet eine Zusammenfassung der von der IAO während der Zweijahresperiode geleisteten Arbeit. Er beschreibt die wesentlichen Trends in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und stellt die Höhepunkte des Jubiläumsjahrs sowie seine Ergebnisse vor, die die Tätigkeit der Organisation in den kommenden Jahren prägen werden. Zudem enthält er Informationen darüber, wie menschenwürdige Arbeit zur nachhaltigen Entwicklung beigetragen hat, benennt die wichtigsten Meilensteine der normensetzenden Tätigkeit der IAO während der Zweijahresperiode und gibt Aufschluss über den Haushalt und die Ausgaben im Zeitraum 2018–19.
- **Teil II** beleuchtet die Bilanz der Organisation während der Zweijahresperiode, präsentiert die Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und beschreibt, wie die IAO den für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben zugewiesenen Haushalt umgesetzt hat. Darüber hinaus bietet er Informationen und Analysen zu den übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren und den unterstützenden Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts für 2018–19.
- In **Teil III** werden die bei der Durchführung des Programms und den Evaluierungen gewonnenen Erkenntnisse vorgestellt. Diese Erkenntnisse hatten maßgeblichen Anteil an der Aufstellung des Programms für 2020–21 und werden als Richtschnur für seine Durchführung dienen.

Der Bericht über die Durchführung des Programms der IAO kam durch die kooperative Arbeit sämtlicher Hauptabteilungen und Büros der IAO zustande. Aufgrund ihres Umfangs lassen sich die Informationen nicht in einem einzigen Dokument abhandeln. Der Bericht ist somit nur eines der Elemente einer breiter angelegten Maßnahme der Rechenschaftslegung und Kommunikation, die daneben innovative digitale Inhalte in Form einer [Info-Story](#) und die aktualisierte Fassung des [IAO-Dashboards für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#) beinhaltet. Auf diesen Plattformen können ausführliche Informationen, gegliedert nach Ergebnisvorgaben, Regionen und Ländern, abgerufen werden, die in einer Vielzahl von Videos, Geschichten und Erfahrungsberichten den Einfluss der Tätigkeit der IAO auf das Leben der Menschen und die Verwirklichung des Mandats der IAO für soziale Gerechtigkeit veranschaulichen.



Die Tätigkeit der IAO im Zeitraum 2018–19

Die Zweijahresperiode 2018–19 war für die IAO insofern einzigartig, als in diesem Zeitraum das hundertjährige Bestehen der Organisation begangen wurde. Im Arbeitsprogramm wurde menschenwürdiger Arbeit weiter ein zentraler Stellenwert im Hinblick auf nachhaltige Entwicklung eingeräumt, wobei der Schwerpunkt darauf lag, die aus dem Jubiläum erwachsenden Chancen optimal zu nutzen und die Organisation für das zweite Jahrhundert ihres Bestehens zu rüsten.



► Trends in Bezug auf menschenwürdige Arbeit

Während der Zweijahresperiode brachten das schleppende globale Wirtschaftswachstum, der wachsende Druck auf das multilaterale System und die Veränderungen in der Arbeitswelt zunehmende Unsicherheit und Herausforderungen für die Mitgliedsgruppen der IAO in aller Welt mit sich.

Die Wirtschaftstätigkeit verlangsamte sich in den letzten drei Quartalen des Jahres 2018 erheblich und verharrte 2019 auf schwachem Niveau, insbesondere im verarbeitenden Gewerbe. In der nachstehenden Tabelle sind arbeitsbezogene Indikatoren aufgeführt, aus denen Trends in Bezug auf menschenwürdige Arbeit extrapoliert werden können. Die meisten dieser Indikatoren werden auch für die Messung der Fortschritte bei der Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) herangezogen.

► Wichtigste Trends bei den Indikatoren für menschenwürdige Arbeit 2016–19 (in %)

	2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)
Beschäftigungsquote (15 Jahre und älter), nach Geschlecht	57,7	57,6	57,6	57,4
Frauen	44,8	44,8	44,8	44,6
Männer	70,6	70,5	70,5	70,3
Erwerbsarmutsquote Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung unterhalb der internationalen Armutsgrenze (mit SDG-Indikator 1.1.1 verknüpft)	8,0	7,7	7,4	7,1
Frauen	8,2	7,9	7,7	7,5
Männer	8,0	7,6	7,2	6,9
Jährliches Wachstum des realen BIP pro Beschäftigten (verknüpft mit SDG-Indikator 8.2.1)	2,2	2,5	2,2	1,9
Arbeitslosenquote (SDG-Indikator 8.5.2)	5,7	5,6	5,4	5,4
Frauen	5,9	5,8	5,6	5,6
Männer	5,5	5,4	5,3	5,3
Jugendliche (im Alter von 15–24 Jahren)	13,8	13,7	13,5	13,6
Anteil der Jugendlichen (15–24 Jahre), die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden (SDG-Indikator 8.6.1)	21,6	21,7	21,9	22,2
Frauen	30,8	30,8	30,8	31,1
Männer	12,0	13,2	13,5	13,8
Anteil von Frauen in Führungspositionen (SDG-Indikator 5.5.2)	27,4	27,6	27,8	27,9
Anteil der von sozialen Basisschutzniveaus/Sozialschutzsystemen erfassten Bevölkerung (SDG-Indikator 1.3.1)	45,2	-	-	49,1

Quelle: IAO-Modellschätzungen, November 2019.

Die globale Arbeitslosenquote sank zwischen 2017 und 2018/2019 von 5,6 Prozent auf 5,4 Prozent und blieb damit relativ stabil. Dies entspricht einer Zahl von etwa 188 Millionen Arbeitslosen weltweit. Die Jugendarbeitslosigkeit war durchgehend höher als die Arbeitslosigkeit bei Erwachsenen und betraf 2019 weltweit rund 68 Millionen junge Frauen und Männer, was einem Anteil von 13,6 Prozent entspricht. Besorgniserregend ist, dass jeder fünfte Jugendliche keine Schule besuchte, keiner Arbeit nachging und sich nicht in beruflicher Ausbildung befand. Mehr als 30 Prozent davon waren Frauen.

Der Anteil der in Erwerbsarmut lebenden Menschen ging zwischen 2017 und 2019 weiter zurück, und zwar von 7,7 Prozent auf 7,1 Prozent. Allerdings verdienen mehr als 630 Millionen Erwerbstätige – meist in Ländern mit niedrigem Einkommen – noch immer nicht genug, um der Armut zu entkommen. Selbstständige Erwerbstätigkeit und Informalität sind nach wie vor weit verbreitet. Das jährliche Wachstum des realen BIP pro Beschäftigten sank zwischen 2017 und 2019 von 2,5 Prozent auf 1,9 Prozent. Viele Länder kommen bei der Ausweitung des Sozialschutzes weiter voran: Der Anteil der davon erfassten Bevölkerung stieg zwischen 2015 und 2019 weltweit um etwa 4 Prozentpunkte. Um die SDG-Zielvorgabe 1.3 zu erreichen, müssen jedoch zusätzliche Anstrengungen unternommen werden, da mehr als die Hälfte der Weltbevölkerung nach wie vor keinen Schutz genießt.

Während der Zweijahresperiode kam es in zahlreichen Ländern in aller Welt vermehrt zu sozialen Unruhen. Proteste, Demonstrationen und Streik, die um ein Vielfaches zunahmen, waren Ausdruck der Unzufriedenheit mit der sozialen, wirtschaftlichen oder politischen Lage. Die dabei angesprochenen Themen machten häufig deutlich, wie überaus weit Ungleichheit verbreitet ist und welche Folgen sie hat und wie relevant das Mandat der IAO für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit nach wie vor ist.

Im IAO-Bericht *Time to Act for SDG 8* wurde bekräftigt, dass die Fortschritte im Hinblick auf ein dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle in vielen Teilen der Welt trotz punktueller Erfolge nachlassen. Es ist dringend geboten, einen tiefgreifenden Wandel im Einklang mit den SDG und der Agenda für menschenwürdige Arbeit voranzutreiben.

► **Das hundertjährige Bestehen der IAO: Die Vergangenheit würdigen und eine bessere Zukunft der Arbeit aufbauen**

Das hundertjährige Bestehen der IAO im Jahr 2019 bot Gelegenheit, über die reichhaltige Geschichte und die historischen Erfolge der Organisation nachzudenken. Vor allem aber war es auch Anlass dafür, den Blick in die Zukunft zu richten und die Rolle der IAO in einer Arbeitswelt zu bewerten, in der sich rasante, durch technologische Innovationen, demografische Verschiebungen, Globalisierung und Umwelt- und Klimaveränderungen bedingte Umwälzungen vollziehen.

Die Initiative zur Zukunft der Arbeit wurde 2015 ins Leben gerufen, um eine analytische Grundlage für die Gestaltung einer Zukunft der Arbeit zu schaffen, die in den Werten der IAO verankert ist. Unter dem Dach der Initiative wurden 2016 und 2017 mehr als 110 nationale und supranationale dreigliedrige Dialoge zur Zukunft der Arbeit abgehalten. 2018 wurde eine Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit unter dem Vorsitz des schwedischen Ministerpräsidenten und des Präsidenten der Republik Südafrika eingerichtet, die sich aus herausragenden Vertretern der Wissen-

schaft, der Regierungen und der Sozialpartner zusammensetzt. Der Bericht der Globalen Kommission, der im Januar 2019 vorgelegt wurde, regte weitere Debatten unter den Mitgliedsgruppen der IAO und anderen Beteiligten an, die anschließend maßgeblich zu den Verhandlungen beitrugen, welche in die [Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit](#) mündeten.

► Für eine bessere Zukunft arbeiten

Der Bericht der Globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit *Für eine bessere Zukunft arbeiten* umriss die Vision einer am Menschen orientierten Agenda für die Zukunft der Arbeit auf der Grundlage von Investitionen in die Fähigkeiten der Menschen, in die Institutionen der Arbeit und in menschenwürdige und nachhaltige Arbeit. Er enthielt konkrete Empfehlungen für die Regierungen, die Sozialpartner und andere Interessengruppen, die darauf gerichtet waren, die Qualität des Erwerbslebens zu steigern, erweiterte Wahlmöglichkeiten für alle zu bieten, geschlechtsspezifische Unterschiede abzubauen und den globalen Trend zur Ungleichheit umzukehren. Grundlage des Berichts war eine Reihe von [Forschungspapieren](#) und [nationalen Dialogen](#), mit denen das Wissen über die Zukunft der Arbeit wesentlich bereichert wurde.

Die [108. Tagung der IAK](#) zog mehr als 6.300 Teilnehmer an, darunter 162 Minister, Leiter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und andere ranghohe Persönlichkeiten. Auf der Konferenz ergriffen 34 Staats- und Regierungschefs und der Generalsekretär der Vereinten Nationen das Wort. Dabei fanden die Gründungsvision der IAO und ihr Mandat für soziale Gerechtigkeit eine eindringliche Bestätigung, ein Zeugnis des breiten politischen Rückhalts für die Organisation und ihre Arbeit. Neben der Jahrhunderterklärung nahm die IAK auch ein zweites historisches Dokument an, das [Übereinkommen \(Nr. 190\) über Gewalt und Belästigung, 2019](#).

Das Jubiläum der IAO wurde 2019 mit mehr als 600 globalen, regionalen und nationalen Aktivitäten gewürdigt, die in vielen Fällen von den Mitgliedsgruppen der IAO geleitet wurden, darunter die Ratifizierung von Übereinkommen, Überzeugungsarbeit und Sensibilisierungskampagnen, themenbezogene Tagungen und Foren sowie sportliche und künstlerische Veranstaltungen. Beispiele für globale Initiativen, die die Außenwahrnehmung der Rolle der IAO stärkten, sind:

- der offizielle Startschuss für das Jubiläumsjahr der IAO am 22. Januar 2019,
- die 24-stündige Welttournee am 11. April 2019, bei der die Büros und Mitgliedsgruppen der IAO in aller Welt in einer ununterbrochenen Liveübertragung im Internet gemeinsam die Vielfalt der Aktivitäten der IAO hervorhoben und die globale Ausrichtung der Organisation unter Beweis stellten,
- die globale Kommunikationskampagne „Die IAO den Menschen näherbringen“ im Rahmen von „ILO 100“, die mit einfachen und aussagekräftigen Botschaften und Bildern den Kontakt zur Öffentlichkeit suchte,
- der Tag der offenen Tür bei der IAO am 15. Oktober 2019 in Genf, der nahezu 1.600 Besucher, darunter 700 Schüler aus örtlichen Schulen, anzog, und
- die [Global Social Protection Week](#) (Globale Woche für Sozialschutz), die vom 25. bis 28. November 2019 in Genf stattfand und mehr als 500 Teilnehmern ein Forum für eine Debatte über den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Nutzen des Sozialschutzes bot.

Das letzte wichtige Ereignis des Jubiläumsjahrs war im Dezember 2019 die [14. Afrikanische Regionaltagung](#). Dabei nahmen die Mitgliedsgruppen die Erklärung von Abidjan „Förderung der sozialen Gerechtigkeit: Die Zukunft der Arbeit in Afrika gestalten“ an, die sich an der Jahrhundertklärung orientiert und die Prioritäten für die Region bis 2030 festlegt.

Das Jubiläum der IAO erhöhte die Sichtbarkeit und Wirkung der Organisation und warb Unterstützung für das Mandat der IAO für soziale Gerechtigkeit und die Agenda für menschenwürdige Arbeit ein. Zudem versetzte es die IAO in die Lage, eine Führungsrolle in der globalen politischen Debatte über die Zukunft der Arbeit zu übernehmen.

► Die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO: Ein Fahrplan für eine am Menschen orientierte Zukunft der Arbeit

In der [Jahrhunderterklärung der IAO](#) wird ein am Menschen orientierter Ansatz für die Zukunft der Arbeit gefordert, der die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Bedürfnisse, Bestrebungen und Rechte aller Menschen in den Mittelpunkt der Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik stellt.

Die Erklärung ist die politische und praktische Antwort der IAO-Mitgliedsgruppen auf anhaltende wie neue Herausforderungen im Bereich der menschenwürdigen Arbeit. Sie ist als Fahrplan, aber auch als Aufruf an alle Mitgliedstaaten anzusehen, die Zukunft der Arbeit auf der Grundlage menschenwürdiger Arbeit für alle zu gestalten. Zudem schafft sie eine Plattform für die Zusammenarbeit innerhalb der internationalen Gemeinschaft. Der Generalsekretär der Vereinten Nationen beschrieb die Erklärung als Paradigmenwechsel in unserer Einstellung zur Entwicklung und als historische Chance, das Tor zu einer besseren Zukunft für Menschen in aller Welt aufzustoßen.

In der Jahrhunderterklärung werden Maßnahmen in drei Bereichen gefordert: (1) verstärkt in die Fähigkeiten der Menschen investieren, damit jeder die Chancen nutzen kann, die die Zukunft der Arbeit bietet, (2) verstärkt in die Institutionen der Arbeit investieren, um einen angemessenen Schutz für alle Arbeitnehmer zu gewährleisten und (3) verstärkt in menschenwürdige und nachhaltige Arbeit investieren, damit mehr menschenwürdige Arbeitsplätze geschaffen werden.

In der Jahrhunderterklärung wird die entscheidende Rolle der internationalen Arbeitsnormen, des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit bei der Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit bekräftigt. Zudem wird die IAO ermutigt, eine zentrale Rolle im multilateralen System zu übernehmen und die höchsten Standards in Bezug auf Forschung, Statistik und Wissensmanagement zu wahren.

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen begrüßte die Annahme der Jahrhunderterklärung und befürwortete ihre Umsetzung. Sie ersuchte „... die Fonds, Programme, Sonderorganisationen und Finanzinstitutionen der Vereinten Nationen, das Ziel der produktiven Vollbeschäftigung und einer menschenwürdigen Arbeit für alle auch weiterhin systematisch in ihren Politiken zu berücksichtigen sowie die Integration des Inhalts der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der Internationalen Arbeitsorganisation für die Zukunft der Arbeit in den Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung zu erwägen, damit sich die Landesteamts der Vereinten Nationen in ihrer Arbeit daran orientieren können, soweit angezeigt und im Einklang mit nationalen Prioritäten“. Darüber hinaus wurden die Mitgliedstaaten ermutigt, „...die Anwendung der in der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der Internationalen Arbeitsorganisation für die Zukunft der Arbeit ausgeführten Grundsätze auf nationaler Ebene zu erwägen, in dem Bestreben, die Politikkohärenz zugunsten der produktiven Vollbeschäftigung und einer menschenwürdigen Arbeit für alle zu fördern“.

Quelle: UN. Generalversammlung, 2019. [Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der Internationalen Arbeitsorganisation für die Zukunft der Arbeit](#). Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen, [A/RES/73/342](#) (New York).

Von der Jahrhunderterklärung gingen entscheidende Impulse für das [Arbeitsprogramm der IAO für 2020–21](#) aus, das vom Verwaltungsrat im November 2019 angenommen wurde. Es bietet einen zielgerichteten Ansatz für Sofortmaßnahmen, aber auch den Rahmen für die längerfristige praktische Verwirklichung der in der Erklärung dargelegten Ambitionen.

Der Erklärung wurde bereits nachdrückliche Unterstützung von anderen internationalen Organisationen zuteil, unter anderem von den Vereinten Nationen, der G20 und dem Rat der Europäischen Union, die allesamt zu ihrer sofortigen Umsetzung aufforderten.

► Menschenwürdige Arbeit als zentrales Anliegen der nachhaltigen Entwicklung

In der Jahrhunderterklärung wird erneut auf die zentrale Rolle menschenwürdiger Arbeit in der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (Agenda 2030) und die Bedeutung dieses Ziels für die Vereinten Nationen insgesamt hingewiesen.

Im Zeitraum 2018–19 erzielten die Vereinten Nationen erhebliche Fortschritte bei der Umsetzung der Strategie des Generalsekretärs zur Neupositionierung ihres Entwicklungssystems und zur Verbesserung der Umsetzung der Agenda 2030. Dazu zählten unter anderem der erstmalige Einsatz einer neuen Generation von UN-Landesteams und überarbeitete Funktionen und Rechenmechanismen für die residierenden Koordinatoren (ab Januar 2019). Zudem wurden neue Leitlinien eingeführt, die die Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung als wichtigstes Planungsinstrument der UN auf Landesebene verankern, ein Ausdruck der kollektiven Unterstützung aller UN-Einrichtungen für die Verwirklichung der SDG (veröffentlicht im Juni 2019).

Gestützt auf die Orientierungen ihres Verwaltungsrats brachte sich die IAO aktiv in diese Prozesse ein. Die Organisation arbeitete weiterhin in der Kerngruppe der Gruppe der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (UNSDG) sowie in den vier Ergebnisgruppen der UNSDG zu den Themen Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung, strategische Finanzierung, institutionelle Innovationen und strategische Partnerschaften mit. Die IAO-Außenämter beteiligten sich zudem aktiv an der Konzeption und Einführung der Reformmaßnahmen auf regionaler und nationaler Ebene.

Im Juli 2019 bekundete die IAO offiziell ihre Unterstützung für den Antrag der Internationalen Arbeitgeber-Organisation (IOE) und des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) auf Beobachterstatus bei der UN-Generalversammlung.

► SDG 8 – Zeit zum Handeln

2019 leistete die IAO einen nennenswerten Beitrag zur thematischen Überprüfung der Verwirklichung der SDG in Bezug auf die Stärkung der Selbstbestimmung der Menschen, Inklusion und Gleichheit. Die Überprüfung wurde vom hochrangigen politischen Forum für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen unter dem Dach des Wirtschafts- und Sozialrats durchgeführt.

Der IAO-Bericht *Time to Act for SDG 8* kommt zu dem Schluss, dass es unerlässlich ist, raschere Fortschritte im Hinblick auf das SDG 8 zu erzielen. Benötigt wird eine umfassende und integrierte Politikagenda, die seinen dynamischen Verknüpfungen mit den anderen SDG Rechnung trägt. Damit die Vision des SDG 8 Wirklichkeit wird, ist überdies ein stärkeres Engagement für den multilateralen Ansatz erforderlich, das sowohl nationale als auch internationale Bemühungen um die Gestaltung, Finanzierung und Umsetzung innovativer Politikkonzepte voraussetzt.

Während der Zweijahresperiode verstärkte die IAO ihre Arbeit im Bereich Kapazitätsaufbau, insbesondere über ihr Internationales Ausbildungszentrum in Turin (Turiner Zentrum), um die Mitgliedsgruppen zu befähigen, sich an den die SDG betreffenden Prozessen zu beteiligen. Begleitend dazu wurden Aktivitäten zur Intensivierung des Dialogs und der Zusammenarbeit zwischen IAO-Bediensteten und residierenden Koordinatoren der UN in den Regionen durchgeführt. In diesem Zusammenhang fand im September 2019 eine Regionaltagung in Lateinamerika und der Karibik statt, die dem Austausch von Wissen und Informationen, insbesondere über die Zukunft der Arbeit, mit Vertretern des Büros der UN für Entwicklungs koordinierung und den residierenden Koordinatoren in der Region diente.

Zudem vertiefte die IAO ihre Zusammenarbeit mit den Leitungsgremien von Multi-Akteur-Allianzen, die zur Unterstützung der SDG eingerichtet wurden. Dazu zählen die [Allianz 8.7](#) zur Ausrottung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit, die [Internationale Koalition für Entgeltgleichheit](#) (EPIC), die [Initiative Universeller Sozialschutz 2030](#), die [Aktionspartnerschaft für eine grüne Wirtschaft](#) (PAGE), der [Globale Deal für menschenwürdige Arbeit und inklusives Wachstum](#) und die [Globale Initiative der UN für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche](#).

Darüber hinaus bemühte sich die IAO weiter um die Förderung menschenwürdiger Arbeit auf globaler Ebene, indem sie sich verstärkt in politischen und operativen Partnerschaften mit der G20, der G7, den BRICS-Ländern (Brasilien, Russische Föderation, Indien, China und Südafrika) und anderen regionalen Institutionen, multilateralen Foren, Entwicklungspartnern und dem Privatsektor engagierte. In einer 2018 abgegebenen [gemeinsamen Erklärung hoben die Arbeits- und Beschäftigungsminister der BRICS-Länder](#) ihre Entschlossenheit hervor, die Herausforderungen hinsichtlich der Zukunft der Arbeit im Wege des sozialen Dialogs anzugehen. Die IAO nahm aktiv an den Tagungen der G20-Arbeits- und Beschäftigungsminister und an den G20-Gipfeln in Argentinien (2018) und Japan (2019) teil und wirkte an den jeweiligen Ergebnisdokumenten mit, indem sie Fachbeiträge zu Themen wie Informalität, Qualifikationen, geschlechtsspezifische Unterschiede, Alterung, digitale Plattformen und die Zukunft der Arbeit bereitstellte.

► Um eine am Menschen orientierte Zukunft der Arbeit zu gestalten, bemühen wir uns, die Kohärenz der Politikkonzepte für ein starkes, nachhaltiges, ausgewogenes und inklusives Wirtschaftswachstum, soziale Inklusion, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit zu gewährleisten. Wir erkennen an, dass gemeinsames Handeln und Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern entscheidend dafür sind, sicherzustellen, dass die Zukunft der Arbeit auf angemessenen Lösungen für demografische Übergänge, weiteren Fortschritten bei der Geschlechtergleichstellung und einer soliden Entwicklung neuer Formen der Arbeit aufbaut. Wir werden auch weiterhin unseren Verpflichtungen zur Bewältigung arbeitsmarktpolitischer und sozialer Herausforderungen nachkommen.

Quelle: [Shaping a Human-Centered Future of Work](#), Ministererklärung der G20-Arbeits- und Beschäftigungsminister, Matsuyama, Japan, September 2019.

► Neue Meilensteine der normensetzenden Tätigkeit der IAO

Die IAO führte 2018–19 ihre normensetzende Tätigkeit fort und bekräftigte in ihrer Jahrhundert-erklärung die Notwendigkeit eines klaren, robusten und aktuellen Bestands an internationalen Arbeitsnormen, die dem Wandel in der Arbeitswelt Rechnung tragen, Arbeitnehmer schützen und die Bedürfnisse nachhaltiger Unternehmen berücksichtigen. Die Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus trat in der Zweijahresperiode zweimal zusammen und

schloss die Überprüfung von 35 Instrumenten in den Bereichen Arbeitsschutz, Arbeitsaufsicht, Arbeitsstatistiken und Beschäftigungspolitik ab.

Das [Übereinkommen \(Nr. 190\) über Gewalt und Belästigung](#) ist der erste globale Vertrag gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz in der Geschichte und das erste von der IAK seit 2011 verabschiedete Übereinkommen. Die positive Resonanz, die das Übereinkommen Nr. 190 und die dazugehörige Empfehlung weltweit finden, zeugt von ihrer Relevanz und Aktualität.

► Auf dem Weg zu einer Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung

Am 21. Juni 2019 nahm die IAK das Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 206), 2019, an. Diese Instrumente bieten einen allgemeinen Rahmen für die Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

In dem Übereinkommen wird gefordert, dass alle Frauen und Männer das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung haben und dass dieses Recht geachtet, gefördert und verwirklicht wird. Erstmals wird darin eine gemeinsame Definition der Begriffe „Gewalt“ und „Belästigung“ bereitgestellt. Gemäß dem Übereinkommen und der Empfehlung soll die Umsetzung über ein Programm integrierter Maßnahmen erfolgen, die unter anderem Schutz, Prävention, Durchsetzung, Abhilfe, Leitlinien, Schulungen und Sensibilisierung beinhalten. Das Übereinkommen tritt zwölf Monate nach seiner Ratifizierung durch zwei Mitgliedstaaten in Kraft.

2019 rief die IAO die [Ratifizierungskampagne im Rahmen des hundertjährigen Bestehens](#) ins Leben, in der die Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in den 187 Mitgliedstaaten aufgefordert werden, im Jubiläumsjahr mindestens ein Übereinkommen oder Protokoll zu ratifizieren. Zwar wurde das ehrgeizige Ziel der Kampagne verfehlt, jedoch war mit den 70 Ratifizierungen, die 2019 registriert wurden, ein sehr deutlicher Zuwachs gegenüber den 45 Ratifizierungen von 2018 und den 44 Ratifizierungen von 2017 zu verzeichnen.

Wichtig ist auch, dass während der Zweijahresperiode fünf Mitgliedstaaten das Übereinkommen (Nr. 182) zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, ratifizierten. Dieses grundlegende Übereinkommen bedarf nun lediglich einer weiteren Ratifizierung, um die erste universell ratifizierte internationale Arbeitsnorm zu werden. Ein weiterer bedeutender Erfolg der Kampagne bestand darin, dass das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, während der Zweijahresperiode von elf Mitgliedstaaten und damit von ebenso vielen wie in den sieben Jahren zuvor ratifiziert wurde.

► Haushalt und Ausgaben: Höhepunkte

Der Gesamthaushalt der IAO für 2018–19 betrug 1.270,5 Millionen US-Dollar, wovon 62 Prozent auf Pflichtbeiträge (ordentlicher Haushalt) und 38 Prozent auf veranschlagte freiwillige Beiträge entfielen. Die tatsächlichen Gesamtausgaben in der Zweijahresperiode beliefen sich auf 1.277,7 Millionen US-Dollar, und zwar aufgrund erhöhter Ausgaben aus freiwilligen Beiträgen.

Woher stammen die IAO-Mittel?

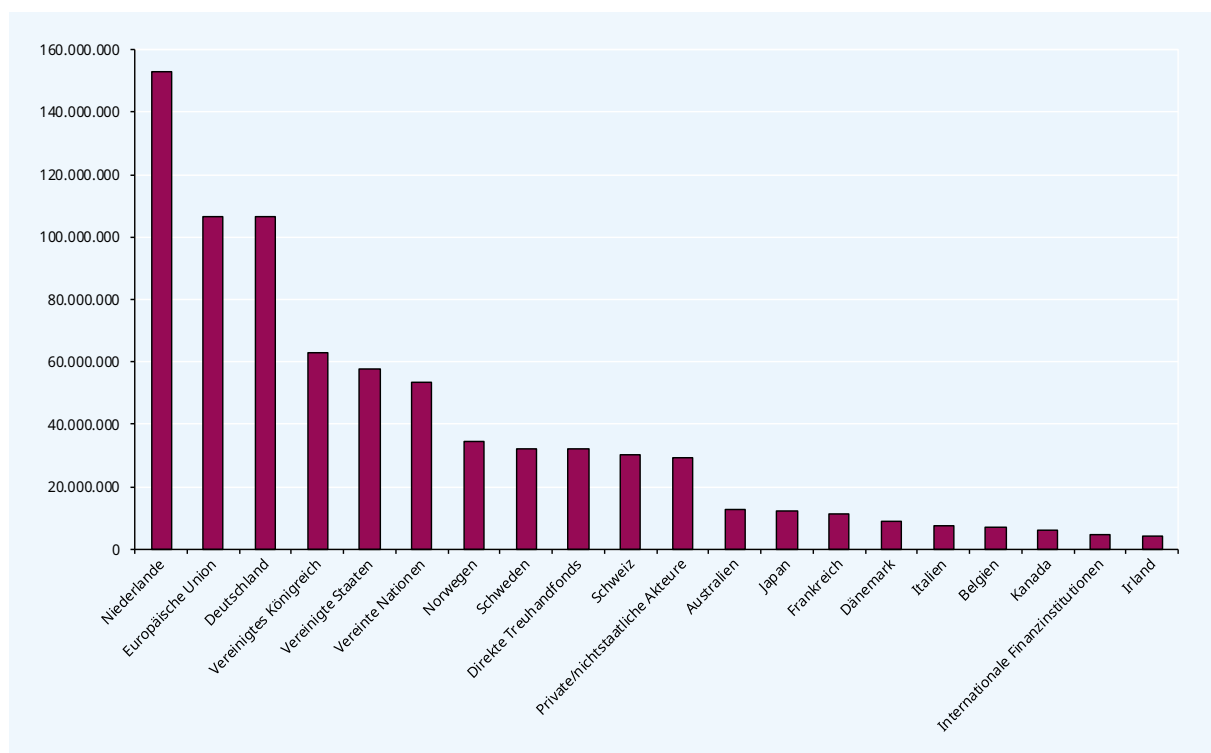
Die Durchführung des IAO-Programms wird durch Pflichtbeiträge der Mitgliedstaaten zum ordentlichen Haushalt der IAO und durch freiwillige Beiträge der Geber finanziert. Die Höhe der Pflichtbeiträge wird von der IAK bei der Genehmigung des Haushalts für die Zweijahresperiode festgesetzt (784,1 Millionen US-Dollar für 2018–19). Entsprechend der gängigen Praxis werden die

Beitragsätze der IAO-Mitgliedstaaten an ihre bei den Vereinten Nationen geltenden Beitragsätze angeglichen.

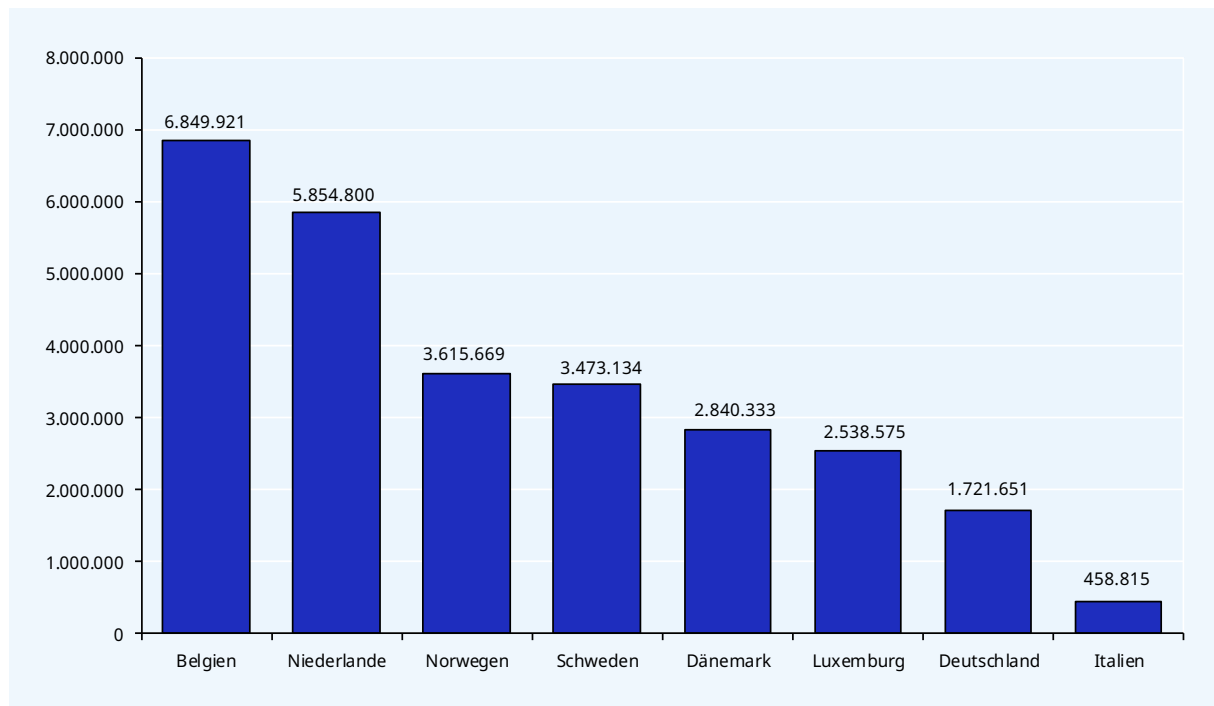
Freiwillige Beiträge werden für Projekte der Entwicklungszusammenarbeit oder als nicht zweckgebundene Finanzierung über das Haushaltszusatzkonto (HZK) bereitgestellt. Diese Beiträge stammen von den Entwicklungspartnern, darunter Regierungen, multilaterale Organisationen und private Stellen. Einen Teil ihrer freiwilligen Beiträge bezieht die IAO zudem aus den einheimischen Mitteln der Mitgliedstaaten, die sie um Unterstützung ersuchen, und zwar über direkte Treuhandfonds oder im Rahmen von Abkommen über die Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation.

2018–19 erreichten die Neubewilligungen freiwilliger Mittel ein Volumen von 791 Millionen US-Dollar und lagen damit um 29 Prozent über dem Wert von 2016–17. Auf die 20 wichtigsten Geber entfielen 97 Prozent der freiwilligen Beiträge. In der Zweijahresperiode 2018–19 beliefen sich die von den acht Gebern zum HZK eingegangenen nicht zweckgebundenen freiwilligen Mittel auf insgesamt 27,4 Millionen US-Dollar, was einem Rückgang von 6 Prozent gegenüber 2016–17 entspricht.¹

► **Abbildung 1. Die 20 wichtigsten Beitragszahler für die Finanzierung aus Sondermitteln im Zeitraum 2018–19 (in US-Dollar)**



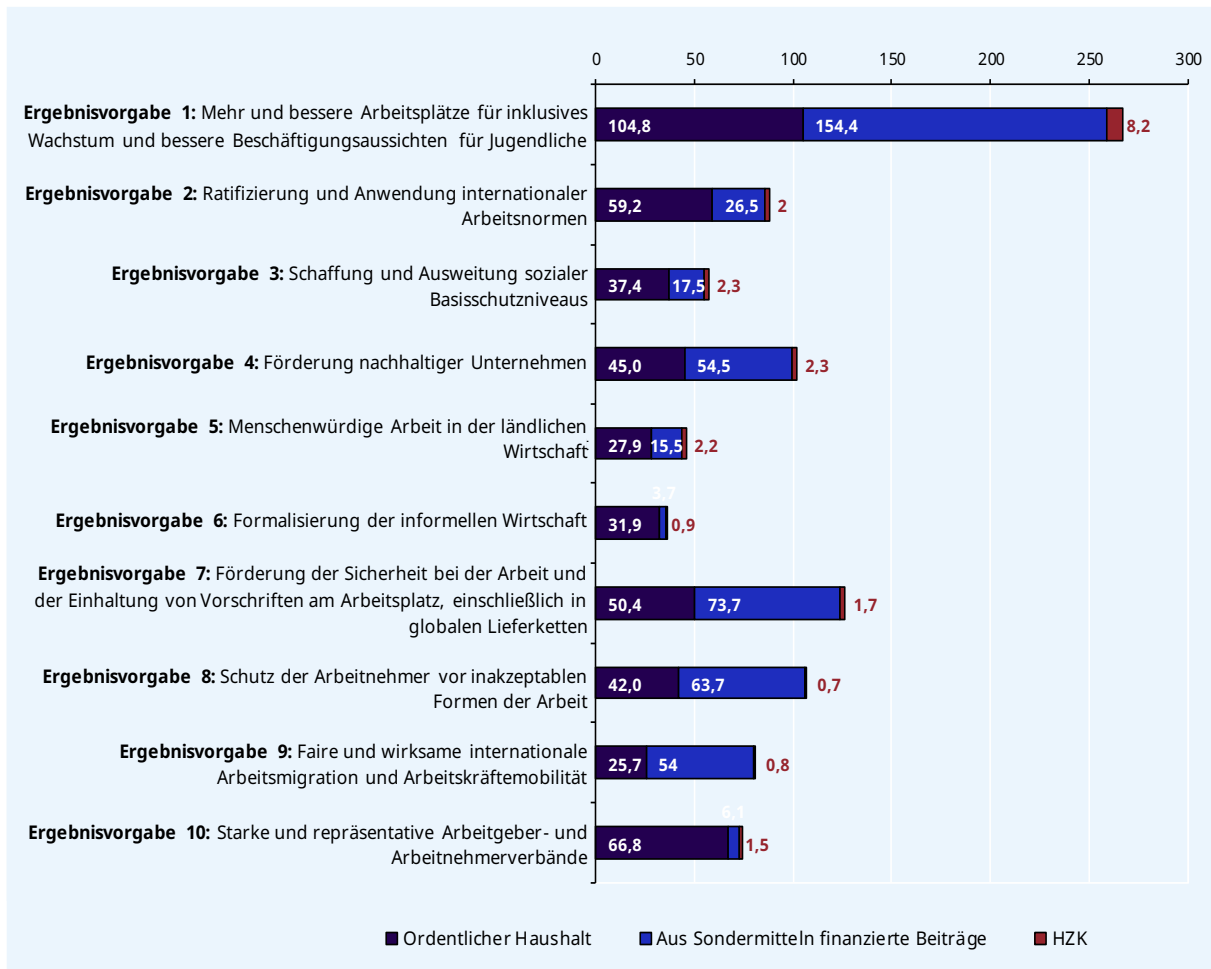
¹ Zusätzliche Informationen über die Strategie und Ressourcen der IAO für Entwicklungszusammenarbeit finden sich im Abschnitt zur unterstützenden Ergebnsvorgabe C.

► **Abbildung 2. Geber zum HZK im Zeitraum 2018–19 (in US-Dollar)**

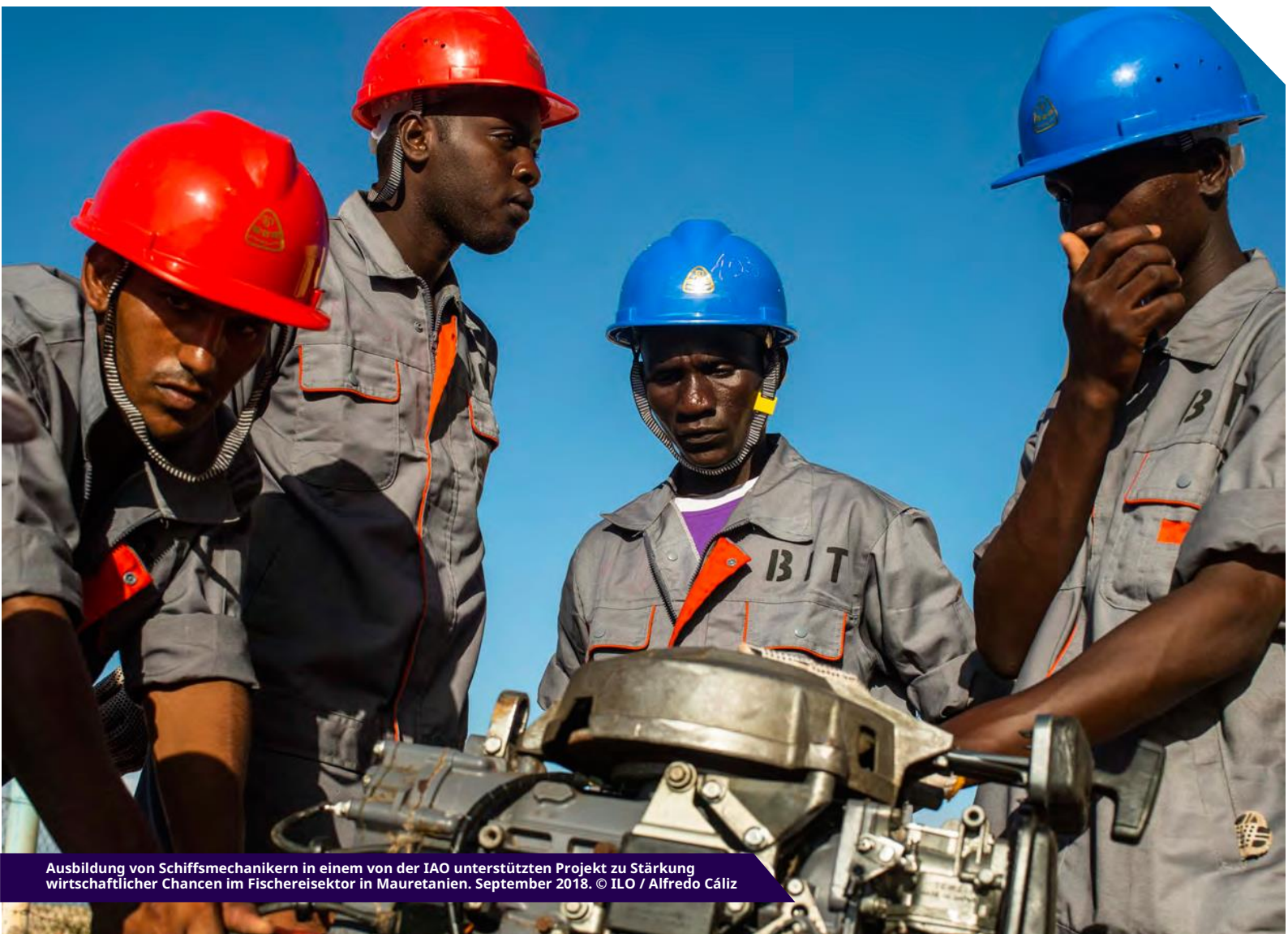
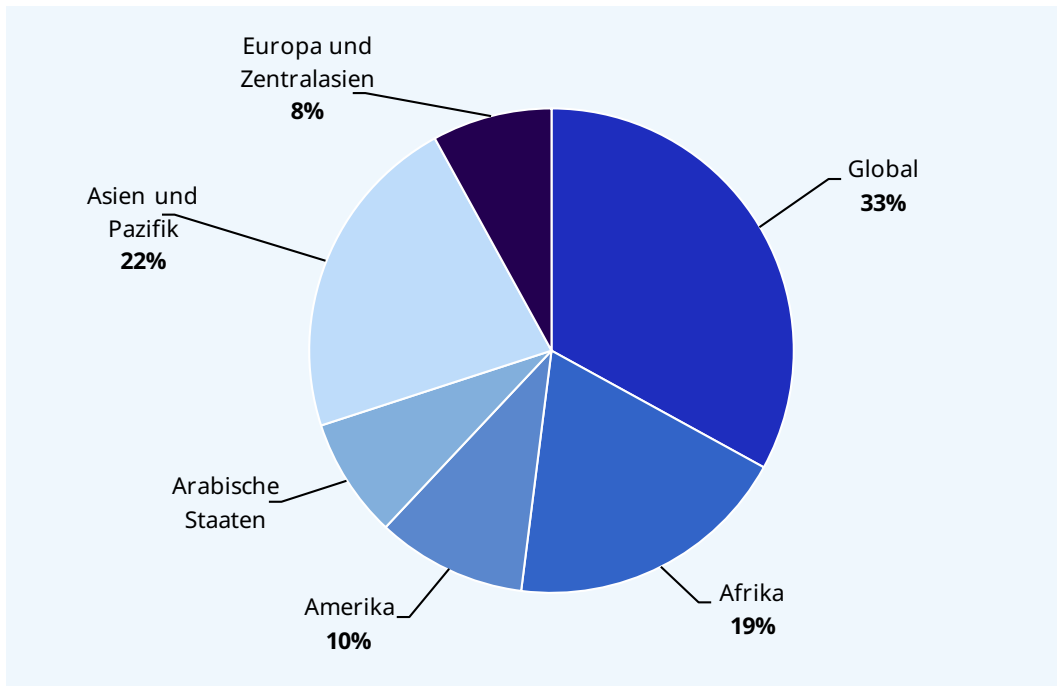
Wo und wofür werden die IAO-Mittel ausgegeben?

