



Internationales
Arbeitsamt



8.

EUROPÄISCHE REGIONALTAGUNG

**Der Weg zu Ergebnissen im
Bereich der menschenwürdigen
Arbeit:**

**Ein Überblick über
die Tätigkeiten
der IAO 2005-08**

**Bericht des Generaldirektors
Band II**

Der Weg zu Ergebnissen im Bereich der menschenwürdigen Arbeit: Ein Überblick über Tätigkeiten der IAO 2005-2008

Der Bericht des Generaldirektors an die Achte Europäische Regionaltagung besteht aus zwei Bänden. Band I trägt den Titel *Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in Europa und Zentralasien* und gliedert sich in zwei Teile. Teil 1 gibt einen Überblick über die jüngsten Tendenzen in der Welt der Arbeit in der Region. Teil 2 enthält sieben thematische Hintergrundkapitel. Band II trägt den Titel *Der Weg zu Ergebnissen im Bereich der menschenwürdigen Arbeit: Ein Überblick über die Tätigkeiten der IAO 2005-08*.

Achte Europäische Regionaltagung
Lissabon, Februar 2009

Der Weg zu Ergebnissen im Bereich der menschenwürdigen Arbeit: Ein Überblick über die Tätigkeiten der IAO 2005-08

Bericht des Generaldirektors

Band II

INTERNATIONALES ARBEITSAMT

Copyright © Internationale Arbeitsorganisation 2009
Erste Auflage 2009

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

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

ISBN 978-92-2-721837-5 (print)

ISBN 978-92-2-721838-2 (web pdf)

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

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

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

Veröffentlichungen des IAA können bei größeren Buchhandlungen, den Zweigämtern des IAA in zahlreichen Ländern oder direkt beim Internationalen Arbeitsamt, ILO Publications, CH-1211 Genf 22, Schweiz, bestellt werden. Auf Anfrage (pubvente@ilo.org) sind kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen erhältlich.

Siehe auch unsere Website: www.ilo.org/publns.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungen	vii
Einleitung	1
Zu einer ergebnisorientierten Berichterstattung	1
Kontinuität und Folgemaßnahmen	2
1. Die Rolle der IAO in Europa und Zentralasien	3
1.1. Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit	5
1.1.1. Einbeziehung der Sozialpartner in den DWCP-Programmierungszyklus	6
1.1.2. Aktueller Status der DWCPs	6
1.1.3. Anpassung von Ressourcen und Prioritäten	7
1.1.4. Evaluierung und Bewertung	8
1.1.5. Bisherige Lernerfahrungen mit DWCPs	9
1.2. Mittel-, Ost- und Südosteuropa sowie Zentralasien	9
1.2.1. Außendienststruktur in Mittel-, Ost- und Südosteuropa sowie in Zentralasien	10
1.3. Westeuropa	12
1.3.1. Außendienststruktur in Westeuropa	12
1.3.2. Hauptaufgaben der westeuropäischen Ämter	13
2. Tätigkeiten und Ergebnisse	19
2.1. Von der Siebten Europäischen Regionaltagung festgelegte Schwerpunktbereiche	19
2.1.1. Richtig von Anfang an: Jugendbeschäftigung	19
2.1.2. Ausgleich von Flexibilität und Sicherheit	23
2.1.3. Umgang mit Migration	24
2.1.4. Sicherheit im Alter	28
2.2. Laufende Förderung der vier strategischen Ziele der IAO	29
2.2.1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und internationale Arbeitsnormen	29
2.2.2. Beschäftigungsförderung	37
2.2.3. Sozialschutz	45
2.2.4. Sozialer Dialog	51
2.3. Abschließende Bemerkungen	57
Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit und die künftige Rolle der IAO in der Region	57

Anhang	61
Bibliographie und Publikationen	73
Bibliographie	73
Publikationen des Internationalen Arbeitsamtes zur europäischen Region	75



Abkürzungen

CIARIS	Lern- und Ressourcenzentrum für soziale Eingliederung
CSR	soziale Verantwortung der Unternehmen
DWCP	Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit
EBWE	Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung
EK	Europäische Kommission
EU	Europäische Union
EUROSTAT	Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften
GUS	Gemeinschaft Unabhängiger Staaten
HZK	Haushalts-Zusatzkonto
IBFG	Internationaler Bund Freier Gewerkschaften
IOE	Internationale Arbeitgeber-Organisation
IOM	Internationale Organisation für Migration
IPEC	Internationales Programm für die Beseitigung der Kinderarbeit
ITC-ILO	Internationales Ausbildungszentrum der IAO
KMU	Klein- und Mittelunternehmen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OSZE	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
SIYB	Start and Improve Your Business
UNAIDS	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids
UNDAF	Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen
UNDP	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
UNFIP	Fonds der Vereinten Nationen für internationale Partnerschaften
UNFPA	Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen
UNMIK	Mission der Vereinten Nationen im Kosovo
USDOL	Arbeitsministerium der Vereinigten Staaten
WIND	Arbeitsverbesserungen in der lokalen Entwicklung

Einleitung

Die Europäische Regionaltagung der IAO ist der einzige regionale institutionelle Raum, wo die Mitgliedstaaten der EU, die dem Stabilitätspakt für den Wiederaufbau Südosteuropas angehörenden Länder, die Gemeinschaft Unabhängiger Staaten und der Europarat zusammenkommen, um auf dreigliedrige Weise Fragen von gemeinsamem Interesse in der Welt der Arbeit zu behandeln. Europa, Ost und West, und Zentralasien, in all seiner Vielfältigkeit, sind durch geografische Umstände, Geschichte und gemeinsame Werte der IAO miteinander verbunden. Die Regierungen und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sind überall in der Region übereingekommen, sich durch Dialog und Zusammenarbeit für die Förderung einer gemeinsamen Zukunft der Demokratie, des wirtschaftlichen Wohlstands und der sozialen Gerechtigkeit einzusetzen. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 4.]

Dieser Bericht führt die wichtigsten Elemente zusammen, die den Beitrag der IAO zur Verwirklichung der Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit durch die Mitgliedsgruppen in der Region in den letzten vier Jahren ausmachen. Es handelt sich zwar um einen Bericht der IAO, man muss sich jedoch darüber im Klaren sein, dass die dargestellten Ergebnisse das Ergebnis gemeinsamer Arbeit der Mitgliedsgruppen der IAO und des Amtes sind.

Zu einer ergebnisorientierten Berichterstattung

Ein wichtiger Aspekt dieses Berichts ist die Abkehr von der Beschreibung von Tätigkeiten zu einer stärkeren Konzentration auf die Berichterstattung über die Ergebnisse dieser Tätigkeiten. Dies entspricht der allgemeinen Richtung, die die IAO eingeschlagen hat, da sie in den letzten Jahren Ansätze des ergebnisorientierten Managements als Mittel zur Verbesserung der Wirksamkeit und Rechenschaftspflicht in ihre Arbeit integriert hat.

Eine der wichtigsten Ausdrucksformen dieses Ansatzes war die Einführung der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs), wobei gemeinsam von der IAO und den Mitgliedsgruppen für die Zusammenarbeit mit dem betreffenden Land eine beschränkte Anzahl von Prioritäten und strukturierten Ergebnissen festgelegt wird. DWCPs sollen zwar mehr Informationen über die Ergebnisse der Tätigkeiten der IAO bereitstellen, ihre erst kürzlich in der Region erfolgte formelle Einführung (im Jahr 2006) bedeutet jedoch, dass sich ihr Beitrag zur Berichterstattung über Ergebnisse nur auf den im vorliegenden Bericht behandelten Zeitraum erstreckt. Aus diesem Grund ist dieser Bericht nicht vollständig ergebnisorientiert, stellt jedoch einen ersten Schritt in diese Richtung dar.

Die Wirksamkeit der Tätigkeit der IAO ist in vielen Fällen schwer zu messen. Dafür sind verschiedene Gründe ausschlaggebend:

- Die Auswirkungen der Tätigkeit der IAO sind nicht immer sofort sichtbar, insbesondere wenn es um kulturelle Veränderungen geht, die Zeit benötigen.
- Ergebnisse sind eine Kombination verschiedener Faktoren und nicht nur des Beitrags der IAO. Beispielsweise können sie von der politischen Situation des Landes oder von wirtschaftlichen Entwicklungen abhängen.
- Im ersten Zyklus der DWCP-Konzeption und -Umsetzung wurden in den logischen Rahmen nicht immer klare Indikatoren festgelegt. Die strategische Programmerstellung durch DWCPs ist für die IAO und die Mitgliedsgruppen noch immer ein Lernprozess.

- Die Sozialpartner verwenden nicht immer ein striktes Programmierungssystem mit festen Einzel- und Gesamtzielen zur Planung und Überwachung ihrer Tätigkeiten.

Die Ausweitung und Weiterentwicklung der DWCPs sollte dazu beitragen, künftig Ergebnisse auf Landesebene effektiver ermitteln zu können. Das Konzept des neuen Zyklus von DWCPs stützt sich auf die formalen, gemeinsam mit den Mitgliedsgruppen durchgeführten Evaluierungen (z. B. in Albanien, der Republik Moldau und der Ukraine) und auf die Empfehlungen der Qualitäts-Evaluierungsgruppe in der Zentrale, die vom Regionalamt für Europa und Zentralasien geführt wird und sich aus einschlägigen Fach- und Unterstützungseinheiten und aus dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer zusammensetzt.

Kontinuität und Folgemaßnahmen

Im Hinblick auf die Kontinuität der Tätigkeiten der IAO und deren Übereinstimmung mit den von den Mitgliedsgruppen in der Region zum Ausdruck gebrachten Wünschen wird im Bericht vielfach auf die Schlussfolgerungen der Siebten Europäischen Regionaltagung verwiesen, die im Februar 2005 in Budapest stattfand. In Anbetracht des sich rasch wandelnden Umfeldes sei darauf hingewiesen, dass die Schlussfolgerungen eine Art „bewegliches Ziel“ darstellen, und die Tätigkeit der IAO musste seit der vorangegangenen Europäischen Regionaltagung auf neue Anforderungen eingehen und entsprechend angepasst werden.

Der Bericht besteht aus drei Hauptteilen: Ein erstes Kapitel über die Rolle und Struktur des Europäischen Regionalprogramms, einschließlich der Durchführung der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, ein zweites Kapitel mit einem Überblick über die Tätigkeit der IAO und der dazugehörigen Ergebnisse sowie ein dritter Abschnitt, der aus einem Anhang mit zusätzlichen Informationen besteht. Das erste Kapitel beschreibt die Strategie für die Unterstützung der IAO in der Region sowie die Struktur und Aufgaben der Ämter in Europa und Zentralasien. Das zweite Kapitel ist in drei Abschnitte unterteilt. Der erste Abschnitt behandelt die vier Bereiche, denen bei der vorangegangenen Aussprache der Europäischen Regionaltagung besondere Aufmerksamkeit galt: Jugendbeschäftigung, Ausgleich von Flexibilität und Sicherheit, der Umgang mit Migration und Sicherheit im Alter. Der zweite Abschnitt behandelt andere Schwerpunktbereiche der Tätigkeit der IAO, über die im Rahmen der vier strategischen Ziele der IAO Bericht erstattet wird. Der dritte Abschnitt enthält abschließende Bemerkungen zur künftigen Rolle der IAO in der europäischen Region innerhalb des neuen Kontextes, der sich aus der Reform der VN und der Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung ergibt. Der Anhang enthält schließlich eine Reihe statistischer Tabellen mit Informationen über Geberfinanzierung, die Ratifizierung von Übereinkommen und DWCP-Prioritäten.

1. Die Rolle der IAO in Europa und Zentralasien

Viele Elemente einer gemeinsamen Vision für Europa und Zentralasien sind für die Mitgliedsgruppen der IAO in der Region gleichermaßen von Bedeutung. Dazu gehören Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit, mehr und bessere Arbeitsplätze und sozialer Zusammenhalt, Gleichberechtigung und Fairness und die Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Die Zusammenarbeit der IAO mit den Mitgliedsländern der EU, der GUS und des Stabilitätspaktes sowie mit der Europäischen Kommission sollte sozial- und wirtschaftspolitische Maßnahmen stärken, die neue Kombinationen von Chancen und Schutz, individueller und kollektiver Verantwortlichkeit in entscheidenden Übergangssituationen der Arbeit und des Lebens ermöglichen. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 5.]

Die Zusammenarbeit der IAO mit Mitgliedsgruppen in Europa und Zentralasien erfolgt über ihre Außendienststruktur in Form von Ämtern und nationalen Koordinatoren unter der Führung des Regionalamtes, das in der Zentrale der IAO in Genf angesiedelt ist. Die Rolle des Regionalamtes ist es, den politischen Rahmen zu entwickeln, in dem das Amt handelt, und Ziele und Strategie festzulegen für die Tätigkeit im Kontext der ost- und südosteuropäischen und zentralasiatischen Länder einerseits und der Ebene der Europäischen Union (EU) andererseits. In den Schlussfolgerungen der Siebten Europäischen Regionaltagung wurden die Arbeitsstrategie der IAO und die im Zeitraum 2005-09 in den Subregionen Europa und Zentralasien zu erreichenden Ergebnisse festgelegt.

Durch die beiden EU-Erweiterungen im Mai 2004 und Januar 2007 wurde die grundsatzpolitische Beratung und technische Hilfe der IAO für Südost- und Osteuropa sowie Zentralasien neu zentriert. Die Prioritäten dieser Länder richten sich nach ihren Aussichten auf einen Beitritt zur EU oder einer Teilnahme an der Europäischen Nachbarschaftspolitik. Die westlichen Balkanländer und die Türkei unterstützte die IAO bei der Verbesserung ihres institutionellen und grundsatzpolitischen Rahmens zur Unterstützung ihres möglichen künftigen EU-Beitritts. Die von der Europäischen Nachbarschaftspolitik erfassten Länder ersuchen um Unterstützung bei der schrittweisen Anpassung ihrer nationalen Institutionen und Politiken an die Normen der EU. Auch andere Länder der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS) haben um Unterstützung bei der Verbesserung ihrer Beschäftigungs- und Sozialpolitik ersucht, um den Demokratisierungsprozess ihrer Gesellschaften zu stärken und ihre nationalen Wirtschaften weiterzuentwickeln. Das gemeinsame Ziel der all diesen Ländern von der IAO gewährten Unterstützung ist, menschenwürdige Arbeit als innerstaatliches Ziel fest zu verankern und durch DWCPs zu ihrer Verwirklichung beizutragen. DWCPs sind somit zum Hauptwerkzeug der Zusammenarbeit der IAO auf Landesebene geworden. Die DWCP-Prioritäten und -Ergebnisse wurden in enger Absprache mit den dreigliedrigen innerstaatlichen Mitgliedsgruppen mit dem Ziel festgelegt, die innerstaatlichen Entwicklungsstrategien und die Entwicklungsprogramme anderer internationaler und regionaler Organisationen, hauptsächlich der VN und der EU, zu unterstützen. Für ihre Verwirklichung wurden Mittel des ordentlichen Haushalts und Sondermittel bereitgestellt.

Die Hauptprioritäten der DWCPs und der anderen in der Region vereinbarten Programme für Zusammenarbeit betrafen die Frage, wie die große Beschäftigungsherausforderung aller Länder der Region, insbesondere im Hinblick auf die hohe Arbeitslosigkeit junger Menschen und ihre Erwerbslosigkeit aus anderen Gründen als mangelnder Ausbildung angegangen werden kann. In enger Zusammenarbeit mit Regierungen und den Sozialpartnern hat die IAO durch die Schaffung von Kapazität für Arbeitsmarktinstitutionen und durch die Konzeption, Umsetzung und Evaluierung von effizienteren Arbeitsmarkt- und Sozialpolitiken gute Lenkungsstrukturen des Arbeits-

marktes gefördert. Mit Hilfe geeigneter Arbeitsmarktpolitiken wurde einer besseren Erfassung benachteiligter Gruppen besondere Aufmerksamkeit geschenkt, um ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern. Auch die Beseitigung der Kinderarbeit durch einen besseren Zugang zu Bildung und die Eingliederung von Jugendlichen und Eltern arbeitender Kinder in den Arbeitsmarkt waren ebenfalls weiterhin vorrangige Anliegen.

Angemessene Löhne und Unterstützungsleistungen tragen dazu bei, dass Menschen nicht in Armut geraten, und sie verhindern gleichzeitig das Entstehen einer „Sozialleistungsfalle“ für Arbeitsuchende, was ihnen ermöglicht, eine neue Arbeit anzunehmen, und die haushaltspolitische Nachhaltigkeit des Systems sicherstellt. Aufgrund dieser Überlegung hat sich die IAO an Überprüfungen der Systeme der Sozialen Sicherheit beteiligt und grundsatzpolitische Beratung gewährt, um die Fähigkeit des Systems zu verbessern, Ruheständlern und Erwerbsunfähigen angemessene Ruhestands- und Unterstützungsleistungen zu gewähren. Durch die Ausarbeitung von Arbeitsschutzprofilen und die Unterstützung von auf den Profilen beruhenden Arbeitsschutzprogrammen hat die Tätigkeit der IAO auch dazu beigetragen, die innerstaatlichen Arbeitsschutzsysteme zu verbessern.

Eine weitere wichtige Frage war der Umgang mit Fragen der Migration, die in Sende- und Aufnahmeländern wie unter den Migranten selbst und ihren Familien positive und negative Auswirkungen hatte. Während Arbeitgeber in Aufnahmeländern von der Arbeit der Migranten profitieren, leiden sie in Entsendeländern aufgrund der Migration möglicherweise unter einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Einige der wichtigsten Bereiche der diesbezüglichen Unterstützung der IAO waren der Schutz der Rechte der Arbeitsmigranten, indem Regierungen geholfen wurde, effektive Gesetze, Institutionen und Maßnahmen auszuarbeiten, insbesondere gegen Zwangsarbeit und den Handel von Frauen und Kindern, und die Integration von Arbeitsmigranten in das Aufnahmeland. Unterstützt wurden auch politische Entscheidungsträger bei Bemühungen, Migration zu verhüten und die Rückkehr von Arbeitsmigranten durch eine verstärkte Schaffung von Arbeitsplätzen und die produktive Verwendung von Überweisungen in das Ursprungsland zu fördern.

Ein Bereich, in dem sich die IAO stark engagiert hat, war die Förderung der Ratifizierung der Kernübereinkommen der IAO sowie der anderen aktuellen Übereinkommen in den Bereichen sozialer Dialog, Arbeitsverwaltung, Beschäftigung, Arbeitsschutz, Sozialer Schutz, Nichtdiskriminierung und Gleichstellung der Geschlechter. Die IAO unterstützte Länder dabei, die innerstaatliche Gesetzgebung im Einklang mit ratifizierten Übereinkommen zu verbessern und Gesetzgebung in der täglichen Praxis anzuwenden. Dazu gehörte ein erleichterter Erfahrungsaustausch durch die Vernetzung von Arbeits- und Rechtsexperten, staatlichen Arbeitsvermittlungsdiensten, Arbeitsaufsichtsdiensten und den Sozialpartnern. Die Stärkung des dreigliedrigen sozialen Dialogs und zweigliedriger Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen, durch die Festlegung und Stärkung des institutionellen Rahmens und die Schaffung von Kapazität unter den Sozialpartnern, war weiterhin eine Priorität der Tätigkeit der IAO. Bei ihrer Unterstützung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden setzte sich die IAO dafür ein, dass sie ihre Vertretung potentieller Mitglieder verbessern, für ihre Mitglieder effektivere Dienste erbringen, sich im sozialen Dialog engagieren und einen Konsens zu Fragen wie Lohnentwicklung, Beschäftigungsförderung, Jugendbeschäftigung, Gleichstellung der Geschlechter, Arbeitsschutz, Flexicurity, Kinderarbeit, Arbeitsmigration und HIV/Aids erreichen.

Die Zusammenarbeit der IAO mit den Ländern und Institutionen der EU muss vor dem Hintergrund der Erweiterungsrunden von 2004 (EU-25) und 2007 (EU-27), der Übernahme der Rolle eines globalen Akteurs durch die EU und der ausdrücklichen Anerkennung der menschenwürdigen Arbeit in der EU-Innen- und Außenpolitik gesehen werden. Wichtige Grundsatzdokumente der EU zur menschenwürdigen Arbeit lassen den Schluss zu, dass der interne Fahrplan der EU für menschenwürdige Arbeit aus den „acquis communautaire“ der EU, der EU-Strategie von Lissabon für Wachstum und Arbeitsplätze, der Sozialagenda der EU und aus Bemühungen um die Ratifizierung und Durchführung der Übereinkommen der IAO besteht, die von der IAO als aktuell eingestuft werden. Der Europäische Konsens vom Dezember 2005 über Entwicklungspolitik berücksichtigt auch die menschenwürdige Arbeit. Dies ist auch im Hinblick darauf relevant, dass

die neuen EU-Mitgliedstaaten zunehmend als Geber in Erscheinung treten. Diese Zusammenarbeit konzentrierte sich zunächst auf die gemeinsame Durchführung großer Veranstaltungen als Teil der Folgemaßnahmen zum Bericht der Arbeitsgruppe für die soziale Dimension der Globalisierung, der Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen, *Eine faire Globalisierung: Chancen für alle schaffen*, und der Ministererklärung des Wirtschafts- und Sozialrates von 2006, in der die Agenda für menschenwürdige Arbeit gebilligt wurde. Zu den Veranstaltungen gehörte auch das Forum für menschenwürdige Arbeit, das im Oktober 2007 in Lissabon stattfand. Außerdem leistete die IAO fachliche Beiträge zu Veranstaltungen über die Beschäftigungs- und Sozialpolitik, die von den Ländern organisiert wurden, die die EU-Präsidentschaft innehatten, und sie hat im Verlauf der Internationalen Arbeitskonferenz gemeinsam informelle Ministertreffen organisiert. Schließlich haben neue EU-Mitgliedsländer vereinbarungsgemäß gezielte technische Unterstützung zu Fragen von großer Bedeutung erhalten.

Die Tätigkeiten der IAO finden im Kontext eines sich wandelnden globalen Umfeldes und der Notwendigkeit von mehr Effizienz und Effektivität der IAO statt. Außerdem muss die IAO der breiteren Reformagenda der Vereinten Nationen Rechnung tragen. Seit 2007 hat die Reform der VN erneut an Dynamik gewonnen, wobei angestrebt wird, dass die Organisationen der VN auf Landesebene nach dem Grundsatz der „Einheit in der Aktion“ agieren und die Koordination zwischen den VN-Organisationen auf regionaler Ebene gestärkt wird.

Das Regionalamt koordiniert verfahrenstechnisch und inhaltlich die Programmerstellung in Zusammenarbeit mit den Subregionalämtern in Budapest und Moskau und dem Amt in Ankara, den Fachabteilungen und Unterstützungsstrukturen der Zentrale, insbesondere dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer, unter der allgemeinen Leitung des Kabinetts des Generaldirektors. Das Regionalamt übernimmt bei der Festlegung von Programmprioritäten und -tätigkeiten eine Führungsrolle, überwacht die allgemeine Programmdurchführung und gewährt den Außenämtern Unterstützung und Koordinationshilfe. Außerdem ist es verantwortlich für die Funktionsweise der Ämter, insbesondere der Subregionalämter, was deren Strukturen und Haushalt betrifft. Das Regionalamt agiert in gewisser Weise als Subregionalamt für Tätigkeiten der IAO in Ländern, in denen sich kein IAO-Amt befindet.

Zwei der besonderen Merkmale der europäischen Region sind die geringe Größe des Regionalamtes und die Tatsache, dass es nicht direkt in die operativen Tätigkeiten der Außenämter eingreift. Das Amt verfügt über acht Mitarbeiter, darunter die Regionaldirektorin und drei Angehörige des höheren Dienstes, von denen einer nach der Schließung des IAO-Amtes in London für die Verbindungen zum Vereinigten Königreich und Irland zuständig ist. In der Region wurde besonders sorgfältig darauf geachtet, auf den verschiedenen Ebenen und Strukturen eine Duplizierung technischer Funktionen zu vermeiden. Es handelt sich um das einzige in der Zentrale angesiedelte Regionalamt, was eine enge Zusammenarbeit mit Fachsektoren und der Unterstützungsstruktur des IAA und die Mobilisierung von Sachverständigen zur Unterstützung der Außendienststruktur und Landesprogramme erleichtert.

Die Außendienststruktur besteht gegenwärtig aus zwei Subregionalämtern, sieben Landesämtern, zwölf nationalen Koordinatoren und dem Regionalamt in Genf. Die Subregionalämter und die Landesämter unterstehen dem Regionalamt, während die Regionalkoordinatoren ihren jeweiligen Subregionalämtern Bericht erstatten.

1.1. Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit

Die von der IAO den Mitgliedsgruppen in Mitgliedstaaten gebotene Unterstützung wird zunehmend im Rahmen der zeitgebundenen Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit konzipiert und durchgeführt. Diese Programme legen innerhalb der VN-Rahmen eine Strategie der IAO für die Förderung der menschenwürdigen Arbeit im Einklang mit den besonderen Merkmalen und Bedürfnissen eines jeden Landes fest. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 34.]

Im Einklang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit ist die Tätigkeit der IAO in jedem Mitgliedstaat darauf gerichtet, menschenwürdige Arbeit als innerstaatliches Ziel anzunehmen und die Mitgliedsgruppen der IAO dabei zu unterstützen, Fortschritte auf dem Weg zur Verwirklichung dieses Ziels zu machen. Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) sind jetzt ein wichtiger Rahmen für die Tätigkeiten der IAO auf Landesebene. Die auf einer begrenzten Anzahl von Prioritäten und Ergebnissen beruhenden DWCPs (siehe Anhang, Tabelle 2) repräsentieren im Wesentlichen das Arbeitsprogramm in einem bestimmten Land, das von der IAO und den innerstaatlichen Mitgliedsgruppen vereinbart worden ist.

Ein DWCP ist der operative Rahmen für alle Tätigkeiten der IAO in einem bestimmten Land. Es ist ein Managementwerkzeug, das das Amt in die Lage versetzt, seine Tätigkeit zur Unterstützung der Mitgliedsgruppen in jedem Land zu organisieren, um Fortschritte auf dem Weg zum Ziel der menschenwürdigen Arbeit für alle Frauen und Männer zu machen (IAA, 2008a).

Die volle Einbeziehung der Mitgliedsgruppen der IAO und Partnerschaften mit nationalen und internationalen Akteuren und Institutionen sind für DWCPs von grundlegender Bedeutung und unverzichtbar für ihren Erfolg. Daher haben die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei der Erstellung der DWCPs eng mit den zuständigen Außenämtern zusammengearbeitet. In ähnlicher Weise haben sie auch an ihrer Durchführung mitgewirkt, als Teilnehmer ebenso wie als Überprüfer der durchgeführten Tätigkeiten und als unmittelbare Nutznießer der Kapazitätsschaffung, grundsatzpolitischen Beratung und technischen Hilfe.

DWCPs sind der wichtigste Beitrag der IAO zur VN-Reform. Die erste Generation der DWCPs konnte aufgrund zeitlicher Diskrepanzen zwar noch nicht voll in die nationalen Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAFs) integriert werden, der zweite DWCP-Zyklus passt jedoch gut in diesen Rahmen. DWCPs beinhalten auch die Ergebnisse gemeinsamer Programmierungsübungen mit anderen VN-Organisationen, z. B. in Albanien und der Türkei, die vom spanischen Fonds für die Realisierung der Millenniums-Entwicklungsziele (MEZ) finanziert werden.

1.1.1. Einbeziehung der Sozialpartner in den DWCP-Programmierungszyklus

Die Mitgliedsgruppen wurden durch gemeinsame Gespräche über ihre Prioritäten bei der Unterstützung der IAO umfassend am DWCP-Prozess beteiligt. Sie übernahmen entweder die Führungsrolle bei der Ausarbeitung der DWCPs (SRO-Moskau), oder sie kommentierten den Entwurf der DWCP-Texte und der dazugehörigen Arbeitspläne, die von Mitarbeitern des IAA ausgearbeitet worden waren (SRO-Budapest).

Angeleitet von nationalen Koordinatoren und unterstützt von Sachverständigen des IAA für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände wurden die Sozialpartner systematisch an diesen Konsultationen beteiligt. Andere Organisationen, die sich oft unter dem allgemeinen Begriff der „Zivilgesellschaft“ mit Fragen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände befassen, hatten jedoch Schwierigkeiten, sie in die Programmgestaltung und Durchführung gemeinsamer Initiativen einzubinden. Die IAO hat sich daher dafür ausgesprochen, ihre Anliegen in die UNDAFs und das One-UN-Programm in Albanien aufzunehmen. Künftig werden auch Bemühungen unternommen, um die besten Möglichkeiten für ihre Teilnahme an strategischen UNDAF-Programmierungs- oder Evaluierungssitzungen zu ermitteln.

1.1.2. Aktueller Status der DWCPs

DWCPs für den Zeitraum 2006-07 wurden in sechs Ländern abgeschlossen und befinden sich in fünf weiteren Ländern in der Durchführungsphase (siehe Kasten 1.1). Die Außenämter arbeiten mit den innerstaatlichen dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zusammen, um sechs neue DWCPs in Ländern auszuarbeiten, die bisher nicht über ein DWCP verfügten. In vier Ländern

wurde ein zweiter Zyklus von DWCPs entwickelt, und in drei Ländern wurden Vereinbarungen zu DWCPs von Mitgliedsgruppen und der IAO unterzeichnet.

Bei der Aufnahme von Bulgarien und Rumänien in die EU im Januar 2007 wurde mit den Mitgliedsgruppen vereinbart, dass ihre DWCPs nicht verlängert werden. Im Rahmen einer gemeinsam festgelegten Agenda für menschenwürdige Arbeit wird die IAO jedoch beiden Ländern weiterhin Unterstützung gewähren, wozu auch die Stärkung des sozialen Dialogs und der Verbände der Sozialpartner gehört. Die Russische Föderation hat beschlossen, in den Jahren 2006-09 ein traditionelles Programm der Zusammenarbeit durchzuführen, das im Juni 2006 unterzeichnet wurde und menschenwürdige Arbeit als zentrales Ziel bezeichnet. In anderen Ländern, darunter die neuen Mitgliedstaaten der EU, hat die IAO weiterhin auf Ersuchen um technische Hilfe in bestimmten Bereichen Ad-hoc-Unterstützung außerhalb des DWCP-Rahmens geleistet.

Kasten 1.1 DWCPs in Kürze

Länder mit DWCPs:

2006-07

Albanien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Republik Moldau, Rumänien, Ukraine

2006-09

Aserbaidshjan, Kirgistan

2007-09

Kasachstan, Tadschikistan

2007-11

Armenien

DWCPs in Vorbereitung:

Albanien, Bosnien und Herzegowina, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Georgien, Montenegro, Republik Moldau, Serbien, Türkei, Ukraine, Usbekistan

1.1.3. Anpassung von Ressourcen und Prioritäten

Eines der Hauptziele der DWCPs besteht darin, gemeinsam mit den Mitgliedsgruppen eine begrenzte Reihe von Prioritäten festzulegen, auf die sich die Unterstützung innerhalb eines vorbestimmten Zeitraums konzentrieren soll. Eine vollständige Auflistung der DWCP-Prioritäten nach Land findet sich im Anhang in Tabelle 2.

2006-07 wurden zwar beträchtliche Mittel für die Ausarbeitung und Durchführung von DWCPs bereitgestellt, dennoch ist eine Sondermittelfinanzierung für ihre vollständige Umsetzung erforderlich. Dies kann zu Schwierigkeiten führen, da sich die Geberpräferenzen nicht immer mit den von Mitgliedsgruppen in DWCPs festgelegten Prioritäten decken. Es gibt eine starke Geberunterstützung für Arbeiten in der Region im Zusammenhang mit Migration und Menschenhandel, Kinderarbeit, Jugendbeschäftigung und sozialem Dialog. Dennoch ist eine zusätzliche Finanzierung, auch durch den Mechanismus des Haushalts-Zusatzkontos (HZK)¹, erforderlich in Bereichen wie:

- Schaffung von Kapazität unter Sozialpartnern auf allen Ebenen;
- Entwicklung des Wissens der einschlägigen staatlichen Institutionen und der Sozialpartner für die sachgerechte Konzeption, Überwachung und Evaluierung nationaler Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitiken und die Reform der Sozialversicherungssysteme;

¹ Das HZK wurde 2007 als ein Mechanismus für freiwillige Beiträge eingerichtet, um die Kapazität der IAO zu erweitern, den im Programm und Haushalt für 2008-09 festgelegten Prioritäten gerecht zu werden, insbesondere hinsichtlich der Durchführung der DWCPs.

- Förderung aktueller Arbeitsnormen und Verbesserung der innerstaatlichen Arbeitsgesetzgebung;
- praktische Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung, auch durch Politiken für gleiche Entlohnung und die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie;
- Stärkung der Kapazität der innerstaatlichen Arbeitsaufsichtsdienste; und
- Verwirklichung nationaler Arbeitsschutzpläne.

DWCPs haben sich zwar auf zentraler und nationaler Ebene als wirksames Instrument für Ressourcenmobilisierung erwiesen, dennoch sind weiter große Anstrengungen erforderlich, um Geberinteresse und -mittel für bestimmte Bereiche der DWCPs zu mobilisieren, sei es durch Partnerschaftsprogramme mit der IAO oder durch Mechanismen für eine örtliche Ressourcenmobilisierung.

1.1.4. Evaluierung und Bewertung

Zur Überprüfung der Erfolge bei der Umsetzung von DWCPs wurden zwei Methoden zur Evaluierung ihrer Konzeption und Durchführung angewandt: 1) kürzere zweijährliche Landesprogrammüberprüfungen, die sich hauptsächlich auf eine Selbstevaluierung mit formalen Fragebögen stützen (in einigen Fällen waren externe Evaluatoren beteiligt); 2) ausführliche unabhängige Evaluierungen, die von externen Evaluatoren durchgeführt wurden. Beide Arten von Evaluierungen werden in Zusammenarbeit mit den Regierungen und den Sozialpartnern durchgeführt.

In der Region wird alle zwei Jahre eine unabhängige Evaluierung durchgeführt, wobei zwischen Ländern abgewechselt wird, die von den Subregionalämtern in Moskau und Budapest bearbeitet werden. 2007 wurde eine unabhängige Evaluierung des Landesprogramms der Ukraine für 2006-07 abgeschlossen (siehe Kasten 1.2); eine weitere ist 2009 für Kirgistan vorgesehen. In Albanien und der Republik Moldau wurde mit Hilfe externer Evaluatoren eine zweijährliche DWCP-Landesüberprüfung (2006-07) durchgeführt. In allen Fällen flossen die Lehren aus den Programmüberprüfungen und -evaluierungen in die Entwicklung der nächsten Generation von DWCPs ein. In allen Ländern wurden informelle Evaluierungssitzungen mit Mitgliedsgruppen durchgeführt.

Kasten 1.2 Unabhängige Evaluierung des Landesprogramms der Ukraine

Das erste Landesprogramm der IAO, das einen längeren Zeitrahmen erfasste und einer unabhängigen Evaluierung unterzogen wurde, betraf die Ukraine. In der Evaluierung, die das erste DWCP 2006-07 einbezog, wurde festgestellt, dass die innerstaatlichen Mitgliedsgruppen ebenso wie die internationalen Partner die hinreichende Präsenz der IAO in der Ukraine bestätigten und ein starkes Interesse an ihren Tätigkeiten äußerten. Was die technische Zusammenarbeit betrifft, so wurden die Erwartungen der innerstaatlichen politischen Entscheidungsträger bezüglich des Fachwissens und der Fördertätigkeiten der IAO in den Bereichen Arbeitsgesetzgebung, sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit uneingeschränkt erfüllt.

Im Evaluierungsbericht wurden verschiedene Empfehlungen ausgesprochen, z. B.:

- die Notwendigkeit einer größeren Einbeziehung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände;
- die Verlängerung der Programmierungsperiode auf vier oder fünf Jahre; und
- zur Anpassung an sich wandelnde Bedingungen mehr Flexibilität bei der Verteilung von Ressourcen.

