



Verwaltungsrat

332. Tagung, Genf, 8.–22. März 2018

GB.332/PFA/1

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

PFA

Datum: 19. Februar 2018

Original: Englisch

ERSTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Durchführung des Programms der IAO 2016–17

Zweck der Vorlage

Diese Vorlage ist zur Diskussion und Orientierung bestimmt.

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle vier strategischen Ziele.

Einschlägige Ergebnisvorgabe/einschlägiger übergreifender grundsatzpolitischer Faktor: Alle.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Siehe „Erforderliche Folgemaßnahmen“ unten.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Der Verwaltungsrat gibt dem Amt eine Orientierung zur Durchführung des Programms der IAO für 2018–19 und zur Ausarbeitung der Programm- und Haushaltsvorschläge für 2020–21.

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

Verwandte Dokumente: Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2016–17.

Inhaltsverzeichnis

	<i>Seite</i>
Vorwort	v
Einführung	1
Teil I. Erzielte Ergebnisse: Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit	2
1. Überblick über die Tätigkeiten der IAO auf globaler Ebene in der Zweijahresperiode 2016–17	2
2. Die strategischen Ziele der IAO: Eine aggregierte Analyse von Errungenschaften	6
2.1. Beschäftigung	8
2.2. Sozialschutz	14
2.3. Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit	20
2.4. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	27
3. Regionale Erfolge	31
3.1. Afrika	31
3.2. Amerika	34
3.3. Arabische Staaten	36
3.4. Asien und Pazifik	39
3.5. Europa und Zentralasien	42
4. Übergreifende grundsatzpolitische Faktoren	44
4.1. Internationale Arbeitsnormen	46
4.2. Sozialer Dialog	48
4.3. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung	50
5. Forschung, Statistik und Kapazität für menschenwürdige Arbeit	53
5.1. Wissen mit einem Schwerpunkt auf der Zukunft der Arbeit	53
5.2. Arbeitsstatistiken mit Schwerpunkt SDGs	55
5.3. Kapazitätsentwicklung durch das Turiner Zentrum	56
Teil II. Rechenschaftspflicht und Kosten-Leistungs-Verhältnis: eine effiziente und lernende Organisation	58
6. Finanzergebnis	58
7. Stärkung der Leitung durch Reformen	60
8. Verbesserte organisatorische Effizienz und Ressourcenbewirtschaftung	62
9. Lehren, Herausforderungen und Zukunftsaussichten	73
 Anhänge	
I. Programmleistung	81
Einleitung	81
Ergebnisse unter den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben	81
Ergebnisse unter den unterstützenden Ergebnisvorgaben	83
II. Zusätzliche Finanzdaten	97

Vorwort

Dieser Durchführungsbericht vervollständigt den Zyklus der Diskussionen über Programm und Haushalt für 2016–17, der im November 2014 eingeleitet wurde, als der Verwaltungsrat die Vorschau meiner Vorschläge für die Tätigkeiten der IAO für die Zweijahresperiode behandelte.

Dieser Prozess begann mit der Konzeptualisierung des Programmentwurfs und wurde dann mit seiner Konkretisierung im Rahmen spezifischer budgetierter Vorschläge, seiner Annahme und seiner Durchführung fortgesetzt und findet nun mit diesem Bericht über die Tätigkeit der IAO in den vergangenen zwei Jahren seinen Abschluss. Er ist ein anspruchsvoller und langwieriger Prozess, der aber auch notwendig ist, denn ohne ihn wäre eine ordnungsgemäße dreigliedrige Leitung der Organisation nicht möglich, und die Rechenschaftspflicht des Amtes gegenüber den Mitgliedsgruppen der Organisation wäre nicht sichergestellt.

Die IAO unternimmt zwar große Anstrengungen, um umfassende dreigliedrige Beiträge zu ihrem Programm und eine umfassende dreigliedrige Eigenverantwortung hierfür sicherzustellen, ihre Berichterstattung an die Mitgliedsgruppen über die Durchführung hat aber im Allgemeinen weniger Beachtung gefunden als die anderen Phasen des Programmzyklus. Das sollte korrigiert werden, und deshalb kommt in diesem Bericht eine Verpflichtung zur Verbesserung des Inhalts und der Präsentation der Informationen über die durchgeführten Tätigkeiten und die Wirkung, die sie erzielt haben, zum Ausdruck. Wir haben beispielsweise den Wünschen nach einer ausführlicheren finanziellen Berichterstattung auf der Ebene der Ergebnisvorgaben entsprochen, während im Sinne der Transparenz das Online-Dashboard, das diesen Bericht begleitet, ausführliche Informationen über die Ergebnisse auf Landesebene bietet und allen zugänglich ist. Diese Bemühungen müssen in künftige Zweijahresperioden übertragen werden, gepaart mit der fortlaufenden Verbesserung des ergebnisorientierten Managementrahmens der IAO.

Der Wert der Arbeit der IAO muss letztlich nicht an den aufgewendeten Mitteln oder an der Anzahl der abgeschlossenen Arbeiten gemessen werden, sondern an den Ergebnissen, die sie bewirken, und an der Wirkung, die sie im Hinblick auf die Verbesserung des Arbeitslebens und der Förderung der sozialen Gerechtigkeit weltweit haben. Die IAO hat eine wichtige Geschichte zu erzählen, und sie muss dies klar und überzeugend tun. Sie wird von den Bemerkungen des Verwaltungsrats zu diesem Bericht und dazu, wie sie die Geschichte in kommenden Zweijahresperioden noch besser erzählen kann, erheblich profitieren.

Guy Ryder
Generaldirektor

Einführung

1. In der Zweijahresperiode 2016–17 wurde die Fokussierung des Programms der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) geändert: Um mittels kritischer Masse und multidisziplinärer Ansätze echte Wirkung sicherzustellen, ist es nun auf eine beschränkte Zahl wichtiger grundsatzpolitischer Bereiche ausgerichtet. Darüber hinaus wurden in Übereinstimmung mit den kontinuierlichen Anstrengungen zur Aufrechterhaltung von Effizienz und Reformen in beträchtlichem Umfang Ressourcen von den Verwaltungs- und Unterstützungsleistungen zu technischer Arbeit in den Regionen und in der Zentrale umgeschichtet. Eine gründliche Reflexion über die Errungenschaften, Herausforderungen und Erkenntnisse, die bei der Durchführung von Programm und Haushalt 2016–17 gewonnen wurden, ist daher nicht nur für Zwecke der Rechenschaftspflicht bedeutsam, sondern auch, um Entscheidungsgrundlagen für zukünftige Initiativen zu erhalten.
2. Dieser Bericht konzentriert sich auf die Leistung der IAO in der Zweijahresperiode, gemessen an:
 - den zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Ergebnisrahmens, die auf wichtige Bereiche von Interesse für die Mitgliedsgruppen ausgerichtet sind;
 - den drei unterstützenden Ergebnisvorgaben – Anwaltschaft, Verwaltungsführung und Unterstützungsdienste;
 - den drei übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren – internationale Arbeitsnormen, Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung sowie sozialer Dialog –, die für alle Bereiche der Arbeit der IAO gelten.

In dem Bericht wird analysiert, wie die Unterstützung der IAO für ihre Mitgliedsgruppen in der Zweijahresperiode 2016–17 zu Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf Landes-, regionaler und globaler Ebene geführt haben, wobei dahinter das ultimative Ziel steht, positive Auswirkungen auf das Leben der Menschen zu erzielen.

3. Dieser Bericht ist in der fortgesetzten Verpflichtung der IAO zu Transparenz und Effizienz verankert. Sein Format und sein Inhalt berücksichtigen die Leitlinien, die der Verwaltungsrat während der gesamten Zweijahresperiode bei der Prüfung von Dokumenten im Zusammenhang mit dem Programm der IAO und insbesondere für den Bericht *Durchführung des Programms der IAO 2014–15* vorgegeben hat. In diesem Sinne wurde zur Ergänzung dieses Berichts ein neues webbasiertes Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit¹ eingerichtet, das es den Mitgliedsgruppen der IAO und der breiten Öffentlichkeit ermöglicht, auf einfache Weise detaillierte Leistungsinformationen und -analysen zu folgenden Punkten zu suchen und darauf zuzugreifen:
 - in der Zweijahresperiode 2016–17 von den IAO-Mitgliedstaaten erzielte Ergebnisse und Informationen über den Beitrag des Amtes zum Erreichen dieser Ergebnisse unter Berücksichtigung der übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren;
 - erzielte Fortschritte bei der Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit auf der Landesebene in allen fünf Regionen;
 - Gesamtfortschritte in Bezug auf jede einzelne Ergebnisvorgabe der IAO;
 - die wichtigsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbracht hat.

¹ <http://www.ilo.org/IRDashboard>.

Das Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit bietet auch Links zu spezifischen Projekten im IAO-Dashboard für Entwicklungszusammenarbeit.²

4. Die in diesem Bericht vorgestellten Daten und Analysen stützen sich unmittelbar auf Informationen im Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit. Zahlen und Tabellen erleichtern die Präsentation quantitativer Informationen in der Gesamtdarstellung; Kästen mit Beispielen von Ergebnissen, die die Auswirkungen der Arbeit der IAO auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen veranschaulichen, und Informationen über die Fortschritte bei den Jahrhundertinitiativen der IAO zeugen von der Qualität der Errungenschaften.
5. Der Bericht ist in zwei Teile gegliedert:
 - Teil I gibt einen Überblick über die erzielten globalen Fortschritte und Herausforderungen bei der Förderung von sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit. Nach einem Überblick über die Tätigkeiten der IAO auf globaler Ebene in der Zweijahresperiode 2016–17 (Abschnitt 1) sind darin Leistungsinformationen unter verschiedenen Unterüberschriften zusammengestellt, die Folgendes abdecken:
 - die vier strategischen Ziele der IAO, die den Kern der Agenda für menschenwürdige Arbeit bilden: Beschäftigung, Sozialschutz, sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Abschnitt 2);
 - die fünf Regionen der IAO (Abschnitt 3);
 - die drei übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren (Abschnitt 4);
 - die unter der Führung der IAO erzielten Errungenschaften in den Bereichen Forschung, Statistik und Schaffung von Kapazität zugunsten menschenwürdiger Arbeit (Abschnitt 5).
 - Teil II konzentriert sich auf Effizienz, Rechenschaftspflicht sowie das Kosten-Leistungs-Verhältnis und präsentiert Leistungsdaten zu den drei unterstützenden Ergebnisvorgaben in Bezug auf Anwaltschaft, Verwaltungsführung und Unterstützungsdienste (Abschnitte 6-8). Er enthält auch eine Analyse der wichtigsten Erkenntnisse, die aus der Durchführung des IAO-Programms für 2016–17 gewonnen wurden, und schlägt strategische Ausrichtungen für die weitere Vorgehensweise vor (Abschnitt 9).
6. Der Bericht wird durch zwei Anhänge ergänzt, einen, in dem detailliertere Leistungsdaten nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe und Region geboten werden (Anhang I), und einen zweiten, der zusätzliche Finanzdaten enthält (Anhang II).

Teil I. Erzielte Ergebnisse: Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit

1. Überblick über die Tätigkeiten der IAO auf globaler Ebene in der Zweijahresperiode 2016–17

7. Im Vorwort zu den Programm- und Haushaltsvorschlägen für 2016–17 erinnerte der Generaldirektor an das allgemeine Ziel, die IAO effektiver und effizienter zu machen und „letztlich ihren Einfluss bei der Förderung der sozialen Gerechtigkeit in einer Welt, in der sie

² <http://www.ilo.org/dashboard>.

dringend gebraucht wird, zu erhöhen“.³ Ein wichtiger Aspekt der Programmdurchführung waren deshalb die Anstrengungen der IAO, unterstützt durch ihre verstärkten Forschungs- und Analysekapazitäten und ausgerichtet an ihrer normativen Funktion, Einfluss auf internationale Politikprozesse zu nehmen.

8. Diese Aktivitäten wurden vor dem Hintergrund anhaltend ungewisser und ungleichmäßiger Erholung von der Krise durchgeführt. Obwohl das globale Wachstum am Ende der Zweijahresperiode an Dynamik gewann, lag die weltweite Arbeitslosigkeit 2017 bei 192,7 Millionen gegenüber 184,6 Millionen im Jahr 2015. 2017 veröffentlichte globale Schätzungen zeigten, dass vier Milliarden Menschen keinen Sozialschutz in irgendeiner Form hatten, 152 Millionen Kinder Opfer von Kinderarbeit wurden und 25 Millionen Menschen Zwangsarbeit leisten mussten. Diese Umstände in Verbindung mit den großen Reformen, die das System der Vereinten Nationen (UN) durchführte, um es dafür zu rüsten, die Agenda für nachhaltige Entwicklung 2030⁴ (Agenda 2030) mit ihrem starken Fokus auf menschenwürdige Arbeit umzusetzen, boten der IAO bedeutende Möglichkeiten, ihren Einfluss auf der internationalen politischen Bühne zu mehren.
9. Was die Agenda 2030 betrifft, so bildete der Bericht des Generaldirektors an die Internationale Arbeitskonferenz 2016 die Grundlage für eine Plenardebatte, die wertvolle dreigliedrige grundsatzpolitische Orientierungen bot, um einen Rahmen für den Beitrag der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen vorzugeben. Die IAO wurde zuständige Organisation für 14 Indikatoren der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) in Bezug auf Ziel 1 (Beendigung der Armut), Ziel 5 (Gleichstellung der Geschlechter), Ziel 8 (menschenwürdige Arbeit und inklusives Wachstum) und Ziel 10 (Verringerung der Ungleichheit). In diesem Zusammenhang verzeichnete die IAO die folgenden wichtigen Errungenschaften:
 - Gründung der Allianz 8.7 zur Beseitigung von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei, Menschenhandel und Kinderarbeit gemeinsam mit mehreren Partnern;
 - Übernahme der Leitung der Globalen Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche, an der sich 22 UN-Einheiten beteiligen;
 - Gründung der Internationalen Koalition für Entgeltgleichheit zur Erfüllung der SDG-Zielvorgabe 8.5 gemeinsam mit UN Women sowie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD);
 - Einzug in den Vorstand der UN-Aktionspartnerschaft für die grüne Wirtschaft (PAGE), die darauf abzielt, das Verständnis und Handeln für einen gemeinsamen Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit zu vertiefen.
10. Zur Unterfütterung dieser Aktivitäten brachte die IAO ihre nachdrückliche Unterstützung für den vom Generalsekretär eingeleiteten laufenden Reformprozess des UN-Entwicklungssystems zum Ausdruck und beteiligte sich aktiv an den anhaltenden Bemühungen, das System für die Umsetzung der Agenda 2030 fit zu machen. Die IAO hat sich dem Ziel verschrieben, die Fragmentierung zu überwinden und die Kohärenz im System zu verbessern, und bekräftigt, dass die dreigliedrigen und normativen Grundlagen der Organisation und ihres Mandats respektiert und genutzt werden müssen. In diesem Kontext ist die IAO Mitglied der Kerngruppe des UN-Entwicklungssystems geworden.

³ IAA: *Programm- und Haushaltsvorschläge des Generaldirektors für 2016–17*, Verwaltungsrat, 323. Tagung, Genf, März 2015, [GB.323/PFA/1](#).

⁴ Vereinte Nationen: *Transformation unserer Welt: Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung*, Resolution der Generalversammlung, verabschiedet am 25. Sept. 2015, [A/RES/70/1](#).

11. Die IAO hat weiterhin technische Unterstützung für die G20 geleistet und eng mit ihrer chinesischen Präsidentschaft 2016 und ihrer deutschen Präsidentschaft 2017 zusammengearbeitet. Die Diskussionen in der G20 konzentrierten sich zunehmend auf die Rolle von Arbeitsmarktinstitutionen und menschenwürdige Arbeit. Im Kommuniqué der Staats- und Regierungschefs der G20 zum Abschluss des Gipfels in Hangzhou 2016 hieß es, dass die Vorteile von Wirtschaftswachstum, Globalisierung und technologischer Innovation vielen zugutekommen sollten, indem mehr und bessere Arbeitsplätze geschaffen, Ungleichheiten abgebaut und eine inklusive Erwerbsbeteiligung gefördert werden. Gleichzeitig wurde darin anerkannt, dass hierfür Qualifikationen, Unternehmertum, stärkere Sozialschutzsysteme, sicherere Arbeitsplätze, auch innerhalb globaler Lieferketten, und menschenwürdige Arbeit erforderlich sind.⁵ In ähnlicher Weise wurde in der Erklärung der Staats- und Regierungschefs der G20 auf dem Gipfel in Hamburg 2017 anerkannt, dass es wichtig ist, die Vorteile der Globalisierung für alle zu sichern, dass gut funktionierende Arbeitsmärkte für inklusives Wachstum bedeutsam sind und dass es dringend notwendig ist, die Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Qualität der Beschäftigung von Frauen zu erhöhen.⁶ Die IAO hat die Einbeziehung der Sozialpartner in die G20 durch die Wirtschaftsverbände der G20-Länder (B20) und die Gewerkschaftsorganisationen der G20-Länder (L20) konsequent unterstützt.
12. Während der Zweijahresperiode festigte die IAO auch ihre Rolle bei der Unterstützung von BRICS (Brasilien, Russische Föderation, Indien, China und Südafrika), insbesondere durch die Treffen der Arbeitsminister, die unter ihrer chinesischen und indischen Präsidentschaft einberufen wurden. Sozialschutz, Formalisierung und die Zukunft der Arbeit standen dabei im Mittelpunkt der Zusammenarbeit.
13. Neben der Arbeit der G20 umfassten der Dialog und die Zusammenarbeit mit den internationalen Finanzinstitutionen (IFI) den Aufbau einer Multi-Stakeholder-Partnerschaft für die SDG-Zielvorgabe 1.3 im Jahr 2017 mit dem Ziel, die Initiative der IAO und der Weltbank für universellen Sozialschutz voranzubringen. Die IAO lieferte auch Beiträge zu den überarbeiteten Umwelt- und Sozialgarantien der Weltbank, die erstmals Bestimmungen zu den Verpflichtungen von Darlehensnehmern zur Einhaltung von Arbeitsnormen in Projekten enthielten, die von der Weltbank finanziert werden. Die Diskussionen mit dem Internationalen Währungsfonds (IWF) konzentrierten sich auf die mögliche Unterstützung der IAO zu makrokritischen Arbeitsfragen, für die der IWF die Kompetenz der IAO anerkennt. Auch die Interaktion im Rahmen von IFI-geförderter Sparmaßnahmen wurde weiter verfolgt, bleibt aber herausfordernd.
14. Die Rolle, die die IAO in diesen verschiedenen Arenen übernommen hat und die maßgeblich dazu beitrug, ihren politischen Einfluss zu vergrößern, wurde durch den wahrgenommenen Mehrwert bestimmt, den sie ihnen bringt, was wiederum eine Funktion der Qualität ihrer Forschungs-, Statistik- und Analysekapazitäten und ihrer politischen Außenwirkung in Bezug auf wichtige und neu aufkommende politische Prioritäten ist.
15. Die fortgesetzten Investitionen der IAO in Forschung sowie statistische Aktivitäten und analytische Arbeit, die zusammengenommen die Grundlage für die auf Erkenntnissen beruhende grundsatzpolitische Unterstützung bilden, die von den Mitgliedstaaten nachgefragt wird, waren die unverzichtbare Plattform für ihren verstärkten Protagonismus. Dies spiegelt sich in der Veröffentlichung von Flaggschiffberichten wider, darunter der Bericht *World Employment and Social Outlook 2016*, der die Umgestaltung von Arbeitsplätzen zur Beendi-

⁵ G20: *G20 Leaders' Communiqué Hangzhou Summit*, Hangzhou, China, Sept. 2016, Abs. 40.

⁶ G20: *Erklärung der Staats- und Regierungschefs: Eine vernetzte Welt gestalten*, Hamburg, Deutschland, Juli 2017.

gung von Armut und Sozialschutz zur Verwirklichung von Ziel 1 der SDGs⁷ behandelte sowie der *Global Wage Report 2016–17*,⁸ in dem die Lohnungleichheit untersucht wurde.

16. Darüber hinaus haben sich die Jahrhundertinitiativen der IAO als hilfreich erwiesen, um das Engagement der IAO in bestimmten Politikbereichen zu fördern, beispielsweise die Initiative zur Beendigung von Armut im Zusammenhang mit der Agenda 2030 und die Initiative für erwerbstätige Frauen in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter. Ferner ermöglichte es die Grüne Initiative der IAO, die Organisation im Folgeprozess zum Übereinkommen von Paris über Klimaänderungen von 2015 strategisch zu positionieren.⁹ 2017 schloss die IAO eine Vereinbarung mit dem Sekretariat des Rahmenübereinkommens der Vereinten Nationen über Klimaänderungen (UNFCCC), das jetzt als Plattform für strategische Partnerschaften sowohl international als auch für die nationale Umsetzung dient. Die IAO ist in einer technischen Expertengruppe des UNFCCC vertreten, die Klimaschutzverhandlungen im Hinblick auf den gerechten Übergang und die Agenda für menschenwürdige Arbeit berät. Die Zusammenarbeit mit dem fidschianischen Vorsitz der 23. Tagung der Konferenz der Vertragsparteien des UNFCCC ebnete den Weg für die Einsetzung einer Arbeitsgruppe zu diesen Fragen.
17. Die Initiative zur Zukunft der Arbeit ermöglichte es der IAO, eine Führungsrolle in einer wichtigen globalen politischen Debatte zu übernehmen, die bei Mitgliedstaaten sowie internationalen Organisationen und Gruppen – einschließlich der UN, der G20, der BRICS und der OECD – derzeit ganz oben auf der Tagesordnung steht und Gegenstand umfassenden akademischen, medialen und öffentlichen Interesses ist. Die Initiative hat das Mandat, die Sammlungskraft und die dreigliedrige Legitimität der IAO genutzt, um die Autorität und den Einfluss der Organisation in Bereichen zu bekräftigen, die für ihre Zukunft von großer Bedeutung sein werden, und mit anderen in Kontakt zu treten, die in der Debatte ebenfalls aktiv sind. Die 110 Dialoge, die weltweit zur Initiative zur Zukunft der Arbeit geführt wurden, förderten eine starke nationale Eigenverantwortung der IAO-Mitgliedstaaten für die Initiative.
18. Die grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 2016–17 in Bezug auf eine faire und effektive Arbeitsmigrationspolitik ermöglichte es der IAO, sich im Zentrum der globalen politischen Debatte über Migration zu positionieren, die im Zuge der Vorbereitungen für einen Globalen Pakt der Vereinten Nationen für sichere, geordnete und reguläre Migration, der 2018 beschlossen werden soll, an Dynamik gewonnen hat. Die IAO hat eng mit dem Sonderbeauftragten des Generalsekretärs der Vereinten Nationen für internationale Migration zusammengearbeitet, unter anderem bei der Ausarbeitung eines Vermerks für eine von sechs thematischen Sitzungen zum Thema „Irreguläre Migration und reguläre Kanäle unter Berücksichtigung der Fragen der menschenwürdigen Arbeit, der Arbeitskräfte, der Anerkennung von Fertigkeiten und Qualifikationen und anderer relevanter Maßnahmen“. Der Vorbereitungsprozess des Globalen Pakts bot der IAO wichtige Gelegenheiten, ihre auf Erkenntnissen beruhende grundsatzpolitische Anwaltschaft einem breiten Publikum zugänglich zu machen.
19. Im Einklang mit der Notwendigkeit, rasch auf die sich abzeichnenden globalen politischen Herausforderungen zu reagieren, ist die IAO aktiv geworden, um den Auswirkungen der beispiellosen Zunahme großer Flüchtlingsströme weltweit auf den Arbeitsmarkt und den Arbeitsmarktkonsequenzen Rechnung zu tragen. In Anerkennung der Notwendigkeit, ihrer

⁷ IAA: *World Employment and Social Outlook 2016: Transforming jobs to end poverty* (Genf, 2016).

⁸ IAA: *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace* (Genf, 2016).

⁹ Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen: *Report of the Conference of the Parties on its twenty-first session, held in Paris from 30 November to 13 December 2015, FCCC/CP/2015/10/Add.1, Decision 1/CP.21*, Anhang.

Verantwortung gerecht zu werden, ohne von ihrem Mandat abzuweichen, umfasste die Reaktion der IAO eine grundsatzpolitische Debatte im Verwaltungsrat (insbesondere die Annahme der *Leitgrundsätze für den Zugang von Flüchtlingen und anderen zwangsvertriebenen Personen zum Arbeitsmarkt* im Jahr 2016)¹⁰ und auf der Internationalen Arbeitskonferenz sowie den Aufbau von Partnerschaften. 2016 erneuerte und überarbeitete die IAO ihre 30-jährige Vereinbarung mit dem Amt des Hohen Flüchtlingskommissars der Vereinten Nationen (UNHCR).¹¹ In der überarbeiteten Vereinbarung werden die jeweiligen Mandate der beiden Organisation hervorgehoben und gemeinsame Maßnahmen zu Flüchtlingen und menschenwürdiger Arbeit, insbesondere im Hinblick auf den Zugang zu Arbeitsmärkten, Existenzsicherung und Ausbildungsmöglichkeiten, neu festgelegt und priorisiert. Ein gemeinsamer Aktionsplan wurde entwickelt, und die IAO verfolgt nun ein integriertes Programm für Arbeitsplätze am Horn von Afrika.

20. Zusätzlich zu ihrem Beitrag zur globalen politischen Agenda hat die IAO ihre normative Funktion weiter erfüllt. Im Laufe der Zweijahresperiode ratifizierten 56 Mitgliedstaaten 98 unterschiedliche internationale Arbeitsnormen, wobei bedeutende Fortschritten bei den grundlegenden Übereinkommen verzeichnet wurden. Auf der institutionellen Ebene wurden Anstrengungen unternommen, durch die Normeninitiative und die effektive Funktionsweise der Aufsichtsorgane einen aktuellen und relevanten Bestand an internationalen Arbeitsnormen sicherzustellen.
21. Aufbauend auf diesen Errungenschaften sowie den in der Zweijahresperiode 2016–17 gewonnenen Erfahrungen und mit starker Unterstützung seiner dreigliedrigen Mitglieder führt das Amt nun sein Programm und seinen Haushalt für 2018–19 durch, die die IAO zu ihrem 100-jährigen Bestehen führen und ihr auf diesem Weg die Mittel an die Hand geben sollen, um ihr Mandat für weltweite soziale Gerechtigkeit so wirkungsvoll wie möglich wahrzunehmen.

2. Die strategischen Ziele der IAO: Eine aggregierte Analyse von Errungenschaften

22. Zwei Faktoren hatten besonders bedeutsame Auswirkungen auf die Durchführung des IAO-Programms für die Zweijahresperiode 2016–17 und die Ergebnisse, die die Mitgliedsgruppen in den Mitgliedstaaten während der Zweijahresperiode erzielt haben:
 - Der erste ist, dass die Programmdurchführung im Kontext eines erneuerten Engagements der IAO-Mitglieder für das Mandat der Organisation zur Förderung sozialer Gerechtigkeit erfolgte, wie in der von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 105. Tagung (2016) angenommenen Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit bekräftigt wurde. In der Entschließung bekräftigten die IAO-Mitglieder, dass ihre Verpflichtung und ihre Bemühungen, den Verfassungsauftrag der IAO zu erfüllen sowie produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit in den Mittelpunkt der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu stellen, sich auf die vier unteilbaren, zusammenhängenden und sich gegenseitig stützenden strategischen Ziele Beschäftigung, Sozialschutz, sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sowie die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit stützen sollten, wobei Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung auch übergreifende Fragen sind.

¹⁰ IAA: *Guiding principles on the access of refugees and other forcibly displaced persons to the labour market*, Dreigliedrige Fachtagung über den Zugang von Flüchtlingen und anderen zwangsvertriebenen Personen zum Arbeitsmarkt, Genf, Juli 2016.

¹¹ IAA und UNHCR: *Memorandum of Understanding between the International Labour Organization and the Office of the United Nations High Commissioner for Refugees*, Genf, Juli 2016.

Die Entschließung enthielt auch detaillierte und präzise Anweisungen in Bezug auf die notwendigen Maßnahmen der IAO, um das volle Potenzial der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (Erklärung über soziale Gerechtigkeit) auszuschöpfen.

- Der zweite ist, dass die ausdrückliche Anerkennung der zentralen Bedeutung menschenwürdiger Arbeit als ein Ziel und ein Instrument nachhaltiger Entwicklung in der Agenda 2030 der IAO eine einmalige Gelegenheit bot, in Zusammenarbeit nicht nur mit den Mitgliedsgruppen in den Mitgliedstaaten, sondern auch mit einer wachsenden Zahl nationaler und internationaler Akteure eine führende Rolle bei ihrer Förderung zu übernehmen.
- 23.** Gleichzeitig haben die anhaltenden Krisenbedingungen auf den Arbeitsmärkten in Verbindung mit raschen und tiefgreifenden Veränderungsprozessen bei der Arbeit dazu geführt, dass die Mitgliedsgruppen in Ländern, Regionen und global vor grundsatzpolitische Herausforderungen beispielloser Komplexität und Tragweite gestellt wurden. Zusammen mit den bedeutenden Änderungen, die notwendig sind, um das Ziel 8 und andere mit menschenwürdiger Arbeit verknüpfte Ziele der SDGs zu erreichen, bedeutet dies de facto, dass die Erzielung von Ergebnissen in den Ländern – noch mehr als bisher – das Engagement und die Beiträge vieler Akteure, vor allem der Mitgliedsgruppen selbst, erfordert.
- 24.** Die folgenden Abschnitte bieten einen Überblick über die Gesamtfortschritte zur Verwirklichung jedes der vier strategischen Ziele der IAO. Die Analyse basiert auf den Ergebnissen, die in Bezug auf die zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben im Programm und Haushalt für 2016–17 erzielt wurden. Anhang I bietet eine Zusammenfassung der in der Zweijahresperiode verzeichneten Ergebnisse nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe und nach Region für insgesamt 702 erzielte Ergebnisse, die in 130 Mitgliedstaaten erzielt wurden, und weitere fünf Ergebnisse, die in Zusammenhang mit subregionalen und regionalen Prozessen und Institutionen erzielt wurden. Detaillierte Leistungsinformationen zu Ergebnissen nach Land und nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe finden sich im Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit.
- 25.** Die wechselseitigen Verknüpfungen der strategischen Ziele der IAO implizieren, dass einer präzisen Bewertung der Breite und Tiefe der globalen Fortschritte bei der Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit eine quantitative und qualitative Analyse von Errungenschaften zugrunde liegen muss. Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit tragen im Normalfall zur Verwirklichung von mehr als einem strategischen Ziel bei. Beispielsweise hat die Förderung von menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte in den meisten Fällen Fortschritte in Bezug auf die Formalisierung von Arbeit, die Arbeitsbedingungen, die Geschlechtergleichstellung, die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz und den Schutz von Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten zur Folge. Gleichmaßen betreffen Ergebnisse in Ländern häufig mehrere Dimensionen von Veränderungen. Beispielsweise kann gestärkte Kapazität für die Unterstützung der Politikentwicklung wiederum Gesetzesreformen auslösen.
- 26.** Der integrierte Charakter der Agenda für menschenwürdige Arbeit hat auch wichtige Konsequenzen für die Art und Weise, wie das Amt sich selbst organisiert, um Dienstleistungen zur Unterstützung von Mitgliedsgruppen bei der Erzielung von Ergebnissen auf der Landesebene zu erbringen. Alle in der Zweijahresperiode verzeichneten Ergebnisse spiegeln den kumulativen Beitrag interdisziplinärer Interventionen wider, die viele fachliche Bereiche und kooperative Arbeitsmethoden über die administrative Struktur des Amtes hinweg überspannen. Auch wenn bei der Erbringung von Dienstleistungen der IAO nach den spezifischen Bedürfnissen und Kapazitäten von Ländern differenziert wurde, wurde sie in allen Fällen im Einklang mit den Kernfunktionen der IAO als normensetzende und wissensbasierte Organisation durch einen starken, auf Rechten basierenden Ansatz und einen wach-

senden Bestand an Erkenntnissen darüber untermauert, was funktioniert. Die in der Zweijahresperiode erzielten Ergebnisse zeugen auch von der Führungsrolle der IAO bei der Förderung grundsatzpolitischer Diskussionen über komplexe Themen, die die Arbeitswelt betreffen, in den Ländern und global, was wiederum dazu beitrug, dass Multi-Stakeholder-Partnerschaften und sektorübergreifende Maßnahmen genutzt und ausgebaut werden konnten. Die bewährte dreigliedrige Leitungsstruktur und die Arbeitsmethoden der IAO werden von anderen UN-Organisationen und Entwicklungspartnern zunehmend als Katalysatoren für den von der Agenda 2030 geforderten Wandel angesehen.

2.1. Beschäftigung

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- 22 Mitgliedstaaten, vor allem Länder mit niedrigem Einkommen, entwickelten umfassende nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen und begannen mit ihrer Durchführung.
- 27 Mitgliedstaaten in allen fünf Regionen billigten neue Jugendbeschäftigungsstrategien, -maßnahmen und -pläne.
- 11 Mitgliedstaaten entwickelten Strategien für den Übergang zur Formalität, einschließlich Maßnahmen zur Förderung der Formalisierung der Beschäftigung und der Formalisierung von Unternehmen, gestützt auf in nationaler Eigenverantwortung durchgeführte Diagnosen der Merkmale und Triebkräfte informeller Beschäftigung.
- 15 Mitgliedstaaten verbesserten ihre Qualifizierungssysteme, insbesondere durch die Stärkung des sozialen Dialogs und von Mechanismen zur vorausschauenden Abschätzung des Qualifikationsbedarfs.
- 8 Mitgliedstaaten, die in der jüngeren Vergangenheit von einem Konflikt oder Katastrophen betroffen waren, aktivierten beschäftigungsorientierte Reaktionen.
- 8 Mitgliedstaaten entwickelten gezielte Programme zur Förderung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten, einschließlich Plantagen.
- Das Programm *Start and Improve Your Business (SIYB)* der IAO erreichte 4 Millionen aktuelle und potenzielle Unternehmer, sodass es seit Anfang der 1990er Jahre fast 19 Millionen Personen zugute gekommen ist und zur Gründung von 2,6 Millionen neuen Unternehmen und zur Schaffung von 9 Millionen neuen Arbeitsplätzen zwischen 2011 und 2015 beitrug.

27. Das geringe Wachstum des globalen Bruttoinlandsprodukts in den Jahren 2016 und 2017 reichte nicht aus, um genügend Arbeitsplätze zu schaffen und solide und nachhaltige Verbesserungen der Beschäftigungsqualität sicherzustellen. Der Anstieg der globalen Arbeitslosenquote von 5,7 Prozent im Jahr 2016 auf 5,8 Prozent im Jahr 2017 ist vor allem auf den Verlust von Arbeitsplätzen in einigen Schwellenländern zurückzuführen. Darüber hinaus zeugen die sich verlangsamenden Fortschritte bei der Verringerung der absoluten Zahl der erwerbstätigen Armen (von schätzungsweise 776 Millionen Arbeitnehmern in Schwellen- und Entwicklungsländern, die 2017 ein tägliches Einkommen von weniger als 3,10 US-Dollar auf Basis der Kaufkraftparität erzielten) und das allgegenwärtige Ausmaß der prekären Beschäftigungsverhältnisse, wovon weltweit 1,4 Milliarden Menschen betroffen sind, von der Unfähigkeit der Arbeitsmärkte, als treibende Kraft der Inklusivität und Gleichheit zu wirken.¹² Die Jugendarbeitslosenquoten begannen wieder zu steigen: 2016 und 2017 lagen sie weltweit bei über 13 Prozent, mit erheblichen Unterschieden nach Region und Land. Besonders besorgniserregend ist nach wie vor die Lage in den arabischen Staaten und in Nordafrika mit Jugendarbeitslosenquoten von rund 30 Prozent im Jahr 2017.¹³

¹² IAA: *World Employment and Social Outlook: Trends 2017* (Genf, 2017).

¹³ IAA: *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future* (Genf, 2017).

28. Die Unterstützung der IAO zur Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen wurde stark nachgefragt. In Ländern mit niedrigem Einkommen – vor allem in Afrika sowie in der Region Asien und Pazifik –, in denen sich der Rückgang der Exportgüterpreise negativ auf die Arbeitsmärkte auswirkte und Beschäftigung ein Hauptziel allgemeinerer Entwicklungsstrategien war, kam es zu einem starken Anstieg der Ersuchen um Unterstützung bei der Entwicklung beschäftigungspolitischer Maßnahmen. Dies galt insbesondere: für die Bewertung des rechtlichen, politischen und institutionellen Umfelds für nachhaltige Unternehmen, die Entwicklung von Genossenschaften und anderen Unternehmen der Sozial- und Solidarwirtschaft sowie die Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs). Die IAO bearbeitete Ersuchen um die Überprüfung neuer Genossenschaftsgesetze und -strategien für Peru, Sierra Leone, Sri Lanka sowie Trinidad und Tobago, während Sondermittel mobilisiert wurden, um in Südafrika und Tunesien Regierungen und andere Interessengruppen bei der Formulierung von Maßnahmen zur Sozial- und Solidarwirtschaft zu unterstützen.
29. Die Unterstützung der IAO für die Mitgliedsgruppen konzentrierte sich in erster Linie auf die Entwicklung von Beschäftigungspolitiken und Jugendbeschäftigungsstrategien, die Förderung der Unternehmensentwicklung und die Stärkung der Arbeitsmarktinstitutionen, wobei besonderes Augenmerk auf die Verbesserung der Beschäftigungsaussichten in ländlichen Gebieten und die Erleichterung des Übergangs zur Formalität gerichtet wurde.

Beschäftigungspolitiken und -strategien, einschließlich der Verbesserung der Beschäftigungsaussichten für Jugendliche

30. In Bezug auf die Entwicklung umfassender grundsatzpolitischer Rahmen für die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen mit Unterstützung der IAO meldeten 26 Mitgliedstaaten Fortschritte, manche durch die Formulierung oder Überarbeitung nationaler Beschäftigungspolitiken oder -strategien in Beratung mit den Sozialpartnern, andere durch die Stärkung grundsatzpolitischer Koordinierungsmechanismen. Ein deutlicher Trend betraf den Übergang zu einer ganzheitlicheren Beschäftigungspolitik, die makroökonomische Maßnahmen, sektorale Strategien, Formalisierung und Unternehmensentwicklung umfasst. Zu den Beispielen für solche Entwicklungen zählen die Folgenden:
- zweiundzwanzig Mitgliedstaaten leiteten eine neue nationale Beschäftigungspolitik in die Wege, die sich an den Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, orientierte, das während der Zweijahresperiode von zwei weiteren Ländern (Mali und Sri Lanka) ratifiziert wurde;
 - nationale Beschäftigungspolitiken enthielten häufig konkrete beschäftigungsbezogene Zielvorgaben in Bezug auf entweder die Anzahl der Arbeitsplätze, deren Schaffung erwartet wurde, oder eine Veränderung der Gesamtarbeitslosigkeit oder der Beschäftigungsquoten. Zu solchen Zielvorgaben zählten beispielsweise:
 - in Costa Rica die Schaffung von 217.000 Arbeitsplätzen bis 2018;
 - in Marokko die Erhöhung der Beschäftigungsquote auf 46,2 Prozent bis 2025, entsprechend einem prognostizierten Anstieg der Beschäftigtenzahl um etwa 1,8 Millionen;
 - in Guatemala die Erhöhung der Zahl der formellen Arbeitsplätze um 2,1 Prozent pro Jahr während des Zeitraums von 2017–32;
 - in Aserbaidshan die Verringerung des Anteils der Jugendlichen (im Alter von 15-24 Jahren), die sich weder in Beschäftigung befinden noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren, auf 15 Prozent bis 2030, was mit einer der Zielvorgaben von Ziel 8 der SDGs übereinstimmt;

- Costa Rica, Côte d'Ivoire, Nepal und die Vereinigte Republik Tansania nahmen die Formalisierung in ihre nationale Beschäftigungspolitik auf.
- 31.** Mehrere Mitgliedstaaten nahmen Beschäftigungsaspekte in umfassendere Entwicklungsrahmen und sektorale Strategien auf, um zugunsten menschenwürdiger Arbeit die Politikkohärenz wirksam zu fördern. Beispiele:
- insgesamt elf Länder führten eine eingehende Analyse der Beschäftigungsauswirkungen von industrie-, sektor-, handels-, infrastruktur- und umweltpolitischen Maßnahmen durch. Dies schloss Bewertungen von Aktivitäten zur Anpassung an den Klimawandel in Haiti, Jordanien, Samoa und Sri Lanka ein;
 - Grundsätze und Praktiken menschenwürdiger Arbeit wurden in nationale Entwicklungsmaßnahmen für ländliche Gebiete in der Demokratischen Volksrepublik Laos, Madagaskar, Sambia und Südafrika integriert, wobei ein auf Rechten basierender Ansatz, ein dreigliedriger Konsultationsprozess und die interministerielle Koordination, insbesondere zwischen den Ministerien für Arbeit, Landwirtschaft und ländliche Entwicklung, im Vordergrund standen.
- 32.** Neun Mitgliedstaaten führten eine diagnostische Analyse der informellen Wirtschaft durch, die anschließend eine Grundlage nationaler Strategien zur Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft bildete. Je nach Situation in den einzelnen Ländern betrafen diese diagnostischen Analysen die gesamte Volkswirtschaft, bestimmte Wirtschaftszweige, Gruppen von Arbeitnehmern (Hausangestellte oder Selbständige) oder Wirtschaftseinheiten (Kleinst- und Kleinunternehmen). Als ein Resultat der Arbeit in der Zweijahresperiode wurde die globale Wissensgrundlage der IAO zu den Merkmalen informeller Beschäftigung weltweit mit vergleichenden statistischen Daten, die für mehr als 100 Länder verfügbar sind, erheblich erweitert.
- 33.** Acht Mitgliedstaaten entwickelten Programme zur Förderung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten und führten sie durch, wobei sie die Methodik der IAO für die Ausbildung für ländliche wirtschaftliche Eigenständigkeit (TREE) und andere Methoden für die lokale Wirtschaftsentwicklung anwendeten. Interventionen konzentrierten sich auf:
- Berufsausbildung in Brasilien, Indien, Madagaskar, Mosambik, Nepal und Simbabwe;
 - Entwicklung der Wertschöpfungskette in der Landwirtschaft im Libanon sowie in der Fischerei und in der Landwirtschaft in Sri Lanka;
 - nationale Aktionspläne zur Förderung der integrierten Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit im Plantagenssektor in Ghana, Indonesien, Malawi und Sri Lanka.
- 34.** Siebenundzwanzig Mitgliedstaaten in allen Regionen entwickelten und billigten Gesetze, Handlungskonzepte, Strategien, Pläne und Initiativen zur Jugendbeschäftigung mit dem Ziel, die Eingliederung oder Wiedereingliederung junger Männer und Frauen in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, unter anderem durch Programme für den Übergang von der Schule in den Beruf sowie die Überprüfung und Verbesserung von Qualifizierungssystemen.
- 35.** Die Unterstützung der IAO ermöglichte es zwölf Mitgliedstaaten, ihre öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste zu stärken, während sechs Mitgliedstaaten Politik- und Gesetzesreformen im Zusammenhang mit aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Arbeitsmarktinstitutionen beschlossen. Diese Verbesserungen von Arbeitsvermittlungsdiensten und aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wurden in die nationale Beschäftigungspolitik, Programme und Projekte zur Qualifizierung und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit,

Katastrophenschutz- und -vorsorgepläne sowie Initiativen in Bezug auf Migration und faire Anwerbung integriert. Dies führte zu:

- der Stärkung der Kapazität der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste zur Erbringung integrierter und maßgeschneiderter Dienstleistungen zur Deckung des Bedarfs bestimmter Bevölkerungsgruppen auf dem Arbeitsmarkt, wie Jugendliche und Frauen auf den Komoren und in der Türkei;
 - Vorschlägen zur Reform der Finanzierungssysteme in der Ukraine;
 - der Entwicklung von Mechanismen, um Arbeitsuchende besser mit potenziellen Arbeitgebern in Verbindung zu bringen, in Ägypten und Nepal;
 - der Einrichtung inklusiver Arbeitsvermittlungsdienste durch lokale Partnerschaften, einschließlich Unterstützung bei der Arbeitssuche für Menschen mit Behinderungen in Costa Rica und Unterstützung für benachteiligte Gruppen und Gemeinschaften in Argentinien.
- 36.** Fünfzehn Mitgliedstaaten verbesserten mit Unterstützung der IAO Elemente ihrer Qualifizierungssysteme, insbesondere durch die Stärkung des sozialen Dialogs in dreigliedrigen beratenden Ausschüssen, die Einrichtung von Systemen zur Anerkennung von Qualifikationen und die Entwicklung von Mechanismen zur vorausschauenden Abschätzung des Qualifikationsbedarfs und des künftigen Arbeitsmarktbedarfs. Die Dienstleistungen der IAO für technische Unterstützung sowie Beratung und grundsatzpolitischen Dialog wurden durch in der Zweijahresperiode durchgeführte neue, auf Erkenntnissen beruhende analytische Arbeiten unterstützt, insbesondere im Hinblick auf das Missverhältnis zwischen Arbeitsplätzen und Qualifikationen. Dazu zählen das neue *IAO-Toolkit für qualitativ hochwertige Lehrlingsausbildung*,¹⁴ Leitlinien zur Stärkung der Systeme zur Anerkennung von Qualifikationen und Orientierungshilfe für Arbeitsvermittler zur Erleichterung der Anerkennung von Qualifikationen für Arbeitsmigranten.
- 37.** Das Flaggschiffprogramm „Beschäftigung für Frieden und Resilienz“, eine Forschungsinitiative zu Beschäftigungsprogrammen und Friedenskonsolidierung, die in Zusammenarbeit mit dem Büro der Vereinten Nationen zur Unterstützung der Friedenskonsolidierung, dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) und der Weltbank durchgeführt wurde, und die kürzlich angenommene Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, bildeten die Grundlage für Maßnahmen der IAO in Ländern in fragilen Situationen. Die Unterstützung der IAO für die Mitgliedsgruppen aktivierte:
- beschäftigungsorientierte Reaktionen für Länder in Post-Konflikt-Situationen wie den Jemen, Kolumbien, Liberia, Mali, Somalia und die Zentralafrikanische Republik;
 - beschäftigungsorientierte Reaktionen für von Katastrophen betroffene Regionen und Länder wie Ecuador, Fidschi, die Karibik, Nepal (Kasten 1) und Pakistan;
 - beschäftigungsintensive öffentliche Investitionsprogramme, insbesondere für ländliche Infrastruktur, und die Verbesserung der Qualifizierungssysteme in einigen der oben genannten Staaten sowie in den Flüchtlingsmilieus in Jordanien, dem Libanon und der Türkei;
 - gemeinsam mit dem UNHCR durchgeführte evidenzbasierte Landesbewertungen zur Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes und zur Schaffung von Arbeitsplätzen für

¹⁴ IAA: *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships, Volume I: Guide For Policy Makers* (Genf, 2017).

Flüchtlinge in neun Mitgliedstaaten (Argentinien, Dschibuti, Demokratische Republik Kongo, Mexiko, Niger, Pakistan, Sambia, Südafrika und Tunesien).

Kasten 1

Nepal: Beschäftigung und Wiederaufbau

Das Erdbeben der Stärke 7,8, von dem Nepal am 25. April 2015 getroffen wurde, tötete fast 9.000 Menschen, zerstörte einen beträchtlichen Teil der Infrastruktur des Landes und machte Millionen obdachlos. Mit finanzieller Unterstützung der Weltbank half die IAO der Regierung von Nepal bei einem der größten Infrastrukturprojekte des Landes, das mehr als 15 Millionen Menschen zugutekam, den meisten von ihnen in ländlichen Gebieten. Das Ziel des Projekts waren der Bau von Brücken sowie der Ausbau, die Reparatur und die Unterhaltung von mehr als 5.000 Kilometer des örtlichen Straßennetzes sowie von Flussquerungen in 36 Bezirken.

Die IAO unterstützte die Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten für die Entwicklung und Instandhaltung dieser Infrastruktur unter Verwendung beschäftigungsintensiver Methoden. Auf diese Weise wurden in der Zweijahresperiode 2016–17 in ländlichen Gebieten mehr als 2,1 Millionen Tagelöhne ausgezahlt. Mehr als 80 Prozent der beschäftigten Arbeitnehmer gehörten benachteiligten Gruppen an, und zwei Drittel waren Frauen. Bei der Einstellung wurden Arme ohne Grundbesitz und Angehörige der niederen Kasten bevorzugt. Die neuen Straßen in ländlichen Gebieten sind jetzt während des gesamten Jahres zuverlässig befahrbar, und mit örtlichen Kleinunternehmen und Genossenschaften wurden Unterhaltungsverträge geschlossen.

Nachhaltige Unternehmen

- 38.** 2016 schuf der private Sektor, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft, 87 Prozent der Beschäftigungsmöglichkeiten weltweit und bot Arbeitsplätze für 2,8 Milliarden Männer und Frauen. Vor allem in Entwicklungsländern und in ländlichen Gebieten ist der Beitrag von KMUs zur Gesamtbeschäftigung in den letzten Jahren gestiegen.¹⁵ Ein neues forschungsorientiertes Projekt mit der Bezeichnung „the lab“, das mit Unterstützung der Regierung der Schweiz in der Zweijahresperiode gestartet wurde, war ein wichtiger Beitrag zu den kontinuierlichen Bemühungen der IAO zur Verbesserung des Erkenntnisstandes über die Auswirkungen der Entwicklung von Marktsystemen auf die Beschäftigung.
- 39.** Das Amt unterstützte seine Mitgliedsgruppen bei der Durchführung von 17 Bewertungen unter Verwendung der Methodik Förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen (EUSE) der IAO, die zu politischen Reformen und Vorschlägen für den Aufbau von Institutionen führten, die in vielen Fällen durch das aktive Engagement von Arbeitgeberverbänden gesteuert wurden. Beispiele:
- in Ägypten führte die Regierung eine Strategie für die Förderung von KMUs ein und schuf dafür eine eigene Behörde;
 - in Uruguay formulierte die Regierung im Anschluss an eine von den Industrie- und Handelskammern durchgeführte Umfrage Schulungsmaßnahmen für bestimmte Sektoren (Zitrusfrüchteanbau, erneuerbare Energien);
 - in Timor-Leste billigte der Ministerrat die Nationale Tourismuspolitik; der Tourismus ist einer der vorrangigen Sektoren für Wachstum und wirtschaftliche Diversifizierung in dem Land.
- 40.** Das SIYB-Programm der IAO erreichte während der Zweijahresperiode vier Millionen Unternehmer, womit seit Anfang der 1990er Jahre fast 19 Millionen Personen daran teilge-

¹⁵ IAA: *World Employment and Social Outlook 2017 – Sustainable enterprises and jobs: Formal enterprises and decent work* (Genf, 2017).

nommen haben. Neue Schätzungen auf der Grundlage früherer Wirkungsanalysen und Daten, die im Juni 2017 mit der Veröffentlichung von *The Next 15 Million: Start and Improve Your Business Global Tracer Study 2011–15* herausgegeben wurden, bestätigten den hohen Stellenwert dieses Programms in Bezug auf die Beschäftigungsergebnisse: Zwischen 2011 und 2015 wurden weltweit 2,6 Millionen neue Unternehmen gegründet und neun Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen.