Im Zeitraum 2018–19 wandte die IAO 983,3 Millionen US-Dollar für die Erfüllung der zehn in ihrem Programm enthaltenen politischen Ergebnisvorgaben (ohne Unterstützungsdienste) auf. Davon stammten 491,1 Millionen US-Dollar aus dem ordentlichen Haushalt, 469,6 Millionen US-Dollar aus freiwilligen Mitteln und 22,6 Millionen US-Dollar aus dem HZK. Die aus freiwilligen Mitteln bestrittenen Ausgaben machten 50,1 Prozent der Gesamtausgaben für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben aus. Insgesamt entsprachen die Ausgaben im Rahmen des ordentlichen Haushalts dem zu Beginn der Zweijahresperiode aufgestellten Haushalt (Durchführungsquote von 99,1 Prozent), wobei die Werte je nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe leicht schwankten. Was die Ausgaben aus freiwilligen Mitteln betrifft, so entfiel der größte Anteil auf die Ergebnisvorgabe 1 (32,9 Prozent), der geringste auf die Ergebnisvorgabe 6 (0,8 Prozent). Die entsprechenden Ausgaben für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben 1, 2, 5 und 9 überstiegen die zu Beginn der Zweijahresperiode veranschlagten Beträge. Bei den Ausgaben aus HZK-Mitteln entfiel der größte Anteil auf die Ergebnisvorgabe 1 (36,3 Prozent), der geringste auf die Ergebnisvorgabe 8 (3,1 Prozent). Bei der Ergebnisvorgabe 2 stieg dieser Anteil auf 8,9 Prozent gegenüber 4,2 Prozent im Zeitraum 2016–17. Zusätzliche Informationen über die Ausgaben der IAO im Zeitraum 2018–19, aufgeschlüsselt nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, sind in Teil II und Anhang I enthalten.

► **Abbildung 3. Gesamtausgaben nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben (in Millionen US-Dollar)**

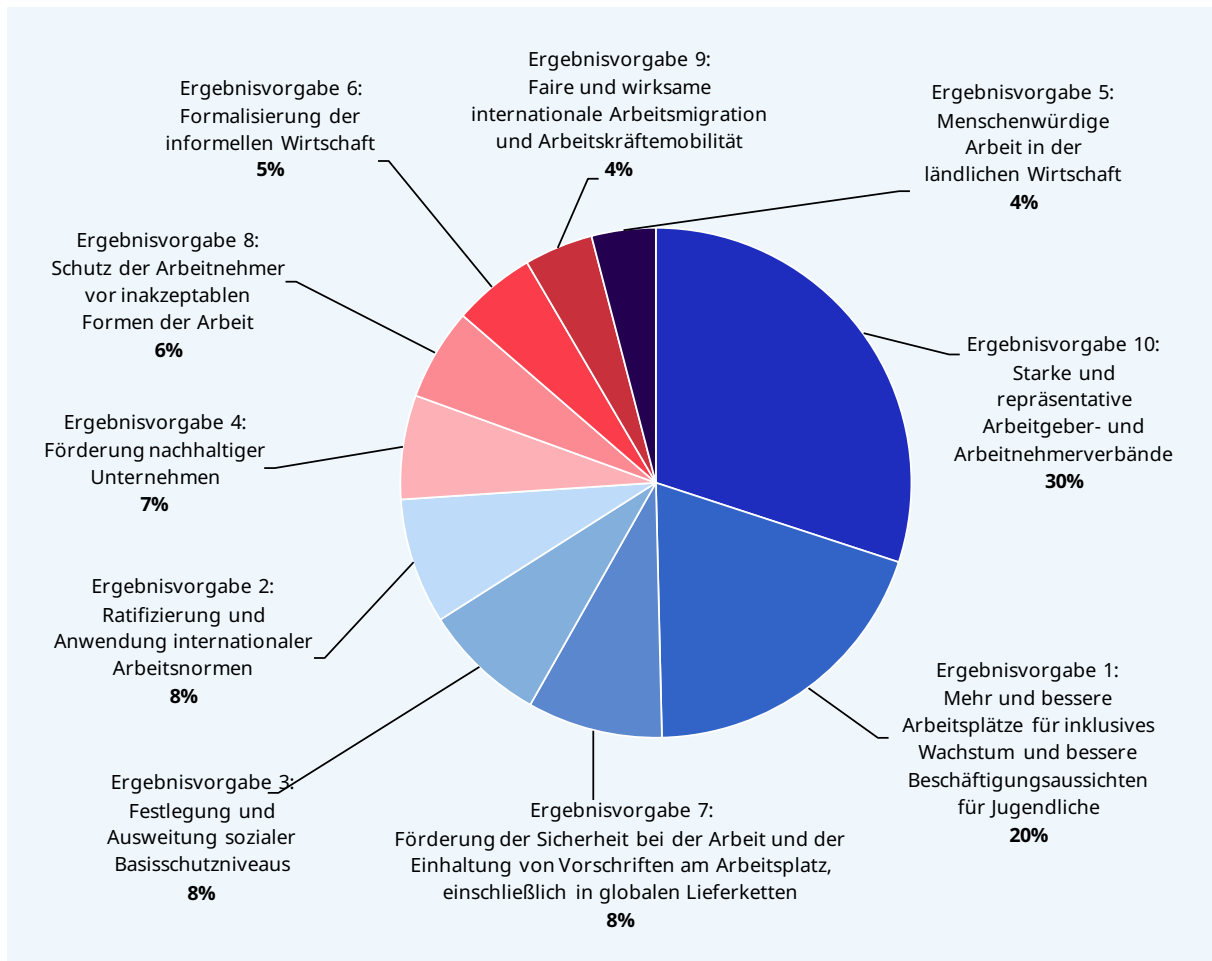


Siebenundsechzig Prozent der Ausgaben für die Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben wurden in den Regionen getätigt, während 33 Prozent für globale Aktivitäten zur Entwicklung von Wissen und Kapazitäten sowie für grundsatzpolitische und normative Beratung bestimmt waren.

► **Abbildung 4. Gesamtausgaben nach Regionen (in Prozent)**

Ordentliche Haushaltsmittel für technische Zusammenarbeit (HMTZ) in Höhe von 38,5 Millionen US-Dollar wurden zur Unterstützung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, für Überzeugungsarbeit zugunsten menschenwürdiger Arbeit und für Maßnahmen zum Aufbau institutioneller Kapazitäten, die über das Turiner Zentrum durchgeführt wurden, bereitgestellt. Der größte Anteil an HMTZ (30 Prozent) ging an die Ergebnisvorgabe 10.

► **Abbildung 5. Verteilung der HMTZ-Ausgaben nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben (in Prozent)**





Bilanz der Organisation

Dieser Teil des Berichts bietet einen Überblick über die Bilanz der Organisation in Bezug auf die im Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2018–19 dargelegten Zielvorgaben und Verpflichtungen. Die Analyse beruht auf einer quantitativen und qualitativen Bewertung der Ergebnisse, die im Rahmen der zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, der vier übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren und der drei unterstützenden Ergebnisvorgaben erreicht wurden. Anhang I enthält zusätzliche Informationen über die Ausgaben der IAO im Zeitraum 2018–19, aufgeschlüsselt nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und Finanzierungsquellen, und Anhang II gibt detailliert Aufschluss über die unterstützenden Ergebnisvorgaben.

► Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und Beitrag zu den SDG

Überblick über Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit

Im Zeitraum 2018–19 trug die IAO dazu bei, dass in 135 Ländern und Gebieten 844 Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit erreicht wurden, was gemessen an den 850 Zielvorgaben des Programms und Haushalts für die Zweijahresperiode einem Effektivitätsgrad von 99,3 Prozent entspricht.

► Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit

Über ihr Netz von mehr als 50 Außenämtern und ihre Zentrale in Genf bietet die IAO Dienste für ihre Mitgliedsgruppen in aller Welt an. Unmittelbarer Zweck dieser Dienste ist es, die institutionellen Kapazitäten der Regierungen sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auszubauen und die normativen und grundsatzpolitischen Rahmenbedingungen für menschenwürdige Arbeit zu verbessern.

Im Programm und Haushalt für 2018–19 sind zehn grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben und 36 mit spezifischen Erfolgskriterien versehene Indikatoren enthalten, die die direkten Auswirkungen der Bemühungen der IAO auf Landesebene messen. Ein Ergebnis in Bezug auf menschenwürdige Arbeit ist somit eine Veränderung bei den Kapazitäten, Rechtsvorschriften oder Politikkonzepten in einem bestimmten Land, die während der Zweijahresperiode mit Unterstützung der IAO herbeigeführt wurde und die Erfolgskriterien des entsprechenden Indikators erfüllt.

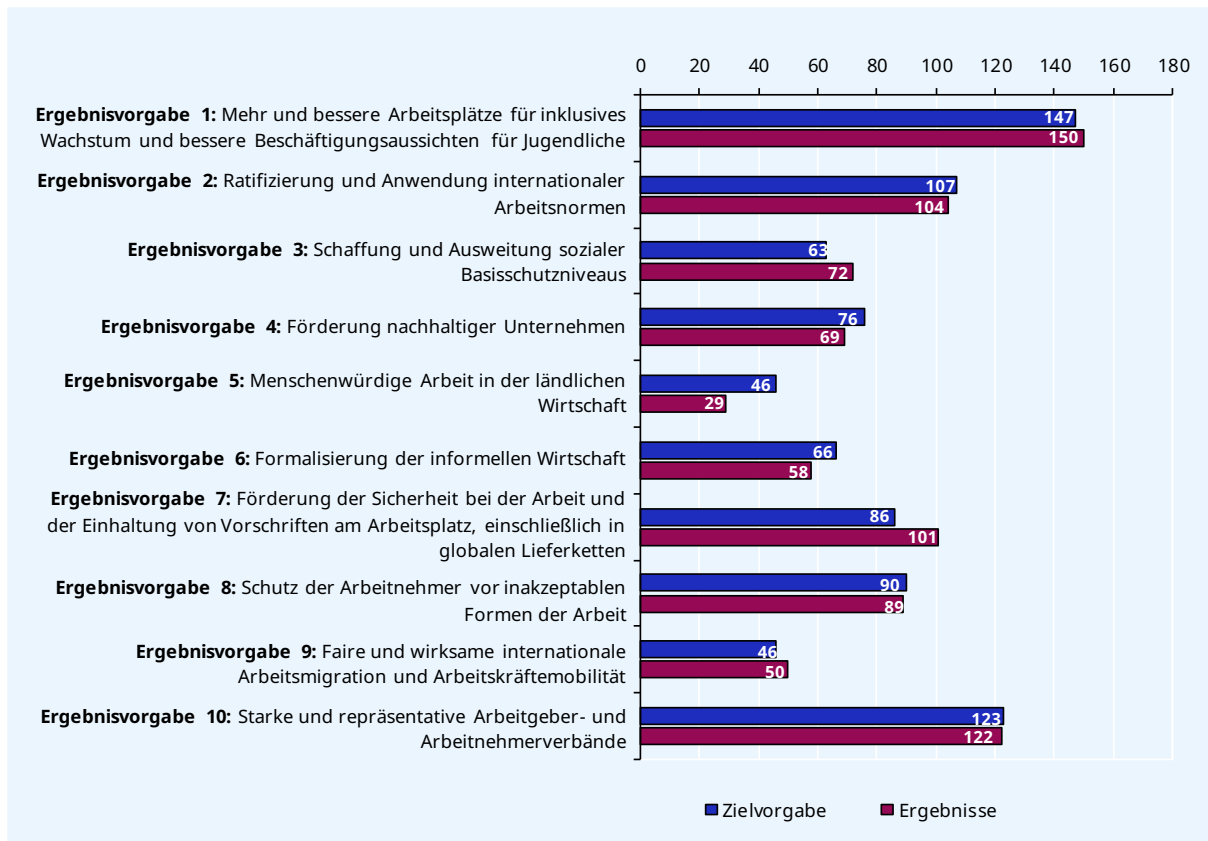
Über das [IAO-Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#) können detaillierte Leistungsinformationen zu den während der Zweijahresperiode erreichten Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, aufgeschlüsselt nach Ländern und nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, abgerufen werden.

Jedes dieser Ergebnisse wird unter einer bestimmten Ergebnisvorgabe aufgeführt, und jede Ergebnisvorgabe beinhaltet integrierte Antworten auf aktuelle Herausforderungen in der Arbeitswelt. Daher weist jedes Ergebnis in der Regel Dimensionen der vier strategischen Ziele auf, die den Rahmen für die Agenda für menschenwürdige Arbeit vorgeben – Beschäftigung, Sozialschutz, sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Einige der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, die in der Zweijahresperiode erreicht wurden, trugen zu Fortschritten bei mehreren Ergebnisvorgaben gleichzeitig bei und hätten daher unter mehr als einer ausgewiesen werden können. In diesen Fällen wurde beschlossen, das Ergebnis unter der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe aufzuführen, bei der die Fortschritte, gemessen am entsprechenden Indikator, am signifikantesten waren. Somit wurden in Politikbereichen wie Formalisierung und menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft, die auch die meisten anderen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben berühren, weniger Ergebnisse als erwartet gemeldet.

Die Verteilung der Ergebnisse auf alle von den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erfassten Bereiche lässt erkennen, dass die Fortschritte bei der Ergebnisvorgabe 2 (internationale Arbeitsnormen), der Ergebnisvorgabe 4 (nachhaltige Unternehmen), der Ergebnisvorgabe 5 (menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft) und der Ergebnisvorgabe 6 (Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft) hinter der Zielvorgabe zurückblieben. In allen anderen Politikbereichen wurden die für die Zweijahresperiode gesetzten Zielvorgaben dagegen praktisch erreicht oder übertroffen. Einige der Unterschiede sind möglicherweise der Konzeption des

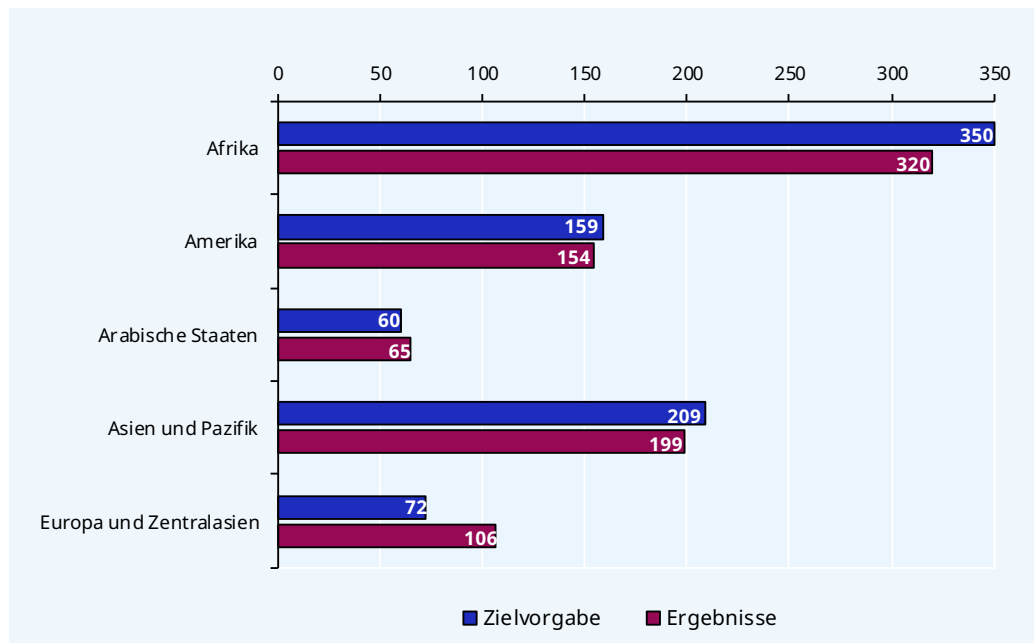
Ergebnisrahmens, den Kapazitäten für die Umsetzung oder unvorhergesehenen externen Faktoren, die die Durchführung des Programms beeinflussten, zuzuschreiben. In den folgenden Abschnitten zu den einzelnen Ergebnisvorgaben werden die Gründe eingehender analysiert.

► **Abbildung 6. Zielvorgaben und Ergebnisse nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben**



Die Verteilung der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf die Regionen lässt erkennen, dass die Zielvorgaben für 2018–19 in den arabischen Staaten sowie in Europa und Zentralasien entweder erreicht oder übertroffen wurden. In Amerika sowie in der Region Asien und Pazifik wurde die Zielvorgabe nahezu erreicht, während die Fortschritte in Afrika dahinter zurückblieben. In allen Fällen bewegte sich die Abweichung von der aufgestellten Zielvorgabe innerhalb einer Spanne von 10 Prozent, mit Ausnahme von Europa und Zentralasien, wo die Zielvorgabe um 47 Prozent übertroffen wurde.

In den arabischen Staaten ergab sich die höhere Zahl der Ergebnisse unmittelbar aus einer Erweiterung des Portfolios der Entwicklungszusammenarbeit der IAO im Zeitraum 2016–17 und der damit verbundenen Erhöhung der Ausgaben im Zeitraum 2018–19, die sich im Vergleich zur vorangegangenen Zweijahresperiode verdoppelten. Ebenso verhielt es sich auch in Europa und Zentralasien, wo die Ausgaben für die Entwicklungszusammenarbeit um mehr als 50 Prozent anstiegen. In den anderen drei Regionen, nämlich Afrika, Amerika sowie Asien und Pazifik, blieben die Ausgaben für die Entwicklungszusammenarbeit gegenüber 2016–17 unverändert oder gingen zurück.

► **Abbildung 7. Zielvorgaben und Ergebnisse nach Regionen**

Während der Zweijahresperiode waren in mehreren Ländern Fortschritte bei den vier strategischen Zielen der IAO zu verzeichnen. Insbesondere trug die IAO in 21 Mitgliedstaaten und Gebieten dazu bei, dass zwölf oder mehr Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit erreicht wurden – acht in Afrika, acht in Asien und Pazifik, zwei in Amerika, zwei in den arabischen Staaten und eines in Europa und Zentralasien.

In vielen dieser Länder, etwa in Jordanien, Kolumbien, Tunesien, der Türkei und Vietnam, war diese Bilanz weitgehend auf ein großes und diversifiziertes Portfolio von Projekten der Entwicklungszusammenarbeit zurückzuführen. In anderen Ländern und Gebieten, beispielsweise in Argentinien, Indien, Kamerun oder den besetzten palästinensischen Gebieten, war die große Zahl von Ergebnissen allerdings dem strategischen Einsatz begrenzter Ressourcen zur Nutzung von Chancen für den Fortschritt zu verdanken.

► **Strategische Planung und integrierte Ressourcen für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Vietnam**

Die IAO hat ihre Zusammenarbeit mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen Vietnams zur Durchführung des [Landesprogramms für menschenwürdige Arbeit \(DWCP\) 2017–2021](#) fortgesetzt und dabei drei Prioritäten verfolgt: (i) Förderung menschenwürdiger Beschäftigung und günstiger Rahmenbedingungen für nachhaltige Unternehmen, (ii) Ausweitung des Sozialschutzes und Abbau inakzeptabler Formen der Arbeit und (iii) Aufbau einer wirksamen Arbeitsmarktsteuerung, die im Einklang mit den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit steht. In der Zweijahresperiode führte die IAO 24 Projekte der Entwicklungszusammenarbeit mit Gesamtausgaben in Höhe von mehr als 17 Millionen US-Dollar durch. Bei diesen Interventionen, die mit integrierten Ressourcen aus dem ordentlichen Haushalt der IAO und dem HZK finanziert und von Experten der Teams für menschenwürdige Arbeit fachlich unterstützt wurden, konnten bedeutende Ergebnisse erreicht werden. Die wichtigsten Entwicklungspartner während der Zweijahresperiode waren die Regierungen Irlands, Japans, Luxemburgs, Norwegens, der Russischen Föderation, der Schweiz und der Vereinigten Staaten von Amerika sowie die Europäische Union.

Die unabhängige Halbzeitüberprüfung des DWCP 2019 deutete auf erhebliche Fortschritte in allen Schwerpunktbereichen hin. Die Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, die in der Zweijah-

resperiode erreicht wurden, betrafen acht der zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben der IAO, darunter Lohnpolitik, Kollektivverhandlungen, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Arbeitsmigration und im Kontext des IAO-Flaggschiffprogramms [Better Work](#) die betriebliche Zusammenarbeit. Erwähnung verdient vor allem, dass Vietnam im Juni 2019 das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, ratifizierte und im November ein überarbeitetes Arbeitsgesetz verabschiedete, das stärker an den internationalen Arbeitsnormen ausgerichtet ist, da es die Möglichkeit der Vereinigungsfreiheit in Unternehmen eröffnet und den Rechtsschutz auf Arbeitnehmer ohne schriftliche Verträge ausweitet. Diese Ergebnisse wurden unter anderem auch dadurch erreicht, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und Regierungsbehörden mit Wissen und Fähigkeiten ausgestattet wurden, um Einfluss auf die Gestaltung von Politikkonzepten zu nehmen sowie sozial- und beschäftigungspolitische Maßnahmen im Sinne menschenwürdiger Arbeit – einer zentralen Säule der nationalen Strategie für soziale und wirtschaftliche Entwicklung – durchzuführen.

► Mobilisierung von Sonder- und HZK-Mitteln zur Ausweitung der grundsatzpolitischen und normativen Beratung in Kamerun

Im Zeitraum 2018–19 kam die Regierung Kameruns bei allen vier strategischen Zielen der Agenda für menschenwürdige Arbeit erheblich voran. Im Rahmen des dreigliedrigen [Landesprogramms für menschenwürdige Arbeit für die Republik Kamerun 2014–17](#) (verlängert bis 2019) unterstützte die IAO die Regierung und die Sozialpartner bei:

- der Stärkung der Arbeitsaufsichtsbehörde,
- der Erweiterung des Erfassungsbereichs der Sozialschutzsysteme und Ausweitung dieser Systeme auf die informelle Wirtschaft,
- dem Schutz der Rechte von Hausangestellten,
- der Berücksichtigung beschäftigungspolitischer Erwägungen in der öffentlichen Beschaffung,
- der Bewertung des Geschäftsumfelds und
- der Kompetenzvermittlung für nachhaltige Unternehmen in der Agrarwirtschaft.

Dank der Unterstützung durch die IAO konnten die Mitgliedsgruppen ein nationales Programm für grüne Arbeitsplätze entwickeln, Systeme zur Überwachung der Formalisierung von Wirtschaftseinheiten einrichten und die Fähigkeit der Gewerkschaften stärken, die Kommentare der IAO-Aufsichtsorgane umzusetzen.

Entscheidend für den Erfolg der Tätigkeit der IAO in Kamerun war ein integrierter Ansatz, der sich auf Beiträge und Ressourcen aus Projekten der Entwicklungszusammenarbeit stützte, die beschäftigungsintensive Programme und Unternehmertum betrafen und von der Afrikanischen Entwicklungsbank und dem Internationalen Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung (IFAD) finanziert wurden. Darüber hinaus führte die IAO mit HZK-Mitteln finanzierte Interventionen zum Sozialschutz durch und investierte Mittel aus dem ordentlichen Haushalt, um fachliche und normative Beratung in Bereichen wie Qualifizierung und Formalisierung zu leisten.

Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung

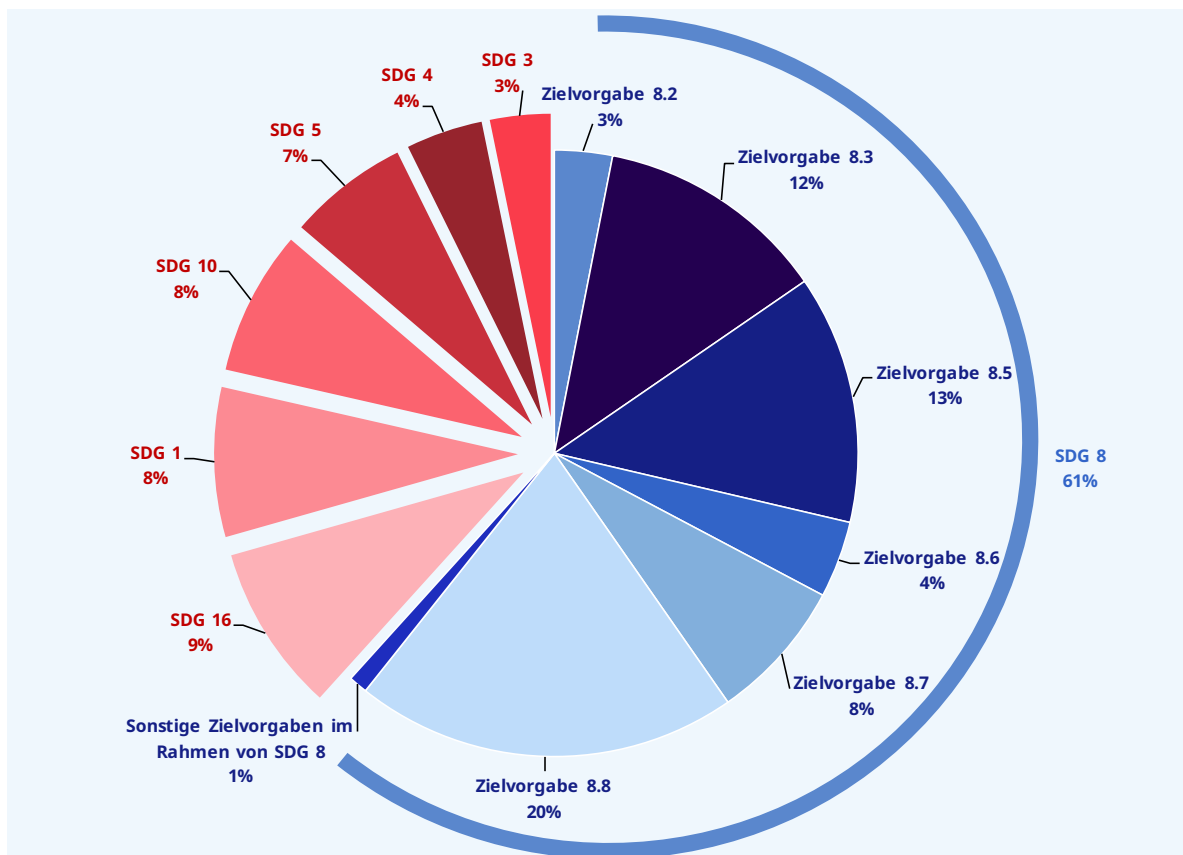
Im Ergebnisrahmen für 2018–19 wurde explizit auf den Beitrag jeder der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben zu einer begrenzten Anzahl von SDG-Zielvorgaben verwiesen, die eng mit den Bereichen verknüpft sind, in denen die IAO einen komparativen Vorteil aufweist. Diese Zielvorgaben bildeten die Grundlage für die Umsetzung der Ergebnisstrategien auf Landesebene. Die Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, die in der Zweijahresperiode mit Unterstützung der IAO erreicht wurden, sind Ausdruck des Beitrags der Organisation zur Verwirklichung der SDG.

Insgesamt trugen die meisten Ergebnisse der IAO zum SDG 8 bei, das die Förderung eines dauerhaften, inklusiven und nachhaltigen Wirtschaftswachstums, produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle betrifft. Der Schwerpunkt lag vor allem auf drei Zielvorgaben:

1. die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern (8.8),
2. 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) und
3. entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen (8.3).

Zudem wurde mit den während der Zweijahresperiode erreichten Ergebnissen ein signifikanter Beitrag zur Beseitigung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit (8.7), zur Beschäftigung und Qualifizierung Jugendlicher (8.6) und zur Produktivität (8.2) geleistet.

► **Abbildung 8. Beitrag der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu den SDG im Zeitraum 2018–19**



SDG 1: Keine Armut

SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

SDG 4: Hochwertige Bildung

SDG 5: Geschlechtergleichheit

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

SDG 10: Weniger Ungleichheiten

SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Zielvorgabe 8.2: Eine höhere wirtschaftliche Produktivität erreichen

Zielvorgabe 8.3: Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum & Formalisierung

Zielvorgabe 8.5: Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle

Zielvorgabe 8.6: Den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, verringern

Zielvorgabe 8.7: Beseitigung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Zielvorgabe 8.8: Arbeitsrechte und sichere Arbeitsumgebungen

Ein erheblicher Anteil der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, die während der Zweijahresperiode erreicht wurden, trug zum SDG 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) bei, insbesondere durch die Förderung internationaler Arbeitsnormen als Mittel zur Gewährleistung der Rechtsstaatlichkeit (16.3) und durch die institutionelle Entwicklung effektiver Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und Mechanismen des sozialen Dialogs (16.6). Die Beiträge zum SDG 1 (Beendigung der Armut) waren hauptsächlich auf die Ergebnisse der Tätigkeit der IAO im Bereich Sozialschutzsysteme, einschließlich sozialer Basisschutzniveaus (1.3), zurückzuführen.

Was das SDG 10 (Verringerung von Ungleichheit) anbelangt, so trugen die in der Zweijahresperiode erreichten Ergebnisse zumeist zu einer sicheren, regulären und verantwortungsvollen Arbeitsmigration und -mobilität (10.7) und zur Annahme lohnpolitischer und den Sozialschutz betreffender Maßnahmen (10.4) bei. Die Ergebnisse der IAO im Bereich Geschlechtergleichstellung äußerten sich in erster Linie in Fortschritten bei der Beendigung der Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt (5.1) und der Steigerung der wirksamen Teilhabe von Frauen und ihrer Chancen bei der Übernahme von Führungsrollen (5.5). Die Ergebnisse, die zum SDG 4 (hochwertige Bildung) beitrugen, bezogen sich hauptsächlich auf die Qualifizierung für eine Beschäftigung, menschenwürdige Arbeitsplätze und Unternehmertum (4.4), während die zum SDG 3 (gute Gesundheit und Wohlergehen) beitragenden Ergebnisse vorrangig Arbeitsschutzmaßnahmen zur Verringerung von Todesfällen und Erkrankungen aufgrund gefährlicher Chemikalien und der Umweltverschmutzung (3.9) und die Ausweitung der Gesundheitsversorgung (3.8) betrafen. Mehrere Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit lassen zudem einen Beitrag zum SDG 17 (Partnerschaften) erkennen, insbesondere was die Förderung konzeptioneller und institutioneller Kohärenz im Sinne menschenwürdiger Arbeit als Mittel zur Verwirklichung einer nachhaltigen Entwicklung anbelangt.

► Beispiele für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, die zu Fortschritten im Hinblick auf das SDG 8 beigetragen haben

- **SDG-Zielvorgabe 8.8: Schutz der Arbeitsrechte und Förderung sicherer Arbeitsumgebungen.** Mit Unterstützung der Regierungen Kanadas, der Niederlande und des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland war die IAO der Regierung Bangladeschs bei der Einrichtung eines Managementinformationssystems für die Arbeitsaufsichtsbehörde behilflich. Im ersten Halbjahr 2019 ermöglichte das System mehr als 1.000 Inspektionen der Arbeitsbedingungen in 23 Distrikten, darunter auch in den Distrikten mit der Mehrzahl der Bekleidungsfabriken.
- **Zielvorgabe 8.3: Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum und Formalisierung.** 2019 war die IAO den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in Côte d'Ivoire mit Unterstützung der Regierung Frankreichs dabei behilflich, eine nationale Strategie für den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft zu entwerfen. Gegenstand der Strategie sind Bereiche wie Vorschriften, Produktivität, Vertretung, sozialer Dialog, Arbeitsbedingungen und Sozialschutz. Ziel ist es insbesondere, das produktive Potenzial von Frauen zu bewerten, die den Übergang zur Formalität durch Qualifizierung, gewerkschaftliche Organisation und Arbeitsschutz vollziehen.
- **Zielvorgabe 8.5: Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle.** In Myanmar beteiligte sich die IAO in Zusammenarbeit mit gemeindenahen Organisationen und in Beratung mit der New Mon State Party (NMSP) an der Durchführung eines beschäftigungsintensiven Investitionsprogramms in 13 von Konflikten betroffenen Dörfern des Ye Township. Über das Programm wurden 3.000 vollzeitäquivalente menschenwürdige Tagesarbeitsplätze für junge Männer und Frauen im Mon-Staat geschaffen und 100 Jugendliche, davon mehr als 50 Prozent Frauen, darin ausgebildet, wie sie in ihren Gemeinden eine Führungsrolle übernehmen und eigene Unternehmen gründen können. Alle Aktivitäten wurden unter Berücksichtigung der Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, und nach einem konfliktsensiblen, auf dem Grundsatz „niemanden zurück-lassen“ beruhenden Ansatz konzipiert.

- **Zielvorgabe 8.7: Beseitigung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit.** In der Arabischen Republik Syrien leitete die IAO mit Mitteln aus dem HZK eine Intervention zur Sensibilisierung und zum Aufbau institutioneller Kapazitäten für die Prävention von Kinderarbeit und den Umgang mit entsprechenden Fällen ein. Dies mündete letztlich in ein nationales Programm für die Herauslösung, Rehabilitation und Wiedereingliederung von Kinderarbeitern, bei dem Arbeitsaufsichtsbeamte sowie 500 Schulleiter darin geschult wurden, Fälle von Kinderarbeit zu erkennen.
- **Zielvorgabe 8.6: Jugendbeschäftigung.** Mit fachlicher Unterstützung der IAO führte die Regierung Nordmazedoniens 2018 und 2019 in drei Gemeinden ein Pilotprojekt für eine Jugendgarantie nach dem Vorbild der Europäischen Union durch. Die Garantie schafft eine Verpflichtung für öffentliche Einrichtungen, sicherzustellen, dass Menschen unter 29 Jahren innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten, nachdem sie arbeitslos werden oder die Schule verlassen, eine hochwertige Arbeitsstelle oder Weiterbildungsmaßnahme oder ein hochwertiger Ausbildungs- bzw. Praktikumsplatz angeboten wird. Das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik ist für die Überwachung des Plans zur Umsetzung der Jugendgarantie zuständig.
- **SDG-Zielvorgabe 8.2: Wirtschaftliche Produktivität.** Seit Januar 2018 bietet der Verband der privaten Arbeitgeber Boliviens (CEPB) als Bestandteil seiner Unternehmensdienstleistungen das IAO-Programm für die Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen (SCORE) an. Im Zeitraum 2018–19 wurde SCORE in 78 Unternehmen in La Paz, Cochabamba, Santa Cruz und Potosí zum Nutzen von etwa 17.000 Arbeitnehmern durchgeführt.

► Ergebnisse nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben

Ergebnisvorgabe 1.

Mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- Dreißig Mitgliedstaaten haben neue nationale Beschäftigungskonzepte gestaltet oder eingeführt oder Programme und Koordinierungsmechanismen für ihre Umsetzung eingerichtet. In Mosambik konnten, wie aus innerstaatlichen Berichten hervorgeht, durch die von der IAO unterstützte nationale Beschäftigungspolitik 457.667 Arbeitsplätze geschaffen werden.
- Siebenundzwanzig Mitgliedstaaten entwickelten Jugendbeschäftigungsstrategien oder bezogen Jugendliche als Zielgruppe in nationale Beschäftigungskonzepte oder Pläne für nachhaltige Entwicklung ein. Jugendbeschäftigung wurde durchgängig in die Beschäftigungsstrategie für die Republik Aserbaidschan 2019–2030 integriert, mit Schwerpunkt auf Qualifizierung, Berufsberatung und Unternehmertum von Jugendlichen. Die IAO organisierte das Globale Forum zur Jugendbeschäftigung (Abuja, August 2019) und unterstützte nationale Maßnahmen für den Eintritt oder Wiedereintritt Jugendlicher in den Arbeitsmarkt.
- Vierunddreißig Mitgliedstaaten erreichten Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit im Bereich Qualifizierung, etwa die Ausarbeitung und Umsetzung von Strategien für die berufliche Bildung zur Verbesserung der Früherkennung des Qualifikationsbedarfs und zur Anpassung der Ausbildung an sich verändernde Anforderungen des Arbeitsmarkts. In sieben dieser Länder unterstützte die IAO die Durchführung von Qualifizierungsprogrammen für bestimmte Sektoren, die sich gezielt an Frauen und Jugendliche in prekären Situationen, insbesondere in der ländlichen Wirtschaft, richteten.

- Zweiundzwanzig Mitgliedstaaten entwickelten beschäftigungsfreundliche Strategien, darunter beschäftigungsintensive Investitionsprogramme, die ökologisch nachhaltig sind und die Geschlechtergleichstellung und andere Formen der Nichtdiskriminierung fördern. Gestützt auf die Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, wurde das Programm der IAO „Beschäftigung für Frieden und Resilienz“ in mehreren von Fragilität, einem Konflikt oder einer Naturkatastrophe betroffenen Ländern eingeführt oder ausgeweitet. In Jordanien konnten dank eines von der IAO unterstützten beschäftigungsintensiven Infrastrukturprogramms zwischen Januar 2018 und Juni 2019 zeitlich befristete Arbeitsplätze für mehr als 4.000 Jordanier und syrische Flüchtlinge geschaffen werden.
- Sechzehn Mitgliedstaaten nahmen Politikkonzepte und Programme an, die zur Verbesserung der Arbeitsbeziehungen, Arbeitsmarktinstitutionen und Arbeitsbedingungen gedacht sind, insbesondere durch die effektive Durchführung von Maßnahmen zu gesetzlichen Mindestlöhnen oder Kollektivvereinbarungen. Die neuen Kollektivvereinbarungen, die während der Zweijahresperiode geschlossen wurden, kamen schätzungsweise 50.000 Arbeitnehmern in Indonesien und 40.000 Sicherheitskräften in Senegal zugute. Guatemala beschloss 2019 eine dreigliedrige nationale Lohnpolitik, die sich am Übereinkommen (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, und an der Empfehlung (Nr. 135) betreffend die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, orientiert.
- Einundzwanzig Mitgliedstaaten nahmen rechtliche und grundsatzpolitische Rahmenkonzepte an, die die Wirksamkeit und Inklusivität der Arbeitsvermittlungen und der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen steigern sollen.

► **Berufsausbildung bietet Jugendlichen in Madagaskar einen Ausweg aus der Banden-kriminalität**

Mit Unterstützung der IAO startete das Arbeitsministerium im August 2019 ein Programm zur Förderung der Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit gefährdeter junger Männer und Frauen in der Hafenstadt Diego-Suarez im Norden Madagaskars. Dieses Programm versetzt Jugendliche in die Lage, einen Beruf zu erlernen und ihren kriminellen Lebenswandel hinter sich zu lassen, und trägt so zu Frieden und nachhaltiger Entwicklung bei.

- [Video ansehen](#) – Weitere Informationen siehe [Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#)

► **Im Blickpunkt: Löhne und geschlechtsbedingtes Lohngefälle**

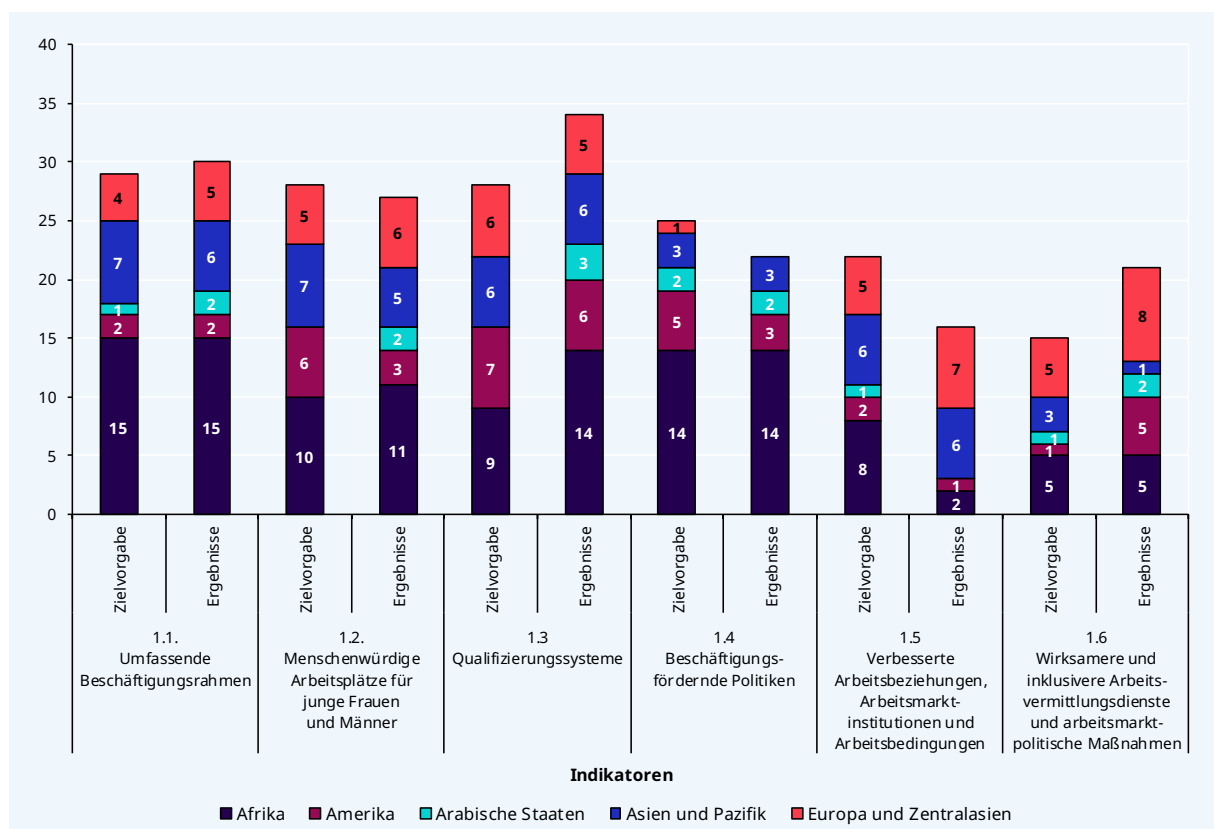
Die IAO setzte ihre Bemühungen um den Aufbau einer globalen Wissensbasis zum Thema Löhne und Gehälter fort. Wie aus dem IAO-Bericht *Global Wage Report 2018/19* hervorging, war das Lohnwachstum 2017 weltweit rückläufig, und auch 2018 verschlechterte sich die Lage weiter. In dem Bericht wird zudem eine neue, innovative und genauere Berechnung des geschlechtsbedingten Lohngefälles vorgenommen, mit der Feststellung, dass Frauen im Durchschnitt nach wie vor etwa 20 Prozent weniger verdienen als Männer. Den vorgelegten empirischen Erkenntnissen zufolge können herkömmliche Erklärungsansätze, etwa der unterschiedliche Bildungsstand von Frauen und Männern, nur begrenzt als Begründung für das geschlechtsbedingte Lohngefälle herangezogen werden. Zur Verringerung des Gefälles wurden Politikoptionen empfohlen, darunter die Notwendigkeit, die Unterbewertung der Erwerbstätigkeit von Frauen zu thematisieren, die Förderung einer ausgewogeneren Verteilung der familiären Pflichten zwischen Männern und Frauen und die Bekämpfung von Stereotypen und Diskriminierung beim Eintritt in den Arbeitsmarkt.

Zielvorgabe und Bilanz

Die im Rahmen der Ergebnisvorgabe 1 erreichten Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit übertrafen bei drei der sechs Ergebnisindikatoren die Zielvorgaben für die Zweijahresperiode. Die höhere Zahl von Ergebnissen wurde bei der Annahme von Politikkonzepten zur Qualifizierung und der Stärkung von Berufsbildungseinrichtungen (Indikator 1.3) und bei der Erarbeitung einer Beschäftigungspolitik als Bestandteil umfassender Beschäftigungsrahmen (Indikator 1.1) verzeichnet.

Wie in den vorangegangenen Zweijahresperioden wurden die meisten der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, die unter diese Ergebnisvorgabe fielen (40 Prozent), in Afrika erreicht, in erster Linie aufgrund der stetigen Nachfrage nach IAO-Dienstleistungen zur Unterstützung von Beschäftigungskonzepten, Jugendbeschäftigungsprogrammen und Berufsbildung. Auch in Europa und Zentralasien lagen die erreichten Ergebnisse über der Zielvorgabe, insbesondere in Bereichen wie Arbeitsmarktinstitutionen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsvermittlungen und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.

► **Abbildung 9. Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 1 nach Indikatoren und Regionen**



In einigen Arbeitsbereichen wurde die Zielvorgabe jedoch knapp verfehlt. Was den Indikator 1.4 (beschäftigungsfördernde Politik) betrifft, so war die geringere Zahl erreichter Ergebnisse in Amerika sowie in Europa und Zentralasien vor allem durch das nachlassende Wirtschaftswachstum bedingt, das in einigen Fällen für ein politisches Umfeld sorgte, in dem prioritär auf Sparmaßnahmen gesetzt wurde. In Bezug auf den Indikator 1.5 (Arbeitsbeziehungen, Arbeitsmarktinstitutionen und Arbeitsbedingungen) investierte die IAO in Afrika erheblich in fachliche Beratung, insbesondere zur Lohnpolitik, was in Äthiopien und Südafrika Ergebnisse erbrachte. Allerdings gestaltete sich die politische Debatte über die voraussichtlichen Folgen der Einführung von Mindest-

Lohnregelungen in mehreren Ländern schwieriger als erwartet, was erklärt, warum die erreichten Ergebnisse unter den Zielvorgaben für die Zweijahresperiode lagen.