Quelle: Evaluierungsbericht auf der Website der IAO unter: www.ilo.org/eval/index.htm

1.1.5. Bisherige Lernerfahrungen mit DWCPs

Die Ergebnisse formaler Evaluierungen und Überprüfungen sowie Beiträge von Mitarbeitern des IAA und Mitgliedsgruppen tragen alle dazu bei, Wissen über die Herausforderungen bei der Ausarbeitung und Durchführung von DWCPs zu entwickeln:

- *Gemeinsames Engagement:* DWCPs repräsentieren Ergebnisse, die von der IAO, der Regierung und den Sozialpartnern entwickelt und vereinbart wurden. Sie können daher den Sozialpartnern als nützliches Werkzeug dienen, um Regierungen an ihre Verantwortung für Fortschritte bei der Realisierung der in ihnen festgelegten Ziele zu erinnern. DWCPs haben zwar dazu beigetragen, unter Mitgliedsgruppen auf nationaler Ebene mehr Eigenverantwortung für IAO-Tätigkeiten zu entwickeln, trotzdem ist ein stärkeres Bewusstsein dafür erforderlich, dass die DWCP-Umsetzung und die Realisierung erwarteter Ergebnisse eine Aufgabe ist, für die die IAO und die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen gleichermaßen verantwortlich sind. Ein solches Bewusstsein ist zum Teil von einem klaren Verständnis der jeweiligen Rollen und klaren Erwartungen hinsichtlich der Unterstützung, die von der IAO geleistet werden kann, abhängig. Die gemeinsame Festlegung von Etappenzielen oder jährlichen Meilensteinen und die Festsetzung von Leistungsindikatoren für vereinbarte Ergebnisse können dazu beitragen, Eigenverantwortlichkeit und Engagement zu stärken.
- *Kapazitätsprobleme:* Die Erstellung und Durchführung von DWCPs erfordert Zeit, finanzielle Ressourcen und fachliches Wissen und ist daher oft eine Belastung für die Kapazität der IAO und der Mitgliedsgruppen. DWCPs stützen sich auf ergebnisorientierte Managementkonzepte und -formulierungen, mit denen Mitgliedsgruppen möglicherweise nicht sehr vertraut sind. Daher ist mehr Kapazitätsschaffung erforderlich, damit Mitgliedsgruppen, insbesondere die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, sich aktiv beteiligen und realistische Prioritäten ermitteln können, die im Einklang mit den vorhandenen Ressourcen und Kapazitäten stehen.
- *Stärkere Sichtbarkeit:* Die Einrichtung der DWCPs als dem wichtigsten strategischen Rahmen für das Handeln der IAO hat ein identifizierbares "Produkt" geschaffen, das den komparativen Vorteil der IAO oft besser sichtbar werden lässt. Dies hat zwar das Bewusstsein für die Tätigkeit der IAO auf Landesebene und unter internationalen Organisationen geschärft, dennoch ist eine weitere Förderung des Fachwissens der IAO bei der Behandlung von Defiziten der menschenwürdigen Arbeit auf Landesebene erforderlich, um die Partnerschaft mit internationalen Organisationen zu stärken.
- *Längere zeitliche Rahmen:* Die Entwicklung, Durchführung und Evaluierung von DWCPs in einem zwei Jahre umfassenden Zeitrahmen hat sich als schwierig erwiesen. Im Einklang mit den Empfehlungen in den Evaluierungen der DWCPs von Albanien, der Republik Moldau und der Ukraine hat die IAO die Programmierungsperiode der DWCPs auf drei bis vier Jahre verlängert, was auch stärkere Verbindungen zu UNDAFs und anderen Entwicklungsrahmen ermöglichen wird.

Diesen und anderen Lehren wird in der nächsten Generation neuer und zweiter DWCPs, die gegenwärtig in Arbeit sind, Rechnung getragen werden.

1.2. Mittel-, Ost- und Südosteuropa sowie Zentralasien

Die wichtigste Aufgabe der IAO-Subregionalämter in Budapest und Moskau besteht darin, mit Unterstützung der Fachabteilungen der Zentrale, den Büros für Tätigkeiten für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer und dem Regionalamt die Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu koordinieren. Dies umfasst die Gewährung von Beratungsdiensten, die Organisation von Tagungen und Tätigkeiten für Kapazitätsaufbau auf subregionaler und nationaler Ebene sowie die Leitung von Projekten der technischen Zusammenarbeit, die zunehmend dezentralisiert sind. All diese Aufgaben finden im Rahmen der DWCPs, anderer Programme der Zusammen-

arbeit oder begrenzter Interventionen statt, die auf Ersuchen der Mitgliedsgruppen durchgeführt werden.

In Anbetracht der aufeinanderfolgenden Erweiterungen der EU in den Jahren 2004 und 2007 wurde die Unterstützung der neuen EU-Mitgliedstaaten in der Regel stärker auf einer Ad-hoc-Grundlage nach konkreten Anfragen der betreffenden Länder und in enger Zusammenarbeit mit den europäischen Institutionen gewährt. Bulgarien und Rumänien, die 2007 beigetreten sind, haben mit der IAO DWCPs (2006-08) vereinbart. Das größte Volumen der grundsatzpolitischen Beratung und technischen Hilfe der IAO in der Region wurde daher neu ausgerichtet auf Südosteuropa, Osteuropa, den Kaukasus und Zentralasien.

Die Tätigkeit der beiden Subregionalämter sowie die des IAO-Amtes in Ankara wurde in den letzten Jahren von der Reform der Vereinten Nationen beeinflusst. Die „One UN“-Pilotinitiative, die sich darauf konzentriert, wie die Familie der Vereinten Nationen mit ihren zahlreichen und unterschiedlichen Organisationen Ergebnisse auf Landesebene auf besser koordinierte Weise erbringen kann, wird weltweit in acht Ländern erprobt. Das „One UN“-Pilotland in Europa ist Albanien, wo im Oktober 2007 das gemeinsame VN-Programm mit starker Beteiligung des Subregionalamtes in Budapest und des nationalen Koordinators der IAO vereinbart wurde um sicherzustellen, dass es den Prioritäten und Ergebnissen des DWCP Rechnung trägt. Ein gemeinsames Programm der IAO, des UNDP und anderer Organisationen über Jugendbeschäftigung und Migration, das vom spanischen MEZ-Realisierungsfonds unterstützt wird, wurde für Albanien gebilligt und mit der Durchführung begonnen. In zwei Pilotländern wurde ein umfassendes gemeinsames IAO-UNDP-Programm entwickelt und durchgeführt, namentlich in Kirgistan auf der Grundlage des DWCP und des UNDAF und in der Türkei, wo das Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit nach Konsultationen mit den Sozialpartnern bestimmt hat, dass die nationalen Prioritäten des DWCP sich eng an die UNDAF-Ergebnisse anlehnen.

1.2.1. Außendienststruktur in Mittel-, Ost- und Südosteuropa sowie in Zentralasien

Das IAO-Subregionalamt für Mittel- und Osteuropa (SRO-Budapest) hat seinen Sitz in Budapest und ist für Albanien, Bulgarien, Bosnien und Herzegowina, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Estland, Kroatien, Litauen, Lettland, Montenegro, Polen, die Republik Moldau, Rumänien, Serbien, die Slowakei, Slowenien, die Tschechische Republik, Ungarn und die Ukraine sowie für die Koordination der Tätigkeiten der IAO in Kosovo zuständig². Das IAO-Subregionalamt für Osteuropa und Zentralasien hat seinen Sitz in Moskau (SRO-Moskau) und ist für Armenien, Aserbaidschan, Belarus, Georgien, Kasachstan, Kirgistan, die Russische Föderation, Tadschikistan, Turkmenistan und Usbekistan zuständig.

Jedes Subregionalamt beschäftigt etwa 30 Bedienstete, darunter der Direktor, sechs internationale Spezialisten für verschiedene Bereiche (darunter auch Tätigkeiten für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer), Bedienstete des höheren Dienstes und Hilfskräfte für Projekte der technischen Zusammenarbeit, für die Programmierung zuständige Bedienstete, nationale Bedienstete des höheren Dienstes, Nachwuchskräfte des höheren Dienstes, für bestimmte Fragen zuständige Ansprechpartner und sonstige Ortskräfte, gelegentlich ergänzt durch internationale Bedienstete, beigeordnete Sachverständige und andere durch Sonderprogramme finanzierte Experten. Im SRO-Moskau wurde im April 2006 eine weitere Stelle für einen für internationale Arbeitsnormen zuständigen Sachverständigen eingerichtet. Beide Subregionalämter bedienen sich außerdem eines Netzwerks nationaler Koordinatoren (siehe Kasten 1.3). Die Gastländer stellen für das SRO-Budapest und das IAO-Amt in Ankara kostenlos Räumlichkeiten zur Verfügung. Das für die Türkei zuständige Amt in Ankara weist einige der nachfolgend beschriebenen Merkmale westeuropäischer Ämter auf, in Verbindung mit Beratungstätigkeiten und Fachprogrammen. Auf konkrete

² In diesem Bericht immer gemäß der Definition in Sicherheitsresolution Nr. 1244 von 1999 verwandt. Alle Tätigkeiten wurden in enger Zusammenarbeit mit der Mission der Vereinten Nationen im Kosovo (UNMIK) durchgeführt.

Tätigkeiten, die in den Verantwortungsbereich der Ämter in Ankara, Budapest und Moskau fallen, wird in Kapitel 2 eingegangen.

Was die Verwaltungsebene betrifft, so wurde das SRO-Budapest als erstes Außenamt ausgewählt, das sich an der Ausweitung des integrierten Ressourcen-Informationssystems (IRIS) von der Zentrale auf den Außendienst beteiligt. Durch den Einsatz von IRIS werden Verwaltungsverfahren und -regeln in den Bereichen Finanzen, Humanressourcen und technische Zusammenarbeit gestrafft.

Die Tätigkeiten der IAO in der Region werden ergänzt durch die des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO (ITC-ILO) in Turin über ihr Regionalprogramm für Europa. Das Ausbildungszentrum bietet maßgeschneiderte Programme zu Fragen an, die für die Mitgliedsgruppen der IAO von vorrangiger Bedeutung sind. Dies geschieht durch eine Ausbildung mit direktem Kontakt zum Ausbilder auf dem Campus in Turin oder in den Ländern selbst, Online-Unterricht sowie zunehmend durch eine Kombination verschiedener Unterrichtsarten. Auf Ersuchen gewährt das Ausbildungszentrum technische Ausbildungsunterstützung und Beratungsdienste im Zusammenhang mit der Humanressourcenentwicklung im Rahmen der DWCPs. Von 2004 bis Juli 2008 beteiligten sich 6.115 Menschen aus der Region, darunter etwa 45 Prozent Frauen, an den Tätigkeiten des Ausbildungszentrums.

Kasten 1.3 Nationale Koordinatoren der IAO

Innerhalb der IAO ist das System nationaler Koordinatoren, das in einigen Fällen bis 1990 zurückreicht, eine Besonderheit der Region Europa und Zentralasien. Nationale Koordinatoren sind quasi die Antennen der IAO, und durch ihre Gegenwart ist gewährleistet, dass das Amt über nationale Entwicklungen auf dem Laufenden gehalten wird. Außerdem spielen sie eine wichtige Rolle bei der Stärkung der Visibilität der IAO auf nationaler Ebene. Sie erstatten den zuständigen Subregionalämtern Bericht und spielen eine sehr aktive Rolle bei der Förderung der Hauptziele und -werte der IAO. Außerdem erleichtern sie die Durchführung der Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit auf nationaler Ebene. Die nationalen Koordinatoren pflegen enge Kontakte zu den innerstaatlichen dreigliedrigen Mitgliedsgruppen. Sie werden in Absprache mit der Regierung und den Sozialpartnern ausgewählt, sind jedoch völlig unabhängig.

Die nationalen Koordinatoren leiten die Verhandlungen und Konsultationen über Prioritäten, Ergebnisse und Ziele von DWCPs und sie erleichtern ihre Umsetzung. Als Teil der VN-Landesteams spielen sie auch eine wichtige Rolle bei der Positionierung der IAO innerhalb des VN-Reformprozesses. Sie repräsentieren die IAO gegenüber dem ortsansässigen Koordinator der VN und leiten die aus Projektmitarbeitern bestehenden Teams in den Ländern.

Zwischen 2004 und 2008 wurde das System mit der Ernennung nationaler Koordinatoren in Armenien, Kirgistan, der Republik Moldau, Serbien und Tadschikistan weiter ausgebaut. Andererseits wurden die Stellen der nationalen Koordinatoren in Bulgarien und Rumänien 2008 nach ihrem Beitritt zur EU abgeschafft. Gegenwärtig gibt es elf nationale Koordinatoren in der Region, darunter die fünf neu geschaffenen Stellen sowie die bereits bestehenden in Albanien, Aserbaidschan, Belarus, Bosnien und Herzegowina, Kasachstan und Ukraine. Ein weiterer nationaler Koordinator wird demnächst in Der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien ernannt, so dass jedem SRO sechs nationale Koordinatoren Bericht erstatten.

Der Ansatz der nationalen Koordinatoren hat der IAO einen besseren Zugang zu politischen Entscheidungsträgern ermöglicht, und er hat sich als äußerst kosteneffektiv erwiesen, da die Regierungen in den meisten Fällen kostenlos Büroraum in Regierungsgebäuden zur Verfügung gestellt haben. Die Vorteile des europäischen Systems nationaler Koordinatoren wurden im Kontext der Überprüfung der Außendienststruktur der IAO anerkannt. Eine Ausweitung des Systems innerhalb der Region und auf andere Regionen wird erwogen.

1.3. Westeuropa

Die Ämter der IAO in Westeuropa erfüllen drei Hauptaufgaben: Kommunikation und Visibilität, Repräsentation und Partnerschaft sowie Geberunterstützung für technischen Zusammenarbeit. Diese nachfolgend dargestellten Aufgaben sind eng miteinander verbunden. Ein besseres Bewusstsein für die strategischen Ziele der IAO ermöglicht politischen Entscheidungsträgern ein besseres Verständnis dafür, dass die Agenda für menschenwürdige Arbeit und das Fachwissen der IAO vernünftige und sinnvolle Mittel sind, um Armut zu bekämpfen und Wachstum und Entwicklung zu fördern, die auf Integration ausgerichtet sind, wozu sie durch zusätzliche freiwillige Unterstützung für IAO-Programme einen Beitrag leisten können. Für einige Ämter kann eine vierte Aufgabe hinzugefügt werden: Koordination mit den internationalen Organisationen mit Sitz in ihren Ländern.

In Anbetracht der wichtigen Führungsrolle, die westeuropäische Länder bei vielen Innovationen im Bereich der Arbeit spielen, und ihres seit langer Zeit vorhandenen Interesses an der IAO und deren Tätigkeit kommt den Ämtern der IAO in diesen Ländern bei der Pflege von Partnerschaften mit Mitgliedsgruppen eine wichtige Rolle zu. Auf diese Weise ist es der IAO möglich, ihre Auffassung zu Fragen geltend zu machen, die Politiken und Strategien in arbeitsrelevanten Angelegenheiten in aller Welt prägen, zugleich aber von einem Reservoir an Fachwissen, Unterstützung, Kooperation und Finanzmitteln zu profitieren, das einen wichtigen Beitrag zur Arbeit der IAO sowohl in der Region als auch weltweit leistet. Westeuropäische Länder sind auch oft sehr daran interessiert, im Licht internationaler Tendenzen und Erfahrungen von der IAO Rückmeldungen zu ihren Arbeitspolitiken und -strategien zu erhalten.

1.3.1. Außendienststruktur in Westeuropa

Die Außendienststruktur der IAO in Westeuropa besteht aus einem Netzwerk von Ämtern in Berlin, Lissabon, Madrid, Paris und Rom und einem IAO-Verbindungsbüro in Brüssel für die EU und die Beneluxländer. Das Amt der IAO in London wurde am 31. Dezember 2006 geschlossen und in ein Liaisonkonzept überführt, das effektive Beziehungen zu britischen und irischen Mitgliedsgruppen ermöglicht. 2008 wurde im Regionalamt in Genf die neue Stelle einer Verbindungsperson eingerichtet. Das IAO-Amt in Deutschland ist im Sommer 2004 von Bonn nach Berlin umgezogen. Eine weitere Veränderung war der Beschluss, durch die Schaffung einer zusätzlichen Stelle des höheren Dienstes im Januar 2008 die Personalstärke im Amt in Brüssel in Anbetracht der zunehmenden Zusammenarbeit mit der EU zu stärken. Andererseits wurde beschlossen, in den Ämtern in Brüssel und Berlin in den Ruhestand tretende Ortskräfte nicht vollständig zu ersetzen und jeweils eine Ortskraft in den Ämtern in Paris und Rom einzusparen.

Die Ämter der IAO in Westeuropa haben in der Regel nur drei Bedienstete: zwei Ortskräfte und einen Direktor. Die Gastländer leisten einen finanziellen Beitrag zur Funktionsweise der Ämter, allerdings im Rahmen unterschiedlicher Finanzierungsvereinbarungen. Die Regierungen von Spanien und Portugal kommen für die Betriebskosten der Ämter in Madrid und Lissabon auf, während die IAO das Gehalt und die Reisekosten des Direktors finanziert. Der Beitrag der portugiesischen Regierung wurde im Zeitraum 2004-08 aufgestockt in Form einer Verdoppelung der Größe der Räumlichkeiten (zwei Etagen im selben Gebäude anstelle einer Etage), einer Erhöhung des Haushaltsbeitrags und einer Zunahme der von der Regierung bereitgestellten Ortskräfte von drei auf vier plus einen beigeordneten Sachverständigen. Die französischen und deutschen Regierungen leisten jeweils einen Beitrag zu den Ämtern in Paris und Berlin. Die französische Regierung hat beschlossen, zusätzlich zwei Bedienstete für das Amt in Paris abzustellen. Abschließend ist festzustellen, dass die italienische Regierung kostenlos Räumlichkeiten für das Amt in Rom zur Verfügung stellt.

1.3.2. Hauptaufgaben der westeuropäischen Ämter

Kommunikation und Visibilität

Verstärkte Bemühungen sind erforderlich, um das Bewusstsein der Öffentlichkeit und die Kenntnisse in der Region über die IAO, ihre Werte, Arbeitsnormen und Politiken zu verbessern. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 14.]

Ein wichtiger Aspekt dieser Aufgabe ist die Kommunikation mit den Medien, um eine weitere Öffentlichkeit zu erreichen und zu beeinflussen. Daher ist es unabdingbar, dass die Ämter der IAO gute Medienbeziehungen unterhalten, z. B. zu den Pressediensten von Parlamenten, Wirtschafts- und Sozialräten – wo solche existieren – und zu für Kommunikation zuständigen Abteilungen von Ministerien, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und ihren Medien. So versandte das Amt in Madrid beispielsweise im Zeitraum 2004-08 annähernd 300 Pressemitteilungen und gab spanischen Medien über 60 Interviews. Das Amt in Paris veranstaltet jedes Jahr einen Besuch der Zentrale in Genf für Journalisten, die der Association des Journalistes de l'Information Sociale angehören.

Sensibilisierungskampagnen zu bestimmten Themen der IAO sind ein weiteres Mittel, um die allgemeine Öffentlichkeit zu erreichen. In den letzten vier Jahren wurden von den Ämtern in Berlin, Paris, Lissabon, Madrid und Rom Kampagnen durchgeführt. Ein Höhepunkt war in Deutschland die Teilnahme von Kanzlerin Merkel an der Kampagne „Rote Karte gegen Kinderarbeit“ im Kontext des Welttages gegen Kinderarbeit am 12. Juni 2006. Der Erfolg der Förderungstätigkeiten des Amtes in Berlin zur Frage des Sozialen Schutzes in Entwicklungsländern zeigte sich in der Annahme einer Initiative für Soziale Sicherheit in den Entwicklungsländern durch den deutschen Bundestag im März 2008. In der Pariser Metro wurde im Dezember 2006 vom Arbeitsministerium eine Kampagne gegen Kinderarbeit initiiert, während eine andere Kampagne gegen Diskriminierung in Arbeit und Beruf 2007 von Paris auf sechs weitere Städte ausgedehnt wurde. In Italien und Spanien wurde eine Kampagne zur Stärkung der Visibilität des Programms zur Unterstützung der Rechte der Kinder durch Bildung, Künste und Medien (SCREAM) fortgesetzt. In Spanien beteiligten sich über 24.000 Jugendliche in 460 Schulen an der Kampagne, und eine umfassende Berichterstattung in den Medien sorgte dafür, dass die Nachrichten des Programms einige Millionen Menschen erreichten. Viele wichtige öffentliche und private Institutionen unterstützten die Kampagne. Durch das Amt in Brüssel wurden in Belgien in Kontext des Welttages der IAO für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Veranstaltungen organisiert. Seit 2006 führt das Amt in Lissabon jedes Jahr eine Veranstaltung im Parlament durch, bei der die portugiesische Fassung des Jahresberichts der IAO vorgestellt wird.

Die Ämter nutzen auch ihre eigenen Informationskanäle, insbesondere ihre Websites und regelmäßige Rundbriefe. So berichtet beispielsweise das Amt in Lissabon, dass auf seine Website, die die gesamte portugiesischsprachige Welt erreichen soll, monatlich über 120.000-Mal zugegriffen wird. Die Website des Amtes in Rom wurde 2006-07 grundlegend überarbeitet, und im Rahmen allgemeiner Bemühungen mit dem Ziel, das Amt zu einem Bezugspunkt für Informationen über Arbeitsfragen und IAO-Online-Ressourcen für italienischsprachige Arbeitsspezialisten, Akademiker und Studenten zu machen, wurde neues Material hinzugefügt. Das Amt in Brüssel versendet monatlich an zahlreiche Interessenten einen Rundbrief und organisierte mit Teilnahme der EU-Institutionen, dem belgischen Bundesarbeitsminister, den Sozialpartnern und anderen nicht-staatlichen Akteuren eine globale Medienvorstellung für den Gesamtbericht der IAO von 2007, *Gleichheit bei der Arbeit: Den Herausforderungen begegnen* (IAA, 2007a).

Vertretung und Partnerschaften

Zu den Tätigkeiten der IAO-Ämter in Westeuropa im Bereich der Vertretung und der Partnerschaft zählt die Veranstaltung regelmäßiger Tagungen oder Konferenzen mit direkten Gesprächspartnern, Mitgliedsgruppen und anderen Partnern, darunter Ministerien, regionale und lokale Behörden, internationale Organisationen und der private Sektor. Wenn diese Partner über bessere Kenntnisse der IAO und ihrer Tätigkeiten verfügen, sind sie eher geneigt, die Werte und

Maßnahmen der IAO zu unterstützen und in ihren eigenen Zuständigkeitsbereichen freiwillige Beiträge zu den Kooperationstätigkeiten der IAO zu leisten. Eine wichtige Reihe von Tagungen, die jedes Jahr gemeinsam von dem Land, das die EU-Präsidentschaft innehat, und dem Regionalamt veranstaltet werden, ist die jährliche informelle Ministertagung im Juni jeden Jahres im Rahmen der Internationalen Arbeitskonferenz in der Zentrale der IAO. Weitere Informationen über diese Treffen finden sich in Kapitel 2. Darüber hinaus stellte das Amt in Brüssel regelmäßig IAO-Maßnahmen und -Programme in einschlägigen Gremien des Europäischen Parlaments und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss vor.

Neben der Pflege bestehender Partnerschaften wurde der Entwicklung neuer Partnerschaften große Bedeutung beigemessen. Der allgemeine Trend in Richtung auf eine Diversifizierung von Partnern in Westeuropa hat sich fortgesetzt. Seit 2004 hat sich das Amt in Spanien aktiv um neue Partner aus dem öffentlichen und privaten Sektor bemüht. Verschiedene staatliche Stellen, regionale Behörden und örtliche Räte haben begonnen, mit der IAO zusammenzuarbeiten, während eine Reihe privater Unternehmen in Partnerschaften eingewilligt haben. Ein Beispiel einer öffentlich-privaten Partnerschaft ist das PREJAL-Projekt für die Förderung der Jugendbeschäftigung in Lateinamerika, bei dem fast die Hälfte des Haushalts in Höhe von 5,5 Millionen US-Dollar von Privatunternehmen finanziert wurde. In Italien führt die seit langem bestehende Partnerschaft zwischen dem Amt in Rom und Legacoop (der nationalen Liga der Genossenschaften) 2007 zur Unterzeichnung einer Vereinbarung über Maßnahmen zur Bekämpfung von Armut. Mit der Mitwirkung des Arbeitsministeriums, der Sozialpartner, der Zivilgesellschaft und des Amtes in Rom wurde eine ständige nationale Arbeitsgruppe für Kinderarbeit eingerichtet. Schließlich ging das Amt der IAO in Brüssel eine neue Partnerschaft mit der internationalen nichtstaatlichen Organisation Solidar ein, die dem Generaldirektor im November 2005 bei einer feierlichen Veranstaltung im Europäischen Parlament ihren jährlichen Preis der Silbernen Rose verlieh.

Die westeuropäischen Ämter spielen auch eine wichtige Rolle bei den laufenden Diskussionen über eine faire Globalisierung. In Deutschland wurde diese Rolle bei zwei Veranstaltungen deutlich: Eine gemeinsame Konferenz des Amtes in Berlin und des deutschen Arbeitsministeriums über faire Globalisierung, eine kohärente Politik und menschenwürdige Arbeit, an der sich die Kanzlerin Angela Merkel im Jahr 2006 beteiligte, und 2007 ein hochrangiges Treffen der Kanzlerin mit den Leitern fünf großer internationaler Organisationen, darunter die IAO, die Weltbank, der Internationale Währungsfonds, die Welthandelsorganisation und die OECD, über die Verbesserung einer globalen kohärenten Politik. Das Amt in Lissabon gehört zu den Organisatoren des Forums der IAO über menschenwürdige Arbeit über eine faire Globalisierung 2007, das auch von der EU unterstützt wurde.

Der Regionaldirektor und die Direktoren der Ämter in der Region pflegen Kontakte auf hoher Ebene mit Mitgliedsgruppen in der gesamten Region. Die IAO-Ämter in Westeuropa spielen eine wichtige Rolle, wenn es darum geht sicherzustellen, dass die Agenda für menschenwürdige Arbeit bei hochrangigen grundsatzpolitischen Gesprächen berücksichtigt wird. Die Ämter in Berlin und Brüssel haben in dieser Hinsicht wichtige Ergebnisse erzielt. Das Amt in Berlin hat dazu beigetragen, dass der Tätigkeit der IAO im Communiqué des G8-Gipfels in Heiligendamm angemessen Rechnung getragen wurde, während der Beitrag des Amtes in Brüssel zu guten Beziehungen zur EU mitgeholfen hat, die Unterstützung der Europäischen Kommission (EK) und der europäischen Länder für die Aufnahme des Ziels der menschenwürdigen Arbeit für alle in das Ergebnisdokument des Weltgipfels der Vereinten Nationen im September 2005 sicherzustellen.

Stärkere Geberunterstützung

Die IAO sollte weiterhin die Zusammenarbeit zwischen Zentralasien, Ost- und Westeuropa und innerhalb der verschiedenen subregionalen Gruppierungen unterstützen. Die IAO sollte ihre Partnerschaften mit Geberländern und der Europäischen Kommission stärken, um Politiken der menschenwürdigen Arbeit durch technische Zusammenarbeit in Ländern zu unterstützen, die um eine solche Unterstützung ersuchen. In Geber- wie Empfangsländern sollten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände eingehend konsultiert werden. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 13.]

Die westeuropäischen Ämter der IAO spielen auch eine wichtige Rolle bei der Mobilisierung einer verstärkten Unterstützung der IAO-Programme durch Geber. Neben ihren Beiträgen zum ordentlichen Haushalt finanzieren Geberländer die Tätigkeit der IAO durch verschiedene Kanäle, z. B. durch Sondermittel für technische Zusammenarbeit und freiwillige Beiträge. Der Hinweis ist wichtig, dass die westeuropäischen Ämter Mittel nicht nur für die Region Europa mobilisieren, sondern auch für IAO-Programme überall in der Welt. Die Ämter spielen auch eine Rolle bei der Entwicklung von Programmen anderer Organisationen. Diese Programme sind oft in anderen Regionen mit Verbindungen zum Amt der IAO angesiedelt, z. B. Lateinamerika (IAO-Madrid), afrikanische/portugiesischsprachige Länder (IAO-Lissabon) und frankophone Länder (IAO-Paris).

Westeuropäische Länder sind durch die Bereitstellung von Sondermitteln wichtige Geber für die weltweiten Tätigkeiten der IAO. Innerhalb der Region war die Niederlande 2006 unter dem Aspekt der Bewilligungen der wichtigste Geber für technische Zusammenarbeit, während die EU 2007 an erster Stelle stand. Zusätzlich zu westeuropäischen Ländern (Belgien – und innerhalb Belgiens Flandern, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, Spanien, Schweden, Schweiz und das Vereinigte Königreich) sind neue EU-Mitgliedstaaten, namentlich die Tschechische Republik und Polen, ebenfalls zu Gebern für Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit der IAO geworden.

Ein zweiter – und neuer – Weg zur Unterstützung der Tätigkeit der IAO ist das Haushaltszuzusatzkonto (HZK), das sich zusätzlich zu den veranschlagten Beiträgen zum ordentlichen Haushalt auf freiwillige Beiträge stützt. Die HZK-Mittel werden im Einvernehmen mit nationalen dreigliedrigen Mitgliedsgruppen auf Prioritäten und Ergebnisse der menschenwürdigen Arbeit ausgerichtet.

Freiwillige Beiträge werden auch zur Deckung der Kosten der IAO-Ämter in Westeuropa, des ITC-ILO, des Programms für beigeordnete Sachverständige und der Veranstaltung Europäischer Regionaltagungen geleistet. Italien ist der wichtigste Geber für die Tätigkeiten des ITC-ILO; die Beiträge des Landes sind in den letzten vier Jahren stabil geblieben. Andere regelmäßige Geber für ITC-ILO sind die Regierungen Frankreichs, Irlands und Spaniens sowie die Regionalregierungen von Flandern und der Region Wallonie (Belgien). Darüber hinaus werden Programme für beigeordnete Sachverständige oft von Ministerien für Zusammenarbeit und ausländische Angelegenheiten finanziert: Beigeordnete Sachverständige in den Ämtern Budapest und Moskau wurden finanziert von Deutschland, Frankreich, Italien, Japan, der Niederlande und der Schweiz. Zwei beigeordnete Sachverständige haben kürzlich die entsprechenden Verfahren erfolgreich abgeschlossen und wurden für neu geschaffene Positionen in den Ämtern in Brüssel und Moskau eingestellt. Portugal trat als bedeutender Sponsor verschiedener Veranstaltungen in Erscheinung, darunter das Forum der IAO über menschenwürdige Arbeit für eine faire Globalisierung im Jahr 2007 und die Achte Europäische Regionaltagung.

In Zusammenarbeit mit der IAO-Hauptabteilung Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit und dem Regionalamt waren die Ämter der IAO in Westeuropa erfolgreich bei ihren Bemühungen um eine stärkere Geberunterstützung. Trotz der erklärten Politik der italienischen und deutschen Regierungen, Ausgaben für die multilaterale Zusammenarbeit zu reduzieren, haben sie für Tätigkeiten der IAO bedeutende Mittel zur Verfügung gestellt. Italien hat seine freiwilligen Beiträge zur technischen Zusammenarbeit der IAO zwischen 2004 und 2007 auf einem durchschnittlichen Stand von 13 Millionen Euro gehalten, die zu fast gleichen Teilen auf die Zentrale und ITC-ILO entfielen. Mit deutschem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wurde für den Zeitraum 2008-09 eine neue Partnerschaftvereinbarung abgeschlossen.

Die EU ist ein wichtiger eigenständiger Beitragszahler für Tätigkeiten der IAO. Mit Bewilligungen in Höhe von annähernd 66 Millionen US-Dollar für alle Regionen wurde die Europäische Kommission im Jahr 2007 zum wichtigsten Geber der IAO. Dies ist Zeichen einer wachsenden Bereitschaft und eines zunehmenden Interesses auf Seiten der Europäischen Kommission, sich an der Finanzierung von IAO-Projekten und -Tätigkeiten zu beteiligen. Eine wichtige Entwicklung

war das 2006 von der Europäischen Kommission (EK) aufgelegte neue thematische Programm „In Menschen investieren“. Das Programm bezeichnet die Förderung der menschenwürdigen Arbeit als eines seiner wichtigsten Ziele, und ein Haushalt wurde aufgestellt, um Tätigkeiten in diesem Bereich zu finanzieren. Dies hat die IAO und die EK in die Lage versetzt, eine Zusammenarbeit in Bereichen wie Indikatoren der menschenwürdigen Arbeit, Beurteilung der Auswirkungen von Handelspolitiken auf die Beschäftigung und die Ausweitung der Deckung des Sozialen Schutzes zu entwickeln. Andere thematische Programme befassen sich ebenfalls mit Fragen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit und sind für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinitiativen von Bedeutung. Der größte Teil der externen Unterstützung der EK wird jedoch auf Landes- und Regionalebene programmatisch erfasst und von den EK-Delegationen auf Landesebene verwaltet.

Europäische Geberländer haben unterschiedliche geographische und thematische Prioritäten. In geographischer Hinsicht entfällt der größte Teil ihrer Finanzmittel für IAO-Tätigkeiten für technische Zusammenarbeit auf Afrika. Was Projekte der technischen Zusammenarbeit innerhalb der Region (Südost- und Osteuropa sowie Zentralasien) zwischen 2004 und 2008 betrifft, so handelt es sich bei den europäischen Gebern um Belgien – und darin Flandern, Deutschland, die EU, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, die Schweiz und das Vereinigte Königreich.

Aus einer thematischen Perspektive entfiel der größte Anteil der Ausgaben in Europa und Zentralasien auf Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit in Jahren 2006-07 auf dem Bereich der Normen (siehe Anhang, Tabelle 7), was weitgehend auf die Priorität zurückzuführen ist, die Geber der Vergabe von Mitteln zur Bekämpfung der Kinderarbeit beigemessen haben, gefolgt von sozialem Schutz, Beschäftigung und sozialem Dialog. Im Vergleich mit globalen Durchschnittswerten entfielen weniger Gebermittel auf Beschäftigungsprojekte und wesentlich weniger auf Projekte des Sozialen Schutzes, wobei sich im letzten Fall ein großer Teil auf Projekte im Zusammenhang mit Migration bezog.

Beziehungen zwischen der IAO und der Europäischen Union

Die wertvolle Arbeitsbeziehung zwischen der IAO und den Institutionen der EU kann wirtschafts- und sozialpolitische Kohärenz im multilateralen System und bei der Ausrichtung der Entwicklungszusammenarbeit auf die Förderung der menschenwürdigen Arbeit in der Region und weltweit unterstützen. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 11.]

Beziehungen zwischen der IAO und der EU wurden weiter gestärkt, insbesondere in Bezug auf eine Reihe grundlegender grundsatzpolitischer Bereiche und strategischer Ziele der IAO. Dies kam zum Ausdruck in:

- Der Unterstützung aller EU-Institutionen für die Förderung der sozialen Dimension der Globalisierung im Einklang mit den Empfehlungen der Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung.
- Der Anerkennung in der Sozialagenda der EU vom Februar 2005 (und in der im Juli 2008 erneuerten Sozialagenda der EU) der Bedeutung der Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle und der Notwendigkeit, das Wechselspiel zwischen internen und externen Dimensionen der EU in Bezug auf Beschäftigung, Sozialpolitik und Chancengleichheit zu stärken.
- Der Annahme der EK-Mitteilung im Mai 2006, in der Strategien und Orientierungen zur Mobilisierung interner und externer Maßnahmen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle in der Welt umrissen werden³.
- Der Annahme im Juli 2008 eines umfassenden Berichts über menschenwürdige Arbeit als Teil der erneuerten Sozialagenda der EU; im Bericht und der Sozialagenda wird wiederholt

³ Die Mitteilung wurde gebilligt vom Ministerrat (2006), dem Europäischen Rat (2007), dem Europäischen Parlament (2007) und dem Europäischen Wirtschaft- und Sozialausschuss (2007).

auf die Zusammenarbeit mit der IAO hingewiesen, und die EU-Mitgliedstaaten werden aufgerufen, die aktuellen Übereinkommen der IAO zu ratifizieren und durchzuführen.