41. Die IAO förderte die Produktivität von KMUs und ihre Teilnahme an Lieferketten mit Hilfe des globalen Programms „Erhalt wettbewerbsfähiger und verantwortungsvoller Unternehmen“ (SCORE), das 2009 ins Leben gerufen wurde und praxisorientierte Präsenzs Schulungen mit betriebsinterner Beratung kombiniert. In Bezug auf dieses Programm sollte darauf hingewiesen werden, dass:

- die IAO sich mit 28 Ausbildungseinrichtungen und 32 multinationalen Unternehmen zusammenschloss, um für 267 KMUs in nationalen und globalen Lieferketten, von denen 15 Prozent im Besitz von Frauen waren, Schulungsmaßnahmen zu Produktivität und Arbeitsbedingungen durchzuführen und entsprechende Beratungsdienstleistungen zu erbringen;
- jetzt insgesamt 1.100 Unternehmen mit mehr als 200.000 Beschäftigten daran teilnehmen;
- KMUs, die an dem SCORE-Programm teilnahmen, angeben, 6.000 Arbeitsplätze geschaffen zu haben;
- 70 Prozent der Unternehmen nach der Teilnahme an dem Programm Kosteneinsparungen erzielten, die von 500 bis 50.000 US-Dollar reichten;
- Unternehmen auch von erheblichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen berichteten, insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsschutz.

42. Es gab einen allmählichen, aber ermutigenden Trend zur Verfolgung eines integrierten Ansatzes zu menschenwürdiger Arbeit und ökologischer Nachhaltigkeit im Einklang mit den Zielen der Grünen Initiative der IAO (Kasten 2). Beispiele für Entwicklungen in diesem Bereich sind:

- die Verabschiedung des Gesetzes über grüne Arbeitsplätze durch den Senat der Philippinen;
- die Einbeziehung von grünen Arbeitsplätzen in die nationale Beschäftigungspolitik von Ghana;
- die Ausarbeitung der Strategie für eine grüne Wirtschaft als Teil von Kenias langfristiger Entwicklungspolitik (Kenia-Vision 2030), die durch eine Bewertung grüner Arbeitsplätze und eine von der IAO unterstützte Sondierungsstudie untermauert wird.

Kasten 2

Die Grüne Initiative: Fortschritte in der Zweijahresperiode 2016–17

Die Grüne Initiative ist auf die Dimension der menschenwürdigen Arbeit des gerechten Übergangs zu einem kohlenstoffarmen, nachhaltigen Entwicklungspfad ausgerichtet. Die IAO beteiligte sich aktiv an der 22. Konferenz der Vertragsparteien des Rahmenübereinkommens der Vereinten Nationen über Klimaänderungen (UNFCCC), die 2016 in Marrakesch stattfand. Im März 2017 unterzeichneten die IAO und das Sekretariat des UNFCCC eine Vereinbarung zur Zusammenarbeit im Bereich der wirtschaftlichen Diversifizierung und Umgestaltung. Während der Klimakonferenz in Bonn im Mai 2017 ko-organisierte die IAO eine Nebenveranstaltung zum Thema „Ökologisierung mit Arbeitsplätzen: Menschenwürdige Arbeit und gerechter Übergang im Pariser Übereinkommen“. Auf der nationalen Ebene unterstützt die IAO Mitgliedstaaten in Fragen des gerechten Übergangs mit einem Schwerpunkt auf Ghana, den Philippinen und Uruguay als Pilotländer.

Das Amt arbeitete das *Green Business Booklet*,¹ zwei globale Ausbildungscurricula zu grünen Arbeitsplätzen und sieben thematische Kurzdossiers zu folgenden Themen aus: Klimawandel und seine Verknüpfungen mit menschenwürdiger Arbeit und dem gerechten Übergang; beschäftigungsintensive Programme; Arbeitskräftemobilität; Qualifizierung; indigene Völker; Sozialschutz; und soziale Finanzdienstleistungen. Diese Kurzdossiers konzentrierten sich darauf, wie unternehmens- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Ansätze zur Unterstützung von menschenwürdiger Arbeit, Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel genutzt werden können. Die IAO leistete einen substanziellen Beitrag zur Ausarbeitung eines vom UNFCCC produzierten Fachpapiers mit dem Titel *Just transition of the workforce, and the creation of decent work and quality jobs*,² als eine Grundlage für globale Klimaverhandlungen zu den Auswirkungen von Reaktionsmaßnahmen im Rahmen des Klimaübereinkommens von Paris. Die IAO war auch Teil einer Sachverständigengruppe mit dem Auftrag, Klimaschutzunterhändler zu Fragen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit und dem gerechten Übergang fachlich zu beraten.

In der zweiten Auflage der Akademie für die grüne Wirtschaft, die im Oktober 2016 im Rahmen der Aktionspartnerschaft für die grüne Wirtschaft (PAGE) und in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin (dem Turiner Zentrum) organisiert wurde, erhielten 146 Teilnehmer aus 36 Ländern Ausbildung über die Vorkehrungen der IAO für einen gerechten Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit.

¹ IAA: *Green Business Booklet* (Genf, 2017).

² UNFCCC: *Just transition of the workforce, and the creation of decent work and quality jobs*, Fachpapier des Sekretariats, FCCC/TP/2016/7.

2.2. Sozialschutz

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- 26 Mitgliedstaaten entwickelten neue oder verbesserte Sozialschutzmaßnahmen, Finanzierungsstrategien, Steuerungsrahmen und Koordinationsmechanismen.
- 34 Mitgliedstaaten stärkten die Wissensgrundlagen zur Umsetzung des Sozialschutzes in der Praxis.
- 13 Mitgliedstaaten richteten neue Programme ein, um die Deckung durch beitragsgestützte und nicht beitragsgestützte Systeme auszuweiten oder um die Angemessenheit von Leistungen zu verbessern.
- 5 Mitgliedstaaten nahmen die Ausweitung des Sozialschutzes in ihre integrierten Formalisierungsstrategien auf.
- 12 Mitgliedstaaten stärkten oder reformierten mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Lohnpolitik und Kollektivverhandlungen.
- 19 Mitgliedstaaten entwickelten oder aktualisierten nationale Profile, Pläne und Maßnahmen zum Arbeitsschutz.

43. Trotz erheblicher Fortschritte bei der Ausweitung des Sozialschutzes (Arbeitnehmerschutz und soziale Sicherheit) in vielen Teilen der Welt waren 2015 nur 45 Prozent der Weltbevölkerung wirksam durch mindestens eine Sozialschutzleistung abgedeckt, während die restlichen 55 Prozent – bis zu vier Milliarden Menschen – ungeschützt waren, mit erheblichen Unterschieden zwischen Regionen und Ländern. Nur 35 Prozent der Kinder weltweit hatten effektiven Zugang zu Sozialschutz. Nur 41 Prozent der Mütter mit Neugeborenen erhielten eine Leistung bei Mutterschaft, was bedeutet, dass es für 83 Millionen keine entsprechende Regelung gab. Lediglich 21,8 Prozent der Arbeitslosen erhielten eine Leistung bei Arbeitslosigkeit, sodass 152 Millionen Arbeitslose ohne Deckung waren. Eine Minderheit der globalen Erwerbsbevölkerung hatte effektiven Zugang zu Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, und nur 28 Prozent der Menschen mit schweren Behinderungen weltweit erhalten eine Leistung bei Invalidität. Renten für ältere Frauen und Männer waren die weltweit am weitesten verbreitete Form des Sozialschutzes: 68 Prozent der Menschen über dem Rentenalter erhielten eine Altersrente. In ländlichen Gebieten waren 56 Prozent der Bevölkerung nicht krankenversichert, im Vergleich zu 22 Prozent in städtischen Gebieten.¹⁶

¹⁶ IAA: *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Genf, 2017).

Ausweitung der Deckung durch die soziale Sicherheit und der Leistungen der sozialen Sicherheit

44. Das Engagement der Mitgliedstaaten für die Einführung national angemessener Sozialschutzsysteme und -maßnahmen für alle im Einklang mit der Zielvorgabe 1.3 der SDGs bestätigte die globale Bedeutung der Normen der IAO zur sozialen Sicherheit. Mit Unterstützung der IAO ratifizierten Argentinien, die Dominikanische Republik und die Ukraine in der Zweijahresperiode 2016–17 das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, während mehrere andere Mitgliedstaaten, darunter China, die Mongolei und die Vereinigte Republik Tansania, den Ratifizierungsprozess einleiteten.
45. Die Ergebnisse der IAO im Bereich des Sozialschutzes liegen über der festgelegten Zielvorgabe für die Zweijahresperiode, was für die Wirksamkeit der Strategie der IAO zur Ressourcenmobilisierung und die gute Koordinierung ihrer Anstrengungen mit nationalen und internationalen Partnern spricht. Beispiele:
- insgesamt 26 Mitgliedstaaten meldeten signifikante Fortschritte in den Bereichen Sozialschutzmaßnahmen, Finanzierungsstrategien, Verwaltungsführung und Koordinierung;
 - insgesamt 34 Mitgliedstaaten verbesserten die Wissensgrundlagen zur Umsetzung des Sozialschutzes, insbesondere durch versicherungsmathematische Bewertungen und Überprüfungen;
 - in 13 Mitgliedstaaten wurden neue Programme eingerichtet, um die Deckung durch beitragsgestützte und nicht beitragsgestützte Systeme auszuweiten oder um die Angemessenheit von Leistungen zu verbessern (Kasten 3).

Kasten 3

Ausweitung der sozialen Sicherheit: Beispiele für in der Zweijahresperiode 2016–17 mit Unterstützung der IAO erzielte Ergebnisse

Timor-Leste: Im November 2016 billigte das Nationale Parlament von Timor-Leste das Allgemeine Gesetz über soziale Sicherheit (12/2016). Das erste beitragsgestützte System der sozialen Sicherheit des Landes bietet Vorsorge für Alter, Tod, Hinterbliebene und Invalidität sowie Leistungen bei Mutterschaft/Vaterschaft und wird zukünftig auch Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten einschließen. Das Nationale Parlament billigte im Mai 2017 die Bestimmungen für Beiträge und Leistungen. Für Januar 2018 wurde die Abdeckung von 40.000 bis 70.000 Arbeitnehmern durch das neue System erwartet.

Besetztes palästinensisches Gebiet: Nach Beratungen mit den Sozialpartnern wurde im September 2016 das erste je ausgearbeitete Gesetz über soziale Sicherheit für Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft angenommen. Das Gesetz legt ein neues System fest, das zur Ausweitung von Leistungen bei Alter, Invalidität, Tod, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie Mutterschaft auf mehr als 330.000 Arbeitnehmer und ihre Familien bis 2025 beitragen wird.

Peru: Die IAO führte eine versicherungsmathematische Studie durch und stellte andere Wissensprodukte bereit, die von der nationalen Sozialversicherungsinstitution (EsSalud) verwendet wurden, um die Abdeckung durch die Krankenversicherung auf Selbstständige auszuweiten. Davon profitierten 2017 26.000 Erwerbstätige und ihre Familien. Auf längere Sicht könnten hierdurch vier Millionen Personen abgedeckt werden.

Pakistan: 2016 billigte die Regierung von Pakistan nach Beratungen mit den Sozialpartnern einen Mechanismus für die Verteilung zusätzlicher Leistungen bei Arbeitsunfällen an die Betroffenen des Großbrands in der Fabrik von Ali Enterprises 2012.

Nigeria: Im Juli 2017 billigte der Bundesexekutivrat die erste Nationale Sozialschutzpolitik für das Land, die die Einführung von Mindestnormen der sozialen Sicherheit für Millionen Nigerianer vorsah.

Republik Kongo: Im Juli 2017 setzte die Regierung ein neues Gesetz über das allgemeine System der sozialen Sicherheit in Kraft, das auf die Ausweitung des Sozialschutzes auf zuvor nicht abgedeckte Bereiche, einschließlich der informellen Wirtschaft, abzielt.

Sambia: Die IAO unterstützte die Behörde für das Nationale Rentensystem und die Aufsichtsbehörde der Arbeitsunfallentschädigungskasse bei der Entwicklung eines Modells zur Ausweitung des Sozialschutzes auf Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft und registrierte in der Zweijahresperiode 2016–17 2.000 Bauarbeiter in Renten- und Arbeitsunfallssystemen. Das Modell wird in Sektoren mit einem hohen Anteil informeller Arbeitnehmer wie Landwirtschaft, Verkehr und Hausarbeit repliziert.

46. Die Unterstützung der IAO für ihre Mitglieder während der Zweijahresperiode basierte auf einer verstärkten Wissens- und Statistikgrundlage. Die IAO-Datenbank für Erhebungen über die soziale Sicherheit wurde aktualisiert und um vergleichbare Daten erweitert, um die Bemühungen zur Überwachung der Fortschritte in Bezug auf den Indikator 1.3.1 der SDGs zur Abdeckung durch den Sozialschutz zu erleichtern. Informationen aus der Datenbank flossen in den im November 2017 veröffentlichten *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*,¹⁷ ein. In der Zweijahresperiode durchgeführte neue analytische Arbeiten umfassten drei Kompendien mit Neuerungen und bewährten Beispielen für gute Praxis zur Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus, Ressourcenpakete zur Ausweitung der sozialen Sicherheit auf Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft sowie auf Arbeitsmigranten und auf Erkenntnissen beruhende Untersuchungen zum finanzpolitischen Handlungsspielraum und zu Optionen zur Ausweitung von sozialen Investitionen, die die 187 Mitgliedstaaten der IAO abdeckten.
47. Die Errungenschaften in der Zweijahresperiode 2016–17 zeigen, dass die technische Unterstützung der IAO im Bereich des Sozialschutzes am wirksamsten ist, wenn sie über eine Reihe von Jahren aufrechterhalten wird und im Kontext eines umfassenden, auf Entwicklung ausgerichteten Ansatzes geleistet wird. Die Nichtvorhersehbarkeit von Sondermitteln kann jedoch langfristig angelegte Prozesse für den Aufbau tragfähiger Systeme und die Ausweitung der Deckung gefährden. Die strategische Zuweisung beschränkter Ressourcen ist der Schlüssel zur Maximierung der Wirkung der Unterstützung durch die IAO. Aktivitäten mit dem Ziel, die Wirkung der IAO zu maximieren, müssen auch den Aufbau der Kapazität des Amtes zur Einflussnahme auf globale politische Debatten, die Pflege und Nutzung strategischer Allianzen, die Annahme eines kohärenten Rahmens für die Entwicklungszusammenarbeit sowie die systematische Entwicklung und Weitergabe von Wissen umfassen.
48. In dieser Hinsicht hat sich das 2016 eingeführte globale IAO-Flaggschiffprogramm zur Schaffung sozialer Basisschutzniveaus für alle als ein leistungsfähiges Mittel dafür erwiesen, das Amt besser zu befähigen, auf den Bedarf der Mitgliedsgruppen kohärent und mit festgelegten Prioritäten zu reagieren. Errungenschaften des Programms mit Stand von Ende 2017 sind unter anderem die Folgenden:
- Mobilisierung von 52 Prozent des veranschlagten Ressourcenbedarfs für den Zeitraum 2016–20, wobei die Regierungen Irlands (für Malawi, Mosambik und Sambia) und Luxemburgs (für Länder in Südostasien) erhebliche neue freiwillige Mittel bereitstellen;
 - verbesserte Kapazität in thematischen Bereichen wie Sozialschutz für Migranten, Formalisierungsstrategien, Ausweitung der Krankenversicherung und Auswirkungen des Klimawandels auf Systeme der sozialen Sicherheit;
 - gestärkte lokale und globale Partnerschaften mit UN-Organisationen, dem Privatsektor, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Entwicklungspartnern, der Zivilgesellschaft und anderen Netzwerken. Diese Partnerschaften trugen wesentlich dazu bei, dass Fachwissen und Ressourcen zur Unterstützung von Interventionen in den Mitgliedstaaten genutzt werden konnten.

¹⁷ Ebd.

49. Das Engagement und die Unterstützung für den universellen Sozialschutz, auch durch den Rat für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des Sozialschutzes und die 2016 von der IAO und der Weltbank gemeinsam ins Leben gerufene Globale Partnerschaft für einen universellen Sozialschutz, resultierten in einer besseren Außenwahrnehmung und einer starken Koalition, um Länder bei der Gestaltung und Einführung universeller und tragfähiger Sozialschutzsysteme zu unterstützen.
50. Die Ausweitung des Sozialschutzes war auch eine wichtige Komponente der Strategien zur Formalisierung der informellen Wirtschaft, die von mehreren Mitgliedstaaten angenommen wurden. Beispiele:
- in Argentinien, Madagaskar, Sambia und Vietnam wurden Systeme zur Ausweitung der Deckung durch die soziale Sicherheit auf Beschäftigte der informellen Wirtschaft eingerichtet, wobei die IAO ihre Unterstützung weitgehend an ihrem globalen grundsatzpolitischen Ressourcenpaket auf der Grundlage der Bestimmungen der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, ausrichtete;
 - Indien, die Türkei und Sambia weiteten den Sozial- und den Arbeitnehmerschutz auf Hausangestellte aus;
 - Argentinien führte eine Registrierungsmaßnahme durch und nahm einen landesweiten Plan für die Professionalisierung informeller Arbeitnehmer an.
51. Die Übertragbarkeit von Sozialschutzleistungen ist ein wesentliches Element der Strategie der IAO zur Förderung einer fairen Migrationspolitik. Dies wird in der Regel durch gut gesteuerte Maßnahmen zur Förderung der Arbeitskräftemobilität im Rahmen regionaler Integrationsprozesse oder durch bilaterale Abkommen erreicht. Mit Unterstützung der IAO gab das dreigliedrige Forum für Wanderarbeitskräfte des Verbands Südostasiatischer Nationen (ASEAN) Empfehlungen zur Ausweitung des Sozialschutzes, einschließlich der Übertragbarkeit von Leistungen, für Wanderarbeitnehmer ab. Arbeitnehmerorganisationen aus fünf lateinamerikanischen Mitgliedstaaten (Argentinien, Brasilien, Chile, Paraguay und Uruguay) entwickelten ein multilaterales Abkommen zum Schutz von Arbeitsmigranten.

Arbeitnehmerschutz, verbesserte Löhne und Arbeitsbedingungen

52. Vor dem Hintergrund der globalen Verlangsamung des Reallohnwachstums, der Zunahme der Lohnungleichheit¹⁸ und der Verschlechterung des Arbeitsschutzes sterben jedes Jahr etwa 2,8 Millionen Arbeitnehmer infolge Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, und 60 Prozent der Welterwerbsbevölkerung sind unzureichend oder unwirksam geschützt.¹⁹ Daher ist der Arbeitnehmerschutz nach wie vor ein Bereich mit hoher Nachfrage nach der Bereitstellung von Unterstützung der IAO für die Mitgliedstaaten.
53. Um die Qualität von Arbeitsplätzen zu verbessern, stärkten oder reformierten zwölf Mitgliedstaaten in der Zweijahresperiode 2016–17 die Lohnpolitik und Kollektivverhandlungen. Sie wurden dabei von der IAO unterstützt und nutzten den wachsenden Bestand an Erkenntnissen und das globale Wissen der IAO über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Arbeitsmarktinstitutionen, einschließlich des *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the*

¹⁸ IAA: *Global Wage Report 2016/17*, a.a.O.

¹⁹ IAA: *ILO global estimates on safety and health at work*, vorgestellt auf dem XXI. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Singapur, 3.–6. Sept. 2017).

workplace.²⁰ Acht dieser Staaten änderten ihre Lohnpolitik durch gesetzgeberische und grundsatzpolitische Reformen, Anpassungen der Höhe von Mindestlöhnen und die Annahme von Strategien und Initiativen zur Förderung von Kollektivverhandlungen sowie durch die Förderung der Gleichheit des Entgelts für gleichwertige Arbeit. Zur weiteren Unterstützung der fachlichen und grundsatzpolitischen Beratungsdienstleistungen der IAO wurden neue Leitlinien zur Mindestlohnpolitik herausgegeben und angewendet. In den Leitlinien wurden auch praktikable Möglichkeiten zur Ausweitung des Schutzes auf Arbeitnehmer wie Hausangestellte, Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft, Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsformen, Wanderarbeitnehmer und Arbeitnehmer mit Behinderungen beschrieben, die normalerweise vom Geltungsbereich der Mindestlohnregelungen ausgeschlossen sind.

54. Die Unterstützung der IAO und die umfassende Mitwirkung der Sozialpartner ermöglichten es 13 Mitgliedstaaten, nationale Arbeitsschutzprofile zu entwickeln oder zu aktualisieren, in denen 22 Elemente des nationalen Arbeitsschutzsystems sowie nationale Arbeitsschutzpläne und -strategien im Einklang mit der Empfehlung (Nr. 197) betreffend den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, bewertet werden. Beispiele:
- Indonesien, Namibia, die Philippinen, Simbabwe, Südafrika und Vietnam verbesserten mit Unterstützung der IAO ihre nationalen Gesundheitsüberwachungssysteme, indem sie Leitlinien für die Diagnose von Berufskrankheiten und die Schulung von Ärzten in der Anwendung der Internationalen IAO-Klassifikation von Röntgenaufnahmen von Pneumokoniosen entwickelten, die darauf abzielten, Arbeitnehmer zu schützen, die im Bergbau, in Steinbrüchen und im verarbeitenden Gewerbe Staub ausgesetzt sind;
 - die Verwendung der IAO-Klassifikation wurde in Vietnam obligatorisch;
 - in China wendete der Gesamtchinesische Gewerkschaftsbund die in den Ergonomic Checkpoints der IAO²¹ beschriebenen Grundsätze in mehr als 10.000 Unternehmen in 20 Provinzen an und erreichte mehr als zehn Millionen Arbeitnehmer.
55. Die IAO startete das Flaggschiffprogramm Globale Arbeitsschutzmaßnahmen für Prävention (OSH-GAP). In diesem Kontext entwickelte sie einen Interventionsrahmen, der schwerpunktmäßig auf eine Reihe von Arbeitsschutzkapazitäten ausgerichtet ist, die erforderlich sind, um eine Kultur der Prävention voranzubringen und gesetzliche Rahmenbedingungen, Datenerhebungsmechanismen und Arbeitsschutzindikatoren, Durchsetzung und Einhaltung des Arbeitsschutzes in den Arbeitsstätten, Kompetenzen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sozialen Dialog, arbeitsmedizinische Dienste sowie Fachkräfte und Institutionen für den Arbeitsschutz umfassen. Besondere Aufmerksamkeit wird der Bewältigung von Herausforderungen in KMUs, gefährlicher Arbeit (insbesondere im Baugewerbe und in der Landwirtschaft), globalen Lieferketten und der besonderen Situation von Frauen, jungen Arbeitnehmern und Migranten gewidmet. In diesem Rahmen unterstützten die Europäische Union, die Republik Korea, die Vereinigten Staaten und der Rat der Vereinigten Staaten für internationale Wirtschaft Projekte in zehn Ländern.
56. Als Organisation, die den Vision Zero Fund verwaltet, der von der G7 mit dem Ziel initiiert wurde, den Arbeitsschutz in mit globalen Lieferketten verbundenen Sektoren zu verbessern, und der von einer großen Koalition von Gebern finanziert wird, der die Regierungen Deutschlands, Frankreichs, Norwegens und Schwedens sowie private Unternehmen angehören, leistete die IAO Unterstützung für Mitgliedsgruppen in Madagaskar und Myanmar, um die Arbeitsschutzergebnisse in den Lieferketten in der Textilindustrie sowie in der Agrar- und Ernährungswirtschaft zu verbessern.

²⁰ IAA: *Global Wage Report 2016/17*, a.a.O.

²¹ IAA und Internationale Gesellschaft für Ergonomie: *Ergonomic checkpoints: Practical and easy-to-implement solutions for improving safety, health and working conditions*, zweite Auflage (Genf, 2010).

57. In vielen Mitgliedstaaten und in allen Regionen stand der Schutz von Arbeitsmigranten ganz oben auf der politischen Agenda. Bei den IAO-Dienstleistungen auf der Landesebene in den Bereichen Beratung, Anwaltschaft und Schaffung von Kapazität lag der Schwerpunkt weiterhin auf der Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Gestaltung und Förderung einer fairen und wirksamen Migrationspolitik. Diese Arbeiten orientierten sich an einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, an einem erweiterten Bestand an Erkenntnissen und ab 2017 an den von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 106. Tagung (2017) angenommenen Schlussfolgerungen über eine faire und wirksame Steuerung der Arbeitsmigration. Die vom IAA-Verwaltungsrat auf seiner 328. Tagung (Oktober–November 2016) angenommenen *Allgemeinen Grundsätze und operativen Leitlinien für faire Anwerbung* wurden von internationalen Organisationen umfassend verbreitet und berücksichtigt, beispielsweise von der Internationalen Organisation für Migration in den Normen ihres Internationalen Systems für Integrität bei der Anwerbung, – und ebenso in regionalen Prozessen. Nachstehend sind einige bedeutende Ergebnisse im Bereich der Arbeitsmigration aufgeführt:

- sieben Mitgliedstaaten führten eine Analyse nationaler Rechtsvorschriften in Bezug auf die Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, durch;
- insgesamt zwölf Mitgliedstaaten erarbeiteten oder überarbeiteten Grundsatzmaßnahmen oder Rechtsvorschriften zur Arbeitsmigration;
- in fünf Mitgliedstaaten wurden Aktionspläne verabschiedet;
- zwei Mitgliedstaaten nahmen Grundsatzmaßnahmen in Bezug auf Rückkehr und Wiedereingliederung an;
- in acht Mitgliedstaaten wurden Maßnahmen in Übereinstimmung mit den *Allgemeinen Grundsätzen und operativen Leitlinien für faire Anwerbung* eingeführt. Sie betrafen unter anderem:
 - ein Verbot der Erhebung von Gebühren für Arbeitnehmer (Thailand);
 - die Zulassung und Selbstregulierung von Anwerbungsagenturen (Myanmar und Vietnam);
 - Zugang zu Beschwerdemechanismen (Kambodscha);
 - die Anwerbungspraktiken öffentlicher Arbeitsvermittlungsdienste (Tunesien);
 - die Stärkung der Fähigkeit von Gewerkschaften, die Anwerbung von Arbeitskräften zu überwachen und Dienstleistungen für Arbeitnehmer zu erbringen (Philippinen);
 - die Einrichtung eines Korridors für faire Rekrutierung (Nepal und Jordanien);
- Mitgliedsgruppen in Südostasien und Südasien betrieben an 36 Standorten Ressourcenzentren für Arbeitsmigranten, die 2016 mehr als 150.000 potenzielle Arbeitsmigranten mit Informationen versorgten, Unterstützungsleistungen für weitere 13.000 erbrachten und Entschädigung für Rechtsverstöße in Höhe von mehr als 400.000 US-Dollar erstritten;
- in Äthiopien unterstützte das Ministerium für Arbeit und Soziales die sozioökonomische Wiedereingliederung von 10.047 Rückkehrern, und das Bürgerdialogprogramm gab Informationen über sichere Migration an 225.000 potenzielle Migranten weiter.

58. Als Reaktion auf die globale Flüchtlingskrise entwickelte die IAO auf der Basis ihrer *Leitgrundsätze für den Zugang von Flüchtlingen und anderen zwangsvertriebenen Personen zum Arbeitsmarkt* von 2016 einen Aktionsrahmen. Der Ansatz der IAO auf der Grundlage einer umfassenden Bewertung der Auswirkungen großer Flüchtlingsströme auf die Arbeitsmärkte des Aufnahmelandes beinhaltete: Unterstützung beim Zugang zur Beschäftigung (Arbeitsgenehmigungen und Kontakt zu öffentlichen Arbeitsvermittlungsdiensten); Qualifizierung und die Anerkennung von Qualifikationen; Unternehmensentwicklung und Formalisierung; Arbeitsschutz; sozialen Dialog und die Zusammenarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; sowie beschäftigungsintensive Investitionsprogramme. Diese Strategien wurden in multilaterale Programme wie den UN-Regionalplan Flüchtlinge und Resilienz für die Syrien-Krise integriert und trugen auch zur Arbeit des UNHCR bei der Entwicklung des globalen Pakts über Flüchtlinge bei, der der UN-Generalversammlung im September 2018 zur Annahme vorgelegt werden soll. Nachstehend sind einige Ergebnisse aufgeführt, die mit Unterstützung der IAO erzielt wurden:

- in der Türkei eröffneten ordnungspolitische Reformen und verbesserte öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste rund 20.000 syrischen Flüchtlingen den Zugang zum Arbeitsmarkt. Die türkische Arbeitsagentur (İŞKUR) erbrachte aktive Arbeitsmarktleistungen für mehr als 2.300 syrische Flüchtlinge und mehr als 500 Mitglieder der Aufnahmegemeinschaft;
- seit August 2017 unterstützte der Allgemeine jordanische Gewerkschaftsbund die Erteilung von mehr als 3.500 Arbeitsgenehmigungen für syrische Flüchtlinge im Baugewerbe; die IAO unterstützte das Arbeitsministerium auch bei der Erteilung von mehr als 30.000 Arbeitsgenehmigungen an Syrer über landwirtschaftliche Genossenschaften und bot den Betroffenen so mehr Flexibilität, weil sie nicht an einen Arbeitgeber gebunden sind;
- für 1.350 Syrer (mehr als 60 Prozent davon Frauen) mit vorübergehendem Schutz in der Türkei wurden Qualifizierungsmaßnahmen und Sprachkurse durchgeführt;
- in Jordanien resultierten Qualifizierungsprogramme für syrische Flüchtlinge und Jordanier im Baugewerbe in der Ausstellung formeller Bescheinigungen an 3.600 Arbeitnehmer im Oktober 2017;
- in Jordanien führte die IAO in Partnerschaft mit den zuständigen Fachministerien öffentliche Bauvorhaben zur Entwicklung der ländlichen Infrastruktur durch, wodurch fast 4.000 Arbeitsplätze für Einheimische, Flüchtlinge und Arbeitsmigranten geschaffen wurden.

2.3. Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- 12 Mitgliedstaaten etablierten oder stärkten nationale dreigliedrige Mechanismen und Institutionen für den sozialen Dialog.
- 9 Mitgliedstaaten stärkten Instrumente und Rahmen für Kollektivverhandlungen.
- 34 Mitgliedstaaten erweiterten die Kapazität von Systemen der Arbeitsverwaltung und schufen Institutionen für Streitbeilegung oder belebten sie neu.
- 40 Mitgliedstaaten stärkten nationale institutionelle, rechtliche oder grundsatzpolitische Rahmen für die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz.
- 5 Länder entwickelten nationale Politiken oder Strategien für die Förderung menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft durch einen breiten Prozess des sozialen Dialogs.

- Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände entwickelten Strategiepläne in 11 Mitgliedstaaten, begannen mit der Erbringung neuer oder überarbeiteter Dienstleistungen für ihre Mitglieder in 28 Mitgliedstaaten und stärkten ihre Fähigkeit zur Analyse des Geschäftsumfelds in 22 Mitgliedstaaten.
- Arbeitnehmerverbände entwickelten ihre institutionelle Kapazität für die Erbringung von Dienstleistungen für ihre Mitglieder und für die Organisation neuer Mitglieder in 26 Mitgliedstaaten, stärkten ihre Fähigkeit zur Einflussnahme auf politische Agenden in 14 Mitgliedstaaten und nutzten internationale Arbeitsnormen zur Förderung von Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und sozialer Gerechtigkeit in 10 Mitgliedstaaten.

59. Die Dreigliedrigkeit ist das Steuerungsparadigma der IAO für die Förderung sozialer Gerechtigkeit und gilt für alle Bereiche der Arbeit der IAO. Ergebnisse wurden zu allen zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erzielt, was die Förderung des zweigliedrigen Dialogs auf der Unternehmensebene, den institutionalisierten dreigliedrigen sozialen Dialog auf der sektoralen und der nationalen Ebene sowie die verbesserte Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz betrifft. Gleichzeitig war die Mobilisierung nationaler Institutionen für sozialen Dialog das Ziel zahlreicher Initiativen zur Schaffung von Kapazität, die das Amt in der Zweijahresperiode ergriff, auch innerhalb globaler Lieferketten.

Sozialer Dialog, Streitbeilegung und Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz

60. Die Unterstützung der IAO ermöglichte es zwölf Mitgliedstaaten, nationale dreigliedrige Mechanismen und Institutionen für sozialen Dialog einzurichten oder zu stärken, was die nationale Kapazität zur Erörterung einschlägiger sozial- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen verbesserte und die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz sicherstellte, einschließlich der Einsetzung des Dreigliedrigen Ausschusses für nicht angemeldete Arbeit in Griechenland (Kasten 4) und des Hohen Rates für den sozialen Dialog in Burkina Faso.

Kasten 4

Griechenland: Ein Fahrplan, um nicht angemeldeter Arbeit durch sozialen Dialog entgegenzuwirken

Im August 2015 billigten die Regierung Griechenlands und die Europäische Kommission den Europäischen Stabilitätsmechanismus für das Land, der die folgende Verpflichtung enthielt: „Die Behörden werden bis Dezember 2015 einen integrierten Aktionsplan zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und unvollständig angezeigter Erwerbstätigkeit verabschieden, um die Wettbewerbsfähigkeit legaler Unternehmen zu stärken, Arbeitnehmer zu schützen und die Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen zu erhöhen.“

Die IAO formulierte in enger Zusammenarbeit mit der griechischen Regierung und den Sozialpartnern ein Projekt zum Thema „Unterstützung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft und Bekämpfung nicht angemeldeter Arbeit in Griechenland“, das von der Europäischen Kommission finanziert wurde. Das erste Ziel des Projekts war der *Diagnosebericht zu nicht angemeldeter Arbeit in Griechenland*,¹ der in einem stark partizipatorischen Prozess ausgearbeitet und auf einer hochrangigen dreigliedrigen Tagung am 6. Juli 2016 gebilligt wurde. Der Bericht bietet auch grundsatzpolitische Empfehlungen, die einen ausgewogenen Ansatz widerspiegeln, der Anreize mit Maßnahmen zur Einhaltung von Rechtsvorschriften kombiniert, wie sie in der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, gefordert werden.

Die im Oktober 2016 von der Regierung und den Sozialpartnern angenommene dreigliedrige Vereinbarung zu den Hauptmerkmalen und treibenden Faktoren von Informalität in Griechenland war eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung eines Fahrplans zur Bekämpfung nicht angemeldeter Arbeit in dem Land; sie enthält einen Maßnahmenmix zur Verbesserung des Regulierungs- und Politikrahmens für die Prävention nicht angemeldeter Arbeit und zur Entwicklung von Abhilfemaßnahmen, die den Übergang zur formellen Wirtschaft erleichtern. Im April 2017 nahm die Regierung das Gesetz Nr. 4468/2017 über die Einsetzung des Dreigliedrigen Ausschusses für nicht angemeldete Arbeit an, der dem Obersten Arbeitsrat untergeordnet ist und in dem die Mitgliedsgruppen paritätisch vertreten sind. Dieser Ausschuss wird für die Steuerung und Überwachung der Umsetzung des Fahrplans zuständig sein, wobei die Sozialpartner in die Konzeption und Umsetzung der damit verbundenen wirtschaftlichen, beschäftigungspolitischen und sozialen Maßnahmen einbezogen werden sollen.

¹ IAA: *Diagnostic report on undeclared work in Greece* (Genf, 2016).

61. Mit Unterstützung der IAO stärkten 34 Mitgliedstaaten die institutionellen Kapazitäten der Systeme der Arbeitsverwaltung, indem sie Institutionen für Streitbeilegung einrichteten oder wiederbelebten oder den Privatsektor verpflichteten, Ergebnisse in Bezug auf die Einhaltung von Rechtsvorschriften zu erreichen. Für die Region Mittel- und Osteuropa und die Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika wurden Plattformen für den Wissensaustausch eingerichtet, um Agenturen zur Förderung der friedlichen Beilegung von Arbeitskonflikten und der Arbeitsaufsicht zu schaffen und zu unterstützen. Das IAA-Dokument *Labour dispute systems: Guidelines for improved performance*²² wurde verwendet, um die Situation in Ländern wie Albanien, der Vereinigten Republik Tansania und den Vereinigten Arabischen Emiraten zu bewerten.
62. Insgesamt 40 Mitgliedstaaten stärkten ihre nationalen institutionellen, rechtlichen und politischen Rahmen für die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mit dem Schwerpunkt auf Hochrisikosektoren und die Kapazitäten der Arbeitsaufsichtsbehörden, anderer nationaler Behörden sowie von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in diesem Bereich. Burkina Faso und Madagaskar verbesserten die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz, indem sie Ansätze der Arbeitsaufsicht an die informelle Wirtschaft anpassten, während Kolumbien zum gleichen Zweck gegen verschleierte Arbeitsverhältnisse vorging.
63. Die grundsatzpolitische Beratung und die Fachdienstleistungen der IAO für Mitgliedstaaten, die mit der Überarbeitung von Arbeitsgesetzen, Gesetzen für sozialen Dialog und Mechanismen für Tarifverhandlungen befasst waren, stützten sich weitgehend auf die aktualisierte Rechtsdatenbank über Arbeitsbeziehungen (IRLex), die den Rechtsrahmen für Arbeitsbeziehungen in 41 Mitgliedstaaten zusammenfasst, und auf die Datenbank für Arbeitsbeziehungen (IRData), die Informationen über die Gewerkschaftsdichte und den Geltungsbereich von Tarifverhandlungen in 110 Ländern bietet. Ein neues Ressourcenpaket zu den Themen Arbeitsaufsicht, unangemeldete Arbeit und informelle Wirtschaft wurde eingeführt, das wichtig für die Strategie der IAO mit dem Ziel war, die Anstrengungen von Arbeitsverwaltungen zur Förderung wirksamer Übergänge von der informellen zur formellen Wirtschaft zu verstärken.
64. Kooperationsvereinbarungen und Partnerschaften zwischen Arbeitsverwaltungen, anderen öffentlichen Einrichtungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie Unternehmen in den globalen Lieferketten unterstützten die umfassende Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz. Das globale Flaggschiffprogramm Better Work der IAO unterstützte die verstärkte Einhaltung von internationalen Kernarbeitsnormen und nationaler Rechtsvorschriften in 1.500 Unternehmen der globalen Bekleidungsindustrie durch den Dialog zwischen Managern und Arbeitnehmern sowie durch technische Unterstützung. Die im Rahmen des Programms erzielten Ergebnisse lieferten neue Belege für die Zusammenhänge zwischen einer besseren Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz, dem Wohlergehen von Arbeitnehmern, der Unternehmensleistung und positiven Entwicklungsergebnissen (Kasten 5).

Kasten 5

Das Wohlergehen von Arbeitnehmern in wettbewerbsfähigen Fabriken

Die Tufts University führte 2015 und 2016 eine unabhängige Wirkungsabschätzung des Programms Better Work durch. Die Forschungsgruppe sammelte und analysierte 15.000 Umfrageantworten von Arbeitnehmern in der Bekleidungsindustrie und 2.000 Antworten von Fabrikmanagern in Haiti, Indonesien, Jordanien, Nicaragua und Vietnam. Zur Evaluierung der Wirkung des Programms nutzte sie experimentelle Designs, einschließlich einer Strategie zur Isolierung der Wirkung des Programms mithilfe randomisierter Zeitintervalle, die die unterschiedliche zeitliche Dauer widerspiegeln, für die die Dienstleistungen von Better Work den Fabriken zugutekamen, und einer randomisierten kontrollierten Studie zur Evaluierung der Wirkung der Vermittlung von Aufsichtskompetenzen.

²² IAA und Turiner Zentrum: *Labour dispute systems: Guidelines for improved performance* (Genf und Turin, 2013).

Die Analyse ergab einen kausalen Zusammenhang zwischen der Durchführung des Programms Better Work und der Verbesserung einer Vielzahl von Arbeitsbedingungen in Bekleidungsfabriken, einschließlich der Prävention missbräuchlicher Praktiken (Zwangsarbeit, Beschimpfungen und sexueller Belästigung), der Verringerung übermäßig langer Arbeitszeiten und der Beseitigung der geschlechtsbedingten Entgeltunterschiede. Sie zeigte des Weiteren, dass eine der Komponenten des Programms – die Vermittlung von Aufsichtskompetenzen – die Produktivität um 22 Prozent erhöhte. Dies gilt insbesondere für weibliche Vorgesetzte, die taktische Qualifikationen optimieren konnten, die benötigt werden, um Arbeitnehmer in wirksamer und humaner Weise zu motivieren und gleichzeitig dem Druck standzuhalten, Produktionsquoten erfüllen zu müssen. Auch die Rentabilität der Fabriken (gemessen als das Verhältnis von Gesamteinnahmen zu Gesamtkosten) stieg infolge der Beteiligung an dem Programm.

2016–17 wurden sieben Mitgliedstaaten durch das Programm Better Work unterstützt, was mehr als 1.500 Fabriken und mehr als zwei Millionen Arbeitnehmern zugutekam. Die wichtigsten Entwicklungspartner des Programms waren die Regierungen Australiens, der Niederlande, der Schweiz und der Vereinigten Staaten. 35 Unternehmen unterzeichneten eine Vereinbarung mit der IAO zur Unterstützung der Durchführung des Programms.

Stärkung von Arbeitgeberverbänden und Wirtschaftsverbänden

- 65.** Die Unterstützung der IAO für Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände konzentrierte sich auf die Stärkung der Bemühungen dieser Organisationen, die darauf ausgerichtet waren, ihre Strukturen und Dienstleistungen anzupassen, um wirksamer auf neue und sich abzeichnende Bedürfnisse ihrer Mitglieder reagieren zu können. Schaffung von Kapazität und grundsatzpolitische Beratung in Verbindung mit auf Erkenntnissen beruhender Forschung und der Entwicklung praxisorientierter Instrumente waren die Eckpfeiler der diesbezüglichen Strategie der IAO, die in 52 Mitgliedstaaten 61 Ergebnisse erzielten. Beispiele:
- in elf Mitgliedstaaten entwickelten Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände strategische Pläne und verbesserten die Mitgliedschafts- und Managementstrukturen;
 - neue oder verbesserte Dienstleistungen ermöglichten Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in 28 Ländern, das Angebot für ihre Mitglieder zu verbessern;
 - Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in 22 Ländern erwarben neue Kapazität für auf Erkenntnissen beruhende grundsatzpolitische Anwaltschaft;
 - die EESE-Methodik der IAO ermöglichte die Entwicklung auf Erkenntnissen beruhender strategischer grundsatzpolitischer Rahmen und Tätigkeitsagenden und verbesserte die Fähigkeit von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden zur wirksamen Durchführung von grundsatzpolitischer Anwaltschaft in verschiedenen Mitgliedstaaten, darunter Albanien, Armenien, Burkina Faso, Kasachstan, Namibia, Plurinationaler Staat Bolivien, Timor-Leste und Ukraine.
- 66.** Auch wenn die Errungenschaften je nach Verband unterschiedlich sind, zeigen die aggregierten Trends eine hohe Nachfrage seitens Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in Bezug auf die Etablierung oder Stärkung von Dienstleistungen für ihre Mitgliedschaft, was beweist, dass diese Verbände trotz des Wettbewerbsdrucks auf dem Markt weiterhin konsultiert werden, um beraten zu werden, Informationen zu erhalten und auf der Unternehmensebene geschult zu werden. Rund 50 Prozent der Unterstützung der IAO für Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände konzentrierte sich auf die Entwicklung herkömmlicher Dienstleistungen von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden wie Personalmanagement, Arbeitsbeziehungen, Arbeitsrecht und Arbeitsschutz, während sich die restliche Hälfte der Unterstützung der IAO auf Bereiche konzentrierte, die allgemeinere Wirtschaftsthemen wie die Stärkung der Widerstandsfähigkeit von Unternehmen gegen Naturkatastrophen und die Ausweitung der Aktivitäten auf kleine Unternehmen betrafen, die in den meisten der von der IAO unterstützten Länder einen großen Teil des Privatsektors ausmachen. In der Zweijahresperiode entwickelte neue Wissensprodukte zur Unterstützung der Erbringung von Dienstleistungen

durch die IAO umfassten analytische Berichte, Landesdossiers, Fallstudien und Leitfäden für Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände und ihre Akteure über die Zukunft der Arbeit, Fragilität, globale Lieferketten sowie Frauen in Wirtschaft und Management.

67. 2016 veröffentlichte die IAO als Teil der Initiative zur Zukunft der Arbeit eine Reihe von sechs Berichten, in denen die Auswirkungen von Technologie auf wichtige arbeitsintensive Sektoren und Wachstumssektoren in den zehn ASEAN-Mitgliedsländern untersucht wurden. Der Bericht *ASEAN in Transformation: How technology is changing jobs and enterprises*²³ und die ihn ergänzende Reihe von Papieren wurden dank der gebündelten Anstrengungen von fünf akademischen Einrichtungen, zehn Arbeitgeberverbänden und einer Gruppe von internationalen Experten und Wirtschaftsexperten ausgearbeitet. Der Hauptbericht wurde als Denkanstoß für Arbeitgeberverbände, Regierungen und andere Akteure genutzt, um einen grundsatzpolitischen Dialog einzuleiten und die bevorstehenden Herausforderungen konstruktiv anzugehen. In Asien wurde der Bericht als Orientierungshilfe für nationale Dialoge in Bangladesch, Kambodscha, Indonesien, Myanmar, den Philippinen, Thailand und Vietnam genutzt. Der Bericht diente auch als Ressource bei Tagungen, die internationale Organisationen wie die Asiatische Entwicklungsbank, die Weltbank und die Asiatisch-Pazifische Wirtschaftsgemeinschaft (APEC) veranstalteten.
68. Das IAO-Projekt Frauen in Unternehmen und Management ermöglichte die Erstellung von zwei regionalen Berichten – für den Nahen Osten und Nordafrika²⁴ sowie für Lateinamerika und die Karibik²⁵ –, die wiederum als Grundlage für die Debatten hochrangiger Konferenzen dienten, die 2016 in Oman und 2017 in Lima stattfanden. Drei neue Leitfäden wurden herausgegeben, um die praktischen Bemühungen von Unternehmen sowie Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden zur Förderung von Frauen in Führungspositionen herauszustellen. Auf der Landesebene förderten Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Cabo Verde, Kamerun und Tunesien durch die Einrichtung einer Akademie für Geschäftsfrauen und von Netzwerken zur Förderung des Unternehmertums von Frauen die Entwicklung talentierter Frauen.

Stärkung von Arbeitnehmerverbänden

69. Die Unterstützung durch die IAO ermöglichte Arbeitnehmerverbänden in 26 Mitgliedstaaten, ihre institutionelle Kapazität für die Erbringung von Dienstleistungen für ihre Mitgliedschaft auszubauen und insbesondere neue Mitglieder in der informellen Wirtschaft zu organisieren, wobei der Schwerpunkt auf Sektoren und Bereichen wie Hausarbeit, Tourismus, Bekleidungssektor, Baugewerbe und Ausfuhr-Freizonen lag. Beispiele:
- in Kambodscha und Kolumbien wurden neue Gewerkschaften registriert, während in mehreren anderen Ländern Arbeitnehmerverbände erfolgreich über die Ausweitung des Geltungsbereichs von Kollektivverhandlungen verhandelten;
 - in Südafrika beinhaltete die Unterstützung der IAO auch die Bewertung der Tragfähigkeit der Entwicklung von Genossenschaften für Hausangestellte, was zur Aufstellung einer umfassenden Umsetzungsstrategie führte;

²³ J. H. Chang, G. Rynhart und P. Huynh: *ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises* Büro für Aktivitäten für Arbeitgeber, Arbeitspapier Nr. 10 (Genf, IAA, 2016).

²⁴ IAA: *Women in business and management: Gaining momentum in the Middle East and North Africa* (Genf, 2016).

²⁵ IAA: *Women in business and management: Gaining momentum in Latin America and the Caribbean* (Genf, 2017).

- in Trinidad und Tobago unterstützte die IAO die Gewerkschaft der Hausangestellten bei der Stärkung der Geschäftsplanung, des Genossenschaftsmanagements, der Entwicklung von Musterverträgen und des Arbeitsschutzes, ein Ansatz, der in Guyana repliziert wird, wo die IAO die Gründung von Genossenschaften von Hausangestellten unterstützt.
70. In 14 Mitgliedstaaten verbesserten Arbeitnehmerverbände ihre Fähigkeit zur Einflussnahme auf die politischen Agenden auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene, während sie in zehn Mitgliedstaaten die Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und soziale Gerechtigkeit förderten. Dies umfasste auch die Vorlage von Positionspapieren, in denen auf von den Aufsichtsorganen der IAO festgestellte Umsetzungsdefizite eingegangen wurde. In vielen Ländern, insbesondere in Lateinamerika, wurden mit Unterstützung der IAO Gewerkschaftskampagnen zur Ratifizierung internationaler Arbeitsnormen durchgeführt. Angesichts einer möglichen neuen Norm/neuer Normen zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, die auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2018 erörtert werden sollen, führten der Internationale Gewerkschaftsbund und sechs Globale Gewerkschaftsbünde als Grundlage für die Positionen von Gewerkschaften im Prozess der Normensetzung in allen Regionen Sensibilisierungskampagnen durch. Dies beruhte zum Teil auf neuen Erkenntnissen, die in dem Bericht zum Thema *Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt: Gewerkschaftsperspektive und -maßnahmen* dokumentiert wurden.²⁶
71. Ein wichtiger Teil der Arbeit der IAO konzentrierte sich auf die Bereitstellung von Unterstützung für Arbeitnehmerverbände, die sich an regionalen und subregionalen Prozessen des sozialen Dialogs für Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität beteiligen. Im Einzelnen:
- Zum Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten schloss sich der ASEAN-Gewerkschaftsrat mit dem Südasiatischen Regionalen Gewerkschaftsrat und dem Arabischen Gewerkschaftsbund zusammen;
 - Arbeitnehmerverbände, die innerhalb des Gemeinsamen Marktes des Südens (MERCOSUR) in Migrantenkorridoren (zwischen Paraguay und Argentinien sowie zwischen Brasilien und Argentinien) tätig waren, entwickelten einen Gewerkschaftspass für weibliche migrantische Hausangestellte;
 - der Internationale Gewerkschaftsbund richtete eine Website zur Beratung von Migranten in Anwerbsfragen ein – eine Online-Plattform, die es Arbeitsmigranten ermöglicht, ihre Erfahrungen im Zusammenhang mit der Anwerbung zu bewerten und Missbrauch zu melden;
 - die Unterstützung der IAO befähigte Arbeitnehmerverbände, sich im Vorfeld der Annahme der Resolution 71/280 der Generalversammlung über Modalitäten der zwischenstaatlichen Verhandlungen zum globalen Pakt für eine sichere, geordnete und reguläre Migration substantziell am UN-Prozess zu beteiligen.
72. Im Rahmen ihrer Initiative zur Zukunft der Arbeit konzentrierte sich die Unterstützung der IAO auf die Stärkung der Kapazitäten der Gewerkschaften zur Auseinandersetzung mit und Teilnahme an politischen Diskussionen über Herausforderungen, die aus technologischen Innovationen, sich verändernden Produktionsmustern, der zunehmenden Integration von Märkten in der globalen Wirtschaft, dem Klimawandel und demografischen Veränderungen resultieren. Arbeitnehmerverbände beteiligten sich 2017 auf fünf Regionaltagungen und einem globalen Symposium an Mechanismen für nationalen sozialen Dialog, die vorrangige

²⁶ Dr. J. Pillinger: *Violence and harassment against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action* (Genf, IAA, 2017).

Handlungsfelder und mögliche grundsatzpolitische Reaktionen von Regierungen und den Sozialpartnern zur Förderung und zum Schutz der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern definierten.

73. In der Zweijahresperiode wurden neue Produkte zur Stärkung der Institutionen und der Kapazität von Arbeitnehmerverbänden verfügbar gemacht und angewendet. Die Produkte wurden durch neue analytische Arbeiten ergänzt, die im Rahmen eines speziellen Forschungsprogramms zur Arbeits- und Sozialpolitik durchgeführt wurden. In der Zweijahresperiode 2016–17 konzentrierte sich die Forschung insbesondere auf Arbeitsmigration und Formalisierung, und die Ergebnisse wurden über eine Online-Plattform und Kurse, die im Turiner Zentrum angeboten wurden, weit verbreitet. Darüber hinaus führte die IAO die folgenden Aktivitäten durch:

- sie organisierte ein globales Programm zur Unterstützung der Organisierungsbemühungen von Gewerkschaften und zur Verbesserung ihrer Vertretungsstärke und drei globale Akademien, die in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum durchgeführt wurden;
- sie individualisierte subregionale und nationale Schulungsveranstaltungen zum Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft sowie Online-Kurse über internationale Arbeitsnormen;
- sie führte Online-Kurse über internationale Arbeitsnormen, menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten und Strategien für faire Löhne in einer globalen Wirtschaft durch.

