



► Durchführung des Programms der IAO 2020–21



Bericht des Generaldirektors I(A)

▶ Durchführung des Programms der IAO 2020–21

Copyright © Internationale Arbeitsorganisation 2022
Erste Auflage 2022

Veröffentlichungen des Internationalen Arbeitsamtes sind gemäß Zusatzprotokoll 2 des Welturheberrechtsabkommens urheberrechtlich geschützt. Gleichwohl sind kurze Auszüge ohne Genehmigung zulässig, sofern die Quelle angegeben wird. Das Recht zur Wiedergabe und Übersetzung ist zu beantragen bei ILO Publishing (Rights and Licensing), Internationales Arbeitsamt, CH-1211 Genf 22, Schweiz oder per Email: rights@ilo.org. Dem Internationalen Arbeitsamt sind solche Anträge willkommen.

Bibliotheken, Institutionen und andere Nutzer, die bei einer Urheberrechtsorganisation registriert sind, können gemäß den ihnen für diesen Zweck ausgestellten Lizenzen Vervielfältigungen anfertigen. Siehe www.ifrro.org für die Urheberrechtsorganisation in Ihrem Land.

Durchführung des Programms der IAO 2020–21. Internationale Arbeitsorganisation – Genf: IAO, 2022.

ISBN 978-92-2-034068-4 (print)
ISBN 978-92-2-034069-1 (Web pdf)

Außerdem verfügbar in

Englisch: *ILO programme implementation 2020–21*, ISBN 978-92-2-034057-8 (web PDF), ISBN: 978-92-2-034056-1 (print);
Französisch: *Exécution du programme de l'OIT 2020-21*, ISBN 978-92-2-034057-8 (web PDF), ISBN 978-92-2-034056-1 (print);
Spanisch: *Aplicación del programa de la OIT en 2020-21*, ISBN 978-92-2-034061-5 (web PDF), ISBN 978-92-2-034060-8 (print);
Russisch: *Выполнение программы МОТ в 2020–21 годах*, ISBN 978-92-2-034062-2 (web PDF), ISBN 978-92-2-034063-9 (print);
Chinesisch: *国际劳工组织2020-2021两年期计划执行报告*, ISBN 978-92-2-034065-3 (web PDF), ISBN 978-92-2-034064-6 (print);
Arabisch: *2020-21 تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة*, ISBN 978-92-2-034067-7 (web PDF), ISBN 978-92-2-034066-0 (print)

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 Verantwortung für Meinungen, die in Artikeln, Untersuchungen und sonstigen Beiträgen unter dem Namen des Autors zum Ausdruck gebracht werden, liegt ausschließlich bei dem betreffenden Autor, und die Veröffentlichung bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt diesen Meinungen beipflichtet.

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.

Cover: Ein Projekt der IAO und Japans ermöglichte den Zugang zu sauberem und sicherem Wasser für Gemeinden in der Autonomen Region Bangsamoro in Muslim Mindanao (BARMM), Philippinen. © Copyright ILO/R. Pablo.

► Vorwort

Gegenstand dieses Durchführungsberichts für 2020–21 ist das erste Zweijahresprogramm der IAO, das darauf ausgelegt war, die Ziele der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit zu operationalisieren. Während der Zweijahresperiode war die Welt der Arbeit von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie geprägt, als die Menschen damit zu kämpfen hatten, das Virus abzuwehren, Leben zu retten und Gesundheit sowie wirtschaftliche und soziale Ziele miteinander zu vereinbaren.

In dem Bericht wird die zweijährige Tätigkeit und Bilanz der IAO zusammenfassend geschildert und beleuchtet, wie die Organisation auf die durch COVID-19 ausgelöste beispiellose Krise in der Arbeitswelt sowie die damit verbundenen Herausforderungen für Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer reagierte. Mit der Annahme des globalen Handlungsappells für eine am Menschen orientierte Erholung durch die erste virtuelle Internationale Arbeitskonferenz im Juni 2021 wurde die Führungsrolle der IAO bei der Gestaltung von Strategien für eine Erholung, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig sind, bekräftigt. Der globale Handlungsappell stellt sowohl eine politische Verpflichtung als auch einen Fahrplan für die globalen Bemühungen zur Unterstützung einer beschäftigungsintensiven und breit angelegten Erholung dar. Mit der Initiative für ein globales Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz, die der UN-Generalsekretär im September 2021 ins Leben rief, wurde der IAO zudem eine federführende Rolle bei den gemeinsamen Bemühungen zugewiesen, die Länder beim Aufbau universeller Sozialschutzsysteme zu unterstützen und die Welt auf Kurs für die Verwirklichung der Ziele SDG 1 und SDG 8 der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung zu bringen.

Während der Zweijahresperiode bemühte sich die IAO weiter intensiv, ihr Dienstleistungsangebot innovativ zu gestalten und ihre Modalitäten der Leistungserbringung an die dringenden und veränderlichen Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen anzupassen sowie der IAO Betriebskontinuität zu ermöglichen, was auch die Arbeit ihrer Leitungs- und Aufsichtsorgane einschließt, und zugleich die Sicherheit und das Wohlbefinden der Bediensteten und Mitgliedsgruppen der IAO zu gewährleisten. Hervorzuheben ist, dass alle Anpassungen während der Zweijahresperiode im Rahmen der vom Verwaltungsrat und von der Konferenz vor Ausbruch der Krise festgelegten Politikprioritäten erfolgten. Die außergewöhnlichen Erfahrungen während der Zweijahresperiode zeigen, wie bemerkenswert sich die Organisation auf die durch COVID-19 bedingten Gegebenheiten eingestellt hat, und zeugen von der Fähigkeit der IAO, diese Situation durch Entschlossenheit und Resilienz zu meistern.

Infolge der Krise ist die Jahrhunderterklärung relevanter und ihre Umsetzung dringlicher denn je: Diese Erkenntnis zieht sich wie ein roter Faden durch den Bericht über die Durchführung des Programms der IAO 2020–21 und ist zugleich seine wichtigste Botschaft. Das IAO-Programm mit seinen acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und drei unterstützenden Ergebnisvorgaben erwies sich als das richtige Mittel für die Umsetzung der Erklärung im Zeitraum 2020–21 und wird es auch im Zeitraum 2022–23 sein.

Dieser Bericht und die ergänzenden Informationen im beigefügten Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit lassen Fortschritte in 151 Mitgliedstaaten und zwei Gebieten mit 896 Ergebnissen für die acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erkennen, die in vielen Fällen zur unmittelbaren Reaktion auf die Pandemie beitrugen. Zudem sind die Ergebnisse ein Beleg für das besondere Augenmerk, das die IAO und ihre Mitgliedsgruppen auf diejenigen richteten, die von der Krise am stärksten betroffen waren: Arbeitgeber und

Arbeitnehmer in Kleinst- und Kleinunternehmen und in der informellen Wirtschaft, Jugendliche, Frauen, Arbeitsmigranten und Flüchtlinge, Menschen mit Behinderungen und andere, die in der Arbeitswelt diskriminiert werden.

Die IAO geht aus der Zweijahresperiode 2020–21 mit gestärkter Entschlossenheit und Fähigkeit hervor, einen wesentlichen Beitrag zum Wiederaufbau für eine bessere Zukunft der Arbeit zu leisten. In Anbetracht der anhaltenden Auswirkungen der Pandemie im Zeitraum 2022–23 und darüber hinaus wird die Welt der Arbeit auch künftig vor große Unsicherheit und hartnäckige Herausforderungen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit gestellt sein. Die Prioritäten der Mitgliedsgruppen verlagern sich derzeit von der unmittelbaren Reaktion auf die Krise hin zu längerfristigen Lösungen. Dies erfordert beständige Fortschritte bei der Verwirklichung des Werteversprechens der IAO für eine am Menschen orientierte Erholung mit menschenwürdiger Arbeit, wie dies im globalen Handlungsappell hervorgehoben wird.

Die IAO wird breit angelegte und diversifizierte Partnerschaften aufbauen und stärken müssen, um den moralischen und politischen Anspruch, niemanden zurückzulassen, in konkrete Maßnahmen umzusetzen. In seiner Bewertung der IAO für 2021 erkennt das Netzwerk zur Bewertung der Leistungsfähigkeit multilateraler Organisationen (MOPAN) an, dass die Organisation über optimale Voraussetzungen dafür verfügt, ein vertrauenswürdiger Partner zu bleiben. Ich bin überzeugt, dass die IAO in Zusammenarbeit mit der globalen Gemeinschaft und unseren Partnern auch weiterhin den anstehenden Herausforderungen gerecht werden wird, um eine am Menschen orientierte Erholung von der Pandemie zu fördern und eine bessere Zukunft der Arbeit mit sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit für alle zu gestalten.

Guy Ryder
Generaldirektor

► Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	iii
Abkürzungsverzeichnis.....	xi
Einleitung.....	xiii
Teil I. Reaktion auf die Krise und besserer Wiederaufbau für die Zukunft	1
Eine Welt der Arbeit im Umbruch	2
Die IAO in Aktion: Führende Rolle bei der Krisenreaktion und einer am Menschen orientierten Erholung	5
Ein robuster Politikrahmen für die Inangriffnahme der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie.....	5
Der Handlungsappell: Ein Kompass für eine am Menschen orientierte Erholung ...	7
Innovative Forschung, einflussreiches Wissensmanagement und Digitalisierung zur Verstärkung der institutionellen Kapazitäten der Mitgliedsgruppen	8
Meilensteine bei der Ratifizierung: Eine historische Premiere und weitere Fortschritte.....	9
Eine starke IAO im Zentrum der internationalen Reaktion zur Inangriffnahme der Krise	11
Betriebskontinuität zur Erbringung von Diensten für die Mitgliedsgruppen und zum Schutz des Personals	12
Haushalt und Ausgaben: Die wichtigsten Zahlen.....	14
Woher stammen die IAO-Mittel?	15
Wo und wofür werden die IAO-Mittel ausgegeben?.....	16
Teil II. Bilanz der Organisation im Zeitraum 2020–21	21
Überblick über die Ergebnisse in den Ländern	22
Beitrag zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung	23
Beitrag zur Agenda 2030	25
Fortschritte in den Regionen	27
Ergebnisse nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben	31
Ergebnisvorgabe 1: Starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein einflussreicher und inklusiver sozialer Dialog	31
Ergebnisvorgabe 2: Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und effektive Aufsicht	38
Ergebnisvorgabe 3: Eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten von voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle	43
Ergebnisvorgabe 4: Nachhaltige Unternehmen als Motoren der Beschäftigung und Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit	48

Ergebnisvorgabe 5: Qualifikationen und lebenslanges Lernen zur Förderung von Arbeitsmarktzugang und -übergängen	52
Ergebnisvorgabe 6: Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt	57
Ergebnisvorgabe 7: Angemessener und wirksamer Schutz bei der Arbeit für alle	61
Ergebnisvorgabe 8: Umfassender und nachhaltiger Sozialschutz für alle	67
Unterstützende Ergebnisvorgaben	72
Ergebnisvorgabe A: Maßgebliches Wissen und hochwirksame Partnerschaften zur Förderung menschenwürdiger Arbeit	72
Ergebnisvorgabe B: Effektive und effiziente Leitung der Organisation	76
Ergebnisvorgabe C: Effiziente Unterstützungsdienste und effektive Nutzung der Ressourcen der IAO	78
Teil III. Erkenntnisgewinn und Zukunftsaussichten	85
Gestaltung einer am Menschen orientierten Erholung mit menschenwürdiger Arbeit	86
Steigerung der Reichweite und Wirkung der IAO durch maßgebende Wissensentwicklung und Überzeugungsarbeit	88
Vertiefung der Zusammenarbeit der IAO mit dem multilateralen System	89
Neue, durch die COVID-19-Pandemie bedingte Formen der Arbeit optimal nutzen	91
Steigerung der Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit der Interventionen der IAO	94
Anhänge	99
Anhang I. Detaillierte Finanzdaten	100
Anhang II. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben, zu erbringende Leistungen und Indikatoren: Zielvorgaben und erreichte Ergebnisse	105
Anhang III. Unterstützende Ergebnisvorgaben, zu erbringende Leistungen und Indikatoren: Zielvorgaben und erreichte Ergebnisse	116
Liste der Abbildungen	
Abbildung 1. Arbeitszeit- und Beschäftigungsverluste 2020	4
Abbildung 2. Der Vier-Säulen-Politikrahmen der IAO zur Bewältigung der sozioökonomischen Auswirkungen der COVID-19-Krise	6
Abbildung 3. COVID-19: Ausgewählte Regelungen, Leitlinien und Dienste für das Personal	13
Abbildung 4. Haushalt und Ausgaben der IAO im Zeitraum 2020-21	14
Abbildung 5. Die 20 wichtigsten Beitragszahler für die Finanzierung aus Sondermitteln im Zeitraum 2020-21	15
Abbildung 6. Geber zum HZK im Zeitraum 2020–21	16
Abbildung 7. Gesamtausgaben nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben (in Mio. US-Dollar)	18
Abbildung 8. Gesamtausgaben nach Regionen	19
Abbildung 9. Verteilung der HMTZ-Ausgaben nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben	19
Abbildung 10. Gesamtzahl der erzielten Ergebnisse und Zielvorgabe nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben	22

Abbildung 11. Beitrag der Ergebnisse zur Reaktion auf die COVID-19-Krise insgesamt und nach Regionen	23
Abbildung 12. Verteilung der erzielten Ergebnisse entsprechend ihrem Beitrag zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung	24
Abbildung 13. Verteilung der erzielten Ergebnisse entsprechend ihrem Beitrag zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und Markern	25
Abbildung 14. Beitrag der Ergebnisse der IAO zu ausgewählten SDG	26
Abbildung 15. Verteilung der Ergebnisse nach Regionen	27
Abbildung 16. Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 1 nach Ergebnisindikatoren und Regionen	34
Abbildung 17. Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 2 nach Ergebnisindikatoren und Regionen	40
Abbildung 18. Anzahl der registrierten Ratifikationen (2014–21)	40
Abbildung 19. Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 3 nach Ergebnisindikatoren und Regionen	44
Abbildung 20. Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 4 nach Ergebnisindikatoren und Regionen	49
Abbildung 21. Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 5 nach Ergebnisindikatoren und Regionen	54
Abbildung 22. Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 6 nach Ergebnisindikatoren und Regionen	58
Abbildung 23. Im Rahmen der Ergebnisvorgabe 7 (zu erbringende Leistungen 7.1, 7.2 und 7.3) erzielte Ergebnisse nach Ergebnisindikatoren und Regionen	63
Abbildung 24. Im Rahmen der Ergebnisvorgabe 7 (zu erbringende Leistungen 7.4, und 7.5) erzielte Ergebnisse nach Ergebnisindikatoren und Regionen	63
Abbildung 25. Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 8 nach Ergebnisindikatoren und Regionen	69
Abbildung I.1. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 1	100
Abbildung I.2. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 2	101
Abbildung I.3. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 3	101
Abbildung I.4. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 4	102
Abbildung I.5. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 5	102
Abbildung I.6. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 6	103
Abbildung I.7. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 7	103
Abbildung I.8. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 8	104

Liste der Tabellen

Tabelle 1.	Wichtigste Trends bei den Indikatoren für menschenwürdige Arbeit 2018–21	3
Tabelle 2.	Strategischer Haushalt und Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 1	37
Tabelle 3.	Strategischer Haushalt und Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 2	42
Tabelle 4.	Strategischer Haushalt und Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 3	47
Tabelle 5.	Strategischer Haushalt und Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 4	52
Tabelle 6.	Strategischer Haushalt und Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 5	57
Tabelle 7.	Strategischer Haushalt und Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 6	61
Tabelle 8.	Strategischer Haushalt und Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 7	67
Tabelle 9.	Strategischer Haushalt und Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 8	71

Liste der Kästen

Kasten 1.	Wichtigste Merkmale des globalen Handlungsappells	7
Kasten 2.	Der ILO Monitor: Ein innovatives Instrument zur Verbreitung wichtiger Arbeitsmarktinformationen für Strategien zur Bewältigung und Überwindung der Krise	8
Kasten 3.	Die universelle Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 182	10
Kasten 4.	Das globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz	11
Kasten 5.	Ausgewählte regionale Wissensprodukte zu COVID-19 und der Welt der Arbeit	27
Kasten 6.	Die Bedürfnisse und Rolle der Sozialpartner während der COVID-19-Krise verstehen	33
Kasten 7.	Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog zur Bewältigung von COVID-19 in Fidschi	33
Kasten 8.	Auswirkungen der Überzeugungsarbeit von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden auf staatliche Politikkonzepte zur Erholung von COVID-19 in Kolumbien, den Seychellen und Serbien	35
Kasten 9.	Durch Innovationen gewinnen Arbeitnehmerverbände in Kolumbien und Malaysia während der Pandemie neue Mitglieder	35
Kasten 10.	Neue Impulse für Arbeitsaufsicht und sozialen Dialog in Georgien	37
Kasten 11.	Die Aufsichtsmechanismen der IAO während der COVID-19-Pandemie ...	39
Kasten 12.	Ratifizierung grundlegender Übereinkommen durch die Republik Korea ...	41
Kasten 13.	Systematische Berücksichtigung internationaler Arbeitsnormen in der Arbeit der UN	41
Kasten 14.	Koordinierte Durchführung von Sozialschutz- und aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Usbekistan	43
Kasten 15.	Bewertung der Auswirkungen von COVID-19 auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt	45
Kasten 16.	Erarbeitung und Validierung der nationalen Strategie Côte d'Ivoires für grüne Arbeitsplätze	46
Kasten 17.	Innovationen und Schaffung grüner KMU in Simbabwe	48

Kasten 18.	Schaffung eines Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen in Suriname	50
Kasten 19.	Die Rolle von Unternehmen bei der Verwirklichung von SDG 8	51
Kasten 20.	Digitale Qualifikationen und Digitalisierung von Qualifizierungssystemen in Indonesien, Kambodscha, den Philippinen und der Ukraine	53
Kasten 21.	Schnellbewertung des Weiterbildungs- und Höherqualifizierungsbedarfs zur Reaktion auf die COVID-19-Krise	55
Kasten 22.	Partnerschaft zwischen der IAO und der UNESCO zur Unterstützung eines widerstandsfähigen Qualifizierungssystems in der Demokratischen Republik Kongo	55
Kasten 23.	Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung in Ägypten, Bolivien, Indonesien, Simbabwe und der Ukraine	57
Kasten 24.	Eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung	60
Kasten 25.	Fortschritte bei der Verwirklichung von Chancengleichheit in China, Guatemala und Nigeria	60
Kasten 26.	Mehrdimensionale Fortschritte hinsichtlich der Gewährleistung des Schutzes bei der Arbeit für alle in Nepal	62
Kasten 27.	Globale Schätzungen zur Kinderarbeit für 2020	64
Kasten 28.	Einführung eines Mindestlohns in Katar	65
Kasten 29.	Gemeinsame Maßnahmen der UN zur Stärkung des Sozialschutzes in Mosambik	68
Kasten 30.	Der IAO-Weltbericht zur sozialen Sicherung 2020–22	70
Kasten 31.	Sozialschutz für Arbeitnehmer in der Bekleidungsindustrie	70
Kasten 32.	Kooperationsaktivitäten der IAO zur Verbesserung von Arbeitskräfteerhebungen in der Ost-Karibik, der Vereinigten Republik Tansania und Vietnam	73
Kasten 33.	Innovationen in den Bereichen Datenerhebung, Forschung und Kommunikation	74
Kasten 34.	Die Internationale Arbeitskonferenz wird virtuell	76
Kasten 35.	Eine neue Methode zur Ermittlung von Politikinnovationen	79
Kasten 36.	Die Umsetzung der Humanressourcenstrategie der IAO im Zweijahreszeitraum 2020–21: Bereiche mit Fortschritten und Bereiche mit Verbesserungspotenzial	81
Kasten 37.	Anpassung der Dienstleistungen der IAO während der Pandemie am Beispiel des Programms Better Work	92

► Abkürzungsverzeichnis

ADB	Asiatische Entwicklungsbank
ASEAN	Verband Südostasiatischer Nationen
AUC	Kommission der Afrikanischen Union
BIP	Bruttoinlandsprodukt
CINTERFOR	Interamerikanisches Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung der IAO
COVID-19	Coronavirus-Krankheit
COP26	26. UN-Klimakonferenz in Glasgow, 2021
DWCP	Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit
ECLAC	Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Lateinamerika und die Karibik
EPIC	Internationale Koalition für Entgeltgleichheit
ESCAP	Wirtschafts- und Sozialkommission der Vereinten Nationen für Asien und den Pazifik
ESCWA	Wirtschafts- und Sozialkommission der Vereinten Nationen für Westasien
G7	Gruppe der Sieben – informeller Zusammenschluss der zu ihrem Gründungszeitpunkt bedeutendsten Industrienationen der westlichen Welt
G20	Gruppe der Zwanzig – informeller Zusammenschluss aus 19 Staaten und der Europäischen Union, die die wichtigsten Industrie- und Schwellenländer repräsentiert
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
HIV	Humanes Immundefizienz-Virus
HMTZ	Ordentliche Haushaltsmittel für technische Zusammenarbeit
HZK	Haushalts-Zusatzkonto
IAA	Internationales Arbeitsamt
IADB	Interamerikanische Entwicklungsbank
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IATI	Internationale Geber-Transparenz-Initiative
IGAD	Intergovernmental Authority on Development (zwischenstaatliche Behörde für die Entwicklung von Staaten in Nordostafrika)
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund

ILO Monitor	Informationsreihe der IAO zur Bewertung der möglichen Auswirkungen von COVID-19 auf die Arbeitswelt
IOE	Internationale Arbeitgeber-Organisation
IOM	Internationale Organisation für Migration
IPEC+	Flaggschiffprogramm des Internationalen Programms für die Beseitigung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
MOOC	Massive Open Online Course (offene Online-Kurse für große Teilnehmerzahlen, in der Regel aufgrund des Verzichts von Zugangs- und Zulassungsbeschränkungen)
MOPAN	Netzwerk zur Bewertung der Leistungsfähigkeit multilateraler Organisationen
MNU-Erklärung	Dreigliedrige Grundsaterklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SCORE	Programm für die Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen
SDG	Ziele für nachhaltige Entwicklung
SMEZ	aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit
SRM	Normenüberprüfungsmechanismus
UN	Vereinte Nationen
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur
UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
UNDP	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
UN Women	UN-Frauen – Einheit der Vereinten Nationen für Gleichstellung und Ermächtigung der Frauen
WHO	Weltgesundheitsorganisation

► 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 2020–21 eingegangenen Verpflichtungen, stellt die Erfolge vor, die mit den der IAO anvertrauten Ressourcen erzielt wurden, und zeigt Bereiche auf, in denen weiterer Verbesserungsbedarf besteht.

Dies ist der erste Bericht über die Bilanz der IAO hinsichtlich der Durchführung eines zweijährlichen Arbeitsprogramms, das in der [Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit](#) verankert ist. Allerdings wurde dieses Programm in einem Kontext durchgeführt, der durch den weltweiten Kampf gegen die gesundheitlichen und sozioökonomischen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie gekennzeichnet war. Daher wird in dieser Ausgabe analysiert, wie sich die IAO auf die beispiellosen Herausforderungen in der Arbeitswelt eingestellt hat, um unmittelbar auf die sich wandelnden Bedürfnisse von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Regierungen reagieren zu können und zugleich für eine am Menschen orientierte Erholung einzutreten und so den Weg zu einer besseren Zukunft der Arbeit zu beschreiten.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut:

- **Teil I** beschreibt die Trends in Bezug auf menschenwürdige Arbeit während der Zweijahresperiode und die wichtigsten Meilensteine der globalen Arbeit der IAO im Zusammenhang mit grundsatzpolitischen und normativen Orientierungen, Wissensmanagement, Partnerschaften und Einflussnahme im multilateralen System sowie der Anpassung von Geschäftsmodellen und operativen Diensten. Zudem wird auf Schwerpunkte des Haushalts und der Ausgaben im Zeitraum 2020–21 eingegangen.
- **Teil II** beleuchtet die Bilanz der Organisation während der Zweijahresperiode, präsentiert die erzielten Ergebnisse und beschreibt, wie die IAO den für die grundsatzpolitischen und unterstützenden Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts für 2020–21 zugewiesenen Haushalt umgesetzt hat.
- 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 2022–23 und werden als Richtschnur für seine Durchführung dienen.

Der Bericht über die Durchführung des Programms der IAO kam durch die kooperative Arbeit sämtlicher Hauptabteilungen in der Zentrale und Außenämter der IAO zustande. Die während der Erstellung des Berichts gewonnenen Informationen sind so umfangreich, dass sie sich nicht in einem einzelnen Dokument abhandeln lassen. Der Bericht ist daher nur eines der Elemente einer breiter angelegten Maßnahme der Rechenschaftslegung und Kommunikation, die daneben innovative digitale Inhalte ([InfoStories](#)) 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 in diesem sehr turbulenten Zweijahreszeitraum veranschaulichen.



▶ Reaktion auf die Krise und besserer Wiederaufbau für die Zukunft

Drei Monate nach Beginn der Zweijahresperiode 2020-21 stürzte COVID-19 die Welt in eine der schwersten wirtschaftlichen und sozialen Krisen der heutigen Zeit, die massives menschliches Leid verursachte und die extreme Verletzlichkeit von Millionen von Arbeitnehmern und Unternehmen offenlegte. Indem die Organisation die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit als Fahrplan heranzog, war sie in der Lage, wirksam auf die dringenden Bedürfnisse ihrer Mitgliedsgruppen zu reagieren und sie bei ihren Bemühungen um eine am Menschen orientierte Erholung mit menschenwürdiger Arbeit zu unterstützen. Dadurch konnten Fortschritte in 151 Mitgliedstaaten und zwei Territorien mit 896 Ergebnissen für die acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts für 2020-21 erzielt werden.

Dieser Teil des Berichts bietet eine Zusammenfassung der wesentlichen Erfolge der IAO in der Zweijahresperiode. Darin werden Informationen über die wichtigsten Auswirkungen der Krise auf die Arbeitswelt bereitgestellt, die Anpassungen beschrieben, die die IAO bei der Durchführung ihres Arbeitsprogramms vornahm, um den dringenden Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen angesichts der Pandemie gerecht zu werden, sowie der Haushalt und die Ausgaben in der Zweijahresperiode dargelegt.

► Eine Welt der Arbeit im Umbruch

Der [World Economic Outlook](#) des Internationalen Währungsfonds vom Oktober 2021 bestätigte, dass das weltweit erwirtschaftete BIP 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie stark schrumpfte, und zwar um 3,1 Prozent. Zudem verschärfte die Pandemie die wirtschaftliche Unsicherheit, die Informalität und die bereits bestehenden Ungleichheiten in der Arbeitswelt. Die verheerenden Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft übertrafen die der Finanzkrise von 2009 bei Weitem. Erstmals seit 30 Jahren nimmt die Armut wieder zu.

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sahen sich zahlreichen Herausforderungen, darunter rückläufigen Mitgliederzahlen und Einnahmen, gegenüber, was in vielen Fällen ihre Fähigkeit zur Erbringung von Dienstleistungen und zur Beteiligung am sozialen Dialog beeinträchtigte. Auch die Arbeitsverwaltungen waren negativ betroffen. Positiv zu vermerken ist, dass aus dem sozialen Dialog, den die Regierungen und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in den ersten 12 Monaten der Krise auf verschiedenen Ebenen führten, in 102 Mitgliedstaaten und Gebieten gemeinsame Vereinbarungen und Erklärungen hervorgingen, die den Weg für die Entwicklung und Umsetzung von Strategien für eine nachhaltige Erholung bereiteten.

Modellschätzungen der IAO lassen für 2020 eine allgemeine Verschlechterung der Bedingungen für Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit und für 2021 eine zaghafte globale Erholung erkennen, die aber nicht ausreicht, um die Welt wieder auf Kurs für die Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) der Agenda 2030 zu bringen (Tabelle 1). Insbesondere machen sie Folgendes deutlich:

- **Die Krise ging weltweit mit einem außerordentlichen Verlust von Arbeitsplätzen einher**, und die Arbeitslosenquote stieg zwischen 2019 und 2020 von 5,4 Prozent auf 6,6 Prozent, wodurch **etwa 35 Millionen Menschen in die Arbeitslosigkeit gedrängt** wurden. Der Rückgang der Beschäftigungsquote zeigt, dass **weitere 100 Millionen Menschen aus dem Arbeitsmarkt ausschieden**, da sie ihre Erwerbstätigkeit und Arbeitsuche eingestellt hatten. Wenngleich sich die weltweite Beschäftigung 2021 leicht erholte, wurde das krisenbedingte Arbeitsplatzdefizit gegenüber dem Stand vor der Krise auf 75 Millionen im Jahr 2021 und 23 Millionen im Jahr 2022 geschätzt.¹
- Viele derjenigen, die weiter arbeiteten, mussten eine Verschlechterung ihres Einkommens hinnehmen. Die **Erwerbsarmut erhöhte sich** zwischen 2019 und 2021 von 6,7 Prozent auf 7,2 Prozent.
- Weltweit und in allen Regionen waren **Frauen stärker betroffen als Männer**. Während die Beschäftigungsverluste bei Männern absolut gesehen größer waren als bei Frauen – ein Ausdruck der seit Langem bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Erwerbsbeteiligungsquoten –, ging die Zahl der erwerbstätigen Frauen in der Welt 2020 um 3,6 Prozent zurück, bei Männern hingegen um 2,9 Prozent. Zudem verlief die Erholung 2021 für Frauen langsamer als für Männer. Ebenso waren die **Beschäftigungsverluste bei jungen Arbeitnehmern** (7,9 %) 2020 **deutlich höher** als bei Erwachsenen (2,5 %).
- Mit Stand von 2020 waren **nur 46,9 Prozent der Weltbevölkerung effektiv durch mindestens eine Sozialschutzleistung abgesichert, d. h. etwa 4,1 Milliarden Menschen waren**

¹ Internationale Arbeitsorganisation (IAO), *World Employment and Social Outlook — Trends 2021*, Mai 2021.

komplett ohne entsprechenden Schutz. Aufgrund der Pandemie sahen sich Länder zu beispiellosen Politikmaßnahmen zum Schutz von Gesundheit, Arbeitsplätzen und Einkommen veranlasst, ohne die die Folgen der Krise wesentlich schlimmer ausgefallen wären. Dadurch wurde noch deutlicher, wie dringend notwendig es ist, die Anstrengungen zum Aufbau universeller, umfassender, angemessener und nachhaltiger Sozialschutzsysteme fortzusetzen und zu verstärken, um bestehende Lücken zu schließen und die Widerstandsfähigkeit von Gesellschaft und Wirtschaft zu steigern.

- Die Fortschritte bei der Beseitigung von Kinderarbeit gerieten ins Stocken. Zwar blieb der Anteil der arbeitenden Kinder stabil, doch waren 2020 noch immer **160 Millionen Kinder weltweit in Kinderarbeit gefangen** – gegenüber 2016 ein Anstieg um 8,4 Millionen. Ohne entsprechende Abhilfemaßnahmen könnte die Ausweitung der Armut infolge der COVID-19-Krise weitere neun Millionen, bei nachlassender sozialer Absicherung jedoch noch viel mehr – etwa 46 Millionen – Kinder in Kinderarbeit treiben.²

► **Tabelle 1. Wichtigste Trends bei den Indikatoren für menschenwürdige Arbeit 2018–21**

Indikatoren	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
Arbeitslosenquote (SDG-Indikator 8.5.2)	5,4	5,4	6,6	6,2
<i>Frauen</i>	5,5	5,5	6,4	6,3
<i>Männer</i>	5,3	5,3	6,6	6,1
<i>Jugendliche (15–24 Jahre)</i>	13,5	13,5	15,2	k.A.
Beschäftigungsquote (15 Jahre und älter), nach Geschlecht	57,3	57,3	54,8	55,4
<i>Frauen</i>	45,0	45,2	43,0	43,4
<i>Männer</i>	69,6	69,4	66,6	67,3
Erwerbsarmutsquote Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung unterhalb der internationalen Armutsgrenze (SDG-Indikator 1.1.1)	6,8	6,7	7,2	6,9
<i>Frauen</i>	7,2	7,1		
<i>Männer</i>	6,6	6,5		
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)	22,0	21,8	23,3	
<i>Frauen</i>	31,0	30,6	31,5	
<i>Männer</i>	13,7	13,5	15,7	
Anteil von Frauen in Führungspositionen (SDG-Indikator 5.5.2)	27,9	28,2	28,3	k.A.
Anteil der von sozialen Basisschutzniveaus/ Sozialschutzsystemen erfassten Bevölkerung (SDG-Indikator 1.3.1)			46,9	

² IAO und UNICEF, *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward*, 2021.

Indikatoren	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
Anteil der Kinder zwischen 5 und 17 Jahren, die Kinderarbeit leisten (SDG-Indikator 8.7.1)				9,6
	<i>Frauen</i>			7,8
	<i>Männer</i>			11,2

Quelle: IAO-Modellschätzungen, November 2021.

Der weltweite Rückgang bei den geleisteten Arbeitsstunden ist ein weiterer klarer Indikator für das Ausmaß der Krise. Nach Schätzungen der IAO sank die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden 2020 im Vergleich zum letzten Quartal 2019 um 8,9 Prozent, was 259 Millionen Vollzeitarbeitsplätzen und einem Verlust an Arbeitseinkommen in Höhe von 3,7 Billionen US-Dollar entspricht. Dieser Wert lässt sich zu etwa 52 Prozent mit dem Anstieg bei den Nicht-erwerbspersonen und Arbeitslosen erklären (bei Vollzeitäquivalenz), während die verbleibenden 48 Prozent durch die niedrigere Zahl der geleisteten Arbeitsstunden bei den weiterhin beschäftigten Arbeitnehmern (Abbildung 1) zustande kommen. Trotz der jüngsten Erholung der Beschäftigung in den Ländern mit hohem Einkommen und Ländern der mittleren Einkommensgruppe (oberer Bereich) dürften die weltweit geleisteten Arbeitsstunden Ende 2021 um etwa 4,3 Prozent unter dem Stand von 2019 liegen.

► **Abbildung 1. Arbeitszeit- und Beschäftigungsverluste 2020**



Zu Jahresbeginn 2021 ermöglichten der Zugang zu Impfstoffen und relativ leistungsfähige Konjunkturprogramme in den Ländern mit hohem Einkommen und Ländern der mittleren Einkommensgruppe (oberer Bereich) eine Erholung bei der Beschäftigung. Demgegenüber verlief die Erholung in den Entwicklungsländern, insbesondere in Ländern mit niedrigem Einkommen, langsamer und war hauptsächlich dem Wachstum der informellen Wirtschaft zu verdanken, während sich die „Produktivitätslücke“ zu den fortgeschrittenen Volkswirtschaften vergrößerte. In der zweiten Jahreshälfte 2021 setzte sich vor dem Hintergrund neuer Pandemiewellen, des Auftretens neuer Virusvarianten und der ungleichmäßigen Bereitstellung von Impfungen in den Entwicklungsländern weltweit zunehmend die Erkenntnis durch, dass die Erholung von der Krise noch viele weitere Jahre in Anspruch nehmen und ein koordiniertes Vorgehen auf globaler Ebene erfordern wird.

► Die IAO in Aktion: Führende Rolle bei der Krisenreaktion und einer am Menschen orientierten Erholung

Nach dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie im März 2020 passte das Amt seine operativen Arbeitspläne rasch an die sich ändernden Bedürfnisse der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen an, nahm eingehende Bewertungen der Auswirkungen der Krise auf Arbeitsplätze, Unternehmen und Existenzgrundlagen vor und stellte Plattformen für den Austausch von Wissen, Instrumenten und Orientierungen zur Unterstützung der unmittelbaren Reaktion auf Landesebene bereit. Die IAO war federführend an den globalen Bemühungen zur Bewältigung der durch COVID bedingten Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt beteiligt und passte ihre Arbeitsmethoden an, um eine ununterbrochene Interaktion und Vernetzung mit den Mitgliedsgruppen, Betriebskontinuität in aller Welt und den reibungslosen Ablauf ihrer Lenkungsprozesse zu gewährleisten.

Ein robuster Politikrahmen für die Inangriffnahme der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

Der [Politikrahmen der IAO für die Inangriffnahme der wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie](#) ist in vier Säulen untergliedert, stützt sich auf die internationalen Arbeitsnormen und steht im Einklang mit dem Programm und Haushalt für 2020–21 und folglich mit den Grundsätzen der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (Abbildung 2). Dieser Rahmen diente als Richtschnur für die Anpassung der Länderstrategien, die Konzeption globaler Initiativen für Wissens- und Kapazitätsentwicklung und die Zuweisung von Ressourcen zur Stärkung der Kapazitäten und Widerstandsfähigkeit der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und zum Schutz von Arbeitsplätzen, Arbeitnehmern und Unternehmen. Über die Fortschritte bei der [Reaktion des Internationalen Arbeitsamtes auf die COVID-19-Pandemie](#) wurde dem Verwaltungsrat im November 2020 Bericht erstattet.

▶ **Abbildung 2. Der Vier-Säulen-Politikrahmen der IAO zur Bewältigung der sozioökonomischen Auswirkungen der COVID-19-Krise**



Der im Juli 2020 veranstaltete [Globale Gipfel zu COVID-19 und der Welt der Arbeit](#), die größte jemals online abgehaltene Zusammenkunft von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Regierungen, zeugte von dem ausgeprägten gemeinsamen Bestreben und der starken Entschlossenheit, die durch den Ausbruch der Epidemie offengelegten Verletzlichkeiten anzugehen und während der Erholung nach der Pandemie einen besseren Wiederaufbau für die Zukunft zu ermöglichen und sich dabei von der Jahrhundertklärung der IAO und der Agenda-2030 als Fahrplan leiten zu lassen. An dem Gipfel nahmen zahlreiche ranghohe Regierungs-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter aus 98 Ländern teil, und 51 Staats- und Regierungschefs ergriffen das Wort. Auch der UN-Generalsekretär und die Leiter mehrerer internationaler Organisationen wandten sich in Redebeiträgen an die Teilnehmer des Gipfels, der die wichtigsten Interessenträger zu einem konzertierten Vorgehen zusammenbrachte und die Bedeutung des Politikrahmens der IAO für die Gestaltung der Reaktion auf die Pandemie weiter bestätigte.

In Anbetracht des Schwerpunkts, den die Länder auf die Sektoren und Lieferketten legten, die entweder am stärksten von der Pandemie betroffen waren oder sich im Krisenkontext als unverzichtbar erwiesen, verstärkte die IAO ihre Anleitung und Zusammenarbeit hinsichtlich des Einsatzes von [Instrumenten, Orientierungshilfen und Checklisten der IAO](#) in Schlüsselsektoren wie Gastgewerbe, Tourismus, Verkehr, Gesundheit, Bildung und Pflege. Dabei richtete sie ihr Augenmerk speziell auf Sektoren mit Arbeitnehmern, die besonders verletzlich für die Auswirkungen von COVID-19 sind, auch im öffentlichen Sektor, und unterstrich die Notwendigkeit, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Investitionen in die Vorsorge für künftige Krisen in diesen Sektoren zu erhöhen.

Der Handlungsappell: Ein Kompass für eine am Menschen orientierte Erholung

Auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2021 verabschiedeten Delegierte der Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus 181 Mitgliedstaaten einstimmig einen [globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung](#). Darin verpflichten sich die Mitgliedsgruppen der IAO, eine beschäftigungsintensive Erholung anzustreben, die den Arbeitnehmer- und Sozialschutz erheblich stärkt und nachhaltige Unternehmen unterstützt. Multilaterale Institutionen werden aufgefordert, die Strategien für eine am Menschen orientierte Erholung kohärenter zu gestalten und sie stärker zu unterstützen, und es wird hervorgehoben, dass die IAO eine Führungsrolle übernehmen muss.

► Kasten 1. Wichtigste Merkmale des globalen Handlungsappells

In dem globalen Handlungsappell:

- wird die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit als Grundlage benannt und ihre Berücksichtigung als oberste Priorität in der öffentlichen Politik, im unternehmerischen Handeln und in der internationalen Zusammenarbeit zugunsten einer breit angelegten und uneingeschränkt inklusiven Erholung gefördert;
- werden die Länder aufgefordert, volle Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit, die Bedürfnisse der Verletzlichsten und der am stärksten von der Pandemie betroffenen Menschen sowie Unterstützung nachhaltiger Unternehmen, Arbeitsplätze und Einkommen in den Mittelpunkt von geschlechtergerechten Strategien für die Erholung im Einklang mit den nationalen Prioritäten zu stellen;
- werden Maßnahmen zur Förderung eines inklusiven und beschäftigungsintensiven Wachstums, des Schutzes aller Beschäftigten bei der Arbeit, eines universellen Sozialschutzes und des sozialen Dialogs dargelegt;
- wird die IAO verpflichtet, eine Führungsrolle zu übernehmen und die Zusammenarbeit innerhalb des multilateralen Systems zu verstärken und alle ihre Handlungsmöglichkeiten zur Unterstützung der Gestaltung und Umsetzung von Strategien für eine Erholung zu nutzen, bei der niemand zurückbleibt;
- wird die IAO ersucht, 2022 ein großes globales Politikforum einzuberufen, um gemeinsam mit anderen multilateralen Institutionen eine entschlossene und kohärente Reaktion zur Unterstützung der am Menschen orientierten Strategien der Mitgliedstaaten für eine Erholung zu mobilisieren.

Der globale Handlungsappell wird als Kompass für eine raschere Umsetzung der Jahrhunderterklärung der IAO im Wege der Durchführung des Programms und Haushalt dienen. Im November 2021 [gab der Verwaltungsrat Orientierungshilfe](#) in Bezug darauf, dem globalen Handlungsappell Wirkung zu verleihen, und zwar durch Nutzung der Möglichkeiten für eine Politikentwicklung in einschlägigen Bereichen, die Verfolgung des Fortschritts bei der Erholung über den ILO Monitor, die Förderung des dreigliedrigen Dialogs zur Erarbeitung nationaler Strategien für eine am Menschen orientierte Erholung, ein Engagement für die Sicherung von Finanzmitteln in ausreichendem Umfang, um dieses Ziel Wirklichkeit werden zu lassen, und die Förderung eines multilateralen Vorgehens.

Innovative Forschung, einflussreiches Wissensmanagement und Digitalisierung zur Verstärkung der institutionellen Kapazitäten der Mitgliedsgruppen

Während der Zweijahresperiode brachte die IAO ihre Agenda im Bereich Statistik, Forschung und Wissensmanagement mit dem übergeordneten Ziel voran, qualitativ hochwertige, aktuelle und relevante Daten und Analysen zu den Auswirkungen von COVID-19 auf die Arbeitsmärkte als Grundlage für die Politikberatung und Unterstützung der Mitgliedsgruppen zu erstellen und zu verbreiten.

Im April 2020 richtete die IAO eine Plattform für den Wissensaustausch zum Thema [COVID-19 und die Welt der Arbeit](#) ein. Ende 2021 waren auf dieser Plattform Hunderte von [Kurzdossiers](#), [Sektor-Kurzdossiers](#), Leitlinien und Instrumenten und ein [Archiv von Politikkonzepten](#) mit Informationen über Maßnahmen in 188 Ländern und Gebieten zugänglich. Die Plattform wird regelmäßig aktualisiert und erleichtert die Analyse und den Austausch von Erfahrungen. Die IAO veröffentlichte während der Zweijahresperiode erfolgreich fünf globale [Flaggschiffberichte](#) über Beschäftigung, soziale Sicherung und Löhne, die sachdienliche Informationen über die Auswirkungen der Pandemie enthalten. Gemeinsam mit dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF) stellte die IAO zudem [globale Schätzungen zur Kinderarbeit für 2020](#) zur Verfügung, die erkennen lassen, dass dieses Problem weltweit fortbesteht und die Fortschritte bei seiner Beseitigung stagnieren.

► Kasten 2. Der ILO Monitor: Ein innovatives Instrument zur Verbreitung wichtiger Arbeitsmarktinformationen für Strategien zur Bewältigung und Überwindung der Krise

Am 18. März 2020 legte die IAO einen Informationsvermerk mit dem Titel „ILO Monitor“ mit einer vorläufigen Bewertung der möglichen Auswirkungen von COVID-19 auf die Arbeitswelt vor.

Drei Wochen später, am 7. April 2020, als mehr als 80 Prozent der Erwerbstätigen weltweit von Lockdown-Maßnahmen betroffen waren, erschien die [zweite Ausgabe des ILO Monitor](#) mit Angaben zu den Auswirkungen der Krise in Bezug auf den Rückgang bei den geleisteten Arbeitsstunden, die mittels eines innovativen „Nowcasting“-Modells unter Verwendung von nahezu in Echtzeit verfügbaren Daten berechnet wurden. In Ermangelung von Arbeitsmarktdaten aus traditionelleren Quellen erwies sich dies als ein sehr nützlicher Indikator für die Folgen von COVID-19 auf die Arbeitswelt.

Die folgenden sechs Ausgaben des ILO Monitor enthielten aktualisierte Informationen und Analysen zu Themen wie den Auswirkungen von COVID-19 in der informellen Wirtschaft, den Vorteilen von Tests und Kontaktrückverfolgung für den Arbeitsmarkt, den vielfachen Schocks für junge Menschen, den unverhältnismäßigen Auswirkungen der Krise auf weibliche Beschäftigte, der Wirksamkeit von Konjunkturprogrammen bei der Abfederung von Arbeitsmarktstörungen und der Bedeutung von Impfungen und Anreizmaßnahmen für die Erholung der Beschäftigung.

Insgesamt wurden die Veröffentlichungen der Reihe ILO Monitor von den Mitgliedsgruppen und der internationalen Gemeinschaft für ihre zeitnahen Schätzungen und hochwertigen Analysen als Reaktion auf die Pandemie gelobt. Sie lieferten wichtige Vorschläge für die Gestaltung von Strategien und Maßnahmen für die Erholung auf allen Ebenen und stellten die Führungsposition der IAO in Fragen der Arbeitswelt unter Beweis.

Infolge von Lockdown-Regelungen wurde die amtliche Datenerhebung auf nationaler Ebene erheblich erschwert, insbesondere in Ländern, in denen es nur begrenzte oder keine Alternativen zu persönlichen Befragungen gab. Die IAO unterstützte die nationalen statistischen Ämter bei der Umstellung auf Online- oder telefonische Befragungen, führte innovative

Modellierungstechniken zur Erleichterung der Erstellung relevanter Daten und Analysen für die Politikgestaltung ein und entwickelte neue Kommunikations- und Verbreitungskanäle, etwa die Publikationsreihe *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*.

Die Pandemie wirkte sich auf die Prioritäten und Ansätze der IAO für die Entwicklung der institutionellen Kapazitäten der Regierungen und Verbände der Sozialpartner aus. Die Hauptpriorität während der Zweijahresperiode bestand darin, die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur wirksamen Reaktion auf die Auswirkungen der Pandemie zu stärken und die Sozialpartner insbesondere dabei zu unterstützen, den Fortbestand ihrer Verbände und Kontinuität bei der Erbringung von Leistungen für ihre Mitglieder zu sichern. Zu diesem Zweck und in Anbetracht der krisenbedingten schwierigen Umstände wurde vorgeschlagen, Digitalisierung als wichtigsten Ansatz zu verfolgen und sich dabei an der die gesamte IAO umfassenden [Strategie für den Aufbau institutioneller Kapazitäten](#) zu orientieren.

Das Internationale Ausbildungszentrum der IAO in Turin (Turiner Zentrum) spielte während der Zweijahresperiode eine wesentliche Rolle bei der Kapazitätsentwicklung und stand beispielhaft für die Verlagerung der Erbringungsmodalitäten, indem es eine Mischung von Präsenz- und Online-Lehrgängen durchführte, individuelle mit institutionellen Schulungen kombinierte und Beratungsdienste bereitstellte. Unter Nutzung der Vorteile digitaler Technologien zur Erhöhung seiner Reichweite und Senkung seiner Kosten festigte das Turiner Zentrum seine Position als Kompetenzzentrum für die Ausbildung im Bereich der menschenwürdigen Arbeit, als Innovationsführer im Bereich des Lernens und als vertrauenswürdiger Partner bei der Bereitstellung gemeinschaftlicher Lösungen, insbesondere mit anderen UN-Einrichtungen. Dies war möglich, da bereits vor der Pandemie in Fernunterricht, ausbildungsergänzende Beratungsdienste, neue Schulungsprodukte zu den Themen Zukunftsforschung, Big Data und künstliche Intelligenz sowie Innovationen, etwa den Einsatz von Anwendungen der erweiterten und virtuellen Realität für Schulungszwecke, investiert worden war.

Der Wandel beim Turiner Zentrum gewann im Zeitraum 2020–21 an Fahrt. Infolge der starken Zunahme von Online-Schulungen stieg die Zahl der Teilnehmer der Aktivitäten des Zentrums um mehr als das Doppelte. Das Programm für die Tätigkeiten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer verdreifachte seine Reichweite im Bereich des Fernunterrichts und glich damit die vorübergehende Aussetzung der Präsenzs Schulungen aus. Dank der Kostenwirksamkeit des Fernunterrichts konnten auch die in Partnerschaft mit lokalen Ausbildungseinrichtungen durchgeführten Aktivitäten erheblich ausgebaut werden. Diese Verlagerung hatte keine Auswirkungen auf die Qualität der Schulungen. Die 2021 durchgeführte [externe Evaluierung der Wirkung der Fernunterrichtsangebote des Turiner Zentrums](#), in die mehr als 9.000 Teilnehmer einbezogen wurden, ergab in Bezug auf den Erwerb und die Anwendung von Wissen im Vergleich zu früheren Evaluierungen ähnliche oder höhere Werte.

Meilensteine bei der Ratifizierung: Eine historische Premiere und weitere Fortschritte

Im Juni 2020 wurde das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, als erstes IAO-Übereinkommen in der Geschichte der Organisation von allen IAO-Mitgliedstaaten ratifiziert. Diese wegweisende Errungenschaft zeugt von dem hohen Engagement und der starken Entschlossenheit aller IAO-Mitgliedstaaten, sicherzustellen, dass kein Kind irgendwo auf der Welt von Kinderarbeit und ihren schlimmsten Formen betroffen ist. Die universelle Ratifizierung wird den Bemühungen zur Verwirklichung des ehrgeizigen Ziels, Kinderarbeit bis 2025 in jeder Form zu beenden, deutliche Impulse verleihen. Dies ist besonders entscheidend zu einem Zeitpunkt, an dem die COVID-19-Pandemie die jüngsten Erfolge ange-

sichts weit verbreiteter Arbeitsplatzverluste, einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, eines Rückgangs der Haushaltseinkommen und vorübergehender Schulschließungen wieder zunichte zu machen droht.

► **Kasten 3. Die universelle Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 182**

► Sie ist Ausdruck der weltweiten Verpflichtung, dass die schlimmsten Formen der Kinderarbeit wie Sklaverei, sexuelle Ausbeutung, der Einsatz von Kindern in bewaffneten Konflikten und andere illegale oder gefährliche Arbeiten, die die Gesundheit, die Moral oder das psychische Wohlbefinden der Kinder beeinträchtigen, keinen Platz in unserer Gesellschaft haben.

► **Guy Ryder**, Generaldirektor des IAA.

► Die universelle Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 182 ist eine starke und rechtzeitige Erinnerung an die Bedeutung der IAO-Normen und die Notwendigkeit multilateraler Lösungen für globale Probleme.

► **Sharan Burrow**, Generalsekretärin des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB).

► Die universelle Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit ist ein historischer Moment... Dies ist in den Zeiten der COVID-19-Pandemie noch dringlicher... Gemeinsam können wir auf die Beendigung der Kinderarbeit in all ihren Formen hinarbeiten.

► **Roberto Suárez Santos**, Generalsekretär der Internationalen Arbeitgeber-Organisation (IOE).

Wenngleich die COVID-19-Krise 2020 den Fortschritt bei der Ratifizierung internationaler Arbeitsnormen hemmte, wurden während der Zweijahresperiode dank der hohen Zahl von Ratifikationen von Übereinkommen und Protokollen im Jahr 2021 (69) insgesamt 95 Ratifikationen in 51 Mitgliedstaaten, davon 20 grundlegende Übereinkommen, verzeichnet.

Darüber hinaus wurden in der Zweijahresperiode zwei bemerkenswerte Meilensteine bei der normensetzenden Tätigkeit der IAO erreicht:

- Das Inkrafttreten des IAO-Übereinkommens (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, am 25. Juni 2021. Das Übereinkommen wurde von zehn Mitgliedstaaten aus vier Regionen ratifiziert und war Ende 2021 bereits in drei dieser Länder in Kraft.
- Mit den 13 neuen Ratifikationen des Protokolls (P.029) von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, stieg die Gesamtzahl der Ratifikationen dieses Instruments auf 56, womit das Etappenziel der Kampagne "50 für Freiheit" übertroffen und die weltweite Entschlossenheit zur Beendigung aller Formen von Zwangsarbeit unter Beweis gestellt wurde.

Im November 2021 beschloss der Verwaltungsrat des IAA, die Aufnahme sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit auf die Tagesordnung der 110. Tagung (2022) der Internationalen Arbeitskonferenz zu setzen. Damit wird die wichtige Rolle bekräftigt, die die einschlägigen Arbeitsschutznormen während der Pandemie bei der Stärkung der Widerstandsfähigkeit von Arbeitsstätten, Unternehmen und Beschäftigten erlangt haben.

Eine starke IAO im Zentrum der internationalen Reaktion zur Inangriffnahme der Krise

Während der Zweijahresperiode konnte die IAO vor dem Hintergrund der durch die Pandemie verursachten Notlage und Ungewissheit ihre globale Sichtbarkeit und ihren Einfluss in der multilateralen Arena verstärken.

Der globale Charakter und das Ausmaß der COVID-19-Krise erforderten eine breit angelegte umfassende multilaterale Reaktion. Mit ihrem Plan für globale humanitäre Maßnahmen zur Reaktion auf die Krise und ihrem [Rahmen für sozioökonomische Sofortmaßnahmen im Kontext von COVID-19](#) übernahmen die UN eine Führungsrolle bei der Mobilisierung von Solidarität. Die IAO war maßgeblich an der Entwicklung dieses Rahmens und an der Durchführung nationaler Pläne für eine sozioökonomische Reaktion in allen Regionen in Bereichen wie Sozialschutz, Arbeitsschutz, Unternehmertum, Geschlechtergleichstellung, Jugendbeschäftigung, Formalisierung, Arbeitsmigration und grüne Erholung beteiligt.