Zwischen der IAO und den Institutionen der EU fand weiterhin auf allen Ebenen ein grundsatzpolitischer Dialog statt. Die 2002 initiierten jährlichen Tagungen auf hoher Ebene zwischen den Diensten der EU und der IAO dienten als Forum für grundsatzpolitischen Dialog und Entscheidungsfindung im Hinblick auf prioritäre Bereiche und Modalitäten künftigen gemeinsamen Handelns. EK-Kommissare haben bei verschiedenen Anlässen an grundsatzpolitischen Debatten wichtiger Tagungen der IAO teilgenommen. Die IAO wird oft eingeladen, Beiträge zu Diskussionen über grundlegende Fragen auf der EU-Agenda zu leisten, und sie ist ein Mitglied mit Beobachter- oder Beratungsstatus in verschiedenen EU-Ausschüssen und -Arbeitsgruppen. Die IAO und der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss haben eine Vereinbarung über Zusammenarbeit unterzeichnet.

Die EU unterstützte weiterhin aktiv die Förderung menschenwürdiger Arbeit und einer fairen Globalisierung für alle sowie die normensetzenden Tätigkeiten der IAO und ihre Folgemaßnahmen, z. B. durch maßgebliche Unterstützung für die Aufnahme des Ziels der menschenwürdigen Arbeit für alle in dem Ergebnisdokument des VN-Gipfels im September 2005 und den endgültigen Schlussfolgerungen des G8-Gipfels sowie in den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates im Dezember 2007.

Die EK beteiligte sich an der Finanzierung der Seeschifffahrtskonferenz und spielte anschließend bei der Annahme des Seearbeitsübereinkommens, 2006, eine führende Rolle. Im Juni 2008 unterzeichneten die Sozialpartner der EU im Seetransportsektor eine EU-Rahmenvereinbarung, in die große Teile des neuen IAO-Übereinkommens eingeflossen sind, und die EU hat dem Rat eine Richtlinie hinsichtlich der Umsetzung dieser Vereinbarung der Sozialpartner vorgelegt.

Außerdem hat die EK in Dezember 2006 und in Januar 2008 zwei Konferenzen über menschenwürdige Arbeit veranstaltet. Neben ihrer politischen Bedeutung haben diese Veranstaltungen die Visibilität der IAO-Politiken und -Strategien für menschenwürdige Arbeit und die Übereinstimmung und Zusammenarbeit zwischen der IAO und der EU zu diesen Fragen gestärkt.

2. Tätigkeiten und Ergebnisse

Die IAO-Mitgliedsgruppen der Region teilen viele Elemente einer gemeinsamen Vision für Europa und Zentralasien, z. B. Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit, mehr und bessere Arbeitsplätze, sozialer Zusammenhalt, Gleichheit und Fairness sowie Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Die Zusammenarbeit der IAO mit Mitgliedstaaten der EU, der GUS und des Stabilitätspakts sowie mit der Europäischen Kommission sollte Sozial- und Wirtschaftspolitiken stärken, die neue Kombinationen von Chancen und Schutz und individueller und kollektiver Verantwortung in den wichtigsten Übergangsphasen des Berufs- und Privatlebens ermöglichen. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 5.]

2.1. Von der Siebten Europäischen Regionaltagung festgelegte Schwerpunktbereiche

Im Mittelpunkt der Diskussionen auf der Siebten Europäischen Regionaltagung, die 2005 in Budapest durchgeführt wurde, standen vier Themenbereiche der Arbeit der IAO: Umgang mit Migration; Jugendbeschäftigung; Ausgleich zwischen Flexibilität, Stabilität und Sicherheit; und Alterung, Erwerbsbeteiligung und Rentenreform. Der erste Teil des Kapitels beschäftigt sich mit den wichtigsten Tätigkeiten und Ergebnissen in diesen vier Bereichen. Im zweiten Teil des Kapitels werden alle anderen Tätigkeiten und Ergebnisse dargestellt, die im Zusammenhang mit den vier strategischen Zielen der IAO stehen.

2.1.1. Richtig von Anfang an: Jugendbeschäftigung

Eine vielseitige qualitativ gute Bildung ist ein Grundpfeiler des Arbeitslebens. In vielen Ländern ist der Übergang von der Schule zur Arbeit für Jugendliche schwierig. Es wird ein integrierter Ansatz für den Eintritt ins Erwerbsleben empfohlen, der unterstützende makroökonomische Politiken mit gezielten Maßnahmen verbindet, um auf die Dimensionen Nachfrage und Angebot ebenso einzugehen wie auf die Quantität und Qualität der Jugendbeschäftigung. Gefördert werden sollte ferner eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt. Lehrlingsausbildungssysteme und andere Maßnahmen, die Ausbildung und Arbeit miteinander verbinden, können maßgeblich dazu beitragen, die Beschäftigungsaussichten Jugendlicher zu verbessern. Die Regierungen sind insbesondere gefordert, in Absprache mit den Sozialpartnern in ihren nationalen Beschäftigungsstrategien gezielt auf die Bedürfnisse junger Arbeitnehmer einzugehen. Die IAO sollte einen Erfahrungsaustausch über Mechanismen zur Bewertung und Anerkennung früherer Erfahrungen und Qualifikationen und des früher Gelernten fördern. Die Partnerschaft zwischen den Vereinten Nationen, der Weltbank und der IAO im Jugendbeschäftigungsnetzwerk ist eine willkommene Innovation. Die Länder werden angeregt, dem Netzwerk beizutreten. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 17.]

Hohe Arbeitslosenquoten unter Jugendlichen sind ein globales Phänomen. Im Jahr 2007 stieg die Zahl der 15- bis 24-jährigen arbeitslosen Jugendlichen in der Welt auf 71 Millionen, gegenüber 62 Millionen im Jahr 1997 (IAA, 2008b). Die Jugendarbeitslosigkeit in der Region ging generell leicht zurück, wobei es allerdings zum Teil große Unterschiede zwischen den Ländern gab. In Mittel- und Südosteuropa (Nicht-EU-Staaten) sowie in den GUS-Staaten, wo 38 Prozent der Bevölkerung jünger als 25 Jahre ist, belief sich die Arbeitslosenquote der Jugendlichen auf 18 Prozent (IAA, 2008b). In diesen Ländern lag die Arbeitslosenquote der Jugendlichen zweieinhalbmal so hoch wie die der Erwachsenen, und in vielen Ländern trugen junge Frauen ein etwas höheres Risiko der Arbeitslosigkeit als junge Männer. Es sei daran erinnert, dass im Ver-

gleich zu anderen Regionen Arbeitslosenquoten auch durch höhere Schulbesuchsquoten und eine geringere Teilnahme an der informellen Wirtschaft beeinflusst werden.

Jugendliche haben nicht nur Schwierigkeiten, Arbeit zu finden, oft mangelt es auch an menschenwürdigen Arbeitsplätzen für sie. Sie sind oft überrepräsentiert in niedrig entlohnter, unfreiwilliger Teilzeit- oder Gelegenheitsarbeit, in der Regel mit Zeitverträgen oder ohne jeden Vertrag. Oft gibt es bei diesen Arten von Stellen nur einen geringeren oder keinen Schutz durch die Soziale Sicherheit und keine anderen Leistungen.

Auf institutioneller Ebene werden Fortschritte oft dadurch behindert, dass es an einem langfristigen Engagement zur Umsetzung von Jugendbeschäftigungspolitiken mangelt. In den meisten Ländern wird die Jugendarbeitslosigkeit mit Programmen angegangen, die befristet sind und einen begrenzten Umfang haben. Zuständig für diese Tätigkeiten sind in der Regel ausschließlich die Ministerien für Arbeit, Bildung und Jugendangelegenheiten. Eine Koordination dieser Ministerien untereinander oder eine Einbeziehung von Ministerien, die für andere Wirtschafts- und Sozialpolitiken zuständig sind, findet kaum statt.

Bei der Umsetzung der Schlussfolgerungen der Siebten Europäischen Regionaltagung standen im Mittelpunkt der Arbeit der IAO im Bereich der Jugendbeschäftigung die drei wichtigsten Säulen des Jugendbeschäftigungsprogramms: Unterstützung von Regierungen und Sozialpartnern bei der Entwicklung integrierter Jugendbeschäftigungspolitiken und -programme; Erweiterung der Wissensgrundlagen sowie Förderung menschenwürdiger und produktiver Arbeitsplätze für Jugendliche. Diese Säulen entsprechen den wichtigsten Komponenten der von der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2005 angenommenen Entschließung über die Jugendbeschäftigung (Internationale Arbeitskonferenz, 2005).

Maßnahmen und Programme für Jugendbeschäftigung

Strategien und Maßnahmen für Jugendbeschäftigung sind am effektivsten, wenn sie in umfassendere nationale Beschäftigungsinitiativen eingebunden werden. Die Unterstützung von Regierungen und Sozialpartnern durch die IAO trug zur Konzipierung von Maßnahmen, Aktionsplänen und Programmen zur Förderung von Jugendbeschäftigung und zur Einbeziehung dieser Fragen in nationale grundsatzpolitische Rahmen bei. Zu den grundsatzpolitischen Entwicklungstätigkeiten zählten:

- Beiträge zu nationalen Beschäftigungspolitiken, Strategien und Aktionsplänen, die spezielle Maßnahmen für Jugendliche vorsahen. Diese wurden in Albanien, Aserbaidschan, Der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, Kasachstan, Kirgistan, der Republik Moldau, Montenegro und Serbien angenommen.
- Unterstützung bei der Ausarbeitung spezifischer Jugendbeschäftigungspolitiken, die die Jugendbeschäftigung zu einer nationalen Priorität erklärten. Die Politiken befassten sich mit Qualität und Quantität der Beschäftigung sowie mit Arbeitskräfteangebot und -bedarf. In Albanien, Aserbaidschan, Kosovo² und Serbien wurden Pläne entwickelt. Die Maßnahmen/Pläne sind mit nationalen Entwicklungsplänen und Beschäftigungsstrategien verknüpft, decken ein breites Spektrum von Wirtschafts- und Sozialpolitiken ab und beziehen mehrere Ministerien und die Sozialpartner ein.

Fachlich unterstützt wurde auch die Entwicklung breit angelegter Programme zur Jugendbeschäftigung, z. B. aktive Arbeitsmarktpolitiken und -programme. Die Annahme eines umfassenden Pakets von aktiven Arbeitsmarktpolitiken und -programmen, die Maßnahmen wie Berufsberatung, Arbeitsmarktausbildung, Arbeitsvermittlungssysteme und selbständige Erwerbstätigkeit umfassen, kann den Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt erheblich erleichtern und mit Erfolg auf benachteiligte Jugendliche ausgerichtet werden. Im Rahmen eines von Italien finanzierten Projekts (2001-08) wurde im Kosovo² Unterstützung bei der Entwicklung und Erprobung gleichstellungsorientierter aktiver Arbeitsmarktpolitiken geleistet, die die Beschäftigungsfähigkeit und -chancen benachteiligter junger Menschen verbessern sollen. Darüber hinaus wurden ein grundsatzpolitischer Rahmen für die Jugendbeschäftigung sowie ein mittelfristiger strategischer

Rahmen angenommen. In den Pilotinitiativen für aktive Arbeitsmarktpolitiken und -programme hatten 46 Prozent der Zielgruppen nach sechs Monaten eine Beschäftigung gefunden, überwiegend in Partnerunternehmen. Bei den Komponenten selbständige Erwerbstätigkeit, Berufsbildung und -ausbildung fielen die Ergebnisse unterschiedlich aus, da die Möglichkeiten für ein selbständige Erwerbstätigkeit aufgrund des begrenzten Zugangs zu Mikrokrediten und Unterstützungsdiensten für Unternehmen, die für junge Menschen erschwinglich sind, eingeschränkt waren. Die staatliche Arbeitsvermittlung spielte in diesem Programm eine Schlüsselrolle, und sie erhielt Ausbildung in Bezug auf den Umgang mit gefährdeten Jugendlichen und die Überwachung und Evaluierung der Wirksamkeit von Jugendbeschäftigungsmaßnahmen. Die Arbeit wird jetzt (mit Unterstützung der IAO) durch eine Reihe von UNDP-Programmen fortgesetzt, und in den kommenden Monaten wird eine weitere Finanzierung durch die Regierung Spaniens im Rahmen des Fonds für die Realisierung der Millenniums-Entwicklungsziele erwartet. Des Weiteren ist jetzt der Prozess der Konzipierung aktiver Arbeitsmarktpolitiken für benachteiligte junge Menschen in Albanien und Serbien in die Wege geleitet worden.

Neue Ansätze wurden erprobt, beispielsweise in Bulgarien, wo in zwei Regionen Sozialpakete entwickelt und umgesetzt wurden. Im Rahmen des von Frankreich finanzierten Projekts wurden Akteure des staatlichen und privaten Sektors zusammengebracht, um Strategien und Partnerschaften für die Behandlung von Beschäftigungsfragen für sozial ausgegrenzte junge Menschen wie Roma zu entwickeln. Nach der Teilnahme an diesem Programm fanden mehr als 70 Prozent der jungen Menschen eine menschenwürdige Arbeit. Bei all diesen Programmen wurde der Einfluss von Geschlecht und Alter auf die Lage junger Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt.

Kasten 2.1 Dreigliedrige Initiativen für Jugendbeschäftigung

Dank einer besonderen Zuweisung aus dem Programm und Haushalt für 2006-07 war es möglich, in der Region mehrere dreigliedrige Initiativen durchzuführen. In Zentralasien, Osteuropa und im Kaukasus fand in Form des ersten subregionalen dreigliedrigen Arbeitsseminars über Jugendbeschäftigung, das im Mai 2006 in Kirgistan abgehalten wurde, ein formellerer Prozess der Koordination und der Wissensweitergabe statt. Dreigliedrige Delegationen aus sieben Ländern der Subregion nahmen daran teil und verabschiedeten formelle Empfehlungen als Richtlinien für subregionale Tätigkeiten im Bereich der Jugendbeschäftigung. Im September 2007 wurde im Internationalen Ausbildungszentrum der IAO ein subregionales Folgeseminar, an dem dreigliedrige Delegationen aus acht Ländern teilnahmen, zur Prüfung der Fortschritte veranstaltet. Die wichtigsten Empfehlungen sahen u.a. vor, dass nationale Situationsanalysen und Forschungstätigkeiten auf subregionaler Ebene durchgeführt und eine subregionale Ressourcenplattform zur Weiterführung von Tätigkeiten im Bereich der Ausbildung von Fertigkeiten zur Unterstützung von Interventionen auf nationaler Ebene aufgebaut werden sollten. Die geforderte subregionale Ausbildungs- und Ressourcenplattform ist nun in Vorbereitung.

In Südosteuropa wurden Finanzmittel dazu verwendet, in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit, Familie und Sozialangelegenheiten Sloweniens eine regionale dreigliedrige Veranstaltung zu organisieren, auf der die Herausforderung der Jugendbeschäftigung erörtert wurde. Auf der Subregionalen Dreigliedrigen Sachverständigentagung über menschenwürdige Beschäftigung für junge Menschen, die im Dezember 2007 in Slowenien stattfand, wurden Maßnahmen und Strategien zur Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen für junge Menschen erörtert. Die auf der Tagung verabschiedeten Schlussfolgerungen sind ein Modell für dreigliedrige Maßnahmen in Bezug auf Jugendbeschäftigung in der Region. Sie fordern eine integrierte Vorgehensweise im Bereich der Jugendbeschäftigung, einschließlich der Entwicklung von Aktionsplänen zur Jugendbeschäftigung und der Weitergabe von Informationen über Praktiken im Bereich der Jugendbeschäftigung, u.a. über Ausbildungspolitiken für die Qualifikationsentwicklung. Diese Tagung diente auch als Vorbereitung für die Informelle Ministertagung, die im Juni 2008 auf der Internationalen Arbeitskonferenz stattfand und auf der das Thema „Übergänge junger Menschen im Westbalkan zu menschenwürdiger Arbeit“ erörtert wurde.

Die genannte Fachunterstützung trug durch die dreigliedrige Beteiligung an der Formulierung und Durchführung von Maßnahmen und Programmen zu Änderungen von Politiken und Einrichtungen bei, die einen Einfluss auf die Jugendbeschäftigung haben.

Erweiterung der Wissensgrundlagen

Die Erhebung und Analyse von Daten über Trends im Bereich der Jugendbeschäftigung ermöglichen ein besseres Verständnis der vielfältigen Dimensionen der Herausforderung der Jugendbeschäftigung und versetzen Mitgliedsgruppen in die Lage, grundsatzpolitische Entscheidungen anhand genauer aktueller Informationen zu treffen. Im Mittelpunkt der Tätigkeiten zur Erweiterung der Wissensgrundlagen über Jugendbeschäftigung standen die Analyse des Jugendarbeitsmarkts und die Entwicklung und Einführung von Werkzeugen und Ausbildungsmaterialien, welche die Ausarbeitung und Annahme von Politiken und Programmen unterstützten. So führte die IAO beispielsweise in den Jahren 2007-08 eine Analyse des Jugendarbeitsmarkts in zwölf Ländern durch⁴. Im Rahmen der Analyse wurden die wichtigsten Indikatoren des Jugendarbeitsmarkts, die Politiken und Programme, welche die Jugendbeschäftigung beeinflussen, und der institutionelle Rahmen des Jugendarbeitsmarkts untersucht. Ferner wurden grundsatzpolitische Möglichkeiten zur Verbesserung der Lage junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt herausgestellt.

Es wurden verschiedene IAO-Instrumente entwickelt und zur Förderung der Jugendbeschäftigung eingesetzt, z. B. der Leitfaden *Guide for the preparation of national action plans on youth employment* (Rosas und Rossignotti, 2008), der bei der Entwicklung nationaler Aktionspläne zur Jugendbeschäftigung Anwendung fand. Auch wurden in Aserbaidschan, Kirgistan und Kosovo² Erhebungen über den Übergang Schule – Erwerbsleben im Hinblick auf die Entwicklung von Politiken und Programmen für Jugendbeschäftigung durchgeführt.

Die Einführung von Ausbildungspaketen zur Förderung der Jugendbeschäftigung wurde in mehreren Ländern fortgesetzt. Ferner wurden neue Leitfäden für junge Menschen über Fähigkeiten zur Stellensuche, Unternehmertum und selbständige Erwerbstätigkeit, Bildung in finanziellen Angelegenheiten und Rechte bei der Arbeit ausgearbeitet. In Aserbaidschan und Kirgistan wurden Know-About-Business-Module eingeführt und in Armenien, Aserbaidschan, Georgien und der Russischen Föderation an junge Menschen angepasste Start-and-Improve-Your-Business-Materialien. In Kirgistan ist die Know-About-Business-Ausbildung jetzt in 40 Berufsschulen Teil des Lehrplans. In Armenien, Aserbaidschan, Georgien, Kirgistan und der Russischen Föderation wurde die Nachhaltigkeit dieser Initiativen durch die Ausbildung von Ausbildern und/oder von Berufsschullehrern verbessert. Die Ausbildung beinhaltete die Entwicklung und Nutzung von Modulen beschäftigungsrelevanter Fähigkeiten (MES), um Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen dabei zu helfen, ihre Programme besser dem Arbeitsmarktbedarf anzupassen und Fehlanpassungen der Qualifikationen zu verringern. In einigen Ländern arbeitete die IAO mit Berufsbildungseinrichtungen, Arbeitsvermittlungsdiensten und Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammen, um deren Fähigkeit zur Vermittlung einer Ausbildung zur Förderung der Jugendbeschäftigung durch die Ausbildung von Ausbildern und die Einführung von Ausbildungspaketen über selbständige Erwerbstätigkeit und Fähigkeiten zur Stellensuche für junge Menschen für Helfer und Nutzer (beispielsweise Albanien, Republik Moldau und Serbien) zu verbessern. Da sichergestellt wurde, dass die Materialien gleichstellungsorientiert sind, ist die Gleichstellungsdimension in allen genannten Paketen stark vertreten.

Fördertätigkeiten für menschenwürdige und produktive Arbeit für junge Menschen

Um der Herausforderung der Jugendbeschäftigung zu begegnen, müssen auch Fördertätigkeiten in Bezug auf menschenwürdige und produktive Arbeitsplätze für junge Menschen in Form einer Mobilisierung von Partnerschaften auf nationaler und internationaler Ebene unternommen

⁴ Albanien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Kroatien, Montenegro, Republik Moldau, Rumänien, Serbien, Slowenien und Ukraine. Die Tätigkeiten wurden auch im Kosovo² durchgeführt.

werden. Es wurden Förder- und Sensibilisierungsinitiativen durchgeführt, oft in Form einer Diskussion über Fragen der Jugendbeschäftigungspolitik in verschiedenen internationalen Foren. Dies führte zur Annahme von Schlussfolgerungen zur Unterstützung der Jugendbeschäftigung auf der gemeinsam von der Weltbank und der IAO veranstalteten internationalen Konferenz „Young People in Eastern Europe and Central Asia: From Policy to Action“ (Rom, Italien, 2007), der Dritten Konferenz der Arbeitsminister über regionale Kooperation in Südosteuropa (Budva, Montenegro, 2007) sowie der Subregionalen Dreigliedrigen Sachverständigentagung über menschenwürdige Beschäftigung für junge Menschen (Ljubljana, Slowenien, 2007). Die IAO spielte weiterhin eine aktive Rolle im Jugendbeschäftigungsnetzwerk, in das auch Aserbaidschan, Georgien und die Türkei eingebunden sind.

In Mittel- und Osteuropa wurde menschenwürdige Arbeit für junge Menschen auch durch Förderveranstaltungen gefördert, um erste Initiativen für die Kampagne für menschenwürdige Arbeit für junge Menschen in Gang zu bringen. Die Kampagne ist Teil des Aktionsplans der IAO, der sich auf die genannte EntschlieÙung von 2005 über die Jugendbeschäftigung gründet.

2.1.2. Ausgleich von Flexibilität und Sicherheit

Als Folge der Globalisierung und Anpassung an sich rasch verändernde Märkte sehen sich Unternehmen einem verschärften Wettbewerb gegenüber. In einigen Ländern hat sich eine Politik der Flexibilität und Sicherheit für Unternehmen und Arbeitnehmer mit neuen Ausbildungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Einkommenshilfen und Sozialschutz bewährt. Der dreigliedrige Sozialdialog im Rahmen umfassenderer nationaler makroökonomischer Strategien, Kollektivverhandlungen und die Einhaltung der Arbeitsgesetze sind entscheidende Elemente beim Ausgleich von Flexibilität und Sicherheit. Die IAO ist gehalten, dreigliedrige Konsultationen über Flexibilität und Sicherheit fortzuführen und den Austausch guter Praktiken in dem Bewusstsein zu erleichtern, dass jeder Ansatz auf den jeweiligen Kontext zugeschnitten sein muss. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 18.]

In EU-Ländern wird der Flexicurity als einem Instrument zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung gemeinsamer europäischer Werte und Grundsätze zunehmend Bedeutung beigemessen. Auch in den Ländern Südost- und Osteuropas und Zentralasiens wird es immer wichtiger für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit zu erreichen.

Die seit Anfang der neunziger Jahre eingeleiteten Wirtschafts- und Sozialreformen zielten darauf ab, die Anpassung von Unternehmen an neue wirtschaftliche Anforderungen zu erleichtern, und führten zu einer deutlichen Deregulierung des Arbeitsmarkts. Zugleich wurden Arbeitsmarktinstitutionen aufgebaut oder umstrukturiert, um freigesetzten Arbeitnehmern Einkommenshilfen bei Arbeitslosigkeit und Unterstützung bei der Wiederbeschäftigung und dem Zugang zu Ausbildung zu bieten. Die Liberalisierung von Arbeitsgesetzen hat in Verbindung mit der Ausweitung flexibler Beschäftigungsformen und weit verbreiteter informeller Arbeit zur Flexibilisierung der Arbeitsmärkte beigetragen. Darüber hinaus hatten auch der Mitgliederschwund in den Gewerkschaften und die schrumpfende Reichweite von Kollektivverhandlungen zusätzlich negative Auswirkungen auf die Arbeitsplatzsicherheit.

Daher ist es notwendig, Arbeitnehmern in Bezug auf ihre Weiterbeschäftigung mehr Sicherheit zu geben, indem ihre Kompetenzen und Qualifikationen auf den neuesten Stand gebracht werden und sie Unterstützung bei einer Versetzung innerhalb des Unternehmens oder, falls dies nicht möglich ist, bei einer Vermittlung auf einen neuen Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes erhalten. Ferner ist es erforderlich, die Beschäftigung gefährdeter Gruppen von Arbeitnehmern durch geeignete effektive aktive Arbeitsmarktprogramme zu fördern und ihren Absturz in Armut durch zeitgebundene Arbeitslosenleistungen oder -hilfen zu verhindern.

Es gibt kein allgemein gültiges Modell der Flexicurity. Voraussetzung für eine ausführliche Diskussion und eine Vereinbarung über die Kombination von Flexibilitäts- und Sicherheitspolitiken, die für einen bestimmten nationalen Kontext am besten geeignet sind, sind analytisches und grundsatzpolitisches Wissen sowie ein starker Sozialdialog. Mit Mitteln aus dem Überschuss der

IAO von 2000-01 wurde die Erstellung und Veröffentlichung von fünf Länderberichten (Beleva et al., 2005; Crnković-Pozaić, 2005; Gruževskis und Blažiene, 2005; Grotkowska et al., 2005a, Köllö und Nacs, 2005), eines Lokalberichtes (Grotkowska et al., 2005b) und von zwei regionalen vergleichenden Studien (Tonin, 2006 und Cornelißen, 2007) finanziert. Die grundsatzpolitischen Empfehlungen dieser Berichte wurden auf nationalen dreigliedrigen Seminaren erörtert und in Ländern wie Bulgarien, Kroatien, Litauen, Polen und Ungarn in nationale Beschäftigungspläne integriert.

Für Gewerkschaften wurden mehrere Ausbildungsseminare über die Umsetzung von Flexicurity auf nationaler und regionaler Ebene veranstaltet. Außerdem organisierte die IAO das informelle Ministertreffen von 2006 über Flexicurity im Westbalkan und präsentierte dessen Erkenntnisse und grundsatzpolitischen Schlussfolgerungen zugunsten eines Flexicurity-Ansatzes, auf einer Reihe von Konferenzen, die von anderen internationalen Organisationen (EU, Europarat) oder Universitäten veranstaltet wurden. Diskussionen über die Flexicurity-Studien der IAO auf dem subregionalen dreigliedrigen Seminar in Budapest über den Ausgleich von Flexibilität und Sicherheit auf den Arbeitsmärkten mittel- und südosteuropäischer Länder, das im Mai 2006 stattfand, ermöglichten es Mitgliedsgruppen, zu einer Übereinkunft über gewünschte grundsatzpolitische Aktionsrichtungen zu gelangen und Verpflichtungen zu weiteren Maßnahmen einzugehen.

Die IAO veröffentlichte darüber hinaus ein Buch über die Relevanz des Flexicurity-Ansatzes in Mittel- und Osteuropa, das vergleichende Studien über Flexicurity und Lohnflexibilität in der Region enthält, sowie fünf Länderstudien über Bulgarien, Kroatien, Litauen, Polen und Ungarn (Cazes und Nesporova, 2007). Für eine subregionale Konferenz für Südosteuropa über Globalisierung und Beschäftigung, die im September 2006 in der Türkei veranstaltet wurde, wurde ein Hintergrundpapier über neue Beschäftigungsstrukturen und Beschäftigungspolitiken (Sengenberger, 2006) erarbeitet.

Die Forschungsarbeiten und Diskussionen führten dazu, dass der Flexicurity ein höherer Stellenwert auf der Agenda der Region eingeräumt und das Bewusstsein für den Flexicurity-Ansatz geschärft wurde. In der Region wird Flexicurity jetzt zunehmend als relevante grundsatzpolitische Option diskutiert, und an die IAO wurden neue Ersuchen um grundsatzpolitische Beratung und technische Zusammenarbeit in diesem Bereich gestellt. Die jüngste Erweiterung der Europäischen Union hat die Synergien zwischen nationalen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und der Europäischen Beschäftigungsstrategie verstärkt und zu einer besseren Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission und anderen internationalen Organisationen geführt. Auf der grundsatzpolitischen Ebene war Flexicurity zwar relativ erfolgreich, für ihre Umsetzung in spezifischen Länderkontexten muss jedoch noch mehr getan werden. Die Diskussionen über Flexicurity müssen auf neue Länder ausgeweitet werden. Es ist nach wie vor erforderlich, einige der fundamentalen Komponenten der Flexicurity wie Kollektivverhandlungen, Arbeitsvermittlungsdienste und Einkommenshilfen, Ausbildung und Höherqualifizierung sowie andere aktive Arbeitsmarktpolitiken zu stärken.

2.1.3. Umgang mit Migration

Es wird auf die wachsende Bedeutung der Arbeitsmigration hingewiesen. Die vorhandenen bilateralen, regionalen und internationalen Mechanismen reichen offenbar nicht aus für einen Umgang mit Arbeitsmigration, bei dem die Rechte legaler Migrantinnen geschützt werden. Die von der 92. Tagung (2004) der Internationalen Arbeitskonferenz getroffene Entscheidung, die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen aufzufordern, „einen nichtverbindlichen multilateralen Rahmen für einen auf Rechten beruhenden Ansatz bei der Arbeitsmigration zu entwickeln, der den innerstaatlichen Arbeitsmarktbedürfnissen Rechnung trägt“, ist für die Länder Europas und Zentralasiens von besonderer Relevanz. Im Wege dreigliedriger Konsultationen erarbeitete nationale Politiken über Wanderarbeitnehmer sollten im Einklang mit den diesbezüglichen internationalen Arbeitsnormen eine Gleichbehandlung sicherstellen. Zugleich sollte die IAO den Austausch guter Praktiken erleichtern zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitnehmern und der Bekämpfung des versteckt stattfindenden Handels von Frauen, Männern und Kindern zu Arbeitszwecken, zur Bekämpfung illegaler Arbeit und Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 19.]

Ohne den Personenverkehr zwischen Industrieländern entfällt mehr als ein Drittel der globalen Emigration und Immigration auf Europa und Zentralasien (Weltbank, 2007). Nach jüngsten Schätzungen der IAO waren 2005 in Europa 32,2 der 64,1 Millionen im Ausland Geborenen (zum größten Teil aus anderen europäischen Ländern), meist Erwachsene im erwerbstätigen Alter, wirtschaftlich aktiv (IAA, 2008c). Im Ausland geborene Arbeitnehmer machen zehn Prozent oder mehr der Erwerbsbevölkerung der meisten westeuropäischen Länder aus, und in Mitteleuropa und der Russischen Föderation steigt dieser Anteil noch an. Die Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften nimmt zu, da in vielen Ländern der Region die Bevölkerung altert und die Zahl der Erwerbstätigen abnimmt. Viele Migranten verfügen zwar über wertvolle Qualifikationen und füllen Lücken auf den Arbeitsmärkten von Aufnahmeländern, ihr irregulärer Status hindert sie zum Teil jedoch daran, in den Genuss des rechtlichen und Sozialen Schutzes zu kommen, und kann dazu führen, dass sie unter gefährlichen Bedingungen arbeiten.

Im Anschluss an den auf der Internationalen Arbeitskonferenz von 2004 angenommenen Aktionsplan, den Multilateralen Rahmen der IAO für Arbeitsmigration und die Schlussfolgerungen der Siebten Europäischen Regionaltagung hat das Amt eine umfassende Strategie zur Unterstützung von Mitgliedsgruppen bei einem besseren Umgang mit Arbeitsmigration bei gleichzeitiger Gewährleistung von menschenwürdiger Arbeit und Schutz in die Wege geleitet. Die IAO leistet derzeit im Rahmen von zwei EU-finanzierten Projekten für Armenien, Kasachstan, Kirgistan, die Russische Föderation und Tadschikistan Unterstützung bei der Entwicklung praktischer Methoden zur Bewertung von Anforderungen des Arbeitsmarkts und zur Ausarbeitung von Politiken und Verfahren zur Regularisierung der Migration und zur Abstimmung der diesbezüglichen Maßnahmen. Bei diesen Projekten liegt der Schwerpunkt auf der Mobilisierung und dem Aufbau der Kapazität von Sozialpartnern. In Kasachstan wurde mit Unterstützung der IAO eine nationale Migrationspolitik entwickelt.

Unterstützt wurden auch die Entwicklung von Migrationspolitiken und -gesetzen, Sensibilisierungstätigkeiten, die Übersetzung von IAO-Werkzeugen und -instrumenten sowie der Kapazitätsaufbau für Mitgliedsgruppen in Form von Rundtischgesprächen, Ausbildungsmaßnahmen und dreigliedrigen Seminaren in Albanien, der Republik Moldau und der Ukraine. Diese Tätigkeiten wurden von Development Cooperation Ireland finanziert. In Albanien wurden Migrationsgesetze geändert, und in der Republik Moldau, wo die IAO Fachkommentare zu dem vor Kurzem vom Parlament gebilligten Gesetzesentwurf über Arbeitsmigration abgegeben hatte, wurde ein nationaler Aktionsplan zum Schutz von Wanderarbeitnehmern im Ausland verabschiedet.

Es wurden mehrere Ratifizierungen der diesbezüglichen Übereinkommen registriert. Albanien, Armenien, die Republik Moldau und Tadschikistan ratifizierten das Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und Albanien, Armenien und Tadschikistan ratifizierten das Übereinkommen (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975.

Darüber hinaus unterstützte die IAO Mitgliedstaaten der EU bei der Bekämpfung von Diskriminierung auf Arbeitsmärkten und der Integration von Arbeitnehmern ausländischer Abstammung. Toolkits, Motivationsbroschüren, ein Handbuch und eine Ausbildungsmethodologie wurden in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeitgebern für diese erstellt. Die Zusammenarbeit der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber in diesem Bereich wurde in den Mitgliedstaaten der EU auf dem Sozialpartnerforum, das im Dezember 2005 in Dublin stattfand, und auf der von der IAO und INTI im Juni 2006 in Brüssel veranstalteten Integrationskonferenz verstärkt. In Frankreich und Schweden wurden auf Wunsch der Regierungen nationale praktische Tests zur Ermittlung von Diskriminierung durchgeführt, und in Portugal werden derzeit Gespräche geführt, um ähnliche Maßnahmen zu ergreifen. Ein Kompendium mit mehr als 160 guten Praktiken wurde online zur Verfügung gestellt.

Ein relativ neuer Tätigkeitsbereich der IAO ist die Verwendung von Migrantenüberweisungen, die indirekt in einigen Entsendeländern der Region einen Großteil des BIP ausmachen. Überweisungen stellen zwar signifikante Kapitalflüsse dar, werden aber selten in Finanzinstitutionen gespeichert, und Mechanismen, mit denen diese formell zur Nutzung im Rahmen der wirtschaftli-

chen und sozialen Entwicklung kanalisiert werden können, sind dünn gesät. In der Republik Moldau unterstützte die IAO die Entwicklung eines nationalen Programms und eines Aktionsplans für Überweisungen und sprach Empfehlungen für die Verbesserung von Dienstleistungen von Finanzinstitutionen aus. Es wurden Initiativen durchgeführt, um Arbeitsmigranten und ihren Familien bessere Informationen über die Nutzung ihrer Überweisungen zu geben. In Zusammenarbeit mit Banken und Spar- und Kreditvereinigungen erhielten im Rahmen eines Pilotprojektes mehr als 7.000 Überweisungsempfänger sechs Monate lang eine Ausbildung in Finanzfragen. In Partnerschaft mit der Internationalen Organisation für Migration (IOM) erhielt Albanien Unterstützung bei der Aufstellung und Annahme eines nationalen Aktionsprogramms für Überweisungen.

Kasten 2.2 Gewerkschaftliche Unterstützung von Arbeitsmigranten in der Russischen Föderation und Tadschikistan

Die Russische Föderation ist das wichtigste Aufnahmeland für den Großteil der tadschikischen Arbeitsmigranten, von denen viele im oft unzureichend geregelten Baugewerbe tätig sind. Im Rahmen eines Projektes gegen Menschenhandel und Zwangsarbeit haben sich die Gewerkschaften der Bauarbeiter in der Russischen Föderation und in Tadschikistan zusammengetan, um die Rechte von Arbeitsmigranten zu schützen. Zu den ergriffenen Maßnahmen zählen u.a. die Entwicklung ihrer eigenen Strategien und Politiken, die Verbesserung ihrer Fähigkeit, Mitglieder unter Arbeitsmigranten zu rekrutieren und Gewerkschaftsführer und -aktivisten stärker zu sensibilisieren. Ferner entwickelten sie ein gemeinsames Programm und unterzeichneten eine Vereinbarung, derzufolge Arbeitsmigranten, die der Gewerkschaft beigetreten sind, Schutz zu denselben Bedingungen wie lokalen Arbeitskräften gewährt wird. In Tadschikistan sind drei Ausbildungszentren eingerichtet worden, die Arbeitsmigranten vor ihrer Abreise Informationen und Beratung anbieten. Im Jahr 2006 waren mehr als 3.500 Arbeitsmigranten russischen Gewerkschaften beigetreten.