Haushalt und Ausgaben

Im Zeitraum 2018–19 wandte die IAO für diese Ergebnisvorgabe 267,4 Millionen US-Dollar auf, von denen 39 Prozent aus ihrem ordentlichen Haushalt und 61 Prozent aus freiwilligen Beiträgen der Entwicklungspartner, insbesondere der Regierung Deutschlands und der Europäischen Union, stammten. Die Ausgaben überstiegen den im strategischen Haushalt für diese Zweijahresperiode vorgesehenen Betrag um 14,7 Prozent. Als Grund dafür sind hauptsächlich ein höherer Durchführungsgrad bei Projekten, die aus Sondermitteln finanziert wurden, und der strategische Einsatz von HZK-Mitteln für arbeitsplatzschaffende Interventionen zu nennen, die Bestandteil von Strategien für den Wiederaufbau nach einer Krise in Ländern wie Haiti, Myanmar, Somalia und der Zentralafrikanischen Republik waren. Bei der Strategie des Amtes zur Mobilisierung von Ressourcen für diese Ergebnisvorgabe und ihre Erfüllung kam dem IAO-Flaggschiffprogramm „Beschäftigung für Frieden und Resilienz“ eine wichtige Rolle zu.

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	102,2	104,8
Sondermittel für Entwicklungszusammenarbeit	131,0	154,4
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	8,2
Insgesamt	233,2	267,4

► Partnerschaften in Aktion: Menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche in Nigeria

In Afrika wirkte sich die Führungsrolle, die die IAO in der Globalen Initiative der UN für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche wahrnahm, katalysatorisch auf die Förderung der Politikberatung und die Verstärkung von Maßnahmen auf der Landesebene aus. Nigeria wurde im November 2018 als Partner in die Initiative aufgenommen und stellte den nationalen Aktionsplan für Jugendbeschäftigung (NIYEAP) als Beitrag der Regierung zu der Initiative in Aussicht. Als Reaktion auf diese Zusage verstärkte die IAO mit Unterstützung der Regierung Spaniens ihre fachliche Beratung des Landes und leitete eine einjährige vertiefte Zusammenarbeit zur Unterstützung des NIYEAP in die Wege, wobei sie für eine Koordinierung zwischen den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und der Vielzahl der Akteure sorgte und zugleich die Mitwirkung junger Nigerianer an der Umsetzung und Überprüfung des Aktionsplans sicherstellte.

Ergebnisvorgabe 2.

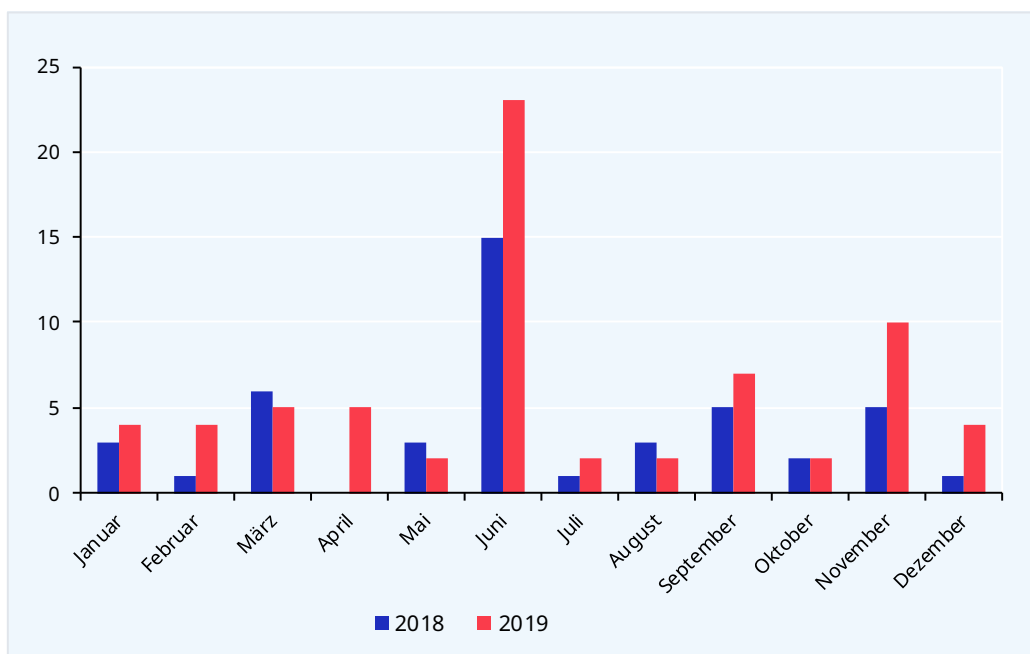
Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- Für 70 Mitgliedstaaten wurden 115 neue Ratifizierungen registriert, von denen 31 auf grundlegende Übereinkommen, darunter 21 Ratifizierungen des Protokolls (P.029) von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, 18 auf ordnungspolitische Übereinkommen, darunter eine Ratifizierung des Protokolls von 1995 zum Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, (P.081) und 66 auf technische Übereinkommen entfielen.

- Infolge der neuen Ratifizierungen während der Zweijahresperiode war das Übereinkommen (Nr. 182) zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, Ende 2019 das am häufigsten ratifizierte grundlegende Übereinkommen (186 Mitgliedstaaten) und bedarf nur noch einer Ratifizierung, um das erste universell ratifizierte IAO-Übereinkommen zu werden. Das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, ist nun das am meisten ratifizierte ordnungspolitische Übereinkommen (150 Mitgliedstaaten).
- Mit der Ratifizierungskampagne, die anlässlich des hundertjährigen Bestehens der IAO eingeleitet wurde, erging die Aufforderung an alle 187 Mitgliedstaaten, im Jahresverlauf 2019 mindestens ein internationales Arbeitsübereinkommen zu ratifizieren. Zwischen Januar und Dezember wurden 70 Ratifizierungen vorgenommen, seit 2006 die meisten in einem einzelnen Jahr, wobei besonders viele Ratifizierungen während der Internationalen Arbeitskonferenz zum hundertjährigen Bestehen im Juni erfolgten. Einige Länder, etwa Madagaskar, Malawi, Namibia, Ruanda und Usbekistan, ratifizierten im Laufe der Zweijahresperiode vier oder mehr Übereinkommen.
- Vierundfünfzig Mitgliedstaaten trafen Maßnahmen zur Anwendung internationaler Arbeitsnormen, insbesondere als Reaktion auf Probleme, die von den Aufsichtsorganen angesprochen wurden. Dazu gehören die Einrichtung oder Stärkung dreigliedriger Mechanismen zur Prävention und Beilegung von Konflikten auf nationaler Ebene in acht Mitgliedstaaten und die Anwendung internationaler Arbeitsnormen durch inländische nationale Gerichte in fünf Mitgliedstaaten. Die Aufsichtsorgane der IAO nahmen mit Genugtuung Kenntnis von den spürbaren Fortschritten bei der Anwendung ratifizierter Übereinkommen in 13 Mitgliedstaaten, die insbesondere dank der mit Unterstützung der IAO durchgeführten ordnungspolitischen Reformen zustande kamen.
- Mit Unterstützung der IAO legten zwölf Mitgliedstaaten Antworten im Hinblick auf die Ausarbeitung des Übereinkommens (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, vor, und 26 Mitgliedstaaten reichten die vorgeschriebenen Berichte über ratifizierte Übereinkommen rechtzeitig ein.

► **Abbildung 10. Anzahl der 2018 und 2019 registrierten Ratifizierungen nach Monaten**



► Auf dem Weg zur Beendigung des Kafala-Systems in Katar

Anfang 2018 begannen die Regierung von Katar und die IAO damit, ein Programm der technischen Zusammenarbeit durchzuführen, mit dem die Bemühungen des Landes um den Abschluss wichtiger Arbeitsreformen und die Verbesserung des Schutzes der Rechte von Arbeitsmigranten unterstützt werden sollten. Zu den Aktionsbereichen gehörten Löhne, Arbeitsaufsicht und Arbeitsschutz, die Förderung der Mitsprache von Arbeitnehmern, die Beseitigung der Zwangsarbeit und die Ausarbeitung arbeitsvertraglicher Regelungen als Ersatz für das *Kafala*-System, womit einem Beschluss des Verwaltungsrats über die Klage gegen die Regierung Katars nach Artikel 26 und wiederholten Ersuchen des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen entsprochen wurde.

Neben anderen Ergebnissen, die aus dem [Jährlichen Fortschrittsbericht Katars](#) hervorgehen, der dem IAO-Verwaltungsrat im Oktober 2019 vorgelegt wurde, kündigte der Ministerrat des Staates Katar seine Zustimmung zu einer richtungweisenden Gesetzesreform an, die 2020 in Kraft treten soll. Die neue Reform gewährt Arbeitsmigranten, die für einen Wechsel der Arbeitsstelle bislang eine Unbedenklichkeitsbescheinigung ihres Arbeitgebers benötigten, unbeschränkte Arbeitsmarktmobilität. Das Programm trug auch zur Abfassung des Gesetzes Nr. 13 von 2018 und des Ministerialbeschlusses von 2019 bei, die in Verbindung miteinander die Auflagen für eine Ausreisegenehmigung für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme von Militärpersonal abschaffen. Arbeitsmigranten haben somit das Recht, das Land während der Laufzeit ihres Vertrags vorübergehend oder dauerhaft zu verlassen. Im Zusammenspiel mit anderen Maßnahmen wie der Einführung eines nichtdiskriminierenden, für alle Arbeitnehmer geltenden Mindestlohns stellen diese Reformen einen wichtigen Schritt zur Wahrung der Rechte von Arbeitsmigranten in Katar dar.

► [Mehr erfahren](#) – Weitere Informationen siehe [Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#)

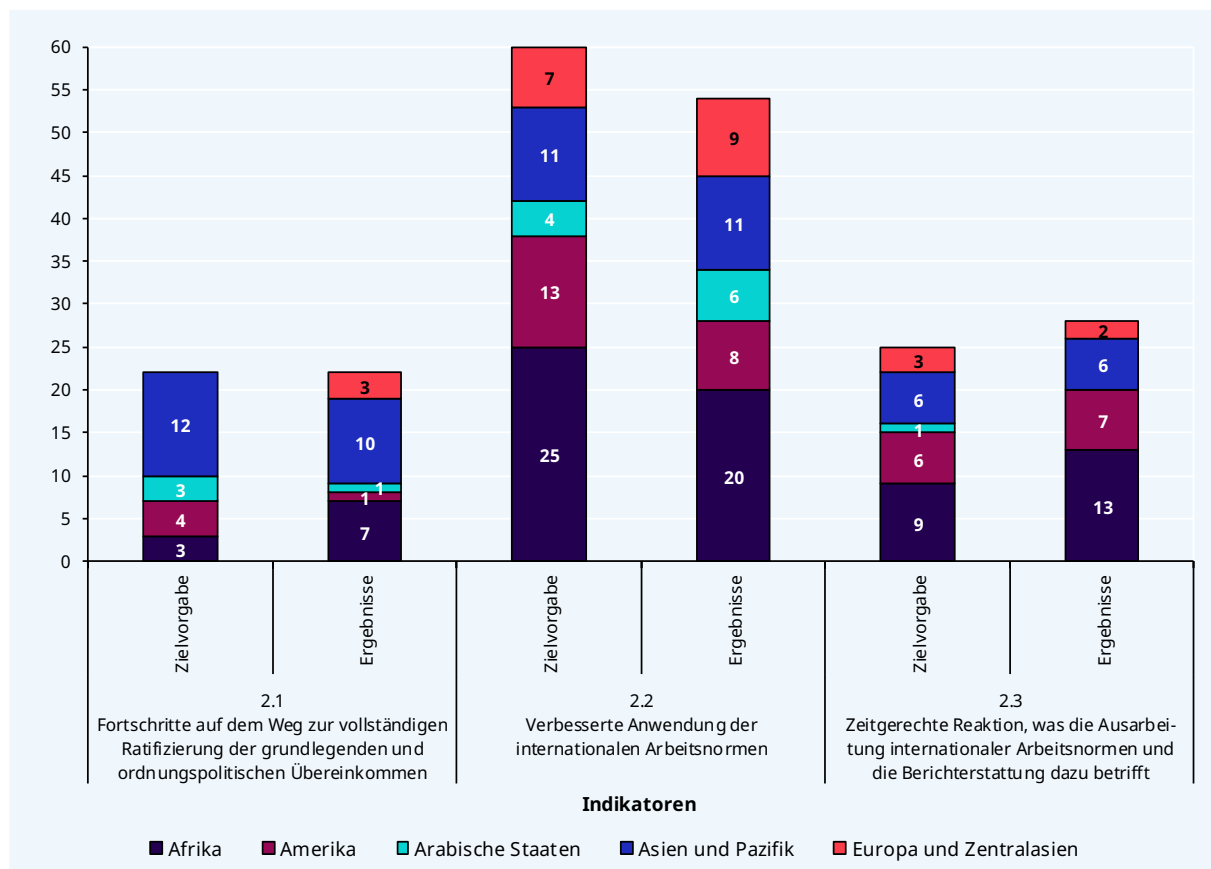
► Verbindliche und effektive Aufsicht über die Anwendung der internationalen Arbeitsnormen

Einer der Höhepunkte der im Zeitraum 2018–19 durchgeführten Aufsichtsverfahren war im Juli 2018 die Einsetzung einer Untersuchungskommission mit dem Auftrag, die Einhaltung der Übereinkommen über die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen, die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts sowie die dreigliedrigen Konsultationen in der Bolivarischen Republik Venezuela zu prüfen. Die Untersuchungskommission schloss ihre eingehende Prüfung der Behauptungen, die auch Anhörungen in Genf und einen Besuch im Land umfasste, ab, und der Generaldirektor der IAO übermittelte den Bericht der Regierung am 27. September 2019. Bestandteil der Aufsichtstätigkeit waren zudem direkte Kontakte und Missionen auf hoher Ebene in Ägypten, Algerien, Bahrain, Honduras, Kasachstan, Malaysia, Mauretanien und Myanmar sowie eine technische Beratungsmission der IAO in Eritrea, die vom Ausschuss für die Durchführung der Normen beantragt worden war. Dank der Unterstützung, die die IAO während der Zweijahresperiode leistete, konnten die verschiedenen Aufsichtsorgane ihre Funktionen wirksam wahrnehmen und die Erörterung ihrer Arbeitsmethoden fortsetzen.

Zielvorgabe und Bilanz

Was Fortschritte bei der Ratifizierung der grundlegenden und ordnungspolitischen Übereinkommen (Indikator 2.1) und der Berichterstattung (Indikator 2.3) betrifft, so lagen die Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit leicht über der Zielvorgabe für die Zweijahresperiode, hinsichtlich der verbesserten Anwendung der internationalen Arbeitsnormen (Indikator 2.2) dagegen knapp darunter. Die Region Asien und Pazifik verzeichnete wichtige Durchbrüche mit der Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, in Vietnam und der Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, durch vier Mitgliedstaaten im pazifischen Raum.

► **Abbildung 11. Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 2 nach Indikatoren und Regionen**



Haushalt und Ausgaben

Im Zeitraum 2018–19 betragen die Gesamtausgaben der IAO für diese Ergebnisvorgabe 87,7 Millionen US-Dollar, wovon 68 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO stammten.

Die aus Sondermitteln finanzierten Ausgaben für Entwicklungszusammenarbeit im Rahmen dieser Ergebnisvorgabe überstiegen den veranschlagten Betrag um 57 Prozent. Ein beträchtlicher Anteil der Sondermittel, die für die Förderung der Anwendung und Ratifizierung der internationalen Arbeitsnormen verfügbar waren, wurde von den Ländern, die Reformen eingeleitet haben, selbst über direkte Treuhandfonds bereitgestellt. Der wichtigste Entwicklungspartner während der Zweijahresperiode war die Europäische Union, insbesondere wenn es darum ging, die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen bei ihren Handelspartnern in globalen Lieferketten zu verbessern. Mit HZK-Beiträgen wurden Ergebnisse in Guatemala, Simbabwe und der Ukraine erzielt.

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	56,8	59,2
Sondermittel für Entwicklungszusammenarbeit	16,8	26,5
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	2,0
Insgesamt	73,6	87,7

► Partnerschaften in Aktion: Arbeitsnormen in globalen Lieferketten – ein Aktionsprogramm für Asien und den Bekleidungssektor

Das von der Regierung Deutschlands unterstützte Projekt „Arbeitsnormen in globalen Lieferketten – Aktionsprogramm für Asien und den Bekleidungssektor“ hatte zum Ziel, die Einhaltung der Arbeitsnormen in Indonesien, Kambodscha und Pakistan durch die Schaffung von Systemen für die Festsetzung von Mindestlöhnen, Lohnpolitik und Kollektivverhandlungen auf partizipatorischer und faktenbasierter Grundlage zu verbessern. Zudem diente es dazu, Systeme für die Sicherung der Normeneinhaltung auf Betriebsebene zu fördern und die institutionellen Kapazitäten von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in der globalen Lieferkette des Bekleidungssektors auszubauen. Aus der 2019 durchgeführten [abschließenden unabhängigen Evaluierung](#) der Phasen II und III des Projekts ging hervor, dass die Intervention relevant für die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen war und nennenswerte Ergebnisse erbrachte, insbesondere in Kambodscha. Dabei wurde die Empfehlung an die IAO gerichtet, in allen Ländern nachfolgende Unterstützung zu leisten, um einen Mindestlohn und Kollektivverhandlungen sowie mittel- bis langfristige Strategien zur Konsolidierung und Ausweitung der in anderen Sektoren erreichten Ergebnisse zu fördern.

Ergebnisvorgabe 3.

Schaffung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- Einundzwanzig Mitgliedstaaten haben neue Strategien und Politikkonzepte im Bereich Sozialschutz entwickelt, die zu einer Ausweitung des Versicherungsschutzes und einer Verbesserung der Leistungen geführt haben. In Malawi etwa bietet die neue universelle soziale Altersversorgung nun Schutz für mehr als 600.000 Personen, von denen 60 Prozent Frauen sind.
- Siebenundzwanzig Mitgliedstaaten meldeten beträchtliche Fortschritte bei der Steuerung ihrer Sozialschutzsysteme, die durch Verbesserungen des Regulierungsrahmens oder der institutionellen Regelungen erzielt wurden. Die Zentralafrikanische Republik beispielsweise beschloss die Schaffung einer Altersversorgung für öffentlich Bedienstete. Das thailändische Amt für soziale Sicherheit richtete zur Stärkung seiner Finanzverwaltung ein Versicherungsmathematisches Referat (Aktuariat) ein. Benin, Marokko und die Russische Föderation ratifizierten das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952. Die omanische Behörde für Sozialversicherung verbesserte ihre Investitionsstruktur entsprechend den Empfehlungen der IAO.
- Vierundzwanzig Mitgliedstaaten bauten ihre institutionellen Kapazitäten und ihre Wissensgrundlage für die Gestaltung, Verwaltung und Überwachung von Sozialschutzsystemen aus. In Senegal und in Togo bildeten gemeinsame bewertungsbasierte nationale Dialoge, die von den Organisationen der Vereinten Nationen, darunter der IAO, unterstützt wurden, die Grundlage für eine landesweite Überprüfung des Sozialschutzes bzw. den nationalen Entwicklungsplan (2018–2022).

► Entwicklung eines umfassenden nationalen Sozialschutzsystems in Timor-Leste

Seit mehreren Jahren arbeitet die IAO gemeinsam mit der Regierung von Timor-Leste an der Entwicklung des Sozialschutzsystems des Landes, wobei sie von der Regierung Portugals unterstützt wird. Die IAO leistete normative und grundsatzpolitische Beratung im Hinblick auf die Annahme des allgemeinen Gesetzes über soziale Sicherheit, das für 2016 die Schaffung des ersten beitragsfinanzierten Systems im Land vorsah. Zudem unterstützte die IAO 2018 die Ausarbeitung einer nationalen Sozialschutzstrategie mit dem Ziel, nicht beitragsfinanzierte Sozialschutzprogramme zu stärken und dadurch Armut und soziale Verletzlichkeit bis 2030 zu verringern. Von Vorteil erwies sich dabei die Beteiligung nationaler Interessengruppen, die von der IAO im Rahmen eines bewertungs-basierten nationalen Dialogs gefördert wurde. Parallel dazu leistete die IAO Unterstützung im Hinblick auf die Einrichtung des nationalen Instituts für soziale Sicherheit (INSS), das im Januar 2019 seine Tätigkeit als Verwalter des neuen Systems aufnahm und Alters-, Sterbe-, Invaliditäts-, Mutterschafts- und Vaterschaftsleistungen für mehr als 70.000 Arbeitnehmer bei über 1.000 Arbeitgebern bereitstellt. Unterstützt wurden auch die Einsetzung eines dreigliedrigen Vorstands sowie die Festlegung von Regeln für die Implementierung des INSS und seiner Managementsysteme.

► [Mehr erfahren](#) – Weitere Informationen siehe [Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#)

► Die globale Aktionswoche für Sozialschutz: Universeller Sozialschutz im Kontext der Zukunft der Arbeit

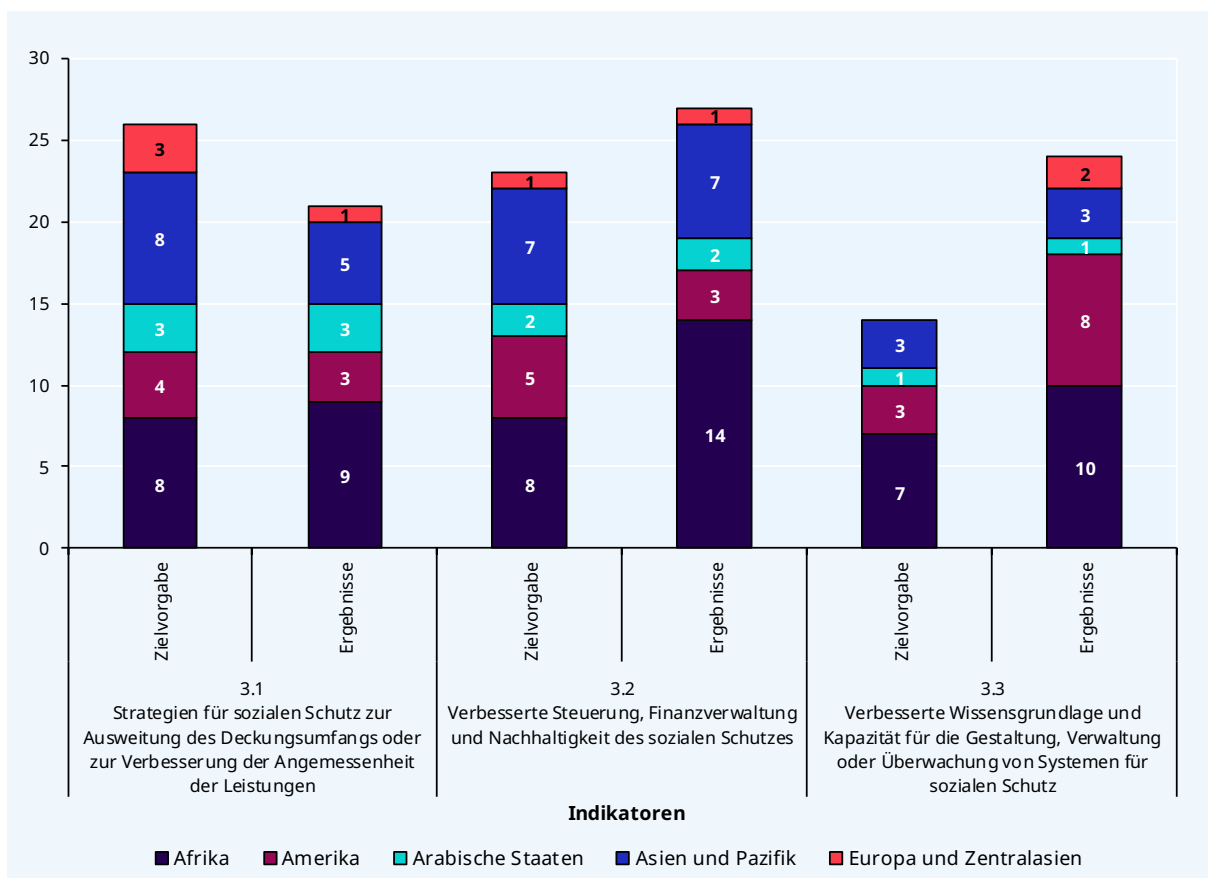
Im Rahmen der Jubiläumsfeierlichkeiten der IAO fand vom 25. bis 28. November 2019 die [globale Aktionswoche für Sozialschutz](#) mit dem Thema „Verwirklichung des SDG 1.3 und universeller Sozialschutz im Kontext der Zukunft der Arbeit“ statt. Die mehr als 500 Teilnehmer der Veranstaltung vertraten Regierungen, Sozialpartner, Entwicklungspartner, internationale Organisationen, die Zivilgesellschaft und die Wissenschaft. Im Laufe der Erörterungen wurde die international anerkannte Rolle des Sozialschutzes als Investition mit einer hohen sozialen und wirtschaftlichen Rendite bekräftigt, aber auch betont, dass die weltweit bestehenden Erfassungslücken ein verstärktes globales und nationales Engagement in den Entwicklungsländern in Höhe von zusätzlich 527 Milliarden US-Dollar jährlich bzw. 1,6 Prozent des BIP dieser Länder erfordern, wie aus dem [IAO-Bericht](#) hervorgeht.

Zielvorgabe und Bilanz

In allen Regionen übertrafen die in der Zweijahresperiode erreichten Ergebnisse die Zielvorgaben für die Verbesserung der Steuerung, Finanzverwaltung und Erbringung des Sozialschutzes (Indikator 3.2), insbesondere in Afrika, und für die Stärkung der Wissensgrundlage von Sozialschutzsystemen und der Kapazitäten für die Leistungserbringung (Indikator 3.3). Was die Strategien zur Erweiterung des Erfassungsbereichs des Sozialschutzes und zur Verbesserung seiner Leistungen (Indikator 3.1) betrifft, so fielen die Ergebnisse niedriger als die Zielvorgaben aus, insbesondere in Asien und Pazifik sowie in Europa und Zentralasien. Diese Abweichungen von den Zielvorgaben für die Zweijahresperiode waren in erster Linie auf den zeitlichen Ablauf der politischen Entscheidungsprozesse in einigen Ländern zurückzuführen.

Die Erfahrungen während der Zweijahresperiode haben gezeigt, welche Bedeutung die Regierungen in allen Regionen der Steuerung des Sozialschutzes und der Leistungserbringung beimessen. Zudem haben sie deutlich gemacht, dass diese Strategien für einen universellen Schutz weitgehend als entwicklungspolitische Verpflichtung und als zentrale Komponente der Agenda für 2030 angesehen werden, aber auch eine politische Konsensbildung erfordern, die die finanziellen Auswirkungen gebührend berücksichtigt.

► **Abbildung 12. Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 3 nach Indikatoren und Regionen**



Haushalt und Ausgaben

Im Zeitraum 2018–19 wandte die IAO für die Ergebnisvorgabe 3 insgesamt 57,2 Millionen US-Dollar auf, wovon 65 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO stammten.

Die wichtigsten Entwicklungspartner bei dieser Ergebnisvorgabe waren 2018–19 die Regierungen Deutschlands, Irlands, der Republik Korea, Luxemburgs, Portugals und Thailands. Weitere umfangreichere Beiträge kamen darüber hinaus von direkten Treuhandfonds, der Privatwirtschaft, den gemeinsamen Multi-Geber-Programmen der Vereinten Nationen, der Afrikanischen Entwicklungsbank und dem Friedens- und Entwicklungsfonds Chinas und der Vereinten Nationen. Mit Mitteln aus dem HZK konnten Ergebnisse in El Salvador, Honduras, Irak, Kambodscha, Kameron, Liberia, den besetzten palästinensischen Gebieten und Tadschikistan erzielt werden.

Wenngleich die aus Sondermitteln finanzierten Ausgaben niedriger waren als geplant, weitete die IAO ihr Projektportfolio in der Entwicklungszusammenarbeit während der Zweijahresperiode deutlich aus und kann so ihre Maßnahmen im Bereich des Sozialschutzes in den kommenden Jahren in allen Regionen verstärken. Zu verdanken war dies weitgehend gezielten Anstrengungen zur Ressourcenmobilisierung im Rahmen des globalen IAO-Flaggschiffprogramms zur Schaffung sozialer Basisschutzniveaus für alle.

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	39,2	37,4
Sondermittel für Entwicklungszusammenarbeit	23,7	17,5
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	2,3
Insgesamt	62,9	57,2

► Partnerschaften in Aktion: Das globale IAO-Flaggschiffprogramm zur Schaffung sozialer Basisschutzniveaus für alle

Dieses Programm hatte maßgeblichen Anteil daran, eine fokussierte und kohärente Erbringung von Beratungsdiensten zum Sozialschutz zu sichern und die Wissensgenerierung und -verbreitung zu verbessern. Es trug dazu bei, dass sich die IAO bei 75 Prozent der Vorschläge, die vom gemeinsamen SDG-Fonds der Vereinten Nationen im Rahmen seines 2019 ergangenen Aufrufs zur Entwicklung nationaler sozialer Basisschutzniveaus gebilligt wurden, als teilnehmende Organisation und bei 25 Prozent als federführende Organisation positionieren konnte. Damit bietet sich eine außerordentliche Gelegenheit, die Normen der IAO und die Agenda für menschenwürdige Arbeit, insbesondere den sozialen Dialog, durchgängig in die Aktivitäten der Vereinten Nationen zur Verwirklichung der SDG-Zielvorgabe 1.3 zu integrieren und zusätzliche Mittel zu mobilisieren. Zudem ermöglichte das Flaggschiffprogramm ein neues Kooperationsprogramm mit der Europäischen Union, das mit einem Haushalt von insgesamt 23 Millionen US-Dollar ausgestattet ist und in den kommenden Jahren umgesetzt werden soll.

► [Mehr erfahren](#)

Ergebnisvorgabe 4. Förderung nachhaltiger Unternehmen

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- Elf Mitgliedstaaten, mehrheitlich in Afrika und Amerika, beschlossen Reformen des Geschäftsumfelds, die zur Entwicklung nachhaltiger Unternehmen beitragen, wobei sie sich auf systematische Bewertungen auf der Grundlage einer IAO-Methodik stützten. In Kamerun setzte die Regierung einen Reformplan in Gang, der 18 Maßnahmen beinhaltet, darunter die Förderung der unternehmerischen Initiative von Frauen durch verbesserten Zugang zu Finanzdienstleistungen und Qualifizierungsangeboten.
- In 47 Mitgliedstaaten unterstützte die IAO Interventionen zugunsten nachhaltiger Unternehmen und potenzieller Unternehmer, die zu Produktivitätssteigerungen und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in den Betrieben, zumeist kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), beitragen. In Cabo Verde, Indien, Senegal und Simbabwe bieten mehrere öffentliche und private Institutionen mittlerweile Dienstleistungen für Unternehmer an, die eine umweltverträgliche Unternehmensentwicklung fördern sollen. In der Mongolei erkannte der Arbeitgeberverband, wie wichtig es ist, dem Bedarf der Unternehmen im Bereich Katastrophenrisikomindeung gerecht zu werden, und richtete ein Schulungsprogramm zur Nachhaltigkeitsplanung von Unternehmen für den Fall von Naturkatastrophen ein.
- Mit dem Programm für die Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen (SCORE) wurde in der Zweijahresperiode weltweit nahezu 1.000 Unternehmen mit mehr als 200.000 Beschäftigten erreicht und für eine Teilnahme gewonnen. Etwa 70 Prozent

dieser Firmen bestätigten nach der Programmteilnahme Kosteneinsparungen sowie Produktivitätsverbesserungen von durchschnittlich 30 Prozent, einen Rückgang der Personalfluktuation um bis zu 42 Prozent und eine Senkung der Zahl der gemeldeten Unfälle um 29 Prozent. Im Bereich der Wertschöpfungskette durchgeführte Interventionen in 30 Ländern trugen unmittelbar zu höheren Einkommen und verbesserten Arbeitsbedingungen für schätzungsweise 50.000 Arbeitnehmer bei.

- Im Zeitraum 2018–19 gründeten mehr als 1.000 Menschen in 22 Mitgliedstaaten, darunter Frauen und Jugendliche in benachteiligten Situationen, Flüchtlinge und Mitglieder der einheimischen Bevölkerung, nach der Teilnahme an einer Schulung, die sich auf die IAO-Instrumente Think.Coop und Start.Coop stützte, eine Genossenschaft oder traten ihr bei und verbesserten dadurch ihr Einkommen und ihre Arbeitsbedingungen.
- In elf Mitgliedstaaten konzipierten und schufen die IAO-Mitgliedsgruppen Dialogplattformen zu verantwortlicher Unternehmenspraxis und wirksame Programme zur Verbesserung der Funktionsweise von Märkten, Sektoren und Wertschöpfungsketten, mit denen menschenwürdige Arbeit gefördert werden soll. In Peru beispielsweise setzte das Umweltministerium im Rahmen der Aktionspartnerschaft für eine grüne Wirtschaft (PAGE) einen öffentlich-privaten Fachausschuss mit dem Auftrag ein, Politikmaßnahmen für ökologische Nachhaltigkeit, darunter eine verantwortliche Unternehmenspraxis in Bereichen wie Abfallwirtschaft, saubere Produktion und erneuerbare Energien, zu erörtern und zu beschließen.

► **Mit dem SCORE-Programm fördert die IAO unternehmerische Verbesserungen in Ghana**

SCORE ist das Programm der IAO zur Förderung von Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und menschenwürdiger Arbeit in den Schwellenländern. In Ghana richtet sich das Programm gezielt an KMU im verarbeitenden Gewerbe, insbesondere in globalen Lieferketten. Ziel ist es, die nationalen Kapazitäten für einen bezahlbaren Zugang von KMU zu Schulungsangeboten zu fördern, damit sie ihre Produktivität verbessern und menschenwürdige Arbeitsplätze bereitstellen können.

Insgesamt wurden 206 Beschäftigte in fünf Unternehmen geschult, und zwar mit Beiträgen aus dem Fonds der Regierung Ghanas für Qualifizierungsmaßnahmen und von SCORE Training Solutions Ghana (STSG), einer gemeinnützigen Organisation, die Durchführungspartner der IAO ist. Als wichtigste Veränderungen für diese Unternehmen ergaben sich operative Kostensenkungen, eine Abfallreduzierung, eine verbesserte betriebliche Zusammenarbeit und ein sichereres Arbeitsumfeld.

- [Video ansehen – Mehr erfahren](#) – Weitere Informationen siehe [Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#)

► **Auch klein zählt: Erkenntnisse zum Beschäftigungsbeitrag von Selbstständigen, Kleinstunternehmen und KMU**

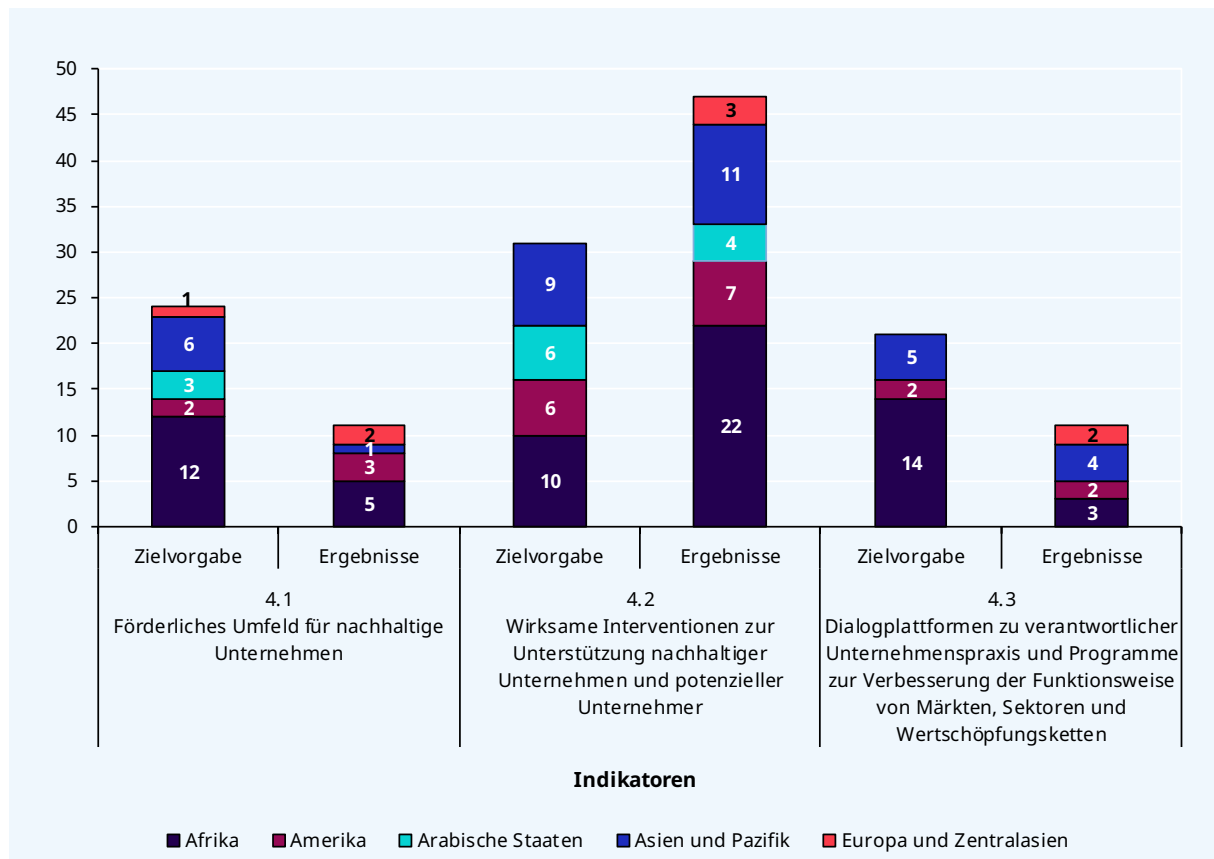
Unter Verwendung einer neuen Datenbank erstellte die IAO 2019 einen [globalen Bericht](#), in dem die weltweiten Daten zum Beitrag Selbstständiger und Unternehmen verschiedener Größenklassen zur Gesamtbeschäftigung untersucht wurden. Ausgehend von einer Stichprobe von 99 Ländern ergab der Bericht, dass kleine Wirtschaftseinheiten zusammen 70 Prozent der Gesamtbeschäftigung abdecken. Um die grundlegenden Herausforderungen zu bewältigen, die mit der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Verbesserung ihrer Qualität in aller Welt verbunden sind, ist es somit wichtig, die Gegebenheiten zu verstehen, in denen kleine Wirtschaftseinheiten operieren müssen, insbesondere in Ländern mit niedrigem und niedrigem-mittlerem Einkommen, wo sie einen höheren Anteil an den Beschäftigten stellen. Die Unterstützung dieser Wirtschaftseinheiten bei ihrer Entwicklung sollte daher ein zentraler Bestandteil der Strategien für wirtschaftliche und soziale Entwicklung auf der Grundlage menschenwürdiger Arbeit sein.

Zielvorgabe und Bilanz

Hinsichtlich der Annahme von Reformen des Geschäftsumfelds (Indikator 4.1) und der Einrichtung von Dialogplattformen zu verantwortlicher Unternehmenspraxis (Indikator 4.3) blieben die Ergebnisse in der Zweijahresperiode hinter den Zielvorgaben zurück. Dafür waren im Wesentlichen zwei zentrale Faktoren verantwortlich. Erstens stagnierte in der Zweijahresperiode der Fortschritt in einigen Ländern aufgrund von Veränderungen der politischen oder sozioökonomischen Rahmenbedingungen, die ihrerseits Strukturreformen und Dialogprozesse im Geschäftsumfeld verzögerten. Zweitens wurden einige Elemente der Reform des Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen unter anderen Ergebnisvorgaben erfasst. Dies waren in China die Verordnung des Staatsrats über aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und in Sri Lanka die Annahme der nationalen Genossenschaftspolitik (unter Ergebnisvorgabe 1 aufgeführt), in Indien die verbesserte Versicherung für Landwirte (Ergebnisvorgabe 5) und in Ruanda die Vereinbarung zwischen der Behörde für Personalentwicklung, Gewerkschaften und Universitäten über die Zertifizierung von Bauarbeitern im informellen Sektor (Ergebnisvorgabe 6).

Was die direkte Unterstützung nachhaltiger Unternehmen (Indikator 4.2) betrifft, so übertrafen die Ergebnisse die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode deutlich, insbesondere in Afrika. Die Nachfrage nach IAO-Unterstützung in diesem Bereich war infolge der Anerkennung, die bewährte IAO-Methodiken wie SCORE, „Market Systems for Decent Work“, „Start and Improve Your Business“ (SIYB), „Value Chain Development“ (VCD), Think.Coop und Start.Coop genießen, nach wie vor sehr hoch.

► **Abbildung 13. Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 4 nach Indikatoren und Regionen**



Haushalt und Ausgaben

Während der Zweijahresperiode wurden für die Ergebnisvorgabe 4 insgesamt 101,8 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 44 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO stammten.

Die wichtigsten Entwicklungspartner bei dieser Ergebnisvorgabe 4 waren 2018–19 die Regierungen Schwedens, der Schweiz und der Niederlande sowie die Europäische Union und das vom UNDP verwaltete Multi-Partner Trust Fund Office. Die Arbeit zur Förderung nachhaltiger Unternehmen wurde durch privatwirtschaftliche Beiträge aus Ägypten, Jordanien, Mosambik, Ruanda, Saudi-Arabien, der Türkei und Uganda unterstützt. Mit Mitteln aus dem HZK konnten Ergebnisse in Armenien, im Plurinationalen Staat Bolivien, in Guyana, in Nepal, in den besetzten palästinensischen Gebieten und in Sierra Leone erzielt werden.

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	45,6	45,0
Sondermittel für Entwicklungszusammenarbeit	61,8	54,5
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	2,3
Insgesamt	107,4	101,8

► Partnerschaften in Aktion: Finanzielle Inklusion von Kleinst- und Kleinunternehmen in Indonesien

Von 2015 bis Ende 2019 führte die IAO mit Unterstützung der Schweizer Regierung das Projekt **PROMISE IMPACTS** (Förderung von Kleinst- und Kleinunternehmen durch verbesserten Zugang der Unternehmer zu Finanzdienstleistungen) durch. Die IAO war der indonesischen Finanzdienstleistungsbehörde in fachlicher Hinsicht dabei behilflich, das Programm umzusetzen und regionale Entwicklungsbanken umzugestalten sowie ländliche Banken neu zu beleben, wodurch diese Institutionen in die Lage versetzt wurden, den kleinen Wirtschaftseinheiten, die die große Mehrzahl der Unternehmen des Landes stellen, gebündelte Mehrwertdienste anzubieten. Eine zufallsgesteuerte Kontrollstudie zu einem in Ost- und West-Java durchgeführten Pilotprogramm ließ erkennen, dass sich die Zahl der Kunden ländlicher Banken, die Geschäfts- und Finanzpläne für ihre Unternehmen erstellen, um 7 Prozent, die Zahl der Unternehmen, die ihren Gewinn reinvestieren, um 4 Prozent und die Zahl der Unternehmen, die eine Produktaufwertung planen, um 9 Prozent erhöhte.

Ergebnisvorgabe 5.

Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- Neun Mitgliedstaaten beschlossen Strategien zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten. Beispiele hierfür sind Pläne zur Entwicklung des ländlichen Raums in Pakistan und in der Demokratischen Volksrepublik Laos, wo die nationale Beschäftigungsstrategie für den ländlichen Raum in den Neunten nationalen Plan für sozioökonomische Entwicklung aufgenommen wurde. In Jordanien brachte die Regierung eine neue Sozialschutzstrategie auf den Weg, die unter anderem die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten in ländlichen Gebieten vorsieht. Kolumbien und Peru formulierten Strategien zur Förderung von Vernetzung und

genossenschaftlicher Entwicklung. Der Plurinationale Staat Bolivien und Ecuador erarbeiteten branchenspezifische Initiativen für den Tourismus.

- Sechzehn Mitgliedstaaten unternahmen konkrete Schritte zur Förderung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten. Mit Unterstützung der IAO führten die Mitgliedsgruppen Programme mit dem Ziel durch, menschenwürdige Arbeit für Jugendliche durch die Entwicklung von Wertschöpfungsketten in Ägypten (Milchwirtschaft), Côte d'Ivoire (Kakao) und Kamerun (Reis und ländliche Infrastruktur) zu fördern. In Belize (Zuckerrohr) und Mexiko (Kaffee) fanden Pilotprojekte im Rahmen von **LABOR** statt, dem IAO-Labor für soziale Innovationen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft Lateinamerikas und der Karibik. Qualifizierungsprogramme speziell für Frauen und Jugendliche in ländlichen Gebieten wurden in Haiti, Madagaskar und der Zentralafrikanischen Republik durchgeführt. Weitere Maßnahmen betrafen die Förderung der Rechte bei der Arbeit und des Arbeitsschutzes auf Plantagen – beispielsweise in Indonesien (Palmöl), Malawi (Tee) und Sri Lanka (Tee). In Mali und Jordanien wurden spezifische Programme zur Beseitigung von Kinderarbeit in der Landwirtschaft aufgelegt, während in Nepal ein Programm für die Instandhaltung des ländlichen Straßennetzes dazu beitrug, Arbeitsplätze zu schaffen und lokale Unternehmen zu stärken.
- In vier Mitgliedstaaten wurden Mechanismen für Konsultationen und sozialen Dialog in der ländlichen Wirtschaft eingerichtet oder ausgebaut. Unter anderen waren dies gemeindenahere Strukturen in Pakistan und eine dreigliedrige Arbeitsgruppe für Landwirtschaft in Jordanien, wo die Genossenschaftsbewegung einen Aktionsplan zur Stärkung ihrer Vertretung und Beteiligung am sozialen Dialog entwickelte. In Sambia verbesserten Kleinbauern und ländliche Arbeitskräfte ihre gewerkschaftliche Organisation und beteiligten sich aktiv an mehreren Plattformen für den sozialen Dialog. In Costa Rica wurde ein dreigliedriges Forum für branchenübergreifenden Dialog namens *Mesa Caribe* eingerichtet, das vorrangig Initiativen zur Schaffung von Arbeitsplätzen für schutzbedürftige Bevölkerungsgruppen betrieb.