In der 2021 vom UN-Generalsekretär vorgestellten [gemeinsamen Agenda](#), die im Zeichen des multilateralen Engagements steht, wird dazu aufgerufen, den Gesellschaftsvertrag zwischen den Regierungen und den Menschen zu erneuern, um die Verwirklichung der globalen Ziele und Zielvorgaben, einschließlich der SDG, voranzutreiben. Hinter der Agenda steht die Absicht, die längerfristigen Auswirkungen von COVID-19 und die katastrophalen Folgen des Klimawandels und der Umweltzerstörung für die Menschen und den Planeten zu bekämpfen. Die IAO ist ein wichtiger Akteur bei der Verwirklichung der verschiedenen Komponenten der Agenda, insbesondere in Bezug auf den universellen Sozialschutz und die Stärkung von lebenslangem Lernen und menschenwürdiger Arbeit. Zudem spielt sie eine zentrale Rolle bei der Gewährleistung eines grünen und gerechten Übergangs, bei der Förderung von Frieden und Widerstandsfähigkeit durch menschenwürdige Arbeit, sozialen Dialog, Dreigliedrigkeit, Menschenrechte und Arbeitsnormen sowie bei der Umsetzung einer transformativen Strategie für Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt. In dieser Hinsicht ist die IAO federführend am [globalen Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz](#) beteiligt.

Während der Zweijahresperiode stärkte die IAO globale und regionale Partnerschaften mit UN-Institutionen wie UNICEF, UN Women, dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Natio-

► Kasten 4. Das globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz

Das globale Förderinstrument ist eine Initiative zur Verstärkung der multilateralen Zusammenarbeit, die verschiedene Interessenträger zusammenbringt, um ein neues Zeitalter des universellen Sozialschutzes und eines grünen und beschäftigungsintensiven Wachstums zu begründen und die Welt wieder auf Kurs für die Verwirklichung der Ziele SDG 1 und SDG 8 zu bringen. Ziel des globalen Förderinstruments ist es, aufbauend auf bestehenden Initiativen mindestens 400 Millionen Arbeitsplätze zu schaffen, vor allem in der grünen Wirtschaft und der Pflegewirtschaft, und den sozialen Basisschutz auf die vier Milliarden derzeit nicht abgesicherten Menschen auszuweiten, insbesondere in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen, kleinen Inselentwicklungsländern und Staaten in fragilen Situationen.

Dies soll erreicht werden durch die Mobilisierung von Finanzmitteln für Konjunkturmaßnahmen und die Bereitstellung eines sozialen Basisschutzes, durch die Einrichtung einer Fachstelle, die den Sachverstand des UN-Systems bündelt, und durch die Gründung einer überaus ambitionierten Koalition von Ländern zur Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen in der digitalen Wirtschaft, zur Unterstützung des Übergangs zur formellen Wirtschaft und zur Erhöhung der Beschäftigung von Frauen.

nen (UNDP), der Weltgesundheitsorganisation (WHO), der Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) und der Internationalen Fernmeldeunion (ITU) zu Themen wie Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit, Qualifizierung und Unternehmertum von Frauen. Ziel des [UNDP-IAO-Handlungsrahmens](#) (September 2020) ist es, Synergien zu nutzen und Innovationen voranzutreiben, um den Maßnahmen gegen COVID-19 größere Wirkung zu verleihen, unter anderem in Bezug auf Formalisierung, Sozialschutz, sozialen Dialog, Jugendbeschäftigung, Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit und den Nexus humanitäre Hilfe–Entwicklungszusammenarbeit–Friedensförderung.

Die IAO leistete einen aktiven Beitrag zu Tagungen der G7, der G20 und der BRICS-Länder (Brasilien, Russland, Indien, China und Südafrika) auf hoher Ebene, wobei Themen wie die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Arbeitsmärkte, ein ökologischerer Wiederaufbau, die Finanzierung des Sozialschutzes, Fernarbeit und die Auswirkungen auf Frauen und auf Plattformbeschäftigte in der „Gig Economy“ im Mittelpunkt standen. Die Organisation war federführend bei der Umsetzung der vom UN-Generalsekretär angekündigten [Initiative Klimamaßnahmen für Arbeitsplätze](#). Sie spielte eine sehr aktive Rolle bei der UN-Klimakonferenz COP26 und förderte die Verabschiedung der [Erklärung für einen gerechten Übergang](#), in der sich die Regierungen von mehr als 30 Ländern zur Unterstützung von Arbeitnehmern, Unternehmen und Gemeinschaften beim Übergang zu umweltverträglicheren Volkswirtschaften verpflichteten.

Auch der Wissensaustausch und die Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen, insbesondere mit der Weltbank (Datenerhebung, Qualifikationen und digitale Arbeitsplattformen), dem Internationalen Währungsfonds (Sozialschutz und Sozialausgaben) und regionalen Banken (Fragen wie Arbeitsmigration, Jugendbeschäftigung, Qualifizierung und Sozialschutz) wurden verstärkt.

Auf regionaler Ebene leitete die IAO gemeinsam mit der Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik sowie dem UNDP eine Koalition für ein chancengerechtes Wachstum in Lateinamerika, gemeinsam mit der UNESCO, dem Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen und der WHO eine Koalition für die Nutzung der demografischen Dividende, Geschlechtergleichstellung und Jugend zur Förderung der Entwicklung in Afrika und gemeinsam mit UNICEF eine Koalition für Inklusion und Stärkung der Selbstbestimmung in Asien und im Pazifik.

Auf nationaler Ebene beteiligte sich die IAO aktiv an der Ausarbeitung von mehr als 30 gemeinsamen Länderanalysen und Kooperationsrahmen für nachhaltige Entwicklung im Rahmen der UN und konzipierte Schulungsprogramme zur Förderung der Beteiligung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden an diesen Prozessen. Bei allen Kooperationsrahmen stehen zentrale Komponenten der Agenda für menschenwürdige Arbeit im Mittelpunkt. Die zehn Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, die während der Zweijahresperiode entwickelt wurden, stützen sich auf die Kooperationsrahmen und tragen zu deren Umsetzung bei. Darüber hinaus spielte die IAO in mehreren Ländern eine immer aktivere Rolle in interinstitutionellen themenbezogenen Koalitionen der UN, insbesondere zum Thema Sozialschutz, und beteiligte sich an der Durchführung gemeinsamer Programme zur Unterstützung nationaler Bemühungen in diesem Bereich.

Betriebskontinuität zur Erbringung von Diensten für die Mitgliedsgruppen und zum Schutz des Personals

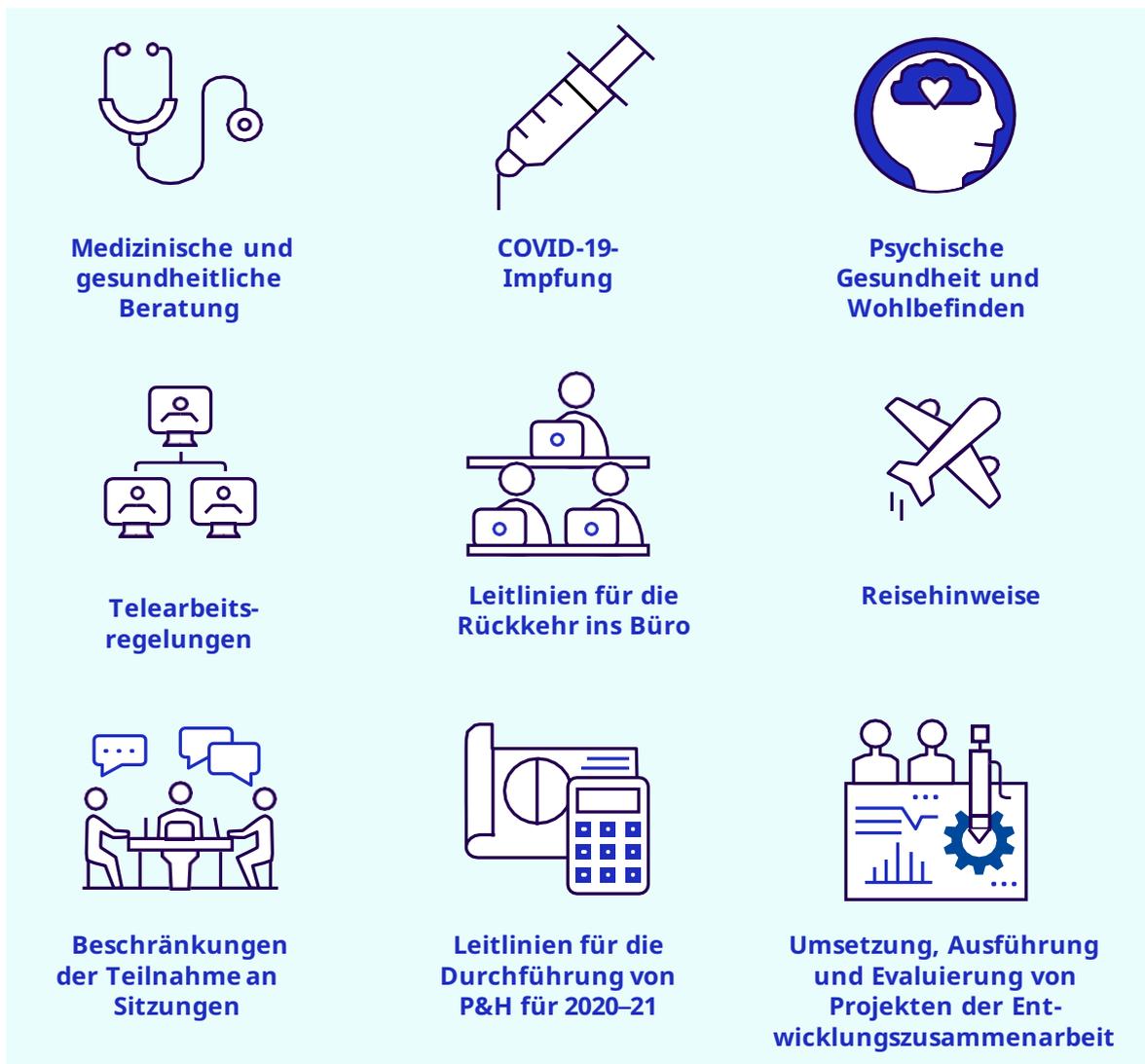
Die Pandemie brachte tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitsweise der IAO und bei vielen ihrer Regelungen, Praktiken und Systeme mit sich. Die IAO-Zentrale stellte unmittelbar nach der Verhängung des Lockdowns auf digitales Arbeiten um, ebenso wie die meisten Außenäm-

ter. Von Anfang an strebte das IAO-Management eine Krisenbewältigung mit doppelter Zielsetzung an: die Sicherheit und Gesundheit aller Bediensteten zu gewährleisten und der Verpflichtung nachzukommen, weiterhin wirksam zu arbeiten und Dienstleistungen und Unterstützung für die Mitgliedsgruppen bereitzustellen, insbesondere in Bezug auf ihre Reaktion auf die Pandemie. Ein unter dem Vorsitz des Generaldirektors stehendes Online-Team für das Krisenmanagement hielt regelmäßige Sitzungen ab, um die Entwicklung der Lage zu beobachten, notwendige Maßnahmen zu erörtern und die Wirksamkeit der Reaktion zu bewerten.

Die IAO gewährleistete die Kontinuität und das effektive Arbeiten ihrer Leitungsorgane und Aufsichtsgremien durch rasche und praktische Anpassungsfähigkeit und Innovationen. Die Einführung besonderer Verfahrensregelungen, der Einsatz digitaler Technologien und verbesserte Online-Konsultationen boten der IAO die Möglichkeit, 2021 erfolgreich eine virtuelle Konferenz sowie im November 2020 die virtuelle und im November 2021 die hybride Tagung des Verwaltungsrats abzuhalten. Die Aufsichtsorgane der IAO konnten virtuell tagen und arbeiten, um ihre Aufgaben wahrzunehmen, offene Fälle zu untersuchen und Empfehlungen zu erstellen.

Das Amt bemühte sich nach Kräften, einen effektiven Telearbeitsbetrieb in der Zentrale und in den Außenämtern zu gewährleisten, indem es den Bediensteten die erforderliche IT-Ausrüstung

► **Abbildung 3. COVID-19: Ausgewählte Regelungen, Leitlinien und Dienste für das Personal**



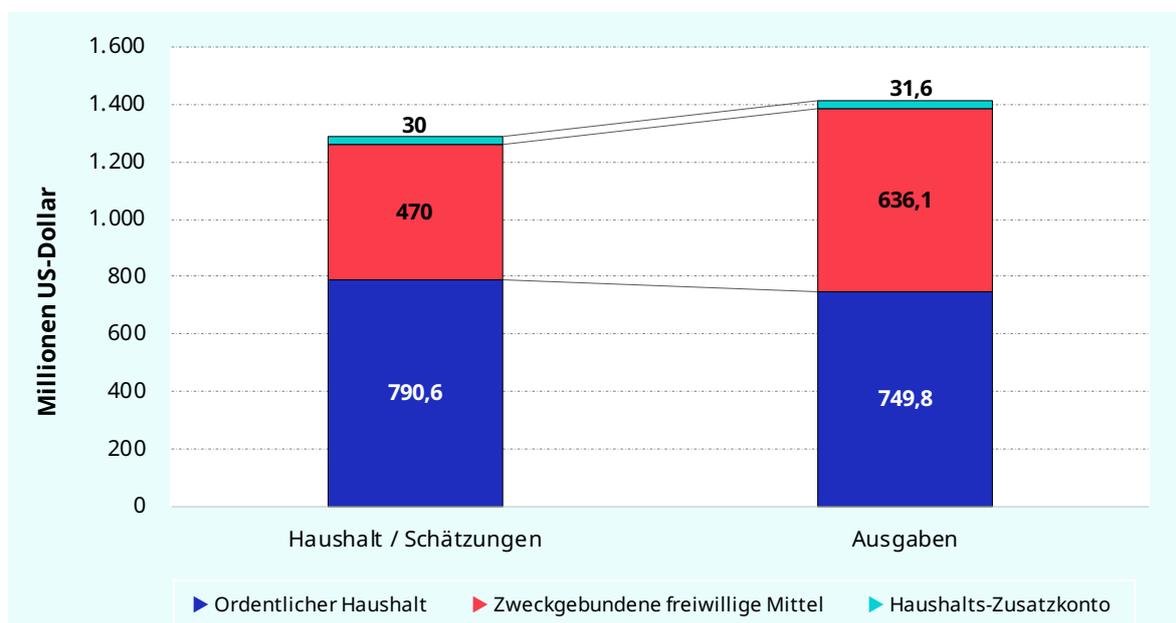
zur Verfügung stellte, die technologische Infrastruktur stärkte und die personellen Kapazitäten ausbaute, sodass die virtuellen Sitzungen ausgeweitet und Online-Dienste für die Mitgliedsgruppen erbracht werden konnten. Die Stärkung der Kommunikation mit den Bediensteten und die Fürsorgepflicht ihnen gegenüber hatten für die Organisation Priorität. Die Regeln, Verfahren und Dienste für das Personal wurden angepasst, um den Bediensteten weiter eine gute Vernetzung und die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Pflichten während der Telearbeit zu ermöglichen, unter anderem durch die Bereitstellung von medizinischen und psychologischen Versorgungsleistungen. Um die Risiken zu mindern und eine sichere Rückkehr der Bediensteten ins Büro zu gewährleisten, wurden Arbeitsschutzmaßnahmen getroffen und Orientierungen bereitgestellt.

Die IAO bewies Agilität, Engagement und Einfallsreichtum bei der Änderung ihrer Arbeitspraxis und Regelungen dahingehend, die fortgesetzte Durchführung des Arbeitsprogramms der IAO und den Kontakt mit den Mitgliedsgruppen zu ermöglichen und zugleich die Gesundheit und Sicherheit der Bediensteten zu gewährleisten. Bei einer 2021 von McKinsey & Company durchgeführten Befragung von IAO-Bediensteten zur Messung der organisationalen Gesundheit gaben 81 Prozent der Bediensteten an, sie fühlten sich in Bezug auf die Begrenzung der negativen Folgen der COVID-19-Pandemie für ihren Arbeitsalltag und ihr Wohlbefinden informiert, unterstützt und konsultiert. Darüber hinaus würdigten 88 Prozent der Bediensteten die Unterstützung des Amtes für Telearbeit, unter anderem durch die Bereitstellung von Ausrüstung und Schulungsmöglichkeiten sowie durch die Aktualisierung der Technologie.

► Haushalt und Ausgaben: Die wichtigsten Zahlen

Der ordentliche Haushalt der IAO für 2020-21 betrug 790,6 Mio. US-Dollar, von denen 496,6 Mio. US-Dollar zweckgebunden für die Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben vorgesehen waren. Darüber hinaus dürften sich die aus Sondermitteln finanzierten Ausgaben in der Zweijahresperiode nach Schätzungen der IAO auf 500 Millionen US-Dollar belaufen, davon 30 Millionen US-Dollar aus dem Haushalts-Zusatzkonto (HZK). Insgesamt betragen

► **Abbildung 4. Haushalt und Ausgaben der IAO im Zeitraum 2020-21**



die tatsächlichen Ausgaben im Rahmen des ordentlichen Haushalts während der Zweijahresperiode 749,8 Millionen US-Dollar, was 95 Prozent des Haushalts entspricht, und die aus Sondermitteln finanzierten Ausgaben 667,7 Millionen US-Dollar (31,6 Millionen US-Dollar aus dem HZK), was 33 Prozent über den Schätzungen liegt.

Woher stammen die IAO-Mittel?

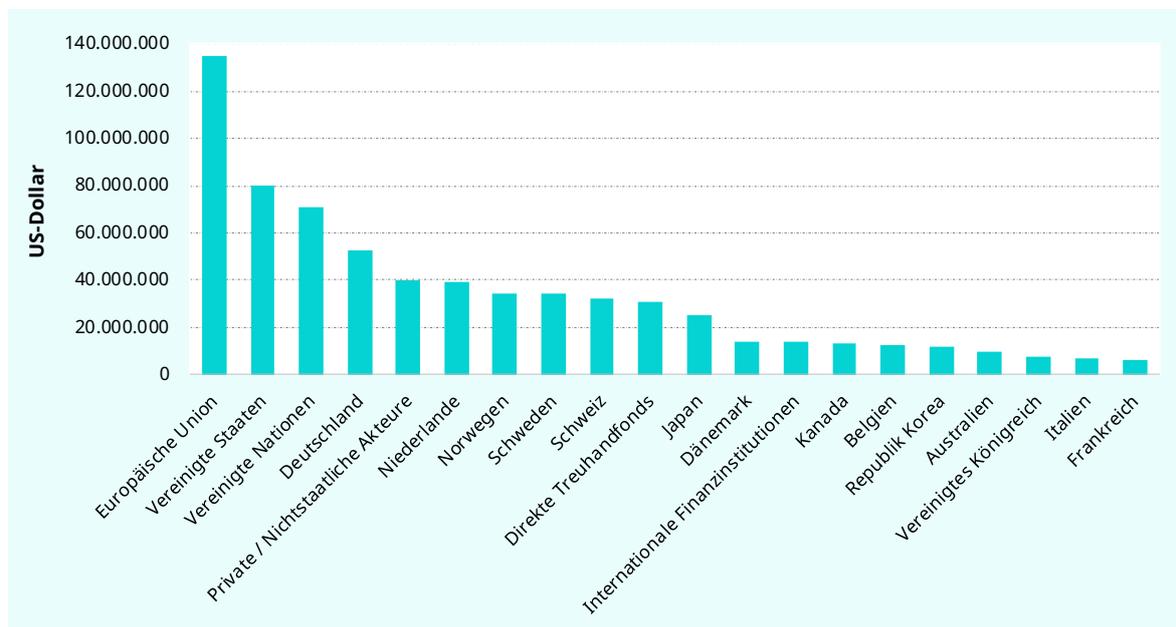
Die Durchführung des IAO-Programms wird durch die Pflichtbeiträge der Mitgliedstaaten zum ordentlichen Haushalt der IAO und durch freiwillige Beiträge der Geber finanziert. Die Höhe der Pflichtbeiträge wird von der Internationalen Arbeitskonferenz bei der Genehmigung des Haushalts für die Zweijahresperiode festgesetzt. Entsprechend der gängigen Praxis werden die Beitragssätze der IAO-Mitgliedstaaten an ihre Beitragssätze bei den Vereinten Nationen angeglichen.

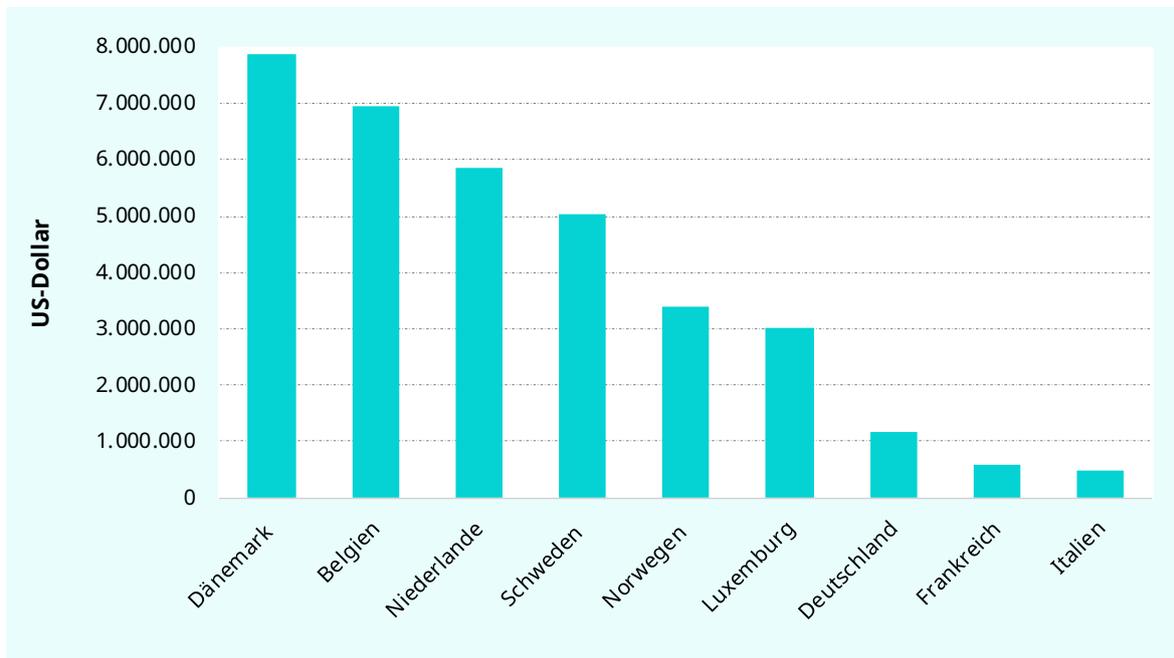
Freiwillige Beiträge werden für Projekte der Entwicklungszusammenarbeit oder als nicht zweckgebundene Finanzierung über das HZK bereitgestellt. Diese Beiträge stammen von den Entwicklungspartnern, darunter von den Regierungen der Geberländer, multilateralen Organisationen und privaten Stellen. Einen 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.

Im Zeitraum 2020-21 erreichten die Neubewilligungen freiwilliger Zusatzmittel ein Volumen von 672,5 Millionen US-Dollar und lagen damit um 15 Prozent unter dem Rekordwert von 2018–19, was jedoch in Anbetracht der weltweit durch COVID-19 bedingten Haushaltszwänge trotzdem ein durchaus erheblicher Betrag ist. Dies zeugt von der fortgesetzten globalen Solidarität der IAO-Geber und davon, wie sehr sie die Rolle menschenwürdiger Arbeit bei der Reaktion auf die Pandemie und den Bemühungen um eine Erholung würdigen.

Auf die 20 wichtigsten Geber der IAO entfielen 95 Prozent aller freiwilligen Beiträge. Im Zweijahreszeitraum 2020-21 beliefen sich die von den neun Gebern zum HZK eingegangenen

► **Abbildung 5. Die 20 wichtigsten Beitragszahler für die Finanzierung aus Sondermitteln im Zeitraum 2020-21**



► **Abbildung 6. Geber zum HZK im Zeitraum 2020–21**

nicht zweckgebundenen freiwilligen Mittel auf insgesamt 34,4 Millionen US-Dollar, was einem Anstieg um mehr als 6,5 Millionen US-Dollar gegenüber 2018–19 entspricht.³

Wo und wofür werden die IAO-Mittel ausgegeben?

Im Zeitraum 2020-21 wandte die IAO 1.104,6 Millionen US-Dollar für die Erfüllung der acht in ihrem Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode enthaltenen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben auf. Davon stammten 458,3 Millionen US-Dollar aus dem ordentlichen Haushalt, 619,2 Millionen US-Dollar aus zweckgebundenen freiwilligen Mitteln und 27,1 Millionen US-Dollar aus dem HZK. Die aus freiwilligen Mitteln bestrittenen Ausgaben machten 59 Prozent der Gesamtausgaben für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben aus. Daran zeigt sich, wie außerordentlich wichtig die Entwicklungspartner der IAO für die Verwirklichung von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in den Ländern, regional und global sind. Zudem wandte die IAO ordentliche Haushaltsmittel in Höhe von 139,2 Mio. US-Dollar für Unterstützungsdienste zur Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und freiwillige Mittel im Umfang von 21,4 Mio. US-Dollar, darunter 4,5 Mio. US-Dollar aus dem HZK, für die Erfüllung der unterstützenden Ergebnisvorgaben auf.

Darüber hinaus gab die IAO 152,2 Mio. US-Dollar für die Arbeit beschlussfassender Organe, etwa des Verwaltungsrats, der Internationalen Arbeitskonferenz und von Regionaltagungen, für Managementdienste, für institutionelle Investitionen und für andere unvorhergesehene oder außerordentliche Posten aus.

Die COVID-19-Krise bewirkte einen Rückgang im Bereich der Ausgaben, vor allem bei Dienstreisen, gefolgt von Tagungen, Seminaren, Workshops sowie der Personalentwicklung. Zugleich blieben trotz der starken Verbreitung von Telearbeitsregelungen in aller Welt die

³ Zusätzliche Informationen über die Strategie und Ressourcen der IAO für Entwicklungszusammenarbeit finden sich im Abschnitt zur unterstützenden Ergebnisvorgabe C.

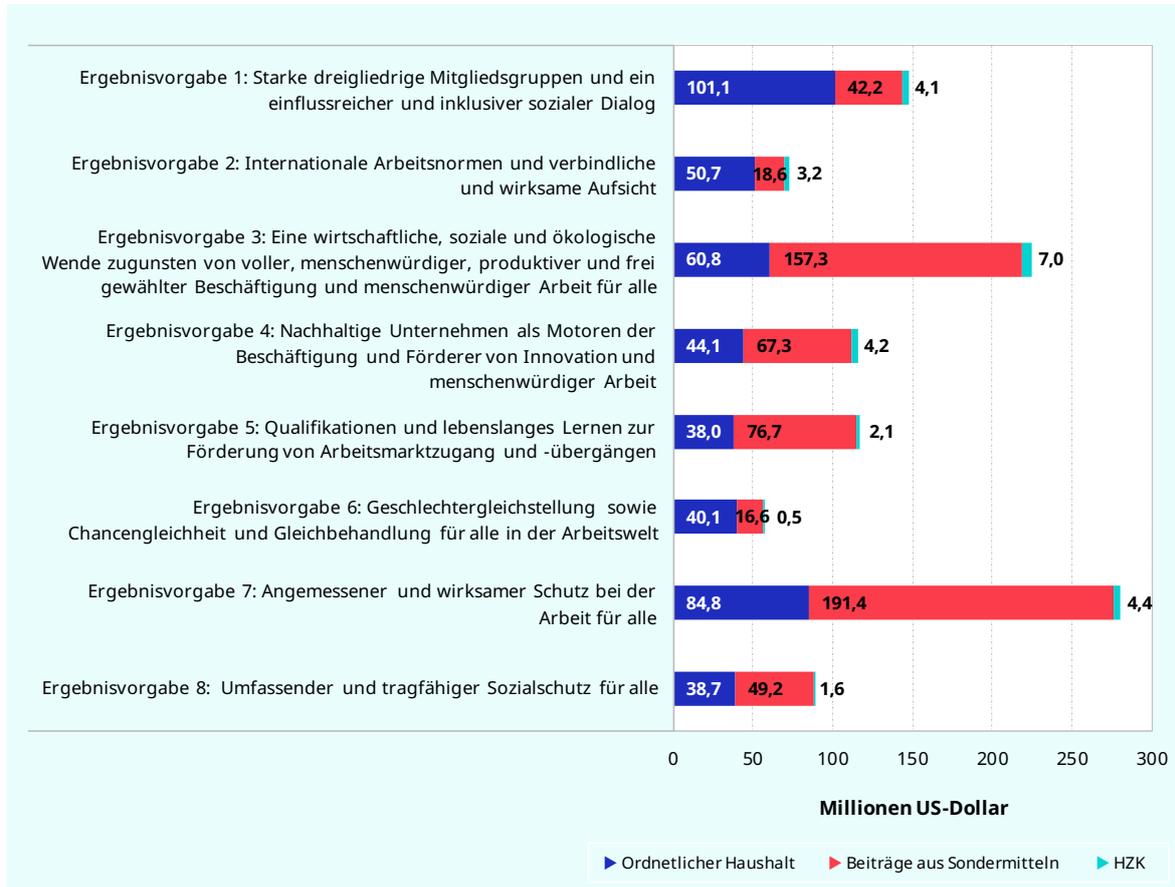
Kosten für die Bezüge der Bediensteten, Büroräume, Versorgungsleistungen, Sicherheit und Gebäudeinstandhaltung bestehen.

Dagegen überstiegen die Ausgaben für Programme der Entwicklungszusammenarbeit, die durch Beiträge aus Sondermitteln finanziert wurden, die vor Beginn der Zweijahresperiode aufgestellten Schätzungen um 33 Prozent. Die Ausgaben lagen bei allen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben über den Schätzungen, mit Ausnahme der Ergebnisvorgabe 6 (Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung). Die meisten Sondermittel flossen in die Ergebnisvorgabe 7 (Schutz bei der Arbeit für alle) und die Ergebnisvorgabe 3 (Übergänge für Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit).⁴ Die höchsten HZK-Ausgaben entfielen auf die Ergebnisvorgabe 3 (26 Prozent des Gesamtbetrags), gefolgt von Ergebnisvorgabe 7 (16 Prozent), Ergebnisvorgabe 4 (15 Prozent) und Ergebnisvorgabe 1 (15 Prozent). Am niedrigsten waren die Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 6 (2 Prozent).

⁴ Anhang I enthält zusätzliche Informationen über die Ausgaben der IAO im Zeitraum 2020–21, aufgeschlüsselt nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben.



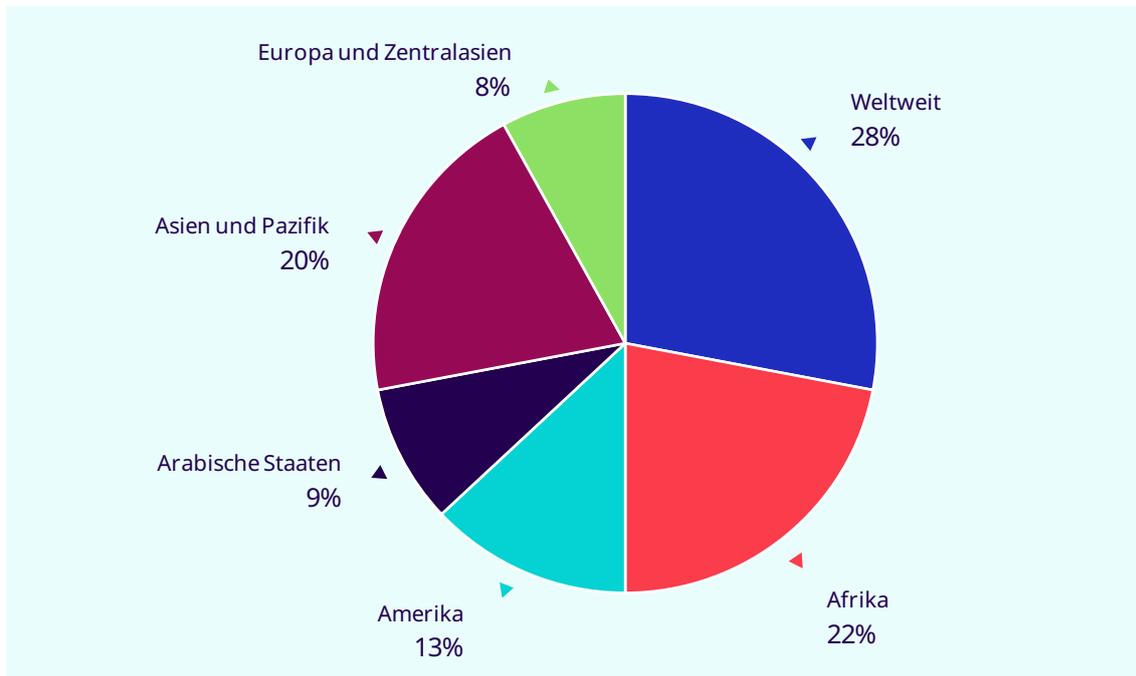
► **Abbildung 7. Gesamtausgaben nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben (in Mio. US-Dollar)**



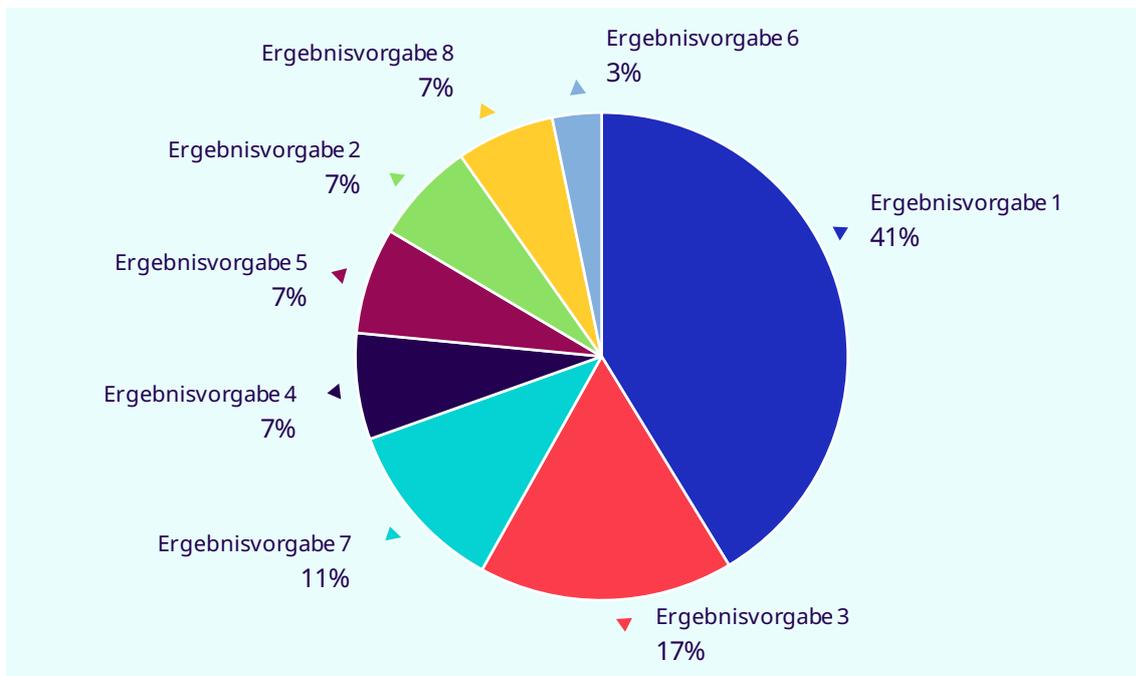
Zweiundsiebzig Prozent der Ausgaben für die Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben wurden in den Regionen getätigt, während 28 Prozent für globale Aktivitäten zur Entwicklung von Wissen und Kapazitäten sowie für grundsatzpolitische und normative Beratung bestimmt waren.

Ordentliche Haushaltsmittel für technische Zusammenarbeit (HMTZ) in Höhe von 38,2 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 ging an die Ergebnisvorgabe 1 (sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit). Wenngleich sich COVID-19 auch auf die Verwendung von HMTZ-Mitteln auswirkte, entsprach die Leistungserbringung in etwa der des Zeitraums 2018–19.

► **Abbildung 8. Gesamtausgaben nach Regionen**



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





Viorica ist Imkerin im Bezirk Cahul, Moldawien. Sie ist eine von 882 Begünstigten eines von der IAO finanzierten Projekts, das darauf abzielt, Geschäftsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu schaffen. © IAO.

► Bilanz der Organisation im Zeitraum 2020-21

In diesem Teil des Berichts wird die Bilanz der IAO im Zeitraum 2020-21 unter Berücksichtigung der im Programm und Haushalt aufgestellten Verpflichtungen und Zielvorgaben sowie der aufgrund der COVID-19-Krise erforderlichen Anpassungen analysiert. Nach einer allgemeinen Darstellung der Ergebnisse auf Landesebene werden die Fortschritte und Herausforderungen in Bezug auf die acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und die drei unterstützenden Ergebnisvorgaben beschrieben, die den Rahmen für das Arbeitsprogramm für die Zweijahresperiode bilden.

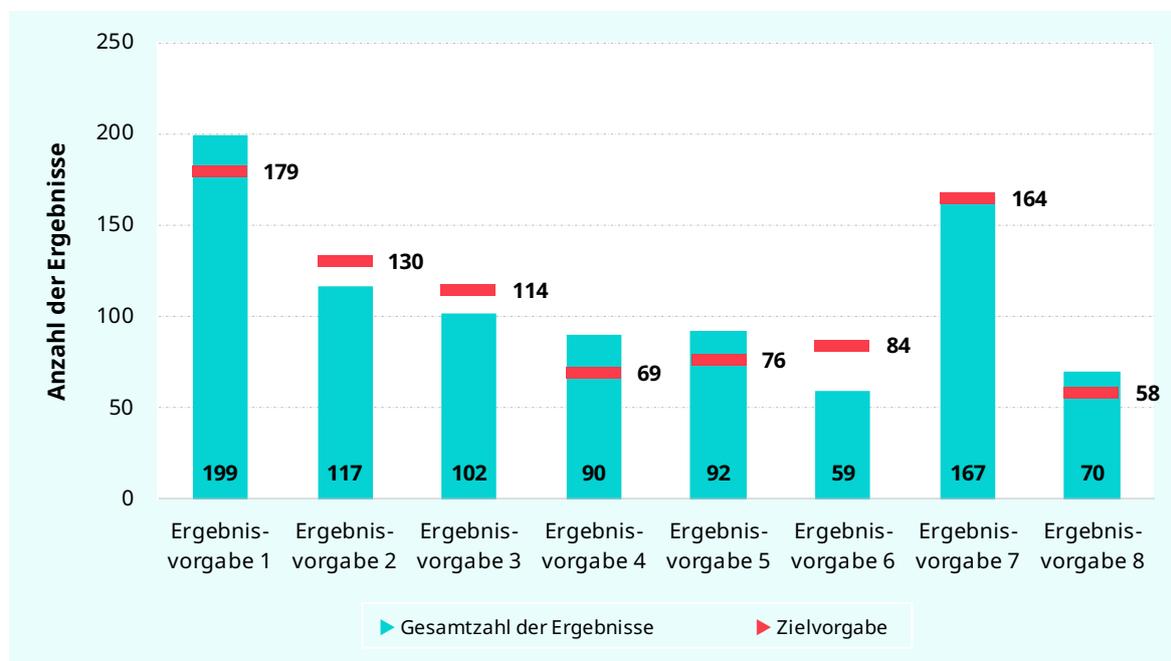
Das IAO-Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit enthält detaillierte Informationen über jedes der erzielten Ergebnisse, den Beitrag der IAO und weitere sachdienliche Angaben zu den jeweiligen Fortschritten in den Politikbereichen und Ländern.

► Überblick über die Ergebnisse in den Ländern

Die IAO trug im Rahmen der acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben zu 896 Ergebnissen⁵ in 151 Mitgliedstaaten und zwei Gebieten bei (Abbildung 10) und übertraf damit die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode um 3 Prozent:

- 115 Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 1 (zu erbringende Leistungen 1.1 und 1.2) – 4 Prozent über der Zielvorgabe – betreffen auf die Steigerung der institutionellen Stärke, Widerstandsfähigkeit und Leistungserbringung der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie der Arbeitnehmerverbände und ihrer Fähigkeit zur Interessenvertretung;
- 117 Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 2 – 10 Prozent unter der Zielvorgabe – beziehen sich auf insgesamt 95 Ratifikationen internationaler Arbeitsnormen in 51 Mitgliedstaaten und Fortschritte bei der Einrichtung dreigliedriger Mechanismen, die den Mitgliedsgruppen eine wirksame Beteiligung an der Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen in 22 Mitgliedstaaten ermöglichen;
- 664 Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgaben 1 (zu erbringende Leistungen 1.3 und 1.4) und 3 bis 8 – 5 Prozent über der Zielvorgabe – betreffen die erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die Herausforderungen hinsichtlich der Zukunft der Arbeit, die durch die Pandemie noch verschärft wurden, in allen Politikbereichen anzugehen.

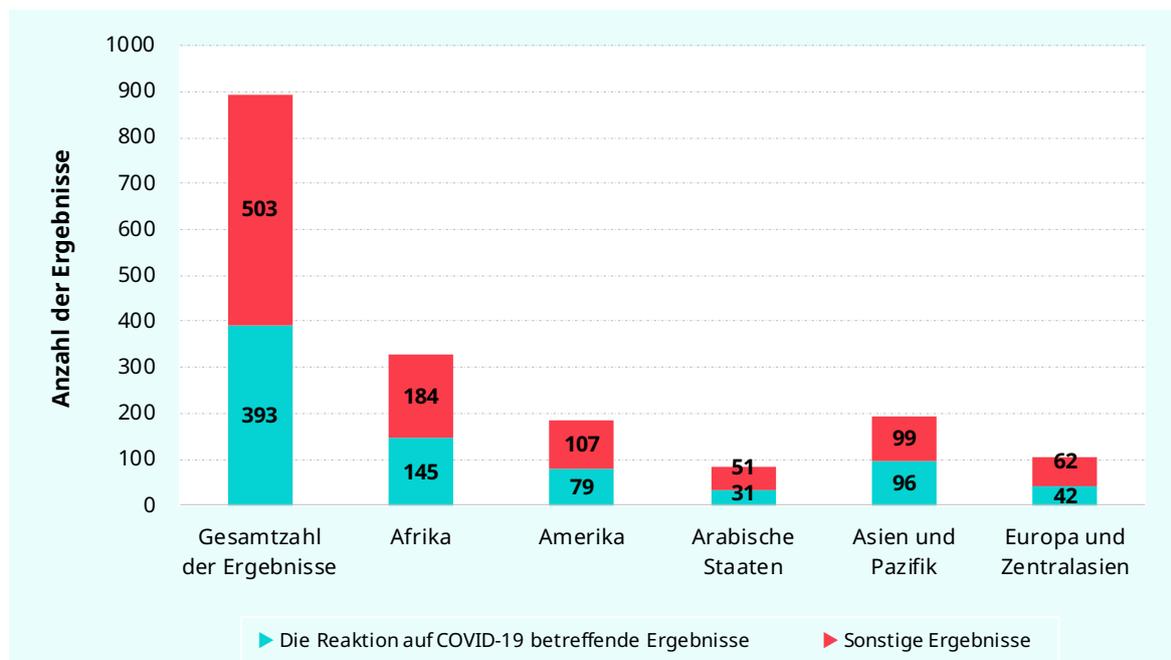
► **Abbildung 10. Gesamtzahl der erzielten Ergebnisse und Zielvorgabe nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben**



⁵ Ein Ergebnis in Bezug auf menschenwürdige Arbeit ist eine Verbesserung bei den diesbezüglichen Kapazitäten, Politikkonzepten oder Rechtsvorschriften – darunter Ratifikationen von IAO-Normen –, die während der Zweijahresperiode in einem Mitgliedstaat mit Unterstützung der IAO herbeigeführt wurde und anhand der im Programm und Haushalt festgelegten Ergebnisindikatoren gemessen werden kann.

Etwa 45 Prozent der weltweit und in jeder Region erzielten Ergebnisse trugen unmittelbar zur Reaktion auf die COVID-19-Krise bei (Abbildung 11).

► **Abbildung 11. Beitrag der Ergebnisse zur Reaktion auf die COVID-19-Krise insgesamt und nach Regionen**



Zusätzlich zu den Ergebnissen im Rahmen der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben unterstützte die IAO die Verbesserung von Arbeitsmarktstatistiken und Informationssystemen in 28 Mitgliedstaaten, was nahezu dem Doppelten der Zielvorgabe für die Zweijahresperiode entspricht (siehe die spezifischen Informationen im Abschnitt über die unterstützende Ergebnisvorgabe A).

Beitrag zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

Wenngleich die Zielvorgabe für die Ergebnisvorgabe 6 zu Geschlechtergleichstellung und Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt aus einer Reihe von Gründen verfehlt wurde,⁶ konnte die IAO während der Zweijahresperiode erhebliche Fortschritte in diesem Bereich erzielen und damit die Grundlage für nachhaltige und tiefgreifende Fortschritte bei der Durchführung des Programms und Haushalts für 2022–23 schaffen. Dazu gehören beispielsweise die Generierung und Verbreitung von [Wissen über die unterschiedlichen Auswirkungen von COVID-19 auf Frauen und Männer](#) und auf [Menschen mit Behinderungen](#), die Entwicklung von Initiativen zum Kapazitätsaufbau und Mentoring im Bereich Geschlechtergleichstellung und Vielfalt sowie die Vertiefung von Partnerschaften, insbesondere mit UN Women und im Rahmen der Internationalen Koalition für Entgeltgleichheit (EPIC).

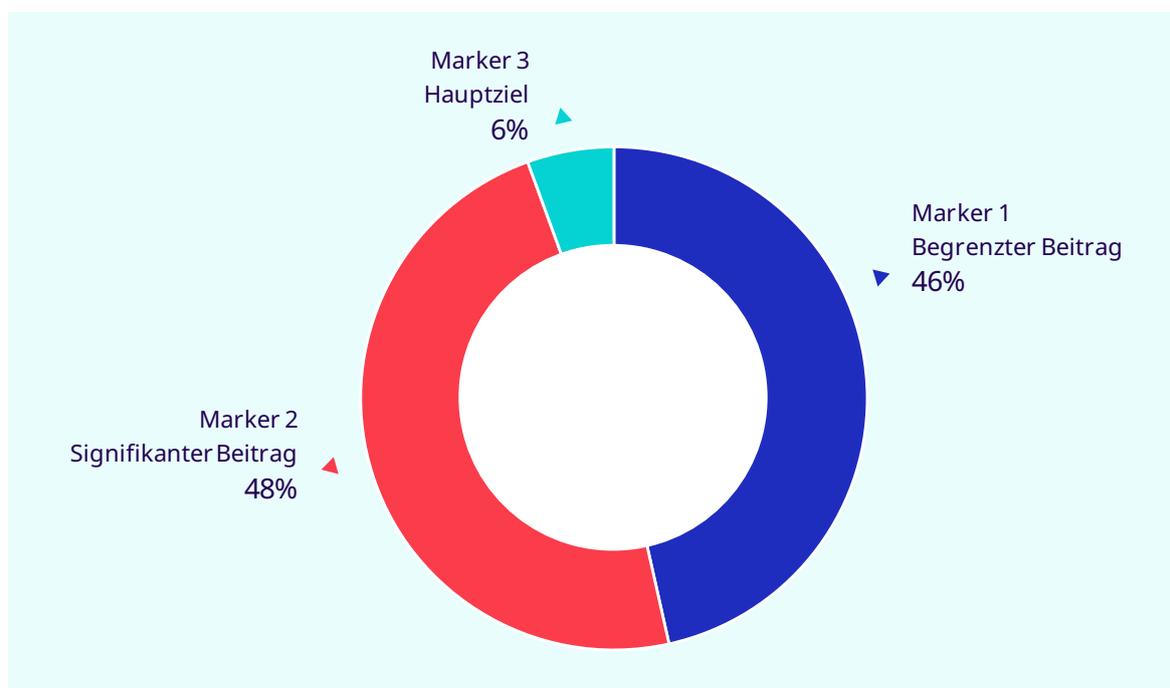
Die Verwirklichung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung in der Arbeitswelt ist ein übergreifendes Ziel aller Programme und Interventionen der IAO. Daher gehen gezielte

⁶ Siehe die Informationen über die Bilanz der IAO in diesem Bereich im Abschnitt zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 6.

Maßnahmen im Rahmen der Ergebnisvorgabe 6 einher mit Bemühungen um eine durchgängige Berücksichtigung dieser Aspekte bei allen anderen Ergebnisvorgaben. Im Sinne einer leichteren Überwachung und Berichterstattung, wie es bei den Institutionen der UN gängige Praxis ist, sieht das System der IAO für ein ergebnisorientiertes Management einen Mechanismus vor, der die Ergebnisvorgaben der Landesprogramme in allen Politikbereichen entsprechend dem Beitrag zu diesem Ziel unter Verwendung eines dreistufigen Markers kategorisiert.⁷

Insgesamt war die Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung bei 6 Prozent der Ergebnisse in der Zweijahresperiode das Hauptziel, während weitere 48 Prozent der Ergebnisse einen wesentlichen Beitrag zu diesem Ziel leisteten (Abbildung 12). Diese Zahlen entsprechen in etwa den für 2018–19 gemeldeten Werten, die 5 Prozent bzw. 48 Prozent betragen.

► **Abbildung 12. Verteilung der erzielten Ergebnisse entsprechend ihrem Beitrag zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung**

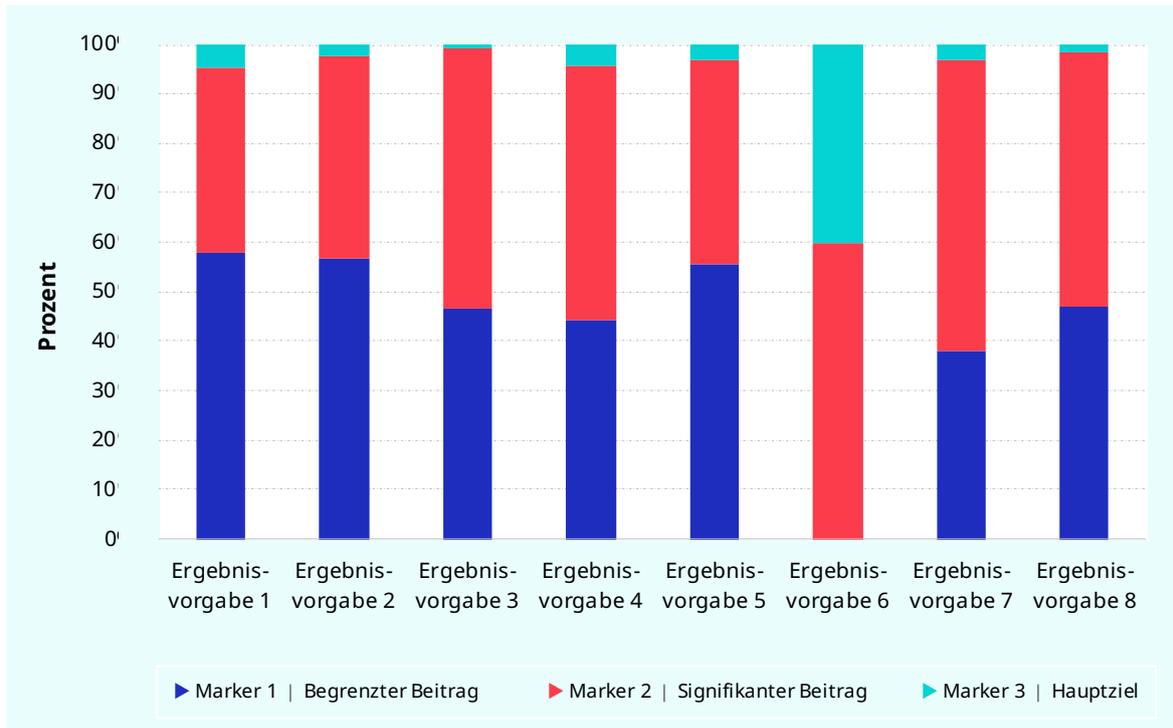


Die meisten Ergebnisse, die speziell Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung fördern, wurden im Rahmen der Ergebnisvorgabe 6 erzielt. Obwohl der Fortschritt bei dieser Ergebnisvorgabe schleppender als geplant verlief, trug ihre Aufnahme in den IAO-Ergebnisrahmen für 2020–21 dazu bei, die Agenda der IAO im Bereich Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung voranzubringen und gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Darüber hinaus stand dieses Ziel bei einer beträchtlichen Zahl von Ergebnissen im

⁷ *Marker 3* wird angewandt, wenn die Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung das Hauptziel der Maßnahmen und Ergebnisse der IAO ist. *Marker 2* kommt zur Anwendung, wenn die Maßnahmen und Ergebnisse der IAO in anderen Politikbereichen durch die Bekämpfung der Grundursachen von Ungleichheit und Diskriminierung einen signifikanten Beitrag zur Förderung dieses Ziels leisten. *Marker 1* wird angewandt, wenn bei den Maßnahmen und Ergebnissen der IAO in anderen Politikbereichen ein gewisser Schwerpunkt auf der Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung liegt, jedoch nur ein begrenzter Beitrag zu Fortschritten in diesem Bereich geleistet wird. Dazu gehören beispielsweise Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass Frauen sich an Initiativen zum Kapazitätsaufbau beteiligen oder Informationen und Wissen zu Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt generiert werden.