Die IAO leistete einen Beitrag zu den Bemühungen des Europarats und der Europäischen Union, gemeinsame grundsatzpolitische Empfehlungen für „die Wirtschaftsmigration“ zu entwickeln, u.a. durch Ausarbeitung des Themenberichts für die Achte Konferenz der Minister für Migrationsangelegenheiten des Europarats (Kiew, 2008). In Zusammenarbeit mit der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) und der IOM erarbeitete die IAO zwei neuartige und umfassende Handbücher über Arbeitsmigration für politische Entscheidungsträger, die sich an die GUS-Länder (OSZE et al., 2006) und Mittelmeerländer (OSZE et al., 2007) richten.

Bekämpfung des Menschenhandels

Seit Anfang der neunziger Jahre kam es zu einer raschen Zunahme der Zahl der Menschen, die zum Zweck der Zwangsarbeit und sexuellen Ausbeutung verkauft wurden. Genährt wird der Menschenhandel durch irreguläre und ungeschützte Arbeitsmigrationsströme, Armut, hohe Arbeitslosigkeit, Geschlechterdiskriminierung und Korruption. Von den schätzungsweise 360.000 Opfern der Zwangsarbeit in Industrieländern (einschließlich Westeuropas) sind nach Schätzungen der IAO etwa 270.000 verkauft worden (Belser et al., 2005).

Opfer des Menschenhandels gehören zu den schutzbedürftigsten Arbeitsmigranten. Im Allgemeinen sind sie ärmer, haben einen niedrigeren sozioökonomischen Status und sind nicht über ihre Rechte und die vorhandenen legalen Möglichkeiten für eine Beschäftigung im Ausland informiert. Opfer des Menschenhandels zum Zweck der Zwangsarbeit werden oft mit falschen Beschäftigungsversprechen veranlasst, ihre Heimat zu verlassen, und finden sich bei Ankunft in ihrem neuen Land in sklavereiähnlichen Verhältnissen wieder. Derzeit sprechen alle Anzeichen dafür, dass Frauen und Kinder die Mehrheit der Opfer des Menschenhandels stellen und für missbräuchliche Praktiken anfälliger sind als Männer. Nach Schätzungen der IAO sind Frauen und Mädchen die Mehrheit der 43 Prozent aller Opfer des Menschenhandels, die letztlich in der kommerziellen sexuellen Ausbeutung landen (IAA, 2005a), während Kinder für verschiedene Zwecke

wie Betteln, Straßenverkauf oder Prostitution eingesetzt werden. Es ist aber auch eine große Zahl männlicher Arbeitsmigranten vom Menschenhandel betroffen, die sich in Zwangsarbeitssituationen wiederfinden.

Die IAO hat sich im Rahmen eines kooperativen Ansatzes unter Einbeziehung von staatlichen Einrichtungen, Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und anderen Interessengruppen mit den Arbeitsdimensionen des Menschenhandels in der Region befasst. Die Tätigkeiten wurden vom IAO-Sonderaktionsprogramm zur Bekämpfung der Zwangsarbeit (SAP-FL) geleitet, in dessen Rahmen sieben von der EU, der Regierung Irlands, den Niederlanden, dem Vereinigten Königreich und dem Treuhandfonds der Vereinten Nationen für menschliche Sicherheit finanzierte Projekte der technischen Zusammenarbeit in 14 Ländern der Region auf den Weg gebracht wurden.

In Herkunfts-, Transit- und Zielländern, darunter die Republik Moldau, Polen, Portugal, Rumänien, die Russische Föderation und die Ukraine, wurden drei miteinander verbundene Projekte über die fortschreitende Beseitigung des Menschenhandels durchgeführt. Wichtige Komponenten dieser Projekte waren Sensibilisierung und Kapazitätsaufbau der Sozialpartner sowie die Beteiligung von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an Strategien zur Bekämpfung des Menschenhandels, Ausbildungsseminaren und nationalen und regionalen Seminaren. Grundsatzpolitische Rahmen wurden verstärkt, beispielsweise durch die Annahme neuer Nationaler Aktionspläne zur Bekämpfung des Menschenhandels in der Republik Moldau und der Ukraine unter Mitwirkung von Sozialpartnern. Beide Pläne enthalten klare Indikatoren und Zielvorgaben zu arbeitsmarktbasierter Maßnahmen zur Verhütung des Menschenhandels und zur Wiedereingliederung von Opfern des Menschenhandels. Die gebotene Unterstützung trug auch indirekt zur Novellierung von Strafgesetzbüchern in Polen, Portugal und Rumänien sowie zur Annahme eines neuen Einwanderungsgesetzes in Portugal bei. In Herkunfts- und Zielländern wurden Forschungsarbeiten veröffentlicht, in denen Fälle von Zwangsarbeit dokumentiert wurden. In der Republik Moldau wurden Statistiken über den Menschenhandel verbessert.

In Armenien, Aserbaidschan und Georgien wurde 2007 ein Regionalprojekt zur Stärkung der Mitwirkung von Arbeitsministerien und Sozialpartnern an nationalen Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels in die Wege geleitet. Das Projekt führte zu den ersten konkreten Tätigkeiten der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zur Sensibilisierung ihrer Mitglieder in Bezug auf dieses Problem. Gegenwärtig werden gemeinsam mit nationalen Partnern nationale Aktionspläne überprüft, um besser auf die Arbeitsdimensionen des Menschenhandels einzugehen.

In Albanien, der Republik Moldau und der Ukraine werden weiblichen Opfern des Menschenhandels eine Berufsausbildung und Zugang zu Mikrokreditmöglichkeiten angeboten. In der ersten Phase des Projekts wurden die Zielvorgaben zur Anzahl der ausgebildeten Frauen zwar nicht erreicht, anschließend nahmen jedoch 3.855 Frauen verschiedene Berufsbildungs- und Arbeitsvermittlungsdienste in Anspruch. Der Regulierung und Überwachung privater Arbeitsvermittlungsdienste wurde in jedem der Länder Priorität eingeräumt, und dies war der Anstoß zur Entwicklung damit in Zusammenhang stehender Verbände und Verhaltenskodizes. Im Rasht Valley (Tadschikistan) ist überdies ein Projekt angelaufen, das Migranten und potenziellen Opfern des Menschenhandels (Männern und Frauen) helfen soll, Zugang zu Mikrokrediten und zu beruflicher und anderer Bildung zu erhalten. Für Richter und Strafverfolgungsbeamte wurden zahlreiche Ausbildungsmaßnahmen über die Bekämpfung des Menschenhandels durchgeführt, eine Studie über private Arbeitsvermittlungen wurde fertiggestellt und zwei Rundtischgespräche zur Förderung einer sicheren Migration wurden veranstaltet.

Da weltweit die Sorge über den Menschenhandel zugenommen hat, befassen sich jetzt internationale und regionale Entwicklungsbanken mit diesem Problem. Nach Veröffentlichung eines IAA-Berichts über Zwangsarbeit und irreguläre Migration in der Russischen Föderation im Jahr 2005 (Tyuryukanova, 2006, die zweite Auflage erschien 2006), wird gegenwärtig in Zusammenarbeit mit dem Rat Russischer Arbeitgeberverbände ein gemeinsames Projekt der IAO und der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBRD) durchgeführt. Ziel des Projekts

ist es zu ermitteln, inwieweit sich Arbeitgeber im Baugewerbe der Ausbeutung von Wanderarbeitnehmern bewusst sind, und die Selbstregulierung anzuregen. Es wurde eine Durchführbarkeitsstudie durchgeführt, und nationale Interessengruppen prüfen gegenwärtig den Entwurf eines Verhaltenskodex für die Industrie.

2.1.4. Sicherheit im Alter

Eine höhere Lebenserwartung und andere demografische Veränderungen und Beschäftigungstendenzen stellen die Rentensysteme der meisten Länder der Region vor neue Herausforderungen. Ein sozialer Dialog über grundsatzpolitische Optionen für auf soziale Einbindung ausgerichtete und nachhaltige Renten ist von grundlegender Bedeutung. Um die Bewältigung dieser Herausforderung zu unterstützen, ist die IAO gehalten, den Mitgliedsgruppen in der Region technische Hilfe zu gewähren und den Austausch von Erfahrungen mit der Konzipierung und Verwaltung von Rentensystemen zu erleichtern. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 20.]

In den letzten 50 Jahren stieg die durchschnittliche Lebenserwartung in der Region von 63 auf 73 Jahre; 2050 wird sie wahrscheinlich 80 Jahre betragen (VN, 2002). Westeuropäische Länder haben zwar die ältesten Bevölkerungen, in mittel- und osteuropäischen Ländern sowie in GUS-Ländern altern die Bevölkerungen aber schneller. Es wird davon ausgegangen, dass die Finanzierung von Rentensystemen, die in vielen Ländern bereits durch radikale Reformen, finanzielle und politische Turbulenzen und eine verstärkte Privatisierung belastet waren, aufgrund der Alterung der Bevölkerungen erheblich erschwert wird.

Die Notwendigkeit einer Neugestaltung der Rentenleistungen wird durch tiefgreifende wirtschaftliche und soziale Veränderungen noch deutlicher. Frauen waren von diesen Veränderungen besonders betroffen und erhalten oft niedrigere Leistungen als Männer, was zum Teil auf eine kürzere Dauer des Erwerbslebens und niedrige Löhne, die Unterbewertung von Abwesenheitszeiten vom Arbeitsmarkt aufgrund der Kinderversorgung und den Einsatz geschlechtsspezifischer Lebenserwartungstabellen zurückzuführen ist.

Ein großer Teil der von Frankreich finanzierten Arbeit der IAO in diesem Bereich konzentrierte sich auf die Verbesserung der Verwaltung von Pensionsfonds und die Verbesserung der Fähigkeit von Verbänden der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, sich an der Verwaltung dieser Fonds und am Dialog über Rentenreformen zu beteiligen. Ein wichtiges Ergebnis dieser Arbeit ist die Veröffentlichung eines in großem Umfang genutzten Leitfadens für Vorstandsmitglieder von Einrichtungen der Sozialen Sicherheit, der in Zusammenarbeit mit Sozialpartnern entwickelt wurde (IAA, 2005b). Der Leitfaden wurde in Albanien und in der Republik Moldau zur Ausbildung neuer Vorstandsmitglieder des Sozialversicherungsinstituts sowie von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern des Verwaltungsrats eines Rentensystems in Serbien genutzt. In Serbien führte dies dazu, dass Verwaltungsratstagungen transparenter und regelmäßiger abgehalten wurden und dass eine kostenlose Telefonnummer für Versicherte und eine Ombudsstelle eingerichtet wurden. In Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin erhielten Arbeitnehmerverbände in GUS-Ländern eine Ausbildung, und Regierungssachverständige aus den neuen EU-Mitgliedstaaten wurden mit dem Sozialhaushaltsmodell der IAO vertraut gemacht.

In zehn südost- und sieben mitteleuropäischen Ländern wurden Studien erstellt und Seminare oder Arbeitsseminare abgehalten. Der Erfahrungsaustausch über nationale Rentenreformen und andere Reformen der Sozialversicherung/Sozialfürsorge hatte bedeutende Auswirkungen auf die innerstaatlichen Diskussionen über diese Reformen. In Bosnien und Herzegowina trugen IAA-Studien und nationale dreigliedrige Seminare zur Ausarbeitung eines Rentenreformvorschlages bei. In Serbien halfen sie bei der Entwicklung spezifischer Pläne zur Verbesserung der Verwaltung der Pensionskasse.

Viele der möglichen Vorgehensweisen in Bezug auf Rentenfragen wie die Erhöhung des Anteils der erwerbstätigen Bevölkerung, der Beiträge zu Rentensystemen leistet, die Verlängerung des Erwerbslebens und die Reform von Rentensystemen sind nach wie vor umstritten. Notwendig sind mehr Dialog und Diskussionen um sicherzustellen, dass gewählte Lösungen, z. B. Initiativen

zur Aufklärung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit, auf einem breiten Konsens beruhen und offenkundig im Einklang mit Arbeitnehmerrechten stehen.

2.2. Laufende Förderung der vier strategischen Ziele der IAO

Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über die Tätigkeiten und Ergebnisse, die im Rahmen der Folgemaßnahmen zu anderen Schlussfolgerungen der Siebten Europäischen Regionaltagung zur Unterstützung von nationalen und DWCP-Prioritäten realisiert wurden.

2.2.1. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und internationale Arbeitsnormen

Die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der IAO werden uneingeschränkt unterstützt, unabhängig davon, ob es sich um Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, die Abschaffung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit oder die Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf handelt. Die Region Europa und Zentralasien steht kurz davor, als erste alle grundlegenden internationalen Arbeitsnormen ratifiziert zu haben. Mitgliedstaaten, die noch nicht alle diese Normen ratifiziert haben, sind gehalten, die Ratifizierung der acht relevanten Urkunden rechtzeitig vor dem zehnten Jahrestag der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit abzuschließen.

Die volle Anwendung dieser Urkunden in Gesetzgebung und Praxis in der gesamten Region Europa und Zentralasien und in der Tat weltweit ist eine entscheidende Dimension einer fairen Globalisierung. Die IAO ist gehalten, aktiv die vollständige Durchführung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und internationaler Arbeitsnormen in der ganzen Welt zu fördern und dabei Unterstützung zu leisten. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absätze 21 und 22.]

Die Länder der Region haben beim Erreichen des Ziels der universellen Ratifizierung der acht grundlegenden Übereinkommen bedeutende Fortschritte erzielt. Ratifiziert wurden in den vergangenen vier Jahren das Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, von Lettland und Montenegro, das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, von Armenien und Montenegro, das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, von Estland und Montenegro, das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, von Armenien, Estland, Lettland, Montenegro und der Tschechischen Republik und das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, von Armenien, Israel, Lettland, Montenegro, Tadschikistan und Usbekistan. Somit ist die Zahl der Länder der Region, die alle grundlegenden Übereinkommen ratifiziert haben, von 42 zur Zeit der Budapest-Tagung auf 49 angestiegen. Nur zwei Mitgliedstaaten haben nicht alle grundlegende Übereinkommen ratifiziert: Usbekistan hat eines der Übereinkommen über Vereinigungsfreiheit nicht ratifiziert und ist im Begriff, sein zweites Übereinkommen über Kinderarbeit zu ratifizieren, und Turkmenistan hat die zwei Übereinkommen über Kinderarbeit noch nicht ratifiziert.

Zusätzlich zur Kampagne der IAO für die universelle Ratifizierung der grundlegenden Übereinkommen wurde auch Schwergewicht auf die Förderung der Ratifizierung der vier „vorrangigen“ Übereinkommen der IAO über Arbeitsaufsicht, Beschäftigungspolitik und dreigliedrige Beratungen (Übereinkommen Nr. 81, 122, 129 und 144) gelegt. Seit dem 1. Januar 2005 gab es weitere 14 Ratifikationen dieser Übereinkommen, was bedeutet, dass insgesamt 24 Mitgliedstaaten der Region alle vier vorrangigen Übereinkommen ratifiziert haben. Was andere Übereinkommen anbelangt, so gab im Berichtszeitraum (Januar 2005 bis August 2008) 159 Ratifikationen. In einer Mitteilung der Europäischen Kommission (Mai 2006), in den Schlussfolgerungen des Europäischen Ministerrats (Dezember 2007) und in der erneuerten Sozialagenda (Juli 2008) wurde Unterstützung für die Ratifizierung und Durchführung von IAO-Übereinkommen zum Ausdruck gebracht.

2.2.1.1. Durchführung internationaler Arbeitsnormen

Wie aus Berichten des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen und aus Schlussfolgerungen von Normen-Aufsichtsorganen der IAO hervorgeht, wird die Durchführung ratifizierter internationaler Arbeitsnormen, einschließlich der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in der Region, weiterhin durch viele Probleme erschwert. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 23.]

Die Ratifizierung von Übereinkommen ist zwar ein wichtiger Schritt, ihre praktische Anwendung erfordert jedoch neben der Unterstützung durch die IAO fortgesetzte Bemühungen der Mitgliedsgruppen. Hierzu zählen ein laufender Dialog mit dem Aufsichtssystem der IAO zur Ermittlung von Durchführungsproblemen, die Förderung von Diskussionen unter den Mitgliedsgruppen und eine direkte Unterstützung bei aufkommenden Problemen. In dieser Hinsicht ist es ermutigend, dass der Sachverständigenausschuss in der Lage war, im Zeitraum 2005 bis 2007 in 71 Fällen mit Genugtuung die Fortschritte der Länder bei der besseren Durchführung ratifizierter Übereinkommen festzustellen. Der Ausschuss hat ebenfalls „mit Interesse“ etwa 500 vorgeschlagene oder durchgeführte Maßnahmen zur Kenntnis genommen.

Erfüllung der Berichterstattungspflicht

Die Mitgliedstaaten sind gehalten, rechtzeitig vollständige Berichte über ratifizierte Urkunden vorzulegen. Die IAO ist aufgefordert, den Dialog in und zwischen einzelnen Ländern der Region zu fördern, um gute Praktiken bei der Bewältigung von Durchführungsproblemen auszutauschen. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 23.]

Das Aufsichtsinstrumentarium der IAO stützt sich sowohl bei der Ausarbeitung regelmäßiger Berichte als auch bei der Hervorhebung spezifischer Durchführungsprobleme auf nationaler Ebene weitgehend auf die Berichte über ratifizierte Übereinkommen, die Regierungen regelmäßig vorzulegen haben, sowie auf Angaben von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. In den meisten Ländern der Region funktioniert dieser Prozess zwar gut, in einigen Fällen ist die Berichterstattung jedoch noch immer unzureichend oder unregelmäßig oder sogar inexistent, und Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer werden nur begrenzt beteiligt. Diese Situation beeinträchtigt die Funktionsweise des Aufsichtssystems, das dann seine Überwachung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen durch Mitgliedstaaten nicht effektiv durchführen kann. Die Nichtvorlage von Berichten an die IAO ist auf viele Gründe zurückzuführen, z. B. auf die geringe Fähigkeit und begrenzten Mittel von Arbeitsministerien, die die Hauptverantwortung für die Ausarbeitung von Berichten und die Aufnahme von Kontakten zu Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer tragen, um deren Beitrag zum Bericht einzuholen.

Nach Aufforderungen der Aufsichtsorgane, einschließlich des Konferenzausschusses für die Durchführung der Normen, wurde mehr Gewicht auf die Beratung und Ausbildung in Bezug auf Berichterstattungsverfahren über internationale Arbeitsnormen gelegt, insbesondere in Albanien, Armenien, Bosnien und Herzegowina, Der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, Montenegro und Serbien. In all diesen Ländern bot die IAO in den Jahren 2006 und 2007 eine intensive fachliche Unterstützung beim Aufbau der Kapazität zur Aufholung des Rückstands bei der Berichterstattung. Bedienstete verschiedener staatlicher Einrichtungen und Vertreter von Sozialpartnern erhielten, zum Teil durch das Internationale Ausbildungszentrum der IAO, Fachberatung und Ausbildung über internationale Arbeitsnormen, Berichtserstattungs- und Vorlageverfahren. Daher haben die meisten dieser Länder ihre Bilanz der Berichterstattung über ratifizierte Übereinkommen verbessert. Um einige Beispiele zu nennen:

- In Bosnien und Herzegowina erarbeitete eine mit Hilfe der IAO eingesetzte Arbeitsgruppe Berichte über 28 ratifizierte Übereinkommen, ein nichtratifiziertes Übereinkommen und eine Empfehlung und legte diese vor.
- Im Anschluss an eine Fachberatung der IAO vor Ort erarbeitete Serbien im Herbst 2007 16 Berichte und legte diese vor. Zum ersten Mal wurden die Kommentare von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammen mit den Berichten vorgelegt.

- In Der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien trug die Fachberatung der IAO dazu bei, dass dieses Land im Herbst 2006 zum ersten Mal Berichte vorlegte, nämlich vier Berichte über das Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, und das Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957. Im Herbst 2007 wurden zwei weitere Berichte vorgelegt.

Turkmenistan erhielt ähnliche Unterstützung, muss aber noch Erstberichte vorlegen, die seit 1999 fällig sind. Die IAO prüft gegenwärtig die Möglichkeit einer weiteren Fachberatung zur Stärkung der Berichterstattungsfähigkeit der verschiedenen staatlichen Strukturen und der Sozialpartner in den Ländern, für die das Subregionalamt in Budapest zuständig ist.

2.2.1.2. Kinderarbeit

Die Kinderarbeitsraten sind in der Region zwar niedriger als in vielen anderen Regionen der Welt, zunehmende Einkommensungleichheit in Verbindung mit Armut hat in bestimmten Ländern jedoch dazu geführt, dass die Zahl der Straßenkinder anwuchs, die für die schlimmsten Formen der Kinderarbeit besonders anfällig sind. In ländlichen Gebieten kommt es vor, dass Kinder in der Landwirtschaft gefährliche Arbeiten verrichten, insbesondere in landwirtschaftlichen Spitzenzeiten. So werden beispielsweise in einigen Regionen der zentralasiatischen Länder Schulen noch immer während der Baumwollernte geschlossen. Von Kindern wird verlangt, Baumwolle auf Feldern in großer Entfernung von ihren Wohnorten zu pflücken, wo es ihnen an sauberem Wasser und vernünftigen Lebensbedingungen mangelt und sie gefährlichen Chemikalien ausgesetzt sind. Wie im Abschnitt über Migration bereits erklärt wurde, ist der Kinderhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung und immer häufiger auch zum Zweck ausbeuterischer Arbeit ein zunehmendes Problem.

Mit zwölf weiteren Ratifikationen seit 2004 sind die beiden grundlegenden Übereinkommen der IAO über Kinderarbeit (Übereinkommen Nr. 138 und 182) jetzt mit Ausnahme von zwei Ländern von allen Staaten der Region ratifiziert worden (siehe Anhang, Tabelle 1). Die Kinderarbeit kann indessen immer noch ein umstrittenes und politisch heikles Thema sein, und nicht alle betroffenen Länder sind bereit, deren Existenz öffentlich zuzugeben.

Die technische Hilfe und Zusammenarbeit der IAO erfolgte in diesem Bereich überwiegend durch das Internationale Programm zur Beseitigung der Kinderarbeit (IPEC), das (mit Ausnahme der Projekte zum Kinderhandel) Programme in Albanien, Bulgarien, Kasachstan, Kirgistan, der Republik Moldau, Rumänien, der Russischen Föderation, Tadschikistan, der Türkei, Ukraine, Usbekistan sowie im Kosovo² durchführte. Die Hilfestellung umfasste Interventionen „auf vorgelegter Ebene“, um bei der Festlegung von Politiken und der Institutionalisierung von Mechanismen zur Bekämpfung von Kinderarbeit Unterstützung zu leisten, die Stärkung der institutionellen Kapazität durch die Ausbildung von staatlichen Bediensteten und Sozialpartnern, Studien zur Verbesserung der zur Verfügung stehenden Daten über Kinderarbeit für Planungszecke und einen grundsatzpolitischen Dialog, Folgestudien, Förderarbeit und Sensibilisierung, direkte Maßnahmen und eine regelmäßige Überwachung, um zu verhindern, dass Kinder eine gefährliche Arbeit verrichten und sie aus einer solchen Arbeit herauszunehmen, sowie Dienste für Kinder, die aus der Arbeitssituation herausgeholt wurden, und Aktionsprogramme, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Mädchen, die im städtischen informellen Sektor arbeiten (St. Petersburg), und Straßenkindern (Albanien, Bulgarien, Republik Moldau, Rumänien, Ukraine sowie im Kosovo²) eingehen.

Diese und weitere Maßnahmen leisteten einen Beitrag zu Folgendem:

- Einbeziehung von Kinderarbeitsproblemen in Albanien, Bulgarien, Kasachstan (neues Arbeitsgesetzbuch), der Republik Moldau, Rumänien und der Ukraine in innerstaatliche Gesetze und Strategien und Durchführung von grundsatzpolitischen Maßnahmen zur Bekämpfung der sexuellen Ausbeutung von Mädchen (in drei Distrikten in St. Petersburg, Russische Föderation).

- Einrichtung von Lenkungsausschüssen und Stellen für Kinderarbeit, die als Koordinationsgremien für Kinderarbeitsfragen dienen sollen sowie Bildung von multidisziplinären Teams und lokalen Aktionsausschüssen, um für Kinder, die aus gefährlichen Arbeitssituationen herausgeholt wurden, Beratung und Dienste bereitzustellen (Albanien, Bulgarien, Republik Moldau, Rumänien, Ukraine sowie im Kosovo²).
- In Kirgistan Einführung eines neuen nationalen Programms zur Bekämpfung der Kinderarbeit und in Albanien Annahme eines neuen Gesetzes gegen den Missbrauch von Kindern, das sich auch auf den Menschenhandel und die Kinderarbeit erstreckt.
- Erlass eines Dekrets durch lokale Behörden in einigen ländlichen Distrikten Kirgistans, das den Einsatz von Kindern auf Baumwollfeldern untersagt.
- In der Russischen Föderation (St. Petersburg) Bereitstellung direkter Dienste wie formelle und nicht formelle Bildung für mehr als 12.000 Kinder und indirekter Dienste wie Berufsbildung oder Qualifizierung für nahezu 90.000 Familien.
- Stärkung der Fähigkeiten von Regierungen, Institutionen, Sozialpartnern und nichtstaatlichen Organisationen in Bezug auf die Entwicklung und Durchführung von Politiken und Programmen und anderen Initiativen zur Verhütung, zum Herausholen und zur Wiedereingliederung von Kindern, die eine der schlimmsten Formen der Kinderarbeit verrichtet hatten.
- In Albanien, Bulgarien, der Republik Moldau, Rumänien, der Türkei, der Ukraine sowie im Kosovo² Verwendung von Systemen zur Überwachung der Kinderarbeit, einschließlich deren Integration in Politiken (Bulgarien, Ukraine), und die Einrichtung eines Nationalen Weiterleitungssystems zum Schutz und zur Unterstützung von Opfern des Menschenhandels (Republik Moldau) und für Kinderarbeit zuständigen nationale Stellen in den Arbeitsministerien (Albanien, Bulgarien und Rumänien) und Arbeitsaufsichtsdiensten (Republik Moldau und Ukraine).
- In der Republik Moldau Abschluss eines dreigliedrigen Tarifvertrags zur Bekämpfung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit und Erstellung einer Liste gefährlicher Arbeiten.
- In Kasachstan, Kirgistan, Tadschikistan, der Türkei und Usbekistan Schärfung des Problembewusstseins und Verbesserung der Datenverfügbarkeit, u.a. durch Erhebungen über die Kinderarbeit, Rapid-Assessment-Studien und Erhebungen über den Übergang von der Schule zur Arbeit.
- Weitergabe von Kenntnissen, Erfahrungen und vorbildlichen Praktiken über die Bekämpfung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit zwischen den Ländern Mittel- und Osteuropas und Zentralasiens.
- In Albanien, Bulgarien, der Republik Moldau, Rumänien, der Türkei (siehe Kasten 2.3), der Russischen Föderation, der Ukraine sowie im Kosovo² Herausnahme von Kindern aus ausbeuterischen Arbeitssituationen bzw. Verhinderung einer derartigen Ausbeutung.

Nach den Statistiken, die im Rahmen von Projekten der technischen Zusammenarbeit und sonstigen IAO-Tätigkeiten in der Region zusammengestellt wurden, trug die IAO zwischen 2004 und 2007 dazu bei, nahezu 50.000 Kinder aus der Kinderarbeit herauszuholen oder ihre Ausbeutung zu verhindern.

Gewerkschaften haben aktiv an Maßnahmen zur Beseitigung der Kinderarbeit mitgewirkt. Der nationale Gewerkschaftsbund Kasachstans führte ein siebenmonatiges Aktionsprogramm zum Aufbau der Fähigkeit von Gewerkschaften zur Bekämpfung der Kinderarbeit durch, und in Usbekistan erhielten 500 Landwirte in 13 ländlichen Provinzen eine Schulung zu Kinderarbeits- und Arbeitsschutzproblemen durch die Gewerkschaften Landwirtschaftlicher Arbeitnehmer und den Bauernverband (Arbeitgeberorganisation). Bei der Erstellung des Entwurfs der dreigliedrigen Kollektivvereinbarung zur Bekämpfung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit in der Republik Moldau übernahmen Gewerkschaften die Führungsrolle. In Albanien befassten sie sich in

Form eines Gesamtarbeitsvertrags, der zwischen den Bildungsgewerkschaften und dem albanischen Ministerium für Bildung und Wissenschaft geschlossen wurde, ausdrücklich mit der Kinderarbeit.

Kasten 2.3 Auf dem Weg zur Beseitigung der Kinderarbeit in der Türkei

In Anbetracht der von der Regierung der Türkei eingegangenen Verpflichtungen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit unterstützte die IAO die Durchführung des nationalen zeitgebundenen Grundsatz- und Programmrahmens für die Beseitigung von Kinderarbeit durch zwei vom Arbeitsministerium der Vereinigten Staaten (2004-07) und der EU (2006-07) finanzierte Projekte.

Beide Projekte befassten sich mit den Hauptursachen der Kinderarbeit und boten betroffenen Kindern und Familien direkte Hilfe. Durch das vom Arbeitsministerium der Vereinigten Staaten finanzierte Projekt wurden etwa 20.000 Kinder und durch das EU-finanzierte Projekt 5.000 Kinder entweder aus der saisonalen kommerziellen Landwirtschaft, dem Straßenhandel und der Möbelherstellung herausgeholt oder an einer solchen Tätigkeit gehindert und in Bildungs- oder Rehabilitationsprogramme integriert. In 20 Provinzen erhielten Kinder Dienste wie Beratung, ärztliche Untersuchung und Behandlung, Ergänzungskurse, Unterricht zur Vermittlung von Lese- und Schreibfähigkeit sowie Unterricht nach der Schule. Soziale Unterstützungszentren wurden aufgebaut und haben ihre Tätigkeit auch nach Auslaufen der IAO-Unterstützung fortgesetzt.

Zusätzlich zur Unterstützung nationaler Politiken und Strategien im Zusammenhang mit Kinderarbeit wurden reproduzierbare Modelle entwickelt, welche Tätigkeiten auf der Mikroebene mit grundsatzpolitischen Maßnahmen auf der Makroebene verbinden, um eine systematische Informationseinholung und die Verbreitung von Daten, Erfahrungen und Lernerfahrungen an lokale und nationale Stellen zu gewährleisten.

Die Ergebnisse der jüngsten Erhebung über Kinderarbeit, die 2006 in der Türkei durchgeführt wurde, lassen erkennen, dass die Verbreitung der Kinderarbeit weiter abnimmt. In der Altersgruppe sechs bis 17 Jahre verrichten 5,9 Prozent der Kinder eine Art von Arbeit gegenüber 15,2 Prozent im Jahr 1994 und 10,3 Prozent im Jahr 1999. Was die Altersgruppe sechs bis 14 Jahre anbelangt, so gingen die Zahlen von 5,1 Prozent im Jahr 1999 auf 2,6 Prozent zurück.

Im Rahmen eines von Norwegen finanzierten Projekts für Aserbaidschan, die Republik Moldau und Georgien führte die IAO mit Arbeitgeberverbänden Tätigkeiten zur Bekämpfung der Kinderarbeit im Landwirtschaftssektor durch. In der Republik Moldau hatte dies zur Folge, dass der Rat des Nationalen Arbeitgeberverbands für die Landwirtschaft und die Nahrungsmittelindustrie einen Verhaltenskodex zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit entwarf und billigte (siehe Kasten 2.8).

Es gibt enge Verbindungen zwischen Menschenhandel und Kinderarbeit. Nach den globalen Schätzungen der IAO für die Kinderarbeit sind 1,2 Millionen Opfer des Menschenhandels weltweit unter 18 Jahren alt (IAA, 2008d), wobei Frauen und Mädchen die große Mehrheit derjenigen stellen, die zum Zweck der sexuellen Ausbeutung verkauft werden.

Ein Großteil der Arbeit der IAO im Zusammenhang mit dem Kinderhandel in der Region wurde in Form von zwei Projekten durchgeführt, die vom Arbeitsministerium der Vereinigten Staaten (USDOL) finanziert wurden und zu denen Deutschland einen zusätzlichen finanziellen Beitrag leistete. Das Ziel war die Verbesserung von Maßnahmen und Rechtsvorschriften sowie der Aufbau von Mechanismen zur Unterstützung von Kindern in Albanien, Bulgarien, der Republik Moldau, Rumänien, der Ukraine sowie im Kosovo². Die Projekte hatten starke Auswirkungen auf die nationalen rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen und die Anwendung von Systemen zur Überwachung der Kinderarbeit. Beispielsweise leistete die IAO einen Beitrag zum Entwurf der innerstaatlichen Gesetzgebung und eines Plans zum Schutz der Kinder in Bulgarien, zur Einrichtung einer Stelle zur Verhinderung des Kinderhandels im Kosovo² und zur Institutionalisierung einer Stelle für Kinderarbeit in der Republik Moldau. Seit Beginn der Projekte im Jahr 2003 sind 1.837 Kinder aus dem Menschenhandel befreit und 7.053 Kinder davor geschützt wor-

den, Menschenhändlern zum Opfer zu fallen. Viele erhielten direkte Dienste durch Jugendzentren und andere im Rahmen des Projekts unterstützte Einrichtungen.

Das Umfeld für die Umsetzung stellt nach wie vor eine große Herausforderung dar. Oft wird nur sporadisch ermittelt, ob sich Kinder in ausbeuterischen Situationen befinden, und diese Ermittlung ist im informellen Sektor, für den die Arbeitsaufsicht nicht zuständig ist, besonders schwierig. Die Nachhaltigkeit der Interventionen und Dienste spielt ebenfalls eine wichtige Rolle, weil insbesondere Kinder ein stabiles Umfeld brauchen, in dem im Laufe der Zeit Vertrauen aufgebaut werden kann. Die in diesem Bereich gemachten Erfahrungen zeigen zwar, dass die umfassende Strategie der IAO erfolgreich war, es aber auch Möglichkeiten für einen stärker diversifizierten Ansatz, eine größere Nutzung der Medien und die Entwicklung wirksamerer Modelle für eine engere Zusammenarbeit mit Eltern und Arbeitgebern gibt.

Da die Arbeit der IAO übergreifender Art ist, können bestimmte Arbeitsbereiche unter mehreren Kategorien aufgeführt werden. In Europa sind von der Zwangsarbeit in erster Linie Arbeitsmigranten betroffen, die an verschiedene Zielorte verkauft wurden. Aus diesem Grund sind die diesbezüglichen Tätigkeiten der IAO im Abschnitt „Umgang mit Migration“ dieses Berichts beschrieben worden.

2.2.1.3. Förderung von Gleichheit.

Die Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung und Beruf, unabhängig davon, ob sie auf Geschlecht, ethnischer Herkunft, politischen oder religiösen Überzeugungen beruht oder eine andere Form der Diskriminierung darstellt, z. B. Alter, Behinderung oder sexuelle Orientierung, ist in der Region nach wie vor ein Problem. Das Bekenntnis zu Grundsätzen der Nichtdiskriminierung wird mit Nachdruck bekräftigt. Der Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit für Männer und Frauen muss aufrechterhalten werden. Der IAO wird nahegelegt, die Diskriminierung auf Arbeitsmärkten aufmerksam zu überwachen und den Austausch guter Erfahrungen bei der Förderung von Gleichheit und Rechten bei der Arbeit, insbesondere durch die Anwendung von IAO-Urkunden, zu erleichtern. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 29.]