► Sozialer Dialog für einen Produktionswandel in den ländlichen Gebieten Costa Ricas

Für die ländliche Entwicklung ist es entscheidend, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände stärker in die Mechanismen des sozialen Dialogs einzubinden. In der Provinz Limón wurde das Forum für den sozialen Dialog *Mesa Caribe* eingerichtet, das den Produktionswandel und die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze im Wege des sozialen Dialogs fördern soll. Dies ist ein Beispiel für einen innovativen, branchenübergreifenden sozialen Dialog, an dem das Institut für ländliche Entwicklung, Gewerkschaften von Arbeitnehmern in der Landwirtschaft, Vertreter lokaler Regierungen und der indigenen Bevölkerung sowie verschiedene Regierungsministerien beteiligt sind. Die IAO stellt das Fachsekretariat. *Mesa Caribe* unterstützt Interventionen in folgenden Bereichen: Genossenschaften, Ausbildung, Arbeitsvermittlung für schutzbedürftige Bevölkerungsgruppen, Unternehmenscluster, Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für nachhaltige Unternehmen und Förderung des ländlichen Tourismus als Motor der Arbeitsplatzschaffung. Diese Initiativen dürften in den nächsten vier Jahren signifikante öffentliche Investitionen erzeugen und dadurch die Unternehmensentwicklung fördern sowie rund 30.000 neue Arbeitsplätze entstehen lassen.

- [Video ansehen](#) – Weitere Informationen siehe [Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#)

► Wissen, Statistiken, Instrumente und Partnerschaften zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten

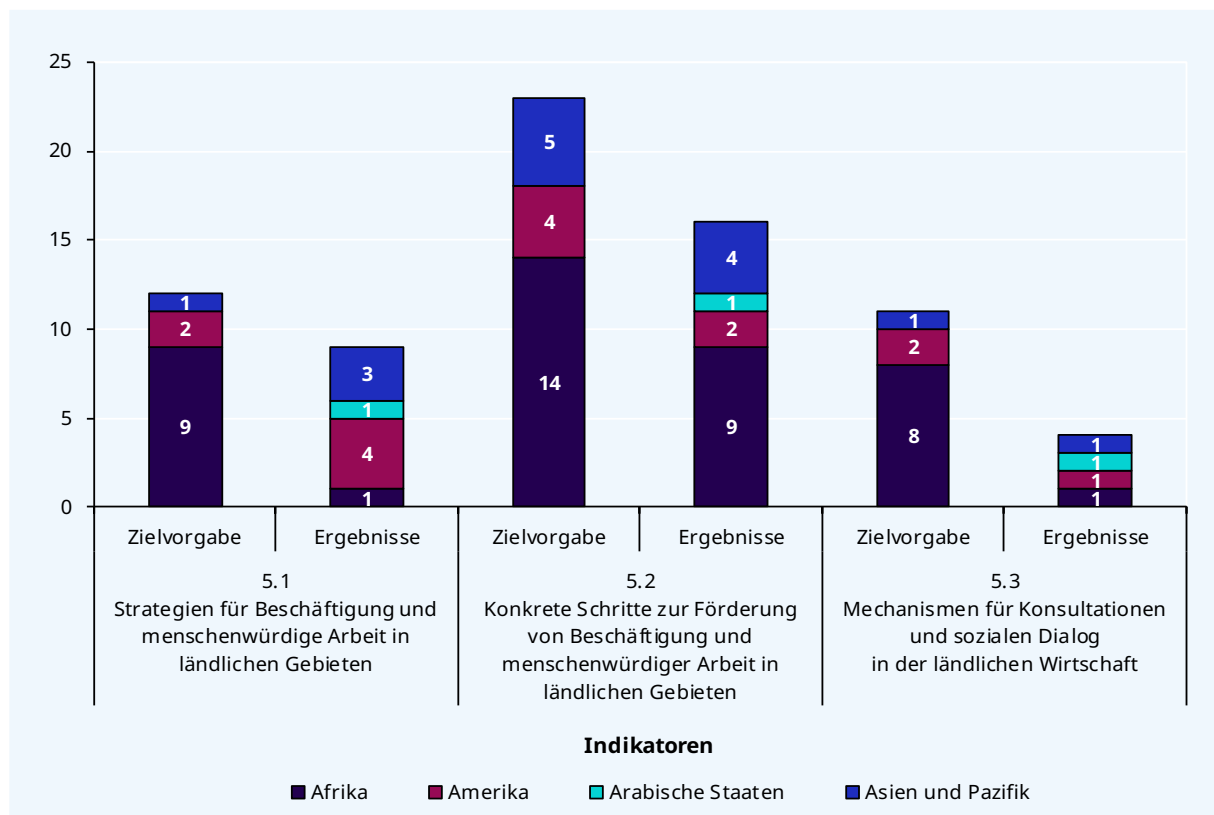
Die IAO konnte ihre Wissensbasis und Instrumente, mit denen sie die Mitgliedsgruppen bei ihren Bemühungen um die Förderung menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten unterstützt, weiterentwickeln. Auf einer dreigliedrigen Sektortagung wurden die [Schlussfolgerungen über menschenwürdige Arbeit und Arbeitsschutz in der Forstwirtschaft](#) angenommen. Der Bestand an [politischen Orientierungshilfen der IAO zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft](#) wurde durch neue Dokumente zu den Themen Jugend, Migration, Wasser und überarbeitete Fassungen für die Bereiche Forstwirtschaft und gerechte Übergänge aktualisiert. In Lateinamerika brachte die IAO ein Forschungsprogramm ([FORLAC rural](#)) zum Übergang zur Formalität in ländlichen Gebieten auf den Weg. Durch zwei Akademien für ländliche Entwicklung in [Turin](#) bzw. in [Ägypten](#) sowie durch regionale Veranstaltungen und Sektortagungen zu den Themen Tourismus und [Tabak](#) wurden die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen gestärkt. Die statistische Datenbank der IAO, [ILOSTAT](#), wurde um Indikatoren mit einer Aufschlüsselung nach ländlichen und städtischen Gebieten erweitert. 97 Prozent der mehr als 8.500 Mikrodatensätze aus der Arbeitskräfteerhebung, die von der IAO verarbeitet wurden, enthalten nun nach ländlichen/städtischen Gebieten aufgeschlüsselte Daten. Auf der 20. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker wurde ein Dokument zum Thema [Arbeitsstatistiken für ländliche/städtische Gebiete](#) vorgestellt. Die IAO baute ihre Partnerschaften mit dem [IFAD](#), der [FAO](#) und der [UNECE](#) aus. Die Zusammenarbeit mit dem [OHCHR](#) spielte eine wesentliche Rolle bei der Annahme der [Erklärung der Vereinten Nationen für die Rechte von Kleinbauern und anderen Menschen, die in ländlichen Regionen arbeiten](#).

Zielvorgabe und Bilanz

Die im Rahmen dieser Ergebnisvorgabe erreichten Ergebnisse lagen unter den Zielvorgaben für die Zweijahresperiode. Dies war darauf zurückzuführen, dass die Förderung menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten themenübergreifend ist, weshalb über mehrere Ergebnisse unter anderen Ergebnisvorgaben berichtet wurde. Beispiele dafür sind unter anderem:

- verbesserte Berufsausbildung in ländlichen Gebieten in Gabun (unter Ergebnisvorgabe 1 aufgeführt),
- neue Arbeitsplätze für Jugendliche im Fischereisektor in Äquatorialguinea (Ergebnisvorgabe 1),
- Durchführung betrieblicher Programme im Agrarsektor in Sambia (Ergebnisvorgabe 4),
- verbesserter Zugang der ländlichen Bevölkerung zu menschenwürdigen Arbeitsplätzen und Chancen für unternehmerische Initiative in Cabo Verde (Ergebnisvorgabe 4),
- verbesserte Kapazitäten der Arbeitsinspektoren für eine Tätigkeit in ländlichen Gebieten in Lesotho (Ergebnisvorgabe 7) und
- gestärkte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Beseitigung von Kinderarbeit in der Landwirtschaft der Dominikanischen Republik und im Baumwollsektor Burkina Fasos (Ergebnisvorgabe 8).

► **Abbildung 14. Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 5 nach Indikatoren und Regionen**



Haushalt und Ausgaben

Im Zeitraum 2018–19 wandte die IAO für die Ergebnisvorgabe 5 insgesamt 45,6 Millionen US-Dollar auf, die hauptsächlich aus ihrem ordentlichen Haushalt stammten (61 Prozent).

Die Ausgaben, die in der Zweijahresperiode aus Sondermitteln finanziert wurden, lagen leicht über dem veranschlagten Betrag. Die wichtigsten Entwicklungspartner bei der Förderung menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten waren die Regierungen Norwegens und der Schweiz, die Weltbank und UNICEF. Mit Mitteln aus dem HZK konnten Ergebnisse in Kolumbien, der Demokratischen Volksrepublik Laos, Mali, Sambia, Sri Lanka und der Vereinigten Republik Tansania erzielt werden.

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	27,4	27,9
Sondermittel für Entwicklungszusammenarbeit	12,0	15,5
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	2,2
Insgesamt	39,4	45,6

► **Partnerschaften in Aktion: MozTrabalha, menschenwürdige Arbeit für einen nachhaltigen wirtschaftlichen Wandel in Mosambik mit Schwerpunkt auf ländlichen Gebieten**

Die IAO, das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung und soziale Sicherheit und die Sozialpartner initiierten mit Unterstützung der Regierung Schwedens ein Projekt der Entwicklungszusammenarbeit, das menschenwürdige Arbeitsplätze und eine nachhaltige soziale Inklusion in ländlichen Gebieten der Provinzen Maputo, Cabo Delgado und Imbahane sowie in der Tourismusbranche fördern soll. Im Mittelpunkt des Projekts, das sich insbesondere an Frauen und an von Frauen geführte Haushalte richtet, stehen beschäftigungsintensive Investitionen in die Marktinfrastruktur, die Förderung grüner Arbeitsplätze und die Entwicklung von KMU.

► [Mehr erfahren](#)

Ergebnisvorgabe 6.

Formalisierung der informellen Wirtschaft

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- In 14 Mitgliedstaaten nahmen die Mitgliedsgruppen der IAO in nationaler Eigenverantwortung Diagnosen der Merkmale und Triebkräfte informeller Beschäftigung vor, die entweder die Wirtschaft insgesamt (Aserbaidshan, Lesotho, Libanon, Paraguay, Sambia, Tadschikistan, Uruguay), bestimmte Wirtschaftszweige (Côte d'Ivoire, Ruanda, Senegal, Togo), Gruppen von Arbeitnehmern (syrische Flüchtlinge in Jordanien, Hausangestellte in den Philippinen, Selbstständige und landwirtschaftliche Arbeitskräfte mit irregulärem Status in Griechenland) oder informelle Unternehmen (Senegal) betrafen. Auf dieser Grundlage wurden in 19 Mitgliedstaaten Überwachungssysteme zur Bewertung der Fortschritte bei der Formalisierung eingerichtet.
- Neunzehn Mitgliedstaaten führten integrierte Politikkonzepte, Rechtsvorschriften oder Mechanismen zur Einhaltung von Vorschriften ein, die den Übergang zur Formalität erleichtern sollen. Nationale Formalisierungsstrategien wurden in Ländern wie Costa Rica, Kolumbien, Nordmazedonien, Paraguay, Peru und Vietnam beschlossen. In Tadschikistan wurde ein nationales Programm zum Abbau informeller Beschäftigung gebilligt, und in Aserbaidshan, Jamaika (mit Schwerpunkt auf Fischern und Hausangestellten), Lesotho und Südafrika wurden Aktionspläne zur Erleichterung des Übergangs zur Formalität entwickelt.
- In der Mongolei wurden Fortschritte dabei erzielt, den Geltungsbereich des Arbeitsrechts auf Arbeitskräfte in der informellen Wirtschaft auszuweiten. Sambia konzipierte ein Sozialschutzgesetz, das einen Rechtsrahmen für die Ausweitung der Sozialversicherung auf bislang nicht erfasste Kategorien von Arbeitnehmern bietet. Thailand erarbeitete eine Strategie mit dem Ziel, die Einhaltung des Gesetzes zum Schutz von Heimarbeitern zu verbessern, und in Argentinien wurde ein Vorschlag zur Regulierung von Beschäftigten auf digitalen Plattformen geprüft. In Mexiko erhöhte sich die Zahl der sozialversicherten Hausangestellten.
- In 20 Mitgliedstaaten weiteten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände ihre Mitgliedschaft auf Beschäftigte und Wirtschaftseinheiten der informellen Wirtschaft aus oder stellten neue oder verbesserte Dienstleistungen bereit, um ihnen den Übergang zur Formalität zu erleichtern. In der Mongolei, in Montenegro, Simbabwe und der Türkei stellten Arbeitgeberverbände eine Agenda für grundsatzpolitische Überzeugungsarbeit auf, die den Übergang informeller Unternehmen zur Formalität fördern soll. In Indien, Mexiko, der Mongolei, Namibia, Ruanda und Simbabwe waren die Arbeitnehmerverbände besser in der Lage, die Einbindung von Beschäftigten der informellen Wirtschaft in den sozialen Dialog zu unterstützen

► Ein integrierter Ansatz zur Erleichterung von Übergängen zur formellen Wirtschaft in Peru

Das peruanische Ministerium für Arbeit und Beschäftigungsförderung billigte im März 2018 eine neue Formalisierungsstrategie, die den Zugang von Beschäftigten in der formellen wie der informellen Wirtschaft zu Arbeitnehmerrechten und sozialer Sicherheit verbessern soll. Zudem bietet das Ministerium Beratung, Ausbildung und Unterstützungsdienste zur Förderung der Formalisierung von Arbeitnehmern und Kleinunternehmen an und stützt sich dabei auf Methoden und Instrumente der IAO. Dadurch gelang es den KMU, ihre Produktivität zu steigern und Schritte zur vollständigen Formalisierung zu unternehmen.

► [Mehr erfahren](#) – Weitere Informationen siehe [Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#)

► Die Rolle der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Förderung des Übergangs zur formellen Wirtschaft: Ein Kompendium nationaler Erfahrungen

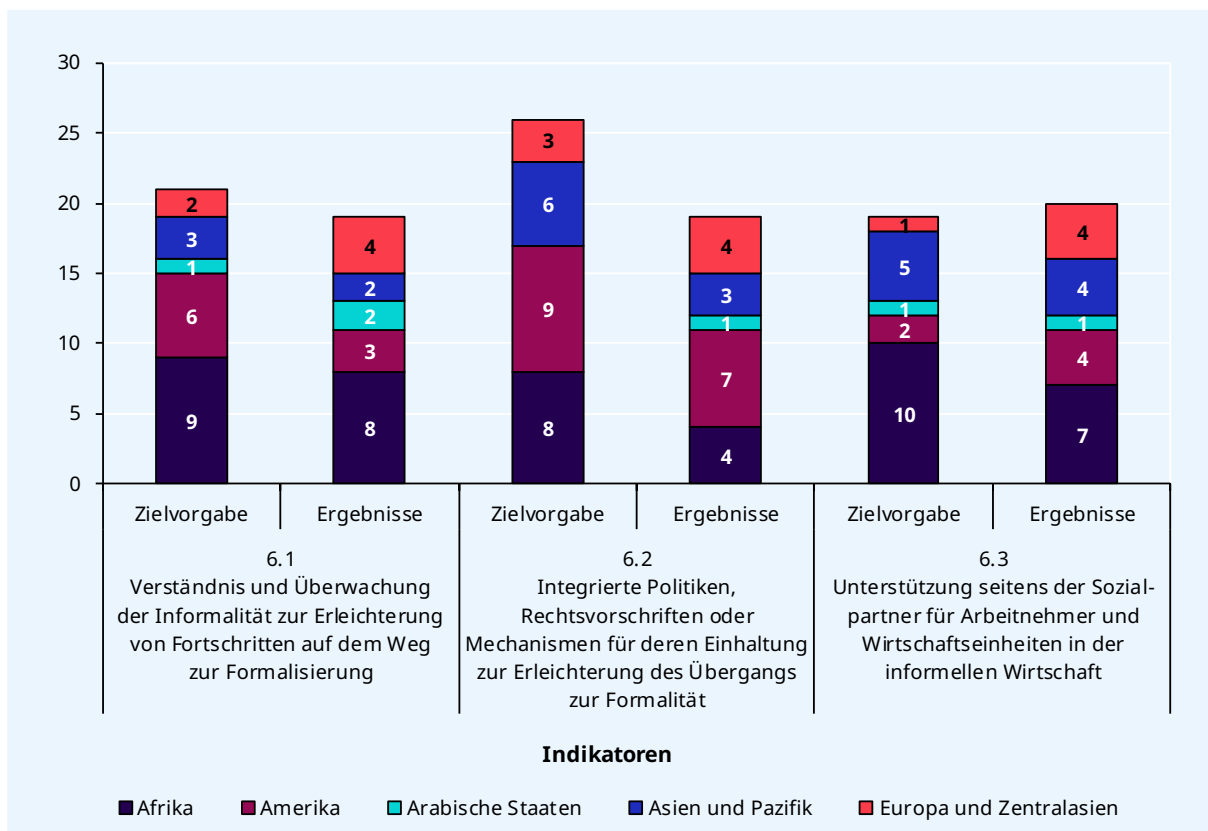
Während der Zweijahresperiode erstellte die IAO ein Kompendium nationaler Erfahrungen, in dem beschrieben wird, welche Maßnahmen die Verbände der Sozialpartner getroffen haben, um die Mitgliedschaft auszuweiten und/oder einschlägige Dienstleistungen für Arbeitnehmer oder Wirtschaftseinheiten in der informellen Wirtschaft und zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit ihnen bereitzustellen und dadurch Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit abzubauen sowie ihren Übergang zur Formalität zu erleichtern. Gegenstand des Kompendiums sind bewährte Verfahren, die mit der Empfehlung (Nr. 204) der IAO betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, im Einklang stehen. In das Kompendium für Arbeitnehmerverbände wurden mehr als 30 Verfahren aus allen Regionen und aus einer Vielzahl von Industriezweigen, etwa Fischerei, Einzelhandel, Straßenverkauf, Transport und hauswirtschaftliche Arbeit, aufgenommen. Eine ähnliche Zusammenstellung der Verfahren, die von Arbeitgeberverbänden gemeinsam mit Wirtschaftseinheiten in der informellen Wirtschaft entwickelt wurden, ist derzeit in Arbeit.

Zielvorgabe und Bilanz

Die im Rahmen dieser Ergebnisvorgabe erreichten Ergebnisse lagen geringfügig unter der Zielvorgabe für die Zweijahresperiode. Allgemein fiel die Erfolgsbilanz in Afrika, Amerika sowie in Asien und Pazifik niedriger aus als geplant, übertraf jedoch in den arabischen Staaten sowie in Europa und Zentralasien die Zielvorgaben. Dies war zum Teil dadurch bedingt, dass in diesen Regionen Mittel für die Entwicklungszusammenarbeit zur Verfügung standen, die mit anderen Ergebnisvorgaben verknüpft waren. Dies ist insbesondere bei der Ergebnisvorgabe 9 (Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität) der Fall, mit der die Formalisierung unterstützt wird. In Jordanien und der Türkei etwa konnten dank verbesserter nationaler Regulierungs- und Politikrahmen Arbeitserlaubnisse an syrische Flüchtlinge erteilt werden.

In den anderen Regionen wurde über mehrere Ergebnisse in Bezug auf Formalisierung aufgrund dessen, dass Fortschritte bei der Formalisierung vom Fortschritt in vielen anderen Politikbereichen – Beschäftigung, Sozialschutz, sozialer Dialog – abhängen, im Zusammenhang mit anderen Ergebnisvorgaben berichtet. Ein Beispiel dafür ist Indien, wo die Dienstleistungen im Bereich Unternehmertum, die die Formalisierung von Kleinunternehmen unterstützen sollen, unter der Ergebnisvorgabe 4 genannt wurden, und in Chile und Senegal, wo die Entwicklung von Arbeitsmarktstatistiken (auch zur informellen Wirtschaft) unter der Ergebnisvorgabe A (Maßgebendes Wissen und wirkungsvolle Partnerschaften zur Förderung menschenwürdiger Arbeit) aufgeführt ist.

► **Abbildung 15. Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 6 nach Indikatoren und Regionen**



Haushalt und Ausgaben

Im Zeitraum 2018–19 wurden für diese Ergebnisvorgabe insgesamt 36,5 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon ein sehr hoher Anteil (87 Prozent) aus dem ordentlichen Haushalt der IAO stammte. Wie in der [unabhängigen Evaluierung der Strategie und Maßnahmen der IAO zur Formalisierung der informellen Wirtschaft, 2014–2018](#), unterstrichen wurde, war die Ergebnisvorgabe deutlich unterfinanziert, und zwischen den geplanten und den tatsächlichen Zuweisungen klaffte eine beträchtliche Lücke.

Die Sondermittel für diese Ergebnisvorgabe waren im Vergleich zu anderen Ergebnisvorgaben begrenzt. Die wichtigsten Entwicklungspartner, die die Arbeit der IAO in diesem Politikbereich unterstützten, waren die Regierungen Japans und Schwedens sowie die Europäische Union. Auch Stiftungen beteiligten sich finanziell an der Förderung von Übergängen von der informellen zur formellen Wirtschaft. Mit Mitteln aus dem HZK konnten Ergebnisse in der Mongolei und Paraguay erzielt werden.

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	32,9	31,9
Sondermittel für Entwicklungszusammenarbeit	3,9	3,7
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	0,9
Insgesamt	36,8	36,5

► Partnerschaften in Aktion: Förderung des Zugangs zu formeller Beschäftigung für syrische Flüchtlinge in Jordanien

Gegen Ende 2017 begann die IAO in Partnerschaft mit dem US-Außenministerium mit der Durchführung eines Projekts, das syrischen Flüchtlingen den Zugang zu formeller Beschäftigung erleichtern soll. Dabei wurde menschenwürdige Arbeit durch einen verstärkten Zugang zu flexiblen Arbeitserlaubnissen sowie durch die Bereitstellung von mehr Qualifizierungs- und Zertifizierungsangeboten gefördert. Das Projekt richtete sich an mehr als 25.000 syrische Flüchtlinge in allen jordanischen Gouvernements, vor allem in Amman, Irbid, Zarqa und Marfaq. Der Regulierungsrahmen zur Verbesserung des Zugangs von Flüchtlingen zu formaler menschenwürdiger Arbeit wurde 2018 überarbeitet. Im Zuge dessen wurden Kleinunternehmen, insbesondere von syrischen Frauen geführte Heimarbeitsbetriebe, formalisiert, 11.000 Programmteilnehmer erhielten Qualifizierungszertifikate, die ihnen besseren Zugang zum formellen Arbeitsmarkt verschaffen, und für 15.360 Bauarbeiter und 10.250 Landarbeiter wurden flexible Arbeitserlaubnisse erteilt sowie formelle Arbeitsverhältnisse geschaffen.

Ergebnisvorgabe 7.

Förderung der Sicherheit bei der Arbeit und der Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz, einschließlich in globalen Lieferketten

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- Dreißig Mitgliedstaaten verstärkten ihre nationalen Arbeitsschutzsysteme im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006. Dies beinhaltete die Entwicklung oder Aktualisierung von nationalen Profilen, Politikkonzepten, Rechtsvorschriften, institutionellen Einrichtungen, Mechanismen des sozialen Dialogs sowie Registrierungs- und Meldesystemen. Beispiele dafür sind unter anderem in Chile das im Februar 2018 genehmigte nationale Programm für Arbeitsschutz, in Irak das im November 2019 aktualisierte nationale Arbeitsschutzprofil und in Namibia das im März 2019 von einer dreigliedrigen Arbeitsgruppe beschlossene nationale Profil, Politikkonzept und Programm für Arbeitsschutz.
- Neununddreißig Länder stärkten die Kapazitäten ihrer Arbeitsverwaltungsinstitutionen, insbesondere der Arbeitsaufsichtsbehörden, zur Entwicklung und Umsetzung von Strategien für die Einhaltung des Arbeitsrechts. Die Fortschritte umfassten Verbesserungen hinsichtlich der Rechtssysteme, der institutionellen Rahmenbedingungen und der Nutzung von Informationstechnologien sowie gestärkte Kapazitäten von Arbeitsinspektoren zur Prävention und Behandlung von Verstößen gegen das Arbeitsrecht, darunter gegen den Arbeitsschutz und die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.
- Im Kontext des IAO-Flaggschiffprogramms [Better Work](#) entwickelten die Mitgliedsgruppen der IAO in Haiti, Indonesien, Jordanien, Kambodscha, Nicaragua und Vietnam Programme, Systeme und Mechanismen, die die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen, der internationalen Kernarbeitsnormen und der nationalen Rechtsvorschriften verbesserten, wovon mehr als 1.500 Unternehmen sowie über zwei Millionen Arbeitnehmer in den globalen Lieferketten der Bekleidungs- und Textilbranche profitierten. Die Arbeitsaufsichtsbehörden in Haiti, Jordanien, Kambodscha und Vietnam führten strategische Rahmenkonzepte für die Einhaltung von Vorschriften ein, mit denen der Einsatz von Aufsichtsressourcen optimiert und die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und Unternehmen in der Lieferkette gefördert wurde.
- Neunundzwanzig Mitgliedstaaten schufen oder stärkten Institutionen für den dreigliedrigen sozialen Dialog, Kollektivverhandlungen und Arbeitsbeziehungen, die damit beauftragt sind,

Ungleichheit abzubauen und die Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz, auch in globalen Lieferketten, zu verbessern. Beispiele dafür sind unter anderem in Indonesien die Einrichtung eines gemeinsamen Forums für den sozialen Dialog, über das die Sozialpartner in der Bekleidungsbranche auf eine bessere Einhaltung von Vorschriften und bessere Arbeitsbeziehungen hinwirken können, sowie in Jordanien Fortschritte der Sozialpartner bei der Verlängerung einer branchenweiten Kollektivvereinbarung. In Benin, Burkina Faso, Georgien, Indien (auf Ebene des Bundesstaats Tamil Nadu), Mauretanien, Montenegro, Nicaragua, Tunesien und der Zentralafrikanischen Republik wurden Institutionen für den dreigliedrigen sozialen Dialog, darunter nationale Räte, eingerichtet oder ausgebaut. In Myanmar, Senegal, Seychellen und Vietnam waren Fortschritte in Bezug auf Mechanismen für Kollektivverhandlungen zu verzeichnen. In Äthiopien, Haiti, Indonesien, Kolumbien, Myanmar, Nicaragua und Vietnam beschlossen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände Verfahren, die die betriebliche Konsultation und Zusammenarbeit erleichtern sollen.

► In Bangladesch wird das Engagement für die Förderung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes für alle fortgesetzt

Sieben Jahre nach einer der schlimmsten Industriekatastrophen der jüngeren Geschichte, dem Einsturz des Rana-Plaza-Gebäudes im Jahr 2013, konzentrierte sich die IAO bei ihrer Arbeit in Bangladesch weiterhin auf Abhilfemaßnahmen, die Steuerung von Arbeitssicherheit und Arbeitsaufsicht, die Verbesserung des Arbeitsschutzes und die Stärkung der Einhaltung von Vorschriften in Bekleidungsfabriken, indem sie das Programm [Better Work in Bangladesch](#) ausweitete.

Mit Unterstützung der Regierungen Kanadas, der Niederlande und des Vereinigten Königreichs war die IAO dem Aufsichtsamt für Fabriken und Betriebe in Bangladesch dabei behilflich, eine Reihe von Arbeitsaufsichtsinstrumenten zu entwickeln. Fachliche Unterstützung erhielt die Regierung Bangladeschs auch bei der Einrichtung des Managementsystems für die Arbeitsaufsicht (LIMA) – ein Online-Managementinstrument für Arbeitsaufsichtssysteme.

Dadurch konnte die nationale Kapazität für regelmäßige und punktuelle Inspektionen erhöht werden, nicht nur um Fabrikarbeiter besser für einschlägige Sicherheitsfragen zu sensibilisieren, sondern auch um weiterhin sichere und gesunde Arbeitsstätten für alle zu gewährleisten.

► [Mehr erfahren](#) – Weitere Informationen siehe [Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#)

► Ein branchenspezifischer Ansatz zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in einheimischen und globalen Lieferketten

Die IAO förderte weiter den branchenspezifischen sozialen Dialog in verschiedenen Bereichen. Während der Zweijahresperiode verabschiedeten Vertreter von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden Verhaltenskodizes, Leitlinien und Schlussfolgerungen für folgende Bereiche: chemische und pharmazeutische Industrie, Bildung, Elektroschrott, Gesundheit, öffentliche Rettungsdienste, Straßenverkehr sowie Schiffbau und -reparatur. Zudem beschlossen die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen einen Fahrplan für Fachkräfte in der frühkindlichen Erziehung in den Ländern Nord- und Westafrikas, eine Strategie für das Gesundheitspersonal für die Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika (SADC) und handlungsorientierte Empfehlungen zur Sicherheit im Straßengüterverkehr in der Subregion Greater Mekong. In Indien wurden Empfehlungen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit in der Schiffsrecyclingindustrie angenommen.

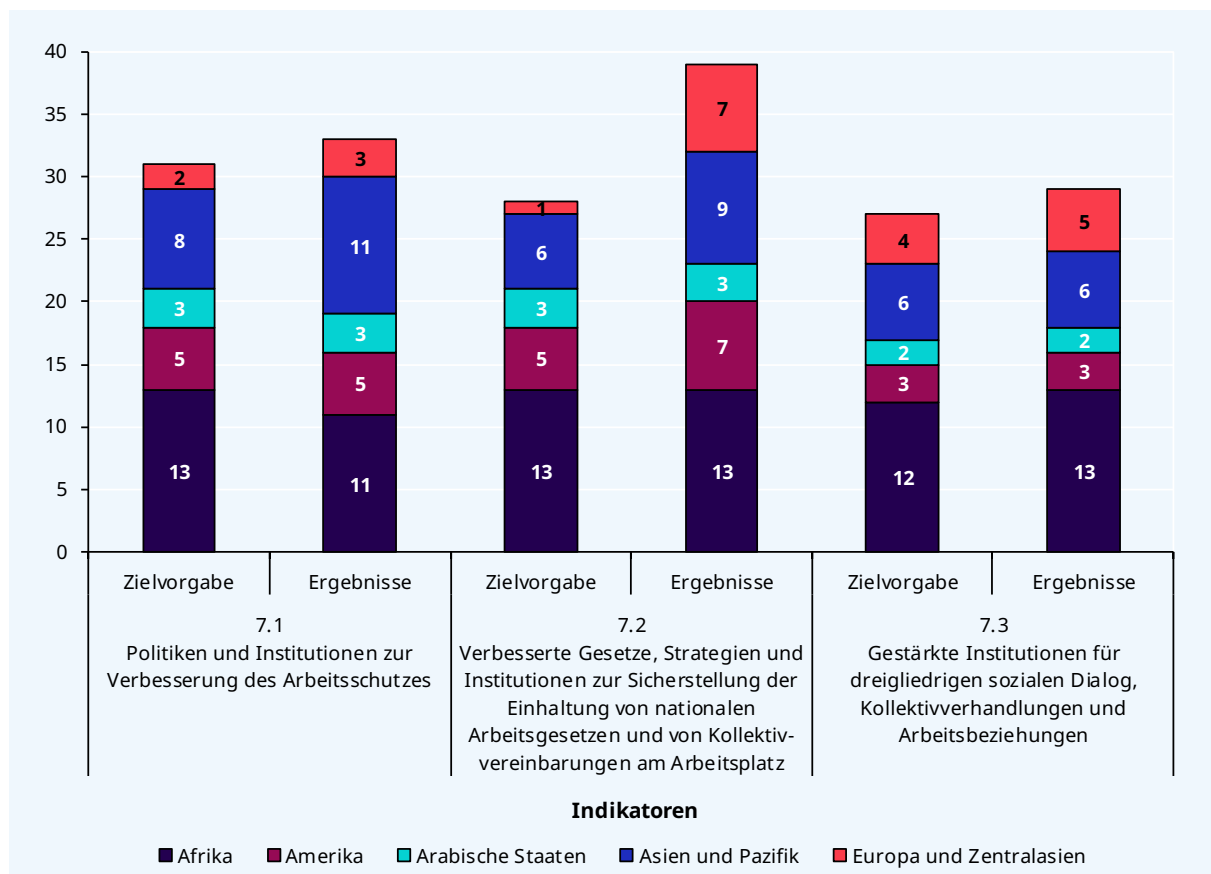
Die IAO verbesserte die Wissensgrundlage zu den Auswirkungen technologischer, demografischer, ökologischer und globalisierungsbedingter Triebkräfte auf die Zukunft der Arbeit in der Gesundheits-, Textil-, Bekleidungs-, Leder- und Schuhindustrie. Als Beitrag zu menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten führte das Amt Forschungsarbeiten zu internationalen Rahmenvereinbarungen im Lebensmitteleinzelhandel, in der chemischen Industrie und im Bekleidungssektor durch. Darüber

hinaus stärkte die IAO ihre strategischen Partnerschaften und Zusammenarbeit mit anderen UN-Organisationen und multilateralen Organisationen in den Bereichen Elektronik und Textilien, etwa im Rahmen der UN-Koalition gegen Elektroschrott und der UN-Allianz für nachhaltige Mode. Gemeinsam mit der OECD und der WHO rief die IAO „Working for Health“ ins Leben, ein Programm der Entwicklungszusammenarbeit, das menschenwürdige Arbeit und Beschäftigung für Gesundheitsfachkräfte fördern soll.

Zielvorgabe und Bilanz

Die im Rahmen dieser Ergebnisvorgabe erreichten Ergebnisse lagen über den Zielvorgaben für die Zweijahresperiode. Die Ergebnisse, die in Bezug auf die Institutionen und Systeme zur Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz (Indikator 7.2) erreicht wurden, waren deutlich höher als die Zielvorgabe, insbesondere in Asien und Pazifik sowie in Europa und Zentralasien. In beiden Regionen überstieg die Nachfrage nach Dienstleistungen der IAO die Erwartungen, und die günstigen institutionellen Rahmenbedingungen in den Ländern ermöglichten eine wirksame Durchführung des IAO-Programms.

► **Abbildung 16. Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 7 nach Indikatoren und Regionen**



Haushalt und Ausgaben

Im Zeitraum 2018–19 wurden für die Ergebnisvorgabe 7 insgesamt 125,8 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 40 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO stammten.

Zwei IAO-Flaggschiffprogramme, [Better Work](#) und [Safety + Health for All](#), erwiesen sich als wichtige Mittel zur Bereitstellung kohärenter Antworten auf die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen,

was die Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz und den Arbeitsschutz betrifft. Die wichtigsten Entwicklungspartner, die die IAO bei ihrer Arbeit im Rahmen dieser Ergebnisvorgabe unterstützten, waren die Regierung der Vereinigten Staaten und die Europäische Union sowie die [Regierungen, Stiftungen und Unternehmen, die das Programm Better Work unterstützten](#). Mit Mitteln aus dem HZK konnten Ergebnisse in Albanien, Aserbaidschan, Kolumbien, Mauretanien und der Ukraine erzielt werden.

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	54,3	50,4
Sondermittel für Entwicklungszusammenarbeit	77,5	73,7
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	1,7
Insgesamt	131,8	125,8

► Partnerschaften in Aktion: Schaffung einer Generation sicherer und gesunder junger Arbeitnehmer

Zwischen 2015 und 2019 arbeiteten die IAO und das US-Arbeitsministerium gemeinsam an einem Projekt der Entwicklungszusammenarbeit namens [SafeYouth@Work](#), das sich mit Fragen der Sicherheit und Gesundheit befasste, die insbesondere junge Arbeitnehmer betreffen. Dabei wurden globale, regionale und landesspezifische Interventionen kombiniert, die der Verbesserung der Politikkonzepte und Rechtsvorschriften, der Stärkung der Durchsetzungskapazitäten, dem Ausbau des Wissens und der Förderung des sozialen Dialogs dienten. Landesspezifische Aktivitäten fanden in Argentinien, Côte d'Ivoire, Indonesien, Kolumbien, Myanmar, Philippinen, Uruguay und Vietnam statt, wobei der Schwerpunkt auf Branchen mit hohem Risiko für junge Männer und Frauen, etwa Bergbau, Bauwesen und Landwirtschaft, lag.

Die Tätigkeit im Rahmen dieses Projekts ermöglichte die Überarbeitung von Rechtsvorschriften in fünf Ländern und die Entwicklung von vier neuen Aktionsplänen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes für Jugendliche. Insgesamt wurden über das Projekt 1.300 Mitglieder von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden geschult, Kapazitäten bei 800 Arbeitsinspektoren und Verwaltungsbeamten aufgebaut sowie Sensibilisierungs- und Förderaktivitäten für 4.000 junge Männer und Frauen durchgeführt.

Ergebnisvorgabe 8.

Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- Achtundzwanzig Mitgliedstaaten entwickelten oder überarbeiteten ihre Gesetze oder Politikkonzepte zum Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit, darunter auch in Hochrisikobranchen.
- In einigen dieser Länder ging es bei den Reformen um Fragen im Zusammenhang mit grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Sieben Mitgliedstaaten verkündeten Rechtsvorschriften zur Abschaffung der Kinderarbeit und sieben weitere führten Verzeichnisse gefährlicher Arten von Kinderarbeit ein. Zwölf Mitgliedstaaten entwickelten nationale Aktionspläne gegen Kinderarbeit und vier Länder formulierten Aktionspläne zur Abschaffung der Zwangs-

arbeit. In den Philippinen und Vietnam wurde ein Politikkonzept zur Bekämpfung von Kinderarbeit als Ansatzpunkt dafür genutzt, neben mangelhaften Arbeitsbedingungen auch Herausforderungen in Verbindung mit Diskriminierung oder Vereinigungsfreiheit und dem Recht zu Kollektivverhandlungen anzugehen.

- In einigen Ländern waren Arbeitsschutz und Arbeitsbedingungen, darunter Löhne, Gegenstand von Politik- und Gesetzesreformen. Pakistan etwa beschloss auf Provinzebene ein umfassendes Gesetzespaket zum Arbeitsschutz, zur Abschaffung der Kinderarbeit und zum Schutz von Heimarbeitern und Hausangestellten. In anderen Ländern wurden Reformen zum Schutz indigener Frauen in Branchen vorangetrieben, in denen sie möglicherweise einem höheren Risiko ausgesetzt sind, in inakzeptablen Arbeitsverhältnissen gefangen zu sein: Kamerun überarbeitete die Regelungen zu Löhnen und Arbeitszeiten und zum Schutz von Hausangestellten vor Gewalt und Belästigung, der Plurinationale Staat Bolivien verabschiedete ein Gesetz, das weiblichen und männlichen Beschäftigte im Baugewerbe Anspruch auf eine obligatorische Unfallversicherung gewährt, und in Bangladesch führte eine Kollektivvereinbarung zu besseren Arbeitsbedingungen für Teeplantagenarbeiter, insbesondere für Frauen. Die Ukraine überprüfte die nationale dreigliedrige Kooperationsstrategie zu HIV und Aids in der Arbeitswelt, um einen besseren Schutz vor Stigmatisierung und Diskriminierung aufgrund des angenommenen oder tatsächlich bestehenden HIV-Status zu erreichen.
- In 38 Mitgliedstaaten trafen die Mitgliedsgruppen Maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit. In den Philippinen beispielsweise verpflichteten sich sechs informelle Verbände im Kleingoldbergbau, vom Einsatz von Kinderarbeit abzusehen und das Arbeitsrecht einzuhalten. Die Mitglieder der vietnamesischen Industrie- und Handelskammer nahmen einen neuen Verhaltenskodex an, der Kinderarbeit in der Bekleidungs- und Textilbranche, in der Fischerei und Landwirtschaft, in der Lebensmittelverarbeitung und im Holzschnitt- und Steinmetzhandwerk verhindern und beseitigen soll. In Thailand brachten zwei Arbeitgeberverbände ein Programm für gute Arbeitspraxis in der Meeresfrüchteindustrie auf den Weg, das die arbeitsrechtlichen Standards in der Fischverarbeitung steigern soll. In Indien, Kamerun und Peru förderten die Gewerkschaften die Kenntnisse von Hausangestellten über ihre Arbeitnehmerrechte. In der Ukraine boten die Gewerkschaften zudem freiwillige Beratung und HIV-Tests an, unter anderem im Bereich Seeschifffahrt.
- Weitere Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit betrafen Maßnahmen zur Einrichtung verbesserter Systeme für die Überwachung und Bekämpfung von Kinder- und Zwangsarbeit (Ägypten, Argentinien, Ecuador und Thailand), die Stärkung der Arbeitsaufsichtsbehörden (Ghana, Mauretanien, Mosambik, Arabische Republik Syrien und Thailand), darunter Aufbau von Kapazitäten zur Ermittlung von Fällen geschlechtsspezifischer Diskriminierung, einschließlich Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz (in Costa Rica), Vorkehrungen für besser ausgerüstete Strafverfolgungsbeamte (Peru) und Mechanismen zur Verweisung von Opfern von Kinderarbeit an Sozialschutzdienste auf Provinz- oder Gemeindeebene (Philippinen, Türkei).
- Dreiundzwanzig Mitgliedstaaten begründeten nationale Partnerschaften zum Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit. In Ländern wie der Demokratischen Republik Kongo, Lesotho, Mosambik, Nepal, Thailand und Usbekistan trugen Partnerschaften zwischen Mitgliedsgruppen, multilateralen Organisationen und der Zivilgesellschaft maßgeblich zur Ratifizierung oder verbesserten Anwendung der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, insbesondere der grundlegenden Übereinkommen der IAO, bei. Durch Partnerschaften unter Beteiligung der Medien war es möglich, den Wirkungsbereich zu vergrößern und die Sensibilisierungsmaßnahmen zur Ausrottung der Kinderarbeit in Argentinien und der Türkei und

zum Schutz der Rechte von Hausangestellten in Guatemala und Kamerun gezielter zu gestalten. In Usbekistan gingen zivilgesellschaftliche Aktivisten ein Bündnis mit der Regierung sowie mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zur Überwachung von Zwangsarbeit in der Baumwollwirtschaft ein.

► **Bekämpfung inakzeptabler Formen der Arbeit in ukrainischen Kohlebergwerken**

Der Bergbau ist in der Ukraine ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Allerdings ist er aufgrund der hohen Zahl von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auch einer der gefährlichsten Industriezweige.

Mit Unterstützung der Regierung Kanadas war die IAO den Mitgliedsgruppen dabei behilflich, eine moderne Arbeitsschutzpolitik zu gestalten, ihre Kapazitäten zur Durchführung praktischer Managementmaßnahmen auf betrieblicher Ebene auszubauen und eine betriebliche Kultur der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung zu fördern. Auf der Grundlage einer praxisnahen Risikobewertung wurden 40 Experten für bergbauliche Sicherheit darin geschult, in Kohlebergwerken Arbeitsschutzmanagementsysteme einzuführen sowie wirksame und praktische Maßnahmen zur Beseitigung oder Minimierung von Risiken zu treffen. 2018 nahm die Regierung das „Konzept zur Reform des Arbeitsschutzsystems“ und den dazugehörigen Aktionsplan für 2019–20 an, die den Arbeitsschutz im Bergbau im Zusammenspiel mit dem „Konzept für die Reform und Entwicklung der Kohleindustrie“ in ein auf Risikoprävention beruhendes Arbeitsschutzmanagementsystem transformiert haben.