Rahmen der Ergebnisvorgabe 7 (Schutz bei der Arbeit für alle), der Ergebnisvorgabe 4 (nachhaltige Unternehmen), der Ergebnisvorgabe 3 (Beschäftigung), und der Ergebnisvorgabe 8 (Sozialschutz) im Mittelpunkt (Abbildung 13).

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



Eine Reihe der in der Zweijahresperiode erzielten Ergebnisse betraf speziell die Förderung der Gleichstellung von Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt wegen einer Behinderung, des HIV-Status oder ihrer indigenen Identität oder einer Kombination dieser drei Faktoren diskriminiert werden. Bei 20 Prozent der Ergebnisse wurden die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen gefördert, 12 Prozent betrafen speziell Menschen mit HIV und bei 9 Prozent ging es um indigene Völker. Die meisten Fortschritte in diesem Bereich sind im Rahmen der Ergebnisvorgabe 6 zu verbuchen, obwohl es auch Beispiele und bewährte Verfahren im Rahmen der Ergebnisvorgabe 1 (Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog), der Ergebnisvorgabe 7 (Schutz bei der Arbeit) und der Ergebnisvorgabe 8 (Sozialschutz) gibt.

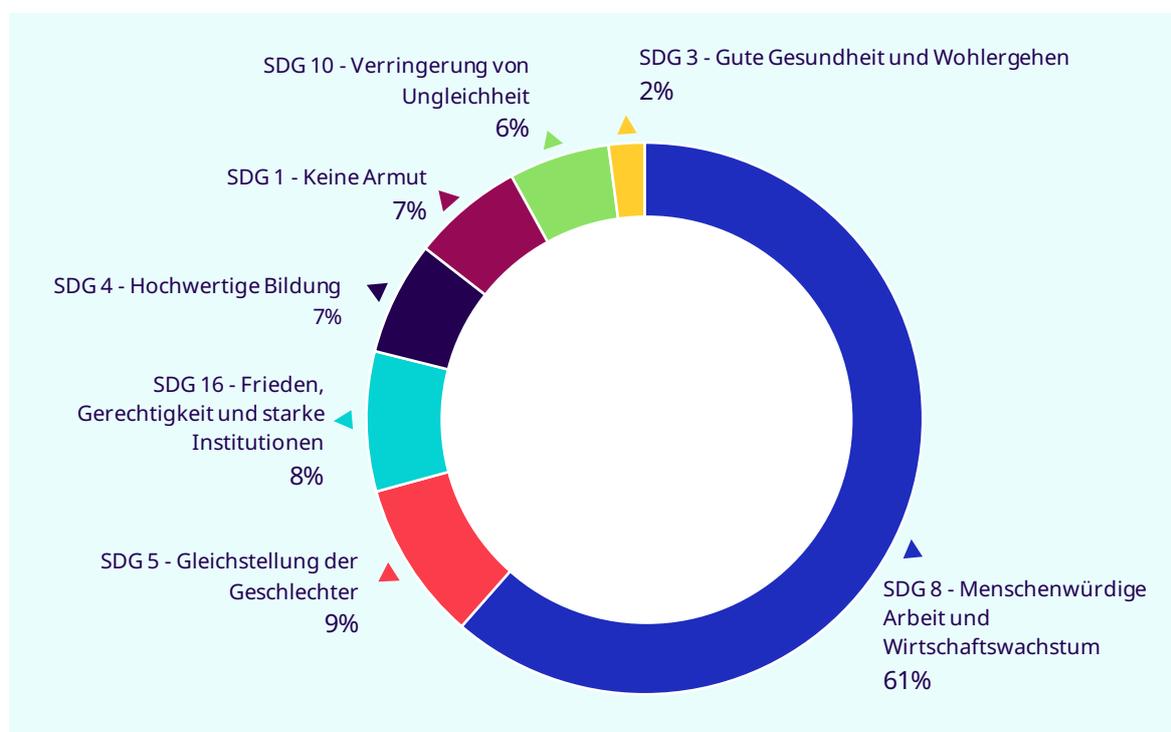
Beitrag zur Agenda 2030

Im Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2020–21 wird jede grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe explizit mit einer begrenzten Zahl von SDG-Zielvorgaben verknüpft, die eng mit den Bereichen zusammenhängen, in denen die IAO einen komparativen Vorteil aufweist. In den in der Zweijahresperiode gemeldeten und mit Unterstützung der IAO erzielten Ergebnissen schlägt sich daher der Beitrag der Organisation zur Agenda 2030 nieder.

Insgesamt trugen mehr als 60 Prozent der Ergebnisse zum SDG 8 bei: Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern (Abbildung 14). Dabei lag der Schwerpunkt auf drei im Rahmen von SDG 8 aufgestellten Zielvorgaben:

- SDG 8.3: Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen;
- SDG 8.5: produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen; und
- SDG 8.8: Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Erwerbstätigen, einschließlich der Arbeitsmigranten und insbesondere der Arbeitsmigrantinnen, und der Menschen in prekärer Erwerbstätigkeit, fördern.

► **Abbildung 14. Beitrag der Ergebnisse der IAO zu ausgewählten SDG**

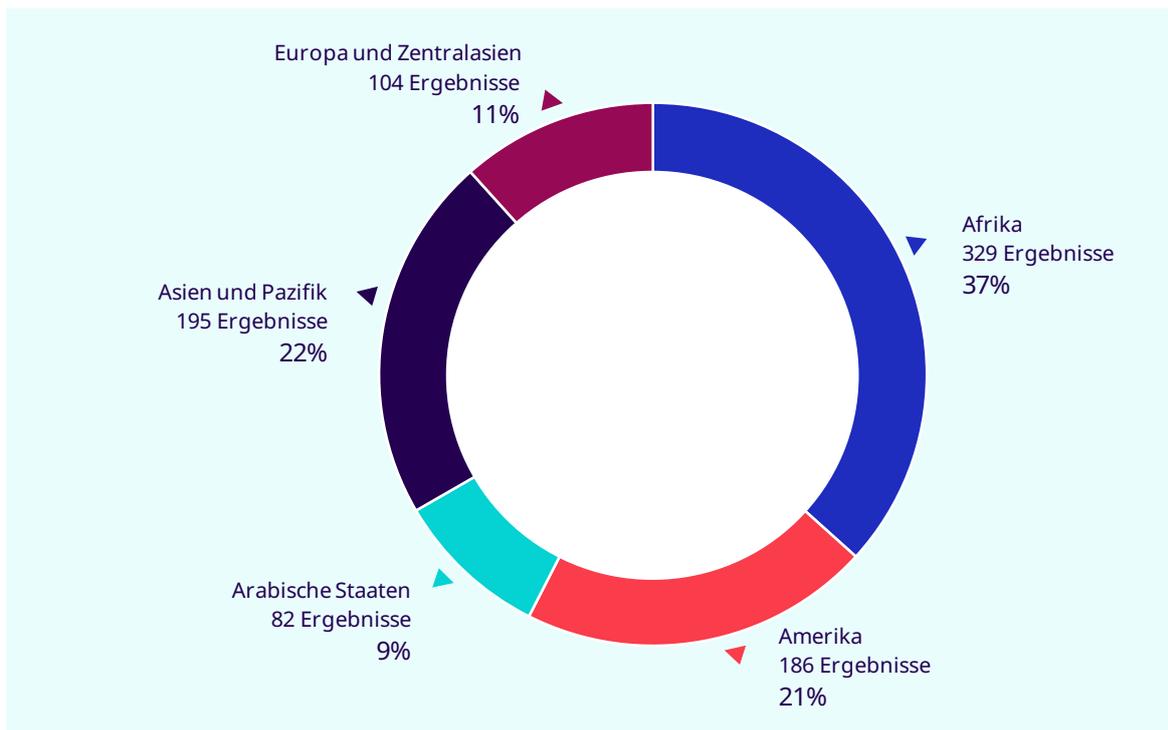


Die Analyse der Beiträge der IAO zu anderen SDG lässt erkennen, dass eine große Zahl von Ergebnissen zur SDG-Zielvorgabe 5.2 (Beseitigung aller Formen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen) beiträgt, was weitgehend den Fortschritten in den Ländern bei der Durchführung des Übereinkommens (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, zu verdanken ist. Die Ergebnisse in Bezug auf sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit leisteten einen wichtigen Beitrag zur SDG-Zielvorgabe 16.7 (bedarfsorientierte, inklusive, partizipatorische und repräsentative Entscheidungsfindung). Fortschritte im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen trugen zur SDG-Zielvorgabe 4.4 (fachliche und berufliche Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum) bei. Erfolge bei der Gestaltung und Umsetzung von Sozialschutzsystemen trugen zur SDG-Zielvorgabe 1.3 bei, während sich der Beitrag der IAO zum Abbau von Ungleichheiten hauptsächlich auf die Bereiche Arbeitsmigration (SDG-Zielvorgabe 10.7 (geordnete, sichere, reguläre und verantwortungsvolle Migration und Mobilität von Menschen)) sowie lohnpolitische und den Sozialschutz betreffende Maßnahmen (SDG-Zielvorgabe 10.4) erstreckte.

Fortschritte in den Regionen

Abbildung 15 lässt die regionale Verteilung der Ergebnisse erkennen. Afrika verzeichnete die höchste Zahl von Ergebnissen, gefolgt von Asien und Pazifik sowie Amerika. Dies entspricht weitgehend der Verteilung der Ergebnisse der Landesprogramme und der geografischen Verteilung der Ressourcen im Zusammenhang mit regionalen Besonderheiten.

► **Abbildung 15. Verteilung der Ergebnisse nach Regionen**



Die globalen Auswirkungen der Pandemie waren je nach Region und Land unterschiedlich ausgeprägt. Daher war es erforderlich, Schnellbewertungen zu erarbeiten, spezifische Analysen vorzunehmen sowie regionale und länderspezifische Wissensprodukte zu erstellen.

► **Kasten 5. Ausgewählte regionale Wissensprodukte zu COVID-19 und der Welt der Arbeit**

- [ILO support to the African Member States and the AUC to effectively respond to the impact of the COVID-19 pandemic on the informal economy](#) (Unterstützung der IAO für die afrikanischen Mitgliedstaaten und die AUC zur wirksamen Bewältigung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die informelle Wirtschaft)
- [Labour Overview in times of COVID-19: Impact on the labour market and income in Latin America and the Caribbean](#) (Arbeit in Zeiten von COVID-19 – ein Überblick: Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Einkommen in Lateinamerika und der Karibik)
- [Towards a Productive and Inclusive Path. Job Creation in the Arab Region](#) (Einen produktiven und inklusiven Pfad einschlagen. Schaffung von Arbeitsplätzen in der arabischen Region)
- [Asia-Pacific Employment and Social Outlook 2020: Navigating the crisis towards a human-centred future of work](#) (Beschäftigungs- und soziale Perspektiven für Asien und Pazifik 2020: Durch die Krise hin zu einer am Menschen orientierten Zukunft der Arbeit steuern)
- Schnellbewertungen und Analysen der Auswirkungen von COVID-19 auf die Arbeitsmärkte in 11 Ländern, veröffentlicht auf der [Website der IAO für Europa und Zentralasien](#)

In **Afrika** ist die hohe Zahl der erzielten Ergebnisse eine Folge des exponentiellen Anstiegs der Nachfrage nach Unterstützung durch die IAO bei der Verwirklichung der Prioritäten der auf der 14. Afrikanischen Regionaltagung im Dezember 2019 angenommenen Erklärung von Abidjan und ihres Umsetzungsplans. Diese Unterstützung erwies sich während der Krise als relevant und trug maßgeblich zur Erholung bei.

- Hinsichtlich der Beschäftigungsstrategien in der Region waren Fortschritte zu verzeichnen, insbesondere auch in Bezug auf Jugend, Frauen, Flüchtlinge und Binnenvertriebene. Diese Bereiche müssen jedoch weiter ausgebaut und finanziert werden, um die hohe Arbeitslosigkeit, Informalität und Erwerbsarmut in der Region zu bekämpfen.
- Auch im Bereich des Sozialschutzes, einer zentralen Priorität für die Region, gab es Fortschritte, insbesondere bei Transferzahlungen und Maßnahmen zur Ausweitung der Krankenversicherung auf Gruppen ohne Schutz. Die IAO brachte eine regionale Strategie auf den Weg, die die Mitgliedsgruppen bei ihren Bemühungen um eine Ausweitung des Sozialschutzes unterstützen und so bis 2025 eine Absicherung von 40 Prozent der Bevölkerung des Kontinents mit mindestens einer Sozialschutzleistung ermöglichen soll. Bei der Umsetzung der Strategie sollen bestehende Partnerschaften genutzt werden, unter anderem mit der Kommission der Afrikanischen Union (AUC), der Weltbank, UNDP, UNICEF und der Europäischen Union.
- In Partnerschaft mit der AUC entwickelte die IAO zudem den Aktionsplan für die Beseitigung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei in Afrika (2020–2030). Beide Organisationen riefen nachdrücklich dazu auf, den Verpflichtungen Taten folgen zu lassen, da in Afrika südlich der Sahara mehr Kinder Kinderarbeit verrichten als in allen anderen Ländern der Welt zusammengenommen.
- Die IAO hat ihre Sichtbarkeit und Führungsposition in Fragen der Arbeitsmigration während der Zweijahresperiode erheblich ausgebaut, insbesondere im Zusammenhang mit der von der Intergovernmental Authority on Development (IGAD) angenommenen [Erklärung von Dschibuti über Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmigration](#) und der Umsetzung des [Globalen Paktes für eine sichere, geordnete und reguläre Migration](#) in der Region. Die IAO richtete eine interregionale Plattform für die Zusammenarbeit zwischen Afrika und den arabischen Staaten in Fragen der Arbeitsmigration ein und trug zur Annahme des von der Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika aufgestellten Aktionsplans zur Arbeitsmigration bei.
- Die normensetzende Tätigkeit der IAO resultierte in 36 Ratifikationen in 14 Mitgliedstaaten. Dies ist eine Folge der gezielten Unterstützung, die die IAO im Hinblick auf eine raschere Ratifizierung leistet, wobei der Schwerpunkt auf Instrumenten mit Relevanz für regionale Entwicklungsprioritäten liegt, zu denen die Förderung der Afrikanischen Kontinentalen Freihandelszone, die Stärkung des Rechtsstaats nach Phasen ziviler Unruhen oder die Stärkung des Schutzes benachteiligter Arbeitnehmer (insbesondere Arbeitsmigranten, Hausangestellte und Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt) zählen.

In **Amerika** reagierten viele Regierungen auf die Gesundheits- und Wirtschaftskrise mit unterschiedenen Schritten zur Überprüfung und zum Erlass von Arbeitsgesetzen und zur Umsetzung von Politikkonzepten für den Schutz von Arbeitsplätzen. Zwar lag vielen dieser Initiativen kein sozialer Dialog zugrunde, doch fanden in mehreren Ländern dreigliedrige Gespräche statt, aus denen Maßnahmen hervorgingen, die an den Folgen der Pandemie ansetzten. In diesem Kontext trug die IAO in der Zweijahresperiode zu länderspezifischen Ergebnissen und regionalen Erfolgen in allen Politikbereichen bei.

- ▶ Was die Formalisierung, eine der Prioritäten der Region, anbelangt, so ermittelte die IAO 60 innovative, auf dem Einsatz von Technologien beruhende Lösungen zum Abbau der Erwerbstätigkeit in der informellen Wirtschaft und wird die Durchführung von zwei Projekten in diesem Bereich erleichtern. Der soziale Dialog zugunsten der Formalisierung wurde in Branchen wie Tourismus, Einzelhandel (Märkte) und Fischerei sowie in der ländlichen Wirtschaft unterstützt.
- ▶ Die IAO verbreitete bewährte Praktiken zur Unterstützung von kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen und entwickelte gemeinsam mit UN Women virtuelle Initiativen zum Kapazitätsaufbau in den Bereichen Telearbeit, Betriebskontinuitätsplanung und Produktivitätsverbesserung sowie ein Netzwerk für Unternehmerinnen.
- ▶ Um eine sichere Rückkehr an den Arbeitsplatz und Betriebskontinuität zu gewährleisten, konzipierte die IAO regionale Instrumente und Kampagnen, darunter Leitlinien und Protokolle zur Biosicherheit mit Schwerpunkt auf Sektoren wie Landwirtschaft, Industrie, Dienstleistungen und Hausarbeit.
- ▶ Gemeinsam mit dem UNDP erarbeitete die IAO eine regionale Strategie für die sozioökonomische Integration venezolanischer Migranten in die Aufnahmegemeinschaften.
- ▶ Während der Zweijahresperiode waren 21 Ratifikationen in elf Mitgliedstaaten der Region zu verzeichnen, insbesondere des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, und des Übereinkommens Nr. 190.

In den **arabischen Staaten** ging die IAO Herausforderungen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit vor dem Hintergrund von Konflikten und wirtschaftlichen Schwierigkeiten, sozialen Ungleichheiten und einer steigenden Zahl von Flüchtlingen und Migranten an, allesamt langwierige Probleme, die durch die Pandemie noch verschärft wurden. Viele der Ergebnisse auf Landesebene waren Projekten und Partnerschaften in Ländern mit einem umfangreichen Portfolio der Entwicklungszusammenarbeit zu verdanken.

- ▶ Die IAO leistete Unterstützung bei der Entwicklung umfassender nationaler beschäftigungspolitischer Maßnahmen, die ausgehend von einer Analyse der Auswirkungen von COVID-19 auf die Arbeitsmärkte gesamtwirtschaftliche, sektorspezifische und strukturelle Reformen sowie eine Stärkung der Arbeitsmarktinstitutionen beinhalteten.
- ▶ Die Situation von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen, die mit höherer Wahrscheinlichkeit von den Folgen der Krise betroffen sind, bildete nach wie vor einen wichtigen Schwerpunktbereich. Trotz erster Rückschläge in der Frühphase der Pandemie entwickelten mehrere Länder, die Arbeitsmigranten und Flüchtlinge aufnehmen, mit Unterstützung der IAO Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Gewährleistung einer sicheren und freiwilligen Rückkehr von Arbeitsmigranten, einschließlich Hausangestellten.
- ▶ Ebenso wurde infolge der großen Nachfrage nach Unterstützung bei der Stärkung der Sozialschutzsysteme in der Region mehr Arbeit in diesem Bereich geleistet, und zwar im Rahmen einer regionalen themenbezogenen Koalition unter Beteiligung der IAO, von UNICEF und der Wirtschafts- und Sozialkommission der Vereinten Nationen für Westasien (ESCWA).
- ▶ Die IAO baute ihre partnerschaftliche Arbeit mit anderen Organisationen unter dem Dach der UN-Rahmen für sozioökonomische Sofortmaßnahmen im Kontext der Krise aus und begann mit der Durchführung mehrerer gemeinsamer Programme, darunter – erstmals – mit UN-Habitat und dem Büro der Vereinten Nationen für Projektdienste (UNOPS).
- ▶ In der Zweijahresperiode kam es zu fünf neuen Ratifikationen von IAO-Übereinkommen durch zwei Mitgliedstaaten gegenüber lediglich zwei Ratifikationen im Zeitraum 2018–19,

darunter eine Ratifikation des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930.

Trotz der durch COVID-19 bedingten Unterbrechungen reagierte die IAO bei der Erbringung einschlägiger Dienste für die Mitgliedsgruppen in **Asien und Pazifik** wirksam und effizient. Dadurch konnten in der Region in allen Politikbereichen Ergebnisse erzielt werden, die einige der Merkmale betrafen, aufgrund deren die Arbeitsmärkte besonders anfällig für die Auswirkungen der Krise waren, etwa eine große informelle Wirtschaft, eine hohe Zahl von Arbeitsmigranten in prekären Situationen, eine niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen (insbesondere in Südasien), eine geringe soziale Absicherung und schwache Arbeitsmarktinstitutionen.

- Das Verständnis der Arbeitswelt, über das die IAO verfügt – und mit dem sie die je nach Geschlecht, Alter, Branche und Beruf unterschiedlichen Auswirkungen der Krise beleuchtet –, wurde weithin anerkannt und diente dazu, Einfluss auf die Politikkonzepte für die Erholung und die von den UN verfolgten Unterstützungsstrategien auf regionaler und Landesebene zu nehmen.
- Die IAO leistete einen Beitrag zum Orientierungsrahmen für Sozialschutzmaßnahmen in den Mekong-Ländern, unterstützte die Konzipierung von Arbeitslosenversicherungen und förderte die Formalisierung durch den Einsatz digitaler Instrumente für die Registrierung (E-Formalisierung), die Ausweitung des Sozialschutzes, die Anerkennung von Qualifikationen und die Unterstützung von Kleinst- und Kleinunternehmen.
- Besonderes Augenmerk galt den Arbeitsbedingungen von Gesundheitsfachkräften und Pflegekräften, auch in Bezug auf Gewalt und Belästigung. Regionsweit wurden verstärkte Bemühungen unternommen, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, und viele Länder berücksichtigten die Erkenntnisse aus der COVID-19-Krise in Leitlinien zur Bewältigung „neu auftretender Risiken“ im Rahmen ihrer Arbeitsschutzpolitik und -programme.
- Die IAO stärkte regionale Partnerschaften zur Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit als zentrales Element von Strategien für die Erholung und erstellte Wissensprodukte in Zusammenarbeit mit der Asiatischen Entwicklungsbank (ADB) und der Wirtschafts- und Sozialkommission der UN für Asien und den Pazifik (ESCAP).
- Während der Zweijahresperiode wurden für sechs Mitgliedstaaten neun Ratifikationen von IAO-Instrumenten registriert, von denen sechs auf grundlegende Übereinkommen entfielen. Dies ist ein Arbeitsbereich, der weiterer Aufmerksamkeit und Unterstützung seitens der IAO und anderer multilateraler Organisationen bedarf.

In **Europa und Zentralasien** trafen Unternehmen und Regierungen nach Ausbruch der Pandemie – häufig im Wege des sozialen Dialogs – Maßnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und später zur Gewährleistung einer sicheren Rückkehr an den Arbeitsplatz. Die Nachfrage nach dem Sachverstand der IAO, unter anderem in den Bereichen Sicherheit am Arbeitsplatz, Telearbeit und Formalisierung, nahm zu und mündete in konkrete Ergebnisse auf Landesebene und regionale Produkte.

- Im Hinblick auf Fortschritte in den Bereichen sozialer Dialog, Dreigliedrigkeit und Arbeitsmarktübergänge gewährte die IAO den Mitgliedsgruppen Unterstützung mit folgenden Schwerpunkten: a) Diagnose von Art und Umfang der Krise, b) Unterstützung bei der Gestaltung von Maßnahmen für eine rasche Reaktion und c) Beitrag zu den Bemühungen um den Übergang zu einer robusten, fairen und gerechten Erholung.
- Die IAO nahm Analysen der Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt vor, aus denen sich Politikempfehlungen, Initiativen zum Wissensaustausch zwischen Mitgliedsgruppen und Maß-

nahmen der Entwicklungszusammenarbeit mit dem Ziel ergaben, in Partnerschaft mit anderen UN-Institutionen die Auswirkungen der Krise in Angriff zu nehmen und Belange menschenwürdiger Arbeit als entscheidende Komponente in Plänen für eine sozioökonomische Erholung zu verankern.

- Im Mittelpunkt nationaler und subregionaler Online-Initiativen zum Kapazitätsaufbau, die sich häufig speziell an Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände richteten, standen Krisenminderung, Beschäftigungsstrategien, die Bekämpfung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Arbeitswelt, die Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Arbeitsschutz und die Ausweitung des Sozialschutzes.
- Die Länder in der Region kamen bei der Ratifizierung von IAO-Übereinkommen weiter gut voran (24 Ratifikationen in 18 Mitgliedstaaten). In Anbetracht der entscheidenden Bedeutung einer Kultur des sozialen Dialogs und der betrieblichen Zusammenarbeit für die Gestaltung der Erholung und die Vermeidung einer Verschlechterung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen während und nach der Krise intensivierte die IAO ihre Unterstützung für die Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung von Mechanismen der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs sowie bei der Anwendung der internationalen Arbeitsnormen.

Ergebnisse nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben

In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Ergebnisse präsentiert, die in Bezug auf jede der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts für 2020–21 erreicht wurden. Dabei werden besondere Erfolge und Beispiele für Landesergebnisse und einige der wichtigsten von der IAO bereitgestellten globalen Produkte beschrieben.⁸

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

► Besondere Erfolge

- 28 Mitgliedstaaten erfüllten die Mechanismen des sozialen Dialogs mit neuem Leben, insbesondere im Rahmen der Reaktion auf die Krise.
- Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in 27 Mitgliedstaaten bauten virtuelle Schulungsangebote für bestehende Mitglieder aus und warben neue Mitglieder an, wobei sie sich auf verstärkte Kapazitäten stützten, die sie unter anderem durch 16 e-Campus-Lernmanagementsysteme erworben hatten, welche von der IAO neben anderen Schulungsinitiativen organisiert wurden.
- Arbeitnehmerverbände in 28 Mitgliedstaaten weiteten ihre Kontaktarbeit auf zuvor nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer aus, gründeten neue Organisationen oder konzipierten neue Dienstleistungen zur Unterstützung von Arbeitnehmern bei der Bewältigung von Herausforderungen im Zusammenhang mit COVID-19, auch durch neue digitale Instrumente und eine verstärkte Präsenz in Online-Medien.
- 83 Prozent der IAO-Mitgliedstaaten haben mittlerweile das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (Internationale Arbeitsnormen), 1976, ratifiziert, nachdem im Zeitraum 2020–21 sechs neue Ratifikationen eingetragen wurden (Angola, Cabo Verde, Kroatien, Luxemburg, Somalia und Sudan).

⁸ Anhang II enthält eine Tabelle mit den Zielvorgaben und den Ergebnissen für alle Ergebnisindikatoren zu den acht Ergebnisvorgaben.

Angesichts der Dringlichkeit, auf die von COVID-19 ausgehenden mannigfaltigen Herausforderungen zu reagieren, mussten viele Regierungen schwierige politische Entscheidungen treffen, die häufig negative Auswirkungen auf den sozialen Dialog, die Effektivität öffentlicher Dienste und die Unabhängigkeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden hatten. Die IAO reagierte auf der Grundlage ihres Normensetzungsmandats und ihrer dreigliedrigen Struktur mit einer verstärkten Unterstützung der Mitgliedsgruppen und einer Neubelebung der Mechanismen und Institutionen des sozialen Dialogs auf allen Ebenen während der Krise und in der Folgezeit.

Zunächst unterstützte die IAO die Sozialpartner bei der Bewältigung der unmittelbaren gesundheitlichen Folgen der Pandemie am Arbeitsplatz, um sie in die Lage zu versetzen, funktionsfähig zu bleiben und Dienstleistungen, Instrumente und Ressourcen für ihre Mitglieder und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft allgemein zu erstellen. Anschließend unterstützte die IAO die Wissensgenerierung für ein besseres Verständnis der Bedürfnisse ihrer Mitglieder, die Politikforschung und die Überzeugungsarbeit mit besonderem Augenmerk auf Strategien zur Betriebskontinuität, Qualifikationsbedarf, Sozialschutz und Beschäftigungsmaßnahmen zugunsten der wirtschaftlichen Erholung und dem Erhalt von Arbeitsplätzen und Einkommen. Spezielle Beachtung fanden kleine und mittlere Unternehmen, Arbeitnehmer und Akteure der informellen Wirtschaft sowie andere verletzte Gruppen von Arbeitnehmern, die aufgrund fehlenden Schutzes und ihres Ausschlusses von Unterstützungsmaßnahmen unverhältnismäßig stark betroffen waren. Unter Rahmenbedingungen, die die Tätigkeit der Arbeitsaufsichtsbehörden erheblich beeinträchtigten, unterstützte die IAO die Arbeitsverwaltungen bei ihren Bemühungen um die Integration von Fragen der Arbeitswelt in die öffentlichen Politikmaßnahmen zur Bewältigung der Krise, insbesondere in Bezug auf Möglichkeiten der Rückkehr an den Arbeitsplatz, die Vermeidung einer Ansteckung am Arbeitsplatz, den Schutz der verletzlichsten Arbeitnehmer und die Einbeziehung der Sozialpartner.

Mit Unterstützung der IAO konnten die Verbände der Sozialpartner die Auswirkungen von COVID-19 auf die Arbeitswelt rasch bewerten, was sie besser in die Lage versetzte, Politikveränderungen zu konzipieren und dafür einzutreten. Durch 420 Erhebungen generierten Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in fast 50 Mitgliedstaaten Daten zu den Auswirkungen der Krise auf Unternehmen und unterbreiteten den Regierungen Reformvorschläge. Arbeitnehmerverbände in 26 Mitgliedstaaten legten Vorschläge zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes vor, die in nationalen Foren und Institutionen des sozialen Dialogs diskutiert wurden.

In vielen Mitgliedstaaten entfalteten Politiklösungen und Maßnahmen zur Bewältigung der Auswirkungen der Pandemie durch einen verstärkten sozialen Dialog eine einigende Wirkung auf die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen. Die Aufnahme des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit als Indikatoren für den sozialen Zusammenhalt und die Widerstandsfähigkeit von Gemeinschaften in den [UN-Rahmen für sozioökonomische Sofortmaßnahmen im Kontext von COVID-19](#) erleichterte die Überzeugungsarbeit und die Maßnahmen der IAO in diesem Bereich.⁹ Die IAO baute ihre Kenntnisse zur [Rolle des sozialen Dialogs während der COVID-19-Pandemie](#) als Mittel aus, im Krisenkontext widerstreitende Interessen auszugleichen sowie Engagement und die Übernahme von mehr Eigenverantwortung in politischen Entscheidungs-

⁹ Laut dem [UNINFO-Datenportal zu COVID-19](#) erreichten die UN-Landesteams mehr als 3.000 Verbände der Sozialpartner und moderierten in mehr als 100 Ländern über 1.000 subnationale und nationale Foren des sozialen Dialogs.

prozessen zu fördern. 2021 stellte die IAO einen Flaggschiffbericht über das strategische Ziel des sozialen Dialogs fertig, der 2022 präsentiert und veröffentlicht werden soll.

► Kasten 6. Die Bedürfnisse und Rolle der Sozialpartner während der COVID-19-Krise verstehen

Ein gemeinsamer Bericht der IAO und der Internationalen Arbeitgeber-Organisation von Juni 2020 zeigte, dass die 127 befragten Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände zwar stark von der Pandemie betroffen waren, ihre Rolle als Verfechter einer vom Privatsektor getragenen Erholung aber dennoch stärken konnten. Im Januar 2021 veröffentlichte die IAO einen Bericht mit einer Bilanz zu der Frage, wie Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände die Unternehmen in Zeiten von COVID-19 geführt hatten, und einer Untersuchung der Rolle von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden bei der Steuerung der Erholung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Die beiden Berichte boten eine solide Wissensgrundlage für die Neuausrichtung der fachlichen Unterstützung der IAO für Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände.

Aus einer im Januar 2021 veröffentlichten *Analyse globaler Trends* ging hervor, dass Arbeitnehmerverbände in 133 Ländern während der Krise sehr aktiv für den Schutz der Arbeitsbedingungen eingetreten waren, indem sie Dienstleistungen bereitstellten und einen sozialen Dialog führten. Dazu zählten die Einrichtung von Notfallfonds, Sensibilisierungskampagnen und -programme, Rechtsberatung, die Verteilung von persönlicher Schutzausrüstung und in einigen Fällen die Anerkennung von COVID-19 als Arbeitsunfall. Im Juni 2021 veröffentlichte die IAO außerdem eine Sonderausgabe des *International Journal of Labour Research* mit dem Titel *COVID-19 and Recovery: The Role of Trade Unions in Building Forward Better*.

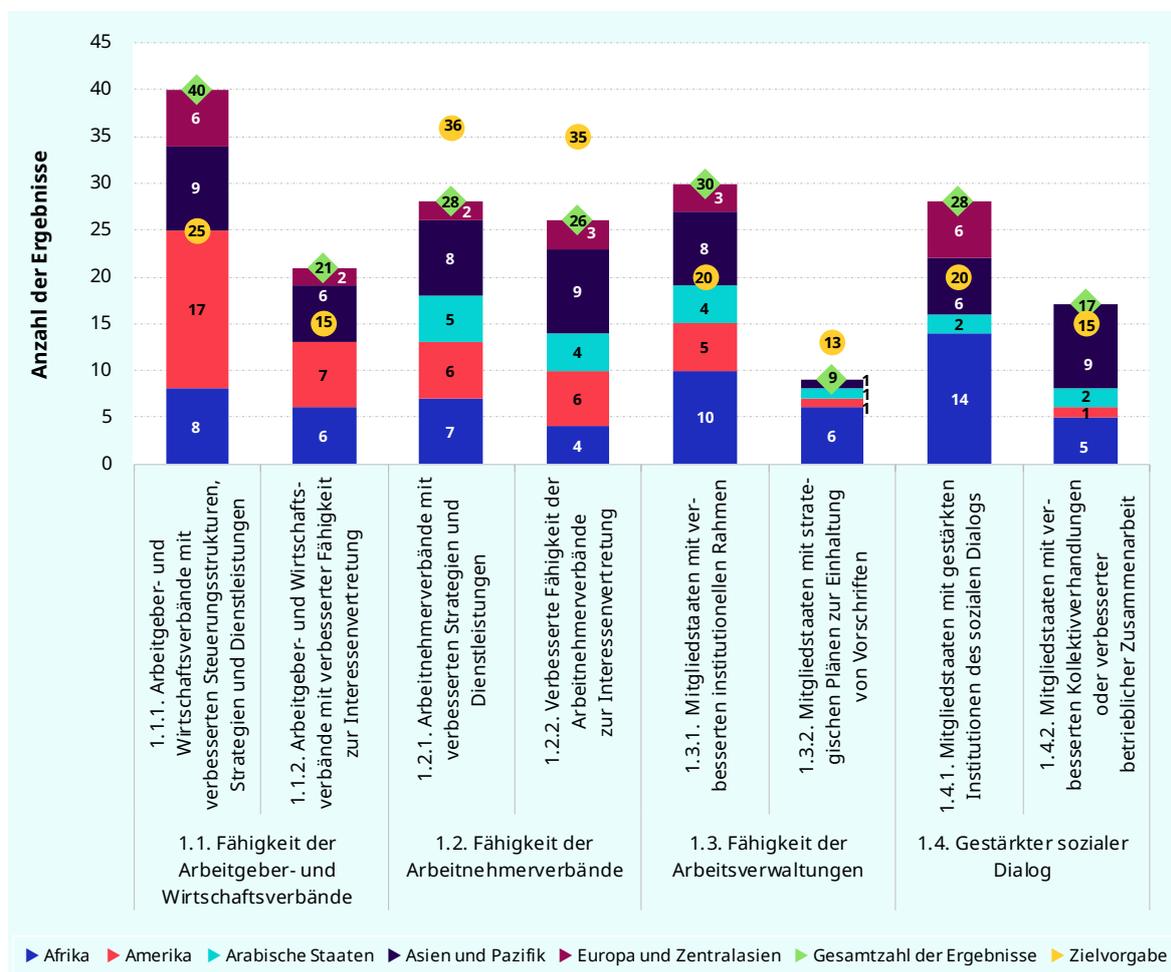
► Kasten 7. Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog zur Bewältigung von COVID-19 in Fidschi

Mit Unterstützung der IAO und Mitteln aus dem HZK waren der Handels- und Arbeitgeberverband von Fidschi, der Gewerkschaftskongress von Fidschi und das Ministerium für Beschäftigung, Produktion und Arbeitsbeziehungen federführend bei der Erstellung einer *Schnellbewertung der Auswirkungen von COVID-19 auf Beschäftigung und Unternehmen*. Im Anschluss daran wurden Berichte mit Ergebnissen und Empfehlungen für die Reaktion auf COVID-19 und Pläne zur Erholung veröffentlicht, die in die *Sozioökonomische Folgenabschätzung der UN zu COVID-19 in Fidschi* einfließen. Mehrere dieser Empfehlungen wurden von der Regierung übernommen und in den Staatshaushalt eingearbeitet, darunter das Kreditgarantieprogramm der Entwicklungsbank von Fidschi für die Erholung von COVID-19.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2020–21

Während der Zweijahresperiode unterstützte die IAO schwerpunktmäßig die Erbringung von vier Leistungen, von denen drei die institutionelle Kapazität der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und die vierte den sozialen Dialog und die Gesetze, Verfahren und Institutionen im Bereich der Arbeitsbeziehungen betrafen. Insgesamt übertreffen die 199 erzielten Ergebnisse die Zielvorgabe (179) um 11 Prozent. Bei fünf der acht Ergebnisindikatoren liegen die Ergebnisse über der Zielvorgabe. Etwa 60 Prozent der Ergebnisse wurden in Afrika sowie in Asien und Pazifik erzielt, und die meisten Ergebnisse in Bezug auf Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände wurden aus Amerika gemeldet (Abbildung 16).

► **Abbildung 16. Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 1 nach Ergebnisindikatoren und Regionen**



Die durch COVID-19 hervorgerufene Unsicherheit und Instabilität führte zu einer beispiellosen Nachfrage nach einer Ausweitung und Vertiefung der Unterstützung der IAO bei der Stärkung der **institutionellen Kapazität von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden**, die diese Unterstützung benötigten, um ihre Institutionen zu erhalten, den Bedarf des privaten Sektors wirksam an die Regierungen weiterzuleiten sowie am sozialen Dialog teilnehmen zu können und gleichzeitig rascher Dienstleistungen für ihre Mitglieder bereitzustellen. Die große Zahl der Ergebnisse in diesem Bereich erklärt sich dadurch, dass die IAO ihr Interventionsmodell anpasste, um eine effizientere Nutzung der verfügbaren Ressourcen zu gewährleisten, insbesondere durch globale Instrumente und Orientierungen für Arbeitgeber, die speziell auf den nationalen Kontext abgestimmt werden können.

Die IAO gab zwölf globale COVID-19-Wissensprodukte heraus, die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände besser befähigten, eine Führungsrolle bei den folgenden Aktivitäten wahrzunehmen: a) Koordinierung der Auffassungen der Unternehmen durch verbesserte Datenerhebung, -analyse und -übermittlung, b) Aufbau einer engeren Zusammenarbeit mit ihren Mitgliedern durch die Bereitstellung kontinuierlicher Orientierungshilfe zum Umgang mit COVID-19 am Arbeitsplatz, zur Arbeit von zu Hause aus, zur sicheren Rückkehr an den Arbeitsplatz, zur Planung der Betriebskontinuität und zur produktivitätsgesteuerten Erholung und c) Digitalisierung ihres Dienstleistungsangebots für Mitglieder.

► Kasten 8. Auswirkungen der Überzeugungsarbeit von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden auf staatliche Politikkonzepte zur Erholung von COVID-19 in Kolumbien, den Seychellen und Serbien

Die IAO trug zur Stärkung der Kapazitäten von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden für Überzeugungsarbeit, Kommunikation, Analysen und Dialog bei, wodurch diese ihren Einfluss auf die Politikgestaltung während der Pandemie steigern konnten.

Der Nationale Industriellenverband Kolumbiens (ANDI) beantragte konkret die Verlängerung des Förderprogramms für formelle Beschäftigung, was vom Kongress Ende 2020 genehmigt wurde und über 140.000 Unternehmen und 3,9 Millionen Arbeitnehmern zugutekam.

Im Juli 2020 erstellte die Industrie- und Handelskammer der Seychellen das Dokument *Pathways to Recovery and Prosperity (RAP)*, das Wege zu Erholung und Wohlstand aufzeigen soll und auf einzigartigen Daten basiert, die bei fünf Unternehmensumfragen und Befragungen von Interessenträgern gewonnen wurden. Der Präsident des Landes ordnete die Umsetzung des Dokuments in Zusammenarbeit mit Ministerien an, und die Kammer stellte in Partnerschaft mit der Zentralbank der Seychellen Orientierungen für die Wiedereröffnung der Wirtschaft bereit.

Der Serbische Arbeitgeberverband (SAE) führte zwei Runden von Umfragen bei Unternehmen durch, um Erkenntnisse über die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Wirtschaft zu gewinnen, und setzte sich für sektorspezifische Maßnahmen ein, die von der Regierung angenommen wurden. Zu diesen Maßnahmen zählten die Verlängerung der Lohnsubventionen für das Gastgewerbe und die Bereitstellung von Direkthilfen für Unternehmen im Transportsektor.

Ebenso stärkte die IAO trotz und wegen der Herausforderungen der COVID-19-Pandemie weiter die **institutionelle Kapazität von Arbeitnehmerverbänden**, um die gewerkschaftliche Organisation neuer Gruppen von Arbeitnehmern durch innovative Ansätze und digitale Werkzeuge zu ermöglichen. In mehreren Ländern konnten Gewerkschaften Beschäftigte in neuen Sektoren, in der informellen Wirtschaft und auf digitalen Plattformen erreichen. In Paraguay und Tonga wurden zudem neue Gewerkschaften gegründet.

► Kasten 9. Durch Innovationen gewinnen Arbeitnehmerverbände in Kolumbien und Malaysia während der Pandemie neue Mitglieder

In Anbetracht der Herausforderungen im Zusammenhang mit COVID-19 starteten zahlreiche Arbeitnehmerverbände weltweit mit Unterstützung der IAO Werbekampagnen und richteten telefonische Informationsdienste und Rechtsberatungsstellen für bestimmte Gruppen ein, insbesondere mit digitalen Mitteln.

So setzten in Kolumbien mehrere Gewerkschaftsorganisationen in der Agrarwirtschaft eine Strategie zur Anwerbung und Unterstützung von ländlichen Arbeitskräften mit Schwerpunkt auf Frauen um, die auch eine Kommunikationskampagne über Lokalrundfunk und -fernsehen umfasste.

Der Malaysische Gewerkschaftskongress (MTUC) richtete Ressourcenzentren für Migranten mit dem Auftrag ein, Arbeitsmigranten ohne Papiere bei der Registrierung behilflich zu sein und Rechtsberatung für von ungerechtfertigten Entlassungen betroffene Arbeitnehmer anzubieten, auch auf digitalem Wege. Gemeinsam mit der United Malays National Organization setzte der MTUC zudem eine Sonderarbeitsgruppe ein, die den Arbeitnehmerschutz für Plattformbeschäftigte verbessern soll.

In einigen Ländern hatte die Pandemie Beeinträchtigungen des sozialen Dialogs und Einschränkungen der Arbeitnehmerrechte zur Folge, wodurch die Gewerkschaften an einer wirksamen Arbeit gehindert wurden und die Zahl der Beschwerden bei den Aufsichtsorganen der IAO zunahm. Die IAO verstärkte die Unterstützung der Gewerkschaften, um sie in die Lage zu versetzen, Einfluss auf die Politik zu nehmen und den sozialen Dialog mit neuem Leben zu

erfüllen. Dies umfasste beispielsweise die Förderung von Gewerkschaftsbündnissen in den einzelnen Ländern, die Förderung des zweigliedrigen Dialogs mit Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden und die Stärkung der Fähigkeit von Arbeitnehmerverbänden, sich an nationalen und auf UN-Ebene ablaufenden Planungsprozessen zur Verwirklichung der Agenda 2030 zu beteiligen. Zu diesem Zweck erarbeitete die IAO ein Schulungspaket zur Rolle der Gewerkschaften im Multilateralismus und ein Referenzhandbuch für Gewerkschaften mit dem Titel *Trade Union Reference Manual on the United Nations Sustainable Development Cooperation and the Decent Work Agenda*.

Infolge der gestiegenen Nachfrage nach Dienstleistungen der IAO zur Stärkung der **Fähigkeit der nationalen Arbeitsverwaltungen**, sich wirksam an der Reaktion auf die COVID-19-Pandemie zu beteiligen, wurden in einer größeren Zahl von Mitgliedstaaten als geplant institutionelle Rahmenkonzepte zur Bewältigung der neuen Herausforderungen in der Welt der Arbeit entwickelt. Lockdown-Maßnahmen und die Verlangsamung der Wirtschaftstätigkeit wirkten sich jedoch nachteilig auf die Arbeit der Arbeitsaufsichtsbehörden und folglich auf die Zahl der in diesem Bereich erzielten Ergebnisse aus. Dennoch stellte die IAO elektronisch und im Internet Unterstützungsmaterialien und Plattformen bereit, darunter Orientierungen, Toolkits und Kompendien mit bewährten Praxisbeispielen, davon einige speziell zur [Reaktion auf COVID-19](#). Über das von der IAO im August 2020 eingerichtete Portal für strategische Pläne zur Einhaltung von Vorschriften konnten die Arbeitsaufsichtsbehörden in neun Ländern und Gebieten selbst Pläne erstellen und den Status und die Ergebnisse von Aufsichtskampagnen online überwachen.

Die Anzahl der Ergebnisse bei der **Stärkung des sozialen Dialogs und der Gesetze, Prozesse und Institutionen im Bereich der Arbeitsbeziehungen** übertraf die Zielvorgabe. Zahlreiche Ergebnisse betreffen die Nutzung des dreigliedrigen sozialen Dialogs zur Entwicklung wirksamer länderspezifischer Reaktionen auf COVID-19, insbesondere in Afrika, den arabischen Staaten sowie in Europa und Zentralasien. Zudem leistete die IAO einen Beitrag zur Stärkung der Systeme zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten als Mechanismus zur Bewältigung der Folgen der Pandemie, insbesondere in der Region Asien und Pazifik sowie in Europa und Zentralasien.¹⁰ Die IAO hat eine Selbstbeurteilungsmethode für Institutionen des sozialen Dialogs (SAM-SDI) entwickelt, um ihre Wirksamkeit und Inklusivität und ihren Einfluss auf die Politikgestaltung zu stärken. Die vergleichende Rechtsdatenbank für Arbeitsbeziehungen ([IRLex](#)), die Datenbank für Arbeitsbeziehungen ([IRData](#)) und die Online-Schulungsmaterialien zu Arbeitsbeziehungen ([IRToolkit](#)) wurden erweitert. In neun Mitgliedstaaten verbesserten sich die Kollektiverhandlungen, während in acht Mitgliedstaaten die Zusammenarbeit und die Mechanismen zur Behandlung von Beschwerden auf betrieblicher Ebene gestärkt wurden, was zu besseren Arbeitsbedingungen und widerstandsfähigeren Arbeitsstätten beitrug. Das [Programm Better Work](#) unterstützte Fabriken und Arbeitnehmer im Bekleidungssektor von zwölf Ländern neben anderen Belangen bei der Verbesserung der Zusammenarbeit und des Dialogs in Bezug auf den Arbeitsschutz, die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen sowie die COVID-19-Prävention und -Impfung.

Insgesamt haben die Erfahrungen während der Zweijahresperiode und spezifische Forschungsarbeiten der IAO gezeigt, dass ein einflussreicherer sozialer Dialog und Kollektiverhandlungen zu einem besseren Schutz der Arbeitnehmer, zu widerstandsfähigeren Unternehmen während der Pandemie (beispielsweise im Gesundheits-, Seeschiffahrts- und Transportsektor) sowie zu einer beschleunigten Erholung geführt haben.

¹⁰ Siehe den IAO-Bericht *Report on the Rapid Assessment Survey: The Response of Labour Dispute Resolution Mechanisms to the COVID-19 Pandemic*.

► Kasten 10. Neue Impulse für Arbeitsaufsicht und sozialen Dialog in Georgien

Das georgische Parlament verabschiedete am 29. September 2020 ein mit Unterstützung der IAO ausgearbeitetes Paket von Arbeitsrechtsreformen, das auf EU-Richtlinien und die internationalen Verpflichtungen des Landes gemäß den ratifizierten IAO-Übereinkommen abgestimmt ist. Das Paket beinhaltet Änderungen des Arbeitsgesetzes und ein neues Gesetz über die Arbeitsaufsichtsdienste, mit dem das Mandat der Aufsichtsbehörde erweitert und die Einrichtung eines Dreigliedrigen Beirats für die Strategie und Tätigkeiten der Arbeitsaufsicht vorgeschrieben wird.

Auf neun vom **IAO-Verwaltungsrat gebilligten Sektortagungen** nahmen dreigliedrige Mitgliedsgruppen einvernehmlich Schlussfolgerungen, Empfehlungen und Instrumente an, und zwar zu den Themen Aquakultur, Automobilindustrie, Bildung, städtischer Verkehr, Sport, Textilien, Bekleidung, Leder und Schuhwaren. Normensetzungsausschüsse überprüften die Durchführung sektorspezifischer Normen in den Bereichen Seeschifffahrt und Bildung.¹¹ Auf subregionalen Tagungen in Amerika sowie in Asien und Pazifik wurden wichtige neu auftretende Fragen in den Bereichen Sanitärversorgung, Textilien und Tourismus behandelt, während auf zwei interregionalen Seminaren Forschungsergebnisse in den Informations- und Kommunikationstechnologien und im Bergbau diskutiert wurden. Im Oktober 2021 arbeitete eine Sachverständigentagung einen [Verhaltenskodex für den Arbeitsschutz in der Textil-, Bekleidungs-, Leder- und Schuhindustrie](#) aus.

Haushalt und Ausgaben

In der Zweijahresperiode 2020–21 wurden für die Ergebnisvorgabe 1 insgesamt 147,4 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 68 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO, 29 Prozent aus Beiträgen für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit und 3 Prozent aus dem HZK stammten (Tabelle 2). Dieser Betrag überstieg den strategischen Haushalt für die Zweijahresperiode um 31 Prozent, insbesondere aufgrund der Mobilisierung freiwilliger Beiträge zur Stärkung der Arbeitsverwaltungen und der Arbeitsaufsicht.

► **Tabelle 2. Strategischer Haushalt und Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 1**

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-Dollar)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-Dollar)
Ordentlicher Haushalt	101,8	101,0
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit	11,0	42,2
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	4,1
Insgesamt	112,8	147,4

Von den Gesamtausgaben in der Zweijahresperiode 2020–21 entfallen 51 Prozent auf die Stärkung der institutionellen Kapazität der Verbände der Sozialpartner (zu erbringende Leistungen 1.1 und 1.2). Diese Mittel stammten im Wesentlichen aus dem ordentlichen Haushalt der IAO (91 Prozent). Auch aus dem HZK wurden Mittel in sehr beträchtlicher Höhe für diese Leistungsvorgaben zugewiesen, und die damit bestrittenen Ausgaben zur Förderung starker und

¹¹ Der Dreigliedrige Sonderausschuss (STC) des Seearbeitsübereinkommens (MLC), 2006, [der Unterausschuss für die Heuern von Seeleuten des Paritätischen Seeschifffahrtsausschusses \(JMC/SC\)](#) und der [Gemeinsame Sachverständigenausschuss der IAO und der UNESCO für die Durchführung der Empfehlungen betreffend die Lehrer \(CEART\)](#).

repräsentativer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände wurden in der Zweijahresperiode 2020–21 gegenüber 2018–19 erhöht, was zu 23 Ergebnissen in 21 Mitgliedstaaten beitrug.

Ergebnisvorgabe 2: Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und effektive Aufsicht

► Besondere Erfolge

- Das Übereinkommen (Nr. 182) über die die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, wurde als erste Norm in der Geschichte der IAO universell ratifiziert.
- In der Zweijahresperiode wurden 95 Ratifikationen von Übereinkommen und Protokollen registriert, davon 69 im Jahr 2021, was unterstreicht, welche Bedeutung die Mitgliedstaaten den internationalen Arbeitsnormen für eine Erholung von der Krise, die zu einer besseren Zukunft der Arbeit führt, beimessen. Während der Zweijahresperiode ratifizierte Antigua und Barbuda sieben Übereinkommen und zwei Protokolle, Sierra Leone sieben Übereinkommen und ein Protokoll und Somalia sieben Übereinkommen.
- Eine von der IAO, dem UN-Sekretariat und der Internationalen Seeschiffahrtsorganisation geleitete Multi-Akteur-Allianz setzte sich mit den Auswirkungen der COVID-19-Beschränkungen auf den Besatzungswechsel bei Seeleuten auseinander und stellte Lösungen für Hunderttausende von Seeleuten bereit, die während der COVID-19-Krise auf See festsaßen.
- Auf Ersuchen der Regierungen Mexikos und der Vereinigten Staaten von Amerika führte die IAO eine Beobachtungsmission zum Prozess der Legitimierung einer Kollektivvereinbarung im General-Motors-Werk in Silao in Mexiko durch, bei der es um die Einhaltung der Verpflichtungen im Rahmen des Freihandelsabkommens zwischen Mexiko, den Vereinigten Staaten und Kanada ging.

Trotz der durch die Pandemie verursachten Schwierigkeiten setzte die IAO ihre Arbeit an einer zukunftsorientierten Politik zur Setzung, Förderung, Ratifizierung und Überwachung internationaler Arbeitsnormen fort, wie dies in der Jahrhunderterklärung gefordert wird. Der Normenüberprüfungsmechanismus (SRM) arbeitete fortgesetzt an der Aufrechterhaltung eines klaren, robusten und aktuellen Normenbestands, und die Organisation verfolgte weiter eine normenpolitische Agenda, die die Aufhebung oder Zurückziehung veralteter Instrumente in ein ausgewogenes Verhältnis mit der Setzung neuer Normen zur Schließung von Regelungslücken bringt. 2021 beschloss die Internationale Arbeitskonferenz die Aufhebung von acht Übereinkommen und die Zurückziehung von zehn Übereinkommen und elf Empfehlungen. Darüber hinaus schlug der Dreigliedrige Sonderausschuss des Seearbeitsübereinkommens, 2006, vor, zwischen 2023 und 2030 36 Seeschiffahrtsinstrumente aufzuheben oder zurückzuziehen. Parallel dazu beschloss der Verwaltungsrat, auf die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz für 2022 und 2023 einen Normensetzungsgegenstand zu einer hochwertigen Lehrlingsausbildung und für 2024 und 2025 zum Schutz vor biologischen Gefahren zu setzen.

Dank technologischer Verbesserungen, etwa digitale Fassungen von Leitfäden, digitale Archive und Arbeitsabläufe für die Erstellung von Berichten, konnten die Aufsichtsorgane weiterhin zügig arbeiten und die Mitgliedsgruppen besser auf die Aufsichtsmechanismen zugreifen, was die Transparenz erhöhte. Gleichzeitig entwickelte die IAO spezifische Produkte, um das Wissen über die Rolle der [internationalen Arbeitsnormen im Zusammenhang mit dem COVID-19-Ausbruch](#) und die [Arbeit der Aufsichtsorgane](#) zu erweitern.