Während einige Projekte der technischen Zusammenarbeit und Unterstützungstätigkeiten direkt auf die Diskriminierung ausgerichtet sind, wurden in vielen Fällen die Bedürfnisse marginalisierter oder benachteiligter Gruppen als Komponenten in Projekte integriert, die sich mit bestimmten Elementen der Agenda für menschenwürdige Arbeit, z. B. der Beschäftigung, dem Sozialen Schutz und der Förderung grundlegender Rechte, befassen. Dies trifft insbesondere auf Gleichstellungsfragen zu, da die Gleichstellungspolitik der IAO fordert, die Gleichstellungsperspektive bei allen Tätigkeiten zu berücksichtigen. Daher wird auf einen Großteil der Tätigkeiten zur Förderung der Gleichstellung und Bekämpfung von Diskriminierung in anderen Abschnitten dieses Berichts eingegangen, z. B.:

- Beratung und Unterstützung zur Aufnahmen von Gleichstellungsgrundsätzen in Gesetzgebung und Politiken, z. B. eine Gesetzesnovelle in Polen über Menschen mit Behinderungen;
- Maßnahmen in Armenien, Bosnien und Herzegowina, Der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, Georgien, Polen, Rumänien, der Russischen Föderation und Serbien zur Förderung der gerechten Mitwirkung von Frauen an Prozessen des sozialen Dialogs durch Ausbildung, Sensibilisierung von Gewerkschaften und Kapazitätsaufbau, um Frauen in die Lage zu versetzen, ihre Interessen wirksamer zu vertreten;
- die Nutzung der IAO-Methodologie der Gleichstellungsaudits durch die größte Gewerkschaft der Russischen Föderation zur Evaluierung ihrer Effizienz beim Umgang mit geschlechtsspezifischen Problemen und durch auf nationale Ebene für Gleichstellungsaudits Verantwortliche zur Bewertung von Ministerien in Kirgistan.

Was das Problem der Bekämpfung der Diskriminierung anbelangt, so wurden Forschungstätigkeiten und Wissensweitergabe fortgeführt. So wurde in Frankreich (Cedey und Foroni, 2007) und Schweden (Attström, 2007) das Problembewusstsein durch IAO-Studien geschärft, welche die Diskriminierung von eingewanderten Arbeitnehmern und nachfolgenden Generationen der Kinder von Einwanderern (Frankreich) beim Zugang zu Beschäftigung maßen. Die IAO leistete

ferner einen Beitrag zu Seminaren über verschiedene behindertenrelevante Themen und veranstaltete 2005 in Bosnien und Herzegowina die subregionale Konferenz „Von Invalidenleistungen zu Erwerbstätigkeit“, auf der eine Erhebung der IAO über Maßnahmen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Südosteuropa vorgestellt wurde (IAA, 2006).

Im Oktober 2007 wurde in Aserbaidschan ein Rundtischgespräch veranstaltet, bei dem gemeinsam mit Mitgliedsgruppen geprüft wurde, welche Aussichten für die Ratifizierung und Anwendung des Übereinkommens (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, bestehen. Die Ratifizierung des Übereinkommens wurde nun in den Aktionsplan für die Umsetzung des Nationalen Beschäftigungsprogramms aufgenommen. Ferner erhielten Richter in Albanien und Bosnien und Herzegowina eine Schulung über Gleichstellungsnormen, bei der das Schwergewicht darauf lag, Richtern dabei zu helfen, sich bei ihrer Tätigkeit auf internationale Arbeitsnormen zu stützen, und den Vollzug von Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Diskriminierung zu verbessern.

Im Kontext eines von Frankreich finanzierten Projekts zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung in Bulgarien, Polen, Rumänien und Ungarn wurde auf nationaler und betrieblicher Ebene Unterstützung in Bezug auf die Schaffung von Problembewusstsein und die Entwicklung von Politiken über Chancengleichheit für benachteiligte Gruppen, Jugendliche, Menschen mit Behinderungen und Frauen mit niedrigen Einkommen geboten. Das Projekt trug zu Änderungen bestehender Rechtsvorschriften über Menschen mit Behinderungen in Polen bei, um ihren Zugang zur Beschäftigung zu erleichtern und unterstützte die Ausarbeitung von Plänen bestimmter Unternehmen Ungarns zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit an der Arbeitsstätte. Ausbildungsmaßnahmen, Studien, Seminare und Arbeitsseminare trugen dazu bei, die Mitwirkung betroffener Gruppen am sozialen Dialog zu verbessern. In der Republik Moldau lief ferner ein von der Tschechischen Republik finanziertes Projekt an, dessen Ziel es ist, die Entwicklung aktiver Arbeitsmarktpolitiken für ausgrenzungsgefährdete Gruppen zu unterstützen und die Anwendung gleichstellungsorientierter Beschäftigungspolitik zu verbessern.

2.2.1.4. Vereinigungsfreiheit

Regierungen sollten die Tätigkeiten von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer erleichtern, indem sie die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit und freiwilligen Mitgliedschaft strikt anwenden, und Eingriffe unterlassen, die das Recht auf einen freien Beitritt zu diesen Verbänden einschränken könnten. Unabhängigkeit, Demokratie und Repräsentativität sind für einen effektiven sozialen Dialog unabdingbar. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 26.]

Mit der Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, durch Armenien im Jahr 2006 ist Usbekistan jetzt das einzige Land der Region, das noch keines der beiden Übereinkommen über Vereinigungsfreiheit ratifiziert hat. Auf viele der im Bereich der Vereinigungsfreiheit durchgeführten Tätigkeiten, u.a. Kollektivverhandlungen, wird in diesem Bericht im Abschnitt über den sozialen Dialog eingegangen. Was die spezifischen Tätigkeiten für diesen Bereich angeht, so wurde in Rahmen eines von den Vereinigten Staaten und Deutschland finanzierten Projekts in der Ukraine der Entwurf des Gesetzes über den sozialen Dialog unterstützt, das 2007 angenommen wurde.

2005 wurde in der Russischen Föderation ein Seminar über Vereinigungsfreiheit veranstaltet, und das Amt wurde vom Bund Unabhängiger Gewerkschaften der Russischen Föderation eingeladen, bei einem Seminar und einem Arbeitstreffen für Gewerkschaftsvertreter der Region Vorträge über Vereinigungsfreiheit und die Kommentare der Aufsichtsgremien zu halten. Um eine bessere Einhaltung von IAO-Übereinkommen und EU-Normen zu erreichen, hat die Regierung der Türkei gemeinsam mit Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Gesetzesentwürfe über Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen ausgearbeitet, die dem Parlament bis Ende 2008 vorzulegen sind. Die IAO hat ferner Muster-Gesamtarbeitsverträge entwickelt, die von den Sozialpartnern beim Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ausgiebig genutzt wurden.

Im Rahmen der Folgemaßnahmen zu Feststellungen und Kommentaren der Aufsichtsorgane der IAO war die IAO in vielen Ländern aktiv. Die Organisation unternahm große Anstrengungen, um Bosnien und Herzegowina zu helfen, rechtliche und administrative Hindernisse für das Recht auf Vereinigungsfreiheit aus dem Weg zu räumen. So erarbeitete das Justizministerium einen Gesetzesentwurf zur Änderung des Gesetzes über Vereinigungen und Stiftungen, der auf die Anliegen der Aufsichtsorgane der IAO einging. Allerdings gab es bisher keine Fortschritte bei der von den Aufsichtsorganen der IAO geforderten Registrierung des Gewerkschaftsbundes von Bosnien und Herzegowina. Die IAO arbeitet auch mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in Der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien zusammen, um das Gesetz über Arbeitsbeziehungen abzuändern, insbesondere in Bezug auf die Vertretungskriterien für Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

Kasten 2.4 Folgemaßnahmen zur Vereinigungsfreiheit: Konkrete Beispiele aus Estland und Griechenland

Nachdem der Estnische Gewerkschaftsbund (EAKL) eine Klage beim Ausschuss für Vereinigungsfreiheit vorgelegt hatte, wurde auf Ersuchen des Ministers für soziale Angelegenheiten im September 2006 eine erste Mission vor Ort durchgeführt. Ziel der Fachunterstützung war es, geeignete Lösungen für gewerkschaftliche Anliegen bezüglich der Frage der Anhörung und Informierung von Arbeitnehmervertretern zu finden, die im Entwurf des Gesetzes über Arbeitnehmervertreter aufgeworfen wird. Die Regierung nahm wichtige Änderungen vor und verabschiedete anschließend das Gesetz vom Februar 2007 über Arbeitnehmervertreter, das die erforderlichen Schutzklauseln enthielt, um zu gewährleisten, dass Gewerkschaften nicht durch die Existenz nichtgewerkschaftlicher Arbeitnehmervertreter unterminiert werden. Daraufhin zog der EAKL seine Klage zurück.

Im Rahmen der Weiterverfolgung eines Falles gegen die Regierung Griechenlands, in dem ein „ziviler Mobilmachungsbefehl“ (Arbeitnehmerverpflichtung zur Erbringung von Dienstleistungen) von unbegrenzter Dauer erlassen wurde, um einem rechtmäßigen Streit von Seeleuten auf Passagier- und Cargoschiffen ein Ende zu setzen, nahm der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit mit Interesse Kenntnis von den Maßnahmen der Regierung, die sicherstellen sollten, dass die Verpflichtung zu persönlichen Diensten nur in einer „plötzlich auftretenden Situation, die es erfordert, dass sofortige Maßnahmen zur Erfüllung der Verteidigungsbedürfnisse des Landes oder zur Bewältigung eines sozialen Notfalls aufgrund von Unwettern oder Katastrophen, die die öffentliche Gesundheit gefährden können“, möglich ist. Somit hatte die Regierung Maßnahmen ergriffen, um die Umsetzung des Erlasses Nr. 17/1974 ausschließlich auf Kriegszeiten zu beschränken. Der Erlass ist die Grundlage, auf der in den letzten 32 Jahren angeblich zivile Mobilmachungsbefehle zur Beendigung von Streiks in verschiedenen Sektoren erlassen wurden.

Arbeitgeberverbände in Belarus sahen sich weiterhin schwierigen Bedingungen gegenüber. Im Juni 2008 hielt der Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen fest, dass der dreigliedrige Nationale Rat für Arbeits- und soziale Angelegenheiten den Grundsatz gebilligt hatte, dass die Grundlage für alle weiteren Arbeiten an Gewerkschaftsgesetzen die volle Einhaltung des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, zu sein hat. Der Rat stellte allerdings fest, dass zwar auf einige Empfehlungen eingegangen worden war, diese Schritte jedoch nicht zum Kern der Sache führten, was im Bericht des Untersuchungsausschusses deutlich herausgestellt worden sei. Der Ausschuss betonte die Notwendigkeit einer Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern in einem Rahmen, in dem es weder Druck auf Gewerkschaften und ihre Mitgliedern gibt, noch sie in anderer Weise belästigt werden. Der Ausschuss begrüßte, dass Seminare über die Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern und über die Umsetzung der Empfehlungen des Untersuchungsausschusses generell mit Hilfe der IAO geplant sind.

2.2.2. Beschäftigungsförderung

Es wird anerkannt, wie wichtig es ist, die Wirtschafts- und Sozialpolitik so zu lenken, dass soweit wie möglich Vollbeschäftigung erreicht wird. Im Einklang mit der Globalen Beschäftigungsagenda der IAO ist ein breites Spektrum politischer Maßnahmen zu fördern, z. B. eine solide Geld- und Haushaltspolitik, ein stützendes Umfeld für Investitionen, Handel und die Entwicklung von Unternehmen, insbesondere von Kleinbetrieben und Genossenschaften, eine durch vernünftige mikroökonomische Maßnahmen von Unternehmen gestützte hohe Produktivität, Anreize für Innovationen und Zusammenarbeit lokaler Einrichtungen, u.a. durch Mikrofinanzierung, starke Unterstützung für Erstausbildung und lebenslanges Lernen, adäquate Arbeitsmarktvorschriften und Systeme des sozialen Schutzes.

Unterschiedliche Trends in der Region in Bezug auf Investitionen, Wirtschaftswachstum und Beschäftigung machen unterschiedliche Maßnahmenkombinationen erforderlich. Die IAO ist gehalten, wenn ein Land es wünscht und ein dreigliedriger Konsens vorliegt, Analysen der zu erwartenden Auswirkungen von Handels-, Fiskal-, Geld- und Arbeitsmarktpolitiken auf die menschenwürdige Arbeit im betreffenden Land durchzuführen. Solche Analysen würden einen Beitrag zur Entwicklung nationaler, regionaler und globaler Politiken für menschenwürdige Arbeit leisten. Die Studien würden auf dreigliedrigen Tagungen erörtert und den Erfahrungsaustausch unter Mitgliedsgruppen in der Region erleichtern. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absätze 32 und 33.]

Es gibt auch weiterhin große Unterschiede bei den Beschäftigungstendenzen innerhalb und zwischen den verschiedenen Subregionen Europas und Zentralasiens. Wenngleich viele Nicht-EU-Länder der Region hohe BIP-Wachstumsraten verzeichneten, traf dies nicht im selben Maß auf die Erhöhung des Beschäftigungsstandes in allen Ländern zu. Die in vielen Ländern festgestellte kontinuierliche Zunahme der Beschäftigung ging mit einem Rückgang der Beschäftigung von guter Qualität sowie mit hohen Beschäftigungsraten in der informellen Wirtschaft einher. In einigen Fällen wird die Arbeitsmarktsituation nach wie vor hohe durch eine starke Abwanderung – auch hochqualifizierter Kräfte – und eine schrumpfende Erwerbsbevölkerung, negativ beeinflusst.

Die Erkenntnis setzt sich zunehmend durch, dass bestimmte Gruppen wie Menschen mit Behinderungen, Frauen mit Familienpflichten, Jugendliche, ältere Arbeitnehmer und marginalisierte Gruppen (z. B. Roma), bei einem gleichberechtigten Zugang zu Arbeitsmarktchancen auf erhebliche Hindernisse stoßen können und dass eine stärker differenzierte Vorgehensweise bei der Beschäftigungspolitik und anderen Maßnahmen zur Einbeziehung derartiger Gruppen gewählt werden muss.

Auch bei der Aufteilung der Beschäftigung zwischen Männern und Frauen gibt es Unterschiede; allerdings waren die Beschäftigungsraten von Frauen im Allgemeinen niedriger als die der Männer. In vielen Ländern steigt die Beschäftigungsrate von Frauen schneller an als der Männer. Dies trifft jedoch nicht auf die Türkei, die Westbalkanländer, Kasachstan und Kirgistan zu, wo die Beschäftigungsraten von Frauen unverändert blieben oder zurückgingen. Wie bereits an anderer Stelle dieses Berichts erwähnt, ist die Beschäftigung Jugendlicher nach wie vor in allen Ländern ein schwerwiegendes Problem.

Die Unterstützung und Hilfe im Bereich der Beschäftigung orientierte sich an den Zielen der Globalen Beschäftigungsagenda (GBA)⁵, die vom Verwaltungsrat im März 2003 gebilligt worden waren. Das Hauptziel der GBA ist es, Beschäftigung zum Schwerpunkt wirtschafts- und sozialpolitischer Grundsatzmaßnahmen zu machen. Ihre zehn Kernelemente bilden den grundsatzpolitischen Rahmen für die Unterstützung von Regierungen und Sozialpartnern bei der Entwicklung von Strategien und Grundsatzmaßnahmen in diesem Bereich im Einklang mit der vom Verwaltungsratsausschuss für Beschäftigung und Sozialpolitik gebilligten Durchführungsstrategie⁶.

⁵ GB.286/15.

⁶ GB.286/ESP/1(Rev.).

2.2.2.1. Zugang zu Arbeitsmarktinformationen

Zeitgerechte umfassende statistische Daten und Kenntnisse zur Unterstützung grundsatzpolitischer Maßnahmen für menschenwürdige Arbeit sind von entscheidender Bedeutung. Die IAO ist gehalten, ihre Wissensbasis zu entwickeln und den Austausch von Kenntnissen, Erfahrungen und guten Praktiken unter Mitgliedstaaten der Region zu erleichtern. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 35.]

Die Verfügbarkeit von Arbeitsmarktdaten ermöglicht wertvolle Einblicke in Arbeitsmarktbedingungen und Beschäftigungstendenzen, die bei der Analyse und Ausarbeitung von zweckmäßigen Beschäftigungspolitiken Berücksichtigung finden können. In Ländern mit schwachen Arbeitsmarktinformationssystemen stehen möglicherweise wichtige Daten und Analysen der Arbeitsmarktsituation politischen Entscheidungsträgern, den Sozialpartnern und der Öffentlichkeit nicht zur Verfügung. Über das Bibliothekennetzwerk der Arbeitsmarktindikatoren (LMIL) konsolidiert die IAO gegenwärtig ein Netzwerk, in das letztlich alle vom Subregionalamt in Budapest betreuten Länder einbezogen sein werden und das relevante Produkte und Fachunterstützung für einen besseren Zugang zu aktuellen, zuverlässigen Arbeitsmarktindikatoren bieten wird.

Im Rahmen der Hilfe zur Verbesserung statistischer Daten wurde Fachunterstützung zur Verfeinerung von Erhebungen über die informelle Wirtschaft in Kasachstan und der Republik Moldau, über Migrationen in Armenien und der Ukraine und über Löhne in Der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien geleistet. Als Teil laufender Bemühungen, vergleichbare Schätzungen zum Arbeitsmarkt zu erstellen, wurde 2008 eine Neufassung der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) angenommen, die von allen europäischen Ländern bei ihren derzeitigen statistischen Serien, einschließlich der nächsten Volkszählung, verwendet wird. Die Hilfe bei den Arbeitsstatistiken wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaften (EUROSTAT) geleistet.

2.2.2.2. Beschäftigungspolitik

Die Entwicklung einer Beschäftigungspolitik ist ein Prozess mit mehreren Komponenten, z. B. eine Situationsanalyse, die Ermittlung der anzugehenden Probleme, die Entwicklung von Strategien und Grundsatzmaßnahmen sowie ihre spätere Annahme und die Durchführung und Überwachung. Die IAO bot umfassende Unterstützung bei der Entwicklung nationaler Beschäftigungsrahmen in mehreren Ländern Zentralasiens, des Kaukasus und Südosteuropas. So führte die IAO z. B. in der Republik Moldau eine Landesüberprüfung der Beschäftigungspolitik (CREP) und im Anschluss als Folgemaßnahme technische Hilfsprogramme durch.

Was den Kaukasus und Zentralasien anbelangt, so trug die IAO-Unterstützung zur Annahme einer nationalen Beschäftigungsstrategie und eines nationalen Aktionsplans in Aserbaidschan und einer nationalen Beschäftigungspolitik und eines nationalen Durchführungsplans in Kirgistan im Einklang mit der Globalen Beschäftigungsagenda bei. In Kasachstan wurde ein nationales Beschäftigungsprogramm für 2005-07 angenommen, in dem ausdrücklich auf die Globale Beschäftigungsagenda der IAO hingewiesen wurde; gegenwärtig werden im Rahmen eines neuen Entwurfs für den nationalen Beschäftigungsplan Tätigkeiten durchgeführt. Die geleistete Unterstützung trug dazu bei, das Konzept der menschenwürdigen Arbeit in all diese Programme zu integrieren und in einigen Fällen, bei der Konzeption mittelfristiger und operativer Pläne nachhaltige Zyklen einzuführen.

Im Rahmen des mehrjährigen Bukarest-Prozesses, der 2003 mit der Ersten Südeuropäischen Ministerkonferenz über Beschäftigung eingeleitet wurde, bot die IAO in Zusammenarbeit mit dem Europarat und mit Unterstützung der Regierung Belgiens strategische Orientierung sowie Fachunterstützung bei der regionalen Kooperation zur Bewältigung der Beschäftigungsprobleme in Ländern des Stabilitätspakts. Eine der wichtigsten Komponenten dieses Prozesses war die Vorbereitung der Landesüberprüfungen der Beschäftigungspolitik (CREPs), die eine Analyse der Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktinstitutionen durchführen und Empfehlungen für deren Verbesserung bzw. besseren Funktionsweise aussprechen. In den letzten vier Jahren bot die IAO

fachliche Unterstützung bei der Überprüfung der Beschäftigungspolitik Albanien, Bosniens und Herzegowinas, Der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, Kroatiens, Montenegros, der Republik Moldau und Serbiens. Regionale Kooperation, Kapazitätsaufbau und dreigliedrige Mitarbeit waren wichtige Elemente des CREP-Prozesses. Die Berichte wurden nicht nur von einem Ständigen Ausschuss auf Hoher Ebene geprüft, der sich aus Direktoren für Beschäftigungsfragen des Arbeitsministeriums und den Generaldirektoren der staatlichen Arbeitsvermittlungen zusammensetzte, sondern auch in jedem Land auf nationalen dreigliedrigen Seminaren erörtert und angenommen. Darüber hinaus wurden in einigen der acht teilnehmenden Ländern Peer-Reviews der nationalen Beschäftigungspolitik durchgeführt und durch Ausbildungsseminare der IAO unterstützt. Aufgrund des Erfolgs der Peer-Reviews bei diesem Prozess wird gegenwärtig ihr Einsatz in anderen Regionen in Erwägung gezogen. Ein ITC-ILO-Arbeitsseminar über nationale Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik stärkte die Fähigkeit zum sachgerechten Umgang mit Arbeitsmarktherausforderungen und zur Entwicklung von Aktionsplänen. Mit Ausnahme von Bulgarien und Rumänien sind nun CREPs für alle Länder des Stabilitätspakts abgeschlossen worden. Aufgrund ihrer umfassenden Erfahrung als Beitrittsländer und in Anbetracht der Tatsache, dass sie 2007 zu Mitgliedstaaten der EU wurden, spielten Bulgarien und Rumänien im Bukarest-Prozess eine führende Rolle und beteiligten sich aktiv an Peer-Reviews.

Da die CREPs abgeschlossen sind, leistet die IAO nun Ländern Unterstützung bei der Umsetzung der in den Überprüfungen aufgeführten Empfehlungen. Im Berichtszeitraum wurden in Albanien, Der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, Kroatien, Montenegro, der Republik Moldau und Serbien Beschäftigungsstrategien und nationale Aktionspläne zu Beschäftigungsfragen angenommen, wobei die Überprüfung der Beschäftigungspolitik durch die IAO und den Europarat als Grundlage diente. Hierzu zählte Folgendes:

- In Albanien Unterstützung bei der Formulierung eines Gesetzes zur Beschäftigungsförderung und der Umsetzung der wichtigsten grundsatzpolitischen Empfehlungen der CREP, die jetzt Teil der Beschäftigungs- und Berufsbildungsstrategie sind. Ein von Italien finanziertes Projekt leistet gegenwärtig technische Hilfe bei der Reform des innerstaatlichen Arbeitsvermittlungsdienstes.
- In Serbien Unterstützung bei der Umsetzung der Beschäftigungsstrategie und des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung und der Formulierung eines Beschäftigungsförderungsgesetzes sowie Fachunterstützung zur Verbesserung des Zugangs von Menschen mit Behinderungen zur Beschäftigung.
- In der Republik Moldau Fachunterstützung bei der Umsetzung der wichtigsten Empfehlungen der CREP durch die Entwicklung einer Nationalen Beschäftigungsstrategie (2007-15). Im Rahmen eines von der Tschechischen Republik finanzierten Projekts leistete die IAO auch Hilfestellung beim Aufbau der nationalen Kapazität zur Ausarbeitung jährlicher nationaler Aktionspläne für Beschäftigung und bei der Umsetzung der Beschäftigungspolitik.

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wurde durch ein Projekt, das sich an Mitglieder des Ständigen Ausschusses auf Hoher Ebene und Mitgliedsgruppen richtete und in Form nationaler Arbeitsseminare zur Einführung der Gleichstellungsdimension verwirklicht wurde, in die CREPs einbezogen. Die CREPs führten ferner zu Ergebnissen, auf die in anderen Unterabschnitten des Abschnitts über Beschäftigungsfragen in diesem Bericht eingegangen wird. Im Rahmen eines eng damit zusammenhängenden Projekts wurde die systematische Einbeziehung geschlechtsspezifischer Ansätze in die Arbeit des staatlichen Arbeitsvermittlungsdienstes Serbiens eingeführt (siehe Abschnitt über Arbeitsverwaltung und Arbeitsvermittlungsdienste).

Dem Bukarest-Prozess wurde in Südosteuropa große politische Aufmerksamkeit zuteil. Im Jahr 2005 fanden in Sofia, Bulgarien, und in 2007 in Budva, Montenegro, die Zweite bzw. die Dritte Südeuropäische Konferenz der Beschäftigungsminister statt. In den „Sofia-Schlussfolgerungen“ wurden die erzielten Fortschritte anerkannt und die künftige Zielrichtung für Kooperation und Unterstützung im Bereich der EU-Erweiterung abgesteckt. Die „Montenegro-Schlussfolgerungen“ würdigen die Erfolge des Bukarest-Prozesses und enthielten eine Verpflichtungserklärung südosteuropäischer Länder, die regionale Kooperation, für die sie jetzt über den Rat für

regionale Kooperation voll eigenverantwortlich sind, fortzusetzen und auszuweiten und einen integrierten Ansatz in Bezug auf die Wirtschafts- und Sozialpolitik zu verfolgen. Die IAO arbeitete ferner mit der Regierung der Türkei bei der Veranstaltung einer Konferenz auf Hoher Ebene für 14 südosteuropäische Länder in Istanbul im Jahr 2006 zusammen, die zur Annahme einer Erklärung führte, welche eine regionale Zusammenarbeit im Bereich der Beschäftigungspolitik forderte und die Verpflichtung vorsah, Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit in den Mittelpunkt der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu rücken.

2.2.2.3. Qualifizierung

Qualifizierung durch Berufsbildung und Bildung ist eine wichtige Komponente der Beschäftigungspolitik, da ihr eine entscheidende Rolle dabei zukommt, Arbeitnehmer zu einer Anpassung an den sich verändernden Arbeitsmarktbedarf zu befähigen und Unternehmen zu helfen, Arbeitnehmer mit einschlägigen Qualifikationen zu finden. Fehlanpassungen bei Qualifikationen, d. h. die beruflichen Qualifikationen der Erwerbstätigen stimmen nicht mit den für vorhandene Arbeitsplätze erforderlichen Fähigkeiten überein, erschweren es Berufsanfängern, in das Erwerbsleben einzutreten, und können dazu führen, dass auch andere Segmente der Erwerbsbevölkerung selbst in Zeiten eines Wirtschaftswachstums zurückgelassen werden. Berufs- und Ausbildungseinrichtungen, Mechanismen zur Förderung des lebenslangen Lernens, Strukturen zur Anerkennung früher erworbener Kompetenzen und eine innerbetriebliche Ausbildung von Mitarbeitern gehören zu den Mitteln, die zur Förderung der Qualifizierung am häufigsten angewandt werden. Allerdings ist es in vielen Ländern Mittel- und Südosteuropas und in den GUS-Staaten dringend erforderlich, Berufsbildungssysteme und andere Qualifizierungsmechanismen zu verbessern, um eine qualitativ gute Ausbildung zu bieten, die für den derzeitigen Marktbedarf relevant ist.

Methodologien für eine modulare Ausbildung, mit denen eine flexible und kosteneffektive Ausbildung zur Erfüllung des Arbeitsmarktbedarfs gestaltet werden kann, waren weiterhin eine wichtige Komponente der in diesem Bereich geleisteten Unterstützung. Methodologien für eine modulare Ausbildung fanden in Aserbaidschan Anwendung, wo die IAO und das UNDP die Eröffnung eines regionalen Zentrums für modulare Ausbildung fachlich unterstützte. Ende 2005 schloss die IAO ein achtjähriges, von der Schweiz und dem UNDP finanziertes Projekt zur Einführung flexibler Berufsbildungsprogramme für Arbeitslose in der Ukraine ab (siehe Kasten 2.5). Die Förderung kompetenz- und beschäftigungsorientierter Ausbildungsmethodologien ist auch Teil der Fachunterstützungsprogramme der IAO in Albanien, der Republik Moldau und Serbien.

Auf Ersuchen von Mitgliedsgruppen bot das Subregionalamt in Moskau zum ersten Mal mehrere den spezifischen nationalen Kontexten angepasste Ausbildungsformen an. Dies umfasste die interne Nutzung modularer Qualifizierungspakete (z. B. Ausbildungspakete für Buchhalter von Gewerkschaften), direkte Ausbildung für kleine und mittlere Unternehmen (KMUs) (z. B. durch den Arbeitgeberverband Georgiens) und das Outsourcing der Ausbildung. In Armenien, Aserbaidschan, Georgien, Kirgistan, der Russischen Föderation und Usbekistan erhielten Gruppen von Ausbildern, darunter auch Lehrer, die im Gebrauch modularer Qualifizierungspakete unterwiesen worden waren, eine entsprechende Ausbildung. In Armenien, Aserbaidschan, Georgien und Kirgistan wurden zudem Gruppen von Entwicklern einer modularen Qualifizierung eingesetzt, um länderspezifische Ausbildungspakete für verschiedene prioritäre Berufe zu erarbeiten. Die IAO beteiligte sich auch an einer Arbeitsgruppe, die einen Beitrag zur Reform des Berufsbildungs- und Ausbildungssystem in Kirgistan leistete. Die in diesem Bereich geleistete Hilfestellung beinhaltete Unterstützung bei der Durchführung einer Erhebung zur Messung des Bedarfs an Qualifikationen und der Ausbildung der Mitarbeiter von Berufsbildungsinstituten im Kosovo² als Teil eines größeren UNDP-Projekts.

Kasten 2.5 Flexible Berufsbildung in der Ukraine

Acht Jahre lang leistete die IAO – in letzter Zeit in Zusammenarbeit mit dem UNDP – der Regierung der Ukraine Unterstützung bei der Durchführung beschäftigungsorientierter modularer Berufsbildungsprogramme, insbesondere für die Arbeitslosen. Eine modulare Berufsausbildung ist ein flexibler, individuell gestalteter ergebnisorientierter Ansatz, der es Auszubildenden ermöglicht, die erforderlichen Qualifikationen für eine Tätigkeit in einem bestimmten Sektor oder Industriezweig zu erwerben. Das Ende 2005 abgeschlossene Projekt trug maßgeblich zur Einführung innovativer Ansätze im Bereich der Berufsbildung und zur Verbesserung der Ausbildung im ganzen Land durch die Entwicklung neuer Ausbildungslehrgänge bei, die Berufs- und Kernqualifikationen für die Beschäftigungsfähigkeit vermitteln. Zu den Errungenschaften des Projekts zählte die Ausbildung von 300 nationalen Fachleuten für die Entwicklung modularer Ausbildungsmaterialien und die Einrichtung regionaler modularer Ausbildungszentren in 27 Regionen. Bei Abschluss des Projekts hatten schätzungsweise 40.000 Auszubildende von damit in Zusammenhang stehenden Ausbildungsprogrammen profitiert.

2.2.2.4. Arbeitsverwaltung und Arbeitsvermittlungsdienste

In der gesamten Region ist die Kapazität von Arbeitsverwaltungen wegen abnehmender finanzieller und personeller Mittel immer mehr eingeschränkt. Für tragfähige Arbeitsbeziehungen und gute Ergebnisse im Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsbereich ist es von entscheidender Bedeutung, im Rahmen der innerstaatlichen Gesetzgebung eine wirksame Arbeitsverwaltung und/oder effiziente Gerichte vorzusehen, die für Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, die Einhaltung von Tarifverträgen, Arbeitsaufsicht sowie Berufsausbildung und Arbeitsvermittlungsdienste zuständig sind. Regierungen werden daran erinnert, welche Bedeutung gut funktionierende Arbeitsverwaltungen für die menschenwürdige Arbeit haben. Die IAO ist gehalten, ihre Unterstützung der Arbeitsverwaltung zu intensivieren. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 31.]

In turbulenten Märkten spielen Arbeitsvermittlungsdienste eine wichtige Rolle dabei, Menschen bei der Anpassung an Wandel zu unterstützen. Staatlichen wie privaten Arbeitsvermittlungsdiensten kommt bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch die Bereitstellung von Stellenvermittlungsdiensten und Ausbildungsmaßnahmen, die für Arbeitssuchende wie für Arbeitgeber von Nutzen sind, eine entscheidende Bedeutung zu. Wenngleich sich staatliche Arbeitsvermittlungsdienste gegenwärtig weiterentwickeln, um dem sich wandelnden Bedarf gerecht zu werden, ist die Zahl privater Arbeitsvermittler stark angestiegen. Regierungen befassen sich zunehmend mit der Ausarbeitung von Rechtsvorschriften zur Regelung und Überwachung privater Arbeitsvermittler.

Mehrere Länder der Region verwenden einen von der IAO zur Unterstützung der Durchführung des Übereinkommens (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, erarbeiteten Leitfaden, der sich mit der Regelung und Überwachung privater Arbeitsvermittler befasst. Im Rahmen eines von der Europäischen Union finanzierten Projekts über Arbeitsmigration wurden die Leitlinien übersetzt, und sie werden gegenwärtig in Zusammenarbeit mit der Internationalen Organisation für Migration in Armenien, Kasachstan, Kirgistan, der Russischen Föderation und Tadschikistan gefördert und verteilt, um die Entwicklung nationaler und subregionaler Rechtsvorschriften zu erleichtern. Darüber hinaus wurden die Leitlinien übersetzt, damit sie in den Ländern des Westbalkans, der Republik Moldau und der Ukraine genutzt werden können. Das Übereinkommen Nr. 181 wurde im Berichtszeitraum von Bulgarien und Belgien ratifiziert (es war vorher von zehn anderen Ländern der Region ratifiziert worden).

In Albanien, Der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, der Republik Moldau und Serbien trug die IAO durch Beurteilungen von Arbeitsvermittlungsdiensten und die Ausarbeitung technischer Memoranda, u.a. auch durch Beratung zu Kernaufgaben und zum Erreichen von Effizienz- und Gleichheitszielen, maßgeblich zur Einführung institutioneller Reformen bei. Des Weiteren wurde in Rumänien und Serbien sowie im Kosovo² Fachunterstützung bei der Umsetzung von Grundsatzpolitik geleistet, um die Kapazität dieser Länder zu stärken, Arbeitsvermittlungsdienste und aktive Arbeitsmarktpolitiken auf benachteiligte Gruppen auszurichten.

Im Rahmen eines von der Schweiz finanzierten Projekts wurde in Serbien ein Instrument zur übergreifenden Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte bei Tätigkeiten staatlicher Arbeitsvermittlungsdienste erstmalig eingesetzt, und seine Verwendung wird gegenwärtig auch auf Albanien und die Republik Moldau ausgedehnt. Außerdem erhielten Bedienstete von Arbeitsvermittlungsdiensten eine Ausbildung zur Stärkung ihrer Fähigkeit, in Armenien und Kirgistan Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen, in Serbien geschlechtsspezifische Aspekte bei ihrer Arbeit zu berücksichtigen und im Kosovo² individuelle Beschäftigungspläne zu überwachen. Als Anschlussmaßnahme an frühere Arbeiten in diesem Bereich lief in Albanien ein von Italien finanziertes Projekt an, das u.a. die Konzipierung und erstmalige Erprobung eines Systems zur Vergabe von Aufträgen für Ausbildung und andere Beschäftigungsdienste für den innerstaatlichen Arbeitsvermittlungsdienst vorsah. Eine wichtige Innovation, die von der IAO im Rahmen der zuvor genannten regionalen Kooperation im Bereich der Beschäftigungspolitik in Südosteuropa unterstützt wurde, war der Aufbau eines regionalen Netzes staatlicher Arbeitsvermittlungsdienste zur Entwicklung gemeinsamer Projekte und zum Austausch von Informationen und guten Praktiken in Bezug auf Arbeitsvermittlungsdienste und aktive Arbeitsmarktpolitiken.

Was den Bereich der Arbeitsverwaltung anbelangt, so ratifizierte die Republik Moldau das Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978, und konzipierte nach einer Fachberatung durch die IAO und einer Diagnose der Schwächen des Arbeitsverwaltungssystems einen dreigliedrigen Aktionsplan für Arbeitsverwaltung. In Armenien, Aserbaidschan, Kasachstan und Kirgistan lief ein von Deutschland finanziertes Projekt an, um das Arbeitsverwaltungssystem zu verbessern. So wurden für Aserbaidschan und Kirgistan Untersuchungen von Arbeitsverwaltungssystemen mit spezieller Berücksichtigung der informellen Wirtschaft vorbereitet und als Grundlage für eine dreigliedrige Evaluierung der Verbesserungsmöglichkeiten der Arbeitsverwaltungssysteme genutzt. In Tadschikistan wurde eine ähnliche Untersuchung im Hinblick auf die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 150 vorbereitet. Des Weiteren wurden in Serbien und in der Republik Moldau Ausbildungsprogramme zur Verbesserung der Fertigkeiten in den Bereichen Sozialdialog und Arbeitsverwaltung durchgeführt.