► [Mehr erfahren](#) – Weitere Informationen siehe [Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#)

► **Globale Bündnisse zur Erweiterung des Wissens und zur Sensibilisierung für inakzeptable Formen der Arbeit als Beitrag zur Verwirklichung der SDG**

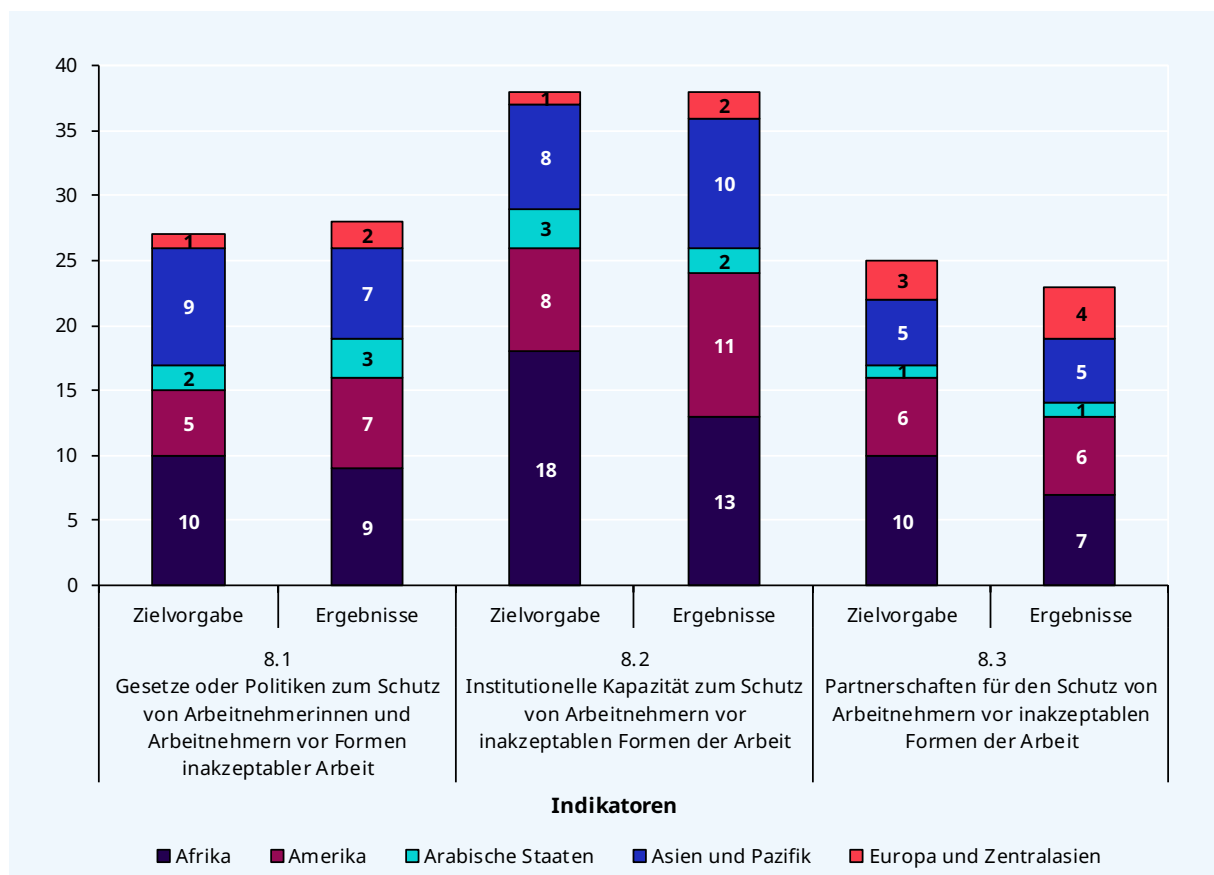
Die [Allianz 8.7](#) verstärkte ihre Überzeugungsarbeit zur Ausrottung von Kinder- und Zwangsarbeit weltweit. Die Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedete einstimmig eine Resolution, in der 2021 zum Internationalen Jahr für die Beseitigung der Kinderarbeit erklärt wurde. Die Allianz 8.7 organisierte regionale und globale Veranstaltungen zum Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken und vergrößerte ihre Mitgliederbasis auf mehr als 200 Organisationspartner sowie auf 15 Länder mit Wegbereiter-Status („Pathfinder Country“), die sich zu einem rascheren Handeln im Hinblick auf die SDG-Zielvorgabe 8.7 verpflichtet haben. Seit September 2018 bietet eine neue Wissensplattform eine Fülle von Daten, Erkenntnissen und Forschungsarbeiten an, die als Informationsgrundlage für die Politikkonzepte gegen Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel dienen. Auf der 20. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker wurden neue statistische Normen für die Ermittlung und Einstufung von Kindern in produktiven Tätigkeiten und Kinderarbeit festgelegt und erstmals Leitlinien zur Messung von Zwangsarbeit gebilligt.

Die IAO unterstützte in Partnerschaft mit der OECD und UN-Frauen die Operationalisierung der [Internationalen Koalition für Entgeltgleichheit \(EPIC\)](#), die im September 2017 begründet wurde, um zur Verwirklichung der SDG-Zielvorgabe 8.5 beizutragen. Unter dem Dach der Kommission für die Rechtsstellung der Frau (März 2019) und der UN-Generalversammlung (September 2018) fanden hochrangige Veranstaltungen statt, auf denen Regierungen, der Privatsektor, Gewerkschaften und die Zivilgesellschaft konkrete Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsbedingten Lohngefälles bis 2030 in Aussicht stellten. Seit September 2018 kann über ein Webportal auf Informationsmaterial zum Thema „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ zugegriffen werden. In Zusammenarbeit mit der Regierung Islands hielt die IAO einen globalen Fachworkshop zu Indikatoren und Messmethoden für das geschlechtsbedingte Lohngefälle ab. Die G7-Ministertagung, die unter französischem Vorsitz stand, begrüßte interinstitutionelle Initiativen wie die EPIC und bekräftigte, wie wichtig die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter sei.

Zielvorgabe und Bilanz

Die Ergebnisse, die im Rahmen dieser Ergebnisvorgabe erreicht wurden, entsprachen hinsichtlich der drei Indikatoren, die die Fortschritte in Bezug auf Gesetze und Politikkonzepte (Indikator 8.1), institutionelle Kapazitäten zur Gewährleistung des Schutzes (Indikator 8.2) und Partnerschaften (Indikator 8.3) messen, weitgehend der Zielvorgabe. Während die Ergebnisse in Afrika aufgrund landesspezifischer Gegebenheiten, die die Durchführung des IAO-Programms verzögerten, unter der Zielvorgabe für die Zweijahresperiode lagen, fielen die Ergebnisse in Amerika höher aus als ursprünglich geplant. Daran zeigte sich die politische Bedeutung, die der Beseitigung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit in der Region beigemessen wurde und ihre Bestätigung auch in der Fortführung der Regionalen Initiative für ein Lateinamerika und eine Karibik ohne Kinderarbeit fand.

► **Abbildung 17. Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 8 nach Indikatoren und Regionen**



Haushalt und Ausgaben

Im Zeitraum 2018–19 wurden für die Ergebnisvorgabe 8 insgesamt 106,4 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 39 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO und 61 Prozent aus Beiträgen für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit stammten.

Die Sondermittel für diese Ergebnisvorgabe fielen niedriger aus als erwartet, vor allem aufgrund von Verzögerungen bei der Genehmigung neuer Großprojekte in diesem Bereich. Dagegen war bei der Zahl der Projekte, die in der Zweijahresperiode im Rahmen des [Internationalen Programms für die Beseitigung von Kinder- und Zwangsarbeit \(IPEC+\)](#), eines IAO-Flaggschiffprogramms, genehmigt wurden, mit Aktivitäten in 55 Ländern ein beträchtlicher Anstieg zu verzeichnen.

Der wichtigste Entwicklungspartner bei dieser Ergebnisvorgabe war die Regierung der Vereinigten Staaten. Bedeutende Beiträge leisteten darüber hinaus privatwirtschaftliche Unternehmen sowie Regierungen, die Mittel aus direkten Treuhandfonds bezogen. HZK-Mittel wurden in der Zweijahresperiode vor allem für den Abbau der schlimmsten Formen der Kinderarbeit bei Kindern eingesetzt, die von der Krise in der Arabischen Republik Syrien betroffenen sind.

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	41,9	42,0
Sondermittel für Entwicklungszusammenarbeit	82,1	63,7
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	0,7
Insgesamt	124,0	106,4

► Partnerschaften in Aktion: Verringerung der Kinderarbeit und Verbesserung der Arbeitsbedingungen im handwerklichen und Kleingoldbergbau in den Philippinen

Die IAO führte mit Unterstützung des US-Arbeitsministeriums ein Projekt durch, das darauf abzielte, die Kinderarbeit in Betrieben des handwerklichen und Kleingoldbergbaus in den Philippinen zu verringern und gegen die dort vorherrschenden mangelhaften Arbeitsbedingungen vorzugehen. Auf den handwerklichen und Kleingoldbergbau entfallen etwa 80 Prozent der Goldproduktion in den Philippinen. Er beschäftigt schätzungsweise 350.000 Arbeiter, darunter 18.000 Frauen und Kinder. In ländlichen Gemeinden sind diese Betriebe weitgehend unreguliert.

Im Rahmen des Projekts wurden Lösungen zur Verbesserung der Praktiken, zur Überwachung der Kinderarbeit und zur Sensibilisierung für Kinderarbeit und die Arbeitsbedingungen in der Branche vorgeschlagen. 2019 wurden legislative Reformen des Gesetzes zur Kinderarbeit angestoßen, darunter eine Anhebung des Mindestalters auf 16 Jahre und der Schutz von Kindern vor gefährlichen Arbeiten. Zur Erleichterung des Zugangs von Kindern und ihren Familien zu Sozialschutzdiensten wurden konkrete Maßnahmen getroffen, und informelle Verbände der Branche treten zunehmend für die Einhaltung von Arbeitsnormen ein, was auch die Befolgung der Arbeitsschutzbestimmungen und die Einrichtung quecksilberfreier Anlagen einschließt.

Ergebnisvorgabe 9. Faire und wirksame internationale Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- Einundzwanzig Mitgliedstaaten entwickelten oder aktualisierten Politikkonzepte und Rechtsvorschriften für eine faire Arbeitsmigration oder erließen neue Regelungen zu speziellen Fragen wie der Wiedereingliederung von Arbeitsmigranten, Musterarbeitsverträgen oder der Abschaffung der vom Arbeitnehmer zu entrichtenden Anwerbegebühren. So sieht die nationale Arbeitsmigrationspolitik Lesothos für Arbeitsmigranten nunmehr denselben rechtlichen Schutz wie für Inländer in Übereinstimmung mit dem IAO-Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, vor. Im Rahmen des zweiten fünfjährigen nationalen Aktionsplans zur Steuerung der internationalen Arbeitsmigration, den Myanmar 2019 annahm, soll ein gemeinsamer Standpunkt zur Abschaffung der Anwerbegebühren erarbeitet werden.

- Zum Schutz von Arbeitsmigranten und anderen im Ausland tätigen Personen wurden sieben bilaterale Arbeitskräfteabkommen entwickelt, insbesondere zwischen Ländern in Asien und den arabischen Staaten.
- Fünf regionale Institutionen überarbeiteten ihre Steuerungsrahmen für die Arbeitsmigration oder die Arbeitskräftemobilität. So operationalisierte die Afrikanische Union den beratenden Ausschuss für Arbeitsmigration (LMAC) – einen regionalen dreigliedrigen Mechanismus, der eine faire Steuerung der Arbeitsmigration fördert und die Rechte von Arbeitsmigranten und ihren Familien schützt. Die Wirtschaftsgemeinschaft der westafrikanischen Staaten (ECOWAS) verabschiedete eine neue Richtlinie zur Harmonisierung der Arbeitsgesetze. Der Verband Südostasiatischer Nationen (ASEAN) passte seine Statistik-Datenbank für internationale Arbeitsmigration (ILMS) an die für diesen Statistikbereich geltenden Leitlinien an.
- Neun Mitgliedstaaten trafen Maßnahmen zur Einrichtung oder Stärkung institutioneller Mechanismen, die die Umsetzung der Steuerungsrahmen für die Arbeitsmigration überwachen. Die Regierung Vietnam beispielsweise nahm den SDG-Indikator 10.7.1 in ihr nationales Verzeichnis der SDG-Zielvorgaben auf. Im mexikanischen Bundesstaat Baja California wurde eine interinstitutionelle Arbeitsgruppe für Arbeitsmigration und faire Anwerbung mit dem Auftrag eingesetzt, die Rekrutierung und Vermittelbarkeit von Arbeitsmigranten und ihren arbeitsrechtlichen Schutz zu koordinieren und den sozialen Dialog zu erleichtern.
- Elf staatliche Institutionen bieten neue inklusive, nichtdiskriminierende Dienstleistungen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit für Arbeitsmigranten und Flüchtlinge an. In Äthiopien etwa wurden an Berufsbildungseinrichtungen 13.000 potenzielle Arbeitsmigranten nach einem neuen Lehrplan für hauswirtschaftliche Arbeit ausgebildet. In Kuwait gründeten Hausangestellte ihre erste Mitgliederorganisation, den Hausangestelltenverband Sandigan-Kuwait (SKDWA), der seine Kapazitäten stärkte, um Mitsprache und Repräsentation zu gewährleisten und seinen Mitgliedern bessere Dienstleistungen zu bieten.

► Förderung einer fairen Anwerbung – Bekämpfung der Nötigung und Täuschung von Arbeitsmigranten in Nepal

Arbeitsmigranten werden in ihren Aufnahmegesellschaften oft marginalisiert und stoßen auf eine Vielzahl von Hindernissen, was ihre Integration in den Arbeitsmarkt und den Zugang zu menschenwürdiger Arbeit betrifft. Oft treten diese Hindernisse bereits in der Heimat auf, wo der „Migrationskorridor“ beginnt und Arbeitsmigranten häufig Missbrauch erleben, etwa ausbeuterische Anwerbepraktiken, falsche Angaben zur Art und zu den Bedingungen der Arbeit, Einbehaltung von Pässen, illegale Lohnabzüge und mit der Rückzahlung von Anwerbegebühren verbundene Schuldknechtschaft

Mit Unterstützung der Schweizerischen Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit war die IAO Nepal dabei behilflich, dieses Problem durch die Einrichtung von Korridoren für eine faire Anwerbung von Beschäftigten des Bekleidungssektors in Jordanien anzugehen, die eine Migration in Sicherheit und Würde ermöglichen. Diese Arbeit umfasst auch die Bereitstellung zuverlässiger Informationen für Migranten über Anwerbepraktiken und über ihre Rechte, Qualifizierungsprogramme und Sensibilisierungsmaßnahmen unter wirksamer Einbindung der Medien.

- [Video ansehen – Mehr erfahren](#) – Weitere Informationen siehe [Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#)

► **Statistiken über internationale Arbeitsmigranten als Grundlage für eine faktenbasierte Politikgestaltung**

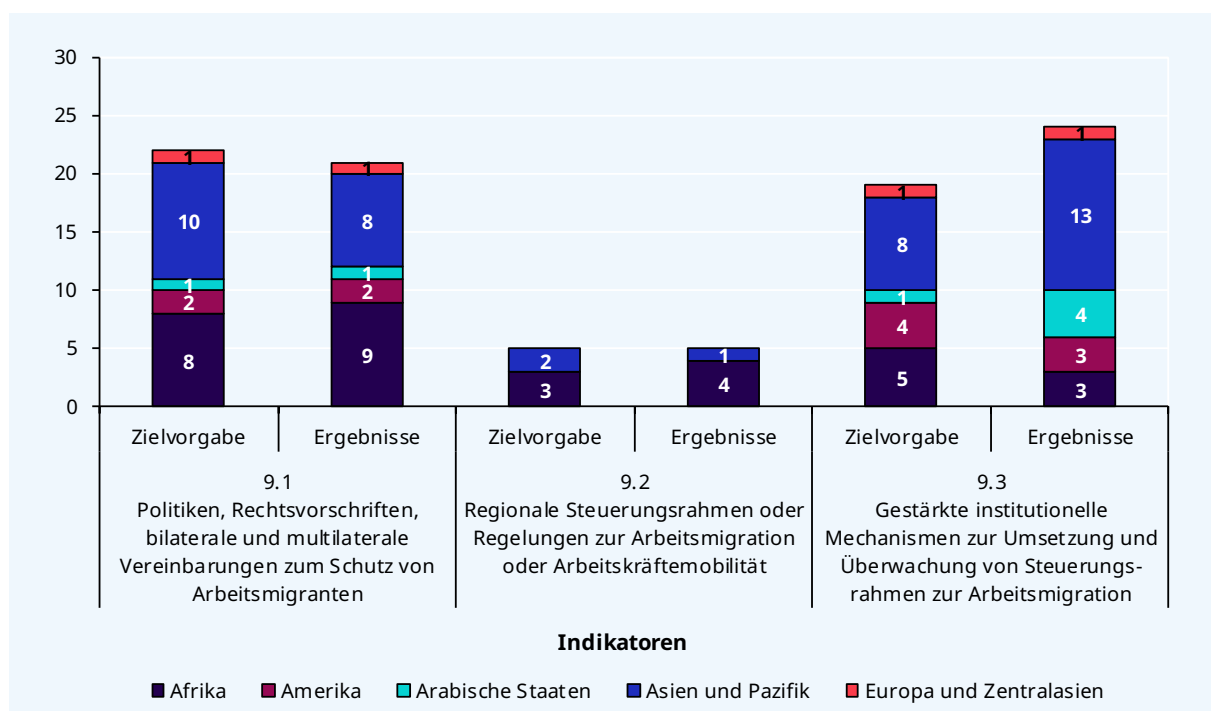
2018 legte die IAO die zweite Ausgabe ihrer [globalen Schätzungen zu internationalen Arbeitsmigranten](#) mit aktuellen, nach Regionen, Einkommensgruppen, Geschlecht und Alter aufgeschlüsselten Informationen vor. Der Bericht ließ eine Zunahme der Arbeitsmigration und einen geschätzten Anstieg der Zahl der Arbeitsmigranten bis Ende 2017 auf 164 Millionen weltweit, d. h. 9 Prozent mehr als 2016, erkennen.

Geeignete Statistiken und Daten sind entscheidend wichtig dafür, die Arbeitsmigration angemessen zu steuern und Arbeitsmigranten zu schützen, auch durch die Entwicklung wirksamer Politikkonzepte, die sich an den einschlägigen internationalen Arbeitsnormen und globalen Verpflichtungen wie dem Globalen Pakt für eine sichere, geordnete und reguläre Migration orientieren. Ein wichtiger Meilenstein in dieser Hinsicht war die Billigung der [IAO-Leitlinien für Statistiken zur internationalen Arbeitsmigration](#) auf der 20. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker 2018. Die Leitlinien tragen dem Umstand Rechnung, dass es keine international vereinbarten Standards für Konzepte, Definitionen und Methoden zur Messung der Arbeitsmigration gibt. Im Zuge dieser Entwicklung wird die bei den Vereinten Nationen verwendete statistische Definition des Begriffs „internationaler Migrant“ derzeit überarbeitet.

Zielvorgabe und Bilanz

Wie die Ergebnisse bei der Entwicklung von Politikkonzepten, Rechtsvorschriften und bilateralen Vereinbarungen (Indikator 9.1), subregionalen Steuerungsrahmen (Indikator 9.2) und institutionellen Mechanismen zur Umsetzung und Überwachung von Steuerungsrahmen für die Arbeitsmigration (Indikator 9.3) zeigen, wurde die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode in allen Schwerpunktbereichen und in allen Regionen praktisch erreicht oder übertroffen. Die Erfolgsbilanz fiel höher aus als geplant, insbesondere in den arabischen Staaten und in der Region Asien und Pazifik, wo eine Unterstützung durch die IAO stärker nachgefragt war und dieser Politikbereich einen hohen Stellenwert auf der politischen und sozialen Agenda hatte.

► **Abbildung 18. Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 9 nach Indikatoren und Regionen**



Haushalt und Ausgaben

Im Zeitraum 2018–19 wurden für die Ergebnisvorgabe 9 insgesamt 80,5 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 32 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO und 68 Prozent aus Beiträgen für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit stammten.

Die aus Sondermitteln finanzierten Ausgaben für diese Ergebnisvorgabe waren höher als die für die Zweijahresperiode veranschlagten Beträge. Grund dafür war weitgehend der wachsende Rückhalt bei den IAO-Mitgliedsgruppen wie bei den Entwicklungspartnern für die Bewältigung der Folgen der Arbeitskräftemobilität für den Arbeitsmarkt.

Die wichtigsten Entwicklungspartner bei dieser Ergebnisvorgabe waren in der Zweijahresperiode die Europäische Union und die Regierungen Australiens, Kanadas, der Schweiz, des Vereinigten Königreichs und der Vereinigten Staaten sowie in geringerem Umfang andere Einrichtungen der Vereinten Nationen. Mit Mitteln aus dem HZK konnten Ergebnisse in Äthiopien und der Türkei erzielt werden.

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	28,4	25,7
Sondermittel für Entwicklungszusammenarbeit	32,3	54,0
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	0,8
Insgesamt	60,7	80,5

► Partnerschaften in Aktion: Maximierung des Beitrags der Arbeitsmigration zu einem ausgewogenen, inklusiven und stabilen Wachstum im ASEAN

TRIANGLE ist ein Projekt der Entwicklungszusammenarbeit, das die IAO mit Unterstützung des australischen Ministeriums für auswärtige Angelegenheiten sowie von Trade and Global Affairs Canada und in Partnerschaft mit dem ASEAN-Sekretariat, dem ASEAN-Gewerkschaftsrat, dem ASEAN-Arbeitgeberverband sowie Mitgliedsgruppen in Kambodscha, der Demokratischen Volksrepublik Laos, Malaysia, Myanmar, Thailand und Vietnam durchführt. In den Zielländern ermöglichte das Projekt zwischen 2011 und 2018 neben anderen Ergebnissen die Annahme von 34 Politik- und Legislativinstrumenten. Durch die von 343 privaten Arbeitsvermittlern eingegangene Verpflichtung zur Einhaltung eines Verhaltenskodex für eine faire und ethische Rekrutierung konnten die Anwerbungskosten gesenkt werden. Das Portal [SaverAsia](#) zum Vergleich von Überweisungskosten wurde eingerichtet, damit Arbeitsmigranten die Kosten von Geldtransfers vergleichen und die günstigste Option ermitteln können, und trägt darüber hinaus zur Senkung der Überweisungsgebühren bei. Arbeitsmigranten können über 35 [Ressourcententren für Arbeitsmigranten](#), die mittlerweile mehr als 130.000 Männer und Frauen in den sechs ASEAN-Ländern erreichen, neue und wichtige Dienstleistungen in Anspruch nehmen.

► [Mehr erfahren hier](#) und [hier](#) – Weitere Informationen siehe [Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#)

Ergebnisvorgabe 10.

Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände

- ▶ Insgesamt 42 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in 40 Mitgliedstaaten stärkten ihre institutionelle Fähigkeit, Dienste für ihre Mitglieder zu erbringen, ihre Interessen zu vertreten und ihre Bedürfnisse zu artikulieren.
- ▶ In 13 Mitgliedstaaten billigten Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände neue Strategiepläne und setzten sie um, passten ihre Strukturen im Hinblick auf eine bessere Verwaltungsführung und mehr finanzielle Nachhaltigkeit an oder weiteten ihre Mitgliedschaft aus. So bemühten sich die Verbände in Äquatorialguinea, Chile, Eswatini, Honduras, Indien, Niger, Pakistan, Peru, Sambia und Uganda, gezielt unterrepräsentierte Unternehmen und Unternehmensverbände anzuwerben. Nach der Annahme eines neuen Strategieplans für 2018–21 im Juni 2018 setzte Business Eswatini neue Prioritäten für sein Leistungsangebot und seine politische Ausrichtung, um den Herausforderungen für die Unternehmen im Land zu begegnen. Dadurch konnte der Verband größere Unternehmen zum Beitritt bewegen und seine Mitgliedschaft sowie seine Einnahmen zwischen Juli 2018 und Juni 2019 um insgesamt 20 Prozent bzw. 60 Prozent steigern.
- ▶ Darüber hinaus etablierten, stärkten und erbrachten Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in zwölf Mitgliedstaaten Dienste zur Erfüllung der Bedürfnisse ihrer derzeitigen und potenziellen Mitglieder. In Sri Lanka beispielsweise richtete der Arbeitgeberverband Ceylons in Anbetracht der ständigen Herausforderung, Fachkräfte ausfindig zu machen und einzustellen, ein Arbeitsvermittlungsportalein, das die Qualifikationen Arbeitssuchender mittels digitaler Technologie auf die Erfordernisse der Unternehmen abstimmt. Seitdem das Portal im Oktober 2018 ans Netz ging, glied der Verband die Profile von über 80 Bewerbern mit dem Bedarf seiner Mitglieder ab, leitete sie diesen Unternehmen zu und vermittelte 25 Studenten für Betriebspraktika.
- ▶ Schließlich stärkten Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in 17 Mitgliedstaaten ihre Fähigkeit, das Geschäftsumfeld zu analysieren, Führungskompetenz in Grundsatzfragen zu beweisen und ausgehend von den Bedürfnissen der Unternehmen Einfluss auf die Politikentwicklung zu nehmen. So beschloss der Arbeitgeberverband von Antigua und Barbuda eine Strategie für Überzeugungsarbeit auf der Grundlage einer Umfrage zur Stellung von Frauen in der Wirtschaft und in Führungspositionen, die zwischen April und Juni 2018 bei 71 Unternehmen durchgeführt wurde. Im Gefolge dieser Strategie unterzeichneten der Verband und das Ministerium für sozialen Wandel, Personalentwicklung, Jugend und Geschlechterfragen im August 2018 eine Verpflichtungserklärung zum Thema „Frauen in der Wirtschaft und in Führungspositionen“. Diese Verpflichtung bildete die Basis für gemeinsame Maßnahmen von Arbeitgebern und der Regierung zur Förderung eines befähigenden Umfelds für Geschlechtergleichstellung, Stärkung der Frauen und Nichtdiskriminierung.

► Umgestaltung der Organisationsstrukturen zur Unterstützung von Unternehmen in Myanmar

2019 nahm der Verband der Industrie- und Handelskammern der Union von Myanmar mit Unterstützung der IAO eine Umstrukturierung seiner Abteilung für Arbeitgeberverbände vor, die sich aus sieben Juristen und Spezialisten für arbeitsrechtliche Fragen zusammensetzt. Aufgabe der Abteilung ist es, faktenbasierte Überzeugungsarbeit zu betreiben, damit die Arbeitgeber ihre Ansichten in die Entwicklung von Arbeitsgesetzen und Arbeitsvermittlungen einbringen können. Darüber hinaus erbringt sie Dienste für Unternehmensmitglieder, die unter anderem eine Informations-Hotline, eine Beratungsstelle, Vor-Ort-Besuche bei Arbeitsstreitigkeiten, ein mehr als 30 Themen abdeckendes Schulungsprogramm, Arbeitsaufsichtsprüfungen und Dienste im Bereich Arbeitsschutz umfassen.

- [Mehr erfahren](#) – Weitere Informationen siehe [Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#)

► Die Zukunft der Wirtschaft und ihrer maßgebenden Verbände

Ungeachtet ihrer Größe, ihrer Branche und ihres Standorts müssen Unternehmen in der Lage sein, sich einer Vielzahl von Herausforderungen zu stellen: technologische Innovation, globale wirtschaftliche Integration, demografische Verschiebungen und Generationenwechsel, Klimawandel und Nachhaltigkeit sowie weltweiter Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Diese Trends werden im Bericht *Changing Business and Opportunities for Employers' and Business Membership Organizations* analysiert, der im März 2019 gemeinsam von der IAO und der IOE herausgegeben wurde.

Die Erkenntnisse des Berichts beruhen auf Fallstudien, Forschungsarbeiten und einer gemeinsam mit Oxford Economics in 15 Ländern durchgeführten Umfrage bei 500 Unternehmen. In dem Bericht wird die Notwendigkeit hervorgehoben, die Fähigkeit von Unternehmen und politischen Entscheidungsträgern zur frühzeitigen Erkennung künftiger Themen, Trends und Szenarien zu entwickeln. Zudem werden Empfehlungen dafür abgegeben, wie Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände diese Herausforderungen angehen und potenzielle Chancen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit nutzen können.

Arbeitnehmerverbände

- Arbeitnehmerverbände in 37 Mitgliedstaaten bauten ihre Kapazitäten auf verschiedenen Ebenen aus. Nennenswerte Ergebnisse wurden insbesondere bei der Organisation von Arbeitskräften in der informellen Wirtschaft, Hausangestellten und Arbeitsmigranten sowie der Erbringung von Diensten für diesen Personenkreis erzielt. Entsprechende Erfolge in diesem Bereich sind unter anderem:
 - die Anwerbung neuer Mitglieder und Verbände in Ghana, Jordanien, Kolumbien und Peru,
 - die Ausweitung der Tarifbindung in Argentinien, Jordanien, Malawi, Sierra Leone und der Vereinigten Republik Tansania,
 - die Bereitstellung neuer Dienste in Kolumbien, Mexiko und der Mongolei,
 - die Einrichtung des Sambia-Instituts für Arbeitsforschung und Entwicklung durch den Sambischen Gewerkschaftskongress,
 - die Schaffung eines Netzwerks von Gewerkschaften, das sich für Arbeitnehmerrechte im Palmölsektor in Indonesien engagiert,
 - die Beratung zum gesetzlichen Recht von Transportarbeitern auf freie Ausübung ihrer Tätigkeit in der Vereinigten Republik Tansania und

- ▶ die Eröffnung des zweiten Ressourcenzentrums für Migranten im Jahr 2018, das Informations- und Beratungsangebote für potenzielle Migranten in der Demokratischen Volksrepublik Laos bereitstellt.
- ▶ In 25 Mitgliedstaaten nahmen Arbeitnehmerverbände auf verschiedenen Ebenen Einfluss auf die politischen Agenden. Beispiele dafür sind unter anderem:
 - ▶ Reformen des Arbeitsrechts in Chile, Georgien, Indien und Simbabwe,
 - ▶ Gesetze über Löhne in der Demokratischen Volksrepublik Laos und in Uganda,
 - ▶ die Annahme eines dreigliedrigen Fahrplans zur erstmaligen Festsetzung eines Mindestlohns in Äthiopien bis 2020 und
 - ▶ Politikkonzepte für die informelle Wirtschaft in Pakistan sowie ein neues Gesetz über Arbeitsschutz in Georgien.
- ▶ Arbeitnehmerverbände in 18 Mitgliedstaaten nutzten internationale Arbeitsnormen zur Förderung von Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und sozialer Gerechtigkeit. Die Entwicklungen in diesem Bereich waren insbesondere mit der Übermittlung von Bemerkungen von Arbeitnehmerverbänden, unter anderem aus Ecuador, Libanon, Paraguay, Peru, der Russischen Föderation, Simbabwe und Somalia, an die Aufsichtsorgane der IAO verknüpft. In Kamerun wurde ein Gewerkschaftsausschuss zur Weiterverfolgung der Empfehlungen der IAO-Aufsichtsorgane eingesetzt.

▶ Rekrutierung neuer Mitglieder und verbesserte Dienste für Arbeitnehmer in Jordanien

Durch die Gründung der Gewerkschaft der Hausangestellten im März 2019, die Verlängerung von über 59 betrieblichen Kollektivvereinbarungen und eine Vereinbarung mit dem Arbeitsministerium konnte der Allgemeine Gewerkschaftsbund Jordaniens mit Unterstützung der IAO seine Mitgliederzahl erhöhen und seine Dienste für Arbeitnehmer in Jordanien verbessern.

Mehr als 300 Hausangestellte nahmen am Kongress der Gewerkschaft der Hausangestellten teil, entwickelten einen Arbeitsplan und wählten ihren Vorstand. Die in der Druckbranche, im Lebensmittelsektor, in der Dienstleistungsbranche, im Bankwesen, im Baugewerbe und im Stromsektor ausgehandelten betrieblichen Kollektivvereinbarungen kamen 146.000 Arbeitnehmern zugute. Nach Angaben des Arbeitsministeriums wurden 2018 58 Vereinbarungen geschlossen, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen von rund 40.000 Beschäftigten verbesserten.

▶ Weitere Informationen siehe [Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#)

▶ Die Zukunft der Arbeit und die Rolle der Gewerkschaften

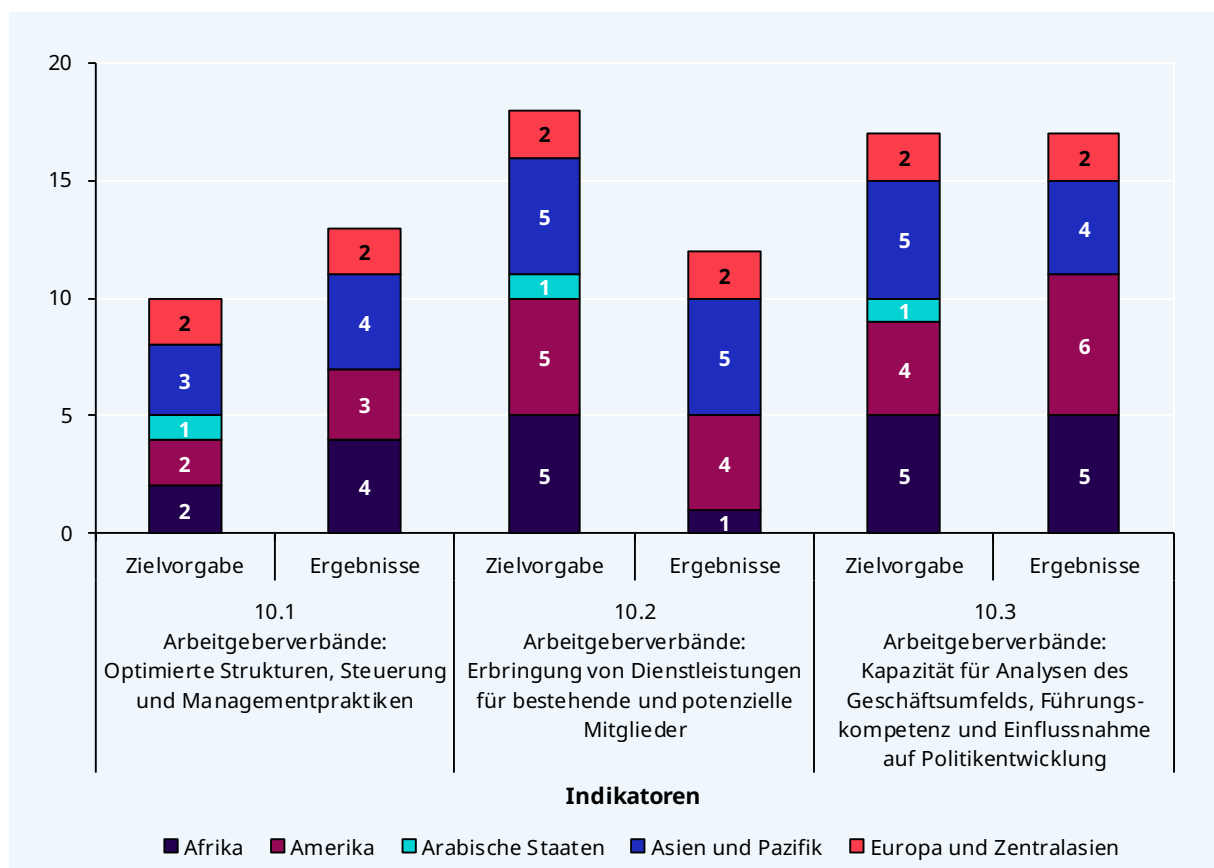
Gewerkschaften stehen vor wachsenden Herausforderungen, die sich aus den tiefgreifenden Umwälzungen in der Arbeitswelt ergeben, insbesondere in Bezug auf ihre Fähigkeit, eine diversifizierte Arbeitnehmerschaft anzuziehen, zu integrieren und zu vertreten sowie auf andere Organisationen mit ähnlichen Zielsetzungen zuzugehen und Bündnisse mit ihnen zu schließen. Die IAO bemühte sich verstärkt, Arbeitnehmerverbände zu unterstützen, unter anderem durch regionale Initiativen zum Kapazitätsaufbau und die Globale Akademie für Arbeiternehmer, die in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum 2018 sowie im Rahmen des [Internationalen Arbeitnehmersymposiums](#) vom Oktober 2019 abgehalten wurde. Die IAO veröffentlichte spezifische Berichte zur Zukunft der Gewerkschaften und widmete diesem Thema eine Ausgabe der Fachzeitschrift [International Journal of Labour Research](#).

▶ [Mehr erfahren](#)

Zielvorgabe und Bilanz

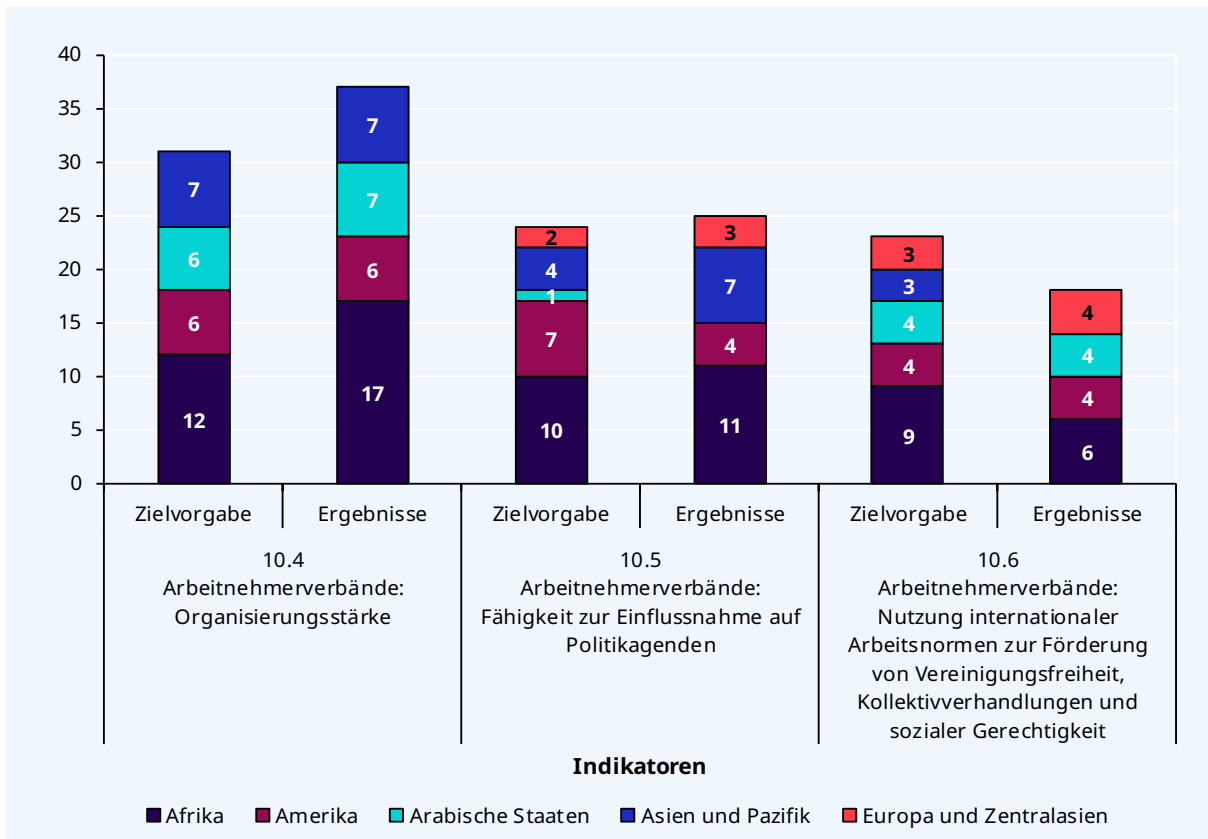
Die Ergebnisse, die in der Zweijahresperiode in Bezug auf Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände erreicht wurden, entsprachen der Zielvorgabe, was die Zahl der Verbände mit gestärkter Fähigkeit zur Analyse des Geschäftsumfelds und Einflussnahme auf die Politikentwicklung (Indikator 10.3) betrifft, und übertrafen sie hinsichtlich der Optimierung der Organisationsstrukturen, Steuerung und Managementpraktiken (Indikator 10.1). Leicht unter der Zielvorgabe lagen die Fortschritte bei der Erbringung von Diensten (Indikator 10.2), wo durch entsprechende Anstrengungen sichergestellt werden muss, dass die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände diese Dienste nicht nur anbieten, sondern auch für ihre langfristige Erbringung ausgestattet und dazu in der Lage sind.

► **Abbildung 19. Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 10 (Arbeitgeberverbände) nach Indikatoren und Regionen**



Hinsichtlich der Steigerung der institutionellen Stärke der Arbeitnehmerverbände (Indikator 10.4) und ihrer Einflussnahme auf die Politik (Indikator 10.5) übertrafen die Ergebnisse die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode. Verfehlt wurde die Zielvorgabe dagegen bei der Nutzung internationaler Arbeitsnormen zur Förderung von Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und sozialer Gerechtigkeit in Afrika sowie in Asien und Pazifik. In einigen Ländern verzögerte sich die Durchführung des IAO-Programms, vor allem aufgrund interner und externer Herausforderungen für die Gewerkschaften, darunter die politische und sicherheitspolitische Lage, ineffektive Prozesse des sozialen Dialogs und mangelnder Zusammenhalt unter den Arbeitnehmerverbänden auf nationaler Ebene.

► **Abbildung 20. Zielvorgaben und erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 10 (Arbeitnehmerverbände) nach Indikatoren und Regionen**



Haushalt und Ausgaben

Im Zeitraum 2018–19 wandte die IAO für die Ergebnisvorgabe 10 insgesamt 74,4 Millionen US-Dollar auf, die zum Großteil aus ihrem ordentlichen Haushalt stammten (90 Prozent).

Die Sondermittel, die dem Amt für diese Ergebnisvorgabe zur Verfügung gestellt wurden, lagen unter dem im Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode veranschlagten Betrag, was den Fortschritt bei der Erfüllung der Zielvorgaben für diesen Zeitraum hemmte.

Der wichtigste Entwicklungspartner in der Zweijahresperiode war die Europäische Union. Darüber hinaus wurden mit HZK-Mitteln neue Programme unterstützt, die während der Zweijahresperiode auf den Pazifischen Inseln und in São Tomé und Príncipe eingeleitet wurden.

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt	66,9	66,8
Sondermittel für Entwicklungszusammenarbeit	8,9	6,1
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	1,5
Insgesamt	75,8	74,4

► Partnerschaften in Aktion: Geschlechtergleichstellung erbringt geschäftlichen Nutzen

„Win-Win: Geschlechtergleichstellung erbringt geschäftlichen Nutzen“ ist ein gemeinsames Projekt von IAO und UN-Frauen in Lateinamerika und der Karibik, das mit Mitteln der Europäischen Union finanziert wird. Das 2018 ins Leben gerufene Projekt fördert die wirtschaftliche Selbstbestimmung von Frauen, indem es einen organisatorischen Wandel in Bezug auf Geschlechtergleichstellung als Voraussetzung für eine wettbewerbsfähige Geschäftsentwicklung vorantreibt. Win-Win arbeitet mit Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in Argentinien, Brasilien, Chile, Costa Rica, Jamaika und Uruguay zusammen.

Das Projekt ist ein Beitrag zu den weltweiten Bemühungen der IAO, dafür einzutreten, dass [Frauen in Spitzenpositionen von Unternehmen](#) gehören. Aufbauend auf dem Programm „Frauen in der Wirtschaft und in Führungspositionen“ (WIBM) und der Initiative für erwerbstätige Frauen sowie in Zusammenarbeit mit der University of California, Los Angeles, legte die IAO im Mai 2019 den Bericht [Women in Business and Management: The business case for change](#) vor. Der Bericht, der sich auf die Ergebnisse einer globalen Umfrage bei 13.000 Unternehmen in 70 Ländern stützt, stieß in den [Medien in aller Welt](#) auf Aufmerksamkeit.

► Partnerschaften in Aktion: Die Rolle ländlicher Gewerkschaften in der Konfliktfolgezeit in Kolumbien

Mit Unterstützung der Regierung Norwegens startete die IAO 2018 ein Programm, das durch die Mitwirkung der Arbeitnehmerverbände an der ländlichen Entwicklung zur Friedenskonsolidierung in Kolumbien beiträgt und dabei den Schwerpunkt auf Vereinigungsfreiheit, das Recht zu Kollektivverhandlungen und die Förderung der Geschlechtergleichstellung legt. Ziel des Projekts ist es, die Repräsentativität, Organisationsfähigkeit und den politischen und gesellschaftlichen Einfluss der Gewerkschaften im ländlichen Sektor zu stärken, indem ihre Beteiligung an lokalen Prozessen des sozialen Dialogs gefördert wird.

► [Mehr erfahren](#)



Feierlichkeiten anlässlich der 24-stündigen Global Tour in Neu-Delhi, Indien, zur Begehung des 100-jährigen Bestehens der IAO. April 2019. © ILO

► Übergreifende grundsatzpolitische Faktoren

Im Programm und Haushalt für 2018–19 waren vier übergreifende grundsatzpolitische Faktoren enthalten. Drei dieser Faktoren – internationale Arbeitsnormen, sozialer Dialog sowie Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung – beruhen auf einer klaren verfassungsmäßigen und institutionellen Grundlage, da sie Anliegen betreffen, die im Gründungsmandat der IAO verankert sind. Der vierte Faktor – gerechter Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit – bezieht sich auf den Klimawandel als einen der wichtigsten transformativen Faktoren, die Auswirkungen auf die Arbeitswelt und damit auch auf die vier Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit haben.