Sektoraler sozialer Dialog

74. Als Teil des Mandats des Amtes, den sektoralen sozialen Dialog über wichtige und neu auftretende Fragen zu unterstützen, nahmen 683 Vertreter von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern an acht globalen Tagungen teil, die Schlussfolgerungen zu Gesundheitsdiensten, Fischerei, Erdöl- und Erdgasindustrie sowie Telearbeit im privaten Dienstleistungssektor formulierten, die als Grundlage für Programme und Grundsatzmaßnahmen in diesen Sektoren dienen sollten. Auf einer regionalen dreigliedrigen Konferenz für Afrika wurden Schlussfolgerungen zu den Arbeitsbedingungen bei der Förderung von Erdöl und Erdgas unter extremen Hitzebedingungen ausgearbeitet. Dreigliedrige Sachverständigentagungen nahmen zwei Sammlungen praktischer Richtlinien zum Arbeitsschutz – in Häfen ²⁷ sowie im Tagebau ²⁸ – und grundsatzpolitische Leitlinien zu menschenwürdiger Arbeit und sozial verantwortlichem Tourismus ²⁹ an.

²⁷ IAA: *Code of practice on safety and health in ports (Revised 2016)*, Sachverständigentagung für die Annahme einer überarbeiteten Sammlung praktischer Richtlinien über Sicherheit und Gesundheit in Häfen (Genf, 2016), Dokument MESHP/2016/7/Rev. 1.

²⁸ IAA: *Draft code of practice on safety and health in opencast mines*, Sachverständigentagung zum Arbeitsschutz im Tagebau (Genf, 16.–20. Oktober 2017), Dokument MECPM/2017.

²⁹ IAA: *ILO guidelines on decent work and socially responsible tourism* (Genf, 2017).

2.4. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- 56 Mitgliedstaaten nahmen 98 neue Ratifizierungen vor, von denen 30 grundlegende Übereinkommen (einschließlich des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930), zwei ordnungspolitische Übereinkommen und 66 technische Übereinkommen betrafen.
- Ende 2017 waren 99,9 Prozent der Kinder in den 187 Mitgliedstaaten der IAO durch das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, und rund 80 Prozent durch das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, abgedeckt.
- 34 Mitgliedstaaten ergriffen Maßnahmen, um internationale Arbeitsnormen anzuwenden, insbesondere als Reaktion auf Probleme, auf die von den Aufsichtsorganen hingewiesen wurde.
- 19 Mitgliedstaaten führten Reformen des Arbeitsrechts durch, nutzten internationale Arbeitsnormen als Entscheidungsgrundlagen inländischer Gerichte oder führten Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu internationalen Arbeitsnormen durch.
- 28 Mitgliedstaaten nahmen gezielte Politiken oder Strategien zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit an.
- 7 Mitgliedstaaten billigten Vorschriften zur Abschaffung von Zwangsarbeit und 4 Mitgliedstaaten erstellten Listen gefährlicher Kinderarbeit.
- 9 Mitgliedstaaten entwickelten nationale Aktionspläne zu Kinderarbeit in Hochrisikosektoren.

75. Trotz erheblicher Fortschritte bei der Universalisierung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in den letzten Jahrzehnten bleiben Millionen Menschen in inakzeptablen Formen der Arbeit gefangen, darunter 151,6 Millionen Kinder im Alter von 5-17 Jahren in Kinderarbeitssituationen, von denen fast die Hälfte gefährliche Arbeit verrichten.³⁰ 2016 waren rund 25 Millionen Menschen (davon 59 Prozent Frauen) Opfer von Zwangsarbeit, von denen fast fünf Millionen (davon 99,4 Prozent Frauen) unter Zwang sexuell ausgebeutet wurden.³¹ Diskriminierung in der Beschäftigung und Ungleichheit bei Löhnen und Arbeitsbedingungen aufgrund von Geschlecht, Ethnizität, Behinderung, HIV-Status, sexueller Identität und Genderorientierung, Alter und anderen Faktoren bestehen in vielen Ländern fort. Es gibt auch viele Länder, in denen Arbeitnehmern und Arbeitgebern nach wie vor das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen verweigert wird.
76. Fortschritte in diesen Bereichen stehen im Mittelpunkt der verfassungsmäßigen Ziele der IAO und wurden in der Zweijahresperiode in allen Bereichen der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben verfolgt. Allgemeiner wurden die Rolle der internationalen Arbeitsnormen und ihre Umsetzung zunehmend anerkannt, auch als Mittel zur Erfüllung der globalen Verpflichtungen, die die Mitgliedstaaten zur Annahme der Agenda 2030 eingegangen sind, insbesondere im Hinblick auf Ziel 8 der SDGs über menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, Ziel 5 über die Geschlechtergleichstellung und die Stärkung der Stellung von Frauen sowie Ziel 16 über Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen.

IAO-Normen als Grundlage für die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit

77. Die Förderung und Ratifizierung internationaler Instrumente blieb 2016–17 eine zentrale Komponente der normensetzenden Tätigkeit der IAO. Die nachstehenden Errungenschaften sind wesentliche Ergebnisse in dieser Hinsicht:

³⁰ IAA: *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–16* (Genf, 2017).

³¹ IAA und Walk Free Foundation: *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage* (Genf, 2017).

- es gab 98 neue Ratifizierungen von Übereinkommen und Protokollen, von denen 30 grundlegende Übereinkommen (einschließlich des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930) betrafen, zwei waren Ratifizierungen ordnungspolitischer Übereinkommen, und 66 waren Ratifizierungen technischer Übereinkommen;
- infolge der Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, und des Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, durch Indien im Jahr 2017 fallen jetzt 99,9 Prozent der Kinder in den 187 Mitgliedstaaten der IAO in den Geltungsbereich des Übereinkommens Nr. 182 und rund 80 Prozent in den Geltungsbereich des Übereinkommens Nr. 138;
- die Kampagne „50 für die Freiheit“ unter Führung der IAO, des Internationalen Gewerkschaftsbunds und der Internationalen Arbeitgeber-Organisation trug maßgeblich dazu bei, 20 Ratifizierungen des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, in der Zweijahresperiode zu erreichen;
- das Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007, trat im November 2017 in Kraft, nachdem zehn Mitgliedstaaten es ratifiziert hatten. Das Übereinkommen bietet Schutz für 38 Millionen Arbeitnehmer in diesem Sektor und wird bei der Durchführung eines Programms in Thailand genutzt.

78. Ein wesentlicher Teil der Unterstützung der IAO war den Aufsichtsorganen gewidmet. Nachstehend sind die wichtigsten Ergebnisse dieser Arbeit aufgeführt:

- nach Prüfung von mehr als 3.900 Berichten hat der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) 1.321 Bemerkungen gemacht und 2.315 direkte Anfragen an die betroffenen Mitgliedstaaten gerichtet;
- in 373 Fällen nahm der CEACR mit Zufriedenheit oder Interesse Kenntnis von den Maßnahmen, die ergriffen wurden, um seinen Bemerkungen Rechnung zu tragen;
- der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit prüfte 148 Fälle, und der Ausschuss für die Durchführung der Normen der Internationalen Arbeitskonferenz erörterte 48 Einzelfälle und zwei Allgemeine Erhebungen;
- der Verwaltungsrat erörterte elf Beschwerden nach Artikel 24 der IAO-Verfassung und sechs Klagen wegen Nichteinhaltung ratifizierter Übereinkommen nach Artikel 26. Vier dieser Beschwerden wurden während der Zweijahresperiode abgeschlossen (Chile, Fidschi, Katar und Bolivarische Republik Venezuela);
- der Gemeinsame Sachverständigenausschuss der IAO und der Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) für die Durchführung der Empfehlungen betreffend die Lehrer veröffentlichte zwei Berichte über Vorwürfe von Lehrgewerkschaften in Bezug auf Nichtumsetzung der Grundsätze der Empfehlung von 1966, die in der Folgezeit vom Verwaltungsrat des IAA und vom UNESCO-Exekutivrat überprüft wurden.

79. Gezielte Maßnahmen des Amtes zur Verbesserung der Anwendung internationaler Arbeitsnormen führten in 34 Mitgliedstaaten zu Ergebnissen, insbesondere in Bezug auf Probleme, auf die von den Aufsichtsorganen hingewiesen wurde. Die Unterstützung der IAO trug dazu bei, die Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Beseitigung schwerwiegender Defizite bei der Erfüllung der Berichtspflicht zu stärken, und führte dazu, dass der Rückstand bei der Berichterstattung in 25 Mitgliedstaaten behoben wurde. Das Amt und das Turiner Zentrum führten 60 Schulungsmaßnahmen zu internationalen Arbeitsnormen mit 1.822 Teilnehmern (907 Frauen und 915 Männer) durch.

80. Investitionen der IAO zur Stärkung der Kapazitäten von Mitgliedsgruppen führten in 19 Mitgliedstaaten zu Ergebnissen, einschließlich Reformen des Arbeitsrechts im Einklang mit internationalen Arbeitsnormen und der Orientierungshilfe der Aufsichtsorgane der IAO. Sachverständige Beratung erfolgte in Form von Analysen von Rechtslücken, Begutachtungen von Textentwürfen, Musterrechtsvorschriften, detaillierten Stellungnahmen und Änderungsvorschlägen. Darüber hinaus beriet das Amt die Mitgliedsgruppen fachlich über die Anforderungen von Übereinkommen, über bewährte Praktiken bei Gesetzgebung und Regulierung, über zugrunde liegende Grundsatzpolitik für Reformen des Arbeitsrechts und über die Vorbereitung der Ratifizierung von IAO-Übereinkommen. In den meisten Fällen wurden nach der Annahme eines neuen Gesetzes verschiedene Formen von technischer Unterstützung bei der Umsetzung geboten. Nachdem die IAO in Panama und Paraguay Schulungs- und Kapazitätsentwicklungsmaßnahmen für das Justizwesen durchgeführt hatte, wurden dort internationale Arbeitsnormen als Grundlage für die Entscheidungen der nationalen Gerichte genutzt.

Im Visier: Inakzeptable Formen der Arbeit

81. Die Aktivitäten der IAO zur Bekämpfung inakzeptabler Formen der Arbeit hatten die nachstehenden Errungenschaften zur Folge:

- achtundzwanzig Mitgliedstaaten nahmen gezielte Politiken oder Strategien zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit an;
- sieben Mitgliedstaaten – Argentinien, Indien, Pakistan, Paraguay, Peru, Tadschikistan und Usbekistan – billigten Bestimmungen zur Abschaffung der Zwangsarbeit, und vier Mitgliedstaaten – Côte d'Ivoire, Honduras, Indien und Panama – erstellten oder überarbeiteten Listen gefährlicher Kinderarbeit;
- in neun Mitgliedstaaten entwickelten IAO-Mitgliedsgruppen nationale Aktionspläne gegen Kinderarbeit in Hochrisikosektoren, beispielsweise zur Prävention von Kinderarbeit in der Baumwollproduktion in Paraguay, Peru und der Vereinigten Republik Tansania durch Süd-Süd-Kooperation mit Brasilien.

82. In mehreren Ländern wurde auch in grundsatzpolitischen Rahmen auf der nationalen, kommunalen und betrieblichen Ebene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit und des Gesundheitsstatus thematisiert. Beispiele:

- unter Verwendung sektorbezogener Instrumente der IAO nahm Jamaika ein nationales grundsatzpolitisches Konzept zu HIV/Aids am Arbeitsplatz an;
- Haiti und Simbabwe entwickelten auf Hochrisikosektoren (Textilien und KMUs) ausgerichtete grundsatzpolitische Konzepte zu HIV/Aids am Arbeitsplatz, um Prävention, Betreuung und Unterstützung beim Schutz von Arbeitnehmern vor Stigmatisierung und Diskriminierung sicherzustellen;
- in Bangladesch wurde sehr niedrigen Löhnen und der Nichtzahlung oder ungleichen Auszahlung von Löhnen entweder durch die Ausweitung des Geltungsbereichs des Mindestlohns auf zuvor ausgeschlossene Gruppen (beispielsweise Arbeitskräfte auf Teeplantagen) oder durch Rechtsvorschriften zur Förderung der Gleichheit des Entgelts für gleichwertige Arbeit in bestimmten Sektoren entgegengewirkt (wie auch im Baugewerbe im Plurinationalen Staat Bolivien (Kasten 6));
- Jordanien weitete Sozialleistungen aus und verbesserte durch Kollektivverhandlungen die Löhne von Lehrern im Privatsektor – einem traditionellen Niedriglohnsektor mit einem hohen Anteil weiblicher Arbeitskräfte, die von erheblichen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden betroffen sind.

Kasten 6

Ein integrierter Ansatz zum Schutz indigener Arbeitnehmer in Bangladesch, dem Plurinationalen Staat Bolivien und Guatemala

Die IAO förderte in Partnerschaft mit der Regierung Schwedens und gemeinsam mit ihren Mitgliedsgruppen und anderen lokalen Organisationen das Bewusstsein indigener Frauen für ihre Rechte sowie den Zugang zu menschenwürdiger Arbeit und stärkte ihre wirtschaftliche Selbstbestimmung und ihre Mitsprache.

Bangladesch: Die IAO konzentrierte ihre Unterstützung in dem Land auf den Teeanbau und die informelle Wirtschaft in Städten. In Beratung mit den für den Teeanbau zuständigen Behörden, einschlägigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie den Arbeitnehmern selbst führte die IAO eine Erhebung über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in diesem Sektor, einschließlich derjenigen indigener Arbeitnehmerinnen, durch. Die Ergebnisse der Erhebung wurden für die Aushandlung einer neuen Kollektivvereinbarung für den Sektor verwendet, die zu verbesserten Arbeitsbedingungen führte. Durch Kapazitätsaufbau wurden die Mitwirkung und die Entscheidungskompetenzen von Frauen in der Teeplantagengewerkschaft gestärkt. Die Vereinigung bangladeschischer indigener Arbeitnehmer wurde gegründet und wird an die nationale Gewerkschaftsbewegung angeschlossen. Die Vereinigung wird indigenen Frauen und Männern eine Plattform zur Förderung ihrer Rechte bieten.

Plurinationaler Staat Bolivien: Der Bauboom führte zu einer gestiegenen Nachfrage nach Arbeitskräften und bewog viele indigene Frauen, im einheimischen Baugewerbe Arbeit aufzunehmen, wo sie häufig in feindlichen Arbeitsumfeldern diskriminiert werden, wozu auch zählt, dass sie weniger verdienen als Männer, die die gleiche Arbeit ausführen. In El Alto de la Paz, der zweitgrößten Stadt des Landes, arbeitete die IAO mit Gewerkschaften, Kommunalbehörden und Arbeitgebern zusammen, um das Bewusstsein für die Rechte indigener Frauen zu schärfen, Diskriminierung beim Entgelt zu bekämpfen und die Ausbildung im Arbeitsschutz auf Baustellen zu unterstützen. Der Arbeitgeberverband im Baugewerbe richtete mit der Unterstützung der Kommunalbehörden eine neue virtuelle Plattform und Datenbank für Bauarbeiterinnen ein. Die Plattform hilft Frauen mit zertifizierter Ausbildung, unter faireren Bedingungen in den Arbeitsmarkt einzutreten. Ein neu gebildeter Verband für Frauen im Baugewerbe in dem Land stellt sicher, dass die Stimmen von Frauen jetzt vor Ort und auf der nationalen Ebene gehört werden.

Guatemala: Ein Drittel der Hausangestellten in Guatemala, überwiegend junge Frauen, sind Angehörige indigener Völker. Sie sind sich nur eingeschränkt ihrer Rechte bewusst und anfällig für inakzeptable Formen der Arbeit, weil die Tätigkeit als Hausangestellte in Recht und Praxis „unsichtbar“ ist. Um bessere Arbeitsbedingungen, einschließlich besserer Löhne für Hausangestellte, sicherzustellen, wurden mit Unterstützung der IAO nationale Institutionen gestärkt. Um die Rechte dieser Arbeitnehmer zu stärken, setzte sich die nationale Gewerkschaft der Hausangestellten für Änderungen der Rechtsvorschriften, einschließlich der Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, ein und förderte alternative Formen der Organisation für indigene Hausangestellte, beispielsweise in Genossenschaften.

83. Die Unterstützung der IAO ermöglichte Mitgliedsgruppen die Durchführung von Sensibilisierungskampagnen in Bezug auf:

- Kinderarbeit (Libanon, Myanmar);
- Hausarbeit von Kindern (Swasiland, Togo);
- Kinderarbeit in der Landwirtschaft (Ghana, Simbabwe, Swasiland, Usbekistan);
- Zwangsarbeit (Argentinien, Myanmar, Usbekistan);
- Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Costa Rica, El Salvador, Plurinationaler Staat Bolivien);
- Gesundheitsstatus im Bergbau und in der Landwirtschaft (Simbabwe);
- fundierte Entscheidungen von Frauen, die erwägen, zum Zweck der Arbeitsaufnahme ins Ausland zu gehen (Nepal).

3. Regionale Erfolge

84. Dieser Abschnitt stützt sich auf die detaillierten Leistungsinformationen, die im Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit präsentiert werden, und beschreibt wichtige Bereiche der Unterstützung durch die IAO und Fortschritte nach Region.

3.1. Afrika

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- 237 Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit wurden in 46 Mitgliedstaaten erzielt.
- 5 Mitgliedstaaten erzielten 12 oder mehr Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und machten Fortschritte bei der Verwirklichung aller vier strategischen Ziele der IAO.
- Ende 2017 waren 23 Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) in der Region aktiv und 14 weitere in Vorbereitung.
- Partnerschaften mit der Kommission der Afrikanischen Union (AUC) führten zur Entwicklung von Beschäftigungsstrategien und -programmen mit Schwerpunkten auf Jugendliche und Frauen, Arbeitsmigration, Arbeitsmarktsteuerung, Sozialschutz, Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Arbeitsstatistiken.

85. Als Reaktion auf die Prioritäten, die von IAO-Mitgliedsgruppen in der auf der 13. Afrikanischen Regionaltagung im Dezember 2015 angenommenen Erklärung von Addis Abeba³² festgelegt worden waren, lag bei der Arbeit der IAO in der Zweijahresperiode der Schwerpunkt auf Jugendbeschäftigung, Arbeitsmigration und Sozialschutz, während internationale Arbeitsnormen, sozialer Dialog sowie Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung als übergreifende Themen verfolgt wurden.

86. Die Unterstützung der IAO trug dazu bei, dass in 46 afrikanischen Mitgliedstaaten 237 Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und in subregionalen Organisationen weitere vier Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit erzielt wurden. Mehrere Mitgliedstaaten erzielten Fortschritte bei der Verwirklichung aller strategischen Ziele der IAO gleichzeitig und bei der Erfüllung der meisten grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben von IAO-Programm und Haushalt für 2016–17. Als Reaktion auf gestiegene Nachfrage nach Unterstützung durch die Mitgliedsgruppen wurden die meisten Ergebnisse in den Bereichen Entwicklung des Unternehmertums und Jugendbeschäftigung erzielt. In Bezug auf die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz wurden bedeutende Ergebnisse erzielt, insbesondere hinsichtlich der Stärkung der Kapazitäten der Arbeitsaufsichtsbehörden und menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft. Bei der Annahme von Gesetzen und Strategien zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit blieben die Fortschritte hinter der Zielvorgabe zurück (mit Ausnahme von Politiken zu HIV/Aids am Arbeitsplatz), was zum Teil auf die Dauer der Gesetzgebungsverfahren zurückzuführen war. Kasten 7 bietet Beispiele für umfassende Fortschritte zur Agenda für menschenwürdige Arbeit in Äthiopien und Südafrika.

87. Im Kontext der Initiative zur Zukunft der Arbeit wurden in der Region 29 Dialoge auf der nationalen, subregionalen und regionalen Ebene organisiert. Die zentralen Botschaften und Empfehlungen umfassten die Forderung nach gemeinschaftsgestützten Programmen zur lokalen wirtschaftlichen Entwicklung, verbesserte Politikkohärenz, wirksame Wahrnehmung sozialer Verantwortung durch Unternehmen und die Neufassung veralteter, überholter

³² IAA: *Addis Ababa Declaration: Transforming Africa through Decent Work for Sustainable Development*, 13. Afrikanische Regionaltagung, Addis Abeba, 30. Nov.–3. Dez. 2015, [AFRM.13/D8](#).

und unwirksamer Gesetze, die die Arbeitssteuerung behindern. Eine Zusammenfassung zentraler Botschaften, die aus den Dialogen hervorgingen, wurde auf der zweiten Tagung des Spezialisierten Fachausschusses für soziale Entwicklung, Arbeit und Beschäftigung (STC-SDLE-2) der Afrikanischen Union in Algier im April 2017 formell vorgestellt und angenommen. Im Anschluss schlug die Afrikanische Union die Ausarbeitung einer afrikanischen Position zur Zukunft der Arbeit³³ vor und unterstrich damit de facto die Bedeutung des Themas.

Kasten 7

Menschenwürdige Arbeit in Aktion: Äthiopien und Südafrika

Äthiopien: Über mehr als ein Jahrzehnt erzielte Äthiopien auf der Grundlage dauerhaften hohen Wirtschaftswachstums bedeutende sozioökonomische Fortschritte in verschiedenen Politikbereichen, insbesondere Bildung und Gesundheit. Mit Unterstützung der IAO kam das Land bei der integrierten Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit signifikant voran. Im April 2016 billigte der Ministerrat die Nationale Beschäftigungspolitik und -strategie, die in Beratung mit den Sozialpartnern ausgearbeitet wurde. Sie koordiniert Anstrengungen unterschiedlicher Ministerien und trägt der Notwendigkeit Rechnung, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu verbessern, insbesondere in der formellen Wirtschaft. Die Regierung nahm die Proklamation 923/2016 über Beschäftigung im Ausland an, die zur Bildung einer Direktion innerhalb des Ministeriums für Arbeit und Soziales führte, die sich explizit mit Problemen der Beschäftigung im Ausland und der Steuerung der Arbeitsmigration befasst. In einem gemeinsamen Programm mit anderen UN-Organisationen trug die IAO zur Stärkung der unternehmerischen Kompetenzen von Frauen sowie der Fähigkeit von Finanzinstitutionen und Anbietern von Unternehmensdienstleistungen dazu bei, von Frauen geführte Unternehmen zu erreichen. Die Regierung nahm auch nationale Aktionspläne zur Stärkung der Arbeitsmarktsteuerung in der Bekleidungsindustrie an. Dienstleistungen der IAO konzentrierten sich auf die Entwicklung von Arbeitsschutzmaßnahmen auf der betrieblichen Ebene in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen. Einen Schwerpunkt bildete auch die Einrichtung eines Multi-Stakeholder-Forums zur Förderung des Dialogs zwischen der Regierung, dem privaten Sektor, Gewerkschaften und anderen wichtigen Akteuren, das auf bedeutende Herausforderungen ausgerichtet ist, mit denen der Textil- und Bekleidungssektor konfrontiert ist. Der Äthiopische Gewerkschaftsbund nahm 2016 einen strategischen Plan an, der einen Anstieg der Zahl der angeschlossenen Gewerkschaften von 1.182 auf 1.554 zur Folge hatte, was einer Erhöhung der Mitgliedschaft um mehr als zehn Prozent zwischen 2015 und 2017 entsprach.

Die wichtigsten Entwicklungspartner der IAO in Äthiopien während der Zweijahresperiode waren die Regierungen Dänemarks, Irlands, Schwedens und des Vereinigten Königreichs, die Europäische Union und UN-Organisationen.

Südafrika: Trotz des Anstiegs der Arbeitslosigkeit in der jüngeren Zeit wurden Fortschritte bei der Verwirklichung der vier strategischen Ziele der IAO aufrechterhalten. Um die Auswirkungen sektorspezifischer sowie handels- und umweltpolitischer Maßnahmen auf Arbeitsplätze zu bewerten, begann die Regierung im Dezember 2016, Instrumente zur Analyse der Beschäftigungswirkung (sogenannte dynamische Sozialrechnungsmatrizen mit Satellitenkonten) einzusetzen. Die Ergebnisse dienten als Grundlage für Entscheidungen über den Energierahmenplan des Landes und wurden zur Beurteilung der Beschäftigungseffekte seiner jährlichen Entwicklungsinterventionen verwendet. In Bezug auf die Arbeitsbeziehungen unterzeichneten die Regierung und die Sozialpartner im Februar 2017 eine Vereinbarung über den nationalen Mindestlohn, die einen neuen Maßstab für die Bekämpfung von grober Ungleichheit und Armut in dem Land setzte. Ausgehend von Stellungnahmen der Aufsichtsorgane der IAO führte die Regierung gleichzeitig Änderungen des Gesetzes über grundlegende Beschäftigungsbedingungen und des Gesetzes gegen Kinderarbeit ein. Arbeitnehmerdachverbände erzielten Fortschritte bei der allgemeinen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten. Dies belegten beispielsweise die gestiegene Zahl von Gewerkschafterinnen, die am Nationalen Rat für wirtschaftliche Entwicklung und Arbeit teilnahmen, und die Ausarbeitung einer Arbeitnehmerposition zum Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000. Im März 2016 nahm Business Unity South Africa einen Aktionsplan zu KMUs, Unternehmensgründungen und der Formalisierung der Wirtschaft an, der sich auf Empfehlungen stützte, die sich aus einer zu einem früheren Zeitpunkt im Jahr 2016 abgeschlossenen Bewertung unter Verwendung der EESE-Methodik ableiteten.

Die Arbeit der IAO in Südafrika wurde mit Unterstützung der Regierung Südafrikas sowie der Regierungen Belgiens (Flandern) und der Niederlande, von UN-Organisationen und dem Haushalts-Zusatzkonto (HZK) durchgeführt.

³³ Siehe: <https://au.int/en/pressreleases/20170429/ministers-charge-social-development-labour-and-employment-au-member-states>.

88. 2016 entwickelte die AUC mit Unterstützung der IAO und anderer Partner auf der regionalen und subregionalen Ebene das erste fünfjährige vorrangige Programm zur Umsetzung der Erklärung und des Aktionsplans für Beschäftigung, Beseitigung von Armut und inklusive Entwicklung von 2015. Das Programm konzentriert sich auf Jugend- und Frauenbeschäftigung, Arbeitsmigration, Arbeitsmarktsteuerung sowie Sozialschutz und Produktivität. 2016 billigte die Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrikas ihren Förderungsrahmen für die Jugendbeschäftigung, während Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände nordafrikanischer Länder im September 2017 einen fünfjährigen Fahrplan für die Jugendbeschäftigung in Nordafrika annahmen.³⁴ Es wird erwartet, dass alle diese Initiativen einen Beitrag zur Verwirklichung der SDGs und insbesondere von Ziel 8 leisten. Der Beitrag der IAO zu regionalen und subregionalen Organisationen umfasste:
- Unterstützung der AUC bei der Entwicklung von Wissensprodukten und Statistiken zur Arbeitsmigration;
 - die Überarbeitung des Sozialpolitischen Rahmens der Afrikanischen Union von 2008 und des Rahmens für die Migrationspolitik der Afrikanischen Union von 2006;
 - die Ausarbeitung eines Zusatzprotokolls zur Afrikanischen Charta der Menschenrechte und der Rechte der Völker über die Rechte der Bürger auf soziale Sicherheit und Sozialschutz;
 - die Stärkung des Forums für sozialen Dialog der Wirtschaftsgemeinschaft der westafrikanischen Staaten (ECOWAS);
 - Unterstützung der ECOWAS-Kommission bei der Entwicklung von Strategien zu Arbeitsmigration, Kinderarbeit und Zwangsarbeit.
89. In Anbetracht des Ausmaßes des Kinderarbeitsproblems in Afrika schloss die IAO mehrere Partnerschaften, um ihre Wirkung auf der regionalen Ebene zu verstärken, unter anderem mit anderen UN-Organisationen, regionalen Institutionen und Mitgliedsgruppen im Rahmen der Allianz 8.7.³⁵ Die IAO arbeitete mit der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Afrika zum Thema Arbeitsstatistiken und mit der Afrikanischen Entwicklungsbank zu Jugendlichen und zur Stärkung der Stellung von Frauen zusammen. Im Mai 2017 entwickelte die IAO einen Süd-Süd-Rahmen für Afrika, der den Weg für die Zusammenarbeit zu menschenwürdiger Arbeit zwischen afrikanischen Ländern, einschließlich Ländern in fragilen Situationen, ebnete.
90. In der Zweijahresperiode 2016–17 wurden drei DWCPs (Côte d'Ivoire, Mali und Tunesien) formuliert und gebilligt, während 14 weitere in Vorbereitung waren, wie auch das erste je aufgelegte Programm für menschenwürdige Arbeit für die ECOWAS-Subregion. Insgesamt spiegelt diese neue Generation von DWCPs die vier strategischen Ziele der IAO besser wider und ist stärker an den nationalen Entwicklungsrahmen und Entwicklungshilfe-Programmen der Vereinten Nationen (UNDAFs) ausgerichtet.

³⁴ IAA: *Reconfirming commitment to youth employment promotion in North Africa – the YENA Roadmap (2017–22)*, IAO-Konferenz über Jugendbeschäftigung in Nordafrika (YENA), Genf, 26.–27. Sept. 2017.

³⁵ Die globalen Schätzungen für 2017 zeigten, dass in Afrika südlich der Sahara im Zeitraum von 2012 bis 2016 ein Anstieg der Kinderarbeit zu verzeichnen war. Ursachen hierfür waren wirtschaftliche und demografische Faktoren, die die positiven Auswirkungen in der Region durchgeführter gezielter Grundsatzmaßnahmen beschränkten. Siehe IAA: *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–16*, a.a.O., und Alliance 8.7: *Joining forces globally to end forced labour, modern slavery, human trafficking and child labour* (2017).

3.2. Amerika

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- 176 Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit wurden in 30 Mitgliedstaaten erzielt.
- 6 Mitgliedstaaten erzielten 12 oder mehr Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und machten Fortschritte bei der Verwirklichung aller vier strategischen Ziele der IAO.
- Ende 2017 waren 3 DWCPs in der Region aktiv und ein weiteres in Vorbereitung.
- Die Regionale Initiative zur Beseitigung von Kinderarbeit in Lateinamerika und der Karibik im Kontext der Allianz 8.7 entwickelte ein Vorhersagemodell zur Bewertung der Wirkung von Maßnahmen zur Beschleunigung der Verringerung der Kinderarbeit. Das Modell wurde in 7 Ländern angewendet, und über die daraus resultierenden Ergebnisse wurde auf der IV. Weltkonferenz über die nachhaltige Beseitigung der Kinderarbeit (Buenos Aires, 2017) informiert.

91. Im Einklang mit der auf der 18. Amerikanischen Regionaltagung 2014 angenommenen Erklärung von Lima ³⁶ konzentrierte sich das IAO-Programm in der Region auf drei von IAO-Mitgliedsgruppen priorisierte Bereiche:

- Politiken für produktive Entwicklung für inklusives Wachstum und mehr und bessere Arbeitsplätze;
- Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft;
- Förderung und Umsetzung von internationalen Arbeitsnormen und Arbeitnehmerrechten.

92. Die Unterstützung der IAO trug in 30 Mitgliedstaaten und Territorien der Region zu 176 signifikanten Ergebnissen in diesen und anderen Bereichen der Agenda für menschenwürdige Arbeit bei. Die meisten Ergebnisse wurden in Bezug auf Politiken, Strategien und institutionelle Kapazität zum Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit verzeichnet, wobei der Schwerpunkt auf Kinderarbeit und Zwangsarbeit lag. Dies war teils auf die aktive Arbeit der Regionalen Initiative für ein Lateinamerika und eine Karibik ohne Kinderarbeit und auf die Dynamik zurückzuführen, die in der Region durch die IV. Weltkonferenz über die nachhaltige Beseitigung der Kinderarbeit ausgelöst wurde, die im November 2017 in Argentinien stattfand. Die Fortschritte bei der institutionellen Stärkung von Arbeitgeberverbänden blieben hinter den Zielvorgaben zurück, was vor allem auf die strategische Zuweisung der begrenzten Ressourcen der IAO an Organisationen zurückzuführen war, die sich zu nachhaltigeren Ergebnissen verpflichteten.

93. Im Hinblick auf die Arbeit im Bereich der Politiken für produktive Entwicklung führte das Amt regions- und landesspezifische Untersuchungen durch und erarbeitete Diagnosedokumente in den folgenden Bereichen:

- globale Lieferketten;
- förderliche Umfeldler für nachhaltige Unternehmen;
- clusterspezifische und sektorspezifische Entwicklungspolitiken;
- die Auswirkungen chinesischer Auslandsinvestitionen auf die Beschäftigung in der Region;

³⁶ IAA: *Lima Declaration*, 18. Amerikanische Regionaltagung, Lima, 13.–16. Okt. 2014, AMRM.18/D.5(Rev.).

- Arbeitsbedingungen in KMUs;
 - Berufsausbildung und Lehrlingsausbildung.
94. Die IAO erleichterte die Harmonisierung von Statistiken zur Formalisierung, insbesondere in der Karibik, und die Evaluierung von Grundsatzmaßnahmen in mehreren Ländern. Bei den Aktivitäten zu Arbeitsnormen stand die Unterstützung von Ländern bei der Umsetzung der Empfehlungen der Aufsichtsorgane der IAO im Vordergrund, unter anderem durch Fachmissionen und technische Unterstützung. Diese Arbeiten konzentrierten sich auf Rechtsreformen, die Förderung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie die Anwendung des Übereinkommens (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989. Im Einklang mit dem Umstand, dass die vier strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit unteilbar sind, zusammenhängen und sich gegenseitig stützen, erzielten manche Länder signifikante Fortschritte in allen drei Arbeitsbereichen, die von Mitgliedsgruppen in der Region als vorrangig eingestuft worden waren (Kasten 8).

Kasten 8

Produktivität, Formalisierung und Arbeitnehmerrechte: Fortschritte in Costa Rica und Mexiko

Costa Rica: Fortschritte sind zu verzeichnen bei der Förderung einer wirtschaftlichen Umgestaltung zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen beim Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft und beim Schutz der Arbeitnehmerrechte. Mit Unterstützung der IAO nahm die Regierung die Arbeitslosenquote als eine zu berücksichtigende Schlüsselvariable in den makroökonomischen Rahmen auf, und die Zentralbank untersuchte die Beziehung zwischen Inflation und Beschäftigung. Dies führte zur Annahme einer weniger strengen Geldpolitik und zu Zinssenkungen mit einem positiven Einfluss auf das Wirtschaftswachstum, was wiederum zu einer Verringerung der Arbeitslosigkeit von 8,5 Prozent im Jahr 2016 auf 7,8 Prozent im Jahr 2017 beitrug. Im Oktober 2016 nahm das Land eine dreigliedrige Vereinbarung zur Umsetzung der IAO-Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, an, die zur Einrichtung eines hochrangigen dreigliedrigen Diskussionsprozesses und zur Bildung von vier Fachkommissionen zur Erörterung von Sozialschutz, Qualifizierung, Vereinfachung von Verfahren und Steuerreformen zur Förderung der Formalisierung von Selbstständigen, abhängig Beschäftigten, Hausangestellten und Unternehmen führte. In Bezug auf Arbeitnehmerrechte trat im Juli 2017 die Reform der Arbeitsverfahren in Kraft, die auf Stellungnahmen der Aufsichtsorgane der IAO basierte und mit dem Streikrecht sowie der Einführung mündlicher Anhörungen in Arbeitsgerichten zusammenhing. Die Verwahrung der sozialen Sicherheit nahm im Juli 2017 ein Verfahren für die Registrierung von Arbeitgebern von Hausangestellten an und änderte mit dem Ziel, die Abdeckung durch die soziale Sicherheit auszuweiten, das Sozialschutzsystem, um besser auf deren spezielle Bedürfnisse reagieren zu können.

Die Arbeit der IAO in dem Land wurde mit finanzieller Unterstützung der Regierung von Costa Rica und mit HZK-Mitteln durchgeführt.

Mexico: Die Nationale Mindestlohnkommission nahm eine Reihe von Empfehlungen an, die in vier von der IAO ausgearbeiteten Fachpapieren vorgeschlagen wurden, in denen die Verknüpfungen zwischen Produktivität und Löhnen hervorgehoben wurden. Diese bildeten die Grundlage für Entscheidungen zur Anhebung des Mindestlohns um mehr als 10 Prozent im Januar 2017. Gleichzeitig befähigte die Unterstützung der IAO Mitgliedsgruppen, insbesondere Arbeitgeberverbände, in den Bundesstaaten Jalisco und Chihuahua, EESE-Umfragen mit einem Schwerpunkt auf Produktivität und Formalisierung zu entwickeln. Aufbauend auf dieser Arbeit wurden als Teil der Wettbewerbsstrategien der beiden Bundesstaaten zur Unterstützung der Entwicklung nachhaltiger KMUs spezielle Aktionspläne und Praktiken angenommen. In Mexico City unterstützte die IAO die Stadtverwaltung bei der Entwicklung eines Plans zur Formalisierung kleiner Einzelhandelsgeschäfte, was zur Umsetzung einer integrierten Strategie in Übereinstimmung mit der IAO-Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, führte. Mit Blick auf die Entwicklung von Geschäftsmodellen in Bereichen mit hoher Inzidenz von Kinderarbeit schulte sie auch Ausbilder von staatlichen Agenturen und Arbeitgeberverbänden in Methodiken zur Förderung des Unternehmertums (SIYB-Programm).

Die Arbeit der IAO in Mexiko wurde durch die Regierung von Mexiko und das HZK unterstützt.

95. Insgesamt verbesserte sich während der Zweijahresperiode die analytische und operative Fähigkeit des Amtes zur Durchführung auf Erkenntnissen beruhender Politikberatung für die Mitgliedsgruppen in den Bereichen produktive Entwicklung, Qualifizierung für sich ver-

ändernde Anforderungen, grüne Arbeitsplätze sowie lokale wirtschaftliche Erholung nach Katastrophen und Migration. Die IAO führte Untersuchungen zu den Trends durch, die sich auf die Zukunft der Arbeit in Lateinamerika und der Karibik auswirken werden; diese wurden in der Publikation *2016 Labour Overview: Latin America and the Caribbean* veröffentlicht.³⁷ Zu den Erwartungen von Jugendlichen in Bezug auf ihre berufliche Zukunft wurde eine spezielle Umfrage durchgeführt, deren Ergebnisse in Debatten auf hoher Ebene einfließen, darunter mehrere der 26 nationalen, subregionalen und regionalen Dialoge, die als Reaktion auf die Einladung des Generaldirektors des IAA zur Beteiligung an der Initiative zur Zukunft der Arbeit einberufen wurden.

96. Ende 2017 waren in der Region drei DWCPs aktiv (Costa Rica, Guyana und Haiti), und in Argentinien wurde über die Vorbereitung seines vierten DWCP verhandelt. Während der Zweijahresperiode unterzeichneten Chile, Panama, Paraguay und Uruguay Vereinbarungen und nutzten dabei den DWCP-Rahmen der IAO.
97. Auf der regionalen und subregionalen Ebene trug die IAO zum Forum der Länder Lateinamerikas und der Karibik über nachhaltige Entwicklung (Mexiko, 2017) bei und arbeitete eine Veröffentlichung über die Schwierigkeiten bei der Verwirklichung von Ziel 8 der SDGs aus. Durch die Regionale Initiative für ein Lateinamerika und eine Karibik ohne Kinderarbeit trug die IAO aktiv zur Allianz 8.7 bei.
98. Partnerschaften mit der Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik trugen dazu bei, die Bereitstellung statistischer Informationen über regionale Arbeitsmärkte und Beschäftigungspolitiken zu bereichern. Partnerschaften mit anderen UN-Organisationen (UNDP, UN WOMEN, der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen, UNHCR, dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen, dem Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen, dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen sowie der UNESCO) und multilateralen Organisationen (der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der Weltbank, der Interamerikanischen Entwicklungsbank und der Organisation Amerikanischer Staaten) konzentrierten sich auf die Entwicklung von Analysen und Diagnosen, Kurzabhandlungen und die Umsetzung von Methodiken und Instrumenten in Bezug auf Kinderarbeit, Arbeitsmigration, Geschlechtergleichstellung, die grüne Wirtschaft, Jugendbeschäftigung, ländliche Entwicklung, Formalisierung und Wettbewerbsfähigkeit.

3.3. Arabische Staaten

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- 41 Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit wurden in 10 Mitgliedstaaten und Territorien erzielt.
- 1 Mitgliedstaat erzielte 12 oder mehr Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und machte Fortschritte bei der Verwirklichung aller vier strategischen Ziele der IAO.
- Ende 2017 war 1 DWCP in der Region aktiv, und 3 weitere waren in Vorbereitung.
- In Übereinstimmung mit internationalen Verpflichtungen, die auf globalen Konferenzen zur Syrien-Krise in den Jahren 2016 und 2017 eingegangen worden waren, entwickelte die IAO eine umfassende Reaktion auf die Krise in benachbarten Ländern. Wichtige Errungenschaften in Jordanien und im Libanon umfassten die Formalisierung der Arbeit von Flüchtlingen, die Schaffung von Arbeitsvermittlungsmechanismen und die Förderung von Maßnahmen mit dem Ziel, eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Kinderarbeit in der Landwirtschaft sowie im informellen Sektor in Städten zu verhindern.

³⁷ IAA: *2016 Labour Overview: Latin America and the Caribbean* (Lima, 2016).

99. In der Zweijahresperiode 2016–17 verzeichnete die Region der arabischen Staaten weiterhin weit verbreitete Konfliktsituationen und Instabilität, die insbesondere auf die Nebeneffekte der Syrien-Krise und den daraus resultierenden Zustrom von Flüchtlingen zurückzuführen waren, die erhebliche Auswirkungen auf die ohnehin schon angespannten Arbeitsmärkte und die knappen Ressourcen hatten. Entwicklungspläne und Reformprogramme der Mitglieder des Golf-Kooperationsrates waren weiterhin von sinkenden Ölpreisen betroffen. Diese Situation beeinflusste die Umsetzung des IAO-Programms in der Region erheblich: 41 Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit wurden in zehn Ländern und Territorien erzielt, was nur 66 Prozent der für die Zweijahresperiode festgelegten Zielvorgabe entspricht. Mehrere dieser Ergebnisse haben dennoch weitreichende Auswirkungen für die Region. Dazu zählen die Annahme des ersten je ausgearbeiteten Gesetzes über soziale Sicherheit für Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft und ihre Familienangehörigen im Besetzten palästinensischen Gebiet im September 2016 und erzielte Fortschritte im Rahmen eines gemeinsam mit der Regierung von Katar durchgeführten IAO-Projekts zur Förderung der Gleichbehandlung von Arbeitsmigranten durch die Aufhebung des Bürgerschaftssystems, das sie daran hinderte, frei die Beschäftigung zu wechseln. Dies führte dazu, dass die Klage bezüglich der Nichteinhaltung des Übereinkommens (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, und des Übereinkommens (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, durch Katar nicht weiter verfolgt wurde. Die meisten Ergebnisse wurden in den Bereichen Entwicklung des Unternehmertums, Durchführung beschäftigungsintensiver Infrastrukturprogramme (EIIPs) und Ausweitung des Sozialschutzes erzielt, weil diese die Hauptkomponenten der Reaktion der IAO auf die Krisensituation waren. Insbesondere bei der institutionellen Stärkung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, die durch aktuelle regionale Defizite beim sozialen Dialog beeinträchtigt wurde, blieben die Fortschritte hinter der Zielvorgabe zurück.
100. Die Betonung menschenwürdiger Arbeit im Rahmen der Agenda 2030 und der Krisenreaktion hatte eine beispiellose Nachfrage nach IAO-Dienstleistungen auf der regionalen Ebene zur Folge. Dies führte zur generellen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit in den Jahresberichten des Arabischen Forums für nachhaltige Entwicklung, zur Aufnahme der strategischen Ziele der IAO in neue UNDAFs für Bahrain, das Besetzte palästinensische Gebiet, Jemen, Jordanien und Libanon sowie mehrere Krisenreaktionsrahmen.
101. Es wurde vereinbart, mit der Entwicklung neuer DWCPs im Libanon, in Oman und im Besetzten palästinensischen Gebiet zu beginnen und das bestehende DWCP in Jordanien auszuweiten. Die Programme wurden im Rahmen ausgiebiger Konsultationen mit dreigliedrigen Mitgliedsgruppen formuliert und orientierten sich an der Agenda 2030, dem UNDAF-Ergebnisrahmen und nationalen Entwicklungsplänen.
102. Eine bedeutende Entwicklung in der Zweijahresperiode war die immer bedeutendere Rolle der IAO bei der Reaktion auf die Krise in Syrien in Übereinstimmung mit internationalen Verpflichtungen, die auf zu diesem Thema veranstalteten globalen Konferenzen in den Jahren 2016 und 2017 eingegangen worden waren. Die Reaktion der IAO in Jordanien und im Libanon konzentrierte sich auf Maßnahmen zur Schaffung von mehr und besseren Beschäftigungsmöglichkeiten für syrische Flüchtlinge wie auch Angehörige der Aufnahmegemeinschaften gemäß den *Leitgrundsätzen für den Zugang von Flüchtlingen und anderen zwangsvertriebenen Personen zum Arbeitsmarkt* der IAO von 2016 (Kasten 9). Zu den wichtigsten Errungenschaften gehören die Formalisierung der Arbeit von Flüchtlingen, die Schaffung von Arbeitsvermittlungsmechanismen, die Förderung von Maßnahmen zur Verhinderung inakzeptabler Arbeitsbedingungen in der informellen Wirtschaft in städtischen Gebieten und von Kinderarbeit in der Landwirtschaft sowie die Schaffung von Arbeitsplätzen in Kombination mit verbesserter wirtschaftlich wichtiger Infrastruktur durch das EIIP der IAO.

Kasten 9**Jordanien und Libanon: Eine auf menschenwürdiger Arbeit basierende Reaktion auf die Syrien-Krise**

Die syrische Flüchtlingskrise ist die größte, langwierigste und komplexeste humanitäre Notlage unserer Zeit. Bis Januar 2016 waren in Jordanien, einem Land mit einer Gesamtbevölkerung von etwa 9,5 Millionen, mehr als 600.000 syrische Flüchtlinge registriert worden. Rund 20 Prozent der Flüchtlinge leben in speziellen Lagern, während der Rest Zuflucht in Städten und ländlichen Gebieten findet, wodurch die Ressourcen und der Arbeitsmarkt Jordaniens zunehmend unter Druck geraten. Im Libanon gibt es 1,5 Millionen Flüchtlinge, ein Viertel der Bevölkerung des Landes. Die Reaktion der IAO in der Zweijahresperiode konzentrierte sich auf die Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigungsmöglichkeiten und Lebensgrundlagen in den Aufnahmegemeinschaften sowohl für Flüchtlinge als auch für Einheimische mittels der Durchführung arbeitsintensiver Programme für öffentliche Arbeiten, Aktivitäten an der Basis in landwirtschaftlichen Wertschöpfungsketten und Anwaltschaft für sachdienliche Änderungen von Politiken und Bestimmungen. HZK-Mittel ermöglichten der IAO, Aktivitäten rasch und agil auf den Weg zu bringen, positionierten die IAO als federführende UN-Organisation im Bereich Beschäftigung und Existenzsicherung und befähigten das Amt, zusätzliche Mittel von einer Reihe von Entwicklungspartnern einzuwerben.

Jordanien: Die Überzeugungsarbeit der IAO beim Arbeitsministerium erleichterte den Prozess, Arbeitsgenehmigungen für Flüchtlinge in Sektoren wie dem Baugewerbe und dem verarbeitenden Gewerbe zu erhalten. Zwischen Januar 2016 und Dezember 2017 wurden in diesen Sektoren mehr als 60.000 Arbeitsgenehmigungen an syrische Flüchtlinge ausgestellt. Weitere 17.000 wurden in ländlichen Gebieten durch landwirtschaftliche und Mehrzweckgenossenschaften ausgestellt. Im August 2017 nahmen die IAO und UNHCR in Zaatari das erste Arbeitsvermittlungsbüro in einem Flüchtlingslager in Betrieb.

Libanon: Die IAO unterstützte das Arbeits- und das Sozialministerium bei der Bestimmung und Durchführung beschäftigungsintensiver Projekte in den verletzlichsten Gemeinschaften, mit denen gleichzeitig den Notwendigkeiten der Infrastrukturentwicklung und der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze Rechnung getragen wurde; 24 Vertragsunternehmen beteiligten sich an produktiven Entwicklungsprojekten und stellten vor Ort lebende Arbeitnehmer ein, wobei Flüchtlinge, Frauen und Menschen mit Behinderungen bevorzugt wurden. Um die Arbeitnehmerrechte zu schützen und sichere Arbeitsplätze zu fördern, entwickelte die IAO Rahmen für die soziale Absicherung. In Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und der Regierung wurden in Beqaa Aktivitäten zur Prävention von Kinderarbeit unter Flüchtlingskindern durchgeführt.

Die wichtigsten Entwicklungspartner der IAO in Jordanien und im Libanon waren die Regierungen Dänemarks, Deutschlands, Italiens, Kanadas, der Niederlande, Norwegens, Schwedens, der Schweiz, des Vereinigten Königreichs und der Vereinigten Staaten sowie die Europäische Union.

- 103.** In der Zweijahresperiode wurden neun regionale und interregionale Veranstaltungen im Zusammenhang mit der Initiative zur Zukunft der Arbeit organisiert, die ihren Höhepunkt in gemeinsamen Beratungen zwischen Mitgliedsgruppen der IAO und anderen Interessengruppen über die erzielten Errungenschaften bei der Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit, die Rolle der IAO bei der Verwirklichung einer Zukunft, die durch integratives Wachstum mit menschenwürdiger Arbeit gekennzeichnet ist, und die verbleibenden Herausforderungen fanden. Eine dieser Beratungen auf der Dreigliedrigen Arabischen Tagung über die Zukunft der Arbeit im April 2017 in Beirut konzentrierte sich auf regionale transformative Veränderungen in der Arbeitswelt, auch in fragilen Staaten.
- 104.** Andere Bereiche der Reaktion der IAO umfassten die Förderung von Initiativen zur Weitergabe von Wissen über Sozialschutz und Arbeitsmigration, einschließlich interregionaler und außerregionaler (Süd-Süd)-Zusammenarbeit. Die IAO berief eine interregionale Konsultation über Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität ein, an der dreigliedrige Mitgliedsgruppen, Vertreter der Zivilgesellschaft und bedeutende Wissenschaftler aus 22 Mitgliedstaaten in Asien, Afrika und den arabischen Staaten teilnahmen, (Libanon, Oktober 2017) und eine Regionalkonferenz zum Thema „Frauen in Wirtschaft und Management: Zunehmende Bedeutung im Nahen Osten und in Nordafrika“ (Oman, Februar 2016). Dies bot eine Plattform für den Dialog über Fortschritte in der Region im Bereich der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt.

105. Mit dem Ziel, die Aktivitäten der IAO zur Unterstützung der Mitgliedsgruppen zu nutzen und größere Wirkung zu erzielen, wurde in der Zweijahresperiode eine Reihe von Partnerschaften geschmiedet oder verstärkt. Beispiele:

- im Dezember 2016 wurde in Zusammenarbeit mit der Wirtschafts- und Sozialkommission für Westasien und dem Turiner Zentrum für Mitgliedsgruppen und andere Akteure aus Ägypten, dem Irak, Jordanien, dem Libanon und dem Besetzten palästinensischen Gebiet eine regionale Maßnahme für Kapazitätsaufbau und Wissensaustausch in Bezug auf die SDGs organisiert;
- in Zusammenarbeit mit der Liga der Arabischen Staaten wurde eine regionale Untersuchung über Kinderarbeit durchgeführt, um Einfluss auf die Politikentwicklung und die regionale Zusammenarbeit in diesem wichtigen Bereich zu nehmen;
- zur Unterstützung der Durchführung von Aktivitäten zur Schaffung von Kapazität und zum Wissensaustausch in den Bereichen Entwicklung des Unternehmertums, faire Anwerbungspolitiken, Diskriminierung, Arbeitskonflikte und sozialer Dialog wurde mit dem Exekutivbüro des Golfkooperationsrats ein gemeinsamer Arbeitsplan vereinbart.

