



Verwaltungsrat

320. Tagung, Genf, 13.-27. März 2014

GB.320/PFA/1

Sektion Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen
Segment Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen

PFA

Datum: 31. Januar 2014

Original: Englisch

ERSTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Durchführung des Programms der IAO 2012-13

Zweck der Vorlage

Die Vorlage ist zur Diskussion und Orientierung bestimmt.

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle vier strategischen Ziele.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Siehe „Erforderliche Folgemaßnahmen“.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Der Verwaltungsrat gibt dem Amt eine Orientierung zur Durchführung des Programms der IAO für 2014-15 und zur Ausarbeitung der Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17.

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

Verwandte Dokumente: GB.319/PFA/1, GB.313/PFA/1(Add.), Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2012-13, Strategischer grundsatzpolitischer Rahmen 2010-15.

Inhaltsverzeichnis

	<i>Seite</i>
Zusammenfassung	v
Einführung	1
Teil I	2
1. Tendenzen aus der Welt der Arbeit und Kontext des Programms der IAO	2
2. Erzielte Resultate	4
2.1. Länderresultate	4
2.2. Wissensprodukte	10
2.3. Durch Ergebnisstrategien gewonnene Erfahrungen	13
3. Operative Wirksamkeit	17
3.1 Personelle Ausstattung und Humanressourcenentwicklung	17
3.2. Finanzielle Ressourcen	18
3.3. Sondermittelausgaben der IAO 2012-13	20
3.4. Kohärenz im UN-System	25
3.5. Das Internationale Ausbildungszentrum der IAO in Turin	26
3.6. Evaluierung in der IAO	28
4. Organisatorische Wirksamkeit	31
4.1. Ergebnis 1 – Die wirksame und effiziente Nutzung aller Ressourcen der IAO	31
4.2. Ergebnis 2 – Die wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation	35
Teil II	37
5. Regionale Höhepunkte	37
5.1. Region Afrika	37
5.2. Region Lateinamerika und Karibik	38
5.3. Region Arabische Staaten	40
5.4. Region Asien und Pazifik	41
5.5. Region Europa und Zentralasien	43
6. Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit	44
6.1. Erfolge auf Landesebene durch das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit in Indien	44
6.2. Erfolge auf Landesebene durch das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit im Senegal	46
6.3. Erfolge auf Landesebene durch das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit in der Republik Moldau	47
7. Ausgewählte Beispiele für die Arbeit der IAO	48
7.1. Stärkung von Arbeitgeberverbänden	48
7.2. Stärkung von Arbeitnehmerverbänden	50
7.3. Geschlechtergleichstellung	51

7.4. Von einem Konflikt betroffene Länder und Naturkatastrophen	52
7.5. Better Work	53
7.6. Arbeitsrecht	54
7.7. Hausangestellte	55
7.8. Arbeitsmigration	56
7.9. Jugendbeschäftigung	57
7.10. Sozialer Basisschutz	58
7.11. Mindestlöhne	59
7.12. Seearbeitsübereinkommen, 2006	59
Anhang	61

Zusammenfassung

Die Zweijahresperiode 2012-13 stand im Zeichen von Reform und Konsolidierung. Ein neuer Generaldirektor hat am 1. Oktober 2012 sein Amt angetreten; in der Zentrale der IAO wurden die obersten Leitungsfunktionen und -strukturen überholt; der Strategische grundsatzpolitische Rahmen 2010-15 mit den vier strategischen Zielen und 19 Ergebnissen blieb unverändert, obschon 2013 erste Arbeiten zu den für 2014-15 ermittelten Schwerpunktbereichen durchgeführt wurden.

Im Lauf der Zweijahresperiode hat die IAO eine Reihe wichtiger Wissensprodukte erstellt, bei denen Originaldaten zu Beschäftigung, sozialem Schutz und grundlegenden Rechten zusammengestellt und in Verbindung gesetzt wurden mit Analysen der diesen Trends zugrundeliegenden Politiken und Empfehlung zur Frage, was noch getan werden kann, beruhend auf internationalen Arbeitsnormen der IAO und Vorgaben der Aufsichtsorgane.

Die IAO hat sich aktiv an den globalen Konsultationen über die Post-2015-Entwicklungsagenda beteiligt, insbesondere an Diskussionen über die Rolle der Beschäftigungs- und Sozialpolitik bei der früheren und zukünftigen Verringerung von Armut.

Im Verlauf der Jahre 2012-13 hat die IAO in 150 Mitgliedstaaten über 800 Ergebnisse erzielt, somit ein Drittel mehr als die Zahl der zu Beginn der Zweijahresperiode festgelegten Zielvorgaben. In jedem von annähernd 100 Mitgliedstaaten wurden mindestens drei Ergebnisse erzielt und ein Drittel der Ergebnisse entfiel auf Afrika, gefolgt von Amerika (26 Prozent) und Asien und Pazifik (22 Prozent); von 50 Indikatoren wurde bei 36 die Zielvorgabe einer Realisierungsquote von 72 Prozent erreicht oder übertroffen.

Die angestrebten Resultate, die die Messkriterien erfüllen, werden nach Ergebnisindikator und Region angegeben und gemäß einer Typologie aufgeschlüsselt, die die Ergebnisse in fünf allgemeine Kategorien unterteilt. Dabei zeigt sich, dass die Ergebnisse erzielt werden in Form von Maßnahmen zur Kapazitätsschaffung für Mitgliedsgruppen (26 Prozent), wobei das Internationale Ausbildungszentrum in Turin eine führende Rolle gespielt hat, Beratungsdiensten für die Entwicklung von Grundsatzpolitik (22 Prozent), rechtlichen Beratungsdiensten in direktem Zusammenhang mit internationalen Arbeitsnormen (24 Prozent), Unterstützung von Programmen (17 Prozent) und Unterstützung von Datensammlung und -analyse (11 Prozent). Auf zwei Ergebnisse (internationale Arbeitsnormen und Kinderarbeit) entfallen 32 Prozent aller Resultate, auf fünf Ergebnisse entfallen 55 Prozent und auf 14 Ergebnisse der Rest. Der wesentliche Inhalt dieser Ergebnisse wird für jede der fünf Regionen zusammengefasst, in einem Überblick von drei Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit sowie in zwölf thematischen Darstellungen von Resultaten, die in verschiedenen Ländern und Regionen erzielt wurden.

Ein solides Haushaltsmanagement und stringente Aufsichtsvorkehrungen kennzeichneten die von der IAO für Mitgliedsgruppen erbrachten Dienste im Umfang von 646,5 Millionen US-Dollar aus dem ordentlichen Haushalt zusätzlich zu den 444 Millionen US-Dollar freiwilliger Sondermittel sowie 22 Millionen US-Dollar in Form von Beiträgen zum Haushalts-Zusatzkonto (HZK).

Die Dienste der IAO waren effektiver, wenn robuste, evidenzbasierte Analysen mit Diensten für Mitgliedsgruppen kombiniert wurden, um deren Kapazität zur Gestaltung von Politiken und Institutionen zu stärken. Der Grad der Zusammenarbeit war höher, wenn diese im Rahmen starker nationaler, regionaler und globaler Partnerschaften erfolgte. Nennenswerte Erfolge erfordern in der Regel mehr als zwei Jahre, um ausreichend zu reifen,

daher kann nicht in legitimer Weise über alle solche Ergebnisse innerhalb einer Zweijahresperiode berichtet werden.

Die IAO hat sich weiterhin für eine systemweite Kohärenz der UN eingesetzt, indem sie in 16 der 35 Länder mit einer gemeinsamen Landespräsenz der UN („Delivering as one“) bei gemeinsamen Programmen für Beschäftigung und sozialen Schutz allein oder gemeinsam die Führungsrolle übernommen hat. Die Evaluierungsfunktion wurde gestärkt, indem in diesem Zeitraum ein Drittel aller aktiven Projekte der technischen Zusammenarbeit evaluiert wurden.

Eine Reihe von Reformen wurde auf den Weg gebracht, um die organisatorische Effizienz zu stärken, z. B. in Bereichen wie Humanressourcenmanagement und Personalentwicklung, Zentralisierung von Informations- und Technologiefunktionen sowie Dokumentenbearbeitung und interne Kommunikation. Eine detaillierte Überprüfung der Außendiensttätigkeiten des Amtes wurde durchgeführt, für die Regierungsgruppe wurde eine Unterstützungseinrichtung geschaffen, und im Juni 2013 wurde ein effizienterer Ansatz für die Veranstaltung der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) erprobt. Stetige Reformen der Leitungsorgane haben bedeutende Effizienzgewinne erbracht.

Einführung

1. 2012-13 führte die IAO ihr Programm in einem Kontext einer langsamen globalen Beschäftigungs- und Wirtschaftserholung durch. Durch die anhaltenden Auswirkungen der globalen Krise änderten sich in allen Regionen die Beschäftigungslage, die Arbeitsmarktsituation und die soziale Lage, wenngleich mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten und in unterschiedlicher Weise. Die daraus resultierenden Spannungen haben die Aufmerksamkeit in einem höheren Maß auf soziale Gerechtigkeit gelenkt, sei es in Bezug auf die Jugendbeschäftigung, Beschäftigung hoher Qualität, die Deckung durch Sozialschutz, die Einhaltung von Arbeitsvorschriften, die Beseitigung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit sowie den sozialen Dialog auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene. Ersuchen von Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden um an regionale und nationale Umstände angepasste wirksame Lösungen haben zugenommen, wodurch die Reaktionskapazität der IAO unter Druck geraten ist.
2. Dieser Bericht wird zunächst dem Verwaltungsrat der IAO und später der Internationalen Arbeitskonferenz unterbreitet. Er gibt einen Überblick über die Durchführung des Programms der IAO für die Jahre 2012-13 in Übereinstimmung mit dem für diese Zweijahresperiode beschlossenen Programm und Haushalt sowie dem Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen.
3. Der Bericht wird in einem neuen Format vorgelegt, das unmittelbar aus der Erörterung des Programmdurchführungsberichts 2010-11 durch den Verwaltungsrat im März 2012 hervorgegangen ist. Bei dieser Gelegenheit hatten Regierungsgruppen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppen zugänglichere Informationen über die in der Zweijahresperiode erzielten Fortschritte im Vergleich zu zentralen Leistungsmessgrößen gefordert. Solche Informationen werden als unentbehrlich angesehen, soll der Verwaltungsrat seine Lenkungsfunktion vollständig wahrnehmen.
4. Der Verwaltungsrat hat das Amt auch ersucht, durch die Verringerung des Gesamtvolumens der Dokumente für die Leitungsorgane Effizienzeinsparungen zu erzielen. Der Durchführungsbericht für 2012-13 fällt dementsprechend erheblich kürzer aus als in früheren Jahren. Eine Fülle zusätzlicher ergänzender Informationen wird online verfügbar gemacht (www.ilo.org/program) und im gesamten Bericht immer wieder darauf in angemessener Weise hingewiesen.
5. Mit der neuen Struktur wird folglich versucht, Verbesserungen hinsichtlich Länge, Lesbarkeit und Kohärenz zu erzielen, wobei der Schwerpunkt auf gewonnenen Erkenntnissen und ausgewählten wichtigen Themen liegt. Damit wird der übergeordnete Zweck verfolgt, von einer mechanischen Aufzählung erfüllter Zielvorgaben abzurücken und einen stärker analytisch ausgerichteten Ansatz zu verfolgen, der auf die Grundlagen und die zentralen Determinanten eingeht, die dazu führen, dass integrierte Ergebnisse erzielt werden.
6. Der Bericht ist wie folgt gegliedert.
7. In Teil I werden Gesamtleistungsinformationen unter vier Unterüberschriften präsentiert. Unter jeder von diesen wird ein Ergebnisniveau dargestellt:
 1. Ausgewählte Tendenzen aus der Welt der Arbeit: Dieser kontextuelle Abschnitt gibt einen raschen Überblick über wichtige Entwicklungen in den Bereichen Beschäftigung, Arbeit und Soziales nach Regionen.
 2. Mit Unterstützung der IAO erzielte Ergebnisse: In diesem Abschnitt werden die von den Ländern in 2012-13 erreichten Zielvorgaben zu allen Ergebnissen des Strategi-

schen Grundsatzpolitischen Rahmens konsolidiert und durch Informationen zu wichtigen Wissensprodukten ergänzt.

3. Operative Wirksamkeit der IAO: Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über die Ressourcen, Systeme und Verfahren, die verwendet wurden, um die Resultate zu erreichen, über die Bericht erstattet wird.
 4. Organisatorische Wirksamkeit der IAO: Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über die Fortschritte bei den Ergebnissen bezüglich Leitung, Unterstützung und Management, was die effektive und effiziente Verwaltungsführung der IAO und den Umgang mit den personellen und finanziellen Ressourcen, den Informationstechnologieressourcen und den Ressourcen der IAO im Bereich der technischen Zusammenarbeit sowie die Aufsichtsfunktionen betrifft.
- 8.** Teil II präsentiert Beispiele für Aktivitäten der IAO in der Praxis. Er verleiht den Ergebnissen größere Substanz, indem er auf einige wichtige Arbeitsbereiche näher eingeht, denen sich die Organisation während der Zweijahresperiode gewidmet hat. Der Teil umfasst drei Unterüberschriften:
5. Regionale herausragende Leistungen aus allen fünf IAO-Regionen.
 6. Anschauliche Beispiele von drei Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit (DWCPs).
 7. Eine Reihe von zwölf thematischen Beispielen für die in der Zweijahresperiode durchgeführten Arbeiten der IAO.

Teil I

1. Tendenzen aus der Welt der Arbeit und Kontext des Programms der IAO

9. 2012 und 2013 führte die IAO ihr Programm in einem Kontext weltweit schwachen Wirtschaftswachstums durch. Alle Regionen erholen sich langsam von der schweren Rezession von 2008-09 mit auffälligen Unterschieden zwischen den Volkswirtschaften von Entwicklungsländern, Schwellenländern und reifen Ländern, wobei es für alle mit großen Schwierigkeiten verbunden ist, angemessen auf ihre jeweiligen Herausforderungen in den Bereichen Beschäftigung, Arbeit und Soziales zu reagieren.
10. Anders als in Afrika und im Nahen Osten wird in der Region Asien und Pazifik, in Lateinamerika und der Karibik sowie in Mitteleuropa ein rascher Rückgang der Zahl der erwerbstätigen Armen beobachtet. Die Jugendarbeitslosenquoten gingen in allen Regionen leicht zurück, außer in den Industrieländern, in denen sie stiegen. Die Kinderarbeit ging am drastischsten in der Region Asien und Pazifik zurück. Die Beschäftigungsquoten stiegen in manchen Regionen und waren in anderen rückläufig. Die Veränderung im Verhältnis zwischen der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Erwerbsbeteiligung von Männern hat sich in allen Regionen außer der Region Asien und Pazifik leicht gebessert. Die Sozialausgaben in Prozent des BIP sind in Afrika und im Nahen Osten rascher gestiegen. Insgesamt zeichnen diese Tendenzen regionsübergreifend ein Bild von langsamem und ungleichmäßigem Fortschritt, erschwert durch die schwache globale Erholung.
11. Übersicht 1 veranschaulicht diese Tendenzen anhand von ausgewählten Indikatoren zum Vergleich von Daten von 2012 mit einem früheren Bezugsjahr in derselben Region. Sie zeigt somit Fortschritte innerhalb von Regionen und nicht regionsübergreifend.

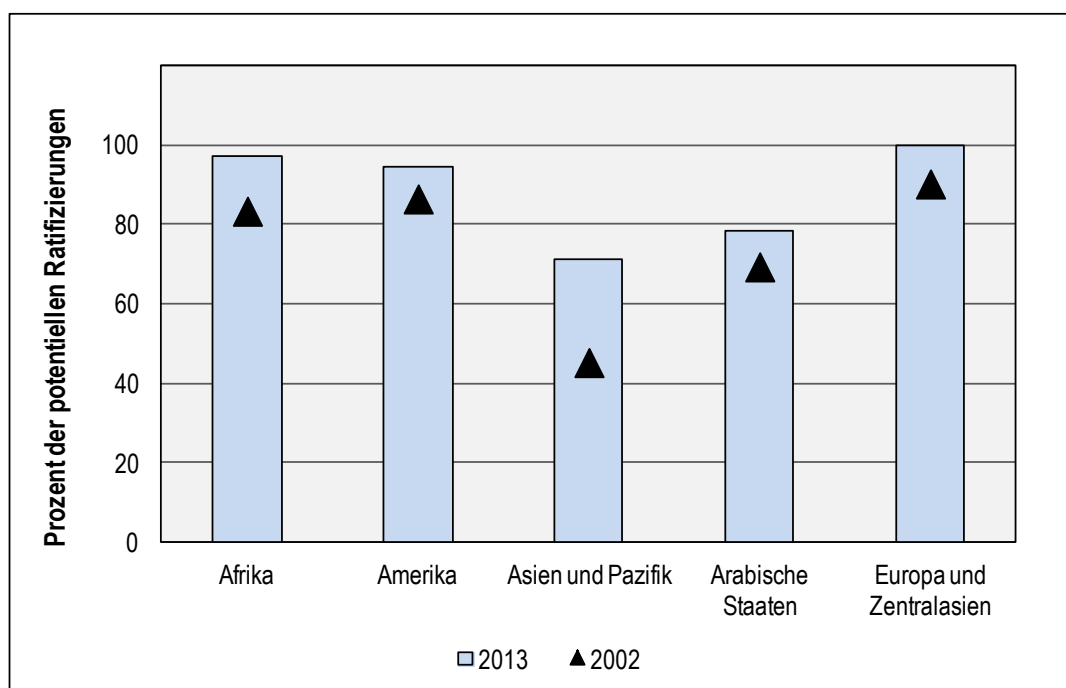
Übersicht 1. Tendenzen in den Bereichen Beschäftigung, Arbeit und Soziales nach Region (Veränderung in Prozent gegenüber dem Basisjahr = 100)

	Asien und Pazifik	Afrika südlich der Sahara	Naher Osten und Nordafrika	Lateinamerika und Karibik	GUS und Mitteleuropa	Industrieländer
Erwerbstätige Arme (weniger als 2 US-\$ pro Tag) (Basisjahr 2000)	53,7	84,6	75,7	47,4	36,8	–
Jugendarbeitslosigkeit (Basisjahr 2000)	98,0	88,9	99,1	86,2	87,4	133,4
Kinderarbeit (5-17 Jahre) (Basisjahr 2008)	68,4	90,7		88,5		
Beschäftigungsquote (Basisjahr 2000)	94,4	102,0	105,3	105,9	105,0	96,9
Erwerbsbeteiligung von Frauen gegenüber Männern (Basisjahr 2000)	94,5	103,8	111,7	112,9	100,4	106,4
Sozialschutzausgaben der öffentlichen Hand (Basisjahr 2000)	109,7	159,0	174,7	123,4	117,2	118,3

Quelle: IAA-Hauptabteilung Statistik.

- 12.** In Bezug auf die Ratifizierung grundlegender Übereinkommen der IAO wurden signifikante Fortschritte erzielt (Abbildung 1). Alle Regionen erreichten mehr als 70 Prozent der potenziellen regionalen Ratifizierungen grundlegender Übereinkommen und drei Regionen sogar 94 Prozent des möglichen Werts. Alle Regionen verzeichnen Fortschritte im Vergleich zu 2002, wobei sich diese in der Region Asien und Pazifik rascher einstellen. Darin äußert sich fraglos die starke Unterstützung vonseiten der Mitgliedsgruppen in den 185 Mitgliedstaaten, die den Instrumenten der IAO und den ihnen innewohnenden Prinzipien entgegengebracht wird.

Abbildung 1. Ratifizierungen grundlegender Übereinkommen nach Region, 2013 und 2002



Quelle: IAA NORMLEX.

13. 2012-13 registrierte die IAO 25 neue Ratifikationen, wodurch die Gesamtzahl auf den neuen Höchstwert von 1.353 Ratifikationen stieg, was über 90 Prozent der möglichen Gesamtzahl entspricht.
14. Dieser Überblick über den globalen und regionalen Kontext macht deutlich, dass die Ziele und Prinzipien der IAO als wichtig dafür eingestuft werden, Volkswirtschaften und Gesellschaften ausgewogener zu machen, bzw. wie es in der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung erklärt wird, ein Umfeld zu schaffen, in dem „Gesellschaften ihre Ziele im Hinblick auf wirtschaftliche Entwicklung, gute Lebensstandards und sozialen Fortschritt verwirklichen können“ – mit gewissen Fortschritten trotz großer und anhaltender Schwierigkeiten.
15. Der UN-Generalsekretär gelangt in seinem Bericht „Ein Leben in Würde für alle: Beschleunigung der Fortschritte bei der Erreichung der Millenniums-Entwicklungsziele und Weiterführung der Entwicklungsagenda der Vereinten Nationen nach 2015“ vom Juli 2013 (A/68/202) zu einer ähnlichen Analyse: „Es bedarf unbedingt neuer Anstrengungen, um die Millenniums-Entwicklungsziele bis Ende 2015 zu erreichen. [Zu den] Politiken und Programme[n], die bei der Erreichung der Ziele zum Erfolg geführt haben und zu einer Beschleunigung der Fortschritte beitragen können, ... gehören: Betonung von integrativem Wachstum, menschenwürdiger Arbeit und sozialem Schutz; ...“.
16. Der Kontext, in dem die IAO 2012-13 Unterstützung geleistet hat, zeichnet sich insbesondere durch folgende Punkte aus: Anerkennung der großen Herausforderungen in den Bereichen Beschäftigung, Arbeit und Soziales vor dem Hintergrund der langsamen Erholung von der globalen Krise; Akzeptanz der Ziele und Prinzipien der IAO; und Ersuchen um Informationen, Beratung und Unterstützung mit dem Ziel greifbarer Fortschritte bei gleichzeitigem Rückgriff auf die besten verfügbaren Erfahrungen und empirischen Erkenntnisse.

2. Erzielte Resultate

17. Detaillierte Resultatetabellen zu den 19 Ergebnissen, aufgeschlüsselt nach den 50 Ergebnisindikatoren, finden sich unter www.ilo.org/program. Der Anhang enthält eine Beschreibung jedes Ergebnisindikators und zeigt die zugehörigen Zielvorgaben für den vollständigen sechsjährigen Geltungszeitraum des Strategischen grundsatzpolitischen Rahmens 2010-15 sowie die Zielvorgaben, die insgesamt bis zum Ende der zweiten der drei Zweijahresperioden erfüllt worden waren, über die sich der SGR erstreckt.
18. Dieser Abschnitt des Berichts bietet Informationen über die geografische Verteilung von Ergebnissen; Informationen entsprechend einer Typologie von Ergebnissen; Beschreibungen einiger wichtiger Instrumente und Produkte, die auf der Grundlage der Ergebnisstrategien entwickelt wurden; und Erläuterungen einiger allgemeiner Erkenntnisse, die aus diesen Ergebnisstrategien gewonnen wurden. Über Arbeiten für die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit und Evaluierungen wird ebenfalls in den Abschnitten 3.3.4. und 3.6. informiert, und dies ergänzt auch die Informationen über die erzielten Resultate. Teil II des Berichts, insbesondere die thematischen Darstellungen, verleihen den zusammengefassten Ergebnissen, über die nachstehend Bericht erstattet wird, weitere Substanz.

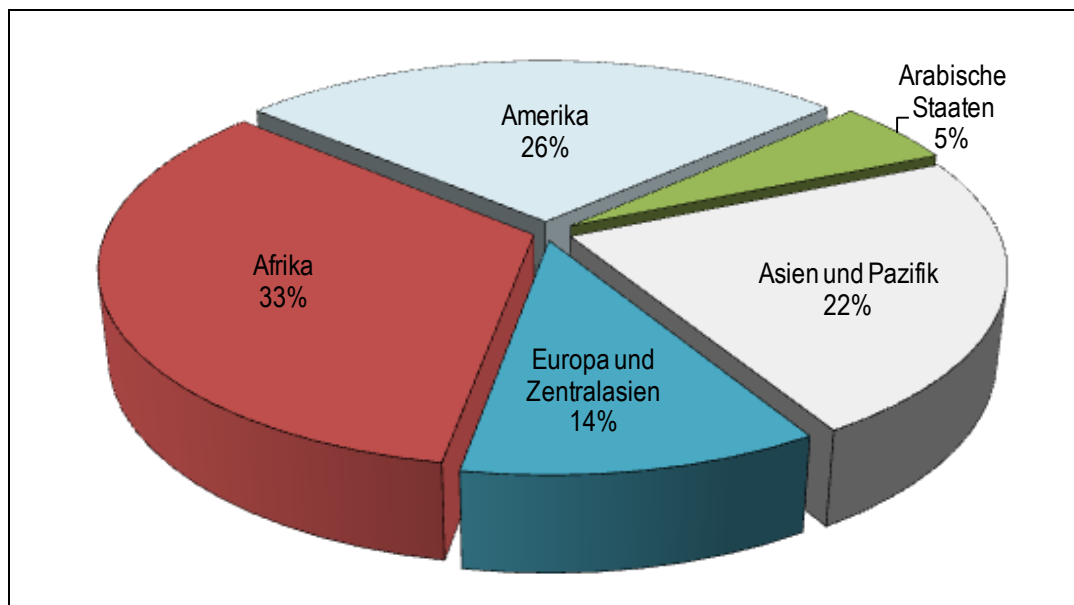
2.1. Länderresultate

19. In der Übersicht 2 werden die zweijährlichen Länderresultate nach Region zusammengefasst. Sie ermöglicht Vergleiche mit Zielvorgaben für die Zweijahresperiode und Ergebnissen, die in früheren Zweijahresperioden registriert wurden. Insgesamt wurden über alle Regionen in 151 Mitgliedstaaten 837 Resultate erzielt. Von diesen wurden mindestens drei Resultate in 97 Mitgliedstaaten erzielt, und 23 Mitgliedstaaten erzielten zehn oder mehr

Resultate: In fast allen der Letztgenannten wurden während der Zweijahresperiode aktive Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit durchgeführt.

20. In Afrika wurden die meisten Resultate registriert (etwa ein Drittel der Gesamtzahl), gefolgt von Amerika mit etwa einem Viertel und Asien und Pazifik mit etwas unter einem Viertel. Die regionale Verteilung der Resultate ist aus der nachstehenden Abbildung 2 ersichtlich. Darin spiegelt sich weitgehend die Verteilung der Zahl der Landesprogramm-ergebnisse wider – Afrika weist mehr solcher Ergebnisse als jede andere Region aus – und auch im Großen und Ganzen die geografische Verteilung der Ressourcen.

Abbildung 2. Länderresultate nach Region



21. Die in der Zweijahresperiode verzeichneten 837 Ergebnisresultate haben die Anzahl der zu Beginn der Zweijahresperiode festgelegten Zielvorgaben um ein Drittel übertroffen: bei 36 der 50 Indikatoren wurde die Zielvorgabe erreicht oder übertroffen, was einer Realisierungsquote von 72 Prozent entspricht. Es sollte jedoch darauf hingewiesen werden, dass das Ergebnis 18 zu internationalen Arbeitsnormen, das den Ergebnisindikator 18.1 zum Vergleich von Resultaten gegenüber Messkriterien enthält, 125 Ergebnisse berichtete (gegenüber einer Zielvorgabe von 37 zu Beginn der Zweijahresperiode), und dass dies die Gesamtergebnisse verzerrt. Die Resultate entsprachen bei allen Ergebnissen den Zielvorgaben oder lagen darüber, außer bei vier, bei denen die Resultate leicht hinter den Zielvorgaben zurückblieben. Bei einer Reihe von Ergebnissen wurden Resultate registriert, die deutlich über den Zielvorgaben lagen. Dazu zählen Ergebnis 4 in Bezug auf Soziale Sicherheit, Ergebnis 5 in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Ergebnis 6 in Bezug auf den Arbeitsschutz und Ergebnis 9 in Bezug auf Arbeitgeberverbände.
22. Insgesamt haben sich die Resultate im Vergleich zur vorangegangenen Zweijahresperiode um etwa 12 Prozent verbessert, wobei in bestimmten Arbeitsgebieten zu Ergebnis 1 in Bezug auf die Beschäftigungsförderung, Ergebnis 4 in Bezug auf Soziale Sicherheit, Ergebnis 5 in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Ergebnis 9 in Bezug auf Arbeitgeberverbände und Ergebnis 18 in Bezug auf internationale Arbeitsnormen wesentliche Anstiege registriert wurden. Nur bei vier Ergebnissen blieben die Resultate leicht hinter denjenigen in der vorangegangenen Zweijahresperiode zurück. Allgemein ist der Umstand, dass sich die Resultate gegenüber der vorangegangenen Zweijahresperiode verbessert zeigen, auch darauf zurückzuführen, dass ein großer Teil der in der ersten Zweijahresperiode begonnenen Arbeit in der zweiten Zweijahresperiode Früchte trug, was u.a. Ausdruck der inhärenten Zeitverzögerung in der Input-Output-Ergebniskette ist.