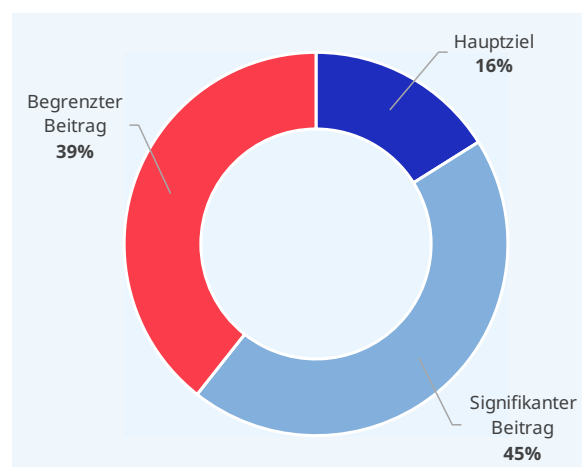
Die vier übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren sind für jede der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben relevant und in die Gestaltung und Umsetzung der entsprechenden Strategien eingeflossen. Daher trugen die Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, die während der Zweijahresperiode erreicht wurden, zur Förderung aller vier Faktoren bei, wenn auch auf unterschiedliche Weise und in jeweils anderem Umfang. Inwieweit die einzelnen Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zum Fortschritt hinsichtlich der Faktoren beitrugen, wurde während der Durchführung überwacht und anhand einer vierstufigen Skala ¹ bewertet, die aufbauend auf den im UN-System vereinbarten Parametern für Gleichstellungsmarker entwickelt wurde. Die Analyse in diesem Abschnitt stützt sich auf die Marker, die den Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zugewiesen wurden. ²

Insgesamt trugen 90 Prozent der Ergebnisse zu mindestens einem der Faktoren signifikant bei oder hatten unmittelbar seine Förderung zum Ziel, während etwas mehr als ein Viertel (26 Prozent) gleichzeitig zu den internationalen Arbeitsnormen, dem sozialen Dialog sowie der Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung signifikant beitrug oder auf Fortschritte in diesen Bereichen gerichtet war. Im Vergleich zu 2016–17 deutet dies auf erhebliche Fortschritte bei den Beiträgen zu allen übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren während des Berichtszeitraums hin.

Internationale Arbeitsnormen

Die IAO bemühte sich während dieser gesamten Zweijahresperiode gezielt darum, die Botschaft über die zentrale Bedeutung der internationalen Arbeitsnormen und die damit verbundene normensetzende Tätigkeit zur Verwirklichung einer nachhaltigen Entwicklung zu verstärken. Insgesamt trugen 60 Prozent der Ergebnisse für alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben im Zeitraum 2018–19 erheblich zur Förderung dieses übergreifenden grundsatzpolitischen Faktors bei oder hatten diesen Faktor unmittelbar zum Hauptziel. Höher war der Anteil bei den Ergebnisvorgaben für internationale Arbeitsnormen (100 Prozent), inakzeptable Formen der Arbeit (85 Prozent) sowie Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität (84 Prozent).

► **Abbildung 21.**
Internationale Arbeitsnormen:
Verteilung der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit nach Markern



¹ 0 – Trägt voraussichtlich nicht zum übergreifenden grundsatzpolitischen Faktor bei, 1 – dürfte einen begrenzten Beitrag zum Faktor leisten, 2A – dürfte einen signifikanten Beitrag zum Faktor leisten und 2B – der Faktor ist das Hauptziel.

² Siehe Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit.

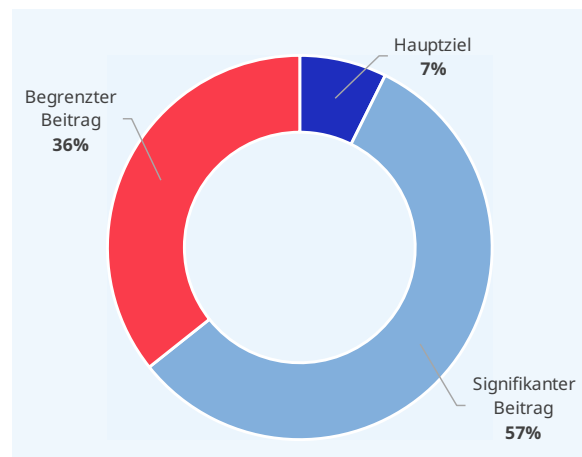
Sozialer Dialog

Wie mit der [EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#) von 2016 bekräftigt wurde, bildet der soziale Dialog den Grundpfeiler des Mandats der IAO zur Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit ebenso wie die in dieser Hinsicht auf Landesebene unternommenen Schritte. In der Zweijahresperiode 2018–19 förderte die IAO den sozialen Dialog bei allen Ergebnisvorgaben, in erster Linie indem sie Politikberatung für dreigliedrige Mitgliedsgruppen leistete und die Akteure des sozialen Dialogs, einschließlich der Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, fachlich unterstützte, um sie besser zur wirksamen Teilnahme am sozialen Dialog zu befähigen.

Insgesamt trugen 64 Prozent der während der Zweijahresperiode erreichten Ergebnisse entweder signifikant zum sozialen Dialog bei oder hatten unmittelbar die Förderung dieses übergreifenden grundsatzpolitischen Faktors zum Ziel. Höher war der Anteil bei den Ergebnisvorgaben für die Förderung der Sicherheit bei der Arbeit und der Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz, einschließlich in globalen Liefer-

ketten (75 Prozent), der internationalen Arbeitsnormen und der Formalisierung der informellen Wirtschaft (jeweils 70 Prozent). Dieses Muster bestätigt, wie wichtig das Engagement der Mitgliedsgruppen und ein fortgesetzter sozialer Dialog sind, wenn es darum geht, die Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen, die Formalisierung und die Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz zu fördern.

► **Abbildung 22.**
Sozialer Dialog: Verteilung der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit nach Markern

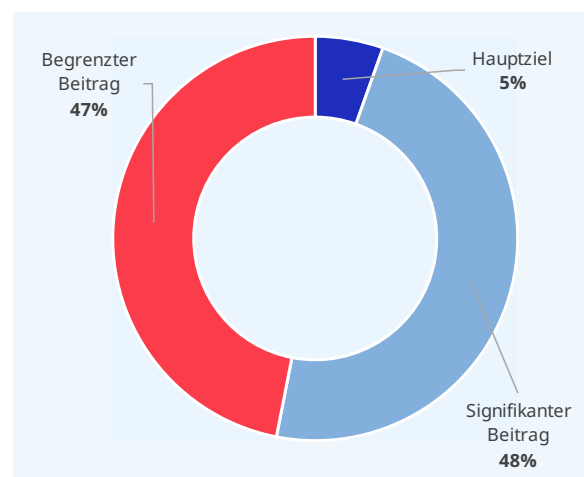


Beratung zu allen Ergebnisvorgaben, unter anderem über Projekte der Entwicklungszusammenarbeit.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

Besonders wichtig für die Arbeit, die die IAO in der Zweijahresperiode im Bereich Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung leistete, war die Erstellung und Verbreitung neuer Forschungsergebnisse auf Landes- und regionaler Ebene. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle war zudem Schwerpunkt des IAO-Berichts *Global Wage Report 2018/19*. Weitere Maßnahmen, die der Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung dienen, waren Kampagnen zur Ratifizierung von IAO-Übereinkommen mit Relevanz für die Gleichbehandlung benachteiligter und anfälliger Gruppen und die Kapazitätsentwicklung bei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, unter anderem über das [Globale Netzwerk Wirtschaft und Behinderung](#) der IAO. Darüber hinaus leistete die IAO auf Landesebene grundsatzpolitische und normative

► **Abbildung 23.**
Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung: Verteilung der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit nach Markern



Insgesamt trugen 53 Prozent der während der Zweijahresperiode erreichten Ergebnisse entweder signifikant zu diesem übergreifenden grundsatzpolitischen Faktor bei oder hatten speziell seine Förderung zum Ziel. Signifikante Ergebnisse über diesem Durchschnitt wurden in Bezug auf die Ergebnisvorgaben für soziale Basisschutzniveaus, nachhaltige Unternehmen, inakzeptable Formen der Arbeit sowie Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität erzielt. Dies bedeutet, dass eine höhere Zahl von Ergebnissen signifikant zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung bei Arbeitnehmern beitrug, die am anfälligsten dafür sind.

► Förderung einer transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung und Stärkung der Frauen

Im Rahmen der Initiative für erwerbstätige Frauen erstellte die IAO drei wesentliche Berichte mit einer eingehenden Analyse der anhaltenden strukturellen Hindernisse, die die Chancen von Frauen in der Arbeitswelt schmälern, sowie mit einem Katalog von Empfehlungen zur Umsetzung einer transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung:

- *Care work and care jobs for the future of decent work* (2018),
- *Die Initiative für erwerbstätige Frauen: Ein Vorstoß für Gleichstellung* (2018; Bericht des Generaldirektors an die 107. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz) und
- *A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all* (2019).

Die darin enthaltenen Politikvorschläge werden die Grundlage für die Strategie der IAO in diesem Bereich bilden, die Bestandteil des Programms und Haushalts für 2020–21 ist.

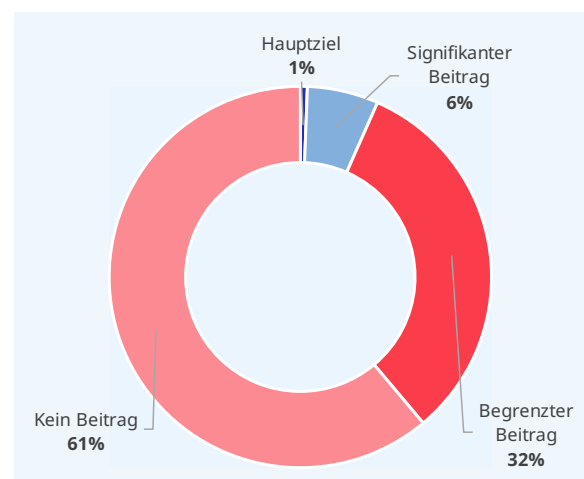
Gerechter Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit

Klima- und Umweltveränderungen sind wichtige Triebkräfte für die Umwälzungen in der Arbeitswelt. Aus diesem Grund war der gerechte Übergang zu einer nachhaltigen Zukunft der Arbeit in ihrer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension ein Arbeitsbereich, dem die IAO im Zeitraum 2018–19 mehr Aufmerksamkeit schenkte. Während der Zweijahresperiode bemühte sich das Amt verstärkt darum, für diese Belange zu sensibilisieren und die Wissensbasis in dieser Hinsicht zu erweitern. Neu veröffentlichte Forschungsarbeiten sind unter anderem *Working on a warmer planet: The effect of heat stress on productivity and decent work* und *Skills for a Greener Future*.

Die Ergebnisse im Zeitraum 2018–19 lassen begrenzte, aber dennoch ermutigende Fortschritte erkennen, was die Integration eines gerechten Übergangs zu ökologischer Nachhaltigkeit in die Politikbereiche betrifft, in denen die IAO arbeitet, wobei 10 Prozent der Ergebnisse entweder signifikant zu diesem übergreifenden grundsatzpolitischen Faktor beitrugen oder unmittelbar seine Förderung zum Ziel hatten.

Weitere 32 Prozent der Ergebnisse leisteten einen begrenzten Beitrag zu diesem Faktor. Signifikanter waren die Fortschritte bei den Ergebnisvorgaben für nachhaltige Unternehmen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die ländliche Wirtschaft, was auf die Bedeutung der Auswirkungen des Klimawandels für diese Politikbereiche und ihre Akteure zurückzuführen ist.

► Abbildung 24. Gerechter Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit: Verteilung der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit nach Markern



► **Wie Biogas in Ägypten Arbeitsplätze schafft und eine nachhaltige Landwirtschaft fördert**

Durch ökologisch nachhaltige Praktiken könnten weltweit bis zu 24 Millionen neue grüne Arbeitsplätze geschaffen werden, wie aus dem Bericht *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs* hervorgeht. Während der Zweijahresperiode unterstützte die IAO ihre Mitgliedsgruppen und förderte Bündnisse mit den wichtigsten Interessengruppen in Regierungen und Wissenschaft, um nationale Kapazitäten zur Förderung grüner Arbeitsplätze und ökologischen Unternehmertums in verschiedenen Wirtschaftszweigen zu entwickeln. Ein Beispiel für die positiven Effekte, die derartige Maßnahmen auf die lokale Entwicklung, menschenwürdige Arbeit und die Umwelt haben, ist die Maßnahme zur Förderung der Nutzung von Biogas als Quelle von Beschäftigung und nachhaltiger Landwirtschaft in Ägypten.

► [Video ansehen](#).

► **Unterstützende Ergebnisvorgaben**

Im Zeitraum 2018–19 erleichterten die drei unterstützenden Ergebnisvorgaben, die im Programm und Haushalt festgelegt waren, die effiziente und wirksame Funktionsweise der IAO in Übereinstimmung mit ihrer Verfassung und ihren Regeln und Verfahren. Die diesbezüglichen Fortschritte trugen dazu bei, dass die zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erfüllt und die in den vorangegangenen Abschnitten beschriebenen Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit erreicht wurden.

Die Ergebnisse in den von diesen Ergebnisvorgaben abgedeckten Arbeitsbereichen entsprachen zumeist der Zielvorgabe, wobei signifikante Fortschritte in folgender Hinsicht erzielt wurden:

- zeitgerechte Erstellung von Wissensprodukten der IAO mit hohen Qualitätsstandards,
- Verbesserung von Arbeitsmarktstatistiken und Informationssystemen auf der Grundlage international anerkannter Standards, die die Berichterstattung über SDG-Indikatoren erleichtern,
- Einbeziehung menschenwürdiger Arbeit in nationale Strategien für nachhaltige Entwicklung und globale Verpflichtungen auf der Grundlage der Überzeugungsarbeit der IAO,
- effektives Funktionieren der IAO-Organe in Bezug auf die Verwaltungsführung und die Politikgestaltung,
- Qualität von Aufsicht, Rechenschaftslegung und Risikomanagement,
- Nutzung der Ergebnisse und Empfehlungen unabhängiger Evaluierungen bei Entscheidungsprozessen,
- Effizienz und Wirksamkeit der Unterstützungsdienste, der länderbezogenen Programmplanung, der Ressourcenmobilisierung, der Talentförderung und des Gebäudemanagements.

Anhang II und das Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit enthalten detaillierte Angaben zu den erreichten Ergebnissen, aufgeschlüsselt nach Ergebnisvorgaben und Indikatoren.

Ergebnisvorgabe A. Wirksames Wissensmanagement zur Förderung menschenwürdiger Arbeit

Die IAO festigte ihre Position als führende Organisation in Bezug auf Wissen und Statistiken betreffend die Arbeitswelt, die Zukunft der Arbeit und die SDG mit Bezug zu menschenwürdiger Arbeit. Das Amt erstellte und verbreitete maßgebende Forschungsarbeiten und Statistiken in diesen Bereichen, engagierte sich in globalen, regionalen und nationalen Partnerschaften zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und bemühte sich verstärkt um den Ausbau der institutionellen Kapazitäten für diesen Zweck.

Forschung und Wissen

Die Forschungsagenda der IAO wurde in der Zweijahresperiode von zwei vorrangigen Bereichen – Zukunft der Arbeit und SDG – geprägt, die von zentraler Bedeutung für das Mandat und die Ausrichtung der Organisation insgesamt sind. Mehrere Forschungspapiere wurden als Beitrag zur Arbeit der Globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit erstellt. Untersuchungen zu den dynamischen Wechselbeziehungen zwischen Wirtschaftswachstum, menschenwürdiger Arbeit und ökologischer Integrität waren zudem entscheidend für die detaillierte Analyse der Fortschritte im Hinblick auf das SDG 8, die im Bericht *Time to Act for SDG 8* enthalten ist.

Die IAO legte relevante, fundierte und aktuelle Forschungsergebnisse in Form von globalen Flaggschiffberichten, Grundsatzdarstellungen und Wissensplattformen vor, in denen sie Trends in der Arbeitswelt beleuchtet und richtungsweisende Fragen analysiert und an denen sie sich bei ihrer Politikberatung orientiert. Dies waren unter anderem der *World Employment and Social Outlook* (Trends 2018, Trends for Women 2018, Trends 2019 und Greening with Jobs) sowie der *Global Wage Report 2018/19*, der speziell das geschlechtsspezifische Lohngefälle behandelte.

Zu den wichtigsten Veröffentlichungen auf regionaler Ebene zählten der Bericht *Asia-Pacific Employment and Social Outlook 2018*, ein sachbezogener Bericht zum Thema *Wages in Africa* sowie eine quantitative und qualitative Analyse mit dem Titel *Child labour in the Arab Region*. Auch die jährliche Veröffentlichung des Berichts *Labour Overview of Latin America and the Caribbean* wurde 2018 mit der 25. Auflage fortgesetzt.

Alle Flaggschiffberichte und wichtigen Berichte wurden termingerecht und auf der Grundlage international anerkannter Veröffentlichungsstandards, einschließlich einer fachlichen Begutachtung, erstellt. Diese Produkte, insbesondere soweit sie die Zukunft der Arbeit betrafen, fanden national, regional und global starke mediale Beachtung und wurden in internationalen Foren sowie von multinationalen Organisationen, darunter der Generalversammlung der Vereinten Nationen, der OECD, der Weltbank und dem Internationalen Währungsfonds (IWF), erwähnt.

Darüber hinaus ergaben sich im Rahmen von Konferenzen mehrere Kooperationen mit der internationalen wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit, etwa der Konferenz zum Thema „Regulierung für menschenwürdige Arbeit“ (Genf 2019) und der Konferenz der International Labour and Employment Relations Association (Seoul 2018). Diese Projekte trugen zudem entscheidend dazu bei, der wissenschaftlichen Zeitschrift der IAO – dem *International Labour Review* – mehr Wirkung zu verleihen und die Produktion von fachlich begutachteten Büchern und Zeitschriftenartikeln zu Themen mit Relevanz für menschenwürdige Arbeit zu steigern.

Statistiken

Während der Zweijahresperiode verstärkte die IAO ihre Arbeit in diesem Bereich, indem sie die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen und nationalen Statistikämter ausbaute, unter anderem durch

Schulungen zu Arbeitsmarktinformationssystemen und über die Akademie für Arbeitsmarktstatistiken und -analysen in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum. Zudem entwickelte die IAO in Abstimmung mit der Statistischen Abteilung der Vereinten Nationen und dem Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA) ein Instrumentarium mit Ressourcen für Arbeitskräfteerhebungen und eine [Kurzanleitung zur Messung ökonomischer Merkmale in der Volkszählung](#).

Die IAO erweiterte, überarbeitete und konsolidierte die [ILOSTAT-Webseite und -Datenbank](#), die nun 74 Millionen Datenwerte – gegenüber den 30 Millionen Werten von 2016–17 eine Steigerung um nahezu 150 Prozent – mit neuen Datensätzen für die im Zuständigkeitsbereich der IAO liegenden SDG-Indikatoren zum Arbeitsmarkt umfasst. Die IAO harmonisierte ihre Mikrodatensammlung in Form eines zentralen Statistikarchivs, das die Konsistenz und Vergleichbarkeit der Daten gewährleistet, auf die sich die IAO bei ihrer fachlichen und analytischen Arbeit stützt, und auch globale und regionale Schätzungen für Fragen mit Bezug zu menschenwürdiger Arbeit enthält.

Die [20. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker](#) (Genf, Oktober 2018) verabschiedete wichtige Entschlüsse zu folgenden Themen: Statistiken über Arbeitsverhältnisse, Methodik für den SDG-Indikator 8.8.2 (Arbeitnehmerrechte), Methodik für den SDG-Indikator 8.b.1 (Jugendbeschäftigungspolitik) und Statistiken zur Kinderarbeit. Zudem nahm die Konferenz Leitlinien an, die Statistiken zur internationalen Arbeitsmigration, die Messung von Zwangsarbeit, die Messung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und Statistiken zu Genossenschaften betrafen.

Auf nationaler Ebene trug die IAO zur Stärkung der Arbeitsmarktstatistiken in 20 Mitgliedstaaten bei und unterstützte die Erhebung und Meldung von Daten über SDG-Indikatoren mit Bezug zu menschenwürdiger Arbeit in 32 Ländern.

Kommunikation

Dank ihrer Bemühungen im Bereich Kommunikation konnte die IAO ihre Stellung als führende Wissensorganisation in der Arbeitswelt bestätigen. Dazu gehörte die Planung, Erstellung und Verbreitung von Kommunikationsmaterial über die Berichte und Daten, die während der Zweijahresperiode vorgelegt wurden, einschließlich der wichtigsten Flaggschiffberichte.

Das hundertjährige Bestehen der IAO bot eine einzigartige Gelegenheit, die Organisation einer breiteren Öffentlichkeit näherzubringen. Im Zuge der Umsetzung der Kommunikationsstrategie „ILO100“ wurde 2019 ein einheitliches visuelles Erscheinungsbild festgelegt und weltweit ein Katalog von Kernbotschaften vermittelt, die die Kenntnis des Mandats, der Arbeit und der Ergebnisse der IAO verbesserten. Gegenstand der Strategie waren eine Kommunikationskampagne, die 24-stündige Welttournee, Videoprojekte und die Entwicklung der Nachrichten-Website „ILO100“, die ihre Besucher unter optimalem Einsatz neuer Webtechnologien auf eine fesselnde multimediale Reise durch die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der IAO führte und alle anderen Webinhalte der IAO an Kommunikationsstärke übertraf.

Insgesamt erhielt das Nachrichtenzentrum der IAO 2018 über 1,1 Millionen und 2019 nahezu 1,4 Millionen Aufrufe. Die in beiden Jahren am häufigsten aufgerufenen Inhalte waren Pressemitteilungen zu den Berichten und Daten, die auf der öffentlichen Website der IAO zugänglich sind. 2018 wurden in den Nachrichtenmedien Pressemitteilungen und Nachrichten der IAO in über 160.000 Artikeln aufgegriffen und 2019 in mehr als 190.000 Artikeln. Der IAO-Blog [Work in Progress](#), auf dem regelmäßig Beiträge über Forschungsarbeiten und Daten der IAO eingestellt werden, verzeichnete zwischen 2018 und 2019 eine Zunahme der Aufrufe um 24 Prozent. Die Zahl der Videoaufrufe stieg um 61 Prozent. Die Websites zum Thema „ILO100“ erreichten 2019 mehr als 340.000 Einzelbesucher.

Partnerschaften

Neben den globalen Partnerschaften innerhalb des Systems der Vereinten Nationen und anderer multilateraler Organisationen, die in Teil I des Berichts beschrieben wurden, beteiligte sich die IAO auch verstärkt an Grundsatzdebatten mit der Weltbank, der OECD, dem IWF und anderen internationalen Finanzinstitutionen. Im Mai 2019 billigte der Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen die von einem Arbeitsteam unter der Leitung der IAO ausgearbeitete [systemweite Strategie der UN für die Zukunft der Arbeit](#), in der alle Einrichtungen der UN aufgefordert werden, die Strategie voranzubringen, und die IAO beauftragt wird, die Maßnahmen zur Förderung der Umsetzung der Strategie in landesbezogene Leitlinien und Aktionen anzuführen.

Darüber hinaus leitete die IAO gemeinsam mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) die Erarbeitung der [Strategie der Vereinten Nationen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen](#), die vom Koordinierungsrat der Leiter gebilligt und vom UN-Generalsekretär im Juni 2019 offiziell vorgestellt wurde. Gegenstand der Strategie sind Politikmaßnahmen und ein Rechenschaftsrahmen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen, der mit Leistungskriterien zur Bewertung der UN-weiten Fortschritte und zur Beschleunigung des transformativen Wandels in diesem Bereich versehen ist.

Die IAO, die Internationale Organisation für Migration, die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur, die IOE und der IGB riefen 2018 eine [Globale Kompetenzpartnerschaft für Migration](#) ins Leben, die die Länder bei ihren Bemühungen unterstützen soll, Arbeitsmigranten, vor allem Frauen und Jugendliche, zu qualifizieren und ihre Qualifikationen anzuerkennen.

2018 unterzeichneten die IAO und das Organisationskomitee der Olympischen und Paralympischen Spiele in Tokio 2020 eine Partnerschaftsvereinbarung, die Nachhaltigkeit und sozial verantwortliche Arbeitspraktiken bei den Zulieferern der Spiele auf der Basis der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik ([MNU-Erklärung](#)) fördern soll.

Die [Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation](#) war weiterhin eine wichtige Form der Zusammenarbeit. Im Zeitraum 2018–19 bekräftigten die IAO-Mitgliedstaaten und zahlreiche Mitgliedsgruppen aus dem Globalen Süden ihr Bekenntnis zu diesem Format durch ihr Engagement auf der [hochrangigen Konferenz der UN über Süd-Süd-Zusammenarbeit \(BAPA+40\)](#). Desgleichen unterstützten Mitgliedsgruppen der IAO die Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation bei: (i) der [Regionalen Initiative für ein Lateinamerika und eine Karibik ohne Kinderarbeit](#) und Zwangsarbeit, unter anderem durch finanzielle Beiträge der Regierungen Brasiliens und Spaniens, (ii) einem Qualifizierungsprojekt für die Pflégewirtschaft in der ASEAN-Region mit finanziellen Beiträgen der Regierung Chinas und (iii) dem Mechanismen der UN für eine gemeinsame Programmplanung zum Klimawandel sowie zu Frieden und Entwicklung für die Karibik mit finanziellen Beiträgen der Regierungen Indiens und Chinas.

Institutionelle Kapazitäten für menschenwürdige Arbeit

Im Zeitraum 2018–19 führten alle Büros und Hauptabteilungen der IAO konkrete Initiativen zum Aufbau institutioneller Kapazitäten für menschenwürdige Arbeit mit Schwerpunkt auf den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen durch. Im März 2019 billigte der Verwaltungsrat der IAO eine [die gesamte IAO umfassende Strategie für den Aufbau institutioneller Kapazitäten](#), die in die Ausarbeitung des Programms und Haushalts 2020–21 einfluss. In der Strategie wurde die zentrale Rolle anerkannt, die das Turiner Zentrum bei der Durchführung von Kapazitätsaufbaumaßnahmen und als Forum für die Ausarbeitung und Erprobung neuer Ansätze spielt.

Die Einführung neuer Fernlehrgänge ermöglichte dem Turiner Zentrum während der Zweijahresperiode eine erhebliche Steigerung der Zahl der Teilnehmer an seinen Kursen, mit denen es mehr als 22.000 Personen im Präsenzunterricht und mehr als 23.000 Personen im Fernunterricht erreichte (davon 44 Prozent Frauen und 40 Prozent Angehörige dreigliedriger Mitgliedsorganisationen der IAO). Zwei Drittel der Ausbildungsaktivitäten des Turiner Zentrums wurden in Zusammenarbeit mit den Hauptabteilungen und Außenämtern der IAO konzipiert und erbracht, und mehr als 90 Prozent aller Gruppenunterrichtsveranstaltungen bezogen sich thematisch auf die zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und die drei unterstützenden Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts der IAO.

Auch die Qualität der Dienstleistungen des Turiner Zentrums verbesserte sich weiter. Der Grad der Zufriedenheit der Teilnehmer stieg und erreichte eine Durchschnittsbewertung von 4,49 auf einer Skala von 1 bis 5 Beurteilungen des Wissenstands nach Abschluss der Schulungen ergaben, dass 83 Prozent aller Teilnehmer während der Ausbildung neue und verwertbare Erkenntnisse gewonnen hatten. Aus den externen Evaluierungen der Schulungen, die das Zentrum 2018 und 2019 in Auftrag gab, ging hervor, dass mehr als 70 Prozent aller früheren Teilnehmer ihre neu erworbenen Kenntnisse nach der Ausbildung anwenden konnten

► Wie geht es nach der Ausbildung weiter?

Die Wirkung der vom Turiner Zentrum durchgeführten Kurse zum Thema Arbeitsmigration

Bei der externen Evaluierung der Ausbildungsmaßnahmen des Turiner Zentrums im Jahr 2019 wurden auch die Kurse zur Arbeitsmigration überprüft. Der Lerneffekt wurde anhand einer Kombination qualitativer und quantitativer Methoden bewertet, unter anderem auch durch eine Online-Befragung früherer Teilnehmer. 103 der insgesamt 108 Auskunftgebenden gaben an, dass die Anwendung der Ausbildungsinhalte konkrete Auswirkungen auf die institutionelle Kapazität oder auf ihr Land hatte. Unter anderem verwiesen die Befragten auf die Ratifizierung der IAO-Übereinkommen in Madagaskar, Marokko und Sierra Leone, die Entwicklung eines afrikaweiten Gewerkschaftsnetzwerks für Migration, die Einrichtung eines Mechanismus für Konsultationen der Sozialpartner mit einer ASEAN-Kommission und den Abschluss bilateraler Vereinbarungen über Arbeitsmigration zwischen Äthiopien und den Zielländern.

Quelle: Global Migration Policy Associates, 2019, [Independent external evaluation of the ITCILO training and learning activities in the area of labour migration from the beginning of 2017 till mid-2018](#) (Genf).

Ergebnisvorgabe B. Effektive und effiziente Leitung der Organisation

Während der Zweijahresperiode bemühte sich die IAO vor allem darum, eine möglichst umfassende Mitwirkung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen an den Prozessen der Entscheidungsfindung und Prioritätensetzung zu gewährleisten. Strategische Beschlüsse wurden mit der Annahme der [Jahrhunderterklärung der IAO für die Zukunft der Arbeit, 2019](#), gefasst. Zudem leistete die IAO effiziente Unterstützung für die Leitungsorgane und Tagungen, sorgte für eine wirksame Aufsicht über den Ressourceneinsatz und stärkte ihre Rechenschaftsmechanismen.

Leitungsorgane

Die IAO setzte die Leitungsinitiative weiter erfolgreich um und konzentrierte sich dabei auf die Rolle und Funktionsweise der Regionaltagungen, die Umsetzung der [EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#) von 2016 und Effizienzsteigerungen.

Während der Zweijahresperiode wurden die *Regeln für Regionaltagungen* überarbeitet und modernisiert und zwei erfolgreiche Tagungen in Amerika und Afrika abgehalten. Nahezu alle Teile des Arbeitsprogramms, die zur Umsetzung der EntschlieÙung von 2016 vorgesehen waren, wurden planmäßig durchgeführt. Neben der Überarbeitung des Ergebnisrahmens für 2020–21 wurden auch eine neue Evaluierungspolitik und -strategie sowie eine die gesamte IAO umfassende Strategie für den Aufbau institutioneller Kapazitäten angenommen. Es gelang, die Datenbank ILOSTAT zu verbessern und die Partnerschaftsstrategie erfolgreich umzusetzen, was durch die Funktionsweise der an den SDG orientierten themenbezogenen Allianzen belegt wird.

Die Verkürzung des Formats der Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrats ermöglichte Effizienzsteigerungen. Dadurch konnten die Tagungen transparenter verlaufen und rascher abgehalten werden, zum Teil dank einer höheren Zahl von Informationsveranstaltungen und Konsultationen zwischen den Tagungen.

Auch der verstärkte Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien trug zu Effizienzgewinnen bei. Das Amt verbesserte den Zugang zu Dokumenten im Internet und weitete die Nutzung der IAO-Events-App aus. Alle vor Tagungen des Verwaltungsrats erstellten offiziellen Dokumente wurden ausschließlich elektronisch veröffentlicht, etwa 80 Prozent davon innerhalb der vorgeschriebenen Fristen. Das Volumen der während der Zweijahresperiode verarbeiteten Wörter blieb mit rund 24 Millionen in etwa stabil.

Die Arbeitsmethoden und die Funktionsweise des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz wurden während der gesamten Zweijahresperiode kontinuierlich verbessert. Das Amt nutzte ein neues digitales System zum Einreichen von Änderungsanträgen auf der Konferenz und führte Maßnahmen zur Verbesserung des Zeitmanagements beim Verwaltungsrat ein. Auf der Plenartagung der Internationalen Arbeitskonferenz waren Fortschritte unter anderem in Form von Zeiteinsparungen zu verzeichnen, die sich 2018 auf 9,3 Prozent und 2019 auf 7,7 Prozent beliefen. Für den Abschluss der Tagungen des Verwaltungsrats im März und November 2018 war ein zusätzlicher Zeitaufwand von mehr als 20 Prozent erforderlich. Auf der Tagung im März 2019 konnte dieser Wert auf 2 Prozent gesenkt werden, und im Oktober/November 2019 benötigte der Verwaltungsrat für den Abschluss seiner Arbeit 2 Prozent weniger Zeit als geplant.

Um den Leitungsorganen ein effektives Arbeiten zu ermöglichen, wurde aktiv rechtliche Beratung und Unterstützung geleistet, so auch bei der Ausarbeitung und Annahme der überarbeiteten Regeln für Regionaltagungen sowie der neuen Geschäftsordnung für Fachtagungen und der Geschäftsordnung für Sachverständigentagungen.

Aufsicht und Risikomanagement

Die Aufsichtsmechanismen der IAO wurden während der Zweijahresperiode weiterentwickelt. Zu den wichtigsten Erfolgen gehörten die Vorlage eines Berichts über die interne Kontrolle in Anlehnung an bewährte Praxis im System der Vereinten Nationen, die Überarbeitung des Rahmens für unternehmerisches Risikomanagement und Aktualisierung der Risikoregister der IAO sowie die Vorlage einer neuen Amtsdirektive zum Thema Ethik und einer weiteren Direktive zur Meldung von Fehlverhalten und zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen. Der Außeramtliche Rechnungsprüfer gab unveränderte Prüfungsgutachten ab und bestätigte für die beiden in der Zweijahresperiode erstellten konsolidierten Finanzabschlüsse die vollständige Einhaltung der Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor (IPSAS). Die Gutachten wurden den Mitgliedstaaten zusammen mit den Finanzabschlüssen übermittelt.

Weitere Anstrengungen sind notwendig, um die Ausarbeitung von Aktionsplänen zur Umsetzung der Prüfungsempfehlungen zu beschleunigen, eine Aufgabe, die derzeit mehr als vier Monate in Anspruch nimmt. Etwa 75 Prozent der Empfehlungen wurden jedoch fristgerecht umgesetzt. Bei lediglich 3 Prozent der Empfehlungen wurde die Umsetzung zurückgestellt, in der Regel aus Haushaltsgründen.

Der Unabhängige Beratende Kontrollausschuss (IOAC) leistete Beratung und überwachte die Fortschritte in all diesen Bereichen und legte dem Verwaltungsrat zudem eigene Jahresberichte vor.

Neben der Überarbeitung des Rahmens für unternehmerisches Risikomanagement im Mai 2018 wurde eine Maßnahme zur Aktualisierung der Risikoregister eingeleitet, die in allen Hauptabteilungen und Büros überprüft und vervollständigt wurden. Um diesen Prozess zu unterstützen, führte die IAO eigens dafür konzipierte Schulungen für Mitarbeiter in der Zentrale und im Außendienst durch, die das Ziel hatten, die Kompetenz und Kapazität der Organisation im Bereich Risikomanagement weiter zu steigern.

Evaluierung

Die neue Evaluierungsstrategie, die während der Zweijahresperiode umgesetzt wurde, baut auf einem im März 2018 angenommenen transformativen Evaluierungskonzept auf. In Anbetracht dieser neuen grundsätzlichen Ausrichtung mussten Leitlinien, Checklisten und Methoden eingeführt werden, um die Evaluierungen besser auf das Kernmandat der IAO, nämlich internationale Arbeitsnormen sowie sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit, abzustimmen und zugleich den Beitrag der IAO zu den SDG und zu übergreifende Fragen wie Geschlechtergleichstellung, Behinderung und anderen Formen der Diskriminierung zu erfassen.

Der Einsatz von Evaluierungen auf der Leitungsebene nahm weiter zu, und mehr als 80 Prozent der abgegebenen Empfehlungen lösten entweder eine vollständige oder eine partielle Reaktion des Managements aus. Die Empfehlungen in den Projektevaluierungen wurden zu 81 Prozent befolgt, was leicht unter der für die Zweijahresperiode aufgestellten Zielvorgabe von 85 Prozent lag. Grund dafür ist unter anderem eine rigorosere Bewertung der vorgeschlagenen Folgemaßnahmen, die sich aus der Einführung eines neuen automatisierten Systems für Antwortmaßnahmen des Managements ergibt.

Die Qualität der Evaluierungsberichte war unverändert hoch. Ex-post-Qualitätsbeurteilungen durch externe Sachverständige ergaben, dass insgesamt 97 Prozent der Evaluierungsberichte von 2018 unter die Kategorie „zufriedenstellend“ fielen, verglichen mit 86 Prozent 2015.

Der Evaluierungsbeirat der IAO hielt neun Beratungen ab. Dabei leistete er einen substanziellen Beitrag zu Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen aus fünf Evaluierungen auf hoher Ebene, genehmigte die Arbeitspläne von drei dieser Evaluierungen und billigte die abschließenden Fortschrittsberichte zu zwei dieser Evaluierungen.

► Die Bedeutung von Evaluierungen für Rechenschaftslegung und für Lernen in der und als Organisation

Bei der Umsetzung ihrer ergebnisorientierten Evaluierungsstrategie 2018–21 kam die IAO erheblich voran. Der [Jährliche Evaluierungsbericht 2018–19](#) gab detailliert Auskunft über die Umsetzung der Strategie mit Daten, die nach Ergebnisvorgaben, Meilensteinen und Zielvorgaben aufgeschlüsselt waren. Demnach stieg die Zahl der planmäßig abgeschlossenen unabhängigen Evaluierungen an, ein Indiz für die verbesserte interne Kapazität der IAO zur Verwaltung von Evaluierungen. Auch die Qualität der für Rechenschaftslegung und für Lernen in der und als Organisation so wichtigen Evaluierungen, verbesserte sich weiter. Um Evaluierungen verstärkt strategisch zu nutzen und der Evaluierungsmüdigkeit entgegenzuwirken, wurde im neuen Evaluierungskonzept empfohlen, die Evaluierungen in Clustern zu bündeln, sofern gemeinsame Ergebnisrahmen vorhanden sind. Dadurch können aussagekräftigere Analysen der Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei ähnlichen, aber in unterschiedlichen nationalen und sektorspezifischen Kontexten durchgeführten Projekten erstellt werden. Dies wiederum führt zu Effizienzgewinnen. Das Amt wird die strategischen Beratungen mit den Entwicklungspartnern im Hinblick auf weitere Cluster-Evaluierungen im Zeitraum 2020–21 fortsetzen.

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

Die IAO verbesserte weiter ihre administrativen Prozesse und Systeme für ergebnis-orientiertes Management (RBM), um die ihr anvertrauten Ressourcen effektiver und effizienter zu nutzen.

Verbesserungen der operativen Prozesse und Transparenz

Die IAO arbeitete weiter an der Entwicklung und Umsetzung von Innovationen für ihre Modelle zur Leistungserbringung und erhöhte die Effizienz und Bedarfsgerechtigkeit ihrer Prozesse und Arbeitsmethoden. Insbesondere bemühte sie sich während der Zweijahresperiode darum, durch eine Straffung der Abläufe die notwendige Unterstützung bereitzustellen, um ein wirksames Funktionieren der IAO-Aufsichtsorgane zu gewährleisten.

► Nutzung von Ressourcen zur Förderung von Innovationen, Problemlösungen und Teambildung

Die IAO entwickelt derzeit ihre internen Kapazitäten und ihr internes Know-how weiter, um Bedienstete und Manager durch Ausrichtung auf Innovationen, strategische Problemlösungen und Teambildung zu einer kontinuierlichen Verbesserung ihrer Arbeitsmethoden zu befähigen. Mittlerweile fungiert ein engagiertes, mit dem Kontext der IAO eng vertrautes Team in einigen Fällen als interne Alternative zum Einsatz externer Berater und stellt die für Investitionen in Innovationen benötigte Unterstützung bereit. Es unterstützt Bedienstete und Manager dabei, realisierbare innovative Ideen in Projekte zu überführen, stellt Lösungen für Managementprobleme unter Verwendung von „Co-Creation“-Methoden bereit und erleichtert die Teambildung.

Während der Zweijahresperiode arbeitete das Team gemeinsam mit der IAO-Hauptabteilung Internationale Arbeitsnormen und der IAO-Hauptabteilung Informations- und Technologiemanagement an der Neugestaltung interner Prozesse, die das effiziente Funktionieren des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen und des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit unterstützen. Dabei wurden anderem folgende Verbesserungen erzielt:

- ein neuer elektronischer Workflow, der überflüssige Schritte und Aufgaben verringert und den Informationsaustausch zwischen den Ausschussmitgliedern erleichtert,
- verbesserte nutzerfreundliche Verfahren zur Straffung der Abfassung von Dokumenten,
- Dashboards, die den Verlauf der Dateien im Workflow verfolgen und
- ein neues elektronisches System zur Klassifizierung und Speicherung von Dokumenten.

2019 führte das Amt sein organisationsweites Managementsystem (IRIS) in allen Büros ein. IRIS ist nun an 79 Dienstorten der IAO weltweit verfügbar. Auch andere informationstechnologische Entwicklungen haben zu einer erhöhten Verfügbarkeit von fachlichen und finanziellen Informationen beigetragen, die IAO-Bedienstete im Hinblick auf die Entscheidungsfindung, das RBM und ein verbessertes Einstellungssystem unterstützen. Sie ordnen sich ein in die Bestrebungen der IAO, die Transparenz ihrer Finanz- und Ergebnisdaten zu steigern, und umfassen unter anderem: (i) die Anwendung der [Datenstandards der UN](#), (ii) die Angleichung an das [OECD-System für die Berichterstattung über ODA-Finanzdaten](#) und (iii) die Zusammenarbeit mit der [Internationalen Geber-Transparenz-Initiative \(IATI\)](#).

Strategische Programmplanung und ergebnisorientiertes Management

Die IAO verbesserte ihre Methoden und Instrumente für die ergebnisorientierte Arbeitsplanung und baute ihre interne und externe Berichterstattung aus. Zudem stellte sie eine vorläufige Orien-

tierungshilfe bereit, die die Zusammenarbeit der Organisation und ihrer Mitgliedsgruppen mit den neuen Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung erleichtern soll, unter anderem durch die Entwicklung einer neuen Generation von DWCPs.

► Einbeziehung menschenwürdiger Arbeit in die Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung

Die IAO beteiligte sich aktiv an dem interinstitutionellen Prozess, aus dem neue Leitlinien für den Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung hervorgingen, der in der zweiten Hälfte des Jahres 2019 eingeführt wurde. Die Förderung menschenwürdiger Arbeitsmöglichkeiten, ein verbesserter Zugang zum Sozialschutz und der Schutz vor inakzeptablen Formen der Arbeit fanden Eingang in die Mehrzahl der während der Zweijahresperiode entwickelten oder überarbeiteten UN-Programme, beispielsweise in folgenden Fällen:

- die 2019 vorgenommene Aktualisierung des Krisenreaktionsplans 2017–2020 für Libanon,
- der Kooperationsrahmen 2018–2022 für Pakistan,
- der Partnerschaftsrahmen für nachhaltige Entwicklung 2019–2023 für die Philippinen,
- die Kooperationsrahmen 2019–2023 für Benin, Lesotho, Mauritius und Togo und
- der Kooperationsrahmen 2019–2022 für Chile.

In der Zweijahresperiode wurden 31 neue DWCPs gebilligt. Dadurch stieg die Zahl der Ende 2019 aktiven DWCPs auf insgesamt 56, während sich weitere 36 DWCDPs in der Vorbereitungsphase befanden, die auch Konsultationen mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen einschließt. Internen Qualitätskontrollen zufolge waren diese Programme sämtlich auf die in den Kooperationsrahmen verankerten nationalen Entwicklungsprioritäten abgestimmt und darauf ausgerichtet, durch die integrierte Verfolgung der vier strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung der Agenda 2030 zu leisten.

	Neu gebilligte DWCPs	Aktive DWCPs insgesamt	DWCPs in Vorbereitung Ende 2019
Afrika	12	22	20
Amerika	1	3	2
Arabische Staaten	5	6	-
Asien und Pazifik	9	16	12
Europa und Zentralasien	4	9	2
Insgesamt	31	56	36

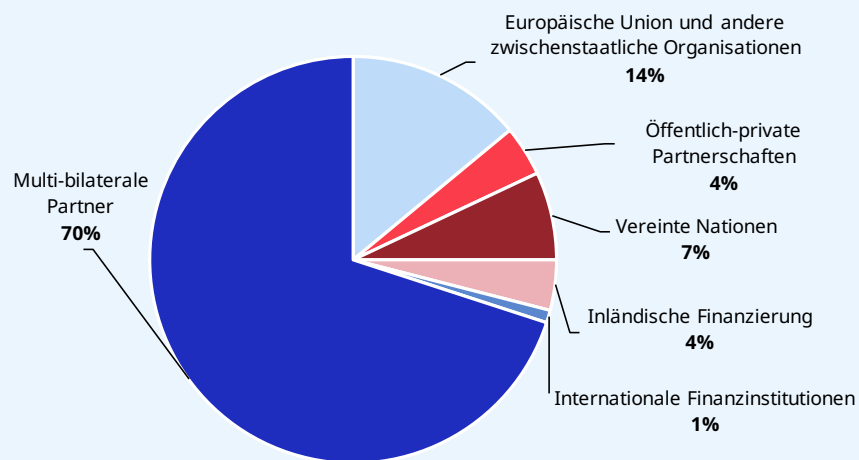
Entwicklungszusammenarbeit

Erhebliche Anstrengungen wurden unternommen, den Umfang der freiwilligen Beiträge für das Programm der IAO zu erhöhen, insbesondere im Rahmen der Folgemaßnahmen zur [Entschlie-ßung über effektive IAO-Entwicklungszusammenarbeit zur Unterstützung der Ziele für nachhaltige Entwicklung](#), die 2018 von der Internationalen Arbeitskonferenz verabschiedet wurde. Zudem bekräftigte der [Verwaltungsrat](#), dass die Entwicklungszusammenarbeit einen festen Bestandteil der Gesamtheit der Dienste bildet, die die IAO für die Mitgliedsgruppen erbringt, und forderte die IAO auf, sicherzustellen, dass sie im Kontext eines [reformierten UN-Entwicklungssystems](#) ihren Zweck erfüllt, zugleich aber ihre einzigartige Identität als dreigliedrige Sonderorganisation bewahrt.