3.4. Asien und Pazifik

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- 170 Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit wurden in 26 Mitgliedstaaten erzielt.
- 5 Mitgliedstaaten erzielten 12 oder mehr Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und machten Fortschritte bei der Verwirklichung aller vier strategischen Ziele der IAO.
- Ende 2017 waren 8 DWCPs in der Region aktiv und 24 weitere in Vorbereitung.
- Die IAO unterstützte die Annahme der Erklärung von Vientiane über den Übergang von informeller zu formeller Beschäftigung zur Förderung menschenwürdiger Arbeit im ASEAN durch die Staats- und Regierungschefs des ASEAN im Jahr 2016 und die Annahme des Aktionsplans zur Arbeitsmigration der Südasiatischen Vereinigung für Zusammenarbeit in Migrationsfragen im selben Jahr.

106. Die bemerkenswerte Wirtschaftsleistung Asiens in den letzten Jahrzehnten hat Millionen von Menschen aus der Armut befreit. Das schnelle Wachstum ging jedoch mit zunehmender Ungleichheit und anhaltender Verletzlichkeit einher. Diese Probleme stehen in engem Zusammenhang mit Defiziten auf dem Arbeitsmarkt. Ein verbreitetes Defizit ist schwache Arbeitsmarktsteuerung, die die Anwendung und die Durchsetzung von Rechten und Normen untergräbt.

107. Insgesamt 170 Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit wurden in 26 Mitgliedstaaten der Region erzielt, und ein weiteres Ergebnis war von regionaler Tragweite. Im Einklang mit der Erklärung von Bali,³⁸ die auf der 16. Asiatischen Regionaltagung im Dezember 2016 angenommen wurde, legte die IAO bei ihrer Arbeit besonderes Gewicht auf die Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen, was zu 15 neuen Ratifizierungen durch neun Mitgliedstaaten führte (Indien, Indonesien, Malaysia, Myanmar, Neuseeland, Philippinen, Sri Lanka, Thailand und Timor-Leste). Im Mittelpunkt weiterer vorrangiger Bereiche standen die Unterstützung von Mitgliedsgruppen bei der Stärkung der Arbeitsmarktsteuerung, die Entwicklung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik und der Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit. Die wachsende Zahl der Länder mit

³⁸ IAA: *Bali Declaration*, 16. Regionaltagung für Asien und den Pazifik, Bali, Indonesien, 6.–9. Dez. 2016, [APRM.16/D.6](#).

mittlerem Einkommen bedurfte der Unterstützung durch die IAO, um Strategien für den Übergang zur Formalität zu entwickeln, unter anderem durch die Schaffung von Kapazität für die Einführung sozialer Basisschutzniveaus, die Festlegung lohnpolitischer Maßnahmen und die Sicherung der Nachhaltigkeit von Unternehmen. Mitgliedsgruppen erhielten auch Unterstützung der IAO, um mit Blick auf den aktuellen Arbeitsmarkt und im Kontext der Initiative zur Zukunft der Arbeit Qualifikationsdefizite zu beseitigen.

- 108.** Beim Übergang zur Formalität wurden erhebliche regionale Fortschritte erzielt. Mit Unterstützung der IAO nahmen die beim 28. und 29. ASEAN-Gipfel in Vientiane im Jahr 2016 anwesenden Staats- und Regierungschefs die Erklärung von Vientiane über den Übergang von informeller zu formeller Beschäftigung zur Förderung menschenwürdiger Arbeit im ASEAN³⁹ an. Zu den Folgemaßnahmen des Amtes zählten auf Ersuchen von ASEAN-Mitgliedstaaten Entwürfe nationaler Aktionspläne und ein Fortbildungskurs über Politikentwicklung (auf der Grundlage von Statistiken zur informellen Beschäftigung) im Turiner Zentrum.
- 109.** Die IAO trug auch zur Annahme des Aktionsplans für Zusammenarbeit in Migrationsfragen des Südasiatischen Verbands für regionale Zusammenarbeit bei, in dem sieben Schlüsselbereiche für Maßnahmen zur Arbeitsmigration festgelegt wurden:
- Entwicklung eines Qualifizierungsrahmens;
 - Vorbereitungen vor der Ausreise ins Ausland;
 - Standardarbeitsverträge;
 - Informationsaustausch und Weitergabe von Wissen;
 - faire und ethische Anwerbung;
 - wirtschaftliches Entwicklungspotenzial von Migration;
 - Einrichtung eines Justizmechanismus und von Unterstützungsdiensten.
- 110.** Um die Nachhaltigkeit qualitativ hochwertiger und relevanter Dienstleistungen zu gewährleisten, entwickelte das Amt Wissensprodukte, grundsatzpolitische Leitlinien und praxisorientierte Instrumente in einschlägigen Bereichen der Agenda für menschenwürdige Arbeit; 24 Länder nahmen an insgesamt 14 Dialogen zur Initiative zur Zukunft der Arbeit teil (13 nationalen Dialogen und einem subregionalen Dialog für pazifische Inselstaaten). Darüber hinaus bot eine regionale Konferenz, die in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund – Asien-Pazifik organisiert wurde, seinen Mitgliedsorganisationen die Gelegenheit, die Auswirkungen der Zukunft der Arbeit auf die Beschäftigung und die Arbeitsbeziehungen in der Region zu erörtern. Unabhängig von der vielfältigen Struktur der nationalen Dialoge kristallisierten sich gemeinsame Themen im Zusammenhang mit den Auswirkungen des demografischen Wandels und technologischer Fortschritte sowie der Bedeutung von Qualifikationen, Humankapital, Steuerung, institutioneller Stabilität, wirksamem sozialem Dialog, höherer Produktivität durch nachhaltige globale Lieferketten und inklusivem Sozialschutz heraus. Themen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit hatten nach den nationalen Dialogen weiterhin Vorrang, und es wurden Vorbereitungen für künftige thematische Veranstaltungen zur Weitergabe von Wissen getroffen, insbesondere ein regionaler

³⁹ ASEAN: *Vientiane Declaration on Transition from Informal Employment to Formal Employment towards Decent Work Promotion in ASEAN*, 28. und 29. Gipfel des Verbands Südostasiatischer Nationen, Vientiane, 6.–8. Sept. 2016.

Berichterstattungsprozess zur Zukunft von Qualifikationen und ein Dialog auf hoher Ebene über die Zukunft von erwerbstätigen Frauen, der Anfang 2018 eingeleitet werden soll.

- 111.** Im Laufe der Zweijahresperiode wurden insgesamt neun neue DWCPs entwickelt, die alle mit den UNDAFs, den nationalen Strategien für nachhaltige Entwicklung und der Agenda 2030 abgestimmt wurden (Kasten 10). In jedem Fall wurde ein dreigliedriger Lenkungsausschuss eingesetzt, der das Monitoring beaufsichtigt und an strategischen Entscheidungsprozessen zu Angelegenheiten im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit mitwirkt.

Kasten 10
Integrierte DWCPs: China und Timor-Leste

China: In Anbetracht der sich rasch entwickelnden sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen in China und der wachsenden Rolle des Landes in der Weltordnungspolitik und im Bereich der nachhaltigen Entwicklung unterzeichneten die IAO und das Ministerium für Humanressourcen und soziale Sicherheit im September 2016 eine Vereinbarung über die Gründung und Umsetzung einer strategischen Partnerschaft. In der Folgezeit, im März 2017, nahmen die IAO und ihre chinesischen Mitgliedsgruppen – das Ministerium, der Gesamtchinesische Gewerkschaftsbund, der Chinesische Unternehmensverband und die staatliche Verwaltung für Arbeitssicherheit – das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit 2016–2020 für China an. Das DWCP basiert auf drei Prioritäten, die die vier strategischen Ziele der IAO überspannen: Steigerung der Qualität und Quantität von Beschäftigung; Förderung und Ausweitung des Sozialschutzes innerhalb und außerhalb der Arbeitsstätte; und Stärkung der Rechtsstaatlichkeit und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Zu den Fortschritten, die sich auf die Durchführung des DWCP zurückführen lassen, zählen die Überprüfung der Entschließung der 19. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker durch das chinesische Nationale Statistikbüro im Hinblick auf die Nutzung im nationalen Arbeitsstatistiksystem, die die Erstellung kohärenter und vergleichbarer arbeitsbezogener Daten zur Förderung beschäftigungspolitischer Maßnahmen unterstützen wird; Aktivitäten mit den Sozialpartnern im Bereich des Sozialschutzes zur Ausweitung der Strategie in Bezug auf die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz von der Durchsetzung auf Beratung durch die Verwendung von Instrumenten der IAO für die Förderung des Arbeitsschutzes in KMUs und in Lieferketten; und Aktivitäten zu Behinderte einschließender Beschäftigung und zur Gleichbehandlung für Frauen und Personen mit HIV/Aids am Arbeitsplatz. Im April 2017 begannen die IAO und das Ministerium mit der Durchführung eines dreijährigen Projekts zum Thema „Förderung harmonischer Arbeitsbeziehungen durch Kollektivverhandlungen“, das zur Erprobung in den Provinzen Hubei, Innere Mongolei und Jiangsu durchgeführt wird.

Die wichtigsten Entwicklungspartner der IAO in China sind die Regierungen Irlands, Norwegens und der Vereinigten Staaten sowie andere UN-Organisationen.

Timor-Leste: Das DWCP für 2016–2020 wurde im Mai 2016 vom Staatssekretariat für Berufsausbildung und Beschäftigungspolitik, von der Handels- und Industriekammer von Timor-Leste und dem Gewerkschaftsbund von Timor-Leste angenommen. Das DWCP unterstützt die Umsetzung des nationalen Strategischen Entwicklungsplans 2011–30. Vereinbarte Prioritäten und Ergebnisvorgaben sind Beschäftigungsförderung und Sozialschutz; sozioökonomische Entwicklung im ländlichen Raum; und gute Institutionen für die Arbeitsmarktsteuerung.

In diesem Rahmen und mit Unterstützung der IAO nahm die Regierung die Nationale Beschäftigungsstrategie 2017–30 von Timor-Leste und das Allgemeine Gesetz über soziale Sicherheit an, die die ersten beitragsgestützten Systeme der sozialen Sicherheit in dem Land begründen, die Vorsorge für Alter, Tod, Hinterbliebene und Invalidität sowie Leistungen bei Mutterschaft/Vaterschaft bieten. Als Teil der Komponente des DWCP für ländliche Entwicklung begann die IAO mit der Durchführung der zweiten Phasen von zwei größeren Projekten der Entwicklungszusammenarbeit zu den Themen: „Straßen für Entwicklung“ und „Verbesserung des Zugangs zu Straßen im ländlichen Raum“. Während der ersten Phase (2013–2016) wurden mit diesen Projekten insgesamt 400 Kilometer (rund 20 Prozent) der Straßen in ländlichen Gebieten von Timor-Leste auf einen erstklassigen Allwetterstandard gebracht und instand gehalten, was Fahrzeitverkürzungen von 50 Prozent, einen Anstieg der wöchentlichen Einkommen aus dem Verkauf landwirtschaftlicher Erzeugnisse um 100 Prozent und den verbesserten Zugang zu Gesundheitsdiensten und Schulen zur Folge hatte. Die Löhne im Umfang von acht Millionen US-Dollar, die an die Frauen und Männer gezahlt wurden, die auf den Straßen arbeiteten, wurden in der lokalen Wirtschaft ausgegeben. Frauen machten bei diesen Projekten im Durchschnitt 30 Prozent der Erwerbstätigen aus.

Die wichtigsten Entwicklungspartner der IAO in Timor-Leste waren die Regierungen Australiens, Irlands, Neuseelands und Portugals sowie die Europäische Union.

112. Die IAO schuf und unterstützte zahlreiche Partnerschaften und Allianzen im Zusammenhang mit der Agenda 2030. Beispiele:

- mit der Pazifischen Gemeinschaft wurde eine Vereinbarung über die Schaffung von Kapazität für die Durchführung regelmäßiger Arbeitsmarkterhebungen in Übereinstimmung mit internationalen Standards getroffen, mit der Daten für das Monitoring einschlägiger Indikatoren für menschenwürdige Arbeit und die SDGs in den pazifischen Inselstaaten erhoben werden sollen;
- mit dem Statistiksistem der ASEAN-Gemeinschaft wurde die Zusammenarbeit zur Entwicklung des Monitoring-Rahmens des ASEAN für Sozialschutz im Kontext der SDGs eingeleitet;
- zur Verbesserung des Monitoring einschlägiger SDGs wurde ein regionales gewerkschaftliches Netzwerk für Entwicklungszusammenarbeit eingerichtet, um die Bemühungen nationaler Gewerkschaften zur Erhebung von Informationen und Statistiken zu Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten zu unterstützen.

3.5. Europa und Zentralasien

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

- 78 Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit wurden in 19 Mitgliedstaaten erzielt.
- 1 Mitgliedstaat erzielte 12 oder mehr Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und machte Fortschritte bei der Verwirklichung aller 4 strategischen Ziele der IAO.
- Ende 2017 waren 9 DWCPs in der Region aktiv, und 5 wurden in der Zweijahresperiode entwickelt.
- Mit der Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, durch Usbekistan wurde Europa und Zentralasien die erste Region, die alle 8 grundlegenden IAO-Übereinkommen ratifiziert hat.

113. Die auf der Neunten Europäischen Regionaltagung im April 2013 angenommene Erklärung von Oslo⁴⁰ war richtungweisend für die Arbeit der IAO auf der regionalen Ebene und bildete die Grundlage für Strategien auf der Landesebene, wie sie in DWCPs formuliert sind. Auf der Zehnten Europäischen Regionaltagung im Oktober 2017 wurde die strategische Ausrichtung für die Region entsprechend der Istanbul-Initiative⁴¹ beschlossen. Dieses Dokument wird dem Verwaltungsrat im März 2018 vorgelegt werden.

114. Die IAO-Maßnahmen in der Zweijahresperiode trugen zu insgesamt 78 Ergebnissen bei, die in 19 Ländern erzielt wurden. Sie betrafen alle Bereiche der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben mit Ausnahme menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft, die von der Region für 2016–17 nicht als vorrangig eingestuft worden war. Bedeutende Errungenschaften wurden in den Bereichen Jugendbeschäftigung, nachhaltige Unternehmen, Arbeitsbedingungen (insbesondere Arbeitsschutz), inakzeptable Formen der Arbeit, Einhaltung der Arbeitsnormen, sozialer Dialog (Kasten 11) sowie anderen neuen vorrangigen Bereichen wie Formalisierung und Arbeitsmigration erzielt.

⁴⁰ IAA: *Erklärung von Oslo: Wiederherstellung von Vertrauen in Beschäftigung und Wachstum*, Neunte Europäische Regionaltagung, Oslo, 8.–11. Apr. 2013, [ERM.9/D.7](#).

⁴¹ IAA: *Die Initiative von Istanbul für das Hundertjährige Jubiläum: Zukunft für menschenwürdige Arbeit für eine starke und verantwortungsvolle Sozialpartnerschaft in Europa und Zentralasien*, Zehnte Europäische Regionaltagung, Istanbul, Türkei, 2.–5. Okt. 2017, [ERM.10/D.10](#).

Kasten 11**Die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen als Entwicklungspriorität: Ukraine und Usbekistan**

Ukraine: Die Ukraine ratifizierte im Juni 2016 das IAO-Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, und unterzeichnete im November 2016 die Europäische Ordnung der Sozialen Sicherheit. Auf Ersuchen der ukrainischen Regierung ging die IAO mit dem Europarat eine Partnerschaft zur Verbesserung der nationalen Kapazitäten zur Modernisierung des Sozialschutzsystems des Landes vor dem Hintergrund dieser beiden Normen ein. Im Folgeprozess zur Ratifizierung des Übereinkommens gab das Amt Stellungnahmen zur Reform des Rentensystems ab, die im Oktober 2017 erfolgreich durchgeführt wurde, und unterstützte die nationale Debatte über die seit langem überfällige Revision des Mindestlohns. Angesichts des Umstands, dass für den nominalen Durchschnittslohn für 2017 ein Anstieg um 37 Prozent prognostiziert wurde, während das Wachstum des realen Durchschnittslohns 19 Prozent betrug, wurde erwartet, dass der Beschluss der Regierung zur Verdoppelung des Mindestlohns zum 1. Januar 2017 positive Auswirkungen haben würde.

Aktivitäten der IAO zu sozialen Basisschutzniveaus im Kontext von Strategien für die wirtschaftliche Erholung in Mittel- und Osteuropa wurden aus dem HZK finanziert.

Usbekistan: Mit dem Ziel, insbesondere in Bezug auf Kinderarbeit und Zwangsarbeit Fortschritte bei der Einhaltung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit bei der Baumwollernte sicherzustellen, tätigte das Amt in Usbekistan in der Zweijahresperiode 2016–17 umfangreiche Investitionen. Mit Unterstützung der Regierung der Vereinigten Staaten und in Partnerschaft mit der Weltbank stellte die IAO die Überwachung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit während der Baumwollernte sicher. Eine erstmals 2015 durchgeführte Erhebung zur Anwerbepaxis und Saisonarbeit in der Landwirtschaft wurde 2016 wiederholt, sodass die Zahl der gegen ihren Willen zum Baumwollpflücken herangezogenen Arbeitskräfte geschätzt werden konnte. Im unparteiischen Überwachungsbericht der IAO von 2016¹ wurden weitere nachdrückliche Maßnahmen empfohlen, um durch Verbesserungen von Kapazitätsaufbau, Bildung und Ausbildung, Anwerbepaxis, Arbeitsbedingungen und des Systems der Arbeitsbeziehungen die Dauerhaftigkeit dieser Überwachungsmaßnahmen sicherzustellen.

Im Dezember 2016 nahm das Europäische Parlament eine Entschließung zu Usbekistan an, in der die beträchtlichen Anstrengungen des Landes zur Prävention und Beseitigung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit sowie zur Ausmerzung von Zwangsrekrutierungspraktiken während der Baumwollerntesaison hervorgehoben wurden, und nahm darin viele Verweise auf die Arbeit der IAO in diesem Bereich auf. Im März 2017 nahm Usbekistan ein Gesetz über die Ratifizierung des Partnerschafts- und Kooperationsabkommens zwischen Usbekistan und der Europäischen Union an, wodurch die Bestimmungen des Abkommens auf den bilateralen Textilhandel ausgeweitet wurden (2011).

¹ IAA: *Third-party monitoring of measures against child labour and forced labour during the 2016 cotton harvest in Uzbekistan*, der Weltbank vom Internationalen Arbeitsamt vorgelegter Bericht (Genf, 2017).

115. Während der Zweijahresperiode wurden fünf neue DWCPs fertiggestellt (Albanien, Aserbaidschan, Republik Moldau, Ukraine und Usbekistan), und mit der Russischen Föderation wurde ein neues Kooperationsprogramm unterzeichnet. Diese Programme sind an nationale Prioritäten und Anstrengungen zur Umsetzung der Agenda 2030 ausgerichtet.
116. Eine wichtige Entwicklung in der Region war die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, durch Usbekistan, wodurch Europa und Zentralasien die erste Region wurde, in der alle Mitgliedsstaaten die acht grundlegenden IAO-Übereinkommen ratifiziert haben.
117. Die Region unterstützte nachdrücklich die Initiative zur Zukunft der Arbeit: 46 von 51 Ländern nahmen an mehr als 30 dreigliedrigen Dialogen auf der nationalen und subregionalen Ebene teil, bei denen auch Institutionen der Europäischen Union, der Nordische Rat und die Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS) vertreten waren.
118. Die IAO festigte ihre strategische Partnerschaft mit der Europäischen Union. In mehreren Ländern, die Handelsbeziehungen mit der Europäischen Union unterhalten, wurden neue Kooperationsprojekte zur Förderung von IAO-Normen gestartet. Die Veröffentlichung *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU*

*countries*⁴² war der Höhepunkt einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen der IAO und der Europäischen Union mit dem Ziel, sich neu abzeichnende Trends und bewährte Praktiken in der Zeit nach der Wirtschafts- und Finanzkrise in Europa zu dokumentieren und zu analysieren. Parallel dazu schloss oder erneuerte die IAO ihre Partnerschaftsvereinbarungen mit den Regierungen Dänemarks, Norwegens und Schwedens sowie mit der Regierung der Russischen Föderation, LUKOIL und dem Verband der Schokolade-, Dauerbackwaren- und Zuckerwarenindustrien von Europa.

- 119.** Die Allianzen innerhalb des UN-Systems konzentrierten sich auf themenbezogene Koalitionen um SDG-Zielvorgaben, insbesondere Sozialschutz, Jugendentwicklung sowie Zwangs- und Kinderarbeit. Die IAO arbeitete weiterhin partnerschaftlich mit der UN-Wirtschaftskommission für Europa zusammen, indem sie zu verschiedenen Arbeitsgruppen zu Statistikthemen wie Daten für SDGs, Messung der Arbeitskräftemobilität und Bewertung unbezahlter Haushaltsleistungen beitrug und als Mitglied des Lenkungsausschusses an der Expertengruppe für die Messung der Beschäftigungsqualität teilnahm.
- 120.** Mit dem Regionalen Kooperationsrat für den Westbalkan wurde eine dreigliedrige Partnerschaft eingegangen, um fachliches Know-how bereitzustellen und die wirksame Einbindung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in die Arbeit des Rates zur dritten Säule der Wirtschaftsreformprogramme und das subregionale Netzwerk zur Koordinierung der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste zu fördern. Im Rahmen einer etablierten regionalen Partnerschaft mit dem UNDP in Zentralasien, den GUS-Ländern und den westlichen Balkanstaaten konzentrierte sich die Arbeit auf der Landesebene insbesondere auf die Beschäftigung im Hinblick auf die Verwirklichung von Ziel 8 der SDGs über menschenwürdige Arbeit und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, wobei sie sich an den Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, orientierte.

4. Übergreifende grundsatzpolitische Faktoren

Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf einen Blick

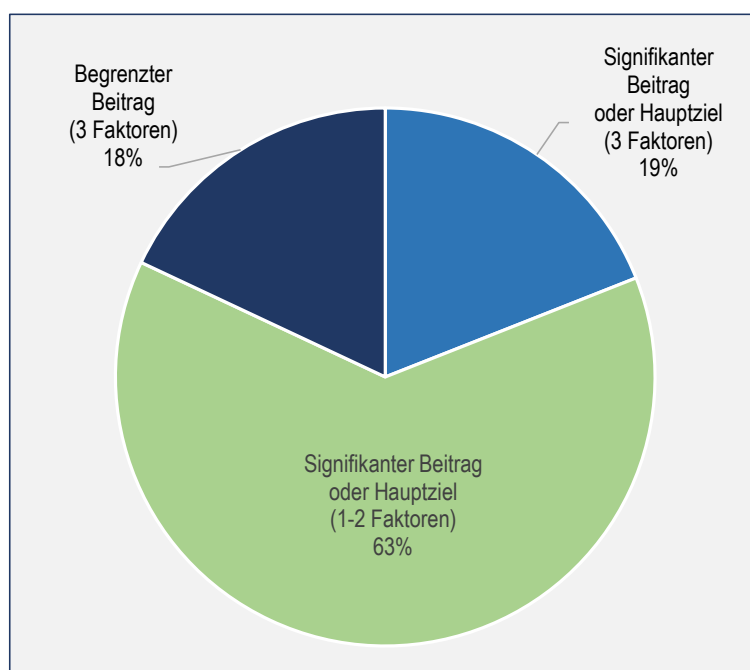
- *Von den auf der Landesebene in allen Politikbereichen erzielten Ergebnissen trugen 49 Prozent signifikant zur Ratifizierung oder Anwendung internationaler Arbeitsnormen bei, 53 Prozent halfen, den sozialen Dialog zu stärken, und 46 Prozent förderten die Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung.*
- *Im Rahmen der Normeninitiative verständigte sich eine dreigliedrige Arbeitsgruppe auf Schlussfolgerungen über 63 veraltete Übereinkommen und Empfehlungen sowie über 19 Instrumente zum Arbeitsschutz.*
- *Die Initiative für erwerbstätige Frauen generierte aktuelle globale und landesspezifische Informationen über Trends und Herausforderungen in Bezug auf Frauen im Arbeitsmarkt als Grundlage für auf Erkenntnissen basierende innovative Grundsatzmaßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung.*

- 121.** Im Programm und Haushalt der IAO für 2016–17 wurden drei übergreifende grundsatzpolitische Faktoren – internationale Arbeitsnormen, sozialer Dialog sowie Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung – eingeführt, die sich auf Anliegen beziehen, die mit dem Mandat der IAO verbunden sind und für alle Bereiche ihrer Tätigkeiten relevant sind. Die grundsatzpolitischen Faktoren bildeten eine Grundlage für die Formulierung der Strategien zu den Ergebnisvorgaben auf der globalen Ebene sowie zu deren Erfüllung auf der Landesebene. Die in der Zweijahresperiode mit Unterstützung der IAO erzielten Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit spiegeln die Fortschritte bei der Förderung von einem, zwei oder allen drei grundsatzpolitischen Faktoren wider.

⁴² I. Guardiancich und O. Molina (Hrsg.): *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (Genf, IAA, 1997).

122. Zu Beginn der Zweijahresperiode führte das Amt ein Markersystem für Planungs- und Monitoringzwecke ein, mithilfe dessen gemessen werden kann, inwieweit die Landesergebnisse zur Förderung der übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren (CCPDs) beitragen. Aufbauend auf den im UN-System vereinbarten Parametern für Gleichstellungsmarker wurde jedes Landesprogrammergebnis auf einer vierstufigen Skala bewertet, die von 0 (es wird nicht erwartet, dass es zum CCPD beiträgt) über 1 (es wird erwartet, dass es einen begrenzten Beitrag zum CCPD leistet), 2A (es wird erwartet, dass es einen signifikanten Beitrag zum CCPD leistet) und 2B (der CCPD ist das Hauptziel) reichte. Jedes in diesem Programmdurchführungsbericht berücksichtigte Landesergebnis wurde daher einem Qualitätssicherungsprozess folgend in Bezug auf jeden CCPD mit derselben Skala bewertet.

Abbildung 1. Verteilung von Landesergebnissen nach Beitrag zu den übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren (CCPDs)



123. Insgesamt wurden 136 der 707 Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit (19 Prozent) bei allen drei grundsatzpolitischen Faktoren entweder mit 2A oder 2B bewertet (Kasten 12), während nur 129 Ergebnisse (18 Prozent) einen begrenzten Beitrag zu allen drei grundsatzpolitischen Faktoren leisteten (Abbildung 1). Keinem für die Zweijahresperiode gemeldeten Ergebnis wurde der Marker 0 zugewiesen.

Kasten 12

Positive Kreisläufe: Anstöße für Veränderungen von internationalen Arbeitsnormen, des sozialen Dialogs sowie von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

Argentinien: 2016–17 erzielte Argentinien signifikante Fortschritte bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Formalisierung des Status von Hausangestellten – einer Bevölkerungsgruppe, die sich überwiegend aus Frauen mit niedrigem Einkommen zusammensetzt und in der Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten überrepräsentiert sind. Auf der Grundlage eines „Informationspasses“ und einer App mit Details über die Rechte von Hausangestellten führte der *Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina* (Hausfrauengewerkschaft der Republik Argentinien) eine Sensibilisierungskampagne durch, die auch einen Anwaltschaftsleitfaden über Rechte und Pflichten von Arbeitgebern in Privathaushalten umfasste. Der Leitfaden, der bei von der IAO organisierten dreigliedrigen Seminaren gebilligt wurde, fördert Nichtdiskriminierung, sozialen Dialog sowie die Anwendung des Übereinkommens (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, und der Empfehlung (Nr. 201) betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, sowie des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975.

Demokratische Volksrepublik Laos: Mit Unterstützung der Regierungen Japans und der Schweiz sowie des Programms der Länder des Arabischen Golfs für die Entwicklungsorganisationen der Vereinten Nationen half die IAO der Regierung und den Sozialpartnern bei der Einführung eines integrierten Programms zur Förderung der Existenzsicherung im ländlichen Raum und von menschenwürdiger Arbeit mit dem Schwerpunkt auf Frauen und ethnischen Dorfbewohnern in Pilotgebieten. Das 2016–17 durchgeführte Programm konzentrierte sich auf die Schaffung von Kapazität für lokale Organisationen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Bezug auf beschäftigungsintensive Investitionen, Qualifizierung, Verbesserung von Wertschöpfungsketten, Förderung von Kleinunternehmen, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Geschlechtergleichstellung. Erste Ergebnisse zeigen positive Veränderungen der Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern in Haushalten, landwirtschaftlichen Betrieben und Gemeinschaftsangelegenheiten sowie Zuwächse der Familieneinkommen. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände beteiligten sich aktiv an dem Programm und entwickelten Aktionspläne zur Schulung ihrer Mitglieder zu Themen wie Arbeitsschutz, Kapazitätsaufbau und Förderinitiativen der IAO basierten auf Übereinkommen und Empfehlungen zu Arbeitsschutz, Geschlechtergleichstellung und Arbeitsbedingungen, die wiederum zu Fortschritten bei der Anwendung dieser Normen beitrugen.

4.1. Internationale Arbeitsnormen

124. Während der Zweijahresperiode konzentrierte sich die globale Tätigkeit der IAO zu internationalen Arbeitsnormen vor allem auf die wirksame Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgruppen mit dem Ziel, ihre Mitwirkung im Normensystem zu intensivieren und diesbezüglich mehr Eigenverantwortung zu übernehmen. Dies erforderte kontinuierliche Anstrengungen, um sicherzustellen, dass die internationalen Arbeitsnormen aktuell und für eine sich verändernde Arbeitswelt relevant waren. Diese Arbeiten wurden im Rahmen der Normeninitiative der IAO unternommen (Kasten 13).

Kasten 13

Die Normeninitiative: Fortschritte in der Zweijahresperiode 2016–17

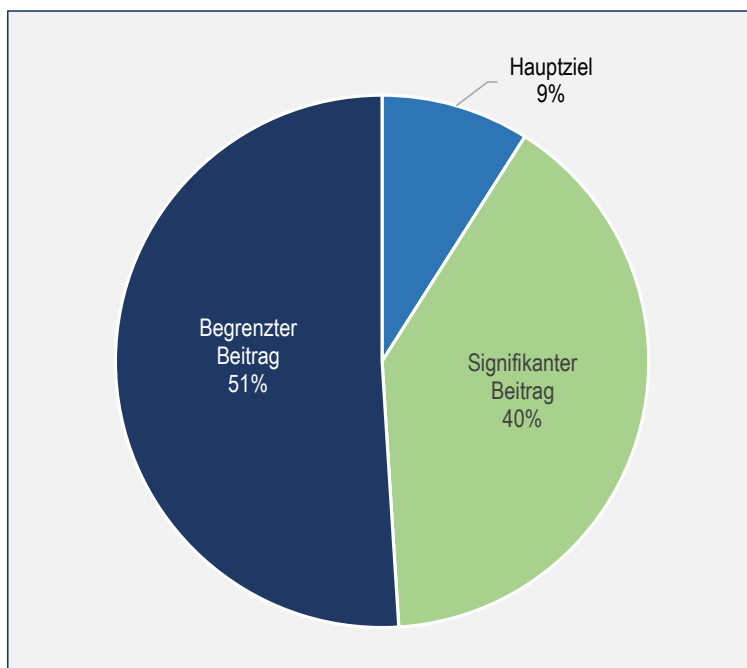
Während der Zweijahresperiode tagte die Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus dreimal und beschloss ein erstes Arbeitsprogramm sowie Schlussfolgerungen zu 63 veralteten Übereinkommen und Empfehlungen sowie zu 19 Arbeitsschutzinstrumenten. Als Ergebnis dieser Arbeit beschloss die Internationale Arbeitskonferenz im Juni 2017 die Zurückziehung von zwei veralteten Instrumenten und die Aufhebung von weiteren vier. Um nachhaltige Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus sicherzustellen, unternahm das Amt Schritte mit dem Ziel, die Entwicklung von ganzheitlichen dreigliedrigen nationalen Politiken und Aktionsplänen für die Ratifizierung und Durchführung internationaler Arbeitsnormen und die entsprechende Berichterstattung sowie ihre Integration in DWCPs zu unterstützen.

Das Amt unterstützte auch dreigliedrige Konsultationen über die Stärkung der Autorität und der Wirksamkeit des Aufsichtsmechanismus der IAO innerhalb des bestehenden Verfassungsrahmens der IAO, was zur Annahme eines Arbeitsplans mit festen Terminen durch den Verwaltungsrat im März 2017 führte.

125. Auf der Landesebene betrafen 9 Prozent aller während der Zweijahresperiode erzielten Ergebnisse unmittelbar die Anwendung internationaler Arbeitsnormen, während 40 Prozent einen signifikanten Beitrag zur Förderung dieses übergreifenden grundsatzpolitischen Faktors leisteten. Einen begrenzten Beitrag leisteten diesbezüglich 51 Prozent der Ergebnisse (Abbildung 2). Angestrebte Ergebnisse wurden zu allen Bereichen der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erzielt, wobei eine Mehrheit (90 Prozent) Ergebnisvorgaben in Bezug auf internationale Arbeitsnormen, inakzeptable Formen der Arbeit und die Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durch die Arbeitsaufsicht betraf.
126. Die Strategie zur generellen Berücksichtigung internationaler Arbeitsnormen in allen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben konzentrierte sich auf den Brückenschlag zwischen der Arbeit der Aufsichtsorgane und der Unterstützung, die das Amt global und auf der Landesebene anbietet. Zu diesem Zweck wurde ein kontinuierlicher Informations- und Rückmeldefluss von den Aufsichtsorganen zu IAO-Strukturen in den Regionen und umgekehrt

sichergestellt. In diesem Zusammenhang organisierte das Amt nach der Tagung des Ausschusses für die Durchführung der Normen im Juni 2016 und auf der Grundlage seiner Leitlinien von Juli bis Oktober vorrangige Folgemissionen in 16 Länder und führte sie durch. Dies ermöglichte es dem Sachverständigenausschuss, die erzielten Fortschritte zu prüfen und auf seiner Tagung im November weitere Rückmeldungen zu geben. In ähnlicher Weise waren die Länderbüros der IAO und die Fachteams für menschenwürdige Arbeit in den Regionen über Online-Konferenzen und Webinare an der Vorbereitung der Tagungen des Sachverständigenausschusses im November und Dezember 2016 und 2017 beteiligt. Diese Tagungen dienten dazu, aktuelle Informationen über die Fortschritte bei der Durchführung der ratifizierten Übereinkommen auf der Landesebene weiterzugeben.

Abbildung 2: Internationale Arbeitsnormen: Verteilung von Landesergebnissen nach Beitragsmarker



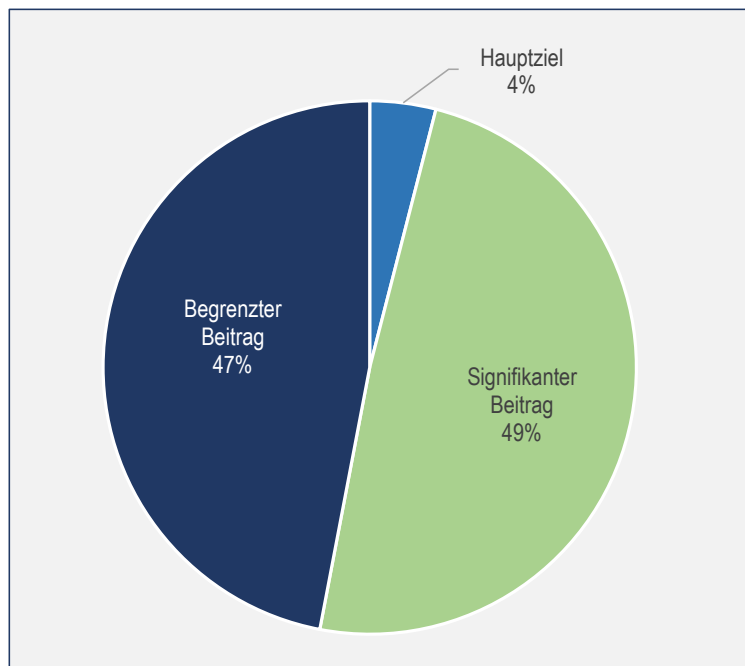
- 127.** Diese wechselseitige Kommunikation erwies sich als wirksam bei den Bemühungen, von den Aufsichtsorganen ausgehende Prioritäten mit den Bedürfnissen und Wünschen von Mitgliedsgruppen in den Ländern zu verknüpfen. Die während der Zweijahresperiode gewonnenen Erfahrungen haben gezeigt, welche Vorteile mit der Weiterentwicklung dieses Ansatzes verbunden sind, der bereits ab den Frühphasen des zweijährigen Programmzyklus der IAO verfolgt werden sollte.
- 128.** Das Amt hat diesen positiven Kreislauf aus Beratung, Unterstützung und Berichterstattung im Rahmen konkreter Projekte weiter gestärkt. Mit Unterstützung der Europäischen Kommission und mit Schwerpunkt auf der Umsetzung der Bemerkungen der Aufsichtsorgane der IAO wurden Projekte in zehn Ländern durchgeführt, die von der als Anreiz konzipierten Sonderregelung für nachhaltige Entwicklung und verantwortungsvolle Staatsführung (APS+) profitieren. Die aus diesen Projekten gewonnenen Erkenntnisse werden in anderen Zusammenhängen und Fällen angewendet, um die normensetzende Rolle der IAO zu nutzen und die Relevanz und Wirkung ihrer Aktivitäten im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit zu steigern. Einige Beispiele erzielter Ergebnisse sind die Folgenden:
- Cabo Verde legte 2017 mehrere ausstehende Berichte über ratifizierte Übereinkommen vor, darunter zum Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und zum Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949;

- im März 2017 setzte das Ministerium für Sozialfürsorge und Arbeit der Mongolei einen dreigliedrigen Unterausschuss ein, der sicherstellen soll, dass das Land die Verpflichtungen aus der Ratifizierung von IAO-Übereinkommen erfüllt, den Aufsichtsorganen der IAO rechtzeitig Bericht erstattet und Durchführungslücken schließt, was zu einer Überarbeitung des Arbeitsrechts führte;
- in Pakistan erstellte die Regierung einen umfassenden Bericht über den Stand der Durchführung der acht grundlegenden Übereinkommen und einen Reformplan zur Verbesserung der Umsetzung internationaler Arbeitsnormen in Übereinstimmung mit Bemerkungen des CEACR, der Teil des Berichts Pakistans zu APS+ im Jahr 2016 wurde.

4.2. Sozialer Dialog

129. Die Bemühungen zur Förderung des sozialen Dialogs über alle zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben orientierten sich an der Strategie von Programm und Haushalt der IAO für 2016–17 und dem Aktionsplan der IAO zum sozialen Dialog 2014–17.⁴³ Grundsatzpolitische Beratung und Kapazitätsentwicklung für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen sowie die Generierung und Weitergabe von Wissen und die Förderung von Konsultationen waren die wichtigsten Mittel, die eingesetzt wurden, um die Mitgliedstaaten bei der Stärkung von Institutionen und Prozessen des sozialen Dialogs sowie bei der Verbesserung der Rahmenbedingungen für den sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen zu unterstützen.

Abbildung 3: Sozialer Dialog: Verteilung von Ergebnissen nach Beitragsmarker



130. Der soziale Dialog wurde in unterschiedlichem Maße und in unterschiedlicher Form in die meisten Interventionen der IAO auf Landesebene integriert. Rund 53 Prozent der während der Zweijahresperiode erzielten Ergebnisse leisteten einen wichtigen Beitrag zum sozialen Dialog oder waren unmittelbar auf die Förderung dieses Faktors ausgerichtet (Abbildung 3). Da die meisten Ergebnisse unter direkter Beteiligung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen erzielt wurden, die ihrerseits auf fortgesetzten grundsatzpolitischen Dialog und die Praxis

⁴³ IAA: *Follow-up to the discussion on social dialogue at the 102nd Session of the International Labour Conference (2013): Plan of action*, Verwaltungsrat, 319. Tagung, Genf, Okt. 2013, GB.319/POL/3(Rev.1).

des sozialen Dialogs setzten, um Einvernehmen zu erzielen, ließ sich dieses Muster in allen Bereichen der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben beobachten.

131. Der Beitrag zum sozialen Dialog variierte je nach Ergebnisvorgabebereich und war besonders bedeutsam für Ergebnisse im Zusammenhang mit der Beschäftigung, auch für Jugendliche, und der Unternehmensentwicklung. Beispiele:

- in Ghana, Marokko, Südafrika, Tunesien und der Vereinigten Republik Tansania führte die Ausarbeitung von nationalen beschäftigungspolitischen Maßnahmen oder Jugendbeschäftigungsprogrammen zur Stärkung dreigliedriger Beschäftigungsräte oder ähnlicher Institutionen für sozialen Dialog;
- sozialer Dialog und Kollektivverhandlungen erwiesen sich als besonders wichtig für die Lohnpolitik in Costa Rica und Südafrika und waren fester Bestandteil von Interventionen, die in Jordanien und Simbabwe sowie weltweit auf die Verwirklichung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung abzielten, beispielsweise bei der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt;
- im Rahmen von nationalen dreigliedrigen Ausschüsse wurden in Chile, Côte d'Ivoire und Honduras Regelungen für leichte Arbeiten und nationale Listen gefährlicher Kinderarbeit festgelegt, wie sie im Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, vorgesehen sind.

132. Grundsatzpolitischer Dialog und sozialer Dialog zwischen Mitgliedsgruppen führten häufig zu Vereinbarungen und Arbeitsplänen, die für mehrere Länder oder Akteure galten. In einer Reihe von Ländern entwickelten die Mitgliedsgruppen gemeinsam nationale Strategien mit dem Ziel, die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz zu verbessern sowie sichere und produktive Arbeitsumgebungen zu schaffen. Beispiele:

- dreigliedrige Delegationen aus Ägypten, Marokko und Tunesien entwickelten ein Aktionsprogramm zur Koordinierung ihrer Bemühungen zur Steuerung der Arbeitsmigration;
- in Costa Rica und Griechenland wurden dreigliedrige Vereinbarungen zur Formalisierung der informellen Wirtschaft und nicht angemeldeter Arbeit geschlossen;
- in Côte d'Ivoire, Ghana, Mexiko, Senegal und Südafrika führten die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen eine gemeinsame Diagnose der wichtigsten Formalisierungsprobleme durch und verständigten sich auf grundsatzpolitische Reaktionen oder Fahrpläne;
- in fünf Ländern der Regionen Afrika sowie Asien und Pazifik wurden partizipatorische bewertungsbasierte nationale Dialoge über soziale Basisschutzniveaus unter Verwendung der globalen Methodik der IAO durchgeführt, laut der die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und andere Partner Sozialschutzdefizite analysieren und einen Konsens über Prioritäten und grundsatzpolitische Empfehlungen herstellen;
- im Besetzten palästinensischen Gebiet, in Guyana und in der Ukraine entwickelten die Mitgliedsgruppen gemeinsam Strategien zur Verbesserung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz, die in der Folge zu Reformen des Arbeitsrechts führten;
- in Grenada und Samoa hatte die Zusammenarbeit die Annahme nationaler Arbeitsschutzpolitiken, -rahmen und -profile zur Folge;
- in Ägypten, Bangladesch und Kolumbien arbeiteten die Mitgliedsgruppen zusammen, um die Arbeitsverwaltung und die Arbeitsaufsicht zu stärken.

133. Um die Kapazität der Institutionen und Akteure für den nationalen sozialen Dialog zu stärken und die Wissensgrundlagen zu erweitern, auch im Hinblick auf die Agenda 2030, verstärkte die IAO ihre Partnerschaften mit der Internationalen Vereinigung der Wirtschafts- und Sozialräte und vergleichbarer Institutionen (AICESIS), der Europäischen Kommission und der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound).

4.3. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

134. Die Initiative für erwerbstätige Frauen unterstützte die strategische Ausrichtung der globalen Arbeit der IAO zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung in der Zweijahresperiode (Kasten 14). Auf der Landesebene konzentrierte sich die Programmdurchführung auf die Unterstützung von Mitgliedsgruppen bei ihren Bemühungen, Fortschritte in Bezug auf diesen Faktor in Übereinstimmung mit der Erfüllung von SDG-Zielvorgaben zu erzielen. Fortschritte in Bezug auf die übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren spielten eine wichtige Rolle bei der Stärkung der Stellung von Frauen und der Gruppen mit der größten Wahrscheinlichkeit, zurückgelassen zu werden, darunter Menschen mit Behinderungen, indigene Gemeinschaften oder ethnische Minderheiten, Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle/-gender und Intersexuelle sowie Menschen mit HIV und Aids oder davon Betroffene.

Kasten 14 Fortschritte bei der Initiative für erwerbstätige Frauen

Während der Zweijahresperiode 2016–17 konzentrierte sich die Initiative für erwerbstätige Frauen auf den Abbau von Hindernissen für menschenwürdige Arbeit für Frauen: Diskriminierung, die den Zugang zu menschenwürdiger Arbeit untergräbt; niedriges Entgelt und fehlende Entgeltgleichheit; fehlende Anerkennung, ungleiche Verteilung und Unterbewertung von Betreuung und Pflege; sowie Gewalt, Schikanie und Belästigung in der Arbeitswelt. Eine Reihe von Forschungs- und Wissensinitiativen führte zu einem Grundbestand an Trends und wichtigen grundsatzpolitischen Faktoren für transformative Veränderungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung. Dazu zählten die Veröffentlichungen: *Women at Work: Trends 2016*,¹ *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017*² und zwei Regionalberichte mit dem Titel *Women in business and management: Gaining momentum* für den Nahen Osten und Nordafrika (2016)³ sowie für Lateinamerika und die Karibik (2017)⁴. In Partnerschaft mit Gallup wurde ein bahnbrechender Bericht veröffentlicht, der bestätigte, dass Frauen bezahlte Tätigkeiten anstreben und dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Zugang zu Betreuung und Pflege in jeder Region Probleme darstellen. Daten auf der Landesebene aus dem Bericht von IAO/Gallup halfen in manchen Ländern, die Debatte davon abzulenken, ob Frauen bezahlte Tätigkeiten aufnehmen möchten oder ob dies akzeptabel ist, und stattdessen zu grundsatzpolitischen Diskussionen auf der nationalen und regionalen Ebene über die zentralen Herausforderungen und innovative Wege zu ihrer Bewältigung überzugehen.

Mit Blick auf die 107. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2018), konzentrierte sich ein wichtiger Tätigkeitsstrang auf die Vorbereitung der normensetzenden Diskussion über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich der Zusammenstellung und der Weitergabe von Wissen über diesbezügliche Gesetze, Maßnahmen und Praktiken als Grundlage für die Diskussion auf der Konferenz.

Die Gründung der Internationalen Koalition für Entgeltgleichheit im September 2017 unter der Leitung von IAO, UN Women und der OECD war eine weitere wichtige Komponente der Initiative. Mit dem Schwerpunkt auf gleiches Entgelt für Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit soll die Koalition zur Erfüllung der SDG-Zielvorgabe 8.5 beitragen und einen Rahmen bieten, um das Fachwissen eines breiten Spektrums von Akteuren zu nutzen und die Reichweite sowie die Wirkung bestehender Partnerschaften zu multiplizieren.

Die Schwerpunktbereiche der Initiative für erwerbstätige Frauen waren auch die Hauptthemen der Gleichstellungsakademie 2017 im Turiner Zentrum, wo 112 Frauen und 23 Männer aus 69 Mitgliedstaaten geschult wurden.

Die Initiative wurde von den Regierungen Australiens, Belgiens (Flandern) und Schwedens sowie vom Nordeuropäischen Ministerrat unterstützt.

¹ IAA: *Women at Work: Trends 2016* (Genf, 2016).

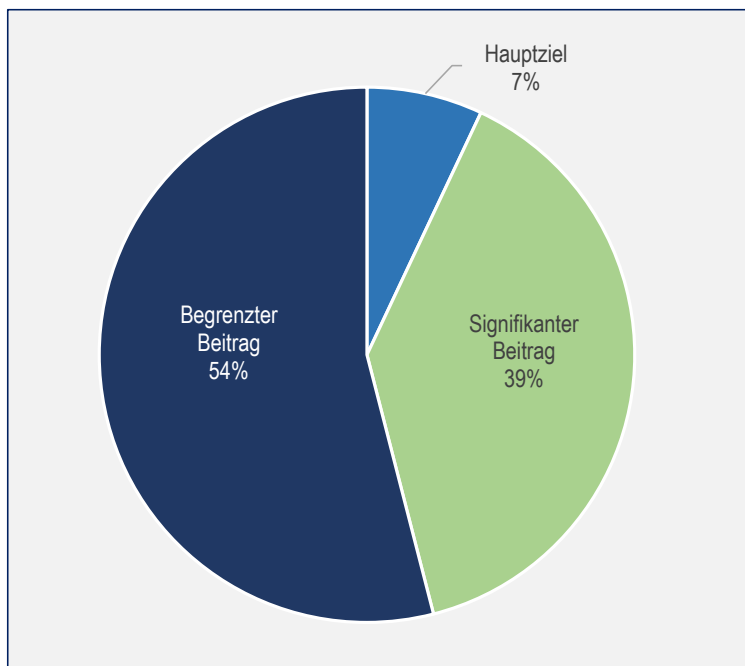
² IAA: *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017* (Genf, 2017).

³ IAA: *Women in business and management: Gaining momentum in the Middle East and North Africa* (Genf, 2016).

⁴ IAA: *Women in business and management: Gaining momentum in Latin America and the Caribbean* (Genf, 2017).

- 135.** Von den insgesamt erzielten Ergebnissen zu allen Bereichen der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben betrafen 7 Prozent unmittelbar Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, während fast 40 Prozent einen signifikanten Beitrag zu ihrer Förderung leisteten (Abbildung 4). In diesen Ergebnissen spiegelte sich am häufigsten eine Fokussierung auf geschlechtsspezifische Diskriminierung statt auf Diskriminierung aus anderen Gründen wider. Besonders bedeutsame Ergebnisse wurden in Bezug auf die Beschäftigungsförderung, die Stärkung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden, die Formalisierung der informellen Wirtschaft und den Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit erzielt.