Im Jahr 2005 fand in Zypern ein von der IAO und der Regierung Zyperns mit Unterstützung der zypriotischen Sozialpartner veranstaltetes Dreigliedriges Seminar auf hoher Ebene über Arbeitsverwaltung und staatliche Arbeitsvermittlungsdienste statt. An dem Seminar nahmen Vertreter aus zentralasiatischen und Kaukasus-Ländern, der Internationalen Arbeitgeber-Organisation (IOE) und des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) teil. Das Seminar bot Möglichkeiten zu einem Informationsaustausch und zur Stärkung der Kooperation zwischen den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der teilnehmenden Länder.

2.2.2.5. Lokale Wirtschaftsentwicklung

Der IAO-Ansatz zur lokalen Wirtschaftsentwicklung (LED) hat sich bei der Stärkung der Fähigkeit lokaler Institutionen zur Entwicklung von Beschäftigungsprogrammen, Stärkung des Unternehmertums und Schaffung von Arbeitsplätzen als effektiv erwiesen. LED-Projekte wurden in Südosteuropa durchgeführt, um zur Stärkung bestehender Unternehmen und der Unterstützung von Unternehmensgründungen als Ausgangspunkt für umfassendere LED-Prozesse praktische Instrumente und spezifische Unterstützungstätigkeiten für Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Im Rahmen eines von den Niederlanden finanzierten Projekts in Südost-Serbien wurde die lokale Wirtschaftsentwicklung durch die Gründung von vier Agenturen für lokale Wirtschaftsentwicklung (drei in Serbien und eine in Kroatien) gefördert. Diese Agenturen bieten Kleinunternehmen Unternehmensentwicklungsdienste, staatlichen und privaten Institutionen eine unternehmerische Ausbildung und schutzbedürftigen Gruppen Beschäftigungsprogramme. Das Projekt unterstützte ca. 1.706 Kleinunternehmen, und seit Einrichtung der Agenturen wurden 589 Unternehmen neu gegründet und/oder registriert. Sie haben auch die Gründung von Wirtschaftsverbänden für Frauen und landwirtschaftliche Arbeitnehmer erleichtert. Das Projekt förderte die Mitwirkung von Minderheiten, und die Agenturen sind zu einem Modell geworden, das bei der Konzeption von LED-Strategien repliziert wird.

Ein weiteres LED-Projekt, finanziert vom Programm der Länder des arabischen Golfs für die Entwicklungsorganisationen der Vereinten Nationen, konzentrierte sich auf die Förderung der formellen Beschäftigung im traditionellen Kunsthandwerksektor Nordalbaniens. Dank der Tätigkeiten des Projekts verbesserten Unternehmerinnen in der informellen Wirtschaft in ländlichen Gebieten ihre Kern- und Berufskompetenzen, erhöhten ihre Produktivität und steigerten die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Produkte. Bei Abschluss dieses Pilotprojekts waren alle Mikrounternehmen von der informellen in die formelle Wirtschaft gewechselt und hatten ihren eigenen Wirtschaftsverband gegründet. Etwa 200 Frauen wurden vom Projekt unterstützt; insgesamt erhielten 40 Managerinnen eine direkte Schulung durch Ausbildungsmodule zur Vermittlung von Management- und Fachkompetenzen. Eine gemeinsame Vermarktungs- und Verkaufsstrategie führte zum Aufbau neuer Vertriebsnetzwerke für die lokale Kunsthandwerksproduktion in Albanien, Italien und Frankreich. Das im Rahmen des Projekts geschaffene LED-Forum plant gegenwärtig neue Initiativen, die von anderen Entwicklungsorganisationen finanziert werden.

Kasten 2.6 Lokale Arbeitskräfte, lokale Ergebnisse: Einführung beschäftigungsintensiver Methoden in Aserbaidschan

Im Kontext eines raschen Wirtschaftswachstums hat Aserbaidschan der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Verbesserung des Lebensstandards in ländlichen Gebieten Priorität eingeräumt. Das Programm der IAO für beschäftigungsintensive Investitionen (EIIP) fördert einen arbeitsintensiven Ansatz und die Nutzung lokaler Materialien zur Schaffung von Arbeitsplätzen auf der lokalen Ebene, vor allem im Bereich der Infrastruktur und des Baugewerbes. Eine Demonstration des arbeitsintensiven Ansatzes erfolgte im Rahmen eines 2005 durchgeführten dreimonatigen Projekts in Goshachand, einem abgelegenen Dorf ohne Kommunikationseinrichtungen (u.a. Transport), was es der lokalen Bevölkerung erschwerte, Marktverbindungen zu entwickeln, Kinder zur Schule zu schicken und Zugang zu grundlegenden medizinischen Diensten zu erhalten. Mit begrenzten Mitteln, die von der IAO und der Regierung bereitgestellt wurden, stellte das Projekt auf lokaler Ebene Einwohner mit niedrigem Einkommen ein, um 550 Meter Straße zu asphaltieren. Insgesamt entstanden so 2.384 Arbeitstage, darunter 1.416 für ungelernete Arbeitskräfte. Obwohl das Projekt relativ klein war, demonstrierte es die Wirksamkeit beschäftigungsintensiver gemeinschaftsbasierter Ansätze für die Verbesserung der Infrastruktur in Siedlungen mit niedrigem Einkommen, was großes Potential für eine weitere Replizierung in Aserbaidschan und anderen Orten in der Region besitzt. Es gibt bereits Grundsatzstudien und einen Dialog in Bezug auf die Nutzung lokaler Entwicklungsansätze in anderen Gebieten, die Verbesserung der privaten und kommunalen Auftragsvergabe und der Schaffung von Arbeitsplätzen in Nicht-Ölsektoren.

2.2.2.6. Förderung des Unternehmertums und der selbständigen Erwerbstätigkeit

Das Beschäftigungspotential von KMUs ist in weiten Kreisen anerkannt. In einigen Fällen, beispielsweise in Ländern, die sich von einem Bürgerkrieg oder einer Wirtschaftskrise erholen, stellen die selbständige Erwerbstätigkeit und Neugründungen von kleinen Unternehmen für viele Menschen manchmal die einzige Möglichkeit zu einer Einkommenserzielung dar. Wenngleich in vielen Ländern der Region Maßnahmen zur Entwicklung und Unterstützung von KMUs in die Wege geleitet worden sind, sehen sich diese Unternehmen in bestimmten Subregionen noch immer verschiedenen Einschränkungen gegenüber. Zu ihrem Gedeihen benötigen KMUs im Verlauf ihres gesamten Lebenszyklus finanzielle, rechtliche und fachliche Unterstützung. Allerdings stehen solche Dienste in der Region häufig nicht zur Verfügung. Institutionelle Rahmen, die KMUs keine Unterstützung geben, umständliche Vorschriften und ein begrenzter Zugang zu Finanzierung bilden überdies erhebliche Hürden für die Entwicklung von Kleinbetrieben und schaffen ein für ihre Entwicklung ungünstiges wirtschaftliches Umfeld.

Erfahrungen insbesondere in Westeuropa und Nordamerika zeigen, dass die Mikrofinanzierung ein nützliches Instrument zur Bewältigung der Schwierigkeiten sein kann, denen sich potentielle Kleinunternehmer oft beim Erhalt von Darlehen zum Aufbau eines Unternehmens gegenübersehen. Viele traditionelle Kreditinstitute sind immer noch auf die Unterstützung von

Großinvestitionen und nicht auf die Bereitstellung von Klein- und Kleinstkrediten ausgerichtet, die Kleinunternehmen benötigen.

Das Programm Start and Improve Your Business (SIYB) ist eines der bekanntesten und seit langem vorhandenen Instrumente der IAO zur Entwicklung von Kleinbetrieben. SIYB ist ein Ausbildungsprogramm, das darauf abzielt, die unternehmerischen Kompetenzen von Menschen, die bereits unternehmerisch tätig sind oder die Gründung eines Kleinbetriebes beabsichtigen, zu entwickeln und zu stärken. SIYB-Materialien wurden in mehr als 90 Ländern eingeführt und enthalten einige sehr praktische Komponenten. Die Nachfrage nach SIYB war in der Region nach wie vor hoch, und in Aserbaidschan, Georgien, Kirgistan, Tadschikistan und Usbekistan sowie im Rahmen eines UNDP-Projekts in drei Distrikten in Nordkaukasien (Russische Föderation) fand eine Ausbildung von Ausbildern statt. In den drei Distrikten führten die vier elf-tägigen Ausbildungsmaßnahmen zur Zertifizierung von 45 Teilnehmern. In Tadschikistan wurde SIYB auch im Distrikt Talvidra bei der Ausbildung der Familien von Migranten, insbesondere von Frauen, zum Aufbau von Imkereien eingesetzt (siehe Kasten 2.7).

Die IAO wurde vom UNDP aufgefordert, 2008 das Projekt Beschäftigungschancen durch Unterstützung von Unternehmen (JOBS) in Bulgarien zu evaluieren. Das von 14 Gebern geförderte JOBS-Projekt wird unter der Federführung des Ministeriums für Arbeits- und Sozialpolitik vom UNDP mit Hilfe der IAO durchgeführt. Es handelt sich um eine innovative Initiative für die lokale Wirtschaftsentwicklung und die Schaffung von Arbeitsplätzen, die über ein landesweites Netzwerk von 43 eigenständigen nachhaltigen Förderorganisationen für Unternehmen ein integriertes Dienstleistungspaket bietet, wobei der Schwerpunkt auf der selbständigen Erwerbstätigkeit und Kleinst- und Kleinbetrieben liegt. Im Zeitraum 1995 bis 1999 baute die IAO die ersten Wirtschaftszentren auf, und der Ansatz wurde dann im ganzen Land repliziert. In allen Wirtschaftszentren findet das Start-and-Improve-Your-Business-Programm der IAO Anwendung. Berichten zufolge wurden in den Jahren 2000-07 im Rahmen dieses Projekts insgesamt 42.000 Menschen geschult und mehr als 30.000 Arbeitsplätze geschaffen.

Ein von Frankreich finanziertes, in Bulgarien, Rumänien und Serbien laufendes Projekt zielt darauf ab, nationale Systeme aufzubauen, um aus der Arbeitslosigkeit kommenden künftigen Unternehmern, insbesondere freigesetzten Arbeitnehmern, Startkapital zur Verfügung zu stellen. Im Rahmen der ersten Phase des Projekts trugen Tätigkeiten, u.a. die Analyse nationaler Rahmen und die Einsetzung von Arbeitsgruppen, zur Verabschiedung eines Gesetzes über Mikrofinanzierung in Rumänien und in allen drei Ländern zur Ausarbeitung von Empfehlungen bei, die in EU-Strukturfonds-Programme integriert worden sind. Seit Beginn der zweiten Phase des Projekts im Jahr 2006 werden lokale Mikrofinanzierungsinitiativen für die selbständige Erwerbstätigkeit entwickelt und zum ersten Mal in drei bulgarischen und zwei rumänischen Regionen eingesetzt. In Rumänien liegt der Schwerpunkt dabei auf jungen Hochschulabsolventen und Langzeitarbeitslosen aus ländlichen Gebieten. Auch in Serbien sind Tätigkeiten geplant. In Aserbaidschan und Georgien wurde zum Abschluss eines Projekts zur Förderung weiblichen Unternehmertums eine abschließende Konferenz veranstaltet, die dem Austausch vorbildlicher Praktiken und der Fertigstellung von Veröffentlichungen über das Unternehmertum von Frauen diente.

Das Beschäftigungspotential genossenschaftlicher Unternehmen ist unbestritten. Im Rahmen von Beratungsdienstleistungen der IAO wurden einige Länder beim Entwurf von Genossenschaftspolitik und -gesetzgebung unterstützt. In der Russischen Föderation und der Ukraine wurden Ausbildungstätigkeiten über Genossenschaften durchgeführt.

2.2.2.7. Soziale Verantwortung von Unternehmen und sozialverträgliche Umstrukturierung

Das Konzept der sozialen Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR) hat im letzten Jahrzehnt ständig mehr Anklang gefunden. In der InFocus-Initiative der IAO über CSR wird CSR definiert als „ein Mittel, mit dessen Hilfe Unternehmen die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf die Gesellschaft in Erwägung ziehen und ihre Grundsätze und Werte in ihren internen Arbeitsmethoden und -verfahren wie in ihren Wechselbeziehungen mit anderen

Akteuren bekräftigen. CSR ist eine freiwillige unternehmensgesteuerte Initiative und bezieht sich auf Tätigkeiten, die über die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen hinausgehen“⁷.

Im Rahmen eines von Italien finanzierten Projekts für Italien und Albanien (sowie für zwei Länder außerhalb der Region) wurde in enger Zusammenarbeit mit dreigliedrigen Partnern der Bekanntheitsgrad von CSR durch Informationskampagnen über die Dreigliedrige Grundsatzklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, den Globalen Pakt und die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen erhöht. Das Projekt führte dazu, dass sich weitere 110 Unternehmen in Italien und 14 in Albanien offiziell der Initiative für den Globalen Pakt anschlossen. Ein im Rahmen des Projekts entwickeltes Ausbildungspaket (IAA, 2007b) wurde ins Italienische und Albanische übersetzt und an Mitgliedsgruppen verteilt. CSR war auch Gegenstand eines Projekts in Bulgarien, Rumänien und der Türkei, wo das IAO-Außenamt in Ankara Forschungsarbeiten durchführte und wo Fallstudien über die Auswirkungen von Sozialaudit- und Zertifizierungsprogrammen auf den privaten Sektor abgeschlossen wurden (van der Vegt, 2005).

In einem wirtschaftlichen Umfeld, das durch Globalisierung und zunehmenden Wettbewerb geprägt ist, müssen Unternehmen, um ihr Überleben und Wachstum zu sichern, häufig Anpassungen und Umstrukturierungen vornehmen. Die negativen sozialen Folgen der Umstrukturierung sind insbesondere in Ländern erkennbar, in denen Arbeitsmarktinstitutionen und Sozialschutzmechanismen unzulänglich sind. Dies trifft auf Serbien zu, wo die Umstrukturierung der Eisenbahn zur Freisetzung einer großen Anzahl von Bediensteten führen wird. Durch die Förderung des Sozialdialogs im Rahmen eines von der Tschechischen Republik finanzierten Projekts hat die IAO die Ausarbeitung und Umsetzung von Wiederbeschäftigungsplänen für die von der Umstrukturierung betroffenen Arbeitskräfte erleichtert. Die Arbeit des Projekts wurde zwar durch einen Mangel an genauen Informationen über die Entlassungen und andere Hindernisse erschwert, es wurden jedoch Studien und Ausbildungsmaßnahmen für Gewerkschafts- und Managementvertreter durchgeführt. Das Projekt wird dabei helfen, bis Ende 2008 ein innerbetriebliches Übergangszentrum zur Unterstützung freigesetzter Arbeitnehmer aufzubauen.

Die IAO leistete ferner Unterstützung bei der Organisation einer Konferenz über Umstrukturierung, die 2007 in Georgien für Regierungsvertreter und Unternehmen veranstaltet wurde. Der Arbeitgeberverband Georgiens und das Ausbildungszentrum der IAO in Turin entwickeln derzeit ein langfristig angelegtes Partnerschaftsprogramm über sozialverträgliche Unternehmensumstrukturierungen. Des Weiteren beteiligt sich die IAO an einer Reihe von Forschungsprojekten, die von der EU finanziert werden und die Folgen der Umstrukturierung in sozialer und gesundheitlicher Hinsicht untersuchen.

2.2.3. Sozialschutz

Das Bekenntnis zu einem Sozialschutz für alle während sämtlicher Lebenszyklen wird bekräftigt. Der Sozialschutz spielt eine wesentliche Rolle bei der Verringerung von Armut, der Verbesserung der Sicherheit, der Glättung konjunktureller Wellenbewegungen und der Verringerung von Einkommensvolatilität. Die Nachhaltigkeit vieler Sozialschutzsysteme der Region hängt generell von höheren Beschäftigungsraten und insbesondere von den Beschäftigungsraten von Frauen, jungen und älteren Arbeitnehmern ab. Die Sozialschutzpolitik sollte eine hohe Erwerbsbeteiligung, insbesondere von weiblichen Arbeitnehmern, fördern. Maßnahmen zur Vereinbarung von Arbeits- und Familienleben, z. B. Mutterschutz und Kinderbetreuung, sollten weiter ausgebaut werden. Die IAO ist gehalten, nationale und internationale Bemühungen durch kohärente Politiken, Fachberatung und den Austausch von Erfahrungen, insbesondere in Bezug auf wechselseitig stützende Sozialschutz- und Beschäftigungspolitik, zu stärken. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 30.]

⁷ GB.295/MNE/2/1.

2.2.3.1. Soziale Sicherheit

Zu den wichtigsten Veränderungen im Bereich der Sozialen Sicherheit, denen sich die Länder Mittel- und Osteuropas gegenübersehen, zählen die Notwendigkeit einer Umstrukturierung von Leistungen und Systemen als Antwort auf die Transformation von wirtschaftlichen und politischen Systemen, die Notwendigkeit einer Anpassung an fiskalische Zwänge, die von Regierungen und internationalen Finanzinstitutionen auferlegt werden, die rasche Zunahme der informellen Beschäftigung und die Alterung der Bevölkerung, die sich in der Mehrzahl der Länder der Region abzeichnet. Regierungen haben auf diese Herausforderungen mit umfassenden Reformen sowie mit Änderungen der Verwaltung von Systemen der Sozialen Sicherheit reagiert. Die Anhebung des Rentenalters sowie die Gewährung eines höheren Sozialschutzes waren das Ziel von Rentenreformen, die in Ländern mit alternden Bevölkerungen durchgeführt worden waren.

Die Fachunterstützung und Beratung bezog sich auf eine Reihe von Belangen der Sozialen Sicherheit, darunter Gesetzgebung, die Reform von Systemen, versicherungstechnische Untersuchungen und Ausbildung im Gebrauch von Instrumenten der Sozialen Sicherheit. Unterstützung, die in Bezug auf die Integration von Grundsätzen geleistet wurde, die in IAO-Normen für Soziale Sicherheit niedergelegt sind, trug dazu bei, Gesetze über Soziale Sicherheit in Bulgarien anzupassen und einen zeitgebundenen Fahrplan für die Anpassung der Gesetze der Sozialen Sicherheit in der Ukraine an IAO-Normen und die Europäische Ordnung der Sozialen Sicherheit anzunehmen. Im Jahr 2007 wurde in der Ukraine eine dreigliedrige nationale Konferenz auf hoher Ebene zur Evaluierung der Erkenntnisse und Empfehlungen für Gesetzesänderungen im Hinblick auf die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, und der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit veranstaltet. Die Konferenz nahm Empfehlungen für die Ratifizierung dieser Urkunden im Jahr 2009 an. In der Republik Moldau trug eine Ausbildung staatlicher Bediensteter über bilaterale Vereinbarungen dazu bei, Verhandlungen über Abkommen zur Koordinierung der Sozialen Sicherheit zwischen Bulgarien und Rumänien zu beschleunigen. Die laufende versicherungstechnische Unterstützung in Zypern hat zum Ziel, die internen versicherungstechnischen Kapazitäten des Sozialversicherungssystems aufzubauen, und trug zur Entwicklung und finanziellen Analyse von Reformvorschlägen für das System bei. In Aserbaidschan, Usbekistan und mehreren anderen Ländern Osteuropas und Zentralasiens, in denen die ersten Phasen der Vorbereitung von Arbeitsunfallversicherungssystemen angelaufen sind, wurde auf Ad-hoc-Basis Unterstützung geleistet.

Wenngleich zuverlässige Statistiken über Soziale Sicherheit für eine gute Regierungsführung und Politikgestaltung erforderlich sind, ist die Wissensbasis über Soziale Sicherheit in quantitativer Hinsicht in vielen Ländern der Region unvollständig, und die zur Verfügung stehenden Daten entsprechen oft nicht internationalen statistischen Normen. Durch die IAO-Erhebung über Soziale Sicherheit erhielten Länder Unterstützung bei der Verbesserung ihrer Kenntnisse in diesem Bereich. Ein wichtiges Ergebnis der Erhebung war der Bericht über Aufwendungen für die Soziale Sicherheit in Südosteuropa (Hagemeyer et al., 2005), in dem Ausgabenhöhen, Erfassungsbereiche, Leistungsbereiche und anderen Faktoren verglichen wurden. Daten über diese Bereiche sind für eine effektive Reform der Sozialen Sicherheit von entscheidender Bedeutung und insbesondere für die Koordination zwischen den Ländern, die in den letzten Jahren eine starke Migration verzeichneten, von besonderem Nutzen. Ferner müssen Länder, die der Europäischen Union beitreten wollen, ihre Datenführung im Bereich der Sozialen Sicherheit verbessern und standardisieren.

IAO-Forschungen über Soziale Sicherheit wurden auch durch zwei Berichte über die geschlechtsspezifische Dimension der Reform der Sozialen Sicherheit (Fultz et al., 2003; Fultz 2006a), eine Überprüfung der Sozialschutzausgaben und -leistung in der Slowakei (Petrasová und Svorenová, 2005) und die Veröffentlichung eines praktischen Leitfadens über die Verwaltung der Sozialen Sicherheit für die Vorstandsmitglieder von Institutionen der Sozialen Sicherheit in Mittel- und Osteuropa (IAA, 2005b) publik gemacht. Der Leitfaden enthält praktische Ratschläge für Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten von Institutionen der Sozialen Sicherheit und wurde von Verwaltungsräten, Regierungen und den Sozialpartnern in Albanien, Bosnien und Herzegowina und der Republik Moldau zur Aufstellung von Plänen

genutzt, die die Leitung von Systemen und Institutionen der Sozialen Sicherheit verbessern sollen. Die IAO veröffentlichte des Weiteren eine Studie über die Rentenreform in den baltischen Staaten (Fultz, 2006 b)) und einen Leitfaden über gute Praktiken bei Sozialdiensten (Fultz und Tracy, 2004). Ergänzend wurde ein einwöchiger Lehrgang durchgeführt.

Im Rahmen eines von Frankreich finanzierten Projekts zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung wurden auch Informationsressourcen in Mittel- und Osteuropa erweitert. Das Lern- und Ressourcenzentrum der IAO für soziale Eingliederung (CIARIS) erhielt neue Ressourcen, und für Ungarn und Rumänien wurden spezielle Versionen ausgearbeitet. In Ungarn und Rumänien wurden in Partnerschaft mit dem Multiplicar-Projekt zehn Mikroprojekte zum Kapazitätsaufbau durchgeführt, und in Rumänien wurde ein Fernlehrgang über Strategien zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung entwickelt. Durch das Multiplicar-Projekt wurde CIARIS in Griechenland, Irland, Italien, Portugal, Rumänien, Spanien und Ungarn angepasst und verbreitet. In jedem Land wurden fünf Mikroprojekte zur Stärkung der Kapazität von mehr als 800 Menschen zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung durchgeführt.

2.2.3.2. Arbeitsschutz

Nach Schätzungen der IAO für 2005 (Takala, 2005) sterben jedes Jahr weltweit etwa 2,2 Millionen Menschen als Folge von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. In Europa und Zentralasien hat die wirtschaftliche Umstrukturierung zwar gewisse Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsschutzes mit sich gebracht, in vielen Arbeitsstätten bleiben die Risiken allerdings unannehmbar hoch. Die Forderung, Arbeitsschutzgesetze und -institutionen an EU-Normen anzupassen, hat die neuen EU-Mitgliedstaaten veranlasst, die notwendigen Veränderungen vorzunehmen; es bleibt aber noch viel zu tun. In vielen Nicht-EU-Ländern ist die Aufstellung moderner nationaler Arbeitsschutzgrundsätze und die Einrichtung von Arbeitsschutzsystemen und -diensten nach wie vor eine dringliche Priorität.

Die jüngste Annahme des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, hat zum Ziel, die systematische Entwicklung moderner Arbeitsschutzsysteme durch nationale Programme zu fördern. Die Ausarbeitung nationaler Arbeitsschutzprofile, die ein Gesamtbild der in jedem Land zur Verfügung stehenden Infrastruktur und Programme vermitteln, ist ein wichtiger erster Schritt zur Entwicklung von Arbeitsschutzpolitiken, -programmen und -aktionsplänen. Im Rahmen eines von der Schweiz finanzierten Projekts für zehn Länder Südosteuropas und eines von der Republik Korea finanzierten Projekts für zentralasiatische Länder wurden 15 Arbeitsschutzprofile entwickelt oder aktualisiert. Der Prozess der Entwicklung der Profile mit Beiträgen von Sozialpartnern und Experten förderte den sozialen Dialog und schärfte das Bewusstsein für Arbeitsschutzpraktiken und -tätigkeiten in anderen Ländern der Region. Einige Länder haben nach der Annahme ihrer Arbeitsschutzprofile Arbeitsschutzprogramme eingeführt bzw. sind im Begriff, diese auszuarbeiten. In den GUS-Ländern förderte diese Strategie in mehreren Ländern die Einsicht, dass die Einrichtung oder Umstrukturierung nationaler Systeme für Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten notwendig ist.

Es gab zahlreiche Ersuchen um Unterstützung und Ausbildung im Bereich der Arbeitsschutz-Managementsysteme. Ein großer Schritt nach vorn war die Annahme einer neuen Arbeitsschutznorm, die mit *ILO-OSH 2001*⁸ identisch ist, in elf GUS-Ländern. Im Rahmen eines von Finnland finanzierten Projekts erhielten Unternehmen in den Regionen der Russischen Föderation Unterstützung bei der Umsetzung von *ILO-OSH 2001*. Weitere Schwerpunkte des Projekts waren Verbesserungen bei der Meldung von Berufskrankheiten, die Sensibilisierung und die Anpassung einer Methodologie zur Berechnung der ökonomischen Kosten schlechter Arbeitsbedingungen. Die Verbreitung und Übertragung lokaler Strategien, Instrumente und Erfolge auf andere Regionen der Russischen Föderation und auf andere GUS-Staaten weckt ein noch größeres Interesse an dieser Arbeit.

⁸ *ILO-OSH 2001* ist eine Reihe von Leitlinien für Arbeitsschutz-Managementsysteme, welche die relevanten IAO-Normen widerspiegeln (IAA, 2001a).

Auf der höheren politischen Ebene zeigte sich das zunehmende Interesse am Arbeitsschutz an mehreren Ministererklärungen, nationalen Arbeitsschutzkonzepten und -programmen und an Veranstaltungen zum Thema Arbeitsschutzstrategie. So wurde in Kasachstan 2006 ein Seminar zur Förderung der Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988, durchgeführt, an dem auch hochrangige Bedienstete aus Aserbaidschan, Kirgistan, der Russischen Föderation, Tadschikistan und Usbekistan teilnahmen. Des Weiteren wurden 2008 in Kasachstan, der Russischen Föderation und der Ukraine vier Arbeitsschutzkongresse und -konferenzen auf hoher Ebene durchgeführt.

Auch die Tatsache, dass Sozialpartner veranlasst wurden, für sie oft neue Arbeitsschutzrollen zu übernehmen, trug dazu bei, ihnen eine neue Einstellung zu ihren Rechten und Verantwortlichkeiten zu vermitteln und den Sozialdialog im Hinblick auf die Verbesserung des Arbeitsschutzes zu fördern. In mehreren Ländern Mittel- und Osteuropas wurde für Gewerkschaftsfunktionäre und Mitglieder von Arbeitsschutzausschüssen ein Ausbildungsprogramm für Ausbilder durchgeführt, um Arbeitsschutzvertreter der Arbeitnehmerseite vorzubereiten, sich effektiv an betrieblichen Arbeitsschutzstrukturen zu beteiligen. Auch Arbeitgeberverbände zeigten Interesse an der Entwicklung von Arbeitsschutzdiensten für ihre Mitglieder. Der erfolgreiche Aufbau eines Dienstes durch die Bulgarische Industriellenvereinigung wurde in Rumänien repliziert.

Das Programm für Arbeitsverbesserungen im Rahmen der lokalen Entwicklung (WIND), das sich als praktisches Instrument zum Umgang mit Arbeitsschutzproblemen in der informellen Landwirtschaft erwiesen hat, wurde auch in Kirgistan, der Republik Moldau und Tadschikistan eingeführt. In enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern in Kirgistan wurde die WIND-Methodologie so angepasst, dass sie von Kleinbauern in Zentralasien genutzt werden kann. Kleinbauern, Gewerkschaften, Arbeitsinspektoren und Menschen im informellen ländlichen Sektor wurde eine Ausbildung geboten. Das kirgisische WIND-Programm erfasste mehr als 10.000 Kleinbauern und wird gegenwärtig in die lokale Verwaltung integriert. Die dreigliedrige Beteiligung am WIND-Programm trug auch zur Annahme des Kirgisischen Nationalen Arbeitsschutzprogramms für die Landwirtschaft im Jahr 2007 bei. In Tadschikistan wurde die WIND-Methodologie im Rahmen eines von Finnland finanzierten Projekts mit dem IAO-Programm Start and Improve Your Business (SIYB) und anderen Berufsbildungsmaßnahmen kombiniert, um Familien von Migranten beim Aufbau kleiner Imkereien zu unterstützen (siehe Kasten 2.7). Der Arbeitgeberverband von Tadschikistan erhielt Unterstützung in Form von Ausbildung von Ausbildern und des Drucks von 1.500 Kopien des WIND-Handbuchs in tadschikischer Sprache und veranstaltete in vier Distrikten und auf nationaler Ebene WIND-Ausbildungslehrgänge. Über 1.000 Menschen erhielten eine Ausbildung, darunter 14,9 Prozent Frauen.

Seit seiner Einführung im Jahr 2003 ist der Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, der am 28. April eines jeden Jahres begangen wird, ein weiterhin wirksames Mittel zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Arbeitsschutzprobleme. Die Teilnehmerzahl stieg laufend an, und im Zusammenhang mit dem Welttag, der in verschiedenen nationalen Arbeitsschutz-Fachzeitschriften in den Vordergrund gestellt wurde, fanden in der Region immer mehr Veranstaltungen statt. Der Welttag bot auch Gelegenheit zur Übersetzung, Anpassung und Verbreitung von IAO-Materialien, darunter einer Methodologie zur Schätzung der realistischen Unfallraten, einer Beratung über die Reduzierung von Risiken zur Senkung von Kosten (einschließlich eines Kostenkalkulators für direkte und versteckte Kosten) und eines Leitfadens für den Aufbau innerbetrieblicher Arbeitsschutz-Managementsysteme. Eine Sensibilisierung erfolgte auch in der ganzen Region durch Kampagnen zur Bekämpfung unsicherer Arbeitsbedingungen in bestimmten Sektoren, z. B. im Baugewerbe, in der Landwirtschaft, im Bergbau, in mittlere Unternehmen und in der Textilindustrie.

Kasten 2.7 Süßer Erfolg: Das tadschikische Honigprojekt

Im Distrikt Talvidra in Tadschikistan gibt es in jeder Familie mindestens einen Migranten. Im Rahmen eines von Finnland finanzierten Projekts, das 2006 in die Wege geleitet wurde, wird die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage von Migrantenfamilien, insbesondere derer mit einem weiblichen Haushaltsvorstand, durch die Entwicklung kleiner Imkereien gefördert. Die Unterstützung besteht aus einer Kombination der lokalen Wirtschaftsentwicklung und den Programmen Start and Improve Your Business (SIYB) und Arbeitsverbesserungen im Rahmen der lokalen Entwicklung (WIND) sowie weiteren Berufsbildungsprogrammen.

In Partnerschaft mit dem Nationalen Verband von Dehkan-Farmen (NADF) wurde ein Unterstützungszentrum für Imker aufgebaut, das Imkern Ausrüstung zu vernünftigen Preisen, einen Schreinerladen, Veterinärdienste, Materialsammlungen und Ausbildungen anbietet. Im Jahr 2007 führte das Zentrum vier Lehrgänge für 60 Mitglieder von Migrantenfamilien durch, darunter 29 Frauen und neun Söhne von weiblichen Haushaltsvorständen von Migrantenfamilien. Dank der vom NADF gebotenen Ausbildung und Mikrokredite wurden 45 Imkereien aufgebaut. Bis Ende 2007 hatten alle Familien die Mikrokredite zurückgezahlt und erzielten Einkommen aus ihrer Tätigkeit. Das Projekt wurde in der zweiten Phase auf vier Regionen ausgeweitet und konzentriert sich nun auf die Förderung der Kooperation bei Marketing, Verpackung und direkten Lieferung an Verbraucher.

Die beschriebenen Tätigkeiten und Ergebnisse lassen erkennen, dass der Arbeitsschutz auf der regionalen Agenda zwar einen höheren Stellenwert eingenommen hat, die für Unterstützungs- und Beratungstätigkeiten zur Verfügung stehenden Mittel aber nicht Schritt gehalten haben. Die Zahl der an die IAO gestellten Ersuchen um Beratung, Ausbildung und Konsultation über Arbeitsschutz-Managementsysteme, Risikobewertung und Arbeitsschutzausbildung ist stark angestiegen, so dass es schwierig ist, der wachsenden Nachfrage nach Unterstützung in diesem Bereich zu entsprechen.

2.2.3.3. Arbeitsaufsicht

In mehreren Ländern der Region sind die Arbeitsschutzaufsichtsdienste nach wie vor unterfinanziert, und die Aufgaben sind auf mehrere Ministerien verteilt. In den GUS-Ländern haben das Auseinanderbrechen der Sowjetunion und die Übertragung von Aufsichtsfunktionen von Gewerkschaften auf die Regierungen zu tiefgreifenden Reformen von Arbeitsaufsichtssystemen geführt. In Ländern in Mittel- und Osteuropa haben sich ähnliche Änderungen vollzogen. Die Unterstützung konzentrierte sich daher auf die Stärkung von Arbeitsaufsichtsdiensten durch deren Modernisierung und Integration, die Entwicklung eines auf Prävention und Partnerschaft beruhenden Ansatzes und die Förderung von Mechanismen für den sozialen Dialog. Zu den Tätigkeiten und Ergebnissen zählt Folgendes:

- Die Ausbildung von Arbeitsaufsichtsbeamten in Bulgarien und Serbien, einschließlich eines zweijährigen vom Arbeitsministerium der Vereinigten Staaten finanzierten Projekts in Serbien, das bewirkte, dass Arbeitsaufsichtsbeamte bei Inspektionen einen stärker auf Prävention und Integration ausgerichteten Ansatz verfolgten. Das Projekt führte zum Aufbau einer nationalen Arbeitsschutzdirektion, und die IAO gab Kommentare zum neuen serbischen Gesetz über Arbeitsaufsicht ab.
- Konsultationen in Armenien, wo nach zwölf Jahren die Arbeitsaufsicht wieder eingeführt wurde.
- Der Abschluss eines Arbeitsaufsichtsaudits in Kasachstan auf der Grundlage des Übereinkommens (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, und der gemeinsamen Arbeitsaufsichtsprinzipien der EU. Auf einem gemeinsamen Seminar wurden die Ergebnisse zentralasiatischen Ländern vorgestellt.
- Der Abschluss eines von Deutschland finanzierten Projekts in Bulgarien, in dessen Rahmen 300 Arbeitsaufsichtsbeamte eine Schulung erhielten und eine neu integrierte Arbeitsaufsicht

gegründet und Unterstützung geleistet wurde, um dem Land zu helfen, alle Beitrittskriterien der EU in Bezug auf die Arbeitsaufsicht zu erfüllen.

- Studienbesuche russischer Arbeitsaufsichtsbeamte im Vereinigten Königreich und in Finnland zum Austausch von Erfahrungen über Beratungs- und Förderansätze, was eine sofortige Verbesserung von Strategien, Informationssystemen und Ausstattungen zur Folge hatte.

Die für das Projekt in Bulgarien entwickelten Ausbildungs- und sonstigen Materialien wurden in Serbien und anderen Ländern außerhalb der Region eingeführt. Ein Toolkit für Arbeitsaufsichtsbeamte (Rice, 2006), der von Mitgliedsgruppen für ein Projekt in Serbien entwickelt worden war, wurde veröffentlicht und ist inzwischen ins Albanische, Bulgarische, Mazedonische, Rumänische, Serbische und Ukrainische übersetzt und in hoher Auflage in Mittel- und Osteuropa verteilt worden. In der Republik Moldau wurde der Toolkit in vielen Fällen zur Ausbildung von Arbeitsaufsichtsbeamten genutzt, und einige seiner grundlegenden Prinzipien und Aufsichtsverfahren wurden in die neuen Änderungsentwürfe zum Arbeitsaufsichtsgesetz aufgenommen.