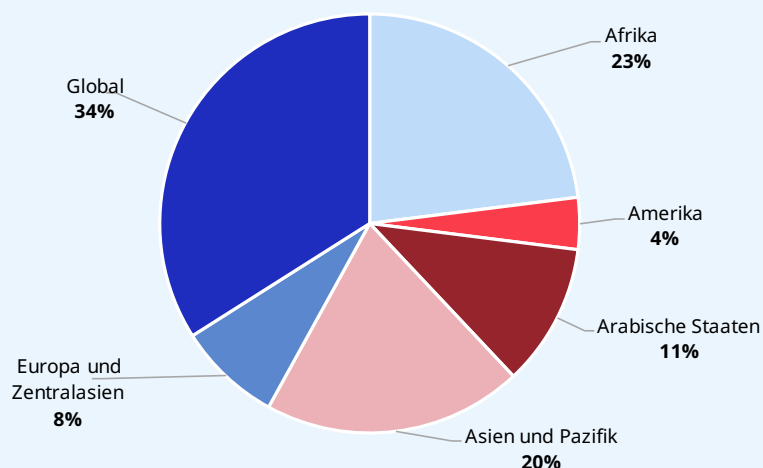
► Mobilisierung von Ressourcen für menschenwürdige Arbeit im Zeitraum 2018–19

Die im Zeitraum 2018–19 mobilisierten freiwilligen Beiträge lagen verglichen mit 2016–17 um nahezu 30 Prozent höher. Darüber hinaus stellten die acht HZK-Geber nicht zweckgebundene freiwillige Mittel in Höhe von insgesamt über 27 Millionen US-Dollar bereit.

Im Vergleich zu 2016–17 stiegen die Beiträge von multi-bilateralen Partnern – Geberregierungen – im Gesamtportfolio deutlich an, wobei hohe Beiträge von den Regierungen Deutschlands, der Niederlande und des Vereinigten Königreichs eingingen. Der Anteil der Beiträge öffentlich-privater Partnerschaften und der UN blieb relativ konstant, während der Anteil der internationalen Finanzinstitutionen, der inländischen Treuhandfonds und anderer zwischenstaatlicher Organisationen geringfügig zurückging. Die Europäische Kommission war unverändert einer der wichtigsten Entwicklungspartner der IAO.



Regional betrachtet blieb der Anteil der für Afrika, Europa und Zentralasien und die arabischen Staaten mobilisierten Mittel konstant, während die Bewilligungen für Asien und Pazifik sowie Amerika leicht rückläufig waren. Die Bewilligungen für globale Projekte erhöhten sich, ein Zeichen des Interesses der Partner an breiter angelegten Programmen, die häufig mehr als eine Region abdecken und Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf Landesebene liefern.



In thematischer Hinsicht zielten diese Beiträge auf beschäftigungsintensive Investitionen, Arbeitsmigration, globale Lieferketten und Qualifizierung ab. Bei einigen Projekten ging es insbesondere darum, die Perspektiven von Flüchtlingen und Aufnahmegemeinschaften durch Zugang zu Arbeitsplätzen, Schutz und Bildung und die Bekämpfung von Kinder- und Zwangsarbeit zu verbessern, etwa bei dem von der niederländischen Regierung geförderten Projekt PROSPECTS.

Die Neubewilligungen freiwilliger Mittel erreichten in der Zweijahreszeitperiode ein Volumen von 791 Millionen US-Dollar. Die 20 wichtigsten Beitragszahler stellten weiterhin mehr als 97 Prozent der gesamten freiwilligen Mittel bereit. Die Partnerschaften mit mehreren Geberländern wurden vertieft, mit moderaten Fortschritten in Bezug auf die Diversifizierung der Geberbasis. Die Süd-Süd-Zusammenarbeit und die Dreieckskooperation stellten nach wie vor eine wichtige Quelle von Fachwissen und Ressourcen dar. Mittel neuer Partner wurden weiterhin zur Unterstützung spezifischer IAO-Programme eingesetzt, unter anderem in den Bereichen Kinderarbeit, Qualifizierung und Folgen des Klimawandels für menschenwürdige Arbeit.

Nicht zweckgebundene freiwillige Beiträge zum HZK erwiesen sich nach wie vor als außerordentlich wertvoll, da das Amt diese Mittel flexibel und zeitgerecht zuweisen konnte. Auch im Zeitraum 2018–19 wurden HZK-Mittel gezielt für vorrangige Länder mit niedrigem und mittlerem Einkommen bereitgestellt. Diese Mittel waren dafür bestimmt:

- Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf Landesebene zu erreichen mit Schwerpunkt auf der Stärkung der positiven Wechselwirkungen zwischen der Normsetzungsfunktion der IAO, den DWCPs und der fachlichen Unterstützung (beispielsweise Afghanistan, besetzte palästinensische Gebiete, Kasachstan, Kirgisistan, Kolumbien, Ukraine),
- die Rolle der Mitgliedsgruppen der IAO innerhalb umfassenderer UN-Prozesse zu verstärken, damit sie besser zu den SDG beitragen und ihren Fortschritt diesbezüglich lenken können (beispielsweise Karibik, Pazifische Inseln, São Tomé und Príncipe, Vietnam), und
- die Fähigkeit der IAO zur Reaktion auf neu auftretende Probleme und Situationen der Fragilität zu verbessern (beispielsweise Äthiopien, Irak, Peru, Sahel und Südamerika – mit Schwerpunkt auf der venezolanischen Migrantenkrise).

Entwicklung der Humanressourcen

Im Rahmen der Humanressourcenstrategie 2018–21 arbeitete die IAO weiter daran, das Leistungsmanagement durch die Förderung der Personalentwicklung und starker Führungsqualitäten zu stärken. Die Bemühungen, die im Zeitraum 2016–17 Verbesserungen des Leistungsmanagementrahmens in Bezug auf Qualität, Termintreue und Vorgabenerfüllung ermöglichten, wurden aufrechterhalten und durch eine Reihe neuer Initiativen zur Verbesserung der Definition der erwarteten Leistungen und des Leistungsbewertungssystems weiter vorangetrieben. Weitere Maßnahmen waren 2019 unter anderem die Einführung eines neuen Katalogs generischer Stellenbeschreibungen für nationale Bedienstete im höheren Dienst und Angehörige des Allgemeinen Dienstes, die auf aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Stellen an Außendienstorten tätig sind. Dadurch konnte das Amt seine Abläufe flexibler gestalten und seinen Bediensteten zugleich breitere Aufstiegschancen bieten. Die Stellenbeschreibungen für die Direktoren der Außenämter wurden aktualisiert, um sie an den Bedürfnissen auszurichten, die sich aus der UN-Reform ergeben.

Im April 2018 wurde „ILO Jobs“, das elektronische Portal für Stellenausschreibungen, weltweit eingeführt. Die Plattform verzeichnete seit ihrer Inbetriebnahme über 1,5 Millionen Besucher und 100.000 Anmeldungen. Auf diese Weise konnte die IAO ihren Wirkungsbereich vergrößern, ein entscheidender Faktor für die Sicherung der Vielfalt des Kandidatenpools. Darüber hinaus nahm die IAO die Zusammenarbeit mit einschlägigen Online-Stellenportalen wie ImpactPool auf. Mit den Funktionen für Berichterstattung und Nachverfolgung, die auf der neuen IAO-Stellenplattform verfügbar sind, können die Fortschritte im Hinblick auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis und eine bessere geografische Verteilung des Personals der IAO überwacht werden.

Während der Zweijahresperiode investierte die IAO im Bereich Personalentwicklung und Entwicklung von Führungskompetenz rund 6,6 Millionen US-Dollar in zentral verwaltete Aktivitäten

sowie weitere 3,7 Millionen US-Dollar in Aktivitäten, die von den Hauptabteilungen und Außenämtern verwaltet wurden. Durch eine erweiterte Palette von E-Learning-Programmen wurden globale Angebote für Einweisungs-, Sprach- und Führungslehrgänge bereitgestellt, während die Lernbibliothek von LinkedIn IAO-Bediensteten in aller Welt unmittelbaren Zugang zu videogestützten Kursen am Arbeitsplatz zur Steigerung ihrer Effektivität bei der Arbeit ermöglichte.

Im März 2018 brachte der Generaldirektor eine amtsweite Kampagne zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Fehlverhalten auf den Weg, mit der ein sicheres und von Belästigung freies Arbeitsumfeld und eine Kultur des respektvollen Miteinanders in der gesamten Organisation gefördert werden. Das Amt arbeitete aktiv in der systemweit tätigen UN-Arbeitsgruppe zur Bekämpfung von sexueller Belästigung innerhalb der Einrichtungen des UN-Systems mit, die Leistungsvorgaben und Ressourcen entwickelte, um einen einheitlichen Ansatz für die Verhinderung von Belästigung sowie Gegenmaßnahmen bei konkreten Fällen zu gewährleisten.

Eine zweite Kampagne „Geschlechtergleichstellung: etwas unternehmen!“ wurde ins Leben gerufen, um Ideen und Aktionen für alle Bediensteten vorzuschlagen, die die IAO zu einem geschlechtergerechteren und inklusiveren Arbeitsplatz machen sollen und so zur Verwirklichung von Geschlechtergleichstellung und zur Stärkung von Frauen beitragen. Im Oktober 2019 nahm der Verwaltungsrat einen Aktionsplan zur Steigerung der Vielfalt des Personals der IAO an, der auch Maßnahmen zugunsten eines ausgewogeneren Geschlechterverhältnisses vorsieht.

Räumlichkeiten und Umweltbilanz

Die Renovierung des Amtsgebäudes wurde vorfristig und unter dem Kostenrahmen abgeschlossen. Sie umfasste eine komplette Neudämmung der Fassade zur Angleichung an aktuelle Standards, die Installation energieeffizienter Ausrüstungen wie LED-Beleuchtung und den Einbau von Lüftungsanlagen mit einem leistungsfähigen System zur Energierückgewinnung, wodurch der Energiebedarf und -verbrauch gesenkt wurde.

Im Hauptgebäude wurde Übereinstimmung mit der geltenden Brandschutzordnung hergestellt, womit eine erhebliche Verbesserung in Bezug auf die Sicherheit erreicht wurde. Sämtlicher Asbest im Hauptgebäude wurde entfernt, und in den wichtigsten Konferenzsälen wurden Notausgänge eingerichtet.

Die IAO verringerte 2019 den jährlichen Energieverbrauch gegenüber 2015 um 11 Prozent und konnte so ihre Umweltbilanz weiter verbessern. In allen neu renovierten Räumlichkeiten wurde ein Technologiesystem für Wassermanagement installiert, und in allen Büros wurden verbesserte Abfallmanagementpraktiken eingeführt.



Arbeitnehmerin an einem Wasserspeicher im Libanon. Die Arbeitsstätte ist Teil eines IAO/UNDP-Projektes, das für Angehörige vertriebener Bevölkerungsgruppen im Libanon kurzfristig Chancen für menschenwürdige Arbeit schaffen soll. Juli 2018. © ILO

Erkenntnisgewinn und Zukunftsaussichten

Aus den Rückmeldungen der IAO-Mitgliedsgruppen zur Relevanz und Qualität der Arbeit, die während der Zweijahresperiode durchgeführt wurde, lässt sich in Verbindung mit der Selbstbewertung des Amtes hinsichtlich seiner Bilanz bei der Erbringung von Dienstleistungen für die Mitgliedstaaten und den Ergebnissen unabhängiger Evaluierungen eine Fülle von Erkenntnissen zu der Frage ableiten, was bei der Durchführung des IAO-Programms gut funktioniert hat und was nicht.

In den folgenden Abschnitten wird zusammenfassend dargestellt, welche wichtigen Lehren aus der Durchführung des IAO-Programms im Zeitraum 2018–19 zu ziehen sind und welche Maßnahmen auf dieser Grundlage derzeit getroffen werden, um die Erfolgsbilanz der IAO im Zeitraum 2020–21 zu verbessern.

► Stärkung der Führungskompetenz durch faktenbasiertes Wissen und Überzeugungsarbeit

Im Zeitraum 2018–19 bemühte sich die IAO weiter, faktenbasiertes und zukunftsorientiertes Wissen zu wichtigen Themen aus der Arbeitswelt zu generieren und zu verbreiten, und vertiefte diese Bemühungen. Die Forschungsprodukte der IAO zur Zukunft der Arbeit und zu den damit verbundenen Politikfragen von übergeordneter globaler Bedeutung verbesserten die Sichtbarkeit der IAO, indem sie dazu beitrugen, die Organisation stärker als weltweit führende Organisation im Bereich der Arbeitswelt zu positionieren und ihren Einfluss in grundsatzpolitischen Diskussionen auf internationaler wie nationaler Ebene zu steigern.

Wie die in der Zweijahresperiode gewonnenen Erfahrungen erkennen lassen, waren die Fortschritte in diesem Bereich weitgehend auf Verbesserungen des Ansatzes zurückzuführen, auf den sich das Amt bei der Generierung und Verbreitung von qualitativ hochwertigem, aktuellem und relevantem Wissen stützt, welches seinen Politikempfehlungen zur Bewältigung derzeitiger und künftiger Herausforderungen in der Arbeitswelt zugrunde liegt. Die Entscheidung für die Zukunft der Arbeit als übergreifendes Thema, das die Forschungsagenda der IAO im Zeitraum 2018–19 prägte und vorantrieb, führte dazu, dass die wichtigsten in der Zweijahresperiode veröffentlichten Wissensprodukte stärker ins Blickfeld rückten, zugleich aber auch die Zusammenarbeit zwischen den Fachabteilungen in der Zentrale und mit den Regionen in wesentlichen Forschungsbereichen gefördert wurde. Dies wiederum machte es erforderlich, Forschungsinitiativen stärker zu integrieren, die statistischen Aktivitäten innerhalb des Amtes besser zu koordinieren (insbesondere in Bezug auf die SDG-Indikatoren), die Interaktion mit den IAO-Mitgliedsgruppen und der wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit zu vertiefen und Kooperationen in Form von öffentlich-privaten Partnerschaften aufzubauen.

Die IAO sollte alle Partnerschaftsmodalitäten begrüßen, die die Forschung fördern, da es sich dabei um einen äußerst wichtigen Bereich handelt, in dem es nicht leicht ist, Mittel zu beschaffen. Allerdings ist der Prozess der Einrichtung einer öffentlich-privaten Partnerschaft möglicherweise etwas zu aufwändig und langwierig für diese Art von Projekten, die forschungsorientiert sind und eine unkomplizierte Handhabung erfordern. Daher könnte es hilfreich sein, andere Modalitäten für Partnerschaften oder ein Schnellverfahren zu ermitteln, das die Forschung unterstützt.

Quelle: IAA. Evaluierungsbüro. 2019. *Independent evaluation of ILO's public-private partnerships, 2008–2018* (Genf), S. 42.

Diese Bemühungen wurden durch eine zielgerichtete Strategie für faktenbasierte Überzeugungs- und Öffentlichkeitsarbeit sowie durch Verbesserungen bei wichtigen Wissensplattformen wie ILOSTAT unterstützt und verstärkt. Das Amt muss nun auf diesen Errungenschaften aufbauen und sie fortführen, um die Inhalte, Formate und Verbreitungsinstrumente weiter zu verbessern und dadurch den Nutzen ihrer Forschungsarbeiten und Statistiken für die Mitgliedsgruppen und Partner zu steigern, und auch künftig zukunftsweisende Themen erforschen.

Faktenbasierte globale Überzeugungsarbeit und Sensibilisierung haben sich in Verbindung mit der Schaffung neuer globaler Foren für Politiksteuerung und Austausch als wirksames Mittel erwiesen, die begrenzten Ressourcen der IAO so zu nutzen, dass die Organisation mehr Sichtbarkeit erlangen und globale Debatten mitgestalten kann.

Quelle: IAA. Evaluierungsbüro. 2017. *Independent evaluation of the ILO's strategy and actions for creating and extending social protection floors, 2012–2017* (Genf), S. 67.

Im Zusammenhang mit faktenbasiertem Wissen und Überzeugungsarbeit bedürfen vier Aspekte in Zukunft weiterer Aufmerksamkeit:

1. Regelmäßige Konsultationen mit Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Regierungen zu Forschungsaktivitäten müssen eingerichtet werden, um eine ausgewogene Antwort auf die vielfältigen Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen im Einklang mit den Zielen der Forschungsstrategie der IAO für 2020–21 zu gewährleisten.
2. Angesichts der sich rasch verändernden Herausforderungen für die Arbeitswelt gilt es, die Forschungsaktivitäten zu zukunftsweisenden Themen sowohl innerhalb des Amtes als auch bei anderen Organisationen besser zu koordinieren. Zu diesem Zweck wird das Amt innovative Finanzierungsmechanismen prüfen, insbesondere im Rahmen der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation und im Wege öffentlich-privater Partnerschaften.
3. Die auf nationaler Ebene erstellten Statistiken zur Überwachung der Fortschritte im Hinblick auf menschenwürdige Arbeit und die SDG müssen qualitativ verbessert werden. Auch 2020–21 wird die IAO mit Vorrang die Fähigkeit ihrer Mitgliedsgruppen stärken, Daten zu den SDG-Zielvorgaben zu erstellen, zu erheben, zu verstehen und zu verbreiten, insbesondere in Bezug auf Daten zu den im Zuständigkeitsbereich der IAO liegenden SDG-Indikatoren für menschenwürdige Arbeit.
4. Eine wirkungsvolle, faktenbasierte Kommunikationsstrategie sollte verfolgt werden, die auf der von der Kampagne „ILO 100“ ausgehenden Dynamik aufbaut, um für einen am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit zu werben und in dieser Hinsicht einen Konsens auf globaler, regionaler und nationaler Ebene herzustellen.

► Förderung der Politikkohärenz zugunsten einer von sozialer Gerechtigkeit geprägten Zukunft der Arbeit

Die Jahrhunderterklärung bekräftigt das Gebot von sozialer Gerechtigkeit, das vor 100 Jahren zur Entstehung der IAO geführt hat, und steckt dadurch einen Kurs für die Bewältigung der Herausforderungen ab, die sich derzeit aus dem tiefgreifenden Wandel in der Welt der Arbeit ergeben. Vor diesem Hintergrund bestimmt der am Menschen orientierte Ansatz die Bedingungen, die eine von sozialer Gerechtigkeit geprägte Zukunft der Arbeit ermöglichen, welche ihrerseits grundlegend für die Herbeiführung einer nachhaltigen Entwicklung ist. Damit eine derartige Zukunft der Arbeit verwirklicht werden kann, sind integrierte Politikkonzepte und koordinierte Maßnahmen einer breiten Palette von Partnern erforderlich, wie dies aus der Resolution der UN-Generalversammlung hervorgeht, in der die Annahme der Jahrhunderterklärung begrüßt wird.

Mit der von dieser Erklärung ausgehenden Dynamik boten sich der IAO neue Möglichkeiten für Partnerschaften zur Förderung der Politikkohärenz. Die drei folgenden konkreten Erkenntnisse machen deutlich, wie das Amt und die Mitgliedsgruppen der IAO ihr systemisches Engagement zur Optimierung künftiger Partnerschaften aufrechterhalten können.

Erstens bekräftigen die Erfahrungen der Zweijahresperiode die Notwendigkeit, Informationen über das Mandat der IAO, die Rolle ihrer dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und den Umfang ihrer Normensetzungsfunktion so bereitzustellen, dass sie für ihre Partner leicht verständlich sind. In dieser Hinsicht muss das Amt seine Überzeugungs- und Öffentlichkeitsarbeit, auch im gesamten UN-System und bei den internationalen Finanzinstitutionen, verstärken.

... es besteht die Wahrnehmung, dass externe Akteure nicht verstehen, wie Dreigliedrigkeit funktioniert, da dieses Dialogmodell auf den Bereich Arbeit und Beschäftigung beschränkt ist. Andererseits wird innerhalb der IAO zunehmend erkannt, dass zur Förderung von Programmen für menschenwürdige Arbeit wirksame Verknüpfungen und Synergien geschaffen werden müssen, die über die gängigen Mitgliedsgruppen der Regierungen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinausreichen.

Quelle: IAA. Evaluierungsbüro. 2019. *Independent high-level evaluation of the ILO's programme of work in four selected member countries of the Southern African Development Community (SADC) (Lesotho, Madagascar, South Africa and the United Republic of Tanzania), 2014–18* (Genf), S. 63.

Zweitens bestätigten die Erfahrungen auch, dass globale Partnerschaften, die im Kontext der UN-Reform und darüber hinaus gebildet werden, ein erhebliches Potenzial aufweisen, jedoch durch angemessene personelle und finanzielle Ressourcen unterstützt werden müssen. Die positive Bilanz, die die IAO 2019 hinsichtlich ihrer Beteiligung am gemeinsamen SDG-Fonds für Sozial-schutz verbuchen konnte – sie war bei 27 nationalen Projekten vertreten, von denen neun unter ihrer Leitung standen – kam nur dank einer strategischen Fokussierung, einer verstärkten internen Koordinierung und nachhaltigen Anstrengungen über einen längeren Zeitraum zustande.

Drittens sind die Erwartungen daran, in welcher Form die IAO auf Landesebene tätig wird und Unterstützung leistet, angesichts der laufenden Reform des UN-Entwicklungssystems Veränderungen unterworfen. In Anbetracht der zentralen Rolle des Kooperationsrahmens der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung als wichtigstes Instrument für die Planung und Umsetzung von UN-Initiativen auf Landesebene müssen im gesamten UN-System und bei den nationalen Ansprechpartnern gleichermaßen kohärentere Politikkonzepte verfolgt werden. Erfahrungsgemäß hängt die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen der IAO, zu diesen Prozessen beizutragen, nicht nur davon ab, dass sie zum richtigen Zeitpunkt und in den richtigen Fällen Handlungsfähigkeit beweisen können, sondern auch davon, dass sie dies mit und mittels einer breiten Palette von Partnern und Interessengruppen tun.

► Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit und UNDAFs: Eine Pilotinitiative

Zwischen Juli 2018 und Juni 2019 realisierte die IAO in vier Ländern (Burundi, Irak, Philippinen und Suriname) eine Pilotinitiative mit dem Ziel, durchdachte, qualitativ hochwertige DWCPs zu formulieren, die auf die Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAFs) und die nationalen Pläne zur Verwirklichung der SDG abgestimmt und durch klare Theorien des Wandels und Ressourcenstrategien untermauert sind.

Daraus wurden unter anderem folgende wichtige Erkenntnisse abgeleitet:

- Im Sinne relevanter und kohärenter DWCPs muss der Kapazitätsaufbau bei den Mitgliedsgruppen so beschaffen sein, dass er auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten und in den Prozess der Formulierung des DWCP integriert ist, ohne die Eigenverantwortung zu gefährden. Wie die Erfahrungen in Burundi und Suriname zeigen, sind Schulungen zum RBM und zu Theorien des Wandels wirksamer, wenn sie sofort auf die Formulierung des DWCP übertragen werden. Die Kapazitätsentwicklung sollte auch den Prozess umfassen, der die Komplementarität mit dem UNDAF, seine Vorbereitung und seine Merkmale aufzeigt.
- Daten sind keine Zusatzoption. In Irak trug die Verfügbarkeit von Daten zu wichtigen Themen aus der Arbeitswelt dazu bei, dass den Anliegen der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei den landesspezifischen Diagnosen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit Rechnung getragen wurde, mit denen sich die IAO an der gemeinsamen Länderanalyse beteiligte.
- Während der Arbeit am DWCP kann die Zusammenarbeit mit dem residierenden Koordinator der UN ein besseres Verständnis der Bedürfnisse und Prioritäten der Mitgliedsgruppen der IAO ermöglichen und ihre Mitwirkung am Planungsprozess der UN erleichtern.

- ▶ Die kontinuierliche Beteiligung von Mitgliedsgruppen und anderen Partnern ist Voraussetzung für einen erfolgreichen Verlauf des Prozesses, kann jedoch insbesondere in Ländern, in denen die IAO nicht ständig vor Ort vertreten ist, kostspielig sein. Zu diesem Zweck ist es erforderlich, ausreichende Ressourcen bereitzustellen und die Aktivitäten unter Berücksichtigung des Zeitrahmens für den UNDAF und anderer landesinterner UN-Prozesse zu planen und durchzuführen.

In Anbetracht dessen sind drei weitere Aspekte im Zusammenhang mit der Förderung der Politikkohärenz zu nennen, die in Zukunft weiterer Aufmerksamkeit bedürfen:

1. Durch ein nachhaltiges Engagement muss sichergestellt werden, dass die Mitgliedsgruppen an UN-Prozessen auf Landesebene, insbesondere an den Kooperationsrahmen, mitwirken und dazu beitragen. Die im Zeitraum 2018–19 zur Unterstützung der Entwicklung verbesserter und besser abgestimmter DWCPs durchgeführten Pilotmaßnahmen werden fortgesetzt.
2. Die IAO muss ihre Dienstleistungen für die Mitgliedstaaten im Kontext der Kooperationsrahmen verstärken. Die IAO muss weiterhin mit Vorrang aktuelle und qualitativ hochwertige Beiträge zur gemeinsamen Länderanalyse leisten, um sicherzustellen, dass die Kooperationsrahmen die Anliegen und Prioritäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen angemessen widerspiegeln.
3. Um die Chancen zu nutzen, die ein reformiertes UN-System bietet, ist es unerlässlich, dass die IAO auch künftig gemeinsam mit anderen UN-Organisationen und internationalen Finanzinstitutionen darauf hinwirkt, Politikkohärenz im Sinne eines am Menschen orientierten Ansatzes für die Zukunft der Arbeit zu fördern. Darüber hinaus wird die IAO in der Lage sein, breitere Unterstützung für menschenwürdige Arbeit als eines der wichtigsten Elemente der nachhaltigen Entwicklung zu mobilisieren.

▶ **Sicherung einer strategischen und integrierten Nutzung der Ressourcen im Hinblick auf größere Wirkung**

Vor dem Hintergrund der gestiegenen Nachfrage nach Dienstleistungen der IAO muss die Organisation sämtliche Ressourcen strategisch einsetzen, um Ergebnisse zu erzielen, die mit höherer Wahrscheinlichkeit einen signifikanten Wandel bewirken. Die Maßnahmen, die 2016–17 zur Überwachung der Durchführung des Programms und Haushalts der IAO eingeleitet wurden, fanden 2018–19 ihre Fortsetzung und erwiesen sich weiterhin als hilfreich dabei, eine flexible und zeitnahe Umschichtung von Ressourcen hin zu den obersten Prioritäten zu ermöglichen.

Sondermittel aus freiwilligen Beiträgen sind eine wertvolle Finanzierungsquelle in Bezug darauf, die Durchführung des Programms der IAO zu unterstützen und die Dienstleistungen auszubauen, um den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen besser gerecht zu werden. Wie die Erfahrungen bestätigen, hatten diese Ressourcen eine größere Wirkung, wenn sie auf die Prioritäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen abgestimmt waren, wobei häufig inländische Mittel mobilisiert wurden. Allerdings waren die freiwilligen Mittel ungleichmäßig über die zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts für die Zweijahresperiode verteilt. Weitere Anstrengungen sind vonnöten, um von einer Vielzahl relativ kleiner Projekte zu umfassenderen Programmen überzugehen und das Amt auf diese Weise in die Lage zu versetzen, seine Unterstützung stärker integriert, kohärenter und strategischer zu gestalten.

... Länder mit einer Finanzierungsstrategie, die unmittelbar auf die nationalen Prioritäten und Anforderungen reagierte, hatten bessere Einflussmöglichkeiten, was die Beschaffung zusätzlicher Mittel betrifft. Die Durchführung von Pilotinterventionen und die Präsentation ihrer Ergebnisse trugen dazu bei, dass lokale Akteure sich veranlasst sahen, lokale Finanzierungsquellen für Bereiche zu erschließen, für die die Geber sonst möglicherweise keine Mittel bereitgestellt hätten.

Quelle: IAA. Evaluierungsbüro. 2019. *Independent high-level evaluation of the ILO's programme of work in four selected member countries of the Southern African Development Community (SADC) (Lesotho, Madagascar, South Africa and the United Republic of Tanzania), 2014–18* (Genf), S. 63.

Während der Zweijahresperiode war die nicht zweckgebundene Basisfinanzierung durch das HZK weiterhin eine effektive Option, das Erreichen von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu unterstützen. Wie in früheren Abschnitten ausgeführt wurde, konnte das Amt dank des flexiblen Charakters des HZK katalysatorisch wirkende Initiativen finanzieren und neue Aktionslinien erproben, etwa um innovative Initiativen einzuleiten, rasch auf sich abzeichnende Bedürfnisse einzugehen, den Geltungsbereich oder Umfang bestehender Programme auszuweiten, mehr Mittel aus anderen Quellen zu erschließen und die Nachhaltigkeit der Zusammenarbeit der IAO durch Partnerschaften mit anderen UN-Einrichtungen zu steigern.

Andere Finanzierungsquellen, insbesondere Korbfinanzierungen im Rahmen des Finanzierungspakts der UN, und der Privatsektor, gewannen im Laufe der Zweijahresperiode an Bedeutung. Öffentlich-private Partnerschaften haben sich als praktisches und effizientes Mittel zur Förderung von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit erwiesen.

(Öffentlich-private Partnerschaften) müssen keine finanzielle Komponente aufweisen – sie können einfach nur eine Vereinbarung über eine Zusammenarbeit sein ... Öffentlich-private Partnerschaften sind als „Geber“ flexibler. Sie unterliegen nicht in gleichem Maße festgelegten bürokratischen Verfahren und können bei Bedarf offen und flexibel gestaltet werden. Vorbehaltlich der Einführung entsprechender Genehmigungsverfahren sind öffentlich-private Partnerschaften somit insgesamt möglicherweise leichter und flexibler zu handhaben ...

Quelle: IAA. *Independent evaluation of ILO's public-private partnerships, 2008–2018* (Genf), S. 42.

Hinsichtlich der strategischen Nutzung der Ressourcen bedürfen drei Aspekte in Zukunft weiterer Aufmerksamkeit:

1. Die IAO muss ihr Portfolio der Entwicklungszusammenarbeit weiter stärken, auch durch den Aufbau diversifizierter, langfristiger Partnerschaften mit traditionellen und neuen Gebern und dem Privatsektor sowie im Rahmen der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation. Dieses Portfolio sollte besser auf die Ergebnisvorgaben der Organisation abgestimmt werden, die in den Dokumenten zum Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode dargelegt sind. Anstrengungen zur Ressourcenmobilisierung sind für alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erforderlich, insbesondere soweit sie die Förderung des sozialen Dialogs, die internationalen Arbeitsnormen, das lebenslange Lernen und die Geschlechtergleichstellung betreffen. Die Strategie für Entwicklungszusammenarbeit 2020–25 wird den übergreifenden Rahmen für die künftige Arbeit der IAO in dieser Hinsicht bilden.
2. Das Amt sollte enger mit bestehenden und potenziellen HZK-Gebern zusammenarbeiten, um die Strategie, auf deren Grundlage es Mittel zuweist und verwendet, zu verdeutlichen, und zugleich strategische Übereinstimmung mit der Jahrhunderterklärung und der Agenda 2030

zu gewährleisten. Die Ergebnisse der internen Überprüfung des HZK als Finanzierungsmodalität, die das Amt Ende 2019 in Auftrag gab, werden als wichtiger Beitrag zu dieser Arbeit dienen.

3. Eine bessere Integration freiwilliger Mittel mit Mitteln des ordentlichen Haushalts der IAO ist ein anhaltendes Anliegen. Darüber hinaus muss das Amt die Verbesserung seiner Verfahren für die strategische Programm- und Haushaltsplanung mit der ergebnisorientierten Arbeitsplanung harmonisieren, um eine angemessene Finanzierung für Ergebnisse zu sichern, die den Prioritäten der Mitgliedsgruppen in vollem Umfang entsprechen.

► Stärkung des ergebnisorientierten Managements, der Transparenz und der Rechenschaftslegung

Systeme für das ergebnisorientierte Management sind dazu gedacht, die Entscheidungsfindung zu erleichtern, Transparenz zu wahren und Rechenschaftslegung zu gewährleisten, zur Kommunikation beizutragen und das Lernen zu fördern. Damit diese Systeme einwandfrei funktionieren können, müssen die Ergebnisse zuverlässig gemessen und die Fortschritte kontinuierlich überwacht werden.

Neuere Evaluierungen und die Erfahrungen während der Zweijahresperiode lassen erkennen, dass in diesem Bereich weitere Fortschritte notwendig sind. Die amtsweite Arbeitsgruppe zum Thema RBM nahm 2018 eine Selbstbewertung nach der Methodik der Gemeinsamen Inspektionsgruppe der UN vor. Dabei wurde unterstrichen, wie wichtig die Förderung einer Ergebniskultur im gesamten Amt ist und dass die Mess- und Überwachungssysteme weiter gestärkt werden müssen. Zuverlässige Informationen über kurz- und langfristige Ergebnisse sind unerlässlich für die Rechenschaftslegung und die Entscheidungsfindung.

► Unzureichende Überwachung und Berichterstattung, einschließlich Lücken bei der Selbstevaluierung, beeinträchtigen sachkundiges strategisches Management, institutionelles Lernen und die Rechenschaftspflicht. Daran leiden auch das institutionelle Gedächtnis und die Wissensweitergabe, Schlüsselemente der strategischen Ausrichtung eines internationalen Wissensnetzwerks und Wissensvermittlers, und die Chancen, die Erfahrungen der IAO vor Ort in die öffentliche Debatte einzubringen, sinken.

Quelle: IAA. Evaluierungsbüro. 2018. *Independent Evaluation of ILO's Programme of Work in Lebanon and Jordan in Terms of Decent Work and the Response to the Syrian Refugee Crisis, 2014–2018* (Genf), S. 43.

Darüber hinaus analysierte das Amt die spezifischen Gründe für eine unzureichende Erfolgsbilanz im Zeitraum 2018–19 und nutzte die dabei gewonnenen Erkenntnisse für die Entwicklung des neuen, an einer Theorie des Wandels orientierten IAO-Ergebnisrahmens für 2020–21, der drei Ergebnisebenen – Leistungen, Ergebnisvorgaben und Auswirkungen – sowie die entsprechenden Indikatoren zur Messung des Fortschritts umfasst. Weitere Anstrengungen sind erforderlich, damit dieser Rahmen als Grundlage für ein neues institutionelles Überwachungs- und Berichterstattungssystem herangezogen werden kann. Parallel dazu muss auch die allgemeine Theorie des Wandels, die in der Jahrhunderterklärung und im Arbeitsprogramm für 2020–21 implizit enthalten ist, weiterentwickelt und auf Landesebene sowie in thematischer Hinsicht unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten erprobt werden. Dies erfordert eine Stärkung der

Mechanismen, mit denen überwacht wird, wie sich der Wandel in verschiedenen Kontexten vollzieht, und fortgesetzte Maßnahmen zur Bewertung der längerfristigen Auswirkungen der IAO-Interventionen.

► Nach wie vor bestehen Herausforderungen bei der Messung von Ergebnissen auf der Ebene der Leistungen ebenso wie auf der Ebene der Ergebnisvorgaben und hinsichtlich der vollständigen Erfassung der Bemühungen der IAO, was auch Ergebnisse für übergreifende Themen und die Arbeit mit regionalen und subregionalen Einrichtungen einschließt. Dies ist in starkem Maße darauf zurückzuführen, dass die IAO zu wenig in [Überwachung und Evaluierung] investiert.

Quelle: IAA. *Independent evaluation of the ILO's field operations and structure 2010–2016* (Genf), S. 67.

Hinsichtlich der künftigen Arbeit zum Thema RBM, Transparenz und Rechenschaftslegung bedürfen die folgenden drei Aspekte in Zukunft weiterer Aufmerksamkeit:

1. Das institutionelle Überwachungs- und Berichterstattungssystem der IAO muss verbessert und um praktikable Mittel und Methoden erweitert werden, mit denen der Fortschritt überwacht und über Ergebnisvorgaben und Auswirkungen – statt über Prozesse und Aktivitäten – Bericht erstattet werden kann. Das verbesserte System wird auf dem revidierten Ergebnisrahmen für 2020–21 aufbauen und den verschiedenen nationalen und globalen Berichtspflichten Rechnung tragen, auch im Rahmen des UN-Entwicklungssystems und im Kontext der Agenda 2030. Nur so können Manager rechtzeitig Zugang zu entscheidungsrelevanten Informationen erlangen und den Verwaltungsrat effizient und präzise über die Zuweisung und Verwendung von Ressourcen informieren.
2. Die Durchführung und Nutzung von Folgenabschätzungen und Evaluierungen durch die Fachabteilungen und Außenämter muss verbessert werden, damit besser gewährleistet wird, dass sie methodisch fundiert und zeitnah erfolgen und dadurch die Rechenschaftslegung stärken und zur Entscheidungsfindung beitragen.
3. Um die Fortschritte auf der Ebene der Ergebnisvorgaben und die Auswirkungen des Ergebnisrahmens der IAO genauer zu erfassen, muss die Qualität der Statistiken verbessert werden. Dies könnte durch SDG-Indikatoren und bei Bedarf durch andere Indikatoren zu menschenwürdiger Arbeit erfolgen, die alle vier strategischen Ziele der IAO abdecken. Die Entwicklung eines geeigneten Indikators für die Ergebnisvorgabe 1 (dreigliedrige Mitgliedsgruppen und sozialer Dialog) wird weiterhin eine Priorität für die IAO darstellen.



Informeller Arbeitnehmer auf einem Textilmarkt in Lima, Peru. Eine Gruppe von Geschäftsinhabern auf dem Markt beteiligten sich an einer Ausbildungsmaßnahme, die Arbeitgebern eine Orientierungshilfe zur Formalisierung von Arbeit gab. November 2018. © ILO



Anhänge

▶ Anhang I

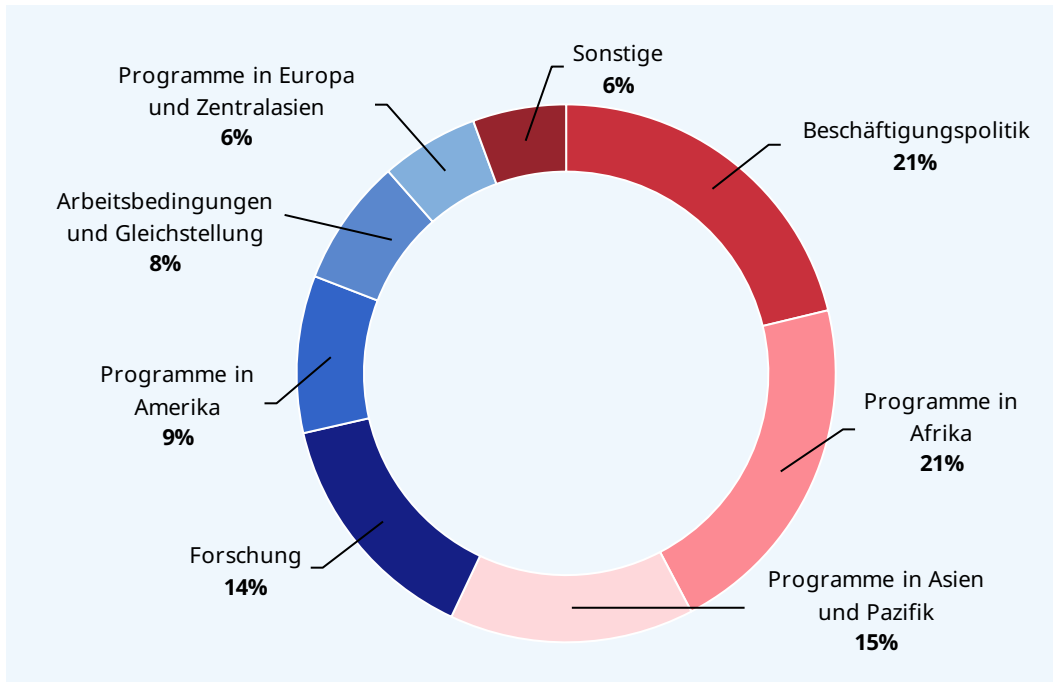
▶ Detaillierte Finanzdaten

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

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

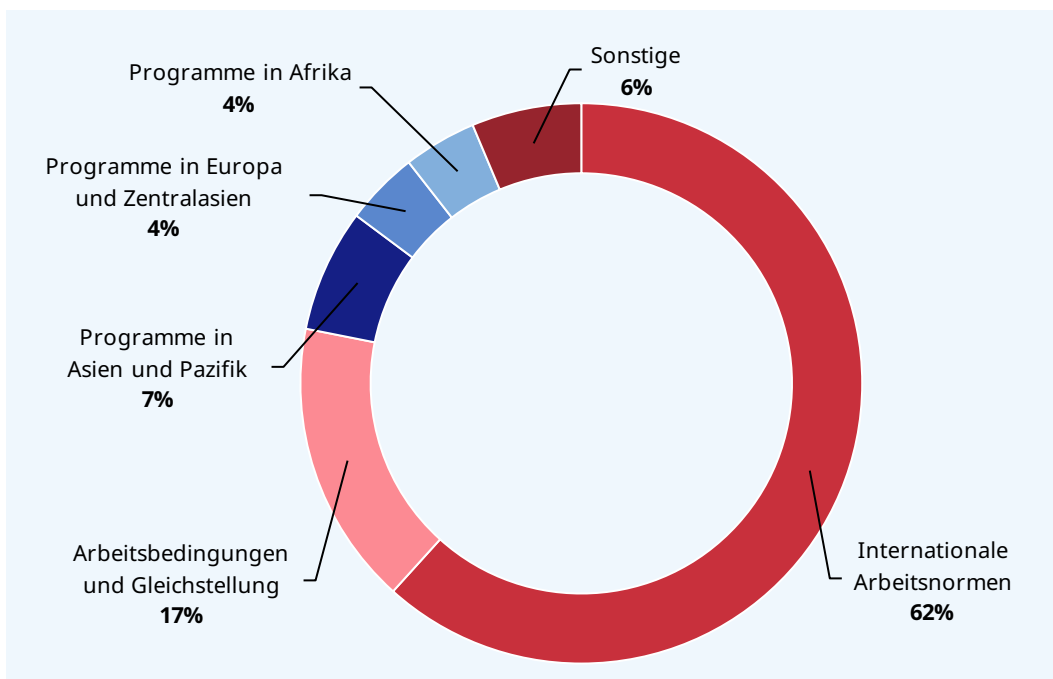
► **Abbildung I.1. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 1**

Ergebnisvorgabe 1:
 Mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche



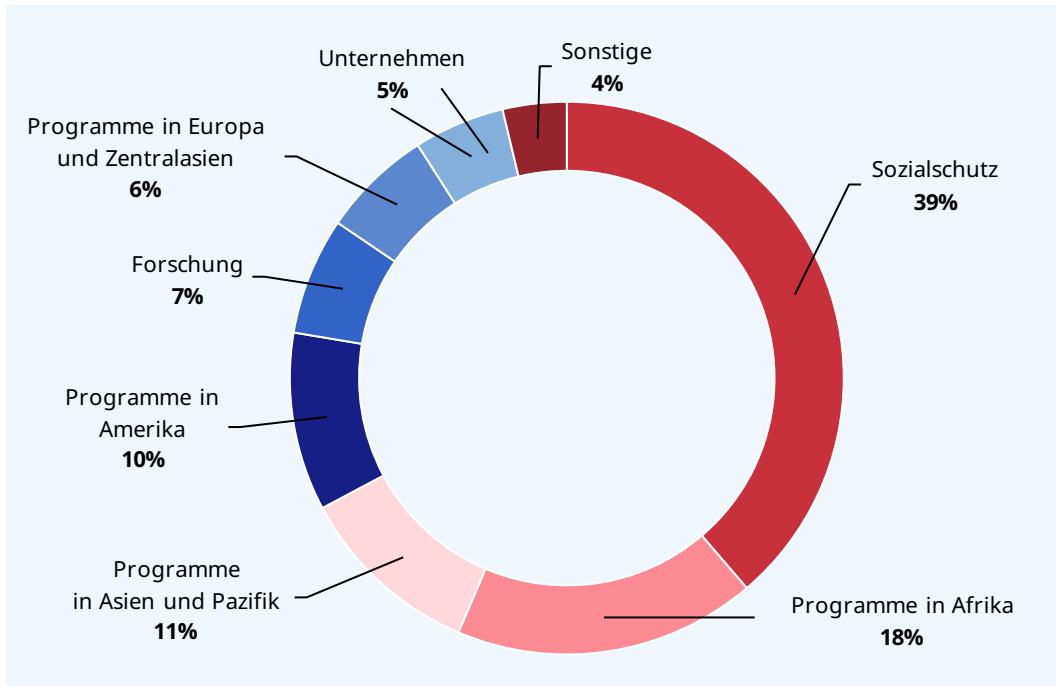
► **Abbildung I.2. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 2**