Übersicht 2. Zusammenfassung von Resultaten nach Ergebnisindikator und Region

Ergebnis in Programm und Haushalt	Indikator in Programm und Haushalt	Resultate für 2010-11	Zielvorgaben für 2012-13	Resultate für 2012-13	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
Strategisches Ziel: Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, eine angemessene Beschäftigung zu finden und ein angemessenes Einkommen zu erzielen									
1. Beschäftigungsförderung	1,1	10	14	12	6	2	0	2	2
	1,2	1	9	11	4	6	0	1	0
	1,3	4	10	15	6	3	0	6	0
	1,4	8	7	6	1	1	1	3	0
	1,5	6	7	7	3	2	0	2	0
	1,6	5	4	5	1	3	0	1	0
2. Qualifizierung	2,1	7	14	12	4	3	0	3	2
	2,2	5	6	7	4	0	0	3	0
	2,3	2	8	3	1	2	0	0	0
	2,4	7	7	8	1	2	1	1	3
	2,5	14	13	15	4	6	1	2	2
3. Nachhaltige Unternehmen	3,1	6	9	5	2	2	1	0	0
	3,2	23	14	32	14	9	3	6	0
	3,3	3	2	5	2	3	0	0	0
	3,4	1	5	1	0	1	0	0	0
Strategisches Ziel: Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des Sozialschutzes für alle									
4. Soziale Sicherheit	4,1	20	16	18	7	4	1	2	4
	4,2	3	9	11	3	0	3	4	1
	4,3	8	7	20	9	4	2	4	1
5. Arbeitsbedingungen	5,1	5	6	12	2	6	1	3	0
	5,2	3	5	9	4	1	3	0	1
6. Arbeitsschutz	6,1	10	9	17	8	4	0	3	2
	6,2	10	8	13	1	6	1	4	1
7. Arbeitsmigration	7,1	5	8	8	1	0	1	5	1
	7,2	5	6	11	1	4	0	3	3
8. HIV/Aids	8,1	50	28	12	7	1	1	3	0
	8,2	10	17	37	21	6	0	7	3
Strategisches Ziel: Stärkung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs									
9. Arbeitgeberverbände	9,1	10	14	10	1	3	1	5	0
	9,2	15	18	33	7	15	0	10	1
	9,3	15	9	27	8	3	0	13	3
10. Arbeitnehmerverbände	10,1	30	28	39	12	14	3	8	2
	10,2	20	20	24	7	7	0	5	4
11. Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht	11,1	10	9	9	4	3	0	1	1
	11,2	8	11	11	3	3	1	2	2
	11,3	5	8	9	3	1	0	3	2

Ergebnis in Programm und Haushalt	Indikator in Programm und Haushalt	Resultate für 2010-11	Zielvorgaben für 2012-13	Resultate für 2012-13	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
12. Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen	12,1	10	12	14	7	6	0	1	0
	12,2	10	10	12	4	1	0	3	4
13. Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren	13,1	15	15	12	4	3	0	2	3
	13,2	10	11	19	4	9	1	4	1
Strategisches Ziel: Förderung und Verwirklichung von Normen sowie grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit									
14. Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivverhandlungen	14,1	10	11	7	1	3	0	2	1
	14,2	2	2	3	0	0	1	2	0
15. Zwangsarbeit	15,1	10	8	8	3	2	1	2	0
16. Kinderarbeit	16,1	45	34	50	20	15	1	12	2
	16,2	50	46	66	21	16	5	11	13
17. Diskriminierung bei der Arbeit	17,1	5	8	7	1	4	0	1	1
18. Internationale Arbeitsnormen	18,1	55	37	125	33	28	6	18	40
	18,2	5	5	10	1	0	1	7	1
	18,3	5	7	1	1	0	0	0	0
	18,4	15	15	20	8	0	1	6	5
Politikkohärenz									
19. Allgemeine Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit	19,1	15	10	9	3	2	1	2	1
	19,2	5	5	2	-	-	-	-	-

23. Die Informationen zu den Resultaten können in Übereinstimmung mit der folgenden Typologie noch weiter differenziert werden:

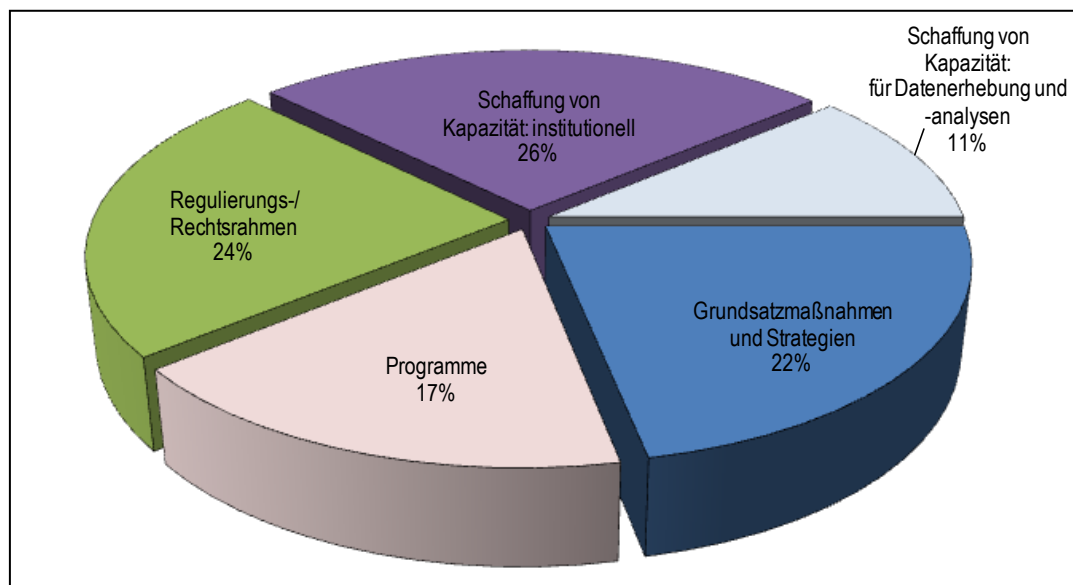
- Grundsatzmaßnahmen und Strategien: Es handelt sich um Resultate, zu denen die IAO im Wesentlichen auf der „vorgelagerten“ Ebene beiträgt. Dies umfasst Resultate in Bezug auf die Entwicklung und Umsetzung von Grundsatzmaßnahmen und Strategien durch Regierungen sowie durch eine oder mehr der drei Mitgliedsgruppen.
- Programme: Diese sind unter normalen Umständen, wenngleich nicht immer, Teil umfassenderer Grundsatzmaßnahmen. Programme umfassen praxisorientierte oder operative Maßnahmen zur Umsetzung von Handlungskonzepten, sind aber nicht legislativ. Programme können von einer oder mehr der Mitgliedsgruppen durchgeführt werden. Programme zur Schaffung von Kapazität werden unter dieser Kategorie nicht erfasst.
- Regulierungs-/Rechtsrahmen: Diese Tätigkeit erfasst Resultate in Bezug auf Veränderungen von Regulierungs- und Rechtsrahmen, die mit Beiträgen durch die IAO stattfinden. Dazu können Resultate in Bezug auf Veränderungen bei Gesetzgebung oder Praxis in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen oder in Bezug auf Veränderungen bei der Anwendung internationaler Arbeitsnormen und anderer dreigliedriger internationaler Vereinbarungen zählen.

- Schaffung von Kapazität (institutionell): Diese Kategorie erfasst von der IAO unterstützte Veränderungen, die in einem Land in verbesserter Kapazität von Institutionen einschließlich Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden für die wirksame Wahrnehmung der Aufgaben und zur Erbringung der von ihnen erwarteten Dienstleistungen resultieren. Dies kann die Einrichtung oder Stärkung spezieller Systeme und Mechanismen sowie die Entwicklung oder Durchführung konkreter Programme zur Schaffung von Kapazität umfassen.
- Schaffung von Kapazität (für Datenerhebung und -analysen): Diese Resultatekategorie bezieht sich auf durch Beiträge der IAO unterstützte Verbesserungen der Kapazität von Institutionen in einem Land, auch durch spezielle Systeme und Mechanismen, dafür Daten zu erheben und zu analysieren sowie sie zur Unterstützung von politischen Prozessen, Entscheidungsprozessen und Überwachungsprozessen zu nutzen.

24. Ein Resultat kann mehrere Elemente der Typologie einschließen. Ein Beispiel ist die Unterstützung bei der Schaffung von Kapazität zur Einflussnahme auf die Entwicklung von Grundsatzmaßnahmen, wobei Letztere ein Gesetzesreformelement umfassen. Folglich entsprechen die Zahlen in jeder Zeile nicht der Gesamtzahl der Resultate unter jedem Ergebnisindikator. Es sollte auch darauf hingewiesen werden, dass es keine speziellen Messkriterien gibt, um Fortschritte gegenüber den Kategorien zu messen. Beispielsweise ergreift das Amt eine Reihe von Aktivitäten zur Schaffung von Kapazität (die häufigste gemeinsame Resultatetypologie ist die Schaffung institutioneller Kapazität), insbesondere in Bezug auf Unterstützung für Mitgliedsgruppen. Es gibt jedoch selten objektive Kriterien, mit Hilfe derer der Erfolg oder andere Charakteristika von Initiativen zur Schaffung von Kapazität definiert oder gemessen werden können. Mehr Klarheit in Bezug auf erstens die Relevanz, zweitens die Effizienz und drittens die Wirksamkeit der Schaffung von Kapazität würde die Berichterstattung über die Resultate aufwerten.

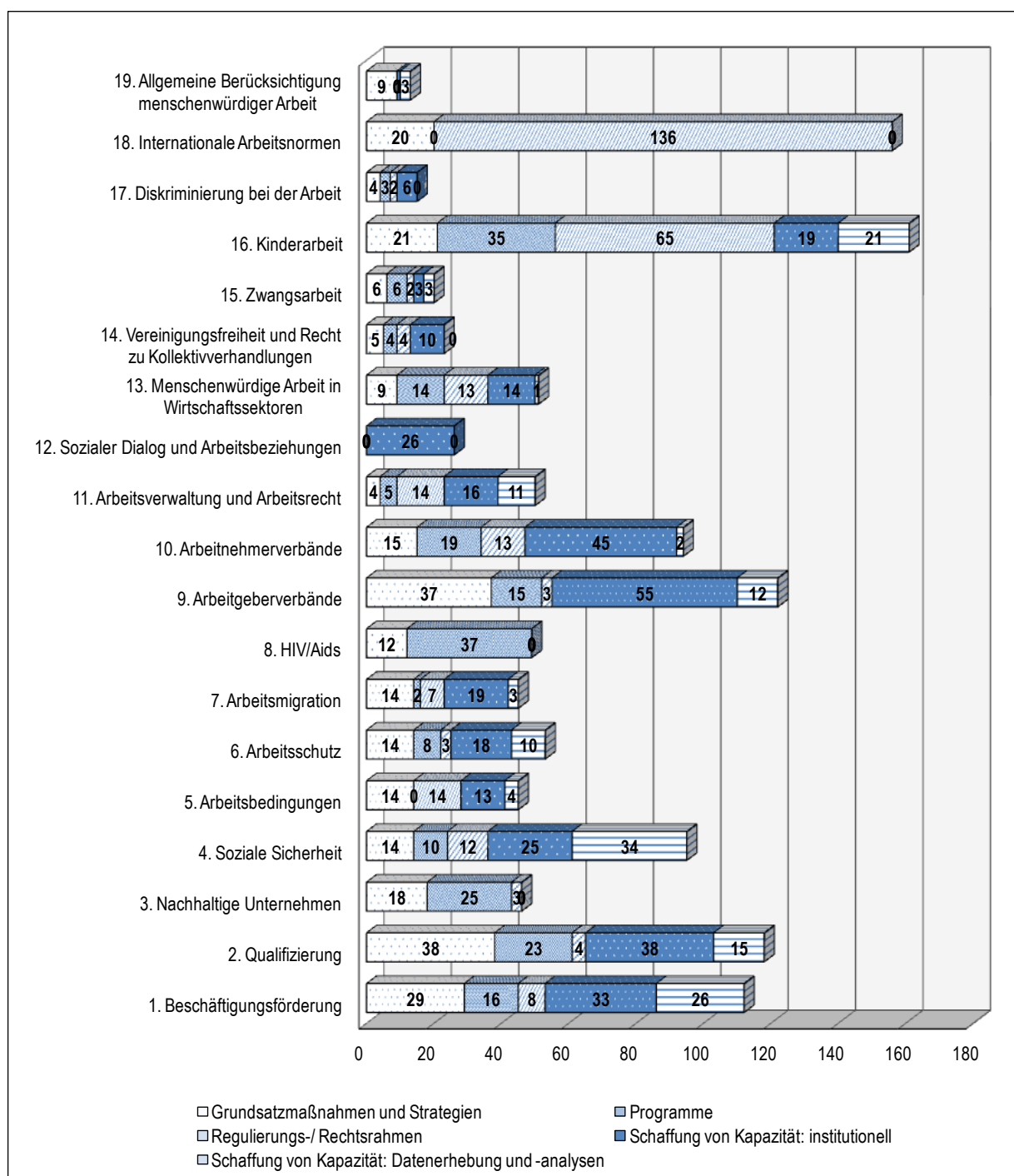
25. Die Gesamtverteilung der Resultate nach Typologie wird in Abbildung 3 gezeigt. Es gibt einen ausgewogenen Mix an Interventionen: Etwa 26 Prozent können als Schaffung institutioneller Kapazität kategorisiert werden; 24 Prozent beziehen sich auf die Kategorie Regulierungs- und Rechtsrahmen, was in den meisten Fällen Arbeiten im Zusammenhang mit der Ratifizierung und Durchführung internationaler Arbeitsnormen betrifft; bei 22 Prozent geht es um Grundsatzmaßnahmen und Strategien; 17 Prozent werden als Arbeit zu Programmen kategorisiert; und etwa 11 Prozent der Resultate beinhalten ein Element von Schaffung von Kapazität für Datenerhebung und -analysen.

Abbildung 3. Resultate nach Typologie



26. Die Verteilung der Resultate nach Ergebnis und Typologie ergibt ein ähnliches Muster der Gesamtausgewogenheit mit einigen charakteristischen Merkmalen (Abbildung 4). Bei allen Ergebnissen bis auf eines ergeben sich Resultate im Bereich der grundsatzpolitischen und strategischen beratenden Arbeit, gefolgt von 16 Ergebnissen mit Resultaten bei regulatorischen und Rechtsberatungsdienstleistungen sowie 14 Ergebnissen mit Resultaten in Bezug auf Programmentwicklung und Schaffung von Kapazität. Bei elf der 19 Ergebnisse werden Resultate in allen Kategorien von Resultattypen registriert. Sechs Ergebnisse liefern die höchste Zahl an Resultaten im Bereich der Schaffung von Kapazität einschließlich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, wohingegen bei drei Ergebnissen die meisten Resultate Rechtsberatung und regulatorische Beratung betreffen, zwei Ergebnisse grundsatzpolitische und strategische Arbeit und weitere zwei die Programmentwicklung.

Abbildung 4. Zusammenfassung von Resultaten nach Ergebnis und Typologie



2.2. Wissensprodukte

27. Die Stärkung der Wissensgrundlagen der IAO sowohl auf globale als auch auf Landesebene war ein wichtiges Element während der gesamten Zweijahresperiode. Die Arbeit orientiert sich im Wesentlichen an der Wissensstrategie der IAO (eine der fünf amtsweiten Managementstrategien), die unter GB.300/PFA/9/2 eingesehen werden kann. Die zugehörige Resultatetabelle für die Zweijahresperiode kann unter www.ilo.org/program eingesehen werden.
28. Forschung bildet eine zentrale Säule des Wissensmanagements, und zu Beginn der Zweijahresperiode wurden als Teil der Globalen Forschungsagenda, die für die Zweijahresperiode maßgeblich sein sollte, vier thematische Bereiche ermittelt. Außerdem wurde für alle profilierten Veröffentlichungen ein System für die fachliche Begutachtung etabliert, und in der Folgezeit wurde ein anderer Mechanismus für die fachliche Begutachtung statistischer Veröffentlichungen eingeführt. Ferner wurde ein Forschungsportal der IAO eingerichtet, das auf einer regelmäßigen Grundlage betrieben wird.
29. Die meisten Forschungsergebnisse fließen in die Entwicklung von Instrumenten und Produkten für die Praxis ein. Nachstehend wird in Kasten 1 eine kleine Auswahl von Instrumenten und Produkten vorgestellt, die während der Zweijahresperiode entwickelt und zur Unterstützung der Arbeit auf Landesebene genutzt wurden.

Kasten 1

Ausgewählte Instrumente und Produkte aus dem gesamten Spektrum der Ergebnisse

- *The informal economy and decent work: A policy resource guide, supporting transitions to formality* (veröffentlicht in Englisch, Französisch, Spanisch und Arabisch).
- 28 nationale Erhebungen zum Übergang von der Schule in die Arbeitswelt und zwei Ausgaben der Reihe *Global Employment Trends for Youth series*.
- Die globale öffentlich-private Wissensaustausch-Plattform für beschäftigungsrelevante Qualifikationen.
- Tracer-Studie zum globalen Ausbildungsprogramm der IAO im Bereich Unternehmertum *Start and Improve Your Business (SIYB)*.
- Studien zu „grünen“ Arbeitsplätzen in sechs Ländern, in denen die aktuellen und potenziellen Auswirkungen „grüner“ wirtschaftspolitischer Maßnahmen auf die Beschäftigung untersucht wurden. Die Ergebnisse wurden mit Hilfe von zwei Sachverständigentagungen verbreitet.
- Ausweitung der Erhebung über die Soziale Sicherheit und der zugehörigen Datenbank auf 85 Länder und eine größere Auswahl von Indikatoren.
- Ausweitung der IAO-Datenbank zu Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsgesetzen auf mehr als 170 Länder.
- 18 thematische Studien als Grundlagen für die Unterstützung der IAO für die Mitgliedsgruppen in Bezug auf die Durchführung solider lohnbezogener Grundsatzmaßnahmen innerhalb des Kontextes angemessener Indikatoren für die Produktivität von Arbeitnehmern.
- Ein nationales System für die Registrierung und Meldung von Berufskrankheiten – praxisorientierter Leitfaden.
- Weitere Ausweitung der Datenbank mit Beispielen für gute Praxis bei Grundsatzmaßnahmen und Programmen in Bezug auf die Arbeitsmigration. Die Datenbank enthält jetzt 80 Beispiele für gute Praxis auf Landesebene und subregionaler Ebene.
- Gemeinsamer Start der Initiative (VCT@work) durch die IAO und das Gemeinsame Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids (UNAIDS).
- Erweiterung des Globalen Netzwerks *Wirtschaft und Behinderung* der IAO.
- Programm zur Schaffung von Kapazität für Reaktionen von Gewerkschaften auf die Krise mit Hilfe von Genossenschaften.
- Vergleichende Übersicht von Arbeitsministerien aus 36 Ländern zu den Themen Geschichte, Auftrag und Herausforderungen dieser Institutionen.

- Datenbank zu dreigliedrigen Institutionen für den sozialen Dialog und zugehöriger Leitfadens über dreigliedrigen sozialen Dialog: ein IAO-Leitfaden für verbesserte Leistung.
- Entwicklung neuer sektorbezogener Instrumente zur Unterstützung von Mitgliedsgruppen bei der Umsetzung sektorspezifischer Normen und der Anwendung der Agenda für menschenwürdige Arbeit auf konkrete Sektoren wie Landwirtschaft, Fischerei, Bauindustrie und Tourismus in 22 Ländern.
- Ein Diagnoseinstrument zur Unterstützung der Ausarbeitung nationaler Aktionspläne zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in den Sektoren Landwirtschaft, Exportverarbeitung und Hausarbeit.
- Ein E-Learning-Instrument zur Frage, wie Fälle von Zwangsarbeit aufgedeckt und untersucht werden.
- Bericht über die Beseitigung von Kinderarbeit im Bereich der Hausarbeit.
- *Equal pay: an introductory guide* (veröffentlicht in Arabisch, Englisch, Französisch und Spanisch).
- Globale Datenbank zu internationalen Arbeitsnormen und Gerichtsentscheidungen.
- 17 Landesprofile für menschenwürdige Arbeit.

30. Die Forschungsarbeiten unterstützen zum Teil unmittelbar die Ausarbeitung der Vorzeigerichte der IAO und anderer profilierter Veröffentlichungen einschließlich der Folgenden:

- In der Veröffentlichung *Global Employment Trends* wurden Beschäftigungsprognosen vorgestellt und die vielen Vorteile beschäftigungsfreundlicher Strategien beschrieben. Sie wurde ausführlich in den Medien zitiert und in globalen Foren einschließlich Jahrestagungen des IWF als Bezugsrahmen verwendet.
- Im *World of Work Report* wurde gezeigt, wie gut gestaltete beschäftigungs- und sozialpolitische Maßnahmen dazu beitragen können, dem Arbeitsmarkt Impulse zu geben und Investitionsprognosen zu verbessern. Auf den empfohlenen Mix aus gezielten Maßnahmen sowie unterstützenden makroökonomischen und finanziellen Reformen wurde in vielen grundsatzpolitischen Diskussionen eingegangen.
- Der *Global Wage Report* hat sich zur wichtigsten Veröffentlichung entwickelt, in der die neuesten Tendenzen in den Bereichen Löhne und Produktivität auf der Welt und verwandte grundsatzpolitische Fragestellungen präsentiert werden. Besonderes Augenmerk galt den Themenbereichen Mindestlöhne und Kollektivverhandlungen (1. Ausgabe, 2008), Niedriglöhne (2. Ausgabe, 2010) und Makroökonomie der Löhne (3. Ausgabe, 2012).
- In den globalen Schätzungen der Zwangsarbeit wird auf die Not von schätzungsweise 21 Millionen Opfern von Zwangsarbeit aufmerksam gemacht. Die globalen Schätzungen bieten umfassende Informationen zu den verschiedenen Formen von Zwangsarbeit sowie zu ihrer Prävalenz und ihrem Ausmaß, was eine bessere, auf Erkenntnissen beruhende Politikgestaltung auf der Landesebene ermöglicht.
- Seit dem Jahr 2000 zieht die IAO Bilanz und misst den globalen Fortschritt bei der Verringerung der Kinderarbeit. In dem Bericht *Marking progress against child labour – Global estimates and trends 2000-12* werden zum einen signifikante Fortschritte trotz der globalen Wirtschaftskrise und ihrer Folgen dargelegt. Zum anderen wird darin der Umstand hervorgehoben, dass weltweit immer noch 168 Millionen Kinder von Kinderarbeit betroffen sind.
- Die zweite Ausgabe des *World Social Security Report* bietet ein aktuelles Bild der Deckung durch die Soziale Sicherheit auf der Welt und eine Analyse der beiden entgegengesetzten Tendenzen der Ausweitung der Sozialen Sicherheit in vielen Ländern mit mittlerem und niedrigem Einkommen, die darauf abzielen, auf Rechten basierende und allgemeine Basisschutzniveaus des Sozialschutzes zu stärken, und der Beschränkung des Geltungsbereichs und der Qualität der Deckung in vielen Industrie-

ländern. Der Bericht wurde in der Zweijahresperiode 2012-13 ausgearbeitet und soll im ersten Halbjahr 2014 veröffentlicht werden.

- *Eurozone job crisis: Trends and policy responses*, die Studie zur Eurozone in der Krise von Mitte 2012 als Teil der Reihe *Growth with Equity* resultierte in einer Empfehlung, eine Jugendbeschäftigungsgarantie einschließlich Kostenschätzungen einzuführen.
- *Labour provisions in trade arrangements: Current trends and perspectives*, eine 2011 veröffentlichte Studie zu Handel und Arbeitsbestimmungen zeigte, dass die Zahl der Handelsabkommen mit Arbeitsbestimmungen in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich gestiegen ist.

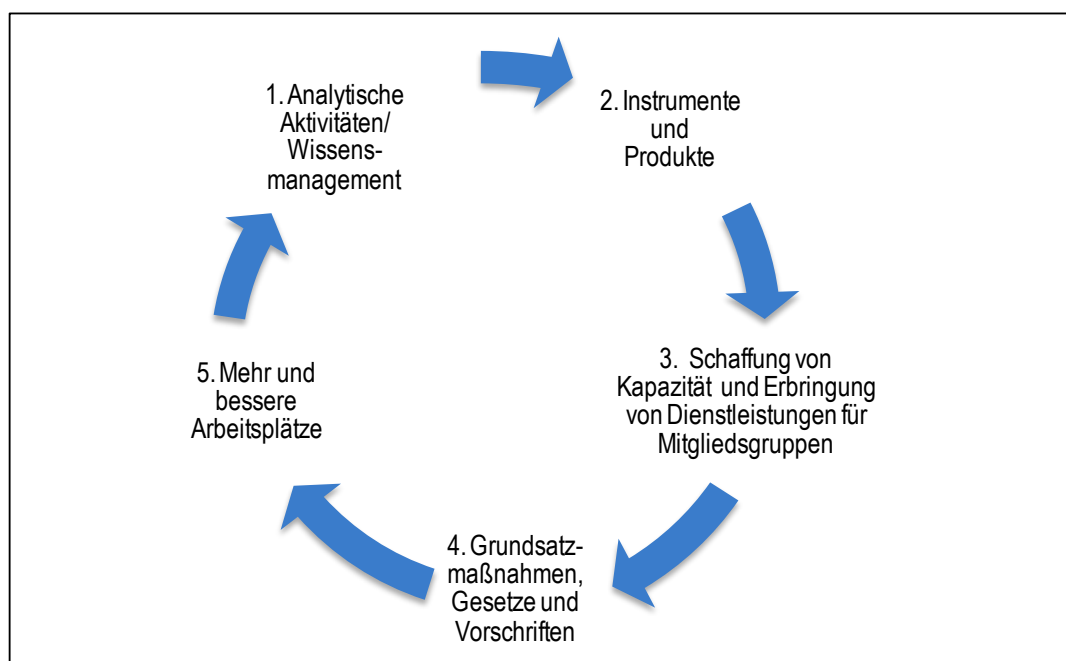
31. Das Amt hat umfangreiche Anstrengungen unternommen, um den Austausch und die Verbreitung von Wissen über die Arbeitswelt sowohl unter dem Gesichtspunkt der Stärkung der internen Kommunikation als auch zum Zweck der Weitergabe von Informationen an externe Nutzergruppen und der Förderung seines Mandats bei diesen zu verbessern. In Bezug auf den erstgenannten Punkt wurden in einer Reihe von Bereichen Forschungsnetzwerke eingerichtet, gewöhnlich gestützt auf „Communities of Practice“. Dabei wurden häufig digitale Plattformen genutzt, um Informationen weiterzugeben.
32. Was externe Nutzergruppen betrifft, so hat die Nutzung von Informationsprodukten der IAO über mobile Plattformen in der Zweijahresperiode um das Fünffache zugenommen. Verschiedene soziale Medien (wie die Facebook-Plattform) werden systematisch für die Weitergabe von Informationen genutzt, und 2013 wurden wichtige Berichte und profilierte Veröffentlichungen in für mobile Geräte optimierten Formaten verfügbar gemacht. Medienkampagnen werden zunehmend um ein breites Spektrum von Multimediakomponenten erweitert.
33. Auf der Grundlage des Prinzips, dass Daten zu Informationen werden, wenn man sie organisiert, und Informationen zu Wissen werden, wenn sie genutzt werden, beauftragte der Verwaltungsrat das Amt 2011 mit der Einführung „eines neuen Informationssystems, [das] ... vereinfachten Zugang zu landesspezifischen Informationen über Seiten für einzelne Länder bieten wird ... die über ein zentrales Portal zugänglich sein werden“(GB.312/PFA/8, Abs. 36). Das IAO-Portal ist eine wichtige Komponente der Wissensmanagementstrategie der IAO und bietet einen zentralen Zugang zu landesspezifischen Informationen über die Arbeitswelt. Es soll sicherstellen, dass die Informationen korrekt, konsolidiert, aktuell und benutzerfreundlich sind und für alle Kollegen im IAA, Mitgliedsgruppen und die Öffentlichkeit leicht zugänglich präsentiert werden.
34. Das Amt überprüfte die bestehenden Wissensprodukte der IAO sowie ihre Strukturen, Geschäftsprozesse und Arbeitsabläufe. Auf dieser Grundlage wurde unter Berücksichtigung von Beiträgen von Fachabteilungen und des Außendienstes ein Prototyp entwickelt. Die Ausarbeitung und Entwicklung von Version 1 des Portals unter Beachtung verschiedener Modelle für den Informationsfluss innerhalb des Amtes wird sich anschließen. Sie dürfte bis Ende März 2014 vorliegen und Informationen für 30 Länder zu den folgenden Dimensionen umfassen, die 14 Politikbereiche abdecken werden: Gesetze und Grundsatzmaßnahmen; internationale Arbeitsnormen; Statistiken; Aktivitäten der IAO; Berichte und Veröffentlichungen.
35. Große Anstrengungen wurden unternommen, um die Statistikkapazität des Amtes zu stärken. Die Statistikdatenbank der IAO, ILOSTAT, die 2010 in Betrieb genommen wurde und das vorherige LABORSTA-System ersetzte, wurde neuerlich erweitert, was die Abdeckung betrifft, und die Zahl der Indikatoren und Datenreihen wurde standardisiert. Die Datenbank umfasst jetzt 100 Indikatoren sowie 230 Länder, Gebiete und Territorien und bietet vergleichbare jährliche und unterjährige Arbeitsmarktstatistiken. Die Integration anderer Datenbanken der IAO ist noch in Arbeit.

36. Ein Mikrodatenarchiv wurde eingerichtet, in dem harmonisierte Mikrodaten auf Landesebene verfügbar gemacht werden, um auf Erkenntnissen basierende Analysen zu unterstützen. Für eine Reihe von Ländern wurden Daten zu neuen Indikatoren über Arbeitskräfte in ländlichen Gebieten, Gewerkschaftsmitgliedschaft und die informelle Wirtschaft zusammengestellt. Handbücher zur Unterstützung der Mitgliedsgruppen zu den Themen Messung ehrenamtlicher Arbeit; Informalität; und Indikatoren für menschenwürdige Arbeit wurden in mehreren Sprachen veröffentlicht und verbreitet.
37. Im Oktober 2013 fand die 19. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker statt. An der Veranstaltung nahmen 106 Mitgliedstaaten, Experten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie 31 Beobachter teil. Sie billigte eine wichtige EntschlieÙung betreffend die erste Überarbeitung von Arbeitsstatistiken, Beschäftigung und Nichtauslastung von Arbeitnehmern in 30 Jahren. Weitere EntschlieÙungen betrafen zukünftige Aktivitäten in den Bereichen Arbeitsmigration, Genossenschaften und Zwangsarbeit. Der IAO wird sich die Aufgabe stellen, Länder bei der Umsetzung des neuen Rahmens fachlich zu unterstützen. Sie wird es fraglos erfordern, die Zusammenarbeit mit externen Partnern und die Ressourcenmobilisierung zu intensivieren.

2.3. Durch Ergebnisstrategien gewonnene Erfahrungen

38. Ergebnisstrategien sind erfolgreich, wenn sie zu Synergien zwischen analytischer Arbeit und der Entwicklung maßgeschneiderter Instrumente und Produkte sowie zu deren Verwendung bei der Durchführung von Beratungsdienstleistungen, Ausbildung und Unterstützung bei der Schaffung von Kapazität führen. Dies wiederum bietet Orientierung bei der Ausarbeitung von Grundsatzmaßnahmen, Gesetzen, Vorschriften und Programmen, die schlussendlich in mehr und besseren Arbeitsplätzen resultieren (Abbildung 5). Bei der Erzielung von Resultaten auf der Landesebene beruht der komparative Vorteil der IAO in diesem Zyklus auf a) der Umsetzungskapazität von Mitgliedsgruppen, b) der relativen Stärke des sozialen Dialogs und der dreigliedrigen Mechanismen auf der Landesebene und c) der Orientierungshilfe, die die Internationalen Arbeitsnormen bieten.

Abbildung 5. Resultate erzielen durch wirksame Ergebnisstrategien



39. Die Wechselbeziehung zwischen auf der globalen Ebene entwickelten Instrumenten und Produkten und ihrer Anwendung auf die Arbeit auf der Landesebene erwies sich wichtig für das Erreichen von Resultaten; dies gilt insbesondere, wenn die Instrumente und Produkte auf solider empirischer Arbeit beruhen. Wissensmanagement kann wirksam sein, wenn dabei Daten und andere Informationen genutzt werden, um eine Erkenntnisgrundlage für die Ausarbeitung von Interventionen innerhalb von Ergebnissen und ergebnisübergreifend zu schaffen.
40. Die auf der globalen Ebene entwickelten Instrumente und Produkte erleichtern nicht nur die Weitergabe von Wissen an Regionen und Länder sowie zwischen diesen. Sie regen auch die Nachfrage nach Unterstützung auf Landesebene an, tragen zu laufenden grundsatzpolitischen Debatten bei und fördern Partnerschaften und den Dialog mit anderen Akteuren einschließlich internationalen Organisationen.
41. Informationen zu den Ergebnisstrategien einschließlich Informationen zu konkreten Erkenntnissen, die pro Ergebnis gewonnen wurden, sind gemeinsam mit den zugehörigen Landesresultaten online unter www.ilo.porgram verfügbar. Die folgende Aufzählung enthält vier allgemeine übergeordnete Erkenntnisse, die aus diesen Resultaten gewonnen wurden.

2.3.1. Die Festlegung von Prioritäten mit weniger, größeren und besser integrierten Programmen

42. Weil für alle Arbeitsbereiche immer die Wahrscheinlichkeit besteht, dass die Nachfrage deutlich größer ist als das Angebot, darf sich das Amt nicht zu stark verzetteln. Auch wenn nicht alle Interventionen ressourcenintensiv sind und manche Resultate zu niedrigen Kosten erreicht werden können, ist es allgemein notwendig, Interventionen auszuweiten, indem man kleine und fragmentierte Projekte und Aktivitäten aufgibt und zur Gestaltung größerer und stärker integrierter Unterstützungspakete mit zusammengelegten Ressourcen und realistischen Zeitrahmen übergeht. Dies impliziert wahrscheinlich die Konzentration ausgewählter Interventionen in einer verringerten Zahl von Zielländern auf der Grundlage klar abgestufter Prioritäten und mit Zusammenarbeit in einer Reihe von Fachgebieten.
43. So umfasst die Arbeit zu Ergebnis 3 betreffend die Förderung nachhaltiger Unternehmen gewöhnlich eine Reihe von Interventionen in Bezug auf zahlreiche Ergebnisindikatoren und die Kombination mehrerer Produkte oder Instrumente zur Förderung nachhaltiger Unternehmen, die allesamt dazu dienen, einander zu ergänzen und zu verstärken. So wurde etwa in Südafrika im Rahmen eines gebietsbasierten Projekts in der Provinz Freistaat Unterstützung in einer Reihe von Fachgebieten geleistet. Sie betraf u.a. Ausbildung in Unternehmertum in mehr als 60 Schulen für etwa 6.000 Schüler; die Entwicklung von KMUs sowie Forschungs- und Förderarbeitsinstrumente zum Thema Unternehmertum, u.a. mit dem Ziel, Veränderungen im Förderumfeld herbeizuführen (Bürokratieabbau) und Wertschöpfungsketten zu analysieren; und die Schaffung von Kapazität für 25 Anbieter von Dienstleistungen zur lokalen Wirtschaftsentwicklung, um diesen zu helfen, nachfragegesteuerte und sektorspezifische Dienstleistungen für KMUs zu erbringen. Den Interventionen lag ein relativ großes geberfinanziertes Projekt zugrunde, das durch zusätzlich eingesetzte Mittel von der Südafrikanischen Beobachtungsstelle für KMUs (einer öffentlich-privaten Partnerschaft) sowie von der Regierung von Südafrika und der Universität der Provinz Freistaat ergänzt wurde. Die Resultatkette verknüpft Bewusstsein und Kompetenzen in puncto Unternehmertum bei Kindern im schulpflichtigen Alter mit einer Reihe von Anbietern von Unternehmensdienstleistungen, um jungen Unternehmern Orientierung und Beratung im Hinblick auf die Gründung von Kleinunternehmen zukommen zu lassen. Solche aufkeimenden Unternehmen benötigen jedoch ein Umfeld, dass für die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen förderlich ist, weshalb parallel dazu versucht wurde, Ver-

besserungen im Förderumfeld für Unternehmen in der Provinz Freistaat herbeizuführen, insbesondere mit Blick auf KMUs.