2.2.3.4. HIV/Aids

Die Zahl neu registrierter HIV-Fälle pro Jahr stieg in Region weiter an. Im Jahr 2007 lebten in Osteuropa und Zentralasien (UNAIDS, 2008a) geschätzte 1,6 Millionen Menschen und weitere 760.000 in West- und Mitteleuropa mit Aids, ein wachsender Anteil davon Frauen (UNAIDS, 2008b). Nahezu 90 Prozent der in Osteuropa und Zentralasien neu registrierten HIV-Fälle traten in der Russischen Föderation (66 Prozent) und in der Ukraine (21 Prozent) auf. In Europa ist das größte im Zusammenhang mit HIV auftretende Problem am Arbeitsplatz die steigende Zahl neu gemeldeter Diagnosen in einigen Ländern. Dies hat Auswirkungen auf Arbeitsschutzsysteme sowie auf Rechte bei der Arbeit, insbesondere im Zusammenhang mit Arbeitsmigration und -mobilität. Die in diesem Bereich geleistete Unterstützung basierte weiterhin auf den Leitlinien des Praxisorientierten Leitfadens der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit (IAA, 2001b), in dem die Hauptprinzipien für das Vorgehen gegen die Epidemie am Arbeitsplatz aufgeführt sind, einschließlich der Anerkennung von HIV/Aids als einem Arbeitsplatzproblem, der Nichtdiskriminierung in der Beschäftigung, der Gleichstellung der Geschlechter, der Untersuchungen und der Vertraulichkeit, des sozialen Dialogs, der Prävention und der Betreuung und Unterstützung.

In vier Regionen der Russischen Föderation unternahm die IAO mit Unterstützung der Backup-Initiative der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit große Anstrengungen, um die Fähigkeit dreigliedriger Mitgliedsgruppen zur Entwicklung nationaler und regionaler Reaktionen und Maßnahmen zur Bekämpfung von HIV/Aids in der Welt der Arbeit zu stärken. Im Rahmen eines vom Arbeitsministerium der Vereinigten Staaten finanzierten Projekts für die Oblaste Moskau und Murmansk wurde durch für Unternehmen durchgeführte Programme zur Aufklärung am Arbeitsplatz für Sensibilisierung und Ausbildung das Problembewusstsein geschärft und gezeigt, dass der Arbeitsplatz ein Ansatzpunkt für die Aufklärung von Arbeitnehmern sein kann. Das Projekt trug ferner zur Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen bei, z. B. durch die Integration eines Absatzes über HIV/Aids und eines Verweises auf den Praxisorientierten Leitfaden der IAO in die Russische Dreigliedrige Vereinbarung für 2005-07, die Unterzeichnung einer Erklärung über die nationale Vereinbarung zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit durch die dreigliedrigen Partner im Dezember 2005, und die Billigung dreigliedriger Vereinbarungen für die Regionen Moskau und Murmansk, die Klauseln über HIV/Aids enthalten. Das Projekt hat zu einer weiten Verbreitung des Praxisorientierten Leitfadens der IAO zur HIV/Aids in lokalen Behörden geführt und trug dazu bei, dass im ganzen Land die Frage von HIV/Aids auf die Agenda dreigliedriger Kommissionen gesetzt wurde.

In zwei anderen Regionen der Russischen Föderation entwickelten regionale Regierungsstellen Strategien zur Integration von HIV/Aids-Fragen am Arbeitsplatz in ihre Arbeit und zur Durchführung strategierelevanter Tätigkeiten. In Altay Krai entwickelten regionale Mitgliedsgruppen eine Informationskampagne und veranstalteten Seminare über Arbeitsschutz und HIV/Aids. Außerdem erhielten Vorsitzende von kommunalen Arbeitssauschüssen und Ausbilder

von Arbeitsschutzausbildungszentren eine Schulung in Fragen von HIV/Aids und die Welt der Arbeit.

Die IAO unterstützte auch die Ausarbeitung und Verbreitung eines Berichts über HIV/Aids-relevante Fragen und Arbeitsvermittlungsdienste und setzte zum ersten Mal in zwei Regionen den Aufklärungs-Toolkit *Your Health* und andere Präventionsmaterialien in Berufsschulen ein. Zur Ermittlung anderer Bereiche für weitere diesbezügliche Maßnahmen wurde eine Erhebung über HIV/Aids im Straßentransportsektor abgeschlossen.

Die in neun GUS- und sechs mittel- und osteuropäischen Ländern geleistete Unterstützung hatte zur Folge, dass wichtige Entscheidungsträger sich stärker bewusst wurden, dass Einstellungen, Gesetze und Durchführungssysteme in Industrie und Wirtschaft geändert werden müssen, um HIV/Aids Rechnung zu tragen, was sich an der Überprüfung und Reform der Gesetzgebung einiger Länder zeigte. Die Republik Moldau verabschiedete ein nationales Gesetz über HIV/Aids-Prävention, und Kasachstan, Kirgistan und Tadschikistan nahmen nationale Programme zur Bekämpfung von HIV/Aids an, die Arbeitsplatzkomponenten enthielten. Die durch ein von Deutschland finanziertes Projekt geleistete Unterstützung umfasste die Verbreitung und Übersetzung des Praxisorientierten Leitfadens der IAO in zwölf und des Ausbildungshandbuchs der IAO über HIV/Aids (IAA, 2003) in fünf Sprachen. Im Rahmen dieser Tätigkeiten erhielten etwa 600 führende Persönlichkeiten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in Mittel- und Osteuropa eine Schulung in Fragen von HIV/Aids in der Welt der Arbeit. Der Praxisorientierte Leitfaden und andere Ausbildungsmaterialien wurden auch in Estland bei betrieblichen Ausbildungsprogrammen für Angestellte des öffentlichen Sektors eingesetzt.

Es wurden zwar Fortschritte erzielt, die Entwicklung einheitlicher Strategien der Sozialpartner, die unterschiedliche Prioritäten haben, ist allerdings nach wie vor eine große Herausforderung. Außerdem ist es erforderlich, die Entwicklung nachhaltiger nationaler Strukturen für Arbeitsplatzpolitiken und -programme fortzusetzen und dynamischere Vorgehensweisen zum Erreichen von bestimmten Gruppen mit hohem Risiko zu erproben. Insbesondere sind zusätzliche Bemühungen notwendig, um sich mit den zunehmenden Migrationsströmen und ordnungspolitischen Änderungen in Bezug auf Arbeitsmigranten in einigen Ländern zu befassen. Erfahrungen bei Projekten in der Russischen Föderation und in Usbekistan lassen erkennen, dass die Kombination einer Arbeitsschutz-Risikoevaluierung mit einer Schulung, die das Bewusstsein für HIV/Aids schärft, einen Ansatzpunkt bieten und zu nachhaltigen Ergebnissen führen kann. Dieser Ansatz könnte auch in anderen Ländern Zentralasiens Anwendung finden.

2.2.4. Sozialer Dialog

Wirtschafts- und Sozialreformen und die Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle setzen einen starken Sozialdialog voraus, um zu echten Lösungen zu gelangen, die den sich wandelnden Verhältnissen in einer globalisierten Wirtschaft angepasst sind.

In der ganzen Region steht die Beschäftigungs-, Arbeits- und Sozialpolitik im Mittelpunkt umfassender Reformdebatten. Die Globalisierung erfordert Wirtschafts- und Sozialreformen; Reformen ohne einen starken Sozialdialog, der auch freie, uneingeschränkte Kollektivverhandlungen und dreigliedrige und zweigliedrige Konsultationen umfasst, können jedoch nicht erfolgreich sein. Auf dem Weg des Dialogs und der Konsultationen müssen nationale Lösungen für gemeinsame Probleme gefunden werden, die auf den Grundsätzen und Arbeitsnormen der IAO, insbesondere auf den Übereinkommen Nr. 87, 98 und 144, beruhen. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absätze 28 und 25.]

Im letzten Jahrzehnt haben Regierungen Maßnahmen ergriffen, um das Fundament für ein solides System von Arbeitsbeziehungen zu legen, einschließlich des Schutzes des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, der Reform des rechtlichen Rahmens und des Aufbaus von Institutionen für einen Sozialdialog. Allerdings gibt es immer noch Probleme, die in einigen Ländern der Region eine korrekte Funktionsweise des Sozialdialogs verhindern. Hierzu zählen die Unzulänglichkeit des Rechtsrahmens, die Schwäche der Sozialpartner, die Ineffektivität von Institutionen des Sozialdialogs und mangelnde Erfahrung mit

dem Sozialdialog. Die Aufsichtsgremien der IAO haben zwar festgestellt, dass in einigen Ländern der Region nach wie vor unangemessene Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen auferlegt werden; die meisten Länder verfügen aber über eine solide Rechtsbasis für die Entwicklung von Verbänden der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

In den meisten Ländern des Stabilitätspakts und der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten leisten Institutionen des Sozialdialogs bis jetzt noch keine wirksame Arbeit, und der dreigliedrige Sozialdialog ist noch immer etwas zu formell, wenngleich in einigen Fällen in jüngster Zeit Verbesserungen festzustellen waren. In vielen Ländern Südosteuropas treffen sich Institutionen des Sozialdialogs in unregelmäßigen Abständen, und sie verfügen nicht über die Mittel zur Einrichtung ständiger Sekretariate mit regulärem Personal und entsprechenden Einrichtungen.

Die in diesem Bereich geleistete Unterstützung konzentrierte sich im Wesentlichen auf die Stärkung von Institutionen des Sozialdialogs, die Überprüfung von Arbeitsgesetzen im Hinblick auf ihre Anpassung an internationale Normen und die Verbesserung der Fähigkeit der Sozialpartner zur Teilnahme an Prozessen des Sozialdialogs. Arbeitgeberverbände erhielten Ausbildung und Unterstützung, um ihre Fähigkeit zur Erbringung von Dienstleistungen, mit denen sie Mitglieder gewinnen und binden können, zu stärken. Die Unterstützung für Arbeitnehmerverbände wurde so konzipiert, dass ihre Fähigkeit, Mitglieder zu organisieren, anzuziehen und zu binden, deren Interessen zu vertreten und deren Rechte zu schützen, gestärkt wird. Die geleistete Förderarbeit legte auch die Grundlage für die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, durch Bosnien und Herzegowina, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Kirgistan, Montenegro und Serbien.

2.2.4.1. Arbeitsgesetze

Viele Länder der Region sind im Begriff, ihre Arbeitsgesetze zu überprüfen. Einige Länder Südosteuropas haben den Prozess zur Harmonisierung ihrer Gesetze mit IAO- und europäischen Normen eingeleitet, und GUS-Länder bemühen sich, ihre Arbeitsgesetze zu modernisieren, damit sie marktwirtschaftlichen Anforderungen entsprechen.

Montenegro, Kasachstan und Serbien erhielten fachliche Unterstützung, z. B. fachliche Beratung beim Entwurf und der Überprüfung von Arbeitsgesetzen im Hinblick auf die Einführung neuer Arbeitsgesetze und eines neuen Arbeitsrechts. Kommentare der IAO wurden auch bei der Neufassung der Arbeitsgesetze in Armenien berücksichtigt, die derzeit von der Nationalversammlung erörtert wird. Im Rahmen von zwei von Deutschland und den Vereinigten Staaten finanzierten Projekten leistete die IAO intensive Unterstützung bei der Revision des Arbeitsgesetzbuchs in der Ukraine. Mit den Arbeiten in diesem Bereich wurde zwar bereits vor sechs Jahren begonnen, politische Veränderungen führten jedoch zu Verzögerungen bei der endgültigen Genehmigung des neuen Arbeitsgesetzbuches. Bei der ersten Lesung im Mai 2008 wurde das geänderte Arbeitsgesetzbuch angenommen. Nichtsdestoweniger gelang es den Projekten, Mechanismen für den Sozialdialog zu fördern und die Verabschiedung eines neuen Gesetzes über Sozialdialog im Juni 2007 zu erleichtern. Mit Fachunterstützung der IAO wurden ferner in Rumänien, der Republik Moldau und der Slowakei Gesetze über den Sozialdialog verabschiedet. In allen betroffenen Ländern beteiligten sich die Sozialpartner intensiv am Überarbeitungsprozess der Arbeitsgesetze, was zur Stärkung der Dreigliedrigkeit und der demokratischen Entscheidungsfindung beitrug.

In Zusammenarbeit mit dem Ausbildungszentrum der IAO hat die IAO in den Ländern des Stabilitätspaktes ein Netzwerk für Arbeitsgesetze und Arbeitsbeziehungen zum Austausch von Wissen und vorbildlichen Praktiken aufgebaut. Das Netzwerk hat sich als hervorragendes Instrument zum Aufbau der Kapazität von Arbeitsverwaltungen erwiesen und wichtige Fragen untersucht, z. B. die Regelung des Beschäftigungsverhältnisses, die Nichtdiskriminierung bei der Arbeit und der Rolle von Arbeitsgerichten. Im Oktober 2007 wurde in Zypern ein dreigliedriges Seminar auf hoher Ebene über die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten durch Vermittlung, Schlichtung, Schiedsverfahren und die Arbeitsgerichte durchgeführt. Teilnehmer aus Kaukasus- und zentralasiatischen Ländern tauschten nationale Erfahrungen über Systeme zur Beilegung von

Arbeitskonflikten aus, ermittelten Mängel und erarbeiteten anschließend Vorschläge für deren Verbesserung.

2.2.4.2. Stärkung von Institutionen des Sozialdialogs

Im Rahmen mehrerer Projekte der technischen Zusammenarbeit wurde Hilfe geleistet, um Mitgliedsgruppen beim Aufbau oder der Stärkung von dreigliedrigen Institutionen zu unterstützen und die Sozialpartner in guten Praktiken in den Bereichen Kollektivverhandlungen, Verhandlungen und Beilegung von Streitigkeiten zu unterweisen. Die seit 2001 in Serbien durchgeführten umfangreichen Tätigkeiten wirkten sich auf die Verabschiedung eines Gesetzes über die Schaffung eines Wirtschafts- und Sozialrates und eines Gesetzes über die gütliche Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten im Jahr 2004 aus. Ferner wurden Montenegro, die Republik Moldau und die Ukraine beim Aufbau eines nationalen Rahmens für den Sozialdialog unterstützt, auch durch Fachkommentare zu Gesetzesentwürfen. Auf der Grundlage früherer fachlicher Beratung der IAO verabschiedete Montenegro ein Gesetz über die gütliche Beilegung von Arbeitskonflikten sowie ein Gesetz zur Festlegung der Organisationsprinzipien und Funktionsweise des Nationalen Sozialrats. In Bosnien und Herzegowina veranstaltete die IAO ein Rundtischgespräch auf hoher Ebene und unterstützte die Ausarbeitung eines Entwurfs für eine dreigliedrige Vereinbarung zur Schaffung eines staatlichen institutionellen Rahmens für den dreigliedrigen Sozialdialog.

Ausbildungs- und Kapazitätsentwicklungstätigkeiten trugen in mehreren Ländern zu einer effektiveren Funktionsweise nationaler Institutionen des Sozialdialogs bei, z. B. in Albanien, Bulgarien, Serbien und der Türkei. In Serbien erhielt die neu eingerichtete Stelle für die gütliche Beilegung von Arbeitskonflikten von der IAO Fachunterstützung zur Verbesserung der Fähigkeiten von Schlichtern und Vermittlern im Bereich internationales Arbeitsrecht und Schlichtungstechniken. Vor kurzem wurden auch im Rahmen von zwei von Österreich und Irland finanzierten Projekten Tätigkeiten zur Stärkung der Funktionsweise von Institutionen des Sozialdialogs im westlichen Balkan und in der Republik Moldau in die Wege geleitet. Ein im Dezember 2005 in der Russischen Föderation veranstaltetes nationales dreigliedriges Seminar über Änderungen des Arbeitsrechts, die Durchführung ratifizierter Übereinkommen und Ratifikationsaussichten führte zur Annahme von Schlussfolgerungen über die notwendige Stärkung von Verfahren zur Konsultation der Sozialpartner über alle den Arbeits- und Sozialbereich betreffenden Fragen.

Die Nutzung von Institutionen und Verfahren des Sozialdialogs wurde durch die Veranstaltung eines Forums für Regierungen und Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gefördert, auf dem bestimmte Fragen wie Löhne, die informelle Wirtschaft und der Arbeitsschutz erörtert und Maßnahmen ergriffen wurden. Die Stärkung des dreigliedrigen Dialogs in der Türkei durch ein von der EU finanziertes Projekt diente dazu, die nichtregistrierte Beschäftigung stärker ins Rampenlicht zu rücken, und führte zur Einführung eines nationalen Programms zur Bekämpfung dieses Problems durch die Regierung der Türkei. Im Rahmen dieses Programms erhielten mehr als 24.000 Menschen eine Schulung über die Probleme der informellen Beschäftigung, und weiteren 148.170 Menschen wurde Soziale Sicherheit gewährt. In Bulgarien bildeten grundsatzpolitische Berichte und Beratungen der IAO die Grundlage für Diskussionen über Löhne, die dazu führten, dass die Sozialpartner einen Pakt über wirtschaftliche und soziale Entwicklung unterzeichneten und neue Bestimmungen über Löhne eingeführt wurden. Verfahren des sozialen Dialogs wurden auch in bestimmten Sektoren angewandt, um durch ein Schulungsprojekt für Arbeitnehmer und Management den Arbeitsschutz in türkischen Unternehmen zu verbessern, einen dreigliedrigen Aktionsplan für den Textil-, Bekleidungs- und Schuhwarenssektor in Rumänien anzunehmen und einen Gesamtarbeitsvertrag im Bildungssektor Bulgariens zu schließen. Es wurden Studien über den Sektor öffentliche Versorgungsbetriebe in Kasachstan, Kirgistan, Tadschikistan und Usbekistan vorbereitet und auf einer subregionalen Tagung präsentiert.

Die Frage der Löhne hat sich in der Region als wichtiges Thema erwiesen, und in mehreren Ländern wurde über diesbezügliche Schwierigkeiten berichtet, z. B. über Niedriglöhne, Mindestlöhne und Lohnrückstände. In den Jahren 2007-08 führte die IAO ein von der Europäischen Kommission (EK) erbetenes umfassendes Projekt über Mindestlöhne in der erweiterten EU durch. Die Ergebnisse der vergleichenden Forschungsarbeiten wurden zusammengestellt und im Herbst 2008

auf einer gemeinsamen dreigliedrigen Konferenz der IAO und der EK vorgestellt. Im Jahr 2005 wurde darüber hinaus ein dreigliedriges nationales Seminar über den Lohnschutz in Bosnien und Herzegowina abgehalten. Im Mittelpunkt des Seminars standen die Frage der Nichtzahlung von Löhnen und die Rolle von Lohngarantiefonds sowie die relevanten IAO-Normen, das Übereinkommen (Nr. 95) über den Lohnschutz, 1949, und das Übereinkommen (Nr. 173) über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992. Die IAO veranstaltete im November 2007 in der Ukraine ein ähnliches Seminar, auf dem dreigliedrige Mitgliedsgruppen den Inhalt eines mit IAO-Unterstützung erarbeiteten Gesetzesentwurfes über den Lohngarantiefonds erörterten. Die beiden kurz nach ähnlichen Tätigkeiten in Bulgarien und Rumänien durchgeführten Seminare in Bosnien und Herzegowina und in der Ukraine bestätigten, welche Bedeutung das Problem der Nichtzahlung von Löhnen in der Subregion hat und dass es erforderlich ist, Lohngarantiefonds zum Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers einzurichten. In den vergangenen vier Jahren wurde das Übereinkommen Nr. 173 von weiteren drei Ländern der Region (Albanien, Armenien und Ukraine) ratifiziert.

2.2.4.3. Stärkung von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer

Im Licht der auf der Warschauer Regionalkonferenz 1995 angenommenen EntschlieÙung, die auf der Sechsten Europäischen Regionaltagung im Jahr 2000 erneut bekräftigt wurde, werden Regierungen, die bisher nicht die erforderlichen Maßnahmen ergriffen haben, daran erinnert, dass sie durch alle erdenklichen Mittel (darunter Steuererleichterungen) Maßnahmen fördern sollten, die den Mitgliederzuwachs freier und unabhängiger Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer begünstigen. [Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, Schlussfolgerungen, Absatz 27.]

Arbeitgeberverbände

In den meisten Ländern Südosteuropas, Osteuropas und Zentralasiens sind freie unabhängige Arbeitgeberverbände ein relativ neues Phänomen. Der Übergang von einer zentralen Planwirtschaft zu einer Marktwirtschaft stimulierte das Wachstum von Arbeitgeberverbänden als Vertreter privater Unternehmen, so dass es in den meisten dieser Länder jetzt die eine oder andere Form eines nationalen Arbeitgeberverbandes gibt. Viele dieser Verbände sind allerdings in Bezug auf ihren Einfluss und ihre Mitgliedschaft noch immer schwach und kämpfen mit begrenzt vorhandenem Personal und Fachwissen um ihr Überleben. Andere konzentrieren sich mehr auf Wirtschaftsfragen und schließen Arbeits- und Sozialfragen aus. Die betreffenden Verbände stehen daher vor der zweifachen Herausforderung, ihre Sichtweise strategischer zu gestalten und ihre Mitgliedschaft zu erweitern, gleichzeitig aber auch ihre Fähigkeit zu verbessern, mit Regierungen und Gewerkschaften an grundsatzpolitischen Entscheidungen über Arbeits- und Sozialfragen mitzuwirken.

In diesem Kontext hängen das Wachstum und die Bestandsfähigkeit von Arbeitgeberverbänden in hohem Maße von dem Wert ab, den sie ihren Mitgliedern bieten. Ihre Fähigkeit, für die Wirtschaft qualitativ gute Dienstleistungen zu erbringen, ist für die Gewinnung und Bindung von Mitgliedern von entscheidender Bedeutung; dies wiederum stärkt sie in sowohl finanzieller als auch politischer Hinsicht. Aus diesem Grund konzentrierte sich die Unterstützung der IAO für Arbeitgeberverbände weiterhin auf die Bereitstellung der erforderlichen Instrumente und Ausbildung zur Verbesserung der direkten Dienstleistungen und der Vertretung, die diese bieten:

- In Zusammenarbeit mit IPEC und dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO wurde in Aserbaidschan und der Republik Moldau ein dreijähriges, von Norwegen finanziertes Projekt zur Stärkung der Fähigkeit von Arbeitgeberverbänden durchgeführt, Informationen und Beratung zur Kinderarbeit anzubieten. In der Republik Moldau führte dies zu einem Anstieg der Mitgliederzahl und zur Annahme eines Verhaltenskodex über die Beseitigung der Kinderarbeit (siehe Kasten 2.8) durch den Rat des Nationalen Arbeitgeberverbandes der Landwirtschaft und der Nahrungsmittelindustrie.
- In sechs Kaukasus- und zentralasiatischen Ländern wurden umfassende Ausbildungsmaßnahmen und Materialien bereitgestellt, um die von Arbeitgeberverbänden zu Produktivität

und Wettbewerbsfähigkeit angebotenen Dienste zu verbessern. Das auf zwei Jahre angelegte Projekt führte dazu, dass Arbeitgeberverbände in Armenien, Aserbaidschan und Georgien Beratungsdienste bereitstellten und in Armenien, Aserbaidschan, Georgien, Kirgistan und Tadschikistan ihre Mitgliederzahl erhöhten.

- In Bulgarien baute die Vereinigung Bulgarischer Industrieller einen externen Arbeitsschutzdienst für Arbeitgeber auf. Der Dienst koordiniert mehr als 400 Arbeitsschutzdienste, die sich mit Risikoevaluierung und -prävention befassen. Dies führte zu einer Verdopplung des Personalbestands und Erhöhung der Mitgliederzahl der Vereinigung Bulgarischer Industrieller.

Unterstützung wurde ferner geleistet bei der Gründung neuer Arbeitgeberverbände in Bosnien und Herzegowina und Tadschikistan, der Schaffung der gesetzlichen Fundamente für den Nationalen Arbeitgeberverband in Der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien und der Verbesserung der Strukturen für die Gebühreneinnahme in Bulgarien.

Kasten 2.8 Maßnahmen von Arbeitnehmerverbänden zur Bekämpfung von Kinderarbeit

Die Landwirtschaft ist einer der gefährlichsten Sektoren und für arbeitende Kinder besonders risikoreich. In der Landwirtschaft arbeitende Kinder sind vielfältigen Gefahren ausgesetzt, z. B. bei der Handhabung toxischer chemischer Stoffe, beim Betrieb schwerer Maschinen und bei der Arbeit bei extremen Temperaturen. 2004 wurde ein von Norwegen finanziertes Projekt in die Wege geleitet, das eine Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden in Aserbaidschan und der Republik Moldau (und später Georgien) zur Bekämpfung der Kinderarbeit im landwirtschaftlichen Sektor vorsah.

In der Republik Moldau war das Projekt besonders erfolgreich. 2007 entwickelte und billigte der Rat des Nationalen Arbeitgeberverbandes für die Landwirtschaft und die Nahrungsmittelindustrie (FNPAIA) einen Verhaltenskodex für die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Damit hatten sich zum ersten Mal in der Subregion Arbeitgeberverbände unmittelbar mit diesem Problem befasst. Der FNPAIA zeigte ein starkes Engagement für das Projekt und setzte sich vehement dafür ein, dass der Kodex nicht nur in den Reihen seiner Mitglieder, sondern auch bei Bildungseinrichtungen, lokalen staatlichen Bediensteten und Gewerkschaften Akzeptanz fand. An einer vom FNPAIA durchgeführten Kampagne zur Förderung des Kodex waren etwa 700 Personen beteiligt.

Da den Arbeitgebern der Kodex „gehört“ und er von den wichtigsten Arbeitgeberverbänden uneingeschränkt unterstützt und gebilligt wird, ist davon auszugehen, dass alle FNPAIA-Mitglieder ihn freiwillig umsetzen werden. Gegenwärtig werden Bemühungen unternommen, das Projekt auf andere Sektoren wie Transport und Baugewerbe auszuweiten.

Arbeitgeberverbänden kommt eine wichtige Rolle bei Lobbyarbeiten für die Annahme von Grundsatzpolitiken und -maßnahmen zu, die ein wirtschaftsfreundliches Umfeld gewährleisten, was wiederum die Grundlage für das Beschäftigungswachstum bildet. Zweck der IAO-Unterstützung für Arbeitgeberverbände war neben dem Aufbau ihres Fachwissens die Stärkung ihrer Fähigkeit in Bezug auf Verhandlungen und Fördertätigkeiten, um sie in die Lage zu versetzen, der Wirtschaft im Bereich sozial- und arbeitspolitischer Maßnahmen besseres Gehör zu verschaffen. Die Arbeitgeberverbänden gewährte Ausbildung trug dazu bei, die Auffassungen der Arbeitgeber bei einer innerstaatlichen Politik auf dem Gebiet der Kinderarbeit in der Republik Moldau zu berücksichtigen und ein Wettbewerbsgesetz in Aserbaidschan und eine dreigliedrige allgemeine Vereinbarung in Kirgistan auszuarbeiten. Die in Armenien geleistete Unterstützung half Arbeitgeberverbänden dabei, staatliche Hilfe für den Aufbau eines Produktivitätszentrums zu erhalten. Die IAO arbeitet gegenwärtig mit Arbeitgeberverbänden in Armenien, Serbien und der Ukraine zusammen, um ihr Eintreten für Beschäftigungsförderungspolitiken und stärker maßgeschneiderte Bildungs- und Ausbildungssysteme zu stärken.

Wenngleich die Stärkung der Fähigkeiten von Arbeitgeberverbänden zur Sicherung ihrer langfristigen Existenzfähigkeit von entscheidender Bedeutung ist, unterliegt die diesbezügliche Unterstützung oft großen Einschränkungen. Viele Verbände haben nur eine begrenzte Mitgliederzahl und bieten keine kostenpflichtigen Dienste bzw. erheben keine Mitgliedsgebühren. In einigen

Ländern sind Verbände außerordentlich schwach und nur begrenzt in der Lage, die erhaltene Unterstützung in neue Kapazität umzuwandeln. Dies bedeutet, dass es oft notwendig ist, eine grundlegende Ausbildung durchzuführen und Organisationsstrukturen zu stärken, bevor andere Arbeiten in Angriff genommen werden können. Zwar trägt dies zur Entwicklung von Verbänden bei, kann jedoch einen großen Teil der Zeit und Ressourcen in Anspruch nehmen, die im Rahmen von Projekten der technischen Zusammenarbeit zur Verfügung stehen.

Arbeitnehmerverbände

Die Lage der Arbeitnehmerverbände stellt sich in den einzelnen Ländern zwar unterschiedlich dar, sie stehen jedoch vor vielen gemeinsamen Herausforderungen. In Mittel- und Osteuropa und Zentralasien wiesen Gewerkschaften nach der Phase der Transformation Anfang der neunziger Jahre eine deutlich verminderte Mitgliederzahl auf. Einige Gewerkschaften haben sich zwar bis zu einem gewissen Grad erholt, gleichbleibende oder rückläufige Mitgliederzahlen sind jedoch eine Tendenz, von der fast alle Gewerkschaften der Region, auch in der Europäischen Union, betroffen sind. Das rasche Tempo des sozialen und wirtschaftlichen Wandels hat auch dazu geführt, dass sich viele Gewerkschaften mit der Notwendigkeit konfrontiert sehen, ihre Strukturen zu modernisieren und Agenden und Fachkenntnisse zu entwickeln, die besser auf die heutigen Probleme von Arbeitnehmern abgestimmt sind. Darüber hinaus sind Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und andere grundlegende Rechte der Gewerkschaften in einigen Ländern immer noch stark eingeschränkt.

Der Mitgliederrückgang wirkt sich negativ auf Gewerkschaften aus, da er ihre Ressourcen beschneidet und ihre Fähigkeit verringert, Einfluss auf Arbeitsbedingungen zu nehmen und in kompetenter Weise durch Kollektivverhandlungen Arbeitsplatzfragen anzusprechen. Externe Faktoren wie die ständige Umstrukturierung der Wirtschaft, das Wachstum der KMUs und eine expandierende informelle Wirtschaft haben zwar Auswirkungen auf die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder, die Fähigkeit zur wirksamen Vertretung von Mitgliedern im Sozialdialog und zur Bereitstellung von Diensten kann aber einen positiven Einfluss auf das Mitgliederwachstum haben. Gewerkschaften erhielten laufend fachliche Unterstützung zur Entwicklung eines umfassenderen Fachwissens in den Bereichen Arbeitsschutz, Rentenreform, Verwaltung von Sozialversicherungskassen, Arbeitsvermittlungsdienste, Flexicurity, Arbeitsgesetze, Gleichstellung der Geschlechter usw. In einigen Fällen führte dies zum Angebot neuer Dienstleistungen wie der Aufstellung von Arbeitsschutzausbildungsprogrammen für Gewerkschaften in Albanien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Kroatien, der Republik Moldau, Rumänien, Serbien, der Slowakei, der Ukraine und Ungarn. In Litauen, der Republik Moldau und Polen dienten die Beratungsdienste zusammen mit den Empfehlungen von Gewerkschaftsaudits der Verbesserung interner Gewerkschaftsstrukturen.

Kapazitätsaufbau und die Verbesserung des Fachwissens trugen auch dazu bei, Gewerkschaften zu einer wirksameren Mitsprache bei nationalen Diskussionen und grundsatzpolitischen Entscheidungen zu verhelfen. Beispiele sind die Beiträge nationaler Gewerkschaften zur Überprüfung von Arbeitsgesetzen in Montenegro, Serbien und der Ukraine, die Stärkung der Fähigkeit von Gewerkschaften aus Westbalkanländern und der Republik Moldau in Bezug auf die Konzipierung, Überwachung und Evaluierung nationaler Beschäftigungspolitiken und die Stärkung der Fähigkeit bulgarischer und kroatischer Gewerkschaften zur Entwicklung einer Flexicurity-Politik. Im Rahmen eines von Frankreich finanzierten Projekts für die Länder des Stabilitätspakts erhielten Gewerkschaften Unterstützung zur Verbesserung der Vertretung ihrer Mitglieder, insbesondere Frauen und junger Menschen, und zur Stärkung ihrer Fähigkeit, sich an nationalen Debatten über Wirtschafts- und Sozialreformen zu beteiligen und neue Bildungspolitiken durchzuführen. Als Beitrag zur Ausarbeitung künftiger Strategien wurde auch eine Analyse von Gewerkschaftsstrategien in Südosteuropa veröffentlicht (Dimitrova und Vilroks, 2005).

Seit 2001 wurde Belarus, wo gravierende Verletzungen gewerkschaftlicher Rechte festgestellt wurden, bedeutende Unterstützung gewährt. Das von Deutschland finanzierte Projekt, das in einem außerordentlich schwierigen Umfeld arbeitete, führte zum Aufbau wertvoller und intensiv genutzter Ressourcen, einschließlich einer Webseite, einer Zeitschrift und regionaler Ressourcen-

zentren, die Gewerkschaften wichtige Dienste anboten. Die Zentren wurden jetzt zwar geschlossen, die Webseite ist jedoch immer noch aktiv.

Die den Gewerkschaften gewährte Unterstützung konzentrierte sich auch darauf, auf die Bedürfnisse bestimmter Gruppen einzugehen. Beispielsweise wurde die systematische Einbeziehung geschlechtsspezifischer Fragen durch Ausbildung und Instrumente gefördert. Ferner wurde Unterstützung geleistet, um Migrantenrechte zu schützen und Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft zu erreichen. Tätigkeiten in diesen Bereichen bewirkten Folgendes:

- Der größte Gewerkschaftsverband der Russischen Föderation nutzte die IAO-Methodologie der Gleichstellungsaudits, um seine Wirksamkeit bei der Vertretung der Interessen arbeitender Frauen und der Behandlung von Gleichstellungsfragen in Kollektivverhandlungen und im sozialen Dialog zu evaluieren.
- Bei Kollektivverhandlungen über Ausbildung in Polen wurden IAO-Materialien über die generelle Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte verwandt, in Rumänien wurde ein Bildungsprogramm ausgearbeitet und in Georgien wurde die Rolle der Frauen in Kollektivverhandlungsprozessen verstärkt.
- Bemühungen wurden unternommen, um lokale Gewerkschaftsvertretungen in informellen Unternehmen zu gründen, z. B. im Unterhaltungssektor in der Russischen Föderation.
- Zwischen Gewerkschaften Tadschikistans und der Russischen Föderation wurden bilaterale Vereinbarungen zum Schutz von Arbeitsmigranten geschlossen (siehe Kasten 2.2).

Auf subregionalen Arbeitstagen für GUS-, mittel- und osteuropäische Länder erhielten Vertreter von Frauensektionen von Gewerkschaften eine Schulung in der Nutzung von IAO-Instrumenten, mit denen die nationale Einhaltung der Mutterschutzgesetze evaluiert wird. Die Ausbildung verbesserte auch ihre Fachkenntnisse, damit sie im Rahmen von Kollektivverhandlungen Fragen im Zusammenhang mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle und der Diskriminierung bei der Arbeit erörtern konnten. Die Arbeitstagen trugen ferner dazu bei, ein Netzwerk von Gewerkschaften Europäischer Frauen zu konsolidieren, das 28 GUS- und mittel- und osteuropäische Länder umfasst.

2.3. Abschließende Bemerkungen

Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit und die künftige Rolle der IAO in der Region

Im Juni 2008 verabschiedete die Internationale Arbeitskonferenz die richtungsweisende Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und die ergänzende Entschliebung über die Stärkung der Fähigkeit der IAO, die Bemühungen ihrer Mitglieder zur Verwirklichung ihrer Ziele im Kontext der Globalisierung zu unterstützen. Europäische Regierungen und Sozialpartner leisteten in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgruppen anderer Regionen einen wichtigen Beitrag zu den Beratungen, die zu dieser neuen Erklärung führten.

Da dies die erste Europäische Regionaltagung nach der Annahme der Erklärung ist, möchten die IAO-Mitgliedsgruppen der Region möglicherweise sicherstellen, dass im Rahmen künftiger Tätigkeiten der IAO in Mitgliedstaaten auch Folgemaßnahmen zu den genannten Dokumenten durchgeführt werden. Es ist wichtig, sich der gemeinsamen Herausforderungen und der unterschiedlichen nationalen wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse bewusst zu sein und nach positiven Antworten auf die Defizite an menschenwürdiger Arbeit zu suchen, denen sich Frauen und Männer gegenübersehen, z. B. Einkommensgefälle, anhaltend hohe Arbeitslosigkeit und Armut, Anfälligkeit für externe Schocks, ungeschützte Arbeit und das Wachstum der informellen Wirtschaft. All das hat Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis und den Schutz, den dieses bieten kann.