► Kasten 11. Die Aufsichtsmechanismen der IAO während der COVID-19-Pandemie

Der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) hielt im November–Dezember 2020 erfolgreich seine erste vollständig virtuelle Sitzung ab. Während der Zweijahresperiode veröffentlichte der CEACR 3.223 Kommentare und eine Allgemeine Erhebung zur *Förderung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in einem sich verändernden Umfeld*. Ein Abschnitt des *Allgemeinen Berichts 2021* des CEACR und mehrere seiner allgemeinen Bemerkungen waren der Frage der Anwendung internationaler Arbeitsnormen im Kontext der COVID-19-Krise gewidmet.

Der Ausschuss für die Durchführung der Normen (CAS), dessen Tagung 2020 aufgrund der Verschiebung der Internationalen Arbeitskonferenz nicht stattfand, nahm seine Arbeit 2021 in einem Online-Format wieder auf. Der CAS prüfte 19 Einzelfälle und nahm Schlussfolgerungen zu gezielten Folgemaßnahmen des Amtes an.

Nachdem der Verwaltungsrat auf seinen Tagungen im März und Juni 2020 die Verschiebung der Tagungen des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit (CFA) beschlossen hatte, nahm dieser seine Arbeit im Oktober 2020 in einem virtuellen Format wieder auf und holte den entstandenen Rückstand mit der Behandlung von 139 Fällen auf.

Auf virtuellen Sitzungen 2020 und 2021 befasste sich der Verwaltungsrat mit Klagen nach Artikel 26 der IAO-Verfassung und Beschwerden nach Artikel 24 und traf mehrere Beschlüsse in Bezug auf Folgemaßnahmen zu Empfehlungen von zwei Untersuchungsausschüssen und anderen Fällen. Das Amt leistete in sechs Fällen Unterstützung bei der freiwilligen Schlichtung zwischen den Parteien; zwei dieser Fälle wurden zurückgezogen.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2020–21

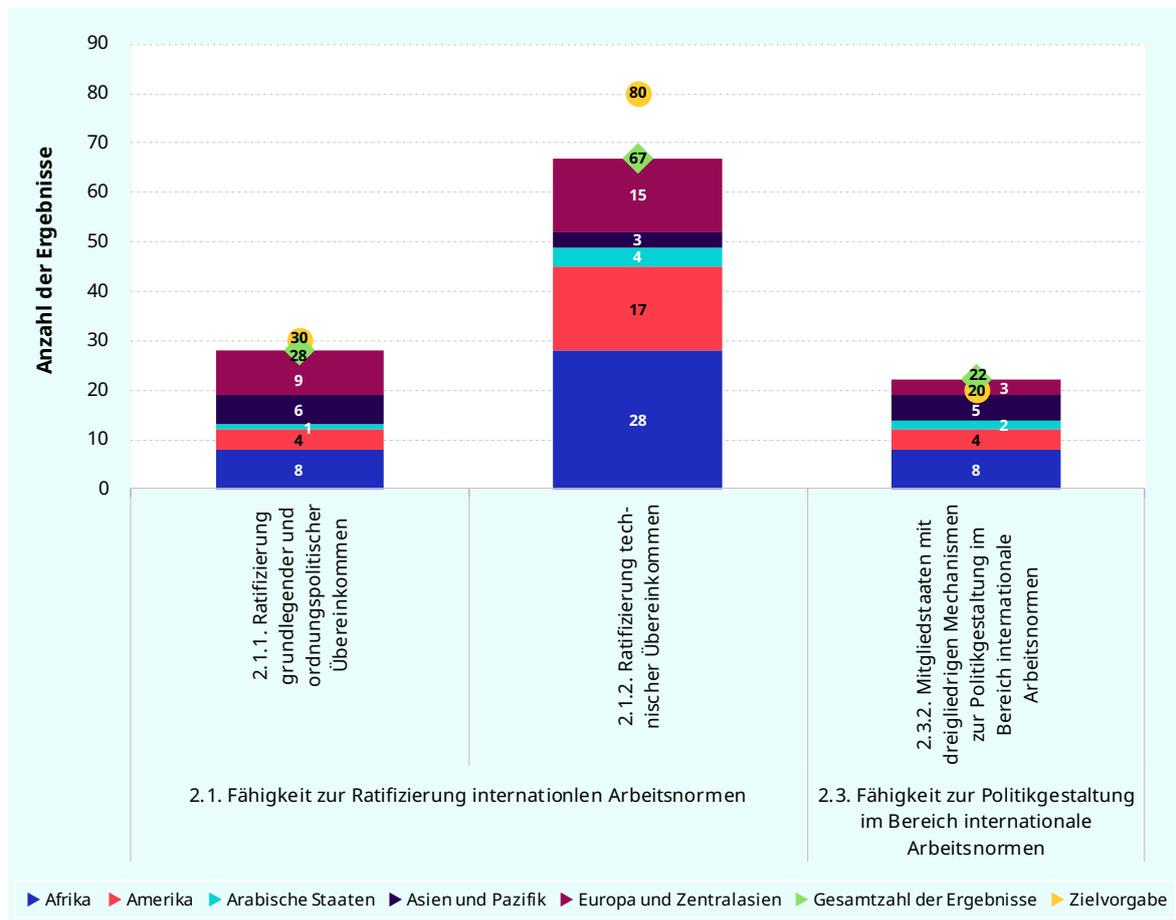
Während der Zweijahresperiode unterstützte die IAO die Mitgliedstaaten bei der Ratifizierung internationaler Arbeitsnormen (zu erbringende Leistung 2.1). Die Ergebnisse in diesem Bereich lagen unter der Zielvorgabe für die Zweijahresperiode (Abbildung 17), vor allem weil die Auswirkungen der Pandemie 2020 die Ratifizierungsprozesse verlangsamt. Zudem unterstützte die IAO ihre Mitgliedsgruppen bei der Anwendung von Normen (zu erbringende Leistung 2.2) und erreichte die Zielvorgaben für beide Ergebnisindikatoren. Die Fähigkeit der Mitgliedstaaten, sich durch zeitnahe Berichterstattung und die Förderung der Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen an der Normensetzung zu beteiligen (zu erbringende Leistung 2.3), wurde in 22 Mitgliedstaaten gestärkt.¹²

Wenngleich die COVID-19-Krise 2020 die Fortschritte bei der **Ratifizierung internationaler Arbeitsnormen** beeinträchtigte, stieg 2021 die Zahl der registrierten Ratifikationen sehr stark an und erreichte einen ähnlichen Wert wie im Jahr 2019, dem Jahr des hundertjährigen Bestehens der IAO (Abbildung 18).

Bei den grundlegenden und ordnungspolitischen Übereinkommen erreichte die IAO mit der universellen Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, einen wichtigen Meilenstein. Die am häufigsten ratifizierten Instrumente in dieser Kategorie waren das Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, und das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (Internationale Arbeitsnormen), 1976.

¹² Konkrete Angaben sind Anhang II zu entnehmen.

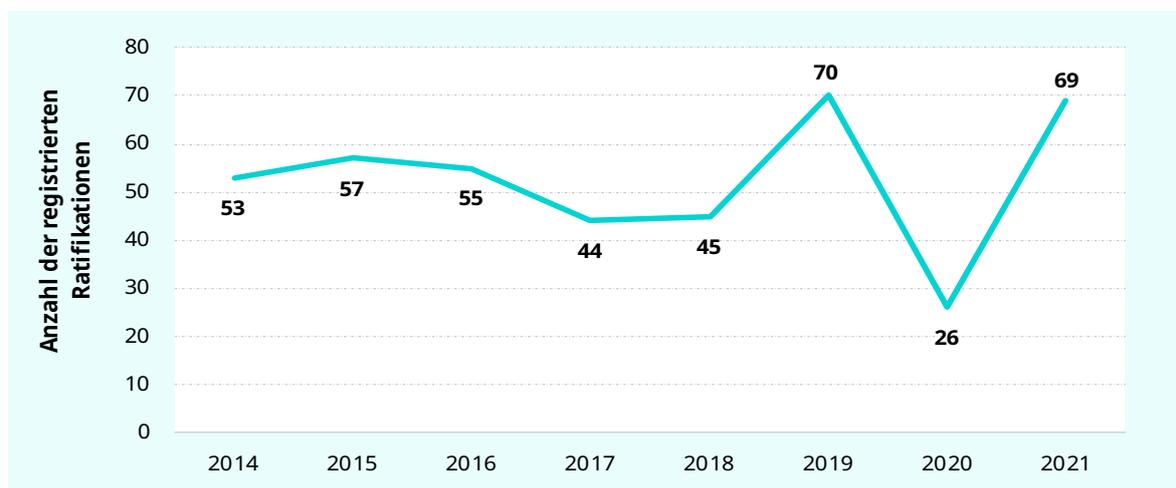
► **Abbildung 17. Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 2 nach Ergebnisindikatoren und Regionen**



Anmerkungen:

- Die beiden Indikatoren für die zu erbringende Leistung 2.2 und einer der Indikatoren für die zu erbringende Leistung 2.3 werden nach unterschiedlichen Maßeinheiten erfasst und sind daher nicht in der Abbildung enthalten.
- Die im Programm und Haushalt aufgestellte Zielvorgabe für Indikator 2.1.2 (20) bezog sich auf eine begrenzte Zahl von Instrumenten in den Bereichen Arbeitsschutz, Sozialschutz, Beschäftigungspolitik und Seearbeit, die vom SRM überprüft wurden. Dieser Wert wurde in der Zweijahresperiode übertroffen. Die Zielvorgabe von 80 entspricht der durchschnittlichen Zahl der Ratifikationen aktueller technischer Übereinkommen in den vergangenen drei Zweijahresperioden.

► **Abbildung 18. Anzahl der registrierten Ratifikationen (2014–21)**



Bei den technischen Übereinkommen hatte die zunehmende Bedeutung des Arbeitsschutzes für die Bewältigung von COVID-19 eine hohe Anzahl von Ratifikationen des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, zur Folge. Weitere Übereinkommen mit hohen Ratifizierungsquoten waren das kürzlich angenommene Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, das 2020 in Kraft trat, und das Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011.

► Kasten 12. Ratifizierung grundlegender Übereinkommen durch die Republik Korea

Am 20. April 2021 ratifizierte die Republik Korea drei grundlegende Übereinkommen: das Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949. Damit wurden die langjährigen Bemühungen der Mitgliedsgruppen in dem Land, die 1996 begannen und hochrangige dreigliedrige IAO-Missionen sowie fachliche Unterstützung, einen Dialog mit den Aufsichtsorganen und Fortschritte bei den Rechtsvorschriften umfassten und allesamt den Weg zur Ratifizierung ebneten, zu einem krönenden Abschluss geführt.

Die IAO leistete kontinuierliche Unterstützung für die Mitgliedsgruppen bei der **Anwendung der internationalen Arbeitsnormen**. Die Zahl der von den Aufsichtsorganen mit Genugtuung zur Kenntnis genommenen Fälle von Fortschritten in den Ländern betrug 44 und entsprach damit in etwa der Zielvorgabe von 45. Darin spiegeln sich die Reichweite der von der IAO geleisteten fachlichen Unterstützung und das gestiegene Bewusstsein für die Notwendigkeit wider, den Schutz bei der Arbeit zu verstärken, um eine bessere Arbeitswelt nach der Pandemie zu schaffen.

Ein zentrales Element der IAO-Strategie in diesem Bereich war die Ausweitung und Konsolidierung der Bemühungen um eine durchgängige Anwendung internationaler Arbeitsnormen durch Partnerschaften, insbesondere innerhalb des UN-Systems. Infolgedessen wurden Fragen der Normensetzung, auf die die Aufsichtsorgane der IAO hingewiesen hatten, ausdrücklich in die UN-Kooperationsrahmen für nachhaltige Entwicklung für Peru, Turkmenistan, die Ukraine und Usbekistan aufgenommen. Dies entspricht 10 Prozent der 40 analysierten Rahmen, womit die Zielvorgabe erreicht wurde. Bei fünf weiteren Kooperationsrahmen – für Bangladesch, Côte d'Ivoire, Eswatini, Südafrika und die Türkei – stützte sich die Strategie auf Kommentare der Aufsichtsorgane zu Themen wie Vereinigungsfreiheit, Geschlechtergleichstellung, Kinderarbeit und Beschäftigungsförderung, ohne dass diese ausdrücklich erwähnt wurden. So enthält der [UN-Kooperationsrahmen für nachhaltige Entwicklung für Bangladesch 2022–2026](#) Verweise auf internationale Arbeitsnormen, die Reform des Arbeitsrechts, die Stärkung der Arbeitsmarktsteuerung und die Förderung des sozialen Dialogs.

► Kasten 13. Systematische Berücksichtigung internationaler Arbeitsnormen in der Arbeit der UN

Die IAO arbeitete sehr aktiv in mehreren interinstitutionellen Gruppen mit, darunter a) einem Arbeitsteam zu dem Gebot, niemanden zurückzulassen, Menschenrechten und der normensetzenden Agenda, b) dem UN-Netzwerk gegen rassistische Diskriminierung und für Minderheitenschutz und c) der Arbeitsgruppe zum Aktionsaufruf des UN-Generalsekretärs für die Menschenrechte. Die IAO trug zur Entwicklung einschlägiger Wissensprodukte und zur Durchführung von Schulungen für Mitglieder von UN-Landesteams bei. Wenngleich die Bemühungen in diesem Bereich im Allgemeinen erfolgreich waren, zeigte die Erfahrung, dass die strategischen Verknüpfungen zwischen den Kommentaren der Aufsichtsorgane der IAO und den Menschenrechtsmechanismen der Vereinten Nationen weiter herausgearbeitet und ausgebaut werden müssen.

Wichtige positive Ergebnisse gab es auch in Bezug auf die **Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, sich an der Normensetzung in allen Stadien vollumfänglich und wirksam zu beteiligen**, sowohl global als auch auf Landesebene. Die Bemühungen der IAO in diesem Bereich umfassten die Überprüfung von Rechtsinstrumenten in 20 Mitgliedstaaten und die Neugestaltung von Schulungsinitiativen, insbesondere der gemeinsam mit dem Turiner Zentrum durchgeführten Initiativen wie der Akademie für internationale Arbeitsnormen, wodurch in bestimmten Regionen die virtuelle Bereitstellung und die Reichweite verbessert werden konnten. Während die Bilanz hinsichtlich der zeitnahen Berichterstattung über die Anwendung ratifizierter Normen 2020 gering ausfiel (25 Prozent), stieg sie 2021 deutlich an (40 Prozent, womit die Zielvorgabe erreicht wurde). Dies ermöglichte es den Aufsichtsorganen, ihrer Aufsichtsfunktion angemessen nachzukommen.

In 22 Mitgliedstaaten, insbesondere in Afrika, Asien und Pazifik und Amerika, unterstützte die IAO die Einrichtung dreigliedriger Mechanismen, über die die Mitgliedsgruppen sich wirksam an der Durchführung internationaler Arbeitsnormen auf nationaler Ebene, einschließlich der Berichterstattung an die Aufsichtsorgane, beteiligen können. In manchen Ländern boten die Maßnahmen zur Bewältigung der Krise Gelegenheit, das dreigliedrige Engagement in Bezug auf Prioritäten der Normensetzung zu stärken, während sie in anderen Ländern für eine Verschlechterung der Bedingungen für den sozialen Dialog sorgten. Daher sind weitere Bemühungen mit dem Ziel erforderlich, die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Erörterung und Vereinbarung nationaler Pläne für die Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen zu befähigen, auch als Folgemaßnahme zu den Beschlüssen der dreigliedrigen SRM-Arbeitsgruppe.

Haushalt und Ausgaben

In der Zweijahresperiode 2020–21 wurden für die Ergebnisvorgabe 2 insgesamt 72,5 Millionen US-Dollar aufgewandt (Tabelle 3). Die Ausgaben aus dem ordentlichen Haushalt waren aufgrund der Absage mehrerer Präsenztagungen während der Zweijahresperiode und von Reisebeschränkungen niedriger als geplant. Dagegen fielen die Ausgaben aus Sondermitteln infolge des gestiegenen Interesses an der Förderung von Normen im Rahmen globaler Handels- und Investitionsabkommen und der sozialen Schutzmaßnahmen internationaler Finanzinstitutionen höher aus als erwartet. In vielen Fällen waren Fortschritte bei der Anwendung von Normen das Resultat wirksamer Interventionen der IAO im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit, beispielsweise des [Projekts Handel für menschenwürdige Arbeit](#) und des Programms für technische Zusammenarbeit zwischen der IAO und Katar. Mit Mitteln aus dem HZK konnten in zwei Mitgliedstaaten spezifische Ergebnisse in diesem Bereich erzielt werden.

► **Tabelle 3. Strategischer Haushalt und Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 2**

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-Dollar)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-Dollar)
Ordentlicher Haushalt	56,7	50,7
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit	11,0	18,6
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	3,2
Insgesamt	67,7	72,5

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

► Besondere Erfolge

- 67 Länder entwickelten Politikkonzepte, Programme und Aktionspläne für den Schutz, die Förderung und die Erholung der Beschäftigung, insbesondere als Reaktion auf die COVID-19-Krise.
- 20 Länder führten unter Verwendung einer innovativen IAO-Methodik Schnellbewertungen der Auswirkungen von COVID-19 auf den Arbeitsmarkt durch.
- 7 Mitgliedstaaten berücksichtigten bei ihren national festgelegten Beiträgen zur Bewältigung der Klimakrise Aspekte eines gerechten Übergangs.
- Die IAO spielte eine zentrale Rolle auf dem Gipfel zu Ernährungssystemen im September 2021 und nutzte Partnerschaften zur Förderung menschenwürdiger Arbeitsplätze für die 768 Millionen Menschen, die weltweit von Ernährungsunsicherheit betroffen sind und von denen viele in der Landwirtschaft arbeiten.

Mit ihrer Arbeit zu wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Übergängen unterstützte die IAO maßgeblich die Bemühungen der Mitgliedsgruppen, auf die unmittelbaren Folgen der Krise für die am stärksten betroffenen Sektoren, Unternehmen und Arbeitnehmer zu reagieren und längerfristige Strategien und Programme für eine beschäftigungsintensive, inklusive und umweltverträgliche Erholung zu entwickeln. Die IAO erstellte neue Instrumente, beispielsweise die [Schnelldiagnose zur Bewertung der Auswirkungen von COVID-19 auf Landesebene](#). Orientierungen und Ansätze für die Durchführung wurden angepasst, um eine bessere Koordinierung von beschäftigungs- und sozialschutzpolitischen Maßnahmen zu fördern und auf diese Weise Synergien zu erzeugen und die Wirkung zu verstärken.

► Kasten 14. Koordinierte Durchführung von Sozialschutz- und aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Usbekistan

Das usbekische Ministerium für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen ersuchte die IAO um fachliche Unterstützung hinsichtlich einer verstärkten Koordinierung zwischen der Beschäftigungs- und der Sozialschutzpolitik, um die Absicherung für Frauen und Jugendliche zu verbessern und Qualifikationen, Systeme und Verfahren für eine wirksamere Krisenreaktion zu ermitteln. Die IAO führte zwei institutionelle Bewertungen durch, und zwar eine für die öffentlichen Arbeitsverwaltungen und eine weitere für das Programm für öffentliche Arbeiten, und leistete Beratung zu Möglichkeiten der Stärkung der Leistungserbringung für verletzte Gruppen sowie für junge Frauen und Männer. Infolgedessen konnte das Land bis Oktober 2020 500.000 Menschen, davon 270.000 Frauen, eine befristete Beschäftigung bieten und damit seine Kapazität zur Bereitstellung öffentlicher Arbeitsplätze im Vergleich zum Januar 2020 verdoppeln.

Diesbezüglicher Artikel: [How the ILO can support vital public employment programmes during the COVID-19 crisis](#).

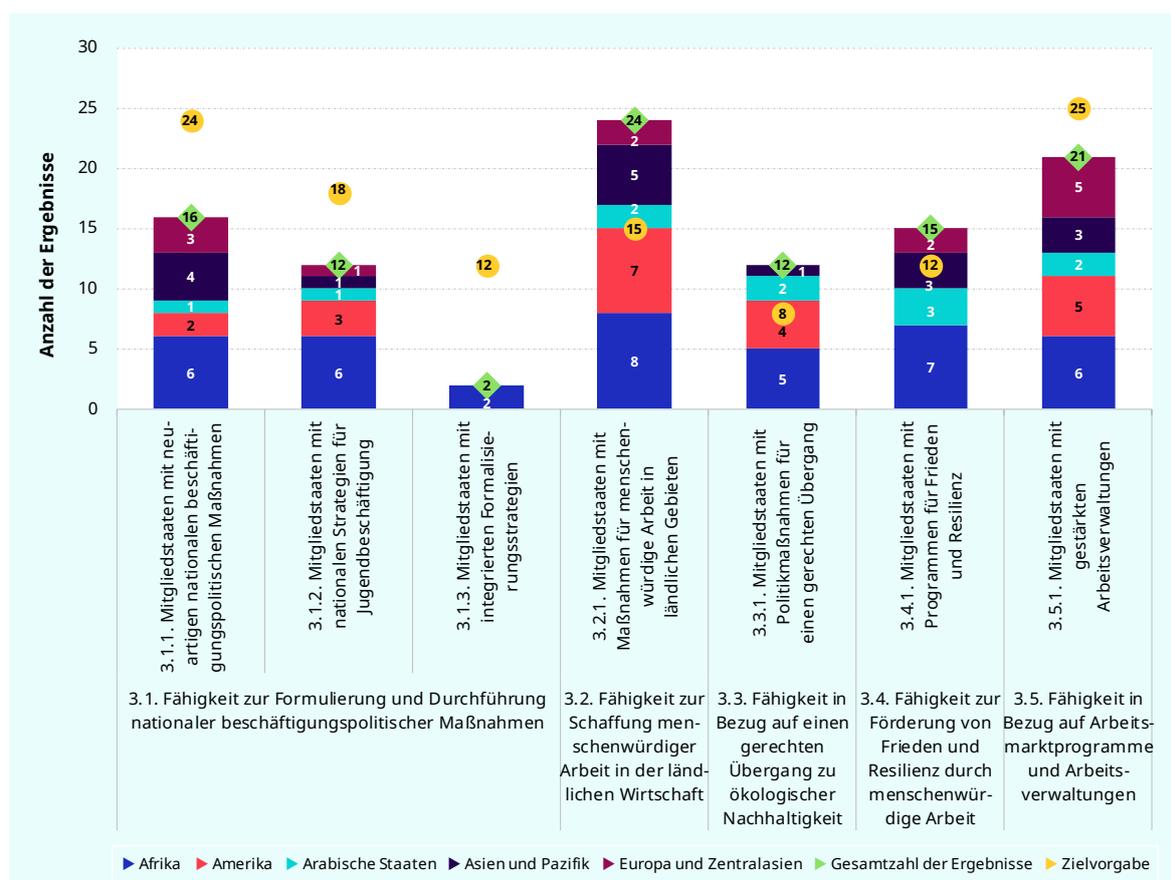
In vielen am wenigsten entwickelten Ländern unterstützte die IAO Sofortmaßnahmen zur Erhaltung oder Schaffung von Arbeitsplätzen durch das Flaggschiffprogramm „Beschäftigung für Frieden und Resilienz“, wobei der Schwerpunkt vor allem auf öffentlichen Bauvorhaben lag, die an neue gesundheitliche Auflagen angepasst wurden. Die strategische Bedeutung der Agrar- und Ernährungssysteme, deren Anfälligkeit während der Pandemie zutage trat, für die Erholung erforderte besondere Aufmerksamkeit und veranlasste die Mitgliedsgruppen in vie-

len Ländern zu Maßnahmen für menschenwürdige Arbeit in ländlichen Gebieten mit besonderem Schwerpunkt auf ökologischer Nachhaltigkeit.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2020–21

Während der Zweijahresperiode unterstützte die IAO schwerpunktmäßig die Erbringung von fünf Leistungen, die die Stärkung der Fähigkeit der Mitgliedstaaten zur Formulierung und Umsetzung von Politiklösungen mit Auswirkungen auf die Quantität und Qualität der Beschäftigung, auch in der ländlichen und grünen Wirtschaft, betrafen. Insgesamt steuerte die IAO 102 Ergebnisse zu dieser Ergebnisvorgabe bei, was geringfügig unter der Zielvorgabe für die Zweijahresperiode (114) lag. Bei drei der sieben Ergebnisindikatoren wurde die Zielvorgabe übertroffen, und in Bezug auf die Annahme integrierter Formalisierungsstrategien blieben die Ergebnisse deutlich hinter der Zielvorgabe zurück, da viele Länder aufgrund der COVID-19-Krise Aktivitäten zur Unterstützung von Sofortmaßnahmen Vorrang gegenüber langfristigen Maßnahmen einräumten (Abbildung 19).

► **Abbildung 19. Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 3 nach Ergebnisindikatoren und Regionen**



Etwa 40 Prozent der Ergebnisse wurden in Afrika erzielt, insbesondere in Bezug auf die Annahme von nationalen beschäftigungspolitischen Maßnahmen, Maßnahmen für menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft und beschäftigungsintensiven Investitionsprogrammen. Zudem trug die IAO zu einer beträchtlichen Anzahl von Ergebnissen in Amerika, insbesondere hinsichtlich der ländlichen Wirtschaft, sowie in Asien und im Pazifik bei. In den arabischen Staaten sind die Ergebnisse gleichmäßig auf die Ergebnisbereiche verteilt, während

sie in Europa und Zentralasien zumeist nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen und die Stärkung der Arbeitsverwaltungen betreffen.

Entsprechend den Forderungen der Mitgliedsgruppen verlagerte die IAO den Schwerpunkt ihrer Unterstützung bei der **Formulierung und Durchführung einer neuen Generation geschlechtergerechter nationaler beschäftigungspolitischer Maßnahmen** auf die Folgen der COVID-19-Krise für die Beschäftigung, insbesondere für Frauen, Jugendliche und informelle Arbeitnehmer, sowie auf Strategien für eine beschäftigungsintensive Erholung. Durch Schnellbewertungen gewonnene länderspezifische Erkenntnisse, die eine globale Erhebung über die Auswirkungen der Krise auf die Jugend und Forschungsarbeiten zu ihren nach Geschlecht aufgeschlüsselten Beschäftigungseffekten ergänzten, ebneten den Weg für die Entwicklung faktengestützter Beschäftigungsstrategien zur Bewältigung der Krise, wobei in 16 Mitgliedstaaten Ergebnisse erzielt wurden. Über ein gemeinsames Programm von UN Women und der IAO wurde in fünf Ländern die Arbeit an einer geschlechtergerechten Gesamtwirtschafts- und Sektorpolitik unterstützt. Die Schaffung von Beschäftigung und Arbeitsplätzen wurde zum zentralen Anliegen vieler sozioökonomischer Pläne der UN zur Reaktion auf COVID-19.

► Kasten 15. Bewertung der Auswirkungen von COVID-19 auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt

Der Ausbruch von COVID-19 führte zu einem wirtschaftlichen Rückgang, bedingt durch eine sinkende weltweite Nachfrage und Unterbrechungen der globalen Lieferketten, der Kapitalströme und einiger sektorspezifischer Aktivitäten. Im Gefolge der Krise stellte die IAO Orientierungshilfe und Echtzeitunterstützung bei der Bewertung der Auswirkungen der Krise und der Konzipierung geeigneter Maßnahmen für eine Erholung bereit. Neue **technische Leitlinien** für Schnelldiagnosen zur Durchführung von **Landesbewertungen** wurden erstellt und verbreitet. Diese Bewertungen, die durch eine Reihe von **Kurz dossiers** zu Krisenreaktionen ergänzt wurden, trugen wesentlich zur Unterstützung der Politikdebatte und zur Gestaltung von Strategien zur Beschäftigungsförderung in allen Regionen bei. Gegenstand einer Bewertung der multidimensionalen Auswirkungen von COVID-19 auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt in den Philippinen waren a) verletzte Gruppen, b) ein Abschnitt speziell zu jungen Menschen als Beitrag zur nationalen Strategie zur Erholung der Beschäftigung, c) die Gemeinsame Landesbewertung der UN, d) der Rahmen für sozioökonomische Entwicklung und Friedenskonsolidierung und e) eine Reihe anderer Politikkonzepte und Maßnahmen zur Jugendbeschäftigung in dem Land.

Da die dringende Reaktion auf COVID-19 im Mittelpunkt stand, kam es in einigen Ländern zu Verzögerungen bei der Annahme von beschäftigungspolitischen Maßnahmen für Jugendliche und integrierten Formalisierungsstrategien. Die Arbeit in diesen Bereichen bleibt eine Priorität für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in allen Regionen und wird in den kommenden Jahren weitere Investitionen erfordern, und zwar aufbauend auf der Arbeit der interinstitutionellen Arbeitsgruppen und gemeinsamen Programmen der UN zum Thema Jugend – mehrere unter Federführung der IAO – und auf wichtigen weltweiten und regionalen Entwicklungen wie der Globalen Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche, der gemeinsamen Jugendbeschäftigungsstrategie der IAO und der Afrikanischen Union oder der Allianz mit der Europäischen Kommission für die Anwendung der Jugendgarantie im Westbalkan.

Die IAO unterstützte Mitgliedsgruppen bei der Formulierung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung **menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft**, wobei in 24 Mitgliedstaaten Ergebnisse erzielt wurden. Den Schwerpunkt der Arbeit der IAO bildete die Gestaltung der Reaktion auf COVID-19 mit Maßnahmen zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte, zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Stärkung der Rolle der Frauen, zur Verbes-

serung der Produktivität und der Arbeitsbedingungen in ländlichen Sektoren und zur Maximierung des Potenzials für menschenwürdige Arbeit in der Agrar- und Ernährungswirtschaft, insbesondere für Jugendliche. Auf einer dreigliedrigen Tagung zum Thema [Aquakultur](#) wurden Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen an die Politik angenommen. In mehreren Ländern wurden [beschäftigungsintensive Ansätze](#) zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze in ländlichen Gebieten durch Infrastruktur- und Umweltinvestitionen umgesetzt. Die weltweite Überzeugungsarbeit zugunsten von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in der Agrar- und Ernährungswirtschaft wurde verstärkt, und zwar im Rahmen der G20, der [Globalen Geberplattform für ländliche Entwicklung](#), des [Weltbananenforums](#) und des [UN-Gipfels zu Ernährungssystemen](#), auf dem die IAO gemeinsam mit dem Internationalen Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung (IFAD) ein [Aktionsbündnis für menschenwürdige Arbeit und existenzsichernde Einkommen und Löhne für alle Beschäftigten im Ernährungssystem](#) begründete.

Es wurden mehr Ersuchen an die IAO um Unterstützung im Zusammenhang mit der Förderung **einer umweltverträglichen und beschäftigungsintensiven Erholung** gerichtet, woraus Ergebnisse in zwölf Mitgliedstaaten, vier mehr als geplant, hervorgingen. Globale und regionspezifische Bewertungen lieferten neue Einblicke in die beschäftigungsbezogenen, sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen des Klimawandels in Sektoren wie Verkehr, Energie, Landwirtschaft und pflanzliche Nahrungsmittelproduktion, Forstwirtschaft, Baugewerbe und verarbeitendes Gewerbe. Neue Instrumente, Methoden und Ansätze versetzten die Mitgliedsgruppen der IAO in die Lage, die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen des Klimawandels, der Umweltzerstörung und der Resilienz auf der nationalen und subnationalen Ebene zu analysieren.

Dank des Engagements der IAO wurden die Ziele der menschenwürdigen Arbeit und eines gerechten Übergangs in mehreren wichtigen klimapolitischen Prozessen auf internationaler Ebene thematisiert, darunter bei der UN-Klimakonferenz (COP26) und im Sachverständigenausschuss von Katowice zu den Auswirkungen der Durchführung von Reaktionsmaßnahmen. In Abstimmung mit anderen UN-Institutionen unterstützte die IAO die Mitgliedstaaten zudem dabei, ihre national festgelegten Beiträge zum Klimawandel zu aktualisieren und um Ziele für menschenwürdige Arbeit und einen gerechten Übergang im Einklang mit den IAO-[Guidelines for a Just Transition towards environmentally sustainable economies and societies for all](#) zu erweitern.

► **Kasten 16. Erarbeitung und Validierung der nationalen Strategie Côte d'Ivoires für grüne Arbeitsplätze**

Von Dezember 2019 bis Juni 2021 arbeitete die IAO zusammen mit Mitgliedsgruppen in Côte d'Ivoire unter gemeinsamer Leitung des Ministeriums für Beschäftigung und Sozialschutz und des Ministeriums für Umwelt und nachhaltige Entwicklung an der Formulierung einer Strategie zur Förderung grüner Arbeitsplätze. Neben der Einsetzung einer beratenden dreigliedrigen Sonderarbeitsgruppe für grüne Arbeitsplätze wurden eine umfassende Überprüfung der Politik und eine sektorspezifische Analyse durchgeführt und nationale Prioritäten für die Förderung grüner Arbeitsplätze benannt. Auf der Grundlage dieses Ansatzes erarbeitete und validierte Côte d'Ivoire eine nationale Strategie für grüne Arbeitsplätze mit einem Umsetzungsbudget von 5 Millionen US-Dollar.

Die IAO unterstützte Programme zur Förderung **friedlicher, stabiler und widerstandsfähiger Gesellschaften durch menschenwürdige Arbeit** in 15 Mitgliedstaaten in Form von politischer und strategischer Beratung, Wissensprodukten und Partnerschaften. Diese Programme trugen erheblich zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze für Gruppen in

Situationen der Verletzlichkeit, darunter arme Frauen und Männer, junge Menschen, Flüchtlinge und Binnenvertriebene, bei. Beschäftigungsintensive Investitionsprogramme wurden in acht Ländern in Afrika, den arabischen Staaten sowie in der Region Asien und Pazifik durchgeführt, wobei in den meisten Fällen der arbeitskräfteintensive Ansatz der IAO für die Infrastrukturentwicklung genutzt wurde. Dieser brachte in Jordanien und Libanon 1,2 Millionen Arbeitstage hervor, die 21.500 Männer und Frauen, einschließlich syrischer Flüchtlinge, zugutekamen. In sieben Ländern wurden Programme zur Unternehmens- und Genossenschaftsentwicklung durchgeführt, während in fünf Ländern verschiedener Regionen Programme für Qualifizierung und Arbeitsvermittlungsdienste unterstützt wurden. All diesen Initiativen lagen internationale Arbeitsnormen, insbesondere die Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, zugrunde.

In Bezug auf **Arbeitsmarktprogramme und Arbeitsvermittlungsdienste** wurden in 21 Mitgliedstaaten Ergebnisse erzielt, was niedriger als die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode war. Der Schwerpunkt der IAO-Aktivitäten lag auf Strategien zur Rückkehr an den Arbeitsplatz, zur Ausweitung des Zugangs zu Unterstützung bei der Stellensuche und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, auch für junge Menschen. Nationale öffentliche Arbeitsverwaltungen wurden bei der Verbesserung des Dienstleistungsangebots unterstützt, unter anderem durch Online-Systeme für eine passgenaue Stellenbesetzung, Mechanismen der Leistungserbringung, Informationsplattformen und Management. Durch politische und regulatorische Reformen wurden aktive Arbeitsmarktmaßnahmen und -programme gestärkt. Forschungsarbeiten zu Übergängen im Lebensverlauf, zu Freiwilligenarbeit und jungen Menschen sowie zur Erbringung von Arbeitsvermittlungsdiensten boten den Mitgliedsgruppen der IAO Orientierungen für die Modernisierung ihrer Systeme. Auf globaler und regionaler Ebene wurden Instrumente und Leitlinien für den Kapazitätsaufbau entwickelt, unter anderem in Zusammenarbeit mit dem YouMatch-Programm der GIZ, dem Weltverband der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, dem Weltverband Zeitarbeit und dem Europäischen Netzwerk der öffentlichen Arbeitsverwaltungen.

Haushalt und Ausgaben

In der Zweijahresperiode 2020–21 wurden für die Ergebnisvorgabe 3 insgesamt 225,1 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 27 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO, 70 Prozent aus Beiträgen für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit und 3 Prozent aus dem HZK stammten (Tabelle 4). Diese Beträge überstiegen den strategischen Haushalt für die Zweijahresperiode um 15 Prozent, vor allem aufgrund der Mobilisierung von freiwilligen Beiträgen und HZK-Mitteln zur Unterstützung der Formulierung und Durchführung nationaler beschäftigungspolitischer Maßnahmen und zur Entwicklung beschäftigungsintensiver Investitionsprogramme in Ländern, die mit Situationen der Fragilität konfrontiert waren. Insbesondere Mittel aus dem HZK trugen zu zehn Ergebnissen in neun Mitgliedstaaten bei.

► **Tabelle 4. Strategischer Haushalt und Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 3**

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-Dollar)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-Dollar)
Ordentlicher Haushalt	69,5	60,8
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit	127,0	157,3
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	7,0
Insgesamt	196,5	225,1

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

► Besondere Erfolge

- 30 Länder führten Marktssystemanalysen als Grundlage für die Einführung strategischer Entwicklungen durch, die unternehmerische Nachhaltigkeit und Beschäftigung in wichtigen Wirtschaftssektoren sichern sollen.
- Die Aktionspartnerschaft für eine grüne Wirtschaft, eine interinstitutionelle Initiative zur Unterstützung inklusiver grüner Übergänge und Prozesse der Erholung, wurde ausgeweitet und erreicht nun 20 Länder.
- Der IAO-Helpdesk für Unternehmen zu internationalen Arbeitsnormen, der eine spezielle Rubrik für COVID-19 entwickelt hat, verzeichnete mit über 36.000 Besuchen pro Monat einen Anstieg der Zahl der Website-Nutzer um 70 Prozent.
- Das Programm für die Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen (SCORE) war 350 Unternehmen in Indonesien bei der Bekämpfung der Geschlechterungleichheit am Arbeitsplatz behilflich.

Im Zeitraum 2020–21 wurde die Strategie der IAO zur Förderung nachhaltiger Unternehmen und eines nachhaltigen Unternehmertums weiterentwickelt, um die pandemiebedingten Herausforderungen zu bewältigen und ganzheitliche Antworten in Form eines integrierten und geschlechtersensiblen Ansatzes mit Schwerpunkt auf Widerstandsfähigkeit und Produktivität bereitzustellen. Ganz besonders ging es dabei um ökologische Nachhaltigkeit, unter anderem über die [Initiative Klimamaßnahmen für Arbeitsplätze](#) und die [Aktionspartnerschaft für eine grüne Wirtschaft \(PAGE\)](#). Der Ansatz der IAO orientierte sich an einem Ökosystemmodell für Verbesserungen in Bezug auf [menschenwürdige Arbeit und Produktivität](#), das auch auf die informelle Wirtschaft anwendbar ist und sich auf Marktssystemanalysen stützt, die die tiefer liegenden systemischen Hemmnisse für Unternehmenswachstum und die Förderung menschenwürdiger Arbeit aufzeigen sollen. Zudem erhielt die IAO eine wachsende Zahl von Ersuchen um Unterstützung bei der Entwicklung der Sozial- und Solidarwirtschaft, was zur Erarbeitung spezifischer Strategien in Ländern wie Südafrika, Tunesien und der Türkei führte. Die Internationale Arbeitskonferenz 2022 wird weitere Orientierungen für Maßnahmen in diesem Bereich liefern.

► Kasten 17. Innovationen und Schaffung grüner KMU in Simbabwe

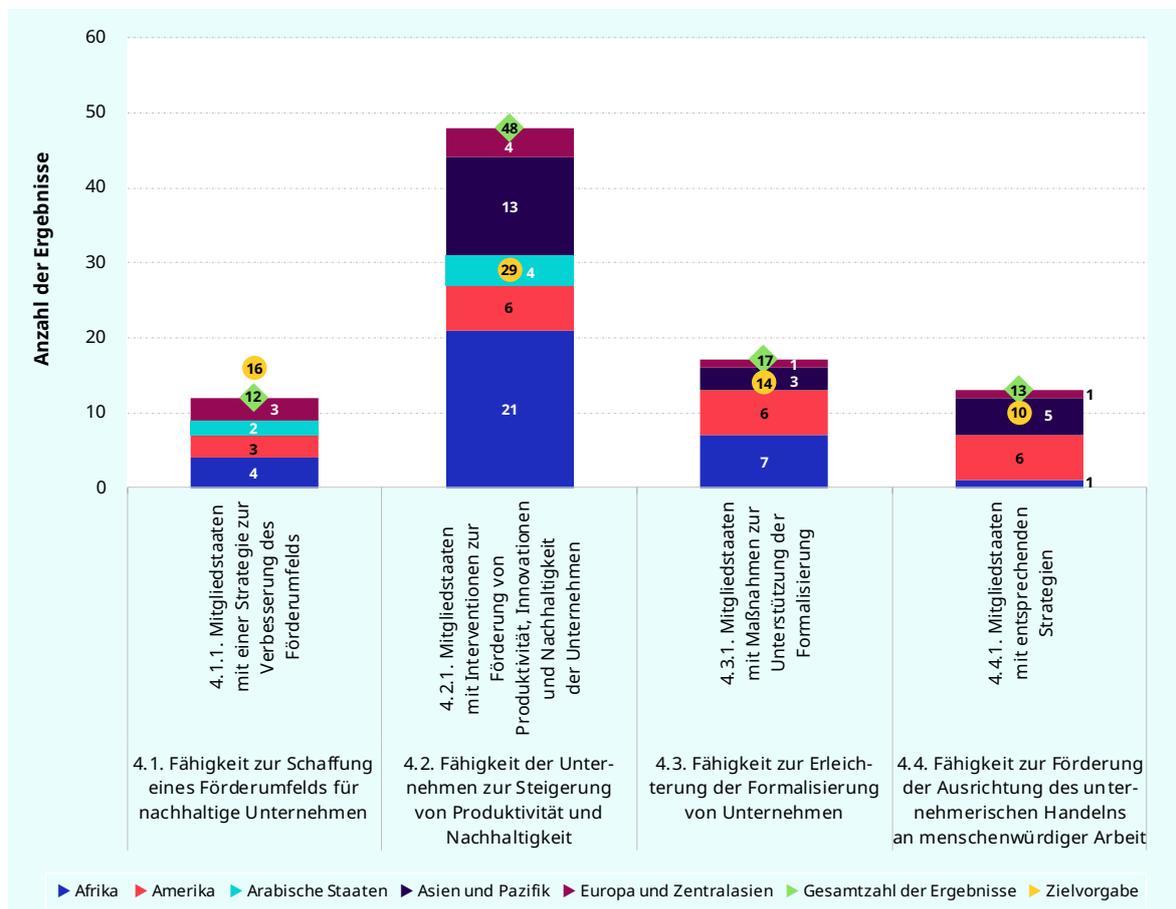
Die IAO trug durch einen integrierten Ansatz zum Wachstum von kleinen und mittleren Unternehmen in der grünen Wirtschaft von Simbabwe bei. Die Zusammenarbeit mit nationalen Behörden resultierte in der Aufnahme des Themas ökologische Nachhaltigkeit und grüne Arbeitsplätze in die Lehrpläne für die Berufsbildung. Begleitend dazu fand ein Innovationswettbewerb für Unternehmen („[The Green EnterPRIZE](#)“) statt, der Jungunternehmer bei der Umstellung auf umweltfreundlichere Produkte und Dienstleistungen und nachhaltigere Arbeitsweisen unterstützen sollte. Zudem führte die IAO in dem Land das SCORE-Programm durch, um das Unternehmens- und Produktivitätswachstum zu unterstützen, wobei der Schwerpunkt auf Arbeitsschutz und COVID-19 lag.

Die IAO verstärkte ihre Aktivitäten zur Digitalisierung als Mittel zur Förderung der unternehmerischen Nachhaltigkeit. Der 2021 erschienene Bericht *Small Goes Digital: How digitalization can bring about productive growth for micro and small enterprises* ging auf eine gemeinsame Initiative der IAO, der Internationalen Arbeitgeber-Organisation und der Konrad-Adenauer-Stiftung zurück. Er bietet einen umfassenden Überblick über den Stand der Digitalisierung von Kleinst- und Kleinunternehmen weltweit und soll als Grundlage für die Politikentwicklung dienen. Mit der Gründung eines **Globalen Zentrums für digitale Löhne für menschenwürdige Arbeit** wird das Ziel verfolgt, die Digitalisierung der Lohnzahlungen voranzutreiben. Darüber hinaus digitalisierte die IAO ihre eigenen Instrumente und Produkte und konnte so ihre Kontakte zu den Mitgliedsgruppen trotz der Beschränkungen in Bezug auf Tagungen und Reisen deutlich ausweiten und vertiefen. Ein Beispiel hierfür ist das im Oktober 2021 angelaufene Schulungsprogramm für nachhaltige und widerstandsfähige Unternehmen (SURE).

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2020–21

Während der Zweijahresperiode unterstützte die IAO die Mitgliedstaaten schwerpunktmäßig bei der Erbringung von vier Leistungen. Insgesamt übertrafen die 90 erzielten Ergebnisse die im Programm und Haushalt festgelegte Zielvorgabe um 30 Prozent. Bei drei der vier Ergebnisindikatoren lagen die Ergebnisse über der Zielvorgabe (Abbildung 20). Etwa 37 Prozent der Ergebnisse wurden in Afrika erzielt, insbesondere in Bezug auf die Produktivität von Unternehmen und den Übergang von Wirtschaftseinheiten in die formelle Wirtschaft. Auch in Asien und Pazifik sowie in Amerika wurde eine beträchtliche Zahl von Ergebnissen erzielt, die insbe-

► **Abbildung 20. Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 4 nach Ergebnisindikatoren und Regionen**



sondere die Produktivität und die Ausrichtung des unternehmerischen Handelns an einem am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit betrafen. In den arabischen Staaten sowie in Europa und Zentralasien entfielen die meisten Ergebnisse auf den Bereich der Produktivität.

Wenngleich die Zahl der Ergebnisse in Bezug auf die Schaffung eines **Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen und nachhaltiges Unternehmertum** in einigen Ländern infolge von Verzögerungen bei geplanten Reformen aufgrund von COVID-19 hinter der Zielvorgabe zurückblieb, führte die IAO eine breite Palette von Maßnahmen durch, die zu bedeutenden Veränderungen in verschiedenen Bereichen beitrugen, beispielsweise in der Sozial- und Solidarwirtschaft und bei der Förderung des Unternehmertums von Frauen. Die IAO unterstützte dreigliedrige Prozesse des sozialen Dialogs für die Entwicklung umfassender Fahrpläne zur Verbesserung des Förderumfelds, aus denen in Ländern wie Nordmazedonien und Suriname Zusagen und Maßnahmen in Bezug auf die Politikentwicklung hervorgingen.

► Kasten 18. Schaffung eines Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen in Suriname

Die IAO konzipierte eine Standarderhebung, die dazu diente, eine [Bewertung des Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen in Suriname mit Schwerpunkt auf Triebkräften der Produktivität](#) zu erstellen. Der dreigliedrige Überwachungsausschuss des surinamischen Landesprogramms für menschenwürdige Arbeit (DWCP) validierte seine im Jahr 2020 veröffentlichten Ergebnisse und verständigte sich auf Prioritäten als Informationsgrundlage für die Entwicklung nationaler Aktionspläne mit dem Ziel, die Unternehmensentwicklung zu fördern und die Produktivität zu verbessern. Die Erörterungen mündeten in [drei Aktionspläne](#), die am 15. Juni 2021 von Vertretern des Ministeriums für Arbeit, Beschäftigungsmöglichkeiten und Jugendangelegenheiten, des surinamischen Handels- und Industrieverbands und des Gewerkschaftsrats in Suriname angenommen wurden. In diesen Plänen werden Reformen zur Erschließung des unternehmerischen Potenzials, zur Förderung von Produktivitätssteigerungen und zur Ankurbelung von Investitionen vorgeschlagen, die zu Wirtschaftswachstum, zur Schaffung besserer Arbeitsplätze und zur Verringerung der Armut beitragen können.

Die sehr hohe Zahl der Ergebnisse in Bezug auf die Fähigkeit zur Steigerung **der Produktivität und Nachhaltigkeit von Unternehmen** ist eine Folge der verbesserten Konzeptualisierung und Digitalisierung langjähriger IAO-Programme, etwa des [SCORE](#)-Programms, des Programms „Start and Improve your Business“ ([SIYB](#)) mit fast 24 Millionen Teilnehmern und des Programms [Sozialfinanzierung](#), mit einem größeren Schwerpunkt auf grünen Arbeitsplätzen und dem Gebot, niemandem zurückzulassen. Im Programm SCORE beispielsweise wurde besonderer Wert auf die Stärkung der Rolle der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter gelegt, und in Ländern wie Indonesien, Kolumbien, der Türkei und Vietnam wurden signifikante Ergebnisse erzielt. Im Rahmen des Programms für Sozialfinanzierung wurde ein Interventionsmodell zur Förderung der finanziellen Inklusion von Flüchtlingen und Angehörigen von Aufnahmegemeinschaften in sechs Ländern entwickelt. In Peru erhielten 10.000 Klein- und Kleinunternehmen über das von der IAO geförderte Netzwerk [Emprende Andino](#) Unterstützung in den Bereichen Digitales Marketing, Finanzierung und Arbeitsschutz. Aufbauend auf der starken Nachfrage nach der Entwicklung von Wertschöpfungsketten und Marktssystemen erleichterte der 2020 erstellte konzeptionelle Rahmen für produktivitätsbezogene Ökosysteme die Formulierung eines spezifischen Programms in diesem Bereich, das von den Regierungen der Schweiz und Norwegens finanziert wird und ab 2022 in Südafrika, Ghana und Vietnam erprobt werden soll.

Die IAO trug in 17 Mitgliedstaaten zu bedeutenden Veränderungen bei der **Formalisierung informeller Wirtschaftseinheiten** bei und übertraf damit die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode. Aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Krise auf Unternehmen stieg die Nachfrage nach Unterstützung durch die IAO in diesem Bereich an, weshalb zahlreiche Schnellbewertungs- und Diagnosestudien und im Anschluss daran virtuelle und gemischte Kapazitätsentwicklungsprogramme durchgeführt wurden, die sich sowohl an Einzelunternehmer als auch an Unternehmen mit Beschäftigten richteten. Darüber hinaus realisierte die IAO Kooperationsprojekte, darunter die Erprobung lokaler Interventionen zur Formalisierung informeller Unternehmen, die von Frauen geführt werden, auf Märkten, und zwar durch eine mehrgleisige Strategie, die Sensibilisierung, Kapazitätsaufbau und verbesserten Zugang zu Dienstleistungen für die Unternehmensentwicklung und Krediten umfasste.

Die IAO bemühte sich weiter, Mitgliedstaaten und Unternehmen besser zu befähigen, die **Ausrichtung des unternehmerischen Handelns an menschenwürdiger Arbeit** zu fördern, unter anderem durch offene Massen-Online-Kurse (Massive Open Online Courses – MOOC). Ergebnisse wurden vor allem in Asien und Pazifik sowie in Amerika erzielt, wo vier Länder nationale Aktionspläne zu Wirtschaft und Menschenrechten annahmen. Nach dreigliedrigen Konsultationen benannten sechs Mitgliedstaaten nationale Ansprechpartner für die Förderung der *Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik* (MNU-Erklärung). Im Rahmen ihrer Maßnahmen zur Förderung der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen bei der Arbeit durch verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln in den G7-Ländern erstellten die IAO, UN Women und die Europäische Union gemeinsam [Wissensressourcen zu COVID-19](#).

► Kasten 19. Die Rolle von Unternehmen bei der Verwirklichung von SDG 8

Der erste MOOC „Business and Decent Work: How enterprises contribute to the achievement of SDG 8“ (Wirtschaft und menschenwürdige Arbeit: Wie Unternehmen zur Verwirklichung von SDG 8 beitragen) wurde von der IAO im September und Oktober 2021 in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum angeboten. Er verzeichnete 1.274 Teilnehmer aus 114 Ländern und wurde in Partnerschaft mit der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), dem UNDP, der Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung (UNCTAD), der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation (FAO), dem Globalen Pakt, dem Hohen Kommissariat der Vereinten Nationen für Menschenrechte, der IOE und dem IGB organisiert. Der MOOC ermöglichte ein besseres Verständnis der Frage, wie Unternehmen zu den menschenwürdigen Arbeit betreffenden Komponenten der Agenda 2030 beitragen können, und verdeutlichte die Rolle der MNU-Erklärung als Rahmen für Dialog und Handeln.

Haushalt und Ausgaben

In der Zweijahresperiode 2020–21 wurden für die Ergebnisvorgabe 4 insgesamt 115,6 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 38 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO, 58 Prozent aus Beiträgen für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit und 4 Prozent aus dem HZK stammten (Tabelle 5). Der größte Teil der Sondermittelbeiträge (85 Prozent) floss in die Stärkung der Fähigkeit von Unternehmen zur Verbesserung der Produktivität und Nachhaltigkeit, vor allem im Rahmen des SCORE-Programms. Die HZK-Mittel wurden insbesondere zugunsten des Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen und der Formalisierung von Wirtschaftseinheiten eingesetzt und trugen zu 18 Ergebnissen in 16 Mitgliedstaaten bei.

► **Tabelle 5. Strategischer Haushalt und Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 4**

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-Dollar)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-Dollar)
Ordentlicher Haushalt	48,8	44,1
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit	56,0	67,3
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	4,2
Insgesamt	104,8	115,6

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

► Besondere Erfolge

- 41.951 Personen, davon 17.050 Frauen, nahmen an von der IAO geförderten Qualifizierungsaktivitäten teil, während schätzungsweise 700.000 Personen indirekt von der Arbeit der IAO zur Verbesserung von Programmen zur Qualifizierung und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit in mehr als 50 Mitgliedstaaten profitierten.
- Mehr als 400 Lehrkräfte und Ausbilder aus Afrika, Amerika sowie Asien und Pazifik verbesserten ihre Fähigkeit zur digitalen Umstellung von Schulungsprogrammen durch die Teilnahme an einem **E-Learning-Labor zur digitalen Berufsbildung**, das in Partnerschaft mit dem Turiner Zentrum durchgeführt wurde.
- Neun Mitgliedstaaten beschlossen geschlechtergerechte Politikrahmen für die Anerkennung früherer Lernerfahrungen unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit, etwa zurückkehrende Migranten, Flüchtlinge, Hausangestellte, junge Menschen und Beschäftigten in der informellen Wirtschaft, und setzten sie um.
- 14 Mitgliedstaaten nahmen vor dem Hintergrund von COVID-19 eine Schnellbewertung des Weiterbildungs- und Höherqualifizierungsbedarfs vor.
- Die Internationale Arbeitskonferenz 2021 lieferte der IAO Orientierungen zur Stärkung ihres strategischen Ansatzes für Qualifizierung und lebenslanges Lernen in einer sich wandelnden und durch die Pandemie beeinträchtigten Arbeitswelt.