Ergebnisvorgabe 2:
 Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen



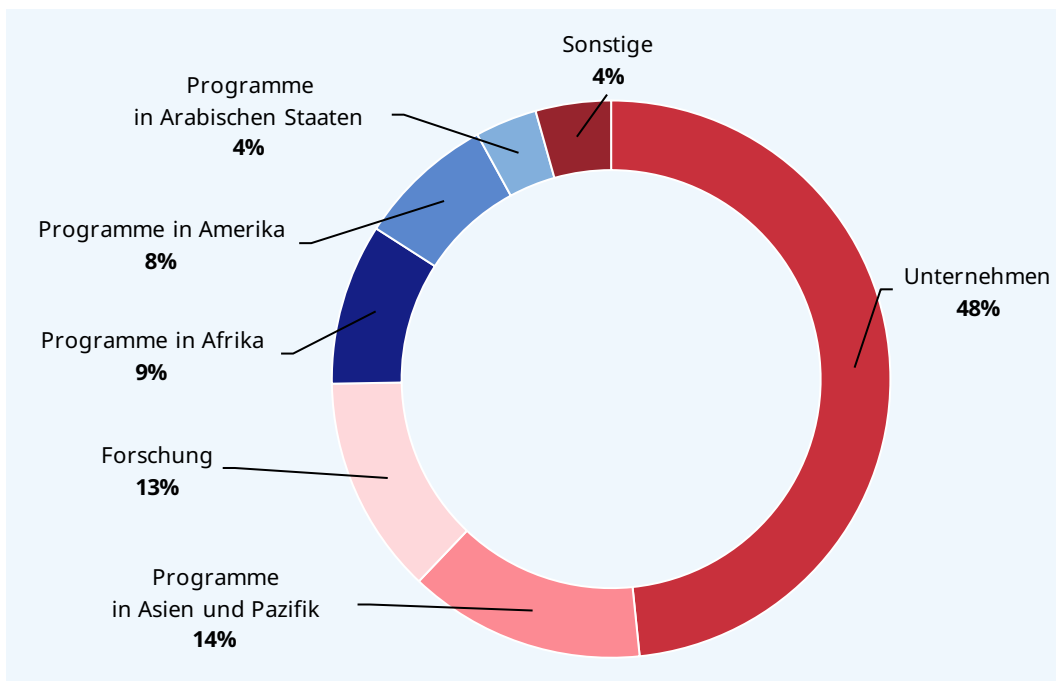
► **Abbildung I.3. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 3**

Ergebnisvorgabe 3:
Schaffung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus



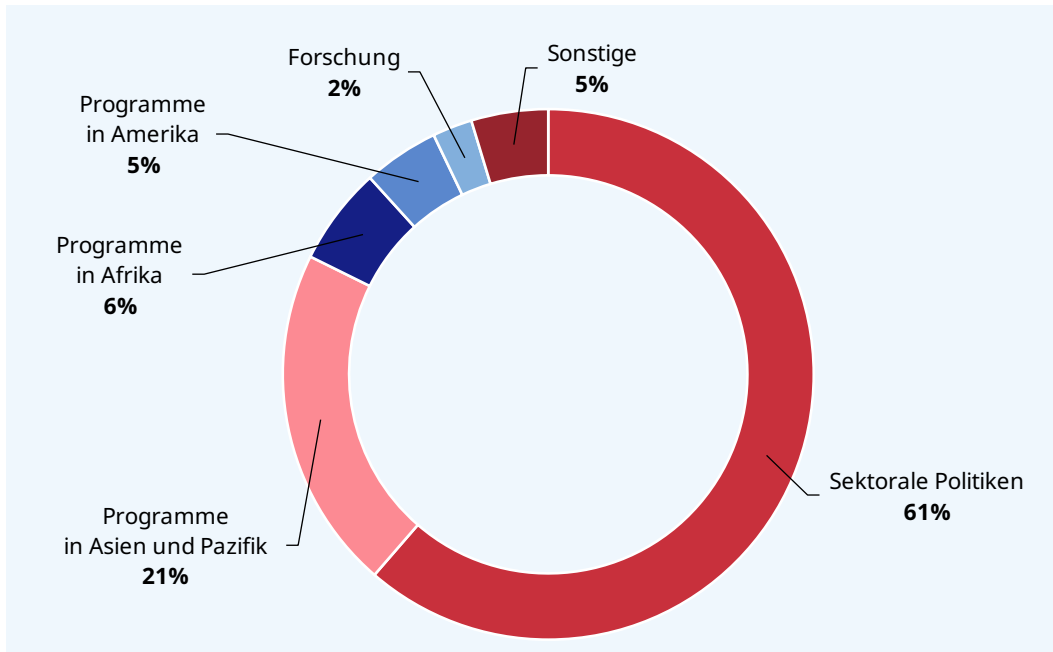
► **Abbildung I.4. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 4**

Ergebnisvorgabe 4:
Förderung nachhaltiger Unternehmen



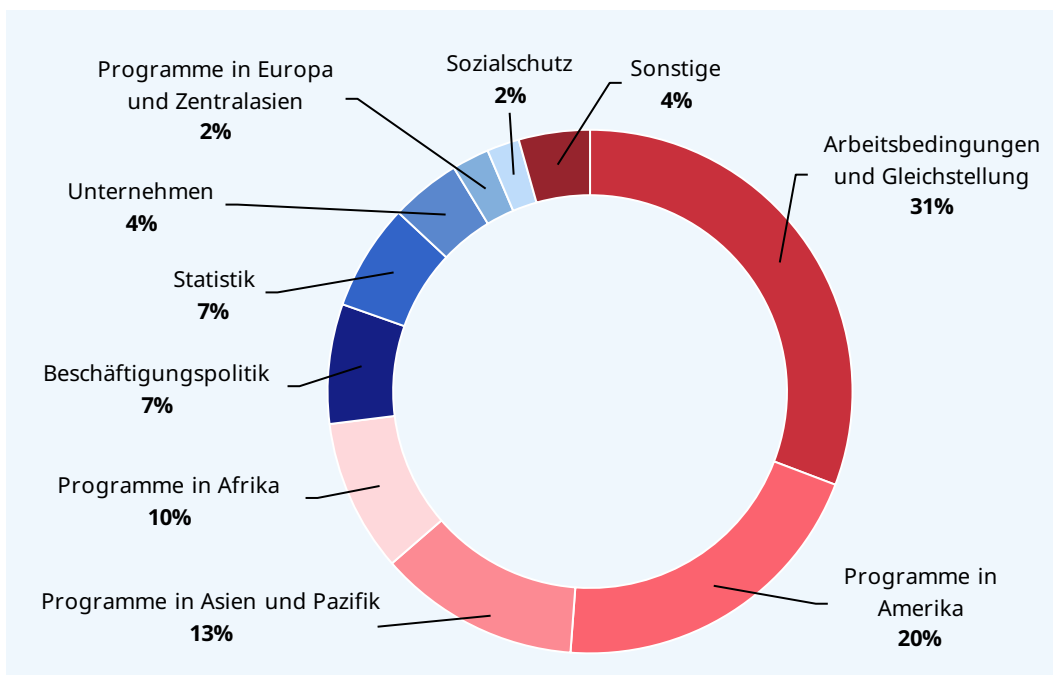
► **Abbildung I.5. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 5**

Ergebnisvorgabe 5:
Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft



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

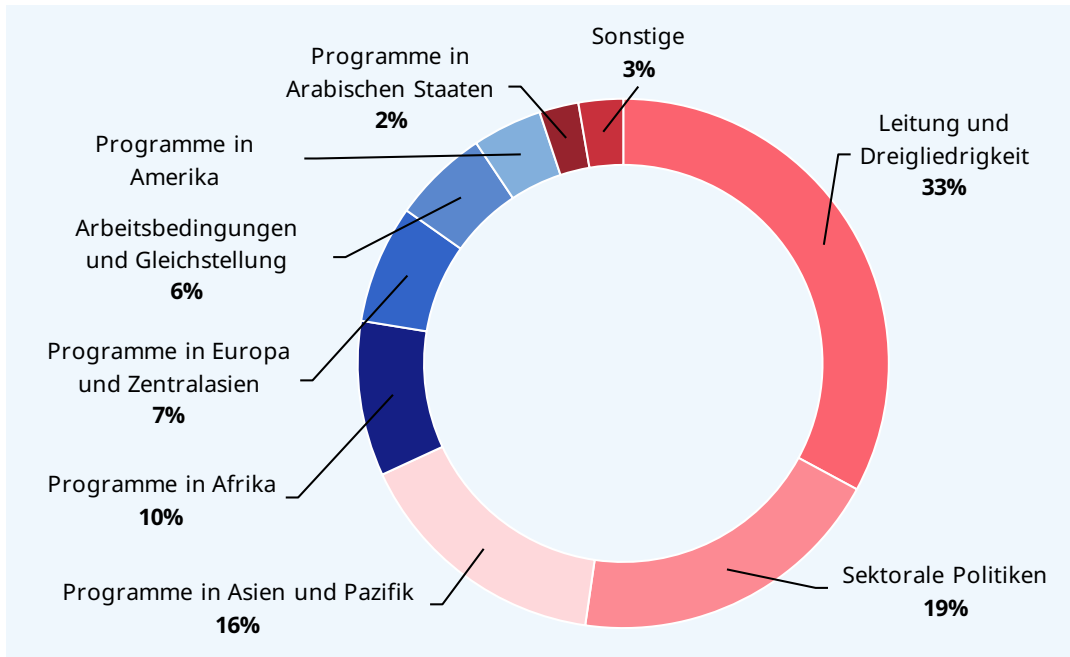
Ergebnisvorgabe 6:
Formalisierung der informellen Wirtschaft



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

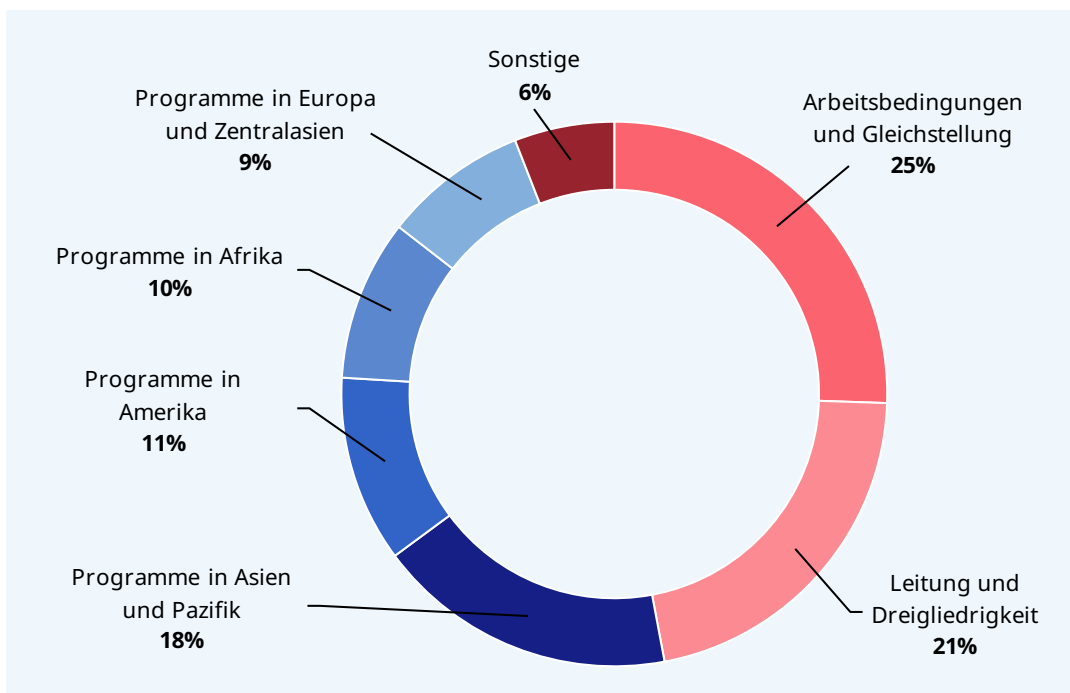
Ergebnisvorgabe 7:

Förderung der Sicherheit bei der Arbeit und der Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz, einschließlich in globalen Lieferketten



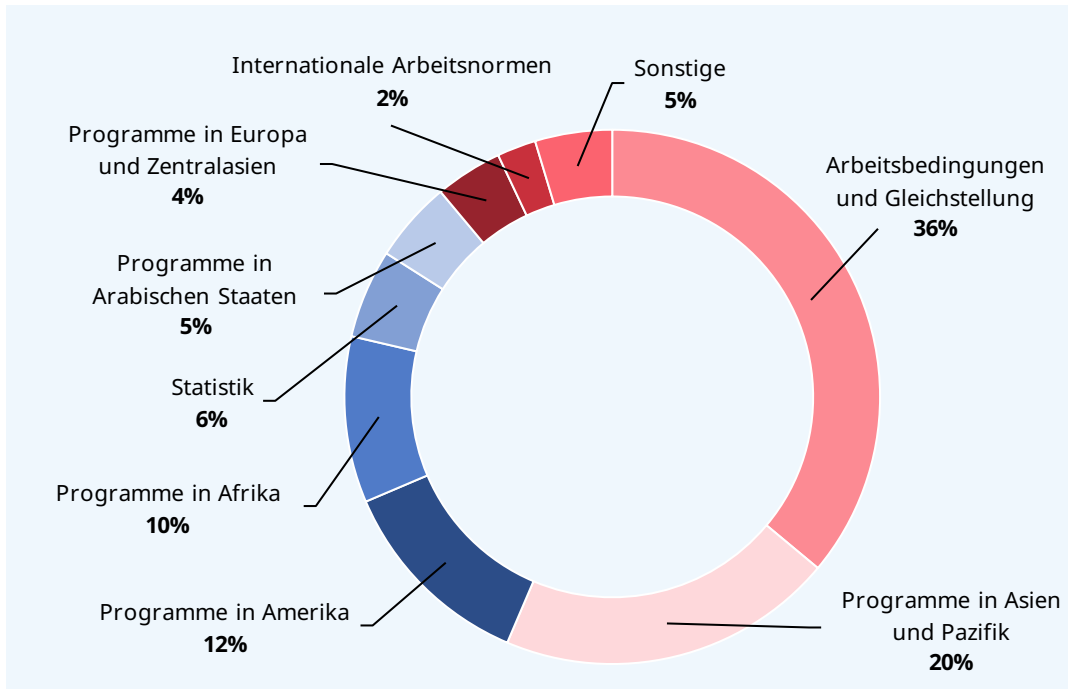
► **Abbildung I.8. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 8**

Ergebnisvorgabe 8: Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit



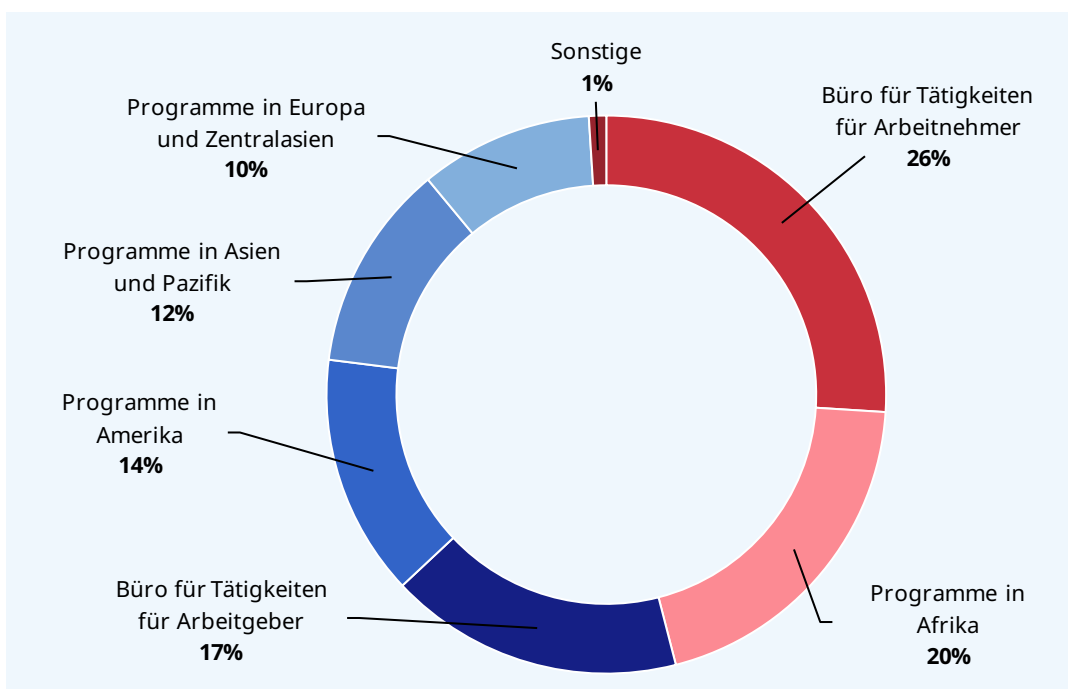
► **Abbildung I.9. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 9**

Ergebnisvorgabe 9:
 Faire und wirksame internationale Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität



► **Abbildung I.10. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 10**

Ergebnisvorgabe 10:
 Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände



▶ Anhang II

▶ Bilanz hinsichtlich der Erfüllung der unterstützenden Ergebnisvorgaben

Ergebnisvorgabe A: Wirksames Wissensmanagement zur Förderung menschenwürdiger Arbeit

► Indikator A.1: Zeitgerechte Erstellung der Wissensprodukte der IAO mit hohen Qualitätsstandards

Erfolgskriterien	Zielvorgaben	Ergebnisse
Zeitgerechte Produktion und Verbreitung maßgeblicher Wissensprodukte zu Themen aus der Arbeitswelt.	100 Prozent der Wissensprodukte für die Hochrangige Kommission zur Zukunft der Arbeit werden termingerecht und zur Zufriedenheit der Kommission vorgelegt.	Erreicht. Grundsatzpapiere und Forschungsarbeiten wurden termingerecht und zur Zufriedenheit der Globalen Kommission erstellt. Der Bericht der Globalen Kommission, <i>Für eine bessere Zukunft arbeiten</i> , wurde termingerecht im Januar 2019 in sieben Sprachen, darunter einer digitalen Fassung, vorgelegt.
	Alle Flaggschiffberichte und wichtigen Berichte werden auf der Grundlage einer fachlichen Begutachtung und geltender Richtlinien für Veröffentlichungen termingerecht produziert.	Erreicht. Alle Flaggschiffberichte und wichtigen Publikationen wurden unter Einhaltung neu beschlossener Veröffentlichungsstandards für redaktionelle Bearbeitung und Korrekturlesen und nach einer internen und externen (anonymisierten) fachlichen Begutachtung termingerecht veröffentlicht.
Verbreitete Bezugnahme auf Wissensprodukte der IAO.	Alle Flaggschiffberichte sind Gegenstand von Meldungen in mindestens zehn führenden nationalen, regionalen und internationalen Medienkanälen.	Erreicht. Alle Flaggschiffberichte waren Gegenstand von Meldungen in mehr als zehn führenden nationalen, regionalen und internationalen Medienforen.
	Berichte der IAO werden von multilateralen Organisationen und internationalen Foren, Denkfabriken, internationalen zivilgesellschaftlichen Organisationen und Wissenschaftlern zitiert.	Erreicht. Auf Berichte der IAO wurde von verschiedenen internationalen, regionalen und nationalen Organisationen, darunter mehreren Forschungsinstituten, Bezug genommen.
	Dreigliedrige Mitgliedsgruppen und andere Entwicklungspartner, auch aus der Zivilgesellschaft, und Kommunalverwaltungen nutzen Botschaften, Forschung und Daten der IAO für ihre Überzeugungsarbeit zu den SDG und menschenwürdiger Arbeit.	Erreicht. Verschiedene Partner nutzten während der Zweijahresperiode die Mitteilungen, Forschung und Daten der IAO, insbesondere in Bezug auf die Zukunft der Arbeit, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, Fortschritte im Hinblick auf das SDG 8 und Sozialschutz.
Zugänglichkeit international vergleichbarer Daten zu menschenwürdiger Arbeit.	Die Erstellung statistischer Daten durch unterschiedliche Einheiten der Organisation erfüllt Qualitätsstandards und wird innerhalb des Amtes koordiniert und konsolidiert.	Erreicht. Die IAO erstellte und harmonisierte eine Mikrodatensammlung, die als zentrales Statistikarchiv zur Förderung der internationalen Konsistenz und Vergleichbarkeit der Daten dient, auf die sich die IAO bei ihrer fachlichen und analytischen Arbeit stützt. Zudem wurden Modellschätzungen der wichtigsten Arbeitsmarktindikatoren, darunter glo-

Erfolgskriterien	Zielvorgaben	Ergebnisse
	Statistikrahmen für sich abzeichnende und neue Themen, einschließlich der SDG-Indikatoren, werden in Beratung mit den Mitgliedsgruppen entwickelt.	<p>bale und regionale Schätzungen, erstellt, um die Qualität und Zuverlässigkeit der von der IAO verbreiteten statistischen Daten zu gewährleisten.</p> <p>Erreicht. Für die SDG-Indikatoren 8.8.2 (Arbeitnehmerrechte), 8.b.1 (Jugendbeschäftigungspolitik) und 10.7.1 (Einstellungskosten im Zusammenhang mit Arbeitsmigration) wurden Rahmen für die statistische Methodik entwickelt, was zur Verschiebung dieser im Zuständigkeitsbereich der IAO liegenden SDG-Indikatoren von der Stufe („Tier“) III zur Stufe II führte. Darüber hinaus nahm die 20. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker eine EntschlieÙung zu technischen Empfehlungen für die Überarbeitung der Internationalen Klassifikation zur Stellung im Beruf (ICSE-93) sowie Leitlinien für Statistiken zur internationalen Arbeitsmigration, zur Messung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage, zu Genossenschaften und zur Messung von Zwangsarbeit an.</p>

► **Indikator A.2: Mitgliedstaaten stärken Arbeitsmarktstatistiken und Informationssysteme unter Verwendung internationaler statistischer Normen und erstatten Bericht über den Rahmen globaler Indikatoren für die SDG**

Erfolgskriterien	Zielvorgaben	Ergebnisse
Nationale Arbeitsmarktstatistiken, Normen und Informationssysteme werden durch verbesserte statistische Erhebungen und die Nutzung anderer statistischer Quellen gestärkt.	20 Mitgliedstaaten.	Erreicht (20 Mitgliedstaaten).
Nationale Strategien für nachhaltige Entwicklung verwenden die aktuellsten Forschungsergebnisse, Statistiken und Analysen der IAO und werden unter Beteiligung der IAO-Mitgliedsgruppen entwickelt.	15 Mitgliedstaaten.	Die Informationen reichen für eine Messung der Erfüllung dieses Kriteriums nicht aus.
Für mindestens die Hälfte der Indikatoren der Stufe I und der Stufe II, die entsprechend dem Rahmen globaler	20 Mitgliedstaaten.	Erreicht (32 Mitgliedstaaten).

Erfolgskriterien	Zielvorgaben	Ergebnisse
Indikatoren für die SDG in den Zuständigkeitsbereich der IAO fallen, werden Daten auf der nationalen Ebene erhoben und gemeldet.		
Mit Beratung und Unterstützung der IAO werden aussagekräftige nationale Indikatoren für die Überwachung und Berichterstattung in Bezug auf SDG im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit entwickelt.	10 Mitgliedstaaten.	Erreicht (10 Mitgliedstaaten).

► **Indikator A.3: IAO-Mitgliedsgruppen, multilaterale und regionale Organisationen und Entwicklungspartner werben wirksam und mit einem koordinierten Ansatz für die Aufnahme von Themen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in nationale Pläne und Programme für nachhaltige Entwicklung sowie international vereinbarte Ergebnisvorgaben auf der globalen und regionalen Ebene**

Erfolgskriterien	Zielvorgaben	Ergebnisse
UNDAFs oder äquivalente Planungsrahmen integrieren mindestens zwei Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit.	90 Prozent.	Erreicht. 42 der 46 UNDAFs und Kooperationsrahmen, die 2018 und 2019 anliefern.
Multi-Akteur-Partnerschaften, einschließlich Süd-Süd- und Dreieckspartnerschaften, zur Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung werben für menschenwürdige Arbeit.	Anstieg um 10 Prozent.	Erreicht. Ende 2019 bestanden acht aktive Multi-Akteur-Partnerschaften gegenüber sieben Ende 2017. Neue Partnerschaft: Globale Kompetenzpartnerschaft für Migration (IAO, IOM, UNESCO, IOE, IGB; im Dezember 2018 begründet).
Mitgliedsgruppen und Entwicklungspartner der IAO werden durch Kapazitätsaufbau oder andere Unterstützung der IAO zur Teilnahme an nationalen Multi-Akteur-Prozessen zur Verwirklichung der SDG befähigt.	Anstieg um 10 Prozent.	Erreicht. Die Beteiligung von IAO-Mitgliedsgruppen und anderen Partnern wird in 86 Unterlagen zu SDG-bezogenen Prozessen, unter anderem in UNDAFs/ Kooperationsrahmen, freiwilligen nationalen Überprüfungen und Missionen im Rahmen des MAPS-Ansatzes („Mainstreaming, Acceleration, and Policy Support“), erwähnt, verglichen mit 73 im Zeitraum 2016–17.
Durch die Aufnahme von menschenwürdiger Arbeit in Ergebnisdokumente, Erklärungen und Entschlüsse multilateraler und	Anstieg um 5 Prozent.	Erreicht. 84 Ergebnisdokumente, Erklärungen und Entschlüsse wurden identifiziert, verglichen mit 43 im Zeitraum 2016–17.

Erfolgskriterien	Zielvorgaben	Ergebnisse
regionaler Organe werben IAO-Mitgliedsgruppen für Politikkonzepte zugunsten menschenwürdiger Arbeit.		

Ergebnisvorgabe B: Effektive und effiziente Leitung der Organisation

► Indikator B.1: Effektivität von IAO-Organen in Bezug auf die Verwaltungsführung und die Politikgestaltung

Erfolgskriterien	Zielvorgabe	Ergebnisse
Effektive Durchführung vereinbarter Reformmaßnahmen.	<p>Straffung und weitere Vereinfachung, Modernisierung und Vereinheitlichung von Regeln und Verfahren von Leitungsorganen und offiziellen Tagungen.</p> <p>Verbesserte Planung und Konsultationen zu Normensetzungsgegenständen vor der Konferenz.</p>	<p>Erreicht. Überprüfung und Modernisierung der <i>Regeln für Regionaltagungen</i> und dreigliedrige Tagungen. Fortgesetzte Überprüfung der Arbeitsmethoden des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz.</p> <p>Erreicht. Zwischen den Tagungen wurden Konsultationen mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Vorbereitung der Beratungen über einen Normensetzungsgegenstand (Gewalt und Belästigung) abgehalten.</p>
Die Umsetzung der Entscheidung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit spiegelt sich in der Führung und Leitung der IAO und den Entscheidungen des Managements wider.	Alle bis Ende 2019 fälligen Teile des Arbeitsprogramms werden durchgeführt.	Erreicht. Während der Zweijahresperiode wurden folgende Teile des Arbeitsprogramms zur Umsetzung der Entscheidung durchgeführt: (i) Überarbeitung des Ergebnisrahmens für 2020–21, einschließlich der SDG-Indikatoren mit Bezug zu menschenwürdiger Arbeit, (ii) Annahme der Evaluierungsstrategie 2018–21, (iii) Annahme der die gesamte IAO umfassenden Strategie für den Aufbau institutioneller Kapazitäten, (iv) Verbesserung von ILOSTAT und (v) Umsetzung der Partnerschaftsstrategien und der am SDG 8 orientierten themenbezogenen Allianzen. Die für November 2018 geplante Erörterung und Annahme der neuen Strategie der IAO für Entwicklungszusammenarbeit wurde auf März 2020 verschoben, jedoch nahm der Verwaltungsrat einen Aktionsplan für 2019 an.
Einführung eines Überwachungsmechanismus für Entscheidungen, die von den Leitungsorganen der IAO getroffen werden.	Annahme eines Verfahrens für die regelmäßige Berichterstattung über Entscheidungen und Einhaltung von Folgeaktionsplänen.	Nicht erreicht. Wurde aufgrund der Aktivitäten zur Vorbereitung der Feierlichkeiten anlässlich des hundertjährigen Bestehens der IAO verschoben.

► **Indikator B.2: Effizienz der Planung, Vorbereitung und Durchführung von Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrats sowie von Regionaltagungen**

Erfolgskriterien	Zielvorgabe	Ergebnisse
Termingerechte Bereitstellung knapp gehaltener offizieller Dokumente in elektronischer Form für alle offiziellen Tagungen (Durchsetzung des Modells zur Verringerung des Papierverbrauchs).	100 Prozent der offiziellen Dokumente werden termingerecht elektronisch veröffentlicht.	Nicht erreicht. Entsprechend der Planung veröffentlichte das Amt 2018 77 Prozent und in der ersten Jahreshälfte 2019 79 Prozent der offiziellen Dokumente elektronisch.
	25 Prozent der vor Tagungen erstellten offiziellen Dokumente werden ausschließlich elektronisch veröffentlicht.	Erreicht. Alle vor Tagungen des Verwaltungsrats erstellten offiziellen Dokumente werden nun ausschließlich elektronisch veröffentlicht. Für die Internationale Arbeitskonferenz und andere offizielle Tagungen belief sich der Anteil der ausschließlich elektronisch veröffentlichten Dokumente 2018 auf 45 Prozent und 2019 auf 39 Prozent.
	50 Prozent der während der Tagungen erstellten offiziellen Dokumente werden ausschließlich elektronisch veröffentlicht.	Teilweise erreicht. Die Mehrzahl der während der Tagungen des Verwaltungsrats erstellten Dokumente wird sowohl elektronisch als auch in gedruckter Form veröffentlicht. Der Anteil der während der Konferenz und anderen offiziellen Tagungen erstellten offiziellen Dokumente, die ausschließlich elektronisch veröffentlicht wurden, betrug 2018 53 Prozent und 2019 67 Prozent.
	Alle nach der Tagung erstellten offiziellen Dokumente werden ausschließlich elektronisch veröffentlicht.	Erreicht. Alle nach der Tagung erstellten Dokumente des Verwaltungsrats und der Konferenz werden ausschließlich elektronisch veröffentlicht. Sämtliche Sitzungsberichte für andere offizielle Tagungen der IAO werden ausschließlich elektronisch veröffentlicht. Schlussdokumente (beispielsweise Verhaltensregeln oder Leitlinien) werden weiterhin gedruckt, jedoch nur in begrenzter Anzahl.
	Das Volumen der verarbeiteten Wörter nimmt nicht zu.	Erreicht. Das Volumen der verarbeiteten Wörter betrug ebenso wie im Zeitraum 2016–17 etwa 24 Millionen.
Offizielle Korrespondenz mit geringem Papierverbrauch.	85 Prozent der offiziellen Mitteilungen werden ausschließlich im elektronischen Format versandt.	Nicht erreicht. 2018 wurden 31,7 Prozent der offiziellen Mitteilungen ausschließlich in elektronischer Form versandt, während der Anteil 2019 auf 37,7 Prozent stieg. Nicht enthalten darin ist jedoch die offizielle Korrespondenz mit dem Vorstand und den Mitgliedern des Verwaltungsrats, den Gruppensekretariaten und den

Erfolgskriterien	Zielvorgabe	Ergebnisse
		Regionalkoordinatoren, die mittlerweile ausschließlich per E-Mail erfolgt. In der offiziellen Korrespondenz werden zunehmend Webverweise anstelle beigefügter Dokumente verwendet.
Effektives und effizientes Zeitmanagement von Sitzungen bei offiziellen Tagungen.	Abweichung vom ursprünglich vereinbarten Arbeitsplan der Tagungen beträgt maximal plus/minus 10 Prozent.	Teilweise erreicht. Bei den Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz wurde die Zielvorgabe weitgehend eingehalten. Bei den Tagungen des Verwaltungsrats 2018 war zusätzliche Zeit erforderlich, um die Arbeiten der Tagung abzuschließen: 23 Prozent (GB.332), 28 Prozent (GB.334). Im März 2019 betrug der zusätzliche Zeitaufwand 2,1 Prozent und lag damit im Rahmen der Zielvorgabe. Bei der Tagung vom Oktober–November 2019 wurde eine Zeiteinsparung von 2 Prozent erzielt, und die Zahl der verlängerten Sitzungen wurde auf drei gesenkt.

► Indikator B.3: Rechtsdienste hoher Qualität für das effiziente institutionelle Funktionieren der Organisation

Erfolgskriterien	Zielvorgabe	Ergebnisse
Rechtsdienst hoher Qualität wird zeitgerecht geleistet.	Für die Organisation und das Amt wird zum Schutz ihres Status und ihrer Interessen qualitätsorientierte und zeitgerechte Rechtsberatung erteilt.	Erreicht. Beratung wurde für die Überarbeitung und Umsetzung der <i>Regeln für Regionaltagungen</i> sowie für die Überarbeitung der Geschäftsordnung für Fachtagungen bzw. für Sachverständigentagungen geleistet.
Ratifizierung des UN-Übereinkommens über die Vorrechte und Immunitäten der Sonderorganisationen.	Registrierung von drei neuen Ratifizierungen des UN-Übereinkommens über die Vorrechte und Immunitäten der Sonderorganisationen.	Erreicht. Keine Veränderung bei der Anzahl der Ratifizierungen (126).

► Indikator B.4: Qualität der Erfüllung der Aufgaben in Bezug auf Aufsicht, Rechenschaftspflicht und Risikomanagement

Erfolgskriterien	Zielvorgabe	Ergebnisse
Grad der Zufriedenheit des Externen Prüfers mit den konsolidierten Finanzabschlüssen.	Aufrechterhaltung der Feststellungen „Unverändertes externes Prüfungsgutachten“ und „Vollständige Einhaltung der IPSAS“.	Erreicht. Für das am 31. Dezember 2018 endende Jahr wurde die Zielvorgabe erreicht.
Erforderliche Zeit für die wirksame Umsetzung der	Die mit der Aufgabe der Umsetzung von Empfehlun-	Nicht erreicht. Die Zeit betrug im Durchschnitt 4,3 Monate.

Erfolgskriterien	Zielvorgabe	Ergebnisse
Empfehlungen in Prüfberichten.	<p>gen der Aufsichtsorgane betrauten Einheiten unterbreiten ihre Aktionspläne innerhalb von drei Monaten nach Vorlage des Prüfberichts.</p> <p>Umsetzung aller vom Management angenommenen Empfehlungen aus Prüfberichten innerhalb von sechs Monaten nach dem Datum des jeweiligen Prüfberichts.</p>	Teilweise erreicht. Mit Stand vom September 2019 wurden 75,8 Prozent der vom Management 2018 und 2019 angenommenen Empfehlungen aus Prüfberichten vollständig umgesetzt, 21,1 Prozent der Empfehlungen wurden teilweise umgesetzt oder befanden sich in Umsetzung, und bei 3,1 Prozent der Empfehlungen wurde die Umsetzung aus Haushalts- oder sonstigen Gründen zurückgestellt.
Anteil der in der Folgeprüfung ermittelten nicht umgesetzten Empfehlungen aus internen Prüfberichten.	17 Prozent der noch nicht umgesetzten Empfehlungen.	Teilweise erreicht. Von 49 Empfehlungen, die in den zwei während der Zweijahresperiode erstellten Folgeberichten enthalten waren, wurde nur eine nicht umgesetzt (2 Prozent), acht befanden sich in Umsetzung (16 Prozent), 17 wurden teilweise umgesetzt (35 Prozent) und 23 wurden vollständig umgesetzt (47 Prozent). Ausgenommen von der Analyse war eine Empfehlung, die nach Auffassung des Büros für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht nicht mehr zutreffend war.
Umsetzung des Risikomanagementrahmens für die gesamte Organisation.	Der Risikomanagementrahmen wird vollständig umgesetzt und aufrechterhalten.	Erreicht. Die auf Ebene der Hauptabteilungen und Büros angelegten Risikoregister wurden 2018 aktualisiert und unterliegen einer regelmäßigen Überprüfung und Überwachung.
Bedienstete haben Kenntnis von den für die Verwaltungsführung maßgeblichen IAO-Dokumenten zu den Themen ethische Verhaltensnormen und Whistleblowing.	Kenntnis der betreffenden Dokumente bei Bediensteten nimmt um 50 Prozent zu.	Teilweise erreicht. Laut der im Februar 2018 durchgeführten Befragung zum Thema Ethik stimmten 47 Prozent der Auskunftgebenden der folgenden Aussage grundsätzlich oder nachdrücklich zu: „Ich habe Kenntnis von den Ressourcen und Dienstleistungen des Ethikbüros der IAO.“

► **Indikator B.5: Adäquate Nutzung der Ergebnisse und Empfehlungen in unabhängigen Evaluierungen in Entscheidungsprozessen des Managements der IAO und des Verwaltungsrats**

Erfolgskriterien	Zielvorgabe	Ergebnisse
Verbesserte Nutzung von Evaluierungsergebnissen für Zwecke der Verwaltungsführung durch Mit-	Der Evaluierungsbeirat leistet weiterhin einen substanziellen Beitrag zu Folgemaßnahmen	Erreicht. Der Evaluierungsbeirat hielt neun Beratungen ab, bei denen er einen substanziellen Beitrag zu Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen aus fünf Eva-

Erfolgskriterien	Zielvorgabe	Ergebnisse
<p>gliedsgruppen und das Management.</p>	<p>zu Empfehlungen aus Evaluierungen auf hoher Ebene.</p> <p>Empfehlungen in Projektevaluierungen werden zu mindestens 90 Prozent befolgt.</p> <p>75 Prozent der Empfehlungen des Evaluierungsbüros spiegeln sich vollständig oder partiell in der im Programm und Haushalt für 2020–21 vorgegebenen strategischen Orientierung wider.</p>	<p>luierungen auf hoher Ebene leistete, die Arbeitspläne von drei dieser Evaluierungen genehmigte und die abschließenden Fortschrittsberichte zu zwei dieser Evaluierungen billigte.</p> <p>Nicht erreicht. Empfehlungen in Projektevaluierungen wurden zu 81 Prozent befolgt.</p> <p>Erreicht. 82 Prozent der Empfehlungen aus Evaluierungen auf hoher Ebene wurden vollständig angenommen und resultierten in der Durchführung von Maßnahmen während des laufenden Berichtszeitraums.</p>
<p>Übereinstimmung der Qualität von Evaluierungen auf hoher Ebene und Projektevaluierungen mit guter Praxis gemäß der Definition in OECD- und UNEG-Normen.</p>	<p>Externe Bewertungen bestätigen, dass 85 Prozent der Projektevaluierungen den Qualitätsnormen von OECD und UNEG entsprechen.</p> <p>Aufrechterhaltung einer akzeptablen Qualität der Evaluierungen auf hoher Ebene.</p> <p>Verbesserte Wirkungsevaluierungen durch Fachabteilungen und Büros der IAO als Ergebnis der Übereinstimmung mit Orientierungshilfe des Evaluierungsbüros.</p>	<p>Erreicht. 98 Prozent der Evaluierungsberichte für 2017–18 wurden mit „zufriedenstellend“ oder besser bewertet.</p> <p>Erreicht. Die während der Zweijahresperiode durchgeführten Evaluierungen auf hoher Ebene wurden vom Verwaltungsrat positiv aufgenommen.</p> <p>Erreicht. Das Evaluierungsbüro kam weiterhin Forderungen nach, die Hauptabteilungen und Regionen bei der Durchführung von Wirkungsevaluierungen über die Zentralstelle für die Überprüfung von Wirkungsevaluierungen zu unterstützen.</p>
<p>Verbesserte Evaluierungskapazität und -praxis des Personals und der Mitgliedsgruppen der IAO.</p>	<p>Mindestens 75 Mitgliedsgruppen haben an Evaluierungsschulungen teilgenommen, und 50 IAO-Bedienstete werden als Evaluierungsmanager oder interne Evaluierer zertifiziert.</p> <p>Zunahme separater, nicht obligatorischer Evaluierungsinitiativen durch IAO-Hauptabteilungen und Regionen um 80 Prozent.</p>	<p>Erreicht. 134 Vertreter von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden wurden darin geschult, die Agenda für menschenwürdige Arbeit im Kontext der SDG zu evaluieren. 50 IAO-Bedienstete wurden als Evaluierungsmanager oder interne Evaluierer zertifiziert.</p> <p>Erreicht. Die Regionen und Hauptabteilungen der IAO meldeten 31 Initiativen gegenüber acht im vorangegangenen Berichtszeitraum. Dazu gehörten zusammenfassende Auswertungen, themenbezogene Evaluierungen, Evaluierungen nationaler Politikkonzepte und Pläne, der Aufbau von Kapazitäten für umfassende Überwachungs- und Evaluierungsansätze sowie Wissensmanagement und Kommunikation im Bereich Evaluierung.</p>

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

► Indikator C.1: Effizienz und Effektivität der Unterstützungsdienste der IAO

Erfolgskriterien	Zielvorgabe	Ergebnisse
Gesamtumsetzung der Vorgaben des Leistungsmanagementrahmens für die Zweijahresperiode 2018–19.	80 Prozent.	Erreicht. Die Gesamtumsetzung der Vorgaben lag 2018 mit 83 Prozent über der Zielvorgabe. Daten für 2019 werden im März 2020 vorliegen.
Anteil der IAO-Außenämter, die ihre Tätigkeiten vollständig mit IRIS abwickeln.	100 Prozent der DWTs und Landesämter.	Erreicht. IRIS wurde in allen IAO-Büros eingeführt.
Anteil der Nutzer, die die Effektivität der Unterstützungsdienste der IAO positiv bewerten.	Anstieg um 10 Prozent.	Nicht erreicht. 2018 wurde ein Anstieg um 5 Prozent verzeichnet; die nächste Umfrage ist für die zweite Jahreshälfte 2020 vorgesehen.

► Indikator C.2: Wirksamkeit der Programmplanung auf der Landesebene

Erfolgskriterien	Zielvorgabe	Ergebnisse
Anteil der DWCP-Dokumente, die die Qualitätskriterien in Übereinstimmung mit den geltenden, nach der Annahme der Entscheidung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit von 2016 überarbeiteten Leitlinien erfüllen.	100 Prozent der während der Zweijahresperiode entwickelten DWCPs.	Erreicht. Gemäß dem Qualitätssicherungsmechanismus genügten die während der Zweijahresperiode ausgearbeiteten 31 DWCPs den Kriterien in Bezug auf folgende Aspekte: Anpassung an Entwicklungsrahmen, Ermittlung von Mitgliedsgruppen als Hauptpartner und Nutznießer, integrierter Ansatz für die vier strategischen Ziele der IAO, Unterstützung hinsichtlich der Förderung der internationalen Arbeitsnormen und Verwendung eines ergebnisorientierten Konzepts.
Anteil der DWCPs, die von einem dreigliedrigen Lenkungsausschuss überwacht werden.	100 Prozent der während der Zweijahresperiode aktiven DWCPs.	Erreicht. Für die 56 DWCPs, die am Ende der Zweijahresperiode aktiv waren, wurde oder wird derzeit ein dreigliedriger Lenkungsausschuss zur Steuerung der Koordinierung, Überwachung und Aufsicht eingerichtet.

► **Indikator C.3: Mobilisierung freiwilliger Sondermittelbeiträge in ausreichendem Umfang und mit einem angemessenen Grad von Flexibilität bei einem breiten Spektrum von Entwicklungspartnern**

Erfolgskriterien	Zielvorgabe	Ergebnisse
Anteil der Sondermittel für technische Zusammenarbeit und HZK an den Ressourcen, die dem Amt insgesamt zur Verfügung stehen, in Prozent.	45 Prozent.	Erreicht. Der Anteil betrug 45 Prozent.
Anteil der nicht zweckgebundenen und nicht streng zweckgebundenen Mittel an den freiwilligen Beiträgen insgesamt in Prozent.	15 Prozent.	Nicht erreicht. Der Anteil betrug 10 Prozent.

► **Indikator C.4: Wirksame Talentförderung und Entwicklung von Führungskompetenz**

Erfolgskriterien	Zielvorgabe	Ergebnisse
Zahl der Bediensteten, die für ein Jahr oder länger die Stelle oder den Dienstort wechseln.	Anstieg um 10 Prozent.	Teilweise erreicht. Mit Stand vom August 2019 verzeichnete die IAO 578 Personalbewegungen bzw. einen Anstieg um 8,2 Prozent.
Anteil der Manager, die entsprechend der Wahrnehmung ihrer Mitarbeiter Veränderungen in positiver Weise vorantreiben und anderen helfen, den Nutzen von Veränderungen zu verstehen.	75 Prozent.	Erreicht. 2018 betrug der Anteil 77 Prozent.

► **Indikator C.5: Effektives Gebäudemanagement**

Erfolgskriterien	Zielvorgabe	Ergebnisse
Die Räumlichkeiten im Amtsgebäude verfügen über eine verbesserte Umweltbilanz.	Verringerung des jährlichen Energieverbrauchs um 16 Prozent bis Ende 2019.	Nicht erreicht. Bis Ende 2019 wurde Schätzungen zufolge eine Verringerung des jährlichen Energieverbrauchs um 12 Prozent erreicht.
Installation von Wasserbewirtschaftungstechnologien.	100 Prozent der renovierten Räumlichkeiten sind mit Wasserbewirtschaftungstechnologien ausgestattet.	Erreicht.
Verbesserte Praktiken der Abfallwirtschaft in IAO-eigenen Büros.	100 Prozent der IAO-eigenen Büros.	Erreicht.