Die jüngste Tradition der wirtschaftlichen und sozialen Zusammenarbeit innerhalb der Region, die deutlich wird in der Entwicklung der Europäischen Union und sich nach dem Fall des Eisernen Vorhangs durch neue Systeme wirtschaftlicher und sozialer Zusammenarbeit weiterentwickelte, bietet ein exzellentes Umfeld, in dem sich das Lernen voneinander als sehr nützliche Koordinationsmethode erwiesen hat.

Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO, Regierungen und Sozialpartner, sind sich der einmaligen Chance bewusst, einen Beitrag zu gemeinsamen Lösungen für gemeinsame Herausforderungen zu erbringen, die in der Erklärung genannt werden. Das Engagement und die Beiträge der Sozialpartner können sehr viel bewirken. So waren sich im Oktober 2007 die europäischen Sozialpartner, die die Sozialpartner der 27 Mitgliedstaaten der EU vertraten, über die wesentlichen Herausforderungen der europäischen Arbeitsmärkte und entsprechende Empfehlungen einig.

Seit der vorangegangenen Europäischen Regionaltagung in Budapest haben sich Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit als wichtigstes Instrument der IAO zur Unterstützung von Mitgliedsgruppen der Mitgliedstaaten bei der generellen Einbeziehung der vier strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit in ihre Entwicklungsstrategien erwiesen. Eine erste Generation von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit ist verwirklicht worden, und sechs dieser Programme sind in der Region bereits abgeschlossen worden. Zur Stützung der erreichten Dynamik ist es strategisch sinnvoll, die Fähigkeit der IAO zur Unterstützung der Bemühungen ihrer Mitglieder in Bezug auf das Erreichen ihrer Ziele zu stärken. Zugleich stellen die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit das wichtigste Instrument der IAO für die Zusammenarbeit innerhalb von VN-Landesteams dar. Aufgrund ihrer engen Verknüpfung mit den UNDAFs werden Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit somit einen Beitrag zur einheitlichen Leistungserbringung der VN liefern.

Da der Internationalen Arbeitsorganisation eine Hauptrolle dabei zukommt, Fortschritte und soziale Gerechtigkeit in einem sich ständig wandelnden Umfeld zu fördern und zu erzielen, möchte die Achte Europäische Regionaltagung möglicherweise die in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung niedergelegten Grundsätze und deren besondere Bedeutung für Europa und Zentralasien hervorheben. Die Erklärung, ihr Anhang über Folgemaßnahmen und die ergänzende EntschlieÙung enthalten eine Reihe von Bestimmungen über mögliche Aktionsmittel der IAO zur Unterstützung von Mitgliedern. Im Hinblick auf die Gewährleistung einer kohärenten Kooperation zwischen der Zentrale und dem Außendienst ist dies für die Außendiensttätigkeiten der IAO von besonderer Bedeutung. Die Europäische Regionaltagung möchte möglicherweise deren effektive und effiziente Umsetzung durch Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, die IAO-Mitgliedsgruppen so schnell wie möglich Nutzen bringen würden, und im Fall von Ländern, für die es keine Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit gibt, durch allgemeines Fachwissen und allgemeine Unterstützung, um die jeder Mitgliedstaat ersuchen kann, gewährleisten. In diesem Kontext sollte darauf hingewiesen werden, dass in neueren EU-Texten die Bedeutung der menschenwürdigen Arbeit für interne und externe Politiken der EU betont wurde.

Die Mitwirkung von IAO-Mitgliedsgruppen an Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit war ein unersetzlicher Faktor bei der Schaffung von Eigenverantwortung und Rechenschaftspflicht. Jeder Staat muss entscheiden, wie er die strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit unter Berücksichtigung nationaler Verhältnisse, Bedürfnisse und Prioritäten – ausgehend von der gegenseitigen Abhängigkeit, Solidarität und Zusammenarbeit unter allen Mitgliedstaaten – und der Grundsätze und Bestimmungen internationaler Arbeitsnormen erreichen will. Die Formulierung der EntschlieÙung, „die Bemühungen ihrer Mitglieder zu unterstützen“ räumt diesen Bemühungen Priorität ein, und die Rolle der IAO besteht in der Unterstützung und Förderung. Dieselben Grundsätze gelten für die Förderung effektiver Partnerschaften innerhalb der VN und im multilateralen System zur Stärkung der operativen Programme und Tätigkeiten der IAO und zur Förderung der Ziele der IAO.

Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit erweisen sich zwar als wirksames Instrument zur Stärkung des Profils der Unterstützung der IAO und zur Mobilisierung von Ressourcen, nicht alle bisher festgelegten Prioritäten sind jedoch auf ausreichendes Geberinteresse gestoßen. In der nächsten Zukunft sind aufgrund der gemeinsamen Lernerfahrungen zusätzliche Finanzierungsmittel erforderlich. Daher sollte Folgendes Priorität genießen: Stärkung des zweigliedrigen und dreigliedrigen Sozialdialogs und Aufbau der Fähigkeiten der Sozialpartner, Entwicklung der Kenntnisse und Fertigkeiten der zuständigen staatlichen Einrichtungen und der Sozialpartner im Bereich der korrekten Konzeption, Überwachung und Evaluierung der nationalen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik im Hinblick auf den Ausbau von Maßnahmen der Sozialen Sicherheit, um allen, die eines solchen Schutzes bedürfen, ein Mindesteinkommen zu sichern, und die Reform von Sozialschutzsystemen sowie die Förderung der Ratifizierung internationaler Arbeitsübereinkommen und die Unterstützung von Mitgliedern bei deren Umsetzung.

Anhang

Tabelle 1. Ratifikationen von Übereinkommen der IAO

Länder, die seit dem 1. Januar 2005 IAO-Übereinkommen ratifiziert haben (Stand vom 1. August 2008) ¹	
Übereinkommen (Nr. 2) über Arbeitslosigkeit, 1919	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 3) über den Mutterschutz, 1919	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 8) über die Arbeitslosenentschädigung (Schiffbruch), 1920	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 9) über Arbeitsvermittlung für Schiffsleute, 1920	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 11) über das Vereinigungsrecht (Landwirtschaft), 1921	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 12) über die Entschädigung bei Betriebsunfällen (Landwirtschaft), 1921	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 13) über Bleiweiß (Anstrich), 1921	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 14) über den wöchentlichen Ruhetag (Gewerbe), 1921	Armenien, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 16) über die ärztliche Untersuchung der Jugendlichen (Seeschifffahrt), 1921	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 17) über die Entschädigung bei Betriebsunfällen, 1925	Kirgistan, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 18) über die Berufskrankheiten, 1925	Armenien, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 19) über Gleichbehandlung (Betriebsunfälle), 1925	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 22) über den Heuervertrag der Schiffsleute, 1926	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 23) über die Heimschaffung der Schiffsleute, 1926	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 24) über Krankenversicherung (Gewerbe), 1927	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 25) über Krankenversicherung (Landwirtschaft), 1927	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 26) über Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen, 1928	Armenien
Übereinkommen (Nr. 27) über die Gewichtsbezeichnung an auf Schiffen beförderten Frachtstücken, 1929	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930	Lettland, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 32) über den Unfallschutz der Hafendarbeiter (abgeänderter Wortlaut), 1932	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 45) über die Untertagearbeiten (Frauen), 1935	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 48) über die internationale Wanderversicherung, 1935 (ad acta gelegt)	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 53) über die Befähigungsausweise der Schiffsoffiziere, 1936	Montenegro, Türkei
Übereinkommen (Nr. 55) über die Verpflichtungen des Reeders bei Krankheit oder Unfall der Schiffsleute, 1936	Türkei
Übereinkommen (Nr. 56) über die Krankenversicherung der Schiffsleute, 1936	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 68) über Verproviantierung und Verköstigung (Schiffsbesatzungen), 1946	Türkei
Übereinkommen (Nr. 69) über den Befähigungsausweis für Schiffsköche, 1946	Montenegro, Türkei
Übereinkommen (Nr. 73) über die ärztliche Untersuchung der Schiffsleute, 1946	Montenegro, Türkei

Länder, die seit dem 1. Januar 2005 IAO-Übereinkommen ratifiziert haben (Stand vom 1. August 2008) ¹	
Übereinkommen (Nr. 74) über die Befähigungsausweise der Vollmatrosen, 1946	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 80) über die Abänderung der Schlussartikel, 1946	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947	Estland, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948	Armenien, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 88) über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 89) über die Nachtarbeit der Frauen (Neufassung), 1948	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 90) über die Nachtarbeit der Jugendlichen im Gewerbe (Neufassung), 1948	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 91) über den bezahlten Urlaub der Schiffsleute (Neufassung), 1949	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 92) über die Quartierräume der Schiffsbesatzungen (Neufassung), 1949	Montenegro, Republik Moldau, Türkei
Übereinkommen (Nr. 94) über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949	Armenien
Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949	Albanien, Armenien, Montenegro, Republik Moldau, Tadschikistan
Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952	Albanien, Bulgarien, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 103) über den Mutterschutz (Neufassung), 1952	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 106) über die wöchentliche Ruhezeit (Handel und Büros), 1957	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 108) über Personalausweise für Seeleute, 1958	Türkei
Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958	Estland, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 113) über die ärztliche Untersuchung (Fischer), 1959	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 114) über den Heuervertrag der Fischer, 1959	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 115) über den Strahlenschutz, 1960	Luxemburg
Übereinkommen (Nr. 116) über die Abänderung der Schlussartikel, 1961	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 119) über den Maschinenschutz, 1963	Luxemburg, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 120) über den Gesundheitsschutz (Handel und Büros), 1964	Luxemburg
Übereinkommen (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964	Bulgarien, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 126) über die Quartierräume auf Fischereifahrzeugen, 1966	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 127) über die höchstzulässige Traglast, 1967	Luxemburg
Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969	Albanien, Estland, Luxemburg, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 130) über ärztliche Betreuung und Krankengeld, 1969	Niederlande
Übereinkommen (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970	Armenien, Kirgistan, Montenegro, Ukraine
Übereinkommen (Nr. 132) über den bezahlten Urlaub (Neufassung), 1970	Armenien, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 133) über die Quartierräume der Schiffsbesatzungen (zusätzliche Bestimmungen), 1970	Lettland, Luxemburg, Republik Moldau, Türkei

Länder, die seit dem 1. Januar 2005 IAO-Übereinkommen ratifiziert haben (Stand vom 1. August 2008) ¹	
Übereinkommen (Nr. 134) über die Unfallverhütung (Seeleute), 1970	Türkei
Übereinkommen (Nr. 135) über Arbeitnehmervertreter, 1971	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 136) über Benzol, 1971	Luxemburg, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973	Armenien, Estland, Lettland, Montenegro, Tschechische Republik
Übereinkommen (Nr. 139) über Berufskrebs, 1974	Luxemburg, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen) 1975	Albanien, Armenien, Montenegro, Tadschikistan
Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976	Armenien, Bosnien und Herzegowina, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Kirgistan, Montenegro, Serbien
Übereinkommen (Nr. 146) über den bezahlten Jahresurlaub der Seeleute, 1976	Deutschland, Luxemburg, Türkei
Übereinkommen (Nr. 147) über die Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976	Albanien, Litauen, Ungarn
Übereinkommen (Nr. 148) über die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977	Luxemburg, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 149) über das Krankenpflegepersonal, 1977	Litauen, Luxemburg
Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978	Armenien, Republik Moldau
Übereinkommen (Nr. 152) über den Arbeitsschutz bei der Hafendarbeit, 1979	Republik Moldau, Türkei
Übereinkommen (Nr. 153) über die Arbeits- und Ruhezeiten (Straßentransport), 1979	Türkei, Ukraine
Übereinkommen (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981	Armenien, Slowenien
Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981	Montenegro, Türkei
Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981	Albanien, Bulgarien, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 159) über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten, 1983	Montenegro
Übereinkommen (Nr. 160) über Arbeitsstatistiken, 1985	Armenien
Übereinkommen (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985	Luxemburg, Montenegro, Türkei
Übereinkommen (Nr. 162) über Asbest, 1986	Dänemark: Färöer-Inseln, Luxemburg, Montenegro
Übereinkommen (Nr. 163) über die soziale Betreuung der Seeleute, 1987	Russische Föderation
Übereinkommen (Nr. 164) über den Gesundheitsschutz und die medizinische Betreuung der Seeleute, 1987	Bulgarien, Türkei
Übereinkommen (Nr. 166) über die Heimschaffung der Seeleute (Neufassung), 1987	Deutschland, Türkei
Übereinkommen (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988	Kasachstan, Luxemburg
Übereinkommen (Nr. 168) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988	Albanien
Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989	Spanien
Übereinkommen (Nr. 170) über chemische Stoffe, 1990	Deutschland, Luxemburg, Polen
Übereinkommen (Nr. 171) über Nachtarbeit, 1990	Luxemburg

Länder, die seit dem 1. Januar 2005 IAO-Übereinkommen ratifiziert haben (Stand vom 1. August 2008) ¹

Übereinkommen (Nr. 172) über die Arbeitsbedingungen (Hotels und Gaststätten), 1991	Deutschland
Übereinkommen (Nr. 173) über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992	Albanien, Armenien, Ukraine
Übereinkommen (Nr. 174) über die Verhütung von industriellen Störfällen, 1993	Luxemburg
Übereinkommen (Nr. 175) über die Teilzeitarbeit, 1994	Portugal
Übereinkommen (Nr. 176) den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995	Luxemburg
Übereinkommen (Nr. 178) über die Arbeitsaufsicht (Seeleute), 1996	Bulgarien, Luxemburg
Übereinkommen (Nr. 179) über die Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten, 1996	Kroatien
Übereinkommen (Nr. 180) über die Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe, 1996	Deutschland, Lettland, Luxemburg
Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997	Bulgarien
Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999	Armenien, Israel, Lettland, Montenegro, Tadschikistan, Usbekistan
Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000	Luxemburg, Republik Moldau, Zypern
Übereinkommen (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001	Luxemburg
Übereinkommen (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003	Albanien, Aserbajdschan, Litauen, Republik Moldau, Ungarn
Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006	Finnland, Schweden, Vereinigtes Königreich

¹ Im Mai 2007 bestätigte die Regierung Montenegros nach der Unabhängigkeitserklärung ihre formale Annahme der 68 internationalen Arbeitsübereinkommen, die vorher auf ihr Staatsgebiet als Teil eines anderen Staates Anwendung fanden.

Tabelle 2. Prioritäten der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit ¹

Land	Priorität 1	Priorität 2	Priorität 3	Priorität 4
Albanien 2006-07	Bessere Bedingungen für Gesetzesvollzug, ein effektiverer Dialog und stärkere Sozialpartner	Durchführung einer innerstaatlichen Beschäftigungspolitik, die EU- und internationalen Normen entspricht	Annahme effektiverer Maßnahmen des Sozialen Schutzes, insbesondere für benachteiligte Gruppen	
Armenien 2007-11	Verbesserung der Beschäftigungspolitik	Stärkung der Sozialpartnerschaft	Verbesserung des Sozialen Schutzes	
Aserbaidshjan 2006-09	Durchführung von Beschäftigungsstrategien und Verbesserung von Maßnahmen für mehr Jugendbeschäftigung	Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze	Stärkung des sozialen Dialogs	Verbesserung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen
Bosnien und Herzegowina 2006-07	Bessere Erfüllung der verfassungsgemäßen Verpflichtungen und effektiverer sozialer Dialog auf staatlicher Ebene	Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitiken und -programme, die nationalen Bedürfnissen und EU-Normen Rechnung tragen	Verbesserte Entwicklung von Grundsatzpolitik im Bereich der Sozialen Sicherheit	
Bulgarien 2006-07 <i>Kein neues DWCP nach EU-Beitritt</i>	Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitiken, die nationalen Bedürfnissen und EU-Normen entsprechen	Verbesserte Maßnahmen des Sozialen Schutzes werden an gefährdete Gruppen angepasst	Stärkung der Repräsentation, Dienste und des Einflusses der Sozialpartner	
Kasachstan 2007-09	Modernisierung des Arbeitsschutzsystems	Mehr Beschäftigungschancen für Männer und Frauen	Stärkung von sozialem Dialog, Weiterentwicklung des Kollektivverhandlungssystems gestützt auf Sozialpartnerschaft	
Kirgistan 2006-09	Schaffung von Arbeitsplätzen, Qualifikationen und Beschäftigungsfähigkeit für Frauen und Männer	Verbesserung des innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems	Verringerung der Defizite bei menschenwürdiger Arbeit in der informellen Wirtschaft	
Republik Moldau 2006-07	Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitiken und -programme, die nationalen Bedürfnissen und EU-Normen entsprechen	Effektivere Maßnahmen des Sozialen Schutzes, insbesondere für gefährdete Gruppen	Förderung und Stärkung des zwei- und dreigliedrigen sozialen Dialogs	
Rumänien 2006-07 <i>Kein neues DWCP nach EU-Beitritt</i>	Verbesserte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, die Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter Gruppen zu verbessern	Verbesserte Politik und Erfassung des Sozialen Schutzes	Gestärktes System der Arbeitsbeziehungen	
Serbien	in Arbeit	in Arbeit	in Arbeit	
Tadschikistan 2007-09	Förderung und bessere Durchführung von Normen, grundlegenden Prinzipien und Rechten im Bereich der Arbeit in der Republik Tadschikistan	Menschenwürdige Beschäftigung und Einkünfte der Bevölkerung, Chancengleichheit in der Beschäftigung für Männer und Frauen	Wirksamer Sozialer Schutz der arbeitenden Bevölkerung	

Land	Priorität 1	Priorität 2	Priorität 3	Priorität 4
Türkei	in Arbeit	in Arbeit	in Arbeit	
Ukraine 2006-07	Vertiefung des Demokratisierungsprozesses durch Stärkung der Sozialpartner und des sozialen Dialogs	Förderung von mehr und besseren Beschäftigungschancen für Männer und Frauen	Eine stärkere Anpassung an Normen der Europäischen Union	
Usbekistan	in Arbeit	in Arbeit	in Arbeit	

¹ Neue Versionen werden überarbeitet.

Quelle: Zusammenstellung des IAA.

Tabelle 3. Bewilligungen ¹ nach Geber ², 2004-08 (erstes Semester) für Europa und Zentralasien (in Tausend US-\$) (einschließlich direkter Treuhandmittel und ausschließlich beigeordneter Sachverständiger)

Geber	2004	2005	2006	2007	2008 ³
Belgien	93	0	0	0	0
Deutschland	41	2.037	0	410	1.603
Direkte Treuhandmittel	10	0	362	44	0
Europäische Union	1.297	6.541	3.427	3.790	0
Finnland	237	347	518	640	404
Flandern (Belgien)	232	497	605	0	0
Frankreich	674	636	438	337	189
Irland	0	0	870	743	0
Italien	0	265	810	1.200	0
Luxemburg	249	0	0	0	0
Nichtstaatliche Akteure	0	195	138	0	0
Niederlande	0	0	3.000	0	250
Österreich	0	0	0	0	2.269
Polen	20	0	0	50	0
Republik Korea	0	0	0	50	70
Schweden	0	516	0	0	0
Schweiz	0	0	120	0	0
Tschechische Republik	36	0	226	0	254
Vereinigtes Königreich	149	0	0	0	0
Vereinigte Staaten	2.500	0	3.500	0	0
IOM	0	0	0	459	0
OSZE	0	0	0	5	0
UNAIDS	0	0	0	0	0
UNDP	109	367	0	142	98
UNFIP	190	0	0	0	0
UNHSF	0	0	0	1.065	0
Gesamtbewilligungen für Europa und Zentralasien	5.837	11.401	14.014	8.935	5.137
Gesamtbewilligungen für alle Regionen (einschließlich interregionaler Projekte in Europa und Zentralasien)	152.371	176.277	243.118	223.894	111.799

¹ Mittel, die ein Geber der IAO für Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit bereitstellt, die in einem bestimmten Zeitraum stattfinden, der in der Regel ein bis fünf Jahre beträgt. Der Gesamtbetrag wird in dem Jahr als Bewilligung bilanziert, in dem die Gebervereinbarung übermittelt wird.

² Diese Angaben enthalten nicht den Beitrag Italiens zum Ausbildungszentrum der IAO, die Beiträge anderer europäischer Regierungen zu wichtigen Veranstaltungen der IAO (z. B. Achte Europäische Regionaltagung) oder ihre Unterstützung der europäischen Außendienststruktur.

³ Stand vom 30. Juni 2008.

Quelle: Zusammenstellung des IAA.

Tabelle 4. Bewilligungen¹ von Gebern² aus Europa und Zentralasien, 2004-08 (erstes Semester) (in Tausend US-\$) (einschließlich direkter Treuhandmittel und ausschließlich beigeordneter Sachverständiger)

Geber	2004	2005	2006	2007	2008³
Belgien	2.288	9.976	635	1.118	3.356
Dänemark	7.689	125	8.052	512	12.526
Deutschland	3.666	3.451	1.287	2.406	4.373
Europäische Union	3.571	19.073	4.692	65.797	9.058
Finnland	1.219	3.184	618	2.430	424
Flandern (Belgien)	1.011	915	1.209	600	0
Frankreich	5.600	2.089	15.658	2.585	447
Irland	7.252	305	1.478	3.746	0
Italien	5.438	11.525	7.744	10.251	3.450
Luxemburg	273	1.299	1.295	3.231	5.665
Niederlande	8.357	1.944	70.913	571	4.109
Norwegen	12.788	8.864	17.788	2.570	2.556
Österreich	0	0	0	0	2.269
Polen	20	0	0	50	0
Portugal	420	0	2.343	274	0
Schweden	3.146	20.975	5.093	4.251	1.228
Schweiz	1	275	1.892	3.300	838
Spanien	2.282	8.177	6.598	8.185	3.967
Tschechische Republik	36	0	226	0	254
Vereinigtes Königreich	9.193	8.691	14.604	4.993	27.220
Verschiedene Geber	0	79	0	71	0
Gesamtbewilligung aus Europa und Zentralasien	74.250	100.947	162.125	116.941	81.740

¹ Mittel, die ein Geber der IAO für Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit bereitstellt, die in einem bestimmten Zeitraum stattfinden, der in der Regel ein bis fünf Jahre beträgt. Der Gesamtbetrag wird in dem Jahr als Bewilligung bilanziert, in dem die Gebervereinbarung übermittelt wird.

² Diese Angaben enthalten nicht den Beitrag Italiens zum Ausbildungszentrum der IAO, die Beiträge anderer europäischer Regierungen zu wichtigen Veranstaltungen der IAO (z. B. Achte Europäische Regionaltagung) oder ihre Unterstützung der europäischen Außen dienststruktur.

³ Stand vom 30. Juni 2008.

Quelle: Zusammenstellung des IAA.

Tabelle 5. Ausgaben nach Geber, 2004-07 für Europa und Zentralasien (in Tausend US-\$) (ohne Gemeinkosten, Rücklagen für Kostensteigerungen und unvorhergesehene Ausgaben)

Geber	2004	2005	2006	2007
Belgien (einschließlich Flandern)	453	441	506	323
Deutschland	1.199	1.422	2.069	1.754
Direkte Treuhandmittel	20	4	8	141
Europäische Union	194	350	1.942	3.940
Finnland	130	174	357	245
Frankreich	1.033	1.186	1.198	1.068
Irland	287	261	316	316
Italien	397	805	254	214
Japan	33	0	0	0
Kanada	60	7	0	0
Luxemburg	55	39	124	13
Mehrere Geber	0	181	224	0
Nichtstaatliche Akteure	0	16	90	91
Niederlande	815	1.490	1.206	849
Norwegen	22	0	0	29
Österreich	55	30	11	0
Polen	0	0	0	0
Portugal	8	19	92	94
Republik Korea	0	0	0	10
Schweden	0	26	267	149
Schweiz	177	22	55	47
Tschechische Republik	10	13	1	70
Vereinigtes Königreich	538	863	417	0
Vereinigte Staaten	1.315	2.495	2.591	2.319
IOM	0	0	0	55
OSZE	0	0	0	3
UNAIDS	23	0	0	0
UNDP	43	367	-1	90
UNFIP	52	131	2	0
UNHSF	0	0	0	374
Gesamtausgaben	6.919	10.342	11.729	12.194

Quelle: Zusammenstellung des IAA.

Tabelle 6. Ausgaben der IAO für Programme der technischen Zusammenarbeit in Europa und Zentralasien nach Finanzierungsquelle, 1995-07 (in Tausend US-\$)

Finanzierungsquelle	1995	1996	1997	1998	1999 ¹	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
UNDP	956	1.127	2.755	2.482	2.545	1.917	1.448	1.953	2.646	118	498	1	464
Treuhandmittel und multi-bilaterale Mittel	6.824	4.553	2.627	2.275	2.655	2.564	3.194	5.005	5.162	6.800	9.842	11.726	11.731
UNFPA	0	0	0	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0
Ordentlicher Haushalt der IAO	1.033	392	1.422	482	1.631	727	1.306	632	985	315	1.094	265	1.018
Insgesamt	8.814	6.072	6.804	5.238	6.852	5.208	5.948	7.589	8.793	7.232	11.434	11.991	13.213
Jährliche Wachstumsrate in %		-31,1	12,1	-23,0	30,8	-24,0	14,2	27,6	15,9	-17,7	58,1	4,9	10,2
Prozentualer Anteil Europas an den globalen Ausgaben der IAO für die technische Zusammenarbeit	7,8	6,2	6,3	5,6	7,1	5,7	4,9	6,5	6,4	5,2	6,7	7,1	7,0

¹ Einschließlich zusätzlicher geschätzter Ausgaben in Höhe von 0,293 Mio. US-\$, die beim UNDP für die IAO angefallen sind und der IAO nach Rechnungsabschluss für 1999 gemeldet wurden (aufgeschlüsselt nach Mittelquelle).

Quelle: Zusammenstellung des IAA.

Tabelle 7. Ausgaben der IAO für technische Zusammenarbeit nach strategischem Rahmen in Europa und Zentralasien (in Tausend US-\$) (nur Sondermittelfinanzierung ohne Verwaltungsausgaben)

Jahr	Normen		Beschäftigung		Sozialer Schutz		Sozialer Dialog		Insgesamt	
	\$	% Anteil	\$	% Anteil	\$	% Anteil	\$	% Anteil	\$	% Anteil
2006	5.930	50,6	1.543	13,2	3.203	27,3	1.051	9,0	11.727	100,0
2007	7.591	62,2	1.569	12,9	2.245	18,4	790	6,5	12.195	100,0

Daten verfügbar ab 2006.

Quelle: Zusammenstellung des IAA.

Bibliographie und Publikationen

Bibliographie

- Attström, K. 2007. *Discrimination against native Swedes of immigrant origin in access to employment* (Genf, IAA).
- Beleva, I.; Tzanov, V.; Tisheva, G. 2005. *Flexibility and security in the labour market: Bulgaria's experience* (Budapest, IAA) (auch in Bulgarisch erhältlich).
- Belser, P.; de Cock, M.; Mehran, F. 2005. *ILO minimum estimate of forced labour in the world* (Genf, IAA).
- Cazes, S.; Nešporová, A. 2007. *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe* (Genf, IAA) (auch in Kroatisch erhältlich).
- Cediey, E.; Foroni, F. 2007. *Les discriminations à raison de "l'origine" dans les embauches en France* (Genf, IAA).
- Cornelißen, T. 2007. *Flexibility and security in the labour market: Labour market institutions and perceived job security in Europe* (Budapest, IAA).
- Crnković-Pozaić, S. 2005. *Flexibility and security in the labour market: Croatia's experience* (Budapest, IAA) (auch in Kroatisch erhältlich).
- Dimitrova, D.; Vilroks, J. 2005. *Trade union strategies for decent work in Central and Eastern Europe: Towards decent work* (Budapest, IAA).
- Fultz, E. (Hrsg.). 2006a. *The gender dimensions of social security reform: Volume 2: Case studies of Romania and Slovenia* (Budapest, IAA).
- 2006b. *Pension reform in the Baltic States: Estonia, Latvia, Lithuania* (Budapest, IAA).
- ; Ruck, M.; Steinhilber, S. (Hrsg.). 2003. *The gender dimensions of social security reform in Central and Eastern Europe: Case studies of the Czech Republic, Hungary and Poland* (Budapest, IAA).
- ; Tracy, M. (Hrsg.). 2004. *Good practices in social service delivery in South-Eastern Europe* (Budapest, IAA) (auch in Französisch erhältlich).
- Grotkowska, G.; Socha, M.; Sztanderska, U. 2005. *Flexibility and security in the labour market: Poland's experience* (Budapest, IAA) (auch in Polnisch erhältlich).
- ; Socha, M.; Sztanderska, U. 2006. *Labour market performance in Warmia-Mazury: Do institutions matter?* (Budapest, IAA).
- Gruževskis, B.; Blažiene, I. 2005. *Flexibility and security in the labour market: Lithuania's experience* (Budapest, 2005) (auch in Litauisch erhältlich).
- Hagemejer, K.; Fultz, E.; Gál, R. 2005. *Social security spending in South-Eastern Europe: A country comparative review* (Budapest, IAA) (auch in Französisch erhältlich).
- IAA. 2001a. *Leitlinien für Arbeitsschutz-Management-Systeme, ILO-OSH 2001* (Genf).
- 2001b. *HIV/Aids in der Welt der Arbeit*, ein Praxisorientierter Leitfadens der IAO (Genf).
- 2003. *Implementing the ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work: An education and training manual* (Genf).
- 2005a. *Von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 93. Tagung angenommene Entschlüsse*, Genf, 2005.
- 2005b. *Eine globale Allianz gegen Zwangsarbeit*, Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Bericht I(B), Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, Genf, 2005.
- 2005c. *Social security governance: A practical guide for board members of social security institutions in Central and Eastern Europe* (Budapest).

- . 2006. *From disability benefits to gainful employment* (Budapest).
- . 2007a. *Gleichheit bei der Arbeit: Den Herausforderungen begegnen*, Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Bericht I(B), Internationale Arbeitskonferenz, 96. Tagung, Genf, 2007.
- . 2007b. *International instruments and corporate social responsibility, a booklet to accompany training on the Labour Dimension of CSR: From principles to practice* (Genf).
- . 2008a. *ILO Decent Work Country Programmes, a guidebook, Version 2* (Genf).
- . 2008b. *Global employment trends for youth* (Genf).
- . 2008c. *A fair deal for migrant workers in the global economy* (Genf) (erscheint demnächst).
- . 2008d. *ILO action against trafficking in human beings* (Genf).

Internationale Organisation für Migration (IOM). *Counter-trafficking module (CTM) database*.

Köllő, J.; Nacsa, B. 2005. *Flexibility and security in the labour market: Hungary's experience* (Budapest, IAA).

Linden, M. 2006. *Menschenhandel und Zwangsarbeit: Wie man die Anwerbung von Wanderarbeitnehmern überwacht*, Schulungshandbuch (Genf, IAA).

Mansoor, A.; Quillin, B. (Hrsg.). 2007. *Migration and remittances: Eastern Europe and the former Soviet Union* (Washington, Weltbank).

Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE)/IOM/ILO. 2006. *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination* (Wien).

OSCE/IOM/ILO. 2007. *Handbook on establishing effective labour migration policies: Mediterranean edition* (Genf).

Petrasová, A.; Svorenová, M. 2005. *Social protection expenditure and performance review: Slovak Republic* (Budapest, IAA).

Rosas, G.; Rossignotti, G. 2008. *Guide for the preparation of national action plans on youth employment* (Genf, IAA).

Rice, A. (Hrsg.). 2006. *A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behaviour* (Budapest, IAA) (auch in Albanisch, Mazedonisch, Moldauisch, Serbisch und Ukrainisch erhältlich).

Sengenberger, W. 2006. *Employment and development in South-East Europe in the context of economic globalization*, ein für die Subregionale Europäische Konferenz über Globalisierung und Beschäftigung ausgearbeitetes Hintergrundpapier, Istanbul, 11.-12. Sept. 2006.

Takala, J. 2005. *Introductory report: Decent work – Safe work*, XVII. Weltkongress über Arbeitsschutz, Orlando, 18.-22. Sept. 2005 (Genf, IAA).

Tonin, M. 2006. *Flexibility and security in the labour market: The wage dimension*, flexicurity paper 2004/06 (Budapest, IAA).

Tyuryukanova, E. 2006. *Forced labour in the Russian Federation today: Irregular migration and trafficking in human beings* (Genf, IAA, 2. Auflage) (auch in Russisch erhältlich).

UNAIDS. 2008a. *Eastern Europe and Central Asia: AIDS epidemic update: Regional summary* (Genf).

—. 2008b. *North America, Western and Central Europe: AIDS epidemic update: Regional summary* (Genf).

van der Vegt, S. 2005. *Social auditing in Bulgaria, Romania and Turkey: Results from survey and case study research* (Ankara, IAA).

Vereinte Nationen. 2002. *Alterung der Weltbevölkerung: 1950-2050* (New York).

VN-Abteilung für Bevölkerungsfragen. *Quinquennial estimates and projections*.

Publikationen des Internationalen Arbeitsamtes zur europäischen Region

- Arrigo, G.; Casale, G. 2005. *Glossary of labour law and industrial relations (with special reference to the European Union)* (Genf, IAA).
- Chlon-Dominczak, A.; Poznanska, D. 2007. *Promoting employment of persons with disabilities on the open labour market: Policy options for Poland* (Warschau, IAA) (nur in Polnisch erhältlich).
- Fultz, E.; Stanovnik, T. 2004. *Collection of pension contributions: Trends, issues, and problems in Central and Eastern Europe* (Budapest, IAA) (auch in Französisch erhältlich).
- ; Ward, S. 2005. *Social security governance: A practical guide for board members of social security institutions in Central and Eastern Europe* (Budapest, IAA) (auch in Albanisch, Bulgarisch, Estnisch, Französisch, Polnisch, Rumänisch, Russisch, Serbisch und Ukrainisch erhältlich).
- IAA. 2004. *Útmutató – The Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy: A user's guide* (Budapest) (ungarische Übersetzung).
- . 2005. *Ein Handbuch zu HIV/Aids für Arbeits- und Gewerbeaufsichtsinspektoren*, Programm der IAO für HIV/Aids und die Welt der Arbeit (Genf) (auch in Russisch erhältlich).
- . 2005. *Developing an external OSH service: Opportunities for employers' organizations concerning occupational safety and health issues* (Budapest).
- . 2005. *Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from ten countries*, Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber (Genf) (auch in Französisch und Spanisch erhältlich).
- . 2005. *The effective employers' organization: A series of "hand-on" guides to building and managing effective employers' organizations*, Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber (Genf) (auch in Französisch, Spanisch, Portugiesisch und Russisch erhältlich).
- . 2006. *Gender equality in the world of work: The experience of conducting gender training for journalists* (Moskau).
- . 2006. *Guidelines on child labour monitoring in Moldova* (Chişinău) (auch in Moldauisch erhältlich).
- . 2006. *The revenues of European employers' organizations: Short survey on current policies and practices*, Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber (Genf).
- . 2007. *Safe and healthy workplaces: Making decent work a reality*, Bericht der IAA für den Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (Genf).
- Matsumoto, M. 2006. *Report of the school-to-work transition survey in Kyrgyzstan* (Moskau, IAA).
- O'Reilly, A. 2007. *The right to decent work of persons with disabilities* (Genf, IAA) (auch in Arabisch, Französisch und Spanisch erhältlich).
- Standaert, J.-M. 2004. *Governance of employers' organizations: Practical guidelines* (Budapest, IAA).
- . 2005. *Collective bargaining by employers' organizations: Some key success factors* (Budapest, IAA).
- UNDP-Landesbüro in der Republik Kasachstan; Subregionalamt der IAO für Osteuropa und Zentralasien. 2004. *International experience with social assistance schemes: Five country case studies* (Moskau, IAA).
- ; Ministerium für Arbeit und Sozialschutz der Bevölkerung der Republik Kasachstan; Subregionalamt der IAO für Osteuropa und Zentralasien. 2004. *The Republic of Kazakhstan: Assessment of targeted social assistance scheme, final report: Decent work: Integrated approach to social sphere in Kazakhstan* (Astana, IAA).
- Upadhyaya, S.; Ouchi, M. 2006. *The assessment of social assistance scheme in the Kyrgyz Republic: Its importance in relation to employment and poverty alleviation* (Moskau, IAA) (auch in Kirgisisch erhältlich).
- Yun, G.; Poisson, V. 2005. *Le trafic et l'exploitation des immigrants chinois en France* (Genf, IAA).