2.3.2. Mehr erreichen durch Partnerschaften mit anderen

44. Geberunterstützung und Partnerschaften mit anderen internationalen, regionalen und nationalen Institutionen haben sich als unentbehrlich für die wirksame und zeitgerechte Erbringung von Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen sowie für die Beeinflussung der Politik erwiesen.
45. So veranschaulicht beispielsweise die Arbeit zu Ergebnis 2 in Bezug auf Qualifizierung die Vorteile der Zusammenarbeit mit einer Reihe von Partnern, um Resultate zu erzielen. In Bangladesch wurden 2013 die Arbeitsmöglichkeiten des Nationalen Qualifizierungsrats (NSDC) und seines Exekutivausschusses verbessert. Grund hierfür war eine bessere Mittelausstattung des Sekretariats durch die Regierung. Dies trug zur Umsetzung der Nationalen Qualifizierungspolitik bei, die 2011 angenommen worden war. Die IAO leistete fachliche Unterstützung für den NSDC, seinen Exekutivausschuss und sein Sekretariat in den Bereichen Planung, Systementwicklung und Operationalisierung sowie bei der allgemeinen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten und der Inklusion von Behinderten. Dies wurde durch eine Partnerschaft mit der Europäischen Kommission erreicht, die in organisationsübergreifender Unterstützung und Koordinierung mit den Regierungen der Schweiz und Kanadas sowie durch öffentlich-private Partnerschaften resultierte. Des Weiteren erstreckte sich die Zusammenarbeit auf dreigliedrige branchenspezifische Qualifizierungsräte und das Exzellenzzentrum in der Lederindustrie. In Partnerschaft mit der Regierung der Schweiz und der MasterCard Foundation kooperierte das Amt auch mit dem Nationalen Statistikamt, um die Erhebung von Arbeitsmarktinformationen und die Kapazität zur Berichterstattung über den Erwerb und den Einsatz von Qualifikationen zu verbessern.
46. Die Arbeit zu Ergebnis 8 in Bezug auf die Arbeitswelt und HIV/Aids belegt, dass die Arbeit der IAO wirkungsvoller ist, wenn sie in die umfassenderen, die 38 so genannten High-Impact-Länder (HIC) abdeckenden Anstrengungen des Gemeinsamen Programms der Vereinten Nationen für HIV/Aids (UNAIDS) integriert ist und diese unterstützt. Die Erfahrung zeigt, dass HIV- und Aids-Maßnahmen und -Programme am besten in größere strategische Rahmen zu den Themen Arbeitsschutz, Sozialschutz oder Gesundheit (einschließlich Tb) integriert werden und ihnen die Zusammenarbeit mit einer Reihe unterschiedlicher Ministerien zugrunde gelegt wird. Insbesondere die Initiative VCT@work hat deutlich gemacht, wie wichtig es ist, mit einem starken grundsatzpolitischen Dialog über die IAO-Mitgliedsgruppen hinauszugehen und andere wichtige Akteure einschließlich Gesundheitsministerien, nationale AIDS-Gremien, UNAIDS und die Zivilgesellschaft einzubeziehen, was der Komplementarität der unterschiedlichen Akteure bei der Erbringung von Dienstleistungen, der Entwicklung von Grundsatzmaßnahmen und der Koordinierung Rechnung trägt.

2.3.3. Resultate brauchen Zeit, und Interventionen sollten entsprechend geplant und koordiniert werden

47. Die Schaffung von Kapazität für die Durchführung von Programmen und die Einflussnahme auf die Politik oder die Umsetzung weitreichender Reformen erfordern gewöhnlich Partnerschaften, die sich über mehrere Zweijahresperioden und nationale Planungszyklen erstrecken. Um nachhaltige Resultate zu erzielen, muss das Amt bereit sein, mittel- bis langfristig mit Ländern und einem breiten Spektrum von Akteuren zusammenzuarbeiten. Beispielsweise wird es gewöhnlich eine Reihe von Jahren dauern, bevor Aktivitäten mit dem Ziel von regulatorischen oder gesetzlichen Reformen Resultate zeitigen (und noch

länger, Wirkung zu erzielen), und die nachhaltige Schaffung von Kapazität für Mitgliedsgruppen ist selten ein kurzzeitiges Unterfangen.

- 48.** Die Arbeit zu Ergebnis 16 in Bezug auf Kinderarbeit umfasst gewöhnlich Langzeitinterventionen über eine Reihe von Jahren. Beispielsweise beschloss die philippinische Regierung in der Zweijahresperiode das Konvergenzprogramm gegen Kinderarbeit (2013-16) mit einer Haushaltszuweisung von 225 Millionen US-Dollar. Getrennt davon verabschiedete sie ein Gesetz über Hausangestellte, das die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren als Hausangestellte verbietet und vorsieht, dass Kinder über 15 Jahre Anspruch auf Mindestlohn und alle Leistungen entsprechend dem maßgeblichen Gesetz haben. Ferner wurde das Programm für an die Erfüllung von Bedingungen geknüpfte Bargeldtransfers geändert. Zielgruppe der im November 2012 beschlossenen Neufassung sind Familien, die sozialen Schutz benötigen, worunter auch Familien fallen, deren Mitglieder Gefahr laufen, Opfer von Kinderarbeit zu werden. Zukünftig werden diese Familien Bildungssubventionen erhalten, um zu erreichen, dass ihre Kinder die Schule besuchen und keine Kinderarbeit leisten müssen. Zusätzlich schlossen im Februar 2013 die Kinderarbeitsausschüsse auf Provinzebene in 4 Provinzen die Ausarbeitung ihrer Strategiepläne zur Bekämpfung von Kinderarbeit bis einschließlich 2016 ab.
- 49.** Alle diese Resultate stützten sich auf die kontinuierliche Weitergabe von Wissen und Fachbeiträge der IAO über einen Zeitraum von mehreren Jahren. Diese Unterstützung umfasste wiederholte Förderarbeit in Bezug auf die Aufnahme von Kriterien für Kinderarbeit in Programme für an die Erfüllung von Bedingungen geknüpfte Bargeldtransfers; Mitwirkung und fachliche Beratung bei der Ausarbeitung des Entwurfs für das Gesetz über Hausangestellte einschließlich der verschiedenen öffentlichen Anhörungen im Kongress; und kontinuierliche fachliche Beiträge zur Ausarbeitung des Konvergenzprogramms, auch über die nationale Erhebung über Kinder, die 2010 ausgearbeitet und 2011 durchgeführt wurde und verbreitet die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf Themen im Zusammenhang mit Kinderarbeit lenkte.
- 50.** Arbeit in Myanmar zu Ergebnis 15 in Bezug auf Zwangsarbeit bietet ein gutes Beispiel für die gezielte Auswahl eines speziellen Bereichs von menschenwürdiger Arbeit als Ausgangspunkt und die spätere Ausweitung auf andere Bereiche. Nach der Etablierung der Stelle eines IAO-Verbindungsbeauftragten in Myanmar im Jahr 2002 bemühte sich die IAO um die Umsetzung von Strategien zur wirksamen Bekämpfung der zugrunde liegenden Ursachen der Zwangsarbeitssituation und etablierte 2007 einen landesweiten Mechanismus für Beschwerden über Zwangsarbeit. Seit 2007 hat die IAO mehr als 3.000 Beschwerden entgegengenommen und registriert, von denen etwa die Hälfte als unter die Definition von Zwangsarbeit fallend und damit als berechtigt eingestuft wurde. Der Kampf der IAO gegen die Nutzung von Zwangsarbeit und ihre Aktivitäten im Rahmen des Beschwerdemechanismus machte sie so glaubwürdig, dass sie in den Friedensprozess einbezogen wurde, anfangs sogar als einzige Organisation aus dem UN-System.
- 51.** Nach dem Besuch von Aung San Suu Kyi bei der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2012 und der Überprüfung der erzielten Fortschritte beschloss die Konferenz 2013, alle für Myanmar geltenden Beschränkungen aufzuheben und das IAO-Programm in dem Land auszuweiten. 2012-13 lag der Schwerpunkt der Arbeit der IAO in Myanmar weiterhin auf der Förderung der grundlegenden Rechte bei der Arbeit. Die Regierung hat zugestimmt, einen gemeinsamen Aktionsplan mit der IAO zur Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit bis 2015 durchzuführen und das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, zu ratifizieren. Im Bereich der Vereinigungsfreiheit wurden durch das Inkrafttreten des neuen Gesetzes über die Vereinigungsfreiheit der Tarifparteien wichtige Fortschritte erzielt, das Arbeitgebern und Arbeitnehmern gestattet, sich zu organisieren.

2.3.4. Entwicklung von Kerninstrumenten und Produkten, die rasch eingesetzt werden können, um den Wirkungsbereich zu vergrößern und zu erweitern.

52. Im Zyklus von Forschung und Wissen, bei der Produktion neuer zugänglicher und maßgeschneiderter Instrumente sowie bei grundsatzpolitischen Beratungsdienstleistungen und Initiativen zur Schaffung von Kapazität bedarf es größerer Synergie und Kohärenz. Die Entwicklung von Ausbildungsinstrumenten, ergänzt durch praxisorientierte Handbücher und Leitfäden, in Verbindung mit strategischen Partnerschaften mit anderen öffentlichen Einrichtungen und Forschungsinstitutionen hat die Kapazität des Amtes dafür, wirksame fachliche Beratungsdienstleistungen und Dienstleistungen zur Schaffung von Kapazität anzubieten, drastisch verbessert. Instrumente für die Praxis werden gestärkt, wenn sie auf einer soliden Wissensgrundlage einschließlich vergleichender Forschung über Tendenzen, innovative Vorgehensweise sowie Erkenntnisse über Wirkung und Ergebnisse aufbauen.

53. Bei der Arbeit zu Ergebnis 6 in Bezug auf den Arbeitsschutz wird eine Reihe gebrauchsfertiger und maßgeschneiderter Instrumente zur Förderung von mehr Sicherheit am Arbeitsplatz genutzt. Zu diesen Instrumenten zählen Kernprodukte wie die Internationale IAO-Klassifikation von Röntgenaufnahmen von Pneumokoniosen und das SOLVE-Ausbildungspaket zur Integration der Gesundheitsförderung in Arbeitsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz. Letzteres war wichtig und ein integraler Bestandteil der raschen Reaktion der IAO auf die Industriekatastrophe im Rana-Plaza-Gebäude in Bangladesch im April 2013. Die Anwendung solcher Instrumente wurde auch durch den Umstand erleichtert, dass 2013 in Bangladesch die erste nationale Arbeitsschutzpolitik verabschiedet wurde. Kerninstrumente zum Arbeitsschutz wurden auch erfolgreich in Chile angewendet, wo nach der Ausarbeitung von Leitlinien für Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsysteme für Arbeitnehmer in Unternehmen, in denen das Risiko einer Exposition gegenüber Silikose (einer Art von Pneumokoniose) besteht, auf der Grundlage der seit langem vorliegenden *Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001* eine Überarbeitung der Rechtsvorschriften in Bezug auf Unfallversicherung und Berufskrankheiten durchgeführt wurde. Diese Leitlinien wurden auch in Chile als Grundlage für die Schaffung von Kapazität und die Ausbildung von mehr als 300 Ausbildern und 20.000 Arbeitnehmern in Unternehmen genutzt, in denen das Risiko einer Exposition bestand. Ferner wurden Instrumenten, die im Rahmen des Programms Better Work und von SCORE entwickelt wurden, Kernarbeitsschutzprodukte der IAO zugrunde gelegt und diese genutzt, um u.a. in Ghana, Kolumbien und Südafrika (für SCORE) sowie u.a. in Indonesien, Lesotho und Vietnam (für Better Work) den Wirkungskreis der Arbeit des Amtes in Bezug auf den Arbeitsschutz auf der sektoralen Ebene zu vergrößern.

3. Operative Wirksamkeit

54. Um ihre Resultate zu erzielen, nutzt die IAO Human-, Finanz- und Systemressourcen. Dieser Abschnitt gibt einen Überblick darüber, wie sich diese Ressourcen zusammensetzen und wie sie wirksam eingesetzt werden.

3.1 Personelle Ausstattung und Humanressourcenentwicklung

55. Ende 2013 belief sich die Personalausstattung auf 2.817 Bedienstete, von denen 1.716 bzw. 61 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt finanziert wurden und 1.101 bzw. 39 Prozent aus Sondermitteln. Im Vergleich zur Situation am 31. Dezember 2011, als das IAA 2.990 Bedienstete hatte, bedeutet das einen Rückgang um 173 Bedienstete. Von den aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Bediensteten waren 44 Prozent in den Regionen stationiert, und 53 Prozent aller Bediensteten in den Regionen wurden aus Sondermitteln finanziert.

Übersicht 3. IAA-Bedienstete Ende 2013 nach Dienstort und Finanzierungsquelle

	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel *	Insgesamt
Zentrale	958	218	1.176
Regionen	758	883	1.641
Afrika	213	317	530
Amerika	183	111	294
Arabische Staaten	39	41	80
Asien und Pazifik	250	363	613
Europa und Zentralasien	73	51	124
Insgesamt	1.716	1.101	2.817

* Einschließlich Nachwuchskräfte im Höheren Dienst.

56. 2012-13 wendete die IAO knapp über 7 Millionen US-Dollar für Personalaus- und -fortbildung für sowohl aus dem ordentlichen Haushalt als auch aus Sondermitteln finanziertes Personal auf (Übersicht 4). Mehr als 4.800 Mal nahmen Bedienstete an Ausbildungsmaßnahmen in acht Fachbereichen teil einschließlich von Schulungen für das Integrierte Ressourcen-Informationssystem (IRIS). Die durchschnittliche Zahl der Ausbildungstage pro Mitarbeiter betrug 4,4. Die Zahl der Ausbildungstage lag in der Zentrale etwa gleich hoch wie in den Regionen. In den Regionen entfielen etwa 80 Prozent aller Ausbildungstage auf IRIS, während in der Zentrale 65 Prozent für Sprachkurse aufgewandt wurden.

Übersicht 4. Ausbildung im IAA

	Betrag (US-Dollar)	Zahl der Ausbildungstage	Teilnehmerzahl	
			Allgemeiner Dienst	Höherer Dienst
Leitung und Verwaltung*	1.656.649	2.996	765	778
IRIS	1.632.881	8.753	622	532
Führungskompetenz	1.593.559	1.228	39	584
Sprachen	1.019.926	6.806	338	638
Kommunikation	499.137	1.222	169	202
Wissensmanagement	370.741	22	0	22
Forschung	121.849	143	3	45
Sonstiges**	122.910	164	68	55
Insgesamt	7.017.652	21.334	2.004	2.856

* Einschließlich des E-Learning-Programms zum Thema Interne Führung.
** Einschließlich persönlicher Effektivität sowie Gesundheit und Sicherheit.

3.2. Finanzielle Ressourcen

57. In der Zweijahresperiode 2012-13 beliefen sich die Ausgaben der IAO auf 646,5 Millionen US-Dollar aus dem strategischen Teil des ordentlichen Haushalts, finanziert durch die festgelegten Beiträge der Mitgliedstaaten, 444 Millionen US-Dollar aus Sondermittelbeiträgen und 22 Millionen US-Dollar aus dem Haushalts-Zusatzkonto (HZK). Diese Angaben sind vorläufig und ungeprüft.

58. Aus dieser Übersicht lassen sich einige allgemeine Tendenzen ableiten. Die Ausgaben aus dem ordentlichen Haushalt stimmen mit dem vorher festgelegten Haushalt überein, sowohl in Bezug auf die Gesamtausgaben (99,7 Prozent Ausgaben) wie auch hinsichtlich der Ausgabenverteilung. Die Sondermittelfinanzierung beläuft sich auf 70 Prozent des strategischen ordentlichen Haushalts. Einige Programme, darunter das Internationale Programm für die Beseitigung der Kinderarbeit (IPEC), Zwangsarbeit, HIV/Aids und Beschäftigung, sind im Vergleich zum ordentlichen Haushalt weitgehend von freiwilligen Mitteln abhängig. Die Finanzierung mit Hilfe freiwilliger Mittel konzentriert sich besonders auf den Bereich der Beschäftigung (47 Prozent der Gesamtsumme) und die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (27 Prozent).
59. Die HZK-Mittel sind hingegen gleichmäßiger über die vier strategischen Ziele verteilt, wobei der größte Anteil (29 Prozent) auf sozialen Dialog entfällt, gefolgt von der Beschäftigung (25 Prozent) und sozialem Schutz sowie grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, auf die jeweils ein Fünftel der Gesamtsumme entfällt.
60. Es ist festzuhalten, dass Angaben zu Ausgaben aus folgenden Gründen nicht direkt mit Länderresultaten verknüpft werden können: Globale Produkte werden nicht als Länderergebnisse gezählt; die Unterstützung der IAO – und somit die Ausgaben – führt nicht immer zu einem Ergebnis, das den Messkriterien innerhalb der Zweijahresperiode entspricht, und Arbeiten im Zusammenhang mit Fördertätigkeiten, Gesamtunterstützung und Vorvorbereitungstätigkeiten sollen nicht zu einem direkt messbaren Ergebnis führen.

Übersicht 5. IAO-Ausgaben nach Ergebnis

	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel **	HZK **
Beschäftigung			
Beschäftigungsförderung	88.077.031	114.548.144	2.870.245
Qualifizierung	45.983.592	46.971.199	896.610
Nachhaltige Unternehmen	57.554.300	45.875.227	1.834.323
Zwischensumme	191.614.923	207.394.570	5.601.178
Sozialschutz			
Soziale Sicherheit	41.794.197	10.707.957	1.814.274
Arbeitsbedingungen	24.537.882	3.994.390	554.434
Arbeitsschutz	38.801.773	4.473.078	736.486
Arbeitsmigration	14.762.628	15.342.638	561.503
HIV/Aids	6.782.829	17.476.335	794.798
Zwischensumme	126.679.309	51.994.397	4.461.495
Sozialer Dialog			
Arbeitgeberverbände	38.402.783	3.852.799	1.251.227
Arbeitnehmerverbände	53.364.906	8.861.265	1.436.029
Arbeitsverwaltung u. Arbeitsrecht	25.734.852	4.812.604	1.598.580
Sozialer Dialog u. Arbeitsbeziehungen	28.328.286	10.767.895	1.455.968
Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren	29.525.256	24.753.554	684.705
Zwischensumme	175.356.083	53.048.118	6.426.509

	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel **	HZK **
Normen sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit			
Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	18.353.538	4.134.887	368.915
Zwangsarbeit	5.186.869	9.070.480	679.193
Kinderarbeit	13.166.668	88.373.948	1.325.154
Diskriminierung bei der Arbeit	12.867.426	5.098.781	835.233
Internationale Arbeitsnormen	76.705.818	13.072.688	1.226.496
Zwischensumme	126.280.319	119.750.783	4.434.991
Politikkohärenz			
Allgemeine Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit	26.532.832	12.181.423	1.081.504
Strategische Ziele und grundsatzpolitische Kohärenz insgesamt	646.463.466	444.369.291	22.005.677

* Vorläufige und ungeprüfte Zahlen. ** Ausgenommen Programmunterstützungskosten.
Quelle: IAA IRIS.

3.3. Sondermittelausgaben der IAO 2012-13

61. Die Sondermittelausgaben beliefen sich in der Zweijahresperiode auf 2012-13 auf 444 Millionen US-Dollar und übertrafen damit die in Programm und Haushalt festgelegte Zielvorgabe von 385 Millionen US-Dollar. Ausgaben aus dem HZK erreichten 22 Millionen US-Dollar, was unter dem veranschlagten Betrag von 50 Millionen US-Dollar lag. Die finanzielle Durchführungsquote erreichte 2013 bei den mit Sondermitteln finanzierten Projekten 80 Prozent, den höchsten je vom Amt erreichten Wert. Im Einklang mit seiner Mitgliedschaft bei der Internationalen Geber-Transparenz-Initiative hat das Amt sein Dashboard für Entwicklungszusammenarbeit (<https://dashboard.ilo.org/developmentcooperation/faces/home.jspx>) öffentlich zugänglich gemacht. Die multi-bilateralen Beiträge sind bei der Sondermittelfinanzierung der IAO weiterhin vorherrschend, und so konnten 2012-13 507 Millionen US-Dollar mobilisiert werden (siehe Übersicht 6).

Übersicht 6. Sondermittelbeiträge zur technischen Zusammenarbeit nach Mittelquelle (1.000 US-Dollar)

Mittelquelle	2010-11		2012-13 ¹	
	US-Dollar	%-Anteil	US-Dollar	%-Anteil
Multi-/bilaterale Geber	300.994	66,0	362.597	71,5
Inländische Entwicklungsfinanzierung	13.681	3,0	18.702	3,7
Öffentlich-private Partnerschaften ²	26.149	5,7	17.123	3,4
Sozialpartner	675	0,1	500	0,1
Internationale Finanzinstitutionen (Banken)	5.902	1,3	19.867	3,9
Vereinte Nationen ³	72.312	15,9	49.591	9,8
Andere zwischenstaatliche Organisationen ⁴	36.308	8,0	38.535	7,6
Insgesamt	456.021	100,0	506.915	100,0

¹ Vorläufige Daten für 2013: In der Hauptabteilung für Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit (PARDEV) registrierte Beiträge mit Stand vom 24. Januar 2014. ² Schließt Stiftungen, öffentliche Institutionen, Initiativen des privaten Sektors und sonstige Partnerschaften ein. ³ Schließt Projekte ein, die durch Treuhandfonds mehrerer Geber, gemeinsame Programme und UN-Fonds im Rahmen von „Einheit in der Aktion“ finanziert werden. ⁴ Schließt die Europäische Kommission, das Programm der Länder des Arabischen Golfs für die Entwicklungsorganisationen der Vereinten Nationen (AGFUND) und die Internationale Organisation für Migration (IOM) ein.

Quelle: IAA-Dashboard für Entwicklungszusammenarbeit.

62. In der Zweijahresperiode 2012-13 entfielen auf die führenden 20 Geber 96 Prozent und auf die führenden fünf Geber knapp über 50 Prozent der Sondermittelbewilligungen (Übersicht 7).

Übersicht 7. Führende 20 Geber für die Sondermittelfinanzierung der IAO, 2012-13 ¹

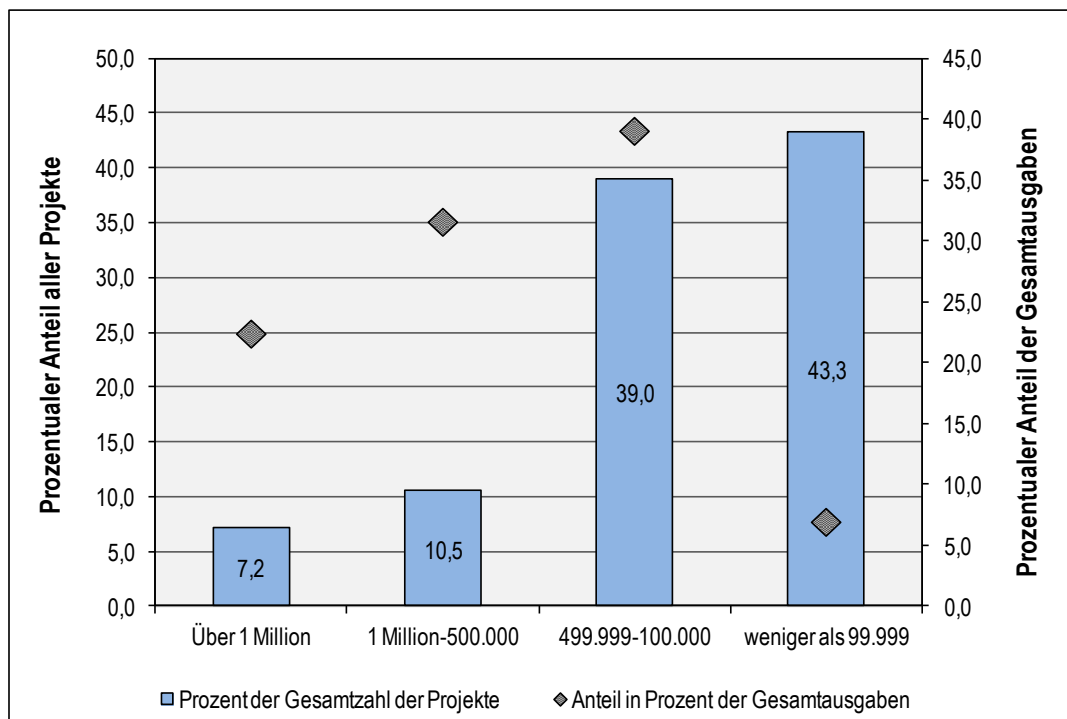
Geber	1.000 US-Dollar
Vereinigte Staaten	72.487
Australien	58.102
UN-Organisationen und -einrichtungen	49.591
Europäische Kommission	31.740
Dänemark	30.118
Norwegen	28.340
Kanada	20.364
Multigeber-Programme ²	20.241
Internationale Finanzinstitutionen	19.867
Inländische Entwicklungsfinanzierung	18.702
Öffentlich-private Partnerschaften	17.123
Finnland	15.870
Belgien ³	13.806
Japan	13.616
Vereinigtes Königreich	12.868
Schweiz	12.470
Niederlande	10.381
Spanien	10.152
Schweden	10.095
Irland	9.809
Insgesamt	475.744

¹ Vorläufige Daten für 2013: Von der Hauptabteilung für Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit (PARDEV) registrierte Beiträge mit Stand vom 24. Januar 2014. ² Gemeinsame Finanzierung spezieller Programme durch Kanada, Hennes & Mauritz, die Niederlande, Schweden und das Vereinigte Königreich. ³ Einschließlich von Beiträgen von Flandern.

Quelle: IAO-Dashboard für Entwicklungszusammenarbeit.

63. 2012-13 wendete die IAO Sondermittel in Höhe von 444 Millionen US-Dollar für 924 Projekte auf. Diese Zahl umfasst alle Projekte, für die unabhängig vom Datum der Bewilligung des jeweiligen Projekts eine Finanzaktivität registriert wurde. Die durchschnittlichen Projektausgaben beliefen sich auf 173.532 US-Dollar. Auf Projekte mit Ausgaben von über 1 Million US-Dollar – im Zeitraum insgesamt 110 Projekte – entfielen 11,9 Prozent aller Projekte und 60,2 Prozent der Gesamtausgaben; auf 76,7 Prozent – insgesamt 709 Projekte – entfielen Ausgaben von weniger als 500.000 US-Dollar und auf 37,3 Prozent – 345 Projekte – weniger als 100.000 US-Dollar. Die Verteilung der Projekte nach Ausgaben, die in Abbildung 6 dargestellt wird, zeigt eine verzerrte Struktur mit einer relativ geringen Anzahl von Projekten in Höhe von über 1 Million US-Dollar.

Abbildung 6. Verteilung der sondermittelfinanzierten Projekte der IAO nach Ausgabenhöhe 2012-13
(in 1.000 US-Dollar)



Quelle: IAA IRIS.

- 64.** In der Zweijahresperiode prüfte der Qualitätssicherungsmechanismus für Projekte der technischen Zusammenarbeit 398 Projektvorschläge in Bezug auf die Qualität ihrer Gestaltung in wichtigen Bereichen wie Projektlogik, Ergebnisindikatoren und strategische Übereinstimmung. Als Ergebnis der Qualitätssicherungsprüfung wurden an mehr als 50 Prozent dieser Vorschläge signifikante Verbesserungen vorgenommen. Während der Zweijahresperiode schlossen etwa 80 IAA-Bedienstete die formelle Ausbildung zur Verbesserung ihrer Kompetenzen für das Projektzyklusmanagement und verwandter Qualifikationen ab. Solche Ausbildungsmaßnahmen tragen unmittelbar zu besserer Projektgestaltung und höheren Durchführungsgraden bei.

3.3.1. Haushalts-Zusatzkonto (HZK)

- 65.** Das HZK wurde 2008-09 eingerichtet, um Gebern die Möglichkeit zu bieten, der IAO nicht-zweckgebundene Mittel in uneingeschränkter Übereinstimmung mit den Richtlinien des Entwicklungshilfeausschusses (DAC) der OECD bereitzustellen. HZK-Mittel werden ausschließlich für Länder verwendet, die für offizielle Entwicklungshilfe in Frage kommen. Diese Mittel ermöglichen es der IAO, unabhängig, flexibel und rasch sowie als Ergänzung zu anderen IAO-Ressourcen Mittel innerhalb des strategischen Rahmens zu Zeitpunkten und an Orten zuzuweisen, wann und wo sie am dringendsten benötigt werden. Mit Hilfe des HZK kann das Amt bestehende Programme der technischen Zusammenarbeit beschleunigen, vertiefen und replizieren, was es der IAO ermöglicht, jene Bereiche zu bedienen, in die nicht so leicht freiwillige Beiträge fließen wie in andere. Geber zur HZK-Finanzierungsmodalität in der Zweijahresperiode 2012-13 finden sich in der Übersicht 8. Insgesamt haben etwa die Hälfte der Landesprogrammergebnisse, für die HZK-Mittel eingesetzt wurden, 2012-13 ein Resultat berichtet, und etwa 10 Prozent der gesamten Landesprogrammergebnisse, die Resultate berichteten, erhielten zum Teil HZK-Mittel.

Übersicht 8. Geber für das HZK, 2012-13

Geberland	1.000 US-Dollar
Niederland	11.650,5
Norwegen	10.334,6
Dänemark	7.014,7
Belgien	5.606,3
Deutschland	814,1
Italien	611,8
Insgesamt	36.032

66. 2012-13 nutzte die IAO das HZK, um:

- innovative Programme auf den Weg zu bringen, z. B. zur Förderung der Produktivität und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Kleinunternehmen;
- rasch auf neu entstandenen Bedarf zu reagieren, z. B. in Myanmar oder bei der Flüchtlingskrise im Libanon;
- im Kontext der UN-Reform Partnerschaften mit anderen UN-Organisationen aufzuwerten, z. B. in Malawi;
- die Kapazität der Sozialpartner in Bezug auf Maßnahmen zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung zu stärken, z. B. in Burundi, in Papua-Neuguinea, auf den Philippinen und im besetzten Palästinensischen Gebiet;
- in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit Anreize für gemeinsame Arbeit und wirksames ergebnisorientiertes Management zu bieten, z. B. in Pakistan.