Abbildung 4. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung: Verteilung von Ergebnissen nach Beitragsmarker



- 136.** Die Aktivitäten zu diesem Faktor konzentrierten sich auf die Wissensentwicklung und Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen zur Stärkung der Stellung benachteiligter Gruppen und zur Bekämpfung von Diskriminierung bei der Arbeit. Durch Vernetzung und die Entwicklung von Instrumenten befähigte das Globale Netzwerk Wirtschaft und Behinderung der IAO Unternehmen zur Weitergabe guter Praktiken bei der Einstellung und Bindung von Menschen mit Behinderungen. Zehn neue globale Unternehmen traten dem Netzwerk bei, und zwei neue Netzwerke Wirtschaft und Behinderung wurden eingerichtet. Das Netzwerk richtete auch eine globale Sachverständigentagung zu psychischer Gesundheit bei der Arbeit aus, die im Oktober 2016 stattfand.
- 137.** Arbeitspapiere, Kurzdossiers und Berichte zu Gesetzen und Politikkonzepten in Bezug auf indigene und Stammesvölker konzentrierten sich auf Themen wie Beratung und Partizipation, Arbeitsbedingungen und Klimawandel sowie indigene Frauen und indigene Menschen mit Behinderungen. Länderberichte mit Analysen und Empfehlungen zu den Rechten von lesbischen, schwulen, bisexuellen und Transgender-Arbeitnehmern wurden ebenfalls veröffentlicht.
- 138.** Nachstehend sind Beispiele für Landesergebnisse aufgeführt, die durch die Unterstützung der IAO für Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung erreicht wurden:

- vier Länder (Dominikanische Republik, Peru, São Tomé und Príncipe sowie Senegal) ratifizierten das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, und zwei weitere (Guinea und Jamaika) ratifizierten das Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011;
- in Jordanien förderte der Nationale Ausschuss für Entgeltgleichheit faire Vergütungssysteme und geschlechtersensible Politiken im privaten Bildungssektor. Dies führte zur Annahme einer Kollektivvereinbarung, die mehr Rechte für Lehrerinnen und bessere Löhne vorsieht;
- in Argentinien und Mexiko wurden Systeme der sozialen Sicherheit auf Hausangestellte mit mehreren Arbeitgebern ausgeweitet, und Haushalte wurden aufgefordert, Beschäftigungsverhältnisse zu formalisieren;
- nationale Qualifizierungsmaßnahmen in Äthiopien, El Salvador, Peru und Sambia hatten eine bessere Anerkennung der Vorteile der Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in die formelle Erwerbsbevölkerung zur Folge;
- die Arbeitsbedingungen indigener Frauen in Bangladesch und Guatemala sowie im Plurinationalen Staat Bolivien wurden durch Qualifizierung, Zugang zu Gesundheitsdiensten und Gesetzesreformen verbessert (Kasten 6 weiter oben);
- zu den ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und zur Erfüllung der Bedürfnisse von Gruppen, die beim Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft anfällig für Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit sind, zählten die Folgenden:
 - die Anpassung der Kreditvergabepraxis zugunsten von Unternehmerinnen in Sambia;
 - die Stärkung der wirtschaftlichen Stellung und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Gerberinnen im Senegal (Kasten 15);
 - gezielte Maßnahmen zur Förderung der Formalisierung auf der Grundlage einer evidenzbasierten Analyse von Alter und geschlechtsspezifischen Arbeitsbedingungen in KMUs in der Mongolei;
- in Partnerschaft mit UNAIDS, der Internationalen Arbeitgeber-Organisation und dem Internationalen Gewerkschaftsbund trugen Aktivitäten der IAO durch die Initiative VCT@Work zur Verbesserung des Wissens von Arbeitnehmern über ihren HIV-Status und den Zugang zu Gesundheitsleistungen über den Arbeitsplatz bei. Während der Zweijahresperiode wurden mehr als 1,1 Millionen Arbeitnehmer in 18 Ländern getestet, und von denjenigen mit einem positiven Befund wurden rund 18.000 an Gesundheitseinrichtungen überwiesen;
- in Kamerun integrierte das von der Regierung angenommene Mindestgesundheitsversorgungspaket die HIV- und Aids-Versorgung, und 40 Prozent der Leistungen dienten der Deckung des Mutter-Kind-Bedarfs;
- in Kenia hatte der verbesserte Zugang zu HIV-Diensten durch Sensibilisierungsmaßnahmen, freiwillige Beratung und Tests vor Ort für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der formellen und informellen Wirtschaft zur Folge, dass 11.483 Männer und 6.457 Frauen ihren HIV-Status verifizierten und an verfügbare Sozialschutzeinrichtungen verwiesen wurden.

Kasten 15**Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen als Grundlage für die Stärkung der Stellung von Frauen: Gerberinnen im Senegal**

Im Senegal unterstützte die IAO Mitgliedsgruppen bei der Produktivitätsentwicklung von Kleinunternehmen als Grundlage für die Formalisierung und die Schaffung von Arbeitsplätzen sowie bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Sozialschutzes von Arbeitnehmern in diesem Sektor. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmerverband *Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal* (Nationale Union autonomer Gewerkschaften Senegals) unterstützte die IAO in den Vororten von Dakar – überwiegend in gefährlichen, unsicheren und ungesunden Umgebungen – arbeitende Gerberinnen bei der Gründung einer formellen Genossenschaft. Dies umfasste die Schaffung von Kapazität sowie die Bereitstellung von Schutzmaterial und -ausrüstung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Diese Intervention hatte positive Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die individuellen Einkommen, die um 25 Prozent stiegen. Sie führte auch dazu, dass sich in dem Sektor weibliche Führungspersönlichkeiten herauskristallierten, die jünger sind und bei denen die Wahrscheinlichkeit größer ist, dass sie an Dialogprozessen über Lebens- und Arbeitsbedingungen auf Gemeinschaftsebene teilnehmen. Nach einer von der Nationalen Union autonomer Gewerkschaften Senegals organisierten Sensibilisierungskampagne und auf der Grundlage der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, wechselten mehr als 300 Arbeitnehmerinnen erfolgreich von der informellen in die formelle Wirtschaft.

5. Forschung, Statistik und Kapazität für menschenwürdige Arbeit

5.1. Wissen mit einem Schwerpunkt auf der Zukunft der Arbeit

139. In der Zweijahresperiode 2016–17 investierte die IAO weiterhin in beträchtlichem Umfang in die Entwicklung und Verbreitung maßgebender Untersuchungen zur Fundierung ihrer grundsatzpolitischen Beratung, ihrer Partnerschaften und ihrer Aktivitäten zur Schaffung von Kapazität.
140. Die Jahrhundertinitiativen und insbesondere die Initiative zur Zukunft der Arbeit prägten und bestimmten die Forschungsagenda der IAO während der Zweijahresperiode (Kasten 16). Die IAO erstellte ihren Flaggschiffbericht *World Employment and Social Outlook* mit den Schwerpunkten Armutsverringerung (2016)⁴⁴ und nachhaltige Unternehmen (2017)⁴⁵ sowie den *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace*⁴⁶ und den *World Social Protection Report 2017/19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*.⁴⁷ Das Amt entwickelte auch neue globale Schätzungen zu Kinderarbeit und Zwangsarbeit sowie eine Studienreihe zur Untersuchung wichtiger der Zukunft der Arbeit zugrunde liegender Faktoren, ihrer Auswirkungen auf Arbeit und Unternehmen sowie möglicher grundsatzpolitischer Maßnahmen zur Gestaltung einer besseren Zukunft. Die Verbindungen der IAO zur globalen Forschungsgemeinschaft wurden ausgeweitet, wofür die 14 neuen öffentlich-privaten Partnerschaften mit Hochschulen und Forschungszentren ein Beleg sind. Es wurden eine Reihe von Konferenzen und Seminaren, einschließlich der Fünften Konferenz des Netzwerks Regulierung für menschenwürdige

⁴⁴ IAA: *World Employment and Social Outlook 2016: Transforming jobs to end poverty* (Genf, 2016).

⁴⁵ IAA: *World Employment and Social Outlook 2017 – Sustainable enterprises and jobs: Formal enterprises and decent work* (Genf, 2017).

⁴⁶ IAA: *Global Wage Report 2016/17*, a.a.O.

⁴⁷ IAA: *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Genf, 2017).

Arbeit: Zukunft der Arbeit, organisiert, um die neuesten Forschungsergebnisse zur Zukunft der Arbeit zu erörtern. Die diesen Forschungsprodukten zugrunde liegenden Daten und thematischen Analysen boten den Mitgliedsgruppen und der Bevölkerung Informationen über Arbeitsmarktbedingungen und -aussichten zur Unterstützung auf Erkenntnissen beruhender grundsatzpolitischer Empfehlungen und grundsatzpolitischer Beratung.

Kasten 16
Fortschritte in Bezug auf die Initiative zur Zukunft der Arbeit

Insgesamt nahmen während der ersten Phase der Initiative zur Zukunft der Arbeit 121 Mitgliedstaaten an nationalen und regionalen Dialogen teil. Die wichtigsten Ergebnisse wurden in einem Synthesebericht¹ über die Haupttriebkkräfte von Veränderungen mit Auswirkungen auf die Arbeitswelt und die vier in der Initiative definierten Themen: Arbeit und Gesellschaft, menschenwürdige Arbeitsplätze für alle, Organisation der Arbeit und der Produktion sowie Regelung der Arbeit zusammengefasst.

Parallel dazu wurden eine Forschungsagenda ausgearbeitet und eine globale Tagung im April 2017 zum Thema „Die Zukunft der Arbeit, die wir wollen“ organisiert,² an der 700 Personen, einschließlich führender Wissenschaftler und Vertreter der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO, teilnahmen, um die Veränderungen, die die Arbeitswelt umgestalten, und die möglichen grundsatzpolitischen Antworten zu erörtern.

Im August 2017 setzte die IAO die Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit ein, die eine gründliche Untersuchung der sich rasch verändernden Arbeitswelt durchführen soll. Für die erste Tagung der Globalen Kommission erstellte die IAO zwei Hintergrundberichte: einen Anfangsbericht,³ in dem unterschiedliche Aspekte der Zukunft der Arbeit herausgestellt wurden, und den oben erwähnten Synthesebericht. Die Kommission hat 28 Mitglieder, einschließlich der Präsidentin von Mauritius und des Premierministers von Schweden (Ko-Vorsitzende) sowie vier Mitglieder von Amts wegen (den Generaldirektor des IAA und den Vorstand des Verwaltungsrats). Die Kommission führte die erste von vier vorgesehenen Tagungen vom 20. bis 22. Oktober 2017 in Genf durch und wird der Jubiläumstagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2019 einen unabhängigen Bericht unterbreiten.

¹ IAA: *Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work* (Genf, 2017).

² IAA: *The Future of Work We Want: A global dialogue* (Genf, 2017); siehe auch: <http://www.ilo.org/futurewewant>.

³ IAA: *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work* (Genf, 2017).

- 141.** Bei seinen IAO-weiten Forschungsaktivitäten konzentrierte sich das Amt auf das übergreifende Thema „Was funktioniert“ im Zusammenhang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit auf der Grundlage gut geplanter Zusammenarbeit zwischen den Fachhauptabteilungen in der Zentrale sowie zwischen der Zentrale und den Regionalämtern. Forschungsergebnisse stärkten das Engagement der IAO in globalen Politikforen wie der G20 und BRICS, in nationalen Dialogen sowie auf gemeinsamen Konferenzen, die mit externen Partnern organisiert wurden. Die analytische Arbeit der IAO trug zu einem besseren Verständnis der die Arbeitswelt prägenden Trends und der Rolle menschenwürdiger Arbeit bei der Verwirklichung der SDGs bei. Wichtige evidenzbasierte Untersuchungen zu einer Reihe von Politikbereichen umfassten die folgenden Veröffentlichungen:

- *Investing in skills for inclusive trade*,⁴⁸ gemeinsam ausgearbeitet mit der Welthandelsorganisation (WTO);
- *The business case for social dialogue*,⁴⁹ gemeinsam veröffentlicht mit der OECD und dem Global Deal, einer Multi-Stakeholder-Partnerschaft zur Bewältigung der Herausforderungen im globalen Arbeitsmarkt;

⁴⁸ IAA und WTO: *Investing in skills for inclusive trade* (Genf, 2017).

⁴⁹ IAA, OECD und Global Deal: *The business case for social dialogue: Achieving decent work and inclusive growth*, Themendossier (2017).

- *Inequalities and the world of work: What role for industrial relations and social dialogue?*,⁵⁰ ausgearbeitet in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission;
 - *Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work*,⁵¹
 - *Transformation of women at work in Asia: An unfinished development agenda*,⁵²
 - *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*⁵³ mit einer bahnbrechenden umfassenden Analyse der Auswirkungen dieses Phänomens auf Arbeitnehmer, Unternehmen, Arbeitsmärkte und Gesellschaften.
142. Um die grundsatzpolitische Wirkung der Forschung der IAO zu verbessern, wurden die Qualitätskontrollmechanismen für Forschung und Veröffentlichungen gestärkt. Die Forschungsüberprüfungsgruppe tagte regelmäßig, um die Qualität, die wissenschaftliche Stringenz und die Unabhängigkeit der von der Hauptabteilung Forschung durchgeführten Untersuchungen sicherzustellen. Das Amt unternahm konkrete Schritte zur Umsetzung seiner Veröffentlichungspolitik von 2015, insbesondere durch seinen Veröffentlichungsausschuss.
143. Die Nutzung neuer Plattformen und Kanäle half sicherzustellen, dass über Veröffentlichungen in wichtigen globalen Medien berichtet wurde und sie globales Interesse erweckten, was sich an der Zahl der Downloads ablesen lässt. Beispielsweise wurden die Berichte *World Employment and Social Outlook* im Durchschnitt von nahezu 10.000 Einzelnutzern heruntergeladen, mit einem deutlichen Anstieg für die 2016 und 2017 veröffentlichten Berichte. Zusätzlich gab es für jeden Bericht 30 bis 50 individuelle Verweise in internationalen Medien.
144. Das Amt führte interaktive Instrumente und innovative Methoden ein, um die Kernelemente wichtiger IAA-Berichte für unterschiedliche Zielgruppen aufzubereiten, insbesondere für Jugendliche durch soziale Medienplattformen. Über ihre globale Facebook-Seite kann sich die IAO jetzt nach Sprache und Region gezielt an mehr als 300.000 Follower wenden. Andere kooperative Partnerschaften umfassen Unterstützung für die Globale Arbeitsuniversität zu massiven offenen Online-Kursen.

5.2. Arbeitsstatistiken mit Schwerpunkt SDGs

145. Die Einführung des Globalen Indikatorenrahmens für das Monitoring der 17 SDGs, die die Agenda 2030 bilden, hat der Datenerhebung auf der Landesebene einen wichtigen Impuls gegeben. Die IAO ist die zuständige Organisation für 14 SDG-Indikatoren, weshalb die Nachfrage nach ihrer Unterstützung bei der Berichterstattung zu diesen Indikatoren gestiegen ist: Während der Zweijahresperiode stärkten 26 Mitgliedstaaten mit der Unterstützung der IAO ihre Arbeitsmarktstatistiken, und wahrscheinlich wird dieser Trend anhalten.

⁵⁰ Siehe http://www.ilo.org/travail/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_544236/lang--en/index.htm.

⁵¹ D. Vaughan-Whitehead (Hrsg.): *Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work* (Genf, IAA, und Cheltenham, Vereinigtes Königreich, Edward Elgar Publishing, 2016). Siehe auch IAA: *Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work*, Zusammenfassung (Genf, 2017).

⁵² S. Dasgupta und S. Singh Verick (Hrsg.): *Transformation of Women at Work in Asia: An Unfinished Development Agenda* (Genf, IAA, und Sage Publishing, 2016).

⁵³ IAA: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genf, 2016).

146. Im Bereich der Messung der SDGs leistete das Amt Beiträge zu den Fortschrittsberichten des UN-Generalsekretärs für 2016 und 2017 sowie zu der globalen Datenbank der UN-Statistikabteilung. Die Akademie für Arbeitsmarktstatistiken und -analysen, die in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum im Oktober und November 2017 organisiert wurde, konzentrierte sich auf die Messung menschenwürdiger Arbeit im Kontext der SDG-Indikatoren. Auf der regionalen Ebene ging die IAO zu zahlreichen Forschungs-, Statistik- und Kapazitätsentwicklungsprodukten Partnerschaften mit anderen Organisationen ein. Darüber hinaus wurden vom Amt Programme zur Schaffung von Kapazität entwickelt und durchgeführt, um Bedienstete und Mitgliedsgruppen zur Teilnahme an SDG-Prozessen zu befähigen. Dies umfasste auch eine spezielle Akademie und einen Schulungsleitfaden für Gewerkschaften.
147. Spezielle Aktivitäten richteten sich an nationale statistische Ämter und zielten darauf ab, das Bewusstsein für die Überarbeitung der Internationalen Klassifikation der Stellung im Beruf (ICSE-93) zu schärfen, einer neuen statistischen Norm zur Messung neu entstehender Formen der Arbeit, die die 2018 in Genf stattfindende 20. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) erörtern wird. In zehn Mitgliedstaaten wurden in Partnerschaft mit Data2X der Stiftung der Vereinten Nationen und der Interamerikanischen Entwicklungsbank Pilotstudien zur Umsetzung der EntschlieÙung der 19. ICLS über Arbeitsstatistiken⁵⁴ durchgeführt. In Zusammenarbeit mit anderen UN-Organisationen wurden zahlreiche technische und statistische Handbücher erstellt.
148. Die ILOSTAT-Datenbank wurde um neue Datenreihen zu Arbeitsmigration, Löhnen, Jugendarbeitslosigkeit und sozialer Sicherheit erweitert, und der Datenzugang wurde durch eine neue benutzerfreundliche Schnittstelle verbessert.

5.3. *Kapazitätsentwicklung durch das Turiner Zentrum*

149. In der Zweijahresperiode 2016–17 nahmen mehr als 24.000 Personen aus 193 Ländern und Territorien an den Kursen des Turiner Zentrums teil, die die wichtigsten grundsatzpolitischen Bereiche der Organisation und die breitere internationale Entwicklungsagenda abdeckten (Abbildung 5). Die Zahl der Vertreter von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden lag bei über 15.000 (Abbildung 6). Eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und Vielfalt führte zu einem Anstieg des Anteils der Teilnehmerinnen auf 45,2 Prozent bei Präsenzkursen und auf 48,2 Prozent bei Fernlehrgängen. Zusätzlich zu den Standardkursen, die vor allem auf dem Campus in Turin angeboten werden, wurden maßgeschneiderte Schulungen sowohl auf dem Campus als auch auf regionaler, subregionaler und Landesebene durchgeführt.
150. Während der Zweijahresperiode wurden die Schulungsaktivitäten des Turiner Zentrums noch stärker auf den strategischen Rahmen der IAO ausgerichtet. Die überwältigende Mehrheit aller Aktivitäten war thematisch mit den zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und den drei unterstützenden Ergebnisvorgaben des Programms für 2016–17 verknüpft. Außerdem wurden zwei von drei Schulungsaktivitäten des Turiner Zentrums in Zusammenarbeit mit IAA-Hauptabteilungen und -Außenämtern konzipiert und durchgeführt. Das Turiner Zentrum führte mehrere Lehrgänge ein, um das Bewusstsein für die Verknüpfung zwischen der Agenda für menschenwürdige Arbeit der IAO und der Agenda 2030 zu schärfen.

⁵⁴ IAA: *EntschlieÙung über Arbeitsstatistiken, Erwerbstätigkeit und die Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots*, EntschlieÙung I, 19. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker, Genf, 2.–11. Okt. 2013.

**Abbildung 5. Teilnehmer an Kursen des Turiner Zentrums in der Zweijahresperiode 2016–17:
Verteilung nach Region**

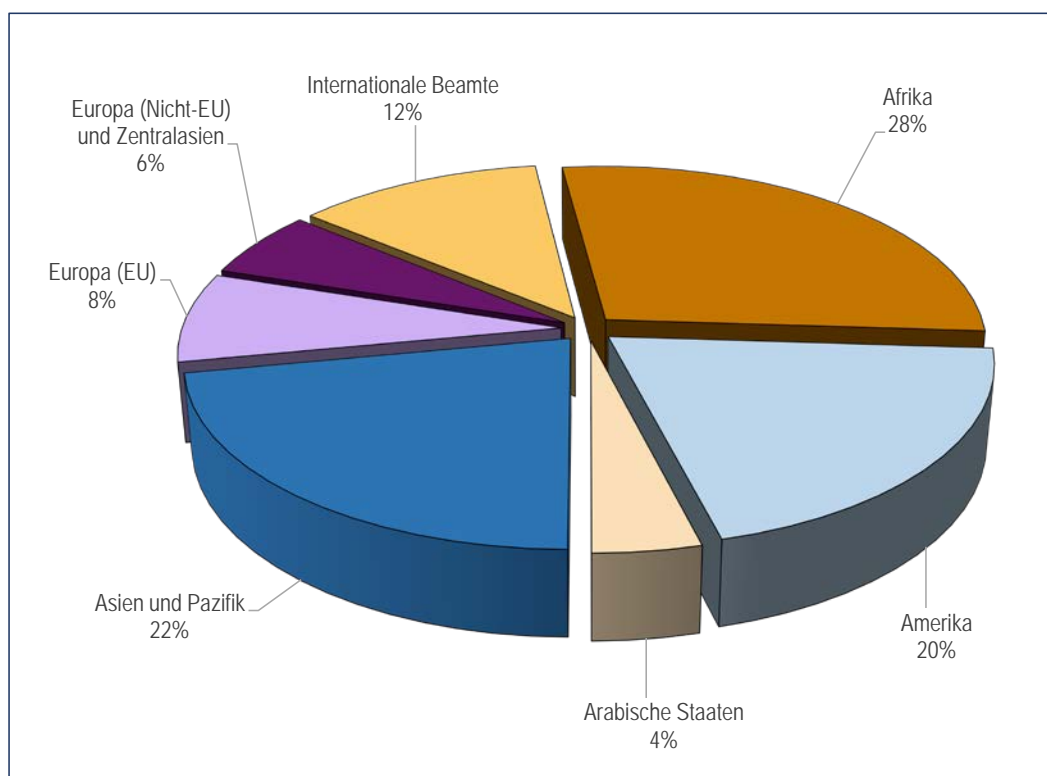
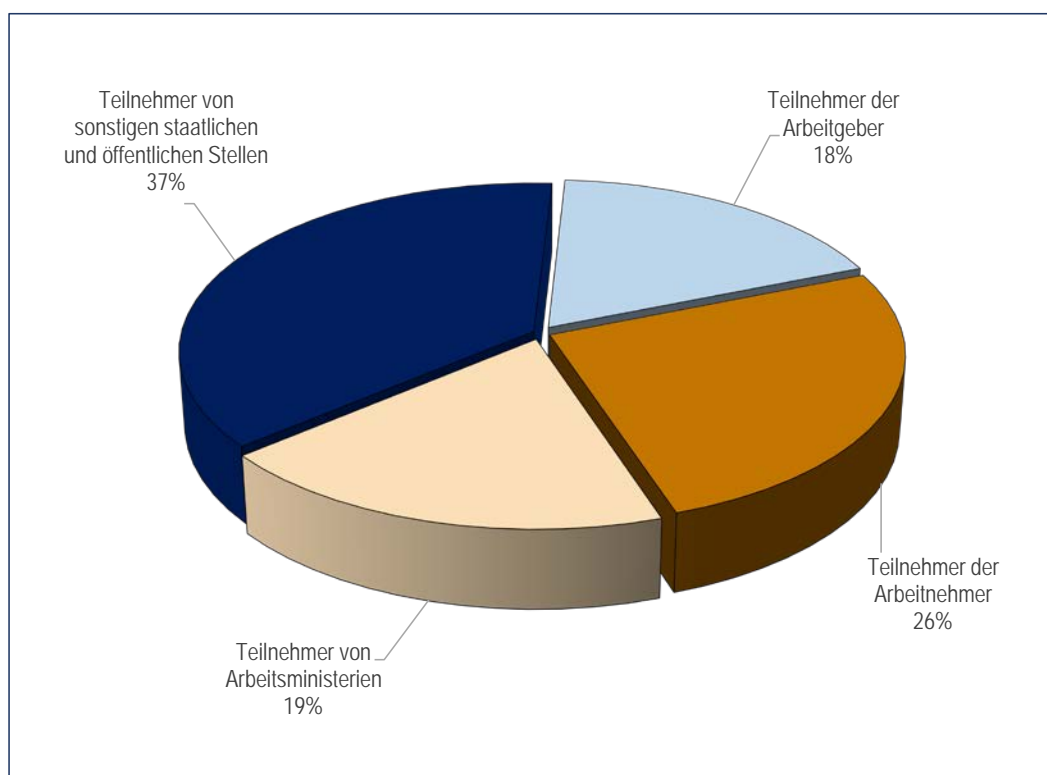


Abbildung 6. Teilnehmer von Organisationen der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen an Kursen des Turiner Zentrums in der Zweijahresperiode 2016–17



- 151.** Mit einer Durchschnittsbewertung von 4,48 auf einer Skala von 1 bis 5, wobei 5 für exzellente Dienstleistungen steht, erhielt das Turiner Zentrum in der Zweijahresperiode 2016–17 die hohe Zufriedenheit der Teilnehmer mit seinen Schulungsveranstaltungen aufrecht. Rund 84 Prozent der Teilnehmer erwarben im Rahmen der Schulungen neues Wissen, und 66 Prozent aller Teilnehmer wendeten das neu erworbene Wissen nach der Schulung an, was durch jährliche externe und unabhängige Evaluierungen bestätigt wurde.
- 152.** Das Turiner Zentrum weitete die Nutzung seines elektronischen Campus für gemischte Schulungs- und Fernunterrichtsaktivitäten erheblich aus. Im Berichtszeitraum stieg die Zahl der Schulungsaktivitäten mit einer Kombination von Präsenzausbildung und Fernunterricht um 25 Prozent, und die Zahl der Teilnehmer an Fernlehrgängen stieg im Vergleich zur vorherigen Zweijahresperiode deutlich an, was auf die Einführung massiver offener Online-Kurse zurückzuführen war. Darüber hinaus erweiterte das Turiner Zentrum sein Angebot an Unterstützungsdiensten zur Schaffung institutioneller Kapazität und schloss Machbarkeitsstudien für die Einrichtung eines Ausbildungszentrums für Arbeitsaufsichtsbeamte in Vietnam und die Neuausrichtung des Afrikanischen Regionalzentrums für Arbeitsverwaltung in Simbabwe ab. Im Rahmen seines Programms für Fernunterricht und Lerntechnologienanwendungen (DELTA) richtete das Turiner Zentrum eine Innovationsfunktion ein und startete eine spezielle Finanzierungsmodalität zur Unterstützung des internen experimentellen Lernens und der Entwicklung neuer Produkte.
- 153.** Im Oktober 2017 genehmigte der Vorstand des Turiner Zentrums den Strategischen Plan des Zentrums für 2018–21,⁵⁵ in dem die Vision einer nachhaltigen Ausbildungsinstitution formuliert ist, die ihren Entwicklungsauftrag zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und sozialer Gerechtigkeit durch Unterstützung für die Schaffung von Kapazität wirksam verfolgt und dabei gleichzeitig ihren Finanzbedarf deckt und die internationalen Standards guter Verwaltungsführung einhält. Die Vision wurzelt in der Vorstellung von einer evolutionären Organisation, die sich kontinuierlich an eine komplexe Welt anpasst und in der Lage ist, ihre Dienste effizient und im Einklang mit den Ansprüchen der IAO-Mitgliedsgruppen, der Entschließung über die Förderung der sozialen Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit von 2016 und den Herausforderungen zu erbringen, die sich aus der Agenda 2030 ergeben.

Teil II. Rechenschaftspflicht und Kosten-Leistungs-Verhältnis: Eine effiziente und lernende Organisation

- 154.** Verbesserungen der effizienten Funktionsweise und der ordnungsgemäßen Verwaltungsführung der IAO unterstützen die wirksame Durchführung aller IAA-Programme für die Mitgliedsgruppen. Die 2012 eingeleitete Reform in den Bereichen Leitung, Unterstützung und Management wurde in der Zweijahresperiode 2016–17 fortgeführt und hat Effizienzsteigerungen, eine Verbesserung der Dienstleistungsqualität und die Umschichtung von Ressourcen von Verwaltungs- und Unterstützungsfunktionen zu fachlichen und analytischen Dienstleistungen an vorderster Front ermöglicht.

6. Finanzergebnis

- 155.** In der Zweijahresperiode 2016–17 gab die IAO 631,8 Millionen US-Dollar im Rahmen des strategischen Teils des durch die Beiträge der Mitgliedstaaten finanzierten ordentlichen

⁵⁵ IAA: *Strategic Plan of the ITCILO for 2018–21: Capacity development for the world of work*, Vorstand des Zentrums, 80. Tagung, Turin, 26.–27. Okt. 2017, Dokument CC 80/21.

Haushalts aus, 381,6 Millionen US-Dollar aus freiwilligen Sondermitteln und 31,9 Millionen US-Dollar aus dem Haushalts-Zusatzkonto (HZK).⁵⁶

Übersicht 1. Strategische Ausgaben der IAO nach Ergebnisvorgabe, 2016–17 (US-\$) *

		Ordentlicher Haushalt	Sondermittelausgaben**	HZK-Mittel
Ergebnisvorgabe 1:	Mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche	143.846.016	132.830.271	6.470.920
Ergebnisvorgabe 2:	Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen	84.585.459	14.605.104	1.297.616
Ergebnisvorgabe 3:	Schaffung und Ausweitung sozialer Basis-schutz-niveaus	53.950.066	12.729.556	5.830.949
Ergebnisvorgabe 4:	Förderung nachhaltiger Unternehmen	62.335.241	53.540.028	2.380.554
Ergebnisvorgabe 5:	Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft	34.309.171	10.041.810	3.081.901
Ergebnisvorgabe 6:	Formalisierung der informellen Wirtschaft	28.443.628	3.217.887	3.456.823
Ergebnisvorgabe 7:	Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsaufsicht	65.606.866	62.784.116	2.196.088
Ergebnisvorgabe 8:	Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit	34.726.645	61.081.915	1.998.520
Ergebnisvorgabe 9:	Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik	24.547.225	25.080.490	1.898.296
Ergebnisvorgabe 10:	Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände	99.462.209	5.706.504	3.322.014
Insgesamt		631.812.526	381.617.681	31.933.681

* Vorläufige und nicht geprüfte Daten; die strategischen Ausgaben nach Ergebnisvorgabe umfassen alle anderen Kosten, mit Ausnahme derjenigen, die Entscheidungsorgane und Managementdienstleistungen betreffen.

** Ausgenommen Programmunterstützungskosten.

156. Aus der Übersicht 1 lassen sich einige Tendenzen ablesen. Die Ausgaben im Rahmen des ordentlichen Haushalts entsprechen in Bezug auf die Gesamtausgaben weitgehend dem zu Beginn der Zweijahresperiode aufgestellten Haushalt (98,6 Prozent), mit Schwankungen über die grundsatzpolitischen Ergebnisse. Die Höhe der Ausgaben im Rahmen des ordentlichen Haushalts, gemessen am Einsatz der jeder Ergebnisvorgabe zugewiesenen Mittel, lag in einigen grundsatzpolitischen Bereichen unter dem veranschlagten Niveau, insbesondere Formalisierung der informellen Wirtschaft, inakzeptable Formen der Arbeit und Arbeitsmigration. Diese wurde jedoch kompensiert durch höhere Ausgaben in anderen damit eng zusammenhängenden und bis zu einem gewissen Grad sich damit überschneidenden Bereichen, wie Beschäftigung, internationale Arbeitsnormen, nachhaltige Unternehmen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände. Der größte Anteil an freiwilligen Mitteln entfiel auf Ergebnisvorgabe 1 mit 34,8 Prozent, während der kleinste Anteil mit 0,8 Prozent der Gesamtausgaben auf die Ergebnisvorgabe 6 entfiel. Die Ausgaben aus HZK-Mitteln waren gleichmäßiger über die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben verteilt: auf die Ergebnisvorgaben 1 und 3 entfiel mit 20,3 Prozent bzw. 18,3 Prozent der größte Anteil, während auf die Ergebnisvorgabe 2 mit 4,1 Prozent der kleinste Anteil entfiel.

⁵⁶ Weitere Informationen über die Strategie und die Ressourcen der IAO für die Entwicklungszusammenarbeit enthält Abschnitt 8.

7. Stärkung der Leitung durch Reformen

157. Die Arbeit während der Zweijahresperiode konzentrierte sich darauf, mittels der Leitungsinitiative (Kasten 17) und der wirksamen Überwachung und Beaufsichtigung der Verwendung der dem Amt anvertrauten Ressourcen eine möglichst umfassende Mitwirkung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen an den Entscheidungsprozessen und der Prioritätensetzung der Organisation sicherzustellen. Die folgenden Absätze enthalten die Ergebnisse der Arbeitsbereiche unter der unterstützenden Ergebnisvorgabe B von Programm und Haushalt für 2016–17. Anhang I, Tabelle 2 zeigt die wichtigsten zu dieser Ergebnisvorgabe erzielten Ergebnisse, die auch über das Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit eingesehen werden können.

Kasten 17 Fortschritte bei der Leitungsinitiative

Die Funktionsweise des Verwaltungsrats bestätigte weiterhin die positive Wirkung seiner früheren Reform, mit einer stärker fokussierten, sachdienlicheren, wirksameren und effizienteren Entscheidungsstruktur, gestützt durch einen partizipativen und transparenten Mechanismus für die Festlegung der Tagesordnung und verstärkte Unterstützung des Amtes für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen. Die Reform der Internationalen Arbeitskonferenz erforderte eine längere Phase von Planung, Umsetzung und Evaluierung, die half, Einvernehmen über das zweiwöchige Format herbeizuführen. Bis Ende 2017 waren Fortschritte bei der Modernisierung und Vereinfachung der Geschäftsordnung der Konferenz erzielt worden, und die Überprüfung der Funktionsweise und der Rolle von Regionaltagungen war gut vorangekommen.

2016 nahm die Internationale Arbeitskonferenz eine EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit an, die eine starke dreigliedrige Bekräftigung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit von 2008 und des anhaltenden Bekenntnisses zur Agenda für menschenwürdige Arbeit darstellt. Für den Folgeprozess zur EntschlieÙung der Konferenz wählte der Verwaltungsrat einen dreistufigen Ansatz:

- Im November 2016 billigte er einen neuen Fünfjahreszyklus für wiederkehrende Diskussionen mit folgender Reihenfolge der strategischen Ziele: sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit im Jahr 2018, Sozialschutz (soziale Sicherheit) 2020, Beschäftigung 2021, Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) 2022 und grundlegende Rechte und Prinzipien bei der Arbeit 2023.
- Im März 2017 nahm der Verwaltungsrat ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung der EntschlieÙung an, das den übergreifenden Rahmen für die Koordinierung und Fundierung laufender Aktivitäten und neuer Maßnahmen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in kohärenter und komplementärer Weise bildet.
- Im November 2017 nahm der Verwaltungsrat einen Rahmen für wiederkehrende Diskussionen an, der Leitlinien für ihr effektives Funktionieren enthält, damit sie ihren Zweck in Übereinstimmung mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit von 2008 in vollem Umfang erfüllen können.

Effiziente Unterstützung für Leitungstagungen

158. Die Umsetzung einer effizienten und zugänglichen Politik und Praxis für geringeren Papierverbrauch ist Teil des Engagements des Amtes für Kosteneffizienz und die Verringerung seines CO₂-AusstoÙes. In der Zweijahresperiode 2016–17 wurden alle Dokumente elektronisch veröffentlicht, 65 Prozent der Dokumente des Verwaltungsrats wurden ausschließlich elektronisch veröffentlicht, und 39,5 Prozent der offiziellen Korrespondenz wurden ausschließlich in elektronischer Form versandt. Dokumente und Berichte für die Internationale Arbeitskonferenz und Fachtagungen wurden weiterhin in gedruckter Form verteilt, aber in beträchtlich geringerem Umfang. 2017 wurden für die Konferenz 7,3 Millionen Seiten gedruckt, gegenüber 12,5 Millionen Seiten im Jahr 2015.

159. Die Fortschritte in Bezug auf die rechtzeitige Veröffentlichung offizieller Dokumente waren in der Zweijahresperiode ungleichmäßig. Im Durchschnitt wurden 2016 und 2017 70 Prozent beziehungsweise 85 Prozent der Dokumente rechtzeitig veröffentlicht, verglichen mit 82 Prozent 2014 und 87 Prozent 2015. Die Verzögerungen waren vor allem auf den Anstieg der Gesamtzahl der verarbeiteten Wörter um 16 Prozent zurückzuführen im Vergleich zur

vorhergehenden Zweijahresperiode, trotz der Zielvorgabe einer Verringerung von 10 Prozent für 2016–17. Fortschritte bei der Verringerung der Zahl der verarbeiteten Wörter wurden durch den Anstieg der Zahl, der Länge und der Komplexität der eingegangenen Mitteilungen im Rahmen des Normenaufsichtssystem, der Allgemeinen Erhebungen und der Dokumente für den Normenüberprüfungsmechanismus untergraben.

- 160.** Das wirksame Zeitmanagement offizieller Tagungen der IAO verbessert sich, erfordert jedoch weitere Anstrengungen. 2016 und 2017 erhobene Daten zum Verwaltungsrat zeigen ein mehr oder weniger einheitliches Muster in Bezug auf verlorengegangene Gesamtzeit aufgrund von Verzögerungen beim Beginn von Sitzungen (etwa fünf Stunden pro Tagung). Wenngleich derzeit keine ähnlichen Daten zur Konferenz und zu Regionaltagungen vorliegen, wird allgemein anerkannt, dass die Verkürzung der Konferenz zu einem rigoroseren Zeitmanagement beigetragen hat. Für die zukünftige Berichterstattung werden umfassendere Daten erhoben.

Gestärkte Aufsicht und Evaluierung

- 161.** Der Leitende inneramtliche Rechnungsprüfer berichtet dem Verwaltungsrat jährlich über die wesentlichen Erkenntnisse und Untersuchungen der Internen Prüfung und Aufsicht, und das Amt berichtet wiederum dem Verwaltungsrat jährlich über Folgemaßnahmen, die zu den Empfehlungen im vorjährigen Bericht des Leitenden inneramtlichen Rechnungsprüfers ergriffen wurden. Auf der Ebene einzelner Prüfberichte wurde die durchschnittliche Zeit bis zu Reaktionen des Amtes von 5,6 Monaten im Jahr 2015 auf 3,8 Monate im Jahr 2017 verringert. Gleichzeitig stieg der Gesamtgrad der vollständigen Umsetzung dieser Empfehlungen, was zeigt, dass das Amt sehr bemüht ist, frühzeitig und wirksam auf die Qualitätssicherung der IAO in Bezug auf Fragen der internen Kontrolle zu reagieren.
- 162.** Der IAO-Rahmen für unternehmerisches Risikomanagement wurde 2016 vollständig umgesetzt. Für alle Standorte wurden Risikoregister erstellt und überprüft, um gemeinsame Risikothemen zu bestimmen. Die gewonnenen Erkenntnisse flossen in das überarbeitete strategische Risikoregister im Programm und Haushalt für 2018–19 ein. 2017 wurden die Risikomanagementaktivitäten ausgeweitet, um eine stärkere Fokussierung auf Risiken im Zusammenhang mit grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben sicherzustellen, einen einheitlicheren Ansatz zum Risikomanagement über das gesamte Amt zu verfolgen und die Palette von Instrumenten und Unterstützungsmechanismen zu erweitern.
- 163.** Die Zweijahresperiode 2016–17 war für die Evaluierungsfunktion von besonderer Bedeutung, fiel darin doch der Abschluss der fünfjährigen Evaluierungsstrategie, eine Unabhängige Evaluierung der Evaluierungsfunktion (UEE) und die Ausarbeitung einer neuen, die Ergebnisse der UEE und eines gründlichen Konsultationsprozesses widerspiegelnden Evaluierungspolitik. Der dem Verwaltungsrat 2017 vorgelegte jährliche Evaluierungsbericht zeigte, dass alle Ziele und Vorgaben für die Zweijahresperiode annähernd erreicht, erreicht oder übertroffen wurden. 2016 wurden fast 83 Prozent der im Rahmen der Projektevaluierung abgegebenen Empfehlungen vollständig oder teilweise berücksichtigt, was einer Steigerung von 10 Prozent gegenüber 2013–15 entsprach. Vorläufige Zahlen für 2017 deuten darauf hin, dass dieses Ergebnis übertroffen wurde. Die Einführung des Evaluierungs-Dashboards mit der Bezeichnung *i-eval Discovery*⁵⁹ im Jahr 2016 verbesserte den Zugang zu Evaluierungsberichten, gewonnenen Erkenntnissen, bewährten Beispielen für gute Praxis und Empfehlungen. Die Evaluierungskapazität und -praxis des Personals und der Mitgliedsgruppen der IAO wurde erweitert und verbessert. 2016 wurden 124 Mitgliedsgruppen geschult. Die Ergebnisse der UEE umfassen die Schlussfolgerung, dass in den letzten fünf Jahren innerhalb der Beschränkungen eines relativ kleinen Budgets eine robuste, ausgereifte

⁵⁹ Siehe: <http://www.ilo.org/ievaldiscovery/#a6y632k>.

und unabhängige Evaluierungsfunktion etabliert wurde. Diese Ergebnisse stimmen auch mit denen der Bewertung durch das Netzwerk zur Bewertung der Leistungsfähigkeit multilateraler Organisationen (MOPAN) von 2017 und anderen externen Überprüfungen überein.

8. Verbesserte organisatorische Effizienz und Ressourcenbewirtschaftung

164. Das Amt erzielte bedeutende Fortschritte bei der Verbesserung:

- der Effizienz und Qualität der Verwaltungsprozesse und Unterstützungsdienste;
- der Mittelverwendung;
- der Wirksamkeit von Managementpraktiken;
- der Stärkung der Programmplanungsrahmen und des Programms für Entwicklungszusammenarbeit;
- des Talentmanagements;
- der Führungskräfteentwicklung.

165. Die folgenden Absätze enthalten die Ergebnisse der Arbeitsbereiche unter den unterstützenden Ergebnisvorgaben B und C von Programm und Haushalt für 2016–17. Anhang I, Tabelle 2 zeigt die wichtigsten zu diesen Ergebnisvorgaben erzielten Ergebnisse, die auch über das Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit eingesehen werden können.⁵⁸

Gestärkter Programmplanungsrahmen

166. In der Zweijahresperiode 2016–17 wurden erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Praxis des ergebnisorientierten Managements (RBM) des Amtes in den Bereichen Planung, Durchführung, Berichterstattung und Evaluierung zu vertiefen. Dies stand im Einklang mit den Ergebnissen der Berichte der Gemeinsamen Inspektionsstelle der UN über RBM. Die Ausarbeitung von Programm und Haushalt für 2018–19 bot Gelegenheit zur Verfeinerung des Ergebnisrahmens der IAO, wobei der Schwerpunkt auf Leistungsindikatoren und entsprechenden Erfolgskriterien lag. Die Bestimmung klarer Verknüpfungen zwischen den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben der IAO und den einschlägigen SDG-Zielvorgaben und -Indikatoren hat dabei geholfen, den Beitrag der IAO zur Verwirklichung der umfassenderen Ziele der Agenda 2030 in den Vordergrund zu rücken. Dies wird den Mitgliedstaaten auch dabei helfen, ihre Fortschritte und die der IAO bei der Erfüllung dieser Zielvorgaben zu messen und zu überwachen.

167. Als Folgemaßnahme zu einer Reihe externer Überprüfungen der Leistung und Wirksamkeit der IAO, einschließlich der MOPAN-Bewertung für 2016, setzte das Amt im November 2017 eine amtsübergreifende Arbeitsgruppe ein, um bestehende RBM-Ansätze, -Praktiken und -Instrumente zu überarbeiten und Verbesserungen vorzuschlagen. Ein RBM-Fahrplan 2018–21 wird als Richtschnur für die Arbeit des Amtes in diesem Bereich bis Ende 2019 dienen. Besonderes Augenmerk wird auf die Harmonisierung der Leitlinien und Instrumente für die strategische Planung, die Haushaltserstellung, das Monitoring und die Berichterstattung in den Regionen und in der Zentrale über alle Finanzierungsquellen hinweg sowie auf die weitere Verbesserung des IAO-Ergebnisrahmens, auch auf der Ebene der strategischen

⁵⁸ <http://www.ilo.org/IRDashboard>.

Ziele, gelegt werden. Um die Transparenz betreffend die Sondermittel zu erhöhen, hat das Amt das Dashboard für Entwicklungszusammenarbeit eingerichtet, dem Entwicklungshilfesausschuss der OECD (OECD/DAC) berichtet und den Prozess zur Veröffentlichung von Daten in der Internationalen Geber-Transparenz-Initiative eingeleitet.

- 168.** Die Überprüfung der Arbeitsabläufe hatte erhebliche Verbesserungen im Bereich der Programmplanung zur Folge. Die Einführung effizienterer Modalitäten für die ergebnisorientierte Arbeitsplanung führte zu substanzielleren Diskussionen zwischen den Hauptabteilungen in der Zentrale und den Regionen über strategische Fragen, unter anderem über den Beitrag von IAO-Programmen zu nationalen Strategien für nachhaltige Entwicklung sowie über Umfang, Inhalt und optimale Nutzung der globalen Leistungen, die das Amt während der Zweijahresperiode erbringen soll. Eine strikte Überwachung der finanziellen Aspekte in regelmäßigen Abständen in der Zweijahresperiode und rigorose Neuzuweisungsverfahren ermöglichten es, ungenutzte Ressourcen rechtzeitig und effizient zu prioritären Aktivitäten umzuschichten.
- 169.** Das Amt beteiligte sich weiterhin aktiv an systemweiten Prozessen der UN wie dem globalen Indikatorenrahmen für das Monitoring der SDGs und der Erstellung überarbeiteter UNDAF-Leitlinien. Dieses Engagement trug zur Aktualisierung der IAO-Leitlinien für die Ausarbeitung und Durchführung von DWCPs bei, die Mitte 2016 herausgegeben und bei der Entwicklung von 18 neuen Programmen zwischen September 2016 und Dezember 2017 angewendet wurden. In diesem Zeitraum wurden sechs neue DWCPs (Albanien, China, Demokratische Volksrepublik Laos, Kambodscha, Tunesien und Usbekistan) gebilligt. Auch wenn es noch Raum für Verbesserungen gibt, zeichnen sich die in der Zweijahresperiode entwickelten DWCPs durch Fortschritte in Bezug auf die folgenden Punkte aus: 1) stärkere Betonung der Sicherstellung des Beitrags der Prioritäten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu den nationalen Strategien und Plänen für nachhaltige Entwicklung; 2) besser integrierte Verfolgung der vier strategischen Ziele der IAO; 3) systematische Einbeziehung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in allen Phasen des DWCP; 4) Einbeziehung der drei übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren als unterstützende Elemente für die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit auf der Landesebene; und 5) ein integrierter Ressourcenrahmen, der sich auf alle der IAO zur Verfügung stehenden Finanzierungsquellen stützt und, wo dies machbar ist, andere bestehende Quellen privater, öffentlicher, inländischer und internationaler Mittel nutzt. Derzeit werden Bemühungen zur weiteren Verbesserung der Ausarbeitung von DWCPs unternommen, was wiederum dazu beitragen wird, die Entwicklung solider und auf Erkenntnissen beruhender Programmstrategien zu stärken, um konkrete Auswirkungen auf das Leben der Menschen und die SDGs herbeizuführen.

Effizientere und effektivere Entwicklungszusammenarbeit und Partnerschaften

- 170.** Die Entwicklungszusammenarbeit der IAO ist ein wesentlicher Teil der IAO-Maßnahmen, um den Mitgliedsgruppen relevante und zeitgerechte Dienstleistungen zu bieten, auch in Bezug auf normensetzende Tätigkeit, Kapazitätsentwicklung, Forschung, Anwaltschaft und technische Unterstützung, mit dem Ziel, Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu erzielen. Die DWCPs boten weiterhin den Rahmen für die Entwicklungszusammenarbeit der IAO auf der Landesebene, die wiederum die Beiträge der IAO zu nationalen Prozessen für nachhaltige Entwicklung sowie systemweiten UN-Initiativen und die Einbeziehung menschenwürdiger Arbeit in neue nationale Entwicklungspläne oder UNDAFs unterstützte, die während der Zweijahresperiode in 13 Mitgliedstaaten entwickelt wurden. Auf der globalen Ebene wirkten die zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des IAO-Ergebnisrahmens als treibende Faktoren für die Bemühungen im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf den fünf Flaggschiffprogrammen und anderen

wichtigen Programmen lag, die globale Anwaltschaft und Partnerschaften mit der Arbeit auf der Landesebene verbinden.

- 171.** Es wurden anhaltende Anstrengungen unternommen, um die Höhe der freiwilligen Beiträge zur Unterstützung der zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und der Länderprioritäten zu erhöhen. In der Zweijahresperiode 2016–17 erreichten die Neubewilligungen freiwilliger Mittel ein Rekordniveau von mehr als 603 Millionen US-Dollar, wobei auf die 20 wichtigsten Geber 97,3 Prozent entfielen (Übersicht 2). Wenngleich die Mitglieder des OECD/DAC weiterhin den größten Teil der freiwilligen Mittel bereitstellten, verstärkten gleichzeitig neue Partner ihre Unterstützung, wobei neue Mittel in beträchtlichem Umfang von der Russischen Föderation und Katar bewilligt wurden. Alle in der Zweijahresperiode aktiven Projekte sind klar mit der Verwirklichung der SDGs verknüpft, insbesondere Ziel 8 zu menschenwürdiger Arbeit und Wirtschaftswachstum, Ziel 5 zur Gleichstellung der Geschlechter, Ziel 1 zur Armutsbeseitigung und Ziel 10 zu verringerter Ungleichheit. Details zu diesen Projekten nach Durchführungsland, IAO-Ergebnisvorgaben und Entwicklungspartner können im Dashboard für Entwicklungszusammenarbeit eingesehen werden.⁵⁹

Übersicht 2. Führende 20 Geber für die Finanzierung durch Sondermittel der IAO in der Zweijahresperiode 2016–17 (1.000 US-\$)

Geber	Betrag	Geber	Betrag
Europäische Kommission	149.425	Niederlande	13.441
Vereinigte Staaten	80.621	Vereinigtes Königreich	12.841
Inländische Entwicklungsfinanzierung	58.409	Russische Föderation	12.000
UN-System	47.942	Schweden	9.710
Deutschland	47.933	Kanada	8.176
Öffentlich-private Partnerschaften	28.589	Dänemark	8.104
Norwegen	27.409	Japan	7.680
Schweiz	23.268	Luxemburg	5.739
Australien	21.967	Italien	4.113
Internationale Finanzinstitutionen (Entwicklungsbanken)	16.158	Irland	3.803
Insgesamt			587.328

- 172.** In der Zweijahresperiode 2016–17 beliefen sich die von den acht Gebern zum Haushalts-Zusatzkonto (HZK) erhaltenen nicht zweckgebundenen freiwilligen Mittel auf insgesamt 29,298 Millionen US-Dollar (Übersicht 3). Die anhaltende Unterstützung der HZK-Partner verschaffte der IAO die Flexibilität, diese Mittel den Prioritäten der Organisation dynamisch und zeitgerecht als Ergänzung zu anderen Ressourcen zuzuweisen. Sie hat es dem Amt auch ermöglicht, seinen Einfluss innerhalb der UN-Programmplanungsrahmen in den Ländern geltend zu machen, die Arbeit auf SDGs auszurichten und auf dringenden Bedarf zu reagieren. Die HZK-Mittel wurden vor allem für Länder mit niedrigem mittleren und niedrigem Einkommen eingesetzt. Die letzte HZK-Zuweisung im Jahr 2017 konzentrierte sich auf Länder, die sich in Post-Konflikt- oder fragilen Situationen befinden (Kolumbien, Komoren, Myanmar, Sierra Leone, Somalia, Sri Lanka, Syrische Arabische Republik, Ukraine und Zentralafrikanische Republik).

⁵⁹ <http://www.ilo.org/dashboard>.