In der Zweijahresperiode 2020–21 stieg die Zahl der Länder, die die IAO um Dienstleistungen im Bereich Qualifikationen und lebenslanges Lernen ersuchten, auf 54 gegenüber 28 Ländern in der Zweijahresperiode 2018–19. Die IAO unterstützte die Mitgliedsgruppen bei ihrer Reaktion auf die unmittelbaren Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Qualifizierungssysteme und bei ihren Bemühungen, diese auf lange Sicht zukunftsfähig und widerstandsfähig zu gestalten. Dabei lag der Schwerpunkt auf der dringenden Weiterbildung und Höherqualifizierung von Arbeitnehmern in stark betroffenen Sektoren, der Konzipierung und Durchführung von Online- und Fernkursen infolge der Schließung von Schulen, Ausbildungseinrichtungen und Arbeitsstätten sowie der Entwicklung von Systemen zur Anerkennung von Qualifikationen, insbesondere für zurückkehrende Migranten.

Um dieser gestiegenen Nachfrage gerecht zu werden, mobilisierte die IAO Ressourcen und arbeitete mit multilateralen Organisationen zusammen, um neue Instrumente und Programme speziell zu den Auswirkungen von COVID-19 zu entwickeln und einzuführen. Unmittelbar nach dem Ausbruch von COVID-19 nahm die IAO in Form von drei globalen Erhebungen

eine Bestandsaufnahme der Auswirkungen der Pandemie auf Qualifizierungssysteme und Systeme für lebenslanges Lernen vor, erstellte [Wissensprodukte](#) und führte in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Kapazitätsaufbauprogramme für Lehrer und Ausbilder durch. Diese Programme stärkten die nationalen Bemühungen zur Einführung und Ausweitung von Fern- und Online-Lernangeboten, auch im Rahmen der Lehrlingsausbildung und von Programmen für arbeitsbasiertes Lernen, mit dem Ziel, den [inklusive Zugang zu Qualifizierung für alle](#) zu gewährleisten

► **Kasten 20. Digitale Qualifikationen und Digitalisierung von Qualifizierungssystemen in Indonesien, Kambodscha, den Philippinen und der Ukraine**

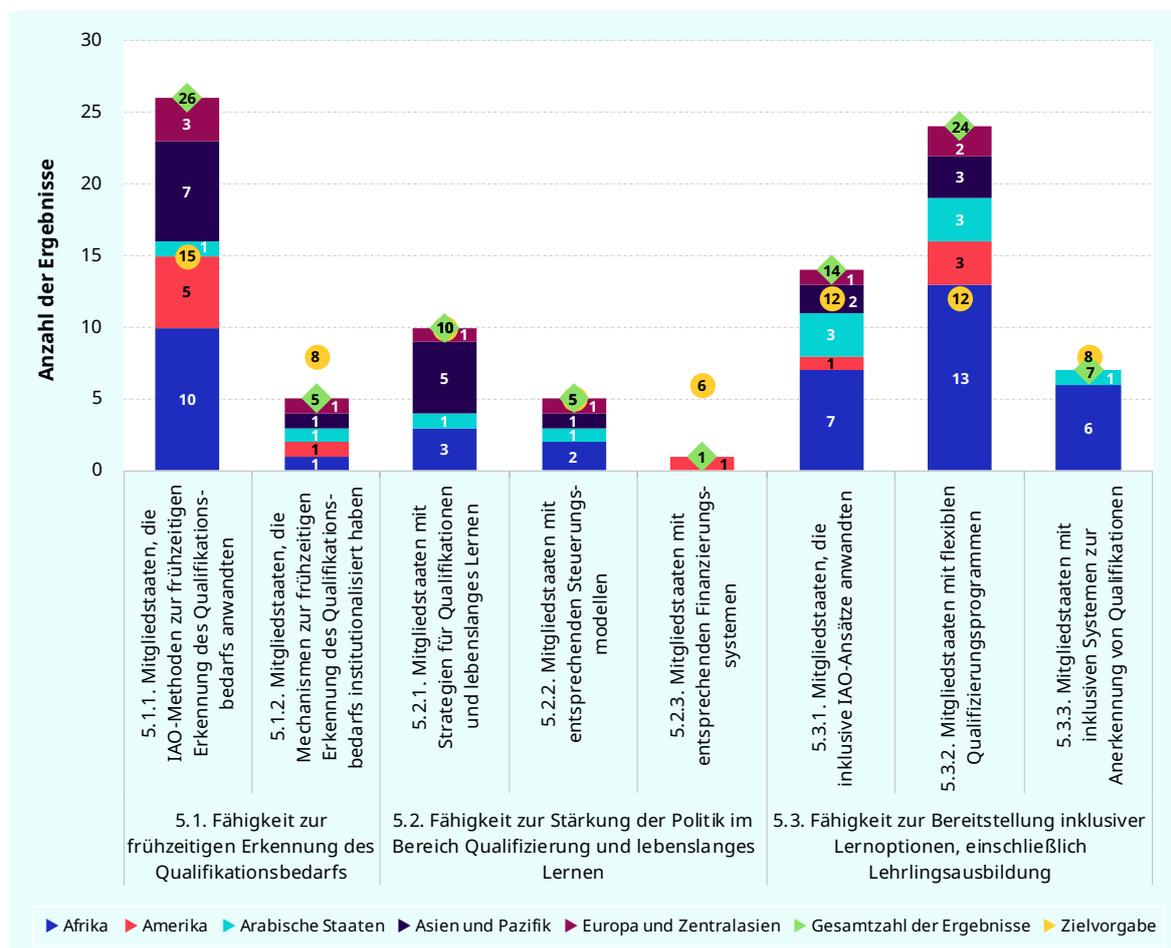
Die Pandemie sorgte für schnellere digitale Übergänge und vernetzte die Menschen in zuvor nicht gekannter Weise. In Kambodscha unterstützte die IAO ein Kapazitätsaufbauprogramm, das Mitgliedsgruppen und Berufsbildungseinrichtungen helfen sollte, den digitalen Wandel zu gestalten, umzusetzen und zu überwachen. In Indonesien arbeitete die IAO mit dem Privatsektor dabei zusammen, die Berufsbildung zu modernisieren, damit sie den Anforderungen der Industrie genügen kann, und förderte zu diesem Zweck digitale Qualifikationen und E-Learning-Angebote. In den Philippinen entwickelten die IAO und die Behörde für technische Bildung und Qualifizierung einen Lehrplan für den Erwerb von Kompetenzen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) sowie von Kernkompetenzen und vergaben Stipendien an Frauen, wodurch mehr als 1.600 Auszubildende erreicht wurden. Das IAO-Projekt [E-Berufsbildung in der Ukraine: Kontinuität und Modernisierung der Ausbildung während der COVID-19-Pandemie und darüber hinaus](#) trug zur Entwicklung hochwertiger E-Learning-Lösungen für Berufsbildungseinrichtungen im Gastgewerbe, im Maschinenbau, in der Elektrotechnik und in der Bekleidungsindustrie bei. Eine nationale E-Learning-Plattform für die Berufsbildung wurde entwickelt, die von 708 Berufsbildungseinrichtungen, 35.000 Lehrkräften und Ausbildern und 139.800 Auszubildenden genutzt wurde.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2020–21

In der Zweijahresperiode wirkte die IAO gezielt darauf hin, die Kapazitäten der Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit der frühzeitigen Erkennung des Qualifikationsbedarfs, Politikkonzepten für Qualifizierung und lebenslanges Lernen sowie der Entwicklung inklusiver Lernoptionen zu stärken. Insgesamt trug die IAO zu 92 Ergebnissen in diesen Bereichen bei. Damit wurde die Zielvorgabe um 21 Prozent übertroffen. Bei fünf der acht Ergebnisindikatoren wurde die Zielvorgabe erreicht oder übertroffen (Abbildung 21). Die Ergebnisse in Bezug auf die Finanzierung von Qualifizierungssystemen und die Institutionalisierung von Programmen zur frühzeitigen Erkennung des Qualifikationsbedarfs lagen unter den Zielvorgaben, was zeigt, dass die politischen Entscheidungsprozesse in diesen Bereichen mehr Zeit, Mühe und nachhaltige Unterstützung durch die IAO erfordern als erwartet.

Die meisten Ergebnisse wurden in Afrika erzielt, gefolgt von Asien und Pazifik. Die Ergebnisse in Amerika sowie in Europa und Zentralasien betrafen in erster Linie die Anwendung von IAO-Ansätzen zur Messung des Qualifikationsbedarfs und die Entwicklung inklusiver Qualifizierungsprogramme. Letzteres war neben arbeitsbasiertem Lernen auch ein Schwerpunktbereich in den arabischen Staaten.

► **Abbildung 21. Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 5 nach Ergebnisindikatoren und Regionen**



Unterstützung bei der Anwendung von **IAO-Ansätzen zur Messung von Qualifikationsungleichgewichten und zur frühzeitigen Erkennung künftigen Qualifikationsbedarfs** wurde in mehr Ländern als vorgesehen geleistet. Auf dieser Grundlage wurde der Weiterbildungs- und Höherqualifizierungsbedarf in strategisch wichtigen Wirtschaftssektoren unter Verwendung von IAO-Instrumenten wie STED (Qualifikationen für Handel und wirtschaftliche Diversifizierung), Schnellbewertungen, Technologievorausschau im Hinblick auf den künftigen Qualifikationsbedarf und Big-Data-Analysen ermittelt. Die IAO und das Interamerikanische Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung der IAO (IAO-CINTERFOR) förderten auf der globalen und regionalen Ebene Peer-Learning-Aktivitäten und den Wissensaustausch und gingen eine Partnerschaft mit LinkedIn ein, um von dieser Plattform abgeleitete Daten für die Bestimmung von Qualifizierungstrends in verschiedenen Berufen und Stellenkategorien mit Schwerpunkt auf grünen Arbeitsplätzen zu nutzen. Im Rahmen einer Partnerschaft zwischen der IAO, IAO-CINTERFOR und dem brasilianischen Nationalen Dienst für gewerbliche Ausbildung (SENAI) wurden die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen zur Anwendung von bewährten Verfahren und Big Data für die frühzeitige Erkennung des Qualifikationsbedarfs in zwölf Ländern des amerikanischen Kontinents gestärkt. Ein neues Instrument zur Ökologisierung von Berufsbildung und Qualifizierung wurde in sechs Ländern erprobt und soll 2022 in größerem Umfang eingesetzt werden.

► **Kasten 21. Schnellbewertung des Weiterbildungs- und Höherqualifizierungsbedarfs zur Reaktion auf die COVID-19-Krise**

Im Zeitraum 2020–21 unterstützte die IAO nationale Arbeitsgruppen in 14 Ländern bei der Umsetzung der [Leitlinien für Schnellbewertungen des Weiterbildungs- und Höherqualifizierungsbedarfs zur Reaktion auf die COVID-19-Krise](#). Von der Anwendung dieses Instruments gingen Impulse für aktive Arbeitsmarktprogramme und Strategien für lebenslanges Lernen in Sektoren mit guten Beschäftigungsaussichten aus. Zudem griffen Arbeitsministerien, öffentliche Arbeitsverwaltungen, die Sozialpartner und andere Akteure bei ihren Entscheidungen zu Bereichen mit Umschulungsbedarf auf das Instrument zurück. In neun afrikanischen Ländern wurde die Bewertung mit der Qualifizierungsinitiative für Afrika (SIFA) verknüpft, einer allgemeiner angelegten und von der Regierung Deutschlands unterstützten Intervention.

Die IAO leistete in zehn Mitgliedstaaten einen Beitrag zur Erarbeitung **nationaler Maßnahmen und Politikkonzepte im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen** und unterstützte in fünf Ländern die Einrichtung und Tätigkeit dreigliedriger Qualifizierungsgremien, wodurch sie die Beteiligung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden stärkte. Mit der Einführung des nationalen Qualifikationsrahmens in Bangladesch konnten kompetenzbasierte Lernprogramme durchgeführt werden, die 2.249 jungen Frauen und Männern zugutekamen und 2.144 Industriearbeitern eine Zertifizierung ermöglichten. Als Reaktion auf die COVID-19-Krise unterstützte die IAO mit ihrer Arbeit im Bereich der Digitalisierung der allgemeinen und beruflichen Bildung in Partnerschaft mit dem Turiner Zentrum die Höherqualifizierung von Ausbildern aus Afrika, Amerika und Asien. IAO-CINTERFOR weitete seine digitalen Dienste aus und unterstützte Berufsbildungseinrichtungen bei der Umstellung auf die digitale Welt. Die IAO erstellte Kurzdossiers, Ressourcenleitfäden und Forschungsberichte zu den Themen Steuerung und Koordinierung, richtete dreigliedrige Qualifizierungsgremien ein, stärkte die Rolle von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in Qualifizierungssystemen und weitete die Optionen für Finanzierung und Anreize aus

► **Kasten 22. Partnerschaft zwischen der IAO und der UNESCO zur Unterstützung eines widerstandsfähigen Qualifizierungssystems in der Demokratischen Republik Kongo**

Als die COVID-19-Pandemie die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung auf der ganzen Welt teilweise oder ganz zum Erliegen brachte, wurde es dringend erforderlich, widerstandsfähigere nationale Qualifizierungssysteme aufzubauen. In der Demokratischen Republik Kongo setzte die Regierung infolge von Bemühungen der IAO und der UNESCO per Dekret einen dreigliedrigen nationalen Rat mit dem Auftrag ein, die Ausarbeitung einer neuen Strategie und eines Aktionsplans zu beaufsichtigen. Das nationale Parlament stimmte der Einsetzung eines neuen Ausschusses mit der Aufgabe zu, als Überwachungsgremium zu fungieren und die ordnungsgemäße Zuweisung von Haushaltsmitteln für Maßnahmen im Zusammenhang mit Beschäftigungsförderung und Qualifizierung sicherzustellen. Angesichts der durch COVID-19 bedingten Beschränkungen wurden in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ein Online-Portal und digitale Bewertungsinstrumente entwickelt. Infolgedessen konnte eine größere Gruppe von Mitgliedsgruppen Beiträge zur Entwicklung der neuen Strategie und des Aktionsplans leisten. Dieser Prozess fand Rückhalt bei anderen wichtigen Entwicklungspartnern im Land, die mittlerweile Mittel zur Unterstützung seiner Umsetzung zugesagt haben.

Das [Innovationszentrum für Qualifizierung](#) wurde während der Zweijahresperiode ausgebaut. Nach der erfolgreichen Ausrichtung des ersten IAO-weiten Wettbewerbs für Innovationen im Bereich der Qualifizierung gestaltete die IAO ähnliche Initiativen auf nationaler und regionaler

Ebene.¹³ Die IAO veranstaltete Innovationslabors zur Entwicklung von Prototyplösungen für qualifikationsbezogene Herausforderungen. Daraus entstand ein sehr aktives Netzwerk für Innovationen im Bereich der Qualifizierung.

Die IAO leistete fachliche Unterstützung bei der Einführung und Stärkung **innovativer, flexibler und inklusiver Lernoptionen**, die arbeitsbasiertes Lernen und eine hochwertige Lehrlingsausbildung umfassen. Kambodscha verabschiedete ein nationales Politikkonzept für eine hochwertige Lehrlingsausbildung, und in China wurden das Modell und die Instrumente der IAO für eine hochwertige Lehrlingsausbildung von 76 Unternehmen, Ausbildungseinrichtungen und lokalen Behörden übernommen. In der Vereinigten Republik Tansania konnten 2020 auf der Grundlage eines umfassenden Politikkonzepts für die Lehrlingsausbildung und eines nationalen Qualitätsbewertungsrahmens, der sich auch auf die informelle Wirtschaft erstreckte, 10.148 Männer und Frauen zertifiziert werden, während 2021 weitere 14.440 Personen eine Ausbildung erhielten. Auf der globalen Ebene erstellte die IAO einen Praxisleitfaden für eine hochwertige Lehrlingsausbildung, ein Instrument zur Evaluierung von Politikkonzepten für die Lehrlingsausbildung und einen globalen Rahmen für Kernkompetenzen für das Privat- und Erwerbsleben im 21. Jahrhundert. Zur Vorbereitung der Normensetzungsdiskussion über die Lehrlingsausbildung auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2022 veröffentlichte die IAO eine Sammlung von konzeptionellen Diskussionspapieren mit Antworten von Mitgliedsgruppen und vorgeschlagenen Schlussfolgerungen.

Mit ihrer Arbeit im Bereich von **Fähigkeiten zugunsten der sozialen Inklusion** sorgte die IAO dafür, dass auf den Arbeitsmärkten benachteiligte Gruppen als spezifische Zielgruppen in Qualifizierungsstrategien und -programme aufgenommen wurden. Berufsbildungseinrichtungen in Mittelamerika nahmen einen Aktionsplan zur systematischen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in der Berufsbildung an. Die Qualifizierungsstrategie Vietnams enthält eine gesonderte Komponente für benachteiligte Gruppen, und die IAO erstellte mehrere globale Leitfäden zur sozialen Inklusion und Geschlechtergleichstellung in Systemen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen. In Zusammenarbeit mit der Internationalen Organisation für Migration (IOM), der UNESCO, dem IGB und der IOE arbeitete die IAO weiter an einem Pilotprojekt zur gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen mit Ländern des Verbands südostasiatischer Nationen (ASEAN) und in mehreren afrikanischen Ländern im Rahmen der **Globalen Kompetenzpartnerschaft für Migration**. Arbeitsmigranten und Flüchtlinge wurden in das kenianische Politikkonzept zur Anerkennung früherer Lernerfahrungen einbezogen, und das erste in Jordanien durchgeführte Programm zur Anerkennung früherer Lernerfahrungen ermöglichte mehr als 10.000 syrischen Flüchtlingen und Jordaniern eine Zertifizierung.

Haushalt und Ausgaben

In der Zweijahresperiode 2020–21 wurden für die Ergebnisvorgabe 5 insgesamt 116,8 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 33 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO, 66 Prozent aus Beiträgen für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit und 1 Prozent aus dem HZK stammten (Tabelle 6). Dieser Betrag überstieg den Haushalt für die Zweijahresperiode um 35 Prozent, insbesondere aufgrund der Mobilisierung freiwilliger Beiträge für die Ermittlung und frühzeitige Erkennung des Qualifikationsbedarfs und für die Entwicklung inklusiver, auf Digitalisierung und technologischen Fortschritt gestützter Lernoptionen. Für diese Ergebnisvorgabe eingesetzte HZK-Mittel trugen zu fünf Ergebnissen in fünf Mitgliedstaaten bei.

¹³ Weitere Informationen zum Wettbewerb für Innovationen im Bereich der Qualifizierung sind im Abschnitt zur unterstützenden Ergebnisvorgabe C enthalten.

► **Tabelle 6. Strategischer Haushalt und Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 5**

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-Dollar)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-Dollar)
Ordentlicher Haushalt	41,7	38,0
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit	45,0	76,7
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	2,1
Insgesamt	86,7	116,8

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

► Besondere Erfolge

- 16 Länder aller Regionen haben ihre nationale Gesetzgebung und Politik in Bezug auf die im Übereinkommen Nr. 190 und in der Empfehlung Nr. 206 festgelegten Normen bewertet, und 22 Länder haben Durchführungsmaßnahmen eingeleitet oder abgeschlossen.
- 14 Länder sind der Internationalen Koalition für Entgeltgleichheit (EPIC) neu beigetreten, womit sich die Gesamtzahl der Mitglieder auf 59 erhöht hat.
- Mitgliedsgruppen in 24 Ländern haben mit Unterstützung der IAO Strategien und Programme zur HIV-Prävention durchgeführt, und 14 von ihnen haben darin Maßnahmen zur Bewältigung von COVID-19 aufgenommen.

Trotz pandemiebedingter Einschränkungen und Prioritätenverschiebungen waren weltweit und auf der Landesebene eine verstärkte Dynamik und ein vertiefter dreigliedriger Konsens hinsichtlich der unmittelbaren Notwendigkeit zu erkennen, Gewalt und Belästigung zu beenden, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu beseitigen, die Pflege- und Betreuungsarbeit aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive und ganzheitlich anzugehen sowie Vielfalt und Inklusion in der Arbeitswelt zu fördern.

► Kasten 23. Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung in Ägypten, Bolivien, Indonesien, Simbabwe und der Ukraine

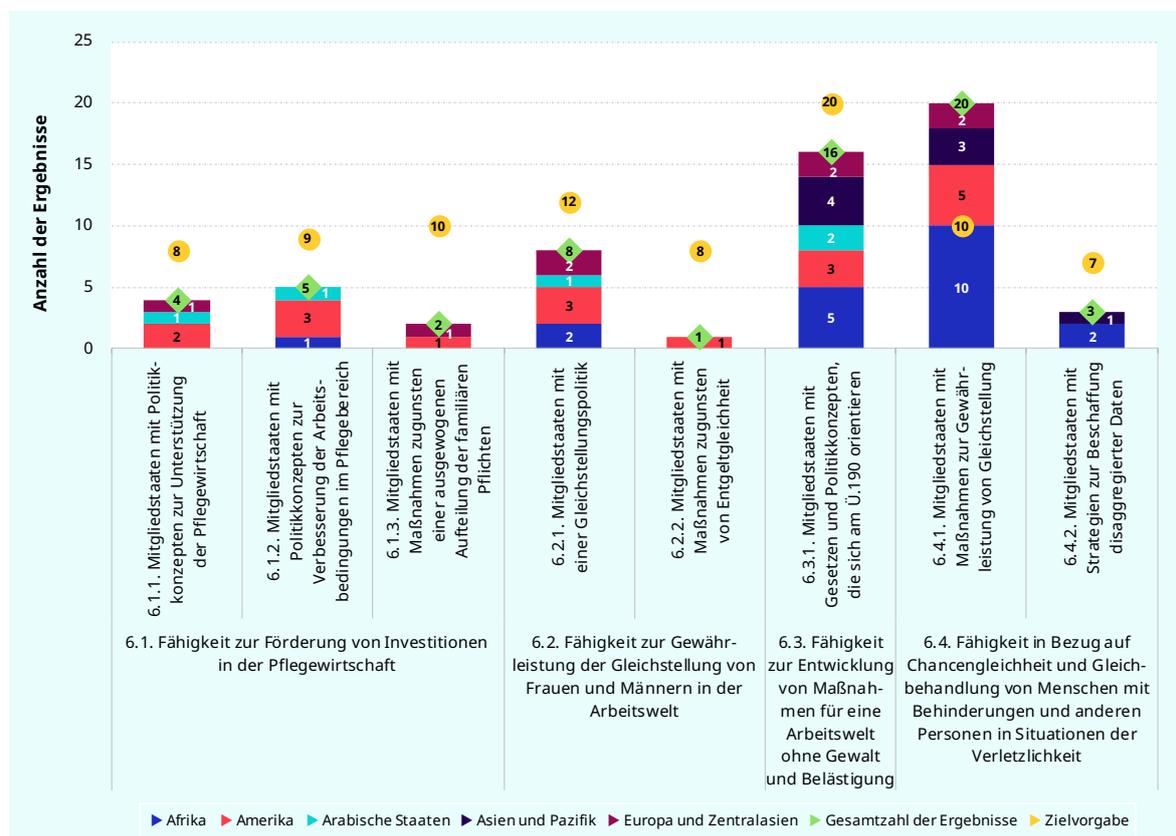
Bolivien erließ ein neues Dekret zur Entgeltgleichheit für Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit. In Ägypten wurden Beschränkungen für Frauen bei der Arbeit in bestimmten Berufen und Sektoren sowie bei der Nachtarbeit aufgehoben. In Indonesien schloss ein Gewerkschaftsbund im Palmölsektor eine Kollektivvereinbarung, die Klauseln zur Prävention von Gewalt und Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz enthält. Die Ukraine, ein neues EPIC-Mitglied, verabschiedete eine nationale Strategie zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, die unter anderem Verbesserungen des nationalen Rechtsrahmens, die Einführung einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und die Verbesserung der Erhebung und Verarbeitung statistischer Daten vorsieht. Im Rahmen der EU-Initiative „Spotlight“ und in Beratung mit Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden veröffentlichte die simbabwische Gleichstellungskommission im April 2021 eine nationale Strategie zur Beseitigung von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz in dem Land, und die Kommission für den öffentlichen Dienst arbeitete eine Richtlinie zu sexueller Belästigung aus.

Mit Unterstützung der IAO und auf der Grundlage einschlägiger internationaler Arbeitsnormen und des sozialen Dialogs haben die Mitgliedsgruppen bedeutende Ergebnisse bei der Förderung von Geschlechtergleichstellung, Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt erzielt, wenn auch in weniger Ländern als erwartet. Die IAO übernahm eine Führungsrolle in globalen Foren, Partnerschaften, Netzwerken oder themenbezogenen Koalitionen zu den Themen Lohnungleichheit, Pflege und Betreuung, Gewalt und Belästigung, Menschen mit Behinderungen und indigene Völker. Die aktive Zusammenarbeit der IAO mit dem UN-System war ausschlaggebend dafür, dass der Koordinierungsrat der Leiterinnen und Leiter der Organisationen des UN-Systems erstmals einen Aktionsaufruf für den Aufbau einer inklusiven, nachhaltigen und widerstandsfähigen Zukunft mit indigenen Völkern verabschiedete, der das Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, aufgreift und daran ausgerichtet ist.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2020–21

Während der Zweijahresperiode unterstützte die IAO schwerpunktmäßig die Erbringung von vier Leistungen, die sich auf die Fähigkeit der Mitgliedstaaten zur Förderung von Investitionen in der Pflegewirtschaft, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle bezogen. Insgesamt trug die IAO zu 59 Ergebnissen – 25 weniger als der Zielvorgabe insgesamt – bei. Zwei Drittel der Ergebnisse betrafen im Wesentlichen zwei zu erbringende Leistungen: Beseitigung von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit und Gleichstellung von Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden (Abbildung 22). Dass die Zahl der Länder, die Fortschritte in der Pflegewirtschaft und bei der Gleichstellung der Geschlechter verzeichnet

► **Abbildung 22. Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 6 nach Ergebnisindikatoren und Regionen**



haben, so begrenzt ist, macht deutlich, wie schwierig es ist, in Krisenzeiten komplexe politische Belange mit Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte voranzubringen. Darüber hinaus wird dadurch unterstrichen, wie wichtig es ist, weiterhin in die Förderung von Wissen, Bewusstsein und Kapazitäten zu investieren und fortgesetzt Ressourcen, auch von Finanzpartnern, für diese Ziele zu mobilisieren. Die meisten Ergebnisse wurden in Afrika erzielt, gefolgt von Amerika. Die Ergebnisse in Asien und Pazifik sowie in Europa und Zentralasien betrafen überwiegend Gewalt und Belästigung.

Die COVID-19-Pandemie und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte haben auf dramatische Weise sichtbar gemacht, wie wichtig es ist, **Investitionen in die Pflegewirtschaft** zu fördern, doch konnten nur vier Mitgliedstaaten während der Zweijahresperiode mit Unterstützung der IAO Ergebnisse erzielen. In Argentinien beispielsweise richtete die Regierung eine interministerielle Arbeitsgruppe ein, die 100 Maßnahmen zur Anerkennung unbezahlter Pflege und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Pflegekräften durchführte. Es bedarf nachhaltiger Aktivitäten der IAO in diesem Bereich, um die Organisation als vertrauenswürdigen Partner für Regierungen, Sozialpartner, internationale Organisationen und Geber zu positionieren. Dies erfordert weitere Anstrengungen zur Entwicklung von Wissen, Instrumenten und Methodiken auf der Grundlage der 2020–21 erbrachten globalen Arbeitsergebnisse, zu denen ein Bericht über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, eine Methodik zur Messung unbezahlter Arbeit und eine Reihe von Produkten zählen, die in Partnerschaft mit UN Women, der OECD und der WHO erstellt wurden. Die Gleichstellungsakademie 2021, die in Partnerschaft mit dem Turiner Zentrum erfolgreich im Internet abgehalten wurde, enthielt ein spezielles Modul zur Pflegeökonomie.

Was die Fähigkeit der Mitgliedstaaten betrifft, Chancengleichheit, **gleiche Teilhabe und Gleichbehandlung von Frauen und Männern, einschließlich Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit**, zu gewährleisten, so waren wichtige Fortschritte im Hinblick auf eine höhere Verfügbarkeit von Daten zur Messung und wirksamen Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu verzeichnen. ILOSTAT enthält nun fast 80 Arbeitsmarktindikatoren, die die Überwachung geschlechtsspezifischer Unterschiede in Bezug auf menschenwürdige Arbeit ermöglichen. Zur Verfügung gestellt wurden eine Schnellbewertung der Auswirkungen von COVID-19 auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten in ausgewählten Ländern und ein Leitfaden zur Messung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede. Die EPIC führte häufiger Veranstaltungen zum Wissensaustausch durch und stellte neue Instrumente bereit, darunter eine [globale Datenbank zu Rechtsvorschriften über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit](#). Mit Unterstützung der IAO stärkten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in mehreren Ländern ihre Fähigkeit, die Geschlechtergleichstellung innerhalb ihrer Institutionen zu fördern, ihren Mitgliedern Informationen, Instrumente und Schulungen bereitzustellen und sich an der nationalen Politikdebatte und am sozialen Dialog über die Geschlechtergleichstellung zu beteiligen. Wenngleich einige Länder neue Gesetze und Politikkonzepte zur Geschlechtergleichstellung verabschiedeten, muss noch viel mehr getan werden, insbesondere um das Recht auf gleiches Entgelt tatsächlich zu verwirklichen.

Die den Mitgliedsgruppen gewährte Unterstützung war von wesentlicher Bedeutung dafür, die von dem Übereinkommen Nr. 190 und der Empfehlung Nr. 206 über **Gewalt und Belästigung** ausgehende Dynamik und das Interesse an diesen Instrumenten zu nutzen und die Ratifizierung und Durchführung voranzubringen, unter anderem durch nationale Politikkonzepte, betriebliche Regelungen oder Bestimmungen in Kollektivvereinbarungen. Die IAO stellte ihre Instrumente und Orientierungen, darunter einen [IAO-Leitfaden](#) zu dem Übereinkommen und der Empfehlung, sowie spezielle Schulungsprogramme in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum zur Verfügung. Eine auf globale, regionale und nationale Zielgruppen zugeschnittene Kommunikationskampagne wurde erfolgreich auf den Weg gebracht. Zwar verzögerten sich in

einigen Ländern die Fortschritte aufgrund von COVID-19-bedingten Zwängen oder politischer Instabilität, doch spielten der soziale Dialog und die dreigliedrige Zusammenarbeit eine zentrale Rolle bei der Erfüllung der Zielvorgabe für die Zweijahresperiode.

► Kasten 24. Eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung

Anlässlich des Inkrafttretens des Übereinkommens Nr. 190 am 25. Juni 2021 wurde die globale Kampagne der IAO zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt „Free the world of work from violence and harassment“ gestartet. Die mit den Beiträgen der Mitgliedsgruppen konzipierte Kampagne soll das Bewusstsein für die Dringlichkeit der Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt schärfen und die Ratifizierung und wirksame Durchführung des Übereinkommens fördern.

Die hohe Zahl der Ergebnisse in Bezug auf Maßnahmen zur Gewährleistung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen und anderen Personen in Situationen der Verletzlichkeit in der Arbeitswelt kam auch durch Fortschritte zustande, die im Rahmen von UNAIDS erzielt und von diesem Programm finanziert wurden. Die Erfahrungen der IAO im Umgang mit HIV-bezogenen Themen und Stigmatisierung am Arbeitsplatz wurden genutzt, um die Mitgliedsgruppen bei der Bewältigung von COVID-19 zu unterstützen. Ein [Bericht über die Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der digitalen Wirtschaft](#) war ein zeitgemäßer und innovativer Beitrag während der Pandemie. Das [Globale Netzwerk Wirtschaft und Behinderung](#) unterstützte die Gründung und Stärkung von Landesverbänden, wodurch Arbeitgeberverbände die Unterstützung und Dienstleistungen für ihre Mitglieder im Hinblick auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ausweiten konnten. Die Verbreitung eines umfangreichen [Berichts über das Übereinkommen Nr. 169](#) mit neuen globalen Schätzungen trug zum Aufbau von Kapazitäten und zu Überzeugungsarbeit bei, doch sind nationale Institutionen und Mechanismen für die Durchführung des Übereinkommens in vielen Fällen nach wie vor nicht vorhanden oder nicht ausreichend gefestigt.

► Kasten 25. Fortschritte bei der Verwirklichung von Chancengleichheit in China, Guatemala und Nigeria

In China sehen der 14. Nationale Fünfjahresplan für 2021–2025 und der nationale Arbeitsplan für Menschenrechte für 2021–2025, die aus gemeinsamen Bemühungen des chinesischen Netzwerks Wirtschaft und Behinderung und der chinesischen Vereinigung der Personen mit Behinderungen hervorgingen, die Schaffung und Förderung eines nationalen Job-Coaching-Systems für Menschen mit Behinderungen vor.

In Guatemala beschloss die Regierung eine nationale Politik zu indigenen Völkern, wonach ein Vizeministerium für interkulturelle Angelegenheiten einzurichten ist. Das Netzwerk indigener Unternehmer entwickelte ein Programm zur Unterstützung der Formalisierung und einen Online-Shop, der die Fortsetzung der Verkaufstätigkeit während der COVID-19-Krise ermöglichte. Die IAO unterstützte diese Maßnahme über das HZK.

In Nigeria wurde ein Programm für freiwillige HIV-Tests am Arbeitsplatz durchgeführt, an dem 6.680 Frauen und 7.076 Männern teilnahmen, darunter auch Menschen mit Behinderungen und Erwerbstätigen im informellen Sektor. Ein auf die Prävention und Eindämmung von COVID-19 am Arbeitsplatz gerichtetes Kommunikationsinstrument zur Förderung von Verhaltensänderungen wurde entwickelt und eingeführt.

Bei einer Reihe von Interventionen und Produkten der IAO werden integrierte und bereichsübergreifende Ansätze für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion angewandt. Dazu zählen eine mit Gallup durchgeführte [globale Erhebung über Stigmatisierung und Diskriminierung auf-](#)

grund von HIV, eine mit der schwedischen Agentur für Entwicklungszusammenarbeit erstellte Studie über Hindernisse für die Beteiligung indigener Frauen und eine weltweite Unternehmensumfrage zu Vielfalt und Inklusion.

Haushalt und Ausgaben

In der Zweijahresperiode 2020–21 wurden für die Ergebnisvorgabe 6 insgesamt 57,2 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 70 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO, 29 Prozent aus Beiträgen für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit und 1 Prozent aus dem HZK stammten (Tabelle 7). Die Anzahl der erzielten Ergebnisse lässt sich zum Teil mit der begrenzten Mobilisierung und Verwendung von freiwilligen Beiträgen für diese Ergebnisvorgabe während der Zweijahresperiode erklären, was deutlich macht, dass die Allianzen mit den Entwicklungspartnern gestärkt werden müssen. Wenngleich die HZK-Mittel für dieses Ergebnis ebenfalls begrenzt waren, trugen sie zu sechs Ergebnissen in vier Mitgliedstaaten bei.

► **Tabelle 7. Strategischer Haushalt und Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 6**

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-Dollar)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-Dollar)
Ordentlicher Haushalt	40,7	40,1
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit	35,0	16,6
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	0,5
Insgesamt	75,7	57,2

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

► Besondere Erfolge

- Die universelle Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 182 bietet 79 Millionen Kindern, die gefährliche Kinderarbeit verrichten, einen Rechtsrahmen für ihren Schutz.
- In 32 Mitgliedstaaten wurden Arbeitsschutzstrategien und -programme zu spezifischen berufsbedingten Gefahren angenommen oder umgesetzt, darunter auch in den 15 Ländern, die unter das Flaggschiffprogramm Safety + Health for All fallen, an dem rund 138 Millionen Arbeitnehmer teilnahmen.
- 16 Mitgliedstaaten ergriffen Maßnahmen zur Festsetzung oder Erhöhung von Mindestlöhnen. Drei von ihnen – Ägypten, Katar und Malediven – führten erstmals Mindestlohnsysteme ein.
- Die IAO leistete Unterstützung im Hinblick darauf, den dringenden Bedürfnissen von Arbeitnehmern im informellen Sektor gerecht zu werden und längerfristige Lösungen in 25 Mitgliedstaaten zu entwickeln, was 7,1 Millionen Menschen in Côte d’Ivoire, 6,7 Millionen in Burkina Faso und 3,6 Millionen in Senegal zugutekam.
- Mehr als 400.000 Arbeitsmigranten, die in den ASEAN-Ländern von COVID-19 betroffen waren, erhielten Nothilfe, darunter Nahrungsmittel, persönliche Schutzausrüstung und rechtliche Unterstützung.

Um einen angemessenen und wirksamen Schutz bei der Arbeit für alle zu gewährleisten, setzte die IAO neue Prioritäten bei den geplanten Tätigkeiten und Ressourcen und trug damit den dringendsten Ersuchen von Mitgliedsgruppen Rechnung. Zur Reaktion auf COVID-19 führte

die IAO gezielt Maßnahmen in Hochrisikosektoren und für die verletzlichsten Arbeitnehmer durch und befasste sich gleichzeitig mit den Chancen und Risiken neuer Arbeitsregelungen, deren Zahl rasch zunahm.

Den Arbeitsschutz betreffende Fragen stehen mittlerweile ganz oben auf der Tagesordnung vieler Länder, die um Orientierungen dazu ersuchten, wie eine sichere Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtert werden kann, vor allem in Hochrisikosektoren wie dem verarbeitenden Gewerbe, dem Baugewerbe und der Landwirtschaft. Dem Schutz des Einkommens von Arbeitnehmern während der Pandemie und zugunsten einer am Menschen orientierten Erholung wurde ebenfalls größte Bedeutung beigemessen, was in einer höheren Zahl von Ersuchen um Unterstützung bei der Festsetzung von Mindestlöhnen resultierte. Staatlich verordnete Lock-down-Maßnahmen beschleunigten die Inanspruchnahme von Telearbeitsregelungen und lösten eine Welle von rechtlichen und politischen Reformen aus. Viele Länder gestalteten Hilfsmaßnahmen für Arbeitnehmer in Situationen der Verletzlichkeit, darunter Beschäftigte in der informellen Wirtschaft, Hausangestellte, Arbeitsmigranten und zurückkehrende Arbeitsmigranten.

Nur drei Mitgliedstaaten entwickelten integrierte Ansätze, die sich übergreifend auf alle vier Kategorien der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit erstreckten. Vor dem Hintergrund der wachsenden Zahl arbeitender Kinder, insbesondere in der Landwirtschaft und in Afrika südlich der Sahara sowie stagnierender Zahlen in anderen Regionen erneuerten viele Länder ihr Bekenntnis zur Bekämpfung der Kinderarbeit in Form von Rechtsvorschriften, Politikkonzepten und Aktionsplänen. Dagegen haben sich die Fortschritte bei den Grundsätzen der Vereinigungsfreiheit, der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen sowie Nichtdiskriminierung verlangsamt.

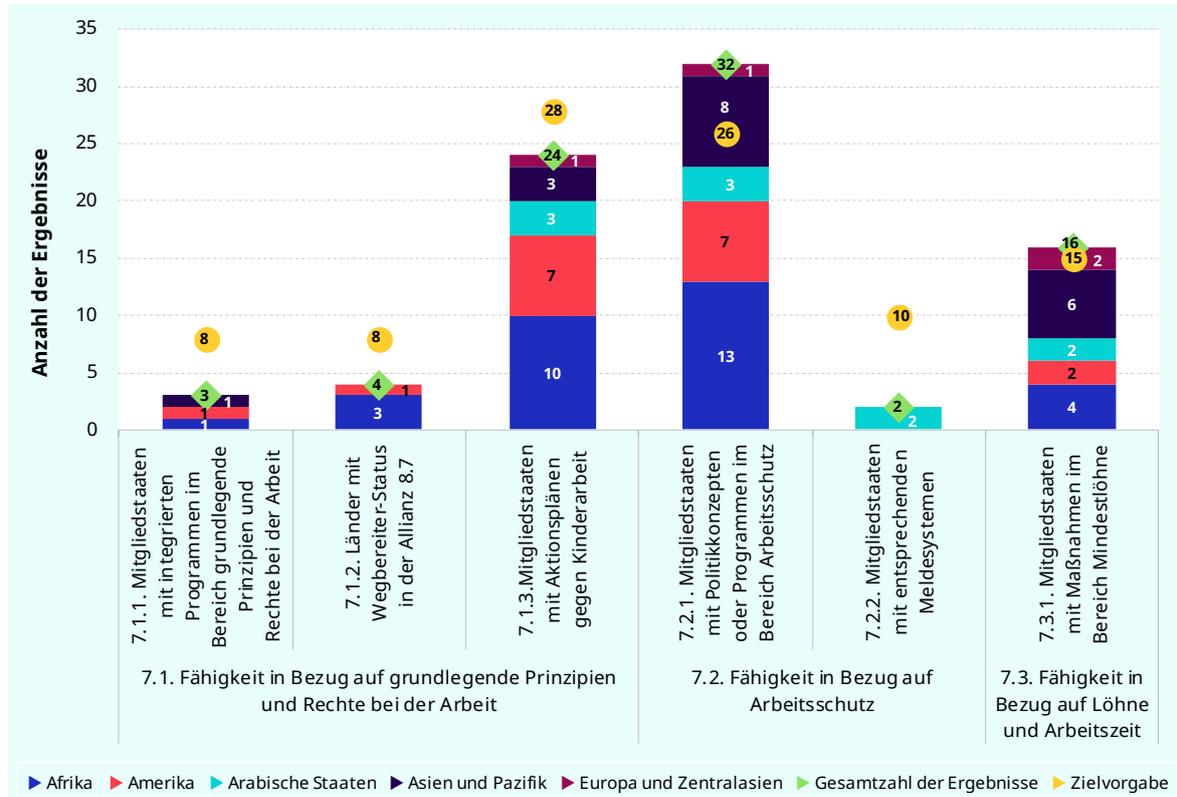
► **Kasten 26. Mehrdimensionale Fortschritte hinsichtlich der Gewährleistung des Schutzes bei der Arbeit für alle in Nepal**

Die Durchführung des Landesprogramms für menschenwürdige Arbeit in Nepal (2018–22) trug maßgeblich dazu bei, den Weg für die Verwirklichung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen für alle in dem Land zu ebnen. Zu den wichtigsten Erfolgen zählen die Erklärung von 60 Kommunen über die erfolgreiche Beseitigung der Kinderarbeit und die Durchführung eines Rückführungsprogramms für COVID-19-bedingt gestrandete Arbeitsmigranten, wodurch die Rückkehr und Wiedereingliederung von mehr als 100.000 Frauen und Männern erleichtert wurde. Darüber hinaus nahm die Regierung im Wege eines Konsultationsprozesses unter Beteiligung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden eine nationale Arbeitsschutzpolitik an und verbesserte die Überwachung des Arbeitsumfelds auf Plantagen. Eine dreigliedrige Sonderarbeitsgruppe unter Leitung des Ministeriums für Beschäftigung, Arbeit und soziale Sicherheit nahm eine Bewertung der informellen Wirtschaft vor. Daraus gingen Politikempfehlungen hervor, die den Übergang in die Formalität durch koordinierte Maßnahmen der Regierung, der Sozialpartner und der Verbände der Beschäftigten in der informellen Wirtschaft sowie durch die Umsetzung eines Arbeitsgesetzes unterstützen sollen.

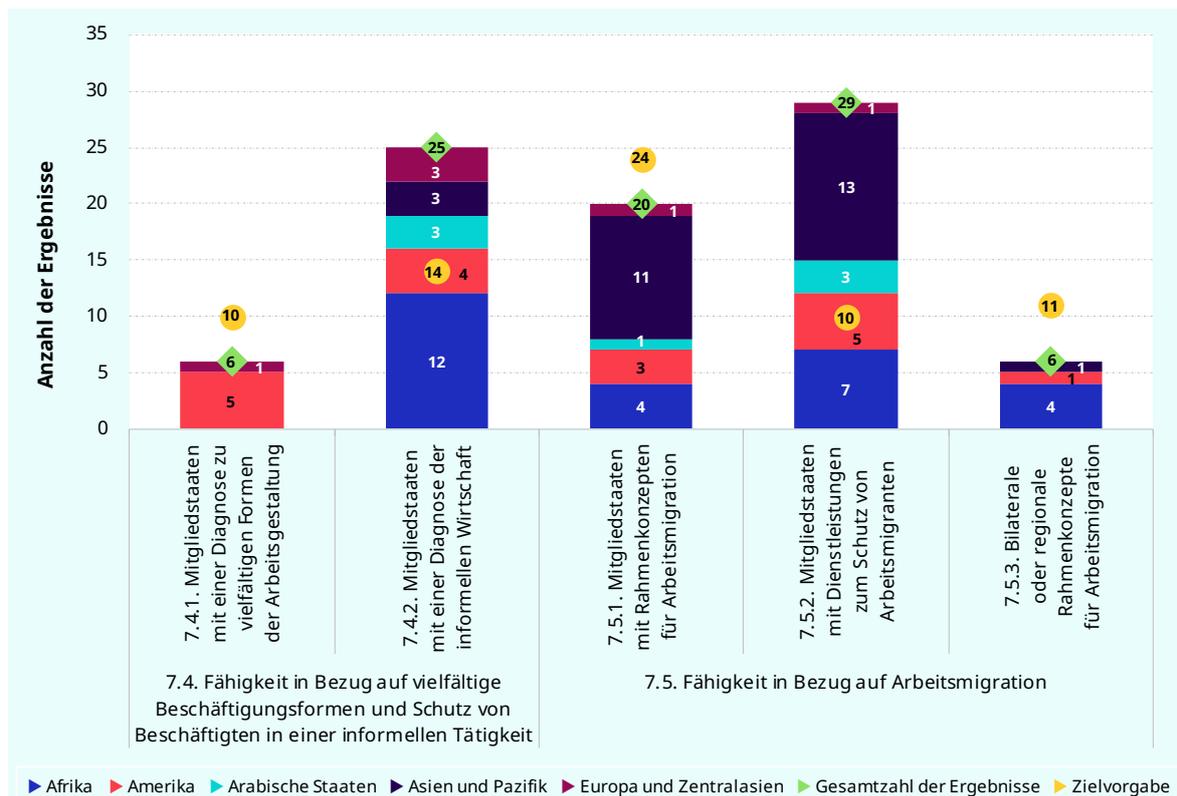
Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2020–21

Während der Zweijahresperiode leistete die IAO Unterstützung für fünf zu erbringende Leistungen, die speziell grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Arbeitsschutz, Löhne und Arbeitszeit, Schutz von Arbeitnehmern in vielfältigen Beschäftigungsformen und in der informellen Wirtschaft sowie Arbeitsmigration betrafen. Insgesamt trug die IAO zu 167 Ergebnissen bei, was 2 Prozent über der Zielvorgabe lag. Die Zielvorgabe wurde bei vier der fünf zu erbringenden Leistungen und bei vier der elf Ergebnisindikatoren zu dieser Ergebnisvorgabe erreicht oder übertroffen (Abbildungen 23 und 24). Was die Entwicklung integrierter Programme

► **Abbildung 23.** Im Rahmen der Ergebnisvorgabe 7 (zu erbringende Leistungen 7.1, 7.2 und 7.3) erzielte Ergebnisse nach Ergebnisindikatoren und Regionen



► **Abbildung 24.** Im Rahmen der Ergebnisvorgabe 7 (zu erbringende Leistungen 7.4, und 7.5) erzielte Ergebnisse nach Ergebnisindikatoren und Regionen



zu allen vier Kategorien der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die Stärkung der Meldesysteme zum Arbeitsschutz anbelangt, so blieben die Ergebnisse aus den in den folgenden Abschnitten beschriebenen Gründen deutlich hinter den Zielvorgaben zurück.

Mehr als ein Drittel der Ergebnisse wurden in Afrika erzielt, insbesondere in Bezug auf Arbeitsschutz, Kinderarbeit und Bewertungen der informellen Beschäftigung. Die meisten Ergebnisse im Zusammenhang mit der Arbeitsmigration entfielen auf die Region Asien und Pazifik. Nennenswerte Ergebnisse zum Arbeitsschutz wurden auch in den arabischen Staaten verzeichnet, der einzigen Region mit Ergebnissen in Bezug auf nationale Aufzeichnungs- und Meldesysteme im Bereich des Arbeitsschutzes. Fast alle Bewertungen zu Arbeitnehmern in vielfältigen Beschäftigungsformen, insbesondere auf digitalen Plattformen, fanden in Amerika statt.

Was die erhöhte Fähigkeit zur Verwirklichung der **grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit** betrifft, so wurden Ergebnisse in erster Linie im Zusammenhang mit Strategien und Aktionsplänen gegen Kinderarbeit erzielt, wobei die vom Internationalen Jahr für die Beseitigung der Kinderarbeit 2021 und den gemeinsam mit UNICEF erstellten globalen Schätzungen ausgehenden Impulse genutzt wurden. Die IAO unterstützte ihre Mitgliedsgruppen in diesem Bereich vor allem durch das Flaggschiffprogramm IPEC+. Als Sekretariat der Allianz 8.7 trug die IAO in dieser Zweijahresperiode zu einem Anstieg der Zahl der Länder mit Wegbereiter-Status („[Pathfinder Countries](#)“) von 19 auf 25 bei. Etwa die Hälfte dieser Länder entwickelte mit Unterstützung der IAO einen Fahrplan für Maßnahmen und setzte Koordinierungsmechanismen auf Multi-Akteur-Ebene ein, um die SDG-Zielvorgabe 8.7 (Beseitigung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, moderner Sklaverei und Menschenhandel) zu erreichen. Eine Reihe von Ländern gestaltete spezifische Politikmaßnahmen zu Zwangsarbeit. Die Ergebnisse in Bezug auf integrierte Ansätze für alle vier Kategorien der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit blieben vor allem aus den drei folgenden Gründen hinter der Zielvorgabe zurück: a) Nationale Mitgliedsgruppen und insbesondere Arbeitsministerien neigen dazu, die vier Kategorien grundlegender Prinzipien getrennt zu behandeln, b) die Geber räumen Kinderarbeit und Zwangsarbeit Vorrang gegenüber den anderen Prinzipien und Rechten ein und c) die IAO muss sich verstärkt darum bemühen, länderspezifische Interventionen zu gestalten, die sich an den für die Mitgliedsgruppen relevanten Prinzipien orientieren.

► **Kasten 27. Globale Schätzungen zur Kinderarbeit für 2020**

Die [Globalen Schätzungen zur Kinderarbeit](#), die von der IAO und UNICEF im Jahr 2021 zum ersten Mal gemeinsam veröffentlicht wurden, deuten darauf hin, dass die Kinderarbeit in den letzten vier Jahren in der Region Asien und Pazifik sowie der Region Lateinamerika und Karibik prozentual und absolut gesehen einen Abwärtstrend aufwies, während sie in Afrika seit 2012 kontinuierlich angestiegen ist. Insgesamt blieb der prozentuale Anteil der Kinder, die Kinderarbeit verrichten, seit 2016 unverändert, während sich die absolute Zahl bis Anfang 2020 um 8 Millionen erhöhte, was bedeutet, dass weltweit 63 Millionen Mädchen und 97 Millionen Jungen von Kinderarbeit betroffen sind. Diese Feststellungen liefern ein starkes und zwingendes Argument dafür, die Notwendigkeit, diesem sich verschlechternden Trend entgegenzuwirken, in den Vordergrund zu stellen, insbesondere in Anbetracht der wahrscheinlichen negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie im Jahr 2021. Die globalen Schätzungen wurden verwendet, um regionale Daten zur Vorbereitung der für 2022 in Südafrika geplanten fünften Weltkonferenz über die dauerhafte Beseitigung der Kinder- und Zwangsarbeit zu generieren und gezielte Empfehlungen an die Politik auszuarbeiten.

Infolge der wachsenden Zahl der Ersuchen der Mitgliedstaaten um fachliche Unterstützung der IAO zur Bewältigung der unmittelbaren Auswirkungen von COVID-19 auf **die Sicherheit und die Gesundheit** wurden in diesem Bereich über der Zielvorgabe liegende länderspezifische

sche Ergebnisse erreicht. Gezielte Arbeitsschutzprogramme für bestimmte Sektoren erhielten Priorität gegenüber Meldesystemen im Bereich des Arbeitsschutzes, wenngleich zuverlässige und aktuelle Informationen wesentlich für die Überwachung von Trends und der Wirkung politischer Maßnahmen sowie für die Berichterstattung zum SDG-Indikator 8.8.1 sind. Die IAO begann damit, Orientierungshilfen zur Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Verbesserung ihrer nationalen Systeme zur Erhebung von Arbeitsschutzdaten während der Erholung von der Pandemie auszuarbeiten. Die IAO und die WHO veröffentlichten erstmals [gemeinsame globale Schätzungen zur berufsbedingten Krankheits- und Verletzungslast](#) unter Verwendung einer einheitlichen Methodik.

Durch sozialen Dialog und Zusammenarbeit auf nationaler, Sektor- und Unternehmensebene trug die IAO zur Entwicklung maßgeschneiderter Arbeitsschutzprotokolle und -leitlinien bei, die darauf abzielten, berufsbedingte Gefahren, darunter ergonomische und psychosoziale Risiken für Telearbeiter oder im Haushalt des Arbeitgebers tätige Personen (Hausangestellte), zu verhindern oder ihnen entgegenzuwirken. Die jährliche Kampagne zum Welttag für Arbeitsschutz (2020, 2021) und die Organisation des XXII. Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in Zusammenarbeit mit der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) und der kanadischen Regierung (September 2021) trugen maßgeblich zur Überzeugungsarbeit der IAO in diesem Bereich bei. Weiterhin wurden Fachbeiträge für die laufende Diskussion über die mögliche Aufnahme sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie über die Anwendung des Normenüberprüfungsmechanismus auf biologische und ergonomische Gefährdungen geleistet.