67. Irland, Norwegen und Schweden unterstützten die ergebnisorientierte Finanzierungsmodalität.

3.3.2. Süd-Süd- und Dreieckskooperation

68. Auf der Tagung des Verwaltungsrats im März 2012 wurde eine Strategie zur Süd-Süd- und Dreieckskooperation (SSTC) angenommen. Diese wurde ergänzt durch Erfolgsindikatoren, die im November 2012 beschlossen wurden. Die Strategie umfasst zwei Ergebnisse in Bezug auf das institutionelle Bewusstsein der IAO und ihre Kapazität zur Durchführung von SSTC und auf die Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit durch neue Partnerschaften mit Regierungen, Sozialpartnern und Organisationen der Zivilgesellschaft aus dem Süden.

69. Im Zusammenhang mit inländischer Entwicklungsfinanzierung und SSTC-Modalitäten wurden weitere Partnerschaften mit Schwellen- und Entwicklungsländern geschlossen. In der Zweijahresperiode 2012-13 unterzeichneten 16 Schwellen- und Entwicklungsländer Vereinbarungen mit der IAO. Sie leisteten in diesem Rahmen Beiträge in Höhe von 4 Prozent der Bewilligungen für Ausgaben aus Sondermitteln. In der Zweijahresperiode erneuerte das Amt Partnerschaften mit Brasilien sowie Panama und schloss neue mit China sowie Mexiko ab. Außerdem veröffentlichte das IAA ein Kompendium mit Leitlinien zu diesem Thema: *South South Cooperation and Decent Work: Good Practice*.

3.3.3. Öffentlich-private Partnerschaften

- 70.** In der Zweijahresperiode 2012-13 beliefen sich die durch öffentlich-private Partnerschaften mobilisierten Ressourcen auf etwa 15 Millionen US-Dollar, wovon eine Hälfte von Stiftungen und die andere von Privatunternehmen kam. In der Zweijahresperiode 2010-11 kam diese Art der Finanzierung zu 76 Prozent von Stiftungen.
- 71.** Die Zahl der öffentlich-privaten Partnerschaften stieg von 30 in der Zweijahresperiode 2010-11 auf 58 in 2012-13. Elf öffentlich-private Partnerschaften wurden mit Hochschulen und Forschungszentren geschlossen. Neue Partnerschaften decken alle Dimensionen der Arbeit der IAO ab, und neue Modalitäten mit Koalitionen und Netzwerken von mehreren Akteuren kommen zum Einsatz.
- 72.** Seit der Einführung der neuen Richtlinien im Juli 2009 hat das IAA eine Reihe von Faktenblättern über öffentlich-private Partnerschaften ausgearbeitet, die auf einer eigenen Website (<http://www.ilo.org/pardev/public-private-partnerships/lang--en/index.htm>) zu diesem Thema veröffentlicht werden. In den Faktenblättern wird auf zentrale Bereiche eingegangen, denen sich die Partnerschaften widmen, und es werden die Strategien und die Resultate beschrieben, die durch die Zusammenarbeit zwischen der IAO und dem privaten Sektor erzielt wurden.

3.3.4. Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs)

- 73.** DWCPs sind das Instrument der IAO für länderbezogene Programmtätigkeiten (drei Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit werden beispielhaft in Teil II beschrieben). DWCPs werden unter Beteiligung der Mitgliedsgruppen geplant und durchgeführt. Sie beschreiben den Landeskontext für menschenwürdige Arbeit und das vorgeschlagene Unterstützungsprogramm der IAO in einem angegebenen Zeitrahmen. Vor der endgültigen Festschreibung werden DWCPs einem Standard-Qualitätssicherungsmechanismus unterzogen, der eine multidisziplinäre Prüfung und eine Bewertung aus dem Blickwinkel des ergebnisorientierten Managements umfasst. Die Qualitätssicherungsmethodologie wurde seit dem Beginn der Zweijahresperiode aktualisiert.
- 74.** Seit die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit vor fast zehn Jahren erstmals eingeführt wurden, wurden sie weiterentwickelt, und mittlerweile liegt ein umfangreicher Bestand an Beispielen für gute Praxis vor. Drei zentrale Erkenntnisse werden nachstehend beschrieben:
- Erfolgreiche DWCPs stützen sich auf solide partizipatorische Prozesse. Dabei fördert die aktive Beteiligung der Mitgliedsgruppen das Gefühl der Eigenverantwortung und die Durchführung.
 - DWCPs sollten mit nationalen Planungsrahmen und den Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAFs) harmonisiert werden.
 - Eine gründliche Analyse des Landeskontextes ist eine Voraussetzung für die Ausarbeitung eines realistischen, relevanten und angemessen priorisierten Landesprogramms.
- 75.** Angesichts der beschränkten Ressourcen und Kapazitäten darf nicht unterschätzt werden wie schwierig es ist, ein optimales Gleichgewicht zwischen einem umfassenden, analytischen und kohärenten Verständnis des Landeskontextes und der Notwendigkeit der Bestimmung wichtiger Prioritäten mit einem festen Zeitrahmen und Ergebnissen zu finden, auf die sich die Unterstützung durch die IAO konzentrieren kann.

76. Ende 2013 wurden 109 Landesprogramme durchgeführt. Bei 31 von diesen handelte es sich um Programme, die während der Zweijahresperiode aktiv wurden. Allerdings gestatten nicht alle nationalen Umstände die Ausarbeitung eines DWCPs.

Übersicht 9. Status der DWCPs Ende Dezember 2013

	Länder, die DWCPs vorbereiten	Länder mit aktiven DWCPs	DWCPs, die in der Zweijahresperiode 2012-13 aktiv wurden	DWCPs, die in der Zweijahresperiode 2012-13 mit dem Qualitätssicherungsmechanismus bewertet wurden
Afrika	21	32	14	21
Arabische Staaten	1	4	2	2
Asien und Pazifik	10	11	8	9
Europa und Zentralasien	5	7	5	6
Lateinamerika und Karibik	12	6	2	2
Insgesamt	49	60	31	40

Quelle: IAA.

3.4. Kohärenz im UN-System

77. Die von der UN-Generalversammlung 2012 angenommene Resolution 67/226 zur Vierjährigen umfassenden Grundsatzüberprüfung der operativen Entwicklungstätigkeiten des Systems der Vereinten Nationen und die entsprechenden Resolutionen des Wirtschafts- und Sozialrats, z. B. die Resolution 2013/5, bestätigen erneut die anhaltende Bedeutung der UNDAFs als Programmplanungsrahmen für das UN-System sowohl für eine einheitliche UN-Landespräsenz („Delivering as one“) als auch für andere Länder. Absatz 18 der Resolution 67/226 enthält die Forderung nach verbesserter Koordinierung und Kohärenz auf der Landesebene bei Anerkennung der jeweiligen Mandate und Rollen sowie des singulären Fachwissens aller Fonds, Programme und Sonderorganisationen der Vereinten Nationen.
78. Die IAO hat die Kohärenz im UN-System aktiv unterstützt und in einer Reihe von Arbeitsgruppen mitgewirkt, die im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Vierjährigen umfassenden Grundsatzüberprüfung gebildet wurden. In 16 von 35 „Delivering as one“-Ländern trug die IAO die Verantwortung oder Mitverantwortung für gemeinsame Programme zu Beschäftigung und Sozialschutz. In der Zweijahresperiode 2012-13 mobilisierte die IAO über die UN etwa 48 Millionen US-Dollar oder knapp unter 12 Prozent aller Sondermittel.
79. Bei einem in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum in Turin im Dezember 2013 organisierten Kurs zur Weitergabe von Wissen kamen für „Delivering as one“-Länder zuständige Direktoren aus Außenämtern der IAO zusammen, um Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Positionen zur Mitwirkung der IAO bei der Schaffung von Kohärenz im UN-System zu entwickeln.
80. In der Zweijahresperiode 2012-13 integrierten mehr als 90 Prozent der insgesamt aktiven UNDAFs mindestens drei der vier Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit. Konsultationen mit Mitgliedsgruppen waren eine Komponente bei 73 Prozent der aktiven UNDAFs, verglichen mit 39 Prozent in der vorangegangenen Zweijahresperiode. In den Leitlinien zu UNDAFs (2010) und den Instrumenten der UNDG einschließlich der Standardarbeitsverfahren (SOP), die für die Operationalisierung des „Delivering as one“-Ansatzes entwickelt werden, werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer als wichtige Akteure

aus dem Kreis der nationalen Interessengruppen anerkannt, mit denen UN-Landesteams kommunizieren müssen.

81. Neben der Unterstützung der IAO für die Verwirklichung der Millenniums-Entwicklungsziele bis 2015 in Partnerschaft mit den UN und der Weltbank innerhalb des Rahmens für das beschleunigte Erreichen der Millenniums-Entwicklungsziele unterstützte und erleichterte die IAO die Einbeziehung der Mitgliedsgruppen in die nationalen, regionalen und globalen Konsultationen über die Ausarbeitung eines neuen globalen Entwicklungsrahmens für die Zeit nach 2015. Dies resultierte in der Anerkennung der Bedeutung von Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit einschließlich sozialen Schutzes für die Verwirklichung nachhaltiger Entwicklung.
82. Zur Förderung der Kohärenz im gesamten System arbeitete die IAO in der Zweijahresperiode 2012-13 bei der Durchführung gemeinsamer Programme eng mit anderen Organisationen, insbesondere mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP), der Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO), dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF), der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO), der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und UN-Frauen (UN WOMEN) zusammen. Beispielsweise fungierte die IAO entweder als mitwirkende oder federführende Organisation bei der Durchführung solcher Programme in 17 Ländern, die für die Zusammenarbeit mit den UN den „Delivering as one“-Ansatz verwenden: Äthiopien, Albanien, Fidschi, Indonesien, Cabo Verde, Kenia, Kiribati, Kirgisistan, Komoren, Malawi, Mosambik, Pakistan, Ruanda, Uganda, Uruguay, Vereinigte Republik Tansania und Vietnam.
83. Durch ihre Arbeit mit anderen Organisationen strebt die IAO an, zur Stärkung normativer und operativer Verknüpfungen mit UN-Programmen in Bereichen beizutragen, die Mitgliedstaaten in der Resolution 67/226 als ermittelt haben. Die Bemühungen um die Integration von Rechten bei der Arbeit, Arbeitsnormen und sozialem Dialog in UN-Landesprogramme als Teil des auf Rechten basierenden Entwicklungsansatzes müssen intensiviert werden.
84. Ein Evaluierungsbericht von UNDP von 2013 mit dem Titel *Evaluation of UNDP contribution to poverty reduction* liefert gute Argumente für eine engere Zusammenarbeit zwischen der IAO und UNDP. Auf Seite xviii des Berichts heißt es:

„Weil die IAO ausdrücklich beauftragt ist, das Anliegen der Beschäftigungs- und Arbeitsnormen zu fördern, und weil die Einkommensdimension von Armut entscheidend von der Schaffung produktiver Beschäftigungsmöglichkeiten für die Armen abhängt, würde es logisch erscheinen anzunehmen, dass UNDP und die IAO die Armut gemeinsam bekämpfen. Auf der globalen und regionalen Ebene arbeiten die beiden Organisationen bereits zusammen (wie in den Ergebnissen festgehalten wurde). Dem Aufbau von Partnerschaften mit der IAO wird von UNDP-Landesprogrammen jedoch deutlich zu geringe Aufmerksamkeit gewidmet.“

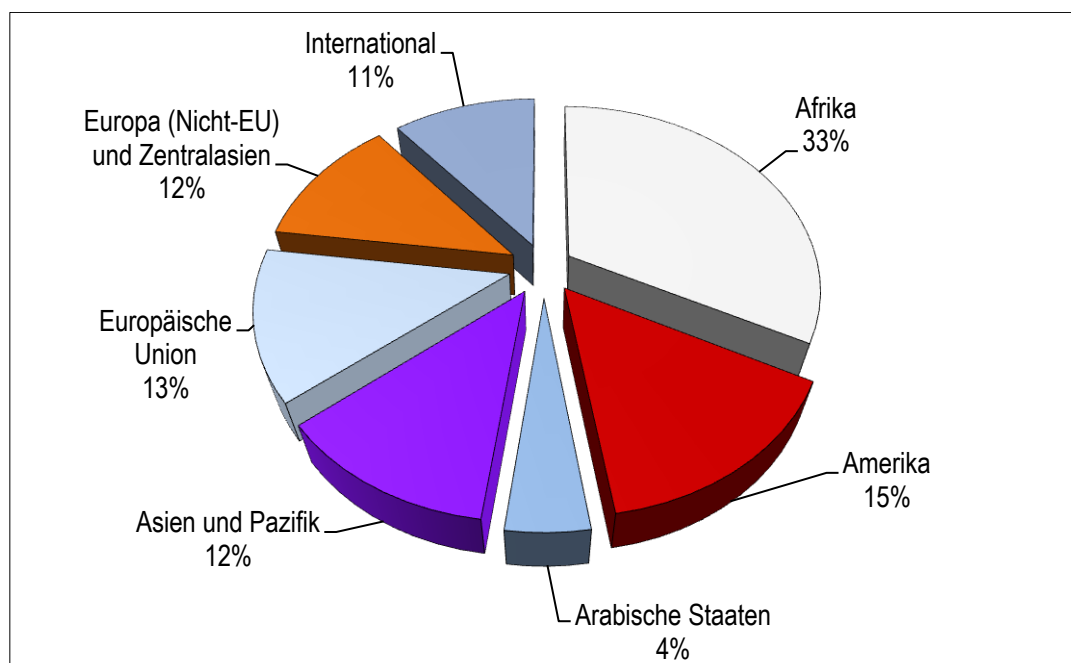
3.5. Das Internationale Ausbildungszentrum der IAO in Turin

85. An den Kursen des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO in Turin zu allen wichtigen grundsatzpolitischen Bereichen der IAO und zur allgemeineren internationalen Entwicklungsagenda nahmen in der Zweijahresperiode 2012-13 24.402 Personen teil. 2012-13 kamen die Teilnehmer aus mehr als 190 Ländern und Territorien. Die größte Gruppe kam aus Afrika, gefolgt von Europa und Zentralasien (Abbildung 7). Die Zahl der Teilnehmer aus dem Kreis der dreigliedrigen Mitgliedschaft von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern belief sich auf 16.000 (für die Verteilung siehe Abbildung 8). Zusätzlich zu dem Programm von Standardkursen, die überwiegend in den Räumlichkeiten

des Zentrums angeboten werden, wurden maßgeschneiderte Ausbildungsaktivitäten auf der regionalen, subregionalen und Landesebene sowie am Ausbildungszentrum selbst durchgeführt.

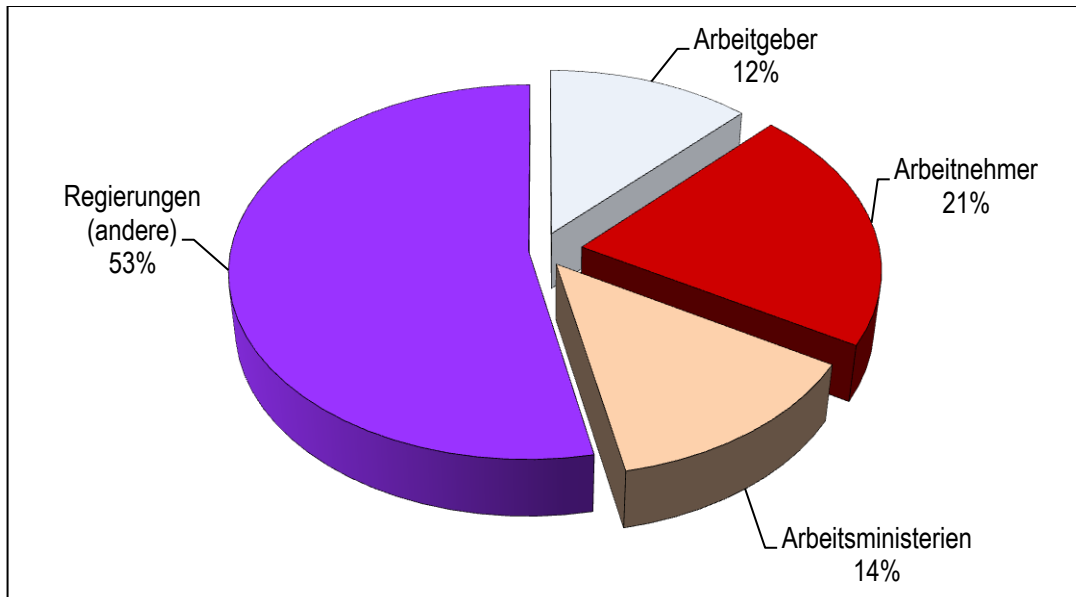
- 86.** Die intensivere Ausrichtung des Zentrums an den Strategien und dem Programmplanungsrahmen der IAO hat zu einer besseren Ermittlung des Ausbildungsbedarfs und der Prioritäten geführt, was sich in der Auswahl von Teilnehmern an relevanten Standardkursen und Akademien sowie in der Durchführung maßgeschneiderter regionsspezifischer Aktivitäten niederschlug.
- 87.** Die Rolle des Zentrums bei der Personalentwicklung des IAA wurde beträchtlich ausgeweitet. Sie umfasste die Durchführung von Maßnahmen, die gemeinsam mit der Hauptabteilung Humanressourcen des IAA geplant wurden, die Unterstützung von Personalversammlungen und Seminare zur Weitergabe von Wissen für IAA-Hauptabteilungen und -Büros.
- 88.** Partnerschaften mit internationalen, regionalen oder nationalen Ausbildungseinrichtungen zu etablieren, hat sich zunehmend zu einer Kernkomponente der Strategie des Zentrums entwickelt. 2012 führte das Zentrum 28 Prozent seiner Aktivitäten in Partnerschaft mit anderen Ausbildungs-, Forschungs- und wissenschaftlichen Einrichtungen durch – deutlich über dem Wert von 17,3 Prozent im Vergleichsjahr 2010.
- 89.** Die regionale Dimension seiner Aktivitäten bleibt ein wichtiger komparativer Vorteil. Sie ergänzt das Angebot an interregionalen Ausbildungskursen, die in den Räumlichkeiten des Zentrums angeboten werden, erhöht die Relevanz des Ausbildungsangebotes des Zentrums und trägt so zu regionalen, subregionalen und landesspezifischen Ergebnissen bei.

Abbildung 7. Lehrgangsteilnehmer am Ausbildungszentrum der IAO nach Region



Quelle: Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin.

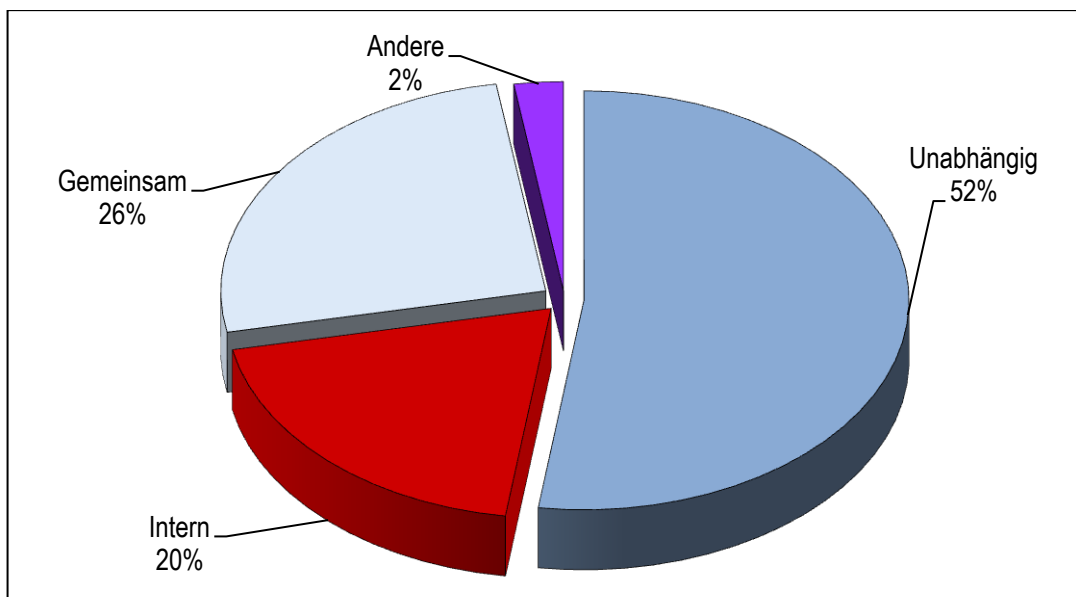
Abbildung 8. Verteilung der dreigliedrigen Lehrgangsteilnehmer im Ausbildungszentrum der IAO, Turin



3.6. Evaluierung in der IAO

90. Die IAO-Politik für Projektevaluierungen schreibt für alle Projekte eine Selbstevaluierung vor, eine interne Evaluierung für alle Projekte über 500.000 US-Dollar und mindestens eine unabhängige (externe) Evaluierung für alle Projekte über 1 Million US-Dollar. 2012-13 führte die IAO 245 Projektevaluierungen durch; das entspricht 36,2 Prozent aller aktiven Projekte in jedem der beiden Jahre. Abbildung 9 zeigt die Aufschlüsselung nach Evaluierungstyp. Mehr als die Hälfte aller Evaluierungen waren unabhängige Evaluierungen. Jedes Jahr werden etwa drei Evaluierungen „auf hoher Ebene“ – das heißt Evaluierungen auf grundsatzpolitischer oder strategischer Ebene, gewöhnlich von entweder Ergebnissen oder Landesprogrammen – durchgeführt (siehe Kasten 2). Die Evaluierungseinheit der IAO unterbreitet dem Verwaltungsrat der IAO einen jährlichen Bericht über ihre Aktivitäten und wichtigsten Ergebnisse.

Abbildung 9. Projektevaluierungen 2012-13 nach Typ



Quelle: IAA-EVAL-Datenbank.

Kasten 2
**Ausgewählte in der Zweijahresperiode veröffentlichte Berichte
über Evaluierungen auf hoher Ebene**

- Der sektorspezifische Ansatz der IAO zu menschenwürdiger Arbeit
- Die Strategie der IAO für die Integration inklusiver beschäftigungspolitischer Maßnahmen
- Das IAO-DWCP für Indien 2007-12
- Die Strategie der IAO für die Förderung nachhaltiger Unternehmen und menschenwürdiger Arbeit
- Die Strategie der IAO für die Förderung menschenwürdiger Arbeit in der arabischen Region: eine Cluster-Evaluierung von Jordanien, dem Libanon und dem besetzten Palästinensischen Gebiet
- Die Strategie der IAO für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit: Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von besseren Bedingungen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Quelle: <http://www.ilo.org/eval/lang--en/index.htm>

- 91.** Bei der Nutzung der Ergebnisse der Evaluierungstätigkeiten des Amtes zur Förderung einer organisatorischen Lernkultur im IAA wurden beachtliche Fortschritte erzielt. Dies ist auch ein Resultat von aktualisierten und verbesserten Orientierungsmaterialien; von verbesserter Kommunikation mit Hilfe eines Newsletter und einer optimierten Website; und von der Einführung zertifizierter Ausbildung für Evaluierungsmanager.
- 92.** Die zunehmenden Anforderungen in Bezug auf sowohl die Qualität als auch die Menge von Evaluierungen zu bewältigen, war schwierig. Eine Reaktion war eine Reihe von Meta-studien und systematischen Überprüfungen unter Zusammenführung von Leistung und gewonnenen Erfahrungen aus den vielen durchgeführten Evaluierungen. Zusätzlich wurden unabhängige Beurteilungen der Qualität von Evaluierungsberichten in Auftrag gegeben, um Möglichkeiten zur Verbesserung der Qualität von Evaluierungsberichten zu ermitteln.
- 93.** Eine spezielle Metaanalyse über Resultate in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und die Wirksamkeit von Tätigkeiten der IAO, die sich auf eine Analyse von Evaluierungen der technischen Zusammenarbeit (siehe Internet-Link <http://www.ilo.org/eval/lang--en/index.htm>) stützte, lieferte eine Reihe nennenswerter Erkenntnisse, von denen viele für die Arbeit des Amtes generell und nicht nur in Zusammenhang mit Aktivitäten im Bereich der technischen Zusammenarbeit gelten. Allgemein ergab die Metaanalyse, dass die IAO mit ihren fachlichen Ansätzen weitgehend erfolgreich war und dass sie gute Resultate erzielt hat, dass allerdings schwaches Projektdesign und Projektmanagement in manchen Fällen bessere Erfolge verhindert haben. Nachstehend wird auf einige Punkte eingegangen, die in der Metaanalyse angeführt wurden.

3.6.1. Relevanz

- 94.** Die technische Zusammenarbeit wird jetzt möglichst systematisch am SGR und Ergebnissen von DWCPs ausgerichtet. Institutionelle Kohärenz ist somit gesichert. Bisweilen schien die Bezugnahme auf DWCPs jedoch rein eine Frage der Form gewesen zu sein, wohingegen die Synergien und Komplementaritäten, die das Ergebnis davon hätte sein sollen, dass die technische Zusammenarbeit Teil eines solchen DWCPs war, nicht immer systematisch angestrebt wurden.
- 95.** Das Design der technischen Zusammenarbeit erwies sich als eines der wichtigsten Defizite: Evaluierungen ergaben häufig zu ehrgeizige Ziele, unrealistische Zeitrahmen und unzureichende Ressourcen. Dies betraf Erfolge, die außerhalb der Kontrolle von Programmen lagen, Beginnzeiten, die systematisch unterschätzt wurden, die Schwierigkeit, institu-

tionelle Trägheit zu überwinden, und allgemeinen unangebrachten Optimismus dahingehend, dass alles nach Plan verlaufen werde.

96. Bei einer Reihe von Zielen der technischen Zusammenarbeit bestand die Tendenz, die Druckkraft programmatischer Anstrengungen abzuschwächen. Ein einheitliches Ziel der technischen Zusammenarbeit würde folglich Entwickler von Interventionen zwingen, Komponenten in einem stärker integrierten Schema sorgfältig aufeinander abzustimmen.
97. Viele der Maßnahmen der technischen Zusammenarbeit der IAO in den verschiedenen Sektoren waren auf die Armen ausgerichtet (das heißt auf Kinderarbeit, Migranten, Menschenschmuggel, Unternehmertum von Frauen), aber Armut als solche wurde nicht konkret erörtert. Infolgedessen verlieren Projekte gelegentlich das letztendliche Ziel der Bekämpfung von Armutsbedingungen aus dem Auge.
98. Die Geschlechterdimension wird in der technischen Zusammenarbeit jetzt allgemein berücksichtigt. Es muss jedoch noch Einiges bewirkt werden, bevor Initiativen die Geschlechtergleichstellung deutlich als eine Kraft zugunsten von Entwicklung nutzen werden. Bei einer Reihe von Interventionen stand die Beteiligung von Frauen lediglich auf dem Papier, insbesondere in einigen der stärker männlich dominierten Gesellschaften. In Anerkennung des Umstands, dass Kreativität notwendig sein wird, um tief verwurzelte kulturelle Hindernisse zu überwinden, wurden manche regionalen und interregionalen Programme konkret darauf ausgerichtet, Gleichstellungsanliegen zu fördern.

3.6.2. Wirksamkeit

99. Interventionen der technischen Zusammenarbeit waren wirksam, was das Erreichen von Zielen in Bezug auf Wissensentwicklung, Schaffung von Kapazität, normative Standards oder politische Einflussnahme betraf, allerdings sehr häufig nur partiell. Leistungsdefizite waren auf Mängel entweder des Interventionsdesigns (Relevanz) oder der Durchführung und des Managements (Effizienz) zurückzuführen.
100. In einer Reihe von Fällen hat die technische Zusammenarbeit zweifellos zur Wirkung von Programmen beigetragen. Die Wirkung zu messen, ist jedoch selten Bestandteil des Designs einer Intervention, und es ist generell schwierig, zwischen der Wirkung von technischer Zusammenarbeit und anderen nicht damit zusammenhängenden Veränderungen zu unterscheiden. Aus diesem Grund akzeptiert die IAO zu Recht die aus der Kausallogik abgeleitete Annahme, dass Wirkung wahrscheinlich erzielt wird, vorausgesetzt, dass die Annahmen in Bezug auf Output und Ergebnisse zutreffen, Belege für Ergebnisse gefunden werden und die Kausalverknüpfung zwischen Ergebnis und Wirkung glaubhaft ist.

3.6.3. Effizienz

101. Das Management technischer Zusammenarbeit ist grundsätzlich eine Herausforderung. Gute logische Rahmen halfen Managern, die Komplexitäten des operativen Umfelds zu bewältigen. Durch gutes Management wiederum konnten Schwächen des Designrahmens kompensiert werden. Zu wenige Programme ermittelten Ausgangsbasen als Grundlage für die Fortschrittmessung. Generell ist die Überwachung noch nicht ausreichend in den Hauptstrom der Programmdurchführung integriert. Rahmen für die Rechenschaftslegung, gewöhnlich in der Form von Projektleitungsausschüssen, werden immer mehr zur Regel. In Evaluierungsberichten finden sich jedoch nur wenige Aussagen darüber, wie sie in der Praxis funktionieren.
102. Das länderübergreifende Management mit fachlich-konzeptioneller Unterstützung durch die IAO-Zentrale hat zufriedenstellend funktioniert, aber bürokratische Trägheit und der Umstand, dass Entscheidungen an entlegenen Orten getroffen werden müssen, erwiesen

sich wiederholt als Hindernisse für die Programmdurchführung. Mit dezentralen Managementstrukturen konnte im Allgemeinen besser auf den Bedarf von Ländern reagiert werden, insbesondere, wenn sie durch lokales Management und klar etablierte Supportstrukturen unterstützt wurden.

- 103.** Kosteneffizienz scheint kein Problem gewesen zu sein; das Gegenteil galt jedoch häufig für die Angemessenheit der Programmressourcen. In manchen Fällen wurde die knappe Ausstattung von Programmen mit Finanzmitteln und Personal im Vergleich zu der zu bewältigenden Aufgabe als Kosteneffizienz gewertet. In anderen führte sie zu Ineffizienz und unterdurchschnittlicher Leistung. In einigen Fällen war die Ressourcenausstattung recht unzureichend. Ohne tätigkeitsbezogene Kostenrechnung oder ähnliche Methoden, die die IAO noch nicht unterstützt, ist eine ordnungsgemäße Effizienzmessung bei Evaluierungen so gut wie unmöglich.

4. Organisatorische Wirksamkeit

- 104.** Die Wahrnehmung der Leitungs-, Unterstützungs- und Managementaufgaben stützt sich auf den Gesamtansatz der Organisation zum ergebnisorientierten Management. Sie verteilen sich auf zwei übergeordnete Ergebnisse:

- Die wirksame und effiziente Nutzung aller Ressourcen der IAO; und
- die wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation.

- 105.** Zusätzlich orientiert sich die Wahrnehmung wichtiger Leitungs-, Unterstützungs- und Managementaufgaben an fünf Managementstrategien, die folgende Bereiche betreffen: Wissen; Informationstechnologie; Humanressourcenentwicklung; Technische Zusammenarbeit; und Evaluierung.

- 106.** In der Zweijahresperiode 2012-13 wurden die Leitungs-, Unterstützungs- und Managementaufgaben strukturellen Reformen unterzogen, die auf Effizienzverbesserungen bei der Erbringung von Dienstleistungen abzielten. Die Zuständigkeiten innerhalb der Hauptabteilung Interne Dienste und Verwaltung (INTSERV), der Hauptabteilung Informations- und Technologiemanagement (INFOTEC) und der Hauptabteilung Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen (RELMEETINGS) wurden nach Aufgaben neu strukturiert. Die interne Kommunikationsfunktion innerhalb der Hauptabteilung Kommunikation (DCOMM) wurde gestärkt.

4.1. Ergebnis 1 – Die wirksame und effiziente Nutzung aller Ressourcen der IAO

- 107.** Die Resultatetabelle für Ergebnis 1 zusammen mit den detaillierten Tabellen zu Informationstechnologie, Humanressourcenentwicklung sowie technischer Zusammenarbeit und Strategien ist unter www.ilo.org/program verfügbar. Fortschrittsberichte zu den letzten beiden Punkten werden regelmäßig dem Verwaltungsrat unterbreitet. Gleiches gilt für andere Informationen, die unter dem Ergebnis beispielsweise in Bezug auf die Einführung einer Umweltbetriebsprüfung erfasst werden, die 2012 durchgeführt wurde, und für Fortschritte bei der Durchführung des Projekts zur Renovierung des Amtsgebäudes.