Übersicht 3. Geber zum HZK in der Zweijahresperiode 2016–17 (1.000 US-\$)

Geberland	Beitrag
Belgien	8.156
Niederlande	5.464
Schweden	4.215
Norwegen	3.307
Dänemark	2.928
Deutschland	2.641
Luxemburg	2.140
Italien	447
Insgesamt	29.298

- 173.** Was die systemweite Kohärenz im UN-System betrifft, so war das Engagement der IAO auf Landesebene stark ausgeprägt, da die Organisation in 111 Ländern Mitglied der Landesteams der Vereinten Nationen (UNCTs) ist (85 Prozent aller UN-Mitgliedsländer mit UNCTs) und 110 UNDAFs unterzeichnet hat. Darüber hinaus war die IAO 2016 Mitglied von 347 interinstitutionellen UNCT-Gruppen, verglichen mit 275 im Jahr 2015, und führte den Vorsitz oder den Ko-Vorsitz von 27 Gruppen, was eine Zunahme des Engagements und eine größere Führungsrolle der IAO in UNCT- und UNDAF-Prozessen widerspiegelt. Durch diese Zusammenarbeit auf der Landesebene konnte sich das Amt auch besser an gebündelten Finanzierungsvereinbarungen der Vereinten Nationen beteiligen.
- 174.** Um die Unterstützung der Mitgliedsgruppen in diesem Bereich zu verstärken, richtete das Amt im Laufe des Jahres 2017 die erste Version der Ressourcenplattform für menschenwürdige Arbeit für nachhaltige Entwicklung (DW4SD)⁶⁰ ein, die Hintergrundinformationen über die Verknüpfungen zwischen den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben der IAO und den SDG-Zielvorgaben, internationalen Arbeitsnormen, Indikatoren, Instrumenten und Dienstleistungen in Bezug auf 24 Themenbereiche der Agenda für menschenwürdige Arbeit bietet. Die Plattform soll die Mitgliedsgruppen, Bedienstete der IAO, Mitglieder von UN-Landesteams, Entwicklungspartner und andere Akteure bei ihren Bemühungen unterstützen, menschenwürdige Arbeit angemessen in nationale Prozesse zu integrieren, die darauf abzielen, die Agenda für nachhaltige Entwicklung 2030 in nationale Pläne, Programme und Budgets umzusetzen.
- 175.** Die Zahl der globalen Partnerschaften mit UN-Organisationen als Mittel, um Einfluss zu nehmen und die Agenda für menschenwürdige Arbeit voranzubringen, stieg an. Die Hochrangige Kommission für Beschäftigung im Gesundheitswesen und Wirtschaftswachstum unter dem gemeinsamen Vorsitz der Präsidenten Frankreichs und Südafrikas sowie der Leiter von IAO, OECD und WHO nahm im September 2016 zehn Empfehlungen und fünf Sofortmaßnahmen an, um die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze im Gesundheitssektor zur Verwirklichung einer allgemeinen Gesundheitsversorgung sicherzustellen. Auf dieser Grundlage wurde das gemeinsame Programm Working for Health 2017–21 von IAO, WHO und OECD ins Leben gerufen. Die IAO war auch Gastgeber des Weltwassertages 2016, zu dem der *World Water Development Report 2016*⁶¹ der Vereinten Nationen zum Thema Wasser und Arbeitsplätze veröffentlicht wurde.

⁶⁰ Siehe: <http://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/lang--en/index.htm>.

⁶¹ UN-Water: *The United Nations World Water Development Report 2016: Water and Jobs* (Paris, UNESCO, 2016).

176. Besonders aktiv war die IAO bei der Entwicklung themenbasierter Multi-Stakeholder-Allianzen, insbesondere der Globalen Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche, der Allianz 8.7 zu Zwangsarbeit, moderner Sklaverei, Menschenhandel und Kinderarbeit, der Globalen Partnerschaft für einen universellen sozialen Schutz (USP2030) und der Internationalen Koalition für Entgeltgleichheit sowie in hochrangigen politischen Foren wie der G20 und den BRICS. Die Zusammenarbeit mit anderen multilateralen Organisationen, einschließlich internationaler Finanzinstitutionen und anderer UN-Organisationen, wurde in der Zweijahresperiode ausgeweitet, um Bereiche von gemeinsamem Interesse wie soziale Basisschutzniveaus, die Flüchtlingskrise und die Arbeitsmigration anzugehen. In diesem Zusammenhang unterzeichneten die IAO und UNHCR im Juli 2016 eine Vereinbarung, und im März 2017 wurde ein begleitender Aktionsplan ausgearbeitet, um die Zusammenarbeit, die gemeinsame Feldarbeit und den Beitrag der IAO zu den UNHCR-Konsultationen über den Globalen Pakt für Flüchtlinge zu gestalten. Die IAO wirkte aktiv an dem UN-Prozess mit, der zum Globalen Pakt für eine sichere, geordnete und reguläre Migration führte, der Ende 2018 angenommen werden soll.⁶² Die IAO verstärkte auch die Zusammenarbeit mit dem Privatsektor im Rahmen der Unternehmensinitiative (Kasten 18).

Kasten 18

Fortschritte bei der Unternehmensinitiative: Zusammenarbeit der IAO mit der Privatwirtschaft

Ziel der Unternehmensinitiative ist es, das Potenzial für die Zusammenarbeit der IAO mit dem privaten Sektor voll auszuschöpfen, um zur Vision und zu den Zielen der Organisation beizutragen. Die Initiative konzentriert sich auf Maßnahmen und Praktiken zu Unternehmen und Lieferketten, internationale Initiativen zum Verhalten von Unternehmen sowie Wissensaufbau und Kommunikation in Übereinstimmung mit einschlägigen internationalen Arbeitsnormen. Die IAO setzt ihre bestehende Zusammenarbeit mit der UN-Arbeitsgruppe für Wirtschaft und Menschenrechte fort, die in einer Erklärung die überarbeitete Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) der IAO begrüßte. Für die UN-Expertengruppe „stellt die vom IAA-Verwaltungsrat im März 2017 angenommene MNU-Erklärung einen wichtigen internationalen Bezugspunkt für kollektive Bemühungen mit dem Ziel dar sicherzustellen, dass bei den Tätigkeiten transnationaler Unternehmen die Arbeitnehmerrechte geschützt und geachtet werden. Die Überarbeitung stellt einen wichtigen Beitrag zu größerer normativer Kohärenz in diesem Bereich dar, indem sie die UN-Leitsätze für Unternehmen und Menschenrechte integriert und die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung berücksichtigt.“¹

Der Verwaltungsrat überprüfte die Initiative auf seiner Tagung im März 2017 und ersuchte den Generaldirektor, die Empfehlungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit der IAO mit dem Privatsektor unter Berücksichtigung seiner Orientierungen weiter umzusetzen.

Die Initiative hatte in verschiedenen Bereichen, in den Regionen und global, Ergebnisse zur Folge, darunter die Einrichtung der Wissensdrehscheibe der Interinstitutionellen Taskforce der Vereinten Nationen für Sozial- und Solidarwirtschaft, das Wachstum des Globalen Netzwerks Wirtschaft und Behinderung der IAO und ihr Globales Unternehmensnetzwerk für soziale Basisschutzniveaus. In Bezug auf die Kinderarbeitsplattform im Rahmen der Arbeitsgruppe für Arbeitsfragen des Globalen Pakts der UN wurde die Zusammenarbeit mit Unternehmen intensiviert. Zu den weiteren Errungenschaften zählen die Ausweitung der Ausbildung im Rahmen des Programms „Erhalt wettbewerbsfähiger und verantwortungsvoller Unternehmen“ (SCORE) in mehreren Ländern weltweit, darunter China, und die verstärkte gemeinsame Arbeit mit der OECD zur sozialen Verantwortung von Unternehmen in sechs Ländern der Region Asien und Pazifik. Der Verwaltungsrat nahm im November 2016 ein Aktionsprogramm für menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten und im März 2017 den dazugehörigen Fahrplan an.

¹ Siehe UNHCR: *UN expert group welcomes revised ILO declaration on multi-national enterprises – another step toward greater convergence on business and human rights*, Informationsvermerk.

177. Weitere Fortschritte wurden auch beim Ausbau der Partnerschaften mit regionalen oder multilateralen Entwicklungsbanken erzielt. Ein Beispiel dafür ist die Vereinbarung über treuhänderische Grundsätze, die 2017 mit der Afrikanischen Entwicklungsbank unterzeichnet wurde und die den rechtlichen Rahmen für die IAO bildet, wenn sie als ausführende

⁶² Vereinte Nationen: *Modalitäten für die zwischenstaatlichen Verhandlungen über den globalen Pakt für eine sichere, geordnete und reguläre Migration*, von der Generalversammlung am 6. April 2017 verabschiedete Resolution, [A/RES/71/280](#).

Organisation für Projekte fungiert, die von Regierungen umgesetzt und von der Bank finanziert oder verwaltet werden. Desgleichen nahmen die IAO und die Weltbank 2016 eine neue rechtliche Rahmenvereinbarung an, die die Bereitstellung von IAO-Know-how für Regierungen erleichtert, die Projekte mit Weltbankfinanzierung durchführen. Diese beiden Beispiele zeigen, dass sich neue Möglichkeiten eröffnen, um das Engagement der IAO zur Unterstützung von Regierungen auszuweiten und dafür Finanzmittel und Partnerschaften mit regionalen und internationalen Finanzinstitutionen zu nutzen.

- 178.** Die Entwicklung öffentlich-privater Partnerschaften geht weiter, sowohl was die Anzahl der Partnerschaften als auch die Finanzierung durch privatwirtschaftliche Unternehmen betrifft. Ende 2017 waren über 50 Partnerschaften mit Hochschulen sowie Forschungs- und Wissenszentren aktiv. Mit einigen Unternehmen arbeitet die IAO bei Folgeprozessen mit erheblichem Mitteleinsatz zusammen, mit anderen entwickelt sie Aktivitäten in neuen Bereichen. Innovative Finanzierungsmöglichkeiten werden zunehmend ausgelotet, unter anderem der Start eines Pilotprojekts für Crowd-Funding zur Unterstützung der Arbeit der IAO zum sozialen Basisschutz. Die Süd-Süd- und Dreieckskooperation ist nach wie vor eine wichtige Ergänzung der Entwicklungszusammenarbeit. Während der Zweijahresperiode integrierten drei weitere Mitgliedstaaten (Jordanien, Kirgisistan und die Mongolei) und drei weitere Organisationen (Citi-Habitat, Caritas und das UN-Institut für Ausbildung und Forschung) die Süd-Süd- und Dreieckskooperation in ihre Strategien zur Programmdurchführung mit Unterstützung der IAO.
- 179.** Als Folgemaßnahme zur Überprüfung der Arbeitsabläufe passte das Amt, unterstützt durch neue IT-Funktionalitäten, Arbeitsabläufe im Zusammenhang mit der Konzeption, Bewertung und Genehmigung von Projekten der Entwicklungszusammenarbeit und der Berichterstattung darüber an. Dies verringerte den mit diesen Prozessen verbundenen Verwaltungsaufwand und ermöglichte eine bessere Aufsicht über sie und mehr übergreifende Konsistenz.

Besseres Kosten-Leistungs-Verhältnis bei den Unterstützungsdiensten

- 180.** Wichtigstes Mittel, um ein besseres Kosten-Leistungs-Verhältnis bei den Unterstützungsdiensten (und anderen Tätigkeiten) zu erreichen, ist die Überprüfung der Arbeitsabläufe. Die erzielten Einsparungen werden reinvestiert, um die Dienstleistungsniveaus und die Reaktionsfähigkeit zu verbessern, unter anderem durch Investitionen in die Informationstechnologie, oder sie werden zu fachlichen, grundsatzpolitischen oder Durchführungsfunktionen umgeschichtet.
- 181.** Bislang wurden in sieben Organisationseinheiten in der Zentrale Überprüfungen der Arbeitsabläufe abgeschlossen, und in einer achten findet derzeit eine Überprüfung statt. Diese Überprüfungen ergaben durchschnittliche Zeiteinsparungen, in Absprache mit Abteilungsleitern, von rund 19 Prozent. Bislang und abhängig von weiterem Nutzen der laufenden Überprüfung der Arbeitsabläufe ergaben die Reforminitiativen des Generaldirektors Einsparungen im Umfang von rund 58 Millionen US-Dollar, entsprechend einem Umschichtungspotenzial von 66 Stellen. In der Zweijahresperiode 2016–17 ergab sich durch Pensionierungen, vereinbarte Kündigungen und andere Abgänge aus dem Amt die Möglichkeit zur Umschichtung von 23,5 Stellen. Davon wurden 15,5 Stellen in der Zweijahresperiode 2016–17 oder im Programm und Haushalt für 2018–19 umgeschichtet, und acht Stellen wurden reinvestiert, um die Verwaltungskapazitäten und die damit verbundenen Dienstleistungsniveaus zu stärken. Die Auswirkungen dieser Umschichtungen sind vor allem in den Außenämtern spürbar. 27 Fachstellen wurden oder werden zum Außendienst umgeschichtet und schließen Lücken in den technischen Fachbereichen in allen Regionen. Dies ermöglicht eine bessere direkte Unterstützung und Beratung der Mitgliedsgruppen und anderen IAO-Außendienstpersonals und bietet die inhärente Effizienz, Fachspezialisten „vor Ort“ zu haben, anstatt von Missionen aus der Zentrale abhängig zu sein. Auf der Grundlage der in der Zweijahresperiode

2016–17 abgeschlossenen Überprüfungen der Arbeitsabläufe und der geplanten Überprüfungen in den nächsten Zweijahresperioden dürften im Zeitraum 2018–21 beträchtliche weitere Einsparungen erzielt werden.

- 182.** Ein besseres Kosten-Leistungs-Verhältnis bei den Unterstützungsdiensten wurde durch viele verschiedene Arten von Interventionen erreicht. Dazu zählten die Verbesserung der Prozesse durch Vereinfachung und Automatisierung sowie die Reduzierung von Verarbeitungsfehlern und der damit verbundenen Nacharbeit. Ein wichtiger Bestandteil der Arbeit war die Bestimmung von Best Practices, die dokumentiert und als Standardarbeitsanweisungen weitergegeben werden. Schließlich wurden Änderungen bei den Organisationsstrukturen innerhalb der Hauptabteilungen und auch bei den Ressorts in der Zentrale und bei der Arbeitsteilung zwischen den operativen Einheiten vorgenommen. Ergänzt wurden diese strukturellen Veränderungen durch die Klärung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten.
- 183.** Die Überprüfung der Arbeitsabläufe umfasst auch die Einführung einer Reihe neuer Managementpraktiken und -instrumente, die einen formalen Mechanismus für kontinuierliche Verbesserung schaffen. Diese Praktiken verbesserten das Engagement der Bediensteten und die Kommunikation innerhalb und zwischen operativen Teams und förderten die Teamarbeit, die Rechenschaftspflicht, die Problemlösung und die Ausbildung am Arbeitsplatz.
- 184.** Die Überprüfung der Arbeitsabläufe verändert die Arbeitsweise der IAO und ist ein wesentliches Element der Fähigkeit des Amtes, vor dem Hintergrund von zwei Jahrzehnten Nullwachstum des ordentlichen Haushalts auf die deutlich gestiegene Nachfrage nach seinen Dienstleistungen zu reagieren. Durch die Überprüfung der Arbeitsabläufe werden die Dienstleistungen effizienter und auf einem höheren Niveau erbracht. Für die Bediensteten eröffnen sich neue berufliche Perspektiven, und es werden Ressourcen freigesetzt, die für eine Umschichtung zu Bereichen mit hoher Priorität und neuen prioritären Bereichen mit dem Schwerpunkt auf der Ausweitung der unmittelbaren Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen zur Verfügung stehen. In den Prüfberichten der Gemeinsamen Inspektionsstelle des UN-Systems und in Bewertungen von Entwicklungspartnern wurde das Reformprogramm des Amtes positiv eingestuft. Zunehmend interessieren sich auch andere UN-Organisationen für den Ansatz der IAO und insbesondere für den parallelen Ansatz der Verbesserung von Arbeitsabläufen in Verbindung mit Organisationsgesundheit und Arbeitsplatzkultur. Während dieser Zweijahresperiode wurden die meisten Verwaltungsbereiche in der Zentrale überprüft, und die Überprüfungen werden nun auf die Außenämter und die einschlägigen grundsatzpolitischen Bereiche ausgedehnt. Das Amt wird auch prüfen, wie die Überprüfung der Arbeitsabläufe am besten in seine Aktivitäten im Zusammenhang mit umfassenderen operativen Reformen der Vereinten Nationen integriert werden kann.
- 185.** Nach der globalen Einführung des Personal- und des Gehaltsabrechnungsmoduls in der Zweijahresperiode 2014–15 wurden Ende 2015 vom Lenkungsausschuss für Informationstechnologie ein vierjähriger Einführungsplan und eine Wirtschaftlichkeitsanalyse für die beschleunigte Einführung der verbleibenden Funktionen des Integrierten Ressourcen-Informationssystems (IRIS) gebilligt. Die beschleunigte Einführung ist über einen Zeitraum von vier Jahren (2016–19) geplant und ist im Laufe der Zweijahresperiode planmäßig vorangeschritten.
- 186.** Nach dem Umzug von Addis Abeba nach Abidjan wurde in der Zweijahresperiode 2016–17 die vollständige IRIS-Funktionalität im Regionalbüro für Afrika wiederhergestellt. Finanz- und Programmplanungsfunktionen von IRIS wurden in allen Außenämtern in Europa sowie Lateinamerika und der Karibik und in den IAO-Büros in New York, Tokio und Washington, DC, sowie an fünf Projektstandorten eingeführt. Das Financial Integrated System for External Offices wurde in 19 Außenämtern vollständig außer Betrieb genommen.

- 187.** Es wurde ein globales Modell entwickelt, das neue IRIS-Arbeitsmethoden mit Aufgaben und Verantwortlichkeiten für jeden Geschäftsprozess und mit der Verteilung der Aktivitäten auf die Außenämter und die zuständigen Einheiten in der Zentrale in Einklang bringt.
- 188.** Drei IAO-Regionen arbeiten jetzt vollständig mit IRIS und nutzen dabei ein einziges globales System, gemeinsame Geschäftsprozesse, abgestimmte Datenstrukturen, Informationen in Echtzeit, bessere Planung und Kontrolle sowie die Fähigkeit, ergebnisorientierte Planung, Haushaltserstellung, Überwachung und Berichterstattung uneingeschränkt zu nutzen.
- 189.** Trotz seiner Vorteile sowie der erfolgreichen und fristgerechten Einführung bis heute ist die Einführung von IRIS weiterhin höchst ehrgeizig und stellt an alle Beteiligten hohe Ansprüche. Die Zahl der Anwender von IRIS und die Funktionalitäten nehmen ständig zu, was den Druck erhöht und einen hohen Schulungs- und Unterstützungsaufwand rund um die Uhr erfordert. Die Regionalbüros unterstützen die Betreuung nach der Einführung und übernehmen einige der komplexeren Funktionen. Damit sie erfolgreich arbeiten können, hat die Arbeitsgruppe für die IRIS-Einführung Fortbildungen für regionale Superanwender durchgeführt, die fortgesetzt werden. Diese Bemühungen sind Teil der langfristigen Strategie zur Erhaltung, Entwicklung, Verbesserung und Auffrischung der Qualifikationen und Fähigkeiten wichtigen Personals auf der regionalen Ebene.

Verbessertes Talentmanagement und bessere Führungskräfteentwicklung

- 190.** In der Zweijahresperiode 2016–17 wurden Anstrengungen unternommen, um das Leistungsmanagement zu verbessern, die Managementkapazitäten zu stärken sowie die funktionale und geografische Mobilität des Personals zu verbessern. Diese Bemühungen wurden durch die Initiativen in den Bereichen Prüfung der Arbeitsabläufe und Organisationsgesundheit verstärkt.
- 191.** Übersicht 4 zeigt die Personalsituation zum 31. Dezember 2017. Von der Gesamtzahl der 2.952 IAO-Bediensteten, ein Anstieg von 1,6 Prozent im Vergleich zum 31. Dezember 2015, werden 1.693 Stellen (57,4 Prozent) aus dem ordentlichen Haushalt und 1.259 (42,6 Prozent) aus Sondermitteln finanziert. Von den aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Bediensteten sind 45,6 Prozent in den Regionen stationiert, und 57,4 Prozent der Stellen in den Regionen werden aus Sondermitteln finanziert.

Übersicht 4. IAA-Bedienstete am 31. Dezember 2017, nach Dienstort und Finanzierungsquelle

	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	Insgesamt
Zentrale	920	218	1.138
Regionen	773	1.041	1.814
Afrika	224	261	485
Amerika	185	99	284
Arabische Staaten	41	57	98
Asien und Pazifik	253	539	792
Europa und Zentralasien	70	85	155
Insgesamt	1.693	1.259	2.952

- 192.** Eines der Ziele der 2015 eingeführten überarbeiteten Anwerbungs- und Auswahlverfahren war mehr Vielfalt der neu eingestellten Bediensteten. Die IAO hat folglich ihre Kommunikationsaktivitäten ausgeweitet, um mehr Kandidaten aus der ganzen Welt anzuziehen. Stellen wurden nicht nur auf dem elektronischen Rekrutierungsportal der IAO ausgeschrieben,

sondern auch in verschiedenen internationalen Medien (z. B. *The Economist*, *Jeune Afrique*), in der nationalen Presse ausgewählter nicht vertretener und unterrepräsentierter Länder, auf Websites von Frauenverbänden sowie auf UN-Websites und Websites für die Rekrutierung von Fachkräften. Stellenausschreibungen wurden an die IAO-Manager verteilt und an alle Vertretungen in Genf sowie an Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände weitergegeben. Die IAO hat ihre Stellenangebote auch auf ausgewählten Stellenbörsen im Internet veröffentlicht und an einer Reihe von Karrieremessen teilgenommen, um gezielt Fachkräfte in der Mitte ihrer Laufbahn und neue Absolventen zu erreichen.

- 193.** Im Rahmen der drei Einstellungsrunden im Jahr 2016 und der fünf Einstellungsrunden im Jahr 2017 gingen insgesamt 26.497 Bewerbungen ein, darunter 5.522 Bewerbungen – 20,8 Prozent – aus weniger als angemessen repräsentierten Ländern. Infolgedessen kamen 2016–17 21,1 Prozent (27 von 128) der neu eingestellten, nicht zum Sprachenpersonal zählenden Bediensteten, die einer geografischen Verteilung unterliegen, aus unterproportional vertretenen Ländern.
- 194.** Im Zusammenhang mit der kürzlich angenommenen Strategie für die Humanressourcenentwicklung für 2018–21 beabsichtigt das Amt, diese Bemühungen weiter zu verstärken, um eine ausgewogenere nationale und regionale geografische Vertretung zu erreichen. Die erste Maßnahmen wird Anfang 2018 ein neues E-Einstellungsportal sein, das eine bessere Verbreitung von Stellenangeboten der IAO an Stellenbörsen ermöglichen wird und potenziellen Bewerbern die Möglichkeit bieten wird, sich benachrichtigen zu lassen, wenn Stellen frei werden, die ihren Interessen und ihrem Profil entsprechen.

Übersicht 5. IAA-Personalentwicklung: Zentral gesteuerte Aktivitäten (US-\$)

Kategorie	Betrag	Zahl der Ausbildungstage	Teilnehmerzahl	
			Allgemeiner Dienst	Höherer Dienst und darüber (einschl. nationaler Bediensteter)
Führungskompetenz	1.670.217	1.048	3	343
IRIS	1.400.000	1.550	1.036	563
Einweisung / Persönliche Effektivität	1.080.492	2.449	1.714	1.942
Sprachen	765.722	8.410	412	809
Effektive und effiziente Verwaltung	648.091	2.908	575	1.142
Weltweite fachliche Initiativen	301.874	957	15	221
Kommunikation	203.555	1.131	84	154
IAA-Bedienstete	174.546	24	32	16
Kapazitätsaufbau für Gleichstellung	173.833	133	2	45
Teamarbeit und Kooperation	88.085	757	69	263
Insgesamt	6.506.415	19.367	3.942	5.498

- 195.** In der Zweijahresperiode 2016–17 wendete die IAO knapp über 6,5 Millionen US-Dollar für zentral gesteuerte Personalentwicklungsmaßnahmen für sowohl aus dem ordentlichen Haushalt als auch aus Sondermitteln finanziertes Personal auf (Übersicht 5). Die Teilnehmerzahl von insgesamt rund 9.440 entspricht in diesem Fall 2.531 Personen, weil viele Bedienstete mehrere Maßnahmen absolvierten (durchschnittlich 7,7 Tage pro Person). In den Regionen entfielen jeweils 24 Prozent der Gesamtzahl der Ausbildungstage auf Verwaltungsführung (einschließlich des E-Learning-Programms zum Thema Interne Führung) und

Sprachkurse, und 16 Prozent waren der beschleunigten Einführung von IRIS gewidmet; in der Zentrale machten Sprachkurse 63 Prozent der Gesamtzahl aus. Diese Zweijahresperiode zeichnet sich durch eine verstärkte Fokussierung auf die Unterstützung der Entwicklung weiblicher Führungskräfte aus. Der Aufbau von Kapazität für die Geschlechtergleichstellung und die generelle Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten wird in der Zweijahresperiode 2018–19 zunehmend an Bedeutung gewinnen.

- 196.** Weitere fünf Millionen US-Dollar an Personalentwicklungsmitteln wurden an Hauptabteilungen und Außenämter übertragen und von einem weltweiten Netz von Lernkoordinatoren beaufsichtigt, unterstützt durch verbesserte Instrumente für die Verwaltung und Meldung von Mitteln, die von der Hauptabteilung Humanressourcen eingeführt worden sind. In Übereinstimmung mit den Prioritäten für die Zweijahresperiode wurden 40 Prozent der übertragenen Mittel für fachliche Weiterbildung aufgewendet, d.h. für Lernaktivitäten im Zusammenhang mit der Verbesserung des Fachwissens von IAA-Bediensteten in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern. Die Bemühungen konzentrierten sich auch auf Teamarbeit und Kooperationsaktivitäten (beispielsweise Klausuren), auf die 51 Prozent der Teilnehmer an Lernaktivitäten entfielen und für die 30 Prozent der übertragenen Mittel aufgewendet wurden (gegenüber 18 Prozent im Zeitraum 2014–15). Der Mehrsprachigkeit wurde ebenfalls hohe Priorität eingeräumt, wobei 8,5 Prozent der übertragenen Mittel für Präsenz-Sprachkurse aufgewendet wurden, zusätzlich unterstützt durch Fernsprachkurse, die von der Hauptabteilung Humanressourcen im Zeitraum 2016–17 279 IAA-Bediensteten geboten und aus den zentralen Mitteln finanziert wurden. Neben dem Sprachunterricht stand auch die Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten im Vordergrund, wobei 4 Prozent der übertragenen Mittel für diesen Zweck bereitgestellt wurden mit dem Ziel, die Erbringung von Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen zu verbessern. Bei den Personalentwicklungsaktivitäten wurde Geschlechtergleichheit erreicht, während vor Ort rekrutierte Personalangehörige die Mehrheit (59 Prozent) bei den mit den übertragenen Mitteln veranstalteten Lernaktivitäten ausmachten, was ihrem Anteil am globalen Personalbestand der IAO entspricht.
- 197.** Nach der im Oktober 2015 durchgeführten Umfrage zur Organisationsgesundheit priorisierte das Amt vier Bereiche für Verbesserungen:
- Rechenschaftspflicht, Aufgabenklarheit und Leistungsmanagement;
 - Belohnungs- und Folgenmanagement;
 - ausgewogene Führung;
 - klare Prozesse und Systeme.
- 198.** In Bezug auf 14 priorisierte Praktiken in diesen Bereichen wurden Maßnahmen ergriffen, und laut einer Folgeumfrage zur Personalwahrnehmung hatte eine durchschnittliche Verbesserung um 7 Prozentpunkte gegenüber dem Ausgangsniveau von 2015 stattgefunden. Sechs der 14 priorisierten Praktiken liegen jetzt bezogen auf den anwendbaren Maßstab für den öffentlichen Sektor im obersten oder zweitobersten Quartil.
- 199.** In den letzten beiden Zweijahresperioden wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Personalmobilität ergriffen. Während die Zahl der Bediensteten, die in der Zweijahresperiode 2012–13 den Dienort für ein Jahr oder länger wechselten, relativ niedrig war (74), stieg sie im Zeitraum von 2014 bis 2017 auf 200, von denen 101 in der Zweijahresperiode 2016–17 versetzt wurden.
- 200.** Eine Reihe von Maßnahmen wurde ergriffen, um den Leistungsmanagementrahmen zu verbessern. Dies hatte eine signifikante Verbesserung von Qualität, Termintreue und Vorgabenerfüllung zur Folge. So stieg der Anteil der Leistungsbeurteilungen, die gemäß dem neuen

Leistungsmanagementsystem vorgenommen wurden, von 40 Prozent im Dezember 2015 auf 91 Prozent im Dezember 2017.

- 201.** Insgesamt nahmen 245 IAO-Manager an einer oder mehr Lernaktivitäten innerhalb des vierstufigen Führungskräfteentwicklungsprogramms der IAO teil. Die Gesamtumsetzung der Vorgaben des E-Learning-Programms zum Thema Interne Führung wurde verbessert und beträgt jetzt 81 Prozent.

Effizientere Gebäudeverwaltung

- 202.** Die Sicherheit hat sich für viele internationale Organisationen zu einer der dringenden Aufgaben entwickelt und ist eine Grundvoraussetzung für globale Aktivitäten. Die politische Komplexität und die Komplexität der Umfelder machen die Gewährleistung der Sicherheit zu einer immer schwierigeren Aufgabe. Die oberste Priorität in diesem Bereich bestand für das Amt darin sicherzustellen, dass alle aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten IAO-Landesbüros und -Tätigkeiten vollständig den Mindestnormen für die Betriebssicherheit (MOSS) entsprechen; dieses Ziel wurde erreicht. Um an den Einsatzorten für Spitzenbedarf in Notfallsituationen ausgelegte Kapazität zu schaffen, wurden die lokalen Sicherheitsbeauftragten regelmäßig geschult und fachlich beraten. Die IAO-Sicherheitsbeauftragten im Außendienst haben auch ihre Zusammenarbeit mit dem an diesen Dienststellen stationierten UN-Sicherheitspersonal verstärkt.
- 203.** In Bezug auf die Sicherheit des Amtsgebäudes war die Priorität, dem IAA-Personal und den Mitgliedsgruppen der IAO ein höheres Schutzniveau zu bieten und auf diese Weise den Schlussfolgerungen der gemeinsam mit den örtlichen Behörden durchgeführten Bedrohungsanalysen Rechnung zu tragen. Die Sicherheit des Amtsgebäudes wurde durch die Einführung neuer Regeln für die Zugangskontrolle, die Verbesserung der internen Präventions- und Reaktionskapazitäten für Notfälle und die Schulung des Sicherheitspersonals im Hinblick auf die Gewährleistung der Einhaltung von UN- und lokalen Standards verbessert.
- 204.** Die erste Phase des Projekts der Renovierung des Amtsgebäudes wurde im April 2017 erfolgreich abgeschlossen, als etwa 600 Mitarbeiter in das neu renovierte südliche Drittel des Hauptgebäudes einzogen, das nun den Mindestnormen für die Betriebssicherheit entspricht, einschließlich neuer Evakuierungsverfahren und entsprechender Sicherheitsausrüstung. Verstärkte Isolierung, Dreifachverglasung, LED-Beleuchtung und Heizung mit niedrigerer Temperatur haben die renovierten Büros energieeffizienter gemacht und ein motivierenderes Arbeitsumfeld entstehen lassen. Die renovierten Bereiche wurden von den Bediensteten und den Mitgliedsgruppen sehr positiv aufgenommen. Die zweite Phase der Renovierung, die 2017 begonnen wurde, wird mit einer Lean-Management-Methodik umgesetzt. Das Projekt ist weiterhin innerhalb des geplanten Zeit- und Kostenrahmens, wie durch die jüngste von zwei positiven unabhängigen außeramtlichen Prüfungen bestätigt wurde, die während der Zweijahresperiode 2016–17 durchgeführt wurden.
- 205.** In fünf Ämtern wurden erfolgreich wirksamere Abfallbewirtschaftungsverfahren eingeführt. Eine Überprüfung der bestehenden Abfallbewirtschaftungspraxis an jedem Standort bildete die Grundlage für die Entwicklung individueller Aktionspläne. Darin wurde die Einführung neuer Verfahren zur Reduzierung, Wiederverwendung und Wiederverwertung zusätzlicher Abfallarten untersucht. Diese Maßnahme trug zur Ausarbeitung einer Methodik und von Materialien zur Schaffung von Kapazität bei, die an anderen Standorten repliziert werden. Die gesammelten Daten wurden auch zur Berichterstattung über das amtsweite Abfallinventar in Zusammenarbeit mit dem UN-Umweltprogramm verwendet.

9. Lehren, Herausforderungen und Zukunftsaussichten

- 206.** Das Amt misst Erkenntnissen, was bei der Durchführung des IAO-Programms gut funktioniert hat und was nicht, große Bedeutung bei. Dabei stützt es sich auf eine Reihe von in Auftrag gegebenen internen und externen Evaluierungen sowie auf seine eigene Analyse der Leistungen und Erfahrungen. Einige übergreifende Lehren, die aus der Umsetzung des IAO-Programms im Zeitraum 2016–17 und im Hinblick auf künftige Herausforderungen gezogen worden sind, werden nachstehend hervorgehoben.

„Die IAO verdient Anerkennung für die Offenheit ihres Überprüfungsprozesses und für ihr Engagement für die Bewältigung der Herausforderungen, die durch die verschiedenen Überprüfungen offenbart worden sind.“

Multilateral Organization Performance Assessment Network: *MOPAN 2015–16 Assessments: International Labour Organization, Institutional Assessment Report*, Zusammenfassung, S. vi.

Kohärente Politiken und Maßnahmen zur Erzielung der gewünschten Ergebnisse in den Ländern

- 207.** Eine größere Politikkohärenz auf verschiedenen Ebenen würde günstigere Bedingungen für die Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit schaffen. Dies erfordert in erster Linie anhaltende Bemühungen, um Erwägungen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in den Mittelpunkt der nationalen und internationalen Politikgestaltung in allen relevanten Bereichen zu stellen. Das nachhaltige Engagement der IAO für vorgelagerte Politik- und Forschungsinitiativen zusammen mit anderen Organisationen des multilateralen Systems und zwischenstaatlichen Foren wie der G20 und den BRICS hat den Ruf der IAO als wertvolle Informations- und Analysenquelle bestätigt. Dies hat dazu beigetragen, Beschäftigung, Sozialschutz, Rechte bei der Arbeit und Gleichstellung im Zentrum der globalen Politikagenda zu verankern, auch in Bezug auf die Zukunft der Arbeit und das Erreichen der SDGs. Dies hat eine Fokussierung auf wesentliche Fragen, Koordination und Führung erforderlich gemacht und muss nun durch Anwaltschaft und Sensibilisierung weitergeführt werden, um sicherzustellen, dass globale Engagements in Politikumsetzung und Finanzierungsbeschlüsse münden, auf nationaler und auf internationaler Ebene.

„Globale Arbeiten haben im Gesamtrahmen der Arbeit auf dem Gebiet des sozialen Schutzes im Berichtszeitraum an Bedeutung gewonnen. Evidenzbasierte globale anwaltschaftliche Arbeit und Sensibilisierung in Verbindung mit der Schaffung von neuen Räumen für globale Steuerung und globalen Austausch haben sich als ein wirksames Mittel erwiesen, um die begrenzten Ressourcen der IAO zu nutzen, mit dem Ziel, der Organisation größere Sichtbarkeit zu verschaffen und globale Debatten mitzugestalten. Außerdem bietet es der IAO die Möglichkeit, die Agenda größerer Organisationen (wie der Weltbank, regionaler Banken und des Internationalen Währungsfonds) zu beeinflussen und sich für die Integration von Basisniveaus für sozialen Schutz in die SDGs einzusetzen.“

IAA: *Independent evaluation of the ILO's strategy and actions for creating and extending social protection floors, 2012–17* (Genf, 2017), S. 67.

- 208.** Die Erfahrung hat gezeigt, dass globale Partnerschaften zu den SDG-Zielvorgaben ein größeres Potential zur Förderung stärker integrierter Politikantworten und koordinierter Maßnahmen durch ein breites Spektrum von Partnern haben und gleichzeitig die Wirkung und die Sichtbarkeit von Interventionen der IAO erhöhen. Um diese Ergebnisse zu erzielen, muss das Engagement des Amtes durch angemessene technische und finanzielle Ressourcen unterstützt werden, auch wenn solche Investitionen Zeit brauchen können, bis sie sich bezahlt machen. In Anbetracht der knappen Mittel wird dem vorrangigen Engagement in solchen Partnerschaften weiterhin wesentliche Bedeutung zukommen. Es wird erheblicher zusätzlicher Anstrengungen bedürfen, um die Mitgliedsgruppen dabei zu unterstützen, sich für die Umsetzung der Agenda 2030 einzusetzen. Unter voller Einbindung des Turiner Zentrums wird das Amt sich weiterhin bemühen müssen, die Kenntnis und das Verständnis der Agenda 2030 bei den Bediensteten und den Mitgliedsgruppen zu verbessern.

- 209.** Auf Landesebene erfordert die Verflechtung der SDGs integrierte Antworten. Die Maßnahmen der IAO waren effektiver und wirkungsvoller, wenn sie systemische und multidisziplinäre Ansätze, die mehrere Fachbereiche umspannten, mit einem Gesamtregierungs- und Multi-Stakeholder-Ansatz verbunden haben. Beispielsweise zeigten die bewertungsbasierten nationalen Dialoge über soziale Basisschutzniveaus, wie ein spezifisches Ziel in Bezug auf menschenwürdige Arbeit sowohl der Ausgangspunkt für die integrierte Verfolgung aller vier strategischen Ziele als auch der Hebel für ein produktives Engagement mit einem breiten Spektrum von nationalen und internationalen Partnern sein kann. Dieser Ansatz sollte umfassender angewendet werden.

Forschungsarbeiten und analytische und statistische Arbeiten der IAO – die Grundlagen für Glaubwürdigkeit und Relevanz

- 210.** Die IAO hat im Zeitraum 2016–17 besondere Anstrengungen unternommen, um die Relevanz und Qualität der Forschungen der IAO zu verbessern mit dem Ziel, ihre globale Führungsrolle im Bereich der Arbeits- und Sozialfragen zu verstärken. Dieser Ansatz muss in den kommenden Jahren beibehalten werden.

„Möglicherweise muss die IAO daher ihre Büros und ihre Mitgliedsgruppen auf die Notwendigkeit hinweisen, sich um Beiträge von anderen Ministerien zu bemühen. Neben dem Bildungsministerium gibt es andere Ministerien, die ebenfalls ein Interesse an Qualifikationen haben – einschließlich beispielsweise der für Wirtschaftsentwicklung, Handel, Unternehmen, Infrastruktur verantwortlichen Ministerien sowie sektorspezifischer Ministerien.“

IAA: *Independent evaluation of the ILO's strategy and actions for skills development for jobs and growth, 2010–15* (Genf, 2016), S. 61.

- 211.** Die Erfahrungen während der Zweijahresperiode unterstreichen die Notwendigkeit, proaktiv vorzugehen, wenn es darum geht, Möglichkeiten für vorausschauende, evidenzbasierte analytische Arbeiten zu aufkommenden Fragen zu suchen und zu ergreifen, die sowohl für die globalen Politikdebatten als auch für die Mitgliedsgruppen in den Mitgliedstaaten von Bedeutung sind. Solche Forschungen haben auch durch die Initiative zur Zukunft der Arbeit an Dynamik gewonnen. Die Qualitätskontrollmechanismen für Forschung und Veröffentlichungen werden weiterhin eine entscheidende Rolle spielen, wenn im Forschungsprogramm der IAO die höchsten Standards aufrechterhalten werden sollen. Die IAO baut zwar weiterhin einen bedeutenden Wissensfundus auf, die Systematisierung dieses Fundus durch die Umsetzung ihrer Wissensstrategie ist aber weiterhin eine Herausforderung für die kommende Zweijahresperiode. Die IAO hat dennoch gezeigt, dass ihr als Sammlerin einschlägigen Wissens aus unterschiedlichen Quellen, auch seitens ihrer Mitgliedsverbände, eine wichtige Rolle zufällt. Partnerschaften mit der globalen Forschungsgemeinschaft und mit anderen UN- und multilateralen Organisationen müssen vertieft werden.

- 212.** Die große Anzahl von Indikatoren, die von der UN-Generalversammlung angenommen worden sind, um menschenwürdige Arbeit in den SDGs zu überwachen, zeugt von der Führerschaft der IAO in diesem Bereich und ihrer Fähigkeit, innerhalb des internationalen Systems diesbezüglich Konsens zu schaffen.

- 213.** Drei Fragen werden in Zukunft anhaltender Aufmerksamkeit bedürfen:

- Verbesserung der Koordinierung der statistischen Tätigkeiten des Amtes. Dies ist unerlässlich, um die kritische Masse zu verbessern, Skaleneffekte zu erzielen und Doppelarbeit bei den Mitgliedsgruppen gebotenen Dienstleistungen zu vermeiden;
- nachhaltiges Engagement der Mitgliedsgruppen, um die IAO zu positionieren und Partnerschaften zur Unterstützung der nationalen Berichterstattung über die SDGs zu

nutzen. Im Zeitraum 2016–17 haben sich Verzögerungen bei der Erzielung von Einvernehmen darüber, wie Rechte bei der Arbeit gemessen werden sollten, nachteilig auf die Rolle der IAO im Prozess der SDG-Indikatoren ausgewirkt;

- Verbesserung der Qualität der in vielen Mitgliedstaaten erstellten Statistiken zur Überwachung menschenwürdiger Arbeit. Die Verbesserung der Statistiken über menschenwürdige Arbeit weltweit muss für die IAO weiterhin Vorrang haben, die kontinuierliche Investitionen vornehmen muss, um die statistischen Kapazitäten des Amtes zu stärken.

Stärkung der Normensetzungsfunktion durch technische Zusammenarbeit

214. Die in der Zweijahresperiode gemachten Erfahrungen bestätigen die Bedeutung eines zielstrebigem und hartnäckigen Vorgehens bei normenbezogenen Fragen, selbst in schwierigen Kontexten und angesichts kritischer Äußerungen zu dem Ansatz der IAO. Dies wird durch die Fortschritte, die in Bezug auf langandauernde Fälle von Nichteinhaltung von grundlegenden Übereinkommen unter schwierigen Bedingungen erzielt worden sind, untermauert. Dies hat auch gezeigt, wie wichtig es ist, die normative

„Eine Prüfung hat ergeben, dass nicht alle globale Ergebnisstrategien auf die von Mitgliedsgruppen global zum Ausdruck gebrachten Bedürfnisse oder die durch die Aufsichtsmechanismen ermittelten Lücken ausgerichtet sind. Es erfolgt jedoch eine Abstimmung mit diesen Mechanismen, die aber weder automatisch noch umfassend ist.“

IAA: *Independent evaluation of the ILO's strategies on Fundamental Principles and Rights at Work: Revised edition 2015* (Genf, 2015), S. xi.

Kernfunktion der IAO mit ihren Beratungsdiensten und Tätigkeiten in den Ländern zu verknüpfen, um so einen Tugendkreis aus der Tätigkeit der Aufsichtsorgane, der technischen Unterstützung der IAO und den Folgemaßnahmen der nationalen Mitgliedsgruppen zu schaffen. Dennoch ist immer wieder eine Entkopplung zwischen den von den Mitgliedsgruppen im Rahmen der DWCPs ermittelten Prioritäten und den von den Aufsichtsorganen geforderten Folgemaßnahmen festgestellt worden. Um dieses Problem anzugehen, hat das Amt einen Prozess frühzeitiger Konsultationen über IAO-Unterstützung in Ländern auf die Wege gebracht, die Gegenstand von Bemerkungen des Aufsichtssystems gewesen sind.

215. Die Erfahrung bestätigt auch, dass mehr getan werden muss, um das Wissen und die Informationen über die Normen der IAO rasch und in einer Weise verfügbar zu machen, die von ihren Mitgliedsgruppen und Partnern leicht verstanden und angewendet werden kann. Dies ist besonders wichtig zu einer Zeit, da die Partner, auch im multilateralen System, bei der IAO Rat in diesen Fragen suchen, auch im Kontext der SDGs. Die anwaltschaftlichen und Outreach-Bemühungen des Amtes werden diesbezüglich gestärkt werden müssen.

216. Bei der Normeninitiative werden erhebliche Fortschritte erzielt werden müssen, um die Maßgeblichkeit der Normensetzungsfunktion der IAO zu wahren, auch derjenigen des Aufsichtssystems, auf der Grundlage eines robusten und relevanten internationalen Arbeitsnormenwerks. Blockaden im Aufsichtssystem haben Auswirkungen auf die Rolle der IAO bei der Festlegung und Überwachung des internationalen Arbeitsrechts und führen zu Ineffizienzen beim Einsatz der Mittel, die die Mitgliedstaaten der Organisation zur Verfügung gestellt haben.

Die Wirksamkeit der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs steigern

217. Mehrere Evaluierungen haben den Nachweis für die wesentliche Rolle des sozialen Dialogs und starker sozialer Akteure bei der Formulierung von Politiken für menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit geliefert.

- 218.** Gleichzeitig wird der Wert der Dreigliedrigkeit im Allgemeinen anhand der konkreten Ergebnisse beurteilt, die sie bewirkt. Im Kontext eines erheblichen Drucks auf die Dreigliedrigkeit und den sozialen Dialog in einer Reihe von Situationen hat dies verschiedene Konsequenzen für die künftige Tätigkeit der IAO.
- 219.** Erstens sind Beschränkungen der Ausübung des grundlegenden Rechts der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Gesetzgebung oder Praxis ein unzulässiges und entscheidendes Hindernis für das Erreichen der Ziele der IAO. Die Beseitigung solcher Hindernisse ist eine ständige Aufgabe der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen.
- 220.** Zweitens erfordert die volle Verwirklichung des Potentials des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit häufig systemische Anstrengungen, um die nationalen, politischen, regulatorischen und institutionellen Rahmenbedingungen zu verbessern, sowie gezielte Programme für den Aufbau von Kapazitäten und Institutionen zur Stärkung der Arbeitsverwaltungen und der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände. Die Bemühungen des Amtes müssen sich systematischer auf eine breitere und intensivere nationale Eigenverantwortung und Führung stützen.
- 221.** Drittens ändert sich die Art der Dienstleistungen, um die die Sozialpartner die IAO ersuchen, angesichts der raschen Veränderungen in der Arbeitswelt und der sich wandelnden Bedürfnisse ihrer Mitglieder. Die Erfahrung hat jedoch gezeigt, dass die Fähigkeit der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, neue Aufgaben wahrzunehmen und Dienstleistungen zu erbringen, die von ihren Mitgliedern verlangt werden, auch von einer konsolidierten Kapazität abhängt, ihre traditionellen Vertretungsfunktionen in Wirtschafts- und sozialpolitischen Prozessen und in Prozessen des sozialen Dialogs wahrzunehmen. Die Entwicklung starker und repräsentativer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände muss weiterhin ein Hauptschwerpunkt des Programms der IAO sein. Unterstützung seitens Mitgliedstaaten und Geben ist für eine angemessene Finanzierung dieser Arbeit entscheidend, die auf dauerhafte Wirkung der betreffenden Tätigkeiten bedacht sein muss.

„Eigenverantwortung ist ein Schlüsselement bei der Sicherstellung der Nachhaltigkeit von Projekten, zusammen mit partizipatorischer dreigliedriger Zusammenarbeit, der Schaffung von Umsetzungsstrukturen und der Einbeziehung wesentlicher Akteure auf allen Stufen des Programms.“

Zur Sicherstellung von Nachhaltigkeit schlagen einige Evaluierungen vor, dass die erreichte Beteiligung/Einbindung institutionalisiert werden muss.“

IAA: *Social dialogue interventions: What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013–16* (Genf, 2017), S.81.

Aufbau von Partnerschaften für eine wirkungsvollere Entwicklungszusammenarbeit

- 222.** In einem Kontext anhaltender starker Nachfrage nach IAO-Unterstützung setzt das Erzielen signifikanter Ergebnisse eine Priorisierung und die Entwicklung einer kritischen Masse von Sachwissen in Schlüsselbereichen der IAO voraus. Das Amt hat bei der Umschichtung von Mitteln zu ihrer technischen Arbeit zwar Fortschritte erzielt, im Rahmen eines Haushalts mit realem Nullwachstum sind dem Erreichbaren aber Grenzen gesetzt. Eine Intensivierung der Maßnahmen der IAO hängt daher von einem starken und dynamischen Bestand an

„Zusammengenommen legen die Indizien den Schluss nahe, dass die Interventionen der IAO im Allgemeinen sehr relevant, aber unterschiedlich effektiv, effizient und nachhaltig sind. Erhebliche Auswirkungen haben einige der Flaggschiffprogramme erbracht. Die IAO hat besonders effektiv zu Veränderungen in innerstaatlichen Politiken und Programmen beigetragen.“

Multilateral Organization Performance Assessment Network: *MOPAN 2015–16 Assessments: International Labour Organization., Institutional Assessment Report*, Zusammenfassung, S. 26.

Programmen für Entwicklungszusammenarbeit ab, die mit inländischen Mitteln finanziert werden. Unter diesen Umständen muss die IAO tragfähige Strategien für Ressourcenmobilisierung und diversifizierte Partnerschaften mit einem breiten Spektrum von Akteuren verfolgen, darunter traditionelle und neue Geberländer, der private Sektor und Süd-Süd- und Dreieckskooperation.

- 223.** Parallel dazu müssen weitere Anstrengungen unternommen werden, um freiwillige Mittel mit Mitteln des ordentlichen Haushalts der IAO im Rahmen eines Arbeitsprogramms zu integrieren, in dem Mittel aus verschiedenen Quellen gebündelt werden. Im Einklang mit der Reform des UN-Entwicklungssystems und dem Übergang von der Finanzierung von technischer Unterstützung zur Finanzierung von Entwicklungsergebnissen wird die IAO in Zusammenarbeit mit ihren Mitgliedsgruppen verstärkt Maßnahmen ergreifen müssen, um sicherzustellen, dass Ergebnisvorgaben in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in die innerstaatliche Entwicklungsfinanzierung und -planung integriert werden. Während der Zweijahresperiode waren nicht zweckgebundene freiwillige Mittel (HZK) weiterhin eine effektive Option, um neue Aktionslinien auf Landesebene zu erschließen und zusätzliche Mittel aufzubringen, einschließlich inländischer Finanzierung. Die starke Zunahme gemeinsamer Arbeiten mit anderen UN-Organisationen durch verschiedene Multi-Stakeholder-Partnerschaften ist ein weiterer wichtiger Trend, der dazu führt, dass die Fähigkeit der IAO, die Beschaffung von Mitteln für menschenwürdige Arbeit als Teil breiterer Partnerschaften zu fördern und zu erleichtern, ebenso wichtig ist wie die Sicherung der Finanzierung des spezifischen Beitrags der IAO.
- 224.** Partnerschaften sind auch ein Eckpfeiler der Strategie, die den fünf Flaggschiffprogrammen für Entwicklungszusammenarbeit zugrunde liegt. Die ersten Lehren aus der Umsetzung dieser Programme im Zeitraum 2016–17 legen den Schluss nahe, dass sie sich der Herausforderung, die Dienstleistungen der IAO zu verstärken, um den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen besser gerecht zu werden, stellen. Zwar ist der Start dieser Programme ungleich verlaufen, und es wäre verfrüht, endgültige Schlussfolgerungen zu ziehen, sie versetzen das Amt aber in die Lage, seine Unterstützung auf strategischere, kohärentere und integriertere Weise durchzuführen und sie leichter zu vermitteln. Die Fokussierung auf genau definierte vorrangige Bereiche zur Unterstützung der Erfüllung der Ergebnisvorgaben in einer begrenzten Anzahl von Ländern hat eine wechselseitige Befruchtung der Programme und eine bessere Koordinierung zwischen Fachhauptabteilungen in der Zentrale und mit den Regionen bewirkt. Sie hat auch dazu beigetragen, bestehende Kapazitätslücken zu schließen, auch in Bezug auf die zur Entwicklung von evidenzbasierten landesspezifischen Interventionen erforderlichen Wissensgrundlagen und Daten, und neue Partnerschaften zu nutzen.
- 225.** Ungeachtet dieser ermutigenden Entwicklungen gibt es weiterhin Herausforderungen. Die Flaggschiffprogramme befinden sich auf unterschiedlichen Nachhaltigkeitsebenen. Die freiwillige Finanzierung war ungleichmäßig. Die Koordinierung mit den Gebern war nicht immer einfach und, was noch wichtiger ist, die Partnerschaften müssen noch weiter gefestigt und ausgeweitet werden, um globalen Einfluss zu erlangen und Wirkung in den Ländern zu entfalten.