Die Ergebnisse in Bezug auf die erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten **zur Festsetzung angemessener Löhne und zur Förderung menschenwürdiger Arbeitszeiten** entsprachen der Zielvorgabe, was bestätigte, welche Bedeutung die Mitgliedsgruppen Mindestlöhnen beim Schutz der Einkommen der Arbeitnehmer während der Pandemie und in der Erholungsphase beimaßen. Eine Reihe von Ländern führte ein Mindestlohnsystem ein, während andere die gesetzlichen Maßnahmen verschärften oder eine solidere Faktengrundlage für die Festsetzung von Mindestlöhnen entwickelten, was Millionen von Niedriglohneempfängern, in vielen Fällen Frauen, zugutekam. Ferner führten viele Länder befristete Lohnzuschussregelungen ein, um pandemiebedingte Einkommensverluste von Arbeitnehmern abzufedern. Darüber hinaus leistete die IAO Unterstützung bei Kollektivverhandlungen über Löhne und zu spezifischen Maßnahmen zur Bekämpfung der nachteiligen Auswirkungen von COVID-19 auf den Arbeitsmarkt. Der [Global Wage Report 2020–21](#) und der [Praktische Leitfaden zur Telearbeit während der COVID-19-Pandemie und darüber hinaus](#) enthielten wertvolle Erkenntnisse und Orientierungshilfen in dieser Hinsicht.

► Kasten 28. Einführung eines Mindestlohns in Katar

Im August 2020 konnte dank der fachlichen Unterstützung der IAO für das Ministerium für Verwaltungsentwicklung, Arbeit und Soziales das Gesetz Nr. 17 verabschiedet werden, mit dem ein Mindestlohn von 1.000 Katar-Riyal (QAR) für sämtliche Arbeitnehmer aller Nationalitäten und in allen Sektoren, darunter Hausangestellte, eingeführt wurde. Das Gesetz, das im März 2021 in Kraft trat, ist das erste in der Golfregion, das einen Mindestlohn mit einem derart breiten Geltungsbereich vorsieht. Zusätzlich zum Mindestlohn müssen Arbeitgeber dafür sorgen, dass Arbeitnehmer eine angemessene Unterkunft und Verpflegung erhalten, oder alternativ eine Zulage von 800 QAR zahlen, um diesen Bedarf zu decken. Dieses neue Gesetz wird zu höheren Löhnen und zu einem besseren Leben für etwa 400.000 Arbeitnehmer, d. h. ein Fünftel der erwerbstätigen Bevölkerung des Landes, beitragen.

Die COVID-19-Pandemie traf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern unverhältnismäßig stark und förderte so ihre extreme Verletzlichkeit zutage. Im Zuge dessen entstand eine erhebliche Nachfrage nach Unterstützung in Bezug auf die Fähigkeit, **Arbeitnehmern in vielfältigen Beschäftigungsformen und in der informellen Wirtschaft angemessenen Schutz** zu bieten. Die IAO leistete Unterstützung bei einer großen Zahl von Schnellbewertungen zu den Auswirkungen der Pandemie auf die informelle Wirtschaft und die Hausarbeit, die in mehreren Ländern zur Ausarbeitung von Politikmaßnahmen genutzt wurden. Dank der Unterstützung für Verbände von Hausangestellten konnten zeitnah Dienstleistungen für Personen erbracht werden, die arbeitslos geworden waren, zumeist Frauen in der informellen Wirtschaft. Zwei wichtige Veröffentlichungen, *Working from home: From invisibility to decent work* und *Making decent work a reality for domestic workers*, lieferten Erkenntnisse und Orientierungshilfen. Die Zahl der Ergebnisse im Zusammenhang mit der Situation von Arbeitnehmern in vielfältigen Beschäftigungsformen, insbesondere auf digitalen Plattformen, blieb hinter der Zielvorgabe zurück. Grund hierfür war einerseits, dass es sich um ein relativ neues Thema handelte, und andererseits, dass der Sachverstand innerhalb der IAO, insbesondere in den Regionen, noch begrenzt war und keine Missionen zur fachlichen Unterstützung in die Länder entsandt werden konnten. Der Bericht *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work* bot jedoch Einblicke in diesen vergleichsweise unerforschten Bereich, und die Folgemaßnahmen zu der für 2022 geplanten dreigliedrigen Sachverständigentagung zu diesem Thema werden als Informationsgrundlage für das künftige Handeln der IAO dienen.

Zudem löste die Pandemie eine zusätzliche Nachfrage nach Unterstützung seitens der IAO für **Arbeitsmigranten** aus, was zu einer wesentlich höheren Anzahl von Ergebnissen im Vergleich zur Zielvorgabe führte. Durch die rasche Umwidmung von Finanzmitteln dank der Flexibilität der Geber konnte der plötzlichen Zunahme der Ersuchen um Unterstützung rasch entsprochen werden. Die *Schnellbewertungen zu den Auswirkungen von COVID-19 auf die Arbeitsmigration* trugen zu einem besseren Verständnis der spezifischen Einschränkungen bei, denen sich gestrandete oder in ihre Heimatländer zurückkehrende Migranten gegenübersehen. Die Bewertungen flossen entsprechend in nationale Maßnahmen ein und gingen mit Instrumenten und Orientierungshilfen einher, die von der IAO zu einem breiten Spektrum relevanter Themen entwickelt wurden, darunter zur Förderung menschenwürdiger Arbeit für Flüchtlinge innerhalb fairer Migrationsrahmen. Aufgrund der Migrationsbeschränkungen während der Pandemie wurde jedoch weniger häufig um Unterstützung in Bezug auf bilaterale oder regionale Rahmenregelungen und auf faire Einstellungskampagnen, Vorschriften und Verhaltenskodexe ersucht. Dennoch erstellte die IAO zusammen mit dem UN-Migrationsnetzwerk die erste *globale Orientierungshilfe für bilaterale Vereinbarungen über Arbeitsmigration*, die bereits bei den Maßnahmen der Afrikanischen Union und der IGAD berücksichtigt wurde.

Haushalt und Ausgaben

In der Zweijahresperiode 2020–21 wurden für die Ergebnisvorgabe 7 insgesamt 280,6 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 30 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO, 68 Prozent aus Beiträgen für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit und 2 Prozent aus dem HZK stammten (Tabelle 8). Freiwillige Beiträge wurden in erheblichem Umfang mobilisiert, insbesondere für Interventionen in den Bereichen Arbeitsmigration und Beseitigung von Kinder- und Zwangsarbeit, und die Sondermittel für Arbeitsschutzprojekte erhöhten sich. In dieser Hinsicht waren die Flaggschiffprogramme IPEC+ und Safety and Health for All von großer Bedeutung. HZK-Mittel wurden insbesondere für Maßnahmen zur Arbeitsmigration und zum Arbeitsschutz eingesetzt und trugen zu 19 Ergebnissen in 16 Mitgliedstaaten bei.

► **Tabelle 8. Strategischer Haushalt und Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 7**

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-Dollar)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-Dollar)
Ordentlicher Haushalt	94,7	84,8
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit	147,0	191,4
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	4,4
Insgesamt	241,7	280,6

Ergebnisvorgabe 8: Umfassender und nachhaltiger Sozialschutz für alle

► Besondere Erfolge

- Vor dem Hintergrund der sozioökonomischen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie unterstützte die IAO 38 Länder bei der Ausweitung von Sozialschutzmechanismen.
- Die IAO spielte eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der gemeinsamen Reaktion der UN auf COVID-19, bei der Geldtransfers und befristete Lohnzuschüsse in 20 Mitgliedstaaten bereitgestellt wurden, die mehr als 300.000 Haushalten in Timor-Leste und fast 680.000 Haushalte in Kambodscha zugutekamen, wo 350.000 Arbeitnehmer ebenfalls an einem befristeten Lohnzuschussprogramm teilnahmen.
- Mit zwei neuen Ratifikationen während der Zweijahresperiode (Cabo Verde und Paraguay) haben nun 60 Mitgliedstaaten das Übereinkommen (Nr. 102) über soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, ratifiziert, womit die 2012 vom Verwaltungsrat des IAA festgelegte Zielvorgabe erreicht wurde.

Der Sozialschutz stand im Mittelpunkt der Politiklösungen zur Bewältigung der unmittelbaren gesundheitlichen und sozioökonomischen Auswirkungen der COVID-19-Krise. Der Umstand, dass für 4 Milliarden Menschen auf der Welt noch immer kein Sozialschutz besteht, macht deutlich, dass entscheidende Fortschritte auf dem Weg zu einer universellen Absicherung durch die Bereitstellung von auf Rechten gegründeten, umfassenden und angemessenen Leistungen erzielt werden müssen und dass es dringend notwendig ist, die Sozialschutzsysteme zu stärken, damit sie nachhaltig und widerstandsfähig sind und auf Schocks reagieren können.

Wenngleich die Krise die Organisation dazu zwang, Ressourcen auf COVID-19-bezogene Arbeitsziele umzuleiten, orientierte sich die Unterstützung für die Mitgliedstaaten weiterhin am dreigliedrigen Dialog und am normativen Rahmenwerk der IAO, insbesondere an dem Übereinkommen Nr. 102 und der Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, und wurde über das Flaggschiffprogramm zur Schaffung sozialer Basisschutzniveaus für alle gesteuert. Mit dieser Unterstützung wurde die Entwicklung von Sozialschutzsystemen gefördert, die in einem soliden Rechtsrahmen verankert sind und nachhaltig finanziert werden. Im Mittelpunkt der Arbeit in der Zweijahresperiode standen die Stärkung der Integration und Kohärenz beitragsfinanzierter und beitragsunabhängiger Systeme, die Verbesserung der Koordinierung mit der Sozial-, Wirtschafts- und Steuerpolitik und Unterstützung für die Ausweitung der Absicherung auf Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft. Zudem moderierte die IAO nationale Dialoge und erleichterte faktengestützte Kostenkalkulationen, Analysen des fiskalischen Spielraums und Wirkungsanalysen für die Bewertung und Gestaltung der Arbeitslosenversicherung und des universellen Gesundheitsschutzes, die in vielen Ländern einen Kernbestandteil der Reaktion auf COVID-19 bildeten.

Die IAO baute ihre Partnerschaften in diesem Bereich aus, insbesondere mit dem Internationalen Währungsfonds und innerhalb der UN-Landesteams. Die Zusammenarbeit hinsichtlich der Ausweitung des Sozialschutzes, der Finanzierung und einer verantwortungsvollen Steuerung ist einer der Schwerpunktbereiche des im Juli 2020 unterzeichneten globalen Abkommens zwischen der IAO und dem UNDP. Darüber hinaus stärkte die IAO ihre Partnerschaften mit zwölf weiteren UN-Organisationen im Rahmen des Globalen Aktionsplans für ein gesundes Leben und Wohlergehen für alle.

► Kasten 29. Gemeinsame Maßnahmen der UN zur Stärkung des Sozialschutzes in Mosambik

2020 erarbeitete Mosambik mit Unterstützung des von Schweden, dem Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland sowie den Niederlanden finanzierten **Gemeinsamen UN-Programms für Sozialschutz** sein Programm „PASD-PE COVID-19“, über das direkte soziale Unterstützung nach der Notlage gewährt werden soll. Dank der von der IAO zuvor geleisteten Unterstützung für die nationale Strategie Mosambiks für grundlegende soziale Sicherheit 2016–2024 konnten rasch Haushalte identifiziert werden, die von der Krise hart getroffen wurden und Anspruch auf Unterstützung hatten. Die verbesserte interinstitutionelle Koordinierung zwischen dem Nationalen Institut für soziale Maßnahmen und dem Nationalen Institut für soziale Sicherheit ermöglichte die Einbeziehung von Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft in das Programm. Durch die Ausweitung seines Systems einer beitragsunabhängigen Grundsicherung erreichte das Programm 1,7 Millionen Haushalte, von denen 68 Prozent von Frauen geführt wurden.

Unter Nutzung der vorherrschenden Dynamik verlieh die IAO ihrem Engagement für die Förderung eines universellen Sozialschutzes mit der **Entschließung und den Schlussfolgerungen zur wiederkehrenden Diskussion über Sozialschutz (soziale Sicherheit)** sowie dem von der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2021 angenommenen Globalen Handlungsappell Ausdruck. Mit der Initiative des UN-Generalsekretärs für ein globales Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz wurde der IAO zudem eine federführende Rolle bei den gemeinsamen Bemühungen zur Unterstützung der Länder beim Aufbau universeller Sozialschutzsysteme auf der Grundlage zusätzlicher inländischer und internationaler Finanzmittel übertragen.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2020–21

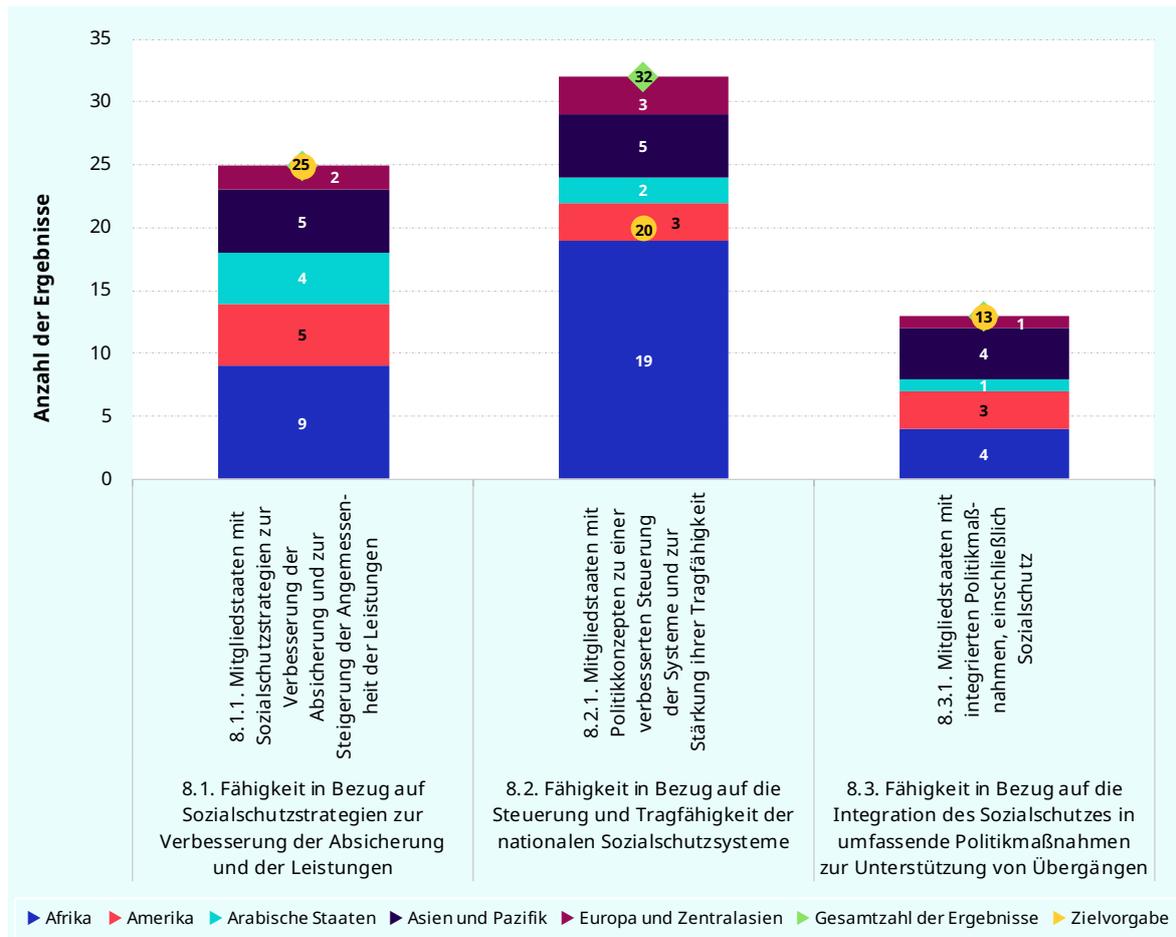
Während der Zweijahresperiode richtete die IAO ihre Aufmerksamkeit gezielt auf die Stärkung der Fähigkeit der Mitgliedstaaten zur Ausweitung der Absicherung und zur Verbesserung der Leistungen, zur Verbesserung der Lenkung der Sozialschutzsysteme und Stärkung ihrer Tragfähigkeit sowie zur Integration des Sozialschutzes in andere Politikbereiche. Insgesamt trug die IAO zu 70 Ergebnissen in diesem Bereich bei, womit die Zielvorgabe um 21 Prozent übertroffen wurde. Was Strategien zur Verbesserung der Absicherung und Leistungen sowie integrierte Politikmaßnahmen auf der Grundlage des Sozialschutzes betrifft, so entsprachen die Ergebnisse der Zielvorgabe, und in Bezug auf Verbesserungen bei der Steuerung und Tragfähigkeit von Sozialschutzsystemen übertrafen sie die Zielvorgabe (Abbildung 25).

Die meisten Ergebnisse wurden in Afrika erzielt, gefolgt von Asien und Pazifik sowie Amerika. In den arabischen Staaten betrafen die Ergebnisse in erster Linie die Ausweitung des Sozialschutzes und die Verbesserung der Leistungen, wohingegen der Schwerpunkt in Europa und Zentralasien auf der Steuerung und Tragfähigkeit der Systeme lag.

Während der Zweijahresperiode unterstützte die IAO 25 Länder bei der Gestaltung und Entwicklung **nationaler Sozialschutzstrategien oder -gesetze**, mit denen die Integration von beitrags- und steuerfinanzierten Maßnahmen gefördert wurde, die zu einer Ausweitung des Erfassungsbereichs und zu einem umfassenderen und angemesseneren Schutz in Bezug auf

Gesundheit und Arbeitslosigkeit führten. Die IAO leistete Unterstützung bei der Ausarbeitung von Rechtsvorschriften, die sich auf mehrere Zweige des Sozialschutzes erstrecken oder einen übergreifenden Rahmen für den Sektor bilden sollen, aber auch bei der Gestaltung und Einführung neuer Leistungen und Systeme – und der Ausweitung bestehender Systeme – als Reaktion auf die COVID-19-Krise.

► **Abbildung 25. Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 8 nach Ergebnisindikatoren und Regionen**



Grundlegend für die Verwirklichung eines universellen Sozialschutzes ist die Stärkung der **Steuerung und finanziellen Tragfähigkeit** der Systeme. In 32 Ländern, zwölf mehr als der Zielvorgabe für die Zweijahresperiode, wurden Ergebnisse erzielt. Die Unterstützung umfasste Überprüfungen der finanziellen Tragfähigkeit von Systemen der sozialen Sicherheit, Beratung zum Investitionsmanagement sowie Durchführbarkeitsstudien zur Ausweitung des Erfassungsbereichs mittels versicherungsmathematischer Bewertungen. Zudem trug die IAO zur Verbesserung der Informationsmanagementsysteme und der technologischen Infrastruktur bei, insbesondere durch eine neue [quantitative Online-Plattform für soziale Sicherheit](#). Fünfzehn Länder verbesserten die Verfügbarkeit und Qualität ihrer Sozialschutzdaten, darunter auch zur Überwachung des SDG-Indikators 1.3.1. Die [World Social Protection Database](#) wurde um ein spezielles Modul für Daten zum Zugang von Arbeitsmigranten zum Sozialschutz (in Zusammenarbeit mit unter anderem der Ost- und zentralafrikanischen Vereinigung für soziale Sicherheit) und die Erhebung von Daten über den gesetzlichen Schutz in Bezug auf Leistungen der Gesundheitsversorgung und Krankengeld erweitert. Der Aufbau von Kapazitäten bei den Mitgliedsgruppen erfolgte virtuell, unter anderem über die Akademie für soziale Sicherheit des

Turiner Zentrums. Die Sozialschutzkomponente des Kurses zum Thema [Arbeit und Beschäftigung für eine nachhaltige Zukunft](#) wurde im Bemühen um eine größere Reichweite eingeführt.

► Kasten 30. Der IAO-Weltbericht zur sozialen Sicherung 2020–22

Der *World Social Protection Report 2020–22** der IAO wurde im September 2021 vorgestellt. Darin wird für erhöhte Investitionen in universelle Sozialschutzsysteme, einschließlich eines Basisschutzes, plädiert und die Aufforderung an die Länder gerichtet, ein anspruchsvolles Konzept in Bezug auf eine am Menschen orientierte Erholung zu verfolgen. Ausgehend von einer Analyse des weltweiten Sozialschutzes auf der Grundlage der World Social Protection Database zeigt der Bericht auf, dass 2020 nur 46,9 Prozent der Weltbevölkerung effektiv durch mindestens eine Sozialschutzleistung abgesichert waren. Impulse für den Bericht lieferten der interaktive Online-Monitor der IAO für Sozialschutzmaßnahmen zur Bewältigung der COVID-19-Krise in aller Welt sowie eine Reihe von Kurzdossiers, die der Weitergabe von Wissen über Landeserfahrungen und Politikoptionen für die Reaktion auf COVID-19 und die Erholung dienen. In Verbindung mit den Schätzungen der IAO über die Finanzierungslücke für die Schaffung eines sozialen Basisschutz untermauern die in dem Bericht getroffenen Feststellungen die Argumente für den Sozialschutz, die der Initiative des UN-Generalsekretärs für ein globales Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz zugrunde liegen.

* Ein Auszug aus dem Bericht auf Deutsch ist hier verfügbar: [Weltbericht zur sozialen Sicherung 2020–22](#).

Darüber hinaus trug die IAO in 13 Ländern zu Ergebnissen in Bezug auf die Annahme **umfassender integrierter Maßnahmen zur Bewältigung von COVID-19, die Sozialschutz beinhalten**, bei. Die IAO stellte Sachverstand hinsichtlich der Einbeziehung sozialschutzpolitischer Konzepte bereit, von denen mehrere darauf abzielen, den Sozialschutz auf Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft auszuweiten. Pakistan beispielsweise startete das Programm „Mazdoor Ka EHSAAAS“, mit dem der Sozialschutz zur Förderung des Übergangs in die Formalität ausgeweitet werden soll, was mehr als 51 Millionen Arbeitnehmern zugutekommen könnte. Wissensprodukte zum Austausch von Landeserfahrungen und Reaktionsmaßnahmen und als Grundlage für vorgelagerte Politikoptionen für Mitgliedsgruppen und Partner wurden in das [COVID-19-Portal der IAO über den Sozialschutz](#) aufgenommen. Darüber hinaus erstellte die IAO ein Kompendium über Innovationen zur Ausweitung des Gesundheitsschutzes in Asien sowie ein [Handbuch zum Sozialschutz im Bereich Gesundheit für Flüchtlinge](#). Ein Forschungsbericht über die Rolle der Sozialversicherung untermauerte die Forderung nach der Einbeziehung des Sozialschutzes in Politikkonzepte für eine grüne Wirtschaft.

► Kasten 31. Sozialschutz für Arbeitnehmer in der Bekleidungsindustrie

In den Herstellerländern von Bekleidung, die von der COVID-19-Pandemie am stärksten getroffen wurden und nur über begrenzten fiskalen Spielraum verfügten, mobilisierte die IAO Mittel bei Entwicklungspartnern, um den unmittelbaren Bedarf der betroffenen Arbeitnehmer zu decken. Gleichzeitig wurden die Regierungen bei der Entwicklung von auf Rechten gegründeten Sozialschutzsystemen unterstützt, die sich an internationalen Arbeitsnormen orientieren. Die Beteiligung der IAO gewährleistete die Einbindung der Sozialpartner in den Prozess der Gestaltung und Durchführung von Programmen zum Erhalt von Arbeitsplätzen – in Äthiopien und Bangladesch – und von Maßnahmen zur Unterstützung von Einkommen – in Ländern wie Indonesien und der Demokratischen Volksrepublik Laos –, mit denen mehr als 45.000 Personen erreicht wurden.

Haushalt und Ausgaben

In der Zweijahresperiode 2020–21 wurden für die Ergebnisvorgabe 8 insgesamt 89,5 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 43 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt der IAO, 55 Prozent

aus Beiträgen für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit und 2 Prozent aus dem HZK stammten (Tabelle 9). Freiwillige Beiträge wurden insbesondere für die Erarbeitung von Sozialschutzkonzepten und -gesetzen verwendet, die die Absicherung ausweiten und die Angemessenheit der Leistungen verbessern sollen. Für diese Ergebnisvorgabe eingesetzte HZK-Mittel trugen zu elf Ergebnissen in sechs Mitgliedstaaten bei.

► **Tabelle 9. Strategischer Haushalt und Ausgaben für die Ergebnisvorgabe 8**

Quelle	Strategischer Haushalt (in Millionen US-Dollar)	Tatsächliche Ausgaben (in Millionen US-Dollar)
Ordentlicher Haushalt	42,7	38,7
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit	38,0	49,2
Haushalts-Zusatzkonto	Nicht definiert	1,6
Insgesamt	80,7	89,5



Unterstützende Ergebnisvorgaben

Bestandteil des Programms und Haushalts der IAO waren drei spezifische Ergebnisvorgaben, die sich auf die optimale Funktionsweise der Organisation beziehen und die Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben unterstützen.

- Die Ergebnisvorgabe A betrifft die Aufgabe der IAO, Statistiken, Forschungsergebnisse und Wissen zugunsten von menschenwürdiger Arbeit hervorzubringen, zusammenzustellen, zu vermitteln und zu verbreiten, und ihre Rolle als einflussreicher Partner innerhalb des multilateralen Systems.
- Die Ergebnisvorgabe B bezieht sich auf die optimale Funktionsweise der Leitungs-, Aufsichts-, Überprüfungs- und Risikomanagementsysteme der IAO.
- Bei der Ergebnisvorgabe C geht es um die Tätigkeit der Unterstützungsdienste der IAO und die Nutzung der der Organisation anvertrauten Ressourcen.

Während der Zweijahresperiode musste sich die IAO auf die Gegebenheiten in den drei Bereichen einstellen, die durch die weltweite Notlage bedingt waren. Wie in Teil I dieses Berichts beschrieben wurde, hat sich der Schwerpunkt der Statistiken, Forschungsarbeiten, Datenerhebung und Kommunikation erheblich verschoben. Viele Partnerschaften – insbesondere innerhalb des UN-Systems – wurden mit dem Ziel begründet oder angepasst, eine multidimensionale Reaktion auf die Krise auf der Landesebene zu ermöglichen. Die Sitzungen der Leitungsorgane der IAO wurden in ein virtuelles Format überführt, und zahlreiche Dienste und Arbeitsabläufe der IAO wurden digitalisiert. In diesem Abschnitt werden daher die Fortschritte hinsichtlich der unterstützenden Ergebnisvorgaben vor dem Hintergrund der entsprechend dem Programm und Haushalt zu erbringenden Leistungen und darin festgelegten Ergebnisindikatoren beschrieben,¹⁴ aber auch die organisatorischen Veränderungen geschildert, die während der Zweijahresperiode stattgefunden haben.

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

Angesichts der Folgen der Pandemie musste die IAO innovativ vorgehen, um auf den sich wandelnden Wissensbedarf zu reagieren und die zeitnahe Erstellung von Informationen und deren wirksame Verbreitung zu gewährleisten. Dies erforderte eine amtsweite Koordinierung und stärkere externe Partnerschaften. Dennoch wurden die im Programm und Haushalt eingegangenen Verpflichtungen eingehalten, und die Zielvorgaben für die Zweijahresperiode wurden bei allen Ergebnisindikatoren, die sich auf diese Ergebnisvorgabe beziehen, übertroffen.

Genauere und solide Statistiken zu menschenwürdiger Arbeit

An die IAO wurden erhöhte Anforderungen dahingehend gestellt, die Erhebungen anzupassen, um die Auswirkungen von COVID-19 auf die Arbeitsmärkte zu erfassen. Daraus ergaben sich Verbesserungen in 28 Mitgliedstaaten, davon fast die Hälfte in Afrika. Zahlreiche [Statistikprodukte](#) wurden entwickelt, um die Mitgliedstaaten während der Pandemie bei der fortgesetzten Produktion von Daten zu unterstützen, die unter anderem Möglichkeiten der [Messung](#)

¹⁴ Anhang III enthält eine Tabelle mit zusammenfassenden Informationen zur jeweiligen Zielvorgabe und zu den Ergebnissen für jeden der Ergebnisindikatoren der unterstützenden Ergebnisvorgaben.

von Telearbeit, der Beibehaltung von [Arbeitskräfteerhebungen](#) und der Durchführung von [Schnellumfragen](#) betrafen. Mehrere statistische [Blogs](#) wurden auf [ILOSTAT](#) veröffentlicht.

Mit anderen internationalen Organisationen (innerhalb des UN-Systems und darüber hinaus) wurden engere Partnerschaften eingegangen. Die IAO leistete einen Beitrag zu dem UN-Bericht *How COVID-19 is changing the world: a statistical perspective*. Im März 2021 brachte die IAO eine [weltweite Erhebung](#) bei den nationalen statistischen Ämtern auf den Weg, um zu ermitteln, inwieweit sich die Krise auf die Erstellung amtlicher Arbeitsmarktstatistiken ausgewirkt hatte. Die aus 110 Ländern eingegangenen Informationen werden dazu beitragen, die von der IAO in diesem Bereich geleistete Unterstützung zu optimieren.

► **Kasten 32. Kooperationsaktivitäten der IAO zur Verbesserung von Arbeitskräfteerhebungen in der Ost-Karibik, der Vereinigten Republik Tansania und Vietnam**

Die IAO unterstützte das Sekretariat der Organisation ostkaribischer Staaten, das nationale statistische Amt Tansanias und das allgemeine statistische Amt Vietnams bei der Verbesserung der Fragebögen für die Arbeitskräfteerhebung unter Anwendung der neuesten internationalen statistischen Normen und auf der Grundlage bewährter internationaler Verfahren. Die neuen Erhebungen werden zu einem besseren Verständnis der Auswirkungen von COVID-19 in Bezug auf die Beschäftigung, die unzureichende Ausschöpfung des Arbeitskräfteangebots und unbezahlte Arbeit beitragen und so eine eingehende Überwachung der Entwicklung des Arbeitsmarkts während der Pandemie und der Erholungsphase ermöglichen.

Die IAO unterstützte die Länder fortgesetzt bei der Generierung von Daten zu SDG-Indikatoren für menschenwürdige Arbeit, und 22 weitere Mitgliedstaaten erstatteten 2021 Bericht zu mindestens der Hälfte der im Zuständigkeitsbereich der IAO liegenden SDG-Indikatoren. Diese Daten, die in die SDG-Berichte des Generalsekretärs für 2020 und 2021 einfließen, wurden in erster Linie aus dem großen und wachsenden [Datenbestand](#) der IAO bezogen, der mehr als 11.700 Erhebungsdatensätze aus 162 Ländern umfasst. Fragebögen zur Erfassung von Verwaltungsdaten wurden an die nationalen statistischen Ämter und Arbeitsministerien von 196 Ländern gesandt, wobei 2020 261 Dateien für 97 Länder und 2021 241 Dateien für 89 Länder eingingen und verarbeitet wurden.

Fortschritte wurden auch bei der Entwicklung neuer statistischer Standards zur Messung der Informalität und zur Klassifizierung der Berufe erzielt, die 2023 auf der 100. Konferenz der Arbeitsstatistiker vorgestellt werden sollen. Mehr als 1.000 Personen nahmen an verschiedenen IAO-Lehrgängen zur Arbeitsstatistik teil, die in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum online abgehalten wurden.

Maßgebliche und innovative Forschungsarbeiten

Während der Zweijahresperiode veröffentlichte die IAO viel beachtete globale Forschungsberichte,¹⁵ insbesondere fünf Flaggschiffberichte:

- [World Employment and Social Outlook – Trends 2020](#)
- [World Employment and Social Outlook – Trends 2021](#)

¹⁵ Zu den wichtigsten Veröffentlichungen der Zweijahresperiode zählen die Folgenden: *Global Employment Policy Review 2020: Employment Policies for Inclusive Structural Transformation*; *Working from home: From invisibility to decent work*; *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward*; *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*; *The Future of Diversity*.

- *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*
- *Global Wage Report 2020–21*
- *Weltbericht zur sozialen Sicherung 2020–22 (World Social Protection Report 2020–22)*

Die Akzeptanz von IAO-Forschungsergebnissen hat sich in der Zweijahresperiode verbessert, wie der Anstieg der Bezugnahmen durch multilaterale Organisationen um 29 Prozent belegt.

Zudem arbeitete die IAO an der Entwicklung innovativer Modellierungstechniken mit, die für eine zeitnahe Analyse der Auswirkungen von COVID-19 auf die Arbeitswelt im Rahmen des ILO Monitor verwendet wurden, der zwischen März 2020 und November 2021 in acht Ausgaben erschien. In Forschungsarbeiten wurden die Auswirkungen von COVID-19 auf den Handel und die globalen Lieferketten, kurzfristige Störungen und damit verbundene Folgen für die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen, insbesondere für verletzbare Arbeitnehmer sowie für kleine und mittlere Unternehmen, untersucht. Das hundertjährige Bestehen des Fachblatts *International Labour Review* wurde 2021 mit einer Sammlung von Ausgaben zu wiederkehrenden und nach wie vor relevanten Themen wie Informalität, Technologie und Beschäftigung oder Geschlechtergleichstellung begangen.

► **Kasten 33. Innovationen in den Bereichen Datenerhebung, Forschung und Kommunikation**

Die COVID-19-Pandemie hat veranschaulicht, wie eine Krise Innovationen fördern kann. Mit den neu entwickelten „Nowcasting“-Modellierungstechniken der IAO können globale Arbeitsmarkt-trends ermittelt und Datenschätzungen erstellt werden, indem herkömmliche Daten aus Arbeitskräfteerhebungen mit Daten aus anderen Quellen kombiniert werden, etwa Mobilitätsberichte und Trenddaten von Google, Unternehmens- und Verbraucherumfragen, globale Datenbanken zu Lockdown-Maßnahmen, staatliche Daten und Reaktionen im Zusammenhang mit COVID-19 sowie andere weltweit von verschiedenen Anbietern durchgeführte Stimmungsumfragen.

Die Kommunikations- und Kontaktarbeit wurde durch eine wirksame Umstellung auf Online-Methoden, unter anderem durch kurze, erklärende Videos für soziale Medien, ausgeweitet.

Um die Akzeptanz ihrer Forschungsergebnisse zu steigern und Politikempfehlungen mitzugestalten, unterhielt die IAO Forschungsbeziehungen mit anderen multilateralen Organisationen auf globaler und regionaler Ebene, aus denen beispielweise folgende Veröffentlichungen hervorgingen:

- *Employment situation in Latin America and the Caribbean (ILO-ECLAC)*
- *Jobs in a net zero emissions future in Latin America and the Caribbean (ILO-IADB)*
- *The protection we want: Social Outlook for Asia and the Pacific (ILO-ESCAP)*
- *Tackling the COVID-19 youth employment crisis in Asia and the Pacific (ILO-ADB)*

Mit Unterstützung der Europäischen Kommission und anderer Partner legte die IAO das **IAO-Forschungsprogramm zur Integration von Handel und menschenwürdiger Arbeit** auf, dessen Ziel es ist, neue Forschungsprodukte und Instrumente in diesem Bereich zu entwickeln. Die IAO erstellte in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Währungsfonds ein gemeinsames Papier mit dem Titel *Inclusivity in the Labour Market* und trug zur Verbreitung faktengestützter Forschungsergebnisse bei, indem sie als Ko-Sponsor des **Weltkongresses 2021 der International Labour and Employment Relations Association (ILERA)** fungierte und im Juli 2021 die **7. Konferenz „Regulating for Decent Work Conference“** organisierte.

Effiziente, effektive und innovative Kommunikation zur Welt der Arbeit

Aufgrund des sprunghaft gewachsenen weltweiten Interesses an den Auswirkungen von COVID-19 auf die Arbeitswelt musste die IAO verstärkte Anstrengungen zur Generierung von Inhalten und zur Verbesserung der Wirksamkeit bei der Verwaltung ihrer Kommunikationskanäle unternehmen. Die meisten digitalen Plattformen der IAO erreichten einen deutlich größeren Adressatenkreis, insbesondere der [ILO Newsroom](#) und neue Webplattformen wie [ILO Voices](#), [ILO Talks](#), Twitter und LinkedIn. Die Zahl der Instagram-Nutzer stieg im Zeitraum 2020–21 um mehr als das Dreifache. Die Berichterstattung in den Medien nahm erheblich zu.

Um die Auswirkungen von COVID-19 und die Reaktion der IAO stärker ins Blickfeld zu rücken, richtete die IAO ein [Online-Portal](#) für spezifische Wissensprodukte und Kommunikationsinhalte ein. Verbesserte Kommunikationskanäle und mehrsprachige Instrumente wurden eingeführt, darunter eine [Internet-Plattform](#), über die der Globale Gipfel 2020 zu COVID-19 und der Welt der Arbeit ausgerichtet wurde. Die [Podcast-Reihe zur Zukunft der Arbeit](#) bietet Berichte aus erster Hand zu wichtigen Themen aus der Welt der Arbeit. Bei speziellen Online-Seiten und -Produkten für die erste virtuelle Internationale Arbeitskonferenz im Jahr 2021 wurden neue Methoden angewandt, um die Aufmerksamkeit auf die Konferenz und die diskutierten Themen zu lenken, darunter ein [Live-Player](#), der auch archiviertes und indexiertes Filmmaterial enthält.

Gestärkte Partnerschaften innerhalb des multilateralen Systems zugunsten einer am Menschen orientierten Reaktion auf die COVID-19-Krise

Die Notwendigkeit, eine globale Antwort auf die COVID-19-Krise zu erarbeiten und koordinierte Unterstützung auf der Landesebene zu gewährleisten, insbesondere innerhalb des UN-Systems, schlug sich in einer weitaus größeren Anzahl externer Partnerschaften auf globaler, regionaler und nationaler Ebene nieder als erwartet. Im Mittelpunkt des [gemeinsamen Handlungsrahmens des UNDP und der IAO](#) – aus dem sich globale, regionale und länderspezifische Handlungsvorschläge ergaben – steht die Stärkung der Zusammenarbeit zur unmittelbaren Reaktion auf die COVID-19-Krise, zum Nexus humanitäre Hilfe, Entwicklungszusammenarbeit und Friedensförderung sowie zugunsten einer nachhaltigen und inklusiven Erholung. Eine neue [Partnerschaft zwischen der IAO und UNICEF](#) wurde unterzeichnet, um die Agenda „Generation Unlimited“ zu stärken und so die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen zu verbessern und einen reibungsloseren Übergang von der Schule ins Berufsleben zu fördern.

Das von der niederländischen Regierung finanzierte [Programm PROSPECTS](#) bringt die IAO, das Hohe Flüchtlingskommissariat der UN (UNHCR), UNICEF, die Internationale Finanz-Corporation und die Weltbank in einer gemeinsamen Aktion zusammen, bei der es darum geht, Vertriebenen und Aufnahmegemeinschaften in Ägypten, Äthiopien, Irak, Jordanien, Kenia, Libanon, Sudan und Uganda ein besseres Leben zu ermöglichen. Weitere Beispiele für nationale Partnerschaften zu spezifischen Themen sind eine Allianz mit UNICEF für Sozialschutz in den besetzten palästinensischen Gebieten und ein gemeinsames Programm mit der IOM in Irak, das Dienstleistungen zur Unternehmensentwicklung speziell für Arbeitsmigranten betrifft.

Die COVID-19-Krise gab Anlass zu einer engeren Zusammenarbeit innerhalb des UN-Systems sowohl im humanitären als auch im sozioökonomischen Bereich. Die IAO war ein wichtiger Akteur bei der Entwicklung des [UN-Rahmens für sozioökonomische Sofortmaßnahmen](#) im Kontext von COVID-19 und leistete einen aktiven Beitrag zu den Bewertungen und Reaktionsplänen der UN auf der Landesebene. Während der Zweijahresperiode bot die IAO in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum neun Schulungspakete für über 500 Teilnehmer zu folgenden Themen an: menschenwürdige Arbeit für nachhaltige Entwicklung, Rolle der Sozial-

partner bei der UN-Reform, Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation sowie Finanzierung menschenwürdiger Arbeit.

Ergebnisvorgabe B: Effektive und effiziente Leitung der Organisation

Wenngleich aufgrund von Einschränkungen in Bezug Reisen und Präsenztagungen die Tagung des Verwaltungsrats im März 2020 nicht stattfinden konnte und die Internationale Arbeitskonferenz 2020 abgesagt werden musste, sorgte die IAO durch die Umstellung auf angepasste, weitgehend virtuelle Arbeitsmethoden dafür, dass die Leitung, Aufsicht und Evaluierung der Organisation weiterhin effektiv und effizient funktionierten.

Verbesserte Verfahren für die Leitungsorgane und für offizielle Tagungen

Unter den außergewöhnlichen Umständen der Pandemie gewährleistete die IAO durch rasche Anpassung und Innovationen Kontinuität und wirksame Unterstützung für die Arbeit ihrer Leitungsorgane, was durch den pragmatischen und flexiblen Ansatz der Mitgliedsgruppen erleichtert wurde.

Die IAO erzielte Fortschritte bei der Demokratisierung der Arbeitsweise und der Zusammensetzung des Verwaltungsrats durch eine eigens zu diesem Zweck eingesetzte **dreigliedrige Arbeitsgruppe**, die im Dezember 2020 zum ersten Mal virtuell tagte. Die Arbeitsgruppe schlug eine Entschließung mit dem Ziel vor, einen Teil der Urkunde von 1986 zur Abänderung der Verfassung der IAO als veraltet zu bestätigen und dadurch bestimmte Hindernisse für ihre Ratifizierung zu beseitigen. Die **Entschließung** wurde von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 109. Tagung im Juni 2021 angenommen. Auf Ersuchen der Arbeitsgruppe schlug das Amt Maßnahmen vor, die erforderlich wären, um die Abänderung von 1986 nach ihrem Inkrafttreten umzusetzen.

Geplante schrittweise Verbesserungen bei der Unterstützung der Leitungsorgane durch das Amt erfolgten aus der im Rahmen der **Jahrhundertinitiativen** auf den Weg gebrachten **Leitungsinitiative**. Die Überprüfung der Arbeitsabläufe im Jahr 2019 sowie neuartige Arbeitsmethoden, die Anfang 2020 entwickelt wurden, ermöglichten es den Leitungsorganen der IAO, ihre Tätigkeit in Form von virtuellen Tagungen weiter auszuüben. Der Verwaltungsrat führte die Praxis ein, Beschlüsse über dringende, nicht kontroverse oder routinemäßige Angelegenheiten auf dem Korrespondenzweg zu fassen. Unterstützend dazu wurden Beratungen im Vorfeld der Tagungen und tägliche Konsultationen abgehalten, um für Transparenz zu sorgen und die Konsensbildung zu erleichtern und so zu gewährleisten, dass die ausnahmsweise verwendete Methode der Beschlussfassung den regulären Prozess so weit wie möglich nachbildet.

► Kasten 34. Die Internationale Arbeitskonferenz wird virtuell

Die erste virtuelle Tagung der Konferenz im Jahr 2021 war dank eines umfassenden Pakets von Maßnahmen möglich, das besondere Verfahrensregelungen, den verstärkten Einsatz digitaler Technologien und verbesserte Arbeitsmethoden beinhaltete. Ausschlaggebend für den erfolgreichen Ablauf der Konferenz in diesem Format waren eine frühzeitige Vorbereitung, die Ausweitung des virtuellen Tagungsformats, das eine Fernteilnahme ermöglichte, die rechtzeitige Zustellung von Dokumenten, die strikte Einhaltung von Begrenzungen der Redezeit und eine umfangreiche informationstechnologische Unterstützung. Verbesserungen in Bezug auf die Akkreditierung, die Online-Einreichung von Änderungsanträgen, die elektronische Abstimmung sowie die Verwendung von im Voraus aufgezeichneten Erklärungen in Plenarsitzungen trugen ebenfalls zur erfolgreichen Arbeit der Konferenz bei.

Verbesserte Aufsichts- und Risikomanagementsysteme

Während der Zweijahresperiode nahm der Außeramtliche Rechnungsprüfer seine Aufgaben aus der Ferne wahr und stellte unveränderte Prüfgutachten zu den konsolidierten Finanzabschlüssen für die Haushaltsjahre 2019 und 2020 aus. In seinen Berichten an den Verwaltungsrat gab der Außeramtliche Rechnungsprüfer Empfehlungen zum Personalmanagement und zur Projektumsetzung und -ausführung während der Pandemie ab, die im Hinblick auf die Durchführung von Programm und Haushalt besonders aktuell waren.

Das Büro für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht erarbeitete eine neue Strategie für den Zeitraum 2021–26 mit dem Ziel, hochwertige und relevante Dienstleistungen auch bei neu auftretenden Risiken und sich verändernden Umständen anzubieten. Aufgrund der Auswirkungen der Pandemie wurde der Sicherung der Betriebskontinuität und Regelungen zur Fernarbeit Vorrang eingeräumt, wodurch sich die durchschnittliche Zeit für die Umsetzung von Empfehlungen aus internen Prüfberichten verlängerte. Das Amt wird sich verstärkt um die Überwachung der Folgemaßnahmen und die Aufsicht darüber bemühen.

Die IAO überarbeitete ihren Risikomanagementrahmen, um die Prozesse weiter zu straffen und die Aufsicht durch das leitende Management zu verstärken. Mit einem neu entwickelten Instrument soll die Aufmerksamkeit des leitenden Managements rasch auf eine Gefährdung durch signifikante neue Risiken gelenkt werden. Der Generaldirektor legte wie bisher einen Bericht über die interne Kontrolle als Beilage zu den Finanzabschlüssen für 2019 und 2020 vor, in dem wichtige Angelegenheiten betreffend die interne Kontrolle aufgezeigt und die in dieser Hinsicht vom Amt ergriffenen Maßnahmen beschrieben wurden.

Stärkere Berücksichtigung von Evaluierungen für Rechenschaftslegung und organisationales Lernen

Die IAO bemühte sich weiter um eine stärkere Nutzung von Evaluierungsergebnissen und -empfehlungen als Grundlage für die strategische Orientierung und die Berichterstattung und erreichte die meisten Zwischenziele der ergebnisorientierten Evaluierungsstrategie der IAO 2018–21.¹⁶ Während der Zweijahresperiode flossen die Ergebnisse der meisten Evaluierungen auf hoher Ebene in die Vorarbeiten zum Programm und Haushalt für 2022–23 und zum strategischen Plan der IAO für 2022–25 ein.

Im März 2020 gab das Evaluierungsbüro der IAO einen [Methodikleitfaden zu Möglichkeiten der Durchführung von Evaluierungen während der Pandemie](#) heraus. Darauf folgte im Oktober 2020 ein [Protokoll](#), mit dem sichergestellt werden sollte, dass bei allen auf hoher Ebene und dezentral vorgenommenen Evaluierungen relevante Daten darüber erhoben wurden, wie die Organisation auf die Herausforderungen der COVID-19-Pandemie reagierte und wie wirksam ihre Maßnahmen waren. Derartige Evaluierungen und fokussierten zusammenfassenden Auswertungen lieferten [wertvolle Erkenntnisse](#) über Veränderungen der Bedürfnisse und Prioritäten der Mitgliedsgruppen, über neu auftretende Fragen, die dringende Aufmerksamkeit erfordern, und darüber, ob die IAO gut aufgestellt ist, um darauf zu reagieren.

Während der Zweijahresperiode wurde eine wachsende Zahl von Cluster-Evaluierungen durchgeführt, was in einer verbesserten Kosten- und Zeiteffizienz, verringerter Evaluierungsmüdigkeit und einem besseren Verständnis der Vorteile der Betrachtung von Gesamtergebnissen auf Landes- oder thematischer Ebene bei den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen resultierte. Eine Cluster-Evaluierung ersetzt durchschnittlich vier gesonderte Projektevaluierungen.

¹⁶ Siehe den [Jährlichen Evaluierungsbericht 2020–21](#), der dem Verwaltungsrat im November 2021 vorgelegt wurde.

Zudem hat die IAO ihre [Evaluierungsmethoden im Hinblick auf eine bessere Erfassung des normensetzenden und dreigliedrigen Mandats der IAO](#) und ihres Beitrags zu den SDG angepasst und dokumentiert. 2020 lieferten 95 Prozent der Projektevaluierungen Erkenntnisse zur normativen Tätigkeit und zur Förderung von Normen und 100 Prozent Erkenntnisse zur Dreigliedrigkeit, zum sozialen Dialog und zu den SDG.

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

Die IAO bemühte sich weiter, die ihr anvertrauten Ressourcen effizienter und effektiver zu nutzen. Die Notwendigkeit, auf die durch COVID-19 bedingten neuen Herausforderungen und Veränderungen im Arbeitsumfeld zu reagieren, bewirkten einen Innovationsschub und erhebliche Verbesserungen der Arbeitsmethoden, der ergebnisorientierten Programmerstellung, der Transparenz, der Entwicklungszusammenarbeit, des Personalmanagements und der Umweltbilanz des Amtes.

Innovation und verbesserte Arbeitsabläufe

Aufgrund der Pandemie mussten die Arbeitsmethoden in der Organisation in einer Reihe von Bereichen rascher umgestellt werden. Dies betraf unter anderem die Leitung der Organisation, die Mittel zur Erbringung von IAO-Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen, die Betriebskontinuität, die effektive virtuelle Zusammenarbeit und die Verwaltung der IAO-Teams aus der Ferne. Insgesamt übertraf die IAO die für die Zweijahresperiode geplante Anzahl von Innovationsinitiativen um 55 Prozent und bezog etwa ein Viertel des Personals darin ein. Diese Initiativen erstreckten sich auf Bereiche wie die Digitalisierung von Informationen aus Missionen und Sitzungen, interaktive und ansprechende Formen der Durchführung von Tagungen mit Partnern und globalen Zielgruppen, die Verbesserung der Reaktionsfähigkeit administrativer Dienste bei Außendiensttätigkeiten und die Schaffung von Effizienzgewinnen durch verbesserte Zusammenarbeit und Prozessvereinfachung.

Aufgrund der durch COVID-19 verursachten Störungen wurden rasch Ressourcen für den Einsatz von Informationstechnologien (IT) investiert, um neue Arbeitsweisen zu ermöglichen und weiter Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen zu erbringen. Eine Reihe von IT-Initiativen wurde vorangetrieben, und es wurden Instrumente für die Schaffung eines sicheren und effektiven digitalen Arbeitsumfelds eingesetzt. Die IAO bewältigte die gestiegene Nachfrage nach IT-Dienstleistungen und -Lösungen durch die Umwidmung vorhandener Ressourcen und durch die im Programm und Haushalt für 2020–21 ausnahmsweise bewilligten Investitionen.

Die Fähigkeit, zu einem bestimmten Thema einen virtuellen Dialog mit Bediensteten zu führen oder die Öffentlichkeit im Wege der Schwarmauslagerung einzubeziehen, um Lösungen in Form von Wettbewerben, sogenannten „Challenge Calls“, zu finden, wurde verstärkt. Die IAO wird dieses partizipatorische Instrument so nutzen, dass die Bediensteten zur Festlegung der Prioritäten und Folgemaßnahmen beitragen können, die sich aus der Befragung des IAO-Personals 2021 ergaben. Bei einem „Challenge Call“ wird ein Thema auf der neuen Kooperationsplattform der IAO bekannt gegeben, und interessierte Innovatoren aus der Öffentlichkeit können ihre Ideen für mögliche Lösungen einreichen. Anfang 2020 veröffentlichte die IAO ihre erste Aufforderung dieser Art, den [Wettbewerb für Innovationen im Bereich der Qualifizierung: Lösungen für Qualifikationsungleichgewichte](#). Diese Modalität wird inzwischen von zahlreichen Fachteams sowohl auf globaler als auch auf regionaler Ebene genutzt.

► Kasten 35. Eine neue Methode zur Ermittlung von Politikinnovationen

Das IAO-Innovationszentrum für Qualifizierung startete den ersten *IAO-weiten Wettbewerb für Innovationen im Bereich der Qualifizierung*, bei dem externe Personen und Organisationen innovative Ideen zur Behebung von Qualifikationsungleichgewichten in beliebiger Form oder Dimension einreichen konnten. Für den besten Vorschlag wurden ein Geldpreis in Höhe von 50.000 US-Dollar, Sichtbarkeit im gesamten IAO-Netz und fachliche Unterstützung bei der Umwandlung des Konzepts in einen erprobungsreifen Prototyp ausgelobt. Auf den Aufruf gingen **473 Vorschläge aus 96 Ländern** in allen fünf Regionen ein. Die Beiträge stammten unter anderem von Berufsbildungseinrichtungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Start-up-Unternehmen, nichtstaatlichen Organisationen, Forschungseinrichtungen und jungen Menschen. Den ersten Platz belegte ein Vorschlag des Simbabweischen Hausangestelltenverbands, dessen Konzept darin bestand, durch die Vermittlung moderner hauswirtschaftlicher Fertigkeiten die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern zu verbessern, und zwar sowohl durch Präsenz- als auch durch Online-Kurse. Mit dem Preis und der fachlichen Unterstützung der IAO erstellte dieser Verband einen Lehrplan für Hausangestellte, eröffnete ein Schulungszentrum für die Ausrichtung seiner Lehrgänge und entwickelte ein System zur Durchführung wöchentlicher Schulungseinheiten über WhatsApp.

Die IAO erzielte Verbesserungen bei der virtuellen Zusammenarbeit, der Kommunikation und der Leistungserbringung. Die verbesserten IT-Fähigkeiten wirkten sich positiv auf die interne und externe Zusammenarbeit aus, unter anderem in interinstitutionellen UN-Arbeitsgruppen und auf Lernplattformen. Die Umstellung auf Telearbeit wirkte als treibende Kraft für Innovationen in Prozessen, die zuvor auf persönlichen Kontakt angewiesen waren, beispielsweise Genehmigungen durch physische Unterschrift. Durch Prozessvereinfachung und Digitalisierung konnten schnellere Reaktionszeiten und Effizienzsteigerungen herbeigeführt werden.