4.1.1. Programmplanung

- 108.** Das ergebnisorientierte Management ist weiterhin das Leitprinzip, auf dessen Grundlage alle 19 technischen Ergebnisse und die zwei Ergebnisse in Bezug auf die Leitungs-, Unterstützungs- und Managementaufgaben verwirklicht werden.

- 109.** Nachdem der Verwaltungsrat im März 2012 als Reaktion auf den Durchführungsbericht für die Zweijahresperiode 2010-11 Leitlinien erstellt hatte, änderte das Amt die Methode für die Erfassung von Informationen über erreichte Resultate insofern, als nun detaillierte Informationen über die Arbeit gesammelt werden, die die IAO geleistet hat, um zum Erreichen eines Resultats beizutragen. Diese Leitlinien des Verwaltungsrats bildeten auch die Grundlage für die Neustrukturierung dieses Berichts und die Präsentation von Informationen über Resultate.
- 110.** Ein wichtiges Instrument für die Verwirklichung des ergebnisorientierten Managements ist die zweimal jährlich durchgeführte ergebnisorientierte Arbeitsplanung, die jetzt in die Arbeit des Amtes integriert wurde. Diese erfolgt mit Hilfe des Strategischen Managementmoduls für Planungszwecke IRIS und umfasst interaktive Diskussionen zwischen Personal aus den Regionen und Bediensteten in der Zentrale über Videokonferenzen. Dies sind kosteneffektive Verfahren zur Förderung von Koordinierung und Zusammenarbeit bei der Arbeitsplanung und der Ressourcenallokation auf der Grundlage eines Ampelsystems, das mit der Überwachung von Fortschritten in Bezug auf Landesprogrammergebnisse (CPO) verknüpft ist. Hinsichtlich der Qualitätssicherung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und der Aufsicht darüber (woraus die CPO abgeleitet werden) wurden Verbesserungen erzielt.

4.1.2. Humanressourcenentwicklung

- 111.** Innerhalb der Reformagenda und ausgehend von den in dieser Zweijahresperiode und vorangegangenen Zweijahresperioden ermittelten Herausforderungen und gewonnenen Erfahrungen hat das Amt in vier Personalbereichen Reformen eingeleitet: Mobilität, Einstellung und Auswahl; Vertragspolitik auf der Grundlage operativen Bedarfs und harmonisierter Beschäftigungsbedingungen; ein umfassender Belohnungs- und Anerkennungsrahmen; sowie ein aktualisierter, solider, wirksamer Rahmen für Arbeitsbeziehungen.
- 112.** In Übereinstimmung mit der Humanressourcenstrategie 2010-15 konzentrierte sich das Amt weiterhin auf vier Bereiche: i) Nachwuchsförderung und Führungskompetenz; ii) verbesserte Rechenschaftslegung; iii) Teamarbeit und Kooperation; sowie iv) Schaffung eines Förderumfelds.
- 113.** Die signifikantesten Fortschritte wurde in Bereichen erzielt, in denen das Management über ein hohes Maß an Autonomie für die Festlegung von Grundsatzmaßnahmen verfügt, insbesondere in Bezug auf Arbeitskräfteplanung, Leistungsmanagement, Personalentwicklung, Führungs- und Managementinitiativen sowie Initiativen zur Straffung von Verwaltungsprozessen zur Verbesserung der Kostenwirksamkeit.
- **Arbeitskräfteplanung:** In der Zweijahresperiode 2012-13 wurden im Rahmen der mit der Personalgewerkschaft vereinbarten Interimsregelungen zu vier Terminen 99 Stellenausschreibungen mit dem Personalbeschaffungs-, Zuweisungs- und Vermittlungssystem (RAPS) bearbeitet. Innerhalb des Reformkontextes ergingen zusätzlich 31 Aufforderungen zur Bekundung des Interesses an hochrangigen Stellen. Ein E-Tool zur Erstellung von Mitarbeiterprofilen wird konfiguriert, mit dem es möglich sein wird, Qualifikationen und das Interesse an Mobilität zu verfolgen. Das Instrument wird für die Gesamt- und die langfristige Arbeitskräfteplanung genutzt werden.
 - **Personalentwicklung:** Ein Lernmanagementsystem (LMS) wurde im März 2013 in der Zentrale und anschließend nach und nach in allen Außenämtern eingeführt. Ein E-Learning-Programm zum Thema Interne Führung wurde ebenfalls eingeführt. Insgesamt nutzten 1.128 Bedienstete das System, und 555 schlossen das E-Learning-Programm ab. Ferner wurden über das LMS 49 Online-Materialiensammlungen und E-Learning-Programme sowie 59 Präsenzsitzungen verfügbar gemacht. Innerhalb des Reformkontextes wurde der Schwerpunkt auf Change Management, Führungskräfte-

kommunikation und Training gelegt. Zu den Zielgruppen zählten zukünftige Führungskräfte, leitende Führungskräfte und potenzielle Kandidaten für das Programm für Residierende Koordinatoren der UN.

- **Leistungsmanagement:** Die Unterstützung für das Leistungsmanagement umfasste eine Reihe von Maßnahmen von Ausbildung und Training bis zu Mechanismen für die Rechenschaftslegung vonseiten des Managements, gezielter Kommunikation, Straffung der Arbeitsweise des Berichtsprüfungsausschusses, internen Leitfäden und Beratung. Etwa 95 Bedienstete nahmen an Seminaren über wirksame Leistungsgespräche teil, und 80 Manager nahmen an Seminaren zum Thema „Resultate mit Hilfe von Menschen herbeiführen – effektive Teams zusammenstellen“ teil. Dies trug zu einem Gesamtanstieg des Erfüllungsgrads beim Leistungsmanagement auf 77 Prozent des aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten IAO-Personals bei.
- **Straffung von Verwaltungsprozessen:** Das Amt führte eine Vergleichsanalyse von Organisationen des Systems der Vereinten Nationen durch, um die besten Beispiele für gute Praxis bei der Verwaltung von Sozialleistungen zu übernehmen. Die Standardarbeitsverfahren und -abläufe wurden vollständig aktualisiert und dokumentiert. Außerdem wurde ein elektronisches Formular für die Jahresmeldung über den Familienstatus und den Leistungsantrag eingeführt. Ein elektronisches Antragsformular für Krankenversicherungsleistungen wird entwickelt. Ein Online-Antrag wurde auch dafür entwickelt, Urlaubsdaten aus Außenämtern zu erheben, um die nach den IPSAS vorgeschriebenen Leistungsansprüche von Beschäftigten am Jahresende zu ermitteln.
- **Förderumfeld:** Die Zusammenarbeit mit der Personalgewerkschaft hat zu Fortschritten in den Bereichen Arbeitsschutz, Evakuierung in medizinischen Notfällen, Sicherheit der Außenämter und Grundsätze für Dienstreisen geführt. Im Juli 2012 wurde eine Amtsdirektive herausgegeben, die einen Managementrahmen für den Arbeitsschutz für alle IAO-Ämter etablierte, und im September 2013 wurde eine Amtsdirektive über die Evakuierung in medizinischen Notfällen und den Transport zu medizinischen Zwecken herausgegeben.
- **Als Ergänzung zur erfolgreichen Einführung des E-Learning-Programms zum Thema Interne Führung** entwickelte das Amt Handbücher zur internen Führung, um eine umfassende Ressourcenquelle zu bieten, die ausgewählte Leitungs-, Unterstützungs- und Managementaufgaben einschließlich Finanzen, Beschaffung, Programmplanung und Humanressourcen abdeckt. Die Ausarbeitung der Handbücher und die sie begleitenden Seminare sollen 2014 abgeschlossen werden.

4.1.3. Informationstechnologie

- 114.** Als Teil der Reformagenda wurden das Informations- und das Technologiemanagement (einschließlich der Bibliotheksdienste) zu einer Hauptabteilung zusammengelegt. Dies schafft Synergien, indem fachliche und kaufmännische Kompetenzen kombiniert sowie Ressourcen und Aufgaben konsolidiert werden.
- 115.** Die Einführung von IRIS im Regionalbüro für die Region Lateinamerika und Karibik wurde 2012 und im Regionalbüro für die Region Asien und Pazifik im Juni 2013 abgeschlossen. Die IRIS-Funktion Humanressourcen und Gehalt wurde im Regionalbüro für die Region Afrika eingeführt. Die Software, die Datenbank und die Hardware von IRIS wurden modernisiert. Angesichts der geplanten weiteren Einführung zentralisierter IT-Systeme im gesamten Amt wurde die Konnektivität weltweit verbessert. Die Projekte zur Infrastrukturtransformation wurden entsprechend dem vom Verwaltungsrat im März 2011 gebilligten Fünfjahresplan fortgeführt. Das Identitätsmanagement wurde eingeführt, und im Februar 2013 wurden die Datei- und Druckdienste in der Zentrale modernisiert. Im Juni

2013 wurde die Erneuerung des E-Mail-Systems in die Wege geleitet. Im August 2013 begann eine zweite Phase der Renovierung des Datenzentrums.

- 116.** In der Zweijahresperiode wurde eine große Zahl anderer Projekte zur Unterstützung amtsweiter Initiativen durchgeführt, von denen mehr als drei Viertel abgeschlossen wurden. Eine detaillierte Auflistung dieser Projekte kann auf der INFOTEC-Website (<http://www.ilo.org/public/english/support/itcom/index.htm>) eingesehen werden. Die geplante Einführung des Systems für Elektronische Dokumentenverwaltung wurde bis zur Festlegung einer formellen Klassifizierungsstruktur und seiner Verwaltung aufgeschoben. Die Entwicklung eines Zeitplans für die bessere Verwaltung amtsweiter Inhalte (Unterlagen, Dokumente, digitale Bestände, Web-Inhalte, soziale Medien usw.) stand Ende 2013 kurz vor dem Abschluss.
- 117.** In der Zweijahresperiode wurde eine beträchtliche Zahl neuer Prioritäten sichtbar, was die Überarbeitung der Rangliste der Arbeitsziele erforderlich machte, zu deren Erreichen sich das Amt zuvor verpflichtet hatte. Die Dezentralisierung der IT-Dienstleistungen verursachte weiterhin eine Reihe von Problemen wie nicht standardmäßige und nicht nachhaltige Lösungen sowie der fragmentierten Erbringung von Diensten. Diese Probleme wurden wie folgt angegangen: Konsolidierung der Aufgaben von Informationstechnologie und Informationsmanagement; Einführung eines neuen Rahmens für die Leitung des IT-Bereichs; Einrichtung eines Projektmanagementbüros; Verbesserung der vom Service Desk der Hauptabteilung INFOTEC genutzten Prozesse und Instrumente; Schaffung von Kapazität (36 Prozent der Bediensteten der Hauptabteilung INFOTEC verfügen jetzt über formelle Zertifizierungen für das IT-Projektmanagement).

4.1.4. Technische Zusammenarbeit

- 118.** Die gründliche Überprüfung des Außendienstes und des Programms der technischen Zusammenarbeit des Amtes wird zu Empfehlungen führen, die in der Zweijahresperiode 2014-15 umgesetzt werden sollen.
- 119.** In der Zweijahresperiode 2012-13 schloss oder erneuerte das Amt Partnerschaften im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit mit zehn langjährigen Partnern. Durch zwölf öffentlich-private Partnerschaften mit nichtstaatlichen Akteuren und sechs Abkommen mit Schwellenländern sowie Ländern mit mittlerem Einkommen wurde die Ressourcenbasis für die technische Zusammenarbeit diversifiziert.
- 120.** Das Umfeld für das Programm der technischen Zusammenarbeit des Amtes zeichnet sich durch zunehmende Komplexität und folgende weitere Merkmale aus:
- rückläufige offizielle Entwicklungshilfe (laut OECD-DAC 2012 minus 6 Prozent gegenüber 2010);
 - höhere Anforderungen vonseiten sowohl der Geber als auch der Empfängerländer hinsichtlich der Wirksamkeit von Entwicklungszusammenarbeit;
 - neue Akteure einschließlich Schwellenländern, Privatunternehmen, lokaler Stellen, Finanzinstitutionen, Stiftungen und philanthropisch motivierter Einzelpersonen;
 - die Abhängigkeit der IAO von einer relativ kleinen Zahl wichtiger Partner (62 Prozent der freiwilligen Beiträge des Amtes kommen von etwa 20 Gebern).
- 121.** Das Amt versucht, auf diese Herausforderungen zu reagieren, in dem es noch ergebnisorientierter arbeitet, Berichterstattung, Überwachung, Transparenz, Rechenschaftslegung und Außenwahrnehmung im Bereich der technischen Zusammenarbeit stärkt, Partnerschaften mit neuen Akteuren schließt und seine eigene Außendienstunterstützungsfunktion

entwickelt. Außerdem bemüht sich das Amt, die Vorhersagbarkeit und Flexibilität freiwilliger Mittel durch ein breiteres Spektrum von Partnerschaftsmodalitäten zu steigern.

- 122.** Freiwillige Beiträge, die zwei Fünftel der Ressourcenbasis des Amtes ausmachen, bleiben bedeutsam für die Unterstützung der Agenden für menschenwürdige Arbeit durch Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit. Das Amt hat seine Anstrengungen intensiviert, geberspezifische, landesspezifische oder thematische Informationen über Resultate zu veröffentlichen. Der Qualitätssicherungsmechanismus des Amtes in Bezug auf die technische Zusammenarbeit hat sich in allen Phasen des Projektzyklus bewährt. Es wurden Maßnahmen mit dem Ziel eingeführt, die Qualität von Fortschrittsberichten zu verbessern und sie zeitgerechter zu machen.
- 123.** Infolge der aktiven Bemühungen des Amtes zur Förderung der Kohärenz im UN-System haben die Mittel aus dem UN-System in den letzten Jahren beträchtlich zugenommen. Dies gewährleistet eine noch engere Zusammenarbeit mit UN-Fonds, -Programmen und -Organisationen sowohl auf lokaler als auch auf zentraler Ebene.

4.2. Ergebnis 2 – Die wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation

- 124.** Die Resultatetabelle für Ergebnis 2 ist unter www.ilo.org/program verfügbar. Detaillierte Angaben zur Evaluierungsstrategie des Amtes finden sich im Jährlichen Evaluierungsbericht 2012-13, der unter http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB319/pfa/WCMS_222508/lang--en/index.htm verfügbar ist.
- 125.** In Übereinstimmung mit den Zielvorgaben, die zu Ergebnis 2 festgelegt wurden, kann das Amt für die Finanzabschlüsse für die 72. Finanzperiode (2010-11) und ebenso für die konsolidierten Finanzabschlüsse für das am 31. Dezember 2012 abgelaufene Jahr ein Prüfungsgutachten mit uneingeschränktem Bestätigungsvermerk melden. Die Verantwortung für das Risikomanagement wurde formell dem Büro für Finanzdienste übertragen. Ressourcen unterstützen die systematische Einführung des Enterprise Resource Management im gesamten Amt. Ein Strategisches Risikoregister wurde überarbeitet und in Programm und Haushalt für 2014-15 aufgenommen.

4.2.1. Verwaltungsorgane

- 126.** Die Zielvorgaben in Bezug auf die effiziente Planung, Vorbereitung und Führung der Verwaltungsorgane wurden erfüllt.
- 127.** Das Amt unterstützte die intensivere Beteiligung von Mitgliedsgruppen an der Verwaltungsführung der Organisation, indem es Kontakte zwischen den unterschiedlichen Gruppen und dem Amt koordinierte und den wirksamen und zeitgerechten Austausch über Themen und Papiere sicherstellte, die das Amt zu Konsultationszwecken vorgelegt hatte. Als Teil des Reformpakets kam das Amt einem Ersuchen von Regierungen nach und richtete eine spezielle Unterstützungsfazilität für Regierungen ein, was auch mit einer Stärkung der regelmäßigen Kontakte des Amtes mit den Ständigen Missionen einherging. Diese Fazilität organisierte u.a. auch das erste Orientierungsseminar der IAO für in Genf neu eingetroffene Diplomaten, bei dem diese über die Arbeit der Organisation informiert wurden. Die von den Teilnehmern erhaltenen Rückmeldungen waren positiv.
- 128.** Die rechtzeitige Verfügbarkeit von Dokumenten ist für die Mitgliedsgruppen wichtig, damit diese ihre Rolle bei der Lenkung der Organisation uneingeschränkt wahrnehmen können. Durch verbesserte Planung und Überwachung von Arbeitsabläufen konnte die 95-Prozent-Zielvorgabe erfüllt werden. Hierdurch wurde das Gesamtvolumen der erstellten

Dokumentation verringert, und es wurden Effizienzen bei der Erbringung von Leistungen für die Verwaltungsorgane erzielt.

- 129.** Es wurde eine neue Dokumentenkoordinierungsstelle eingerichtet und parallel dazu ein elektronisches Arbeitsablaufsystem für die Verwaltung und Überwachung der internen Dokumentenerstellungskette der Hauptabteilung eingeführt. Dies ermöglichte es dem Amt, die Zielvorgabe einer 20-prozentigen Verringerung der Zahl der erstellten, übersetzten, gedruckten und verteilten Seiten zu erfüllen. In der Zweijahresperiode 2012-13 verringerte sich die Dokumentation für den Verwaltungsrat im Vergleich zu 2010-11 um 29,3 Prozent und für die Internationale Arbeitskonferenz um 23,4 Prozent.
- 130.** Weitere Verbesserungen sind notwendig, und die aktuellen Regelungen müssen einer Feinabstimmung unterzogen werden, wenn die gegenwärtige Struktur, die Zeitplanung und die Arbeitsabläufe der Verwaltungsratstagungen gut funktionieren sollen. Die verbesserte Unterstützung, die den Mitgliedsgruppen in der Form von Gesprächen und Konsultationen geboten wurde, wurde allgemein begrüßt und resultierte in einer ständig steigenden Nachfrage mit beträchtlichen Folgekosten.
- 131.** Offizielle Dokumente werden im Internet in PDF-Formaten bereitgestellt und manche in E-Buch-Formate konvertiert. Diese Möglichkeiten werden weiter untersucht.
- 132.** Auf der Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2013 wurden Reformen mit dem Ziel ihrer effizienten Funktionsweise getestet. Sie erbrachten beträchtliche Resultate einschließlich der Zurückstellung der Veröffentlichung des Vorläufigen Verhandlungsberichts mit den Reden im Plenum während der Aussprache über den Bericht des Generaldirektors. Dies war ein konkretes Beispiel dafür, wie das Amt positive Resultate erreichen kann, wenn es in der Lage ist, gültige und substantielle Argumente für Änderungsvorschläge vorzulegen.
- 133.** Die sorgfältige Überwachung aller Ausgaben im Zusammenhang mit großen Tagungen hat in der Zweijahresperiode zu beträchtlichen Einsparungen geführt, auch durch weniger Überstunden, effiziente Prozesse für die Erstellung offizieller Dokumente, die Einführung neuer Technologien und Initiativen zur Verringerung des Papierverbrauchs. Eine wichtige Erkenntnis war, dass darin investiert werden sollte, die Akzeptanz aller betroffenen Parteien innerhalb des Amtes sowie bei den Mitgliedsgruppen zu sichern.

4.2.2. Aufsichtsfunktionen

- 134.** Der Externe Prüfer gab zu den konsolidierten Finanzabschlüssen der IAO für die am 31. Dezember 2012 und am 31. Dezember 2011 abgelaufenen Jahre ein Prüfungsgutachten mit uneingeschränktem Bestätigungsvermerk ab. Die Finanzabschlüsse entsprachen 2012 erstmals vollständig den Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor (IPSAS).
- 135.** Auf seiner 316. Tagung (November 2012) billigte der Verwaltungsrat den aktualisierten Arbeitsauftrag für den Unabhängigen beratenden Kontrollausschuss (IOAC) und bestellte fünf Mitglieder für eine Amtszeit von drei Jahren.
- 136.** Die Interne Prüfung und Aufsicht berichtet dem Verwaltungsrat jährlich über nennenswerte Ergebnisse und Untersuchungen, auch über Folgemaßnahmen, die zu ihren Empfehlungen ergriffen wurden.
- 137.** Das IAA berichtet dem Verwaltungsrat jährlich über den Status der Akzeptanz und der Folgemaßnahmen zu Empfehlungen, die von der Gemeinsamen Inspektionsstelle (JIU) abgegeben wurden. Während der Zweijahresperiode nahm das Amt an 19 von der JIU

durchgeführten Untersuchungen teil, von denen 10 abgeschlossen wurden. 2012 nahm die JIU ein internetgestütztes System in Betrieb, mit dem sie Folgemaßnahmen zum Status ihrer Empfehlungen verfolgen kann.

Teil II

138. In diesem Abschnitt wird die Arbeit der IAO während der Zweijahresperiode beschrieben. Er enthält Höhepunkte aus jeder der fünf Regionen, drei Beispiele für Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit und eine Reihe thematischer Darstellungen. Er verleiht den in Teil I des Berichts präsentierten Informationen weitere Substanz, insbesondere was die Landesresultate betrifft.

5. Regionale Höhepunkte

139. Nachstehend wird eine Auswahl nennenswerter Erfolge nach Region beschrieben.

5.1. Region Afrika

140. Obwohl Afrika positives Wirtschaftswachstum verzeichnet, hinkt die Schaffung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für Frauen und Männer hinterher. Insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit stellt für die Region eine vorrangige Herausforderung dar.

141. In der Zweijahresperiode 2012-13 entwickelte eine Reihe von Ländern nationale politische Handlungskonzepte und Aktionspläne zur Jugendbeschäftigung. In Uganda verabschiedete die Regierung in Abstimmung mit den Sozialpartnern einen Nationalen Aktionsplan zur Jugendbeschäftigung. Ähnliche Anstrengungen werden in Sambia, Tunesien und der Vereinigten Republik Tansania unternommen. In Sambia wird die Jugendbeschäftigung im 2013 überarbeiteten Sechsten Nationalen Entwicklungsplan allgemein berücksichtigt. In Westafrika setzt die Wirtschaftsgemeinschaft Westafrikanischer Staaten (ECOWAS) einen regionalen Aktionsplan für Jugendliche um.

142. Ägypten, Äthiopien, Botsuana, Sambia und Uganda schaffen unternehmerische Kapazitäten für junge Männer und Frauen und erleichtern deren Zugang zu Arbeitsmarktinformationen und Berufsberatung. In Ägypten verbesserten öffentliche Arbeitsverwaltungen ihre Fähigkeit dafür, Berufsbildung, Beratung und Stellensuche für Jugendliche anzubieten. 2013 startete die Präsidentin von Malawi eine nationale Initiative zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Jugendliche. Die Komoren führt ein Programm für Lehrlingsausbildung, unternehmerische Ausbildung und Arbeitsmarktvermittlungsdienstleistungen durch. Äthiopien, Burundi, die Demokratische Republik Kongo und Kenia verbessern das Angebot an Ausbildung zum Erwerb fachlicher und beruflicher Qualifikationen und haben arbeitskräfteintensive Technologien im Bereich von Infrastrukturinvestitionen eingeführt.

143. Benin, Burkina Faso und Simbabwe haben neue Berufsbildungsmaßnahmen für junge Frauen und Männer aus ländlichen Gebieten entwickelt; Uganda unterstützt Jugendliche bei der Gründung von Klein- und Mittelunternehmen. In Ruanda, Sansibar und Tansania wurden die Förderung des Unternehmertums, Existenzgründungen sowie die Vermittlung von Managementkompetenzen und der Zugang zu Finanzmitteln für junge Unternehmer ausgeweitet. Burundi und der Südsudan haben ähnliche Interventionen entwickelt, um zurückkehrende Flüchtlinge, Vertriebene und ehemalige Kämpfer zu unterstützen.

144. Angesichts der wachsenden Anerkennung der Rolle des sozialen Schutzes bei der Verringerung der Armut haben Regierungen einen Rahmen für die Zusammenarbeit mit den Ver-

einten Nationen einschließlich der IAO mit dem Ziel entwickelt, Sozialschutzsysteme einzurichten. Äthiopien, Gambia, Kamerun, Mosambik und Togo überprüfen ihre Systeme der Sozialen Sicherheit, um die Deckung auf Privatbeschäftigte und halbstaatliche Privatbeschäftigte, die Behinderten sowie Personen in der informellen Wirtschaft und in ländlichen Gebieten auszuweiten. In Mosambik hat sich die Zahl der Haushalte mit Deckung durch Sozialschutzsysteme 2013 mehr als verdoppelt und ist auf 370.000 gestiegen. Cabo Verde hat in den letzten fünf Jahren die Deckung ebenfalls verdoppelt.

- 145.** Kenia, Madagaskar, Nigeria und Uganda haben Maßnahmen zur Bekämpfung der Kinderarbeit intensiviert. In Mitgliedstaaten der ECOWAS wird ein subregionaler Aktionsplan gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit umgesetzt. Uganda verabschiedete einen Nationalen Ausbildungslehrplan zum Kinderschutz, und Kenia überarbeitete die Liste gefährlicher Tätigkeiten. Madagaskar bot Ausbildung für Eltern der Opfer von Kinderarbeit an, und Malawi richtete Zonen ohne Kinderarbeit ein. Togo intensivierte Maßnahmen, um Kinder aus gefährlichen Tätigkeiten in der Landwirtschaft und der Hausarbeit herauszuholen.
- 146.** Simbabwe hat die Empfehlungen des IAO-Untersuchungsausschusses zu Vereinigungsfreiheit und den Rechten zu Kollektivverhandlungen umgesetzt.

5.1.1. Ausgewählte Beiträge der IAO

147. In der Region Afrika gelang der IAO Folgendes:

- die Erhebung neuer Daten zum Übergang junger Menschen von der Schule in die Arbeitswelt in acht afrikanischen Staaten;
- die Durchführung von Forschung zum Unternehmertum von Jugendlichen und zur Wirksamkeit von Unterstützungsmethoden, die unter der Schirmherrschaft der multinationalen Fazilität für Unternehmertum von Jugendlichen durchgeführt wurde (Kenia, Uganda und Vereinigte Republik Tansania);
- die Entwicklung eines Instruments zur Bewertung von Schutzbedürftigkeit für den Einsatz bei der Priorisierung von Infrastrukturinvestitionen;
- die Überprüfung von Sozialschutzausgaben mit Hilfe ihres Instruments für die Haushaltsmodellierung und die Ausarbeitung von Vorschlägen für die Ausweitung von Leistungen der Sozialen Sicherheit auf Geringverdiener;
- die Unterstützung der Einrichtung von Ausbildungsinstitutionen für die arabische Maghreb-Region und das frankophone Afrikaa zur Schaffung von Kapazitäten im Bereich der Verwaltungsführung und des Managements der Sozialen Sicherheit;
- die Vertiefung der Wissensgrundlagen über Kinderarbeit sowie die Bereitstellung fachlicher und finanzieller Unterstützung nationaler und subregionaler Aktionspläne zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit;
- die Unterstützung der Schaffung von Kapazität dreigliedriger Mitgliedsgruppen für die Verbesserung des Bewusstseins für internationale Arbeitsnormen sowie die Förderung ihrer Ratifizierung und ihrer verbesserten Umsetzung in der Region.

5.2. *Region Lateinamerika und Karibik*

- 148.** Die im Durchschnitt solide wirtschaftliche Entwicklung in Lateinamerika und der Karibik im letzten Jahrzehnt und die entwickelten Strategien mit dem Ziel, die Beschäftigung in den Mittelpunkt der staatlichen Politik zu rücken, haben die Verringerung der Arbeitslosigkeit

keit auf Niveaus nahe 6 Prozent sowie einen Anstieg der mittleren Einkommen und der realen Mindestlöhne ermöglicht. Die Region steht jedoch weiterhin vor Herausforderungen in Bezug auf die Chancengerechtigkeit, die Qualität der Beschäftigung, die Arbeitnehmerrechte und die Informalität, die in einem Kontext globaler wirtschaftlicher Verlangsamung angegangen werden müssen.

- 149.** Chile, die Dominikanische Republik, El Salvador, Mexiko und Peru haben Ziele im Zusammenhang mit Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in ihre nationalen und sektorspezifischen Entwicklungspläne aufgenommen. Die Ausarbeitung und die Umsetzung beschäftigungspolitischer Maßnahmen wurden durch umfassendere integrierte Informationssysteme unterstützt, beispielsweise in St. Lucia und St. Vincent sowie auf den Grenadinen in der Karibik. Die gleiche Tendenz war auch auf der subnationalen Ebene zu beobachten, wie sich anhand der Umsetzung der Agenden für menschenwürdige Arbeit auf der Ebene der Gliedstaaten und der lokalen Ebene, beispielsweise in der Provinz Santa Fe in Argentinien, in Brasilien und in der Region Maule in Chile, zeigte.
- 150.** Verschiedene Länder in der Region haben die Unterstützung für Programme zur Förderung der Jugendbeschäftigung wie „Jóvenes con más y mejor trabajo“ in Argentinien, „Empléate“ in Costa Rica und „Jóvenes a la obra“ in Peru intensiviert. In Uruguay wurden spezielle Gesetze verabschiedet, und in Brasilien, Ecuador, El Salvador und Paraguay wurden Fortschritte im Bereich der Entwicklung von Grundsatzmaßnahmen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit für Jugendliche erzielt. Zusätzlich zu diesen Grundsatzmaßnahmen wurden in Brasilien, El Salvador, Jamaika, Kolumbien und Peru Arbeitsvermittlungssysteme mit einem Schwerpunkt auf Jugendliche entwickelt, Berufsausbildungsprogramme gestärkt und gezielte Erhebungen durchgeführt, um sachdienliche Informationen über den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu sammeln.
- 151.** Die Region leistete Pionierarbeit in Bezug auf das Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, was dazu führte, dass Uruguay es als erstes Land ratifizierte, gefolgt von Der Plurinationalen Staat Bolivien, Guyana, Nicaragua und Paraguay.

5.2.1. Ausgewählte Beiträge der IAO

152. In der Region Lateinamerika und Karibik gelang der IAO Folgendes:

- die direkten Beratungsdienstleistungen in der Region für Regierungen, Arbeitnehmerverbände und Arbeitgeberverbände; die Sammlung und Verbreitung von Wissen und sachdienlichen Statistiken; die Stärkung institutioneller Kapazitäten und die Entwicklung von Kooperationsprojekten. In vielen Fällen arbeitete die IAO in Partnerschaft mit Organisationen aus dem UN-System, Finanzinstitutionen und der Organisation Amerikanischer Staaten (OAS) zusammen. Dem sozialen Dialog wurde generell große Bedeutung beigemessen;
- die aktive Teilnahme an Regionalkonferenzen – beispielsweise mit der OAS und der Karibischen Gemeinschaft (CARICOM) – und an dem internationalen Forum „Staatliche Maßnahmen zugunsten von Beschäftigung und sozialem Schutz“, das im November 2013 in Mexico City stattfand. Die IAO förderte auch Informationen über Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit, indem sie nationale Statistikämter unterstützte, in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik (ECLAC) Übersichten über die Arbeitsmarktsituation ausarbeitete, mit der Ernährung- und Landwirtschaftsorganisation (FAO) der Vereinten Nationen Forschung zur Beschäftigung im ländlichen Raum durchführte und die Veröffentlichung *Panorama Laboral/Labour Overview* vorlegte;

- die Unterstützung der Entwicklung subnationaler Agenden für menschenwürdige Arbeit durch die Weitergabe von Erfahrungen und horizontale Zusammenarbeit;
- die Durchführung konkreter Jugendbeschäftigungsprojekte innerhalb des Rahmens des Fonds für die Verwirklichung der Millenniums-Entwicklungsziele, zu denen das Interamerikanische Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (IAO/CINTERFOR) einen signifikanten Beitrag leistete;
- die Impulse für das Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, in der Region anhand von beispielhaften, auf Informationen und Beratung ausgerichteten Aktivitäten der IAO, die Untersuchungen über die Konsequenzen der Annahme des Übereinkommens für die Arbeitsnormen und Kampagnen umfassten, die in Zusammenarbeit mit staatlichen Stellen, Gewerkschaften und anderen wichtigen Akteuren durchgeführt wurden;
- die horizontale Zusammenarbeit, die Weitergabe von Erfahrungen und die Sicherung lokaler Finanzmittel für Entwicklung, die in einer Region mit Ländern, bei denen es sich überwiegend um solche mit mittlerem Einkommen handelt, zunehmend wichtige Mittel der internationalen Zusammenarbeit werden.