Stärkung der Rechenschaftspflicht für Ergebnisse

- 226.** Ein solides ergebnisorientiertes Management ist für das Engagement der IAO für Rechenschaftspflicht für die Ergebnisse ihrer Arbeit von entscheidender Bedeutung. Der Weg von der Messung von Tätigkeiten und Ausgaben zur Messung von inhaltlichen Ergebnissen und dauerhafter Wirkung muss entschlossen und klar zurückgelegt werden. Die im Zeitraum 2016–17 durchgeführten Bewertungen und Überprüfungen der Leistungen der IAO haben in diesem Bereich Fortschritte, aber auch Raum für Verbesserungen ergeben. In Bezug auf die Überwachung wird das Amt weiterhin seine Systeme stärken, um nicht nur Informationen über die mit IAO-Interventionen erzielten Ergebnisse, sondern auch über die

längerfristige Wirkung dieser Ergebnisse zu erfassen, die mehrere Zweijahresperioden umfassen können, auf der Grundlage einer längerfristigen Theorie des Wandels. Die Einführung neuer Überwachungsmechanismen im Zeitraum 2016–17 hat die Gesamtdurchführung des Programms und Haushalts der IAO verbessert und die rechtzeitige Umschichtung von Ressourcen zu den höchsten Prioritäten ermöglicht. In diesem Bereich wie auch im Bereich der strategischen Budgetierung bedarf es weiterer Fortschritte, um Führungskräften Zugang zu Informationen zu verschaffen, die für rechtzeitige Entscheidungen relevant sind, und um den Verwaltungsrat über die Zuteilung und Verwendung von Mitteln in vollem Umfang zu informieren. Die Einrichtung einer speziellen amtsweiten RBM-Taskforce für die gründliche Überprüfung der relevanten Systeme, Instrumente und Praktiken im Zeitraum 2018–19 wird das Engagement der IAO für weitere Fortschritte auf diesem Gebiet erleichtern.

„Zwar sind Ergebnisse im Rahmen eines ergebnisorientierten Managements für eine zentrale Berichterstattung verfügbar, sie geben derzeit aber keinen Aufschluss darüber, inwieweit die von den FOS [Außendiensttätigkeiten und -strukturen] erbrachten Dienstleistungen zu den erwarteten Ergebnissen führen. Im Hinblick auf die Verbesserung des Prozesses sollten die Regional- und Landesbüros dafür sorgen, dass die erwarteten Ergebnisse, Tätigkeiten und Outputs des Amtes auf allen Ebenen eindeutig definiert sind und in kaskadierenden Arbeitsplänen und Berichten zum Ausdruck kommen. Dies wird systematischere nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Datenerhebungs- und -überwachungsverfahren erforderlich machen...“

IAA: *Independent evaluation of the ILO's field operations and structure 2010–16* (Genf, 2017), S. xvi.

227. Auf der Landesebene werden die Maßnahmen zur Unterstützung der Entwicklung von verbesserten und zunehmend fokussierten DWCPs fortgesetzt. Eine große Herausforderung besteht jedoch darin, dass die Mitgliedsgruppen in mehreren Mitgliedstaaten nicht bereit sind, sich für DWCPs zu engagieren, die einen ausgewogenen und integrierten Ansatz zur Förderung aller strategischen Ziele in Bezug auf menschenwürdige Arbeit umfassen. Durch das Fehlen eines wirklichen dreigliedrigen Konsenses über die DWCPs und einer echten dreigliedrigen Eigenverantwortung hierfür kann die entscheidende Rolle, die die DWCPs bei der Förderung aller Ziele in Bezug auf menschenwürdige Arbeit spielen können, untergraben. Daher müssen unbedingt weiterhin Anstrengungen unternommen werden, um DWCPs zu gestalten, die einen ausgewogenen Ansatz zu der Agenda für menschenwürdige Arbeit mit aktiver dreigliedriger Eigenverantwortung umfassen und es der IAO ermöglichen, einen spezifischen Beitrag zu den UNDAFs zur Unterstützung der Agenda 2030 zu leisten.

228. Konkrete Lehren können aus den Erfahrungen mit den internationalen Arbeitsnormen, dem sozialen Dialog und der Geschlechtergleichstellung und der Nichtdiskriminierung als übergreifenden Fragen gezogen werden, die fester Bestandteil aller Arbeitsbereiche der IAO sein sollten. Die MOPAN-Bewertung der IAO hat gezeigt, dass die starke strategische Gender-Fokussierung unterschiedliche Ergebnisse liefert, da die Gleichstellungsorientierung in manchen Fällen nicht ausreichend mitgetragen wird oder die fachlichen Kapazitäten zu schwach sind. In derselben Bewertung wird jedoch anerkannt, dass die IAO eindeutige Schritte unternommen hat, um Umweltanliegen in ihr Programm zu integrieren, insbesondere durch die Grüne Initiative und die Aufnahme einer vierten übergreifenden Frage in Programm und Haushalt für 2018–19.

„Die IAO sollte systematischer vorgehen, wenn sie IAA-Bedienstete und IAO-Mitgliedsgruppen ersucht, geschlechtsspezifische Fragen in ihre inhaltliche Arbeit zu integrieren. Derzeit sind die Orientierungen zu vage und geben keinen eindeutigen Aufschluss darüber, was genau Geschlechtergleichstellung auf verschiedenen Ebenen bedeutet.“

IAA: *ILO Action Plan for Gender Equality 2010–15: Independent final evaluation* (Genf, 2016), S. 92.

229. Die im Zeitraum 2016–17 gemachten Erfahrungen unterstreichen, dass die Arbeiten in diesen Bereichen über alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben hinweg systematisch ausgerichtet und nachhaltig sein müssen, um zu messbaren Veränderungen beizutragen. Erforderlich sind praktische brauchbare Leitlinien, Unterstützungssysteme und eine eindeutig zugeordnete Rechenschaftspflicht, um sicherzustellen, dass alle übergreifenden Fragen im Verlauf der Umsetzung angemessen behandelt werden und hierfür angemessene Mittel zur Verfügung stehen. Das Amt hat diese Erkenntnisse bei der Planung der Durchführung des Programms und Haushalts für 2018–19 bereits berücksichtigt.

Fortsetzung der Bemühungen um Einheit in der Aktion

230. Die Anforderung, auf die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen mit flexiblen und relevanten Antworten hoher Qualität in kürzeren Zeitrahmen zu reagieren, erfordert neben robusten technischen und analytischen Kapazitäten anpassungsfähige betriebliche Prozesse, die das Amt in die Lage versetzen, seine Dienstleistungen zu mobilisieren und zu organisieren und sie rasch als „One ILO“ zu erbringen.
231. Wenngleich bei der Stärkung der kritischen Masse des Fachwissens der IAO erhebliche Fortschritte erzielt worden sind, muss noch mehr getan werden, um in den verschiedenen Arbeitsbereichen der IAO und in den Fachhauptabteilungen und den technischen Teams einheitliche Qualifikations-, Kompetenz- und Leistungsniveaus zu erreichen und dafür zu sorgen, dass sie bei der Erbringung von Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen zusammenarbeiten. Dies wird im Rahmen der Umsetzung der Humanressourcenstrategie 2018–21 verfolgt werden (GB.331/PFA/13).
232. Durch eine bessere interne Koordinierung der unterstützenden Hauptabteilungen, die Dezentralisierung von Verwaltungsprozessen zu Landesämtern und gestraffte Verfahren sind die Tätigkeiten und die Durchführung verbessert worden. Die Bewältigung von Engpässen, die die Fähigkeit des Amtes beeinträchtigen, den erheblich gestiegenen Ersuchen um Dienstleistungen der IAO effektiv und rechtzeitig zu entsprechen, gehört zu den Hauptzielen der Überprüfung der Arbeitsabläufe. Durch anhaltende Investitionen in die Entwicklung von IT-basierten Programmierungs-, Finanz- und Kommunikationssystemen, die die Koordination, Transparenz und Rechenschaftspflicht im Amt und gegenüber den Mitgliedsgruppen und Partnern erleichtern, wird dieses Problem ebenfalls angegangen. Diese Bemühungen sind zwar zeit- und ressourcenaufwendig, die erforderlichen Investitionen sind aber aufgrund des Nutzens, den sie schaffen können, gerechtfertigt.
233. Der Erfolg der Reformen der IAO hängt von einem fortgesetzten Dialog und von fortgesetzter Zusammenarbeit zwischen dem Amt und den Mitgliedsgruppen ab. Die Reform des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz hat gezeigt, dass ein starkes dreigliedriges Engagement zu erheblichen Verbesserungen führen kann. Eine Herausforderung besteht darin, die Umsetzung von beschlossenen Veränderungen mit der sich aus den Ersuchen der Mitgliedsgruppen ergebenden Trägheit in Einklang zu bringen – ein Beispiel

„Die Unterstellung der Außendiensttätigkeiten in einer Abteilung der Zentrale unter einen Stellvertretenden Generaldirektor, die Schaffung von spezifischen Abteilungen für die Koordinierung von Sachfragen wie GTTs [Globale Technische Teams] und Teams für die Koordinierung von Ergebnisvorgaben hat die Zentrale in die Lage versetzt, Koordination und Unterstützung weiter zu entwickeln (...) Der Erfassungsbereich und die Beteiligung dieser Initiativen sind jedoch unterschiedlich. Einige sind möglicherweise zu groß, um effektiv zu sein. Ein allgemeineres Problem besteht darin, dass der Informationsfluss hauptsächlich in eine Richtung geht, nämlich von der Zentrale in den Außendienst, aber nicht umgekehrt (...) Instrumente wie internetbasierte Kommunikationssysteme könnten dazu beitragen, dieses Problem zu lösen.“

IAA: *Independent evaluation of the ILO's field operations and structure 2010–16* (Genf, 2017), S. 71.

sind die Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Paper-Smart-Politik des Amtes. Eine weitere Herausforderung ergibt sich im Zusammenhang mit der Finanzierung von zusätzlichen Arbeiten, die vom Verwaltungsrat aufgrund von Konferenzbeschlüssen in Auftrag gegeben werden, innerhalb einer vereinbarten Haushaltsperiode und im Kontext eines Nullwachstums der realen Ressourcen.

- 234.** Eine verbesserte Kommunikation ist eine unerlässliche Voraussetzung für die Arbeit als „One ILO“ und die Positionierung der IAO als vertrauenswürdige, sichtbare und maßgebliche Spielerin gegenüber ihren Mitgliedsgruppen und Partnern. Die Einheit in der Aktion erfordert eine Veränderung im Denken und einen kulturellen Wandel, bei dem interne Kommunikation und Anwaltschaft eine Schlüsselrolle spielen. Die Erfahrung hat gezeigt, wie wichtig das Engagement und die Führung der oberen Leitungsebene im internen Kommunikationsprozess sind, und es sind Fortschritte zu verzeichnen gewesen, die amtsweit konsolidiert und weiterverfolgt werden müssen, auch durch Schulungen. Auch beim Einreißen von Silos sind Fortschritte zu verzeichnen. Mechanismen wie die globalen technischen Teams und die Teams für die Koordinierung von Ergebnisvorgaben wurden während der Zweijahresperiode versuchsweise eingeführt, um die Kommunikation, den Erfahrungsaustausch, die fachliche Kompetenz und die wechselseitige Befruchtung zwischen Fachhauptabteilungen in der Zentrale und in den Regionen zu verbessern. Sie haben Teamarbeit und Rechenschaftspflicht gefördert, den Einsatz von Ressourcen optimiert und die Durchführung des Programms der IAO verbessert. Es werden weiterhin Bemühungen unternommen werden, um dafür zu sorgen, dass alle das Gefühl haben, für ein gemeinsames Ziel zu arbeiten. Die externe Kommunikation und Anwaltschaft wird gestärkt werden, um die analytische, förderliche und grundsatzpolitische Arbeit der IAO und die mit ihrer Unterstützung erzielten Ergebnisse besser zu profilieren. Dies wird das gezielte Zugehen auf eine breitere Öffentlichkeit und die Entwicklung von Initiativen zur Festigung der Unterstützung durch die Geber umfassen.
- 235.** Die Arbeit als „One UN“ auf globaler und auf Landesebene hat im Rahmen der Reform der UN Chancen wie auch Herausforderungen mit sich gebracht. Wo die IAO erfolgreiche Partnerschaften mit anderen im UN-System eingegangen ist, sind die Ergebnisse sehr produktiv gewesen und sehr geschätzt worden, und sie haben den Ruf der IAO gesteigert. Gleichzeitig können manche Initiativen einen erheblichen Zeit- und Mittelaufwand erfordern, der nicht vorhergesehen werden konnte. Die Vorschläge des UN-Generalsekretärs für Veränderungen in Bezug auf Leitung, strategische Kohärenz, Organisation auf Landesebene, regionale Mechanismen und Finanzierung zielen darauf ab, die UN geschlossener, stärker ergebnisorientiert und rechenschaftspflichtiger zu machen, um die Mitgliedstaaten besser bei der Umsetzung der Agenda 2030 zu unterstützen. Vorbehaltlich Konsultationen und Beschlüssen des Wirtschafts- und Sozialrats, der Generalversammlung der UN und des IAA-Verwaltungsrats selbst werden die Vorschläge des Generaldirektors auf jeden Fall bedeutende Konsequenzen für die IAO und ihre Rolle und Tätigkeiten als Teil des UN-Entwicklungssystems haben. Aufgrund des Prozesses der internen Veränderungen, den die IAO seit 2012 durchführt, um ihre Relevanz und ihren Einfluss zu stärken, des wesentlichen Beitrags, den sie bisher zur Förderung der Agenda 2030 geleistet hat, und ihres aktiven und konstruktiven Engagements im Reformprozess der UN verfügt die IAO über gute Voraussetzungen, um für die neuen Herausforderungen gewappnet zu sein und die dadurch gebotenen Möglichkeiten zu nutzen.

Anhang I. Programmleistung

Einleitung

Dieses Dokument enthält eine quantitative Zusammenfassung der von den Mitgliedsgruppen der IAO in den Mitgliedstaaten mit Unterstützung des Amtes in der Zweijahresperiode 2016–17 erzielten Ergebnisse. Ergebnisse nach Indikator werden für alle Ergebnisvorgaben des im Programm und Haushalt für 2016–17 eingerichteten Ergebnisrahmens vorgelegt, insbesondere:

- zehn grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben, aufgeschlüsselt nach Region;
- drei unterstützende Ergebnisvorgaben in Bezug auf die effektive Anwaltschaft für menschenwürdige Arbeit, die Leitung der Organisation und den effizienten Einsatz von Unterstützungsdiensten und Ressourcen.

Ergebnisse unter den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben

Die Unterstützung der IAO während der Zweijahresperiode trug zum Erzielen von 707 Ergebnissen über die zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben bei, von denen 702 Ergebnisse in 130 Mitgliedstaaten und fünf Ergebnisse auf der Ebene subregionaler, regionaler und internationaler Institutionen erzielt wurden (Tabelle 1). Detaillierte Leistungsinformationen nach Landesergebnis und nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe finden sich in dem Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit.⁶³

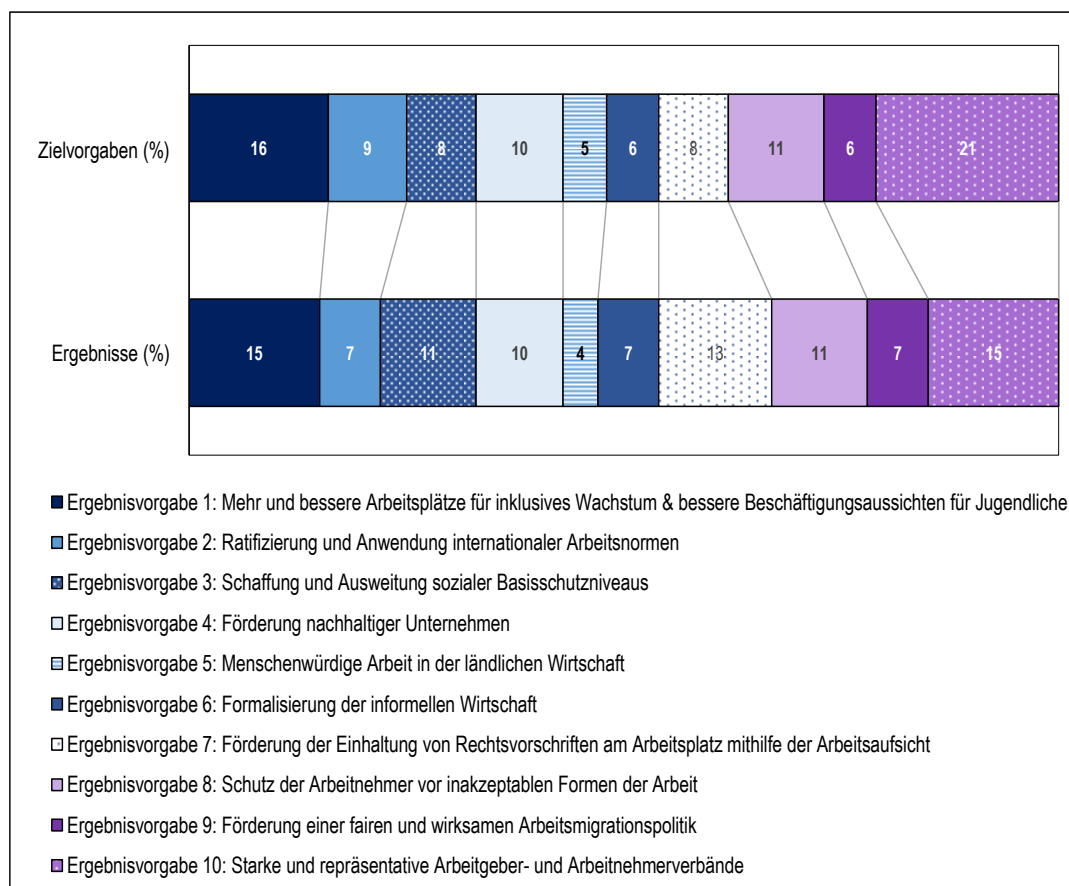
Die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben spiegeln aktuelle Herausforderungen in der Arbeitswelt wider, die für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO in den Mitgliedstaaten und die breitere Entwicklungsgemeinschaft von Bedeutung sind, auch im Kontext des globalen Engagements für das Erreichen der transformativen Ziele der Agenda 2030. Sie sind konzipiert als integrierte Antworten auf wesentliche beschäftigungs-, sozial- und arbeitspolitische Fragen.

Es sei darauf hingewiesen, dass jedes Ergebnis zwar nur gegenüber einem Vorgabeindikator aufgeführt wird, viele von ihnen aber auch Dimensionen aufweisen, die auf andere Ergebnisvorgaben zurückgehen. Dies steht im Einklang mit dem zusammenhängenden, unteilbaren und sich gegenseitig stützenden Charakter der vier strategischen Ziele, die die Architektur der Agenda für menschenwürdige Arbeit bilden – Beschäftigung, sozialer Schutz, sozialer Dialog, Rechte und grundlegende Prinzipien bei der Arbeit. Jedes Ergebnis umfasst daher normalerweise Dimensionen aller strategischen Ziele und trägt zur Förderung von mehr als einem von ihnen bei. Infolgedessen erfordert die Bewertung des Gesamtfortschritts bei der Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit die Verbindung eines quantitativen Ansatzes mit einer qualitativen Analyse der Erfolge, wie im Hauptteil dieses Berichts dargelegt.

Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Leistung über die zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben im Vergleich zu den im Programm und Haushalt für 2016–17 festgelegten Zielvorgaben.

⁶³ Siehe www.ilo.org/IRDashboard.

Abbildung 1. Verteilung der Zielvorgaben und Ergebnisse nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe (Prozent)



In einer Reihe von grundsatzpolitischen Bereichen, insbesondere bezüglich der Ergebnisvorgaben 3 und 7, übertrafen die erzielten Ergebnisse die für die Zweijahresperiode gesetzten Zielvorgaben. Dies war hauptsächlich auf eine Verbindung von Faktoren zurückzuführen:

- Erstens führten die anerkannte Führungsrolle der IAO in die Arbeitswelt betreffenden Fragen sowie die zentrale Bedeutung ihrer analytischen, normativen und grundsatzpolitischen Beratungs- und Dialogtätigkeiten für das Erreichen des Ziels 8 der SDGs in Bezug auf Wachstum und menschenwürdige Arbeit und andere SDG-Zielvorgaben im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit zu einer erheblichen Zunahme der Ersuchen um IAO-Unterstützung. Dies hing insbesondere mit Politikgestaltungsprozessen und Bemühungen zum Aufbau von Institutionen im Kontext von nationalen nachhaltigen Strategien und von Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen und der Rolle der Mitgliedsgruppe bei diesen Unterfangen zusammen.
- Zweitens legen vorläufige Erfahrungen mit der Durchführung der fünf globalen Flaggschiffprogramme den Schluss nahe, dass diese Programme wirksam dazu beitragen, die politische Aufmerksamkeit, Multi-Stakeholder-Partnerschaften und Ressourcen auf die wesentlichen Prioritäten des IAO-Programms auszurichten. Diese Programme trugen in unterschiedlichem Ausmaß zur Steigerung der Wirkung der Entwicklungszusammenarbeit der IAO bei, entweder durch Ausweitung bewährter erfolgreicher Interventionsmodelle (Programm Better Work, revidiertes Internationales Programm für die Beseitigung von Kinder- und Zwangsarbeit (IPEC+)) oder durch Mobilisierung von zusätzlichen freiwilligen Mitteln (sozialer Basisschutz für alle, globale Präventionsmaßnahmen im Bereich des Arbeitsschutzes (OSH-GAP)).

- Drittens machten sich die anhaltenden Bemühungen der IAO, ihren Mitgliedern einen Mehrwert zu bieten, in der Zweijahresperiode weiterhin bezahlt. Es wurden Maßnahmen eingeführt, um die fachlichen Kapazitäten durch die Umschichtung von Mitteln von Verwaltungsdiensten zu technischen und analytischen Aufgaben zu stärken, um die Wissensgrundlagen der IAO im Bereich aktueller, die Arbeitswelt betreffender Fragen zu stärken und um das Sachwissen und die Kooperation zwischen Staaten und Mitgliedsgruppen sowie unter den Bediensteten der IAO und zwischen ihnen und externen Partnern zu nutzen. Diese Maßnahmen trugen zusammen zu einer Verbesserung der kritischen Masse und der Teamarbeit, zur Schaffung von Skaleneffekten und zur Förderung von effizienteren und wirkungsvolleren Interventionsmodellen und betrieblichen Praktiken bei.

In einigen Arbeitsbereichen blieben die Fortschritte dagegen leicht unter den Zielvorgaben. Im Fall der Ergebnisvorgabe 10 in Bezug auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände war dies in erster Linie auf die stark rückläufigen Sondermittel zurückzuführen, die dem Amt zur Verfügung gestellt wurden, gegenüber dem im Programm und Haushalt für 2016–17 veranschlagten Betrag. Die Durchführung des IAO-Programms wurde auch in den arabischen Staaten verzögert, in erster Linie als Ergebnis der riesigen Bedürfnisse aufgrund der durch die syrischen Flüchtlinge ausgelösten Krise. Trotz der erheblichen Zunahme der freiwilligen Mittel, die von der IAO mobilisiert wurden, musste das Amt seine Bemühungen und Mittel auf wenige vorrangige Bedürfnisse in den von der Krise betroffenen Ländern konzentrieren.

Das Amt geht die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Messung von Ergebnissen weiterhin mit dem Ziel an, die Rahmen und Systeme für das ergebnisorientierte Management zu verbessern.

Ergebnisse unter den unterstützenden Ergebnisvorgaben

Die unterstützenden Ergebnisvorgaben verweisen auf die effektive Förderung von menschenwürdiger Arbeit und guter Leitung sowie auf die wirksame Funktionsweise der IAO in Übereinstimmung mit ihrer Verfassung, ihren Regeln und Verfahren, wobei die erforderlichen wesentlichen Dienstleistungen in Betracht gezogen werden, die der fachlichen und politikbezogenen Arbeit des Internationalen Arbeitsamtes zugrundeliegen. Ein Hauptziel der Reform der IAO war – und ist weiterhin – die Steigerung der Effektivität und Effizienz dieser Dienstleistungen, um den Wert zu maximieren und die Gesamtkosten zu verringern. Die unter diesen Ergebnisvorgaben erzielten Ergebnisse werden anhand von Hauptleistungsindikatoren gemessen.

Die unter den unterstützenden Ergebnisvorgaben erzielten Gesamtergebnisse haben die für 2016–17 gesetzten Zielvorgaben erreicht (Tabelle 2). Was die effektive Förderung menschenwürdiger Arbeit angeht (Ergebnisvorgabe A), so lagen die Ergebnisse über der Zielvorgabe sowohl in Bezug auf das Engagement internationaler Agenturen sowie multilateraler und regionaler Institutionen für die Förderung von Maßnahmen für menschenwürdige Arbeit wie auch in Bezug auf die Stärkung der Arbeitsmarktinformationssysteme in den Mitgliedstaaten. Dies spiegelt die Gesamtwirkung der Agenda 2030 wider, da menschenwürdige Arbeit zu einem zentralen Ziel umfassenderer Entwicklungsanstrengungen geworden ist und von den Ländern zunehmend die Messung von damit zusammenhängenden SDG-Indikatoren verlangt wird.

Die im Hinblick auf die effektive und effiziente Leitung der Organisation (Ergebnisvorgabe B) erzielten Ergebnisse spiegeln die Auswirkungen des in vorangegangenen Zweijahreszeiträumen durchgeführten Reformprozesses bei der Funktionsweise des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz sowie die Erfolge bei der Wahrnehmung der Aufgaben im Zusammenhang mit Aufsicht, Rechenschaftspflicht und Risikomanagement wider. Weitere Arbeiten sind erforderlich im Hinblick auf einen besseren

Ausgleich zwischen Effizienzzielen bei der Erstellung von prägnanten Dokumenten und der Dauer der Tagungssitzungen, da im Zusammenhang mit der Umsetzung der Normeninitiative neue Wünsche entstehen.

Was die Bereitstellung von wirksamen Unterstützungsdiensten und die effektive Nutzung der Ressourcen der IAO (Ergebnisvorgabe C) angeht, so bestätigen die Ergebnisse Fortschritte bei der Planung auf Landesebene und beim Gebäudemanagement. In Bezug auf freiwillige Beiträge war 2017 ein Rekordjahr für die Mobilisierung von Mitteln. Es muss aber noch mehr getan werden, um den Anteil der mit Sondermitteln finanzierten technischen Zusammenarbeit an den Gesamtausgaben der IAO und bei der Dezentralisierung von Projekten zu den Außenbüros zu steigern. Bei einigen der Indikatoren zur Talententwicklung lagen die Ergebnisse unter der Zielvorgabe. Es wird erwartet, dass die Umsetzung der Humanressourcenstrategie 2018–21 ([GB.331/PFA/13](#)), die vom Verwaltungsrat im November 2017 gebilligt wurde, dazu beitragen wird, in diesem Bereichen bedeutende Fortschritte zu erzielen.

Tabelle 1. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben: Zielvorgaben und Ergebnisse nach Indikator

	Insgesamt		Afrika		Amerika		Arabische Staaten		Asien und Pazifik		Europa und Zentralasien	
	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse
Ergebnisvorgabe 1: Mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche												
Indikator 1.1: Mitgliedstaaten, die in Abstimmung mit den Sozialpartnern umfassende Beschäftigungsrahmen entwickelt, überarbeitet, umgesetzt und/oder überwacht haben	21	26	10	14	2	2	2	1	5	6	2	3
Indikator 1.2: Mitgliedstaaten, die durch die Entwicklung und Durchführung mehrgleisiger Maßnahmen und Programme gezielte Aktivitäten in Bezug auf Arbeitsplätze und Qualifikationen für Jugendliche unternommen haben	26	34	10	15	5	6	2	1	5	7	4	5
Indikator 1.3: Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen die Kapazitäten für makroökonomische Maßnahmen zur Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen und zur Bekämpfung von Ungleichheiten gestärkt haben	13	5	3	2	3	1	2	0	3	1	2	1
Indikator 1.4: Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen zugunsten produktiver Arbeitsplätze besserer Qualität Programme für institutionelle Entwicklung und die Schaffung von Kapazität für industrielle, sektorspezifische, handels-, qualifizierungs-, infrastruktur-, investitions- oder umweltbezogene Politiken durchgeführt haben	19	17	8	6	3	5	2	1	5	4	1	1
Indikator 1.5: Mitgliedstaaten, die grundsatzpolitische Maßnahmen, Vorschriften und Dienstleistungen überprüft, entwickelt und eingeführt haben, um inklusive und wirksame Arbeitsmarktinstitutionen zu erreichen	15	26	4	6	3	4	1	0	5	10	2	6
Ergebnisvorgabe 2: Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen												
Indikator 2.1: Mitgliedsgruppen, die ihre Kapazität für die Mitwirkung an der Vorbereitung und der Annahme internationaler Arbeitsnormen gestärkt haben	60% für jede neue Norm	49% – Zahl basiert auf den Antworten der Mitgliedstaaten auf die zwei Fragbogen, die im Verlauf der vorbereitenden Arbeiten für die Annahme der Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, verschickt wurden										
Indikator 2.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen ergriffen haben, um internationale Arbeitsnormen zu ratifizieren und anzuwenden, insbesondere als Reaktion auf Probleme, auf die die Aufsichtsorgane hingewiesen haben	33	34	10	9	8	7	2	2	10	13	3	3
Indikator 2.3: Mitgliedstaaten, in den Mitgliedsgruppen und andere wichtige Akteure das Wissen über und die Kapazität für die Nutzung internationaler Arbeitsnormen und des Aufsichtssystems verbessert haben	21	19	6	5	5	5	3	2	5	5	2	2

	Insgesamt		Afrika		Amerika		Arabische Staaten		Asien und Pazifik		Europa und Zentralasien	
	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse
Ergebnisvorgabe 3: Etablierung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus												
Indikator 3.1: Mitgliedstaaten, die ihre Sozialschutzmaßnahmen und Finanzierungsstrategien, die Steuerung von Sozialschutzsystemen oder die Koordinierung verbessert haben	17	26	5	10	2	6	3	3	6	5	1	2
Indikator 3.2: Mitgliedstaaten, die ihre Wissensgrundlagen, ihre analytische Kapazität, ihr Finanzmanagement, Statistiken oder ihre Mittel der Informationsverbreitung zugunsten der Durchführung sozialen Schutzes verbessert haben	18	34	5	12	4	8	3	4	4	7	2	3
Indikator 3.3: Mitgliedstaaten, die neue Programme eingerichtet oder bestehende verbessert haben, die zur Ausweitung der Deckung durch den Sozialschutz oder zur Verbesserung der Angemessenheit von Leistungen beitragen	10	13	1	2	2	3	3	2	2	5	2	1
Ergebnis 4: Förderung nachhaltiger Unternehmen												
Indikator 4.1: Mitgliedstaaten, in denen das Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen durch grundsatzpolitische, rechtliche, institutionelle oder regulatorische Reformen verbessert wurde	15	19	3	6	4	5	1	0	4	1	3	7
Indikator 4.2: Mitgliedstaaten, in denen Programme zur Unternehmensunterstützung mit dem Ziel entwickelt und durchgeführt werden, die Produktivität zu steigern und die Arbeitsbedingungen, konstruktive Arbeitsbeziehungen sowie die ökologische Nachhaltigkeit in KMUs oder Genossenschaften zu verbessern und ihre Integration in lokale oder globale Wertschöpfungsketten zu fördern	16	21	5	7	3	8	2	2	4	3	2	1
Indikator 4.3: Mitgliedstaaten, in denen öffentliche und private Vermittler skalierbare Programme zur Förderung des Unternehmertums entwickelt und durchgeführt haben, die mit dem Schwerpunkt junge Menschen und Frauen auf die Schaffung von Einkommen und Arbeitsplätzen abzielen	24	30	10	17	5	4	3	4	5	5	1	0
Ergebnisvorgabe 5: Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft												
Indikator 5.1: Mitgliedstaaten, die konkrete Schritte zur Integration menschenwürdiger Arbeit in politische Handlungskonzepte und Strategien für die ländliche Entwicklung unternommen haben	5	9	3	5	0	2	0	0	2	2	0	0

	Insgesamt		Afrika		Amerika		Arabische Staaten		Asien und Pazifik		Europa und Zentralasien	
	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse
Indikator 5.2: Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen gezielte Programme eingerichtet haben, die zu menschenwürdiger Arbeit und produktiver Beschäftigung in ländlichen Gebieten beitragen	10	8	3	1	3	2	1	1	3	4	0	0
Indikator 5.3: Mitgliedstaaten, die ihre Wissensgrundlagen, ihre Analysekapazität und Statistiken in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft verbessert haben	12	9	4	2	3	5	1	0	4	2	0	0
Ergebnisvorgabe 6: Formalisierung der informellen Wirtschaft												
Indikator 6.1: Mitgliedstaaten, die ihre rechtlichen, grundsatzpolitischen oder strategischen Rahmen aktualisiert haben, um den Übergang zur Formalität zu erleichtern	9	19	2	6	4	5	1	0	1	4	1	4
Indikator 6.2: Mitgliedstaaten, in denen die Mitgliedsgruppen das Bewusstsein für Informalität geschärft und die Wissensgrundlagen dazu gefestigt haben, um den Übergang zur Formalität zu fördern und zu erleichtern	15	21	2	9	4	5	1	1	4	2	4	4
Indikator 6.3: Mitgliedstaaten, in denen mindestens eine der Mitgliedsgruppen in Bezug auf den Übergang zur Formalität Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung oder zur Berücksichtigung des besonderen Bedarfs schutzbedürftiger Gruppen ergriffen hat	12	12	2	2	5	4	1	1	3	4	1	1
Ergebnisvorgabe 7: Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsaufsicht												
Indikator 7.1: Mitgliedstaaten, die in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen, nationalen Arbeitsgesetzen und Kollektivvereinbarungen Rechtsrahmen, grundsatzpolitische Maßnahmen, Pläne oder Strategien zur Stärkung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz verbessert haben	19	40	5	14	5	8	2	3	5	12	2	3
Indikator 7.2: Mitgliedstaaten, die zur Verbesserung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz ihre institutionelle Kapazität gestärkt oder die Zusammenarbeit mit Sozialpartnern sowie anderen Institutionen und Partnern gestärkt haben	20	34	6	15	5	4	2	2	5	7	2	6
Indikator 7.3: Mitgliedstaaten, Sozialpartner und andere Akteure, die zur Unterstützung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz ihr Wissen und ihre Informationssysteme verbessern	10	15	2	2	2	4	1	2	3	6	2	1

		Insgesamt		Afrika		Amerika		Arabische Staaten		Asien und Pazifik		Europa und Zentralasien	
		Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse
Ergebnisvorgabe 8: Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit													
Indikator 8.1: Mitgliedstaaten, die in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen und durch dreigliedrigen Dialog Gesetze, Politiken oder Strategien zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit überarbeitet haben, vor allem zugunsten der am stärksten gefährdeten Arbeitnehmer		36	28	12	5	10	11	3	1	8	7	3	4
Indikator 8.2: Mitgliedstaaten, in denen eine oder mehr Mitgliedsgruppen ihre institutionelle Kapazität zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit gestärkt haben, vor allem zugunsten der am stärksten gefährdeten Arbeitnehmer		12	36	4	10	3	12	1	2	3	6	1	6
Indikator 8.3: Mitgliedstaaten, in denen dreigliedrige Mitgliedsgruppen Partnerschaften – auch mit anderen Interessenträgern – entwickelt haben, um Arbeitnehmer, insbesondere die am stärksten gefährdeten, wirksam vor inakzeptablen Formen der Arbeit zu schützen		14	12	5	3	4	5	1	1	3	2	1	1
Ergebnisvorgabe 9: Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik													
Indikator 9.1: Mitgliedstaaten oder regionale oder subregionale Institutionen, die in Übereinstimmung mit einschlägigen internationalen Arbeitsnormen und dem Multilateralen Rahmen der IAO für Arbeitsmigration sowie durch dreigliedrigen Dialog Grundsatzmaßnahmen, Rechtsvorschriften, bilaterale oder multilaterale Abkommen oder andere Steuerungsrahmen entwickelt oder verwirklicht haben	Mitgliedstaaten	10	19	4	7	1	4	1	1	4	6	0	1
	regionale/subregionale Institutionen	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indikator 9.2: Mitgliedstaaten oder regionale oder subregionale Institutionen, die institutionelle Mechanismen und inklusive Praktiken oder Dienste zum Schutz von Arbeitsmigranten oder zur Förderung von produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für Arbeitsmigranten etabliert oder gestärkt haben	Mitgliedstaaten	16	18	4	5	2	6	3	1	7	5	0	1
	regionale/subregionale Institutionen	3	1	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Indikator 9.3: Mitgliedstaaten oder regionale oder subregionale Institutionen, die eine Wissensgrundlage und Statistiken zur Arbeitsmigration entwickelt haben, um fundiertere grundsatzpolitische Maßnahmen zu entwickeln und die Synergien zwischen Maßnahmen in Bezug auf Arbeitsmigration, Beschäftigung, Ausbildung und Entwicklung zu stärken	Mitgliedstaaten	7	7	3	2	1	1	1	1	2	2	0	1
	regionale/subregionale Institutionen	3	2	2	1	0	0	0	0	1	1	0	0

	Insgesamt		Afrika		Amerika		Arabische Staaten		Asien und Pazifik		Europa und Zentralasien	
	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse
Ergebnisvorgabe 10: Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände												
Indikator 10.1: Verbände, die ihre Organisationsstrukturen, ihre Verwaltungsführung oder Managementpraktiken erfolgreich angepasst haben, um ihre Führungskompetenz, Wirksamkeit, Relevanz und Repräsentativität zu verbessern	15	11	4	2	4	3	1	0	4	4	2	2
Indikator 10.2: Verbände, die als Reaktion auf den Bedarf bestehender oder potenzieller Mitglieder erfolgreich nachhaltige Dienstleistungen entwickelt, gestärkt und erbracht haben	27	28	7	12	9	6	1	0	8	8	2	2
Indikator 10.3: Verbände, die erfolgreich ihre Kapazität für die Analyse des Geschäftsumfelds und für die Einflussnahme auf das Politikumfeld gestärkt haben	25	22	7	6	6	7	2	0	7	5	3	4
Indikator 10.4: Nationale Arbeitnehmerverbände, die auf der nationalen und regionalen Ebene ihre Kapazität zur Organisierung verbessern	20	26	6	12	6	9	2	1	4	4	2	0
Indikator 10.5: Nationale Arbeitnehmerverbände, die ihre Stärke der Vertretung verbessern, um auf der nationalen, regionalen und internationalen Ebene Einfluss auf Politikagenden zu nehmen	15	16	5	6*	3	3	3	1	3	4	1	2
Indikator 10.6: Nationale Arbeitnehmerverbände, die internationale Arbeitsnormen nutzen, um auf der nationalen, regionalen und internationalen Ebene die Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und soziale Gerechtigkeit zu fördern	20	10	5	2	7	6	4	0	4	2	0	0

* Zwei der in Afrika unter Indikator 10.5 verzeichneten Ergebnisse entsprechen subregionalen Arbeitnehmerverbänden.

Tabelle 2. Unterstützende Ergebnisaussagen: Zielvorgaben und Ergebnisse nach Indikator

Ergebnisvorgabe A: Wirksame Förderarbeit zugunsten menschenwürdiger Arbeit

	Insgesamt		Afrika		Amerika		Arabische Staaten		Asien und Pazifik		Europa und Zentralasien	
	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse	Zielvorgabe	Ergebnisse
Indikator A.1: Mitgliedstaaten, die das Ziel menschenwürdiger Arbeit in den Mittelpunkt ihrer Politik gestellt oder ihre Politik mit den Grundsätzen menschenwürdiger Arbeit in Einklang gebracht haben	15	11	4	0	4	5	1	3	4	2	2	1
Indikator A.2: Internationale Organisationen, multilaterale Institutionen und regionale Institutionen, die zur Förderung von Grundsatzmaßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit aktiv mit der IAO zusammengearbeitet haben	5	8	<p>(1) G20: Der analytische Beitrag, die Fachunterstützung und die grundsatzpolitische Anwaltschaft der IAO während der G20-Tagungen beeinflussten den Inhalt der Beiträge der Arbeitsgruppen zu auf Gipfeln von Staats- und Regierungschefs angenommenen Schlusskommunikés und Aktionsplänen, die verschiedene Elemente in Bezug auf menschenwürdige Arbeit enthalten.</p> <p>(2) UNHCR: Im Juli 2016 unterzeichneten IAO und UNHCR eine neue Vereinbarung zur Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Flüchtlinge und andere Zwangsvertriebene.</p> <p>(3) IAO-WHO-OECD: Die IAO wirkt in der Kommission für Beschäftigung im Gesundheitswesen und Wirtschaftswachstum mit und fungiert als stellvertretende Ko-Vorsitzende. Die Kommission wurde im März 2016 vom Generalsekretär der Vereinten Nationen einberufen, um die Schaffung von Arbeitsplätzen im Gesundheits- und Sozialbereich als Mittel zur Förderung inklusiven wirtschaftlichen Arbeitens anzuregen. Auf dieser Grundlage wurde das Programm Working for Health etabliert.</p> <p>(4) Europäische Union: Als Beitrag zur Europäischen Säule sozialer Rechte erstellte die IAO den Bericht <i>Building a social pillar for European convergence</i> (Juni 2016), der eine Vielzahl von Bezugnahmen auf Prinzipien menschenwürdiger Arbeit in wichtigen Grundsatzdokumenten der EU nach sich zog.</p> <p>(5) Internationale Vereinigung der Wirtschafts- und Sozialräte: Die IAO war Mitorganisatorin einer Konferenz im November 2017, die zur <i>Athens Declaration on Social Dialogue and the Future of Work by Economic and Social Councils and Similar Institutions</i> führte.</p> <p>(6) Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik: Die IAO ging eine Partnerschaft mit der Kommission ein, um den Austausch bewährter Beispiele für gute Praxis bei der Bekämpfung der Zwangsarbeit in Südamerika zu fördern und ein Modell zur Vorhersage der Wahrscheinlichkeit von Kinderarbeit zu entwickeln.</p> <p>(7) Hocharrangiges politisches Forum für nachhaltige Entwicklung der UN: Die IAO leistete 2016 und 2017 Beiträge zum HLPF, was zu zahlreichen Verweisen auf Themen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und auf die Arbeit der IAO in den Ministererklärungen des Forums und im Zusammenhang mit den jeweils von ihm überprüften SDGs führte.</p> <p>(8) Verband Südostasiatischer Nationen: Im September 2016 nahm der ASEAN auf der Grundlage vorbereiteter Arbeiten der IAO die <i>Vientiane Declaration on Transition from Informal Employment to Formal Employment towards Decent Work Promotion in ASEAN</i> an.</p>									

Indikator A.3: Mitgliedstaaten, die in Übereinstimmung mit den internationalen Standards für Arbeitsstatistiken Arbeitmarktinformationssysteme gestärkt und Informationen über nationale Arbeitsmarkttendenzen verbreitet haben	17	26	6	9	27	2	1	4	6	3	3
---	----	----	---	---	----	---	---	---	---	---	---

Ergebnisvorgabe B: Effektive und effiziente Leitung der Organisation

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

Umsetzung beschlossener Reformmaßnahmen	Zielvorgabe: Vollständige Anwendung angemessener Verfahren und Regeln nach Überprüfung von Erprobungen	<p>In Arbeit. Die Internationale Arbeitskonferenz und der Verwaltungsrat überprüften 2014 und 2015 die 2011 auf den Weg gebrachte Reform des Verwaltungsrats. Nach der Billigung durch den Verwaltungsrat wurden die daraus resultierenden Veränderungen Anfang 2016 in einer neuen Ausgabe des Kompendiums der Regeln für den Verwaltungsrat konsolidiert und seitdem erfolgreich durchgeführt.</p> <p>Das Reformpaket für die Konferenz wurde 2012 auf den Weg gebracht. Es entwickelte sich bald zu einer weitreichenderen Reform, insbesondere seit ab 2015 mit einer Reihe von Versuchen mit einer Konferenz in einem zweiwöchigen Format begonnen wurde. Ziel dieser Versuche, deren Überprüfung noch im Gange ist, ist die Formalisierung der daraus resultierenden Änderungen von Regeln und Verfahren im Lauf der Zweijahresperiode 2018–19 und die Vereinfachung der Geschäftsordnung und der Praktiken der Konferenz.</p>
Ausmaß der Mitwirkung der Mitgliedsgruppen und der Konsensbildung durch sie	Zielvorgabe: Erzielter Konsens über die nächsten Schritte der Reform der Verwaltungsführung einschließlich der Funktionsweise der Regionaltagungen	<p>In Arbeit. Im März 2016 ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, für seine Tagung im November 2016 ein Hintergrunddokument zur Durchführung der Regionaltagungen zu erstellen und mit der Überprüfung ihrer Funktionsweise und Rolle zu beginnen.</p> <p>In der Folgezeit erörterte der Verwaltungsrat eine Reihe von Aspekten einschließlich Rolle und Mandat; Zusammensetzung; Teilnahmeberechtigung; Dauer; Häufigkeit und Veranstaltungsort; Format und Arbeitsmethoden; sowie Form und Art des Ergebnisdokuments. Es gibt breite Unterstützung für die Beibehaltung des viertägigen Formats und für die Aufrechterhaltung der notwendigen Flexibilität in Bezug auf die Häufigkeit und den Zeitpunkt der Tagungen. Auf seiner Tagung im November 2017 erörterte der Verwaltungsrat vorgeschlagene Änderungen der <i>Regeln für Regionaltagungen</i>.</p>
	Zielvorgabe: Umfassende und substanzielle Mitwirkung aller Akteure an der Festlegung von Tagesordnungen und Entscheidungsprozessen durch beschlossene Verfahren und Mechanismen	<p>Erreicht. Ein strategischer und kohärenter Ansatz für die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz für die Tagungen der Konferenz in der Zeit von 2017–19 wurde vom Verwaltungsrat beschlossen und effektiv umgesetzt. Im Anschluss an die IAK-Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit billigte der Verwaltungsrat im November 2016 einen neuen Fünfjahreszyklus für wiederkehrende Diskussionen mit der folgenden Reihenfolge der strategischen Ziele: sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit im Jahr 2018, Sozialschutz (soziale Sicherheit) 2020, Beschäftigung 2021, Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) 2022 und grundlegende Rechte und Prinzipien bei der Arbeit 2023.</p>
	Zielvorgabe: Eine effektive Evaluierung der Auswirkungen der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit durch die Konferenz und eine für eine faire Globalisierung vereinbarte Folgestrategie für ihre Umsetzung	<p>Erreicht. 2016 bewertete die Internationale Arbeitskonferenz die Schritte, die unternommen wurden, um die Umsetzung der Erklärung und ihre Wirkung zu fördern, und nahm eine Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit an. Die Entschließung stellt eine wirkungsstarke dreigliedrige Bekräftigung der Erklärung und des anhaltenden Bekenntnisses zur Agenda für menschenwürdige Arbeit dar. Sie unterstreicht, wie wichtig es ist, einen integrierten Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit zu fördern, und fordert verstärkte Anstrengungen, um das volle Potenzial der Erklärung über soziale Gerechtigkeit zu verwirklichen, indem eine umfassende und aktive Rolle im Rahmen der Agenda 2030 übernommen</p>

und die IAO besser für das zweite Jahrhundert ihres Bestehens gerüstet wird. Die Entschließung bot wichtige Orientierungshilfe für die Ausarbeitung des Strategischen Plans der IAO für 2018–21 ([GB.328/PFA/1](#)) sowie der [Programm- und Haushaltsvorschläge für 2018–19](#).

Als Folgemaßnahme zu der Entschließung nahm der Verwaltungsrat auf seiner Tagung im März 2017 ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit ([GB.329/INS/3/1](#)) und auf seiner Tagung im November 2017 einen Rahmen für wiederkehrende Diskussionen ([GB.331/INS/3](#)) an. Das Arbeitsprogramm bietet eine Übersicht und einen Rahmen, der als Grundlage und zur Koordinierung der laufenden Aktivitäten und neuen Maßnahmen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit auf kohärente und komplementäre Weise dient. Der Rahmen bietet Orientierungshilfe in Bezug auf die wirksame Funktionsweise der wiederkehrenden Diskussionen und deckt die Themen Vorbereitung, Beratungen der Konferenz, Ergebnisdokument sowie Synergien zwischen wiederkehrenden Diskussionen und den Allgemeinen Erhebungen nach Artikel 19 ab.

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

Rechtzeitige Bereitstellung kurzgefasster offizieller Dokumente in elektronischer Form	Zielvorgabe: Termingerechte elektronische Veröffentlichung von 100% der offiziellen Dokumente	<p>Teilweise erreicht. 100% der offiziellen Dokumente wurden ausschließlich elektronisch veröffentlicht. Hinsichtlich des Zeitpunkts ihrer Veröffentlichung (d.h. unter Bezugnahme auf die vorgeschriebenen Fristen) hatten die Ergebnisse im Durchschnitt Werte von 70% im Jahr 2016 und 85% im Jahr 2017 mit der folgenden Aufschlüsselung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Verwaltungsrat: 92,6% in 2016 und 92% in 2017. ■ Internationale Arbeitskonferenz: 55% in 2016 und 67% in 2017. ■ Regionaltagungen: 100% in 2016 und 2017. ■ Sektor-, Fach- und andere Tagungen: 33% in 2016 und 80% in 2017. 												
	Zielvorgabe: Ausschließlich elektronische Veröffentlichung von 60% der offiziellen Dokumente	<p>Erreicht. 65% der Verwaltungsratsdokumente wurden ausschließlich elektronisch veröffentlicht; Dokumente und Berichte für die Konferenz und Fachtagungen wurden weiterhin in gedruckter Form verteilt, aber die Zahl der Exemplare wurde beträchtlich verringert.</p> <table border="1" data-bbox="875 941 1702 1050"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Millionen für die IAK gedruckte Seiten</td> <td>12,5</td> <td>8,8</td> <td>7,3</td> </tr> <tr> <td>Verringerung gegenüber dem Vorjahr</td> <td>30,1 %</td> <td>29,6 %</td> <td>17 %</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2016	2017	Millionen für die IAK gedruckte Seiten	12,5	8,8	7,3	Verringerung gegenüber dem Vorjahr	30,1 %	29,6 %	17 %
	2015	2016	2017											
Millionen für die IAK gedruckte Seiten	12,5	8,8	7,3											
Verringerung gegenüber dem Vorjahr	30,1 %	29,6 %	17 %											
	Zielvorgabe: Verringerung der Zahl der verarbeiteten Wörter um 10%	<p>Nicht erreicht. Auf der Grundlage von Daten für 2016–17 stieg die Gesamtzahl verarbeiteter Wörter gegenüber 2014–15 um 16%, verglichen mit einem Rückgang um 8% in der Zweijahresperiode 2014–15 gegenüber 2012–13.</p> <table border="1" data-bbox="875 1133 1702 1225"> <thead> <tr> <th></th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Millionen Wörter</td> <td>9,993</td> <td>11,193</td> <td>11,258</td> <td>13,381</td> </tr> </tbody> </table>		2014	2015	2016	2017	Millionen Wörter	9,993	11,193	11,258	13,381		
	2014	2015	2016	2017										
Millionen Wörter	9,993	11,193	11,258	13,381										
	Zielvorgabe: Ausschließliche Versendung von 20% der offiziellen Mitteilungen auf elektronischem Weg	<p>Erreicht. In der Zweijahresperiode wurden 39,4% der offiziellen Korrespondenz ausschließlich in elektronischer Form versandt (37,5% im Jahr 2016 und 41,3% im Jahr 2017).</p>												

Wirksames Zeitmanagement von offiziellen Tagungen	Zielvorgabe: Verringerung der infolge verspäteten Beginns offizieller Sitzungen durchschnittlich verlorengegangenen Zeit um 50%	In Arbeit. Aufgrund fehlender zuverlässiger Daten für vorhergehende Zweijahresperioden konnte keine Ausgangsbasis definiert werden. Aufgrund fehlender Monitoring-Instrumente auf der Konferenz, auf Regionaltagungen oder Sektor- und anderen Fachtagungen wurden für 2016–17 nur Daten zum Verwaltungsrat durchgängig erhoben. Die Verwaltungsratsdaten zeigen ein einheitliches Muster in Bezug auf verlorengegangene Gesamtzeit infolge verspäteten Beginns von Sitzungen wie folgt:								
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Verwaltungsratssitzung</th> <th>Verlorengegangene Zeit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>326. (März 2016)</td> <td>4 Std. 37 Min.</td> </tr> <tr> <td>328. (Okt.-Nov. 2016)</td> <td>4 Std. 47 Min.</td> </tr> <tr> <td>329. (März 2017)</td> <td>5 Std. 08 Min.</td> </tr> <tr> <td>331. (Okt.-Nov. 2017)</td> <td>6 Std. 13 Min.</td> </tr> </tbody> </table>	Verwaltungsratssitzung	Verlorengegangene Zeit	326. (März 2016)	4 Std. 37 Min.	328. (Okt.-Nov. 2016)	4 Std. 47 Min.	329. (März 2017)	5 Std. 08 Min.
Verwaltungsratssitzung	Verlorengegangene Zeit									
326. (März 2016)	4 Std. 37 Min.									
328. (Okt.-Nov. 2016)	4 Std. 47 Min.									
329. (März 2017)	5 Std. 08 Min.									
331. (Okt.-Nov. 2017)	6 Std. 13 Min.									