Verbesserte Systeme für ergebnisorientierte Programmerstellung und -verwaltung

Um die Planung und Überwachung von Ergebnissen und die diesbezügliche Berichterstattung zu verbessern, erarbeitete die IAO fachliche und methodische Hinweise zu den im Arbeitsprogramm enthaltenen Ergebnisindikatoren. Gleichzeitig nahm das Amt ein allen IAO-Bediensteten zugängliches Informations-Dashboard in Betrieb, um die ergebnisorientierte Arbeitsplanung zu erleichtern. Dieses Dashboard führt Informationen aus verschiedenen Quellen in einem integrierten Überblick über programmbezogene und finanzielle Informationen, aufgeschlüsselt nach den im Programm und Haushalt vorgesehenen Ergebnisvorgaben, zu erbringenden Leistungen und Indikatoren sowie nach Regionen oder Ländern, zusammen.

Im Januar 2021 wurde die IAO Vollmitglied der Internationalen Geber-Transparenz-Initiative (IATI), ein Zeichen ihres Engagements für Transparenz bei der Zuweisung und Verwendung von Ressourcen und den erzielten Ergebnissen. Die Meldung von IAO-Daten an die IATI und andere Plattformen wie den Entwicklungshilfesausschuss der OECD und die Data-Cube-Initiative der UN wurde in der Zweijahresperiode fortgesetzt und verbessert.

Zur Unterstützung der ergebnisorientierten Programmerstellung auf der Landesebene erstellte die IAO spezifische Orientierungen für die Ausarbeitung von DWCP, wobei sie die Auswirkungen der UN-Reform und die Bemühungen um ein stärker integriertes Vorgehen der UN zugunsten der Agenda 2030 berücksichtigte. Daraus gingen zehn neue DWCP hervor, die besser mit dem UN-Kooperationsrahmen synchronisiert und koordiniert sind. Darüber hinaus nutzte die IAO die gemeinsame Überwachungs- und Meldeplattform der UN, UN-INFO, immer häufiger und für eine wachsende Zahl von Ländern, um über ihre Tätigkeiten und Fortschritte vor Ort Bericht zu erstatten. In Anbetracht dieses Trends wird die IAO ihre Plattformen für die Programmerstellung und Ressourcenverwaltung regelmäßig aktualisieren müssen, um Inter-

operabilität zu gewährleisten und so für Konsistenz zu sorgen und die Erfüllung der Berichtserstattungspflicht auf der Landesebene zu vereinfachen.

Wirksame Entwicklungszusammenarbeit

Die Entwicklungszusammenarbeit der IAO war nach wie vor ein zentrales Aktionsmittel zur Durchführung des Arbeitsprogramms, insbesondere auf der Landesebene. Die IAO realisierte Projekte der Entwicklungszusammenarbeit in 95 Ländern in allen Regionen und wurde dabei von 80 Finanzierungspartnern aus dem öffentlichen und privaten Sektor unterstützt. Diese Projekte waren durchweg mit den DWCP sowie den Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts verknüpft.¹⁷

Die Pandemie erforderte eine rasche Umwidmung der IAO-Programme und -Projekte im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit zur Anpassung an die neuen und unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen. Dies war möglich dank des Verständnisses und der Flexibilität der Finanzierungspartner und betraf auch inhaltliche Änderungen der von der IAO geleisteten Unterstützung und Modifikationen der Durchführungsmechanismen.

2020 billigte der Verwaltungsrat die IAO-Strategie für Entwicklungszusammenarbeit 2020–25¹⁸ und den Durchführungsplan¹⁹. Ziel der Strategie ist es, die Entwicklungszusammenarbeit wirksamer in die Programm- und Haushaltsprozesse zu integrieren, um die Kohärenz der Maßnahmen der IAO bei der Erbringung von Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen zu verbessern und durch eine optimale Nutzung aller Ressourcen der IAO nachhaltige Ergebnisse und Wirkung zu erzielen. Im Mittelpunkt der Strategie stehen Partnerschaften für Politikkohärenz und Finanzierung sowie Effizienz, Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und Transparenz. In diesem Rahmen hat die IAO [strukturierte Finanzierungsdialoge](#) als neuen Weg zur Sicherung einer vorhersehbaren und angemessenen Finanzierung für die Prioritäten der IAO eingeleitet.

Die IAO verzeichnete in der Zweijahresperiode 2020–21 Gesamtbewilligungen in Höhe von 672,5 Millionen US-Dollar,²⁰ was einem Rückgang von 15 Prozent gegenüber den außerordentlich hohen Bewilligungen im Zeitraum 2018–19 entspricht. Darüber hinaus erhielt die IAO 34,4 Millionen US-Dollar an freiwilligen Beiträgen als Basisfinanzierung für das HZK. Wenn gleich die Zielvorgaben für die Zweijahresperiode nicht erreicht wurden, fallen die Beiträge für 2020–21 in Anbetracht dessen, dass viele wichtige Ressourcenpartner vor fiskalischen und budgetären Herausforderungen im Zusammenhang mit den Kosten der Bewältigung und Überwindung von COVID-19 stehen, signifikant aus.

Das Engagement der Finanzierungspartner war für die Maßnahmen der IAO zugunsten einer am Menschen orientierten Erholung von der COVID-19-Pandemie in vielen ihrer Mitgliedstaaten unerlässlich. Dies schlug sich in neuen Beiträgen, insbesondere aus Deutschland, Norwegen und der Europäischen Union, sowie in Mitteln aus dem „Multi-Partner-Fonds der UN für die Bekämpfung und Überwindung von COVID-19“ nieder. Mit diesen Bewilligungen wurden Projekte unterstützt, die in direktem Zusammenhang mit den Antwortmaßnahmen in Bereichen wie Sozialschutz, Arbeitsschutz und Geldtransfers standen. Zudem bewiesen die Finan-

¹⁷ IAO, *Decent work results and effectiveness of ILO operations: Ex-post meta-analysis of development cooperation evaluations, 2020 and 2021 (partial)* (Genf, September 2021).

¹⁸ [GB.340/POL/6](#).

¹⁹ [GB.341/POL/4](#).

²⁰ Bewilligungen sind die Beträge, für die die IAO und ihre Finanzierungspartner in der Zweijahresperiode 2020–21 eine Vereinbarung unterzeichneten.

zierungspartner große Flexibilität bei der Umwidmung ihrer Beiträge aus früheren Jahren zur Unterstützung nationaler Maßnahmen gegen COVID-19.

Effektivere und effizientere Entwicklung der Humanressourcen

Einige der wichtigsten Zielvorgaben der Humanressourcenstrategie 2018–21 der IAO wurden erreicht, während bei anderen noch Raum für Verbesserungen besteht. Das Personal der IAO wurde weitgehend auf die Prioritäten der Organisation abgestimmt. Die Personalplanung wurde unter Berücksichtigung der Einführung des neuen obligatorischen Ruhestandsalters gestärkt. Das Amt hat, insbesondere im Zuge der durch die Pandemie bedingten Veränderungen, eine erhebliche organisatorische Beweglichkeit entwickelt, und Möglichkeiten, die sich durch Verbesserungen bei den Informationstechnologien eröffneten, wurden zur Verringerung von Prozesszeiten und -kosten genutzt.

► Kasten 36. Die Umsetzung der Humanressourcenstrategie der IAO im Zweijahreszeitraum 2020–21: Bereiche mit Fortschritten und Bereiche mit Verbesserungspotenzial

Bereiche mit Fortschritten

Einstellung von Personal für die Entwicklungszusammenarbeit: Der durchschnittliche Zeitaufwand für Einstellungen verkürzte sich von 200 Tagen in der Zweijahresperiode 2016–17 auf 148 Tage in dieser Zweijahresperiode (eine deutliche Verbesserung, jedoch noch immer unter der Zielvorgabe von 120 Tagen).

Geografische Vielfalt: Im Zeitraum 2020–21 wurden zehn Bedienstete aus unzureichend vertretenen Ländern eingestellt, während es 2017 nur zwei waren (Zielvorgabe erreicht).

Relevanz der Schulungsangebote für die Bedürfnisse des Personals: 2021 gaben 46 Prozent der Bediensteten an, dass sie die notwendigen Schulungsmöglichkeiten erhalten, um ihre Arbeit effektiv verrichten zu können, verglichen mit 33 Prozent im Jahr 2015 und 38 Prozent im Jahr 2019 (Zielvorgabe erreicht).

Wahrnehmung von Führungskräften als treibende Kräfte des Wandels: 2020 entsprach dies der Wahrnehmung von 81 Prozent der Bediensteten gegenüber 77 Prozent 2019 (Zielvorgabe erreicht).

Kultur des respektvollen und inklusiven Verhaltens: 2021 waren 64 Prozent der Bediensteten der Ansicht, dass die Amtskultur das Verhalten am Arbeitsplatz positiv beeinflusst, im Vergleich zu 45 Prozent im Jahr 2017 (Zielvorgabe erreicht).

Digitalisierung der HR-Dienste: Die Nutzung von Webtools für das Personalwesen stieg 2020–21 gegenüber 2016–17 um 38 Prozent (Zielvorgabe erreicht).

Nutzung von HR-Messgrößen und -analyseinstrumenten: Im Zeitraum 2020–21 nutzten 650 Bedienstete diese Instrumente regelmäßig, während es 2017 100 waren (Zielvorgabe erreicht).

Bereiche mit Verbesserungspotenzial

Funktionale und geografische Mobilität: 248 Bedienstete, deren Stelle aus dem ordentlichen Haushalt finanziert wird, wechselten im Zeitraum 2020–21 ihre Stelle oder ihren Dienort, verglichen mit 327 in der Zweijahresperiode 2016–17 und 325 in der Zweijahresperiode 2018–19 (Zielvorgabe nicht erreicht).

Umsetzung der Vorgaben des Leistungsmanagementrahmens: Im Zeitraum 2020–21 verblieb der Anteil der innerhalb eines Monats nach Abgabefrist abgeschlossenen Berichte zum Zyklusende ähnlich wie in den vorangegangenen Zweijahresperioden in der Spanne zwischen 83 und 85 Prozent (die Zielvorgabe von 90 Prozent wurde nicht erreicht).

Geschlechterparität in Führungspositionen: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen (P5 und höher) liegt 2021 bei 37,1 Prozent und ist damit noch immer weit von der Zielvorgabe von mindestens 45 Prozent entfernt.

Die HR-Dienste wurden zunehmend neu ausgerichtet, sodass sie nun stärker durch die Programmdurchführung als durch Arbeitsabläufe gesteuert werden. Die Rechenschaftslegung für Ergebnisse auf individueller Ebene wurde durch den Leistungsmanagementrahmen überwacht. Die Motivation des Personals wurde durch effektivere Führung, Talentmanagement und ein förderliches Arbeitsumfeld gesteigert. Es wurden spezielle Initiativen zur Fürsorgepflicht und zur Förderung des Wohlbefindens der Bediensteten sowie Kommunikationsinitiativen eingeleitet und vor dem Hintergrund von COVID-19 weiter ausgebaut, insbesondere in Bezug auf die Prozesse im Zusammenhang mit der Rückkehr an den Arbeitsplatz in der Zentrale und den Außenämtern. Die Maßnahmen wurden regelmäßig mit der Personalgewerkschaft und dem IAO-Arbeitsschutzausschuss abgestimmt.

Die IAO war nach wie vor ein attraktiver Arbeitgeber, was sich an der Zahl von 220.000 Bewerbungen seit der Einführung des neuen Talentmanagementsystems zeigt. Gleichwohl gibt es immer noch Raum für Verbesserungen, was die Vielfalt des IAO-Personals und die Verwirklichung der Geschlechterparität angeht. Die Bemühungen werden im Einklang mit dem Aktionsplan zur Steigerung der Vielfalt des IAO-Personals und den zusätzlichen Orientierungen des Verwaltungsrats für die Umsetzung der Humanressourcenstrategie 2022–25 fortgesetzt.

Verbesserte Praktiken zur Gewährleistung der ökologischen Nachhaltigkeit des Amtes

Im Rahmen der Strategie des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP) zur Ökologisierung der UN („Greening the Blue“) setzte die IAO in der Zweijahresperiode weitere Initiativen zur Verbesserung ihrer Umweltbilanz mit Schwerpunkt auf der Reduzierung der Treibhausgasemissionen um. 2020 erreichte die IAO zum ersten Mal CO₂-Neutralität. Der CO₂-Fußabdruck der IAO aus Flugreisen sank um 83 Prozent, hauptsächlich aufgrund von COVID-19-bedingten Einschränkungen, weshalb die Ergebnisse dieser einen Ausnahmefall bildenden Zweijahresperiode nicht für künftige Vergleiche herangezogen werden können. Der CO₂-Fußabdruck des Amtsgebäudes der IAO erhöhte sich allerdings um 28 Prozent, und zwar aufgrund einer neuen Belüftungsregelung im Zusammenhang mit COVID-19-Sicherheitsmaßnahmen, wonach die Heiz- und Kühlsysteme ununterbrochen in Betrieb sein müssen, um zu gewährleisten, dass die Gebäudenutzer jederzeit mit Frischluft versorgt werden. Auch die Recyclingquoten sind im Laufe der Zweijahresperiode gestiegen, obwohl 2020 weniger Abfall erzeugt wurde.



Aufräumarbeiten in Beirut, durchgeführt von libanesischen Staatsangehörigen und syrischen Flüchtlingen im Rahmen des von Deutschland und den Niederlanden unterstützten IAO-Programms Employment Intensive Infrastructure (PROSPECTS). © IAO.

▶ Erkenntnisgewinn und Zukunftsaussichten

In der gesamten Zweijahresperiode 2020-21 sahen sich die Organisation und ihre Mitgliedsgruppen aufgrund der COVID-19-Pandemie vor beispiellose Herausforderungen und Chancen auf Veränderungen gestellt. Zwar lässt sich das volle Ausmaß der Auswirkungen auf die Arbeitswelt und die IAO noch nicht abschätzen, doch haben die Erfahrungen des Amtes in Verbindung mit Rückmeldungen von den IAO-Mitgliedsgruppen und den Ergebnissen unabhängiger Evaluierungen und externer Bewertungen der Organisation wertvolle Erkenntnisse darüber geliefert, was bei der Durchführung des IAO-Programms gut funktioniert hat und was nicht. Das Amt ist entschlossen, auf diesen konkreten Erkenntnissen aufzubauen, um seine Bilanz im Zeitraum 2022-23 zu verbessern.

► Gestaltung einer am Menschen orientierten Erholung mit menschenwürdiger Arbeit

Die COVID-19-Pandemie hat das Defizit in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, das bereits vor 2020 bestand, deutlich zutage treten lassen und uns vor Augen geführt, dass die Welt nur unzulänglich in der Lage ist, eine globale Krise in dieser bislang einmaligen Größenordnung zu bewältigen. Die Mitgliedsgruppen der IAO reagierten auf die Pandemie rasch mit couragierten und außergewöhnlichen Maßnahmen, die darauf gerichtet waren, den Ausbruch zu bekämpfen, die Sicherheit der Beschäftigten und die Nachhaltigkeit von Unternehmen und Arbeitsplätzen zu gewährleisten und die Wirtschaft im Gefolge der unmittelbaren gesundheitlichen Notlage wiederzubeleben. Die meisten Länder trafen punktuelle und kurzfristige Maßnahmen, wie die nahezu 1.700 neu eingeführten Sozialschutzmaßnahmen belegen, die von der IAO erfasst wurden. Bereits sehr früh in der Zweijahresperiode wurde deutlich, dass systemische Widerstandsfähigkeit und langfristige Lösungen Teil eines besseren Wiederaufbaus für die Zukunft sein müssen. Ein verstärktes Engagement zeichnete sich auch in Bezug auf die dringende Notwendigkeit ab, die globalen Dimensionen der Krise durch mehr internationale und regionale Zusammenarbeit, globale Solidarität und Politikkohärenz in den Bereichen Wirtschaft, Soziales, Umwelt, humanitäre Hilfe und Gesundheit anzugehen.

Die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit hat sich als wichtige Ressource erwiesen, bietet sie doch einen übergreifenden Rahmen, dank dessen sich die Organisation mit einer klaren und relevanten strategischen Vision für Möglichkeiten der Gestaltung einer am Menschen orientierten Erholung mit menschenwürdiger Arbeit für alle positionieren konnte.

► Mit ihrem robusten strategischen Rahmen, der sich von der Erklärung leiten lässt, verfügt die IAO über einen klaren Fahrplan. Auf der Grundlage ihres gestärkten Mandats und ihrer langfristigen Vision, die im Zuge der 2012 eingeleiteten internen Reformen noch gefestigt wurden, hat die IAO in den vergangenen Jahren ein günstiges Klima für Wandel und Innovation geschaffen. Als die COVID-19-Krise ausbrach, war die IAO gut dafür aufgestellt, sich anzupassen und flexibel zu reagieren.

► **Quelle:** *MOPAN Assessment Brief of the International Labour Organization*, Netzwerk zur Bewertung der Leistungsfähigkeit multilateraler Organisationen (MOPAN), 2021, S. 1.

Vor dem Hintergrund dessen, dass die Mitgliedsgruppen ihre Prioritäten allmählich von der unmittelbaren Reaktion auf die Krise hin zu längerfristigen Lösungen verlagern, bietet der *Globale Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise*, der ganz im Zeichen der Jahrhunderterklärung steht und auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2021 von 181 Ländern angenommen wurde, einen vereinbarten und wertvollen Fahrplan für die Lenkung der globalen Maßnahmen zur Förderung einer breit angelegten und sozial inklusiven Erholung. Damit kann die IAO ihr Handeln weiter fokussieren und konsolidieren und ihre Einflussnahme und Führungsposition bei der Gestaltung von Strategien für eine Erholung, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig sind, ausbauen, auch durch eine verstärkte Zusammenarbeit mit anderen Institutionen des multilateralen Systems.



Im Einklang mit ihrem Mandat für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit muss die IAO gemeinsam mit ihren Mitgliedsgruppen und im internationalen System eine Führungsrolle bei der Förderung einer am Menschen orientierten Erholung von der COVID-19-Krise übernehmen, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist. Durch eine gezielte und rasche Umsetzung ihrer Jahrhunderterklärung wird die IAO die Mitgliedstaaten verstärkt bei ihren auf eine Erholung gerichteten Bemühungen zur Seite stehen und auf die Unterstützung anderer multilateraler Organisationen und internationaler Institutionen zurückgreifen, während sie aktiv zu den Bemühungen des Systems der Vereinten Nationen um eine zügigere Umsetzung der Agenda 2030 beiträgt.

► **Quelle:** *Globaler Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist*, Internationale Arbeitskonferenz, 2021, S. 12-13.

Die Pandemie hat nicht nur die Ungleichheiten innerhalb der Gesellschaften und zwischen ihnen offenbart und vertieft, sondern auch deutlich gemacht, dass dringend ein koordiniertes Vorgehen zu ihrer Beseitigung erforderlich ist. Länder mit leichterem Zugang zu Impfstoffen, ausreichendem fiskalischem Spielraum zur Ankurbelung ihrer Wirtschaft und einer hohen Zahl digitaler Anschlüsse haben bessere Aussichten auf eine rasche Rückkehr zu Wohlstand und Beschäftigung in dem vor der Pandemie bestehenden Maße. Dies gilt jedoch nicht für den Großteil der Entwicklungsländer, wo die Voraussetzungen für eine rasche Erholung zumindest in naher Zukunft nicht gegeben sein dürften. Da einkommensschwache Länder und Gruppen wie junge Menschen, Frauen und Beschäftigte in der informellen Wirtschaft nach wie vor unverhältnismäßig stark von den Folgen der Krise betroffen sind, besteht die reale Gefahr, dass die Arbeitswelt noch ungleicher, ungerechter, weniger widerstandsfähig und letztlich weniger nachhaltig wird. In Zukunft muss die IAO mehr unternehmen, um die verletzlichsten Personen zu erreichen, und sich in den Entwicklungsländern verstärkt bemühen, die Ausarbeitung und Umsetzung von Strategien für eine Erholung zu unterstützen, bei der niemand zurückbleibt. Ebenso sind intensivere Anstrengungen nötig, die Erholung umweltverträglich zu gestalten und zu gewährleisten, dass die Gleichstellung der Geschlechter abermals und gezielter Aufmerksamkeit erhält.



Geteilter Wohlstand setzt auch Chancen auf menschenwürdige Arbeit für alle voraus. Da sich das Wesen und die Formen der Arbeit rasch verändern, brauchen alle Beschäftigten – ungeachtet ihres Beschäftigungsverhältnisses – ein Mindestmaß an Rechten und Schutz, wie in der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der Internationalen Arbeitsorganisation für die Zukunft der Arbeit festgelegt. Die Beschäftigten sollten nicht das gesamte Risiko tragen müssen, wenn es um ihr Einkommen und ihre Arbeitsstunden geht und darum, wie sie im Falle von Krankheit oder Arbeitslosigkeit zurechtkommen.

► **Quelle:** UN, *Unsere gemeinsame Agenda – Bericht des Generalsekretärs*, 2021, S. 21.

Überdies haben die Erfahrungen in dieser Zweijahresperiode deutlich gemacht, dass das Programm und der Haushalt im Kontext der Pandemie ihre hohe Relevanz beibehielten und zugleich die Flexibilität, Agilität und Anpassungsfähigkeit boten, die notwendig waren, um die Mitgliedsgruppen bei der Bewältigung der Krise zu unterstützen. Trotz sehr schwieriger Bedingungen stellte sich das Amt schnell auf die neue Situation ein und passte Arbeitspläne, Ergeb-

nisvorgaben und Strategien an, um den sich verändernden Bedürfnissen der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen Rechnung zu tragen, unter anderem indem es die Auswirkungen der Pandemie auf Arbeitsplätze, Unternehmen und Existenzgrundlagen bewertete, Instrumente und Leitlinien entwickelte und Bewältigungsstrategien konzipierte und unterstützte, wobei es die unterschiedlichen Erfordernisse in den verschiedenen Ländern berücksichtigte. Der [auf vier Säulen beruhende Politikrahmen der IAO](#), der sich auf die internationalen Arbeitsnormen stützt, trug dazu bei, die zentralen politischen Botschaften der Organisation im Rahmen der Krisenreaktion voranzubringen und zu fördern.

Die Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der IAO im Zeitraum 2022–23 werden möglicherweise durch außergewöhnliche Instabilität und Unsicherheit geprägt sein. Anpassungsvermögen, Agilität und Innovation werden entscheidend dafür sein, dass die Organisation die vor ihr liegenden Herausforderungen bewältigen kann. Das Amt wird seine Aktivitäten zur Umsetzung der im Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode eingegangenen Verpflichtungen weiter intensivieren und dabei die Flexibilität wahren, die geboten ist, um neuen Umständen und Bedürfnissen durch eine agile Nutzung der Kapazitäten zur Prioritätensetzung, Anpassung und Innovation Rechnung zu tragen.

► Steigerung der Reichweite und Wirkung der IAO durch maßgebende Wissensentwicklung und Überzeugungsarbeit

Wie die in der Zweijahresperiode gewonnenen Erfahrungen gezeigt haben, erwiesen sich die Beiträge der IAO zu den Bemühungen im Bereich Forschung und Wissensmanagement als besonders wirksam. Seit dem Beginn der COVID-19-Krise sah sich das Amt in Anbetracht der dringenden Notwendigkeit, die von den Mitgliedsgruppen der IAO geforderten spezifischen Inhalte zu erstellen, dazu veranlasst, gezielt Wissen zu generieren, innovativ zu sein und auf das richtige Fachwissen zurückzugreifen. Dies wird durch verschiedene Veröffentlichungen und Politikleitfäden, insbesondere aber durch die Publikationsreihe IAO-Monitor belegt, die der IAO anhaltende Resonanz in angesehenen internationalen Medien verschaffte und ihre Stellung als führende Instanz in Arbeitsmarktfragen innerhalb des multilateralen Systems stärkte. IAO-Flaggschiffpublikationen wie der *Global Wage Report* und der *World Social Protection Report (Weltbericht zur sozialen Sicherung)* lieferten wertvolle Beiträge, die einen Rahmen für die Debatte während der UN-Generalversammlung 2021 boten. In Zukunft hat die IAO die Aufgabe, ihre Kapazitäten zur Erzeugung und Verbreitung von hochwertigem fakten-gestütztem Wissen weiter auszubauen, um ihre Position als globales Kompetenzzentrum zu stärken, das über den Ruf und die Fähigkeit verfügt, auf eine am Menschen orientierte Erholung mit menschenwürdiger Arbeit hinzuwirken.

Zudem haben die Erfahrungen während der COVID-19-Pandemie die entscheidende Rolle der IAO als Wissensvermittler in Fragen der Arbeitswelt verdeutlicht. Über die vom Amt entwickelte Informationsplattform, auf der die länderspezifischen Politikmaßnahmen der Regierungen und Sozialpartner in jedem der 187 Mitgliedstaaten zusammenfassend dargestellt sind, hatten die Mitgliedsgruppen erstmals Gelegenheit zu einem Austausch wertvoller Erkenntnisse. Parallel dazu wurden aufgrund der plötzlichen Notwendigkeit, virtuell zu arbeiten, besondere Anstrengungen unternommen, rasch neue Plattformen zu entwickeln und die Kommunikation

anzupassen, was ebenfalls dazu beitrug, dass externe und interne Adressaten auf die benötigten Informationen und Kenntnisse zugreifen konnten.

Die Relevanz der Wissensprodukte der IAO für die Bedürfnisse der Arbeitswelt auf globaler, regionaler und Landesebene wird durch die einzigartigen Daten der IAO gewährleistet, die durch den Ergebnisrahmen der IAO und Strategien zur Ermittlung globaler, regionaler und länderspezifischer Bedürfnisse unterstützt werden. Mit ihrer Forschung und ihrem Wissensmanagement trägt die IAO dazu bei, Informationen für internationale und nationale Agenden und Politikempfehlungen zu liefern und Einfluss darauf zu nehmen. Allerdings sind sowohl die Kenntnisse hinsichtlich des Nutzens und der Akzeptanz der Ergebnisse von Forschung und Wissensmanagement als auch die Rechenschaftslegung begrenzt, was die Möglichkeiten zur Ermittlung und Ausweitung bewährter Verfahren, die mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Wirkung erzielen würden, verringern kann.

► **Quelle:** IAO, *High-level independent evaluation of ILO's research and knowledge management strategies and approaches 2010–2019*, 2020, S. 5.

Trotz bedeutender Fortschritte in der Zweijahresperiode hat die IAO nach wie vor Möglichkeiten, ihrer Wissensarbeit eine noch größere Wirkung zu verleihen und eine zentralere Rolle in Bezug auf ihre Vordenkerposition in der öffentlichen Arena einzunehmen. Die IAO muss weiterhin nach Möglichkeiten suchen, ihre globale Reichweite zu vergrößern, insbesondere in Bezug auf die Jugend, und wird dazu im Zeitraum 2022–23 mehr Wert auf Zielgruppenforschung und datengestützte Marketingansätze legen. Zwar waren die vorhandenen statistischen Normen und Methoden, die von der IAO gefördert werden, für die Mitgliedstaaten nach wie vor von Nutzen, doch ließen die Erfahrungen während der Zweijahresperiode erkennen, dass methodische Neuerungen, darunter der Einsatz von Big Data und die Entwicklung von Nowcasting-Modellen, die Bereitstellung von Schätzungen zur Entwicklung der Arbeitsmärkte in „Echtzeit“ erleichtern – Neuerungen, die sich für die rasche Erarbeitung von Politikmaßnahmen zur Reaktion auf plötzliche Krisen als nützlich erwiesen haben. Weitere Anstrengungen sind vonnöten, um die Forschung auf Pionierbereiche auszuweiten und das Wissen der Mitgliedsgruppen in die Produkte und Angebote der IAO zu integrieren. Daher wird es für die Organisation wichtig sein, die IAO-Mitgliedsgruppen im Zeitraum 2022–23 verstärkt bei der Erstellung und Nutzung von Daten zu unterstützen.

► Vertiefung der Zusammenarbeit der IAO mit dem multilateralen System

Die COVID-19-Pandemie hat deutlich gemacht, wie wichtig globale Solidarität und internationale Zusammenarbeit bei der Bewältigung der gemeinsamen Herausforderungen der Menschheit sind. Vertrauen und Investitionen in den Multilateralismus erfordern ein immer effektiveres, effizienteres und kohärenteres UN-System, das gemeinsam daran arbeitet, Probleme durch kombinierte Maßnahmen auf globaler und nationaler Ebene anzugehen. Somit sind alle Institutionen der UN, auch die IAO, gefordert, ein neues Leistungsniveau anzustreben, um ihre Verpflichtungen in vollem Umfang umzusetzen.



Das System der Vereinten Nationen und unser globales Netz aus Regional-, Subregional- und Landesbüros, die sich für Frieden, Menschenrechte, nachhaltige Entwicklung und humanitäre Hilfe einsetzen, werden in Zusammenarbeit mit unseren Partnern alle Regierungen unterstützen, um sicherzustellen, dass in allererster Linie Menschenleben gerettet und Existenzgrundlagen wiederhergestellt werden und die Weltwirtschaft und die Menschen, denen wir dienen, gestärkt aus dieser Krise hervorgehen. Das ist die Logik der Aktionsdekade zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung. Mehr als je zuvor brauchen wir Solidarität, Hoffnung sowie den Willen und die Zusammenarbeit der Politik, um diese Krise gemeinsam zu überwinden.

► **Quelle:** UN, *Gemeinsame Verantwortung, globale Solidarität: Bewältigung der sozioökonomischen Auswirkungen von COVID-19*, Bericht des Generalsekretärs, 2020, S. 2.

Während der Zweijahresperiode leistete die IAO einen bedeutenden Beitrag zur gemeinsamen Reaktion der Vereinten Nationen auf die Pandemie, indem sie mit den UN-Institutionen eng im Rahmen der UN für sozioökonomische Sofortmaßnahmen im Kontext von COVID-19 zusammenarbeitete und entsprechende Pläne auf Landesebene erstellte. Auf globaler Ebene bewies die IAO Führungskompetenz in der Debatte über die Erholung der Arbeitsmärkte von der COVID-19-Pandemie. Von der IAO vertretene Belange menschenwürdiger Arbeit stehen im Mittelpunkt der Gemeinsamen Agenda und herausragender Kooperationsforen wie des G20-Gipfels in Rom im Oktober 2021 und der Klimakonferenz in Glasgow (COP26) im Oktober–November 2021. Mit Blick auf die Zukunft wird sich die IAO weiter bemühen, die institutionellen Beziehungen im multilateralen System zu stärken, um die Politikkohärenz zugunsten einer am Menschen orientierten Erholung zu fördern. [Das Globale Forum für eine am Menschen orientierte Erholung](#), das die IAO im Februar 2022 ausrichtet, ist ein wichtiger Meilenstein auf diesem Weg.



Dem Aufruf des Generalsekretärs zu einem erneuerten Gesellschaftsvertrag müssen auf Vertrauen, Inklusion, Schutz und Teilhabe beruhende Taten folgen. Wir müssen die für die Menschen und die Erde wichtigen Anliegen messen und bewerten und die Welt zugleich gegenüber künftigen Schocks widerstandsfähiger machen. [...] Eine Überwindung der Krise, bei der die Menschen im Mittelpunkt stehen, setzt voraus, dass die Beschäftigungs- und die Sozialschutzpolitik Hand in Hand gehen, nicht nur um den Lebensstandard der Menschen zu verbessern und Ungleichheiten abzubauen, sondern auch damit die Menschen die Herausforderungen meistern können, die sich aus dem raschen Wandel in der Arbeitswelt und aus einem grünen und gerechten Übergang ergeben, ohne den das Ziel der CO₂-Neutralität bis 2050 nicht erreicht werden kann.

► **Quelle:** *Investing in Jobs and Social Protection for Poverty Eradication and a Sustainable Recovery*, Kurzdossier des Generalsekretärs der Vereinten Nationen, September 2021, S. 7 und 9.

Die in der Zweijahresperiode gewonnenen Erfahrungen bestätigten, wie wichtig Partnerschaften mit anderen Organisationen der UN sind, wenn es darum geht, Unterstützung bei der Konzipierung und Durchführung der nationalen Programme zur Bewältigung von COVID-19 zu leisten. Auf Landesebene boten enge Partnerschaften mit residierenden Koordinatoren und Organisationen der UN Gelegenheit, Fragen der Arbeitswelt einen höheren Stellenwert auf der Agenda der UN-Landesteams zu verschaffen, und versetzten die IAO stärker in die Lage, ihren komparativen Vorteil als federführende Instanz bei der am Menschen orientierten Erholung mit menschenwürdiger Arbeit unter Beweis zu stellen. In Zukunft wird eine engere Zusammen-

arbeit mit UN-Prozessen zu einer größeren Kohärenz und Einheitlichkeit der Aktivitäten vor Ort beitragen. Die Koordinierung im Bereich der Menschenrechte etwa wird eine immer wichtigere Rolle bei der Zusammenarbeit mit dem UN-Entwicklungssystem und bei der Programmplanung auf Landesebene spielen und kann potenziell die internationalen Arbeitsnormen als Bestandteil des umfassenderen Menschenrechtsrahmens fördern.

In einigen Fällen hatte die IAO Mühe, koordinierte und zeitnahe Unterstützung vor Ort zu leisten, da es schwierig war, zum richtigen Zeitpunkt das benötigte lokale Fachwissen zu beschaffen. Darüber hinaus zeigte sich in Anbetracht der wachsenden Zahl von Ersuchen um Teilnahme an Koordinierungssitzungen und gemeinsamen Aktivitäten, gepaart mit neuen Anforderungen an die gemeinsame Berichterstattung, dass eine reaktionsschnelle Beteiligung an UN-weiten Prozessen und Initiativen nur mit einem erheblichen Einsatz von Zeit und Mitteln möglich ist. Im Zeitraum 2022–23 wird die Organisation weiter prioritär auf die Straffung der Rahmen und Mechanismen für die gemeinsame Planung und Berichterstattung hinwirken, was wiederum mit Investitionen in die Automatisierung von Berichtsprozessen und der Herstellung von Interoperabilität zwischen den Systemen der einzelnen UN-Institutionen einhergehen muss. Die IAO wird auch ihre eigenen Mechanismen stärken, damit sie rasch einschlägige fachliche Unterstützung und Politikberatung gewähren kann, und Spezialisten aus den Fachteams für menschenwürdige Arbeit in den Regionen und den Fachabteilungen in der Zentrale hinzuziehen.



Wenngleich der Kooperationsrahmen der UN für die nachhaltige Entwicklung Möglichkeiten zur Integration der von der IAO behandelten Querschnittsfragen in die Arbeit verschiedener UN-Organisationen bieten kann, ist er auch mit erheblichen Herausforderungen verbunden. Den residierenden Koordinatoren der UN fehlt es oft an Verständnis für die dreigliedrige Struktur der IAO und die Bedeutung des sozialen Dialogs.

► **Quelle:** IAO, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in the Andean countries of the Plurinational State of Bolivia, Colombia, Ecuador, Peru and the Bolivarian Republic of Venezuela 2016–19*, 2020, S. 2.

Zudem werden verstärkte Bemühungen unternommen, die Mitglieder der UN-Landesteams und die residierenden Koordinatoren stärker für die dreigliedrige Struktur der IAO, die Bedeutung des sozialen Dialogs und die Rolle der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände bei der Verwirklichung der SDG zu sensibilisieren. Die IAO muss besser in der Lage sein, Kapazitäten bei den IAO-Mitgliedsgruppen aufzubauen und sie bei ihrer Zusammenarbeit mit den Plattformen und Mechanismen der UN zu unterstützen. Zu diesem Zweck wird sich das Amt dafür rüsten, in den Ländern umfassendere und maßgeschneiderte Hilfe zu leisten, um die Mitgliedsgruppen bei ihrer Beteiligung an UN-Prozessen wie der gemeinsamen Länderanalyse und dem UN-Kooperationsrahmen für nachhaltige Entwicklung zu unterstützen.

► Neue, durch die COVID-19-Pandemie bedingte Formen der Arbeit optimal nutzen

Zwar schränkte die COVID-19-Pandemie die Mobilität und die Interaktionen in einem beispiellosen Ausmaß ein, doch ermöglichte sie der IAO zugleich die Erkundung innovativer Arbeitsmethoden. In allen Regionen führte das Amt effektiv und zeitnah neue Modalitäten der Leis-

tungserbringung ein, dank deren die IAO die Qualität ihrer Dienstleistungen aufrechterhalten, die Mitgliedsgruppen weiter unterstützen und die Funktionsfähigkeit der Leitungsorgane gewährleisten konnte.

Die virtuelle Arbeitsumgebung hat der IAO Wege für ein effektiveres und effizienteres Arbeiten aufgezeigt. Die Umstellung auf den digitalen Arbeitsraum trug amtsweit zur Stärkung der Teamarbeit bei und förderte die Zusammenarbeit zwischen den Fachbereichen und der Verwaltungsstruktur, was zu Effizienzsteigerungen und Größenvorteilen sowie zu einer verbesserten Unterstützung der IAO-Außenämter führte. Darüber hinaus bot der Übergang zur virtuellen Leistungserbringung Gelegenheit, die Methoden anzupassen, um bessere und maßgeschneiderte Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen bereitzustellen. Die Digitalisierung hat den Dienstleistungen der IAO eine größere Reichweite verschafft und die Organisation in die Lage versetzt, ihr Angebot auf einen breiteren Adressatenkreis auszuweiten, auch in Ländern, in denen sie nicht ständig vertreten ist. Mit diesen positiven Ergebnissen bewies die IAO, dass sie ihre Dienstleistungen auch unter unvorhersehbaren Umständen, nämlich durch eine Kombination von virtuellen Verfahren und persönlicher Interaktion, fortlaufend bereitstellen konnte.

► **Kasten 37. Anpassung der Dienstleistungen der IAO während der Pandemie am Beispiel des Programms Better Work**

Als sich herausstellte, dass die COVID-19-Pandemie die Arbeitspraxis während der gesamten Zweijahresperiode weiterhin beeinträchtigen würde, wurde im Rahmen des IAO-Programms Better Work eine Reihe von Maßnahmen zur Einstellung auf die neuen Bedingungen eingeführt.

Anpassungen der Schulungsmethoden und Beratungsdienste mit einer Verlagerung auf häufigere und kürzere Schulungseinheiten in kleineren Gruppen, um für anhaltende Aufmerksamkeit zu sorgen und räumlichen Abstand zu wahren. Über Social-Media-Plattformen wurden Informationen verbreitet und Beschäftigte für neue Regelungen sowie in Bezug auf die Vermeidung von Exposition und Übertragung sensibilisiert.

Virtuelle Konformitätsprüfungen wurden in Bangladesch, Kambodscha und Nicaragua erprobt, als Mitarbeiter von Better Work über längere Zeiträume nicht zu den Fabriken reisen konnten. Obwohl sich die Bewertung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit auf diese Weise schwierig gestaltete, wurden andere sensible Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung und Belästigung beleuchtet.

Gemeinsame Leistungserbringung mit Mitgliedsgruppen, darunter Bewertungen in Jordanien und Haiti in Zusammenarbeit mit Arbeitsaufsichtsbeamten, die die Möglichkeit zu Besuchen vor Ort hatten, selbst wenn die Mitarbeiter von Better Work nur aus der Ferne teilnehmen konnten. Dieses Vorgehen erforderte zwar Investitionen in die Schulung der Mitgliedsgruppen und eine Anpassung der Erwartungen, bot jedoch die Möglichkeit zur Ausweitung der Eigenverantwortung und Steigerung der Nachhaltigkeit.

Programm zur Schulung von „Fabrikbotschaftern“ mit 218 Führungskräften und Arbeitnehmervertretern aus 115 Fabriken in Kambodscha und Vietnam, die in der Methodik von Better Work unterwiesen wurden, um Schulungen zu unterstützen, Beratung zu erteilen und virtuelle Konformitätsprüfungen vorzunehmen, wenn die Berater von Better Work nicht vor Ort zugegen sein konnten.

Alternative Ansätze zur Erhebung von Daten bei Arbeitnehmern und Führungskräften, darunter telefonische Befragungen, eine Datenerhebung unter Einsatz externer Forschungskräfte, ein gemischtes Modell in Indonesien und ein Pilotprojekt bei Better Work Vietnam unter Verwendung einer App zur Erhebung ebenso wie zur Weitergabe von Daten von Arbeitnehmern und Mitgliedsgruppen.

Gleichwohl zeigten die im Zeitraum 2020–21 gewonnenen Erfahrungen die Grenzen der Digitalisierung und der Leistungserbringung aus der Ferne auf. Rasch wurde klar, dass die virtuelle Interaktion für einige Aktivitäten der IAO besser geeignet ist als für andere und dass umgekehrt bestimmte Arbeiten aufgrund des für den Umgang mit sensiblen Fragen erforderlichen menschlichen Kontakts und Vertrauens nach wie vor wirksamer vor Ort durchgeführt werden können. Zudem machte die Erfahrung deutlich, dass die virtuelle Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgruppen effektiver ist, wenn bereits eine Vertrauensbasis vorhanden ist und eine frühere Zusammenarbeit bestand. Zugleich hat die beschleunigte Umstellung auf digitale Mittel das erhöhte Risiko von Cyberangriffen und Störungen durch unberechenbare Internetverbindungen zutage treten lassen.

Darüber hinaus kann die Digitalisierung der Dienstleistungen der IAO, so zeigte sich während der Zweijahresperiode, Probleme in Bezug auf die Inklusivität aufwerfen, da einige Institutionen und Gemeinschaften nicht über die besten Voraussetzungen für den Zugriff auf digitale Methoden oder ihren Einsatz verfügen. Aufgrund des Mangels an digitaler Infrastruktur in den Entwicklungsländern stellte die Konnektivität für die Mitgliedsgruppen ein erhebliches Problem dar, das die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern häufig behinderte. Verletzliche Menschen, insbesondere in ländlichen Gebieten, laufen Gefahr, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden, da sie nicht ausreichend qualifiziert sind oder keinen Zugang zu digitalen Einrichtungen haben. Insofern hat die begrenzte Fähigkeit zur Umstellung auf Digitalisierung in bestimmten Ländern deutlich gemacht, wie wichtig es ist, virtuelle Leistungsangebote in einem angemessenen Tempo einzuführen. Mit Blick auf die Zukunft muss die IAO darauf achten, nicht unbeabsichtigt eine digitale Spaltung zu fördern, die die Ungleichheiten nur noch verschärfen würde.

Dennoch wird sich der Trend zur Digitalisierung fortsetzen, und die IAO muss sich ihm stellen. Dank der neuen hybriden Modalitäten, die sich in der Arbeitswelt herausbilden, konnte die IAO reaktionsschneller, effizienter und kooperativer werden. Die Organisation muss diese Verbesserungen beibehalten und darauf aufbauen und darf nicht wieder zu ihrer gängigen Praxis vor der Pandemie zurückkehren, zum Beispiel was Dienstreisen betrifft. Mit nachlassender Bedeutung der physischen Präsenz sollte der Schwerpunkt vielmehr darauf liegen, wie Sachverstand standortunabhängig bereitgestellt werden kann. Im Sinne einer weiteren effektiven Zusammenarbeit mit den drei Mitgliedsgruppen muss das Amt agil bleiben und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen virtuellen und persönlichen Formen der Leistungserbringung anstreben. Dies wird höhere Investitionen zur Sicherung der IAO-Systeme und zum Schutz vor Bedrohungen der Betriebskontinuität erfordern. Im Rahmen der schrittweisen Einführung des digitalen Arbeitsplatzes muss die IAO zudem weiterhin innovative Wege des gemeinsamen Arbeitens erkunden und versuchsweise beschreiten. Dabei sollte die Organisation bereit sein, Risiken einzugehen, etwa indem sie neue Instrumente erprobt, wohl wissend, dass sich einige besser für ihre Dienstleistungen eignen als andere.



Während der Pandemie nahm der Einsatz kostenwirksamer Methoden zur Durchführung der Interventionen der IAO auf virtuellem Wege/aus der Ferne stark zu, wodurch die frühere Skepsis gegenüber diesen Methoden überwunden wurde. Es ist wahrscheinlich, dass sie in der Phase der Erholung nach der Pandemie fortgesetzt zum Einsatz kommen, und dies dürfte sich dauerhaft und positiv auf die Effizienz der IAO auswirken.

► **Quelle:** IAO, *ILO's response to the impact of COVID-19 on the world of work: Evaluative lessons on how to build a better future of work after the pandemic*, 2021, S. 3.

► Steigerung der Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit der Interventionen der IAO

In einem unsicheren Finanzierungsumfeld, gepaart mit gestiegenen Erwartungen hinsichtlich der Unterstützung, die das multilaterale System bei der Erholung von der Krise leistet, steht die IAO unter erhöhtem Druck, Wirtschaftlichkeit gegenüber ihren Mitgliedsgruppen und Partnern zu beweisen. Dies erfordert eine entschlossene Prioritätensetzung und mehr Wirkung, Effizienz, Transparenz und institutionelle Rechenschaftslegung.

Insgesamt zeigt die Bilanz der IAO in der Zweijahresperiode, dass es dem Amt gelang, der erhöhten Nachfrage nach seinen Dienstleistungen gerecht zu werden und zugleich die pandemiebedingten Störungen und Herausforderungen zu bewältigen. Trotz einiger Verzögerungen bei der Projektdurchführung konnte die IAO die meisten der erwarteten Ergebnisse erzielen, was zu einem großen Teil der Fähigkeit des Amtes zu verdanken war, rasch auf die sich ändernden Prioritäten der Mitgliedsgruppen zu reagieren, unter anderem durch die strategische Nutzung aller der Organisation anvertrauten Ressourcen. In dieser Hinsicht traf das Amt frühzeitig Maßnahmen, die es dem IAO-Management ermöglichten, die verfügbaren Ressourcen für die Reaktion des Amtes auf COVID-19 einzusetzen und entsprechend umzuschichten.

Projekte der Entwicklungszusammenarbeit spielten eine wichtige Rolle bei der Weiterführung und Anpassung der Tätigkeiten der IAO im Außendienst und bei der Entwicklung globaler Produkte im Zusammenhang mit COVID-19. Zu Beginn der Pandemie überprüfte das Amt vor dem Hintergrund der unvorhergesehenen Umstände die zuvor vereinbarten Arbeitspläne vieler Projekte und Programme auf notwendige Anpassungen und Erweiterungen und verstärkte die Zusammenarbeit mit den Entwicklungspartnern. Durch konstruktiven Dialog und Konsultationen konnte das Amt zahlreiche Geber für eine Unterstützung gewinnen und war in der Lage, viele Projektziele und Ressourcen entsprechend den sich abzeichnenden Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen umzuwidmen und spezifische freiwillige Beiträge zur Inangriffnahme neuer Herausforderungen zu mobilisieren.

Während die IAO ihre Verfahren für die Programmplanung und Mittelzuweisung weiter verfeinert und strafft, wird das Amt gezielt dafür sorgen, dass alle Aktivitäten auf integrierte Weise und unabhängig von der Finanzierungsquelle geplant und im Haushalt veranschlagt sowie an die sich wandelnden Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen angepasst werden.

Die IAO entsprach der Forderung in der Jahrhunderterklärung, unverzüglich zu handeln, um die Chancen zur Gestaltung einer gerechten, inklusiven und sicheren Zukunft der Arbeit mit voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle zu nutzen und die damit verbundenen Herausforderungen zu meistern. Ebenso diente eine Reihe von Leitlinien, die von den Verwaltungsabteilungen der IAO zu operativen Zwecken herausgegeben wurden, der Gewährleistung der Betriebskontinuität und der Bereitstellung und Erbringung von Dienstleistungen im Kontext eines anspruchsvollen Arbeitsumfelds.

► **Quelle:** IAO, *Financial report and audited consolidated financial statements for the year ended 31 December 2020 and Report of the External Auditor*, S. 110.

Eine wiederkehrende Erkenntnis aus dem Zeitraum 2020–21 besteht darin, dass die IAO mehr Wert darauf legen muss, für die Nachhaltigkeit der Ergebnisse zu sorgen, anstatt sich auf die Verwirklichung fristgebundener Projektziele zu beschränken. Aus Evaluierungen ging hervor, dass die begrenzten Kapazitäten der Partner vor Ort mitunter eine Ausweitung der Programme nach Projektende verhindern. In bestimmten Ländern besteht sogar die Gefahr, dass die Fortschritte trotz zuvor erfolgreicher Bemühungen der IAO und der Mitgliedsgruppen zunichte gemacht werden. Die Erfahrungen während der Zweijahresperiode haben bestätigt, dass die Interventionen der IAO, deren Ziele und angestrebte Ergebnisse erreicht werden, und die dabei erzielten Erfolge eher von Bestand sind, wenn sie durch einen sinnvollen sozialen Dialog untermauert werden. Zudem haben sie gezeigt, dass weniger ambitionierte, stärker fokussierte Interventionen mitunter zu konkreteren und nachhaltigeren Ergebnissen führen können. Darüber hinaus hat sich die Berechenbarkeit der Finanzierung als unverzichtbar für den Erfolg der IAO-Interventionen erwiesen. In Zukunft wird die Organisation weiter darüber nachdenken müssen, wie sie anfänglich erfolgreichen Maßnahmen längerfristig Wirkung verleihen und besser darauf vorbereitet sein kann, sich an unerwartete Veränderungen der Umstände anzupassen, um die Ergebnisse zu sichern und die nachgelagerten Effekte ihrer Arbeit auf Dauer zu gewährleisten.



Die IAO schenkt der Messung der langfristigen Auswirkungen und der Nachhaltigkeit ihrer Arbeit zur Förderung zukunftsfähiger Unternehmen nicht genügend Aufmerksamkeit. Die IAO unternimmt beträchtliche Anstrengungen zur Überwachung der Ergebnisse, allerdings nur während der Laufzeit eines Projekts, sodass die Ergebnisse und die Wirkung nach Projektende im Allgemeinen nicht erfasst werden. [...] Eine Unterstützung, die über einen längeren Zeitraum gewährt wird, kann die Ergebnisse verbessern und die Wirkung steigern.

► **Quelle:** IAO, *High-level evaluation of ILO's strategy and action for promoting sustainable enterprises 2014–19*, 2020, S. 77 und 82.

Zur Verbesserung der Nachhaltigkeit der Ergebnisse gehört auch die Stärkung der Fähigkeit der IAO, die ihre Bilanz betreffenden Daten transparenter zu gestalten und die Kommunikation über die von ihr erzielten konkreten Ergebnisse auszubauen. Zu diesem Zweck muss die Organisation die von ihr geleistete Arbeit genauer verfolgen und ihre Auswirkungen, auch auf diejenigen, denen sie letztlich zugutekommt, besser erfassen, und zwar in dem Bewusstsein, dass sich die Ergebnisse auf nationaler Ebene nicht allein dem Beitrag der IAO zuschreiben lassen. Dafür ist eine robustere und zeitlich länger angelegte Überwachung erforderlich, nicht nur in Bezug auf die Auswirkungen spezifischer IAO-Interventionen, sondern auch in Bezug auf die Arbeit, die die IAO in bestimmten Kontexten über längere Zeiträume hinweg leistet. Dies wiederum kann bedeuten, dass bestimmte Kerntätigkeiten der IAO, etwa der Kapazitätsaufbau,



Mit ihrem einschlägigen Sachverstand, ihrer Erfolgsbilanz hinsichtlich der Bereitstellung einer Plattform, auf der sich die dreigliedrigen Partner Gehör verschaffen und Konsens anstreben können, ihrem Bekenntnis zu RBM, qualitativ hochwertigen Evaluierungen, Transparenz und einer soliden Prüfungsbilanz verfügt die IAO über optimale Voraussetzungen dafür, ein vertrauenswürdiger Partner zu bleiben.

► **Quelle:** *MOPAN Assessment Brief. Performance at a glance: IAO*, Netzwerk zur Bewertung der Leistungsfähigkeit multilateraler Organisationen (MOPAN), 2021, S. 3.

als längerfristige Maßnahmen konzipiert werden müssen. Möglicherweise muss dafür auch der Zeitrahmen überdacht werden, in dem die IAO die ihr zur Verfügung stehenden Überwachungs- und Evaluierungsinstrumente am wirksamsten einsetzen kann. Letztlich müssen die Mitgliedsgruppen der IAO zu der Einsicht gelangen, dass die Arbeit der Organisation in einigen Kontexten erst nach mehreren Jahren Früchte trägt.





International
Labour
Organization



TRIANGLE ASEAN

AND FAIR LABOUR MIGR

www.ilo.org/trianglein



Anhänge

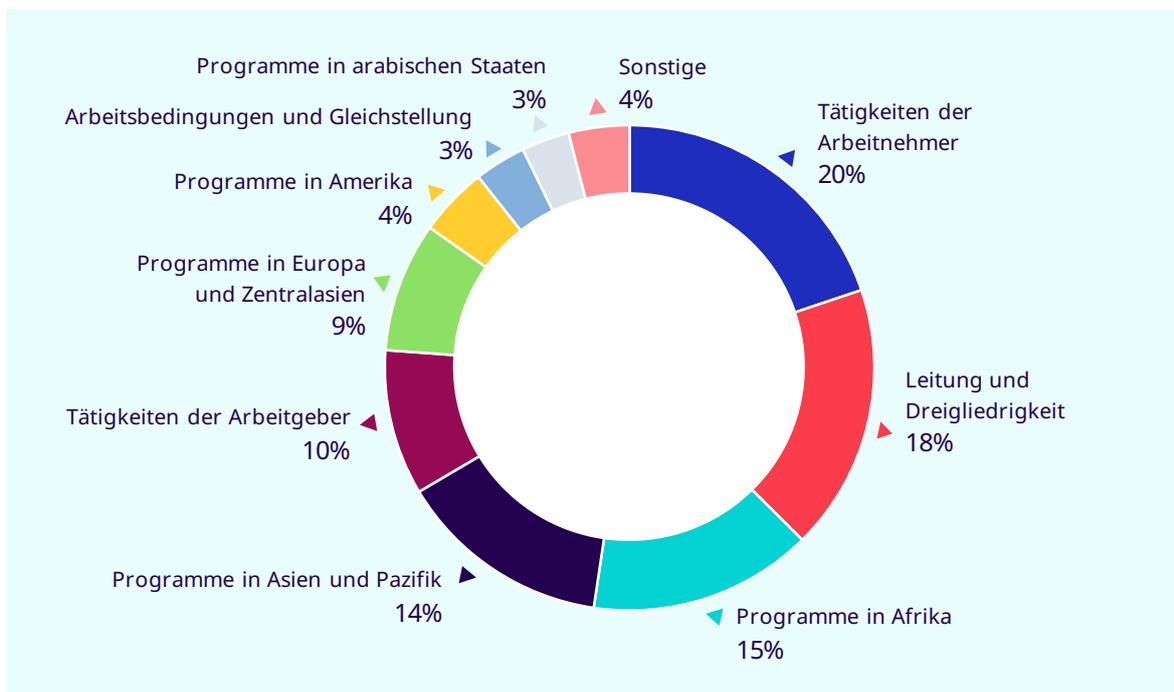


► Anhang I

Detaillierte Finanzdaten

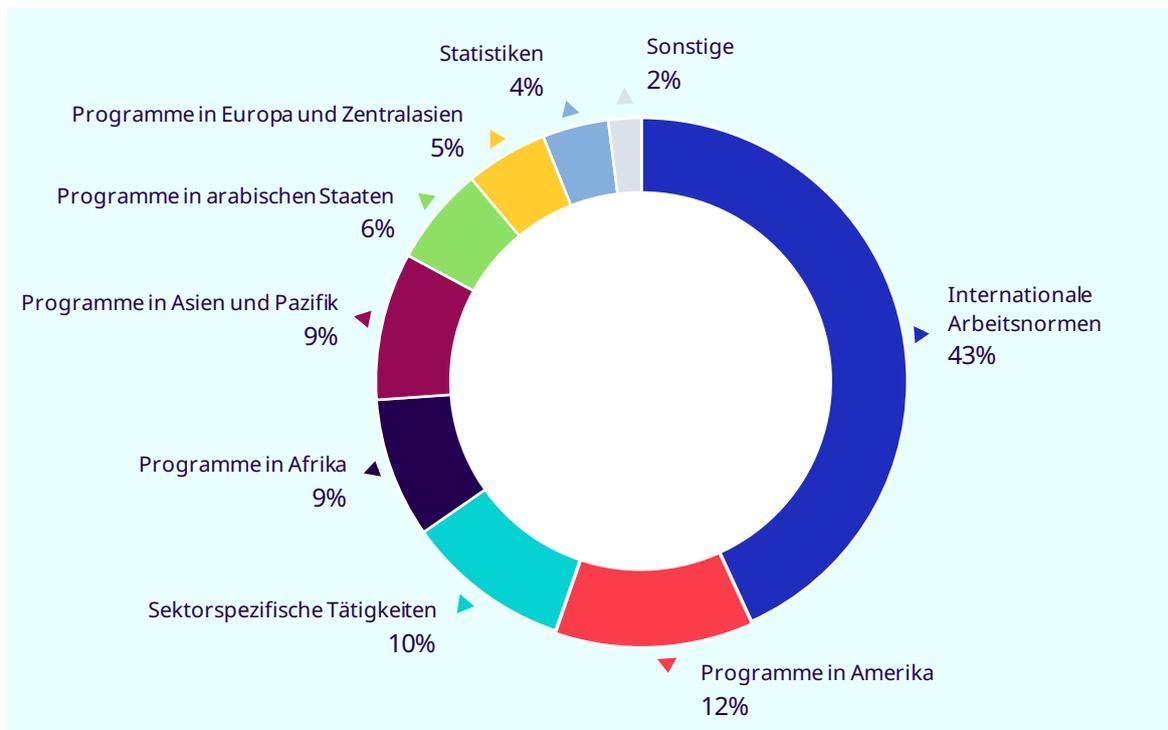
Die folgenden Abbildungen zeigen den prozentualen Beitrag der IAA-Hauptabteilungen in der Zentrale und der Programme in den fünf Regionen der IAO zu den Gesamtausgaben nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe, gemessen an der Zeit, die von aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Angehörigen des internationalen höheren Dienstes für fachliche und analytische Arbeiten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit jeder der acht Ergebnisvorgaben aufgewendet wurde.²¹ Dies ist ein bedeutendes Maß des Beitrags zu den Ausgaben in Anbetracht dessen, dass die Personalkosten 70 Prozent der Gesamtmittel des ordentlichen Haushalts ausmachen.

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

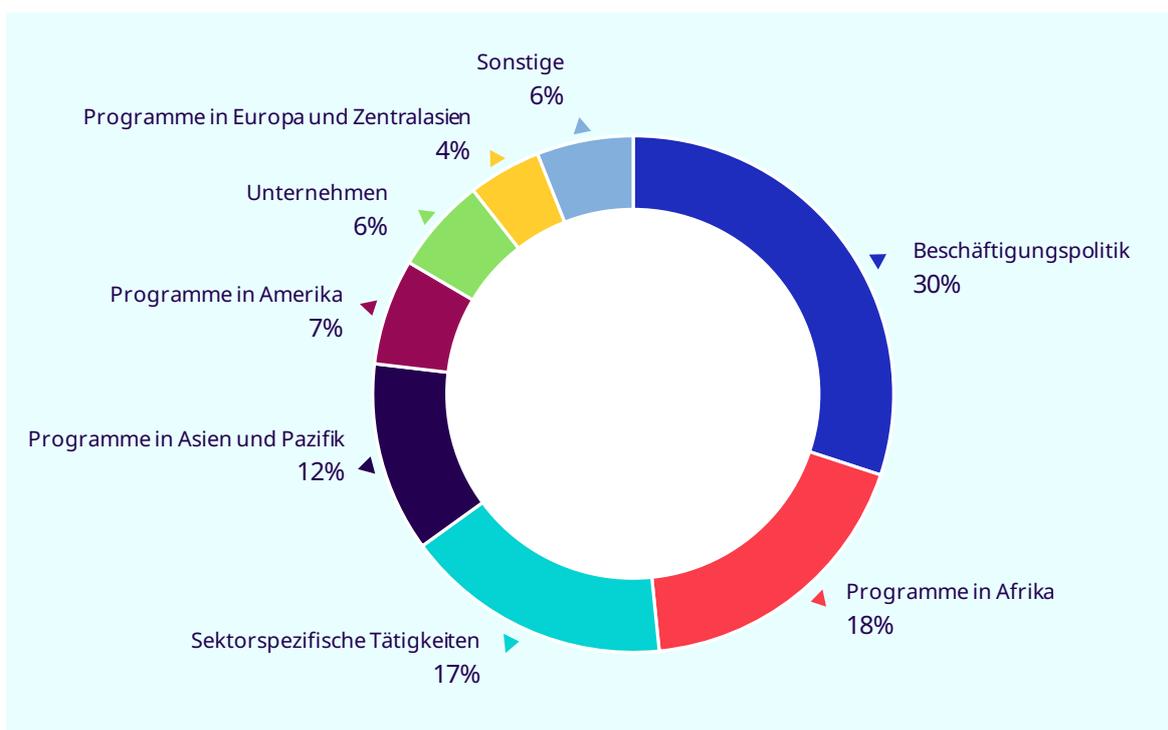


²¹ Die Kategorie „Sonstige“ umfasst Hauptabteilungen und regionale Programme, die jeweils weniger als 2 Prozent der Gesamtausgaben nach Ergebnisvorgaben beisteuern.

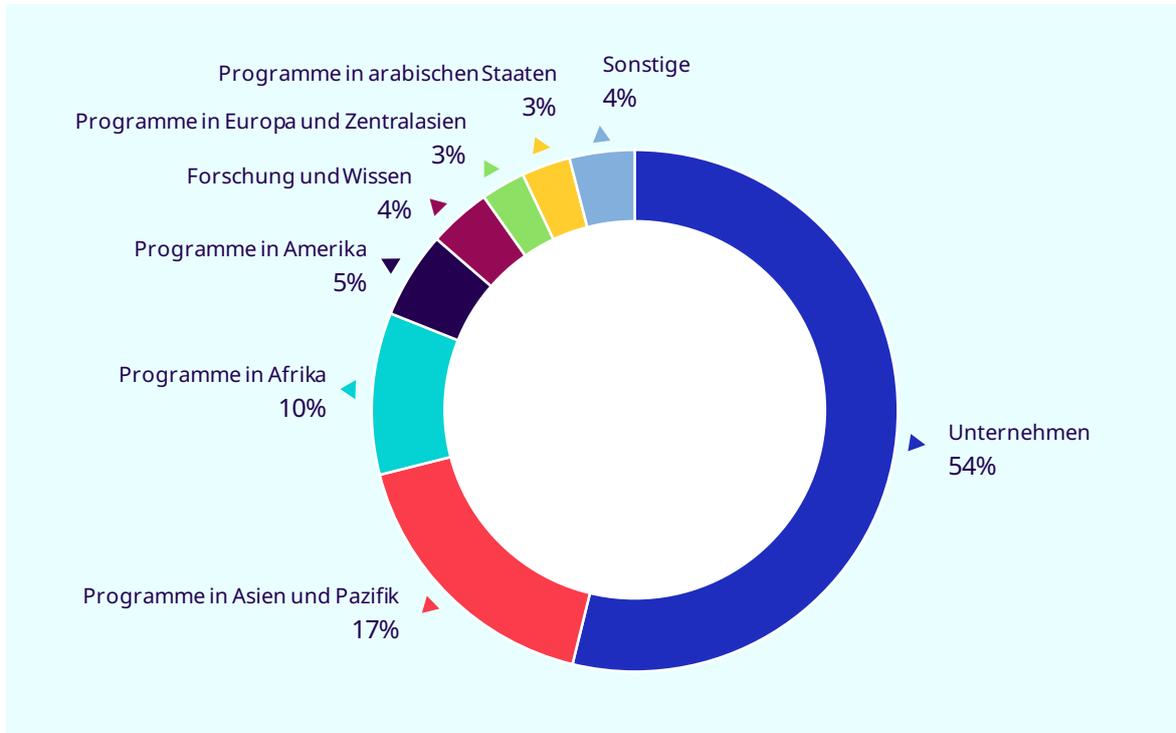
► **Abbildung I.2. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 2**



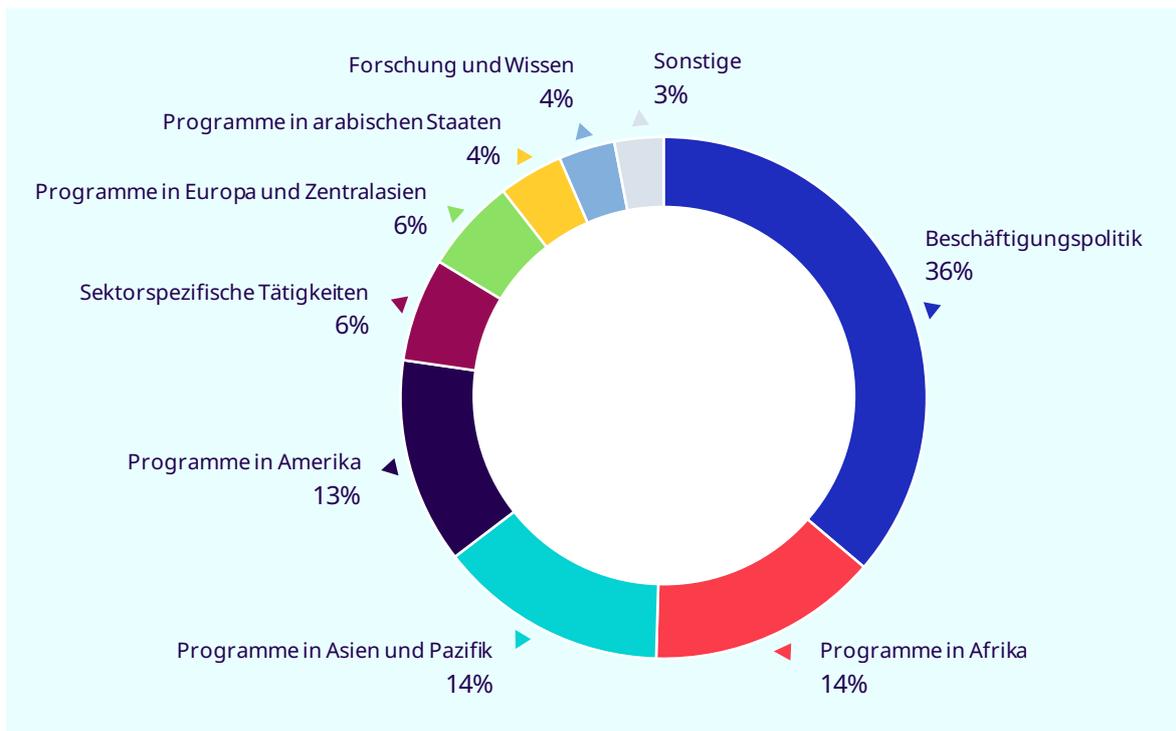
► **Abbildung I.3. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 3**



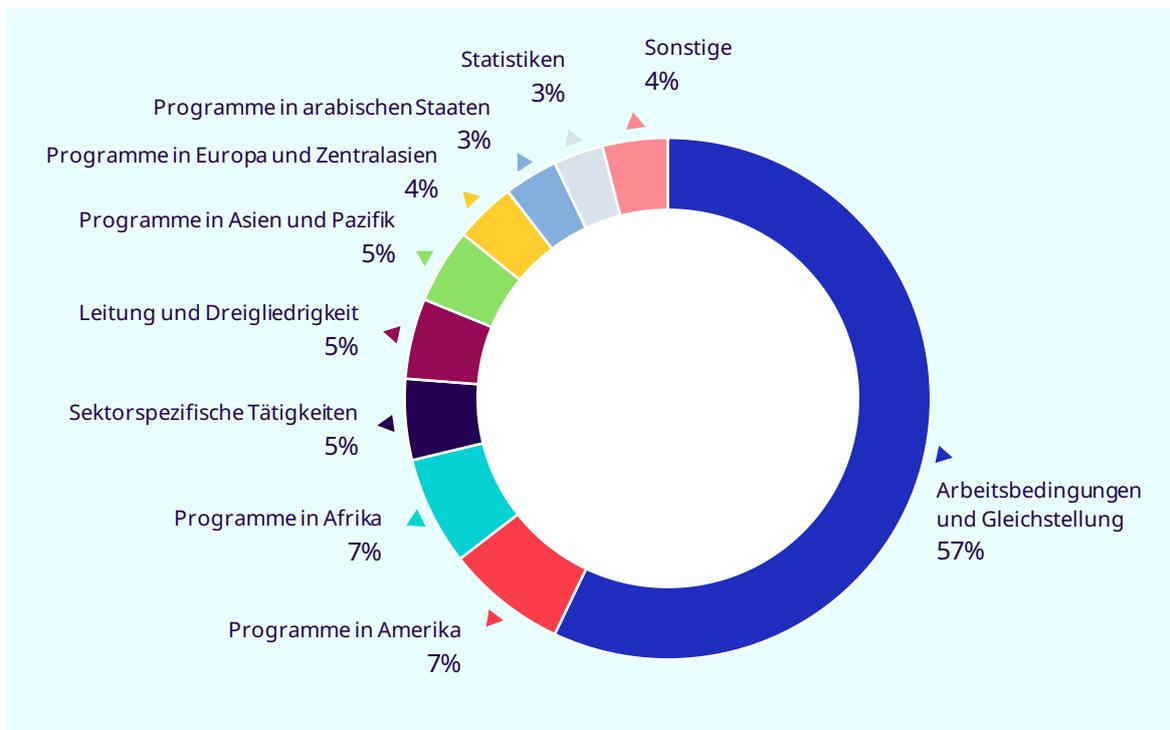
► **Abbildung I.4. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 4**



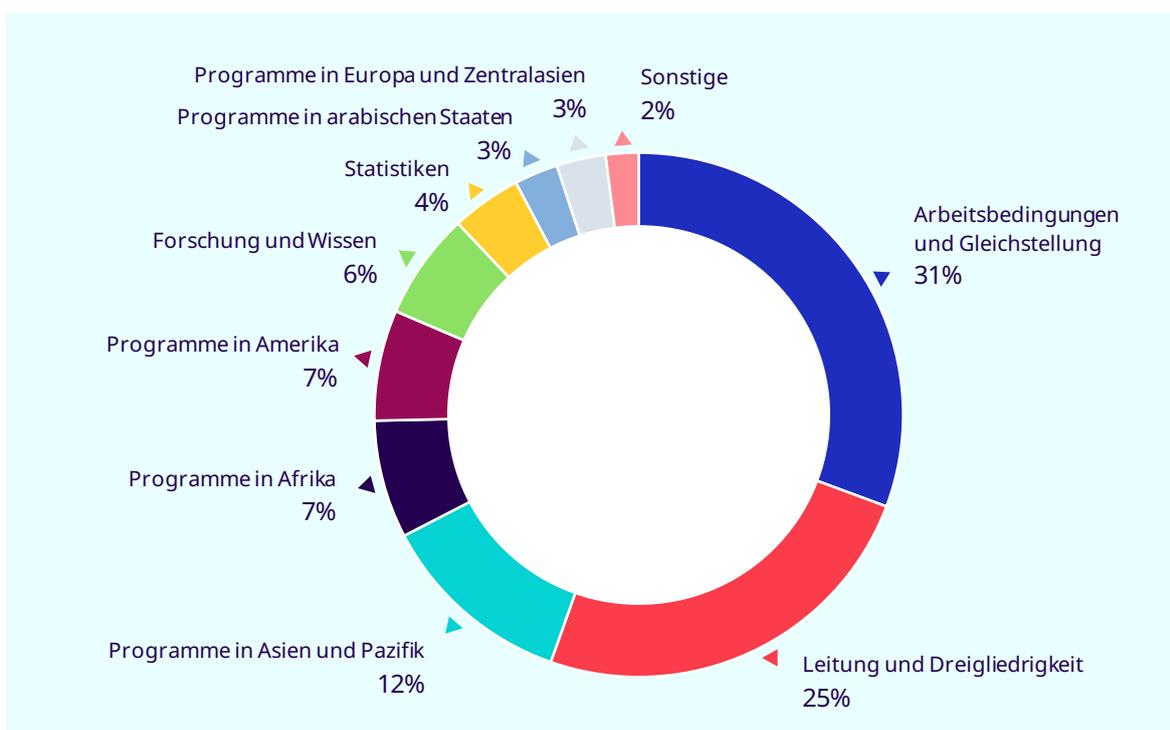
► **Abbildung I.5. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 5**



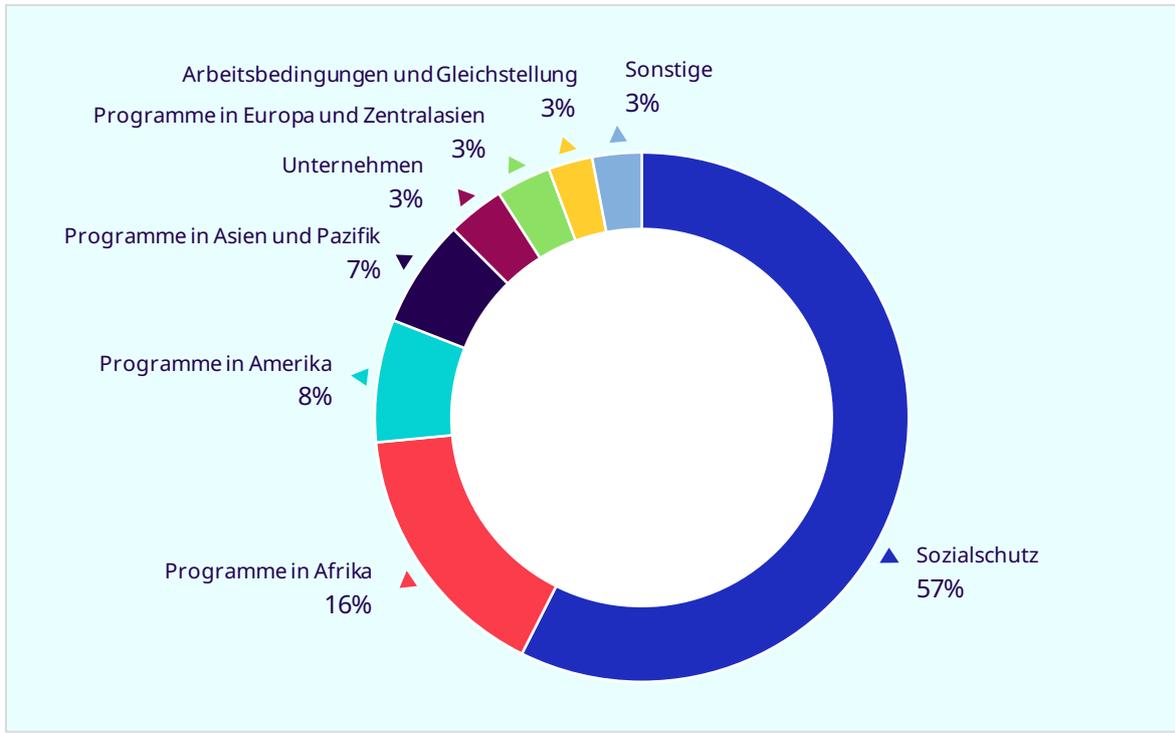
► **Abbildung I.6. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 6**



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



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



► Anhang II

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben, zu erbringende Leistungen und Indikatoren: Zielvorgaben und erreichte Ergebnisse

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Ergebnisindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
1. Starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein einflussreicher und inklusiver sozialer Dialog	1.1. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände	1.1.1. Zahl der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die verbesserte Systeme für die Verwaltungsführung, Strategien zur Erweiterung der Vertretung und/oder eine verbesserte Erbringung von Dienstleistungen vorweisen können	25	40	8	17	0	9	6
		1.1.2. Zahl der Arbeitgeberverbände und Wirtschaftsverbände, die Analysen zu den sich verändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen durchführen und Lobbyarbeit betreiben, um Einfluss auf die Politikgestaltung zu nehmen	15	21	6	7	0	6	2
	1.2. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitnehmerverbände	1.2.1. Zahl der nationalen Arbeitnehmerverbände mit innovativen Strategien zur Gewinnung neuer Arbeitnehmergruppen und/oder zur Verbesserung ihrer Dienstleistungen	36	28	7	6	5	8	2
		1.2.2. Zahl der Arbeitnehmerverbände, die Vorschläge unterbreiten, die im Rahmen von Mechanismen des sozialen Dialogs für die Politikgestaltung erörtert werden sollen	35	26	4	6	4	9	3
1.3. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitsverwaltungen	1.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit institutionellen Rahmen für die Arbeitsverwaltungen, die es diesen ermöglichen, aktuelle und neue Herausforderungen in der Arbeitswelt anzugehen	20	30	10	5	4	8	3	

Grundsatz- politische Ergeb- nisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Ergebnisindikatoren	Zielvor- gaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zen- tralasiens
		1.3.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit gezielten strategischen Plänen zur Rechtsbefolgung, die nach Beratung mit den Sozialpartnern entwickelt wurden	13	9	6	1	1	1	0
	1.4. Gestärkter sozialer Dialog und gestärkte Gesetze, Prozesse und Institutionen im Bereich der Arbeitsbeziehungen	1.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit neu entwickelten oder gestärkten Institutionen, Mechanismen oder Regelungsrahmen für den sozialen Dialog, die Arbeitsbeziehungen oder die Prävention und Beilegung von Streitigkeiten, die es ermöglichen, aktuelle und neue Herausforderungen in der Arbeitswelt anzugehen	20	28	14	0	2	6	6
		1.4.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit verbesserten Maßnahmen oder Praktiken zur Förderung von Kollektivverhandlungen und/oder der betrieblichen Zusammenarbeit	15	17*	5	1	2	9	0
		2. Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und wirksame Aufsicht	2.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeitsnormen zu ratifizieren	30	28	8	4	1	6
		2.1.1. Zahl der Ratifizierungen grundlegender und ordnungspolitischer Übereinkommen oder Protokolle							
		2.1.2. Zahl der Ratifizierungen aktueller technischer Übereinkommen, einschließlich derjenigen, die der Verwaltungsrat im Rahmen des Normenüberprüfungsmechanismus empfohlen hat	80**	67	28	17	4	3	15
	2.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeitsnormen anzuwenden	2.2.1. Zahl der Fälle von Fortschritten bei der Anwendung ratifizierter Übereinkommen, die die Aufsichtsorgane mit Befriedigung zur Kenntnis genommen haben	45	44	7	9	5	10	13
		2.2.2. Prozentsatz neuer UN-Kooperationsrahmen, die Maßnahmen enthalten, um Fragen anzugehen, auf die von den Aufsichtsorganen der IAO hingewiesen wurde	10%	10%	-	-	-	-	-

Grundsatz- politische Ergeb- nisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Ergebnisindikatoren	Zielvor- gaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zen- tralasien
	2.3. Erhöhte Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen, an einer zukunftsorientierten Politik auf dem Gebiet der internationalen Arbeitsnormen mitzuwirken	2.3.1. Prozentsatz der am 1. September fälligen Berichte über die Anwendung ratifizierter Übereinkommen, die rechtzeitig eingegangen sind und Antworten auf Stellungnahmen der Aufsichtsorgane enthalten	40%	40%	40%	34%	33%	34%	47%
		2.3.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit dreigliedrigen Mechanismen, dank deren die Mitgliedsgruppen sich wirksam an der Durchführung internationaler Arbeitsnormen auf der nationalen Ebene, einschließlich der Berichterstattung an die Aufsichtsorgane, beteiligen können	20	22	8	4	2	5	3
3. Eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten von voller, menschenwürdiger, produktiver und freigewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle	3.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, eine neue Generation geschlechtergerechter nationaler beschäftigungspolitischer Maßnahmen, auch für Jugendliche, auszuarbeiten und durchzuführen	3.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit einer neuen Generation nationaler beschäftigungspolitischer Maßnahmen zur Bewältigung länderspezifischer Herausforderungen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit	24	16	6	2	1	4	3
		3.1.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit einer nationalen Strategie für Jugendbeschäftigung als eigenständige Strategie oder als Teil einer nationalen Beschäftigungsstrategie (auf der Grundlage von SDG-Indikator 8.b.1)	18	12	6	3	1	1	1
		3.1.3. Zahl der Mitgliedstaaten mit einer integrierten Strategie für den Übergang zur Formalität im Einklang mit Empfehlung Nr. 204	12	2	2	0	0	0	0
	3.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Maßnahmen und Strategien zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft auszuarbeiten und umzusetzen	3.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Maßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten	15	24	8	7	2	5	2

Grundsatz- politische Ergeb- nisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Ergebnisindikatoren	Zielvor- gaben	Erreichte Ergebnisse						
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zen- tralasiens	
	3.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Maßnahmen für einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft auszuarbeiten und umzusetzen	3.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Politikmaßnahmen zur Erleichterung eines gerechten Übergangs zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften durch menschenwürdige Arbeit		8	12	5	4	2	1	0
	3.4. Erhöhte Fähigkeit der IAO-Mitgliedgruppen, friedliche, stabile und widerstandsfähige Gesellschaften durch menschenwürdige Arbeit zu fördern	3.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Programmen zur Förderung friedlicher, stabiler und widerstandsfähiger Gesellschaften durch menschenwürdige Arbeit		12	15	7	0	3	3	2
	3.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Arbeitsmarktprogramme und Arbeitsvermittlungsdienste für Übergänge zu menschenwürdiger Arbeit im gesamten Lebensverlauf mit besonderem Schwerpunkt auf jungen und älteren Arbeitnehmern auszuarbeiten und umzusetzen	3.5.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit gestärkten Arbeitsvermittlungsdiensten zur Unterstützung von Übergängen zu menschenwürdiger Arbeit		25	21	6	5	2	3	5
4. Nachhaltige Unternehmen als Motoren der Beschäftigung und Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit	4.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, günstige Rahmenbedingungen für Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen zu schaffen	4.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit einer Strategie und/oder einem Aktionsplan zur Verbesserung des förderlichen Umfelds für die Gründung und das Wachstum nachhaltiger Unternehmen		16	12	4	3	2	0	3
	4.2. Gestärkte Fähigkeit der Unternehmen, mit neuen Geschäftsmodellen, Technologien und Verfahren zur Steigerung von Produktivität und Nachhaltigkeit zu arbeiten	4.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit wirksamen Interventionen zur Unterstützung von Produktivität, Unternehmertum, Innovation und der Nachhaltigkeit von Unternehmen		29	48	21	6	4	13	4

Grundsatz- politische Ergeb- nisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Ergebnisindikatoren	Zielvor- gaben	Erreichte Ergebnisse						
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zen- tralasien	
	4.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Strategien, Rechtsvorschriften und andere Maßnahmen zu entwickeln, die speziell den Übergang von Unternehmen in die Formalität erleichtern sollen	4.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen ergriffen haben, um den Übergang von Unternehmen und der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer zur Formalität zu erleichtern		14	17	7	6	0	3	1
	4.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten und Unternehmen, Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, mit denen die Ausrichtung des unternehmerischen Handelns an menschenwürdiger Arbeit und einem am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit gefördert wird	4.4.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Strategien oder Maßnahmen, mit denen die Ausrichtung des unternehmerischen Handelns an den Prioritäten menschenwürdiger Arbeit und einem am Menschen orientierten Ansatz zur Zukunft der Arbeit gefördert wird		10	13	1	6	0	5	1
5. Qualifikation und lebenslanges Lernen zur Förderung von Arbeitsmarktzugang und -übergängen	5.1. Erhöhte Fähigkeit der IAO-Mitgliedgruppen, derzeitige Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu ermitteln und den künftigen Qualifikationsbedarf frühzeitig zu erkennen	5.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die Ansätze der IAO angewendet haben, um auf der nationalen und/oder der sektoralen Ebene Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu messen und/oder zukünftigen Qualifikationsbedarf frühzeitig zu erkennen		15	26	10	5	1	7	3
		5.1.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit institutionalisierten nationalen oder sektoralen Mechanismen zur Messung von Missverhältnissen zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und zur Früherkennung zukünftigen Qualifikationsbedarfs		8	5	1	1	1	1	1

Grundsatz- politische Ergeb- nisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Ergebnisindikatoren	Zielvor- gaben	Erreichte Ergebnisse						
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zen- tralasien	
5.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politikmaßnahmen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen sowie entsprechende Steuerungsmodelle und Finanzierungssysteme zu stärken	5.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit inklusiven Strategien für Qualifizierung und lebenslanges Lernen	10	10	3	0	1	5	1		
		5	5	2	0	1	1	1		
		6	1	0	1	0	0	0		
	5.2.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit inklusiven Steuerungsmodellen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen	12	14	7	1	3	2	1		
		12	24	13	3	3	3	2		
		8	7	6	0	1	0	0		
5.2.3. Zahl der Mitgliedstaaten mit Finanzierungssystemen, die die Umsetzung inklusiver Politikmaßnahmen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen ermöglichen	8	4	0	2	1	0	1			
	5.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die Ansätze der IAO zu betrieblichem Lernen und hochwertiger Lehrlingsausbildung angewendet haben	12	14	7	1	3	2	1		
	5.3.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit innovativen, flexiblen und inklusiven Qualifizierungsprogrammen und Dienstleistungen für Frauen, Jugendliche oder Personen in prekären Situationen	12	24	13	3	3	3	2		
5.3.3. Zahl der Mitgliedstaaten mit inklusiven Mechanismen für die Anerkennung von Qualifikationen	8	7	6	0	1	0	0			
	6. Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt	6.1. Erhöhte Fähigkeit der IAO-Mitgliedsguppen, Investitionen in die Pflegewirtschaft und eine ausgewogenere Aufgabenverteilung in der Familie zu fördern	6.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit geschlechtergerechten makroökonomischen Politikmaßnahmen oder Strategien, die auf die Finanzierung des Ausbaus der Infrastruktur für Betreuung und Pflege, des Sozialschutzes oder der öffentlichen Pflegedienste abzielen und dabei die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze fördern	8	4	0	2	1	0	1

Grundsatz- politische Ergeb- nisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Ergebnisindikatoren	Zielvor- gaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zen- tralasiens
		6.1.2. Zahl der Länder mit Politikmaßnahmen zur Verbesserung der Arbeitnehmerrechte und der Arbeitsbedingungen in einem oder mehreren Sektoren von Betreuung und Pflege	9	5	1	3	1	0	0
		6.1.3. Zahl der Länder, die über Maßnahmen verfügen, die auf eine ausgewogenere Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen in der Familie abzielen	10	2	0	1	0	0	1
6.2. Erhöhte Tätigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen zur Stärkung von Politikmaßnahmen und Strategien, um Chancengleichheit, gleiche Teilhabe und Gleichbehandlung von Frauen und Männern, einschließlich Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit, zu fördern und zu gewährleisten		6.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit grundsatzpolitischen Maßnahmen zur Förderung substanzieller Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und mit Strategien zu ihrer Umsetzung	12	8	2	3	1	0	2
		6.2.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit grundsatzpolitischen Maßnahmen zur Förderung der effektiven Verwirklichung des Rechts von Frauen und Männern, für gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt zu erhalten, und mit Strategien zu ihrer Umsetzung	8	1	0	1	0	0	0
6.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, geschlechtergerechte Rechtsvorschriften, Strategien und Maßnahmen für eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung zu entwickeln		6.3.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die einschlägige Rechtsvorschriften und Maßnahmen im Lichte des Übereinkommens Nr. 190 und der Empfehlung Nr. 206 überprüft, Defizite ermittelt und Maßnahmen zu ihrer Beseitigung ergriffen haben	20	16	5	3	2	4	2

Grundsatz- politische Ergeb- nisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Ergebnisindikatoren	Zielvor- gaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zen- tralasiens
6.4. Erhöhte Fähig- keiten IAO-Mit- gliedsgruppen zur Stärkung von Rechtsvorschriften, Strategien und Maßnahmen, mit denen Chancen- gleichheit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt für Menschen mit Behinderungen sowie für andere Menschen in pre- kären Situationen gewährleistet wer- den sollen		6.4.1. Zahl der Mitgliedstaa- ten, die über Maßnahmen verfügen, um die Chancen- gleichheit und die Gleich- behandlung von Menschen mit Behinderungen und von Angehörigen von min- destens einer der folgen- den Gruppen sicherzustel- len: indigene oder in Stäm- men lebende Völker, ethnische Minderheiten, Men- schen mit HIV oder lesbi- sche, homosexuelle, bisexuelle, Transgender- und intersexuelle Men- schen (LGBTI)	10	20	10	5	0	3	2
		6.4.2. Zahl der Länder mit Strategien zu einer verbes- serten Sammlung und Ana- lyse von Arbeitsmarkt- daten, die nach mindestens einem der folgenden Kriterien aufgeschlüsselt sind: Behindertenstatus, HIV-Status, ethnische Zugehörigkeit, Zugehörig- keit zu indigenen oder in Stämmen lebenden Völkern	7	3	2	0	0	1	0
		7. Angemes- sener und wirksamer Schutz bei der Arbeit für alle	7.1. Erhöhte Fähig- keit der Mitglied- staaten, für die Achtung, Förde- rung und Verwirk- lichung der grund- legenden Prin- zipien und Rechte bei der Arbeit Sorge zu tragen	7.1.1. Zahl der Mitgliedstaa- ten mit integrierten Pro- grammen zu grundlegen- den Prinzipien und Rechten bei der Arbeit	8	3	1	1	0
		7.1.2. Zahl der Mitgliedstaa- ten, die im Rahmen der Allianz 8.7 den Status als „wegweisendes Land“ (Pathfinder Country) erhal- ten haben	8	4	3	1	0	0	0
		7.1.3. Zahl der Mitgliedstaa- ten mit neu angenom- menen oder aktualisierten Strategien und Aktionsplä- nen zur Bekämpfung von Kinderarbeit in all ihren Formen	28	24	10	7	3	3	1

Grundsatz- politische Ergeb- nisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Ergebnisindikatoren	Zielvor- gaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zen- tralasien
7.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten		7.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit nationalen Arbeitschutzstrategien oder -programmen, begleitet von institutionellen Rahmen, die auf bestimmte Risiken ausgerichtet sind	26	32	13	7	3	8	1
		7.2.2. Zahl der Mitgliedstaaten mit nationalen Aufzeichnungs- und Meldesystemen, die die regelmäßige Berichterstattung zu SDG-Indikator 8.8.1 ermöglichen	10	2	0	0	2	0	0
7.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten zur Festsetzung angemessener Löhne und zur Förderung menschenwürdiger Arbeitszeiten		7.3.1. Zahl der Länder, in denen Mitgliedsgruppen faktengestützte Strategien oder Maßnahmen angenommen haben, um gesetzliche oder ausgehandelte Mindestlöhne festzulegen oder zu aktualisieren	15	16	4	2	2	6	2
		7.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Arbeitnehmern in unterschiedlichen Beschäftigungsformen, auch auf digitalen Arbeitsplattformen und in der informellen Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz zu bieten	10	6	0	5	0	0	1
		7.4.1. Zahl der Länder mit einer validierten Diagnose der unterschiedlichen Beschäftigungsformen, einschließlich auf digitalen Plattformen, in der mögliche Maßnahmen aufgeführt sind, um den wirksamen Schutz der betroffenen Arbeitnehmer sicherzustellen	10	6	0	5	0	0	1
		7.4.2. Zahl der Länder mit einer validierten Diagnose der informellen Wirtschaft und/oder mit Politikmaßnahmen, Vorschriften oder auf die Gewährleistung der Regelbefolgung abzielende Mechanismen, um den Übergang informell Beschäftigter in formellen Unternehmen oder in Haushalten zur formellen Beschäftigung zu unterstützen	14	25	12	4	3	3	3

Grundsatz- politische Ergeb- nisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Ergebnisindikatoren	Zielvor- gaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zen- tralasien
	7.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, zum Schutz der Arbeitsmigranten faire und wirksame Rahmen, Institutionen und Dienstleistungen für die Arbeitsmigration zu entwickeln	7.5.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit Rahmen für die Arbeitsmigration oder institutionellen Mechanismen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte von Arbeitsmigranten und zur Förderung der Kohärenz mit Beschäftigungs-, Qualifizierungs-, Sozialschutz- und anderen relevanten Maßnahmen	24	20	4	3	1	11	1
		7.5.2. Zahl der Länder mit neuen oder verbesserten Dienstleistungen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte von Arbeitsmigranten	10	29	7	5	3	13	1
		7.5.3. Zahl bilateraler oder regionaler Rahmen für die Arbeitsmigration mit Überwachungs- und Überprüfungsmechanismen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte von Arbeitsmigranten	11	6	4	1	0	1	0
8. Umfassender und tragfähiger Sozialschutz für alle	8.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, neue oder reformierte tragfähige nationale Strategien, Politikmaßnahmen oder Rechtsrahmen zum Sozialschutz zu entwickeln, um dessen Erfassungsbereich auszuweiten und die Angemessenheit der Leistungen zu verbessern	8.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder überarbeiteten nationalen Sozialschutzmaßnahmen, mit denen Umfang und Erfassungsbereich des Schutzes ausgedehnt und/oder die Angemessenheit der Leistungen verbessert werden soll	25	25	9	5	4	5	2
	8.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten zu einer verbesserten Lenkung der Sozialschutzsysteme und zur Stärkung ihrer Tragfähigkeit	8.2.1. Zahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder überarbeiteten grundsatzpolitischen Maßnahmen, mit denen dafür Sorge getragen werden soll, dass die Sozialschutzsysteme tragfähig sind und angemessene Leistungen erbringen können	20	32	19	3	2	5	3

Grundsatz- politische Ergeb- nisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Ergebnisindikatoren	Zielvor- gaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zen- traliasien
	8.3. Erhöhte Fähig- keit der Mitglied- staaten, den Sozialschutz in umfassende Poli- tikmaßnahmen zu integrieren, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber wäh- rend ihrer Arbeits- und Lebensüber- gänge zu unter- stützen und zu schützen	8.3.1. Zahl der Mitgliedstaa- ten mit neuen oder überar- beiteten integrierten Politikmaßnahmen, auch im Bereich des Sozialschutzes, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber während ihrer Arbeits- und Lebensüber- gänge zu unterstützen und zu schützen	13	13	4	3	1	4	1

Quelle: Decent Work Results dashboard und NORMLEX. * Von den 17 erzielten Ergebnissen beziehen sich 9 auf Kollektivverhandlungen (4 in Afrika, 2 in den arabischen Staaten und 3 in Asien und Pazifik), während 8 die betriebliche Zusammenarbeit betreffen (1 in Afrika, 1 in Amerika und 6 in Asien und Pazifik). ** Die im Programm und Haushalt aufgestellte Zielvorgabe für Indikator 2.1.2 (20) bezog sich auf eine begrenzte Zahl von Instrumenten in den Bereichen Arbeitsschutz, Sozialschutz, Beschäftigungspolitik und Seearbeit, die von der SRM überprüft wurden. Dieser Wert wurde in der Zweijahreszeitperiode übertroffen. Die Zielvorgabe von 80 entspricht der durchschnittlichen Zahl der Ratifikationen aktueller technischer Übereinkommen in den vergangenen drei Zweijahresperioden.

► Anhang III

Unterstützende Ergebnisvorgaben, zu erbringende Leistungen und Indikatoren: Zielvorgaben und erreichte Ergebnisse

Unterstützende Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Ergebnisindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse
A. Maßgebliches Wissen und hochwirksame Partnerschaften zur Förderung menschenwürdiger Arbeit	A.1. Genauere und solidere Statistiken zu menschenwürdiger Arbeit unter Verwendung der neuesten Statistikkennnormen	A.1.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die ihre Statistiken, Normen und Informationssysteme zum Arbeitsmarkt durch verbesserte statistische Erhebungen und die Nutzung anderer statistischer Quellen stärken	15	28
		A.1.2. Zahl der Mitgliedstaaten, für die 2021 Daten zu mindestens der Hälfte der in die Zuständigkeit der IAO fallenden SDG-Indikatoren an die UN gemeldet werden	15	22
	A.2. Maßgebliche und innovative Forschungsarbeiten, um Politikentwicklung zu ermöglichen und bei zukunftsweisenden Themen in der Arbeitswelt führend zu sein	A.2.1. Zahl der kooperativen Forschungsberichte und damit verbundener Veranstaltungen zu Pionierforschungsthemen	4 größere Berichte und damit verbundene multidisziplinäre Veranstaltungen	6 Berichte erstellt und bei multidisziplinären Veranstaltungen präsentiert
		A.2.2. Zahl der Verweise auf Forschungsarbeiten der IAO in von multilateralen Organisationen veröffentlichten Flaggschiffberichten	20% mehr Bezugnahmen auf Forschungsarbeiten der IAO in von multilateralen Organisationen veröffentlichten Flaggschiffberichten	Anstieg um 29% (Ausgangsbasis 2018–19: 346 Bezugnahmen; 2020–21: 447 Bezugnahmen)
	A.3. Effiziente, effektive und innovative Kommunikation, um sicherzustellen, dass die von der IAO erarbeiteten Erkenntnisse und Ergebnisse in der Arbeitswelt eine substantielle Wirkung zeitigen	A.3.1. Prozentualer Anstieg der Publikumsreichweite wichtiger digitaler Plattformen der IAO	Anstieg von 10% bei den: <ul style="list-style-type: none"> ► Internetbesuchen im ILO Newsroom ► Abonnements des wöchentlichen Newsletters ► Followern auf Twitter, Facebook und LinkedIn 	<ul style="list-style-type: none"> ► 4,8 Millionen Aufrufe des ILO Newsrooms; Anstieg um 87% gegenüber der Ausgangsbasis von 2018–19 (2,6 Millionen) ► Anstieg der Zahl der Abonnements des Newsletters der IAO in englischer Sprache um 15 %, in französischer Sprache um 13 % und in spanischer Sprache um 56 % ► Anstieg der Zahl der Follower auf ILO Twitter in englischer Sprache um 32 %, Rückgang um 3 % auf Facebook (kein wirklicher Rückgang, da Follower der globalen Seite zu den länderspezifischen Seiten abgewandert sind) und Anstieg der Zahl der Follower auf LinkedIn um 140 %

Unterstützende Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Ergebnisindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse
	A.4. Ausbau der IAO-Partnerschaften innerhalb des multilateralen Systems, damit der am Menschen orientierte Ansatz zur Zukunft der Arbeit bei den globalen Debatten und den Politikmaßnahmen zur Verwirklichung der SDG verstärkt Berücksichtigung findet	A.4.1. Zahl der neu eingegangenen oder fortgeführten Partnerschaften mit UN-Institutionen, internationalen Finanzinstitutionen und multilateralen Institutionen oder Koalitionen	5 Partnerschaften	13 Partnerschaften
		A.4.2. Zahl der neuen gezielten Ausbildungspakete für Mitgliedsgruppen, die auf der globalen, regionalen und nationalen Ebene durchgeführt werden	5 Ausbildungspakete	9 Ausbildungspakete
B. Effektive und effiziente Leitung der Organisation	B.1. Verbesserte Verfahren für die Leitungsorgane und für offizielle Tagungen	B.1.1. Die sich auf die Verwaltungsführung beziehenden Komponenten der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung der IAO“) und der zugehörigen EntschlieÙung werden im Zuge der Zweijahresperiode vollständig umgesetzt	Substanzielle Fortschritte bei der Demokratisierung von Funktionsweise und Zusammensetzung des Verwaltungsrats	Zwischen Dezember 2020 und September 2021 fanden vier Sitzungen einer dreigliedrigen Arbeitsgruppe zur Demokratisierung statt. Im Juni 2021 nahm die Internationale Arbeitskonferenz eine EntschlieÙung über den Grundsatz der Gleichheit unter den IAO-Mitgliedstaaten und der fairen Vertretung aller Regionen in der dreigliedrigen Steuerung der IAO an.
		B.1.2. Termingerechte Bereitstellung knapp gehaltener offizieller Dokumente in elektronischer Form für alle offiziellen Tagungen und weitere Anwendung des Ansatzes für geringeren Papierverbrauch (Druck von Dokumenten auf Anforderung nur bei spezifischem, gerechtfertigtem Bedarf und nur in minimalem Umfang)	100% der offiziellen Dokumente werden termingerecht elektronisch veröffentlicht Der Anteil der vor Tagungen erstellten offiziellen Dokumente, die gedruckt werden, übersteigt nicht die 15%-Marke.	100% Es wurden keine vor Tagungen erstellten Dokumente gedruckt.
			85% der offiziellen Korrespondenz werden ausschließlich im elektronischen Format versandt.	100%
		B.1.3. Effektives und effizientes Zeitmanagement von Tagungen des Verwaltungsrats	Maximale Abweichung von 10% (+/-) vom ursprünglich vereinbarten Arbeitsplan der Tagungen	Dieser für Präsenztagegen aufgestellte Indikator wurde während der in der Zweijahresperiode abgehaltenen virtuellen Tagungen nicht erfasst. Es wurden spezielle zeitsparende Maßnahmen eingeführt, damit der VR seine Arbeit in den drei je Sitzung zur Verfügung stehenden Stunden erledigen konnte. Diese Maßnahmen erwiesen sich als wirksam.

Unterstützende Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Ergebnisindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse
	B.2. Verbesserte Aufsichts- und Risikomanagementsysteme	B.2.1. Grad der Zufriedenheit des Externen Prüfers mit den konsolidierten Finanzabschlüssen	Aufrechterhaltung der Feststellungen „Unverändertes externes Prüfungsgutachten“ und „Vollständige Einhaltung der IPSAS“	Zielvorgabe für das am 31. Dezember 2019 bzw. am 31. Dezember 2020 endende Jahr erreicht
		B.2.2. Erforderliche Zeit für die wirksame Umsetzung der in Prüfberichten ausgesprochenen Empfehlungen	Die mit der Aufgabe der Umsetzung von Empfehlungen der Aufsichtsorgane betrauten Einheiten unterbreiten ihre Aktionspläne innerhalb von drei Monaten nach Vorlage des Prüfberichts.	Die Zeit betrug im Durchschnitt 11,4 Monate.
			Alle vom Management angenommenen Empfehlungen aus Prüfberichten werden innerhalb von sechs Monaten nach dem Datum des jeweiligen Prüfberichts zufriedenstellend umgesetzt	98,5 % der vom Management angenommenen Empfehlungen wurden zufriedenstellend umgesetzt; bei 1,5 % wurde die Umsetzung aufgrund von planerischen Erwägungen zurückgestellt. Dies erfolgte nicht innerhalb des vorgegebenen Sechsmonatszeitraums.
		B.2.3. Anteil der in der Folgeprüfung ermittelten nicht umgesetzten Empfehlungen aus internen Prüfberichten	10%	Während der Zweijahresperiode wurden keine Folgeprüfungen durchgeführt.
	B.2.4. Anteil der Einheiten und Funktionen mit entsprechendem Mandat, die die Risikoregister in Übereinstimmung mit den Anforderungen der Organisation auf den neuesten Stand gebracht haben	100%	100%	
	B.3. Verbesserte Berücksichtigung von Evaluierungen, um so Rechenschaftslegung und organisatorisches Lernen zu fördern	B.3.1. Wirksame Umsetzung der ergebnisorientierten Evaluierungsstrategie 2018–21 der IAO	Die in der Strategie festgelegten Zwischenziele für 2020–21 erreichen oder übertreffen.	Von den 19 Zwischenzielen und Zielvorgaben für die Zweijahresperiode wurden 13 „vollständig erreicht“ und 5 „teilweise erreicht“; 1 verzeichnete moderate Fortschritte wurde und daher als „nicht erreicht“ eingestuft.

Unterstützende Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Ergebnisindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse
C. Effiziente Unterstützungsdienste und effektive Nutzung der Ressourcen der IAO	C.1 Innovation und verbesserte Arbeitsabläufe	C.1.1. Anteil der Nutzer, die die Wirksamkeit der Unterstützungsdienste der IAO positiv bewerten	Anstieg um 10%	<ul style="list-style-type: none"> ► Koordinierung und Kontrolle: Anstieg um 34 % (13 Prozentpunkte) ► Prozess und Fähigkeiten: Anstieg um 17 % (9 Prozentpunkte)
		C.1.2. Zahl neuer oder verbesserter Arbeitsweisen aufgrund von Innovationen in Bezug auf folgende Aspekte: Qualität, Konzentration auf die Nutzer, Transparenz, Effizienz und Teamdynamik	<ul style="list-style-type: none"> ► Qualität: 50 Initiativen ► Konzentration auf die Nutzer: 50 Initiativen ► Transparenz: 35 Initiativen ► Effizienz: 35 Initiativen ► Teamdynamik: 35 Initiativen 	<ul style="list-style-type: none"> ► Qualität: 73 Initiativen ► Konzentration auf die Nutzer: 70 Initiativen ► Transparenz: 61 Initiativen ► Effizienz: 81 Initiativen ► Teamdynamik: 53 Initiativen
		C.1.3. Zahl der Bediensteten, die während der Zweijahresperiode an Innovationsinitiativen teilnehmen (Innovationskultur)	600 Teilnehmer aus dem gesamten Amt	710 Teilnehmer
C.2. Verbesserte Systeme für ergebnisorientierte Programmierung und -verwaltung	C.2.1. Zahl der in der Zweijahresperiode entwickelten DWCP, die auf den UN-Kooperationsrahmen für die nachhaltige Entwicklung abgestimmt wurden		100%	100%
		C.2.2. Prozentualer Anteil der IAO-Landesämter, die über UNINFO über den Beitrag der IAO zum Erreichen von Ergebnissen in den betreffenden Ländern Bericht erstatten	25%	69% in 2020 81% in 2021
C.3. Wirksame Entwicklungszusammenarbeit	C.3.1. Anteil der freiwilligen Beiträge (SMEZ und HZK) in Prozent der dem Amt zur Verfügung stehenden Gesamtressourcen		48%	46%
	C.3.2. Anteil der nicht zweckgebundenen (HZK) und nicht streng zweckgebundenen Mittel in Prozent des Gesamtbeitrags der freiwilligen Beiträge		15%	13%

Unterstützende Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Ergebnisindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse
	C.4. Agilere und effizientere Humanressourcenentwicklung	C.4.1. Wirksame Umsetzung der Humanressourcenstrategie 2018–21: Agilität, Engagement und Effizienz	Die in der Strategie festgelegten Zwischenziele für 2020–21 erreichen oder übertreffen	Hinsichtlich der 10 Indikatoren der Humanressourcenstrategie 2018–21 hat die IAO: <ul style="list-style-type: none"> ► bei 6 der 10 Indikatoren der Strategie (Einstellung von Bediensteten aus unzureichend vertretenen Ländern, Relevanz der Mitarbeiterschulungen, Wahrnehmung von Führungskräften als treibenden Kräften des Wandels, Kultur des respektvollen und inklusiven Verhaltens, Nutzung digitaler Dienste und Nutzung von HR-Messgrößen und Personalanalysen) die Zwischenziele erreicht oder übertroffen ► bei zwei Indikatoren (erforderlicher Zeitaufwand für die Einstellung von Personal des Höheren Dienstes bei Projekten der Entwicklungszusammenarbeit und Geschlechtergleichstellung in Führungspositionen (P5 und höher)) Fortschritte gegenüber der Ausgangsbasis erzielt, jedoch das Zwischenziel verfehlt ► bei 2 Indikatoren (Mobilität und Gesamtumsetzung der Vorgaben des Leistungsmanagementrahmens) keine Fortschritte in Bezug auf das Zwischenziel erzielt
	C.5. Verbesserte Praktiken, um im Amt ökologische Nachhaltigkeit sicherzustellen	C.5.1. CO ₂ -Bilanz aller Flugreisen von IAO-Bediensteten	Verringerung um 5%	Verringerung um 83%
		C.5.2. CO ₂ -Bilanz der IAO-Zentrale	Verringerung um 5%	Verringerung um 48%
		C.5.3. Wirksames Abfallbewirtschaftungssystem in der IAO-Zentrale	Anstieg der Recyclingrate um 5%	Anstieg um 7%

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

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

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