5.3. Region Arabische Staaten

- 153.** Die Zweijahresperiode war durch anhaltende politische Instabilität in der Folge des „Arabischen Frühlings“ gekennzeichnet. Die syrische Krise und die damit einhergehende sich hinziehende humanitäre Notlage hatten weiterhin schwerwiegende negative Auswirkungen auf benachbarte Länder.
- 154.** In einem Kontext merklicher sozialer Unzufriedenheit, die in allgemeinen Forderungen nach sozialer Gerechtigkeit und Arbeitsplätzen zum Ausdruck kam, hoben mehrere Länder einschließlich Jordaniens, des Oman, des Libanon und des Besetzten palästinensischen Gebiets die Mindestlöhne an und ergriffen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Manche Länder unternahmen auch beträchtliche Schritte zur Verbesserung des sozialen Dialogs und zur Stärkung dreigliedriger Konsultationen.
- 155.** Einige Länder begannen eine umfassende Überprüfung des Arbeitsrechts. Die im Mai 2013 unterzeichnete Kollektivvereinbarung in der jordanischen Bekleidungsindustrie, die die Arbeitsbedingungen von etwa 55.000 Arbeitnehmern verbessern dürfte, wird als eine richtungsweisende Vereinbarung eingestuft.
- 156.** In vielen Ländern der Region und insbesondere in den Ländern des Golf-Kooperationsrats machen Arbeitsmigranten einen sehr hohen Teil der Erwerbsbevölkerung aus. Die Organisation von Arbeitsmigranten und der Schutz ihrer Rechte wurden in die Liste der Prioritäten von Gewerkschaften aufgenommen. Im Rahmen des Starts der Durchführung von zwei neuen regionalen Projekten wurde in ausgewählten Golf-Ländern mit dem grundsatzpolitischen Dialog über die Arbeitsmigration und der Förderung des Übereinkommens (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, begonnen.
- 157.** Es wird zunehmend anerkannt, dass die Ausweitung des Sozialschutzes Teil einer kohärenten nationalen Strategie der Sozialen Sicherheit sein sollte, die eine nachdrückliche Fokussierung auf Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft umfassen sollte. Einige Länder haben Schritte zur Entwicklung umfassender Systeme auf der Grundlage von Ansprüchen und Rechten anstelle eines Wohlfahrtsansatzes ergriffen. Die Konsolidierung einer Initiative für einen sozialen Basisschutz in Jordanien (zusätzlich zur Verpflichtung zur Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 102) über die Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952) und die Unterstützung für die Einrichtung eines Rentensystems für Arbeitnehmer im

Privatsektor im Libanon und im Besetzten palästinensischen Gebiet veranschaulichen ein starkes Interesse daran, sich in die Richtung von Rentensystemen mit festgelegten Leistungen zu bewegen.

5.3.1. Ausgewählte Beiträge der IAO

158. In der Region der arabischen Staaten gelang der IAO Folgendes:

- die Unterstützung für bestehende und neue Arbeitnehmerverbände im Streben nach demokratischen und repräsentativen Institutionen auf breiter Basis, die auf die sozio-ökonomischen und politischen Herausforderungen des Übergangs reagieren können;
- die Organisation von Konferenzen und Tagungen von Expertengruppen im Anschluss an die Veröffentlichung des gemeinsamen Berichts von IAO und UNDP mit dem Titel *Rethinking Economic Growth: Towards Productive and Inclusive Arab Societies* Anfang 2013. Diese förderten den grundsatzpolitischen Dialog und erforschten grundsatzpolitische Optionen zu den Themen der Verbesserung der wirtschaftlichen Situation von Frauen, der Arbeitnehmerrechte, menschenwürdiger Arbeit und der informellen Wirtschaft. Die Empfehlungen der von der Arabischen Arbeitsorganisation und der IAO organisierten Regionalkonferenz zum Thema Arbeitsmarktsteuerung im Kontext sich wandelnder arabischer Gesellschaften, die im September 2013 in Ägypten stattfand, bestätigte die Entschlossenheit von Regierungen und Sozialpartnern, inklusive beschäftigungsfreundliche Entwicklungspolitiken mit sozialem Dialog, Sozialschutz und kohärenter Arbeitsmarktsteuerung zu beschließen;
- die Erbringung von Dienstleistungen zur Festlegung von Mindestlöhnen und zu Kollektivverhandlungen vor dem Hintergrund einer beispiellosen Zahl von Ersuchen um fachliche Beratungsleistungen der IAO in diesem Bereich; die Unterstützung der Entwicklung einer nationalen Strategie für Kollektivverhandlungen in Jordanien, die in anderen Ländern repliziert werden wird;
- die Durchführung von Kostenstudien für die Einführung des sozialen Basisschutzes, die durch den Süd-Süd-Kooperationsrahmen unterstützt werden wird.

5.4. Region Asien und Pazifik

159. Bei der Ratifizierung internationaler Arbeitsnormen wurden in einer Reihe von Ländern beachtliche Fortschritte erzielt. Beispielsweise bildete die Regierung von China einen Ausschuss auf Kabinettschicht, um die Ratifizierung grundlegender IAO-Übereinkommen zu beschleunigen. Die Entscheidung Chinas von November 2013, das chinesische System der Umerziehung durch Arbeit, einem wesentlichen Hindernis für die Ratifizierung der IAO-Übereinkommen zum Thema Zwangsarbeit durch das Land, bedeutete einen wichtigen Fortschritt. Die 2013 erlassene chinesische Sonderbestimmung über den Arbeitnehmerschutz für Arbeitnehmerinnen spiegelt ebenfalls die bessere Einhaltung internationaler Arbeitsnormen durch das Land wider. Nepal und Thailand haben vereinigte Gewerkschaftsplattformen eingerichtet, um Ratifizierungen zu verfolgen.

160. In einer Reihe von Ländern wurden signifikante Fortschritte bei der Erstellung und Nutzung von Arbeitsstatistiken für die Gestaltung auf Erkenntnissen beruhender beschäftigungspolitischer Maßnahmen erzielt. Kambodscha, die Demokratische Volksrepublik Laos und Samoa erstellten ihre überhaupt ersten Berichte über Arbeitskräfteerhebungen einschließlich zu Jugendbeschäftigung und informeller Beschäftigung sowie zu Migration. Bangladesch erprobt vierteljährliche Arbeitskräfteerhebungen, während Fidschi jährliche Arbeitsmarktdatenreihen testet. Auf den Philippinen wurden Arbeitskräfteerhebungen auf der Ebene der Provinzen erprobt.

- 161.** Der Schutz von Arbeitsmigranten sowie der Zugang zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit sind weiterhin Prioritäten in der Region Asien und Pazifik. Durch die Verabschiedung nationaler Gesetze, Regeln und Bestimmungen sowie die Etablierung und Stärkung von Steuerungsstrukturen in Bangladesch, der Greater-Mekong-Subregion, den ASEAN-Ländern und dem Pazifikraum wurde die Kapazität der Sozialpartner zur Förderung der Rechte von Arbeitsmigranten signifikant gestärkt.
- 162.** Bangladesch, Indonesien, die Philippinen und Sri Lanka haben Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigung und unternehmerischen Praktiken in bestimmten Sektoren wie Tourismus, erneuerbare Energie, Wohnungsbau, kommunale Abfallwirtschaft und grüne Arbeitsplätze in nationale und sektorale Strategien sowie in lokale Initiativen integriert.
- 163.** Eine Begleiterscheinung des Anstiegs der Zahl der Länder mit mittlerem Einkommen in der Region ist die wachsende Nachfrage nach Beratung durch die IAO im Bereich der Lohnsetzung. Mit der Bildung eines dreigliedrigen Nationalen Lohnrats wurde in Vietnam ein großer Schritt auf dem Weg zur dreigliedrigen Festlegung des Mindestlohns getan.
- 164.** Die zehn ASEAN-Mitgliedstaaten nahmen die Erklärung über die Stärkung des Sozialschutzes von 2013 an. Sie berücksichtigt grundlegende Prinzipien der Empfehlung (Nr. 202) betreffend den innerstaatlichen sozialen Basisschutz, 2012, und verweist auf diese. Die Erklärung verpflichtet die nationalen Mitgliedsregierungen zur Schaffung auf nationaler Ebene definierter sozialer Basisschutzniveaus unter Berücksichtigung des Prinzips der Gleichbehandlung für alle. Eine regionale Datenbank zu Sozialschutzbewertungen wurde eingerichtet und enthält derzeit fertiggestellte Berichte aus Indonesien, Kambodscha, Thailand und Vietnam. Ähnliche Anstrengungen zur Etablierung auf nationaler Ebene definierter sozialer Basisschutzniveaus wurden in Indien, Pakistan und Sri Lanka unternommen.
- 165.** Regionale Vereinbarungen über technische Zusammenarbeit veranschaulichen ebenfalls die Bedeutung, die der IAO und den Themen der IAO beigemessen wird. Zu diesen Vereinbarungen zählen das erste Süd-Süd-Kooperationsabkommen zwischen China, Kambodscha und der Demokratischen Volksrepublik Laos über die Ausweitung von Arbeitsvermittlungsdiensten und Arbeitsmarktinformationen, die Vereinbarung zwischen Singapur und der IAO über Beschäftigung, Qualifizierung und Arbeitsschutz und die Erweiterung der Kooperationsabkommen zwischen der IAO und Japan sowie zwischen der IAO und Korea in Bezug auf Jugendbeschäftigung, Qualifikationen und Beschäftigungsfähigkeit, Sozialschutz und Arbeitsmigration.

5.4.1. Ausgewählte Beiträge der IAO

- 166.** In der Region Asien und Pazifik gelang der IAO Folgendes:
- die Einleitung einer regionsweiten Initiative zur Förderung der Ratifizierung internationaler Arbeitsnormen und einer umfassender Reformierung des Arbeitsrechts, die zur Ratifizierung von 32 internationalen Arbeitsnormen in der Zweijahresperiode 2012-13 beitrug, welche die grundlegenden Übereinkommen und die neuen Arbeitsnormen zu Seeleuten und Hausangestellten umfassten;
 - die Bereitstellung von fachlicher beratender Unterstützung und von Orientierungshilfe für die Ausarbeitung der Nationalen Humanressourcen- und Beschäftigungspolitik in Sri Lanka;
 - die erfolgreiche Förderung der Nutzung arbeitskräfteintensiver Straßeninstandhaltung durch Gemeinschaftsorganisationen zur Schaffung lokaler Beschäftigungsmöglichkeiten nach Naturkatastrophen auf den Philippinen;

- die systematische Mitwirkung in maßgeblichen Organen des UN-Systems wie der Asiatisch-Pazifischen Thematischen Arbeitsgruppe für Internationale Migration;
- die Stärkung bestehender Partnerschaften mit dem ASEAN als Mittel zur Förderung von Anliegen der IAO.

5.5. Region Europa und Zentralasien

- 167.** Ein bedeutender Erfolg war die Annahme der Erklärung von Oslo durch Mitgliedsgruppen aus 51 Mitgliedstaaten auf der Neunten Europäischen Regionaltagung in Oslo (April 2013). Darin heißt es u.a.: „... die IAO [ist] ideal positioniert, ... um fundierte und ausgewogene Reformpolitiken zu entwickeln“, und ebnet den Weg für intensiviertere Arbeit in der Region. Dies hat dazu geführt, dass die IAO Ersuchen um Unterstützung von Mitgliedsgruppen in einer Reihe von Ländern in der Eurozone nachgekommen ist. Ein Beispiel ist ein mit der zypriotischen Regierung vereinbarter Arbeitsplan, der u.a. auf die Ausarbeitung eines umfassenden Jugend-Aktionsplans einschließlich der Formulierung einer Beschäftigungsgarantie für Jugendliche abzielt.
- 168.** Es ist wichtig, fachliche Unterstützung in ausgewogener Weise bereitzustellen und dabei der Vielfalt der Probleme in Mittel- und Osteuropa sowie in Zentralasien Rechnung zu tragen. Diesbezüglich war ein Erfolg die Stärkung von Partnerschaften mit dem Ziel, die Arbeit der IAO in der Region zu verbessern. Beispielsweise wurden auf der Internationalen Konferenz über menschenwürdige Arbeit, die mit der Unterstützung des Amtes im Dezember 2012 von der Russischen Föderation organisiert wurde, drei Vereinbarungen unterzeichnet: ein Kooperationsprogramm zur Förderung der Arbeitsbeziehungen mit dem Ziel der Förderung menschenwürdiger Arbeit, eine Vereinbarung zur Anwendung der G20-Ausbildungsstrategie in fünf Ländern (drei Ländern der Gemeinschaft unabhängiger Staaten (GUS) sowie Jordanien und Vietnam) und ein globales Partnerschaftsabkommen zwischen der IAO und Lukoil in Bezug auf Fachwissen und Ausbildung zum Thema Jugendbeschäftigung.
- 169.** Insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit stellt für die Region ein vorrangiges Problem dar. In Der ehemaligen Jugoslawischen Republik Mazedonien wurde im Oktober 2012 ein Nationaler Aktionsplans zur Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen für Jugendliche mit einer Laufzeit von drei Jahren angenommen.
- 170.** In Georgien wurde am 12. Juni 2013 ein neues Arbeitsgesetz beschlossen. Dieses Resultat wurde mit Hilfe eines dreigliedrigen sozialen Dialogs erreicht. Der Prozess hatte zudem Multiplikatorwirkung, indem er diese Form von Dialog stärkte und institutionalisierte.
- 171.** Die Ukraine führte Änderungen am Gesetz über Kollektivvereinbarungen und am Gesetz über Arbeitgeberverbände ein, die die Rolle der Arbeitsverwaltung bei freiwilligen und effektiven Kollektivverhandlungen stärkten.
- 172.** Die Zusammenarbeit zwischen der Europäischen Kommission und der IAO hat sich vertieft, und in den grundsatzpolitischen Dokumenten von Rat, Kommission und Parlament wird in immer mehr Verweisen Bezug auf Instrumente der IAO und die Agenda für menschenwürdige Arbeit genommen. Die Ergebnisse dieser Zusammenarbeit zeigten sich auch bei den Besuchen des Präsidenten des Europäischen Rates, Herman Van Rompuy, der im Juni 2013 zur Internationalen Arbeitskonferenz sprach, und des Vorsitzenden des Europäischen Parlaments, Martin Schulz, der 2013 an der Tagung des Verwaltungsrats im März teilnahm.

5.5.1. Ausgewählte Beiträge der IAO

173. In der Region Europa und Zentralasien gelang der IAO Folgendes:

- die Bereitstellung von Unterstützung bei der Umsetzung grundlegender Arbeitsnormen und anderer wichtiger internationaler Arbeitsnormen in allen Ländern der Region;
- der Beitrag zur Entwicklung des Aktionsplans zur Jugendbeschäftigung in Der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien durch die Bereitstellung fachlicher Unterstützung und die Bildung einer nationalen dreigliedrigen Arbeitsgruppe;
- das Engagement auf den höchsten Ebenen in Georgien, um Vertrauen zu schaffen, und die Bereitstellung von Fachwissen zur Unterstützung des sozialen Dialogs;
- die Ausarbeitung einer Studie über Rechtsrahmen und die aktuelle Praxis von Kollektivverhandlungen in der Ukraine sowie die Unterstützung der dreigliedrigen Erörterung der Ergebnisse; die Bereitstellung eines umfassenden Ausbildungspakets zur Rolle der Arbeitsverwaltung bei der Förderung von Kollektivverhandlungen für Beamte von Arbeitsverwaltungen auf der zentralen und der regionalen Ebene. Ähnliche Ausbildungsmaßnahmen wurden für Vertreter von Arbeitnehmern und Arbeitgebern angeboten;
- der Beitrag zu Reformen des Arbeitsrechts in Bulgarien und zu Reformen der Arbeitsbeziehungen in Rumänien in der Form von Forschung und fachlicher Beratung. In beiden Ländern wurden im Juli 2012 beziehungsweise im Januar 2013 Seminare zum grundsatzpolitischen Dialog auf hoher Ebene unter Beteiligung der Mitgliedsgruppen, der Europäischen Kommission, des IWF und der Weltbank durchgeführt;
- fachliche Beiträge zur Entwicklung des Jugendgarantie-Systems der EU, die sich u.a. auf die IAA-Studie *EuroZone job crisis: trends and policy responses* („Beschäftigungskrise in der Eurozone: Tendenzen und grundsatzpolitische Reaktionen“) (2012) stützten;
- die in Griechenland geleistete Unterstützung mit dem Ziel, das Vertrauen unter den Sozialpartnern wiederherzustellen und den sozialen Dialog auf der nationalen und sektorspezifischen Ebene zu stärken. Fachliche Unterstützung wird in den Bereichen Lehrlingsausbildung; Arbeitsaufsicht mit einem Schwerpunkt auf nicht angemeldete Arbeit; Sozialwirtschaft; Arbeitsvorschriften sowie kollektive Entlassungen und Zeitarbeit geleistet. Zur Koordinierung dieser Arbeit wurde ein Leitender Verbindungsbeauftragter für Griechenland ernannt.

6. Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit

174. Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit sind das wichtigste Programmplanungsinstrument der IAO auf der Landesebene. Nachstehend werden drei Beispiele für das Engagement der IAO und ihre Erfolge im Rahmen von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit – in Indien, dem Senegal und der Republik Moldau – beschrieben.

6.1. Erfolge auf Landesebene durch das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit in Indien

175. Das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit 2013-17 für Indien wurde im Oktober 2013 von der Regierung, den Sozialpartnern und der IAO beschlossen. Es ist am 12. Fünf-

jahresplan (2012-17) von Indien und dem UN-Entwicklungshilfe-Programmrahmen (UNDAF) 2013-17 ausgerichtet. Die unabhängige Evaluierung des vorangegangenen Landesprogramms für menschenwürdige Arbeit (2007-12), das in der Zweijahresperiode auslief, kam zu dem Schluss, es habe „... einen nützlichen Rahmen für die Umsetzung der vier Säulen menschenwürdiger Arbeit in ein Programm“ geboten.

- 176.** Das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit ist ein Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen dem Ministerium für Arbeit und Beschäftigung (MOLE), den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden, anderen Fachministerien auf der nationalen Ebene und der Ebene der Bundesstaaten, der Planungskommission, anderen maßgeblichen Akteuren und der IAO. Das MOLE und die Sozialpartner bildeten einen dreigliedrigen beratenden Ausschuss für das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit, der bei der Durchführung, Überwachung und Evaluierung des Landesprogramms für menschenwürdige Arbeit Orientierungshilfe geben sollte. Thematische beratende Ausschüsse oder Arbeitsgruppen unterstützen weiterhin den Durchführungsprozess in Bezug auf ausgewählte Ergebnisse des Landesprogramms für menschenwürdige Arbeit.
- 177.** In der Zweijahresperiode 2012-13 wurden substantielle Resultate bei den Ergebnissen zu Qualifizierung, nachhaltigen Unternehmen, Sozialer Sicherheit; Arbeitsbedingungen; HIV/Aids; Stärkung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Zwangsarbeit; Kinderarbeit; sowie Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen erzielt.
- 178.** Gesamtmiteinsatz für das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit (aus Haushaltsmitteln für technische Zusammenarbeit, HZK und SMTZ): 8.228.631 US-Dollar für 2012-13.

Übersicht 10. Resultatekette auf der Landesebene für Indien

Beiträge der IAO	Resultate (vom Land ergriffene Maßnahmen)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Fachbeiträge zum Nationalen Qualifizierungsrat des Premierministers, zum Nationalen Qualifikationskoordinierungsrat der Planungskommission und zur Nationalen Qualifizierungsgesellschaft des Finanzministeriums. ■ Unterstützung für die Regierung und die Sozialpartner in Bezug auf die Steuerung des nationalen Qualifizierungssystems. 	<p>Im 12. Fünfjahresplan (2012-17) wird Qualifizierung priorisiert. Die indische Regierung etablierte im Juni 2013 die Nationale Qualifizierungsbehörde als übergeordnetes Spitzenorgan für den Nationalen Qualifizierungsrahmen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Bereitstellung von Abhandlungen über die Einbeziehung von Hausangestellten in den Geltungsbereich des neuen Gesetzes über sexuelle Belästigung für die Interministerielle Dreigliedrige Arbeitsgruppe für Geschlechtergleichstellung. ■ Ausarbeitung eines Leitfadens für die schrittweise Umsetzung des Gesetzes über sexuelle Belästigung und Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen für Mitgliedsgruppen. 	<p>Im März 2013 verabschiedete die Regierung das Gesetz über sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz (Prävention, Verbot und Abstellung der Rechtsverletzung), in dessen Geltungsbereich auch Hausangestellte fallen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Fachbeiträge in Bezug auf die Ausweitung der Deckung durch die nationale Krankenversicherung auf Arbeitnehmer; Ausarbeitung operativer Richtlinien und Durchführung von Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung von Arbeitnehmern. ■ Unterstützung dreigliedriger Tagungen auf der nationalen Ebene und der Ebene der Bundesstaaten zur Erörterung der Ausweitung der Deckung. 	<p>Im Juni 2013 weitete die indische Regierung die Deckung durch die nationale Krankenversicherung (Rashtriya Swasthya Bima Yojana) auf verschiedene Kategorien von Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft aus, die zuvor keine Deckung genossen hatten.</p> <p>Im November 2012 billigte das Kabinett die Änderungen an den Gesetzen über Hochbau- und andere Bauarbeiter, mit denen die Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe unter Leitung der IAO umgesetzt wurden. Das abgeänderte Gesetz wurde im März 2013 im Parlament eingebracht.</p>

Beiträge der IAO

- Fachunterstützung für Gewerkschaften bei der Schaffung von Kapazität für die aktive Teilnahme an grundsatzpolitischen Dialogen, z. B. in Bereichen wie sozialer Basisschutz, HIV/Aids, Hausarbeit (einschließlich des Übereinkommens Nr. 189), Kinderarbeit, Bauwirtschaft und Abwasserentsorgung.

Resultate (vom Land ergriffene Maßnahmen)

Gewerkschaften wirkten an der Ausarbeitung des 12. Fünfjahresplans (2012-17) von Indien und des UNDAFs für Indien (2013-17) mit und leisteten Beiträge dazu.

Empfehlungen von Gewerkschaften zur Aufnahme eines separaten Entwicklungsziels betreffend produktive Vollbeschäftigung mit Verweis auf den sozialen Basisschutz fanden Eingang in den Bericht über die globalen Konsultationen über die Entwicklungsagenda der UN für die Zeit nach 2015.

Eine gemeinsame Plattform von 11 nationalen Gewerkschaftsdachverbänden verhandelte mit der Regierung über eine Themenliste mit 10 Punkten, zu denen die Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98, die Einführung von Mindestlöhnen und bessere soziale Sicherheit zählten.

6.2. Erfolge auf Landesebene durch das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit im Senegal

- 179.** Das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit 2012-15 für den Senegal wurde im Juli 2012 von der Regierung, den Sozialpartnern und der IAO beschlossen. Das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit zielt auf ausgewählte Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Übereinstimmung mit den vier strategischen Säulen menschenwürdiger Arbeit, jedoch mit einem besonderen Schwerpunkt auf: die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten und menschenwürdige Arbeitsplätze für Frauen und Männer; sowie Deckung durch die Soziale Sicherheit einschließlich für Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft. Diese Prioritäten werden durch sieben Ergebnisse und 53 Outputs operationalisiert.
- 180.** Das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit für den Senegal wurde mit Unterstützung eines dreigliedrigen interministeriellen Ausschusses in einem Prozess von Konsultationen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern ausgearbeitet.
- 181.** Die in der Zweijahresperiode 2012-13 erzielten substanziellen Landesresultate in Bezug auf unterschiedliche Ergebnisse betreffen u.a. nachhaltige Unternehmen; Arbeitsmigration; HIV/Aids; Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände; sowie Kinderarbeit.
- 182.** Treibende Kraft des Landesprogramms für menschenwürdige Arbeit ist ein interministerieller und dreigliedriger Nationaler Lenkungsausschuss. Im Nationalen Lenkungsausschuss für das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit für den Senegal, der vom DWT/CO Dakar unterstützt wird, sind wichtige Fachministerien vertreten. Die Harmonisierung des Landesprogramms für menschenwürdige Arbeit mit anderen Entwicklungsrahmen und Partnerschaften mit wichtigen Akteuren sind wesentlich für seine erfolgreiche Durchführung. Die senegalesischen Mitgliedsgruppen haben an der Ausarbeitung des gemeinsamen Programms des UN-Systems für Jugendbeschäftigung mitgewirkt, auch in Bezug auf Migrationsfragen. Dieses Programm mit einem Budget von 12 Millionen US-Dollar wurde im August von den Vereinten Nationen und der Regierung unterzeichnet.
- 183.** Gesamtmitteleinsatz für das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit (aus Haushaltsmitteln für technische Zusammenarbeit, HZK und SMTZ): 2.366.020 US-Dollar für 2012-13.

Übersicht 11. Resultatekette auf der Landesebene für Senegal

Beiträge der IAO	Resultate (vom Land ergriffene Maßnahmen)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausarbeitung eines Berichts über die Förderung eines günstigen Steuerumfelds für Kleinunternehmen. ■ Durchführung einer Analyse der Stärken und Schwächen des Globalen Einheitsbeitrags, einer zusammengefassten Abgabe zur Förderung der Einhaltung der Zahlungspflicht von KMUs. ■ Abgabe von Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeit des Ministeriums für KMUs, des Ministerium für Steuern und Staatsbesitz und der Nationalen Behörde für Statistik und Demografie. 	<p>Bei einem im Dezember 2012 verabschiedeten neuen Steuer-gesetz wurden Empfehlungen der IAO in Bezug auf die Vereinfachung der Steuererklärung von KMUs berücksichtigt. Das neue Gesetz verbesserte auch die Funktionsweise des Glo-balen Einheitsbeitrags im Hinblick auf steuerspezifische Kate-gorien von Kleinunternehmen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Fachliche und finanzielle Unterstützung des Arbeits-ministeriums und nationaler Akteure bei der Ausarbeitung und Validierung des Nationalen Aktionsplans für die Prävention und Beseitigung der Kinderarbeit. 	<p>Der Nationale Aktionsplan wurde gebilligt und in die Nationale Entwicklungsstrategie 2013-17 aufgenommen, die im November 2012 beschlossen wurde.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung der Überarbeitung der Sektorpolitik des Ministeriums für senegalesische Staatsbürger im Ausland und Zusammenarbeit mit dem Ministerium bei der Entwicklung von Instrumenten für deren Umsetzung. ■ Sicherung der Mitwirkung von Gewerkschaften, Arbeit-gebern und Vertretern von Migranten sowie Beiträge zur Bildung und Stärkung von Koordinierungsstellen, um die Beteiligung aller Mitgliedsgruppen zu gewährleisten. ■ Entwicklung und Bereitstellung von Instrumenten, die bei Maßnahmen zur Schaffung von Kapazität eingesetzt wurden; Organisation von mehr als 100 Ausbildungs-veranstaltungen für Personal der öffentlichen Arbeitsver-mittlungsdienste. 	<p>2012 aktualisierte die Regierung des Senegal ihre Politik für senegalesische Staatsbürger im Ausland, die Reintegration von Rückkehrern und die Verwendung von Geldtransfers von Migranten in ihr Herkunftsland.</p> <p>Durch die Einrichtung einer vereinheitlichten Vermittlungs-datenbank stärkte die Regierung 2012 die öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste.</p>

6.3. *Erfolge auf Landesebene durch das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit in der Republik Moldau*

184. Das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit 2012-15 für die Republik Moldau wurde im Juni 2012 von der Regierung, den Sozialpartnern und der IAO beschlossen. Dies ist der dritte Landesprogrammzyklus für die Republik Moldau. Die Grundlage für das aktuelle Landesprogramm bilden der Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAF) für 2007-12 und der Rahmen für die Partnerschaft zwischen den Vereinten Nationen und der Republik Moldau für 2013-17. Das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit basiert auf den nationalen Entwicklungszielen in der Strategie „Moldau 2020“. Die Schwerpunkte liegen auf der Verbesserung der Arbeitsmarktsteuerung, der Förderung menschenwürdiger Arbeit und der Verbesserung des sozialen Schutzes. Das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit wurde in enger Abstimmung zwischen der Regierung und den Sozialpartnern ausgearbeitet.

185. Damit die Regierung und die Sozialpartner die Programmdurchführung überwachen können, wurde Anfang 2009 ein dreigliedriger Aufsichtsrat etabliert. Die Harmonisierung des Landesprogramms für menschenwürdige Arbeit mit anderen Entwicklungsrahmen und Partnerschaften mit wichtigen Akteuren waren wesentliche Elemente für seine erfolgreiche Durchführung.

186. Gesamtmitteleinsatz für das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit (aus Haushaltsmitteln für technische Zusammenarbeit, HZK und SMTZ): 1.253.613 US-Dollar für 2012-13.

Übersicht 12. Resultatekette auf der Landesebene für die Republik Moldau

Beiträge der IAO	Resultate (vom Land ergriffene Maßnahmen)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die IAO führte eine rechtliche Analyse zur Koordinierung der Sozialen Sicherheit für Nicht-EU-Länder sowie Süd- und Osteuropa durch, unterstützte die moldawische Delegation während der Verhandlungen und schuf Kapazität für Sozialversicherungsabkommen. 	<p>Die Republik Moldau hat in der Zweijahresperiode 2012-13 mit verschiedenen Ländern, darunter Belgien, Estland, Luxemburg, Österreich, Rumänien und der Tschechischen Republik, Sozialversicherungsabkommen geschlossen. Sozialversicherungsabkommen sichern das Recht von Arbeitsmigranten auf Langzeitanprüche einschließlich Leistungen im Alter, bei Invalidität, bei Arbeitsunfällen, für Hinterbliebene und in manchen Fällen für medizinische Versorgung.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die IAO bot Fachunterstützung und Orientierungshilfe zur Unterstützung der Datensammlung für die Erhebung des Verbraucherpreisindex und ihrer Analyse. 	<p>Das Nationale Statistikbüro überprüfte die Methode für den Verbraucherpreisindex vor dem Hintergrund von Empfehlungen der IAO.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die IAO unterstützte die Verhandlungen über ein Protokoll über Rechte von Arbeitsmigranten, u.a. durch einen Studienaufenthalt und ein regionales Seminar. 	<p>Im Mai 2013 unterzeichneten Gewerkschaften aus der Republik Moldau und der Ukraine sowie drei italienische Gewerkschaften (CGIL, CISL, UIL) ein bilaterales Protokoll über die Rechte von Arbeitsmigranten.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die IAO organisierte ein dreigliedriges Seminar zur Bewusstseinsbildung in Bezug auf das Übereinkommen Nr. 156 und gab eine Analyse bestehender Rechtsvorschriften zu Arbeitnehmern mit Familienpflichten in Auftrag. ■ Die IAO organisierte für Arbeitgeberverbände ein Seminar zur Ausbildung von Ausbildern zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 	<p>Die Regierung hat in Abstimmung mit den Sozialpartnern einen Entwurf für einen Aktionsplan zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgearbeitet.</p> <p>Der Nationale Arbeitgeberverband der Republik Moldau (CNPM) arbeitete einen Ausbildungsplan aus und führte Ausbildungsmaßnahmen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die IAO führte für den Arbeitgeberverband Ausbildungsmaßnahmen unter Verwendung der Materialiensammlung zum Thema Förderumfeld durch. ■ Die IAO leistete fachliche Beratung und finanzielle Unterstützung für die Forschung, u.a. durch Fokusgruppentagungen und eine Umfrage bei 200 Unternehmen Anfang 2013. ■ Die IAO führte Fachausbildungsmaßnahmen auf der Grundlage der Materialiensammlung der Afrikanischen Entwicklungsbank und der IAO zur Bewertung des Umfelds für das Unternehmertum von Frauen durch. 	<p>Der Nationale Arbeitgeberverband der Republik Moldau (CNPM) bereitete eine Bewertung des Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen vor und verständigte sich auf grundsatzpolitische Empfehlungen.</p> <p>An die Bewertung schloss sich eine Bewertung des Förderumfelds für die Entwicklung des Unternehmertums von Frauen an.</p>

7. Ausgewählte Beispiele für die Arbeit der IAO

187. Die Arbeit der IAO war auf alle vier strategischen Ziele in allen Regionen der Welt ausgerichtet. Die nachstehenden Abschnitte stellen eine Auswahl von Beispielen für diese Arbeit dar.

7.1. Stärkung von Arbeitgeberverbänden

188. Die Kambodschanische Föderation der Arbeitgeber und Wirtschaftsverbände (CAMFEBA) und die IAO arbeiteten gemeinsam eine Sammlung praktischer Richtlinien und eine Reihe von Leitfäden für Arbeitgeber zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Prävention von Diskriminierung bei der Arbeit in Kambodscha aus. Zweck der Richtlinienammlung

und der Leitfäden ist, Arbeitgebern praxisbezogene Orientierungshilfe in Bezug auf Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung zu bieten sowie Diskriminierung aus ihren unternehmensinternen Maßnahmen und Praktiken zu verbannen.

- 189.** Kambodscha hat wichtige Übereinkommen ratifiziert, aber in der Praxis bestehen schwerwiegende Probleme bei der Umsetzung der Prinzipien der Gleichheit und Nichtdiskriminierung fort, und die CAMFEBA hat eine Reihe von Streitfällen aufgrund von Diskriminierung gemeldet. Die Richtlinienammlung und die Leitfäden erläutern Rechtsvorschriften über Diskriminierung sowie sie begleitende Prinzipien und gute Praxis, um Unternehmen praktische Unterstützung zu der Frage zu bieten, wie sie Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung ergreifen sowie Diskriminierung aus ihren unternehmensinternen Maßnahmen und Praktiken verbannen können. Durch die Bereitstellung von Fachunterstützung zu Rechtsvorschriften in Bezug auf Diskriminierung hat die CAMFEBA ihr Angebot an Beratungsdienstleistungen für Unternehmen beträchtlich gestärkt. Die Richtlinienammlung wurde vom Arbeitsminister offiziell vorgestellt. Die Veranstaltung, an der mehr als 80 Unternehmen teilnahmen, war mit großer Öffentlichkeitswirkung für die CAMFEBA sowohl in den Medien als auch bei ihrer Mitgliedschaft verbunden. Die IAO leistete Fachunterstützung, um sicherzustellen, dass bei der Ausarbeitung der Richtlinienammlung maßgebliche internationale Arbeitsnormen berücksichtigt wurden, dass die Richtlinienammlung mit dem nationalen Arbeitsrecht übereinstimmte und dass sie eine rechtlich fundierte Informationsquelle und ein zugängliches Dokument für Nutzer aus der Wirtschaft wurde. Die Richtlinienammlung wird von der CAMFEBA über ihre landesweite Mitgliedschaft gefördert.
- 190.** Um für die Wirtschaft ein günstiges Umfeld zu schaffen, untersuchte der Serbische Arbeitgeberverband (UPS) die Belastungen von Unternehmen und organisierte Diskussionen am Runden Tisch und Tagungen mit Arbeitgebern in ganz Serbien mit dem Ziel, seine grundsatzpolitische Position und Prioritäten für seine Tätigkeit zur Interessenvertretung zu formulieren. Der UPS machte seine Empfehlungen über den nationalen Wirtschafts- und Sozialrat bekannt und erhielt für seine Position grundsatzpolitische Unterstützung von renommierten Ökonomen. Konkrete grundsatzpolitische Empfehlungen wurden ausgearbeitet und mit Hilfe einer großen Medienkampagne und einer Pressekonferenz bekannt gemacht. Als Ergebnisse konnte der UPS erfolgreich im Dezember 2012 vorgenommene gesetzliche Änderungen beeinflussen, die in der Abschaffung lokaler Steuern (in Höhe von schätzungsweise 600 Euro bis 1.000 Euro pro Unternehmen) resultierten, wovon 90 Prozent der Unternehmen betroffen waren; bewirken, dass die Pflicht zur Führung einer Registrierkasse in verschiedenen Kleinhandelsunternehmen aufgehoben wurde, was 16 Prozent der Unternehmen zugutekam und für diese mit beträchtlichen Einsparungen verbunden war; und die Verdoppelung der Umsatzsteuermeldeschwelle durchsetzen, was zu beträchtlich niedrigeren Buchhaltungskosten für Kleinst- und Kleinunternehmen führte.
- 191.** Die IAO leistete fachliche und beratende Dienstleistungen bei der Ausarbeitung und der Einführung der Strategie des Allgemeinen Verbands algerischer Unternehmen (CGEA) zur Stärkung der Außenwahrnehmung des CGEA in den Regionen des Landes sowie zur Verbesserung des Dialogs und des Dienstleistungsverhältnisses zwischen den Zweigstellen vor Ort und der Zentrale. In Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum in Turin wurden Ausbildungsmaßnahmen für Zweigstellenpersonal in Bezug auf grundlegende Managementkompetenzen auf der Basis der Materialiensammlung „Wirksame Arbeitgeberverbände“ durchgeführt und in Oran und Annaba zwei große Veranstaltungen zur Rolle des CGEA bei der lokalen Entwicklung organisiert. Als unmittelbare Folge dieser Schaffung von Kapazität erhöhte sich die Zahl der Mitglieder des CGEA zwischen Januar 2012 und April 2013 von 1.476 auf 1.823. Im selben Zeitraum eröffnete der CGEA auch 16 neue Büros in 34 von 48 Bezirken. Diese neuen Büros haben die Fähigkeit des Verbands für die Kommunikation mit Mitgliedern vor Ort und für die Erbringung von

Dienstleistungen für sie verbessert. Dazu trägt auch die Veröffentlichung einer neuen Zeitschrift des CGEA für die Wirtschaft bei.

7.2. Stärkung von Arbeitnehmerverbänden

- 192.** Die IAO leistete in vielen Ländern grundsatzpolitische Beratung und fachliche Unterstützung für Gewerkschaften mit dem Ziel, eine vereinigte Arbeitnehmerbewegung auf der nationalen Ebene zu fördern. In Indien beispielsweise leistete die IAO Unterstützung bei der Schaffung institutioneller Kapazität für die Bildung einer gemeinsamen Plattform für elf nationale Gewerkschaftsdachverbände mit dem Ziel, mit der Regierung über eine Themenliste mit zehn Punkten zu verhandeln. Die Liste umfasste die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, und des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1951, sowie die Einführung von Mindestlöhnen und bessere Soziale Sicherheit. Eine Solidaritätskampagne für die Ratifizierung und Anwendung der Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 wird fortgesetzt. Die Stärke der Ratifizierungskampagne leitet sich her aus dem einheitlichen und solidarischen Vorgehen aller elf zentralen Gewerkschaftsverbände in Indien, die dort, wo sie es für notwendig erachten, politischen Druck ausüben. Als ein Ergebnis wurde die Ratifizierung von Kernarbeitsnormen jetzt in die Liste der vorrangigen Themenbereiche des aktuellen indischen Landesprogramms für menschenwürdige Arbeit 2013-17 aufgenommen.
- 193.** Der Bund Unabhängiger Gewerkschaften Russlands (FNPR) mit mehr als 23 Millionen Mitgliedern ist eine der repräsentativsten und einflussreichsten Gewerkschaften in der internationalen Gewerkschaftsbewegung. Er spielt eine wichtige Rolle bei der Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit auf nationaler und subnationaler Ebene. Der FNPR hat ein großes Netzwerk an Mitgliedsorganisationen im ganzen Land, das die wichtigsten Wirtschaftszweige abdeckt. Während der Zweijahresperiode und mit Unterstützung der IAO spielten die Gewerkschaften eine wichtige Rolle bei der Förderung der Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 173) über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992, des Seearbeitsübereinkommens, 2006, des Übereinkommens (Nr. 174) über die Verhütung von industriellen Störfällen, 1993, und des Übereinkommens (Nr. 176) über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995. Sie setzten sich aktiv für die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, und des Übereinkommens (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, ein.
- 194.** Die russischen Gewerkschaften waren auch eng in die Ausarbeitung des neuen Beschäftigungsprogramms 2013-20 für die Russische Föderation und die Verbesserung des Arbeitsrechts (Ergänzung des Arbeitsgesetzes um wichtige Bestimmungen in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen) eingebunden und leisteten einen signifikanten Fachbeitrag während der internationalen Konferenz auf hoher Ebene über menschenwürdige Arbeit im Dezember 2012, an der 900 Vertreter aus 87 Ländern teilnahmen. Mit Unterstützung der IAO nutzten die Experten des FNPR eine Reihe internationaler Arbeitsnormen, um im Kontext „russischer Realitäten“ Orientierungshilfe in Bereichen wie Löhnen, Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen zu geben, und förderten ihre Aufnahme in zahlreiche Kollektivvereinbarungen auf regionaler Ebene und Unternehmensebene. Mehr als 800 Gewerkschaftsführer und Aktivisten aus acht russischen föderalen Bezirken waren an der in der gesamten Russischen Föderation durchgeführten Kampagne „Menschenwürdige Arbeit in den Mittelpunkt sozialpolitischer Maßnahmen stellen“ beteiligt, die darauf abzielte, die Agenda für menschenwürdige Arbeit in den russischen Regionen zu fördern.
- 195.** Bei den Master-Programmen der Globalen Arbeitnehmeruniversität und Kurzzeitprogrammen für weiterführende Studien (ENGAGE) von Gewerkschaftern zum Thema Arbeitneh-

mer und Globalisierung, die in Brasilien, Deutschland, Indien und Südafrika durchgeführt werden, handelt es sich um eine institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen Partnerhochschulen, nationalen und internationalen Gewerkschaftsorganisationen und der IAO. Sie bietet ein Eine-Welt-Studien- und Forschungsumfeld zur Förderung sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit. Bei einer externen Evaluierung der 430 Teilnehmer an Ausbildungsangeboten der Globalen Arbeitnehmeruniversität (2004-12) erklärten 83 Prozent, dass sich ihre analytischen Fähigkeiten nach der Teilnahme an dem Programm verbessert hätten, und 87 Prozent gaben an, dass sie jetzt souveräner an Diskussionen und Projekten zu politischen oder internationalen Themen teilnehmen könnten.

7.3. Geschlechtergleichstellung

- 196.** Trotz der umfassenden Unterstützung der Prinzipien der Geschlechtergleichstellung, die in der fast allgemeinen Ratifizierung maßgeblicher Übereinkommen der IAO zum Ausdruck kommt, hängen Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung von der Umsetzung in den speziellen Kontexten jedes Mitgliedstaats ab. Die IAO bemüht sich mit Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, diese Herausforderungen zu bewältigen.
- 197.** Der Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung 2010-15 der IAO, mit dem 2009 die Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz über die Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit umgesetzt wurde, verfolgt zwei Ziele, und zwar erstens die allgemeine Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten oder die Abschätzung der Folgen geplanter Aktivitäten für Frauen und Männer sowie zweitens die effektive und geschlechtergerechte Verwirklichung der Agenda für menschenwürdige Arbeit.
- 198.** Die nachstehenden Absätze enthalten einige Beispiele für die Aktivitäten der IAO zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in diesen beiden Bereichen:
- Durch die Ermittlung des Anteils von weiblichen Delegierten und Beraterinnen auf der Internationalen Arbeitskonferenz (27 Prozent in der Zweijahresperiode 2012-13 über alle Gruppen und 23 Prozent weibliche Redner unter allen Rednern im Plenum) konnte die IAO diejenigen Mitgliedstaaten, die das Ziel des Frauenanteils von 30 Prozent in ihren Delegationen noch erreichen müssen, ermuntern, ihre Bilanz zu verbessern. An der Gleichstellungsakademie in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum in Turin nahmen in der Zweijahresperiode 2012-13 mehr als 360 Personen teil. Die im Oktober 2013 einberufene 19. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker erörterte Vorschläge zur Durchführung von Erhebungen über arbeitsbedingte Gewalt und zur Einbeziehung der allgemeinen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in die Erstellung von Arbeitsstatistiken.
 - Gleichstellungsanliegen wurde in einer Reihe von Produkten und Instrumenten ein hoher Stellenwert eingeräumt: Als Beitrag zur Bekämpfung des hartnäckig fortbestehenden Problems des Entgeltunterschieds zwischen den Geschlechtern wurde ein einführender Leitfaden zusammengestellt; des Weiteren ein Kompendium mit Beispielen für gute Praxis und Schwierigkeiten bei der Anwendung des Übereinkommens (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, und des Übereinkommens (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981; ein Arbeitspapier über Geschlechterdimensionen nationaler Beschäftigungsmaßnahmen; und eine globale Studie zu sozialen Basisschutzniveaus und Geschlechtergleichstellung mit dem Ziel, Erkenntnisse zur Verbesserung der Auswirkungen auf die Verminderung der Armut, Beschäftigung und die Geschlechtergleichstellung zu veranschaulichen.
 - Viele Aktivitäten auf der Landesebene konzentrieren sich auf Geschlechterdimensionen in Unterstützungsprogrammen oder integrieren diese. Dazu zählen beispielsweise ein erfolgreiches Projekt zur Förderung der Geschlechtergleichstellung zugun-

ten von menschenwürdiger Arbeit in Pakistan; die Schaffung von Kapazität und Ausbildung für Richter und Mitglieder von Zivilgerichten in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Diskriminierung in Afrika und der Karibik; sowie die geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Überprüfung von Strategien und Handlungskonzepten zur Jugendbeschäftigung wie im Nationalen Aktionsplan zur Jugendbeschäftigung in Sambia. Aktivitäten in Angola, Brasilien, China, Indien und Südafrika konzentrierten sich auf Gesetzesreformen und Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz. Sie stützten sich auf dreigliedrige Regelungen, und es haben sich daraus fruchtbare Organisationsformen der Süd-Süd-Kooperation entwickelt.

7.4. Von einem Konflikt betroffene Länder und Naturkatastrophen

- 199.** 2015 wird die Hälfte der Menschen, die ihren Lebensunterhalt mit weniger als 1,25 US-Dollar pro Tag bestreiten müssen, in fragilen Staaten leben. In fragilen Staaten werden die meisten Millenniums-Entwicklungsziele nicht verwirklicht werden. Die IAO leistet Unterstützung für solche Länder und konzentriert sich dabei insbesondere auf die Wiederherstellung der Lebensgrundlagen und die Schaffung von Verdienstmöglichkeiten durch Infrastrukturprojekte. Der Anteil der Gesamtsondermittel der IAO, die auf Ausgaben in fragilen Staaten entfallen, überschritt in der Zweijahresperiode 2012-13 die 13-Prozent-Marke.
- 200.** In Haiti hat sich der Schwerpunkt des IAO-Programms von beschäftigungsintensiven Wiederaufbaumaßnahmen als Katastrophenhilfe zur Unternehmensentwicklung und zur Förderung des Unternehmertums verlagert. Mit Fachunterstützung der IAO wurden drei „Zentren für Unternehmensdienstleistungen“ eröffnet. Diese Zentren bieten praxisorientierte Fach- und Managementausbildung in Bezug auf das Recycling von Schutt vom Erdbeben im Jahr 2010 zu Pflastersteinen sowie auf die Instandsetzung von Straßen und öffentlichem Raum. Etwa 50 Kleinunternehmen haben Qualifikationen zur Instandsetzung von Straßen erworben. In diesem Rahmen wurden 600 Arbeitnehmer ausgebildet und 50 Ausbildern Kompetenzen zur Unternehmensentwicklung vermittelt. Die IAO ist Partnerschaften mit verschiedenen Ministerien, dem nationalen Institut für Berufsbildung, mehreren Kommunen, dem Arbeitgeberverband und Gewerkschaften eingegangen.
- 201.** In Somalia kooperierte die IAO mit der Regierung und lokalen Durchführungsorganisationen im Bereich beschäftigungsintensiver Infrastrukturinvestitionen. Hochwasserrückhalte-mauern, Straßen und Bewässerungskanäle wurden gebaut und instand gesetzt. Hierdurch entstanden in der Zweijahresperiode 2012-13 Arbeitsmöglichkeiten für 1.174 junge Männer und Frauen mit dem Ergebnis, dass deren Verdienst in die Wirtschaft floss und vor Ort Werkzeuge beschafft wurden. Regierungsvertreter erhielten Ausbildung in Bezug auf die Aufsicht über beschäftigungsintensive Investitionsprojekte.
- 202.** In Timor-Leste ist das im März 2012 aufgenommene Programm „Straßen für Entwicklung“ (R4D) des Ministeriums für öffentliche Arbeiten ein nationales Programm für den Straßenbau im ländlichen Raum mit einem Budget von 31,6 Millionen US-Dollar über einen Zeitraum von vier Jahren. Sein Design basiert auf beschäftigungsintensiven Ansätzen und einem Rahmen für umfassende soziale Absicherungen. R4D wird von der Regierung von Timor-Leste in Partnerschaft mit der IAO durchgeführt. Die IAO leistet Fachunterstützung und Ausbildung für das Ministerium für öffentliche Arbeiten und für die kooperierenden Ausbildungseinrichtungen in puncto technologische Entwicklung, Führungskapazität und Unternehmensentwicklung.
- 203.** In anderen Ländern wie Afghanistan, der Demokratischen Republik Kongo, Sierra Leone und dem Süd-Sudan führt die IAO Programme der technischen Zusammenarbeit durch. Auf die Zerstörungen, die auf den Philippinen im November 2013 durch den Taifun

Haiyan verursacht wurden, reagierte die IAO mit Programmen für Beschäftigung in Not-situationen und für die Wiederherstellung der Lebensgrundlagen.

7.5. Better Work

- 204.** Während die Globalisierung insbesondere in Entwicklungsländern die Schaffung von Arbeitsplätzen anregen und zur Verringerung der Armut beitragen kann, beeinträchtigen unsichere Arbeitsverträge, zunehmende Einkommensungleichheit, ungesunde Arbeitsbedingungen sowie die Ausbeutung junger und schutzbedürftiger Arbeitnehmer ihren potenziellen Nutzen. In vielen Ländern müssen die Kapazitäten von Regierungen, Arbeitnehmern und Arbeitgebern zur Sicherstellung der wirksamen Durchsetzung des Arbeitsrechts, zur Verwirklichung internationaler Arbeitsnormen und zur Stärkung des sozialen Dialogs erst noch geschaffen werden.
- 205.** Das gemeinsame Programm Better Work der IAO und der Internationalen Finanz-Corporation (IFC) bietet eine einzigartige Reaktion auf diese Herausforderung, indem es die nationalen Mitgliedsgruppen mit Privatunternehmen zusammenbringt und zusätzliche Ressourcen und Anreize zur Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften und Arbeitsnormen nutzt. Mit Hilfe dreigliedriger beratender Lenkungsausschüsse verwirklicht die IAO über Better Work ein System zur besseren Einhaltung von Arbeitsnormen in ungefähr 900 Bekleidungsfabriken mit mehr als einer Million Arbeitnehmern in Haiti, Indonesien, Jordanien, Kambodscha, Lesotho, Nicaragua und Vietnam. Das System konzentriert sich auf die Weiterentwicklung dreigliedriger Mechanismen, die Fortschritte bei der nachhaltigen Verbesserung der Einhaltung des nationalen Arbeitsrechts und von Kernarbeitsnormen herbeiführen, und auf die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in diesen Ländern. Better Work hat formelle Partnerschaftsvereinbarungen mit 20 Käufern geschlossen, die sich verpflichtet haben, die Arbeitsbedingungen in den Fabriken von Zulieferern zu verbessern. Die Partnerschaft verbessert die Transparenz und das Verantwortungsbewusstsein in den Beziehungen zu den Käufern und ist ein wichtiges Instrument für Verhaltensänderungen bei einer Kerngruppe führender Marken.
- 206.** Als Teil des Ansatzes hat das Programm Better Work eine Methode für gründliche Folgenabschätzungen entwickelt, die Erkenntnisse über die positiven Auswirkungen der verbesserten Einhaltung von Arbeitsnormen für Arbeitnehmer, Unternehmen und Haushalte liefert. Die IAO und die Mitgliedsgruppen nutzen diese Resultate als Grundlage für vorgelagerte grundsatzpolitische Maßnahmen und für die Suche nach nachhaltigen Lösungen für Arbeitnehmerprobleme, die für jedes der Länder spezifisch sind, und auch dafür, eine Erkenntnisgrundlage für grundsatzpolitische Debatten zu liefern, die für globale Lieferketten und die allgemeinere Arbeitsmarktsteuerung von Relevanz sind.
- 207.** Resultate zeigen, dass das Programm unmittelbare positive Auswirkungen auf die Bedingungen für Arbeitnehmer hat. Beispielsweise verbesserten sich in Jordanien die Compliance-Werte in Bezug auf Themen wie Gesundheitsleistungen (19 Prozent), Notfallvorsorge (17 Prozent) und Arbeitsverträge (26 Prozent). In Vietnam verbesserten sich die Compliance-Werte in Bezug auf Themen wie Regelarbeitszeit (36 Prozent), Arbeitsschutzmanagementsysteme (66 Prozent) und Vertragsverfahren (19 Prozent). Neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen bringt die bessere Einhaltung von Arbeitsnormen auch nachweisliche wirtschaftliche Vorteile mit sich. Beispielsweise lassen Erkenntnisse, die mit Better Work in Kambodscha gewonnen wurden, darauf schließen, dass die Einhaltung von Gesetzen zu Löhnen, Kommunikation am Arbeitsplatz, Disziplin und Vorschriften zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses stark mit einer höheren Wahrscheinlichkeit für das Überleben des jeweiligen Unternehmens in der Finanzkrise 2008-09 korrelierte.
- 208.** Es gibt Belege dafür, dass die bessere Einhaltung von Arbeitsnormen für Fabriken in einem Wettbewerbsvorteil im Hinblick darauf resultiert, Käufer anzuziehen und zu halten,

die auf die Reputation der jeweiligen Fabrik Wert legen. In Vietnam zeigen Daten aus Fabriken, die als Teil der Folgenabschätzung von Better Work zweimal befragt wurden, dass die Beschäftigung um 165 Prozent gewachsen ist, dass mehr als 50 Prozent der Fabriken ihre traditionelle Produktpalette um neue Produktionsaktivitäten erweitert haben und dass die Gewinne in den Better-Work-Fabriken in Vietnam höher sind, in denen Arbeitgeber über bessere Arbeitsbedingungen berichten.

- 209.** Der Ansatz von Better Work resultiert auch in Möglichkeiten, das Arbeitsrecht, die Einhaltung von Arbeitsnormen und Rechtsvorschriften sowie die Arbeitsbeziehungen zu stärken. Beispielsweise gingen in Vietnam einer Neufassung des Gewerkschaftsgesetzes, das jetzt zweigliedrige Ausschüsse mit frei gewählten Arbeitnehmern in allen Unternehmen vorsieht, experimentelle Erprobungen im Rahmen des Programms Better Work voraus. Die Einführung von Mechanismen für den sozialen Dialog auf der Fabrikebene in Jordanien bildete die Grundlage für eine einzigartige Vereinbarung über Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften im jordanischen Bekleidungssektor.

7.6. Arbeitsrecht

- 210.** Mitgliedstaaten der IAO streben häufig nach Unterstützung bei der Auslegung, Formulierung und Überarbeitung von Arbeitsgesetzen/arbeitsrechtlichen Bestimmungen und zugehörigen Grundsatzmaßnahmen. Sie ersuchen in diesem Rahmen um fachliche Analysen, Forschung und Ausbildung durch die IAO und um Seminare zur Vermittlung von Wissen und zur Schaffung von Kapazität für Beiträge zur Entwicklung von Grundsatzmaßnahmen. Im Lauf der Zweijahresperiode hat das Amt auf mehr als 40 Ersuchen um Kommentare zu Entwürfen von Arbeitsgesetzen reagiert, die auf der nationalen Ebene ausgearbeitet worden waren.
- 211.** Die Unterstützung der IAO für Reformen des Arbeitsrechts basiert auf kontinuierlichem Wissensmanagement, insbesondere durch öffentlich verfügbare Datenbanken zu Rechtsvorschriften zu internationalen Arbeitsnormen (NORMLEX) und zu Gesetzen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (EPLex) sowie die Datenbank zu Gesetzen über Arbeitsbedingungen. Forschungsaktivitäten zur Gestaltung und zu den Auswirkungen rechtlicher Regulierung stützen sich auf diese Datenbanken und befassen sich mit anderen Themen einschließlich der Regulierung des Arbeitsverhältnisses, der Auswirkungen unterschiedlicher Formen von Arbeitsverträgen auf die Arbeitsmarktsegmentierung und die Beschäftigungsqualität, der Regulierung zeitlich begrenzter Leiharbeit und der Auswirkungen von Reformen von Arbeitsgesetzen auf die Arbeitsbeziehungen.
- 212.** Während der Zweijahresperiode verabschiedeten acht Mitgliedstaaten neue Arbeitsgesetze oder Grundsatzmaßnahmen zum Arbeitsverhältnis, für die die IAO maßgeschneiderte Unterstützung leistete und bei denen mindestens 50 Prozent der Kommentare des Amtes berücksichtigt wurden (China, Georgien, Komoren, Mauritius, Nicaragua, Niger, die Slowakei und Vietnam). In manchen Fällen gab das Amt Kommentare zu mehr als einem Gesetz oder einer Maßnahme ab. Beispiele hierfür waren in China das Gesetz über Arbeitsverträge und Maßnahmen zur Regulierung der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste sowie in Vietnam das Arbeitsgesetz, das Gewerkschaftsgesetz, eine Arbeitnehmer-Entsendeverordnung und Rundschreiben zu Arbeitsmigranten. Im Besetzten palästinensischen Gebiet, in Sambia und in einer Reihe pazifischer Inseln hat das Amt umfassende Prozesse zur Reform des Arbeitsrechts intensiv unterstützt.
- 213.** Die fachliche Unterstützung kann verschiedene Formen annehmen. Beispielsweise organisierte das Amt für die Slowakei und Mauritius Fachkonsultationen in der IAO-Zentrale in Genf sowie für Nepal und Vietnam Studienreisen und Zugang zu internationalen Experten und aktualisiertem vergleichendem Wissen über Arbeitsrecht. Auf den Komoren führte das Amt als Folgemaßnahme zu Fachkommentaren zu Gesetzesentwürfen Rechtsseminare

durch und in Nicaragua Seminare mit dem Ziel, Richtern vor Inkrafttreten des neuen Arbeitsverfahrensgesetzes Wissen zu vermitteln. Das Amt unterstützte häufig dreigliedrige Konsultationen zu Reformen des Arbeitsrechts (beispielsweise in Albanien, Georgien, Haiti, Liberia und Vietnam).

- 214.** Es ist zunehmend klar, dass weniger entwickelte und fragile Staaten von einer stärkeren Betonung der Schaffung von Kapazität profitieren, während Staaten mit mittlerem Einkommen und insbesondere solche, die dem Einfluss internationaler oder regionaler politischer oder wirtschaftlicher Akteure unterliegen, auf Erkenntnissen beruhende grundsatzpolitische Beratung und gezielte Forschung benötigen. Die vorliegenden Erkenntnisse lassen darauf schließen, dass eine effektive Reform des Arbeitsrechts ein hohes Maß an Unterstützung für Regierungen und die Sozialpartner erfordert – und zwar getrennt voneinander –, sodass alle Parteien wirksam an dreigliedrigen Diskussionen teilnehmen können.

7.7. Hausangestellte

- 215.** Schätzungen zufolge gibt es weltweit mindestens 53 Millionen Hausangestellte, von denen 83 Prozent Frauen und etwa 10,5 Millionen Kinder sind.
- 216.** Am 5. September 2013 trat das Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, in Kraft. Bis Ende 2013 hatten zehn Mitgliedstaaten der IAO – Der Plurinationale Staat Bolivien, Deutschland, Guyana, Italien, Mauritius, Nicaragua, Paraguay, die Philippinen, Südafrika und Uruguay – das Übereinkommen ratifiziert. Seit der Annahme des Übereinkommens haben mehr als zehn Länder begonnen, Gesetze und Rechtsvorschriften zu reformieren, oder neue verabschiedet, um den Schutz der Arbeitnehmerrechte und der sozialen Rechte von Hausangestellten zu verbessern.
- 217.** In der Zweijahresperiode 2012-13 unterstützte die IAO mehr als 30 Länder bei ihren Bemühungen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Hausangestellten. Die IAO bereitete eine Studie zu Recht und Praxis in Uruguay vor, gab Fachkommentare während Parlamentssitzungen ab und arbeitete mit dem Dreigliedrigen Ausschuss für Chancengleichheit sowie mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern getrennt voneinander zusammen. In Brasilien unterstützte die IAO den Dialog zwischen den Mitgliedsgruppen und anderen Akteuren, was zum Inkraftsetzen einer Verfassungsreform im April 2013 führte, mit der festgeschrieben wurde, dass Hausangestellte die gleichen Arbeitnehmerrechte wie andere Arbeitnehmer haben.
- 218.** In Indien unterstützte die IAO mit Hilfe einer Studie zur Praxis in sieben Bundesstaaten und eines nationalen Seminars zur Weitergabe von Wissen über Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse Initiativen der Regierung der Union zur Ausweitung des Geltungsbereichs von Rechtsvorschriften zum Mindestlohn und eines Krankenversicherungssystems auf Hausangestellte. Durch ihre Unterstützung von Konsultationen mehrerer Akteure, der Analyse des Hausarbeitssektors und grundsatzpolitische Beratung trug die IAO auf den Philippinen zur Inkraftsetzung des Gesetzes über Hausangestellte bei. In Sambia unterstützte die IAO den sambischen Arbeitgeberverband bei der Förderung der Rechte von Hausangestellten in Übereinstimmung mit nationalem Recht und dem Übereinkommen Nr. 189 sowie bei der Verbreitung eines Verhaltenskodexes für Arbeitgeber von Hausangestellten. Außerdem beriet sie die Regierung in Bezug auf die Reform des Arbeitsrechts und auf Hausarbeit.
- 219.** Die IAO organisierte Ausbildungsseminare und leistete fachliche Beratung für Organisationen von Hausangestellten und Gewerkschaften bei der Durchführung von Interessenvertretungs- und Informationskampagnen, was auch die Zusammenarbeit mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund und dem Internationalen Hausangestellten-Netzwerk (seit

dem 28. Oktober 2013 eine globale Gewerkschaftsföderation) sowie ihren nationalen angegliederten Organisationen und deren Unterstützung umfasste.

- 220.** Die IAO organisierte sechs regionale dreigliedrige Foren zur Weitergabe von Wissen zum Thema Hausarbeit. Das Amt legte die ersten je berechneten zuverlässigen globalen und regionalen Schätzungen der Zahl der Hausangestellten und des Umfangs ihres Rechtsschutzes vor, ferner Grundsatzdarstellungen und Leitfäden zur Organisation von Hausangestellten, zu arbeitsrechtlichen Vorschriften in Bezug auf Hausarbeit, zur Einhaltung solcher Vorschriften und zur Arbeitsaufsicht im Bereich der Hausarbeit, zur Festlegung von Arbeitszeiten und Mindestlohn sowie zu Methoden für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der Beschäftigung von Hausangestellten.

7.8. Arbeitsmigration

- 221.** Die Arbeitsmigration ist auf einem sehr hohen Stand und nimmt weiter zu. 2012 gab es schätzungsweise 112 Millionen Arbeitsmigranten, von denen ungefähr die Hälfte Frauen sind. Die Geldtransfers von Arbeitsmigranten in ihre Herkunftsländer summieren sich auf etwa 400 Milliarden US-Dollar jährlich. Der IAO kommt die Aufgabe zu, in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen den Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten zu fördern, u.a. durch die Förderung der wirksamen Steuerung der Arbeitsmigration und durch die Unterstützung von Regierungen in Zusammenarbeit mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bei der wirksamen Anwendung dieser Normen mit Hilfe kohärenter Grundsatzmaßnahmen zur Arbeitsmigration. Diesbezüglich ist eine Datenbank mit etwa 80 Beispielen für gute Praxis im Bereich der Arbeitsmigration online verfügbar. Die IAO reagierte auf eine starke Nachfrage nach Ausbildung. Fast 600 Teilnehmer absolvierten spezielle Kurse zum Thema Arbeitsmigration des IAO-Zentrums in Turin.
- 222.** 19 Länder verabschiedeten mit Unterstützung der IAO Grundsatzmaßnahmen, Gesetze und Rechtsvorschriften zur Arbeitsmigration in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen in sowohl Herkunfts- als auch Zielländern. Kambodscha führte nach dreigliedrigen Konsultationen Normen und Vorschriften für Anwerbungsagenturen ein. Um Arbeitsmigranten besser zu erreichen, auch durch mobile Kontrollen, richtete Thailand einen Ausbildungskurs für Arbeitsaufsichtsbeamte ein. Vietnam führte Vorschriften sowie einen Verhaltenskodex für die Beurteilung von Anwerbungsagenturen ein und intensivierte Ausbildungsprogramme.
- 223.** Um die Auswirkungen der Migration auf die Qualifikationen besser beurteilen zu können, ergänzten die Republik Moldau und die Ukraine ihre Arbeitskräfteerhebungen um ein Modul zur Arbeitsmigration. Es liefert wichtige neue Daten für die Politikgestaltung, insbesondere in Bezug auf Personen, die vorübergehend ihr Herkunftsland verlassen, um im Ausland zu arbeiten.
- 224.** Die Südafrikanische Entwicklungsgemeinschaft (SADC) verabschiedete einen Aktionsplan zur Arbeitsmigration, der in einer verbesserten Zusammenarbeit zwischen Arbeits- und Innenministerien in der Subregion resultierte. Der Verband Südostasiatischer Nationen (ASEAN) beschloss als Grundsatzmaßnahme die Ausweitung der Zusammenarbeit beim Schutz von Arbeitsmigrantinnen und -migranten. In Kambodscha, der Demokratischen Volksrepublik Laos, Malaysia, Thailand und Vietnam wurden 19 Ressourcenzentren für Arbeitsmigranten eingerichtet. Sie bieten Informationen und Beratung in Bezug auf Rechte und Vorschriften, auch online und über Rundfunk und Fernsehen, auf Jobbörsen und in Berufsausbildungszentren.
- 225.** Die IAO leistete fachliche Beratung für Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer in allen Regionen. Diese umfasste Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen, Rechtsvorschriften und Grundsatzmaßnahmen zur Arbeitsmigration einschließlich Aktivitäten zum Schutz der

Rechte von Arbeitsmigranten, zu Anwerbungspraktiken, zur Anerkennung von Qualifikationen, zum Sozialschutz, zur Geschlechtergleichstellung und zur Berücksichtigung der Arbeitsmigration bei beschäftigungspolitischen Maßnahmen. In Brasilien und Thailand unterstützte die IAO den Austausch zwischen Arbeitsaufsichtsbeamten, insbesondere zu Organisationsformen mobiler Kontrollen.

7.9. Jugendbeschäftigung

- 226.** Die globale Jugendarbeitslosenquote ist noch immer nahe ihrem Höhepunkt in der Krise. Sie wird für 2013 auf 12,6 Prozent geschätzt, was bedeutet, dass schätzungsweise etwa 73 Millionen junge Menschen arbeitslos sind. Qualifikationsinkongruenzen in Arbeitsmärkten für Jugendliche sind zu einem Dauerproblem geworden. Ursache hierfür ist das Nebeneinander von zu langem Schulbesuch und Überqualifizierung auf der einen sowie zu kurzem Schulbesuch und Unterqualifizierung auf der anderen Seite. Hinzu kommt zunehmend, dass in der Vergangenheit erworbene Qualifikationen durch lange Zeiten außerhalb des Arbeitsmarkts veraltet sind.
- 227.** Von den 15 Ländern, die Resultate bei Grundsatzmaßnahmen und Programmen zur Förderung von produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für junge Frauen und Männer registrierten, geschah dies in fast allen Fällen auf der Grundlage umfangreicher dreigliedriger Konsultationen, und die meisten dieser Länder erzielten die Resultate im Kontext ihrer nationalen Gesamtentwicklungspläne.
- 228.** Beispielsweise beschloss die Regierung von Malawi ein nationales Programm zur Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Jugendliche, für das die Präsidentin 2013 den Startschuss gab; die Jugendbeschäftigung ist eine Priorität der 2012 in Jordanien verabschiedeten Nationalen Beschäftigungsstrategie; effektiver sozialer Dialog unterstützte die Entwicklung nationaler Jugendbeschäftigungspläne, die 2012 in Nicaragua und El Salvador eingeführt wurden; und in Der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien wurde 2012 ein auf vier Jahre angelegter und von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen gebilligter nationaler Aktionsplan zur Jugendbeschäftigung formuliert, der von der Regierung und der EU mit beträchtlichen finanziellen Mitteln gefördert wurde. Er zielt auf unterschiedliche Arten von Unterstützung einschließlich Ausbildung und Stellensuche und deckt 28 Prozent der jungen Gesamtbevölkerung ab.
- 229.** Die IAO leistet im Bereich der Jugendbeschäftigung Unterstützung in Form einer Reihe von Produkten und Programmen. Beispielsweise ist die Fazilität für Unternehmertum von Jugendlichen eine Partnerschaft zwischen der Afrika-Kommission, dem Jugendbeschäftigungsnetzwerk und der IAO, die Wissen, Schaffung von Kapazität und Fachdienstleistungen in vielfältiger Form für Jugendliche in Kenia, der Vereinigten Republik Tansania und Uganda bietet.
- 230.** Die Arbeit der IAO in Bezug auf Konfliktprävention, Wiederaufbau und wirtschaftliche Erholung mit gemeldeten Resultaten aus Haiti, Indonesien, dem Besetzten palästinensischen Gebiet, den Salomonen, Somalia und Sri Lanka ist ebenfalls zu einem großen Teil auf junge Menschen oder die Deckung ihres Bedarfs ausgerichtet. Das Gleiche gilt weitgehend auch für die Arbeit der IAO in Bezug auf beschäftigungsintensive Infrastrukturprogramme zugunsten der lokalen Entwicklung, wozu aus sieben Ländern Resultate gemeldet wurden.
- 231.** Am intensivsten wird jedoch versucht, dem Problem der Jugendbeschäftigung durch Qualifizierung entgegenzuwirken. Die IAO hat 28 Länder bei der Entwicklung nationaler Erhebungen zum Übergang von der Schule in die Arbeitswelt unterstützt und für 15 Länder Fachunterstützung in Bezug auf die Durchführung gemeinsamer UN-Programme zu Jugendbeschäftigung und Migration geleistet. In Zusammenarbeit mit der OECD und der

Weltbank wurde eine gemeinsame Sichtung internationaler guter Praxis im Bereich der Lehrlingsausbildung durchgeführt, die sich auf Erfahrungen aus 11 Ländern stützte, und Fachunterstützung für die Arbeitsgruppe Beschäftigung der G20 geleistet. Mit Beiträgen der Sozialpartner formulierte die Arbeitsgruppe der G20 einen Bericht über Kernelemente von Lehrlingsausbildung hoher Qualität. In 14 Ländern wurden Maßnahmen zur Schaffung institutioneller Kapazität für umfassende Dienstleistungen zur Förderung der Jugendbeschäftigung durchgeführt. Zusätzlich zur Erstellung von zwei Ausgaben der Veröffentlichung *Global Employment Trends for Youth* („Globale Beschäftigungstendenzen für Jugendliche“) (2012 und 2013) führte das Internationale Ausbildungszentrum der IAO vom 24. Juni bis 5. Juli 2013 die erste Jugendakademie durch.

7.10. Sozialer Basisschutz

- 232.** Im Juni 2012 nahm die Internationale Arbeitskonferenz die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den innerstaatlichen sozialen Basisschutz, 2012, an und bot den Mitgliedern Orientierungshilfe in Bezug auf die „Verwirklichung von sozialen Basisschutzniveaus im Rahmen von Strategien zur Ausweitung der Sozialen Sicherheit, die möglichst vielen Menschen schrittweise höhere Niveaus der Sozialen Sicherheit gewährleisten“. In einer aus diesem Anlass angenommenen EntschlieÙung wird die IAO zur Durchführung von Maßnahmen aufgefordert, die darauf abzielen, „die Kapazität der Regierungen und der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu stärken, um sie in die Lage zu versetzen, nationale Politiken und Programme des sozialen Basisschutzes zu konzipieren, durchzuführen, zu überwachen und zu evaluieren“.
- 233.** In der Zweijahresperiode 2012-13 ergriffen elf Mitgliedstaaten mit Unterstützung der IAO Maßnahmen zur Ausweitung der Deckung durch den Sozialschutz. Burkina Faso beschloss im Dezember 2012 einen Plan zur stufenweisen Ausweitung der Deckung auf alle Arbeitnehmer in der formellen und der informellen Wirtschaft. Zur Ausweitung von Leistungen der Sozialen Sicherheit wurde im indischen Parlament eine Reihe von Änderungen des Gesetzes über die Wohlfahrt von Hochbau- und anderen Bauarbeitern von 1996 eingebracht. 2013 verabschiedete Jordanien ein neues Gesetz, mit dem die Deckung auf Unternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten und auf mehrere zuvor ausgeschlossene Berufe ausgeweitet wurde. Vietnam erließ im Oktober 2013 ein Beschäftigungsförderungsgesetz, das die Deckung durch die Arbeitslosenversicherung auf alle Unternehmen mit mindestens einem Beschäftigten und auf alle Beschäftigten mit mindestens einem Dreimonatsvertrag ausweitete. Eine gemeinsame UN-Studie unter der Leitung der IAO zum Thema eines sozialen Basisschutzniveaus für Indien wurde fertiggestellt, und im August 2013 wurde auf einer dreigliedrigen Tagung auf hoher Ebene ein organisationsübergreifender Bericht über soziale Basisschutzniveaus in Lateinamerika und der Karibik vorgestellt.
- 234.** In 30 Mitgliedstaaten erbrachte die IAO Beratungsdienstleistungen für Mitgliedsgruppen zur Gestaltung, zur Verwaltung, zum Management und zur Steuerung von Systemen der Sozialen Sicherheit. In 12 Mitgliedstaaten unterstützte sie auch nationale Dialoge zur Ausweitung des Sozialschutzes auf der nationalen Ebene durch diagnostische Vorläuferstudien und Kostenschätzungen.
- 235.** Die IAO förderte die Empfehlung Nr. 202 in ECOSOC-Diskussionen, bei Konsultationen über die Entwicklungsagenda der Vereinten Nationen für die Zeit nach 2015, bei der G20 und durch den Rat für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes. Durch das IAO-Zentrum in Turin und in den Regionen wurde eine umfangreiche Ausbildungsmaßnahme durchgeführt, an der fast 600 Personen teilnahmen. Die Datenbank zur Erhebung über die Soziale Sicherheit wurde erweitert und erfasst jetzt 85 Länder und fünf Leistungskategorien.

7.11. Mindestlöhne

- 236.** Angesichts des Umstands, dass im Durchschnitt schätzungsweise 30,6 Prozent der Arbeitnehmer in Entwicklungsländern den Gegenwert von weniger als 2 US-Dollar pro Tag verdienen, unterstreicht der *Global Wage Report 2012-13: Wages and equitable growth* das Potenzial von Mindestlöhnen für die Verbesserung der Einkommen von Niedriglohneempfängern. Die Veröffentlichung *World of Work Report 2013: Repairing the economic and social fabric* dokumentiert einen positiven Zusammenhang zwischen Mindestlöhnen sowie Verdienst in der informellen Wirtschaft und einem geringeren Grad von Ungleichheit und Armut bei Erwerbstätigen. IAO-Mitgliedsgruppen ersuchten die IAO zunehmend um Unterstützung bei der Einführung oder der Anwendung von Mindestlöhnen. Ende 2013 lagen insgesamt 52 Ratifizierungen des Übereinkommens (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, vor. Bei der Einführung oder Änderung von Mindestlöhnen stellt sich eine Vielzahl technischer Schwierigkeiten, für deren Bewältigung die Mitgliedsgruppen um die Unterstützung der IAO ersuchen.
- 237.** In 16 Mitgliedstaaten erbrachte die IAO Beratungsdienstleistungen für Mitgliedsgruppen zur Gestaltung der Lohnsetzung sowie zu sie betreffenden Rechtsvorschriften und ihrer Ökonomie. Über die IAO in Turin nahmen 400 Vertreter von Mitgliedsgruppen aus 44 Mitgliedstaaten an Ausbildungsangeboten zur Lohnpolitik teil, und zur Unterstützung der Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Durchführung fundierter lohnpolitischer Maßnahmen wurden 18 Studien erstellt.
- 238.** Von neun Landesresultaten, die in Bezug auf den Indikator „fundierte lohnpolitische Maßnahmen“ registriert wurden, betrafen vier konkret Fälle, in denen Länder einen Mindestlohn einführten oder zentrale Aspekte von Mindestlöhnen änderten. Die Regierung von Cabo Verde beschloss die Einführung eines nationalen Mindestlohns zum 1. Januar 2014. Im Januar 2012 führte die Regierung von Costa Rica eine neue Formel zur Anpassung ihres Mindestlohns ein, die Veränderungen der Preise und der Produktivität berücksichtigte. Im Oktober 2012 verständigte sich in Lesotho der Lohnbeirat auf einen neuen Mindestlohnsatz, der u.a. im Bekleidungssektor gelten soll. In Vietnam wurde im April 2013 ein dreigliedriger Nationaler Lohnrat gebildet, der für die Festlegung von Mindestlöhnen zuständig sein soll. Alle diese Resultate wurden durch dreigliedrige Mechanismen erzielt.
- 239.** In Cabo Verde bildete die IAO Mitglieder des dreigliedrigen Rats für gute Praxis bei der Mindestlohnsetzung aus. Außerdem führte sie zwei Studien zum Mindestlohn durch und gab Abschätzungen seiner Auswirkungen ab. Der Rat ersuchte auch um Unterstützung der IAO bei der Überwachung des neuen Mindestlohns.
- 240.** In Costa Rica bot die IAO Ausbildung zur Methodologie für die Anpassung von Mindestlöhnen an und arbeitete technische Studien über das Verhältnis von Produktivität und Preisen zu Löhnen aus. In Honduras leistete die IAO Fachunterstützung für den Wirtschafts- und Sozialrat zum Thema Mindestlohnanpassung auf der Grundlage von Verbraucherpreisen und Produktivitätstendenzen. In Lesotho unterstützte die IAO eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über Kriterien für die Mindestlohnanpassung. Auch stellte sie dort Daten in einem Fachbericht zusammen und bot Ausbildungsmaßnahmen für Mitglieder des Rats an. In Vietnam führte die IAO vorbereitende Studien durch und bot Fachkommentare und Rechtsberatung, die den Weg für den Lohnrat ebneten. Parallel dazu führte die IAO Ausbildungsmaßnahmen für Mitglieder des Dreigliedrigen Lohnrats durch und unterstützte die Erhebung sowie die Analyse von Daten.

7.12. Seearbeitsübereinkommen, 2006

- 241.** Das Seearbeitsübereinkommen, 2006, trat am 20. August 2013 in Kraft. Bis Dezember 2013 war das Übereinkommen von 53 Mitgliedern ratifiziert worden, die die Verantwort-

tung für 80 Prozent der Schiffe auf den Weltmeeren tragen. Zu diesen Mitgliedern, die auf fast alle Regionen entfallen, zählen Mitglieder, die Herkunftsländer der Mehrheit der 1,5 Millionen internationalen Seeleute auf der Welt sind. Andere Mitglieder haben das Seearbeitsübereinkommen, 2006, bereits vor der Ratifizierung umgesetzt und wenden die Normen de facto an.

- 242.** Aufbauend auf dem Erfolg des Aktionsplans mit seiner fünfjährigen Laufzeit (2006-11) wurde 2012-13 anders als zuvor der Schwerpunkt darauf gelegt, die wirksame nationale Umsetzung durch die Verabschiedung entsprechender Rechtsvorschriften und die Schaffung von Kapazität sicherzustellen. Diese Aktivitäten umfassten im Wesentlichen von der Seearbeitsakademie des Turiner Zentrums der IAO angebotene Seminare und Maßnahmen, die durch Regionalbüros und auf der Landesebene durchgeführt wurden. Mit diesen Seminaren und anderen Aktivitäten wurde das Ziel verfolgt, Konsistenz bei internationalen Schiffsüberprüfungen und bei Arbeitgebermaßnahmen zur Umsetzung der Bestimmungen des Seearbeitsübereinkommens, 2006, an Bord von Schiffen sicherzustellen.
- 243.** Zu den von der IAO entwickelten Ressourcen zählt die Veröffentlichung *Handbook: Guidance on implementing the Maritime Labour Convention, 2006 – Model national provisions* in Verbindung mit internationalen, regionalen und nationalen Seminaren zur Umsetzung in geltendes Recht, die von der Seearbeitsakademie angeboten werden. Bisher haben 38 Länder von dieser Unterstützung profitiert. Im Zusammenhang mit der Schaffung von Kapazität für die Umsetzung an Bord von Schiffen in der Zweijahresperiode 2012-13 nahmen bis September 2013 663 Vertreter von Schifffahrtsbehörden, Eignern und Seeleuten an Seminaren teil, und nahezu 400 Schiffsverkehrsbetreiber wurden ausgebildet. Von den 286 Teilnehmern am Ausbildungskurs für Ausbilder zwischen 2009 und 2012 hatten 124 nationale und regionale Ausbildungsmaßnahmen absolviert. Die zertifizierten Ausbilder bildeten in unterschiedlichen Regionen und Ländern mehr als 11.000 neue Lehrgangsteilnehmer aus.
- 244.** Um den Anforderungen des Seearbeitsübereinkommens, 2006, zu genügen, hat die IAO eine neue Datenbank für den Online-Zugriff auf Ressourcen in Bezug auf Recht und Praxis auf nationaler Ebene und Umsetzungsinformationen entwickelt. Ihre Wirkung wird u.a. dadurch belegt, dass zwischen Januar und August 2013 die am häufigsten eingesehenen Inhalte das Übereinkommen selbst (136.965 Aufrufe) und die Seite für häufig gestellte Fragen (FAQ) (12.355 Aufrufe) waren. Die IAO baut diese Initiativen und andere Aktivitäten wie Expertentagungen zur Ausbildung von Schiffsköchen weiter aus. Des Weiteren richtete der Verwaltungsrat 2014 den Dreigliedrigen Sonderausschuss zum Seearbeitsübereinkommen, 2006, ein, um die Funktionsweise des Übereinkommens kontinuierlich zu überwachen.

Anhang

Indikatoren für die Programm- und Haushaltsergebnisse	SGR-Zielvorgabe bis 2015	Gesamtresultate bis 2013 ¹
Strategisches Ziel: Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, eine angemessene Beschäftigung zu finden und ein angemessenes Einkommen zu erzielen		
<i>Ergebnis 1: Beschäftigungsförderung</i>		
<i>Mehr Frauen und Männer haben Zugang zu produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Einkommenschancen</i>		
Indikator 1.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO nationale, sektorspezifische oder lokale Beschäftigungsmaßnahmen und -programme in ihre Entwicklungsrahmen aufnehmen	18	22
Indikator 1.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen mit Unterstützung der IAO nationale Behörden sozialorientierte finanzpolitische Maßnahmen beschließen, die über lokale Finanzinstitutionen menschenwürdige Arbeitsplätze und Dienstleistungen für arme Erwerbstätige fördern	27	12
Indikator 1.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Arbeitsmarktinformations- und -analysesysteme einführen oder stärken und Informationen über nationale Arbeitsmarkttrends verbreiten	25	19
Indikator 1.4: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in ihren Konfliktverhütungs-, Wiederaufbau- und Erholungsprogrammen die Förderung produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und von Einkommenschancen einbeziehen	21	14
Indikator 1.5: Zahl der Mitgliedstaaten, bei denen Investitionen in beschäftigungsintensive Infrastrukturprogramme zur lokalen Entwicklung mit Unterstützung der IAO eine steigende Beschäftigungsintensität aufweisen	18	13
Indikator 1.6: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen mit Unterstützung der IAO Regierungen, Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer Initiativen in Politikfeldern ergriffen haben, um die Überführung informeller Aktivitäten in die formelle Wirtschaft zu erleichtern	12	10
<i>Ergebnis 2: Qualifizierung</i>		
<i>Qualifizierungsmaßnahmen verbessern die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Inklusivität des Wachstums</i>		
Indikator 2.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO die Qualifizierung in sektorspezifische oder nationale Entwicklungsstrategien aufnehmen	22	19
Indikator 2.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in ländlichen Gemeinschaften einschlägige Ausbildung besser zugänglich machen	28	12
Indikator 2.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO einschlägige Ausbildung für Personen mit Behinderungen besser zugänglich machen	17	5
Indikator 2.4: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Arbeitsvermittlungsdienste stärken, um beschäftigungspolitische Ziele zu erreichen	15	15
Indikator 2.5: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO integrierte Grundsatzmaßnahmen und Programme zur Förderung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für junge Frauen und Männer ausarbeiten und durchführen	35	29
<i>Ergebnis 3: Nachhaltige Unternehmen</i>		
<i>Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze</i>		
Indikator 3.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ihre Grundsatz- oder Regulierungsrahmen reformieren, um das Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen zu verbessern	25	11
Indikator 3.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Maßnahmen zur Entwicklung des Unternehmertums sowie Programme zur Schaffung von produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit durchführen	34	55

¹ Kumulative Gesamtresultate aus zwei Zweijahresperioden (2010-11 und 2012-13).

Indikatoren für die Programm- und Haushaltsergebnisse	SGR-Zielvorgabe bis 2015	Gesamtresultate bis 2013 ¹
Indikator 3.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Programme durchführen, die den Übergang zu verantwortlichen und nachhaltigen Praktiken auf der Unternehmensebene fördern	25	8
Indikator 3.4: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO grundsatzpolitische Maßnahmen beschließen, welche die Prinzipien der Erklärung über MNU integrieren	25	2
Strategisches Ziel: Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des Sozialschutzes für alle		
<i>Ergebnis 4: Soziale Sicherheit</i>		
<i>Mehr Menschen haben Zugang zu besser gesteuerten und geschlechtergerechteren Leistungen der Sozialen Sicherheit</i>		
Indikator 4.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO das Wissen und die Informationsgrundlagen über die Deckung und die Leistung ihres Systems der sozialen Sicherheit verbessern	87	38
Indikator 4.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Grundsatzmaßnahmen entwickeln, um die Deckung durch die soziale Sicherheit zu verbessern, insbesondere von ausgeschlossenen Gruppen	9	14
Indikator 4.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO im Hinblick auf die Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen die rechtlichen Rahmenbedingungen, das allgemeine sowie das Finanzmanagement und/oder die dreigliedrige Steuerung der sozialen Sicherheit verbessern	24	28
<i>Ergebnis 5: Arbeitsbedingungen</i>		
<i>Frauen und Männer haben bessere Arbeitsbedingungen mit mehr Chancengerechtigkeit</i>		
Indikator 5.1: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen dreigliedrige Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO grundsatzpolitische Maßnahmen beschließen oder Strategien umsetzen, die verbesserte oder sich durch mehr Chancengerechtigkeit auszeichnende Arbeitsbedingungen fördern, insbesondere für die schutzbedürftigsten Arbeitnehmer	15	17
Indikator 5.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ihre institutionelle Kapazität zur Durchführung fundierter lohnpolitischer Maßnahmen stärken	9	12
<i>Ergebnis 6: Arbeitsschutz</i>		
<i>Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von verbessertem Arbeitsschutz</i>		
Indikator 6.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Grundsatzmaßnahmen und Programme zur Förderung verbesserten Arbeitsschutzes entwickeln	30	27
Indikator 6.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen dreigliedrige Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO Programme zur Förderung verbesserten Arbeitsschutzes durchführen	30	23
<i>Ergebnis 7: Arbeitsmigration</i>		
<i>Mehr Arbeitsmigranten sind geschützt und haben Zugang zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit</i>		
Indikator 7.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Grundsatzpolitiken zur Arbeitsmigration beschließen, die auf der Grundlage des Multilateralen Rahmens der IAO und der Bestimmungen einschlägiger internationaler Arbeitsnormen den Schutz von Arbeitsmigranten zum Ziel haben	20	13
Indikator 7.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Grundsatzpolitiken und Praktiken zur Arbeitsmigration beschließen, die auf der Grundlage des Multilateralen Rahmens der IAO die Förderung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für Arbeitsmigranten zum Ziel haben	15	16
<i>Ergebnis 8: HIV/Aids</i>		
<i>Die Arbeitswelt reagiert effektiv auf die HIV/Aids-Epidemie</i>		
Indikator 8.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ein nationales grundsatzpolitisches Konzept zu HIV/Aids am Arbeitsplatz als Teil der nationalen Aids-Reaktion entwickeln	120	62
Indikator 8.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen dreigliedrige Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO maßgeblich aktiv werden, um HIV/Aids-Programme am Arbeitsplatz durchzuführen	30	47

Indikatoren für die Programm- und Haushaltsergebnisse	SGR-Zielvorgabe bis 2015	Gesamtresultate bis 2013 ¹
Strategisches Ziel: Stärkung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs		
<i>Ergebnis 9: Arbeitgeberverbände</i>		
<i>Arbeitgeber verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände</i>		
Indikator 9.1: Zahl der nationalen Arbeitgeberverbände, die mit Unterstützung der IAO einen strategischen Plan zur Steigerung der Wirksamkeit ihrer Managementstrukturen und -praxis beschließen	40	20
Indikator 9.2: Zahl der nationalen Arbeitgeberverbände, die mit Unterstützung der IAO Dienstleistungen entwickeln oder maßgeblich verbessern, die den Bedürfnissen bestehender und potenzieller Mitglieder entsprechen	55	48
Indikator 9.3: Zahl der nationalen Arbeitgeberverbände, die mit Unterstützung der IAO die Kapazität zur Analyse des Geschäftsumfeldes für Unternehmen verbessert haben und Einfluss auf die Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen auf der nationalen, regionalen und internationalen Ebene nehmen	49	42
<i>Ergebnis 10: Arbeitnehmerverbände</i>		
<i>Arbeitnehmer verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände</i>		
Indikator 10.1: Zahl der nationalen Arbeitnehmerverbände, die mit Unterstützung der IAO die Agenda für menschenwürdige Arbeit in ihre Strategieplanung und Ausbildungsprogramme einbeziehen	70	69
Indikator 10.2: Zahl der Arbeitnehmerverbände, die mit Unterstützung der IAO durch ihre Teilnahme an Grundsatzdiskussionen auf nationaler, regionaler oder internationaler Ebene die Achtung grundlegender Arbeitnehmerrechte und die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen verbessern	50	44
<i>Ergebnis 11: Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht</i>		
<i>Arbeitsverwaltungen wenden aktuelle Arbeitsgesetze an und erbringen wirksame Dienstleistungen</i>		
Indikator 11.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen ihre Systeme der Arbeitsverwaltung stärken	20	19
Indikator 11.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen ihre Systeme der Arbeitsaufsicht stärken	18	19
Indikator 11.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen in Absprache mit den Sozialpartnern neue Arbeitsgesetze verabschieden oder bestehende verbessern	15	14
<i>Ergebnis 12: Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen</i>		
<i>Dreigliedrigkeit und eine stärkere Arbeitsmarktsteuerung tragen zu einem effektiven sozialen Dialog und tragfähigen Arbeitsbeziehungen bei</i>		
Indikator 12.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen Institutionen und Mechanismen für den Sozialdialog stärken	20	24
Indikator 12.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen und in Absprache mit den Sozialpartnern Mechanismen für Kollektivverhandlungen und die Beilegung von Arbeitskonflikten stärken	20	22
<i>Ergebnis 13: Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren</i>		
<i>Ein sektorspezifischer Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit wird angewendet</i>		
Indikator 13.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO sektorspezifische Normen, Richtlinienensammlungen oder Leitlinien umsetzen	45	27
Indikator 13.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO maßgeblich aktiv werden, damit ein konkreter Sektor Fortschritte bei der Verwirklichung der Agenda für menschenwürdige Arbeit erzielt	30	29
Strategisches Ziel: Förderung und Verwirklichung von Normen sowie grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit		
<i>Ergebnis 14: Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht</i>		
<i>Die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sind allgemein bekannt und werden verbreitet in Anspruch genommen</i>		
Indikator 14.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO die Anwendung der grundlegenden Rechte in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen verbessern.	30	27

Indikatoren für die Programm- und Haushaltsergebnisse	SGR-Zielvorgabe bis 2015	Gesamtresultate bis 2013 ¹
Indikator 14.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO signifikante Maßnahmen zur Einführung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen in Ausfuhr-Freizonen ergreifen	6	5
<i>Ergebnis 15: Zwangsarbeit Zwangsarbeit wird beseitigt</i>		
Indikator 15.1: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO konkrete Grundsatzmaßnahmen, Programme oder Aktivitäten durchführen, die zur verbesserten Anwendung von Übereinkommen, Prinzipien und Rechten bezüglich der Beseitigung der Zwangsarbeit führe	24	18
<i>Ergebnis 16: Kinderarbeit Die Kinderarbeit wird beseitigt, wobei ihre schlimmsten Formen vorrangig bekämpft werden</i>		
Indikator 16.1: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO signifikante grundsatzpolitische und programmatische Maßnahmen zur Beseitigung der Kinderarbeit in Übereinstimmung mit IAO-Übereinkommen und Empfehlungen ergreifen	135	95
Indikator 16.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO aktiv werden, um Gesetze gegen Kinderarbeit zu verabschieden oder zu modifizieren, oder ihre Wissensgrundlage zu Kinderarbeit verstärken	150	116
<i>Ergebnis 17: Diskriminierung bei der Arbeit Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf wird beseitigt</i>		
Indikator 17.1: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO konkrete Gesetze, Grundsatzmaßnahmen, Programme oder Aktivitäten umsetzen/durchführen, die zur verbesserten Anwendung von Übereinkommen, Prinzipien und Rechten bezüglich der Nichtdiskriminierung führen	15	12
<i>Ergebnis 18: Internationale Arbeitsnormen Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet</i>		
Indikator 18.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Maßnahmen ergreifen, um internationale Arbeitsnormen anzuwenden, insbesondere als Reaktion auf Probleme, auf die von den Aufsichtsorganen hingewiesen wurde	165	180
Indikator 18.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen durch die Unterstützung der IAO die in internationalen Arbeitsnormen verankerten Prinzipien und Rechte in Entwicklungshilfeprogrammrahmen oder andere wichtige Initiativen einbezogen werden	11	15
Indikator 18.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ihre Ratifizierungsrate aktueller Übereinkommen erhöhen und dabei zumindest die als Kernarbeitsnormen eingestuft Instrumente als auch diejenigen berücksichtigen, die unter dem Gesichtspunkt der Regierungsführung als wichtigste gelten	11	6
Indikator 18.4: Zahl der Mitgliedstaaten mit Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, zu deren von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen festgelegten Prioritäten eine normensetzende Komponente zählt	35	35
Politikkohärenz		
<i>Ergebnis 19: Allgemeine Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit Mitgliedstaaten stellen einen integrierten Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit in den Mittelpunkt ihrer Wirtschafts- und Sozialpolitik, der von wichtigen UN-Organisationen und anderen multilateralen Organisationen unterstützt wird</i>		
Indikator 19.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO das Ziel der menschenwürdigen Arbeit zunehmend in den Mittelpunkt ihrer Politik stellen	50	24
Indikator 19.2: Zahl der wichtigen internationalen Organisationen oder multilateralen Institutionen, die durch Zusammenarbeit mit der IAO menschenwürdige Arbeit in ihren grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen generell berücksichtigen	15	7