Indikator B.3: Qualität der Erfüllung der Aufgaben in Bezug auf Aufsicht, Rechenschaftspflicht und Risikomanagement

Grad der Zufriedenheit des Externen Prüfers mit den konsolidierten Finanzabschlüssen	Zielvorgabe: Aufrechterhaltung der Feststellungen „Unverändertes externes Prüfungsgutachten“ und „Vollständige Einhaltung der IPSAS“	Erreicht. Der Außeramtliche Rechnungsprüfer gab unveränderte Prüfungsgutachten ab und bestätigte für beide in der Zweijahresperiode vorgelegt Finanzabschlüsse unter anderem die vollständige Einhaltung der IPSAS. Die Gutachten wurden den Finanzabschlüssen beigelegt und den Mitgliedstaaten übermittelt.
	Zielvorgabe: Erstellung eines Berichts über die interne Kontrolle als Teil der jährlichen Finanzberichterstattung	Erreicht. Veröffentlichung des Erstberichts über die interne Kontrolle gemeinsam mit den Finanzabschlüssen 2017, vorbereitende Aktivitäten gehen laut Zeitplan voran und wurden vom Unabhängigen Beratenden Kontrollausschuss geprüft.
Erforderliche Zeit für die wirksame Umsetzung der Empfehlungen in Prüfberichten	Zielvorgabe: Die mit der Aufgabe der Umsetzung von Empfehlungen der Aufsichtsorgane betrauten Einheiten unterbreiten ihre Aktionspläne innerhalb von drei Monaten nach Vorlage des Prüfberichts	Nicht erreicht. Verringerung der durchschnittlichen Zeit bis zu Reaktionen des Amtes auf interne Prüfberichte von 5,6 Monaten im Jahr 2015 auf 5 Monate im Jahr 2016 und 3,8 Monate im Jahr 2017.
	Zielvorgabe: Umsetzung der vom Management angenommenen Empfehlungen aus Prüfberichten innerhalb von sechs Monaten nach dem Datum des jeweiligen Prüfberichts	Teilweise erreicht. Gesamtzahl der vollständig umgesetzten Empfehlungen der internen Kontrolle innerhalb der vorgegebenen Sechsmonatsfrist: 175 (von 237) oder 73,6%. Gesamtzahl der Empfehlungen der internen Kontrolle, die teilweise umgesetzt wurden oder bei denen die Umsetzung zum fälligen Termin im Gange war: 56 (von 237) oder 23,6%. Gesamtzahl der Empfehlungen der internen Kontrolle, deren Umsetzung aufgrund von Haushaltsengpässen zurückgestellt wurde: 6 (von 237) oder 2,4%.
Grad der Verwirklichung des organisationsweiten Risikomanagementsystems.	Zielvorgabe: Alle Elemente des Risikomanagementsystems etabliert, auf dem aktuellen Stand gehalten und ausgeweitet	Erreicht. Die restlichen Elemente des Rahmens für unternehmerisches Risikomanagement wurden 2016 umgesetzt. An allen Standorten wurden Risikoregister erstellt. Diese wurden überprüft, um gemeinsame Risikothemen zu ermitteln, die wiederum eine Grundlage für die Überprüfung und Verbreitung eines überarbeiteten strategischen Risikoregisters als Teil von Programm und Haushalt für 2018–19 bildeten. 2017 wurden die Risikomanagementaktivitäten ausgeweitet, um eine stärkere Fokussierung auf Risiken im Zusammenhang mit grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben sicherzustellen, einen einheitlicheren Ansatz zum Risikomanagement über das gesamte Amt zu verfolgen und die Palette von Instrumenten und Unterstützungsmechanismen zu vergrößern.

Indikator B.4: Adäquate Nutzung der Ergebnisse und Empfehlungen in unabhängigen Evaluierungen in Entscheidungsprozessen des Managements der IAO und des Verwaltungsrats

Die Nutzung von Evaluierungsergebnissen durch Mitgliedsgruppen und Management für Zwecke der Verwaltungsführung wird verbessert	Zielvorgabe: Der Evaluierungsbeirat tritt mindestens viermal jährlich zusammen und leistet einen substanziellen Beitrag zu Folgemaßnahmen zu Empfehlungen im Anschluss an Evaluierungen auf hoher Ebene	Erreicht. Der Evaluierungsbeirat kam zwischen Januar 2016 und Dezember 2017 neunmal zusammen (eine dieser Sitzungen fand online statt). Die Arbeit des Beirats wurde substanzieller und anspruchsvoller, und der Beirat beschloss einen in hohem Maß systematischen und rigorosen Folgeprozess zu Evaluierungsempfehlungen auf hoher Ebene.
	Zielvorgabe: Empfehlungen in Projektevaluierungen werden zu mindestens 75% befolgt	Erreicht. 2016 wurden nahezu 83% der Empfehlungen vollständig oder teilweise umgesetzt – ein Anstieg um 10 Prozentpunkte gegenüber dem Durchschnittswert von 72% in der Zeit von 2013–15. Das Evaluierungsbüro (EVAL) hatte Schwierigkeiten, rechtzeitig Reaktionen des Managements auf Evaluierungsempfehlungen zu erhalten, und entwickelt derzeit ein automatisiertes Online-System, um das Verfahren für die Verfolgung solcher Informationen zu modernisieren, was die Effizienz verbessern wird. Zahlen zu den Folgemaßnahmen zu Managementreaktionen auf Evaluierungsempfehlungen für 2017 werden im Jährlichen Evaluierungsbericht 2017–18 verfügbar sein.
	Zielvorgabe: Vom Verwaltungsrat gebilligte Empfehlungen des Evaluierungsbüros spiegeln sich im strategischen Plan für 2018–21 wider	Erreicht. Jährliche Evaluierungsberichte bildeten kontinuierlich eine Grundlage der strategischen Pläne der IAO. Der Strategische Plan 2018–21 erkennt den Wert von Evaluierung zur Unterstützung der Arbeit der IAO an, was die Stärkung der Rechenschaftspflicht für Ergebnisse betrifft. Es heißt darin, dass die Evaluierungsfunktion ein Mittel ist, um die Rechenschaftspflicht gegenüber den Mitgliedsgruppen zu gewährleisten, indem sie objektive Informationen über Fortschritte bei der Durchführung und über erreichte Ergebnisse liefert.
Die Qualität von bei der IAO durchgeführten hochrangigen Evaluierungen und Projektevaluierungen stimmen mit guter Praxis gemäß der	Zielvorgabe: Externe Überprüfungen bestätigen, dass 85% der Projektevaluierungen Normen der OECD und der Evaluierungsgruppen der Vereinten Nationen entsprechen	Erreicht. Evaluierungsberichte unterliegen zweijährigen externen Qualitätsbeurteilungen. Die Entwicklung von umfangreichen Orientierungsmaterialien und Aktivitäten zur Schaffung von Kapazität stellten sicher, dass die Qualität von Projektevaluierungen akzeptabel blieb. In der Zweijahresperiode 2014–15 wurden von 70% der Evaluierungsberichte die Qualitätsnormen der UNEG annähernd erreicht, erreicht oder übertroffen. Die externe Bewertung von Projektevaluierungen im Oktober 2017 kam zu dem Schluss, dass mehr als 90% der bewerteten Berichte die Mindestqualitätsanforderungen erfüllten.
Definition in Normen der OECD und der Evaluierungsgruppen der Vereinten Nationen überein	Zielvorgabe: Der Bericht der unabhängigen externen Evaluierung 2016 bestätigt akzeptable Qualität der hochrangigen Evaluierung	Erreicht. Die Unabhängige Evaluierung der Evaluierungsfunktion der IAO im Jahr 2016 (<i>Independent evaluation of ILO's evaluation function – IEE, 2011–16, Final report</i>) ergab, dass sowohl hochrangige Evaluierungen als auch Projektevaluierungen in der Gesamtbetrachtung geeignete Methoden für die Datenerhebung und -analyse nutzten und ihre Qualität seit der UEE 2010 beträchtlich gestiegen war.
	Zielvorgabe: Verbesserte Nutzung der Wirkungsevaluierungsmethodologien durch Fachabteilungen in Übereinstimmung mit Orientierungshilfe des Evaluierungsbüros	Erreicht. Aktualisierte Leitlinien zur Wirkungsevaluierung wurden erstellt, und vier Wirkungsevaluierungen, die abgeschlossen sind oder noch durchgeführt werden, profitierten von der qualitativ hochwertigen Aufsicht und Empfehlungen der Wirkungsevaluierungsüberprüfungsfazilität von EVAL. Vorbereitungen für eine nachträgliche Qualitätsüberprüfung einer Stichprobe von Wirkungsevaluierungen begannen im Dezember 2017.

Verbesserte Evaluierungskapazität und -praxis des Personals und der Mitgliedsgruppen der IAO	Zielvorgabe: Mindestens 75 Mitgliedsgruppen haben an Evaluierungsschulungen teilgenommen, und 50 IAO-Bedienstete wurden als Evaluierungsmanager zertifiziert	Teilweise erreicht. EVAL erweiterte nach und nach seinen Mix von Schulungsangeboten und Dienstleistungen und verbesserte ihn. 2016 nahmen 124 Mitgliedsgruppen an Schulungsmaßnahmen teil, und 2017 wurde ein überarbeitetes Evaluierungs-Schulungspaket für dreigliedrige Mitgliedsgruppen im Kontext der SDGs entwickelt. Bislang wurden im Rahmen des Evaluierungsmanager-Zertifizierungsprogramms (EMZP) insgesamt 77 IAO-Bedienstete zertifiziert. Während der Zweijahresperiode 2016–17 wurden 47 Bedienstete in Evaluierungsmanagement geschult, aber nur acht erreichten die Zertifizierungsstufe. 2016 entwickelte EVAL das Schulungsprogramm für interne Evaluierung zur Verbesserung der Qualität von Selbstevaluierungen und internen Evaluierungen. Vierundzwanzig IAO-Bedienstete aus den meisten Regionen und aus der Zentrale nahmen im April 2017 am Pilotprogramm teil.
--	--	--

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

Indikator C.1: Wirksamkeit der aktualisierten Programmierungsmethodologie auf der Landesebene

Anteil der DWCPs, die in Übereinstimmung mit der überarbeiteten Methodologie und Orientierungshilfe Qualitätskriterien erfüllen, auch unter Berücksichtigung aller vier Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit	Zielvorgabe: 80%	Erreicht. Entwicklung und Billigung von 100% neuer DWCPs in der Zeit von September 2016–Dezember 2017 (ab der Einführung von Version 4 des IAO-Leitfadens für die Ausarbeitung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit – <i>ILO Decent Work Country Programme: A practical guidebook</i>). Entspricht sechs neuen Programmen.
--	------------------	---

Indikator C.2: Wirksamkeit der Mobilisierung und der Verwaltung freiwilliger Beiträge von verschiedenen Gebern

Anteil der aus freiwilligen Beiträgen (sondermittelfinanzierte technische Zusammenarbeit und HZK) bestrittenen Ausgaben an den Gesamtausgaben	Zielvorgabe: 45%	Nicht erreicht. 39,6% (vorläufige Daten).
Anteil der von Außenämtern verwalteten freiwilligen Beiträge	Zielvorgabe: 80%	Nicht erreicht. 73,1% (vorläufige Daten).

Indikator C.3: Effektivität der Unterstützungsdienste der IAO

Anteil der Nutzer, die angeben, mit der Wirksamkeit der Unterstützungsdienste der IAO „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ zu sein	Zielvorgabe: Anstieg um 10%	In Arbeit. Die zur Messung des Indikators erforderliche Folgeumfrage zur Organisationsgesundheit wird im zweiten Quartal 2018 durchgeführt werden.
---	-----------------------------	---

Indikator C.4: Wirksamkeit der Entwicklung von Talenten und Führungskompetenzen

Anstieg der Zahl der Bediensteten, die den Dienort für ein Jahr oder länger wechseln	Zielvorgabe: 25%	Nicht erreicht. Es gab keinen signifikanten Anstieg der Zahl der Bediensteten, die den Dienort in der Zweijahresperiode 2016–17 wechselten (101) gegenüber 2014–15 (99). Allerdings bedeutete die Fluktuation in der Zweijahresperiode 2014–15 einen Anstieg um 34% gegenüber 2012–13, als 74 Bedienstete den Dienort wechselten.
Anteil der Manager, die an einem Managementweiterbildungsprogramm teilnehmen, nachdem sie bei der Leistungsbewertung am Turnusende in der Kategorie Managementfähigkeiten die Einstufung „Nicht vollständig erfüllt“ erhalten haben	Zielvorgabe: 75%	Erreicht. 75%.
Anteil der Bediensteten mit einem Mitarbeiterprofil in ILO People	Zielvorgabe: 75%	Nicht erreicht. 55%. 2017 wurde weniger Gewicht auf das Mitarbeiterprofil gelegt, weil die Einführung der neuen Online-Anwerbungsplattform Veränderungen seiner Struktur im Jahr 2018 nach sich ziehen wird.
Anteil der neu eingestellten Bediensteten, die innerhalb der ersten sechs Beschäftigungsmonate das E-Learning-Programm zum Thema Interne Führung absolvieren	Zielvorgabe: 80%	Nicht erreicht. 48%. Insgesamt wurde die Vorgabe zu 81% umgesetzt. Für neues Personal war es schwierig, das Programm innerhalb ihrer ersten sechs Monate zu absolvieren, aber 58% absolvierten es innerhalb der ersten acht Monate.

Indikator C.5: Wirksamkeit des Gebäudemanagements

Die Arbeiten zur Renovierung des Amtsgebäudes schreiten in der Zweijahresperiode wie vorgesehen oder rascher und ohne Budgetüberschreitung voran.	Zielvorgabe: 100%	Erreicht. Die laufenden Arbeiten sind im Zeitplan. Das Gesamtbudget für die ersten Arbeiten bleibt im zuvor vom Verwaltungsrat gebilligten Finanzplanungsrahmen. Durch Value Engineering generierte Einsparungen werden für die Deckung möglicherweise entstehender unvorhergesehener Kosten umgeschichtet.
Pilot-Außenämter verfügen über wirksame Abfallbewirtschaftungsverfahren	Zielvorgabe: Fünf Außenämter	Erreicht. In fünf Pilotämtern wurde die Einführung von Verfahren abgeschlossen. Dazu zählten eine Bewertung zur Gewinnung einer Ausgangsbasis, ein Aktionsplan und die Erstellung von Leitmaterialien. Dies kann in anderen Außenämtern repliziert werden.

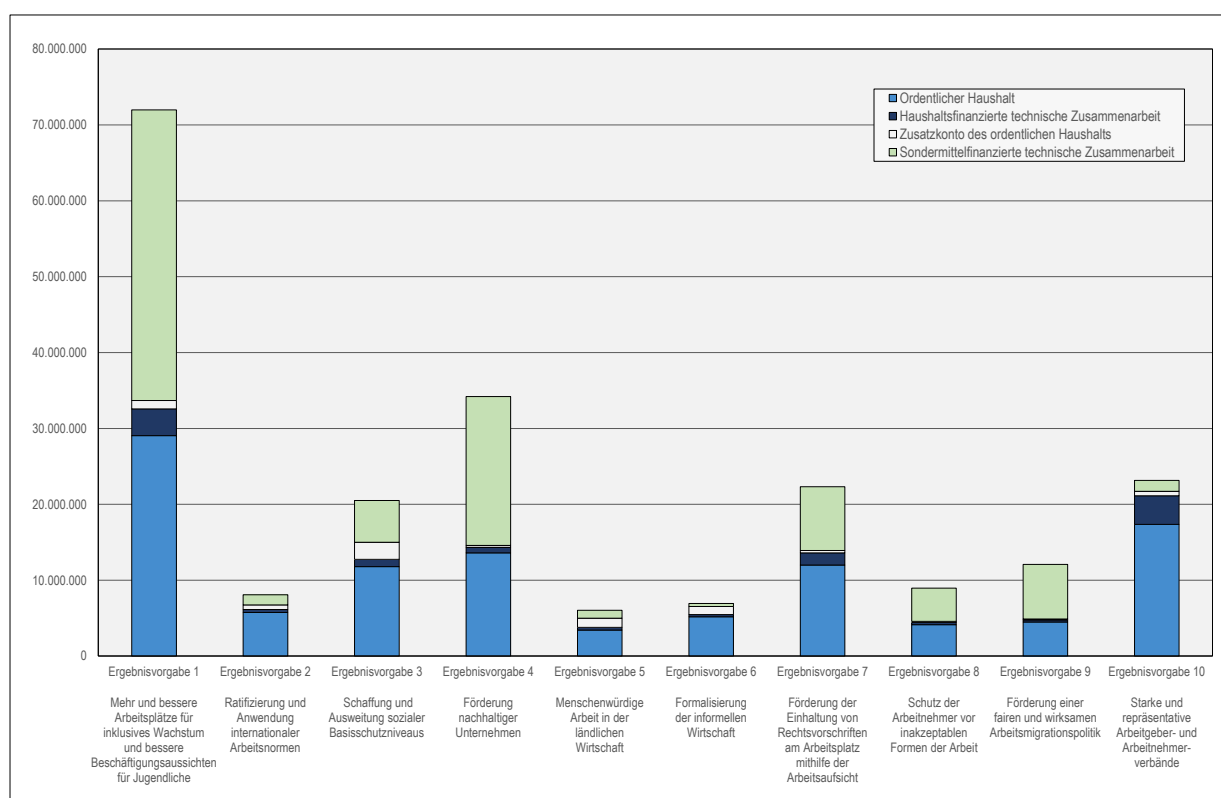
Anhang II. Zusätzliche Finanzdaten

Dieses Dokument enthält zusätzliche Informationen zu den Ausgaben der IAO ¹ im Zeitraum 2016–17 nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe.

Die Abbildungen 1 bis 5 zeigen die Gesamtausgaben nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe und nach Mittelquelle in jeder der fünf Regionen der IAO.

Die Abbildungen 6 bis 15 zeigen den prozentualen Beitrag der IAA-Hauptabteilungen in der Zentrale und der Programme in den fünf Regionen der IAO zu den Gesamtausgaben nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe, gemessen an der Zeit, die von aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Angehörigen des internationalen höheren Dienstes für technische und analytische Arbeiten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit jeder der zehn Ergebnisvorgaben aufgewendet wurde. Dies ist ein bedeutendes Maß des Beitrags zu den Ausgaben in Anbetracht dessen, dass die Personalkosten 70 Prozent der Gesamtmittel des ordentlichen Haushalts ausmachen.

Abbildung 1. Gesamtausgaben nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe und nach Mittelquelle in Afrika, 2016–17 (in US-Dollar)



¹ Vorläufige und nicht geprüfte Daten.

Abbildung 2. Gesamtausgaben nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe und nach Mittelquelle in Amerika, 2016–17 (in US-Dollar)

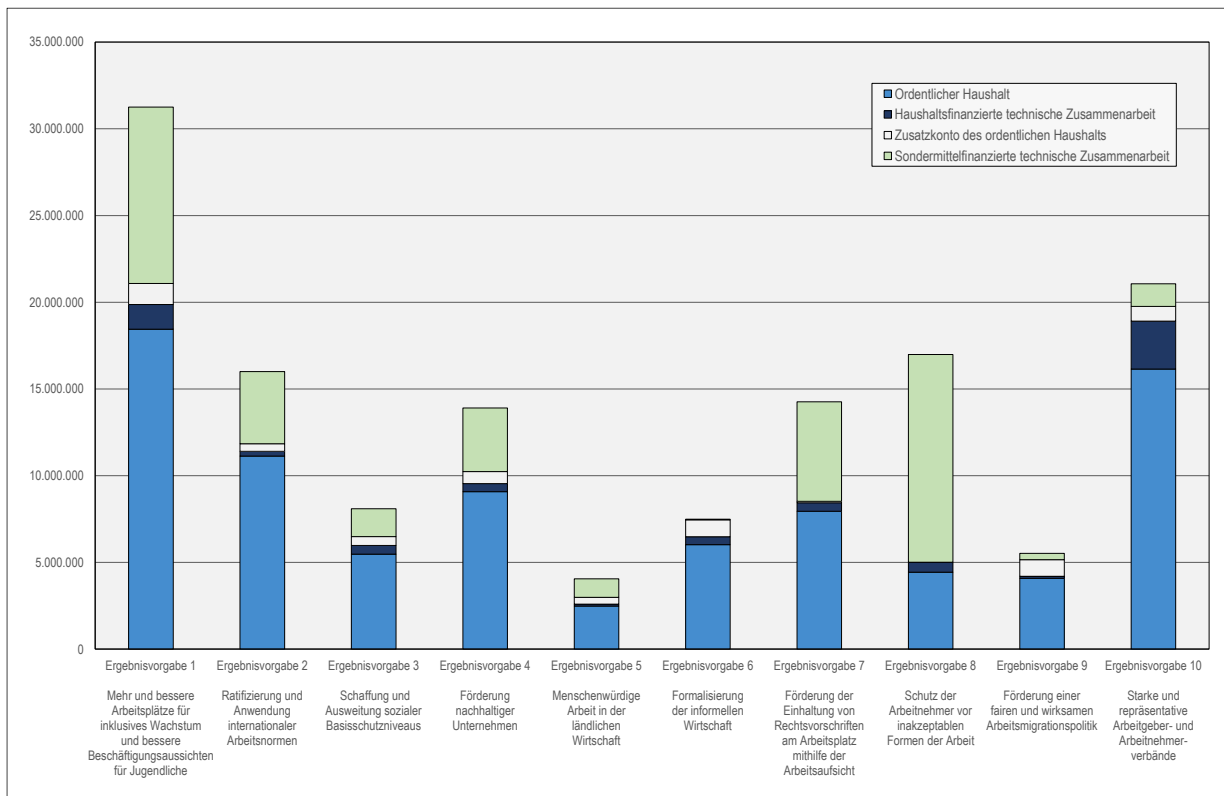


Abbildung 3. Gesamtausgaben nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe und nach Mittelquelle in den Arabischen Staaten, 2016–17 (in US-Dollar)

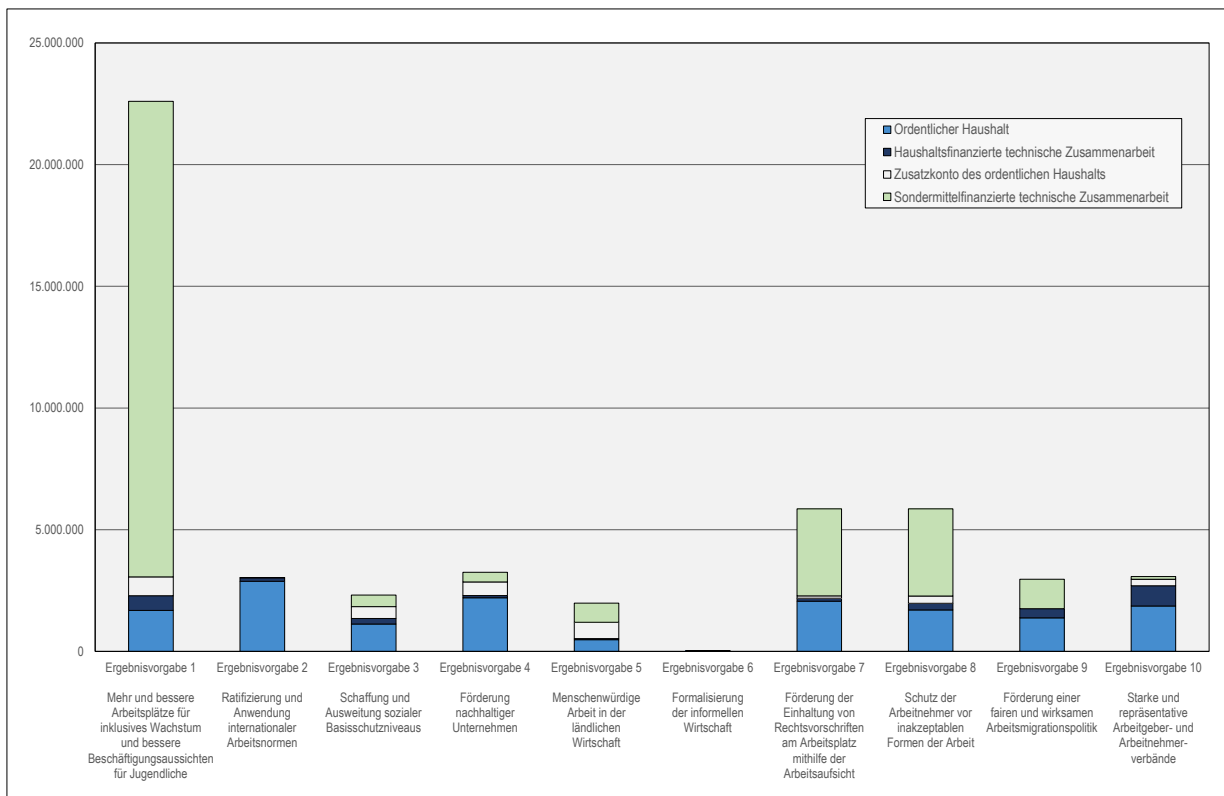


Abbildung 4. Gesamtausgaben nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe und nach Mittelquelle in Asien und Pazifik, 2016–17 (in US-Dollar)

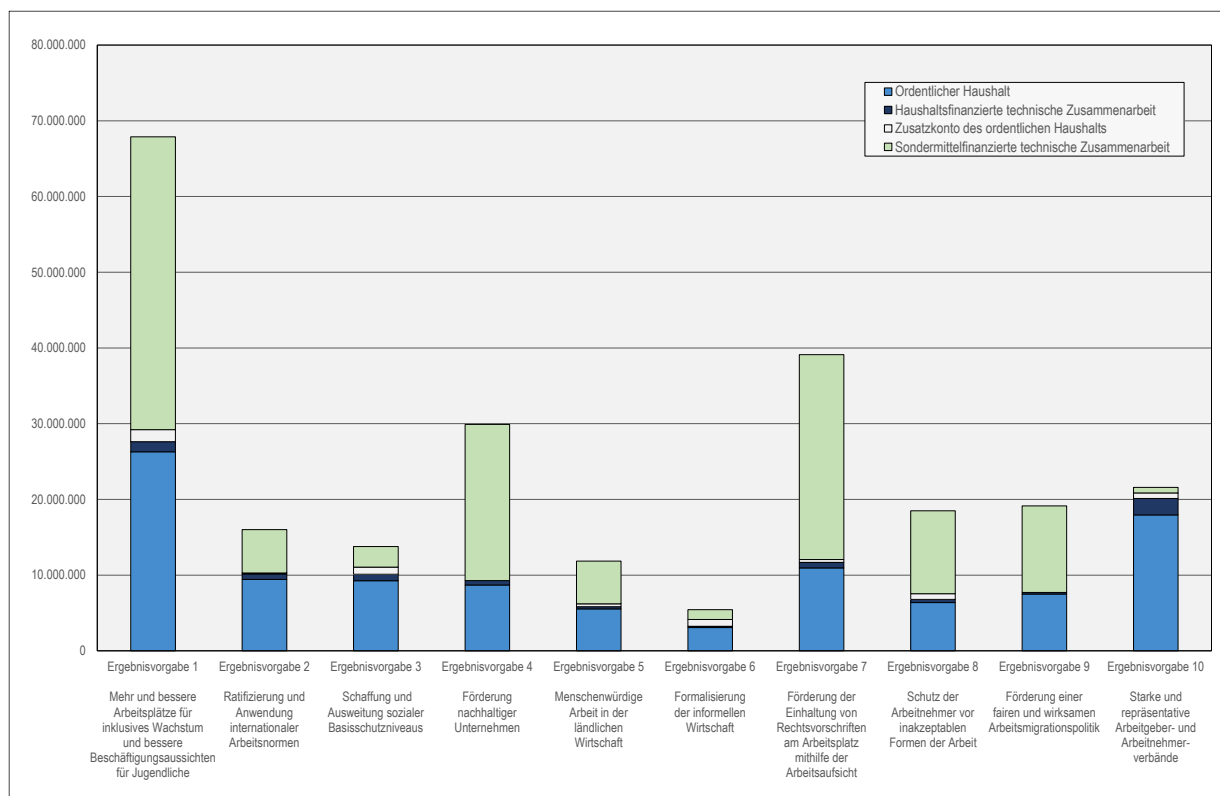


Abbildung 5. Gesamtausgaben nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe und nach Mittelquelle in Europa und Zentralasien, 2016–17 (in US-Dollar)

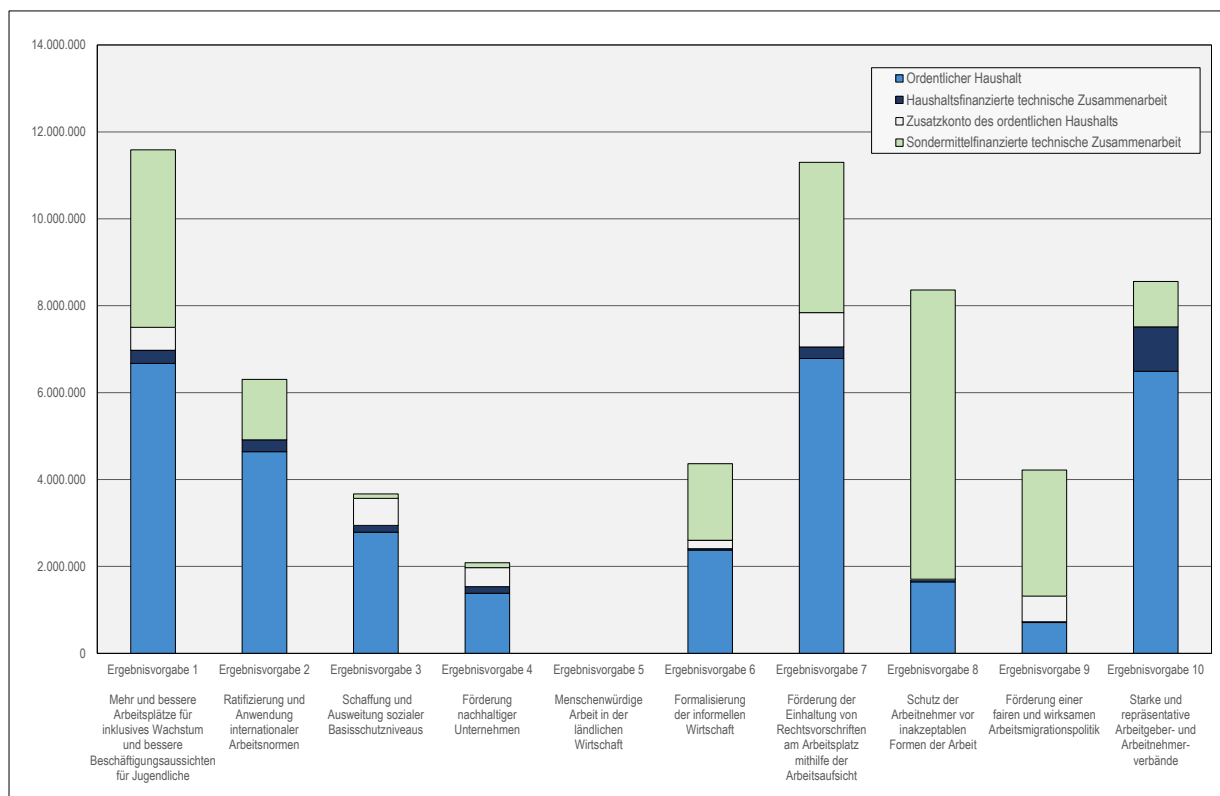


Abbildung 6. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 1

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

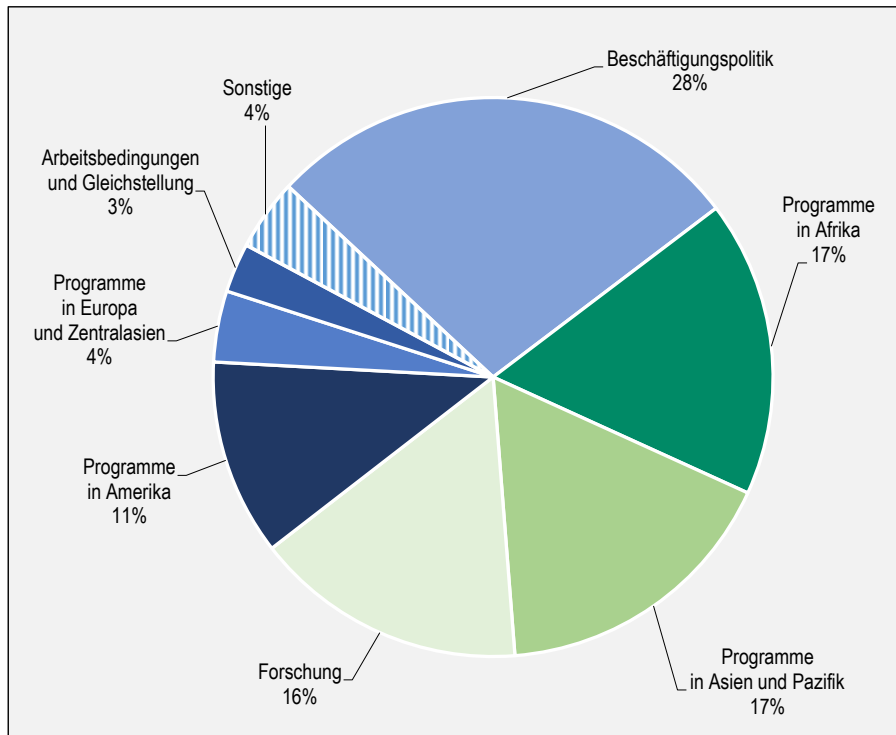


Abbildung 7. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 2

Ergebnisvorgabe 2: Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen

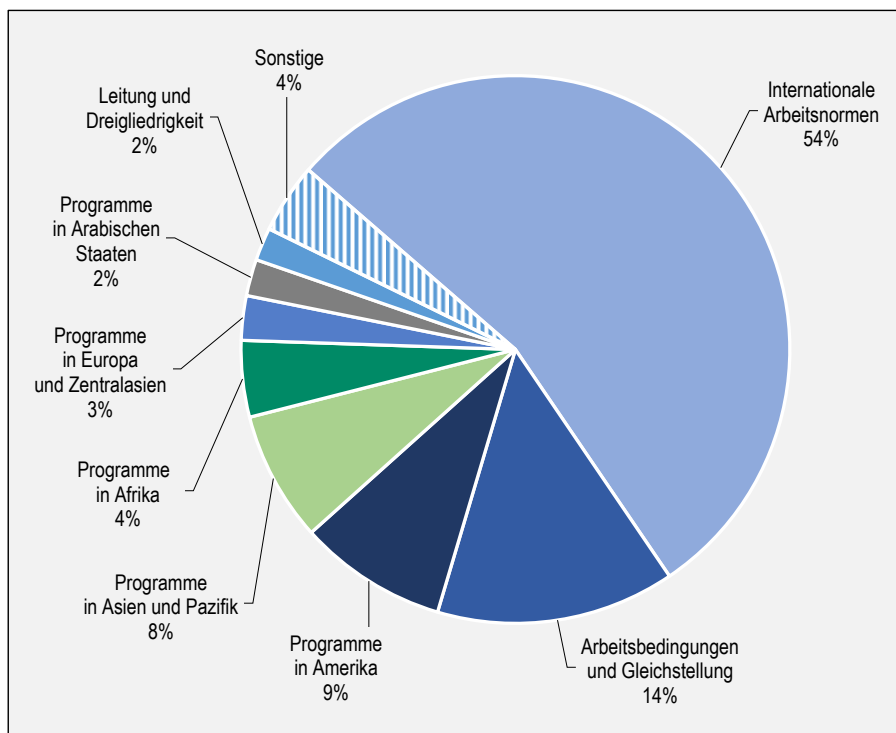


Abbildung 8. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 3

Ergebnisvorgabe 3: Schaffung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus

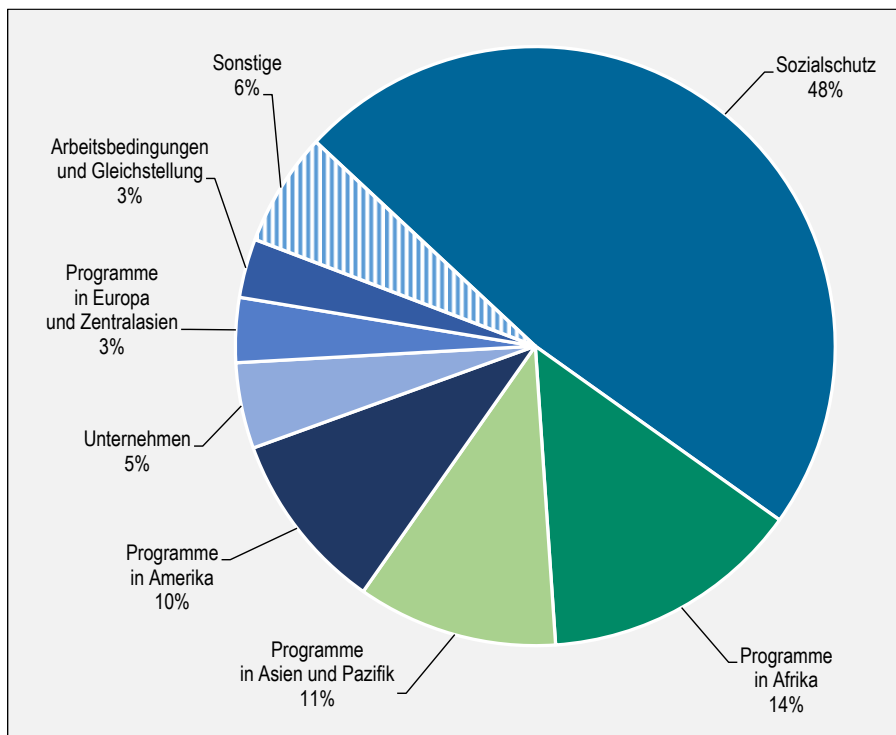


Abbildung 9. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 4

Ergebnisvorgabe 4: Förderung nachhaltiger Unternehmen

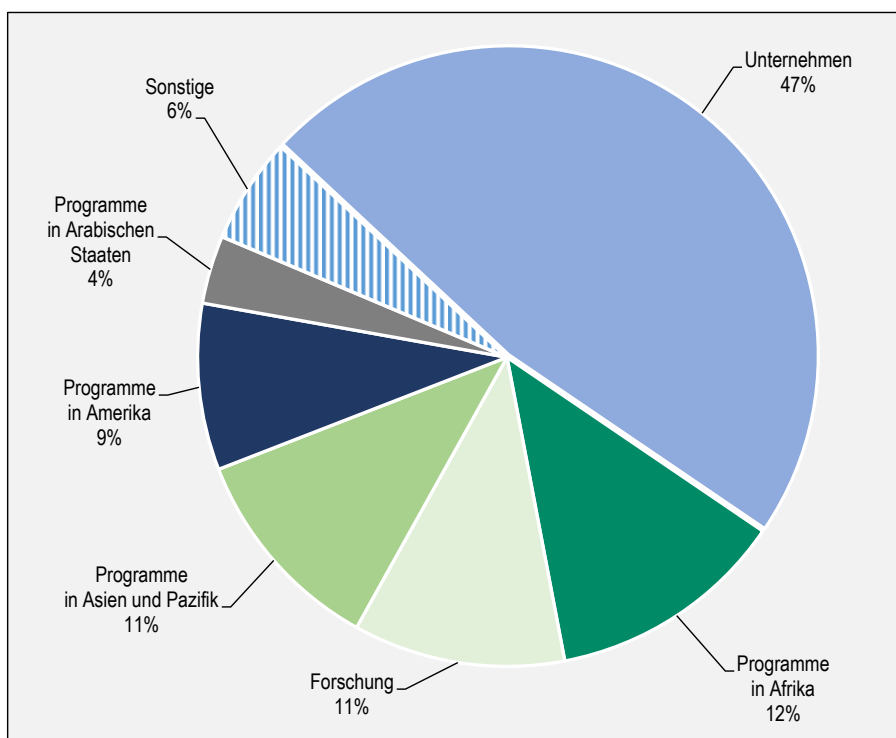


Abbildung 10. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 5

Ergebnisvorgabe 5: Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft

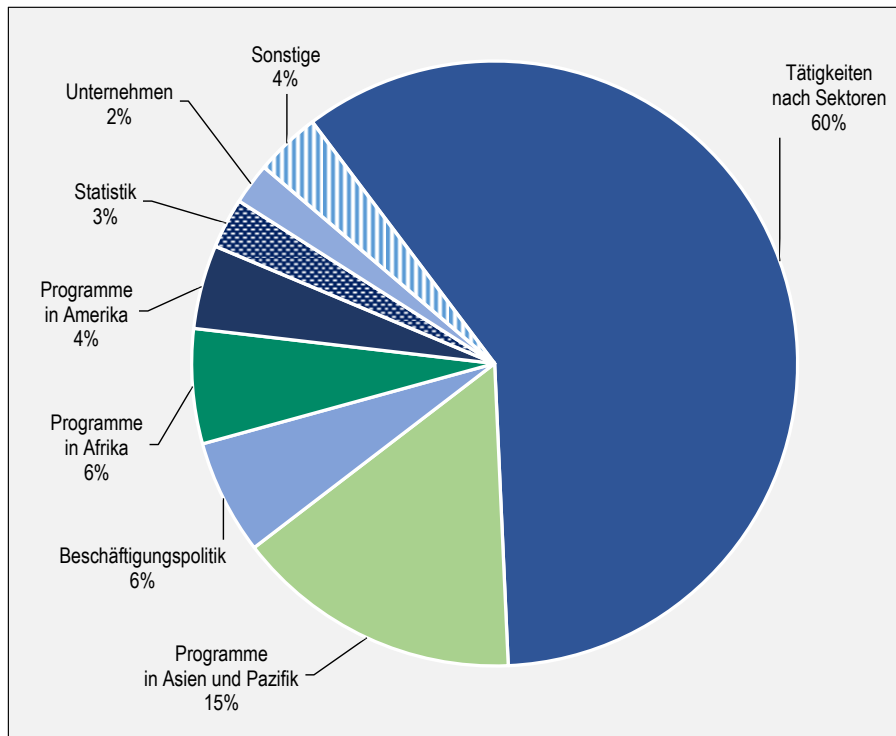


Abbildung 11. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 6

Ergebnisvorgabe 6: Formalisierung der informellen Wirtschaft

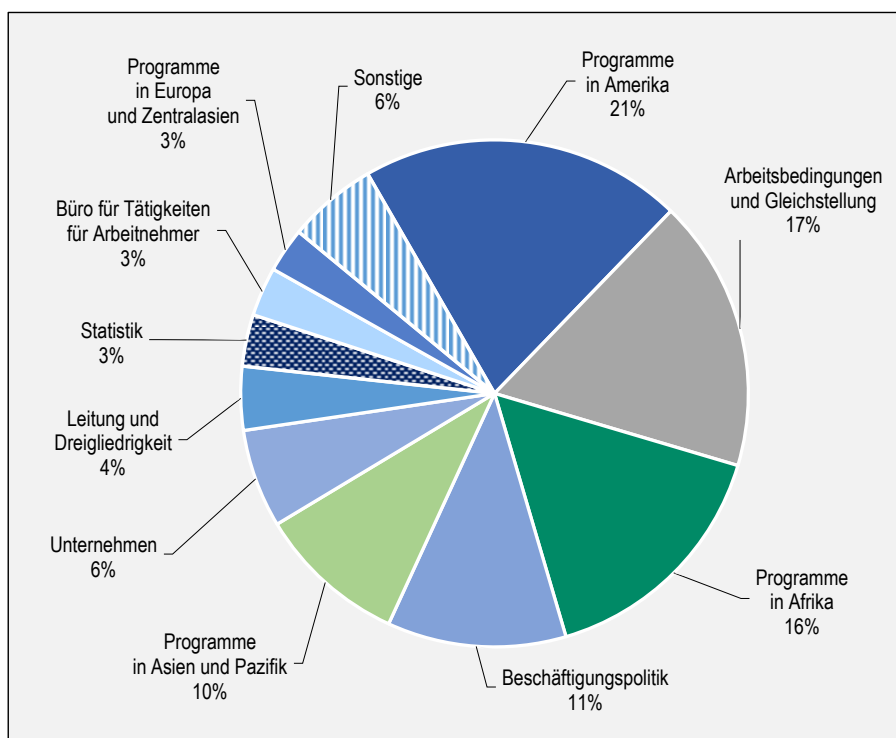


Abbildung 12. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 7

Ergebnisvorgabe 7: Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsaufsicht

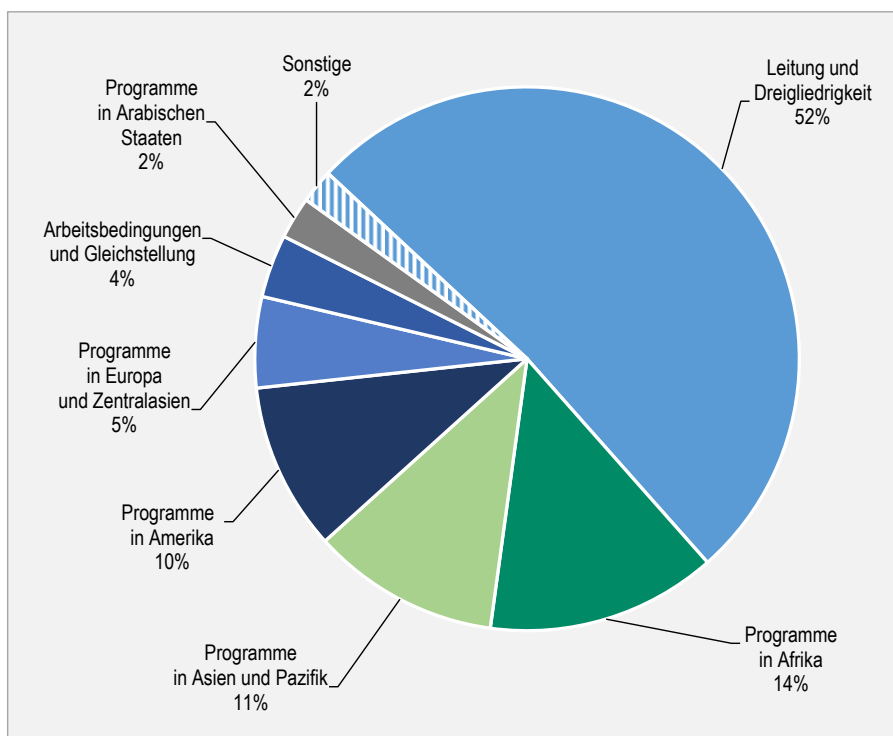


Abbildung 13. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 8

Ergebnisvorgabe 8: Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit

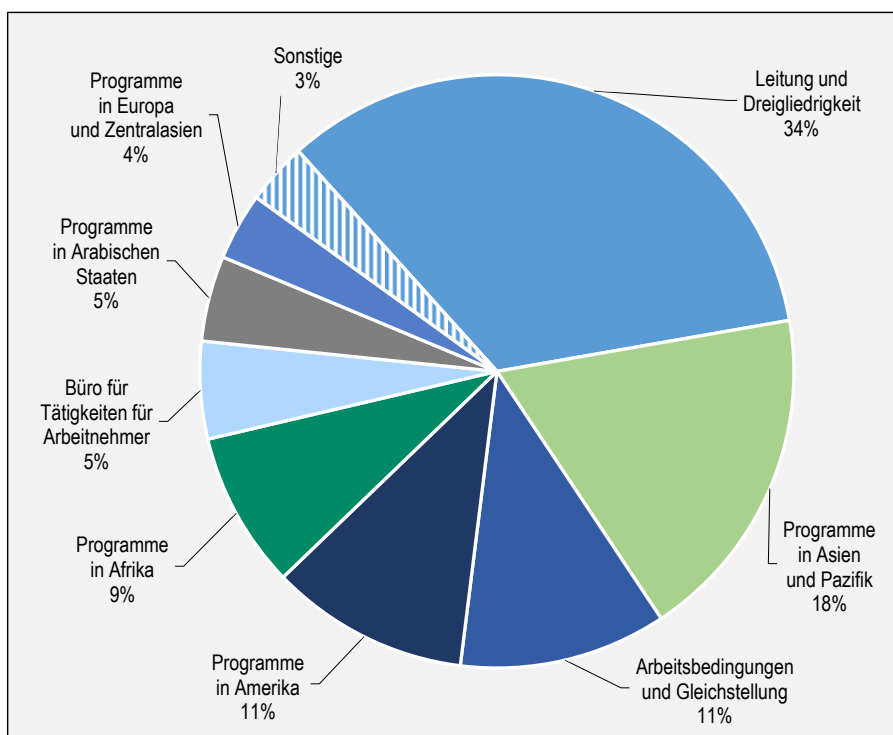


Abbildung 14. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 9

Ergebnisvorgabe 9: Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik

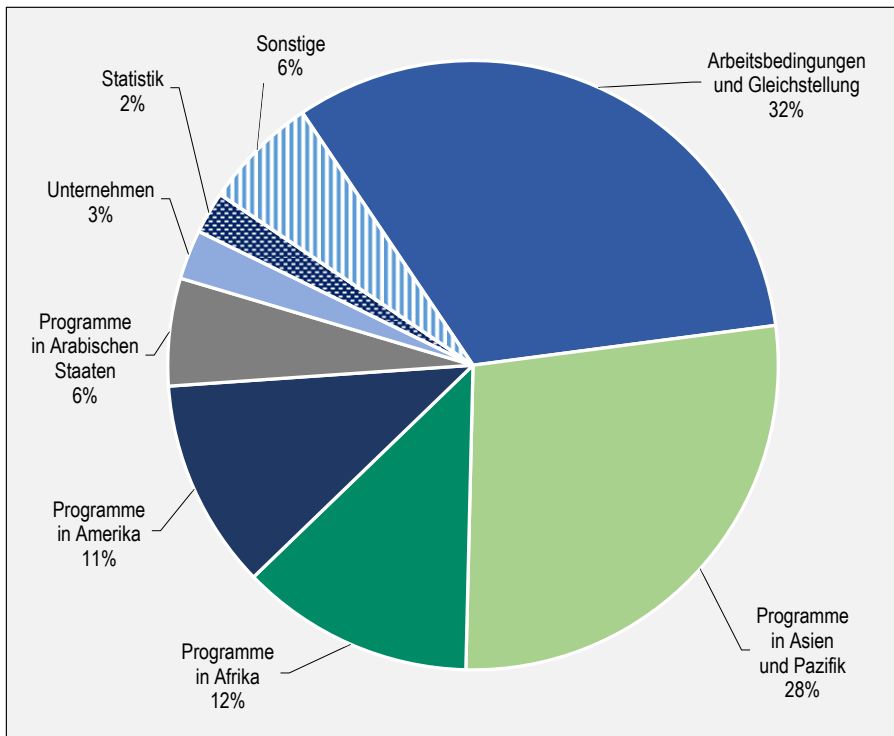


Abbildung 15. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 10

Ergebnisvorgabe 10: Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände

