

DURCHFÜHRUNG DES PROGRAMMS
2006-07

BERICHT DES GENERALDIREKTORS

**DURCHFÜHRUNG DES
PROGRAMMS DER IAO
2006-07**

**INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ
97. Tagung 2008**

**INTERNATIONALES ARBEITSAMT
GENÈVE**

Dieser Bericht kann auch der Website der IAO eingesehen werden
(<http://www.ilo.org>)

ISBN 978-92-2-719480-8
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2008

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

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

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. Diese Stelle versendet auch kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen.

Vorwort

Diese Vorlage enthält den Bericht über die Durchführung des Programms der IAO 2006-07, wie er vom Verwaltungsrat auf seiner 301. Tagung (März 2008) ¹ behandelt wurde.

¹ Bericht des Programm-, Finanz- und Verwaltungsausschusses (GB.301/10/1), 301. Tagung, März 2008.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	v
Abkürzungen	xi
Zusammenfassung	xiii
Internationale Zusammenarbeit zugunsten menschenwürdiger Arbeit	1
Regionale Entwicklungen	2
Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit	7
Weitere Verbesserung von grundsatzpolitischer Kohärenz, DWCPs, Indikatoren und Berichterstattung	8
Andere Entwicklungen in der Zweijahresperiode	13
Neu angenommene Instrumente	13
Erste Verleihung des Forschungspreises für menschenwürdige Arbeit	13
Ökologische Aspekte der Agenda für menschenwürdige Arbeit	13
Ende der Nutzung des Fonds für die Überschussmittel von 2000-01	14
Strategisches Ziel Nr. 1: Förderung und Verwirklichung von Normen und grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit	19
Operatives Ziel 1a: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	21
Ergebnis 1a.1: Bessere Durchführung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	21
Ergebnis 1a.2: Gezielte Maßnahmen gegen Kinderarbeit	29
Operatives Ziel 1b: Normenarbeit	34
Ergebnis 1b.1: Verbesserte Wirkung der Normen	34
Strategisches Ziel Nr. 2: Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, eine angemessene Beschäftigung zu finden und ein angemessenes Einkommen zu erzielen	43
Operatives Ziel 2a: Beschäftigung, Arbeitsmärkte, Fertigkeiten und Beschäftigungsfähigkeit	45
Ergebnis 2a.1: Beschäftigung als Schwerpunkt wirtschafts- und sozialpolitischer Grundsatzmaßnahmen	45
Ergebnis 2a.2: Fertigungs- und Beschäftigungsfähigkeitsmaßnahmen und -programme zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit	52
Ergebnis 2a.3: Jugendbeschäftigung	58
Operatives Ziel 2b: Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten	63
Ergebnis 2b.1: Förderung der Beschäftigung durch Unternehmensentwicklung	63
Ergebnis 2b.2: Förderung der Beschäftigung durch Strategien der beschäftigungsintensiven Investitionen	70
Ergebnis 2b.3: Menschenwürdige Arbeit durch lokale Entwicklung: Verringerung der Armut durch lokale Entwicklung und Förderung	77

Strategisches Ziel Nr. 3: Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des Sozialschutzes für alle	87
Operatives Ziel 3a: Erweiterter Erfassungsbereich der Sozialen Sicherheit	89
Ergebnis 3a.1: Verbesserte Grundsatzmaßnahmen und Strategien zur Erweiterung des Sozialschutzes für alle	89
Ergebnis 3a.2: Bessere Instrumente für die Analyse und Gestaltung grundsatzpolitischer Maßnahmen und eine gute Lenkung und Verwaltung im Sozialschutz.....	96
Operatives Ziel 3b: Wirksamer Arbeitnehmerschutz	103
Ergebnis 3b.1: Verbesserter Arbeitnehmerschutz in der formellen und informellen Wirtschaft	103
Ergebnis 3b.2: Dreigliedrige Aktionen zu Arbeitsmigrationen	110
Ergebnis 3b.3: Nationale Pläne zur Bekämpfung von HIV/Aids in der Welt der Arbeit	114
Strategisches Ziel Nr. 4: Stärkung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs	125
Operatives Ziel 4a: Gestärkte Sozialpartner	127
Ergebnis 4a.1: Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände gewinnen an Wert und Bedeutung für ihre Mitglieder sowie für potenzielle Mitglieder.....	127
Ergebnis 4a.2: Sozialpartner nehmen Einfluss auf sozioökonomische Grundsatzmaßnahmen und die Gestaltung der Leitung und Verwaltung	137
Operatives Ziel 4b: Regierungen und Institutionen des sozialen Dialogs.....	144
Ergebnis 4b.1: Stärkung der sozialen Dimension der regionalen Integration	144
Ergebnis 4b.2: Verbesserung der Lenkung und Verwaltung	148
Operatives Ziel 4c: Die Entwicklung des sozialen Dialogs auf Sektorebene.....	158
Ergebnis 4c.1: Verbesserte Arbeits- und Sozialergebnisse in bestimmten Sektoren	158
Leitstrategien und InFocus-Initiativen	167
Leitstrategien	167
Eine faire Globalisierung	167
Arbeit als Weg aus der Armut.....	168
Förderung der Geschlechtergleichstellung.....	169
Verstärkter Einfluss internationaler Arbeitsnormen im Rahmen der Entwicklung.....	171
Erweiterung des Einflusses der Sozialpartner, des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit	172
InFocus-Initiativen	174
InFocus-Initiative zur informellen Wirtschaft (IFI-IE)	174
InFocus-Initiative zur sozialen Verantwortung von Unternehmen (IFI-CSR).....	176
InFocus-Initiative zu Ausfuhr-Freizonen	177
Institutionelle Fähigkeiten	181
Ausbau von Partnerschaften.....	181
Stärkung der statistischen Kapazität.....	182
Verstärkte Wissens- und Informationsentwicklung	183
Verbesserung der Kommunikationsstrategien zur Förderung menschenwürdiger Arbeit	185

Internationales Institut für Arbeitsfragen	186
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin.....	186
Leitung, Unterstützung und Management	191
Ergebnisorientiertes Management	191
Management der technischen Zusammenarbeit	193
Evaluierung, Aufsicht und Verantwortlichkeit	199
Infrastruktur.....	200
Anhänge.....	203
Anhang I. Maßnahmen zur Durchführung der von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 94., 95. und 96. Tagung angenommenen Entschlüssen (2006 und 2007).....	205
Anhang II. Mit Sondermitteln finanzierte technische Zusammenarbeit nach strategischem und operativem Ziel, 2006-07	213
Anhang III. Ausgaben für Programme der technischen Zusammenarbeit nach Finanzierungsquelle, geographischer Region und Art der Unterstützung, 2006-07 (ohne Verwaltungsausgaben)	214
Anhang IV. Ausgaben für die technische Zusammenarbeit nach operativem Ergebnis, 2006-07	216
Anhang V. Ausgaben für die technische Zusammenarbeit nach Region und Land, 2006-07	218

Abkürzungen

ASEAN	Verband Südostasiatischer Nationen
AU	Afrikanische Union
CEACR	Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen
CEB	Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen
CIARIS	Lern- und Ressourcenzentrum für soziale Eingliederung
DWCP	Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit
ECOSOC	Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen
ECOWAS	Wirtschaftsgemeinschaft der westafrikanischen Staaten
EDMS	Elektronisches Dokumenten-Managementsystem
EIIP	Programm für beschäftigungsintensive Investitionen
EU	Europäische Union
FAO	Erährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen
GCC	Golf-Kooperationsrat
GEA	Globale Beschäftigungsagenda
GUS	Gemeinschaft unabhängiger Staaten
IAK	Internationale Arbeitskonferenz
IFAD	Internationaler Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung
IFC	Internationale Finanz-Kooperation
IILS	Internationales Institut für Arbeitsfragen
IMF	Internationaler Währungsfonds
IPEC	Internationales Programm für die Beseitigung der Kinderarbeit
IRIS	Integriertes Ressourceninformationssystem
IT	Informationstechnologie
KAB	Know About Business
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
MDG	Millenniumsentwicklungsziele
MOSS	Mindestnormen der operationellen Sicherheit
NAP	nationaler Aktionsplan
NEP	ationale Beschäftigungspolitik
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PRS	Strategie zur Verringerung von Armut
PRSPs	Strategiepapiere zur Verringerung von Armut
RAPS	Personalbeschaffungs-, Zuweisungs- und Vermittlungssystem

REC	Regionale Wirtschaftsausschüsse
SADC	Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika
SGR	Strategischer grundsatzpolitischer Rahmen
SIYB	Start and Improve Your Business
SMM	Modul für strategisches Management
TREE	Ausbildung für ländliche wirtschaftliche Eigenständigkeit
UEMOA	Westafrikanische Wirtschafts- und Währungsunion
UNAids	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids
UNCTAD	Handels- und Entwicklungskonferenz der Vereinten Nationen
UNDAF	Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen
UNDESA	VN-Hauptabteilung wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten
UNDG	Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen
UNDP	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
UNDSS	VN-Hauptabteilung Sicherheit
UNHCR	Hoher Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen
UNIDO	Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung
UNIFEM	Entwicklungsfonds der Vereinten Nationen für die Frau
WCMS	Webcontent-Managementsystem
WEDGE	Programm für die Entwicklung des weiblichen Unternehmertums und die Gleichstellung der Geschlechter
WIND	Arbeitsverbesserungen im Rahmen der lokalen Entwicklung
WISCON	Arbeitsverbesserungen in Kleinbaustellen
WISE	Arbeitsverbesserungen in Kleinbetrieben
WISH	Arbeitsverbesserungen für ein sicheres Zuhause

Zusammenfassung

Einleitung

Dieser Bericht vermittelt einen Überblick über die Leistung der IAO und die Programmdurchführung in der Zweijahresperiode 2006-07. Auf der Grundlage der Vorgaben des Verwaltungsrats bietet der Bericht detaillierte Auswertungen und Analysen zu jedem strategischen Ziel mit einem Schwerpunkt auf der Ebene der Ergebnisse. Dies ist Bestandteil eines laufenden Prozesses zur Verfeinerung der Indikatoren für 2008-09 und zur vollständigen Überarbeitung der Indikatoren für den Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmen (SGR) für 2010-15.

Zum ersten wurden die Informationen für den Bericht mit Hilfe des Integrierten Ressourcen-Informationssystems (IRIS) der IAO zusammengestellt; dabei kam ein neu entwickeltes Modul für die Berichterstattung über die Programmdurchführung zum Einsatz. Die Informationen wurden in jedem Außenamt eingegeben. Als Rahmen für die Berichterstattung dienten Ergebnisse der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, die anschließend von den mit der Berichterstattung über das jeweilige Ergebnis betrauten Koordinatoren überprüft wurden.

Der Bericht vermittelt ein genaueres Bild über die Arbeit der IAO, ist dafür aber auch wesentlich länger. Der Verwaltungsrat möge zur Verwendung dieses Ansatzes bei zukünftigen Berichten Stellung nehmen.

Internationale Zusammenarbeit zugunsten menschenwürdiger Arbeit

Das Konzept der menschenwürdigen Arbeit wurde als eine neue Zielvorgabe in die Millenniums-Entwicklungsziele aufgenommen, und die Ministererklärungen des Wirtschafts- und Sozialrats der Vereinten Nationen (ECOSOC) von 2006 und 2007 nahmen darauf Bezug. Ein Toolkit zur generellen Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit bei den Aktivitäten aller VN-Organisationen, für das in diesen Erklärungen ein Mandat ausgesprochen wurde, wurde innerhalb des Koordinierungsrats der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen (CEB) entwickelt und als Instrument für grundsatzpolitische Kohärenz im Handlungsfeld der menschenwürdigen Arbeit für das gesamte multilaterale System gebilligt. Die IAO war in vollem Umfang in den VN-Reformprozess eingebunden und beteiligte sich aktiv an der CEB-Überprüfung und globalen Reformanstrengungen sowie an integrierten VN-Programmen auf Landesebene, insbesondere in den acht Pilotländern für „Einheit in der Aktion“. Unterstützung für menschenwürdige Arbeit wurde auch in der Abschlusserklärung des G8-Gipfels im Juni 2007, den vom Europäischen Ministerrat im Dezember 2006 angenommenen Schlussfolgerungen und einer Mitteilung der Europäischen Kommission bekundet, in der menschenwürdige Arbeit als eine Priorität für die Entwicklungszusammenarbeit hervorgehoben wurde. Die IAO stärkte ihre partnerschaftlichen Aktivitäten und entwickelte gemeinsame Aktionsprogramme mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) sowie VN-Sonderorganisationen. Ferner unterzeichnete sie eine Reihe von Kooperationsvereinbarungen mit anderen Organisationen.

Regionale Entwicklungen

Afrika

Die IAO bemühte sich gemeinsam mit Mitgliedstaaten und verschiedenen Organisationen um größere grundsatzpolitische Kohärenz und mehr Unterstützung für die Agenda für menschen-

würdige Arbeit in kontinentalen, regionalen und nationalen Entwicklungsstrategien. Zur Förderung der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze wurde 2006 eine gemeinsame Arbeitsgruppe der Kommission für Arbeit und soziale Angelegenheiten der Afrikanischen Union und der IAO gebildet. Technische Unterstützung und Beiträge der IAO resultierten in der Integration von Themen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in regionale Agenden, der Einrichtung des Regionalen Beschäftigungsnetzwerks und die Aufnahme der Jugendbeschäftigung in die Konsenserklärung, die während des Fünften Afrikanischen Entwicklungsforums angenommen wurde. Die verstärkte Kooperation der IAO mit den regionalen Wirtschaftsausschüssen (REC) trug zur Annahme regionaler Rahmen für eine integrierte Beschäftigungspolitik in den fünf afrikanischen Regionen bei. Auf der 11. Afrikanischen Regionaltagung der IAO im April 2007 nahmen die IAO-Mitgliedsgruppen eine Agenda für menschenwürdige Arbeit für Afrika 2007-15 an.

Amerika

Die Arbeit wurde beeinflusst durch die Prioritäten der Agenda der Hemisphäre für die Förderung der menschenwürdigen Arbeit und der Dekade für menschenwürdige Arbeit (2006-15). Besondere Aufmerksamkeit wurde der Jugendbeschäftigung gewidmet; 13 Länder in der Region entwickeln Pläne und Initiativen in diesem Bereich. In Mexiko und Brasilien wurde die Kinderarbeit mit Sozialprogrammen in der Form von Programmen für an Auflagen geknüpfte Bargeldleistungen bekämpft. In verschiedenen Räten, Foren und anderen Mechanismen für den sozialen Dialog wurde der soziale Dialog gestärkt. Die Anwendung der Übereinkommen zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen war eine Priorität und resultierte in konkreten Instrumenten für regionale Integrationsprozesse.

Arabische Staaten

Die IAO unterzeichnete eine neue Vereinbarung mit der Arabischen Arbeitsorganisation. Sie führte zur Durchführung eines Dreigliedrigen Regionalen Seminars über Arbeitsschutz, das in der Ausarbeitung eines strategischen Aktionsplans zum Arbeitsschutz für die Region resultierte. Für den Golf-Kooperationsrat geleistete technische Unterstützung mündete in eine Stärkung der Arbeitsaufsichtsbehörden in mehreren Ländern, und Aktivitäten zur Beschäftigungsförderung unterstützten die Entwicklung nationaler Strategien und Aktionspläne. Im Libanon und im Irak wurden neue Beschäftigungsinitiativen auf den Weg gebracht. In der Region wurden Verbesserungen der Arbeitnehmervertretung registriert, und es wurden Mechanismen für die Beteiligung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände an der Überwachung von DWCPs etabliert.

Asien und der Pazifik

Die 14. Asiatische Regionaltagung (Republik Korea, 2006) war ein wichtiger Meilenstein. Auf ihr wurde das Bekenntnis der Mitgliedsgruppen zu menschenwürdiger Arbeit durch die Asiatische Dekade für menschenwürdige Arbeit (2006-15) und Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit bekräftigt. Fünf regionale Prioritäten wurden unterstützt, die sich im Programm und Haushalt für 2008-09 widerspiegeln und in die Asiatische Dekade für menschenwürdige Arbeit eingebettet wurden. Themen im Zusammenhang mit der Durchführung der Asiatischen Dekade für menschenwürdige Arbeit wurden auch auf dem Asiatischen Beschäftigungsforum über Wachstum, Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit (Beijing, 2007) und der Dreigliedrigen Fachtagung der IAO über menschenwürdige Arbeit in den Pazifischen Inselstaaten (Fidschi, 2007) erörtert. Die IAO unterzeichnete eine Kooperationsvereinbarung mit dem Sekretariat des Verbands Südostasiatischer Nationen (ASEAN) und begann Initiativen mit dem Südasiatischen Verband für Regionale Zusammenarbeit sowie dem Forum der Pazifischen Inseln.

Europa und Zentralasien

Die zwei Erweiterungen der Europäischen Union (EU) führten dazu, dass die IAO ihre grundsatzpolitische Beratung und technische Unterstützung nunmehr auf Südosteuropa, Osteuropa, den Kaukasus und Zentralasien konzentriert. Durch die Ausarbeitung und Durchführung von elf DWCPs, die gestärkte regionale Zusammenarbeit zur Beschäftigungspolitik in Südosteuropa (den so genannten „Bukarest-Prozess“) und die Annahme regionaler Ziele zur Jugendbeschäftigung in Südosteuropa und den Ländern der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS) wurden Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit gefördert. Der Ansatz der IAO zum Arbeitsschutz trug zur Verständigung auf einen regionalen Aktionsplan und zur Umstrukturierung von Leistungssystemen in mehreren Ländern bei. Durch Kampagnen gegen Menschenhandel und durch die Schaffung von Kapazität wurde der Migration verstärkt Aufmerksamkeit gewidmet. Der soziale Dialog wurde durch die Unterstützung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden gestärkt, wenngleich er noch wenig verbreitet ist.

Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit

Das IRIS-Modul für strategisches Management (IRIS/SMM) erleichterte einen transparenten Programmierungsprozess, während die Verknüpfung von Ressourcen mit Ergebnissen von Landesprogrammen im gesamten Amt die Zusammenarbeit verbesserte und es ermöglichte, die Mittelverwendung genauer zu verfolgen. In 31 Mitgliedstaaten wurden DWCP-Dokumente abgeschlossen, und in 53 anderen befanden sie sich in Arbeit. Die Durchführung von DWCPs zeigte, dass sie zur Definition realistischerer Ergebnisse sowie konkreter Ziele beitragen und sich rasch zum wichtigsten Instrument für die Zuweisung von Ressourcen entwickeln. Die Unterstützung für VN-Landesprogramme und Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAF) wurde in allen Regionen verstärkt.

Weitere Verbesserung von grundsatzpolitischer Kohärenz, DWCPs, Indikatoren und Berichterstattung

Der Prozess der Berichterstattung über die in dieser Zweijahresperiode erreichten Ergebnisse hat zu wichtigen Erkenntnissen und Lektionen für die Zukunft geführt.

Grundsatzpolitische Kohärenz und Schwerpunktsetzung werden weiterhin wichtige Instrumente für die Verbesserung der Wirksamkeit der Arbeit der IAO sein. Wichtige Maßnahmen zur Verbesserung der grundsatzpolitischen Kohärenz und Schwerpunktsetzung wurden ergriffen oder wurden im Programm und Haushalt für 2008-09 eingeführt. Dazu zählen DWCPs, gemeinsame Ergebnisse, globale Produkte, Gelegenheiten im Rahmen der VN-Reform und eine Wissensstrategie. Es wird wichtig sein, sicherzustellen, dass diese Maßnahmen kontinuierlich verbessert und wirksam angewendet werden.

Bei der Entwicklung und Durchführung von DWCPs wurden beträchtliche Fortschritte erzielt. Es sollte jedoch noch mehr getan werden, insbesondere in Bezug auf die Qualitätssicherung, die Beteiligung der Mitgliedsgruppen sowie die Festlegung von Prioritäten und Schwerpunkten.

Im Bereich der Indikatoren und der Berichterstattungsmechanismen wurden Verbesserungen erreicht. Die Stärkung der Rolle der Ergebniskoordinatoren, Verbesserungen des IRIS, die Entwicklung besser messbarer Indikatoren und die bessere Nutzung der Evaluierung müssen jedoch noch weiterverfolgt werden.

Andere Entwicklungen in der Zweijahresperiode

Neu angenommene Instrumente

Nach intensiven dreigliedrigen Konsultationen wurden das Seearbeitsübereinkommen, 2006, und das Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007, mit großer Unterstützung angenommen. Beide Übereinkommen konsolidieren und aktualisieren bestehende IAO-Übereinkommen, enthalten aber auch neue Bestimmungen.

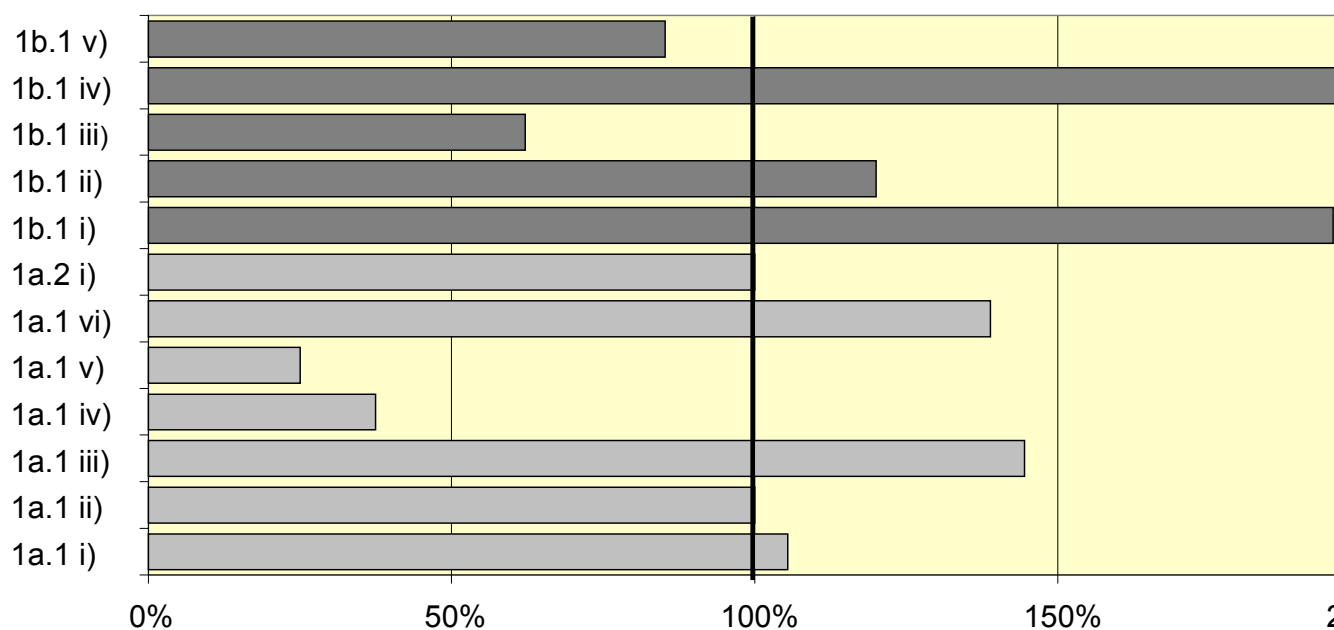
Die IAO nahm auch das Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, und die Empfehlung (Nr. 197) betreffend den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, eine neue Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis und eine Entschlie-ßung über die Exposition gegenüber Asbest an.

Ende der Nutzung des Fonds für die Überschussmittel von 2000-01

Ende 2007 waren 97,36 Prozent der Mittel aus dem Überschuss von 2000-01 verwendet worden. In geringem Umfang waren in Ländern, in denen aus dem Überschuss finanzierte Projekte aufgrund geopolitischer Umstände schwierig durchzuführen waren, zugewiesene Mittel nicht ausgegeben worden. Über einen Zeitraum von fünf Jahren wurden Mittel aus dem Überschuss zur Finanzierung von 155 Projekten zu allen strategischen Zielen verwendet. Dazu zählten Projekte zur Förderung des sozialen Dialogs, zur Unterstützung von Menschen, die von Krisen betroffen wurden, zu Aktivitäten im Zusammenhang mit der sozialen Dimension der Globalisierung und zur Schaffung institutioneller Kapazität wie der Einführung des IRIS.

Strategisches Ziel Nr. 1: Förderung und Verwirklichung von Normen und grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit

Erreichte Zielvorgaben in Prozent



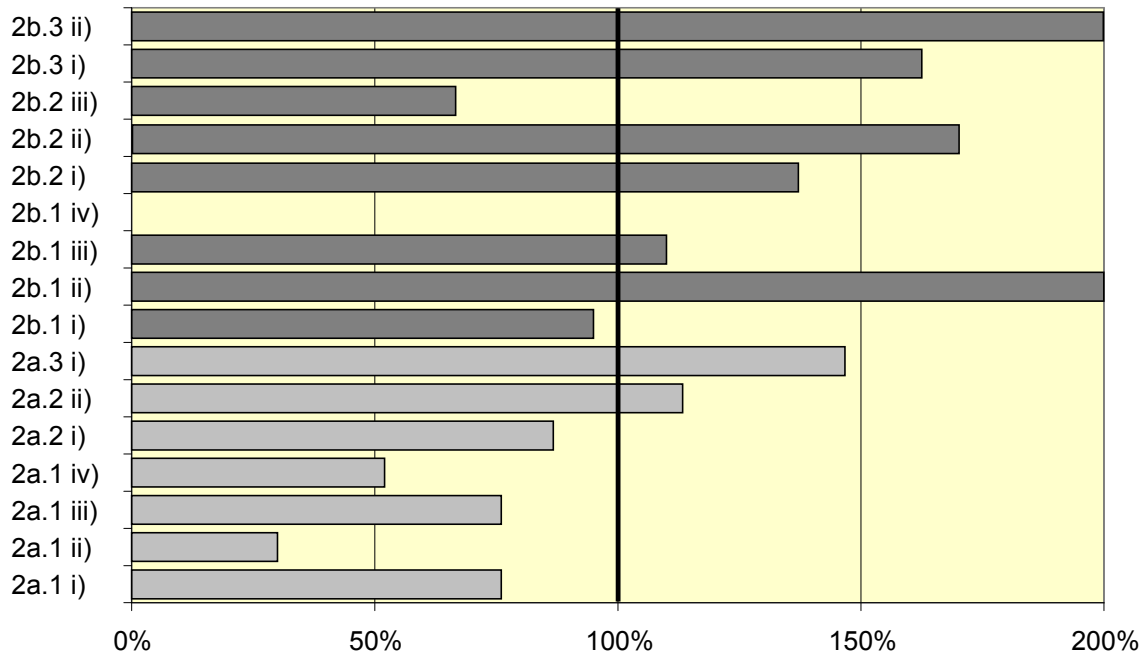
Von der internationalen Anerkennung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zeugte das internationale Interesse an ihrer Aufnahme in Richtlinien, Vereinbarungen und Verhaltenskodexen auf Unternehmensebene. Auf der nationalen Ebene nahmen viele Länder grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in neu gefasste oder beschlossene Arbeitsgesetze auf, und 19 Länder ratifizierten Kernübereinkommen. Die Ergebnisse für das Antidiskriminierungsprinzip blieben hinter den Zielvorgaben zurück. Zusätzliche Instrumente zur Förderung dieser Prinzipien wurden entwickelt.

Insgesamt 65 Mitgliedstaaten berichteten über Fortschritte bei der Bekämpfung der Kinderarbeit, wobei sich die Maßnahmen auf die Datenerhebung und die generelle Berücksichtigung des Problems konzentrierten. Schätzungsweise 415.000 Kindern und ihren Familien kamen die Unterstützung durch die IAO und von der IAO unterstützte Interventionen unmittelbar zugute, schätzungsweise einer Million mittelbar. Um eine umfassendere Anwendung von IAO-Prinzipien zu erreichen, müssen die grundsatzpolitische Arbeit auf Landesebene und die Maßnahmen verbessert werden, mit denen gewährleistet werden soll, dass die Kinderarbeit in nationalen, regionalen und internationalen Programmen und Prioritäten Berücksichtigung findet. Die IAO hat den Gesamtbericht 2006 und den Globalen Aktionsplan mit Zielvorgaben für die Ausarbeitung nationaler Aktionspläne erstellt und die Ausarbeitung globaler Normen für Statistiken zur Kinderarbeit unterstützt.

Wie der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen festgestellt hat, haben die verbesserte Anwendung ratifizierter Übereinkommen und die dreigliedrige Beteiligung am Aufsichtsprozess die Erwartungen übertroffen. Über eine Strategie zur Verbesserung der Wirkung des Normensystems wurde ein breiter Konsens erzielt. Die Aufrechterhaltung der Qualität des Aufsichtssystems bleibt angesichts der zunehmenden Arbeitsbelastung eine ständige Herausforderung. Die vier Normendatenbanken wurden weiterhin umfassend genutzt. Die IAO richtete das NATLEX-Portal mit Länderprofilen ein. Es bietet einen Online-Zugriff auf alle normenbezogenen Informationen zu den einzelnen Mitgliedstaaten mit Hyperlinks zu den Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit.

Strategisches Ziel Nr. 2: Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, eine angemessene Beschäftigung und ein angemessenes Einkommen zu finden

Erreichte Zielvorgaben in Prozent



Die operative Durchführung der Globalen Beschäftigungsagenda (GBA) in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit führten zu einer verstärkten Nachfrage nach IAO-Unterstützung und -Produkten. Durch dreigliedrige Konsultationen und sozialen Dialog wurden in 17 Ländern nationale Beschäftigungspolitiken und -strategien formuliert, und internationale Initiativen in mindestens zehn Ländern werden vorangetrieben. Veränderungen der Entwicklungshilfearchitektur, die neue Strategie für eine einheitliche Vorgehensweise der VN in Ländern, die Partnerschaft zwischen IAO und UNDP sowie der Fonds für die Millenniums-Entwicklungsziele eröffneten neue Chancen, erforderten jedoch kontinuierliche Anpassung. In der Zweijahresperiode wurde die Unterstützung für Arbeitsmarktinformationssysteme sowie Arbeitsmarktdaten und -analysen beträchtlich ausgeweitet.

Gesamtzielvorgaben in Bezug auf Veränderungen bei Qualifizierungsvorschriften, Grundsatzipolitik und Programmdurchführung wurden erreicht. Die Verpflichtung zum Erreichen der Millenniums-Entwicklungsziele und die Anerkennung der Bedeutung von menschenwürdiger Arbeit für die Verringerung der Armut führten zu einer Erhöhung der Ressourcen für Bildung und Alphabetisierungsmaßnahmen und unterstrichen die Verknüpfung zwischen Bildung, Berufsausbildung und Beschäftigungsfähigkeit als Mittel zur Gewährleistung des Eintritts in die Arbeitswelt. Die IAO muss neue Instrumente entwickeln, um der Qualifizierung in der ländlichen und der informellen Wirtschaft neue Impulse zu geben, Kernqualifikationen in die Fachausbildung zu integrieren und die Qualifizierung in Maßnahmen zur lokalen Wirtschaftsentwicklung und nationale Beschäftigungsstrategien einzubinden.

Mindestens 21 Länder entwickelten nationale Aktionspläne (NAP) oder führten operative Programme zur Förderung der Jugendbeschäftigung durch, die den wesentlichen Elementen der Globalen Beschäftigungsagenda und des Übereinkommens (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, entsprachen. Die IAO entwickelte auch neue Instrumente für die Mitgliedsgruppen

und trug zur Einbeziehung von menschenwürdiger Arbeit für junge Menschen in Beschäftigungspolitiken sowie globale und regionale Programme bei. Weil die Mitgliedstaaten sich zunehmend auf die Jugendbeschäftigungspolitik konzentrieren, muss die IAO neben ihrem Angebot an längerfristigen Ansätzen ihre Kapazität für Reaktionen auf Ersuchen von Ländern verbessern, die sich gezwungen sehen, Lösungen für Probleme zu finden, die rasch gelöst werden müssen.

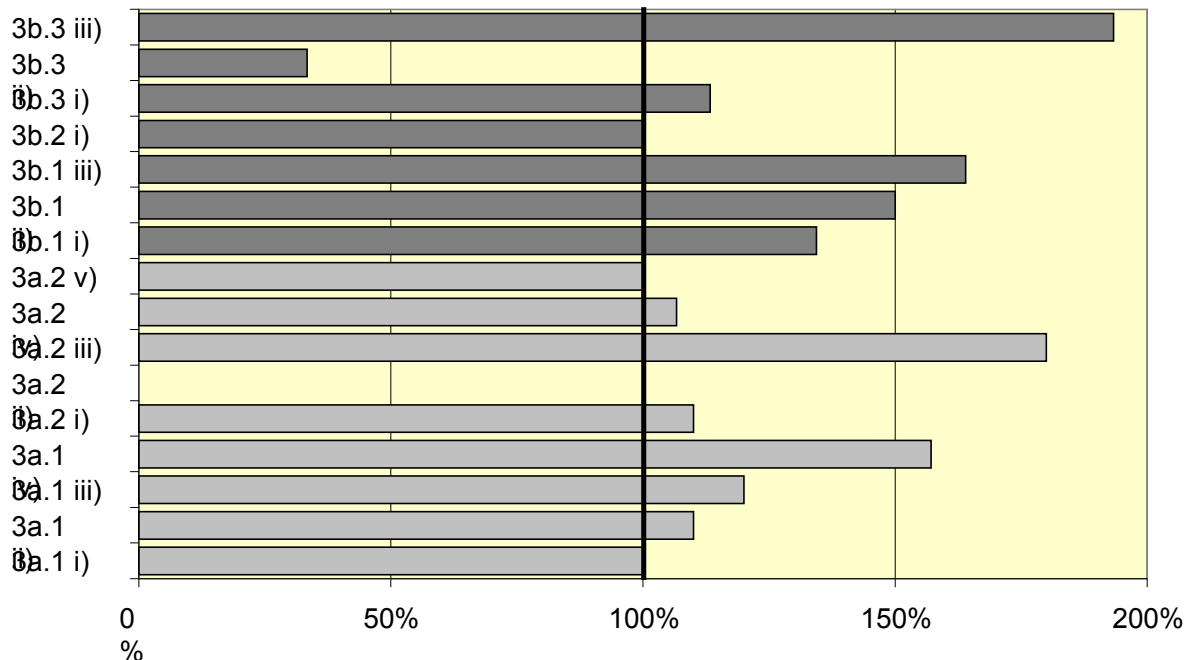
Durch die Entwicklung und Anwendung stärker integrierter Methodologien zur Verknüpfung von Interventionen auf der grundsatzpolitischen Ebene mit Instrumenten zur Weiterentwicklung der Geschäftstätigkeit wurden bei den Aktivitäten zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch Unternehmensentwicklung wichtige Fortschritte erzielt. Diese kamen im Programm für die Entwicklung des weiblichen Unternehmertums und die Gleichstellung der Geschlechter (WEDGE), Krisenreaktionsinterventionen und Programmen zur Verbesserung der Position von Unternehmen in der Wertschöpfungskette zum Tragen. Wenngleich auf der Landesebene signifikante Wirkungseffekte erzielt wurden, erwies sich die Ausweitung erfolgreicher Pilotprojekte weiterhin als schwierig. Der Schaffung förderlicher Umfelder für Unternehmen muss bei der Programmentwicklung und -durchführung ein höherer Stellenwert eingeräumt werden. Die Programmentwicklung bleibt auch relativ schwach in Bezug auf die quantitative Wirkungsmessung und -analyse.

Neun Länder in Krisensituationen verwendeten beschäftigungsintensive Ansätze, und 20 Länder verabschiedeten Programme, mit denen sie deren Anwendbarkeit nachwiesen. Eine unabhängige Evaluierung globaler Strategien bestätigte die internationale Anerkennung der hohen Qualität von IAO-Strategien, -Methodologien und Instrumenten. Trotz dieser Anerkennung ist es notwendig, neuen Akteuren und Entscheidungsträgern gegenüber kontinuierlich ihre Wirksamkeit nachzuweisen; Probleme der Leitung und Verwaltung bleiben ein Hindernis für die Umsetzung von Langzeitstrategien. Die IAO wird deshalb ihre Bemühungen zur Institutionalisierung von Methodologien und Instrumenten durch Schaffung von Kapazität fortsetzen. Staatliche Behörden, Sozialpartner und Gemeinschaften müssen besser integriert werden, und Partnerschaften mit internationalen Finanzierungs- und Entwicklungsorganisationen müssen ebenfalls gefördert werden.

Eine Reihe von Ländern berücksichtigte die lokale Wirtschaftsentwicklung in ihren Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit. Dies resultierte in besser integrierten Ansätzen zur Beschäftigungsförderung, Unternehmensentwicklung, beschäftigungsintensiven Ansätzen und Qualifizierung. Die Entwicklung einer globalen Ressourcenplattform und die Produktion von Toolkits waren wichtige Errungenschaften und trugen dazu bei, das Bewusstsein der Mitgliedsgruppen zu schärfen und den Zugang zu wichtigen Ressourcen zu eröffnen. Die verbesserte Integration innerhalb der IAO mündet in ein umfassendes Programm zur lokalen Wirtschaftsentwicklung.

Strategisches Ziel Nr. 3: Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des Sozialschutzes für alle

Erreichte Zielvorgaben in Prozent



Prioritäten der Sozialen Sicherheit wurden in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, Prozesse für die Erstellung von Strategiedokumenten zur Verringerung der Armut und nationale Aktionspläne aufgenommen. In vielen Fällen spielten die Sozialpartner eine wichtige Rolle bei der Berücksichtigung dieser Prioritäten in nationalen Agenden. Wenngleich die Bedeutung der Sozialen Sicherheit in grundsatzpolitischen Erklärungen auf internationalen Konferenzen und auf der nationalen Ebene anerkannt wurde, musste nachdrücklich Förderarbeit geleistet werden, um die Aufnahme der Sozialen Sicherheit in nationale Pläne und internationale Rahmen zu erreichen. Die IAO erstellte zwei Grundsatzdokumente zur Verwendung in der Förderarbeit und richtete zwei neue Plattformen im Internet ein.

Die IAO unterstützte Mitgliedstaaten bei der Entwicklung und Durchführung von Grundsatzausnahmen zum Sozialschutz und zur Lenkung und Verwaltung von Sozialschutzsystemen. Mit Unterstützung durch die IAO verbesserten 27 Länder die nationale Kapazität in diesem Bereich. Weitere 14 Länder ergriffen Maßnahmen zur Verbesserung der Lenkung und Verwaltung von Sozialschutzsystemen. Die IAO konzentrierte ihre Unterstützung auf nationale Reformprozesse in einer begrenzten Zahl von Ländern, in Form von Programmen, die zu Komponenten von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, Strategiedokumenten zur Verringerung der Armut oder Sozialschutzprogrammen gemacht werden konnten. Dies erforderte Unterstützung in einem beträchtlichen Umfang und führte bisweilen zu einer hohen Beanspruchung der Ressourcen und der Kapazitäten der IAO.

Die Annahme des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, war eine wichtige Entwicklung und bildete die Grundlage für die Aktivitäten der IAO in diesem Bereich. Weitere nationale Arbeitsschutzprofile wurden entwickelt, und 16 Länder ratifizierten Arbeitsschutzübereinkommen. Umfangreiche technische Unterstützung wurde für die Stärkung der Kapazität der Arbeitsaufsichtsbehörden geleistet. Die Aufgabe, staatliche Behörden zu bewegen, schrittweise sichere und gesunde Arbeitsumfelder zu schaffen, muss weiter verfolgt

werden. Um Unterstützung für die Anstrengungen der IAO zu erhalten und die Mittelbeschaffung zu erleichtern, bedarf es einer nachdrücklichen Mobilisierung der Mitgliedsgruppen.

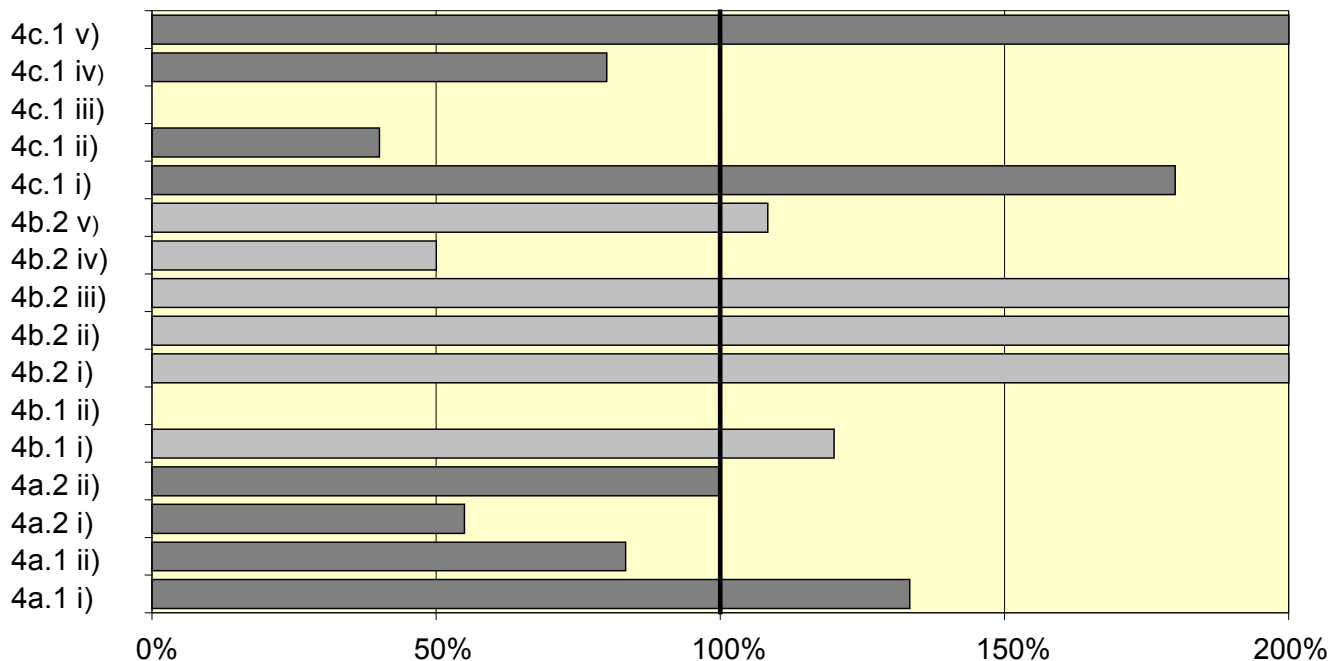
In einer globalisierenden Welt muss der Arbeitsmigration zunehmend Aufmerksamkeit gewidmet werden. Die IAO-Unterstützung trug in 20 Ländern zu Maßnahmen zum Schutz von Arbeitsmigranten, Verpflichtungen zur Bekämpfung der Diskriminierung von Migranten und Ratifizierungen von IAO- und VN-Übereinkommen zur Migration bei. Die Annahme des Multilateralen Rahmens für Arbeitsmigration¹ wird die Entwicklung wirksamer Grundsatzmaßnahmen zur Arbeitsmigration fördern. Es laufen Forschungsarbeiten, die es der IAO ermöglichen werden, wirksamer auf die sich neu stellenden Probleme von Arbeitsmigranten in der informellen Wirtschaft und der temporären Migration zu reagieren. Mit dem Ziel, umfassendere Daten zur Migration zu erhalten, wurde eine Ergänzung zur Arbeitskräfteerhebung entwickelt und in drei Mitgliedstaaten eingeführt.

In mehr als 70 Ländern wurden Aktivitäten und Projekte der technischen Zusammenarbeit in Bezug auf HIV/Aids durchgeführt. Die Strategien konzentrierten sich auf konkrete Arbeitsbereiche sowie die am stärksten betroffenen Regionen und dienten zur Unterstützung dreigliedriger Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung und Durchführung von Programmen. Die Zielvorgaben wurden im Allgemeinen übertroffen, insbesondere im Hinblick auf die Durchführung von innerbetrieblichen grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen. Sicherzustellen, dass die Betriebe zum allgemeinen Zugang zu Verhütung und Behandlung beitragen, sowie Maßnahmen zur Verhinderung von Neuinfektionen zu etablieren, bleiben die vorrangigsten Aufgaben für die IAO. In Ländern mit niedriger Prävalenz besteht bisweilen angesichts anderer drängender Probleme nur eine geringe Bereitschaft zur Befassung mit dem HIV/Aids-Problem.

¹ Der Multilaterale Rahmen für Arbeitsmigration: Nicht verbindliche Grundsätze und Leitlinien für einen auf Rechten beruhenden Ansatz im Bereich der Arbeitsmigration wurde 2005 von einer Dreigliedrigen Sachverständigentagung angenommen. Auf seiner 295. Tagung (März 2006) nahm der Verwaltungsrat Kenntnis vom Rahmen und billigte seine Veröffentlichung.

Strategisches Ziel Nr. 4: Stärkung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs

Erreichte Zielvorgaben in Prozent



Es wurde eine steigende Nachfrage nach Unterstützung bei direkten Dienstleistungen für Arbeitgeberverbände registriert, und die IAO erwies sich als sehr wirksam bei der Entwicklung von Instrumenten und Ausbildungsmaterialien, die den Wert von Verbänden für ihre Mitglieder erhöhten. In Bezug auf die Erbringung von Dienstleistungen durch Arbeitgeberverbände wurden Zielvorgaben übertroffen. Dies galt jedoch nicht für die Einflussnahme auf Grundsatzmaßnahmen zur Verbesserung der Unternehmensleistung und der Wettbewerbsfähigkeit. Weil es bei diesem Ziel u.a. darauf ankam, Verbänden zu helfen, Einfluss auf dritte Parteien zu nehmen, stellte es eine sehr große Herausforderung dar. Zu den sonstigen Problemen zählten die Besetzung freier Stellen für Arbeitgeberspezialisten und das Fehlen einer Vereinigungstradition in einigen Ländern. Die IAO entwickelte ein neues elektronisches Toolkit – *Reaching out to small and medium-sized enterprises* –, dass dazu dienen soll, der unzureichenden Vertretung des Sektors der Kleinbetriebe entgegenzuwirken.

Es gab mehrere positive Entwicklungen in Bezug auf Arbeitnehmerverbände. Dazu zählten ihre Mitwirkung an Prozessen für Strategiedokumente zur Verringerung der Armut, mehr Kapazität zur Einflussnahme auf die Politik und Entwicklungsagenden sowie mehr Kooperation durch Zusammenschlüsse nationaler, regionaler und internationaler Arbeitnehmerverbände. Besondere Aufmerksamkeit wurde den Anliegen der Geschlechtergleichstellung, der Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle, auch in Ausfuhr-Freizonen, und auf Rechten basierender Beschäftigung für junge Menschen gewidmet. In einigen Ländern erschwerte das politische Klima Aktivitäten für mehr Zusammenarbeit. Dies unterstreicht die Notwendigkeit der Stärkung der Unterstützung durch die IAO und die Etablierung klarerer Prioritäten für die Schaffung von Kapazität. Die Schlussfolgerungen des Internationalen Arbeitnehmersymposiums über die Rolle von Gewerkschaften in der Arbeiterbildung (Oktober 2007) sollten genutzt werden, um diese Probleme anzugehen.

Bezüglich der Stärkung der sozialen Dimension der regionalen Integration waren die Ergebnisse uneinheitlich. Es gab mehrere positive Entwicklungen bezüglich der Beteiligung von Mit-

gliedsgruppen der IAO am regionalen sozialen Dialog als Resultat von Unterstützung durch die IAO, aber der Gesamtgrad der Einflussnahme der IAO und der Sozialpartner auf die Entwicklung der regionalen Arbeits- und Beschäftigungspolitik war nicht leicht zu beurteilen. Zur Verbesserung der Koordinierung und des Wissensaustauschs wurde eine Umfrage im gesamten Amt durchgeführt und ausgewertet. Wenngleich nicht als Ergebnisse aufgeführt, wurde eine Reihe von Vereinbarungen zwischen der IAO und verschiedenen regionalen Wirtschaftsgemeinschaften geschlossen. Für die institutionelle Zusammenarbeit stellen diese einen wichtigen Schritt nach vorne dar.

In Bezug auf die Verbesserung der Arbeitsmarktsteuerung sowie der nationalen Wirtschafts- und Sozialpolitik durch den sozialen Dialog wurden gute Ergebnisse erzielt. Die Gender-Dimension konnte durch die Berichterstattung jedoch nicht gut erfasst werden. Mit dem Ziel, die Wirksamkeit ihrer Dienstleistungen zu verbessern, ersuchte eine Reihe von Ministerien um Unterstützung durch die IAO. Das Programm *Better Work* der IAO und der Internationalen Finanz-Corporation (IFC) mit seinem Schwerpunkt auf der Verbesserung des sozialen Dialogs, der Arbeitsbedingungen und der Wettbewerbsfähigkeit in globalen Lieferketten in Übereinstimmung mit dem nationalen Recht und den Kernarbeitsnormen wurde aufmerksam zur Kenntnis genommen. Die Tendenz bei Mitgliedstaaten, einen fragmentarischen und eher direkten Ansatz zur Verbesserung von Lenkung und Verwaltung zu verfolgen, macht die Förderung der kohärenteren und umfassenderen Strategie der IAO zu einer kontinuierlichen Herausforderung.

Ein neuer Ansatz zu sektoralen Aktivitäten wurde angenommen. Er soll Kernbereiche der sektoralen Arbeit und Forschung stärken sowie die Verfahren für die Prioritätensetzung verbessern. Um die Wirkung zu maximieren, soll die Entwicklung von Instrumenten einschließlich Ausbildungsmaterialien mit noch mehr Nachdruck betrieben werden.

Gesamtstrategien für Aktivitäten zu einzelnen Sektoren waren erfolgreich, mussten jedoch an die später als geplante Annahme des Seearbeitsübereinkommens, 2006, und die notwendige dritte Erörterung des Übereinkommens (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor angepasst werden. Die starke Betonung von Konsultationen führte zu beispiellos hohen Zustimmungsraten für beide Instrumente. Zusätzlich zu zwei Ratifizierungen des Seearbeitsübereinkommens, 2006, und acht Ratifizierungen des Übereinkommens (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003, ergriffen in der Zweijahresperiode etwa 33 Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Einführung sektoraler Verhaltenskodexe und Richtlinien.

Leitstrategien

Eine faire Globalisierung

Die Integration des breiten Spektrums der Grundsatzmaßnahmen zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsmöglichkeiten war und ist eine große Herausforderung. Die Arbeitsgruppe des Verwaltungsrats für die soziale Dimension der Globalisierung spielte dabei eine zentrale Rolle, indem sie eine Reihe von Berichten und Hintergrundpapieren des Amtes zum Thema der grundsatzpolitischen Kohärenz erörterte. Die IAO initiierte eine Reihe von Tagungen mit Führungskräften verschiedener internationaler Organisationen, die sich auf die Verbesserung der grundsatzpolitischen Analyse und die Weiterentwicklung der Initiative für grundsatzpolitische Kohärenz konzentrierten. In mehreren Ländern werden Aktivitäten durchgeführt, um die Folgen internationaler wirtschafts- und finanzpolitischer Maßnahmen für menschenwürdige Arbeit zu bewerten und integrierte nationale grundsatzpolitische Reaktionen zur Unterstützung von DWCPs zu gestalten.

Arbeit als Weg aus der Armut

Die Aktivitäten konzentrierten sich auf die Entwicklung von Instrumenten, die Einflussnahme auf die nationale Politik und die Schaffung von Kapazität. Zu den Ergebnissen zählten die generelle Berücksichtigung der Beschäftigung in nationalen grundsatzpolitischen Rahmen und der hohe Stellenwert, welcher der Beschäftigung auf internationalen Tagungen eingeräumt wird. Ein offenes Problem bleibt die Notwendigkeit wirksamerer Einflussnahme auf nationale grundsatzpolitische Maßnahmen mit dem Ziel, bessere und sichtbare Ergebnisse in Bezug auf die Beschäftigung und die Armut herbeizuführen. Um einen größeren Einfluss auf nationale Ministerien auszuüben, muss die IAO deshalb ihre analytische und grundsatzpolitische Wissensbasis und ihre Zusammenarbeit mit den internationalen Finanzinstitutionen auf der globalen, regionalen und nationalen Ebene weiter ausbauen.

Förderung der Geschlechtergleichstellung

Im Hinblick auf die generelle Berücksichtigung von Gleichstellungsanliegen bei nationalen Aktivitäten durch Zusammenarbeit mit VN- und anderen internationalen Entwicklungsorganisationen wurden gute Ergebnisse erzielt. Die Geschlechtergleichstellung wurde in nationale Beschäftigungspläne aufgenommen und fand ihren Niederschlag in Arbeitsgesetzen. Mitgliedsgruppen und mehrere VN-Landesteams nutzten die IAO-Methodologie der partizipatorischen Gleichstellungsaudits. Ein großes Problem bleibt die bessere Durchsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen; um einen kohärenten Ansatz anbieten zu können, muss die IAO ein Maßnahmenpaket zugunsten der Geschlechtergleichstellung fördern und mit den Mitgliedsgruppen zusammenarbeiten. Es bedarf weiterer Personalausbildung in Bezug auf Geschlechtergleichstellungskonzepte, Techniken zur generellen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und wirksamerer Förderung der vier zentralen Geschlechtergleichstellungsübereinkommen.

Verstärkter Einfluss internationaler Arbeitsnormen im Rahmen der Entwicklung

Die Aktivitäten zur Erweiterung des Einflusses internationaler Arbeitsnormen im Rahmen der Entwicklung umfassten Maßnahmen zur Förderung der Ratifizierung und Durchführung aktueller Übereinkommen und die Unterstützung der Mitgliedstaaten mit dem Ziel, ihnen bei der Einhaltung ratifizierter Übereinkommen zu helfen. Zu den Bereichen, in denen Fortschritte erzielt wurden, zählten die Harmonisierung nationaler Arbeitsgesetze mit internationalen Arbeitsnormen, die Bildung von Ausschüssen zu Zwangsarbeit und die Verabschiedung von Maßnahmen gegen die Kinderarbeit in 65 Ländern. Um den Einfluss von Normen im Rahmen der Entwicklung zu vergrößern, bedarf es eines systematischeren Ansatzes und einer systematischeren Methodologie zur Ermittlung nationaler Prioritäten sowie der generellen Berücksichtigung normenbezogener Prioritäten bei Aktivitäten der technischen Zusammenarbeit der IAO und der VN.

Erweiterung des Einflusses der Sozialpartner, des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit

In vielen Ländern bildeten sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit die Grundlage für die Konsensbildung zu den verschiedensten sozial- und wirtschaftspolitischen Angelegenheiten. Die Dreigliedrigkeit und die umfassende Beteiligung der Sozialpartner waren ein wichtiges Merkmal einer Reihe von Prozessen, vor allem bei der Weitergabe von Wissen sowie der Planung und Durchführung von DWCPs. Das Toolkit zur generellen Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit unterstützte die Förderung der Dreigliedrigkeit. Ein offenes Problem besteht darin, den Einfluss der Sozialpartner auf wirtschafts- und sozialpolitische Entscheidungs-

prozesse sicherzustellen. Für die Personalausbildung wurden Ausbildungsmaterialien zu den Themen Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog entwickelt.

InFocus-Initiativen

InFocus-Initiative zur informellen Wirtschaft (IFI-IE)

Eine IAO-Initiative konzentrierte sich auf die Wissensentwicklung und die Weitergabe von Wissen, die Beurteilung und Integration von IAO-Instrumenten, Unterstützung für DWCPs, den grundsatzpolitischen Dialog, Organisation und Dreigliedrigkeit sowie Messung und Datenerhebung. Eine Reihe von Ländern erzielte beträchtliche Fortschritte bei der Verbesserung von Lenkung und Verwaltung, der Entwicklung nationaler grundsatzpolitischer Maßnahmen, der Ausweitung des Sozialschutzes, der Unterstützung von Organisation und Dialog sowie der Steigerung der Produktivität in der informellen Wirtschaft. Um zur Lösung des offenen Problems der Ermittlung und wirksamen Verteilung von Beispielen für gute Praxis beizutragen, muss die IAO ihre Instrumente in Bezug auf die informelle Wirtschaft in ein benutzerfreundliches und zugängliches Format bringen.

InFocus-Initiative zur sozialen Verantwortung von Unternehmen (IFI-CSR)

Die Organisation von zwei Foren und die Bildung einer Koordinierungsgruppe innerhalb der IAO trugen zur Entwicklung amtsinternen Wissens bei. Ausbildungsmaterialien zur Dreigliedrigen Grundsaterklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) wurden als wichtige Beiträge für dreigliedrige Tagungen und Expertentagungen genutzt. Durch die Schaffung von Kapazität wurde die Beteiligung der Mitgliedsgruppen an der Durchführung von Initiativen im Bereich der sozialen Verantwortung von Unternehmen gestärkt. Die zukünftige Arbeit wird sich darauf konzentrieren, die Strategie und die Kapazität der IAO zu verbessern sowie die Koordinierung innerhalb der IAO zu maximieren.

InFocus-Initiative zu Ausfuhr-Freizonen

Das Wissen über und das Verständnis von Ausfuhr-Freizonen wurden durch Studien, dreigliedrige Runde Tische, die Entwicklung von Websites und einer Datenbank sowie die Bildung einer internen Arbeitsgruppe zur Koordinierung der Aktivitäten zu Ausfuhr-Freizonen entwickelt. Für Sozialpartner wurden Ausbildungsmaßnahmen durchgeführt, und in einigen Ländern leisteten die Aktivitäten der IAO Beiträge zur Verbesserung in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit, die Bekämpfung der Kinderarbeit, die Anwendung von Arbeitsgesetzen und die Arbeitsbedingungen. Die raschen Veränderungen im Zusammenhang mit Ausfuhr-Freizonen erfordern kontinuierliche Forschung und Aktualisierung von Informationen. Im Rahmen der Beratungsdienstleistungen der IAO für Regierungen und Partner wurden erste Aktivitäten zur Zusammenstellung empfehlenswerter grundsatzpolitischer Maßnahmen entwickelt.

Institutionelle Fähigkeiten

Ausbau von Partnerschaften

Die breite Unterstützung menschenwürdiger Arbeit als eine grundlegende praxisorientierte Entwicklungsagenda spiegelte sich in der zunehmenden Mobilisierung des VN-Systems und der Annahme grundsatzpolitischer Dokumente mit einem Bekenntnis zur Unterstützung menschenwürdiger Arbeit auf zahlreichen internationalen Tagungen wider. Das Ziel menschenwürdiger

Arbeit wurde in vier internationale Initiativen und die Millenniums-Entwicklungsziele aufgenommen. Die Entwicklung des Toolkit zur generellen Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit, das sich an das VN-System und internationale Organisationen richtet, bedeutete einen wichtigen Schritt und wird dazu beitragen, das Ziel der menschenwürdigen Arbeit in den grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen dieser Organisationen zugunsten der Unterstützung von Landesstrategien weiter zu fördern und zu unterstützen.

Stärkung der statistischen Kapazität

Die Zahl der verfügbaren Statistikreihen der IAO stieg während der Zweijahresperiode. Die Berechnung globaler und regionaler Schätzwerte von Indikator 11 der Millenniums-Entwicklungsziele förderte die Erhebung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Arbeitsstatistiken auf der nationalen Ebene. Die IAO leistete Unterstützung bei der Verbesserung der Statistikkapazität in etwa 20 Mitgliedstaaten. Die IAO stellte die Arbeit in zwei Bereichen im Zusammenhang mit Statistiken zum Arbeitsschutz und zum sozialen Dialog ein.

Verstärkte Wissens- und Informationsentwicklung

Zur Verbesserung der Weitergabe von Wissen in den Regionen etablierte die IAO ein globales Informationsnetzwerk, erstellte mehrere Internet-gestützte Ressourcenleitfäden und begann ein Projekt zur Digitalisierung der IAO-Veröffentlichungen. Bei der Integration lokaler Datenbanken in Labordoc wurden Fortschritte erzielt; vier Informationsstellen nutzen derzeit Labordoc als ihre Datenbank, und 14 steuern ihre Datensätze bei. Es wurde eine Forschungs- und Veröffentlichungsstrategie beschlossen und eine konzentrierte Anstrengung unternommen, die Qualität der IAO-Veröffentlichungen durch die Veröffentlichung von mehr Titeln zu verbessern, die zuvor einer externen Fachprüfung unterzogen wurden. Die Zahl der von der Website der IAO kostenfrei herunterzuladenden IAO-Veröffentlichungen hat sich in der Zweijahresperiode mehr als verdoppelt.

Verbesserung der Kommunikationsstrategien zur Förderung menschenwürdiger Arbeit

Verbesserungen der Öffentlichkeitsarbeit der IAO resultierten in einer Verbesserung der Außenwahrnehmung und der Zugänglichkeit der Informationen über die IAO. Die Produktion von Videobeiträgen und die Überlassung von Videomaterial an Sender trug dazu bei, dass sich mehr Berichte mit der IAO befassten: Die Zunahme belief sich auf 22 Prozent. Veränderungen der Programmgestaltungsformate und der Programmzeitplanung führten dazu, dass sich die Gesamt-sendezeit mit einem Bezug auf die IAO verringerte. Um die Außenwahrnehmung zu verbessern, ging die Organisation daraufhin zu kürzeren Nachrichtenbeiträgen und Koproduktionen über. Die Zahl der Erwähnungen der IAO in den Printmedien stieg beträchtlich, vor allem in Asien und Europa. Die Website der IAO wurde stärker genutzt, und unter Verwendung des neuen Webcontent-Managementsystems (WCMS) ging im April 2007 eine neue öffentliche IAO-Website online.

Internationales Institut für Arbeitsfragen

Das Internationale Institut für Arbeitsfragen (IILS) führte eine Reihe von Aktivitäten zu menschenwürdiger Arbeit und Entwicklung sowie zur gesellschaftlichen Steuerung der globalen Wirtschaft durch. Dazu zählten: eine stark beachtete Studie zu Handel und Beschäftigung, die erste IILS-Forschungskonferenz, die Verleihung des ersten IAO-Forschungspreises für menschenwürdige Arbeit sowie Bücher, Diskussionspapiere und andere Veröffentlichungen. Auf der nationalen und regionalen Ebene wurden die Kontakte zu externen Forschungsnetzen und Institutionen

intensiviert, und Forschungskonferenzen in China und Indien trugen dazu bei, die Forschungszusammenarbeit in jenen Ländern zu etablieren.

Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin

Das Internationale Ausbildungszentrum der IAO in Turin (Turiner Zentrum) weitete seine Zusammenarbeit mit den Fachprogrammen und Außenämtern der IAO erneut aus. Darunter fielen Aktivitäten zur lokalen Wirtschaftsentwicklung, Ausbildungsmaßnahmen für Mitgliedsgruppen zur Jugendbeschäftigung, ein von der EU finanziertes neues Projekt zur Migration in Afrika und erweiterte Tätigkeiten zur Arbeitsverwaltung.

Wichtige Probleme waren die unsichere Finanzierung für gemeinsame Initiativen und die notwendige Weiterentwicklung der Ausbildungsmethoden. 2007 begann ein Programm zur Ausbildung von Bediensteten des Turiner Zentrums und der IAO, und Bemühungen zur Stärkung der Ressourcenmobilisierung sind im Gange. Das Zentrum begann mit der Einführung des ergebnisorientierten Managements und wird dieses in der Zweijahresperiode 2008-09 weiterentwickeln.

Leitung, Unterstützung und Management

Leitungs-, Unterstützungs- und Managementaufgaben umfassen eine Reihe von Hauptabteilungen, die interne Dienstleistungen erbringen, um die Internationale Arbeitsorganisation und das Internationale Arbeitsamt bei der Realisierung menschenwürdiger Arbeit zu unterstützen. Wichtige Arbeitsbereiche der verschiedenen Einheiten während der Zweijahresperiode waren weiterhin verbesserte Rechenschaftslegung und Transparenz, Nutzerzufriedenheit und die Messung der Dienstleistungsqualität. Insbesondere wurden zahlreiche Maßnahmen in Bezug auf Ethikfragen und Transparenz durchgeführt.

Ergebnisorientiertes Management

Programmierung

Die Strategie für die fortlaufende Verbesserung des ergebnisorientierten Managements lieferte einen akzeptierten Rahmen und einen Zeitplan für die Aktivitäten in Bezug auf das ergebnisorientierte Management und fördert einen strukturierteren und transparenteren Ansatz (siehe das Dokument des Verwaltungsrats GB.297/PFA/1/1). Das IRIS wurde im Amt zunehmend als Managementinstrument genutzt. Es führte zu mehr Transparenz und spielt eine wichtige Rolle bei der Erstellung von Programm und Haushalt, der Berichterstattung über die Ergebnisse sowie der Festlegung der Zweckbindungen von Personal- und Sachkosten für DWCPs. Der Prozess der Stärkung des ergebnisorientierten Managements stellte hohe Anforderungen an das Amt. Als Reaktion hierauf wird dem Change Management, der Ausbildung und Instrumenten höhere Priorität eingeräumt.

Management der technischen Zusammenarbeit

Die IAO konzentrierte sich auf die Verbesserung der Qualität von Vorschlägen für technische Zusammenarbeit und von Vereinbarungen mit Gebern durch Personalausbildung sowie auf ein neues Handbuch für die technische Zusammenarbeit. Etwa 98 Prozent der Vorschläge waren explizit mit Zielen im Programm und Haushalt verknüpft. Der Umfang der Vorschläge, enge Fristen der Geber und Probleme bei der Bereitstellung adäquater Unterstützung in den Außenämtern ließen es nicht zu, alle Vorschläge umfassend zu überprüfen, und die Qualität war uneinheitlich. Etwa 75 Prozent der Projektvorschläge entsprachen den festgelegten Mindestnormen.

Im Vergleich zur Zweijahresperiode 2004-05 stiegen die Sondermittelausgaben um mehr als 15 Prozent. Trotz dieses substanziellen Anstiegs ist der Durchführungsgrad (berechnet als Aus-

gaben gegen Bewilligungen) gegenüber der vorherigen Zweijahresperiode von 67,7 auf 63 Prozent zurückgegangen.

Finanzmanagement

Durch die Durchführung umfangreicher Konsultationen, die Bildung einer internen Arbeitsgruppe und die Ausarbeitung von grundsatzpolitischen Maßnahmen und Verfahrensrichtlinien hat das Amt seine Entwicklung von grundsatzpolitischen Maßnahmen und Verfahren fortgesetzt, die mit den Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor übereinstimmen. Im Bereich der Beschaffungsverfahren führte das Amt einen Überprüfungsprozess vor dem Einholen von Angeboten für Ausschreibungen und die Nutzung von Verträgen mit einer langen Laufzeit ein. Die zweijährlichen Finanzabschlüsse wurden erstmalig unter Verwendung des IRIS erstellt und innerhalb der vorgegebenen Frist eingereicht.

Humanressourcenmanagement

Fortschritte wurden erzielt im Hinblick auf die Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern in den höheren Dienstgraden, der Herabstufung von Stellen und der Verringerung der Zahl von Beschwerdefällen, die dem Gemeinsamen Beirat für Beschwerden (JAAB) unterbreitet wurden. Die rasche Neubesetzung freier Stellen blieb ein Problem, was auch auf die zunehmende Zahl interner und externer Auswahlverfahren zurückzuführen war. Ein neues Personalbeschaffungs-, Zuweisungs- und Vermittlungssystem (RAPS) und eine stärkere Gewichtung der Personalplanung werden dazu führen, dass freie Stellen früher bekannt werden und rascher wieder besetzt werden können. Die IAO hat auch Maßnahmen ergriffen, um Bewerber aus nicht repräsentierten oder unterrepräsentierten Mitgliedstaaten zu gewinnen.

Dienstleistungen in Bezug auf die Leitungsorgane

Beziehungen, Tagungen und Dokumente

Die IAO führte neue Technologien ein, die in Kosteneinsparungen resultierten. Weil die Einheiten, die Dokumente erstellen, Vereinbarungen über Fristen und die Länge von Dokumenten in unterschiedlichem Maß einhielten, war es nicht immer möglich, Dokumente rechtzeitig vorzulegen. Die meisten offiziellen Dokumente wurden dennoch rechtzeitig produziert, während der Anteil der rechtzeitig produzierten Berichte für die IAK und Regionaltagungen zurückging. Zielvorgaben für die Verringerung des Umfangs von Dokumenten wurden erreicht, was Dokumente für die IAK betraf, nicht jedoch für Dokumente des Verwaltungsrats. Diesem Problem soll mit einer neuen offiziellen Richtlinie für Dokumente begegnet werden.

Rechtsdienste

Die Nachfrage nach Rechtsdiensten des Büros des Rechtsberaters blieb hoch. Das Büro leistete Unterstützung und Beratung in einer Reihe von Bereichen einschließlich der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK), des Verwaltungsrats, von drei Regionaltagungen und von Vereinbarungen über technische Zusammenarbeit. Die hohe Zahl der Ersuchen um Unterstützung beschränkte die Fähigkeit des Büros, in allen Fällen rasch zu reagieren. Zur Verbesserung der längerfristigen Effizienz wird eine höhere Zahl starker „vorgelagerter“ Instrumente entwickelt. Ein Handbuch für die Abfassung von IAO-Urkunden, 2006, und eine Kurzfassung dieses Handbuchs wurden produziert.

Ethikverantwortlicher

Im April 2006 schuf das IAA die Stelle eines Ethikverantwortlichen. Die unabhängige Position ist unmittelbar dem Generaldirektor unterstellt und wurde geschaffen, um die Unterstüt-

zung und Einhaltung von Ethikstandards zu gewährleisten. Der Ethikverantwortliche entwickelte Richtlinien im Zusammenhang mit der Offenlegung von Interessen, richtete eine Website ein, leistete Beratung und unterstützte die Ausbildung freiwilliger Ausbilder in Ethikangelegenheiten.

Evaluierung, Aufsicht und Verantwortlichkeit

Evaluierung

Für die Verwaltung unabhängiger Projektevaluierungen sowie die Durchführung von Evaluierungen von Strategien und Landesprogrammen wurden neue Verfahren eingeführt. Das Amt führte fünf Evaluierungen (zwei Strategieevaluierungen und drei Evaluierungen von Landesprogrammen) sowie 110 unabhängige Projektevaluierungen durch. Für etwa 60 Bedienstete der Zentrale und 160 Programmverantwortliche, Fachspezialisten und Linienmanager in IAO-Ämtern in Asien, Afrika und Amerika konnte eine Ausbildung zur Evaluierungsgrundsätzen der IAO und internationaler guter Praxis bei Evaluierungen durchgeführt werden. Es wurde eine globale Wissensdatenbank entwickelt, auf die über das Internet zugegriffen werden kann und die die Nutzung von Evaluierungsinformationen erleichtern wird.

Interne Rechnungsprüfung

Zur Planung prioritärer Arbeitsgebiete führte das Amt einen risikobasierten Ansatz zur internen Rechnungsprüfung ein, und es führte die externe Qualitätsprüfung der von der Internen Prüfung und Aufsicht erbrachten Dienstleistungen durch. Neun Prüf- und vier Untersuchungsberichte wurden veröffentlicht.

Infrastruktur

Informationstechnologie

Die Fortsetzung der allgemeinen Einführung des IRIS und das System für die elektronische Dokumentenverwaltung (EDMS) waren die Hauptprioritäten der Aktivitäten in diesem Bereich. In der Zentrale waren alle zentral bereitgestellten IT-Dienste während 99,90 Prozent der Arbeitsstunden in Betrieb und verfügbar, und das IRIS-System war in den Ämtern, in denen es installiert war, im Durchschnitt zu 98,89 Prozent verfügbar. Die Durchführung der IT-Strategie für 2007-09 ist im Gange und umfasst u.a. den Beginn der Einführung des IRIS in den Außenämtern, die Einführung von zwei EDMS-Anwendungen und die Einführung des mobilen Zugriffs auf E-Mails.

Interne Verwaltung und Sicherheit

Bei den Angelegenheiten im Zusammenhang mit der internen Verwaltung wurden akzeptable Fortschritte erzielt. Diese betrafen auch die Langzeitstrategie des Amtes für Renovierungen und die Wartung des Amtsgebäudes und der Außenämter. Bei der Entwicklung einer Langzeitunterbringungsstrategie werden das Ergebnis der Überprüfung der Außendienststruktur sowie jegliche Entscheidungen bezüglich der Renovierung des Amtsgebäudes berücksichtigt werden. In IAO-Ämtern in neun Ländern wurde die Einhaltung der Mindestnormen der operationellen Sicherheit (MOSS) beurteilt, und insgesamt wurden die Sicherheitsnormen in den IAO-Ämtern in hohem Maß eingehalten. Die Sicherheitsausbildung wurde fortgesetzt.

Einleitung

1. Gemäß der Verpflichtung, dem Verwaltungsrat regelmäßig über die Leistung der IAO Bericht zu erstatten, vermittelt dieser Bericht einen Überblick über die Programmdurchführung in der Zweijahresperiode 2006-07.
2. In diesem Bericht finden erstmalig Verbesserungen der ergebnisorientierten Berichterstattung auf der Grundlage von Leithilfen des Verwaltungsrats ihren Niederschlag. Er enthält detailliertere Informationen zu jedem erreichten Ergebnis und beschreibt den konkreten Beitrag der IAO in jedem einzelnen Fall. Für jedes Ergebnis werden auch eingehendere Analysen geboten, in denen auf qualitative Aspekte, Schwierigkeiten und gewonnene Erkenntnisse eingegangen wird. Die Messverfahren wurden in mehreren Beziehungen verbessert, und weiter unten in diesem Bericht werden Messprobleme separat erörtert. Diese Verbesserungen sind Bestandteil eines laufenden Prozesses zur Verfeinerung der Indikatoren für 2008-09 und zur vollständigen Überarbeitung der Indikatoren für den Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmen (SGR) für 2010-15.
3. Der für jedes Ergebnis aufgeführte Beitrag der IAO beschreibt nicht alle Aktivitäten und Leistungen der IAO im Zusammenhang mit dem jeweiligen Ergebnis, sondern nur die Hauptelemente. Bei Indikatoren mit hohen Zielvorgaben werden die Ergebnisse nicht separat aufgeführt, um den Umfang des Berichts im sinnvollen Rahmen zu halten. Stattdessen wurden die Ergebnisse gruppiert, und konkrete Beispiele wurden ausgewählt, die ausführlicher beschrieben werden.
4. Die größere Detailliertheit vermittelt ein genaueres Bild der Arbeit der IAO, hat jedoch auch dazu geführt, dass der Bericht doppelt so lang wie derjenige zur vorhergehenden Zweijahresperiode ist. Der Verwaltungsrat möge zur Erwünschtheit dieses Ansatzes bei zukünftigen Berichten Stellung nehmen.
5. Zum ersten Mal wurde für die Sammlung der Daten für den Bericht das IRIS genutzt. Mit Hilfe des neu entwickelten Moduls für Durchführungsberichte wurden in jedem Amt Informationen über Landesergebnisse eingegeben, die für Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit ermittelt worden waren. Diese wurden anschließend von mit der Berichterstattung über das jeweilige Ergebnis betrauten Koordinatoren überprüft und zusammengestellt und in einem iterativen Konsultationsprozess in eine endgültige Form gebracht.
6. Wenngleich der Bericht in bestimmten Beziehungen verbessert wurde, sind in einigen Bereichen weitere Fortschritte erforderlich. Die Ergebnisse basieren weitgehend auf Selbsteinschätzungen, die anschließend von Ergebniskoordinatoren überprüft wurden. Besser messbare Indikatoren, die Verwendung von Vergleichsmaßstäben und die Berücksichtigung von Informationen aus Evaluierungen werden die Berichterstattung konsolidieren.

Internationale Zusammenarbeit für menschenwürdige Arbeit

7. Dem Konzept der menschenwürdigen Arbeit wurde breite globale Unterstützung zuteil, was sich in seiner Anerkennung in internationalen Foren und bei der Zusammenarbeit der IAO mit anderen internationalen Organisationen widerspiegelt. Das Konzept der menschenwürdigen Arbeit wurde in die Millenniums-Entwicklungsziele und die Ministererklärungen des Wirtschafts- und Sozialrats der Vereinten Nationen (ECOSOC) von 2006 und 2007 aufgenommen. Diese Erklärungen waren Anlass für die Entwicklung eines *Toolkit zur generellen Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit*, das im April 2007 vom Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen (CEB) gebilligt wurde. Das Toolkit soll Organisationen im gesamten multilateralen System helfen, Ergebnisse in Bezug auf Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit in ihren eigenen Strategien, Programmen und Aktivitäten zu ermitteln und zu verbessern.

8. Weitere Unterstützung wurde im Juni 2007 in der Abschlusserklärung des G8-Gipfels in Heiligendamm in Deutschland bekundet. Darin wurde Unterstützung für die Agenda für menschenwürdige Arbeit der IAO und ihre vier Säulen zum Ausdruck gebracht, und die Länder wurden aufgefordert, die Einhaltung international anerkannter Kernarbeitsnormen zu fördern. Auf die Förderung menschenwürdiger Arbeit wurde auch in Schlussfolgerungen des Europäischen Ministerrats von Dezember 2006 und in einer Mitteilung der Europäischen Kommission eingegangen. Auf der 15. Interamerikanischen Konferenz der Arbeitsminister der Organisation Amerikanischer Staaten verabschiedeten die Arbeitsminister 2007 die Erklärung von Port-of-Spain mit dem Titel *Making decent work central to social and economic development* und einen zugehörigen Aktionsplan (2007).

9. Konkrete Aktivitäten auf der Landesebene wie das erfolgreiche ghanaische Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit wurden in einleitenden Ausführungen bei der Konferenz über die Verwirklichung von Rechten und die Initiative für eine ethische Globalisierung (*Realizing rights – The ethical globalization initiative*) gewürdigt. In Kambodscha, wo die IAO das Programm *Better Factories Cambodia* durchführt, stellte der Präsident der Weltbank fest, dass die Stärke und der Erfolg des Sektors deutlich machen, wie wichtig die Einhaltung international akzeptabler Normen für die Schaffung von Vertrauen bei ausländischen Einkäufern und Investoren ist, und dass dies auch für andere Sektoren gilt.

10. Die Zusammenarbeit mit verschiedenen internationalen Organisationen wurde in der Zweijahresperiode fortgesetzt. Die IAO unterzeichnete Vereinbarungen zur Stärkung der Zusammenarbeit mit dem ASEAN und über die Kooperation mit der IFC bei der Entwicklung eines globalen Programms für bessere Arbeitsnormen in globalen Lieferketten.

Regionale Entwicklungen

Afrika

11. Wie im Programm und Haushalt für 2006-07 geplant, arbeitete die IAO mit Mitgliedstaaten, der Afrikanischen Union (AU), regionalen Wirtschaftsausschüssen (REC), dem Wirtschaftsausschuss der Vereinten Nationen für Afrika (ECA) und der Afrikanischen Entwicklungsbank zusammen, um im Kontext kontinentaler, regionaler und nationaler Entwicklungsstrategien größere grundsatzpolitische Kohärenz zu erreichen und mehr Unterstützung für die Agenda für menschenwürdige Arbeit zu gewinnen. Konkrete Ergebnisse, die auf der regionalen Ebene erreicht wurden, sind nachstehend beschrieben.

12. Die Kapazität der Kommission der AU für Arbeits- und soziale Angelegenheiten zur Bekämpfung von Beschäftigungsproblemen und Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit wurde gestärkt. Die 2006 gebildete gemeinsame Arbeitsgruppe der AU-Kommission (AUC) und der IAO bot ein Forum für Strategieüberlegungen, Analysen und die Formulierung von Vorschlägen zur Förderung der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze in Afrika. Die resultierende Kommunikationsstrategie hat zu einer verbesserten Wahrnehmung der zentralen Ergebnisse des Gipfels von Ouagadougou geführt.

13. Die durch die IAO für die AUC geleistete technische Unterstützung resultierte in der regelmäßigen Berichterstattung über die Förderung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in Afrika im Zweijahresbericht des Vorsitzenden der AU-Kommission über die Durchführung des Ergebnisses des Außerordentlichen Gipfels über Beschäftigung und Armutsverringerung in Afrika. Der erste Bericht wurde auf der Vierten Ordentlichen Tagung der Kommission der AU für Arbeits- und soziale Angelegenheiten (Kairo, 2006) vorgelegt, während der erste Bericht über Beschäftigungstrends in Afrika 2007 veröffentlicht wurde.

14. Technische Unterstützung resultierte auch in der Integration von Themen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in die Agenda der afrikanischen Minister für Finanzen, Planung und wirtschaftliche Entwicklung und die spätere Einrichtung des regionalen Beschäfti-

gungsnetzwerks zur Entwicklung und zum Austausch von Erfahrungen auf nationaler Ebene. Beiträge der IAO führten auch zur Aufnahme der Jugendbeschäftigung in die Konsenserklärung, die vom Fünften Afrikanischen Entwicklungsforum über Jugend und Führungsstärke im 21. Jahrhundert (Addis Abeba, 2006) verabschiedet wurde und in der explizit auf die Rolle der IAO hingewiesen wurde.

15. Als eine Folgemaßnahme des Gipfels in Ouagadougou wurde die Zusammenarbeit zwischen der IAO und den REC gestärkt. 2006 verbreitete die AUC mit Unterstützung durch die IAO Informationen über die Ergebnisse des Gipfels und trug zur Schaffung der Kapazität der REC für die Wahrnehmung der ihr von dem Gipfel übertragenen Aufgaben bei. Dieser Prozess mündete in die Annahme regionaler Rahmen für eine integrierte Beschäftigungspolitik in den fünf afrikanischen Regionen. Die regionalen Rahmen zielen darauf ab, Entwicklung und Wirtschaftswachstum zu erreichen, die Armut zu verringern, den Lebensstandard und die Lebensqualität in der Region zu verbessern und durch Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen die sozial benachteiligten Gruppen zu unterstützen.

16. Die Wirtschaftsgemeinschaft der westafrikanischen Staaten (ECOWAS) anerkannte die Notwendigkeit, das Konzept der menschenwürdigen Arbeit in ihre Entwicklungsagenda zu integrieren und leitete die Bildung eines dreigliedrigen Forums für den sozialen Dialog ein. Die durch die IAO in der Südafrikanischen Entwicklungsgemeinschaft (SADC) gewonnenen Erkenntnisse werden ebenso wie die dort geschaffene Kapazität zu wirksamen Beiträgen für die ECOWAS beitragen.

17. Auf der 11. Afrikanischen Regionaltagung der IAO im April 2007 nahmen die IAO-Mitgliedsgruppen eine Agenda für menschenwürdige Arbeit für Afrika 2007-15 an. Diese Agenda definiert die mittelfristige grundsatzpolitische Unterstützung der IAO für den Aktionsplan von Ouagadougou und geht mit 17 Zielvorgaben mit festen Zeitrahmen einher, die in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit berücksichtigt werden.

Amerika

18. In Lateinamerika und der Karibik war die Zweijahresperiode 2006-07 durch anhaltendes wirtschaftliches Wachstum und Wahlprozesse gekennzeichnet, die die demokratische Ausrichtung der Region bestätigten. Vor diesem Hintergrund wurde in der vom Generaldirektor auf der 16. Amerikanischen Regionaltagung (Brasilia, 2006) vorgestellten Hemisphärischen Agenda für menschenwürdige Arbeit auf die wichtigsten Prioritäten in der Region eingegangen. Die Agenda trägt zu zwei Zielen bei, die 2005 von den Staats- und Regierungschefs auf dem Vierten Amerika-Gipfel anerkannt worden waren: der Bekämpfung der Armut und der Stärkung demokratischer Regierungsführung.

19. Die Agenda bietet einen Rahmen aus elf konkreten grundsatzpolitischen Ansätzen, Strategien, Zielen und Zielvorgaben für die Reaktion auf die wichtigsten Herausforderungen in der Region und erklärt das Anliegen menschenwürdiger Arbeit zum Mittelpunkt der Entwicklungspolitik. Die auf Ersuchen der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen ausgerufene Dekade für menschenwürdige Arbeit (2006-15) definiert den Rahmen der IAO-Unterstützung in der Hemisphäre und ermöglicht es, Prioritäten von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit mit ihr zu verknüpfen.

20. Die Jugendbeschäftigung ist ein Aspekt aus der Hemisphärischen Agenda, dem die IAO große Aufmerksamkeit gewidmet hat. 13 Länder in der Region entwickeln Initiativen und Pläne zur Förderung der besseren Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Der regionale Bericht über Jugendbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit enthält Beispiele erfolgreicher Maßnahmen auf dem amerikanischen Kontinent, die effizientere Lösungen für die Probleme der Arbeitslosigkeit und der prekären Beschäftigung junger Menschen integrieren.

21. In der Region wurden die Bemühungen um die Abschaffung der Kinderarbeit fortgesetzt. Zu diesem Zweck wurden neue Aspekte dieses Problems einbezogen und angegangen, vor allem

bei Maßnahmen im Zusammenhang mit der Migration und der indigenen Bevölkerung. Die Kinderarbeit wird auch mit Hilfe von Sozialprogrammen, insbesondere solchen für an Auflagen geknüpfte Bargeldleistungen, bekämpft. Beispielsweise unterstützten Programme in Mexiko und Brasilien Familien finanziell, wenn diese ihre Kinder die Schule besuchen ließen, präventive Gesundheitsdienstleistungen in Anspruch nahmen und sich gesund ernährten.

22. Die Nutzung des sozialen Dialogs als notwendiges Instrument für die Stärkung der Demokratie und des gesellschaftlichen Zusammenhalts wird in der Region immer mehr zur gängigen Praxis. Dies belegt auch die Vertretung der Sozialpartner in verschiedenen Räten, Foren und anderen Mechanismen für den sozialen Dialog.

23. Die Anwendung des Übereinkommens (Nr. 87) über Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, wurde als Priorität behandelt und lieferte konkrete Instrumente für regionale Integrationsprozesse. Sie wurden in alle Projekte und Aktivitäten der IAO zum sozialen Dialog sowie in von der IAO durchgeführte Kampagnen zur Bewusstseinsbildung aufgenommen. Der Aufsichtsmechanismus der IAO bearbeitete zahlreiche Klagen im Zusammenhang mit der Anwendung dieser Übereinkommen. Es wurde auch zur Kenntnis genommen, dass internationale Arbeitsnormen zunehmend Eingang in das nationale Recht finden.

Arabische Staaten

24. Die IAO arbeitete mit regionalen und subregionalen Organen bei der Schaffung regionaler Kapazität und der Unterstützung des Erfahrungsaustauschs über gute Praxis zusammen und unterstützte Mitgliedsgruppen bei ihren Reaktionen auf die Probleme in der Arbeitswelt, die aus dem sich rasch wandelnden sozioökonomischen Umfeld resultieren. Die IAO unterzeichnete eine neue Vereinbarung mit der Arabischen Arbeitsorganisation, die der gemeinsamen Zusammenarbeit neue Impulse geben und die Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit stärken soll. Im November 2007 wurde in Damaskus ein Dreigliedriges Regionales Seminar über Arbeitsschutz organisiert, welches in einem strategischen Aktionsplan zum Arbeitsschutz für die Region resultierte.

25. Die technische Unterstützung für Seminare zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die jährlich vom Golf-Kooperationsrat durchgeführt und gemeinsam mit dem Exekutivbüro für Arbeitsminister und Minister für soziale Angelegenheiten organisiert werden, führte zu beträchtlicher Unterstützung für die Förderung und Durchsetzung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Als ein Ergebnis dieses Prozesses haben mehrere Mitgliedstaaten des Golf-Kooperationsrats zur Bekämpfung von Menschen schmuggel und Zwangsarbeit ihre Arbeitsaufsichtsbehörden gestärkt. Dieser grundsatzpolitische Dialog mündete im Januar 2008 im Forum über Vertragsarbeit in den Staaten des Golf-Kooperationsrats, bei dem Vertreter von Entsende- und Aufnahmeländern zusammenkamen, um die rechtliche Harmonisierung und Arbeitnehmerrechte zu erörtern.

26. Um beschäftigungspolitische Maßnahmen auf eine solidere Grundlage zu stellen, konzentrierte sich die Unterstützung der IAO für die Beschäftigungsförderung auf Verbesserungen der Qualität, der Verfügbarkeit und der Zugänglichkeit von Arbeitsmarktinformationen. Die IAO leistete für mehrere Länder technische Unterstützung bei der Entwicklung von Beschäftigungsstrategien und nationalen Aktionsplänen. Im Exekutivbüro des Golf-Kooperationsrats entstand der Kern eines regionalen Arbeitsmarktinformationssystems, das mit nationalen und anderen regionalen Arbeitsmarktinformationssystemen kompatibel ist. Die Beschäftigung stand im Mittelpunkt grundsatzpolitischer Anliegen in Krisenländern in der Region. Als Vehikel hierfür dienten neue gemeinsame Initiativen von IAO und VN im Libanon, im Irak und in den besetzten arabischen Gebieten. Die Initiativen konzentrieren sich auf Aktivitäten zur Sicherung des Lebensunterhalts und zur Erzielung von Einkommen, die lokale Wirtschaftsentwicklung und sektorale Qualifikationen.

27. In der Region, namentlich in Bahrain und Oman, wurden auch Verbesserungen der Arbeitnehmervertretung registriert. Die Zusammenarbeit mit dem Internationalen Bund Arabischer Gewerkschaften bei Aktivitäten zur Schaffung von Kapazität zur Erklärung der IAO, zur Dreigliedrigkeit sowie zum sozialen Dialog und die Rolle der Gewerkschaften bei der Ratifizierung von Kernübereinkommen waren entscheidende Voraussetzungen dafür, dass diese Ergebnisse erreicht wurden. Innerhalb des Rahmens für die Durchführung und Entwicklung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und auf der Grundlage des jordanischen Vorbilds wurde festgestellt, dass Arbeitsangelegenheiten von dreigliedrigen Ausschüssen verfolgt werden sollten, weil diese sich als wichtige Konsultations- und Politikberatungsgremien erwiesen haben. Dies gewährleistet die Mitwirkung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden an der Überwachung der Durchführung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit.

Asien und der Pazifik

28. Die 14. Asiatische Regionaltagung (Republik Korea, 2006) war ein wichtiger Meilenstein. Auf ihr wurde das Bekenntnis der Mitgliedsgruppen zu menschenwürdiger Arbeit, einer Asiatischen Dekade für menschenwürdige Arbeit (2006-15) und Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit bekräftigt. Fünf gemeinsame Prioritäten wurden beschlossen, und zwar die Förderung von Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und Arbeitsplätzen, die Förderung der Jugendbeschäftigung, die Verbesserung der Steuerung der Arbeitsmigration, die Stärkung der Arbeitsmarktsteuerung und die Ausweitung des Sozialschutzes auf Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft, die derzeit ohne einen solchen sind. Diese spiegeln sich als regionale Prioritäten im Programm und Haushalt für 2008-09 wider und wurden in die Asiatische Dekade für menschenwürdige Arbeit eingebettet, die die mittel- bis langfristige strategische Grundlage für Regionalprogramme bilden wird.

29. Auf dem Asiatischen Beschäftigungsforum über Wachstum, Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit (Beijing, 2007) wurden Maßnahmen zur Unterstützung dauerhaften und alle einbeziehenden Wachstums in der Asiatischen Dekade für menschenwürdige Arbeit ermittelt. Das Forum unterstützte die Initiative der IAO für grüne Arbeitsplätze und brachte Unterstützung für die Einrichtung eines asiatisch-pazifischen Wissensnetzwerks für menschenwürdige Arbeit zum Ausdruck. Seitdem wurden mehrere Initiativen gestartet. Diese betrafen u.a. die Weiterentwicklung der Website mit Hilfe des neuen Webcontent-Managementsystems der IAO, eine Umfrage bei den Mitgliedsgruppen zum Wissensmanagement, die Einsetzung eines Beirats und die vorläufige Entwicklung von Community-of-Practice-Rahmen für drei Pilotnetzwerke.

30. Auf der Dreigliedrigen Fachtagung der IAO über menschenwürdige Arbeit in den Pazifischen Inselstaaten (Fidschi, 2007) wurden Arbeitsmarktherausforderungen erörtert und Arbeitsmarktsteuerung sowie beschäftigungsintensives Wachstum als zwei allgemeine prioritäre Bereiche ermittelt, in denen Fortschritte erzielt werden müssen, damit menschenwürdige Arbeit im Pazifikraum Realität wird.

31. Im März 2007 unterzeichneten das Amt und das ASEAN-Sekretariat eine Kooperationsvereinbarung und begründeten damit eine gestärkte Partnerschaft für menschenwürdige Arbeit und regionale Integration. Die IAO-Prognosen der Arbeitsmarktszenarien des ASEAN beeinflussten die strategische Grundlage der grundsatzpolitischen Agenda für menschenwürdige Arbeit des ASEAN. Die IAO hat die Zusammenarbeit mit dem ASEAN in den Bereichen Arbeitsstatistiken, Arbeitsschutz, HIV/Aids, Unternehmertum von Jugendlichen, Arbeitsmarktsteuerung und Arbeitsmigration intensiviert. Sie hat auch gemeinsame Initiativen mit dem SAARC und dem Forum der Pazifischen Inseln begonnen.

32. In einer Reihe von Ländern werden lieferten die IAO-Erhebungen über den Übergang von der Schule ins Erwerbsleben Belege für den Zusammenhang zwischen Kinderarbeit und Jugendarbeitslosigkeit. Maßnahmen zur Stärkung der Wissensbasis zu Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und Arbeitsplätzen führten bei politischen Entscheidungsträgern zu einer veränderten Wahr-

nehmung in Bezug auf fortschrittliche Beschäftigungspraxis sowie den Zusammenhang zwischen verbesserten Arbeitsbedingungen und Produktivität.

33. Die regionale Vernetzung von Migrationsinformationen wurde mit Hilfe von *Migration Management Information and Statistics for Asia* – einer Gemeinschaftsentwicklung der IAO und des Scalabrini Migration Centre in Manila – auf den Weg gebracht. Kampagnen zur Schärfung des Bewusstseins über sichere Migration unter dem Titel „Travel smart – Work smart“ wurden von den meisten Regierungen in der Mekong-Region akzeptiert.

34. Mit kontinuierlicher Unterstützung der IAO begannen die regionalen Partnerorganisationen im Qualifizierungsnetzwerk den Austausch von Wissen über und Erfahrungen mit Maßnahmen und Praktiken in Bezug auf Qualifizierungs- und Ausbildungsangelegenheiten. Dazu zählten die Entwicklung nationaler Aktionspläne für Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit sowie Maßnahmen zur Qualifizierung von Jugendlichen und zur Anerkennung der Qualifikationen von Arbeitsmigranten.

35. Um die Wirksamkeit der IAO und ihrer Partner einschließlich VN-Organisationen im Hinblick auf die generelle Berücksichtigung des Gleichstellungsgebots in der Arbeits-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu verbessern, wurden in einer Reihe von Ämtern Gleichstellungsaudits durchgeführt.

Europa und Zentralasien

36. Die zwei Erweiterungen der EU im Mai 2004 und im Januar 2007 haben dazu geführt, dass die IAO ihre grundsatzpolitische Beratung und technische Unterstützung nunmehr auf Südosteuropa, Osteuropa, den Kaukasus und Zentralasien konzentriert. Wenngleich die im Programm und Haushalt 2006-07 formulierten Ziele für viele dieser Länder weiterhin schwierig zu erreichen sind, kann über wichtige Errungenschaften berichtet werden.

37. Durch die Ausarbeitung und Durchführung von elf Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit in enger Kooperation mit den nationalen dreigliedrigen Mitgliedsgruppen wurden in der Region Ziele in Bezug auf menschenwürdige Arbeit gefördert. Die regionale Zusammenarbeit zur Beschäftigungspolitik in Südosteuropa (der so genannte „Bukarest-Prozess“) wurde gestärkt und trug zur größeren Kapazität von nationalen Arbeitsmarktinstitutionen und Sozialpartnern auf der regionalen und nationalen Ebene sowie zur verbesserten Steuerung regionaler und nationaler Arbeitsmärkte bei. Maßnahmen zur Kopplung von Flexibilität und Sicherheit („Flexicurity“) stehen auf der Agenda für den sozialen Dialog in Südosteuropa weit oben und werden durch ein regionales Netzwerk von Arbeitsrechtsexperten weiter unterstützt. Im Kaukasus und in den Ländern Zentralasiens wurde eine dreigliedrige Plattform zur Verbesserung der Systeme für die Beilegung von Arbeitskonflikten geschaffen. Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen beschlossen regionale Ziele in Bezug auf menschenwürdige Arbeitsmöglichkeiten für Jugendliche für Südosteuropa und die GUS-Länder. Mit Unterstützung der IAO wurden in beiden Regionen dreigliedrige Plattformen für den Erfahrungsaustausch und die Verbreitung bewährter Praxis bei der Förderung der Jugendbeschäftigung geschaffen.

38. Parallel zur Durchführung von Informationskampagnen für und zur Ausbildung von Arbeitsmigranten unterstützte die IAO die Zusammenarbeit zwischen zuständigen staatlichen Institutionen und Arbeitnehmerverbänden in Entsende- und Aufnahmelandern von Arbeitsmigranten. Diese Aktivitäten haben die Steuerung der Arbeitsmigration sowie den Schutz von Arbeitsmigranten und ihren Familien verbessert. Kampagnen, die sich an tatsächliche und potenzielle Opfer des Schleuserunwesens richteten (vor allem junge Frauen und Kinder), und die Verbesserung der Kapazität nationaler Arbeitsmarktinstitutionen trugen zu einer erfolgreicherer Verhinderung von Menschenhandel und zur Integration von Schleuseropfern in den Arbeitsmarkt bei.

39. Die IAO hat in Südosteuropa Impulse für die regionale Kooperation beim Arbeitsschutz gegeben, und auf der Grundlage nationaler Arbeitsschutzprofile wurde ein regionaler Aktionsplan beschlossen. Dieser Ansatz resultierte in mehreren GUS-Ländern in der Umstrukturierung der

nationalen Systeme für Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie Kampagnen zur Bekämpfung unsicherer Arbeitsbedingungen in bestimmten Industriezweigen. Der von der IAO in Südosteuropa unterstützte Austausch von Erfahrungen mit nationalen Rentenreformen und anderen Reformen der Sozialen Sicherheit sowie der Sozialhilfe hatte wichtige Auswirkungen auf die nationalen Debatten über diese Reformen. Es wurden auch Initiativen am Arbeitsplatz zur Verhinderung der Ausbreitung von HIV/Aids in der Region, einschließlich in den Branchen mit dem höchsten Gefährdungsgrad, und zur Bekämpfung von Diskriminierung in der Arbeitswelt verabschiedet.

40. Der soziale Dialog ist weiterhin wenig verbreitet, was auch an der begrenzten Führungsstärke der Regierungen sowie dem Mangel an starken und unabhängigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden liegt. Dennoch wurden als Ergebnis intensiver Unterstützung durch die IAO Institutionen für Kollektivverhandlungen, Wirtschafts- und Sozialräte sowie ähnliche Organe gestärkt, und es wurden Leistungen zur Schaffung von Kapazität von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden erbracht.

Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit

41. Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) haben sich in allen Regionen als der Rahmen für die Aktivitäten der IAO auf der Landesebene etabliert. Das IRIS-Modul für strategisches Management (SMM) wurde erstmalig genutzt und erleichterte einen transparenten Programmierungsprozess. Mittel des ordentlichen Haushalts wurden im gesamten Amt mit Ergebnissen von Landesprogrammen verknüpft, was die Konsultation und die Durchführung von Programmen in Zusammenarbeit zwischen der Zentrale und den Außenämtern verbesserte. Dies ermöglichte es, Mittel, die für Ergebnisse ausgegeben wurden, die im Programm und Haushalt für 2006-07 aufgeführt waren, genauer zu verfolgen. Das SMM wurde auch genutzt, um Informationen über die Resultate zu erhalten, die in Bezug auf jedes Landesergebnis erzielt wurden, die für DWCPs festgelegt wurden. Diese Informationen wurden bei der Erstellung dieses Berichts genutzt.

42. Bis zum 31. Dezember 2007 waren in 31 Mitgliedstaaten DWCP-Dokumente abgeschlossen worden. In etwa 53 anderen befanden sie sich in Arbeit. Alle DWCPs wurden unter Mitwirkung der Sozialpartner ausgearbeitet.

43. Bei der Ausarbeitung und Durchführung von DWCPs wurden bislang die folgenden zentralen Erkenntnisse gewonnen:

- Die Ausarbeitung von DWCPs trägt zur Definition realistischerer Ergebnisse bei, weil sie sich auf eine begrenzte Anzahl Prioritäten konzentrieren. Die wichtigsten inhaltlichen Prioritäten in den DWCPs lassen eine Reihe gemeinsamer Themen in jeder Region und deutliche Unterschiede bei den Schwerpunkten innerhalb dieser Themen erkennen. Auch die Prioritäten unterscheiden sich zwischen den Regionen ¹.
- Wenn die IAO durch DWCPs ihre komparativen Vorteile zum Tragen bringt, wird sie zunehmend als ein glaubwürdiger und profilierter Partner wahrgenommen. In einer zunehmenden Zahl von Fällen hat dies dazu geführt, dass wichtige nationale Akteure und internationale Geber in nationalen Entwicklungsstrategien und -programmen den Anliegen der Beschäftigung und der menschenwürdigen Arbeit mehr Aufmerksamkeit gewidmet haben. In während der Zweijahresperiode durchgeführten unabhängigen Evaluierungen der Programme der IAO in Argentinien und der Ukraine wurden die DWCPs für diese Länder als zentrale Elemente der Unterstützung durch die IAO bezeichnet.
- Die Verknüpfungen mit VN-Landesprogrammen, insbesondere zu solchen für eine einheitliche Vorgehensweise der VN auf Landesebene, die in Pilotländern durchgeführt werden, und zu VN-Entwicklungshilfe-Programmrahmen (UNDAF), haben in allen Regionen zuge-

¹ GB.300/TC/2.

nommen. In Algerien, Indien, Liberia und Marokko wurden DWCPs zu einem zentralen Element der UNDAF, und in Brasilien und Mexiko wurde menschenwürdige Arbeit zu einem der UNDAF-Ziele erklärt. Die Aktivitäten der IAO in Bezug auf Strategien zur Verringerung der Armut (PRS) wurden auch immer stärker in DWCPs integriert. Diese Verknüpfungen wurden in 18 Ländern überprüft (siehe Dokument GB.300/ESP/3, Tabelle 1 im Anhang).

- Die Rolle der Sozialpartner bei der Entwicklung und/oder Durchführung von DWCPs muss zwar noch verbessert werden und variierte in Bezug auf den Umfang und die Modalitäten, war jedoch substanziell. Die Bildung nationaler dreigliedriger Ausschüsse als zentrale Gremien für Konsultationen und grundsatzpolitische Beratung zur Überwachung der Durchführung von DWCPs scheint zu einem wichtigen Element für die Förderung der Eigenverantwortung der Mitgliedsgruppen für diese Prozesse zu werden.
- DWCPs entwickeln sich rasch zum Hauptmechanismus für die Zuweisung von Mitteln aus dem ordentlichen Haushalt und von Sondermitteln. Wenngleich die Bemühungen um die Mobilisierung von Sondermitteln in allen Regionen intensiviert wurden, hat die IAO für die Entwicklung von DWCPs weitgehend Mittel aus ihrem ordentlichen Haushalt verwendet. Einige Geber haben ihr Interesse bekundet, DWCP-Ergebnisse auf der nationalen, subregionalen sowie regionalen Ebene zu finanzieren. Beispielsweise hat das Programm der IAO und der Niederlande DWCPs in zehn Ländern finanziert. In vielen Fällen haben sich nationale Regierungen selbst verpflichtet, zur Durchführung ihrer jeweiligen DWCPs finanzielle oder Sachleistungen beizutragen (beispielsweise in Liberia, Sambia und der Vereinigten Republik Tansania). Als Reaktion auf die Prioritäten von Ländern werden laufende und zukünftige Programme der technischen Zusammenarbeit angepasst und ausgearbeitet. Ab 2008-09 werden die Verknüpfungen zwischen technischer Zusammenarbeit und Landesergebnissen mit dem IRIS/SMM-Modul verfolgt werden.

Weitere Verbesserung von grundsatzpolitischer Kohärenz, DWCPs, Indikatoren und Berichterstattung

44. Dieser Bericht liefert detailliertere Informationen über den Beitrag der IAO zum Erreichen einer großen Zahl wichtiger Ergebnisse in den Mitgliedstaaten und global als frühere Berichte. Er vermittelt ein klareres Bild von der Rolle der IAO bei der Förderung und Unterstützung dieser Ergebnisse. Das resultierende Bild ist nicht nur für die Leistungsbeurteilung wertvoll, sondern auch, um Bereiche und Strategien für die weitere Verbesserung erkennen zu können.

Grundsatzpolitische Kohärenz und Fokussierung

45. Der erste Punkt, der sich aufdrängt, ist die Notwendigkeit größerer grundsatzpolitischer Kohärenz und fokussierterer Anstrengungen, um große und sichtbare Veränderungen herbeizuführen. In vielen Fällen sind die individuellen Ergebnisse wertvoll. Oft lässt sich jedoch nur schwer erkennen, dass sie Teil einer größeren Strategie sind oder dass die unterschiedlichen Abteilungen des Amtes ausreichend zusammenarbeiten. Dies kann auf Defizite des Berichterstattungssystems zurückzuführen sein, in dem die Berichterstattung über gemeinsame Aktivitäten vielleicht nicht genügend betont wurde, was für zukünftige Berichte korrigiert werden soll. Wichtiger ist jedoch, dass es die Notwendigkeit aufzeigt, konzertiertere Anstrengungen in mehreren Beziehungen zu unternehmen:

- DWCPs sind der Hauptmechanismus für die Förderung der grundsatzpolitischen Kohärenz der Arbeit der IAO in Ländern. Sie sollten noch einmal unter dem Gesichtspunkt der Notwendigkeit weniger, dafür aber profilierterer Ergebnisse und stärker integrierter Maßnahmen überprüft werden.

- Die gemeinsamen unmittelbaren Ergebnisse, die für 2008-09 neu eingeführt werden, sollten Instrumente für grundsatzpolitische Kohärenz werden. Wenn sie sich als wirksam erweisen, sollten sie erweitert werden.
- Bei ihren globalen Aktivitäten sollte sich IAO u.a. nachdrücklich auf Mittel und Wege zur Verbesserung der grundsatzpolitischen Kohärenz konzentrieren. Beispielsweise wurde das Toolkit zur generellen Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit so konzipiert, dass bei seiner Anwendung die grundsatzpolitische Kohärenz gefördert wird.
- Innerhalb des VN-Reformprozesses bestehen Möglichkeiten zur Verknüpfung der Arbeit der IAO mit übergeordneten Zielen und zur Mobilisierung zusätzlicher Ressourcen. Das Toolkit stellt einen Beitrag dazu dar; es muss jedoch noch viel mehr zur Einflussnahme auf UNDAF und andere VN-Prozesse unternommen werden.
- In den IAO-Strategien, insbesondere denjenigen in Bezug auf Wissensweitergabe und Humanressourcen, sollte der Aspekt der Zusammenarbeit stärker betont werden, beispielsweise durch die Anwendung der Forschungsstrategie, die entwickelt wurde.

Verbesserung der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit

46. Die DWCPs stehen im Zentrum dieser Verbesserungen, und ihrer Verbesserung sollte besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.
47. Erstens müssen eine einheitliche Vorgehensweise bei der Ausarbeitung von DWCPs und qualitativer Inhalt gewährleistet werden. Mit dem Ziel, einen Rahmen für die Qualitätssicherung bereitzustellen und die Unterstützung der Zentrale für DWCPs zu mobilisieren, wurden unter der Leitung jedes Regionaldirektors regionale DWCP-Unterstützungsgruppen gebildet. Seit der Einführung des Rahmens für die Qualitätssicherung wurden insgesamt 31 DWCPs überprüft. Dieser Mechanismus muss jedoch noch weiter verfeinert und von den Fachabteilungen besser akzeptiert werden.
48. Zweitens wurde erkannt, dass sich die Mitgliedsgruppen stärker an allen Phasen von DWCPs beteiligen müssen. Die DWCPs einschließlich periodischer Überprüfungen und Überarbeitungen erfordern die dauerhafte Beteiligung der dreigliedrigen Partner über einen langen Zeitraum und kontinuierliche Schaffung von Kapazität. Neue Ergebnisse in Bezug auf die Stärkung der Kapazität von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in diesem Bereich wurden in das IRIS aufgenommen. Der Prozess der Entwicklung und Verbesserung ergebnisorientierter DWCPs unter umfassender Mitwirkung der Mitgliedsgruppen wird durch Projekte unterstützt, die von den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich finanziert werden. Diese Projekte haben die Entwicklung von Ausbildungsmaterialien für Mitgliedsgruppen und für IAO-Personal unterstützt, und das Amt ist derzeit dabei, diese Materialien in einer Pilotphase zu erproben und sie bei konkreten Anwendungen in Ländern einzuführen.
49. Drittens haben sich die Festlegung von Prioritäten, die Fokussierung und die Abstimmung weiterhin als Problembereiche erwiesen. Sowohl die IAO als auch die Mitgliedsgruppen müssen begrenzte und de facto erreichbare Ergebnisse festlegen sowie ihren Kapazitäts- und Mittelbedarf, vor allem an Sondermitteln, genau eruieren. Wo es bereits VN-Rahmen gibt, werden die DWCPs soweit möglich daran angepasst, wodurch eine substanzielle kausale Verknüpfung zwischen DWCP-Ergebnissen und den Ergebnissen der UNDAF/der nationalen Entwicklung entsteht. Dies sollte jedoch nicht zu einer Verzerrung der Prioritäten führen, die durch die Politik und die Mitgliedsgruppen der IAO etabliert wurden.

Verbesserung der Indikatoren und der Berichterstattung

50. Der Prozess der Berichterstattung über die in dieser Zweijahresperiode erreichten Ergebnisse hat zu wichtigen Erkenntnissen geführt, die bei der Entwicklung und Verbesserung zukünftiger Indikatoren und Berichterstattungsmechanismen berücksichtigt werden sollten.

- Für jedes Ergebnis hatte ein Ergebniskoordinator die Aufgabe, alle aus den Außenämtern eingehenden Informationen zu prüfen und zusammengestellte Informationen für den Bericht vorzulegen. Dies machte die Erfahrungen aus erster Hand besser verfügbar und schärfte das Bewusstsein für die erfolgreichen und weniger erfolgreichen Aspekte der Indikatoren.
- In den meisten Fällen erleichterte die Verwendung des neuen IRIS-Moduls für die Berichterstattung über die Programmdurchführung den Zugriff auf die Ergebnisse aus den Außenämtern und ihre Aufbereitung. Die eingegangenen Daten unterschieden sich bezüglich ihrer Qualität und waren bisweilen unvollständig und unklar. Es bedarf einer weiteren Verfeinerung der Systeme für die Berichterstattung, um sicherzustellen, dass das Wissen der zuständigen Mitarbeiter in den Außenämtern seinen Weg durch die Berichterstattungskanäle findet.
- Ein großer Teil der Arbeit der IAO erstreckt sich über längere Zeiträume und umfasst häufig Elemente wie Förderarbeit oder Schaffung von Kapazität, die schwer zu messen sind. Viele Ergebniskoordinatoren zeigten sich besorgt über die fehlende Möglichkeit, laufende Aktivitäten einzubeziehen, und wiesen auch darauf hin, dass bestimmte wichtige Aspekte ihrer Arbeit nicht berücksichtigt werden konnten, weil sie nicht gemessen werden konnten oder nicht als Ergebnisse galten. Dies resultierte in der Tendenz, diese Informationen irgendwie in den Ergebnistabellen unterzubringen, was zu einigen untauglichen Einträgen führte. Die Messung der qualitativen Arbeit der IAO bleibt ein offenes Problem, das im nächsten SGR angegangen werden muss.
- Zwischen einigen Indikatoren schienen Überlappungen zu bestehen, die zu Unklarheit darüber führten, unter welchem Indikator über Ergebnisse berichtet werden sollte. Die Indikatoren für 2008-09 wurden geändert, um dieses Problem zu lösen.
- Messprobleme traten bei Indikatoren auf, die zu allgemein und pauschal waren. In einigen Fällen erwies sich die Berichterstattung zu Indikatoren auch als höchst arbeitsintensiv und sehr schwierig. Bei zukünftigen Indikatoren muss die IAO präziser werden und sicherstellen, dass sie die gewünschten Ergebnisse in der Praxis messen kann.
- Die aktuelle Struktur der Berichterstattung auf Landesebene ist mit einigen Beschränkungen behaftet. Die numerischen Zielvorgaben erfassen nicht die sich unterscheidenden Anstrengungen, die erforderlich sind, um Ergebnisse in unterschiedlichen Ländern zu erreichen. Dem wurde Rechnung getragen, indem zusätzlich Informationen über den Beitrag der IAO zum jeweiligen Ergebnis aufgeführt werden; diese Informationen sind jedoch nicht leicht zusammenzufassen. Manche Indikatoren wurden nicht dafür konzipiert, Ergebnisse auf globaler, regionaler oder subregionaler Ebene einzubeziehen.

51. Im März 2007 ersuchte der Verwaltungsrat um die Hinzufügung von Ausgangsdaten für jedes strategische Ziel, um die Entwicklung der Arbeit der IAO besser beurteilen zu können. Um Vergleiche zu ermöglichen, erfordern Ausgangsdaten die einheitliche Verwendung derselben Indikatoren in jeder Zweijahresperiode. Eine Überprüfung der Programme und Haushalte für 2004-05, 2006-07 und 2008-09 zeigt, dass es von irgendeinem dieser Dokumente auf ein anderes so gut wie keine Wiederholung von Indikatoren gibt. Für diese Zweijahresperiode konnten keine Ausgangsdaten bereitgestellt werden; durch den neuen SGR für 2010-15 soll dieses Problem jedoch gelöst werden. Die Indikatoren sollen mit dem Ziel vollständig überarbeitet werden, stabile Indikatoren zu entwickeln, die für den gesamten SGR benutzt werden sollen und eine vergleichende Beurteilung der Leistung der IAO von einer Zweijahresperiode zur nächsten ermöglichen werden.

Nutzung der Ergebnisse von Evaluierungen

52. Evaluierungen bieten eine umfassendere Leistungsbewertung unter Berücksichtigung von Aspekten wie Wirkung, Wirksamkeit, Effizienz und Zuweisung. Die Berücksichtigung einer Zusammenfassung von Evaluierungsergebnissen wurde als eine wichtige Möglichkeit zur Verbesserung der Durchführungsberichte beurteilt. Dies wird für 2008-09 eingeführt werden, wo es möglich sein wird, und soll ein systematischer Bestandteil der Durchführungsberichterstattung im nächsten SGR werden.

Andere Entwicklungen in der Zweijahresperiode

Neu angenommene Instrumente

53. Nach intensiven dreigliedrigen Konsultationen wurden 2006 beziehungsweise 2007 das Seearbeitsübereinkommen und das Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007, mit überwältigender Unterstützung angenommen. Das Seearbeitsübereinkommen konsolidiert und aktualisiert 68 bestehende Seeschiffahrtsübereinkommen und -empfehlungen und bietet eine umfassende Arbeitscharta für schätzungsweise 1,2 Millionen Seeleute auf der Welt. Das Übereinkommen enthält auch Bestimmungen, die es ermöglichen, mit der Entwicklung des Bedarfs der Industrie Schritt zu halten und zur Gewährleistung seiner allgemeinen Anwendung und Durchsetzung beizutragen.

54. Ähnlich wie das Seearbeitsübereinkommen konsolidiert und aktualisiert das Übereinkommen über die Arbeit im Fischereisektor eine Reihe verwandter Übereinkommen und deckt auch Themen ab, die zuvor nicht Gegenstand der Instrumente der IAO für den Sektor waren. Dazu zählen das Mindestalter für die Arbeit auf Fischereifahrzeugen, ärztlich bezeugte Tauglichkeit, Arbeitsschutz und medizinische Betreuung auf See, Arbeitsverträge und Schutz der Sozialen Sicherheit. Das Übereinkommen enthält innovative Bestimmungen für eine flexible Durchführung und wird zwölf Monate nach der Ratifizierung durch zehn IAO-Mitgliedstaaten (davon acht Küstenstaaten) in Kraft treten.

55. Das Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, und die Empfehlung (Nr. 197) betreffend den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, wurden angenommen. Auf der Grundlage der Globalen Arbeitsschutzstrategie der IAO betont das Übereinkommen die Entwicklung einer „präventiven Arbeitsschutzkultur“ durch nationale Arbeitsschutzprogramme sowie die Förderung einer sichereren und gesünderen Arbeitsumwelt durch Präventionsmaßnahmen. Eine Entschließung über die Exposition gegenüber Asbest wurde ebenfalls angenommen.

56. Durch die neue Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, wurden neue Normen bezüglich der mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern abgestimmten Ausarbeitung und Annahme nationaler grundsatzpolitischer Maßnahmen zu einer eindeutigen Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses und hinsichtlich der Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und selbstständig Erwerbstätigen, zur Bekämpfung verschleierter Arbeitsverhältnisse und zur Gewährleistung von Normen, die für alle Formen vertraglicher Regelungen gelten, angenommen.

Erste Verleihung des Forschungspreises für menschenwürdige Arbeit

57. Im Juni 2007 verlieh die IAO erstmalig den jährlichen Forschungspreis für menschenwürdige Arbeit an den Friedensnobelpreisträger und früheren südafrikanischen Präsidenten Nelson Mandela sowie an Professor Carmelo Mesa-Lago für seine wichtigen wissenschaftlichen Beiträge zur Analyse sozioökonomischer Beziehungen und grundsatzpolitischer Instrumente für die Förderung menschenwürdiger Arbeit, insbesondere zu Sozialer Sicherheit und Rentenreformen.

Ökologische Aspekte der Agenda für menschenwürdige Arbeit

58. Angesichts des Umstands, dass sich Klimaveränderungen und andere Umweltprobleme zunehmend auf die Arbeitswelt auswirken, arbeitete die IAO die Grundzüge einer Initiative für

grüne Arbeitsplätze aus. Die Initiative soll sich um die Verknüpfung der Entwicklung und der Schaffung von Arbeitsplätzen mit ökologischer Nachhaltigkeit bemühen.

59. 2007 begann die IAO mit dem Ausgleich von CO₂-Emissionen aufgrund von offiziellen Flugreisen von IAO-Personal. Zusätzlich wurden 11.608 US-Dollar zum Ausgleich der schätzungsweise 465 Tonnen Kohlenstoffemissionen berechnet, die durch das Forum über menschenwürdige Arbeit für eine faire Globalisierung in Lissabon, Portugal, verursacht wurden.

Ende der Nutzung des Fonds für die Überschussmittel von 2000-01

60. Am Ende der Zweijahresperiode 2000-01 resultierte der Eingang beträchtlicher Rückstände in Mehreinnahmen von etwa 57.020.133 US-Dollar, die in den Folgejahren als der „Überschuss von 2000-01“ geführt wurden. Im November 2002 beschloss der Verwaltungsrat Zuweisungen in Höhe von 51.300.000 US-Dollar für dringende vorrangige Verwendungszwecke und fristengebundene Investitionen¹ Bei den beschlossenen vorrangigen Verwendungszwecken und fristengebundenen Investitionen (mit dem jeweiligen Mittelumfang) handelte es sich um Folgendes:

- Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung (2.800.000 US-Dollar)
- Internationale Arbeitsnormen (2.900.000 US-Dollar)
- Reaktion auf Krisen und Notstandssituationen (8.000.000 US-Dollar)
- Personalsicherheit (3.450.000 US-Dollar)
- Investitionen in Managementkapazitäten 6.000.000 US-Dollar)
- Regionaldienste (10.000.000 US-Dollar)
- Statistik (2.000.000 US-Dollar)
- Gleichstellung der Geschlechter (2.000.000 US-Dollar)
- Externe Kommunikation (3.500.000 US-Dollar)
- Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog (2.900.000 US-Dollar)
- Überweisung an den Gebäude- und Einrichtungsfonds (2.750.000 US-Dollar)
- Überweisung an den Fonds für Informationstechnologie-Systeme (5.000.000 US-Dollar)

61. Insgesamt wurden 155 Projekte zu allen strategischen Zielen finanziert. Die meisten Projekte waren bis Ende 2006 abgeschlossen worden. 2006 gab es noch 21 aktive Projekte, Ende 2007 nur noch drei aktive Projekte.

62. Über den Zeitraum von fünf Jahren wurde der Fonds strategisch in allen Regionen und international genutzt. Dazu zählten:

- Die Förderung des sozialen Dialogs und der Vertretung der Mitgliedsgruppen der IAO mit dem Ziel, die bessere Integration der Agenda für menschenwürdige Arbeit in nationale, regionale und internationale grundsatzpolitische Maßnahmen und Entwicklungsrahmen wie PRSPs, UNDAF, den Globalen Pakt und den Außerordentlichen Gipfel der AU und seinen Aktionsplan zu Beschäftigung und Verringerung der Armut zu unterstützen.
- Unterstützung für von Krisen (Erdbeben, Flutwellen, sozialem oder wirtschaftlichem Niedergang, bewaffneten Konflikten usw.) betroffene Menschen durch die Förderung von Initiativen zur Schaffung von Erwerbsmöglichkeiten, soziale und wirtschaftliche Sicherheitsnetze, Berufsausbildung und andere Maßnahmen. Besondere Aufmerksamkeit wurde

¹ *Provisional Record* Nr. 19, Internationale Arbeitskonferenz, 90. Tagung, Genf, 2002.

schutzbedürftigen Gruppen wie Jugendlichen, Frauen und Personen in der informellen Wirtschaft gewidmet.

- Die Einrichtung eines internationalen Forums für Dialog, Sensibilisierung und Konsensbildung in Bezug auf die soziale Dimension der Globalisierung.
- Die Schaffung institutioneller Kapazität wie die Einführung des IRIS, die Erstellung eines neuen Handbuchs für die technische Zusammenarbeit oder die Einrichtung von Datenbanken zur Überwachung internationaler Arbeitsnormen. Die Mittel wurden auch für die Ausarbeitung einer neuen Evaluierungsstrategie sowie ergebnisorientierter Ausbildungshandbücher und -instrumente eingesetzt.

63. Ende 2007 waren 97,36 Prozent der Mittel ausgegeben worden. In geringem Umfang waren in Ländern, in denen aus dem Überschuss finanzierte Projekte aufgrund geopolitischer Umstände schwierig durchzuführen waren, zugewiesene Mittel nicht ausgegeben worden.

Intercalaire

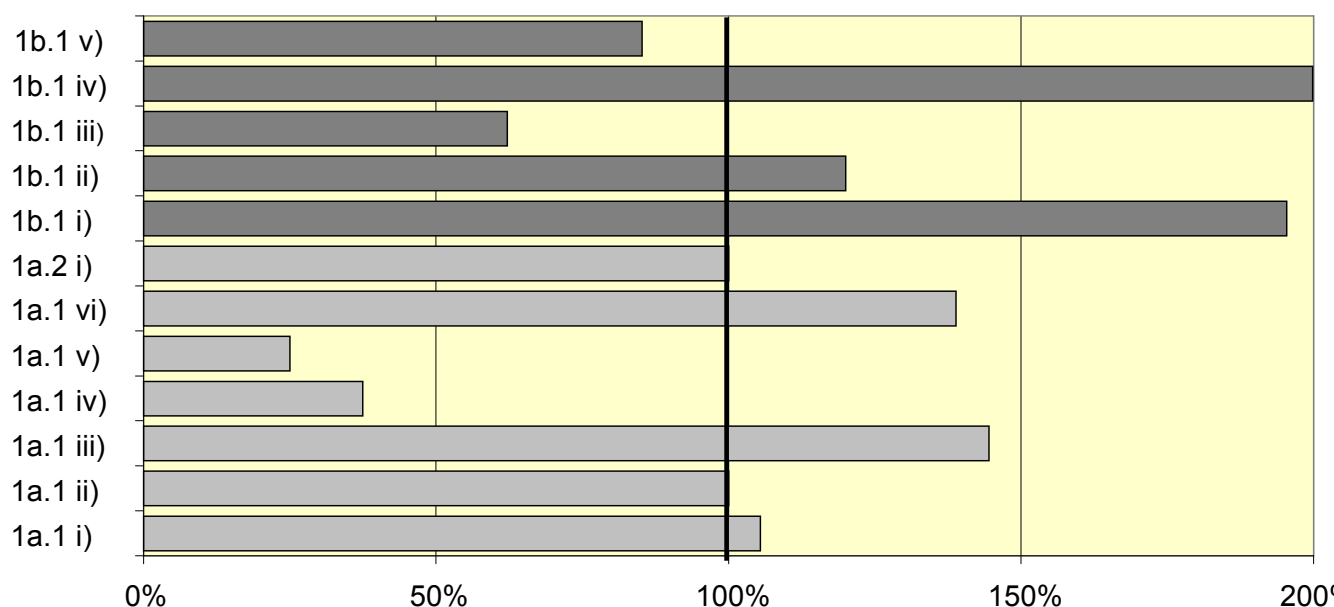
Strategisches Ziel Nr. 1: Förderung und Verwirklichung von Normen und grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit

Mittel für Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit für 2006-07 (US\$)

Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalts	85.140.082
Sondermittelausgaben*	148.114.754
Ausgaben aus Überschuss von 2000-01	498.977
Insgesamt	233.753.813

* Ohne Gemeinkosten und Rücklagen für Kostensteigerungen und unvorhergesehene Ausgaben. Und ohne übergreifende Tätigkeiten.

Erreichte Zielvorgaben in Prozent



64. Die normativen Instrumente dienen als grundlegende Werkzeuge zur Fokussierung auf das wesentliche Mandat der IAO und zur konkreten Ermittlung der unterschiedlichen Elemente der menschenwürdigen Arbeit. Es gibt ein wachsendes Verständnis für die Querverbindungen zwischen den vier Kategorien grundlegender Prinzipien und Rechten bei der Arbeit: Eine Tätigkeit in einem Bereich betrifft oft auch andere Bereiche und führt dort zu konkreten Maßnahmen.

65. Die Nachfrage nach Beiträgen der IAO und die Bezugnahme auf IAO-Normen und Rechte seitens internationaler Finanzinstitutionen, Initiativen der VN, privater Initiativen und betrieblicher Verhaltenskodizes zeigen, dass internationalen Arbeitsnormen eine wichtige Rolle spielen, auch in innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gesamtarbeitsverträgen. Diese Nachfrage betraf zwar im Wesentlichen die vier Kategorien grundlegender Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, erstreckte sich aber oft auch auf Fachbereiche, in denen ein Einvernehmen der Parteien schwer zu erzielen sein kann und die Urkunden der IAO als verlässlicher, maßgebender Bezugspunkt

angesehen wurden. Dies traf selbst auf Bereiche wie Arbeitszeit, Löhne, Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und Mutterschutz zu (siehe Berichterstattung zu den strategischen Zielen Nr. 2 und Nr. 3), wo die Erfahrungen der IAO beim Erzielen eines dreigliedrigen Einvernehmens (durch formelle Normensetzung auf der Internationalen Arbeitskonferenz oder im Verwaltungsrat im Kontext von Urkunden wie der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik oder des Praxisorientierten Leitfadens der IAO zu HIV/Aids) oft zeigten, wie festgefahrene Verhandlungen wieder in Gang gebracht werden können.

66. Zentrales Thema von Debatten über Normen und Rechte in der informellen Wirtschaft, in der das Defizit an menschenwürdigen Arbeit am größten ist, war die Inanspruchnahme der normativen Instrumente der IAO. Auf nationaler Ebene kann eine kontinuierliche Betonung des Vereinigungsrechts und der anderen grundlegenden Rechte (wie in der Berichterstattung zum Strategischen Ziel Nr. 4 sowie bei den Arbeiten z. B. zur Vereinigungsfreiheit und Kinderarbeit im Rahmen des Strategischen Ziels Nr. 1 deutlich wird) zu einer kohärenten Gesamtpolitik führen, die den in der ECOSOC-EntschlieÙung niedergelegten und den in den Leitstrategien gezeigten Grundsätzen entspricht. Außerdem findet derzeit eine Integration eines breiten Spektrums von Arbeitsnormen in öffentliche und private Initiativen im Bereich Beschaffung und Einkauf statt, was zu einer erweiterten Rechenschaftspflicht und konkreten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der informellen Wirtschaft führen kann.

Operatives Ziel 1a: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

Die Mitgliedstaaten der IAO verwirklichen die Prinzipien und Rechte betreffend Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie die Abschaffung der Zwangsarbeit, der Kinderarbeit und der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Mittel für grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit für 2006-07 (US\$)

Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalts	35.705.399
Sondermittelausgaben*	144.047.124
Ausgaben aus Überschuss von 2000-01	280.078
Insgesamt	180.032.601

* Ohne Gemeinkosten und Rücklagen für Kostensteigerungen und unvorhergesehene Ausgaben. Und ohne übergreifende Tätigkeiten.

Ergebnis 1a.1: Bessere Durchführung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

Mitgliedstaaten sind sich zunehmend des Inhalts der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Vereinigungsfreiheit/Kollektivverhandlungen, Freiheit von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung) bewusst und treffen fortschreitende Maßnahmen, um diese zu achten, zu fördern und zu verwirklichen, auch im Rahmen ihrer nationalen Entwicklung und der Armutsverringering, innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis sowie in der Politik und Praxis der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und ihrer Mitglieder.

Überblick

67. Die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit als Instrument zur Förderung einer fairen Globalisierung fanden weiterhin internationale Anerkennung, was an dem Interesse deutlich wird, das die internationale Gemeinschaft daran zeigte, grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in eine verantwortungsvolle Regierungsführung und demokratiefördernde Anliegen einzubringen, z. B. in die Richtlinien internationaler Finanzinstitutionen und in Vereinbarungen und betriebliche Verhaltenskodizes. Um nationale und internationale Politiken weiterhin in dieser Hinsicht zu beeinflussen, muss die IAO ihre Produkte noch stärker entsprechend anpassen, um zeitnahe Informationen zu bieten und das Problembewusstsein weiter zu schärfen.

68. Auf nationaler Ebene führten die Bemühungen der IAO dazu, dass mehr Maßnahmen zur Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in nationalen Entwicklungsplänen und PRSPs, insbesondere in Bezug auf Zwangsarbeit, und in den Politiken und Praktiken von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vorgesehen wurden. In einer Reihe von Ländern wurden grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in umformulierte oder neu verabschiedete Arbeitsgesetze integriert. Für den Grundsatz der Bekämpfung der Diskriminierung wurden allerdings nach wie vor nicht genügend Mittel eingesetzt, so dass die Zielvorgaben nicht erreicht wurden. Trotz wichtiger Durchbrüche konzentriert sich die Arbeit auf einzelne Grundsätze; das Problem besteht weiterhin darin, sich kontinuierlich mit mehr als einem Grundsatz auf einmal zu befassen.

69. Der projektübergreifende Informationsaustausch war nützlich und ermöglichte in einigen Fällen eine weitere Verbreitung der Arbeit der IAO. In Marokko wurde jetzt ein im Rahmen eines Projektes über Arbeitsbeziehungen erstelltes zweisprachiges Aufsichtshandbuch zur Nutzung in 18 französischsprachigen Ländern Afrikas als Referenzwerkzeug für Arbeitsaufsichtsdienste angepasst.

70. Die im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung vorgelegten Gesamtberichte informierten weiterhin zeitnah über globale Tendenzen in Bezug auf grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Mit einer zusätzlichen Erhebungsmethodologie zur Schätzung der Zahl der Zwangsarbeiter, den ethnischen Audits von PRSPs und einem Handbuch über die Evaluierung der Lohnungleichheit wurden neue analytische Werkzeuge zur Förderung dieser Grundsätze eingeführt.

Indikatoren

Indikator i): Mitgliedsgruppen nutzen Werkzeuge und weitere praktische Maßnahmen zur Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

Zielvorgabe: 50.

Ergebnis: 53.

71. Mitgliedstaaten ratifizierten Kernübereinkommen:

- **Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, und Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949:** Armenien (Nr. 87); El Salvador, Montenegro, Vanuatu (Nr. 87 und 98).
- **Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, und Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957:** Äthiopien, Lettland, Vietnam (Nr. 29); Katar, Madagaskar, Nepal (Nr. 105); Montenegro, Vanuatu (Nr. 29 und 105).
- **Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958:** Äthiopien (Nr. 100); China (Nr. 111); Montenegro, Vanuatu (Nr. 100 und 111).
- **Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999:** Äthiopien, Armenien, Montenegro, (Nr. 138 und 182); Australien, Haiti, Kambodscha, Surinam, Vanuatu (Nr. 182); Estland, Katar, Lettland, Pakistan, Saint Vincent und die Grenadinen, Tschechische Republik (Nr. 138).

72. 16 Mitgliedstaaten nahmen Änderungen ihrer Gesetzgebung vor: Afghanistan, Botsuana (Entwurf), Burkina Faso, China, Jordanien (Entwurf), Kuwait, Lesotho (Entwurf), Madagaskar, Malaysia, Namibia (Entwurf), Oman, Papua-Neuguinea (Entwurf), Salomon-Inseln, Samoa, Saudi-Arabien, Vanuatu.

73. 24 Mitgliedstaaten und vier Subregionen verbesserten die Fähigkeit der Sozialpartner und der Verwaltung zur Durchführung von Kernübereinkommen und grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit: Benin, Bolivien, Botsuana, Brasilien, Burkina Faso, Fidschi, Jordanien, Kambodscha, Kolumbien, Lesotho, Madagaskar, Mali, Mauretanien, Namibia, Niger, Oman, Paraguay, Peru, Senegal, Swasiland, Thailand, Togo, Bolivarische Republik Venezuela, Vietnam, Karibische Inseln, Mittelamerika, Ostasien, Südasien.

74. Spezifische Beispiele für diesen Indikator:

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Äthiopien: Änderung der Proklamation über private Arbeitsvermittlungen zur Unterstützung staatlicher Initiativen zur Bekämpfung des Menschenhandels.	Ausbildung von Arbeitsrichtern durch das Internationale Ausbildungszentrum der IAO (Turiner Zentrum)
Botsuana, Lesotho, Malawi, Namibia, Sambia, Swasiland: Entwicklung einer Datenbank für die Arbeitsaufsicht.	Software-Konzeption und -Entwicklung, Bereitstellung von Computeranlagen und Ausbildung von Arbeitsaufsichtsbeamten für das neue System.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Brasilien: Arbeitsaufsichtsbeamte nutzen eine Datenbank zur Überwachung von Orten, wo Zwangsarbeit vermutet oder angewandt wird. Schärfung des Bewusstseins der Mitgliedsgruppen für Migrationsmuster von Zwangsarbeitern.	Entwicklung einer Datenbank und Ausbildung von Arbeitsinspektoren. Erstellung eines Atlases, um Menschenhandel zum Zwecke der Zwangsarbeit zu kartieren.
China: Verabschiedung eines Arbeitsvertragsgesetzes, das Bestimmungen über Kollektivverhandlungen einführt.	Fachliche Unterstützung des Gesamtchinesischen Gewerkschaftsbundes bei der Verbesserung seiner Politik und Stärkung seiner Fähigkeit zur Durchführung von Kollektivverhandlungen.
Madagaskar: Verabschiedung neuer Strafvollzugsgesetze und Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957.	Der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen machte viele Jahre lang Bemerkungen über die Durchführung des Übereinkommens (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, u.a. über die Rechtsvorschriften betreffend die Beschäftigung inhaftierter Personen. Veranstaltung eines Arbeitsseminars mit zuständigen Ministerien und Verwaltungen, das zur Vorbereitung der Einführung neuer Gesetze und der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 105 beitrug.
Marokko: Arbeitsaufsichtsbeamte und Vertreter der Sozialpartner nutzten neue Strategien zur Vorbereitung und Durchführung von Betriebsbegehungen und daran anschließende Maßnahmen.	Entwicklung, Veröffentlichung und Vertrieb eines zweisprachigen Arbeitsaufsichtshandbuchs und Bereitstellung von Ausbildung für Arbeitsaufsichtsbeamte.
Mauretanien: Verabschiedung eines Gesetzes, um Sklaverei strafbar zu machen	Durchführung von Diskussionen auf hoher Ebene mit Regierung und Sozialpartnern über Zwangsarbeit und das Vermächtnis der Sklaverei als Folgemaßnahme zu den Bemerkungen des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen über die Durchführung des Übereinkommens Nr. 29. Teilnahme an Diskussionen mit UNDP und verschiedenen anderen Partnern zur Ermittlung eines breit angelegten Programms der technischen Zusammenarbeit.
Namibia: Aktionsplan für die Durchführung der neuen Arbeitsgesetze in Bezug auf Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und Nichtdiskriminierung.	Konsultationen mit staatlichen Bediensteten zur Konzipierung des Aktionsplans. Ausbildung von Ausbildern zur Durchführung des Plans.
Pakistan: Verbesserte Umsetzung der Nationalen Politik und des Nationalen Aktionsplans zur Abschaffung der Schuldarbeit, Erhöhung der Zahl der strafrechtlich verfolgten Fälle.	Durchführung einer Reihe von Ausbildungslehrgängen für staatliche Bedienstete, Richter und sonstige Personen unter Verwendung von IAO-Unterlagen.
Vietnam: Entwicklung, Druck und Verbreitung eines Benutzerhandbuchs über Arbeitspolitik auf Englisch und Vietnamesisch. Aufhebung der Verordnung über Arbeit im öffentlichen Interesse durch die Nationalversammlung.	Finanzielle und fachliche Unterstützung der Herstellung und des Drucks des Benutzerhandbuchs. Forschungsarbeiten, Sensibilisierungstätigkeiten und Tätigkeiten zum Aufbau der Kapazität im Bereich der Zwangsarbeit. Ein IAO-Bericht über Zwangsarbeit führte zur Aufhebung der Verordnung.

75. Es sei auch darauf hingewiesen, dass aus Informationen aus der Ratifizierungskampagne über Kernarbeitsnormen und aus der jährlichen Überprüfung im Rahmen der Erklärung hervor-

geht, dass die folgenden Mitgliedstaaten ihre Absicht kundgetan haben, Kernarbeitsnormen zu ratifizieren bzw. diesen Prozess bereits eingeleitet haben: Afghanistan (Nr. 29, 138, 182), Bahrain (Nr. 100, 138), Gabun (Nr. 138), Ghana (Nr. 138), Guinea-Bissau (Nr. 87, 138, 182), Haiti (Nr. 138), Islamische Republik Iran (Nr. 87, 98, 138), Irak (Nr. 87), Jordanien (Nr. 87), Katar (Nr. 29, 87, 98, 100), Kiribati (Nr. 100, 111, 138, 182), Laotische Demokratische Volksrepublik (Nr. 100, 111), Libanon (Nr. 87), Liberia (Nr. 100, 138), Nepal (Nr. 87), Oman (Nr. 100, 111), Sierra Leone (Nr. 138, 182), Sudan (Nr. 87), Thailand (Nr. 87, 98), Usbekistan (Nr. 138, 182), Vanuatu (Nr. 138), Vereinigte Arabische Emirate (Nr. 87, 98) und Vietnam (Nr. 105).

Indikator ii): Mitgliedstaaten treffen Maßnahmen zur besseren Einhaltung der Vereinigungsfreiheit und wirksamen Anerkennung des Rechtes auf Kollektivverhandlungen

Zielvorgabe: Sieben neue Länder, in denen nach Intervention der IAO Fortschritte erzielt werden.

Ergebnis: Sieben Länder.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Botsuana: Entwurf eines Vorschlags für die Anpassung der Rechtsvorschriften für den öffentlichen Dienst an die Bestimmungen des Gesetzes über Arbeitskonflikte und andere arbeitsrechtliche Vorschriften, um Kollektivverhandlungen zu ermöglichen.	Bereitstellung von Beratungsdiensten auf internationaler und nationaler Ebene. Erstellung von Entwürfen für Rechtsvorschriften und Veranstaltung dreigliedriger Beratungsseminare zur Erörterung des Vorschlags.
Jordanien: Fertigstellung eines Entwurfs zur Reform des Arbeitsrechts. Der Entwurf wurde vom Kabinett genehmigt, und es wird erwartet, dass er dem Parlament vor Ende 2007 vorgelegt wird. Einrichtung eines Nationalen Dreigliedrigen Ausschusses für Arbeitsfragen.	Fachbeiträge für den Entwurf des revidierten Gesetzes. Veranstaltung einer Reihe von Beratungsseminaren für die Regierung und die Sozialpartner. Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen und Aufklärungstätigkeiten über Dreigliedrigkeit und Sozialdialog. Fachliche Unterstützung beim Entwurf des rechtlichen Rahmens, des Aufgabenbereichs und der Zusammensetzung des dreigliedrigen Ausschusses.
Lesotho: Fertigstellung eines Entwurfs zur Reform des Arbeitsrechts. Der Entwurf wurde vom Nationalen Beratungsausschuss für Arbeitsfragen genehmigt.	Bereitstellung von Fachwissen auf internationaler und nationaler Ebene und Veranstaltung von Informations- und Beratungsveranstaltungen für die dreigliedrigen Partner und den Nationalen Beratungsausschuss für Arbeitsfragen.
Oman: Zwei ministerielle Entscheidungen (Nr. 31 und Nr. 294, 2006) und ein Königlicher Erlass (Nr. 112, 2006) lassen die Bildung von Arbeitnehmerorganisationen zu, fördern Kollektivverhandlungen und genehmigen den Beitritt von Wanderarbeitnehmern zu Arbeitnehmerverbänden.	Erteilung von Fachkommentaren zum Entwurf der Erlasse und Durchführung einer Reihe von Konsultationen mit der Regierung und den Sozialpartnern.
Senegal: Sozialpartner handelten Gesamtarbeitsverträge aus.	Durchführung von Forschung und Diskussionen mit Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und Vorbereitung von Elementen des Entwurfs für zwei Gesamtarbeitsverträge für die Verhandlungen.
Swasiland: Das revidierte Beschäftigungsgesetz wurde dem Parlament vorgelegt.	Fachberatungsdienste auf internationaler und nationaler Ebene, Unterstützung beim Entwurf von Rechtsvorschriften und dreigliedrige Beratungsseminare.
Thailand: Aufstellung eines Nationalen Aktionsplans zur Ratifizierung des Übereinkommen (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.	Fachberatung für Mitgliedsgruppen und ein Besuch einer dreigliedrigen Delegation aus Südafrika, die über ihre Erfahrungen mit dem sozialen Dialog nach der Apartheid-Ära berichtete.

Indikator iii): Dreigliedrige Mitgliedsgruppen sind besser in der Lage, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu fördern; Sozialpartner haben mehr Möglichkeiten, die Nicht-Organisierten zu organisieren

Zielvorgabe: Sieben neue Initiativen, in deren Rahmen die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO entsprechende Maßnahmen treffen, darunter auch in der informellen Wirtschaft.

Ergebnis: Zehn Initiativen.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Bahrain: Schärfung des Bewusstseins der Gesetzgeber für die Förderung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.	Seminar für Parlamentarier und die dreigliedrigen Partner zum Thema Erklärung, insbesondere Vereinigungsfreiheit im öffentlichen Dienst.
Botsuana, Lesotho, Malawi, Namibia, Sambia, Swasiland: Das Arbeitsministerium stärkte seine Fähigkeit zum Vollzug arbeitsrechtlicher Vorschriften.	Eine Reihe von Ausbildungsprogrammen für Arbeitsaufsichtsbeamte zu Themen wie internationale Arbeitsnormen, nationale Rechtsvorschriften, Prävention von Streitigkeiten und Inspektionstechniken.
Botsuana, Lesotho, Namibia, Swasiland: Verbesserung der Fähigkeit staatlicher Stellen zur Beilegung von Streitigkeiten. Verbesserung der Fähigkeit von Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, ihrer Mitgliedschaft Orientierungshilfe zu bieten.	Ausbildungslehrgänge für Funktionäre, die mit Schlichtungs- und Schiedsgerichtsaufgaben betraut sind. Finanzielle Unterstützung von Bediensteten zur Teilnahme an einem postgradualen Diplomkurs. Ausbildung von Richtern und Kanzlern an Arbeitsgerichten und Durchführung von Audits zur Verbesserung von Prozessverfahren und Aufgaben des Gerichtshofs. Ausbildung von Vertretern der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in Bezug auf die Vertretung ihrer Mitglieder bei Anhörungen in Rahmen von Schlichtungs- und Schiedsgerichtsverfahren.
Botsuana, Lesotho, Namibia, Swasiland: Verbesserung der Fähigkeiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Bereich Verhandlungsführung.	Ausbildung für Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in Bezug auf Kollektivverhandlungen, Verhandlungsfähigkeiten, innerstaatliche Arbeitsgesetze, internationale Arbeitsnormen.
Botsuana, Lesotho, Namibia, Swasiland: Durchführung einer landesweiten Kampagne zur Förderung von grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, einschließlich Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.	Konzeption und Finanzierung einer Medienkampagne unter Einbeziehung von Fernsehen, Radio und Druckmedien, mit Unterstützung internationaler Medienexperten.
Jordanien: Das Arbeitsministerium verbesserte seine Kapazität zum Vollzug innerstaatlicher Rechtsvorschriften.	Ausbildung über internationale Arbeitsnormen, u.a. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, innerstaatliche Rechtsvorschriften, Prävention von Streitigkeiten, Zwangsarbeit und Menschenhandel. Unterstützung beim Aufbau eines Ausbildungszentrums für Arbeitsaufsichtsbeamte.
Madagaskar: Verbesserung der Fähigkeit von Verbänden der Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Bereich von Kollektivverhandlungen in Ausfuhr-Freizonen.	Vorbereitung von Elementen eines Entwurfs eines Gesamtarbeitsvertrags in Absprache mit der Regierung und Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und Beratung der Sozialpartner über Kollektivverhandlungen. Dies wird 2008 zu einer Vereinbarung für Ausfuhr-Freizonen führen.
Mauretanien: Mehr Sensibilisierung für die grundlegenden Rechte bei der Arbeit und bessere Umsetzung dieser Rechte.	Im Rahmen eines IAA-Projekts wurden auf einem nationalen Forum der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und der Zivilgesellschaft die vier Grundsätze und Rechte bei der Arbeit erörtert und Teile einer Sensibilisierungskampagne bestimmt.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Oman: Verbesserung der Fähigkeit des Arbeitsministeriums zum Vollzug innerstaatlicher Rechtsvorschriften. Stärkung der Fähigkeit von Arbeitnehmern zur Vertretung ihrer Interessen.	Ausbildung von 110 neu angestellten Arbeitsaufsichtsbeamten in innerstaatlichen Rechtsvorschriften, grundlegenden Prinzipien, Rechten von Wanderarbeitnehmern, Zwangsarbeit und Menschenhandel und Prävention von Streitigkeiten. Unterstützung der Ausbildung von zehn Inspektoren als Ausbilder. Unterstützung der Umwandlung von Arbeitnehmerschüssen in Gewerkschaften durch Hilfestellung beim Entwurf ihrer Satzung, interner Regelungen, der Organisationsstruktur und Bereitstellung von Ausbildung zu einer Reihe von Gewerkschaftsanliegen.
Ukraine: Es wurden Maßnahmen ergriffen, um Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen besser zu garantieren.	Ausbildung von Richtern an Zivilgerichten, die sich mit Arbeitsstreitigkeiten befassen.

Indikator iv): Mitgliedstaaten entwickeln oder verbessern nationale Grundsatzmaßnahmen und Programme gegen geschlechtsspezifische sowie rassische und ethnische Diskriminierung

Zielvorgabe: Acht Länder.

Ergebnis: Drei Länder.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Bolivien: Annahme eines Plans zur Entwicklung des Guarani-Volkes, der die Achtung und Förderung aller Prinzipien und Rechte bei der Arbeit vorsieht.	Fachunterstützung zur Entwicklung und Annahme des Aktionsplans.
Brasilien: Generelle Berücksichtigung geschlechtsspezifischer und rassischer Aspekte im Arbeitsministerium durch die Einrichtung von Stellen zur Bekämpfung von Diskriminierung und die Ausbildung von Mitgliedern einer regionalen Delegation zur Unterstützung des neuen Programms.	Führte mit dem Ministerium für Arbeit und Beschäftigung Lehrgänge für Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung über die generelle Einbeziehung geschlechtsspezifischer und rassischer Aspekte in alle Sozial- und Qualifizierungsprogramme durch. Fachunterstützung zum Aufbau der Kapazität von 60 Arbeitsaufsichtsbeamten und Bediensteten der für die Bekämpfung der Diskriminierung zuständigen Abteilungen des Ministeriums in öffentlichen Ämtern.
Peru: Annahme eines Aktionsplans und Einsetzung eines Ausschusses über Zwangsarbeit, der sich in umfassender Weise mit der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit befasst.	Fachunterstützung bei der Entwicklung der innerstaatlichen Politik und des innerstaatlichen Aktionsplans.

Indikator v): Arbeitnehmerverbände entwickeln Pläne zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (insbesondere in Bezug auf das Entgelt) und der rassischen/ethnischen Gleichstellung; Arbeitgeber und ihre Verbände entwickeln Bewusstsein für Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit und treffen entsprechende Maßnahmen

Zielvorgabe: Acht Verbände. Ergebnisse in Form von Veröffentlichungen, Ausbildungsmaßnahmen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie Gesamtarbeitsverträgen werden erfasst und dokumentiert.

Ergebnis: Organisationen in zwei Ländern.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Marokko: Sechs mittlere Unternehmen nahmen Aktionspläne in Bezug auf Fragen betreffend die Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich der Lohngleichheit, an.	Durchführung von Umfragen in Unternehmen, Verbreitung von Erkenntnissen und Empfehlungen. Unterstützung von Unternehmen bei der Entwicklung von Aktionsplänen. Entwicklung eines Leitfadens für vorbildliche Praktiken und Durchführung von Sensibilisierungsseminaren für dreigliedrige Mitgliedsgruppen.
Portugal: Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Getränke- und Gaststättensektor nahmen eine Arbeitsbewertungsmethode an, um die Frage der Lohngleichheit anzugehen.	Fachunterstützung und Ausbildung in Bezug auf die Entwicklung und Anwendung geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungsmethoden.
Anmerkung: Auf einem von der IAO im Dezember 2007 veranstalteten Arbeitsseminar wurden vom IGB und 23 nationalen Arbeitnehmerverbänden Elemente eines globalen Aktionsplans zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung erarbeitet. Es wird erwartet, dass 2008 ein Aktionsplan des IGB und vier nationale Pilotpläne angenommen werden.	

Indikator vi): Nationale Behörden entwickeln und verfolgen nationale Pläne zur Bekämpfung der Zwangsarbeit oder des Menschenhandels

Zielvorgabe: Acht neue Pläne.

Ergebnis: Elf Pläne.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Albanien: Änderung der Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der Migration. Stärkung der Kapazität von Mitgliedsgruppen zur Entwicklung gleichstellungsorientierter Migrationspolitiken und Behandlung der Beschäftigungsbedürfnisse tatsächlicher und potenzieller Opfer des Menschenhandels.	Erteilung von Kommentaren zum Auswanderungsgesetz und zum Entwurf des Ausländerrechts. Beratung über Gesetze und Politiken zur Regelung privater Arbeitsvermittlungen, z. B. Empfehlungen für die Richtlinienensammlung über private Arbeitsvermittlungen. Entwicklung von Ausbildungshandbüchern und Durchführung von Arbeitsseminaren über die Berichterstattung über das Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und das Übereinkommen (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, sowie über Migrationssteuerung. Kapazitätsaufbau in Bezug auf Strategien vor der Abreise und die Schaffung von Arbeitsplätzen.
Bolivien: Einsetzung eines interinstitutionellen Ausschusses für Zwangsarbeit. Entwurf eines Nationalen Aktionsplans zur Bekämpfung von Zwangsarbeit und Diskriminierung eingeborener Völker.	Ausbildungslehrgänge, Beratung und Erstellung von Kommunikationsmaterial.
Brasilien: Revision des staatlichen Plans zur Beseitigung der Zwangsarbeit in Piani und dessen erneute Durchführung im Einklang mit den nationalen Plan. Stärkung der Programme für soziale Wiedereingliederung geretteter Zwangsarbeiter.	Durchführung einer nationalen Förder- und Sensibilisierungskampagne und entsprechender Folgemaßnahmen mit staatlichen Bediensteten. Beratung und finanzielle Unterstützung bei der Einstellung eines Beraters für den Bereich Humanressourcen zur Stärkung des Programms in der Stahlindustrie.
China: Aufnahme eines impliziten und expliziten Hinweises auf das Verbot der Zwangsarbeit in das Arbeitsvertragsgesetz. Entwurf eines Nationalen Aktionsplans über Menschenhandel. Besseres Verständnis des Menschenhandels bei Akteuren auf Provinz- und innerstaatlicher Ebene. Anklagen wegen Fällen von	Fachbeiträge für den Nationalen Aktionsplan. Forschung und Förderung der Diskussion zwischen den Institutionen und der Regierung über den Schutz von Wanderarbeitnehmern. Fachbeiträge für eine interinstitutionelle gemeinsame Evaluierung des Projektes für die Entwicklung der Sozialen Sicherheit auf dem Lande und für

Ergebnis	Beitrag der IAO
Zwangsarbeit werden nun aufgrund der relevanten Bestimmungen des Strafgesetzbuches (und nicht aufgrund der Bestimmungen für allgemeine Missbrauchsformen) erhoben.	Wanderarbeitnehmer. Forschung über Ausbildung für die Einbeziehung ländlicher Arbeitskräfte in den Verstärkungsprozess.
Katar: Einsetzung eines nationalen Ausschusses zur Bekämpfung des Menschenhandels und Bereitstellung einer Unterkunft zum Schutz misshandelter Wanderarbeitnehmer. Verabschiedung eines Gesetzes, das den Einsatz von Kameljockeys verbietet (Kinder wurden durch Roboter ersetzt).	Grundsatzpolitische Beratung für die Regierung zu den Themen Kinder als Kameljockeys und Menschenhandel.
Republik Moldau: Entwicklung des nationalen Überweisungssystems zum Schutz und zur Unterstützung von Opfern des Menschenhandels. Entwurf eines Nationalen Aktionsplans zur Prävention und Bekämpfung des Menschenhandels.	Organisation von Tagungen von Unterarbeitsgruppen. Erstellung von Vorschlagsentwürfen und Veranstaltung öffentlicher Debatten zur Erörterung des Nationalen Aktionsplans. Fachberatung und Verknüpfung des Überweisungssystems mit Dienstleistungen im Bereich Berufsbildung und Mikrokredit.
Niger: Einsetzung eines nationalen Ausschusses zur Bekämpfung von Zwangsarbeit und Diskriminierung (mit Regierung, Sozialpartnern und Zivilgesellschaft) und Ausarbeitung eines Entwurfs für einen Nationalen Aktionsplan.	Fachliche und finanzielle Unterstützung der Ausschussmitglieder, u.a. durch Sensibilisierungsmaßnahmen und gemeinwesenbasierte Pilotprojekte.
Nigeria: Durchführung eines Nationalen Aktionsplans zur Bekämpfung des Menschenhandels.	Ausbildung von staatlichen Bediensteten und Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in Bezug auf Prävention, Befreiung, Rehabilitation, Reintegration und Überwachung von Opfern des Menschenhandels. Bereitstellung von zwei Unterkünften für Opfer des Menschenhandels und einer Satellitenverbindung (für Internetzugang und Datenbankmanagement) für die staatliche Stelle für das Verbot des Menschenhandels zur Überwachung und Aufspürung dieses Handels. Veranstaltung eines Seminars für interessierte Parteien zur Erörterung der Endfassung des Aktionsplans vor dessen Vorlage beim nationalen Planungsausschuss.
Paraguay: Einsetzung eines Nationalen Ausschusses zur Förderung der grundlegenden Rechte, der seine Arbeit inzwischen aufgenommen hat.	Verschiedene Kontakte und Seminare mit Behörden und dreigliedrigen sozialen Akteuren zur Förderung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Ausbildung von Richtern). Fachliche Unterstützung in Form eines Projektes über Zwangsarbeit, Diskriminierung und Armutsverringerung unter indigenen Völkern.
Peru: Einsetzung eines Dreigliedrigen Nationalen Ausschusses für Zwangsarbeit. Beginn der Durchführung eines Nationalen Aktionsplans.	Hilfestellung während des gesamten Prozesses, z. B. durch Kapazitätsaufbau, Forschung, Sensibilisierung und den Aufbau von Partnerschaften zwischen den verschiedenen betroffenen Sektoren.
Ukraine: Ratifikation von zwei EU-Urkunden über Migration und Menschenhandel und Annahme eines Nationalen Aktionsplans. Stärkung der Fähigkeit des öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienstes und der Sozialpartner zur Bekämpfung des Menschenhandels und zum Umgang mit irregulärer Migration.	Arbeitsseminare zum Aufbau der Kapazität und Rundtischgespräche für Mitgliedsgruppen zu den Themen Migration, Menschenhandel und IAO-Urkunden. Übersetzung und Anpassung von IAO-Instrumenten und -Handbüchern über Menschenhandel und Zwangsarbeit. Beratung des öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienstes zum Thema Menschenhandel. Durchführung von Pilot-tätigkeiten in den Bereichen Berufsbildung und Schaf-

Ergebnis	Beitrag der IAO
	fung von Arbeitsplätzen. Veranstaltung von Seminaren zum Aufbau der Kapazität von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in den Bereichen Bekämpfung des Menschenhandels und Migration.

Verknüpfung von Dialog, Vereinigungsfreiheit und Arbeitsrechtsreform in Jordanien

In Jordanien hat die IAO ein Projekt zur Förderung der Arbeitsrechtsreform und des sozialen Dialogs durchgeführt. Da sich das Projekt auch mit der Herausforderung befassen sollte, die Vereinigungsfreiheit zu fördern, brachte es Regierung und Sozialpartner zum ersten Mal zu einem offenen Dialog über dieses Thema zusammen, und es gelang, einen dreigliedrigen Beirat für Arbeitsfragen zu schaffen. Mit Unterstützung anderer IAA-Projekte über Arbeitnehmerrechte entwickelte das Projekt einen Arbeitsgesetzentwurf, der mit internationalen Arbeitsnormen im Einklang steht und nun auch Wanderarbeitnehmern das Recht einräumt, Arbeitnehmerverbänden beizutreten.

Ergebnis 1a.2: Gezielte Maßnahmen gegen Kinderarbeit

Mitgliedstaaten treffen gezielte Maßnahmen gegen Kinderarbeit entsprechend den grundlegenden IAO-Übereinkommen über Kinderarbeit, wobei die dringende Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit und die Bereitstellung von Alternativen für Jungen und Mädchen sowie für ihre Familien im Vordergrund stehen.

Überblick

76. Insgesamt 65 Mitgliedstaaten berichteten über Fortschritte bei Maßnahmen gegen Kinderarbeit. 19 dieser Länder berichteten zum ersten Mal über Fortschritte und 46 über weitere Fortschritte, die seit der vorangegangenen Zweijahresperiode erzielt wurden. Insgesamt haben jetzt 14 Länder über Interventionen, die als Fortschritte in allen fünf Interventionsbereichen angesehen werden, Bericht erstattet.

77. Die wichtigsten Interventionsbereiche waren die Datenerfassung und die Etablierung der Überwachung der Kinderarbeit als Querschnittsaufgabe, was die Tatsache widerspiegelt, dass die Unterstützung der IAO bei Interventionen zur Bekämpfung der Kinderarbeit oft mit diesen wichtigen ersten Schritten beginnt. Zu den Interventionen zählten auch Unterstützung bei der Ratifizierung und der Festlegung termingebundener Zielvorgaben; beides gehörte in zunehmenden Maß zu den ersten Interventionen der IAO. Der Ansatz der zeitgebundenen Programme gewinnt an Bedeutung, denn jetzt sind es mehr als 25 beteiligte Länder, die in unterschiedlichem Ausmaß IAO-Unterstützung erfahren. Integrierte Entwicklungsrahmen haben die Durchführung des umfassenden Ansatzes zeitgebundener Programme erleichtert.

78. Die Wirksamkeit der IAO-Arbeit zeigte sich am Einsatz von Modellen für die Herauslösung aus der Arbeitssituation, die Rehabilitation und die Bereitstellung von Bildungsdiensten. Schätzungsweise 415.000 Kinder und ihre Familien profitierten unmittelbar von IAO-Unterstützung und IAO-unterstützten Interventionen, während rund eine Million Kinder, Familien und Gemeinschaftsmitglieder indirekt von Sensibilisierungstätigkeiten, Kapazitätsaufbau und grundsattpolitischen Maßnahmen profitierten.

79. Es gibt weiterhin Schwierigkeiten bei der Synchronisierung von Projekten der technischen Zusammenarbeit mit nationalen Entwicklungsprozessen. Es ist nach wie vor problematisch, ausreichende Mittel zur nachfrageadäquaten Weiterführung der Unterstützung und Ausweitung der technischen Zusammenarbeit zu erhalten.

80. Um in größerem Maßstab verwirklicht zu werden, müssen IAO-Projekte in nationale, regionale und internationale Programme und Prioritäten eingebunden werden. Es ist erforderlich,

die grundsatzpolitische Arbeit in Ländern durch stärkere Verknüpfungen mit regionalen und globalen grundsatzpolitischen Initiativen zu verbessern und sich verstärkt auf die wichtigen Strategien, Partnerschaften und bewährten Modelle zu konzentrieren, die zur generellen Einbeziehung der Bekämpfung der Kinderarbeit in die wichtigsten Entwicklungspolitiken und institutionellen Ansätze führen.

81. Die IAO erstellte den *Gesamtbericht 2006* und den *Globalen Aktionsplan* mit Zielvorgaben für die Aufstellung nationaler Aktionspläne und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Die IAO beteiligte sich an globalen Initiativen und strategischen Partnerschaften zur Unterstützung nationaler und regionaler Maßnahmen und half bei der Schaffung globaler Normen für Statistiken über Kinderarbeit. Die IAO beteiligte sich ferner an zahlreichen Initiativen, welche statistische Erhebungen betrafen und an Tätigkeiten im Bereich Forschung und Wissensmanagement, beispielsweise an der Erstellung einer Reihe globaler Toolkits über Maßnahmen und Interventionen zur Bekämpfung bestimmter Formen der Kinderarbeit.

Indikatoren

Indikator i): Mitgliedstaaten erzielen Fortschritte bei der Durchführung der Übereinkommen Nr. 138 und 182, indem sie mindestens zwei Maßnahmen im Zusammenhang mit der Strategie der zeitgebundenen Programme treffen, wie etwa Gesetzesänderungen, Datensammlung, Bestimmung zeitgebundener Zielvorgaben, Systeme zur Überwachung der Kinderarbeit und Einbeziehung des Faktors Kinderarbeit in einschlägige entwicklungspolitische Maßnahmen

Zielvorgabe: Zehn Mitgliedstaaten, zusätzlich zu der Ende 2004-05 erreichten Zahl. Fortschritte werden auf der Grundlage der nach den Übereinkommen Nr. 138 und 182 eingegangenen Verpflichtungen gemessen.

Ergebnis: Zehn Mitgliedstaaten.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Belize: ■ <i>Datenerfassung:</i> Durchführung der Studie „Kommerzielle sexuelle Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen in Belize“. ■ <i>Generelle Einbeziehung:</i> Der Nationale Aktionsplan über die Rechte des Kindes enthielt einen Abschnitt über Kinderarbeit.	Bereitstellung von Fachwissen und Finanzmittel für die Studie. Unterstützung des Nationalen Kinderarbeitsausschusses, der bei der Entwicklung und Fertigstellung des Abschnittes des Aktionsplans über die Kinderarbeit eine entscheidende Rolle spielte. Bereitstellung von Ausbildung in Bezug auf die Aufstellung einer Liste von Formen gefährlicher Kinderarbeit und die Berichterstattung über das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, und das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973.
Bulgarien: ■ <i>Zeitgebundene Zielvorgaben:</i> Annahme des Nationalen integrierten Plans zur Umsetzung der VN-Konvention über die Rechte des Kindes. ■ <i>Generelle Einbeziehung:</i> Annahme des Nationalen Berichts über die Strategien für den Sozialschutz und die soziale Eingliederung (2006-08), der u.a. eine Überwachung der Kinderarbeit vorsah. ■ <i>Generelle Einbeziehung:</i> Das Nationale Kinderschutzprogramm sah u.a. einen Kapazitätsaufbau für die Kinderarbeitsüberwachung und Dienste für Kinder vor, die aus der Arbeitssituation herausgeholt wurden.	Beiträge für Sachverständigentagungen. Beteiligt am Prozess der Ausarbeitung des nationalen Berichts. Die Komponente <i>System zur Überwachung der Kinderarbeit</i> des Nationalen Kinderschutzprogramms stützt sich auf Beiträge der IAO.

Ergebnis	Beitrag der IAO
China: ■ <i>Generelle Einbeziehung:</i> Der Staatsrat erließ Richtlinien zu Fragen, die Arbeitsmigranten betreffen, z. B. Maßnahmen zum Schutz minderjähriger Arbeitnehmer, verbot Kinderarbeit und erließ Bestimmungen über die Bildung der Kinder von Arbeitsmigranten. ■ <i>Datenerfassung:</i> Fertigstellung von fünf Basiserhebungen auf Provinzebene zur Durchführung von Projektaktivitäten. Honduras: ■ <i>Zeitgebundene Zielvorgaben:</i> Annahme des nationalen Plans gegen die kommerzielle sexuelle Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen 2006-11. ■ <i>Zeitgebundene Zielvorgaben:</i> Annahme eines nationalen Programms für menschenwürdige Arbeit mit einer Kinderarbeitskomponente. ■ <i>Überwachungssysteme:</i> In lokalen Gebieten wurde das System für Folgemaßnahmen für Opfer der kommerziellen sexuellen Ausbeutung aufgebaut. Kamerun: ■ <i>Gesetzesänderungen:</i> Verabschiedung eines Gesetzes über den Kinderhandel. ■ <i>Überwachungssysteme:</i> Das Arbeitsministerium richtete einen Mechanismus zur Überwachung und Meldung von Kinderarbeit ein. Kasachstan: ■ <i>Datenerfassung:</i> Die Mehrfachindikatoren-Clustererhebung enthielt eine Reihe von Fragen zur Kinderarbeit. ■ <i>Gesetzesänderungen:</i> In dem vor kurzem verabschiedeten Arbeitsgesetz wurde die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit als einer der wichtigsten Grundsätze der innerstaatlichen Arbeitsgesetzgebung bezeichnet, das Problem der Beschäftigung Minderjähriger angegangen und Arbeitnehmern unter 18 Jahren ein besserer Schutz geboten. ■ <i>Generelle Berücksichtigung:</i> Gründung des Koordinationsrats der Stadt Almaty für die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. ■ <i>Überwachungssysteme:</i> Die Stadt Almaty führte ein Überwachungssystem für Kinderarbeit ein.	Veranstaltung von Arbeitsseminaren und Tagungen zu verschiedenen Aspekten der Kinderarbeit und des Kinderhandels durch die Initiativen der IAO zur Bekämpfung des Kinderhandels. Dies kann dazu beigetragen haben, dass der Kinderarbeit und -bildung angemessene Berücksichtigung geschenkt wird. Veranstaltung von technischen Arbeitstagungen mit Partnern, die an der Durchführung der Erhebungen beteiligt waren. Bereitstellung von technischer Unterstützung beim Ausarbeitungsprozess des nationalen Programms für menschenwürdige Arbeit und im Rahmen des Projekts zur Bekämpfung der kommerziellen Ausbeutung von Kindern. Ausbildung von Sozialpartnern, staatlichen Bediensteten und Parlamentariern. Prüfung des Gesetzesentwurfs. Veranstaltung von Regionaltagungen über Menschenhandel und eines Arbeitsseminars in Turin über alle vorhandenen Gesetze zur Bekämpfung des Menschenhandels in Zentral- und Westafrika (Teilnahme Kameruns). Leistete einen Beitrag zur Veranstaltung von nationalen Tagungen über das rechtliche Verfahren. Unterstützung bei der Ausarbeitung von Erhebungsfragen. Fachliche Unterstützung der rechtlichen Analyse der innerstaatlichen Gesetzgebung, z. B. des Entwurfs des Arbeitsgesetzes, und Einbeziehung der Sozialpartner bei der Anpassung der Rechtsvorschriften an die Kinderarbeitsübereinkommen der IAO durch ein gemeinsames Arbeitsseminar und durch Diskussionen. Von der IAO unterstützte Aktionspläne wurden von zwei nichtstaatlichen Organisationen durchgeführt.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Kirgistan: ■ <i>Gesetzesänderungen:</i> Verabschiedung eines Gesetzes („über Kinder“) mit einem Abschnitt über die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. ■ <i>Generelle Einbeziehung:</i> In die nationale Entwicklungsstrategie für 2007-10 wurden Kinderarbeitsbelange aufgenommen. ■ <i>Generelle Einbeziehung:</i> Das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit sah Maßnahmen zur Bekämpfung der Kinderarbeit vor. Niger: ■ <i>Datenerfassung:</i> Fertigstellung einer revidierten Fassung der Probeerhebung über weibliche Kinderarbeiter im Bergbau und in Steinbrüchen. ■ <i>Generelle Einbeziehung:</i> Im Strategiepapier zur Verringerung der Armut (Phase 2) sind Komponenten über Kinderarbeit enthalten. Südafrika: ■ <i>Rechtsänderungen:</i> Einverständnis des Präsidenten zum ersten Teil des Gesetzes über Kinder (Nr. 38 von 2005), das ein neues Kapitel über den Kinderhandel enthält. ■ <i>Zeitgebundene Zielvorgaben:</i> Erzielung deutlicher Fortschritte bei der Durchführung des Kinderarbeit-Aktionsprogramms. ■ <i>Generelle Berücksichtigung:</i> Die südafrikanische Polizei leitete eine Aktion zur Bekämpfung von Verbrechen gegen Frauen und Kinder und zur Betreuung von Kindern, die mit dem Gesetz in Konflikt kamen, ein. Es wurden Fortschritte bei der Lancierung eines Kindergeldes erzielt. ■ <i>Datenerfassung:</i> Bei der Arbeitskräfteerhebung vom März 2006 wurden IAO-Instrumente zur Erfassung von Daten über Kinderarbeit genutzt. Tadschikistan: ■ <i>Generelle Berücksichtigung:</i> Annahme des umfassenden Programms über die Bekämpfung des Menschenhandels in der Republik Tadschikistan (2006-10). ■ <i>Generelle Berücksichtigung:</i> Maßnahmen zur Überwachung der Kinderarbeit wurden in die Strategie-papiere zur Verringerung von Armut und in das Konzeptpapier über nationale Politik zur Beschäftigung der Bevölkerung Tadschikistans integriert.	In das Gesetz wurde ein Abschnitt über die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit aufgenommen. Unterstützung bei der Festlegung der Maßnahmen der Strategie in Bezug auf die Bekämpfung der Kinderarbeit des Programms zur Bekämpfung der Kinderarbeit. Bereitstellung von Unterstützung und Finanzmittel für die Studie. Erstellung schriftlicher Beiträge für das Strategiepapier zur Verringerung von Armut (Phase 2), Teilnahme an Vorbereitungstätigkeiten und am Validierungsseminar über die nationale Beschäftigungspolitik. Durchführung von Lobbytätigkeiten für Arbeitnehmer und auf verschiedenen IAO-Seminaren. Sensibilisierung auf Kontakt-treffen und Arbeitstagen mit dem Arbeitsministerium. Hilfestellung bei der Formulierung der Bestimmungen über den Kinderhandel für das Kindergesetz. Ausarbeitung von Studien, Richtlinien und Protokollen für die wichtigsten Abteilungen der Polizei. Bereitstellung von Instrumenten für die Datenerfassung. Durchführung von Studien im Zusammenhang mit der Lancierung des Kindergeldes. Sensibilisierungsmaßnahmen und Aufbau von Netzwerken mit den wichtigsten Mitgliedsgruppen und Partnern, die an der Aufstellung des Programms beteiligt waren. Beteiligung an der Abfassung der Nationalen Entwicklungsstrategie, wo der vom Arbeitsministerium mit Unterstützung der IAO entworfene „soziale Block“ einen starken Einfluss auf das Konzeptpapier für die nationale Entwicklungsstrategie hatte. Formulierung von Ergebnissen im Bereich der Kinderarbeit für die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit. Mitwirkung in Redaktionsgruppen für die Strategie-papiere zur Verrin-

Ergebnis	Beitrag der IAO
■ <i>Generelle Einbeziehung</i>: Aufnahme einer spezifischen Komponente über Kinderarbeit in das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit. ■ <i>Zeitgebundene Zielvorgaben</i>: Errichtung einer Stelle für den sozialen Schutz von Kindern. ■ <i>Datenerfassung</i>: Durchführung einer Erhebung über Kenntnisse, Einstellungen und Praktiken unter Kinderarbeitern auf drei Märkten in Dunshanbe.	gerung von Armut. Abgabe von Kommentaren über den Aufgabenbereich der Abteilung in Zusammenarbeit mit UNICEF.

82. Ferner sollte darauf hingewiesen werden, dass:

- neun Mitgliedstaaten, über die zuvor nicht Bericht erstattet wurde, Fortschritte bei der Durchführung des Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und des Übereinkommens (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, durch eine neue Intervention erzielt haben: Aserbaidshan, Botsuana, Katar, Libanon, Malawi, Namibia, Swasiland, Thailand, Usbekistan.
- 46 Länder, über die im Zeitraum 2004-05 berichtet wurde, weitere Interventionen in Bezug auf einen oder mehrere Subindikatoren durchgeführt haben: Albanien, Bangladesch, Benin, Brasilien, Burkina Faso, Chile, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Demokratische Republik Kongo, Dominikanische Republik, Ecuador, El Salvador, Ghana, Guinea, Indien, Indonesien, Jemen, Jordanien, Kambodscha, Kenia, Kolumbien, Lesotho, Madagaskar, Mali, Marokko, Mexiko, Republik Moldau, Mongolei, Nepal, Nicaragua, Nigeria, Pakistan, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Rumänien, Sambia, Senegal, Sri Lanka, Vereinigte Republik Tansania, Togo, Trinidad und Tobago, Türkei, Uganda, Ukraine.

Unterstützung für direkte Maßnahmen gegen die Kinderarbeit in Indonesien

In Indonesien hat die IAO gemeinsam mit dem Staatlichen Planungsausschuss ein an Auflagen geknüpftes Pilot-Bartransferprogramm entwickelt, dessen Ziel es ist sicherzustellen, dass Familien ihre Kinder zur Schule schicken. In Zusammenarbeit mit dem Indonesischen Arbeitgeberverband (APINDO) entwickelte die IAO ein innovatives Ausbildungsprogramm, das sich an Kinder richtet, die aus den schlimmsten Formen der Kinderarbeit herausgeholt wurden. Ältere Kinder im Alter 15 bis 17, die in den Drogenhandel verwickelt waren, erhielten eine qualifizierende Ausbildung und Möglichkeiten für eine Ausbildungsvermittlung in Mitgliedsfirmen des APINDO. Die dabei gewonnenen Erfahrungen werden gegenwärtig zur Entwicklung weiterer innovativer Programme mit Arbeitgebern genutzt.

Operatives Ziel 1b: Normenarbeit

Internationale Arbeitsnormen und das Normenaufsichtsverfahren beeinflussen die Gesetze und Grundsatzmaßnahmen der Mitgliedstaaten zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und internationaler Entwicklungsziele.

Mittel für die Normenarbeit für 2006-07 (US\$)

Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalts	49.434.683
Sondermittelausgaben*	4.067.630
Ausgaben aus Überschuss von 2000-01	248.899
Insgesamt	53.751.212

* Ohne Gemeinkosten und Rücklagen für Kostensteigerungen und unvorhergesehene Ausgaben. Und ohne übergreifende Tätigkeiten.

Ergebnis 1b.1: Verbesserte Wirkung der Normen

Mitgliedsgruppen in Mitgliedstaaten verfügen über bessere Kenntnisse über IAO-Normen und verstärkte Kapazitäten zur Unterstützung der Durchführung von Normen in Übereinstimmung mit nationalen Prioritäten, wobei sie die Aufsichtsverfahren und -einrichtungen der IAO und die Unterstützung des Amtes nutzen können.

Überblick

83. Die Umsetzung der Strategie zur Stärkung der Wirkung von IAO-Normen, die vom Verwaltungsrat 2005 gebilligt worden war, war weiterhin für die Aktivitäten des Amtes maßgebend. Auf der Grundlage konsensueller Ansätze, mit denen eine universelle Anwendung angestrebt wurde, wurden neue Normen angenommen: das Seearbeitsübereinkommen, 2006; das Übereinkommen (Nr. 187) und die Empfehlung (Nr. 197) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, und das Übereinkommen (Nr. 188) und Empfehlung (Nr. 199) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007. Unterstützt wurde die Ratifikation und Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens dadurch, dass die IAO einen umfassenden fünfjährigen Aktionsplan entwickelte und der Rat der Europäischen Union einen Beschluss fasste, der den Mitgliedstaaten die Ratifizierung des Übereinkommens gestattete. Im November 2007 gelangten die Sozialpartner im Sektor Seeschifffahrt zur einer Einigung über die Integration des Seearbeitsübereinkommens in das Europäische Gemeinschaftsrecht.

84. Zu allen IAO-Übereinkommen sind insgesamt 186 neue Ratifikationen eingegangen, darunter 38 Ratifikationen grundlegender Übereinkommen.

85. Der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen stellte fest, dass die Durchführung ratifizierter Übereinkommen und die dreigliedrige Beteiligung am Überwachungsprozess die Erwartungen überstieg. Die Schlussfolgerungen des Ausschusses für die Durchführung der Normen wurden genutzt, um bei der technischen Unterstützung der Mitgliedstaaten durch die IAO Prioritäten zu setzen. Technische Unterstützung wurde in acht der 14 vom Ausschuss ermittelten Fälle bereitgestellt. Durch eine individuelle Nachverfolgung der Berichterstattungspflichten stieg der Prozentsatz der termingerecht vorgelegten Berichte ständig von 26,4 Prozent im Jahr 2005 auf 28,8 Prozent im Jahr 2006 und 34,1 Prozent im Jahr 2007.

86. Es wurde ein breiter Konsens über die Strategie zur Verbesserung des Normensystems der IAO erreicht; allerdings sind in Bezug auf die Durchführung dieser Strategie, insbesondere hinsichtlich der Normenpolitik und der Stärkung des Überwachungssystems, weitere Diskus-

sionen und dreigliedrige Beratungen erforderlich. Die Aufrechterhaltung der Qualität des Überwachungssystems ist angesichts der zunehmenden Arbeitsbelastung nach wie vor eine Herausforderung.

87. Anerkanntermaßen bilden die internationalen Arbeitsnormen zwar den Kernpunkt des IAO-Mandats, eine kontinuierliche Förderarbeit auf nationaler Ebene zum Erreichen des Ziels der menschenwürdigen Arbeit und der vollen Einbeziehung von Normen in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit ist jedoch weiterhin erforderlich. Eine Studie über die wirtschaftliche Dynamik internationaler Arbeitsnormen sollte einen Beitrag zu diesem Bereich erbringen ¹.

88. Die vier Normen-Datenbanken der IAO werden weiterhin stark in Anspruch genommen; insbesondere wird auf die Datenbanken ILOLEX und NATLEX zurückgegriffen. Um den Zugang zu Informationen über internationale Arbeitsnormen zu verbessern, verteilte die IAO neue Veröffentlichungen und CD-ROMs an Depositarbibliotheken in aller Welt und baute das NATLEX-Landesprofil-Portal auf, das einen Online-Zugang zu allen normenbezogenen Informationen hinsichtlich eines bestimmten Mitgliedstaates ermöglicht, einschließlich von Links zu Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit. Als ersten Schritt zur Durchführung eines umfassenden Online-Berichterstattungssystems plant die IAO für den Berichtszyklus 2008, Einrichtungen für die elektronische Berichterstattung verfügbar zu machen.

Indikatoren

Indikator i): Mitgliedstaaten verbessern laut Feststellung des Sachverständigenausschusses die Anwendung von Normen

Zielvorgabe: 400 Fälle, in denen Verbesserungen festgestellt wurden.

Ergebnis: 775 Fälle. Hierzu zählten: 136 Fälle, in denen er seine Genugtuung äußerte (78 Länder) und 639 Fälle, in denen er Interesse äußerte (143 Länder).

89. Die folgenden Fälle, in denen Änderungen der innerstaatlichen Gesetzgebung und/oder Praxis vorgenommen wurden, wurden vom Sachverständigenausschuss mit Genugtuung zur Kenntnis genommen:

- **Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und Arbeitsbeziehungen** (Übereinkommen Nr. 11, 87, 98): Armenien, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Fidschi (2), Guatemala, Lettland, Republik Moldau, Niederlande, Nigeria (2), Österreich, Panama, Peru, Zypern.
- **Zwangsarbeit** (Übereinkommen Nr. 29, 105): Belgien, Kamerun, Madagaskar, Mauretanien (2), Vereinigte Republik Tansania (2), Tschad.
- **Chancengleichheit und Gleichbehandlung** (Übereinkommen Nr. 100, 111, 156): Burundi, Chile, Luxemburg, Namibia, Paraguay, Peru, Saudi-Arabien, Slowenien, Ukraine.
- **Beseitigung der Kinderarbeit und Schutz von Kindern und Jugendlichen** (Übereinkommen Nr. 5, 6, 59, 77, 78, 79, 138, 182): Brasilien, Burkina Faso, China (Sonderverwaltungsregion Hongkong), Ecuador (2), Guatemala, Honduras, Indonesien, Kamerun, Katar, Madagaskar, Mauritius (2), Mexiko, Nicaragua, Paraguay, Rumänien, Russische Föderation, Sri Lanka, Thailand, Tschechische Republik, Uruguay, Vereinigte Staaten, Vereinigtes Königreich (Isle of Man).
- **Dreigliedrige Konsultationen** (Übereinkommen Nr. 144): Barbados, El Salvador.
- **Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht** (Übereinkommen Nr. 81, 129, 150, 160): Belarus, Burkina Faso, Dänemark, Demokratische Republik Kongo, Ecuador, Frankreich, Frankreich (Französisch-Polynesien), Frankreich (Neukaledonien), Guatemala, Irland, Republik Korea (3), Kuwait, Lettland, Libanon, Madagaskar (2), Neuseeland (2), Österreich, Panama,

¹ GB.300/LILS/10.

Peru, Portugal, Russische Föderation, Schweden (2), Schweiz, Singapur, Spanien (2), Swasiland, Ukraine, Uruguay (4), Bolivarische Republik Venezuela, Vereinigtes Königreich.

- **Beschäftigungspolitik und Beschäftigungsförderung** (Übereinkommen Nr. 96): Argentinien.
- **Beschäftigungssicherheit** (Übereinkommen Nr. 168): Norwegen.
- **Löhne** (Übereinkommen Nr. 26, 95, 99, 131): Burkina Faso, Frankreich, Indien, Marokko (2), Republik Moldau.
- **Arbeitszeit** (Übereinkommen Nr. 41, 79, 90): Madagaskar, Paraguay (2).
- **Arbeitsschutz** (Übereinkommen Nr. 115, 119, 120, 127, 136, 148, 162, 167): Ägypten, Chile, Demokratische Republik Kongo, Deutschland, Italien, Jordanien, Malta (2), Paraguay, Spanien, Tunesien, Zypern.
- **Soziale Sicherheit** (Übereinkommen Nr. 17, 18, 42, 102, 118, 121, 128): Angola, Mauritius, Portugal, Sao Tomé und Príncipe, Schweden, Schweiz (2), Türkei, Vereinigtes Königreich, Vereinigtes Königreich (Gibraltar).
- **Mutterschutz** (Übereinkommen Nr. 183): Kuba.
- **Seeleute** (Übereinkommen Nr. 16, 147): Malta, Vereinigtes Königreich (Bermuda).
- **Hafenarbeiter** (Übereinkommen Nr. 32, 152): Kanada, Vereinigte Republik Tansania.
- **Eingeborene und in Stämmen lebende Völker** (Übereinkommen Nr. 169): Kolumbien.

90. Zu den konkreten Fällen, in denen der Sachverständigenausschuss im Anschluss an einen oder mehrere seiner mit Hilfe des Sekretariats erarbeiteten Kommentare, in denen das Problem in dem jeweiligen Land hervorgehoben wurde, Genugtuung äußerte, zählen:

- **Barbados** (Nr. 144) – Einsetzung eines dreigliedrigen Ausschusses durch die Regierung;
- **Belgien** (Nr. 105) – Aufhebung von Abschnitten der Disziplinarordnung und des Strafgesetzbuches für die Handelsmarine und die kommerzielle Fischereiflotte, in denen Gefängnisstrafen mit Zwangsarbeit für Seeleute vorgesehen waren, die bestimmte Verstöße gegen die Arbeitsdisziplin begangen hatten;
- **Burundi** (Nr. 111) – Annahme des Gesetzes Nr. 1/28 vom 23. August 2006 über den allgemeinen Status von öffentlich Bediensteten und insbesondere von Artikel 6 (1), in dem die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von öffentlich Bediensteten ohne Unterscheidung, Ausschluss oder Bevorzugung garantiert wird;
- **Guatemala** (Nr. 11) – Änderung des Arbeitsgesetzbuches zur Aufhebung des Abschnittes, in dem Streiks und Arbeitsunterbrechungen landwirtschaftlicher Arbeitnehmer während der Ernte untersagt werden; **Nr. 183** – Änderung des Strafgesetzbuches, das den Menschenhandel, auch von Minderjährigen, zum Zweck der Ausbeutung, der Prostitution, der Pornografie oder jeder anderen Form sexueller Ausbeutung untersagt;
- **Kamerun** (Nr. 182) – Annahme des Gesetzes Nr. 2005/015 vom 20. Dezember 2005 zur Bekämpfung des Kinderhandels. Das Land nimmt am subregionalen IAO/IPEC-Projekt zur Bekämpfung des Kinderhandels in West- und Zentralafrika (LUTRENA) teil.
- **Katar** (Nr. 182) – Annahme des Gesetzes Nr. 22 von 2005 über das Verbot der Einreise, der Beschäftigung, der Ausbildung und der Beteiligung von Kindern an Kamelrennen;
- **Kolumbien** (Nr. 169) – Die Regierung erklärte ihre Zustimmung zur Einbeziehung der Völker Curbaradó und Jiguamiandó in den Geltungsbereich des Übereinkommens;
- **Republik Korea** (Nr. 81) – Erhöhung der Zahl weiblicher Arbeitsaufsichtsbeamter, um besser auf bestimmte Fragen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen von Frauen eingehen zu können;

- **Malta** (Nr. 127 und Nr. 136) – Annahme der Allgemeinen Bestimmungen für den Arbeitsschutz in der Arbeitsstättenverordnung (LN 36 von 2003) und für den Schutz vor der Gefahr von Rückenverletzungen in der Arbeitsstättenverordnung (LN 35 von 2003);
- **Mauretanien** (Nr. 29) – Aufhebung der Gesetze, die im Widerspruch zum Überkommen standen;
- **Nigeria** (Nr. 87) – Aufhebung von Abschnitt 33 des Gewerkschaftsgesetzes, der den Anforderungen des Übereinkommens nicht genügte;
- **Norwegen** (Nr. 168) – Aufhebung gesetzlicher Bestimmungen, welche die Möglichkeit einräumten, Arbeitslose zur Annahme von Arbeitsplätzen mit einer Vergütung zu zwingen, die niedriger als die Leistungen bei Arbeitslosigkeit sind;
- **Paraguay** (Nr. 111) – Aufhebung von Gesetzen, die zu diskriminierenden Praktiken aufgrund politischer Meinungen führten; Nr. 115 – Annahme neuer Gesetze zur Durchführung des Übereinkommens;
- **Saudi-Arabien** (Nr. 111) – Aufhebung des Abschnittes 160 des Arbeits- und Arbeitskräftegesetzes von 1969 über die berufliche Zusammenarbeit von Männern und Frauen in der Arbeitsstätte;
- **Schweiz** (Nr. 102) – Innerstaatliche Gesetze, insbesondere Abschnitt 38 (2) des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG), wurden formell den Bestimmungen des Übereinkommens angepasst, welche die Aufhebung von Leistungen nur dann genehmigen, wenn der Versicherungsfall vorsätzlich herbeigeführt wurde;
- **Spanien** (Nr. 115) – Erlass eines Dekrets, das die Rechtsvorschriften dem Übereinkommen anpasst und Expositionsgrenzwerte für Strahlungen vorschreibt;
- **Sri Lanka** (Nr. 182) – Änderung der Strafgesetzzordnung, so dass der Verkauf und der Handel von Kindern unter 18 Jahren zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft und der sexuellen Ausbeutung sowie die Zwangsrekrutierung von Kindern unter 18 Jahren für den Einsatz in bewaffneten Konflikten untersagt wird;
- **Tschad** (Nr. 29) – Aufhebung von Abschnitten der Allgemeinen Abgabenordnung, die Behörden das Recht einräumten, Steuerzahlern, die ihre Bürgersteuern nicht gezahlt hatten, zur Arbeit für Gemeinden zu verpflichten;
- **Tschechische Republik** (Nr. 182) – Änderung der Strafgesetzzordnung in Bezug auf Strafen für den Handel etc. von Kindern unter 18 Jahren zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft oder der sexuellen Ausbeutung;
- **Zypern** (Nr. 162) – Änderung der Rechtsvorschriften über Asbest, um sie in Einklang mit dem Übereinkommen zu bringen.

Indikator ii): Mitgliedstaaten verbessern laut Feststellung des Sachverständigenausschusses die Anwendung von Normen

Zielvorgabe: 50 Fälle, in denen Verbesserungen festgestellt werden.

Ergebnis: 60 Fälle (in 37 Ländern):

- 16 Fälle im März 2006: Argentinien (zwei Fälle), Bahrain, Chile, El Salvador, Japan (zwei Fälle), Kolumbien, Republik Korea, Nicaragua, Paraguay, Polen, Russische Föderation (zwei Fälle), Türkei, Uganda.
- Zehn Fälle im Juni 2006: Chile, Guatemala, Indien, Kambodscha, Kanada (Ontario), Marokko, Mexiko, Peru, Philippinen, Ukraine.
- Acht Fälle im November 2006: Bahrain, El Salvador, Kamerun, Niger, Peru, Uruguay (zwei Fälle), Vereinigtes Königreich.

- Zwölf Fälle im März 2007: Argentinien, El Salvador, Estland, Frankreich, Republik Moldau, Montenegro, Pakistan, Peru, Polen, Sri Lanka, Togo, Ukraine.
 - Sechs Fälle im Juni 2007: Griechenland, Guatemala, Litauen, Mexiko, Panama, Philippinen.
 - Acht Fälle im November 2007: Argentinien, Guatemala (zwei Fälle), Marokko, Nicaragua, Panama, Ukraine, Bolivarische Republik Venezuela.
91. Beispiele für Maßnahmen, die im Anschluss an Empfehlungen des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit und/oder an die technische Unterstützung der IAO ergriffen wurden:
- **El Salvador** – Ratifikation der Übereinkommen Nr. 87, 98, 135 und 151 im Anschluss an technische Hilfestellung seitens des Amtes.
 - **Estland** – Die Gewerkschaft zog eine Klage in Bezug auf die vorgeschlagene Vorlage der Arbeitgebervertreter zurück, da die Endfassung des Gesetzes nach Hilfestellung der IAO keine strittigen Bestimmungen mehr enthielt.
 - **Guatemala** – Ein Gewerkschaftsführer, der aufgrund seiner Tätigkeit Todesdrohungen erhielt, wurde unter Polizeischutz gestellt.
 - **Kamerun** – Der Ausschuss stellte fest, dass die Regierung gemäß seinen Empfehlungen eine Untersuchung zum Vorwurf der Vetternwirtschaft in einem Elektrounternehmen in die Wege leitete, das eine Gewerkschaft benachteiligt hatte.
 - **Pakistan** – Die Behörden trugen einen Arbeitnehmerverband wieder ein und ermöglichten ihm eine normale Arbeitsweise.
 - **Panama** – Wiedereingliederung von Gewerkschaftsmitgliedern, die willkürlich entlassen worden waren.
 - **Philippinen** – Ausarbeitung einer Gesetzesvorlage, die rasche Betriebswahlen garantieren wird.
 - **Polen** – Ein Gericht ordnete die Wiedereinstellung und Entlohnung eines Gewerkschaftsführers an.

Indikator iii): Mitgliedstaaten ratifizieren die wesentlichen Bestimmungen der wichtigsten Übereinkommen über die Gleichstellung der Geschlechter oder erzielen Fortschritte bei ihrer Durchführung

- Zielvorgabe:** 15 weitere Ratifikationen der Übereinkommen Nr. 100, 111, 156 und 183 in der Zweijahresperiode; sieben Länder haben alle vier Übereinkommen ratifiziert; Mitgliedsgruppen in 15 Mitgliedstaaten nehmen positive Änderungen von Politiken, Gesetzen, Programmen und Institutionen vor, die auf eine Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter abzielen.
- Ergebnis:** Neun Ratifikationen; insgesamt fünf Länder haben alle vier Übereinkommen ratifiziert (darunter drei Länder aus der vorangehenden Zweijahresperiode); neun Mitgliedstaaten nahmen positive Änderungen vor, die auf eine Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter abzielen.

92. Neun Ratifikationen: Montenegro, Vanuatu (Übereinkommen Nr. 100); China, Montenegro, Vanuatu (Übereinkommen Nr. 111); Albanien, Bulgarien, Montenegro (Übereinkommen Nr. 156); Republik Moldau (Übereinkommen Nr. 183).

93. Zwei Länder ratifizierten alle vier Übereinkommen (neu in dieser Zweijahresperiode): Albanien, Bulgarien. Insgesamt fünf Länder haben bisher alle vier Übereinkommen ratifiziert.

94. Neun Mitgliedstaaten haben positive Änderungen von Politiken, Gesetzen, Programmen und Institutionen vorgenommen, die auf eine Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter abzielen: Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, Burundi, China, Laotische Demokratische Volksrepublik, Mauritius, Paraguay, Russische Föderation, Saudi-Arabien.

95. Spezifische Beispiele für diesen Indikator sind u.a.:

Ergebnis	Beitrag der IAO
Bosnien-Herzegowina: Eine dreigliedrige Arbeitsgruppe entwickelte eine Strategie zur besseren Umsetzung der Gleichstellungsgesetze.	Schulung von Mitgliedern der dreigliedrigen Arbeitsgruppe für internationale Arbeitsnormen und Gleichstellung der Geschlechter. Durchführung eines dreigliedrigen Seminars für staatliche Bedienstete und Sozialpartner, die für die Ausarbeitung der IAO-Berichte zuständig sind. Abgabe von Kommentaren zur vorgeschlagenen dreigliedrigen Strategie.
Bulgarien: Zustimmung zu dreigliedrigen Maßnahmen im Bereich von Arbeits- und Familienfragen. Die Regierung verpflichtete sich, die Durchführung des Übereinkommens (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, auf die Tagesordnung des Wirtschafts- und Arbeitsrats zu setzen.	Fachliche Beratung auf einem dreigliedrigen Seminar über die Durchführung des Übereinkommens Nr. 156 durch Sozialpartnerschaft.
China: Das Beschäftigungsförderungsgesetz verbessert die Durchführung von Gleichstellungsnormen. Die Fähigkeit von Arbeitsaufsichtsbeamten zur Überwachung von und zum Einschreiten bei Verstößen gegen Gleichstellungsnormen wurde verstärkt.	Lieferte Beiträge zum Entwurf von Beschäftigungsgesetzen und bot finanzielle Unterstützung für die Ausbildung von Arbeitsaufsichtsbeamten zur Förderung der Gleichstellungsübereinkommen.
Laotische Demokratische Volksrepublik: Abschluss einer Studie über Gesetzgebung und Praxis im Hinblick auf die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958.	Finanzielle Unterstützung für die Studie und Übersetzung von Übereinkommen.
Mauritius: Veröffentlichung einer umfassenden Studie über diskriminierende Praktiken bei der Arbeit als Grundlage für weitere Maßnahmen.	Fachbeiträge für die Aufgabenstellung einer Analyse der innerstaatlichen Situation in Bezug auf diskriminierende Praktiken auf dem Arbeitsmarkt und ausführliche Kommentare zum Entwurf der Studie.
Paraguay: Bei der Ratifikation des Übereinkommens (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, ist die Endphase des parlamentarischen Prozesses erreicht.	Unterstützung des Dreigliedrigen Ausschusses für Chancengleichheit beim Ratifikationsprozess.
Russische Föderation: Das Verfassungsgericht erklärte, dass vorhandene Bestimmungen der innerstaatlichen Gesetzgebung über den Mutterschutz verfassungswidrig sind und forderte die Regierung auf, diese Bestimmungen im Einklang mit einschlägigen IAO-Normen zu ändern.	Dem Verfassungsgericht wurde eine informelle Stellungnahme über die Durchführung des Übereinkommens (Nr. 103) über den Mutterschutz (Neufassung), 1952, und des Übereinkommens (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, sowie zu Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, unterbreitet.
Saudi-Arabien: Verabschiedung eines neuen Gesetzes, das die gesetzliche Bestimmung aufhob, welche die berufliche Zusammenarbeit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz untersagt. Planung eines Arbeitsauftrags in Bezug auf die Durchführung und Annahme einer nationalen Politik über die Gleichheit in Beschäftigung und Beruf für alle Arbeitnehmer und der Einrichtung einer Arbeitsgruppe wichtiger Interessengruppen.	Lieferte Fachunterstützung zur Behandlung von Fragen betreffend diskriminierende Gesetze und Praktiken. Bot Unterstützung bei der Entwicklung der nationalen Politik über die Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf und beim Aufbau der Arbeitsgruppe.

Indikator iv): Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände nehmen zur Anwendung von Normen Stellung

Zielvorgabe: 330 eingegangene Stellungnahmen.

Ergebnis: 1.038 eingegangene Stellungnahmen.

96. Die Zahl der Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, die am gemeinsam mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO (ITC/IAO) durchgeführten Ausbildungsprogramm über nationale Arbeitsnormen teilnahmen, wurde erhöht. Was die Vorlage von Bemerkungen der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zur Durchführung ratifizierter Urkunden anbelangt, so wurden Schritte zur Straffung der Behandlung und Prüfung dieser Bemerkungen eingeleitet, um deren Auswirkung auf die Überwachung ratifizierter Übereinkommen zu verbessern.

Indikator v): Das Amt bearbeitet rechtzeitig eingegangene Berichte an die Aufsichtsorgane

Zielvorgabe: 90 Prozent der rechtzeitig eingegangenen Berichte werden für den zuständigen Ausschuss bearbeitet.

Ergebnis: 2006: 72,7 Prozent (plus 86 Prozent zurückgestellte Fälle); 2007: 76,7 Prozent (plus 90 Prozent zurückgestellte Fälle). Durchschnitt 74,8 Prozent.

- 2006: Bearbeitung von 542 von 745 rechtzeitig eingegangenen Berichten sowie von zusätzlich 568 zurückgestellten Fällen (von 660).
- 2007: Bearbeitung von 648 von 845 rechtzeitig eingegangenen Berichten sowie von zusätzlich 642 zurückgestellten Fällen (von 712).

Ein Dialog trägt zur Annahme von Übereinkommen in Montenegro bei

Im Mai 2007 veranstaltete die IAO ein hochrangiges Rundtischgespräch in Podgorica zur Erörterung der Annahme der früher von der Republik Serbien und Montenegro eingegangenen Verpflichtungen in Bezug auf ratifizierte IAO-Übereinkommen durch Montenegro. Im Anschluss daran bestätigte die Regierung die Annahme der 68 internationalen Arbeitsübereinkommen, die zuvor auf ihr Hoheitsgebiet anwendbar waren. Für 2008 ist technische Unterstützung von Montenegro bei der Erfüllung der Berichterstattungspflichten des Landes vorgesehen.

Intercalaire

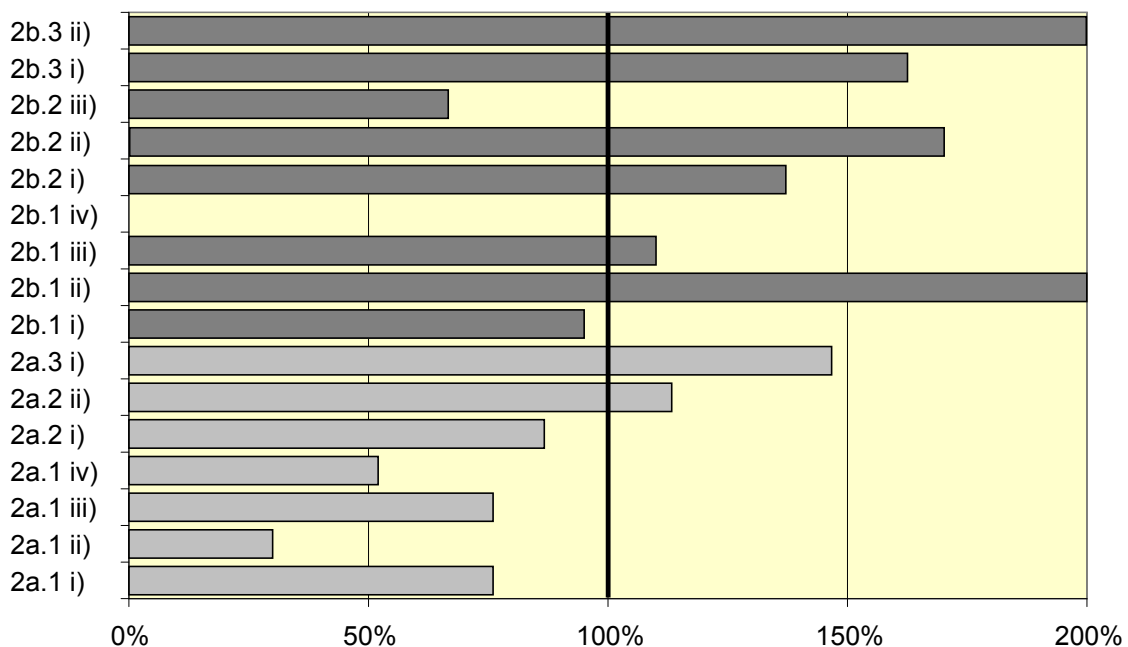
Strategisches Ziel Nr. 2: Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, eine angemessene Beschäftigung zu finden und ein angemessenes Einkommen zu erzielen

Mittel für die Beschäftigung für 2006-07 (US\$)

Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalts	135.797.326
Sondermittelausgaben*	112.359.659
Ausgaben aus Überschuss von 2000-01	3.428.192
Insgesamt	251.585.177

* Ohne Gemeinkosten und Rücklagen für Kostensteigerungen und unvorhergesehene Ausgaben. Und ohne übergreifende Tätigkeiten.

Erreichte Zielvorgaben in Prozent



97. In der Zweijahresperiode wurde die zentrale Rolle von Beschäftigung bei der Verringerung der Armut und für das Erreichen der Millenniums-Entwicklungsziele wesentlich besser anerkannt. Weil die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit das Hauptinstrument für die grundsatzpolitische Beratung und die Schaffung von Kapazität durch die IAO sind, konzentrierten sich die Aktivitäten bezüglich dieses Strategischen Ziels auf die Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit durch die Globale Beschäftigungsagenda (GEA). Im Rahmen der Umsetzung der GEA-Durchführungsstrategie in die Praxis unterstützte die IAO zahlreiche Länder bei der Entwicklung nationaler Beschäftigungsstrategien und -politiken.

98. Entsprechend den Erfordernissen jedes Landes betraf die grundsatzpolitische Beratung so unterschiedliche Themen wie Wirtschaftspolitik zugunsten mehr Beschäftigung, Förderung von Beschäftigungsfähigkeit und Qualifizierung, Jugendbeschäftigung, Krisenerholung, Arbeitsmarktanalyse, Unterstützung der Gründung und Erweiterung von Klein- und Mittelunternehmen oder

die Nutzung beschäftigungsintensiver Ansätze für Investitionen. Dreigliedrige Konsultationsprozesse waren von entscheidender Bedeutung für diese Aktivitäten. Gleichzeitig wurde die Zusammenarbeit mit Finanz- und Planungsministerien verstärkt, um bessere grundsatzpolitische Koordination und Kohärenz zu gewährleisten.

99. Die zentrale Rolle von Beschäftigung bei wirtschafts- und sozialpolitischen Fragestellungen wurde durch die Entwicklung mehrerer Wissensprodukte und eine stärker fokussierte Forschungsagenda weiter gestärkt. Diese trugen zu einer besseren Anerkennung des Stellenwerts produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit auf der nationalen und globalen Ebene bei und erhöhten die Nachfrage nach praxisorientierten Richtlinien.

100. Für die Aktivitäten während der vergangenen Zweijahresperiode galten vier Hauptprioritäten: die Positionierung von Beschäftigung im Zentrum der Wirtschafts- und Sozialpolitik, die informelle Wirtschaft, die Jugendbeschäftigung und die Deckung des besonderen Bedarfs Afrikas. Einen besonderen Schwerpunkt innerhalb dieser Bereiche bildete die Unternehmensförderung. Eine zunehmende Zahl von Ländern einschließlich solcher in der Erholungsphase nach Krisen nutzen Ansätze zur Anregung beschäftigungsintensiver Investitionen. Die Verwendung von IAO-Methodologien wie der lokalen Wirtschaftsentwicklung hat zur Integration von beschäftigungsintensiven Ansätzen, Unternehmensentwicklung und Qualifizierung beigetragen.

101. In den Beschäftigungsmaßnahmen der IAO und bei der Anwendung von Programmen wurde die Geschlechtergleichstellung generell berücksichtigt. Eine kürzlich verabschiedete Strategie zur sektorweiten generellen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung wird die einheitliche Berichterstattung über Errungenschaften in diesem Bereich zukünftig weiter erleichtern.

Operatives Ziel 2a: Beschäftigung, Arbeitsmärkte, Fertigkeiten und Beschäftigungsfähigkeit

Grundsatzmaßnahmen und Programme für die Bereiche Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Fertigkeiten, die angemessene Beschäftigungsmöglichkeiten für Männer und Frauen fördern, werden von IAO-Mitgliedsgruppen entwickelt und durchgeführt.

Mittel für Beschäftigung, Arbeitsmärkte, Fertigkeiten und Beschäftigungsfähigkeit für 2006-07 (US\$)	
Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalts	83.863.567
Sondermittelausgaben*	36.195.546
Ausgaben aus Überschuss von 2000-01	2.582.644
Insgesamt	122.641.757
* Ohne Gemeinkosten und Rücklagen für Kostensteigerungen und unvorhergesehene Ausgaben. Und ohne übergreifende Tätigkeiten.	

Ergebnis 2a.1: Beschäftigung als Schwerpunkt wirtschafts- und sozialpolitischer Grundsatzmaßnahmen

Die IAO-Mitgliedsgruppen verfügen über bessere Kapazitäten, Beschäftigung zum Schwerpunkt wirtschafts- und sozialpolitischer Grundsatzmaßnahmen mit dem Ziel einer fairen und alle einbeziehenden Globalisierung und der Verringerung der Armut zu machen.

Überblick

102. Die bessere Anerkennung der wichtigen Rolle von produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in Entwicklungsstrategien sowie wirtschafts- und sozialpolitischen Grundsatzmaßnahmen spiegelte sich auf der internationalen Ebene (beispielsweise in der Agenda für die Millenniums-Entwicklungsziele, der ECOSOC-Erklärung und PRSP-Prozessen), auf der regionalen Ebene (bei Tagungen der AU-Kommission, in Mitteilungen der EU, in grundsatzpolitischen Berichten der Asiatischen Entwicklungsbank sowie bei regionalen und subregionalen Tagungen) und auf der nationalen Ebene im Wortlaut von nationalen Entwicklungsplänen und/oder anderen grundsatzpolitischen Rahmen wider. Zwischen der Förderarbeit und der Agendasetzung auf der internationalen und regionalen Ebene sowie bei grundsatzpolitischen Initiativen auf Landesebene stellten sich Synergie- und Multiplikatoreffekte ein.

103. Die Operationalisierung der GBA eröffnete neue Möglichkeiten zur Unterstützung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit. Die steigende Nachfrage nach IAO-Unterstützung in diesem Kontext schlug sich darin nieder, dass eine große Zahl von Ländern eine nationale Beschäftigungspolitik formulierte. Die Positionierung von Beschäftigung als Schwerpunkt wirtschafts- und sozialpolitischer Grundsatzmaßnahmen erfordert jedoch einen wesentlich breiter angelegten Prozess. Veränderungen der Entwicklungshilfearchitektur, die neue Strategie für eine einheitliche Vorgehensweise der VN in Ländern, die Partnerschaft zwischen IAO und UNDP sowie der Fonds für die Millenniums-Entwicklungsziele haben neue Chancen eröffnet, erfordern jedoch auch kontinuierliche Anpassung. Dies stellt die Fähigkeit der IAO auf die Probe, effizient regionenübergreifend reagieren zu können; um den Anforderungen gerecht werden zu können, muss diesbezüglich die Kapazität gesteigert werden. Ergebnisse waren offensichtlicher, wo über die Gesamtdauer von Wahlperioden und politischen Prozessen sowie darüber hinaus ein dauerhaftes Engagement und eine einheitliche grundsatzpolitische Ausrichtung auf der Landesebene gegeben waren. In ähnlicher Weise hat sich herausgestellt, dass Ergebnisse einschließlich der Resultate der Unterstützung durch die IAO am besten im Zweijahresturnus beurteilt werden.

Diese Erkenntnis muss in ein „Richtlinienformat“ einfließen, das Ländern mit unterschiedlichem Entwicklungsstand als systematischer Bezugsrahmen dienen kann.

104. In der Zweijahresperiode gab es eine beträchtliche Zunahme der Nachfrage nach (1) IAO-Unterstützung beim Aufbau von Arbeitsmarktinformationssystemen und insbesondere bei der Ausarbeitung von Indikatoren für menschenwürdige Arbeit sowie (2) globalen und regionalen richtungweisenden Produkten zu Arbeitsmarktdaten und -analysen. Weil die Ressourcen zur Deckung der Nachfrage nicht ausreichten, könnte die IAO vom Aufbau oder der Stärkung externer Expertennetzwerke profitieren, die genutzt werden könnten, um Ziele der IAO zu verfolgen. Ein wichtiges Problem ist die Notwendigkeit der Durchführung gründlicherer Evaluierungen tatsächlich erzielter Auswirkungen. Schlussendlich würde es sich auszahlen, die Entwicklung verfeinerter Arbeitsmarkindikatoren, beispielsweise für „Schutzbedürftigkeit“, auf der globalen Ebene weiterzuverfolgen.

Indikatoren

Indikator i): Länder verbessern Arbeitsmarktinformationen und -analysen und entwickeln, praktizieren und evaluieren Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitiken unter besonderer Berücksichtigung der Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit und des gleichen Zugangs zu angemessener und produktiver Beschäftigung für alle Männer und Frauen

Zielvorgabe: 50 Länder.

Ergebnis: 38 Länder und zwei Subregionen (einige Länder verzeichneten Ergebnisse in mehr als einem Bereich).

105. 17 Länder formulierten nationale Beschäftigungsstrategien und -politiken, mit denen die Beschäftigung als Schwerpunkt wirtschafts- und sozialpolitischer Grundsatzmaßnahmen (einschließlich Multikomponentenanalysen und Integration in PRS-Rahmen) positioniert werden sollte: Albanien, Bosnien-Herzegowina, Burkina Faso, Costa Rica, Gambia, Honduras, Indien, Jemen, Jordanien, Kasachstan, Liberia, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Madagaskar, Montenegro, Nicaragua, Niger, Serbien und die Vereinigte Republik Tansania.

106. 13 Länder führten wie in der GBA hervorgehoben Aktivitäten zu konkreten beschäftigungsbezogenen Problemen durch: Ägypten, Aserbaidshan, China, Indien, Jordanien, Lesotho, Marokko, der Oman, die Mongolei, Nepal, Sambia, Arabische Republik Syrien und Vietnam.

107. 16 Länder und zwei Subregionen erreichten Ergebnisse in Bezug auf Arbeitsmarktinformationen und -analysen: Argentinien, Aserbaidshan, Bahamas, China, Guyana, Jemen, Libanon, Liberia, Mauritius, Nepal, Südafrika, südliches Afrika, Vietnam, die Subregion der arabischen Staaten und Staaten in Ostasien (Kambodscha, Laotische Demokratische Volksrepublik, Mongolei und Thailand).

108. Zu den Beispielen für erzielte Ergebnisse in den nachstehend aufgeführten Bereichen zählen die Folgenden:

Nationale Beschäftigungsstrategien und -politiken

Ergebnis	Beitrag der IAO
Albanien, Bosnien-Herzegowina, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Montenegro und Serbien: Entwicklung und Überprüfung nationaler beschäftigungspolitischer Maßnahmen durch den Bukarest-Prozess und durch Landesüberprüfungen der Beschäftigungspolitik unter Beteiligung der Sozialpartner. Externe Fachprüfung und Anpassung grundsatzpolitischer Maßnahmen gemäß den Empfehlungen des nationalen	Unterstützung bei der Vorbereitung von Landesüberprüfungen der Beschäftigungspolitik und Organisation nationaler Seminare in den einzelnen Ländern in Zusammenarbeit mit dem Europarat und in Konsultation mit den Sozialpartnern.

Ergebnis	Beitrag der IAO
dreigliedrigen Seminars mit besonderem Schwerpunkt auf Arbeitsmarktinstitutionen und Geschlechtergleichstellung.	
Costa Rica, Honduras und Nicaragua: Einbeziehung von Prinzipien menschenwürdiger Arbeit in die Entwicklung nationaler Beschäftigungspolitiken/-pläne.	Fachliche Unterstützung bei der Entwicklung nationaler Beschäftigungspolitiken/-pläne. Unterstützung des UNDAF-Prozesses zur Einbeziehung der Prinzipien menschenwürdiger Arbeit.
Gambia: Ausweisung von Beschäftigung als zentrales Ergebnis der PRSPs, des mittelfristigen Ausgabenrahmens und des UNDAF. Erstellung eines nationalen Aktionsplans (NAP) für Beschäftigung und einer Strategie zur Beschäftigungsförderung und Entwicklung von Kleinunternehmen.	Entwicklung des NAP zur Schaffung menschenwürdiger und produktiver Arbeitsplätze. Fachliche Unterstützung bei der generellen Berücksichtigung von Beschäftigung in PRSPs und UNDAF.
Indien: Der 11. Fünfjahres-Entwicklungsplan betont integratives Wachstum auf breiter Basis mit einem Schwerpunkt auf Beschäftigung.	Beiträge zu ausgewählten Fragen bei der Vorbereitung des Plans. Technische Zusammenarbeit mit politischen Entscheidungsträgern zu grundsatzpolitischen Maßnahmen für beschäftigungsintensives Wachstum mit einem Schwerpunkt auf dem informellen Sektor.
Jemen: Nach breiter Diskussion und Teilnahme verschiedener Ministerien, Sozialpartner und Gebergruppen wurden eine nationale Beschäftigungsagenda (NEA) und ein NAP erstellt.	Unterstützung bei der Erstellung der NEA und des NAP. Organisation eines nationalen dreigliedrigen Seminars zur Schaffung von Fachkapazität. Fachliche Beratung zur Sicherstellung der Integration des NAP in den Nationalen Entwicklungsplan.
Jordanien: Entwurf einer nationalen Beschäftigungspolitik (NEP). Dreigliedriger Konsens und strategische Bündnisse zur Entwicklung beschäftigungspolitischer Maßnahmen.	Fortgesetzte politische Beratung und fachliche Unterstützung zur Förderung der Entwicklung einer NEP und der Organisation des ersten nationalen Seminars zur dreigliedrigen Konsensbildung in Bezug auf die Beschäftigungspolitik.
Vereinigte Republik Tansania: Generelle Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und Berücksichtigung von Prinzipien menschenwürdiger Arbeit in der NEP.	Durchführung einer Initiative mit dem Ziel, durch gezielte Schaffung von Kapazität, Sensibilisierung und Entwicklung von Richtlinien für Akteure die Gleichstellung der Geschlechter und menschenwürdige Arbeit umfassend einzubeziehen.

Konkrete beschäftigungsbezogene Probleme (wie in der GBA hervorgehoben)

Ergebnis	Beitrag der IAO
China: Verabschiedung eines Beschäftigungsförderungsgesetzes, in dem die Schaffung von Arbeitsplätzen als ausdrückliches Ziel des Wirtschaftswachstums und umfassende Rahmenbedingungen für eine aktive Beschäftigungspolitik festgelegt werden.	Eingehende fachliche und beratende Kommentierung des Gesetzes. Durchführung von Expertentreffen und Bereitstellung der Methodologien zur Evaluierung beschäftigungspolitischer Maßnahmen.
Lesotho: Verabschiedung einer umfassenden NEP. Erstellung eines auf Erhebungen gestützten sektoralen Berichts zu den Auswirkungen des Auslaufens des Multifaserabkommens (MFA) auf Beschäftigung und Arbeitsmarkt, besonders unter geschlechtsspezifischen Aspekten.	Beiträge und Anleitung in der Erstellung der NEP sowie fachliche Unterstützung für die sektoralen Berichte zu den Folgen des Auslaufens des MFA auf die Beschäftigungslage im Textilsektor.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Oman: Einrichtung eines nationalen Netzwerks für einheimische und nicht einheimische Arbeitsuchende durch das Arbeitsministerium.	Fachliche Beratungsdienstleistungen und grundsatzpolitische Unterstützung zu Beschäftigungs- und Arbeitsmarktinstitutionen, -systemen und -maßnahmen.
Sambia: Berücksichtigung von Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfragen im Fünften Nationalen Entwicklungsplan. Einrichtung einer Beratergruppe für den Beschäftigungs- und Arbeitssektor.	Förderarbeit zugunsten der Priorisierung von Beschäftigung im sambischen Entwicklungsplan, der Akzeptanz bei Gebern und der umfassenden Beteiligung an der Durchführung der Beschäftigungspolitik über den UNDAF.
Ägypten, China, Jordanien, Mongolei, Nepal, Arabische Republik Syrien und Vietnam: Unterstützung beschäftigungspolitischer Maßnahmen für Jugendliche und (in manchen Fällen) der nationalen Aktivitäten durch Berücksichtigung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt in grundsatzpolitischen Berichten.	Intensive Beratung und fachliche Unterstützung bei der Durchführung von Erhebungen zum Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Formulierung von Berichten und Organisation von Validierungsseminaren.

Arbeitsmarktinformationen und -analysen

Ergebnis	Beitrag der IAO
Subregion Arabische Staaten: Stärkung der Kapazität in den Mitgliedstaaten zur Erhebung und Analyse von Marktinformationen.	Organisation eines subregionalen Ausbildungsseminars über Arbeitsmarktindikatoren (LMI) und -analyse. Veröffentlichung und Verbreitung des regionalen Berichts über Arbeitsmarkt- und gesellschaftliche Entwicklungen in arabischer und englischer Sprache. Entwicklung eines Projektvorschlags zur Einrichtung einer regionalen LMI-Beobachtungsstelle.
Argentinien: Entwicklung eines integrierten Systems von Indikatoren für menschenwürdige Arbeit durch das Arbeitsministerium.	Fortgesetzte Unterstützung bei Entwurf und Implementierung des Systems. Ausbildung von Mitarbeitern des Arbeitsministeriums in der Aktualisierung des Systems.
China: Die Regierung in China hat die Datenerfassung ausgedehnt und neun neue Indikatoren zur Erhebung von Informationen zur Beschäftigungssituation im ländlichen Raum und über Wanderarbeiter entwickelt.	Beratung zur Einbeziehung der neuen Indikatoren für menschenwürdige Arbeit.
Liberia: Gründung eines Liberianischen Instituts für Statistik und Einrichtung eines technischen Unterausschusses zur Koordinierung der Datenerfassung und Datenqualität.	Fachausbildung in LMI-Systemen und Finanzierung von Beratern für die Einrichtung der LMI-Systeme.

Indikator ii): Auf dem Beschäftigungswissen der IAO beruhende Produkte festigen die Stellung der IAO als globales Wissenszentrum in Bezug auf Themen im Zusammenhang mit menschenwürdiger und produktiver Arbeit. Die Messung basiert auf der Grundlage der Anzahl führender Wissensprodukte

Zielvorgabe: 20 Produkte.

Ergebnis: Sechs führende Wissensprodukte:

- *Global Employment Trends* (Januar 2006 und Januar 2007)
- *Global Employment Trends for Youth* (Oktober 2006)
- *Global Employment Trends for Women* (März 2007)
- *African Employment Trends* (April 2007)

- *Labour and Social Trends in ASEAN* (2007)
- *Key Indicators of the Labour Market*, fünfte Ausgabe (September 2007).

109. Diesen Veröffentlichungen wird regelmäßig große Aufmerksamkeit in den Medien zuteil. Für die Veröffentlichung *Global Employment Trends 2007* wurden innerhalb von zwei Tagen nach ihrem Erscheinen 120 Medienberichte registriert – doppelt so viele wie im Jahr 2006. Über die Veröffentlichung *Key Indicators of the Labour Market* wurde in der ersten Woche nach ihrem Erscheinen 250 Mal in den Medien berichtet – so oft wie noch nie zuvor über dieses Produkt.

110. Die Veröffentlichung *Global Employment Trends* bildet die Grundlage der Rede des Generaldirektors beim Weltwirtschaftsforum in Davos und der Beiträge des Generaldirektors für die Frühjahrs- und Herbsttagungen der internationalen Finanzinstitutionen.

111. Der Internationale Währungsfonds (IWF) nutzt Beschäftigungsdaten der IAO regelmäßig für seine Veröffentlichung *World Economic Outlook*.

Indikator iii): Länder nutzen den dreigliedrigen sozialen Dialog, um Strategien und Politiken auf der Grundlage der Globalen Beschäftigungsagenda und der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu entwickeln, durchzuführen und zu evaluieren

Zielvorgabe: 25 Länder.

Ergebnis: 18 Länder.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Albanien, Bosnien-Herzegowina, Burkina Faso, Costa Rica, Gambia, Honduras, Jemen, Jordanien, Kasachstan, Liberia, Madagaskar, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Montenegro, Nicaragua, Niger, Serbien, Vereinigte Republik Tansania: Nutzung dreigliedriger Konsultationen und des sozialen Dialogs für den Entwurf und die Formulierung einer nationalen Beschäftigungspolitik und/oder NAP in den einzelnen Ländern.	Unterstützung zur Erleichterung dreigliedriger Konsultationen; Einbeziehung/Verstärkung der Beteiligung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an der Gestaltung einer nationalen Politik; Organisation nationaler Seminare über nationale Beschäftigungspolitik zur Erzielung eines dreigliedrigen Konsenses über beschäftigungspolitische Empfehlungen. Einbeziehung des sozialen Dialogs als übergreifende Komponente in all diese Aktivitäten.
Kambodscha: Dreigliedrige Konsultationen und sozialer Dialog zur Entwicklung grundsatzpolitischer Prioritäten in Bezug auf kohärente Ausbildung und Beschäftigung.	Unterstützung für dreigliedrige Konsultationen auf Grundlage der GBA und der Agenda für menschenwürdige Arbeit.

Indikator iv): Wichtige internationale Initiativen (z. B. Pläne zur Umsetzung der Millenniumserklärung der Vereinten Nationen, sowie von Millenniums-Entwicklungszielen und Strategien zur Verringerung der Armut) sowie Regierungen nehmen Strategien des Konzepts der menschenwürdigen Arbeit, der Globalen Beschäftigungsagenda und des Konzepts Arbeit als Weg aus der Armut in Strategien der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung auf

Zielvorgabe: 25 nationale und internationale Initiativen.

Ergebnis: Mindestens zehn Länder und drei internationale Initiativen.

(Anhand der unter den drei internationalen Initiativen aufgeführten Länder wird deutlich gemacht, wie die IAO die internationalen Initiativen auf der Landesebene gefördert hat.)

Ergebnis	Beitrag der IAO
Ministererklärung des Tagungsteils auf Hoher Ebene zur „Schaffung eines günstigen Umfelds auf nationaler und internationaler Ebene für die Schaffung voller und produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle und dessen Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung“ (ECOSOC, 2006).	Beiträge und Orientierungshilfe bei der Vorbereitung des Treffens des Tagungsteils auf Hoher Ebene. Hilfe bei der Formulierung der Ministererklärung.
Ministererklärung, 39. Sitzung der Kommission/Konferenz der afrikanischen Minister für Finanzen, Planung und Wirtschaftsentwicklung zum Thema „Beschäftigung und Armut in Afrika – die Herausforderung und ihre Bewältigung“ (Ouagadougou, 2006).	Spezifische Beiträge zur Erstellung des Hintergrundberichts der Afrikanischen Wirtschaftskommission für die Tagung und zur Formulierung der interministeriellen Erklärung.
Gemeinsames Kommuniqué der IAO und der EU über Beschäftigungsförderung und menschenwürdige Arbeit auf Landesebene.	Aushandlung und Versendung eines gemeinsamen Briefes der IAO und der EU an etwa 60 EU-Landesdelegationen. Die IAO stellte den Ansatz der Organisation vor und beschrieb ihre Instrumente zur Integration der Ziele hinsichtlich Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in den PRS-Prozess. In dem Brief werden die Landesdelegationen aufgefordert, die Integration der Ziele hinsichtlich menschenwürdiger Arbeit in die jeweiligen nationalen PRS-Prozesse zu unterstützen.
Auf regionaler Ebene: Beiträge zum ECOWAS/UEMOA (Westafrika)-PRSP. Auf eher globaler Ebene: Beiträge im Sinne der anerkannten Bedeutung der Einbeziehung der Beschäftigungsagenda und der Agenda für menschenwürdige Arbeit in die nationalen Strategien zur Verringerung der Armut.	Die IAO setzte sich für die Einbeziehung von Anliegen in Bezug auf Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit in das westafrikanische PRSP ein.
Äthiopien, Burkina Faso, Burundi, Ghana, Kamerun, Liberia, Madagaskar, Mali, Sambia, Vereinigte Republik Tansania: Vollzogene oder begonnene Aufnahme von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in den PRSP-Prozess.	Stärkung der Kapazität dreigliedriger Partner, in den nationalen PRSP-Prozessen mitzuwirken. Unterstützung bei der Integration von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in Strategien zur Verringerung der Armut, insbesondere Maßnahmen und Aktionspläne zur Jugendbeschäftigung (einschließlich Kostenplanung). In mehreren Ländern wurden spezifische Anstrengungen, zur allgemeinen Berücksichtigung von Gleichstellungsanliegen bei der Durchführung von Beschäftigungsmaßnahmen zur Verringerung der Armut unternommen.
Äthiopien: Entwicklung einer Wachstumsstrategie zugunsten der Armen und einer nationalen Beschäftigungsstrategie.	Unterstützung bei der Entwicklung beschäftigungsintensiver und wachstumsfördernder grundsatzpolitischer Maßnahmen mit einem besonderen Schwerpunkt auf Jugendliche und Frauen.
Burkina Faso: Entwicklung eines geschlechtsspezifischen Aktionsplans für Beschäftigung innerhalb des PRSP-Prozesses.	Die IAO trug dazu bei, dass Beschäftigungsfragen in den Mittelpunkt der Wirtschafts- und Sozialpolitik gestellt wurden, und leistete mit einem Schwerpunkt auf die Geschlechtergleichstellung und die Jugendbeschäftigung Unterstützung bei der Entwicklung der nationalen Beschäftigungspolitik und eines Aktionsplans auf der Grundlage der GBA.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Burundi: Entwicklung eines geschlechtsspezifischen Aktionsplans für Beschäftigung innerhalb der PRSPs.	Unterstützung bei der Stärkung des sozialen Dialogs, der Schaffung von Arbeitsplätzen für ehemalige Kämpfer und Konzentration auf Mikrofinanzen und Sozialschutz in PRSPs.
Ghana: Dreigliedrige Schaffung von Kapazität für Überwachung und Evaluierung.	Unterstützung zur Förderung der wirksamen Koordinierung des Jugendbeschäftigungsprogramms (YEP).
Kamerun: Entwicklung eines Beschäftigungsplans innerhalb des PRSP II.	Unterstützung für den intersektoralen Aktionsplan zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Verringerung der Armut mit Priorität auf der Maximierung der Schaffung von Arbeitsplätzen im Rahmen der Infrastrukturentwicklung. Unterstützung bei der Einbeziehung von Arbeitsmarktinformation, KMU und der Geschlechtergleichstellung.
Liberia: Entwicklung einer NEP und Bemühungen um deren Einbeziehung in den PRSP-Prozess.	Unterstützung des integrierten Beschäftigungsansatzes und der zeitlichen Staffelung grundsatzpolitischer Maßnahmen auf Grundlage der GBA. Einbeziehung öffentlicher, beschäftigungsintensiver Infrastruktur, von KMU, Geschlechtergleichstellung, Lohnbedingungen, Menschenhandel und Kinderarbeit.
Madagaskar: Aufnahme eines Beschäftigungsplans in das PRSP II.	Formulierung des nationalen Beschäftigungsplans auf Grundlage der GBA. Stärkung der Beschäftigungssteuerung und der Arbeitsgesetzgebung zugunsten menschenwürdiger Arbeit. Schwerpunktsetzung auf lokale Entwicklung, Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit, Mikrofinanzierung und Produktivitätssteigerungen.
Mali: Einbeziehung von Jugendbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in das PRSP II.	Unterstützung bei einem multidimensionalen Programm zur Förderung menschenwürdiger Arbeit für Jugendliche und bei der Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen zugunsten von institutioneller Entwicklung, KMU, Krankenkassen, beschäftigungsintensiver Methoden, Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit.
Sambia: Erstellung einer nationalen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik im PRSP II.	Unterstützung bei der Durchführung der Politik unter der Federführung des Arbeitsministeriums und mit Unterstützung der Sozialpartner.
Vereinigte Republik Tansania: Einbindung einer Beschäftigungs- und Gleichstellungskomponente der PRSPs.	Unterstützung der Beschäftigungskomponente des PRSP-Prozesses durch die generelle Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Programmen. Stärkung (in Partnerschaft mit dem VN-Entwicklungsfonds für Frauen (UNIFEM)) der Fachkapazität und der Qualifikationen der Sozialpartner auf Bezirksebene zur Durchführung von PRSP-bezogenen nationalen grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen.

Burkina Faso: Strategischer Dialog für ein auf Beschäftigung basierendes Strategiepapier zur Verringerung der Armut

In Übereinstimmung mit dem Prozess zur Strategie zur Verringerung von Armut arbeitete die IAO bei der Ausarbeitung einer Nationalen Beschäftigungspolitik eng mit dem Ministerium für Jugend und Beschäftigung und den Sozialpartnern zusammen. Zu den wichtigsten Errungenschaften zählten:

- die Zusammenarbeit zwischen dem Ministerium für Jugend und Beschäftigung und den federführenden Strukturen des Prozesses zur Strategie zur Verringerung der Arbeit (Wirtschafts- und Finanzministerium) wurde gesichert und formalisiert;
- die Zeitpläne wurden erfolgreich koordiniert, sodass die Arbeiten an der Nationalen Beschäftigungspolitik rechtzeitig zur Integration in das Strategiedokument zur Verringerung der Armut abgeschlossen werden konnten; und
- es wurde die grundsatzpolitische Kohärenz zwischen der Nationalen Beschäftigungspolitik und dem Strategiedokument zur Verringerung der Armut hergestellt.

Ein interessantes Ergebnis dieses Prozesses war der von der IAO geförderte Erfahrungsaustausch zwischen Mali und Burkina Faso bezüglich der Entwicklung von Maßnahmen zur besseren Integration der Beschäftigung in Prozesse zu Strategien zur Verringerung der Armut. Die ständige Präsenz der IAO war eine wichtige Voraussetzung dafür, dass strategische Allianzen gesichert und formalisiert wurden, ein konstruktiver Dialog eingeleitet wurde und die Integration der Nationalen Beschäftigungspolitik in das Strategiepapier zur Verringerung der Armut gewährleistet wurde.

Ergebnis 2a.2: Fertigungs- und Beschäftigungsfähigkeitsmaßnahmen und -programme zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit

IAO-Mitgliedsgruppen verfügen über bessere Kapazitäten, wirksame Fertigungs- und Beschäftigungsfähigkeitsmaßnahmen und -programme für Produktivität, soziale Einbindung und menschenwürdige Arbeit zu entwickeln und durchzuführen.

Überblick

112. Gesamtzielvorgaben in Bezug darauf, die Mitgliedsgruppen zu befähigen, Veränderungen bei Qualifizierungsvorschriften, Grundsatzpolitik und Programmdurchführung herbeizuführen, wurden erreicht. Die Zahlen würden jedoch in die Höhe getrieben, wenn jedes Land mitgezählt würde (unter Indikator i)), dass nach dem Erhalt von Unterstützung im Rahmen regionaler oder subregionaler Maßnahmen aktiv geworden ist. Durch interdisziplinäre Unterstützungsprogramme, über die hier nicht Bericht erstattet wird, wurde in mehreren zusätzlichen Ländern Fortschritte bei der Verbesserung der Qualifizierung erzielt. Dies geschah vor allem durch die Integration der Qualifizierung in lokale Wirtschafts- und Beschäftigungsinitiativen (beispielsweise in Argentinien, Madagaskar und Nepal), als Teil von Initiativen zur Förderung der Jugendbeschäftigung (in vielen Ländern) und als Teil der Verbesserung von Arbeitsabläufen im Rahmen von Maßnahmen zur Unternehmensentwicklung, die Lernen am Arbeitsplatz beinhalteten.

113. Die weltweite Verpflichtung zum Erreichen der Millenniums-Entwicklungsziele und die zunehmende Anerkennung, dass menschenwürdige Arbeit eine wichtige Zielvorgabe für die Verringerung der Armut ist, haben zu einer Steigerung der finanziellen, politischen und technischen Ressourcen geführt, die für Bildung und Alphabetisierung aufgewendet werden. Diese Verpflichtung bringt jedoch auch die Verknüpfung zwischen Grundbildung, Berufsausbildung und Beschäftigungsfähigkeit als Mittel zur Gewährleistung des erfolgreichen Eintritts in die Arbeitswelt eindringlich zum Bewusstsein. Die größten Herausforderungen sind damit verbunden, die Reichweite bewährter Instrumente zu vergrößern und neue zu entwickeln, um die Qualifizierung in der ländlichen und der informellen Wirtschaft zu fördern, Kernqualifikation in die Fachausbildung zu integrieren, die Qualifizierung in Maßnahmen zur lokalen Wirtschaftsförderung und nationale Beschäftigungsstrategien einzubinden und den lebenslangen Zugang zu neuen Aus-

bildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer aller Altersstufen besser verfügbar zu machen. In der Zweijahresperiode 2008-09 sollen konkrete qualifikationsbezogene Zielvorgaben für Länder in Afrika festgelegt werden.

114. Zu den in der Zweijahresperiode 2006-07 herausgegebenen zentralen Forschungs-, Ausbildungs- und Fördermaterialien zählten die Folgenden:

- *Career guidance: A resource handbook for low- and middle-income countries,*
- *An introductory guide to national qualifications frameworks: Conceptual and practical issues for policy-makers,*
- *Guide to private employment agencies: Regulation, monitoring and enforcement,*
- *Vocational education and training institutions: A management handbook and CD-ROM,*
- *Financiamiento de la formación profesional en América Latina y el Caribe (ILO/Cinterfor),*
- *Formación y productividad, Guía SIMAPRO: participar-aprender-innovar-mejorar (ILO/Cinterfor) und*
- die Veröffentlichung *Achieving employment opportunities for people with disabilities through legislation* (2004), die im Verlauf der Zweijahresperiode in den Sprachen Khmer, Kiswahili, Chinesisch, Mongolisch, Polnisch, Spanisch, Thai und Vietnamesisch herausgegeben wurde.

Indikatoren

Indikator i): Mitgliedsgruppen der IAO nutzen internationale Arbeitsnormen, insbesondere die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Humanressourcenentwicklung und das Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, als Leitfaden für die Ausarbeitung von Grundsatzmaßnahmen und Programmen zur Humanressourcenentwicklung

Zielvorgabe: 15 Fälle, einschließlich Ratifizierungen der Übereinkommen Nr. 88 über die Arbeitsmarktverwaltung, Nr. 142 und Nr. 159 über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten.

Ergebnis: 13 Fälle.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Äthiopien: Einrichtung eines computergestützten nationalen Arbeitsvermittlungssystems. Entwicklung einschlägiger Broschüren zum Einsatz in der Berufsberatung.	Fachliche und finanzielle Unterstützung bei der Entwicklung und Realisierung des Systems und bei der Entwicklung der Broschüren. Durchführung einer Studie und eines Seminars. Unterstützung der Regierung bei der Evaluierung des Bedarfs für Gesetzesreformen.
Afghanistan: Registrierung von Arbeitsuchenden bei 11 Arbeitsämtern als Teil eines Wiedereingliederungsprojekts für ehemalige Kämpfer, Berufsberatung und Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen.	Langfristige Schaffung von Kapazität durch theoretische und praktische Ausbildung für Mitarbeiter des Ministeriums für Arbeit und Soziale Angelegenheiten. Beschaffung von Ausrüstung und Entwicklung eines IT-Systems als Unterstützungsmaßnahmen zum Aufbau der benötigten Infrastruktur zur Einrichtung von Arbeitsvermittlungsdiensten. Orientierungshilfe und Beratung zur Umstrukturierung des Ministeriums im Rahmen des allgemeinen Umstrukturierungs- und Reformprogramms der öffentlichen Dienste. Einleitung des Konsultationsprozesses zwischen den verschiedenen Akteuren, dem Ministerium sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden.

Ergebnis	Beitrag der IAO
China: Entwicklung eines freiwilligen Beurteilungs- und Überwachungssystems für private Arbeitsvermittler durch den Chinesischen Verband für Beschäftigungsförderung (CAEP).	Diskussion des Themas mit einer chinesischen Delegation. Veröffentlichung eines Leitfadens mit beispielhaften nationalen Gesetzen und konkreten Bestimmungen aus sowohl Industrie- als auch Entwicklungsländern.
Indonesien: Hilfe bei der Arbeitsuche für etwa 12.000 durch die Tsunami-Katastrophe vertriebene Personen einschließlich Stellenvermittlung, kaufmännische Ausbildung, andere Qualifizierung oder Höherqualifizierung sowie Praktikumsstellen für kurzfristige und selbstständige Beschäftigung.	Leitung der Durchführung eines Projekts zur Bereitstellung finanzieller und technischer Unterstützung für die Provinzarbeitsämter für ihre Notfalldienstleistungen in Banda Aceh.
Kambodscha: Verabschiedung des nationalen technischen und beruflichen Bildungs- und Ausbildungsentwicklungsplans (Nationaler TVET-Entwicklungsplan 1996-2020) in weitgehender Übereinstimmung mit IAO-Empfehlung Nr. 195 betreffs Entwicklung der Humanressourcen durch den nationalen Ausbildungsausschuss von Kambodscha (einer dreigliedrige Körperschaft).	Langfristige Zusammenarbeit (Wiederaufbau unter dem Qualifizierungsprogramm der Übergangsverwaltung der Vereinten Nationen in Kambodscha, 1993 bis 1998). Die IAO unterstützte eine dreigliedrige Überprüfung und ein Seminar sowie die Durchführung spezifischer Elemente des Systems für die technische und berufliche Bildung und Ausbildung.
Republik Moldau: Verabschiedung einer nationalen Beschäftigungsstrategie und eines entsprechenden Aktionsplans einschließlich Empfehlungen zur Weiterentwicklung des nationalen Arbeitsvermittlungsdienstes (NEA). Prüfung des NEA und Entwicklung eines Verbesserungsplans für den Dienst.	Fachliche Unterstützung für die dreigliedrige Arbeitsgruppe hinsichtlich Gestaltung und Durchführung der Beschäftigungspolitik. Unterbreitung eines technischen Memorandums über die NEA-Reform.
Mongolei: Revision der Beschäftigungspolitik auf Grundlage der IAO-Empfehlungen und -Verfahren für die Politik zur technischen und beruflichen Bildung und Ausbildung sowie zur Beschäftigung von behinderten Personen. Die Regierung überprüft derzeit die Vorschriften zur Gesetzgebung in Bezug auf die Berufsausbildung.	Überprüfung des Gesetzentwurfs zu beruflicher Bildung und Ausbildung. Fachliche Beratung und Beiträge zu Seminaren auf nationaler und Provinzebene. Kommentare zum Entwurf eines nationalen Plans.
Pakistan: Einrichtung einer Nationalen Kommission für berufliche und fachliche Bildung und ihre Beauftragung mit der Entwicklung einer neuen Qualifizierungspolitik.	Direkte Beratung bei der Entwicklung der neuen nationalen Qualifizierungsstrategie („Skilling Pakistan“) und Unterstützung bei der Koordinierung zwischen Regierungsbehörden und den Sozialpartnern zur Durchführung der Strategie. Die Beratung erfolgte im Rahmen der IAO-Empfehlung Nr. 195 betreffend die Humanressourcenentwicklung.
Sri Lanka: Einrichtung eines Systems für Arbeitsvermittlung, Ausbildung, Information, Beratung und Berufsberatung. Schaffung eines Netzwerks (JobsNet) mit 17 Büros und einer Übersicht freier Stellen im Internet. Gründung einer privaten Gesellschaft mit beschränkter Haftung zur Fortsetzung der Arbeit des JobsNet nach Abschluss des Anfangsprojekts.	Umsetzung des Projekts zur Einrichtung eines nationalen Arbeitsbeschaffungs- und -vermittlungssystems durch öffentlich-private Partnerschaft mit dem Ministerium für Arbeitsbeziehungen und dem Büro für die Beschäftigung im Ausland sowie der Handelskammer von Sri Lanka.
Thailand: Annahme des Gesetzes von 2007 über die Lebensqualität von Personen mit Behinderungen und eines Gesetzentwurfs zur Förderung und Entwicklung der Lebensqualität von Personen mit Behinderungen. Offizielle Ratifizierung des IAO-Übereinkommens (Nr. 159) über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten, 1983.	Thailand war eines der Teilnehmerländer der regionalen IAO-Expertentagung über integrative Berufsausbildung und des interregionalen Projekts zur Förderung der Beschäftigung von Personen mit Behinderungen. Die IAO leistete Unterstützung bei der Überprüfung der existierenden Behindertengesetze und bei der Verbreitung von Wissen über Übereinkommen Nr. 159.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Vereinigte Republik Tansania: Sansibar verabschiedete ein neues Gesetz zu Personen mit Behinderungen, den „Persons with Disabilities (Rights and Privileges) Act 2006“. Auf dem tansanischen Festland wurde ein umfassender nationaler Gesetzentwurf über Personen mit Behinderungen vorgelegt, der das bisherige Behindertengesetz ersetzen soll.	Unterstützung bei der Ausarbeitung des Gesetzes und zweier Beratungsseminare während der Abfassung und der abschließenden Formulierung des Gesetzes. Ähnliche Unterstützung für die nationale Gesetzesvorlage einschließlich Beratungen mit wichtigen Akteuren zur Beschleunigung des Gesetzgebungsverfahrens.
Interamerikanische Region: Ausbildungsinstitutionen in sechs Ländern ergriffen Maßnahmen zur Reform und Modernisierung ihrer Programme. Dabei stützten sie sich auf die Richtlinien der Empfehlung Nr. 195. Mitgliedsgruppen richteten eine Beobachtungsstelle für vorbildliche Praxis bei der Förderung der Jugendbeschäftigung ein.	Entwicklung eines „E-Learning“-Programms zur Verbesserung der Ausbildungsqualität und zur Förderung des gleichberechtigten Zugangs zu Ausbildung. Durchführung von Fachseminaren und Entwicklung von Veröffentlichungen zur Anwendung von Empfehlung Nr. 195. Entwicklung von Modellen zur Verknüpfung von Ausbildung und Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen.
Subregion Ostafrika: Äthiopien, Sambia, die Vereinigte Republik Tansania und Uganda nahmen an Piloterprobungen einer Strategie zur Einbeziehung von Personen mit Behinderungen mit dem Ziel der generellen Berücksichtigung behinderter Unternehmerinnen in die Aktivitäten des Programms für die Entwicklung des weiblichen Unternehmertums und die Gleichstellung der Geschlechter (WEDGE).	Durchführung interregionaler Projekte zur Einbeziehung von Personen mit Behinderungen, insbesondere behinderten Frauen, in Ausbildungs- und Unternehmerprogrammen. In Bearbeitung: Richtlinien für VN-Organisationen auf Länderebene im Hinblick auf die Einbeziehung von Behindertenfragen.

115. Es sollte ferner auf Folgendes hingewiesen werden:

- In den **arabischen Staaten** werden in Jordanien und im Oman zwei Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung und zur Vermittlung von Personen mit Behinderungen durchgeführt, um ihren Zugang zum Arbeitsmarkt zu verbessern.
- **Indien** folgt den Empfehlungen einer IAO-Studie zur Umstrukturierung der nationalen Arbeitsvermittlung.

Indikator ii): Mitgliedstaaten entwickeln auf nationaler, lokaler und regionaler Ebene wirksamere, geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Fertigungs- und Beschäftigungsfähigkeitsmaßnahmen, -programme und -strategien. Mit dem Indikator wird die Zahl der Mitgliedstaaten überwacht, die bessere Politiken und Programme zur Entwicklung der Humanressourcen mit Hilfe von Beratungsdiensten der Hauptabteilungen und Programmen der technischen Zusammenarbeit einführen

Zielvorgabe: 15 neue Grundsatzmaßnahmen oder -programme.

Ergebnis: 17 Grundsatzmaßnahmen oder -programme.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Burkina Faso: Einrichtung einer nationalen Beobachtungsstelle für Beschäftigung und Berufsausbildung. Vorlage einer NEP.	Unterstützung bei der Gründung der Beobachtungsstelle und der Formulierung der Beschäftigungspolitik.
China: Vorschriften für die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen gebilligt und Nationaler Aktionsplan verabschiedet.	Nationales Seminar über internationale Erfahrungen in der Ausbildung hoch qualifizierter Arbeitskräfte. Förderarbeit, Übersetzung von IAO-Richtlinien ins Chinesische und Verteilung einer Zusammenstellung vorbildlicher Beispiele aus Unternehmen zur Förderung der Beschäftigung von Personen mit Behinderungen.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Irak: Modulare Ausbildungsprogramme für 1.500 Arbeitslose.	Finanzielle Unterstützung und Schaffung von Kapazität für das System zur technischen und beruflichen Bildung und Ausbildung. Ausbildung einer Kerngruppe von Entwicklern eines nationalen Programms.
Kirgistan: Entwicklung und Billigung eines nationalen Beschäftigungskonzepts (NEC) und eines nationalen Beschäftigungsprogramms durch den Ministerpräsidenten. Verbesserte Berücksichtigung von Beschäftigungsfragen in PRSPs. Das System zur beruflichen Bildung und Ausbildung (VET) wurde reformiert und einer autonomen nationalen Behörde unterstellt.	Fachliche Unterstützung bei der NEC- und NEP-Entwicklung; Teilnahme an der Arbeitsgruppe zur VET-Systemreform. Schulung mehrerer Gruppen von Ausbildern, Arbeitsvermittlern und Sozialpartnern im Einsatz modularer Instrumente zur Qualifizierung und zur Ausbildung in Unternehmensführung.
Mittelamerika: Verbesserung von Berufsausbildungseinrichtungen: ■ Costa Rica kann jetzt bei der Durchführung der Berufsausbildung einen Ansatz zur Vermittlung von Arbeitskompetenzen verwenden. ■ El Salvador entwickelte neue Ausbildungsmaßnahmen zur Förderung von Produktivität, Wettbewerb, menschenwürdiger Arbeit und Gleichstellung. ■ Honduras verbessert seine Fähigkeiten zur Ausweitung des Dienstleistungsangebots auf das gesamte Land. In der Subregion wurde ein Netzwerk von Berufsausbildungseinrichtungen geschaffen. ■ Panama hat seine Arbeitsmethoden verbessert.	Fachliche Unterstützung sowie Organisation von Seminaren und Tagungen zum Transfer des Kompetenzansatzes für Berufsausbildungseinrichtungen. Entwurf von Studien zur Neudefinition der Berufsausbildungspolitik in El Salvador, Panama und Honduras.
Republik Moldau: Verabschiedung einer nationalen Beschäftigungsstrategie und eines entsprechenden Aktionsplans einschließlich Empfehlungen zur weiteren Reform des öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienstes (PES). Prüfung des nationalen Arbeitsvermittlungsdienstes und Entwicklung eines Plans zur Verbesserung des Dienstes.	Fachliche Unterstützung beim Entwurf der Strategie und des Aktionsplans für Beschäftigung. Fachliche Unterstützung für die dreigliedrige Arbeitsgruppe zur Durchführung der Beschäftigungspolitik. Begutachtung der Beschäftigungspolitik und Unterbreitung eines Fachmemorandums zur PES-Reform.
Niger: Verabschiedung einer nationalen Politik und eines NAP zur Berufsausbildung.	Fachliche Unterstützung und Schaffung von Kapazität der Partner zur Durchführung der nationalen Politik.
Pakistan: Generelle Berücksichtigung der TREE-Methodologie (Ausbildung für ländliche wirtschaftliche Eigenständigkeit) zur Ausbildung zur Stärkung der wirtschaftlichen Selbständigkeit ländlicher Bevölkerungsgruppen in den bestehenden Lehrplänen und Aktivitäten von 55 staatlichen Ausbildungseinrichtungen. Die Methodologie fand zudem Anwendung als Teil der breiten nationalen und internationalen Reaktion auf das Erdbeben in Nordpakistan im Jahr 2005.	Beurteilung der Kapazität von 80 Ausbildungseinrichtungen. Entwicklung von Lehrplandokumenten und Ausbildungshandbüchern für 53 Berufe. Ausbildung von 3.160 Männern und Frauen in beruflichen Fertigkeiten. Unterstützung bei der Bildung von 13 Wirtschaftsverbänden und deren Schulung in Verbandsführung und Verfahren.
Philippinen: Validierung und Veröffentlichung von Basiskompetenzen (Kernarbeitsqualifikationen) durch die Behörde für technische Bildung und Qualifizierung. Integration dieser Kompetenzen in bestehende Ausbildungsprogramme.	Fertigstellung einer Fallstudie zu Kernarbeitsqualifikationen mit finanzieller und technischer Unterstützung durch die IAO. Einführung und Stärkung der Kapazität lokaler Partner in der Autonomen Region Muslimisches Mindanao durch die TREE-Methodologie.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Samoa: Gründung der Samoanischen Behörde für Qualifikationen und Stärkung ihrer institutionellen Kapazität durch Ausbildung des Personals.	Beratung bei der Einrichtung der Behörde. Ausbildung des Personals in den Bereichen institutionelles Management, Arbeitsmarktinformationssysteme, Lehrplanentwicklung und Festlegung von Qualifikationsnormen.
Sri Lanka: Ausbildung und Wiederherstellung der Lebensgrundlage für über 1.000 Menschen in 48 von der Tsunami-Katastrophe betroffenen Dörfern in Ost-Sri Lanka mit Unterstützung der TREE-Methodologie. TREE wurde auch von Partnerorganisationen und anderen Akteuren eingesetzt.	Durchführung des TREE-Projekts. Zusammenarbeit mit kommunalen Stellen und verschiedenen Partnern in den betroffenen Gebieten und Gemeinschaften. Anpassung des TREE-Konzepts und der TREE-Methodologie an die Gegebenheiten in Sri Lanka.
Timor-Leste: Betrieb und Verwaltung von vier Bezirksarbeitsämtern in 13 Bezirken durch das Ministerium für Arbeit und Wiedereingliederung, Abteilung für Beschäftigung und Qualifizierung. Dienste für 30 Prozent der Arbeitslosen, von denen 38 Prozent Jugendliche sind. Von den Ämtern betreute Berufsausbildungsabsolventen erlangten Zugang zu Unternehmerrausbildung und Mikrofinanzierungsdiensten.	Entwicklung eines Vermittlungssystems für die Arbeitsämter. Ausbildung von Staatsbediensteten in der Benutzung des Vermittlungs- und des Arbeitsmarktinformationssystems sowie zur Sensibilisierung in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung.
Westafrika: Einrichtung eines Netzwerks zur Förderung der Berufsausbildung (<i>Réseau Africain des Fonds d'appui à la Formation Professionnelle</i>) in zehn französischsprachigen Ländern.	Technische und finanzielle Unterstützung für eine Tagung zur Gründung des Netzwerks und zur Entwicklung der Methodologie zur Wirkungsmessung.

116. Es sollte auch zur Kenntnis genommen werden, dass die folgenden verwandten Aktivitäten nicht unter dem Indikator erfasst werden konnten:

- In der **Region Asien und Pazifik** fand in einer Reihe von Seminaren ein Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den Partnerorganisationen des regionalen Qualifizierungsnetzwerks statt.
- In **Burundi** wurden eine Durchführbarkeitsstudie bezüglich der Entwicklung nationaler Berufsausbildungsstrategien und die Ausarbeitung eines zugehörigen Aktionsplans abgeschlossen.
- In **Kuba** beteiligen sich das Arbeitsministerium, das Nationale Institut für Arbeitsforschung, Arbeitnehmerverbände und Staatsbetriebe in der Zuckerindustrie aktiv an einem Lern- und Praxisnetzwerk für Produktivitätsmessung und Humanressourcenentwicklung auf der Grundlage von Arbeitskompetenzen und der SIMAPRO-Methodologie (SIMAPRO = System zur Produktivitätsmessung und Produktivitätssteigerung).
- In **Indien** arbeiten die Sozialpartner eng mit dem Ministerium für Arbeit und Beschäftigung zusammen, wobei der Qualifizierung noch einmal mehr Bedeutung eingeräumt wurde.
- In **Marokko** stärkten die Sozialpartner auf der nationalen Ebene den sozialen Dialog in der Textilindustrie und steigerten auf diese Weise die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit.
- In **Mauritius** führte der Arbeitgeberverband ein nationales Seminar zur Verbesserung des Lernens am Arbeitsplatz durch.
- In **Mexiko** führten Privatunternehmen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in der Zuckerindustrie neue Methoden für das Produktivitätstraining und die Produktivitätsmessung ein.

Verknüpfung von Qualifizierung und Vermittlung nach dem Ende von Krisen

Qualifizierung und Vermittlung sind wichtig für die Wiederherstellung der Existenzsicherung nach dem Ende von Krisen. In der serbischen Provinz Kosovo umfasste ein IAO-Projekt zur Konsolidierung der Arbeitsmarktinstitutionen, zur Unterstützung des Unternehmertums und zur Entwicklung einer Jugendbeschäftigungsstrategie Komponenten zur Stärkung der Berufsausbildung und der Arbeitsvermittlung.

In einem Zeitraum von fünf Jahren bildeten die im Rahmen des Projekts eingerichteten Berufsausbildungszentren mehr als 13.000 Personen und Berufsberater aus, die 127.000 Personen berieten. Die Ausbildung und die Unterstützung bezogen sich sowohl auf abhängige Beschäftigung als auch auf Selbstständigkeit, und etwa 12.000 Personen erhielten Hilfe bei der Existenzgründung. Dieser Ansatz der Verknüpfung von Qualifizierung und Arbeitsvermittlung wurde auch in anderen Ländern nach dem Ende von Krisen genutzt, beispielsweise in Indonesien (Provinz Aceh).

Ergebnis 2a.3: Jugendbeschäftigung

IAO-Mitgliedsgruppen stehen bessere Daten, Methodologien, Beispiele für beste Praktiken und fachliche Unterstützung zur Verfügung, um integrierte, wirksame und umfassende Politiken und Programme zur Förderung der Möglichkeiten für junge Frauen und Männer, eine menschenwürdige und produktive Arbeit zu erhalten, zu entwickeln und durchzuführen.

Überblick

117. Bei der Umsetzung der vorgeschlagenen Strategien für dieses Ergebnis bemühte sich die IAO, Interventionen in Übereinstimmung mit der Entschliebung der IAK 2005 zur Jugendbeschäftigung zu rationalisieren und zeitlich zu steuern. Zu den wichtigsten Ergebnissen zählten die Folgenden:

- eine gestärkte Wissensbasis und neue Instrumente für die Mitgliedsgruppen einschließlich der Veröffentlichung *Global employment trends for youth* (2006), der Veröffentlichung *Guide to prepare national action plans on youth employment* und *Youth employment – Make it happen*, eine elektronische Ressource für Arbeitgeberverbände und andere Wirtschaftsvereinigungen;
- die Berücksichtigung von menschenwürdiger Arbeit für junge Menschen in der Beschäftigungspolitik (in Aserbaidschan, Costa Rica, der Dominikanischen Republik, Honduras, Nicaragua, Panama und Ruanda) sowie die Entwicklung dedizierter Nationaler Aktionspläne zur Jugendbeschäftigung (in Ecuador, Lesotho, dem Senegal, Sri Lanka, der Vereinigten Republik Tansania und der serbischen Provinz Kosovo);
- ein verbesserter Aufbau von Grundsatzmaßnahmen und Programmen zur Jugendbeschäftigung auf der Grundlage von Umfragen der IAO zum Übergang von der Schule in die Arbeitswelt, die in Ägypten, Aserbaidschan, China, der Islamischen Republik Iran, Jordanien, der Mongolei, Nepal, auf den Philippinen und in der Arabischen Republik Syrien sowie in der serbischen Provinz Kosovo durchgeführt wurden;
- die Priorisierung von menschenwürdiger Arbeit für junge Menschen in globalen oder regionalen Entwicklungsagenden und -programmen; und
- die federführende Rolle der IAO bei der Konzeption des thematischen Fensters „Jugend, Beschäftigung und Migration“ des Fonds für das Erreichen der Millenniums-Entwicklungsziele und die aktive Beteiligung an der Arbeit des Landeteams der Vereinten Nationen zur Vorbereitung von finanzierungswürdigen Landesvorschlägen.

118. Menschenwürdiger Arbeit für Jugendliche wurde in der Entwicklungsagenda der meisten Mitgliedstaaten ein hoher Stellenwert eingeräumt, und die Ersuchen um Unterstützung nahmen entsprechend zu. Die IAO ergriff mehrere Maßnahmen, um die Wirkung auf der Landesebene zu verstärken. Unter anderem wurden 15 Länder ausgewählt, die intensivere Unterstützung erhalten

sollten und in denen das Jugendbeschäftigungsprogramm gestärkt werden sollte. Auf der globalen und regionalen Ebene wurde die Arbeit der IAO zugunsten der Jugendbeschäftigung zunehmend anerkannt. Dies belegen beispielhaft Kooperationsrahmen oder -partnerschaften mit UNDP, der Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO), der Weltbank und anderen Organisationen. Durch Kooperation innerhalb des Amtes hat die IAO das Fachwissen und die Ressourcen für das Jugendbeschäftigungsprogramm gebündelt. Es muss jedoch weiter nach Möglichkeiten gesucht werden, nicht traditionelle Partner wie den privaten Sektor einzuspannen.

119. Wenngleich die Entwicklung und Durchführung konkreter Programme ein wichtiger Bereich der Unterstützung durch die IAO blieb, konzentrierten sich die Anfragen vonseiten der Mitgliedstaaten zunehmend auf die Entwicklung von Grundsatzmaßnahmen zur Jugendbeschäftigung. Neben ihrem Angebot an mittel- und langfristigen integrierten Ansätzen muss die IAO ihre Kapazität für Reaktionen auf Ersuchen von Ländern verbessern, die sich gezwungen sehen, Lösungen für Probleme zu finden, die rasch gelöst werden müssen.

Indikatoren

Indikator i): Mitgliedstaaten entwickeln nationale Aktionspläne und führen operative Programme zur Förderung der Jugendbeschäftigung durch, die den wesentlichen Elementen der Globalen Beschäftigungsagenda und des Übereinkommens (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik entsprechen.

Zielvorgabe: 15 Länder.

Ergebnis: 21 Länder und ein Gebiet

Ergebnis	Beitrag der IAO
Bulgarien: Durchführung von drei Pilotprogrammen für benachteiligte Jugendliche.	Technische Unterstützung einschließlich Ausbildung von Personal in Bezug auf die Einrichtung des Pilotprogramms, zwei Koordinierungsmechanismen (Jugendbeschäftigungspakte) und einer nationalen Arbeitsgruppe zur Bekämpfung von Motivationsmangel und Untätigkeit bei Jugendlichen. Durchführung einer Analyse des Arbeitsmarkts für Jugendliche und Sichtung internationaler Praxis gegen Untätigkeit, Motivationsmangel und langfristige Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen. Erörterung beschäftigungspolitischer Maßnahmen für Jugendliche im Rahmen in Seminaren.
Côte d'Ivoire: Verabschiedung und Finanzierung der Pilotphase eines Projekts zur Erleichterung der Integration konfliktbetroffener Jugendlicher in den Arbeitsmarkt.	Orientierung und finanzielle Unterstützung während der Projektentwicklung. Durchführung von Studien und Schaffung von Kapazität für Teilnehmer im Rahmen der Vorbereitungsphase.
Ecuador: Entwicklung eines NAP für Jugendbeschäftigung.	Umfassende Überprüfung und Kommentierung des NAP-Entwurfs. Orientierung bei der Einrichtung der Stelle für Geschlechtergleichstellung und Jugend im Arbeitsministerium. Fachbeiträge und Schaffung von Kapazität zur Einführung der Ausbildungskomponente des Regierungsprogramms „Turismo para todos“ (Tourismus für alle), das sich an Jugendliche und andere Gruppen wendet und einen Prioritätsbereich des NAP abdeckt.
Ghana: Beginn der Durchführung des „National Youth Job Corps Programme“, das die Schaffung von über 150.000 Arbeitsplätzen für arbeitslose Jugendliche in allen 138 Bezirken zum Ziel hat.	Fachbeiträge und Kommentare zum Entwurf der Durchführungsrichtlinien für das Jugendbeschäftigungsprogramm.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Indonesien: Aufnahme eines unternehmerischen Bildungsprogramms auf der Grundlage des Programms Know About Business (KAB) der IAO in die Lehrpläne der Berufsausbildungseinrichtungen in vier Provinzen.	Unterstützung bei der Anpassung des KAB-Programms an die lokalen Gegebenheiten. Fachliche Unterstützung und Ausbildung in der KAB-Methodologie für 100 Lehrer.
Kiribati: Einrichtung und Durchführung des Jugendbeschäftigungsprogramms „Let’s start afresh“, das hauptsächlich auf Schaffung von Arbeitsplätzen abzielt.	Fachliche Unterstützung und Schaffung von Kapazität zur Entwicklung und Durchführung des Programms.
Lesotho: Entwicklung des NAP für Jugendbeschäftigung und eines grundsatzpolitischen Rahmens für den Nationalen Jugendrat. Verabschiedung des Gesetzes zum Nationalen Jugendrat durch das Parlament.	Orientierung, Fachbeiträge und finanzielle Unterstützung bei der Entwicklung eines interinstitutionellen VN-Projekts zur Durchführung des NAP. Unterstützung der Schaffung von Kapazität für Projektmitarbeiter durch Kurse des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO in Turin.
Liberia: Annahme einer nationalen Jugendpolitik unter Einschließung von Beschäftigungsfragen. Operationalisierung der Politik durch Schlüsselinitiativen zur Qualifizierung im Rahmen des Liberianischen Notstandsprogramms für die Schaffung von Arbeitsplätzen (LEEP).	Umfassende technische Unterstützung und Bereitstellung von Methodologien zur Entwicklung des LEEP. Durchführung von zwei Studien über Jugendbeschäftigung (in Zusammenarbeit mit UNDP und dem Flüchtlingskommissariat der Vereinten Nationen (UNHCR). Entwicklung eines Konzeptpapiers für ein interinstitutionelles Jugendbeschäftigungsprogramm.
Mali: Entwicklung und Durchführung verschiedener Programme zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen, des Jugendunternehmertums und der Beschäftigung im ländlichen Raum.	Unterstützung bei der Entwicklung und Durchführung der Programme einschließlich Politikberatung der Nationalen Behörde für Jugendbeschäftigung und anderer Strukturen des Arbeitsministeriums.
Mosambik: Entwicklung und Durchführung des Programms „Arbeit als Weg aus der Armut“, das auch Pflichtergebnisse im Bereich der Jugendbeschäftigung enthält.	Entwicklung des Programms und Bereitstellung von technischer Unterstützung, Methodologien und Instrumenten als Beiträge zur Entwicklung der im Jahr 2006 eingeführten Beschäftigungs- und Berufsausbildungsstrategie.
Oman: Einführung eines auf „Know About Business“ (KAB) basierenden Programms zur Ausbildung in Existenzgründung und Unternehmensführung innerhalb der Lehrpläne von vier Berufsausbildungszentren und zwei Berufsschulen (für das Schuljahr 2007-08).	Fachbeiträge und Orientierung zur Einbeziehung des KAB-Programms in die Lehrpläne der betreffenden Zentren und Schulen. Unterstützung der Ausbilderinweisung in die KAB-Methodologie.
Philippinen: Verabschiedung von Jugendbeschäftigungsplänen unter Beteiligung mehrerer Akteure in acht Städten/Kommunen/Provinzen. Durchführung von Pilotprojekten zur Heranführung von Jugendlichen an Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten.	Fachliche Unterstützung und Unterstützung bei der Schaffung von Kapazität unter den Teilnehmern sowie Entwicklung von Methodologien und Instrumenten für Aktionspläne und Programme. Piloterprobung von KAB-Programmen in 48 Sekundarschulen mit Blick auf die generelle Berücksichtigung der Programme in den nationalen Lehrplänen.
Ruanda: Verabschiedung einer nationalen Beschäftigungspolitik mit einem Fünfjahres-Aktionsplan für Jugendbeschäftigung.	Kommentare und Fachbeiträge zu den Entwürfen von zwei grundsatzpolitischen Dokumenten und des Aktionsplans.
Senegal: Entwicklung und Verabschiedung eines NAP zur Jugendbeschäftigung.	Fachbeiträge und Kommentare. Durchführung von Konsultationen zum grundsatzpolitischen Dialog und von Seminaren zur Schaffung von Kapazität für die Entwicklung des NAP. Außerdem Beratungsdienstleistungen für das

Ergebnis	Beitrag der IAO
Kosovo, Serbien: Annahme einer Jugendbeschäftigungspolitik und eines Aktionsplans. Durchführung und Evaluierung gezielter und aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für benachteiligte Jugendliche.	Arbeitsministerium und die Nationale Behörde für Jugendbeschäftigung. Orientierung und fachliche Unterstützung einschließlich Schaffung von Kapazität für die Entwicklung des Aktionsplans unter Anwendung der IAO-Methodologie. Beratungsdienstleistungen bezüglich der Durchführung und Evaluierung der gezielten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Durchführung einer Umfrage zum Übergang von der Schule in die Arbeitswelt, Diskussion der Befunde in dreigliedrigen Seminaren, Bekanntmachung der Ergebnisse.
Salomon-Inseln: Entwicklung und Umsetzung eines Programms zur Schaffung von Arbeitsplätzen („New Beginning“).	Fachliche und administrative Unterstützung zur Entwicklung und Durchführung des Programms.
Sierra Leone: Entwicklung eines nationalen Beschäftigungsplans, der jetzt umgesetzt wird.	Beratungsdienstleistungen und Fachbeiträge zur Entwicklung der Unternehmensentwicklungskomponente des Programms.
Sri Lanka: Entwicklung eines NAP zur Jugendbeschäftigung durch das Ministerium für Jugendangelegenheiten.	Durchführung von Analysen und Studien in Vorbereitung des NAP. Vorbereitung eines Fünfjahresprojekts zum Thema menschenwürdige Arbeit für junge Menschen, das die Umsetzung des Aktionsplans unterstützen wird.
Arabische Republik Syrien: Entwurf, Verabschiedung und Einführung eines Programms zur Ausbildung in Existenzgründung und Unternehmensführung auf der Grundlage des KAB-Programms an Universitäten, Sekundarschulen und Berufsausbildungszentren.	Durchführung einer Umfrage zum Übergang von der Schule in die Arbeitswelt und Diskussion der Befunde in einem dreigliedrigen Seminar. Unterstützung bei der Anwendung der KAB-Methodologie zur Entwicklung des Programms zur Ausbildung in Existenzgründung und Unternehmensführung auf der Grundlage der Umfrageergebnisse. Durchführung eines Seminars zur Schaffung von Kapazität für Ausbilder.
Vereinigte Republik Tansania: Entwicklung und Verabschiedung einer nationalen Jugendbeschäftigungsstrategie und eines Aktionsplans.	Eingehende Überprüfung und Kommentierung des NAP-Entwurfs. Unterstützung des grundsatzpolitischen Dialogs und von Beratungen zwischen dem Arbeitsministerium, den Sozialpartnern und anderen Akteuren einschließlich Jugendgruppen.
Timor-Leste: Entwicklung und Billigung des Jugendbeschäftigungsprogramms zur Schaffung von 68.000 Arbeitsplätzen für junge Menschen über einen Zeitraum von vier Jahren.	Technische Unterstützung für das Staatssekretariat für Berufsausbildung und Beschäftigung bei der Entwicklung des Programms. Aktivitäten zur Mittelbeschaffung.
Vietnam: Verabschiedung des Ersten Jugendgesetzes und eines Gesetzes zur Berufsausbildung sowie Formulierung eines nationalen Programms für Jugendbeschäftigung durch die Nationalversammlung.	Fachbeiträge und Kommentare zu den Gesetzentwürfen. Beratungsdienstleistungen und grundsatzpolitische Beratung zur Entwicklung des Entwurfs für das Jugendbeschäftigungsprogramm.

Ein förderliches Umfeld für Jugendliche in Vietnam schaffen

In Vietnam kooperierte die IAO bei der Ausarbeitung des ersten Jugendgesetzes und des Gesetzes über die Berufsausbildung, die 2005 bzw. 2006 verabschiedet wurden, mit dem VN-Landesteam. Zusammen schaffen diese beiden Gesetze ein förderliches gesetzliches Umfeld für die Jugendentwicklung einschließlich der Jugendbeschäftigung. Die IAO unterstützt auch die Ausarbeitung des Dekrets über jugendliche Freiwillige, den Nationalen Aktionsplan zur Jugendbeschäftigung, das Jugendentwicklungsprogramm (2008-10) und den Fünfjahresvorschlag zur Berufsausbildung und zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Jugendliche. Betriebswirtschaftliche Lerninstrumente der IAO wie „GET ahead“ für junge Frauen aus dem ländlichen Raum, „Start and Improve Your Business“ und „Know About Business“ wurden an die Gegebenheiten vor Ort angepasst. Ferner wurde ein Taschenführer für junge Arbeitsuchende entwickelt und in hohen Stückzahlen verteilt.

Operatives Ziel 2b: Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten

Die IAO-Mitgliedsgruppen sind besser in der Lage, Grundsatzmaßnahmen und Programme zur Förderung der Entwicklung von Unternehmen und beschäftigungsintensiver Investitionen, die vor allem Frauen, Jugendlichen, gefährdeten und von Krisen betroffenen Gruppen zugute kommen, zu entwickeln, durchzuführen und zu bewerten.

Mittel für die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für 2006-07 (US\$)

Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalts	51.933.759
Sondermittelausgaben*	76.164.113
Ausgaben aus Überschuss von 2000-01	845.548
Insgesamt	128.943.420

* Ohne Gemeinkosten und Rücklagen für Kostensteigerungen und unvorhergesehene Ausgaben. Und ohne übergreifende Tätigkeiten.

Ergebnis 2b.1: Förderung der Beschäftigung durch Unternehmensentwicklung

IAO-Mitgliedsgruppen und andere wichtige beteiligte Gruppen und Vermittler wenden auf Kernwerten der IAO beruhende Instrumente und Strategien an, um Unternehmen, einschließlich Genossenschaften, dabei zu helfen, Beschäftigung und Einkommen für Männer und Frauen zu steigern.

Überblick

120. Das Wissen über IAO-Instrumente zur Unternehmensförderung und insbesondere über Dienstleistungen zur Unternehmensentwicklung hat beträchtlich zugenommen, und sie wurden verstärkt eingeführt und genutzt. Die IAO erzielte wichtige Fortschritte bei der Entwicklung und Anwendung stärker integrierter Methodologien zur Verknüpfung von Interventionen auf der grundsatzpolitischen Ebene mit Instrumenten zur Weiterentwicklung der Geschäftstätigkeit. Diese kamen im WEDGE-Programm, bei Krisenreaktionsmaßnahmen, Programmen zur Verbesserung der Position von Unternehmen in der Wertschöpfungskette und anderen Aktivitäten zur Anwendung. Die wirksame Nutzung von Partnerschaften mit anderen Organisationen steigerte auch die Reichweite und die Wirkung von IAO-Programmen.

121. In der Gesamtbetrachtung erwiesen sich die verwendeten Strategien als tauglich, um beträchtliche Wirkung auf der Landesebene zu erzielen. Eine zentrale Herausforderung bestand darin, auf der Grundlage einer „Global team“-Strategie durchgängig ein hohes Maß an gemeinsamer Planung und Durchführung zu erreichen. Die Notwendigkeit besteht fort, die Kompetenzen und das Wissen des Personals in Bezug auf die Strategien für die Umsetzung der Erklärung über multinationale Unternehmen zu verbessern.

122. Wenngleich bei der Anwendung von Instrumenten signifikante Errungenschaften erzielt wurden, erwies sich die Ausweitung erfolgreicher Pilotprojekte weiterhin als schwierig. Ob eine signifikante Wirkung erzielt werden konnte, war im Allgemeinen von der Verfügbarkeit von Sondermitteln abhängig; die technische Zusammenarbeit muss daher auch weiterhin Priorität haben. Die Schaffung eines für Unternehmen förderlichen Umfelds war eine Voraussetzung für den Erfolg auf anderen Ebenen, beispielsweise für Initiativen zur Wirtschafts- und Cluster-Förderung sowie zur Verbesserung der Position von Unternehmen in der Wertschöpfungskette. Die IAO sollte ihre Aktivitäten in diesem Bereich ausweiten, indem sie sie zu einer zunehmend wichtigen Komponente der Programmentwicklung und -durchführung macht. Schlussendlich bleibt die Programmentwicklung relativ schwach in Bezug auf die quantitative Wirkungsmessung und -analyse.

123. Die Durchführung der von der IAK 2007 angenommenen Schlussfolgerungen über die Förderung nachhaltiger Unternehmen wird eine wichtige Priorität für die nächste Zweijahresperiode darstellen.

Indikatoren

Indikator i): Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände wenden Instrumente der IAO an, um die grund-satzpolitischen und regulatorischen Rahmenbedingungen für Unternehmen zu verbessern und eine Unternehmens-kultur zu fördern, die der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze dient. Damit wird gemessen, in welchem Umfang Regierungen und die Sozialpartner in wesentlichem Umfang Instrumente der IAO und ihre Beratung im Bereich der Grundsatzpolitik, Regulierung und Unternehmenskultur genutzt haben

Zielvorgabe: 20 Verbände.

Ergebnis: 19 Verbände (in Burundi, Chile, China, Costa Rica, Ghana, interregional (OHADA/Afrika), interregional (IGB/Lateinamerika), der Islamischen Republik Iran, dem Kongo, Mexiko, der Mongolei, Pakistan, Peru, Serbien, Sri Lanka und dem Tschad).

124. Es sollte auch darauf hingewiesen werden, dass in den nachstehend aufgeführten Ländern Grundsatzmaßnahmen zur Förderung von Unternehmen/Genossenschaften in nationale Beschäfti-gungspolitiken oder spezielle Grundsatzmaßnahmen für KMU und Genossenschaften integriert wurden: Ägypten, Bulgarien, Burundi, Chile, China, Costa Rica, Islamische Republik Iran, Kongo, Mongolei, Pakistan, Peru, Serbien und Tschad.

125. Zu den Beispielen für diesen Indikator zählen die Folgenden:

Ergebnis	Beitrag der IAO
Bulgarien: Soziale Finanzierungsmechanismen wurden erprobt und in die nationalen Arbeitsmarktmaßnahmen integriert.	Fachliche Beratung und Bereitstellung von Fachdoku-menten.
Burundi: Umsetzung der nationalen Politik für Genossen-schaften und Mikrofinanzinstitutionen durch das Finanz-ministerium.	Mitwirkung an der Formulierung der nationalen Politik.
Chile: Verbesserte Umsetzung des Gesetzes über Kleinunternehmen als Heimunternehmen durch Verein-fachung der Anmeldeverfahren für Heimunternehmen mit weniger als fünf nicht zur Familie gehörenden Beschäftig-ten.	Eine IAO-Studie und Seminare trugen zur Schaffung einer Plattform verschiedener staatlicher und kommunaler Stel-len bei, die mit der Durchführung des Gesetzes befasst sind, auch unter Beteiligung von Verbänden von Klein-unternehmen. Die Studie wurde von den Spezialisten berücksichtigt, die für den Entwurf einer verbesserten Durchführungsstrategie verantwortlich waren.
Kongo: Verabschiedung einer nationalen Politik für genossenschaftliche Entwicklung, die das Ministerium für Landwirtschaft und ländliche Entwicklung durchführen wird.	Teilnahme an der Formulierung der Genossenschafts-politik.
Mongolei: Ausarbeitung des Entwurfs eines Genossen-schaftsgesetzes.	Ausarbeitung des Entwurfs und Bereitstellung eines fachlich geschulten Mitarbeiters für den partizipatorischen Entwurfsprozess.
Pakistan: Billigung der KMU-Grundsatzpolitik „SME led economic growth – Creating jobs and reducing poverty“ (Kleine und mittlere Unternehmen als Motoren des Wirt-	Durchführung einer Studie in Zusammenarbeit mit der Entwicklungsbehörde für KMU der pakistanischen Regie-rung. Ausbildung von Personal in der Gestaltung eines

Ergebnis	Beitrag der IAO
schaftswachstums – Schaffung von Arbeitsplätzen und Verringerung der Armut).	politischen Umfelds, das dem Wachstum solcher Unternehmen förderlich ist (am internationalen Ausbildungszentrum in Turin).
Peru: Annahme eines nationalen Plans für Kleinst- und Kleinunternehmen, der als Handlungsrahmen des Arbeitsministeriums zur Förderung dieser Unternehmenstypen durchgeführt werden wird.	Beratung zum Entwurf des Gesetzes zur Formalisierung von Kleinst- und Kleinunternehmen. Vorlage eines grund-satzpolitischen Rahmens für die auf Kleinst- und Klein-unternehmen gerichteten Regierungsmaßnahmen.
Serbien: Sieben Ministerien billigten eine Jugendbe-schäftigungspolitik und einen Aktionsplan mit Priorität auf Unternehmensentwicklung.	Fachliche Unterstützung beim Entwurf der Politik und bei der Aktionsplanung.

Indikator ii): Mitgliedsgruppen sowie öffentliche und private Unterstützungsstellen wenden erstmals oder in größerem Umfang Instrumente und Strategien der IAO an, um vor allem Kleinunternehmen und Genossenschaften wirksame Unternehmensentwicklungs-, Kredit- und sonstige Finanzdienste zu bieten, deren Ziel die Schaffung menschen-würdiger Arbeitsplätze ist

Zielvorgabe: 100 Verbände.

Ergebnis: 277 Verbände.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Allgemeine Entwicklung von Unternehmen und Unternehmertum: Förderung von Unternehmensent-wicklungsdiensten und Durchführung von Ausbildung in Existenzgründung und Unternehmensführung. Andere Dienstleistungen für potenzielle und existierende Klein-unternehmer. 133 Organisationen. Beispiel: In Indonesien wurden 30 aktive Ausbilder in 20 Partnerorganisationen darin ausgebildet, das Unter-nnehmensgründungs- und -verbesserungsprogramm der IAO, Start and Improve Your Business (SIYB), in verschiedenen Umfeldern durchzuführen. Das Projekt erreichte 1.933 Unternehmer und befähigte lokale Organi-sationen, diese Ausbildung durchzuführen.	Befähigung lokaler Organisationen, örtlichen Unterneh-mern die SIYB-Ausbildung zukommen zu lassen. Anpas-sung und Verteilung von Materialien, Schulung bestehen-der Einrichtungen und Ausbilder sowie Einführung eines Überwachungs- und Evaluierungssystems.
Jugendunternehmertum und Bewusstseinsbildung bei Jugendlichen: Organisationen entwickelten die Fähigkeit, junge Menschen innerhalb und außerhalb der Schule durch das KAB-Programm zu möglichen Unter-nnehmensgründern zu machen. 35 Organisationen. Beispiel: Bislang haben neun Länder haben das KAB-Programm in ihre Lehrpläne aufgenommen, und zehn Pilotprogramme sind derzeit im Gange. Etwa 1.100 Lehrer haben KAB-Unterricht abgehalten, und die Pilotpro-gramme haben mindestens 40.000 Schüler und Studen-ten erreicht.	Unterstützung der Regierungen bei der Einführung von KAB in die nationalen Lehrpläne für berufsbildende Schu-len, Sekundarschulen und Hochschulen durch Ausbildung von Lehrern im Einsatz von KAB-Methodologieunterlagen und in der Durchführung von Pilottests in Schulen.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Frauen als Unternehmerinnen: Regierungen, Sozialpartner, Anbieter von Unternehmensentwicklungsdienstleistungen und nichtstaatliche Organisationen haben IAO-Instrumente bezüglich Forschung, Förderarbeit und Unterstützungsmechanismen für Unternehmen eingesetzt, um Dienstleistungen für Unternehmerinnen bereitzustellen. 26 Organisationen. Beispiel: Arbeitgeberverbände in Kenia und Uganda haben das IAO-Programm zur Förderung der Unternehmensgründung und -führung für Frauen durchgeführt.	Bereitstellung einer Reihe von IAO-Instrumenten und -Konzepten für die Unternehmensgründung und -führung durch Frauen, um bei KMU das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen zu erhöhen. Die IAO unterstützte vier Länder bei der angemessenen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in ihrer KMU-Politik.
Entwicklung von Genossenschaften: Mitgliedsgruppen und genossenschaftliche Organisationen setzten Elemente der IAO-Empfehlung Nr. 193 zu Genossenschaften um. 43 Organisationen. Beispiel: Im Tschad wurden 15.000 ländliche Haushalte in acht Spar- und Kreditgenossenschaften organisiert, die 1,8 Millionen US-Dollar an Spareinlagen akkumuliert haben. Die Afrikanische Entwicklungsbank weitet dieses System auf andere Landesteile aus.	Entwicklung von Ausbildungsmaterialien (in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Genossenschaftsbund) mit einem Schwerpunkt auf Stärkung der Kapazität kommunaler und nationaler Institutionen zur Entwicklung und Förderung zukunftsbeständiger Genossenschaften. Mitwirkung beim Aufbau des Genossenschaftlichen Lernzentrums, einer vom Institut für Genossenschaften der kanadischen Provinz British Columbia getragenen Fernausbildungseinrichtung.
Krisenreaktion: Die Mitgliedstaaten entwickelten mit Unterstützung von IAO-Instrumenten und -Fachkräften auf Beschäftigung ausgerichtete Erholungs- und Wiederaufbaustراتيجien unmittelbar nach Naturkatastrophen und bewaffneten Konflikten. 13 Mitgliedstaaten. Beispiel: Technische Unterstützung bei der Formulierung eines Programms zur Wiederherstellung der Lebensgrundlagen und für wirtschaftliche Erholung in Uganda.	Unterstützung von Ländern bei der Krisenvorsorge und Entwicklung der Fähigkeit, rasch und effektiv auf unvorhergesehene Notlagen zu reagieren. Diese Unterstützung umfasste: Unterstützung zur Unternehmensentwicklung und Erholung der örtlichen Wirtschaft, bei der Bewältigung des Übergangs von Nothilfemaßnahmen zu längerfristiger, nachhaltiger Entwicklung und bei beschäftigungsintensivem Wiederaufbau.
Produktivität am Arbeitsplatz: Einsatz von IAO-Instrumenten und -Ressourcen zur Verbesserung des Wissens und der Anwendung von Verfahren zur Verwirklichung guter Arbeitsbedingungen, der Innovation in der Arbeitsorganisation, des lebenslangen Lernens und guter Arbeitsbeziehungen als Mittel zur Produktivitätssteigerung.	Förderung vorbildlicher Praxis durch Dokumentation und Bekanntmachung von Beispielen, Fallstudien und Richtlinien. Verbesserung der Qualifikationen zur Unternehmensführung durch Schaffung von Kapazität und Bereitstellung von Ausbildungsressourcen zur Förderung der Akzeptanz vorbildlicher Praxis am Arbeitsplatz in Kleinst-, Klein- und Großunternehmen. Entwicklung eines neuen Kernausbildungsprogramms in Partnerschaft mit dem Internationalen Ausbildungszentrum in Turin.

Ergebnis	Beitrag der IAO
18 Organisationen. Beispiel: Im Rahmen des Fabrikverbesserungsprogramms (Factory Improvement Programme – FIP) der IAO wurden in Sri Lanka, Indien und Vietnam Ausbildungsmaterialien an die örtlichen Bedingungen angepasst, Ausbilder ausgebildet und der Entwurf sowie die Durchführung von Programmen zur Steigerung der Produktivität am Arbeitsplatz gefördert. Dabei wurde eng mit Arbeitgeberverbänden und ihren Tochterorganisationen zusammengearbeitet. Wertschöpfungskette und Sektorverbesserung: Organisationen benutzten IAO-Instrumente für eine gründliche Analyse zur Umsetzung möglicher Strategien zur Verbesserung der Wertschöpfungskette.	Fachliche Unterstützung und Ausbildung für Organisationen, um Unternehmen zu einem Verständnis zu verhelfen, wo sie in der „Wertschöpfungskette“ angesiedelt sind und wie sie ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität steigern und dadurch zu ihrem langfristigen Überleben beitragen können.
Neun Organisationen. Beispiel: Die IAO kooperierte mit der Handelskammer in Vietnam zur Verbesserung der Wertschöpfungskette in der Fischverarbeitung, der Fischsaucenherstellung sowie im Anbau von und Handel mit Cashewnüssen.	

Indikator iii): Mitgliedsgruppen entwickeln unter Anwendung von Instrumenten und Strategien der IAO Programme zur Förderung von Unternehmen sowie zur Entwicklung von Unternehmen in ländlichen Gebieten und Genossenschaften, um dadurch menschenwürdige Arbeitsplätze zu schaffen

Zielvorgabe: Zehn Programme.

Ergebnis: Elf Programme.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Syndicoop – Uganda Zu den Ergebnissen zählen: Organisation von 5.000 Arbeitnehmern (davon 2.000 Frauen) aus der informellen Wirtschaft in Gewerkschaften und Genossenschaften, Schaffung von 2.721 neuen Arbeitsplätzen (1.100 für Frauen), verbesserte Arbeitsbedingungen.	Entwicklung gemeinsamer Strategien mit Gewerkschaften und Genossenschaften zur Organisation von Arbeitskräften in der informellen Wirtschaft in fünf afrikanischen Ländern einschließlich Uganda.
SIYB – China Zu den Ergebnissen zählen: Ausbildung von schätzungsweise 760.000 Personen und Schaffung von etwa 1,2 Millionen Arbeitsplätzen.	Bereitstellung von Ausbildungsmaterialien, Unterstützung bei der Anpassung der Unterlagen an örtliche Bedingungen, Schulung von Ausbildern, Beratung und Unterstützung bei Planung, Durchführung und Überwachung des Programms.
SIYB – Westafrika (Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinea, Mali, Mauretanien, Niger, Senegal und Togo) Zu den Ergebnissen zählen: Entwicklung der Kapazität von 176 Unternehmensentwicklungsdiensten, 22 Ausbildungsleitern und 372 Ausbildern zur Durchführung von	Durchführung des Projekts einschließlich der Bereitstellung von Ausbildungsmaterialien und der Durchführung von Ausbildung in der Anwendung und Reproduktion dieser Materialien.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Kursen für Unternehmensgründung und -führung; Ausbildung von 7.500 Unternehmern. KAB – Indonesien Zu den Ergebnissen zählen: Ausbildung von 98 Lehrern von 49 Berufsschulen, Piloterprobung des Programms in 42 Schulen. Factory Improvement Programme (FIP) – Vietnam, Sri Lanka, Indien Zu den Ergebnissen zählen: Einrichtung von aus Führungskräften und Arbeitnehmern gemischt zusammengesetzten FIP-Gruppen. Durchschnittlich 67 Prozent weniger Endproduktfehler; in einzelnen Fabriken Verringerung dieser Fehler um 90 Prozent. Änderungen in Arbeitsbereichen zur Erreichung von Effizienzgewinnen in der Produktion, verbesserter Sicherheit für die Arbeitnehmer und allgemeiner Verbesserung des Arbeitsumfelds. EnterGrowth – Sri Lanka (EnterGrowth zielt auf Probleme im Zusammenhang mit dem Marktzugang für Klein- und Kleinstunternehmen sowie auf das politische und regulatorische Umfeld.) Zu den Ergebnissen zählen: Bildung von 12 Verbänden in Subsektoren. Deutliche Verbesserungen der Wertschöpfungskette in der Anthurien-Schnittblumenindustrie (Erzeugerpreissteigerung von 8 auf 15 Rupien) und bei Kokosfasern (35 neue Arbeitsplätze und 20 Prozent Lohnsteigerung). REDTURS – Lateinamerika (REDTURS ist eine marktorientierte Initiative zur Schaffung neuer Geschäftsmöglichkeiten mit ländlichen und indigenen Gemeinschaften in Lateinamerika.) Zu den Ergebnissen zählen: Entwicklung einer Website zur Vermarktung von Zielen („Portal of the living cultures“). Anpassung der REDTURS-Instrumente in Guatemala und Ecuador für die Entwicklung eigener Ausbildungsprogramme. Änderung der Zulassungsregeln für Reiseführer entsprechend dem REDTURS-Konzept durch das Tourismusinstitut in Guatemala. Krisenreaktion – Indonesien, Irak, Liberia, Pakistan, Sri Lanka, Sudan und andere Mitgliedstaaten Zu den Ergebnissen zählen:	Anpassung des KAB-Programms an örtliche Bedingungen. Schulung von Ausbildern. Finanzielle Unterstützung. Piloterprobung und Beurteilung von Programmen. Gegenwärtig unterstützt die IAO die Regierung bei der Ausweitung des Programms auf 5.400 berufsbildende Schulen. Unterstützung beteiligter Unternehmen bei der Steigerung ihrer Produktivität, der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und der Stärkung der Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen dem Management und den Arbeitnehmern. Entwurf von Materialien und Unterstützung bei deren Anpassung auf Länder- und Sektorebene. Schulung von Ausbildern und Durchführung von Wirkungsevaluierungen und Überwachungsmaßnahmen. Bereitstellung von Fachwissen, Ressourcen und Programmen. Ausbildung und Unterstützung von Personal in der Nutzung dieser Ressourcen. Überwachung und Wirkungsevaluierungen. Entwicklung spezieller Ausbildungsmaterialien und Ausbildung von Personen in deren Gebrauch. Vermittlung von Kontakten zwischen lokalen Firmen und internationalen Reiseveranstaltern. Unterstützung bei der Entwicklung der Website des „Portal of the living cultures“. Teilnahme an interinstitutionellen Gebietsprogrammen nach Krisen und Anregung der Komponente zur Erholung der Wirtschaft und der Beschäftigungslage durch Unterstützung bei der Schaffung von Kapazität und der Vernetzung lokaler Einrichtungen, beispielsweise für Arbeitsver-

Ergebnis	Beitrag der IAO
Irak: Entwicklung von Ausbildungsmaterialien und Durchführung eines Ausbildungskurses über lokale Wirtschaftserholung. Liberia: Entwicklung eines nationalen Beschäftigungsförderungsprogramms. WEDGE-Programm – Äthiopien, Kambodscha, Kenia, Laotische Demokratische Volksrepublik, Sambia, Vereinigte Republik Tansania, Uganda Zu den Ergebnissen zählen: Das wachstumsorientierte Programm für Frauen als Unternehmer verhalf Unternehmerinnen zu besserem Zugang zu Finanzierungsdienstleistungen, unterstützte Initiativen zu Unternehmensentwicklungsdienstleistungen und bemühte sich um die Schaffung von Kapazität von Unternehmerinnenverbänden. Nachhaltige Entwicklung durch das Projekt zur MNU-Erklärung im Rahmen des Globalen Pakts, den Globalen Pakt und die Richtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) – Albanien, Marokko, Tunesien Zu den Ergebnissen zählen: Einrichtung eines dreigliedrigen Netzwerks für den Globalen Pakt in allen drei Ländern. Besseres Verständnis von grundlegenden arbeitsbezogenen Prinzipien sowie CSR-Instrumenten und -Initiativen in den drei Ländern. Schulung von 18 Ausbildern von Regierungsstellen in Marokko und Tunesien, von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und aus den Reihen der Manager, Arbeitnehmer und Arbeitsaufsichtsbeamten. ALICE/E (Acteurs Locaux et Initiative pour la Création d'Emploi et d'Entreprises) – Marokko, Tunesien Zu den Ergebnissen zählen: Gründung von 439 Unternehmen (170 in Marokko, 269 in Tunesien), mehrheitlich durch junge Arbeitslose (ca. 50 Prozent) und Frauen (20 Prozent). Schaffung von über 1.000 Arbeitsplätzen in den Interventionsregionen (582 in Tunesien, 500 in Marokko).	mittlung, Berufsausbildung und Qualifizierung, Unternehmensentwicklung und Mikrofinanzierung, Straßeninstandsetzung im ländlichen Raum unter Nutzung lokaler Ressourcen und Förderung der Geschlechtergleichstellung. Entwicklung einer Reihe von Instrumenten zur Unterstützung von Frauen bei der Gründung und Ausweitung ihrer Unternehmen und von Anbietern von Dienstleistungen (einschließlich der Regierung) bei der Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen. Unterstützung der Regierungen bei ihren Bemühungen, geschlechtsspezifische Aspekte in ihrer KMU-Politik mehr zu berücksichtigen. Unterstützung für Forschung zur Entwicklung weiblichen Unternehmertums und zu Unternehmerinnenverbänden. Beiträge zur Sensibilisierung für diese Themen über die Medien. Förderung der Aufnahme vorbildlicher Praktiken und des sozialen Dialogs durch Unternehmen durch Bekanntmachung der MNU-Erklärung und der arbeitsbezogenen Prinzipien im Globalen Pakt und in den OECD-Richtlinien. Durchführung von Seminaren und Kursen zur Sensibilisierung von Managern und Arbeitnehmern in Unternehmen im Hinblick auf diese Prinzipien. Entwicklung von Ausbildungsmodulen zur Arbeitsdimension von CSR. Zusammenarbeit mit den Regierungen zur Entwicklung von Ansätzen, Instrumenten und Politikempfehlungen für Klein- und Kleinstunternehmen durch Bewusstseinsbildung und Verbesserung der Kapazität lokaler Akteure sowie durch die Vermittlung unternehmerischer Fertigkeiten an Unternehmer durch Ausbildung und andere Dienstleistungen.

Indikator iv): Multinationale und nationale Unternehmen stützen sich bei Sozialinitiativen auf die Bestimmungen der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik und andere einschlägige IAO-Urkunden

Zielvorgabe:	Mindestens 50 Prozent der in der Datenbank über Unternehmens- und Sozialinitiativen (BASI) erfassten Verhaltensordnungen von Unternehmen und Initiativen mehrerer beteiligter Gruppen verweisen auf IAO-Urkunden.
Ergebnis:	Nicht zutreffend.

126. Im März 2007 beschloss der Verwaltungsrat eine Neudefinition der Prioritäten für die Arbeit der IAO in diesem Bereich. Als ein Ergebnis wurde die BASI-Datenbank aus der Prioritätenliste gestrichen. Dieser Indikator wurde damit überflüssig. Es sollte jedoch darauf hingewiesen werden, dass sich die nachstehenden Initiativen von Unternehmen und mehreren beteiligten Gruppen sowie internationalen Organisationen auf die Erklärung über multinationale Unternehmen bezogen haben, nachdem sie Unterstützung vonseiten der IAO erhalten hatten:

CIES (globaler Verband des Lebensmitteleinzelhandels und der Lebensmittelindustrie), GSCP (globales Programm für soziale Konformität), Runder Tisch für nachhaltige Biokraftstoffe, Better Cotton Initiative, Social Accountability International, Forum für das Multifaserabkommen, Global e-Sustainability Initiative (GeSI), die IFC und andere Entwicklungsfinanzierungsinstitutionen.

Meine Zukunft ist kein Traum: Existenzgründung (SIYB) in China

Das 2004 begonnene chinesische Existenzgründungsförderprojekt zielte auf die Verringerung der Armut durch Ausbildung wirtschaftlich anfälliger Gruppen in Bezug auf die Gründung und den Aufbau eines Unternehmens. Das Projekt nutzte innovative Strategien zum Einsatz der Massenmedien wie eine Fernsehserie mit dem Titel „Meine Zukunft ist kein Traum“, die 2006 ausgestrahlt wurde. Mehr als eine Million Zuschauer verfolgten das Programm – einschließlich von Migranten aus ländlichen Gebieten, die eine zunehmend wichtige Zielgruppe sind. Das Projekt trug auch zur Ausarbeitung einer Reihe von Grundsatzmaßnahmen wie eines Entwurfs für ein Beschäftigungsförderungsgesetz bei.

Eine kürzlich durchgeführte Evaluierung des Projekts ergab, dass schätzungsweise 39 Prozent der Ausbildungsteilnehmer ein Unternehmen gegründet haben und hierdurch durchschnittlich 1,6 Arbeitsplätze pro Ausbildungsteilnehmer geschaffen wurden. Bislang sind als unmittelbares Ergebnis des Programms etwa 1,2 Millionen Arbeitsplätze entstanden, hauptsächlich für entlassene Arbeitnehmer.

Ergebnis 2b.2: Förderung der Beschäftigung durch Strategien der beschäftigungsintensiven Investitionen

IAO-Mitgliedsgruppen und wichtige beteiligte Gruppen erweitern öffentliche und private Investitionsmaßnahmen im Sektor Infrastruktur und Bau um beschäftigungs- und sozialpolitische Aspekte.

Überblick

127. In allen Regionen wurden Ansätze für beschäftigungsintensive Investitionsprogramme weiterhin verbreitet genutzt. Sowohl auf der regionalen als auch auf der nationalen Ebene ist es zu einem stärker strukturierten Einsatz gekommen, auch von anderen Akteuren als den traditionellen Partnern des Programms für beschäftigungsintensive Investitionen (EIIP). In Lateinamerika wurde eine intensivere Beteiligung registriert; ebenso in Asien, wo der Wiederaufbau der von der großen Flutwelle betroffenen Volkswirtschaften und Gemeinschaften Chancen für eine größere IAO-Mitwirkung bot. Der Wert des EIIP-Ansatzes konnte bei der wirksamen Reaktion auf die Krise unter Beweis gestellt werden, und er wurde auch weiterhin verbreitet bei der Entwicklung von Langzeitstrategien genutzt.

128. Eine unabhängige Evaluierung globaler Strategien bestätigte die internationale Anerkennung der hohen Qualität von IAO-Strategien, -Methodologien und Instrumenten. Bei der Evaluierung wurde festgestellt, dass diese die IAO zur weltweit führenden Organisation in diesem Bereich gemacht und sie sich als wirksam und den derzeit steigenden Anforderungen angemessen erwiesen haben. Der EIIP-Ansatz diente auch als Einstiegspunkt für die Agenda für menschenwürdige Arbeit: Hohe Investitionen in die Infrastrukturentwicklung eröffneten Möglichkeiten zur Lösung damit zusammenhängender Probleme in Bezug auf menschenwürdige Arbeit.

129. Die Evaluierung ergab auch, dass die Kapazität der IAO für Reaktionen auf eine sich entwickelnde Nachfrage weiterhin Anlass zur Sorge gibt und hierdurch Probleme bezüglich der Aufrechterhaltung der Qualität und der zeitnahen Erbringung von Dienstleistungen entstehen. Die IAO wird sich bemühen, diesen u.a. durch verbesserte Gruppenarbeit und Vernetzung entgegenzuwirken, um auf diese Weise die vorhandenen Ressourcen besser zu nutzen und die Synergien zu stärken.

130. Wenngleich der Wert von Strategien anerkannt wurde, ist es notwendig, neuen Akteuren und Entscheidungsträgern gegenüber kontinuierlich ihre Wirksamkeit nachzuweisen; Probleme der Leitung und Verwaltung bleiben ein Hindernis für die Umsetzung von Langzeitstrategien. Wie in der Evaluierung empfohlen, wird die IAO deshalb ihre Bemühungen um die Institutionalisierung von Methodologien und Instrumenten intensivieren sowie den Dialog und die Teilhabe durch die Schaffung von Kapazität stärken. Auf der nationalen und der lokalen Ebene bedarf es der besseren Integration von staatlichen Behörden, Sozialpartnern und Gemeinschaften. In der internationalen Arena muss die IAO engere und formellere Partnerschaften mit internationalen Finanzierungs- und Entwicklungsorganisationen fördern, um den komparativen Vorteil der IAO nutzen und auf diese Weise den Einfluss sowie die Wirkung der Arbeit der IAO vergrößern zu können.

Indikatoren

Indikator i): Mitgliedstaaten weisen nach, dass der Anteil öffentlicher und privater Investitionen in beschäftigungsintensive Programme im Bereich Infrastruktur und Bau größer geworden ist. Die Entwicklung wird in Ländern verfolgt, in denen die IAO größere Investitionstätigkeiten unterstützt

Zielvorgabe: Zehn Länder.

Ergebnis: 15 Länder.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Afghanistan: Einbindung von EIIP in die Wirtschafts- und Sektorplanung für die Entwicklung der ländlichen Infrastruktur.	Technisches Kooperationsprojekt und beratende Unterstützung bei der Durchführung des Nationalen Notstandsprogramms für die Schaffung von Arbeitsplätzen und anschließende Programmaktivitäten.
Gabun: Verabschiedung einer EIIP-Politik und Bildung einer nationalen Kommission zur Förderung des EIIP-Ansatzes in öffentlichen Investitionsprogrammen.	Unterstützung bei der Einrichtung der Kommission.
Indien: Einbeziehung beschäftigungsintensiver Investitionsinstrumente in die neue Straßenentwicklungspolitik für den ländlichen Raum.	Technische Unterstützung vor Ort auf Zentralregierungsebene. Entwicklung landesspezifischer technischer Instrumente und Handbücher, darunter Richtlinien und Materialien zur Schaffung von Kapazität für den Sektor und für das Nationale Beschäftigungsgarantiesetz.
Indonesien: Verbesserung der Planungs- und Durchführungskapazität für den Straßenbau im ländlichen Raum in fünf Bezirken und verstärkter Einsatz kleiner Bauunternehmen. Demonstration eines auf lokalen Ressourcen basierenden Ansatzes für die Instandsetzung von Infrastruktur in Gebieten nach dem Ende einer Krise. Dieser Ansatz befindet sich jetzt in seiner zweiten Phase. Die Infrastrukturentwicklung im ländlichen Raum unter Verwendung eines auf lokalen Ressourcen basierenden Ansatzes wird jetzt in der nationalen Entwicklungsagenda ausgeweitet.	Fachliche Unterstützung in fünf Bezirken und auf zentraler Ebene. Entwicklung von landesspezifischen Fachinstrumenten und Ausbildungskursen. Durchführung von Ausbildung am Arbeitsplatz und Seminaren. Förderung der Teilnahme von Indonesiern an internationalen Seminaren.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Irak: Überprüfung und Verabschiedung von grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen unter Verwendung von IAO-Instrumenten. Anpassung der IAO-Instrumente an das legislative, regulatorische und institutionelle Umfeld.	Unterstützung und grundsatzpolitische Beratung zu einer integrierten Wirtschafts- und Sozialpolitik. Organisation von Tagungen mit Mitgliedsgruppen und internationalen Akteuren. Veröffentlichung und Verbreitung von IAO-Richtlinien für technische Instrumente zur generellen Berücksichtigung beschäftigungsintensiver Ansätze.
Kambodscha: Kapazität zur Planung beschäftigungsintensiver Investitionen in vier Provinzen. Generelle Berücksichtigung beschäftigungsintensiver Investitionsansätze in Sektorstrategien und durch verschiedene Ministerien. Gründung von Einrichtungen und Zuweisung von Mitteln für beschäftigungsintensive Straßeninstandhaltung in drei Provinzen. Zuweisung von mehr staatlichen Mitteln für die ländliche Straßeninstandhaltung unter Einsatz beschäftigungsintensiver Technologien. Anwendung beschäftigungsintensiver Ansätze durch kleine und kommunale Bauunternehmen für ländliche Straßeninstandhaltung in drei Provinzen.	Technische Unterstützung vor Ort in fünf Provinzen und auf Zentralregierungsebene. Entwicklung von landesspezifischen Fachinstrumenten und Ausbildungskursen. Ausbildung am Arbeitsplatz und Seminare.
Kamerun: Verabschiedung einer Politik zur Förderung von EIIP innerhalb öffentlicher Investitionsprogramme und Einrichtung eines interministeriellen Ausschusses zur Förderung der und Aufsicht über die Umsetzung der beschlossenen Strategie.	Unterstützung bei der abschließenden Formulierung der Politik und bei der Durchführung eines Seminars zu ihrer Validierung.
Demokratische Republik Kongo: Integration von EIIP-Ansätzen in Wiederaufbauprogrammen. Einrichtung einer Zentralstelle zur Förderung der Beschäftigung bei öffentlichen Arbeiten.	Verstärkung der Kapazitäten der Zentralstelle.
Madagaskar: Verifizierung des EIIP-Ansatzes durch vergleichende Studien. Integration in den Madagascar Action Plan (der einem PRSP entspricht) sowie in die Programm- und Haushaltserstellung für multisektorale Investitionsprogramme.	Fertigstellung von drei Studien über EIIP und öffentliche Investitionen. Durchführung eines Seminars, um Schlüsselakteure auf Regierungsebene von den Studienergebnissen zu unterrichten. Entwicklung eines Durchführungsplans.
Nepal: Einbeziehung beschäftigungsintensiver Investitionsansätze in grundsatzpolitische Maßnahmen zur Infrastrukturentwicklung im ländlichen Raum.	Fachliche Unterstützung auf Zentralregierungsebene. Entwicklung landesspezifischer Instrumente und Handbücher.
Paraguay: Verbesserung des Zugangs beschäftigungsintensiver Kleinunternehmen zum öffentlichen Straßenbau und Untersuchung der Möglichkeit, die Auftragsvergabe an Gemeinschaftsorganisationen als soziale Transfermechanismen zu fördern.	Vorlage einer Studie zur Analyse der Möglichkeiten und Hindernisse hinsichtlich der Auftragsvergabe für Instandsetzungs- und Instandhaltungsarbeiten an Kleinst- und Kleinunternehmen sowie Gemeinschaftsorganisationen. Fachliche Unterstützung für das Finanzministerium, einschließlich Entwicklung der Methodologie zur Beschäftigungsanalyse sowie Evaluierung und Überwachung von Projekten.
Ruanda: Etablierung von EIIP als wichtiges Instrument für die Dezentralisierung der Infrastrukturentwicklung auf die kommunale Ebene.	Teilnahme an einem nationalen Seminar zur Sichtung bestehender EIIP-Programme. Teilnahme der für öffentliche Arbeiten verantwortlichen Regierungsbeamten an subregionalen Programmen und Kursen am Ausbildungszentrum in Turin.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Südafrika: Verabschiedung einer nationalen Politik zu beschäftigungsintensiven Investitionen. Durchführung von mehr öffentlichen Arbeiten in ausgewählten Provinzen. Stärkung der Kapazität der National- und Provinzregierung (Limpopo) und anderer Schlüsselakteure zur Entwicklung und Umsetzung beschäftigungsintensiver Ansätze.	Bereitstellung eines internationalen Teams für grundsatzpolitische Beratung und Schaffung operativer Kapazität bei der Staatsregierung sowie Provinz- und Kommunalverwaltungen.
Sudan: Reaktivierung einer Einheit für beschäftigungsintensive Projekte im Arbeitsministerium.	Beratung und Entwicklung eines Vorschlags zur Verstärkung der Einheit.
Vereinigte Republik Tansania: Einführung einer nationalen Politik zur Ausweitung beschäftigungsintensiver Ansätze und zugehöriger Unterstützungsprogramme. Einbeziehung des EIIP-Ansatzes als Kernentwicklungselement in das nationale Programm zur Schaffung von Arbeitsplätzen.	Bereitstellung von Beratung und Beratern für die Entwicklung des Ausweitungsansatzes und eines EIIP-Ausbildungsprogramms.

131. Es sollte ferner Folgendes zur Kenntnis genommen werden:

- **Pakistan** hat nachdrücklich Interesse an der Entwicklung von Grundsatzmaßnahmen und Strategien auf der Grundlage lokaler Ressourcen bekundet.
- Im **Senegal** wurden zwei Studien zur Beschäftigungswirkung abgeschlossen, und es wurde ein System zur Evaluierung der Wirkung von Jugendbeschäftigungsprogrammen etabliert.

Indikator ii): Mitgliedstaaten entwickeln Infrastruktur- und Bauprogramme, die den Nachweis der technischen und operativen Durchführbarkeit und der wirtschaftlichen und sozialen Vorteile einer Kombination der Schaffung von Arbeitsplätzen mit menschenwürdigen Arbeitsbedingungen erbringen

Zielvorgabe: Zwölf Programme.

Ergebnis: 20 Programme.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Äthiopien: Ausweitung beschäftigungsorientierter Ansätze zum Straßenbau. Demonstrationsprojekt zur verbesserten Festabfallentsorgung (Stadt Addis Abeba) mit beschäftigungsintensiver Technologie und verstärkter Beteiligung des Privatsektors (zurzeit im Gange). Annahme einer Politik und Strategie für die Festabfallentsorgung in städtischen Gebieten.	Kontinuierliche Analyse des Programmansatzes für den Straßenbau. Durchführung von Ausbildungsseminaren zur Weitergabe von IAO-Erfahrungen aus anderen Städten im Hinblick auf die Schaffung von Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich.
Aserbaidschan: Durchführung eines Demonstrationsprojekts mit dem Arbeitsministerium und dreigliedrigen Partnern. Die Mitgliedsgruppen weiten das Projekt jetzt auf Infrastruktur- und Bauprogramme aus.	Technische und finanzielle Unterstützung. Ausbildung für örtliche Arbeitnehmer. Zurzeit Entwicklung neuer modularer Qualifikationsprogramme zur Fortsetzung der Ausbildung.
Ghana: Generelle Berücksichtigung des EIIP-Ansatzes im Straßenbausektor, sodass beschäftigungsorientierte Bauunternehmen Wiederherstellungs- und Instandhaltungsarbeiten übernehmen konnten.	Durchführung einer Reihe von technischen Beratungsbesuchen.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Indonesien: Annahme beschäftigungsorientierter Ansätze für Straßenbau und -instandhaltungsprojekte. Verwaltung und Ausführung von auf lokalen Ressourcen gestützten Verträgen zur Straßenerneuerung durch 169 technische Angestellte in Bezirksregierungen und kleinen Bauunternehmen in drei Bezirken in Aceh und zwei Bezirken auf Nias.	Durchführung von drei Projekten der technischen Zusammenarbeit. Entwicklung alternativer technischer Ansätze und von Auftragsvergabesystemen; Demonstration des EIIP-Ansatzes; Ausbildung für die für öffentliche Bauprojekte zuständigen Angestellten der Bezirksregierungen sowie für Kleinunternehmer und örtliche Berater.
Kambodscha: Anwendung von EIIP-Ansätzen durch kleine private und kommunale Bauunternehmen bei der Straßeninstandhaltung im ländlichen Raum in drei Provinzen.	Beiträge zu Programmen in fünf Provinzen. Entwicklung von landesspezifischen Fachinstrumenten und Ausbildungskursen. Einarbeitung von Managern und Auftragnehmern und Durchführung nationaler Seminare. Durchführung eines Pilotprojekts für städtische Gebiete.
Kamerun: Anwendung beschäftigungsorientierter Methoden für Straßenbau und Infrastrukturprojekte.	Unterstützung bei der Programmentwicklung. Beratung zu technischen Ansätzen und Strategien. Schaffung von Kapazität in Bezug auf Unternehmertum und Vertragsverwaltung.
Kongo: Integration von EIIP-Ansätzen in Bauprogramme für städtische Infrastruktur. Durchführung eines Projekts zur Wiedereingliederung sozial benachteiligter Gruppen.	Beratung hinsichtlich der Integration von EIIP-Ansätzen und Unterstützung für das auf benachteiligte Gruppen abzielende Programm.
Laotische Demokratische Volksrepublik: Durchführung ländlicher Infrastrukturentwicklung und anderer Strategien zur Schaffung von Lebensgrundlagen und zur Verringerung der Armut. Schaffung von Kapazität zur Planung und Durchführung ländlicher Straßenbauprojekte in einer Provinz. Kleine Bauunternehmen bieten für Aufträge über Straßenbauprojekte in ländlichen Gebieten und führen sie aus.	Technische Unterstützung vor Ort in den Provinzen und auf Zentralregierungsebene. Entwicklung von landesspezifischen Fachinstrumenten und Ausbildungskursen. Ausbildung am Arbeitsplatz und Seminare. Förderung der Teilnahme von Laoten an internationalen Seminaren.
Liberia: Durchführung des Liberianischen Notstandsprogramms für die Schaffung von Arbeitsplätzen (LEEP) und des Liberianischen Aktionsprogramms für Beschäftigung (LEAP), zu dem auch ein EIIP-Ansatz zu staatlichen Infrastrukturinvestitionen gehört. Schaffung befristeter Arbeitsplätze für vom Krieg betroffene Frauen und Männer sowie Herstellung physischer Zugangsmöglichkeiten durch Notreparaturen/Instandhaltung von Straßen durch das Ministerium für Öffentliche Arbeiten. Ähnliche Ergebnisse mit anderen beschäftigungsorientierten Programmen im Straßenbausektor.	Finanzielle und technische Unterstützung zu EIIP für die am Entwurf und an der Durchführung der LEEP/LEAP-Strategie beteiligten Mitgliedsgruppen. Schaffung von Kapazität zur Schaffung von Arbeitsplätzen bei Beamten in verschiedenen Ministerien. Durchführung des Notstandsprogramms zur Schaffung von Arbeitsplätzen in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Öffentliche Arbeiten. Unterstützung der Regierung beim Entwurf eines Dreijahresprogramms für öffentliche Arbeiten.
Madagaskar: Ausweitung und Anwendung des EIIP-Ansatzes bei den größten öffentlichen Investitionsprogrammen der Insel, darunter Verkehrsinfrastruktur, Landwirtschaft, Erziehung und andere kommunale Infrastruktur.	Schaffung von Kapazität für die Planung, Durchführung und Evaluierung diverser nationaler Beschäftigungsprogramme bei verschiedenen Partnern und öffentlichen/privaten Akteuren. Anpassung von Instrumenten und Methodologien für verschiedene Partner.
Mali: Durchführung eines multisektoralen Programms zur Schaffung und Förderung von Jugendarbeitsplätzen durch Infrastrukturprojekte.	Ausbildung für KMU. Schaffung von Kapazität zur Durchführung und Unterhaltung von Projekten auf dezentralisierten Regierungsebenen.
Mauretanien: Durchführung eines erfolgreichen Demonstrationsprojekts zum Straßenbau unter Benutzung von EIIP-Ansätzen.	Unterstützung, Beratung und Information bei der Durchführung des Projekts. Fertigstellung einer vergleichenden Studie und Entwicklung eines Vorschlags für die um-

Ergebnis	Beitrag der IAO
Mongolei: Entwicklung partizipatorischer Planungsinstrumente auf lokaler Ebene, die Kommunalbehörden bei der Identifikation kleiner Infrastrukturentwicklungs- und -verbesserungsprojekte helfen werden.	fassende Ausweitung des EIIP-Ansatzes bei öffentlichen Investitionen. Entwicklung und Piloterprobung eines spezifischen Ansatzes und entsprechender Richtlinien für das Land. Bildung einer Arbeitspartnerschaft mit einem von der Weltbank unterstützten Projekt zur Schaffung nachhaltiger Lebensgrundlagen.
Nepal: Unterstützung für beschäftigungsintensive Investitionsansätze in den Programmen der Hauptgeber (Asiatische Entwicklungsbank und Weltbank).	Beiträge zur Formulierung der Projekte der Asiatischen Entwicklungsbank und der Weltbank.
Nicaragua: Entwicklung lokaler Kapazitäten zur Förderung und Benutzung Arbeitsplätze schaffender Technologien bei Wiederaufbauprojekten. Schaffung von Arbeitsplätzen für 1.932 Menschen (davon 38 Prozent Frauen) über einen Zeitraum von fünf bis acht Monaten. Ausbildung von 5.721 Menschen und Gründung von 14 Kleinunternehmen in acht Gemeinden.	Unterstützung bei Entwurf, Entwicklung und Ausführung des Programms und der Ausbildungsseminare.
Paraguay: Entwicklung eines Demonstrationsprogramms zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch Einsatz beschäftigungsintensiver Technologien bei öffentlichen Arbeiten.	Bildung einer Partnerschaft mit der Weltbank zur Bewertung der Einbindung des EIIP-Ansatzes in das Straßeninstandhaltungsprogramm. Vorlage zweier Studien und Durchführung verschiedener Seminare.
Philippinen: Entwicklung der Kapazität zur Planung beschäftigungsintensiver Investitionen mit Mitgliedern und Schlüsselpartnern. Anwendung von Strategien zur lokalen Entwicklung an ausgewählten Orten, um dort die wirtschaftlichen und sozialen Möglichkeiten zu fördern. Verstärkte Nutzung beschäftigungsintensiver Investitionsansätze für die Straßeninstandhaltung in ländlichen Gebieten im Rahmen von Entwicklungsprogrammen.	Unterstützung für mehrere Kommunen und auf der Ebene der Zentralregierung. Entwicklung von landesspezifischen Fachinstrumenten und Ausbildungskursen. Durchführung von Ausbildung und Seminaren. Durchführung eines Pilotprojekts zur Entwicklung von Instrumenten für Städte zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch Infrastrukturentwicklung.
Senegal: Schaffung von Arbeitsplätzen für junge Menschen durch Straßenpflasterungsprojekte und ein Straßenbauprogramm für den ländlichen Raum.	Schaffung von Kapazität für die Durchführung der Arbeiten bei lokalen Akteuren. Formulierung einer Erweiterungsphase des Programms.
Sierra Leone: Aufnahme eines Beschäftigungsprogramms unter Berücksichtigung beschäftigungsintensiver Investitionen, Entwicklung von Kleinunternehmen und Jugendbeschäftigung.	Beratung zur Entwicklung des Programms.
Südafrika: Ausweitung des umfangreichen staatlichen Bauprogramms in ausgewählten Provinzen. Das umfangreiche staatliche Bauprogramm hat zur Schaffung von über 700.000 zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen allgemeiner kommunaler Investitionen geführt.	Regierungsauftrag an die IAO zur Bereitstellung eines achtköpfigen Expertenteams zur politischen Beratung und fachlichen Unterstützung für die Abteilung für Öffentliche Arbeiten der Nationalregierung und der Provinzverwaltung von Limpopo.

132. Es sollte ferner Folgendes zur Kenntnis genommen werden:

- In **Burundi** wurde ein nationales Programm für beschäftigungsintensive Maßnahmen zum Wiederaufbau der Infrastruktur und zur Wiederaufforstung entwickelt, für das nun Geber gesucht werden.
- In **Kamerun** erhielten Unternehmensmitarbeiter, Berater sowie Vertreter der Regierung und der Gebietskörperschaften Schulungen zu EIIP-Ansätzen für die Straßeninstandhaltung und die Entwicklung kommunaler Infrastruktur.

Indikator iii): Zahl der Mitgliedstaaten in Krisensituationen, die beschäftigungsintensive Investitionsstrategien anwenden

Zielvorgabe: 15 Länder.

Ergebnis: Neun Länder und eine Subregion.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Haiti: Abschluss der Anfangsphase eines Demonstrationsprojekts für Boden- und Umweltschutz. Ausweitung des Projekts in einer zweiten Phase.	Organisatorische und partizipatorische Entwicklung sowie Schaffung von Kapazität zur Nutzung beschäftigungsorientierter Ansätze für lokale Akteure. Entwicklung des ausgeweiteten Programms zur Schaffung von Arbeitsplätzen.
Indonesien: Annahme beschäftigungsintensiver und anderer Programme zur Schaffung von Lebensgrundlagen in den von Krisen betroffenen Gebieten, insbesondere in Aceh, Nordsumatra und Teilen von Ostindonesien.	Durchführung von Projekten der technischen Zusammenarbeit; Ausbildung am Arbeitsplatz für Angestellte der öffentlichen Projektverwaltung auf Bezirksebene und Kleinunternehmen. Schaffung von Kapazität auf der Ebene der Gebietskörperschaften.
Irak: Übernahme beschäftigungsintensiver Ansätze der IAO für Wiederaufbaumaßnahmen und -programme durch irakische Behörden (einschließlich Qualifizierung und Förderung des Unternehmertums).	Unterstützung und grundsatzpolitische Beratung zu wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Organisation von Tagungen über einen beschäftigungsintensiven Ansatz unter Teilnahme von Mitgliedsgruppen und internationalen Akteuren; Mobilisierung von Ressourcen. Veröffentlichung und Verteilung von Richtlinien zur Schaffung von Arbeitsplätzen in englischer und arabischer Sprache.
Demokratische Republik Kongo: Anwendung des EIIP-Ansatzes in Wiedereingliederungsprogrammen für ehemalige Kämpfer durch Infrastrukturinstandsetzung und -neuerrichtung.	Formulierung des Projekts für die Wiedereingliederungsprogramme. Teilnahme am nationalen Beschäftigungsforum und Entwicklung eines Programms zur Schaffung von Kapazität für Unternehmen und zur Schaffung von Arbeitsplätzen.
Mittelamerika: Durchführung von 106 Projekten nach Wirbelsturm Stan; über 150.000 Manntage direkte Beschäftigung für über 5.000 Haushaltsvorstände.	Förderung arbeitsorientierter Beschäftigungsprogramme als Teil des gemeinsamen VN-Programms und Bereitstellung fachlicher Unterstützung bei Entwurf, Entwicklung und Durchführung der Arbeiten.
Pakistan: Verbesserung der beschäftigungsorientierten Ansätze zur Infrastrukturerneuerung hinsichtlich Management, Fachkompetenz und Wirtschaftlichkeit.	Entwicklung eines Unterstützungsprogramms und Bereitstellung von Beratungsdienstleistungen.
Somalia: Erfolgreiche Umsetzung eines integrierten Ansatzes für lokale Entwicklung in den Regionen Somaliland und Puntland, wo mit dem EIIP Infrastruktur geschaffen wird, die Kleinunternehmen eine soziale und wirtschaftliche Entwicklung auf lokaler Ebene ermöglicht.	Bereitstellung von Instrumenten und Methodologien für Planung und Durchführung. Schaffung von Kapazität für Kommunen, Regierung und den Privatsektor durch Einsatz eines zehnköpfigen geberfinanzierten internationalen und nationalen Expertenteams.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Sri Lanka: Einsatz beschäftigungsorientierter Methodologien bei größeren öffentlichen Bauprojekten zur Schaffung und Instandhaltung von Infrastruktur; dadurch verbesserter Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten für Jugendliche und die verarmte Landbevölkerung.	Einführung und Verteilung von Instrumenten und Materialien zur Planung auf lokaler Ebene, zur lokalen Beschaffung und zur beschäftigungsorientierten Infrastrukturmethodologie. Ausbildung nationaler Partner.
Sudan: Einrichtung eines Kooperationsprogramms mit UNDP zur städtischen Infrastrukturentwicklung im Südsudan.	Entwicklung eines Unterstützungsprogramms für eine Organisationseinheit für beschäftigungsorientierte Maßnahmen im Arbeitsministerium. Zurzeit Programmentwicklung für städtische und ländliche Infrastruktur in Südsudan.
Timor-Leste: Anwendung des beschäftigungsintensiven IAO-Ansatzes für Infrastrukturprojekte auf Geld-für-Arbeit-Programme nach Krisen durch das Ministerium für Arbeit und Wiedereingliederung (MAW). Außerdem unabhängige Durchführung stattdessen finanzierter Geld-für-Arbeit-Programme durch die Abteilung für Beschäftigung und Qualifizierung.	Beratung und Schaffung von Kapazität/Qualifizierung. Die Schaffung von Kapazität in Zusammenarbeit mit dem MAW hat es dem Personal nach und nach ermöglicht, umfangreiche beschäftigungsintensive Investitionsprojekte durchzuführen.

Nachweis der Tauglichkeit von EIIP-Prinzipien in Kamerun

Seit 2006 hat die IAO die Regierung von Kamerun bei der Piloterprobung der Nutzung beschäftigungsorientierter Ansätze unterstützt. Ein von der Regierung finanziertes und von gut ausgebildeten lokalen Auftragnehmern und lokalen Organisationen durchgeführtes Demonstrationsprogramm für den Bau und die Instandhaltung von Straßen im ländlichen Raum erwies sich als erfolgreich in Bezug auf Ergebnisse (rechtzeitige Fertigstellung, Qualität und Kosten) und die Schaffung von Arbeitsplätzen. Die Regierung will jetzt die Schaffung von Arbeitsplätzen mit einem nationalen Programm vorantreiben. Ein Programm für Städte wurde ebenfalls angestoßen, um die Kapazitäten von Kommunen, Unternehmen und Gemeinschaften in der Hauptstadt Jaunde zu steigern.

Die Regierung hat kürzlich ein Strategiedokument zur Unterstützung der Schaffung eines förderlichen Umfelds für die generelle Berücksichtigung des Beschäftigungsaspekts bei der Planung, Auswahl, Budgetierung und Evaluierung von Programmen für öffentliche Arbeiten gebilligt.

Ergebnis 2b.3: Menschenwürdige Arbeit durch lokale Entwicklung: Verringerung der Armut durch lokale Entwicklung und Förderung

IAO-Mitgliedsgruppen und wichtige Partner wenden auf Beschäftigung abzielende integrierte lokale Entwicklungsstrategien an, die die Armut verringern und die soziale Ausgrenzung von Frauen und Männern, darunter auch in der ländlichen und städtischen informellen Wirtschaft, bekämpfen.

Überblick

133. Das Konzept von menschenwürdiger Arbeit als Mittel für die Verringerung der Armut auf der lokalen Ebene wurde von den Mitgliedsgruppen besser verstanden und unterstützt. Eine Reihe von Ländern berücksichtigte Initiativen zur lokalen Wirtschaftsentwicklung in ihren Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit. Dies resultierte in besser integrierten Ansätzen zur Beschäftigungsförderung, Unternehmensentwicklung, beschäftigungsintensiven Ansätzen und Qualifizierung. Grundsatzpolitische Seminare auf hoher Ebene mit den Mitgliedsgruppen steigerten den Bekanntheitsgrad des Ansatzes der IAO zur lokalen Wirtschaftsentwicklung und steigerten die Ressourcen für die technische Zusammenarbeit. Die Entwicklung einer globalen Ressourcenplattform und von Toolkits waren wichtige Errungenschaften und trugen dazu bei, das

Bewusstsein der Mitgliedsgruppen zu schärfen und den Zugang zu wichtigen Ressourcen zu eröffnen.

134. Die verbesserte Integration innerhalb der IAO mündet in ein umfassendes Programm zur lokalen Wirtschaftsentwicklung, das die Agenda für menschenwürdige Arbeit und die GBA einbezieht und dazu führt, dass sich die gesamte Organisation den speziellen Ansatz der IAO zur lokalen Wirtschaftsentwicklung zu eigen macht. Beim Programm für indigene Völker wurden durch Mitbestimmung sowie die Kombination von auf Rechten basierenden Ansätzen und Ansätzen zur wirtschaftlichen Entwicklung bessere Ergebnisse erzielt. Die Zusammenarbeit mit dem Zentrum in Turin wurde durch die gemeinsame Entwicklung von Ausbildungsmaterialien, Wissensdokumenten sowie gemeinsamen Ausbildungsprogrammen in Turin und in den Ländern weiter konsolidiert.

135. Viele auf dieses Ergebnis bezogene Programme bieten Chancen für eine umfassende Unterstützung durch die IAO zur Verbesserung des Sozialschutzes und zur Stärkung des sozialen Dialogs, um die von den Mitgliedsgruppen immer häufiger ersucht wird. Die IAO muss die Verflechtungen und die Zusammenarbeit innerhalb der Organisation und mit den Sozialpartnern ausweiten und die Kapazität des Personals zur Erbringung von Dienstleistungen hoher Qualität in diesem Bereich entwickeln. Eine damit zusammenhängende Aufgabe besteht darin, zu ermitteln, wie durch langfristige Partnerschaften mit regionalen und globalen Programmen und Institutionen sowie einer Reihe von bilateralen Entwicklungsorganisationen die Reichweite vergrößert werden kann. Bei zukünftigen Strategien sollte die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen berücksichtigt werden.

136. Der in der Zweijahresperiode 2006-07 verfolgte übergeordnete Ansatz zur lokalen Wirtschaftsentwicklung eröffnet Chancen, über die Verbesserung der Position von Unternehmen in Wertschöpfungsketten sowie die Unternehmensentwicklung hinauszugehen und unterschiedliche Komponenten der Agenda für menschenwürdige Arbeit anzubieten, um Mitgliedsgruppen und lokalen Partnern zu helfen, umfangreichere Initiativen zur nachhaltigen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung durchzuführen. Dies macht es erforderlich, die interne Wissensbasis zu konsolidieren und sie über die globale Plattform zur Weitergabe von Wissen zur Verfügung zu stellen. In der zukünftigen Arbeit muss sich auch eine weitere Ausweitung von Strategien in Bezug auf die lokale Wirtschaftsentwicklung und indigene Völker niederschlagen.

Indikatoren

Indikator i): Mitgliedstaaten wenden innovative Strategien und grundsatzpolitische Richtlinien der IAO an, um Tätigkeiten zur lokalen Wirtschaftsentwicklung, Beschäftigungsförderung und Einkommenserzeugung mit Arbeitnehmerrechten, Sozialschutz, sozialem Dialog, Geschlechtergleichstellung und Verringerung der Armut zu koppeln

Zielvorgabe: Acht Länder.

Ergebnis: 13 Länder.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Argentinien: Entwicklung eines nationalen Netzwerks kommunaler Arbeitsämter in Verbindung mit Berufsausbildung und Förderung der lokalen Wirtschaftsentwicklung (LED); dadurch verbesserte Arbeitsvermittlung in sieben Regionen des Landes. Einführung nationaler Qualifikationsnormen für die Berufsausbildung. Unterstützung der Stellenvermittlung durch Einrichtung von Ausbildungskursen für Arbeitsuchende.	Unterstützung der Regierung bei Entwurf und Umsetzung folgender Aktivitäten: arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, LED, Berufsausbildung, Arbeitsvermittlungsdienste, Aufbau von Institutionen, regionaler/nationaler Wissenstransfer.
Chile: Das Programm <i>Chile Emprende</i> zielte auf eine große Zahl von Beamten in den 13 Regionen, die für ein laufendes Ausbildungsprojekt tätig waren.	Fachliche Unterstützung zur Zwischenevaluierung des Programms und Finanzierung einer Veröffentlichung mit drei Fallstudien zu vorbildlicher Praxis. Verwendung der

Ergebnis	Beitrag der IAO
China: Förderung von Beschäftigungsinitiativen auf lokaler Ebene in verschiedenen Regionen. Durchführung von LED-Pilotprogrammen im Autonomen Gebiet Ningxia und in Chongqing durch Arbeitsverwaltungen der Provinzen.	IAO-Veröffentlichung, von Ausbildungsmaterialien und der Evaluierung innerhalb des Programms. Beratung und Unterstützung des Arbeitsministeriums. Veröffentlichung eines LED-Handbuchs für China durch Ministerium/IAO. Beiträge zu einem Seminar über LED und Schulung von Ausbildern. Teilnahme eines chinesischen Delegierten an einem regionalen Seminar zum Wissenstransfer über LED.
Ghana: Entwicklung des Nationalen Jugendbeschäftigungsprogramms und stärkere Verknüpfung des Programms mit dem Qualifizierungs- und Arbeitsvermittlungsprogramm (Skills Training and Employment Placement, STEP) der IAO. Einrichtung von Foren staatlicher und privater Akteure zur Entwicklung und Durchführung von LED-Strategien.	Fachliche Unterstützung durch das ghanaische DWCPs mit Schwerpunkt auf Kleinunternehmen und Qualifizierung. Durchführung von Seminaren zur Ausbilderschulung, Einführung von Ausbildungsprogrammen, Schaffung von Kapazität und Institutionen sowie Durchführung von Wirkungsanalysen.
Indonesien: Entwicklung eines Rahmenplans für die Tourismusentwicklung mit dem Ergebnis, dass mehr Touristen die Insel Weh besuchten. Einleitung eines LED-Projekts in ausgewählten Bezirken der Provinz Ostjava mit Schwerpunkt auf Strategien zur Jugendbeschäftigung. Aktive Umsetzung von Plänen zur Schaffung von Lebensgrundlagen und zur Wirtschaftsentwicklung in vier Kommunen durch indigene Völker in Papua.	Durchführung von Seminaren zur Entwicklung des Rahmenplans für die Entwicklung des Tourismus. Berufsausbildung und SIYB-Kurse für Beschäftigte im Tourismussektor. Unterstützung zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, zur Verringerung der Armut und zur Stärkung der Eigenständigkeit sowie von Mechanismen für Frieden und Entwicklung in Papua.
Kenia: Zur besseren Vermarktung lokaler Produkte und Dienstleistungen nutzten Gemeinschaften indigener Völker (Laikipia Maasai) LED-Strategien. Dazu zählten auch Richtlinien und urheberrechtliche Strategien zum Schutz überlieferter Kenntnisse und kultureller Ausdrucksformen.	Unterstützung bei der Marktevaluierung, bei Ausbilder-schulungsseminaren, der Entwicklung von Kleinunternehm-en und Schaffung von Kapazität des LED-Forums. Zusammenarbeit mit der Weltorganisation für geistiges Eigentum (WIPO) zum Schutz der Rechte indigener Völker an ihrem geistigen Eigentum.
Libanon: Einrichtung des Lebanon Recovery Fund zur Finanzierung von Entwicklungsprogrammen im Libanon. Entwicklung eines Rückkehrplans für binnenv Vertriebene palästinensische Flüchtlinge.	Durchführung einer Postkonfliktbewertung durch die IAO. Technische Kooperationsprojekte zur lokalen Wirtschaftserholung, zur Berufsausbildung im Bausektor, zur Verbesserung der staatlichen Arbeitsvermittlungsdienste und zu Notstandsmaßnahmen zur Instandsetzung der Infrastruktur.
Mosambik: Festlegung einer nationalen LED-Politik. Bereitstellung von Instrumenten zur Verstärkung der Kapazitäten lokaler Entwicklungsbehörden (LED-Behörden).	Einleitung von auf Jugendliche, Frauen und Behinderte ausgerichteten Aktivitäten im Rahmen der Förderung des Unternehmertums in drei Regionen. Unterstützung zur Förderung der kaufmännischen Ausbildung in technischen Fachschulen und zur Entwicklung eines Netzwerks von Unternehmensentwicklungsdiensten zur Förderung des Unternehmertums unter Jugendlichen.
Philippinen: Einführung des Philippinischen Arbeitsindex (PLI) zur Quantifizierung des nationalen Fortschritts bei der Realisierung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen. Integration des Rahmens für menschenwürdige Arbeit in lokale Programme und Pläne einschließlich Strategien zur Ausweitung des Schutzes auf Beschäftigte im informellen Sektor durch lokale Entwicklungsplaner und -praktiker in vier Gebietskörperschaften.	Entwicklung von Instrumenten zu lokaler Entwicklung und menschenwürdiger Arbeit für lokale Planer und Praktiker. Organisation von Orientierungsseminaren. Präsentation von Fallstudien zu Gebietskörperschaften. Unterstützung des Arbeitsministeriums bei der Ausbildung von Personal von Gebietskörperschaften zum informellen Sektor und zum PLI. Durchführung von Ausbildung zur beruflichen und unternehmerischen Qualifizierung, Veröffentlichung eines

Ergebnis	Beitrag der IAO
Einsatz von Komponenten der TREE-Methodologie in den Programmen der regionalen Partner in der Autonomen Region Muslimisches Mindanao.	Dokuments zu Kernarbeitsqualifikationen und Durchführung eines Intensivprojekts zur Beschäftigungsverbesserung.
Serbien: Einrichtung von LED-Behörden, Bereitstellung von Unternehmensentwicklungsdiensten für Kleinunternehmen und Ausbildungsdienstleistungen für öffentliche und private Einrichtungen in zwei Bezirken in Südserbien (Leskovac und Vranje). Ergebnis: Fast 600 neue Unternehmensgründungen.	Unterstützung der Bezirksbehörden vor Ort während des gesamten Prozesses einschließlich Schaffung von Kapazität für die LED-Behörden und Anpassung von Materialien zur Entwicklung von Unternehmen und des Unternehmertums.
Sri Lanka: Billigung eines Nationalen Aktionsplans für Jugendbeschäftigung. Verbesselter Zugang zu Qualifizierungsmöglichkeiten für die von kriegesischen Konflikten betroffenen Jugendlichen. Eintritt einer wachsenden Zahl von Kleinst- und Kleinunternehmen in lokale Wertschöpfungsketten. Einleitung von über 750 Projekten im Rahmen der Bezirkspläne zur Entwicklung von Lebensgrundlagen (DLDP) der IAO mit über 100.000 Nutznießern.	Unterstützung bei der Entwicklung des Nationalen Aktionsplans für Jugendbeschäftigung. Eröffnung des Zugangs zu Berufsausbildung für 5.000 Jugendliche. Durchführung von Ausbildungsveranstaltungen in 44 Dörfern. Entwicklung von 43 DLDP. Fachliche Unterstützung zur Entwicklung von Wertschöpfungsketten für Klein- und Kleinstunternehmen in vier Bezirken und für Arbeitsvermittlungsdienste in der Eigenverantwortung der Mitgliedsgruppen.
Uruguay: Einrichtung von fünf Entwicklungszentren für Unternehmertum in drei Regionen. Gründung von fünf öffentlich-privaten Foren in drei Regionen zur Verbesserung der Durchführung von LED-Strategien. Einbeziehung von grundsatzpolitischen Maßnahmen zur LED und Schaffung von Arbeitsplätzen durch Stadtverwaltungen in zwei Regionen.	Unterstützung bei Umsetzung der Beschäftigungspolitik der Regierung. Schaffung von Kapazität und Durchführung von Ausbildung für lokale Einrichtungen. Durchführung mehrerer Seminare und Veranstaltungen zur generellen Berücksichtigung von LED. Verbreitung vorbildlicher Praktiken.
Vietnam: Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Schaffung und Verbesserung der Beschäftigungssituation in Kleinunternehmen durch Abteilungen der Gebietskörperschaften in vier ärmeren Provinzen. Einsatz des von der vietnamesischen Industrie- und Handelskammer (VCCI) geförderten Multiakteur-Ansatzes zur Verbesserung der Kapazitäten der lokalen Ausbildungseinrichtungen, Frauenverbände und anderen Interessengruppen, kaufmännische Ausbildung für Unternehmer durchzuführen. Umsetzung von Förderstrategien in zwei Wertschöpfungsketten (Fischverarbeitung und Cashewnüsse) in zwei Provinzen. Ergebnis: Gründung neuer Unternehmerverbände und andere Vorteile für Hunderte von Unternehmern.	Unterstützung der VCCI und von Gebietskörperschaften in vier ärmeren Provinzen bei der Entwicklung der LED-Strategien und der Umsetzung von Aktionsplänen. Evaluierung der grundsatzpolitischen LED-Maßnahmen auf Provinzebene und Ausbildung dazu. Schulung von Ausbildern zur Stärkung von Kleinunternehmerverbänden. Kaufmännische Grundausbildung für Unternehmerinnen. Unternehmerische Sensibilisierung von Jugendlichen in Sekundär- und Berufsschulen (unter Verwendung des KAB-Pakets).

137. Es sollte ferner Folgendes zur Kenntnis genommen werden:

- **Nepal** ratifizierte das Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, und etablierte ein Projekt zur Verbesserung der Kapazität von Foren zur lokalen Wirtschaftsentwicklung in zwei Bezirken, das Grundsatzmaßnahmen entwickeln sollte.

Indikator ii): Verbände der Mitgliedsgruppen und wichtiger Partner arbeiten aktiv innerhalb des globalen Netzwerkes für die Weitergabe von Erkenntnissen über integrierte lokale Entwicklungsstrategien mit.

Zielvorgabe: 30 Organisationen und Verbände.

Ergebnis: 61 Organisationen und Verbände:

26 staatliche Organisationen (S)

10 Arbeitgeberverbände (AG)

4 Arbeitnehmerverbände (AN)

21 andere Organisationen und Verbände (A).

Ergebnis	Beitrag der IAO
Ausbildung für 30 Organisationen durch den jährlich durch das Internationale Ausbildungszentrum in Turin und die IAO organisierten Kurs „Strategien für LED“. Angola: Ministerrat (S); Deutschland: Mesopartner (A); Indonesien: Swisscontact (A); Islamische Republik Iran: Iranischer Bund der Arbeitgeberverbände (AG); Jemen: GTZ Jemen (A); Jordanien: Wirtschaftsentwicklungszentrum (AG); Kambodscha: Kambodschanische Föderation der Arbeitgeber und Wirtschaftsverbände (AG); Kamerun: Ministerium für Umwelt und Natürliche Ressourcen (S); Marokko: Entwicklungskooperation Italien (S); Republik Mazedonien: Unternehmensentwicklungsbehörde für die Region Prilep (S); Namibia: Ministerium für Gebiets- und Kommunalverwaltung, Wohnungswesen und Ländliche Entwicklung (S); Nepal: Ausbildungszentrum für Stadtentwicklung (A), Ministerium für Kommunalentwicklung (S); Nigeria: Ausbildungszentrum für KMU-Entwicklung (A), Regierung von Akwa Ibom (S), Stadtverwaltung von Eenhana (S); Pakistan: Gewerkschaft der Pakistanischen Telekommunikationsbeschäftigten (AN); Südafrika: Provinzregierung Gauteng, Abteilung für Wirtschaftsentwicklung (S), Abteilung für Wirtschaftsentwicklung und Tourismus der Provinz Western Cape (S), Büro für Technologietransfer zugunsten von Sozialwirkung (A), Kommunalverwaltung im südlichen Bezirk der Provinz Eastern Cape (S); Spanien: Internationales Institut für Verwaltung (A); Sri Lanka: Wiederaufbau- und Entwicklungsbehörde (S), Wirtschaftsstrategisches Unterstützungsprogramm (A), Ministerium für Regionalentwicklung (S); Vereinigte Republik Tansania: Landeskasse für Soziale Sicherheit (S); Togo: COOP-Consult (A); Uganda: JICA (A); Vereinigtes Königreich: London School of Economics (A); Vietnam: Vietnamesische Industrie- und Handelskammer (AG). Sechs Organisationen nahmen am Nationalen Seminar über Lokale Wirtschaftsentwicklung (organisiert durch das Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit, die OECD und die IAO) in China teil. Ergebnis: Beispielhafte Aktivitäten in zwei Provinzen in China und Partnerschaft mit dem LEED-Programm der OECD für lokale Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung.	Unterstützung beim Entwurf des Unternehmensprogramms und bei der Entwicklung von Hintergrundmaterialien für den Ausbildungskurs. Ausrichtung des Seminars in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit der chinesischen Regierung. Fachvorträge über den IAO-Ansatz für LED und LED-Aktivitäten in China. Verteilung eines umfassenden Seminarberichts.

Ergebnis	Beitrag der IAO
China: Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit (S), Planet Finance (A); Europa: OECD (A); Frankreich: Universität Sorbonne (A); Neuseeland: Arbeitsministerium (S); Vereinigte Staaten: The UpJohn Institute, Chicago (A). 37 Organisationen nahmen an einem regionalen Seminar über lokale Wirtschaftsentwicklung in Asien teil (Chiang Mai, 2007). Jedes Land präsentierte konkrete Ideen zu Aktionsprogrammen. China: i) Allgemeiner Verband für Bildung und Berufsausbildung von Arbeiternehmern und Angestellten (AN), ii) Abteilung für Ausbildung und Beschäftigung, Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit (S), iii) Institut für Arbeitsstudien (S). Peking. Indien: i) Indisches Institut zur Entwicklung des Unternehmertums (A), ii) Ministerium für Arbeit und Beschäftigung (S), (iii) Hind Mazdoor Sabha (AN), iv) Zilla Panchayat Gulbarga, Regierung des Bundesstaats Karnataka (S). Indonesien: i) Behörde für Reintegration und Entwicklung in Aceh (S), ii) Indonesische Industrie- und Handelskammer (AG), iii) Büro des Gouverneurs der Provinz Papua (S), iv) Regierung der Provinz Aceh (S), v) Investitionsbehörde von Aceh (AG). Laotische Demokratische Volksrepublik: i) Büro für KMU-Förderung und -Entwicklung, Ministerium für Industrie und Handel (S), ii) Laotische Frauenvereinigung (AN), iii) Planungs- und Investitionsausschuss (S), iv) Laotischer Verband der Kleinunternehmen und Kleinunternehmensgruppen (AG). Nepal: i) Industrie- und Handelskammer von Champasack, ii) Entwicklungsbehörden für Heimarbeit und Kleinindustrie, iii) Büro für Heimarbeit und Kleinindustrie, Dhawesha Janakpur, iv) Ministerium für Lokale Entwicklung (MOLD). Philippinen: (i) Büro des Bürgermeisters von Concepcion (S), ii) Kommunalverwaltung von Angono (S), iii) Stadtverwaltung von Marikina (S), iv) Zentrum für Unternehmertum und Genossenschaftsentwicklung von Sikap Buhay (A), v) Stadtverwaltung von Quezon City (S). Sri Lanka: i) Sekretariat des Vertreters der Regierung, Anuradhapura (S), ii) Ministerium für industrielle Entwicklung, Nördliche Zentralprovinz (S), iii) Bezirkssekretär, Kurunegala, (S), iv) Srilankische Exportentwicklungsbehörde (A). Thailand: i) Handelskammer von Chiang Mai (AG), ii) Universität von Chiang Mai (A), iii) Industrieministerium (S), iv) Innenministerium, Abteilung für Gemeinschaftsentwicklung (S). Vietnam: i) Vietnamesische Industrie- und Handelskammer (AG), ii) Behörde für die Entwicklung Kleiner und Mittlerer Unternehmen (S), iii) Zentralinstitut für Wirtschaftsverwaltung (A), iv) Universität für Nationalökonomie (A).	Organisation und Finanzierung des Kurses. Teilnahme von IAO-Personal als Experten zur Unterstützung der Teilnehmer.
13 Organisationen nahmen an der regionalen LED-Wissenstransfer-Konferenz für Lateinamerika (südliche Länder) teil, Santiago 2007.	Koorganisation und -finanzierung der Konferenz, zusammen mit der Regierung von Chile. Vorbereitung von Fallstudien aus den Ländern im südlichen Lateinamerika. Fachvorträge zur Bekanntmachung des LED-Ansatzes der IAO unter Mitgliedsgruppen in Lateinamerika.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Brasilien: Brasilianischer Unterstützungsdienst für Kleinst- und Kleinunternehmen, SEBRAE (S); Chile: i) Chile Empreende (S), ii) CORFO (S), iii) Universidad Técnica Metropolitana (A), iv) INDAP (S); Ecuador: Kommunalverwaltung Cotachi (S); Frankreich: i) INRA, ii) SAD/UMR Montpellier, Forschungsinstitut (A), iii) Entwicklungsagentur für das Departement Aude, Carcassonne (S); Italien: Regionalbehörde für Technologie und Innovation, Puglia (S); Kolumbien: Vizeministerium für Entwicklung (S); Spanien: Mondragón, Baskenland; Internationale Organisationen: i) ECLAC (internationale Organisation), ii) Red DETE-ALC (Expertennetzwerk in LA). Sechs Organisationen gründeten zusammen ein interinstitutionelles Netzwerk für lokale Wirtschaftskompetenz in Afrika. SDC, Schweiz (S); GTZ, Deutschland (A); UNCDF (A); UNDP (A); Cities Alliances (A); Französische Entwicklungskooperation (S).	Die IAO ist ein aktives Mitglied des interinstitutionellen Netzwerks und liefert Beiträge zur Einrichtung eines LED-Kompetenzzentrums in Afrika, das Gebietskörperschaften bei der Gestaltung und Durchführung von LED-Strategien unterstützen wird.

138. Es sollte ferner Folgendes zur Kenntnis genommen werden:

- Die IAO etablierte eine globale Website zur Weitergabe von Wissen über lokale Wirtschaftsentwicklung, die zu einer führenden internetgestützten Ressourcenplattform für lokale Wirtschaftsentwicklung wird.

Unterstützung des Unternehmertums in Serbien

In Serbien unterstützte die IAO in den Bezirken Leskovac und Vranje die Einrichtung von Behörden für lokale Wirtschaftsentwicklung, die Unternehmensentwicklungsdienstleistungen für Kleinunternehmen und Ausbildungsdienstleistungen für öffentliche und private Institutionen erbringen sollen.

Aufgrund des Vertrauens, das nationale und lokale Institutionen den Behörden für lokale Wirtschaftsentwicklung entgegengebracht haben, haben diese ein gewisses Maß an finanzieller Tragfähigkeit erreicht und gelten als wichtige Stellen für die Förderung des wirtschaftlichen Wachstums und den Zugang zu menschenwürdiger Arbeit. Die Behörden für lokale Wirtschaftsentwicklung haben 1.706 Kleinunternehmen unterstützt und Existenzgründungskurse für 1.992 Personen aus anfälligen Gruppen durchgeführt. Seit ihrer Einrichtung haben die örtlichen Banken 64 Unternehmenskonzepte finanziert, und 589 neue Unternehmen wurden gegründet und/oder registriert.

Intercalaire

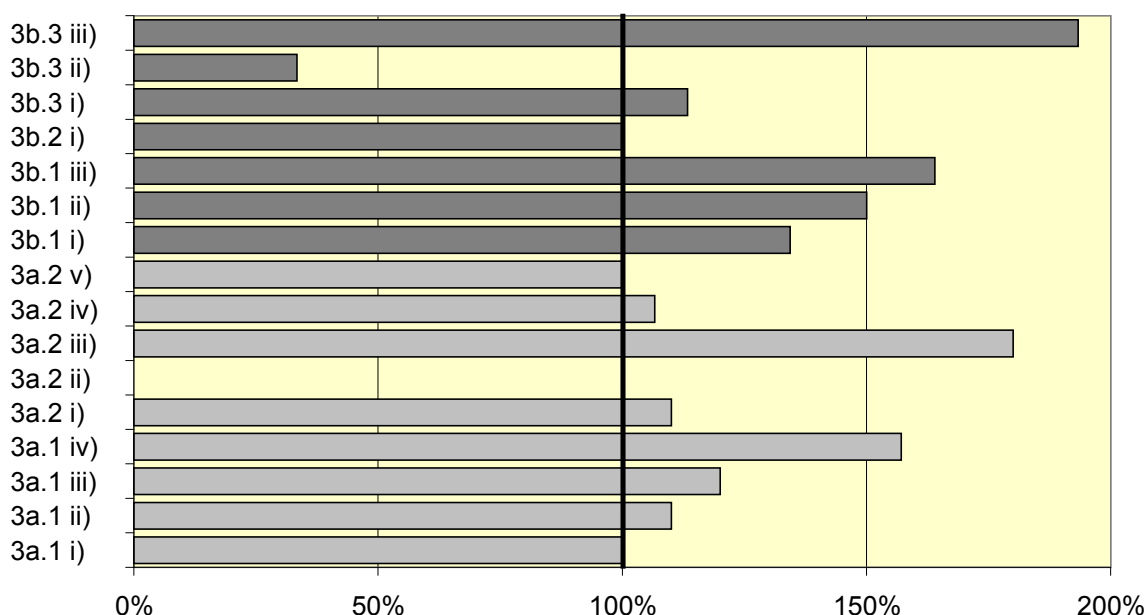
Strategisches Ziel Nr. 3: Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des Sozialschutzes für alle

Mittel für den Sozialschutz für 2006-07 (US\$)

Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalt	94.137.761
Sondermittelausgaben *	44.609.156
Ausgaben aus dem Überschuss von 2000-01	138.746.917
Insgesamt	277.493.834

* Ohne Gemeinkosten und Rücklagen für Kostensteigerungen und unvorhergesehene Ausgaben. Und ohne übergreifende Tätigkeiten.

Erreichte Zielvorgaben in Prozent



139. Im Rahmen der Tätigkeiten für dieses strategische Ziel wurden verstärkt Bemühungen unternommen, um politischen Planern und Entscheidungsträgern die sozialen und wirtschaftlichen Vorteile, die sich aus der Einführung grundlegender Sozialschutzleistungen in den ersten Phasen nationaler Entwicklungsprozesse ergeben, stärker bewusst zu machen. Es wächst die Erkenntnis, dass eine derartige Strategie auf lange Sicht einen deutlichen Unterschied bei der Verringerung der Armut und der Verbesserung von Lebensqualität und Produktivität der Menschen machen kann.

140. Die IAO hat in einer Reihe von Studien aufgezeigt, dass grundlegende Leistungen der Sozialen Sicherheit in fast allen Entwicklungsländern finanzierbar und die wichtigsten Instrumente für die Ausweitung eines Teils des grundlegenden Sozialschutzes auf die informelle Wirtschaft sind. Dies spricht für die Schlussfolgerung, dass die schrittweise Einführung eines globalen sozialen Sockels ein sinnvolles langfristiges Ziel ist.

141. Umfangreiche Forschungsarbeiten stärkten die grundsatzpolitische Beratung zu Löhnen, Arbeitszeit, Mutterschutz sowie Arbeit und Familie. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit wurde in die weitere internationale Entwicklungsagenda übernommen, z. B. das Erreichen des Millenniumsentwicklungsziels Nr. 5, die Verringerung der Müttersterblichkeit. Es wurde eine auf drei Säulen gestützte Strategie entwickelt, die darauf abzielt, die Gesundheit der Frauen bei der Arbeit zu schützen und ihre Beschäftigung während der Mutterschaft zu sichern, einen universellen Zugang zur Gesundheitsversorgung zu bieten und Arbeitnehmern im Gesundheitswesen menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu garantieren.

142. Im Bereich des Arbeitsschutzes konzentrierte sich die Arbeit auf die Förderung eines systematischen Ansatzes und die Schaffung einer präventiven Arbeitsschutzkultur, was den Leitlinien der von der Internationalen Arbeitskonferenz 2003 angenommenen globalen Strategie entspricht. Dies wurde durch die Annahme des Übereinkommens (Nr. 187) und der Empfehlung (Nr. 197) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, bekräftigt.

143. Die IAO hat ihre Arbeit für die Verwirklichung des Aktionsplans für Arbeitsmigranten fortgesetzt. Sie unterstützte Herkunftsländer bei der Planung von Grundsatzmaßnahmen und beim Aufbau von Institutionen für die Arbeitsmigration und setzte sich für die Bekämpfung der Diskriminierung und die Förderung der Integration von Arbeitsmigranten in Aufnahmeländern ein.

144. Mit Unterstützung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und anderen interessierten Parteien intensivierte die IAO ihre Beratungstätigkeit zur Bekämpfung von HIV/Aids am Arbeitsplatz. Die generelle Einbeziehung von HIV/Aids-Fragen in andere IAO-Programme und Joint Ventures führt zu konkreten Ergebnissen, und der Kapazitätsaufbau in Unternehmen und im öffentlichen Sektor trug dazu bei, Ansatzpunkte für einen sozialen Dialog zu schaffen.

Operatives Ziel 3a: Erweiterter Erfassungsbereich der Sozialen Sicherheit

Mitgliedstaaten erweitern den Erfassungsbereich und die Instrumente der Sozialen Sicherheit, auch für die informelle Wirtschaft, ländliche Gebiete und die Armen, verbessern und diversifizieren die Leistungen, stärken die Leitung und Verwaltung, verbessern ihre Methoden zur Umsetzung der technischen Normen der IAO und entwickeln Maßnahmen, um die nachteiligen Auswirkungen der sozialen und wirtschaftlichen Unsicherheit zu bekämpfen und alle Frauen und Männer in allen Lebenszyklen zu unterstützen.

Mittel für den erweiterten Erfassungsbereich der Sozialen Sicherheit für 2006-07 (US\$)

Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalt	46.038.518
Sondermittelausgaben *	14.941.053
Ausgaben aus dem Überschuss von 2000-01	–
Insgesamt	60.979.571

* Ohne Gemeinkosten und Rücklagen für Kostensteigerungen und unvorhergesehene Ausgaben. Und ohne übergreifende Tätigkeiten.

Ergebnis 3a.1: Verbesserte Grundsatzmaßnahmen und Strategien zur Erweiterung des Sozialschutzes für alle

Mitgliedstaaten wenden verbesserte Grundsatzmaßnahmen und Strategien an, um einen grundlegenden Sozialschutz zu verwirklichen, der Zugang zur Gesundheitsfürsorge gewährleistet, Einkommenssicherheit garantiert, Arbeitsschutz bietet und die soziale Einbindung fördert.

Überblick

145. Die Tatsache, dass der Beitrag der Sozialen Sicherheit zur Linderung der Armut und zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen auf internationaler Ebene anerkannt wird, trug dazu bei, das Engagement der Länder in Bezug auf die Erweiterung der Sozialen Sicherheit für alle zu vertiefen und die Relevanz der Globalen Kampagne für Soziale Sicherheit und Schutz für alle zu stärken. In Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, PRSP-Prozesse und nationale Aktionspläne wurden Prioritäten für die Soziale Sicherheit aufgenommen, und die Sozialpartner trugen oft maßgeblich dazu bei, diese Prioritäten auf nationale Agenden zu setzen. In vielen Mitgliedstaaten half die IAO bei der Stärkung der Fähigkeiten und Kapazitäten von IAO-Mitgliedsgruppen, und sie unterstützte die probeweise Einführung innovativer Mechanismen, beispielsweise durch Prüfung der Durchführbarkeit einer solidaritätsbasierten Finanzierung im Rahmen des Projekts Globaler Sozialer Treuhandfonds in Luxemburg.

146. Die Bedeutung der Sozialen Sicherheit wurde auch auf höheren Ebenen anerkannt, z. B. einer Erklärung der Weltkonferenz über Sozialschutz und soziale Eingliederung (Lissabon, Oktober 2006), in der bestätigt wurde, dass der soziale Schutz ein grundlegendes Recht und ein Instrument zum Erzielen des sozialen Zusammenhalts darstellt, sowie in der Ministererklärung von 2006 des Wirtschafts- und Sozialrats, auf der Tagung der G8-Arbeitsminister in Dresden und auf dem G8-Gipfel in Heiligendamm (Deutschland) im Juni 2007.

147. Es war dringend notwendig, Lobbyarbeit für die Einbeziehung der Sozialen Sicherheit in nationale Pläne und internationale Rahmen zu betreiben. Hierzu ist es erforderlich das Netzwerk nationaler Experten, das die soziale Ausgrenzung bekämpft, zu erweitern und sich für die Entwicklung von Sozialpolitiken und Systemen der Sozialen Sicherheit einzusetzen. Die Verbes-

serung der Fähigkeiten von IAO-Mitgliedsgruppen sowie innovative Tätigkeiten zum Kapazitätsaufbau und zur Verbreitung von Kenntnissen sind nach wie vor wichtige Prioritäten.

148. Was die Entwicklung von Instrumenten und Wissensprodukten in diesem Bereich angeht, so gab es u.a. zwei Entwürfe von Grundsatzpapieren, die als Förderinstrumente Einsatz finden können:

- *Soziale Sicherheit für alle: Investitionen in die globale soziale und wirtschaftliche Entwicklung.* In diesem Papier werden Modelle für die Soziale Sicherheit vorgestellt und konkrete Maßnahmen genannt; und
- *Soziale Absicherung im Krankheitsfall: Eine IAO-Strategie für einen allgemeinen Zugang zur Gesundheitsfürsorge.* In diesem Papier wird aufgezeigt, wie Länder bestimmte Finanzierungsmechanismen und -politiken zum Erreichen eines allgemeinen Zugangs zur Gesundheitsfürsorge nutzen können.

149. Die IAO verbesserte ferner ihre internetbasierte Plattform, stärkte das Lern- und Ressourcenzentrum für soziale Eingliederung (CIARIS) und entwickelte zwei neue internetbasierte Wissensmanagement-Plattformen, die Globalen Informationen über Mikroversicherungen (GIMI) und die Globale Erweiterung der Sozialen Sicherheit (GESS).

Indikatoren

Indikator i): Mitgliedstaaten entwickeln oder praktizieren wirksame Grundsatzmaßnahmen und Strategien zur Ausweitung des Erfassungsbereichs des Sozialschutzes

Zielvorgabe: 20 Länder, in denen die technische Unterstützung durch die IAO i) die Annahme oder Durchführung von Grundsatzklärungen zur Sozialen Sicherheit, nationalen Aktionsplänen oder Gesetzen und ii) die Entwicklung gesetzlicher oder freiwilliger Systeme bewirkt.

Ergebnis: 20 Länder.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Argentinien: Entwicklung eines ergänzenden Programms zur Erweiterung des Erfassungsbereichs des Arbeitslosenunterstützungssystems.	Unterstützung bei der Erstellung einer Bewertungsübersicht des Arbeitslosenunterstützungssystems, mit Empfehlungen.
Bahamas: Erließ das Gesetz über die staatliche Krankenversicherung, um ein neues staatliches Krankenversicherungssystem aufzubauen.	Bestätigte die Gültigkeit des von der nationalen Arbeitsgruppe unterbreiteten versicherungsmathematischen Vorschlags.
Bahrain: Verabschiedung eines Arbeitslosenversicherungsgesetzes und Einrichtung einer speziellen Abteilung im Arbeitsministerium zur Anwendung und Durchsetzung des Gesetzes.	Ausarbeitung des Strategiepapiers für das neue System, Durchführung der Finanzschätzung und versicherungsmathematischen Bewertung und Erstellung des Entwurfs des Arbeitslosenversicherungsgesetzes. Unterstützung bei der Durchführung und Anwendung des neuen Systems.
Benin: Aufnahme des Sozialschutzes in die „Wachstums- und Armutsverringerungsstrategie für 2007-09“ und Bereitstellung technischer und finanzieller Unterstützung für die Durchführung der Systeme der gemeinschaftsbasierten Krankenversicherung in der informellen Wirtschaft.	Kapazitätsaufbau in den Bereichen Politiken und Strategien zur Ausweitung des Sozialschutzes. Validierung einer Durchführbarkeitsstudie der gemeinschaftsbasierten Krankenversicherung für staatliche Bedienstete. Unterstützung von Systemen, die Mikrofinanzierungen und Mikro-Krankenversicherungen miteinander verbinden, sowie von einer gemeinschaftsbasierten Krankenversicherung für Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft.
Brasilien: Verbesserung von Grundsatzmaßnahmen im Bereich der Sozialrenten für die Älteren und Behinderten	Unterstützung bei der Durchführung der Strategiepapiere zur Verringerung der Armut. Ausbildung, technische Unter-

Ergebnis	Beitrag der IAO
und für die Ausweitung der sozialen Absicherung im Krankheitsfall.	stützung und Hilfestellung in Bezug auf das Sozialrentensystem und bei der Auslotung des Potentials gemeinschaftsbasierter Systeme, zur Ausweitung der sozialen Absicherung im Krankheitsfall beizutragen.
Burkina Faso: Das Arbeitsministerium nahm einen Aktionsplan für eine nationale Sozialschutzpolitik an, die sich auf Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft konzentriert.	Bereitstellung von Unterstützung für: Verträge zwischen Anbietern und gemeinschaftsbasierten Krankenversicherungen auf der nationalen Ebene; Durchführung eines innovativen Systems einer gemeinschaftsbasierten Krankenversicherung für eine ländliche Region (KOUDOUGOU); und für den informellen städtischen Sektor.
Burundi: Validierung einer Durchführbarkeitsstudie für ein Krankenversicherungssystem für Arbeitnehmer des privaten Sektors. Entwicklung einer Strategie und eines Projektvorschlags für die Ausweitung der Sozialen Sicherheit.	Durchführung eines dreigliedrigen Arbeitsseminars zur Validierung der Durchführbarkeitsstudie. Beratung zur Strategie und zum Projektvorschlag.
Chile: Der präsidentiale Reformausschuss nahm einen Rentenreformplan für das System der Sozialen Sicherheit an.	Bereitstellung von Fachberatung und erläuternden Notizen für die Exekutive der Regierung. Teilnahme an Anhörungen des Beirats des Präsidenten und des Parlaments.
Honduras: Das Nationale Institut für Soziale Sicherheit erweiterte den Erfassungsbereich auf ausgeschlossene Gruppen und verbesserte Dienstleistungen für Teilnehmer.	Ausbildung des dreigliedrigen Rats. Abschluss von Studien über die Bewertung der versicherungsmathematischen Situation und Unterbreitung von Vorschlägen zur Erweiterung des Erfassungsbereichs.
Indonesien: Erweiterung des Erfassungsbereichs der sozialen Krankenversicherung auf 76,4 Millionen arme bzw. an der Armutsgrenze lebende Haushalte. Durchführung eines Bartransferprogramms in Pilotprovinzen.	Beiträge zur Politikgestaltung durch technische Unterstützung und Berichte.
Jordanien: Annahme einer Mutterschutzpolitik, die den Ausgangspunkt für die Änderung und Billigung vorhandener Rechtsvorschriften bilden wird.	Vorbereitung einer Durchführbarkeitsstudie über die Einführung eines Systems von Barleistungen bei Mutterschaft und Präsentation dieser Studie vor Interessengruppen auf einer nationalen dreigliedrigen Tagung. Unterstützung beim Entwurf von Änderungsrechtsakten.
Kambodscha: Verkündung einer „Verordnung über den Aufbau eines nationalen Fonds der Sozialen Sicherheit“. Ankündigung der Einführung einer Arbeitsunfallversicherung ab Anfang 2008.	Fachunterstützung bei der Planung und Durchführung des Arbeitsunfallversicherungssystems, u.a. in Form von Ausbildungsseminaren und Berichten.
Kap Verde: Durchführung eines neuen Sozialrentengesetzes, das den Sozialschutz erweitert.	Ausbildung und technische Unterstützung in Bezug auf den operativen Plan des Centro Nacional de Pensões Sociais.
Laotische Demokratische Volksrepublik: Erlass eines neuen Dekrets über Soziale Sicherheit für staatliche Bedienstete. Ausweitung des Systems der Sozialen Sicherheit auf Provinzen außerhalb von Vientiane. Implementierung von Pilotsystemen für die Krankenversicherung der öffentlich Bediensteten in der Hauptstadt Vientiane und in Provinzen.	Bereitstellung von technischer Unterstützung, Kapazitätsaufbau für das Personal der Organisation der Sozialen Sicherheit und quantitative Studien über Finanz-, Verwaltungs- und IT-Fragen.
Lesotho: Entwicklung und Implementierung des Nationalen Aktionsplans für Soziale Sicherheit.	Beratung in Bezug auf die Prüfung der nationalen Rechtsinstrumente gemäß den internationalen Grundsätzen der Sozialversicherung.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Mosambik: Verbesserung der Grundsatzmaßnahmen in Bezug auf den elementaren Sozialschutz (beitragsfrei) und die Sozialversicherung.	Unterstützung und Ausbildung bei der Planung und Implementierung der nationalen Politik und des Systems für selbständig Erwerbstätige. Unterstützung bei der Koordinierung der Anwendung des neuen Sozialschutzgesetzes.
Peru: Planung eines innovativen Programms zur Ausweitung der sozialen Krankenversicherung auf abhängig beschäftigte Arbeitnehmer.	Unterstützung der Verwaltung der Sozialen Sicherheit (EsSalud) bei der Planung des Krankenversicherungsprogramms.
Senegal: Annahme der Nationalen Strategie für Sozialschutz und Risikomanagement in der dritten Säule des PRSP 2. Erstmalige Implementierung eines Krankenversicherungssystems für informelle Arbeitnehmer im Transportsektor.	Finanzielle und technische Unterstützung des Nationalen Ausschusses für den sozialen Dialog bei der Verbesserung des sozialen Schutzes. Erbringung eines Beitrags zur Ausarbeitung der Strategie und Durchführung von Tätigkeiten zur stärkeren Sensibilisierung und politischen Unterstützung betroffener Akteure bei der Ausweitung des Schutzes auf ungeschützte Segmente der Bevölkerung. Durchführung einer Durchführbarkeitsstudie für die Implementierung von zwei Versicherungssystemen für den Transportsektor und für ländliche Arbeitnehmer.
Ukraine: Das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik verabschiedete einen zeitgebundenen Fahrplan für die schrittweise Annahme von Verpflichtungen, die sich aus den europäischen Normen der Sozialen Sicherheit und denen der IAO ergeben.	Vorbereitung von Studien über die Kompatibilität der ukrainischen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit mit IAO-Übereinkommen und der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit. Erörterung von Ergebnissen auf einem Arbeitsseminar.
Vietnam: Verkündung eines umfassenden neuen Gesetzes über die Soziale Sicherheit und damit im Zusammenhang stehender Dekrete, die wesentliche Verbesserungen der Renten der Arbeitnehmer des privaten Sektors, neue freiwillige Renten und Leistungen bei der Arbeitslosigkeit vorsehen.	Erstellung von grundlegenden Studien und grundsatzpolitischen Empfehlungen über einen Zeitraum von zehn Jahren. Fachberatung durch mündliche Erörterungen und Seminare.

150. Bei diesem Indikator lag der Schwerpunkt auf der Annahme und Implementierung; es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die folgenden Mitgliedstaaten Rechtsvorschriften, Pläne oder Grundsatzmaßnahmen bereits konzipiert, aber noch nicht angenommen haben:

- **Indien:** Das Parlament legte eine Gesetzesvorlage über die Soziale Sicherheit für nicht-organisierte Arbeitnehmer vor.
- **Madagaskar:** Das Parlament prüft gegenwärtig ein Rahmengesetz über die nationale Sozialschutzpolitik mit Schwerpunkt Sozialfürsorge.
- **Sambia:** Ausarbeitung eines Entwurfs für eine Politik der Sozialen Sicherheit, eines Konzeptpapiers über die Reform der Sozialen Sicherheit und eines Entwurfs einer Gesetzesvorlage für die Soziale Sicherheit zur Ausweitung und Verbesserung des Erfassungsbereichs der Sozialen Sicherheit.
- **Simbabwe:** Entwicklung einer Strategie zur Ausweitung der öffentlichen Gesundheitsfürsorge auf alle. Entwurf einer Rechtsverordnung für das nationale Krankenversicherungssystem und Durchführung einer diesbezüglichen Werbekampagne.
- **Sudan:** Vorlage eines Reformplans für die Konsolidierung nationaler Rentensysteme und eine bessere Lenkung und Verwaltung durch die Schaffung eines neuen Investitionsrates.
- **Vereinigte Republik Tansania:** Ausarbeitung eines Konzeptpapiers über Sozialschutz und eines Entwurfs eines institutionellen Rahmens für den Sozialschutz.

- **Uruguay:** Ausarbeitung einer Gesetzesvorlage zur Ausweitung des Programms der Familienzulagen, die gegenwärtig dem Kongress zur Annahme vorliegt.

Indikator ii): Mitgliedstaaten stärken die bestehenden Systeme der Sozialen Sicherheit durch Grundsatzmaßnahmen und Strategien, die ihre Wirksamkeit und Nachhaltigkeit sichern

Zielvorgabe: Zehn Länder, in denen die technische Unterstützung durch die IAO in Bezug auf bestehende Systeme der Sozialen Sicherheit i) konkrete Vorschläge zur Verbesserung ihrer institutionellen, organisatorischen, verwaltungstechnischen und finanziellen Wirksamkeit und Nachhaltigkeit und ii) die Planung und Durchführung ihrer Reorganisation im Rahmen einer nationalen Politik der Sozialen Sicherheit bewirkt.

Ergebnis: Elf Länder.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Bangladesch: Entwicklung eines Programms zur Implementierung eines innovativen Gesundheitsfinanzungsmechanismus.	Unterstützung (gemeinsam mit anderen Stellen) des grundsatzpolitischen Dialogs über Gesundheitsfinanzierung, Unterstützung bei der Programmplanung und Vorbereitung einer Durchführbarkeitsstudie für die Implementierung.
Bosnien-Herzegowina: Ausarbeitung eines Vorschlags für die Rentenreform, der Elemente der sozialen Solidarität des Rentensystems beibehält und den Erfassungsbereich durch steuerfinanzierte Mindestleistung erweitert.	Erstellung von Studien und Bereitstellung von Fachberatung über das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952. Veranstaltung nationaler dreigliedriger Seminare, die zu diesem Ergebnis beitrugen.
Bulgarien: Anpassung der Gesetzgebung über die Soziale Sicherheit an die Anforderungen des Übereinkommens (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952. Gegenwärtig finden Diskussionen über die Ratifizierung statt.	Grundsatzpolitische Beratung und vergleichende Analyse für die Ratifizierung des Übereinkommens. Veranstaltung eines dreigliedrigen Seminars im Jahr 2006.
Ecuador: Unterbreitete dem Parlament Vorschläge zur Reform des Systems der Sozialen Sicherheit.	Unterstützung bei den Reformvorschlägen, die der Kommission über die Reform der Sozialen Sicherheit und dem Kongress unterbreitet wurden.
Ghana: Ausarbeitung eines Vorschlags für die Erweiterung des Erfassungsbereichs der Krankenversicherung auf alle Kinder.	Erstellung einer technischen Mitteilung für den Nationalen Krankenversicherungsrat und das Gesundheitsministerium über die Finanzierbarkeit der Erweiterung des Erfassungsbereichs der Krankenversicherung auf verschiedene Gruppen von Kindern.
Indien: Ausarbeitung von Richtlinien für ein Krankenversicherungssystem für Arbeitnehmer des unorganisierten Sektors.	Bereitstellung fachlicher Beiträge.
Jordanien: Unterbreitete dem Kabinett einen Vorschlag für die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 102) über Soziale Sicherheit, Mindestnormen, 1952.	Grundsatzpolitische Beratung und vergleichende Analyse für die Ratifizierung des Übereinkommens.
Malawi: Vorbereitung von Änderungsvorschlägen für das Gesetz über die Unfallentschädigung von Arbeitnehmern.	Fachkommentare zu den Gesetzesänderungen.
Peru: Ausarbeitung und Präsentation eines Vorschlags für die Reform des Systems der Sozialen Sicherheit in Absprache mit der Kommission des Parlaments für Soziale Sicherheit. Vier wichtige Arbeitnehmerverbände erarbeiteten einen Vorschlag für die Reform der Sozialen Sicherheit.	Unterstützung der Kommission des Parlaments für Soziale Sicherheit und der vier wichtigsten Arbeitnehmerverbände.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Tonga: Planung eines nationalen Systems für Rentenleistungen. Die Gesetzesvorlage liegt dem Parlament zur Prüfung vor.	Unterstützung bei der Planung des System und des Entwurfs der Gesetzesvorlage.
Vanuatu: Änderungen der Vorschriften der Nationalen Versorgungskasse von Vanuatu zur Verbesserung der Leistungen bei Todesfällen.	Unterbreitung von Empfehlungen zur Reform der Versorgungskasse.

151. Die IAO nimmt ferner Kenntnis von den folgenden noch nicht abgeschlossenen Ergebnissen:

- **Argentinien:** Schließt gegenwärtig eine Durchführbarkeitsstudie für die Ausweitung des Sozialschutzes auf die selbständig Erwerbstätigen und auf Hausangestellte ab.
- **Südafrika:** Der Prozess der Reform des Rentensystems ist in Gang. Derzeit finden Konsultationen mit Interessengruppen statt.
- **Uruguay:** Der nationale Dialog über die Reform und Modernisierung des Systems der Sozialen Sicherheit ist eingeleitet worden.

Indikator iii): Mitgliedstaaten verbessern ihre Kapazitäten, Aktionen zur Sozialen Sicherheit und zum Arbeitsschutz in der informellen Wirtschaft und in ländlichen Gebieten zu koppeln

Zielvorgabe: Fünf Länder, in denen die Unterstützung durch die IAO innovative Projekte, die Verbreitung guter Praktiken, die Entwicklung von Instrumenten, Ausbildung und die Entwicklung von Kapazitäten der Regierungen, Sozialpartner und sozioökonomischer Organisationen in der informellen Wirtschaft und in ländlichen Gebieten bewirkt.

Ergebnis: Sechs Länder.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Mosambik: Verbesserung der Strategie und von Instrumenten zur Integration des sozialen Schutzes auf lokaler Ebene, des Arbeitsschutzes und einkommenschaffender Tätigkeiten.	Technische Unterstützung und Ausbildung auf lokaler Ebene zur Entwicklung und Implementierung integrierter Ansätze und Instrumente (WIND, CIARIS), die den Zugang zum Sozialschutz und Arbeitsschutz mit dem Zugang zu Arbeitsplätzen verbinden.
Peru: Entwicklung eines innovativen Projekts zur Ausweitung des Gesundheitsschutzes, einschließlich des Arbeitsschutzes. Junta Nacional del Café (JNC) und FENTACROM erhielten eine Ausbildung in Bezug auf Analysen der Bedürfnisse und Projektplanung.	Technische Unterstützung und Kapazitätsaufbau für die Analyse der Bedürfnisse und die Projektplanung für EsSalud, JNC und FENTACROM.
Philippinen: OSH-WIND-Ausbildung für Bodenreformgemeinschaften und Unterstützung gemeinschaftsbasierter Krankenversicherungssysteme. Erweiterung des Projekts von drei Gemeindeverwaltungen auf die ganze Provinz Isabella.	Finanzielle und technische Unterstützung bei der Durchführung der Ausbildung. Unterstützung in Bezug auf die Stärkung von Mikrokrankenversicherungssystemen.
Senegal: Bedienstete der <i>Caisse nationale de sécurité sociale</i> erhielten eine Ausbildung als Ausbilder für das SOLVE-Programm (Programm zur Förderung der Arbeitnehmergesundheit und des Wohlergehens bei der Arbeit).	Bereitstellung von Wissen, Technologie und Ausbildungsmaterialien.
Thailand: Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen, gekoppelt an die Bereitstellung der elementaren Gesundheitsfürsorge in ländlichen Gebieten (in drei Provinzen).	Vorbereitung von Studien und technische Unterstützung zur Integration der Arbeitsschutzsysteme in die Bereitstellung elementarer Gesundheitsdienste.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Ausgehend von dieser Erfahrung wurden grundsatzpolitische Empfehlungen erarbeitet.	
Uruguay: Abschluss einer diagnostischen Studie über soziale Sicherheit und Arbeitsschutz in ländlichen Gebieten.	Unterstützung bei der diagnostischen Studie und Entwicklung eines Leitfadens für die Anwendung von Normen.

152. Ferner ist darauf hinzuweisen, dass die folgenden Ergebnisse noch nicht abgeschlossen sind:

- **Aserbaidshan, Usbekistan** und einige andere Länder Osteuropas und Zentralasiens haben erste Schritte zur Ausarbeitung von Arbeitsunfallversicherungssystemen eingeleitet.

Indikator iv): Mitgliedstaaten erproben innovative Strategien zur Einbeziehung des Sozialschutzes in Tätigkeiten zur Förderung der lokalen Entwicklung und zur Entwicklung von Einkommensquellen, um die Armut, die Ungleichheit der Geschlechter und die soziale Ausgrenzung zu vermindern

Zielvorgabe: Sieben Länder, in denen die Unterstützung durch die IAO i) die Entwicklung und Durchführung von Außendienstprojekten und ii) die Kapazitätsentwicklung und die Erstellung von Leitfäden und Handbüchern für Akteure auf der nationalen und lokalen Ebene umfasst.

Ergebnis: Elf Länder.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Brasilien: Stärkung der Kapazität von nationalen Bediensteten und Interessengruppen zur Entwicklung und Implementierung von Strategien durch den Einsatz einer neuen Plattform für die Wissensweitergabe zur Unterstützung von Maßnahmen im Zusammenhang mit dem sozialen Schutz und der sozialen Einbindung.	Bot Unterstützung bei der Entwicklung der Plattform, die auf der CIARIS-Plattform der IAO beruht, sowie beim Aufbau von Netzen und der Ausbildung von Interessengruppen.
Guinea-Bissau: Stärkung der Kapazität einer Organisation der Zivilgesellschaft zur Entwicklung und Implementierung innovativer Ansätze für die Ausweitung des sozialen Schutzes und der sozialen Einbindung.	Bereitstellung von technischer Unterstützung und Ausbildung über gemeinschaftsbasierte Sozialschutzsysteme in Bereichen wie Gesundheit und Ernährungssicherheit.
Griechenland, Irland, Italien, Portugal, Spanien: Akteure (darunter die Regierung) nutzten CIARIS IT zur Implementierung von Projekten gegen die soziale Ausgrenzung und zur Bekämpfung von Armut durch Kopplung des Zugangs zu elementaren sozialen Diensten an die lokale Entwicklung.	In Partnerschaft mit dem „MULTIPLICAR“-Projekt Durchführung von fünf Mikroprojekten in jedem Mitgliedstaat. Durchführung von Tätigkeiten zum Aufbau der Kapazität im Bereich der Projektplanung.
Mosambik: Verbesserung der Strategie zur Integration des Sozialschutzes auf lokaler Ebene, des Arbeitsschutzes und einkommenschaffender Tätigkeiten.	Nationale Ebene: Unterstützung und Ausbildung in Bezug auf die Planung und Implementierung der nationalen Politik für den elementaren Sozialschutz und des Systems für selbständig Erwerbstätige. Leistete Unterstützung bei der Koordinierung der Anwendung des neuen Gesetzes über den Sozialschutz. Unterstützte Organisationen der informellen Wirtschaft in Bezug auf die Prävention von HIV/ Aids und die Milderung der Auswirkungen. Lokale Ebene: Unterstützung bei der Entwicklung und Durchführung integrierter Ansätze, die Zugang zu Sozialschutz und Arbeitsschutz an den Zugang zu Arbeitsplätzen koppeln.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Philippinen: Aufbau des nationalen Reintegrationszentrums für philippinische Arbeitnehmer im Ausland. Entwurf eines Vorschlags zur Mobilisierung von Überweisungen von Migranten für die Entwicklung lokaler Gemeinschaften. Implementierung der zweiten Phase eines Projekts (PhilHealth), das organisierten Gruppen von Arbeitnehmern der informellen Wirtschaft in lokalen Gemeinschaften einen Schutz bietet.	Unterstützung beim Entwurf des Vorschlags betreffend Überweisungen der Migranten. Bereitstellung technischer Unterstützung und Durchführung der Evaluierung der ersten Phase des Pilotprojekts.
Ungarn und Rumänien: Verbesserung der Fähigkeiten von Experten zur Implementierung von Strategien zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung durch den experimentellen Einsatz von CIARIS. Einige ausgeschlossene Gemeinschaften zogen direkten Nutzen aus dem Einsatz von CIARIS als Instrument zur Befähigung und Beteiligung.	Erstellung der ungarischen und rumänischen Fassung von CIARIS. Planung und Durchführung von fünf Mikroprojekten über die soziale Ausgrenzung in Ungarn und sieben Projekten in Rumänien durch den Einsatz von CIARIS-Instrumenten.

Ausdehnung des Erfassungsbereichs auf die Arbeitslosen in Bahrain

Seit 2004 arbeitet die IAO mit der Regierung Bahrains zusammen, um den rund 10 Prozent Arbeitslosen des Landes einen besseren Schutz zu bieten. Die IAO führte dreigliedrige Konsultationen durch, erarbeitete Gesetzesentwürfe und vervollständigte eine Evaluierung der Finanzierbarkeit des vorgeschlagenen Arbeitslosenversicherungssystems.

Im Jahr 2006 verabschiedete die Regierung Bahrains das Arbeitslosenversicherungsgesetz. Die Rechtsvorschriften sehen Einkommenssicherheit für anspruchsberechtigte Gehaltsempfänger, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, sowie Leistungen für Menschen vor, die arbeitslos sind, aber keinen Anspruch auf Arbeitslosenversicherung haben, z. B. Jugendliche, die auf den Arbeitsmarkt kommen.

Die IAO unterstützte außerdem den Entwurf der Regeln für die Umsetzung des Systems und wird die Entwicklung und Verwaltung des Systems sowie andere Bereiche fördern.

Ergebnis 3a.2: Bessere Instrumente für die Analyse und Gestaltung grundsatzpolitischer Maßnahmen und eine gute Lenkung und Verwaltung im Sozialschutz

Auf der Grundlage technischer und analytischer Instrumente, der Wissensbasis und der Fertigkeiten der IAO werden Grundsatzmaßnahmen des Sozialschutzes von Mitgliedstaaten gestaltet und durchgeführt und Sozialschutzsysteme, einschließlich ihrer finanziellen Nachhaltigkeit, besser verwaltet.

Überblick

153. Die IAO unterstützte die Mitgliedstaaten weiterhin bei der Gestaltung und Durchführung von Grundsatzmaßnahmen des Sozialschutzes und der Lenkung und Verwaltung von Sozialschutzsystemen. Hierzu zählte die Unterstützung umfassender steuerpolitischer Evaluierungen bei der Planung und Implementierung von Politiken für Sozialschutz, beispielsweise Unterstützung der Entwicklung eines Systems für Mutterschaftsleistungen in Jordanien und eines Arbeitslosenversicherungssystems in Bahrain.

154. Kurzfristige Einsätze in Mitgliedstaaten entsprachen zwar der Nachfrage, erforderlich sind allerdings ein nachhaltiges Handeln und ein holistischer Ansatz, um eine umfassende längerfristige technische Unterstützung zu bieten. Die IAO konzentrierte ihre Unterstützung auf die nationalen Reformprozesse in einer begrenzten Anzahl von Ländern in Form von sich über

mehrere Jahre erstreckenden Programmen, die zu Komponenten von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, Strategiepapieren zur Verringerung von Armut oder Sozialschutzprogrammen werden könnten. Neben der technischen Unterstützung wurden ein Kapazitätsaufbau unter staatlichen Bediensteten und eine Nachbetreuung geboten, so dass die Grundlage für die Eigenverantwortung des Landes für Programme und Instrumente gelegt wurde. Dies setzte eine umfassende laufende Unterstützung, zum Teil über Monate oder Jahre, voraus, was teilweise eine große Belastung von Mitteln und Kapazitäten der IAO bedeutete.

155. Wirksame, effiziente und nachhaltige Systeme der Sozialen Sicherheit setzen eine solide finanzielle Verwaltungsführung voraus. Die IAO verbesserte weiterhin Instrumente der Lenkung und Verwaltung durch die Datenbank für die Erhebung über die Soziale Sicherheit, die auf experimenteller Grundlage in Pilotländern angelegt wurde. Es wurde ein erweitertes IAO-Modell für die finanzielle Evaluierung von Elementen des Sozialschutzes entwickelt, das einen stärker partizipativ ausgerichteten Ansatz bei Unterstützung und Ausbildung durch die IAO ermöglichen wird. Andere Ausbildungsinitiativen, die vom Internationalen Ausbildungszentrum in Turin durchgeführt wurden, stärkten die Fähigkeit von Personal von Organisationen der Sozialen Sicherheit in Mitgliedstaaten, Systeme der Sozialen Sicherheit zu entwickeln und zu verwalten und Sozialschutzpolitiken zu planen, zu implementieren und zu evaluieren. Die IAO bildete außerdem mit der OECD und der Asiatischen Entwicklungsbank Datenpartnerschaften zur Erfassung und gemeinsamen Nutzung von Daten und beteiligte sich an der Entwicklung von zwei Masterstudiengängen für Universitäten.

Indikatoren

Indikator i): Mitgliedstaaten generieren auch mit Hilfe auf geschlechtsspezifische Aspekte abstellender Erhebungen umfassende Daten für die Gestaltung von Grundsatzmaßnahmen und verbreiten ihre Ergebnisse

Zielvorgabe: 20 Länder.

Ergebnis: 22 Länder.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Algerien: Generierung besserer Daten für eine versicherungsmathematische Überprüfung und eine bessere Lenkung und Verwaltung von Systemen der Sozialen Sicherheit.	Bereitstellung von Fachberatung über Datenerhebungsanforderungen und Erarbeitung des versicherungsmathematischen Bewertungsmodells.
Argentinien: Nutzung von Daten aus Verzeichnissen zur Festlegung von Politiken für soziale Sicherheit und die finanzielle Lenkung und Verwaltung von Systemen der Sozialen Sicherheit. Das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung und Soziale Sicherheit aktualisierte Sterblichkeitstabellen im Hinblick auf eine bessere finanzielle Analyse des Rentensystems.	Technische Unterstützung zur Verbesserung von Sterblichkeitsprojektionen und nationalen Tabellen.
Armenien, China, Ghana, Jemen, Kap Verde, Kasachstan, Lesotho, Malaysia, Mexiko, Namibia, Peru, Simbabwe, Thailand: Erstellung von Statistiken für eine Prüfung der Sozialen Sicherheit.	Erfassung von Daten über die Soziale Sicherheit für die Prüfung der Sozialen Sicherheit und Beratung über die Datenanforderungen für die Gestaltung von Grundsatzmaßnahmen.
Chile: Generierung umfassender Daten (u.a. zu Gleichstellungsfragen) für hochrangige Entscheidungsträger im Hinblick auf den Entwurf eines neuen, stärker auf Einbeziehung ausgerichteten Rentensystems und auf die finanzielle Lenkung und Verwaltung des Rentensystems.	Erteilt dem Beirat des Präsidenten und dem Finanzministerium Fachberatung zur Rentenreform.
Lybisch-Arabisches Dschamahirija: Die Sozialversicherung Lybiens verbesserte die Lenkung und Verwaltung durch eine Erweiterung der Versicherten-Datenbank.	Ausarbeitung einer technischen Notiz sowie Beratung und Kapazitätsaufbau für Personal der Sozialversicherung.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Mosambik: Sozialversicherung und Sozialfürsorge stärkten ihre Fähigkeiten zur Aufstellung von Statistiken über Soziale Sicherheit.	Unterstützung bei der Ausarbeitung des Rahmens für die Datenerfassung über Soziale Sicherheit und die Datenanalyse.
Philippinen: Durchführung einer Erhebung über die Feststellung der Bedürfnisse von Arbeitnehmern der informellen Wirtschaft in Bezug auf die Soziale Sicherheit.	Bereitstellung finanzieller Unterstützung und fachlicher Überwachung.
Sambia, Vereinigte Republik Tansania: Sozialschutzsysteme und nationale Institutionen generierten Daten zur Evaluierung des vorhandenen Sozialschutzes und zur Gestaltung von Grundsatzmaßnahmen.	Unterstützung bei der Datenerfassung über den staatlichen und nichtstaatlichen Sozialschutz als Vorläufer für eine Prüfung der Ausgaben und Leistung des Sozialschutzes und eines Sozialhaushalts.
Senegal: Systeme der Sozialen Sicherheit und nationale Institutionen generierten Daten zur Evaluierung des vorhandenen Sozialschutzes und zur Gestaltung von Grundsatzmaßnahmen.	Abschluss der Prüfung der Ausgaben und Leistungen des Sozialschutzes.

Indikator ii): Mitgliedstaaten führen dreigliedrige Beratungen über den Stand der sozioökonomischen Sicherheit durch und erarbeiten Empfehlungen für die Gestaltung der Sozialpolitik

Zielvorgabe: Zehn Länder.

Ergebnis: Nicht zutreffend.

156. Das InFocus-Programm Sozioökonomische Sicherheit wurde zu Beginn der Zweijahresperiode eingestellt. Auf die Komponenten der Arbeit des Programms, die 2006-07 fortgesetzt wurden, wird bei den anderen Indikatoren für dieses Ergebnis eingegangen.

Indikator iii): Mitgliedstaaten setzen neue Instrumente ein und stärken die nationalen Kapazitäten für eine gute Lenkung und Verwaltung mit Hilfe von Kapazitätsentwicklungsprogrammen für das Personal von Einrichtungen der Sozialen Sicherheit, Organisationen der Sozialpartner und Ministerien

Zielvorgabe: 15 Länder.

Ergebnis: 27 Länder.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Albanien: Die Anstalt für Sozialversicherung nahm Aktionspläne zur Verbesserung ihrer Tätigkeiten und der Lenkung und Verwaltung des Systems an und führt sie gegenwärtig durch.	Übersetzung des <i>ILO social security governance handbook</i> und des <i>ILO social security inquiry manual</i> in die albanische Sprache und Nutzung dieser Unterlagen auf einem Ausbildungsseminar für den dreigliedrigen Verwaltungsrat der Anstalt.
Argentinien, Paraguay, Uruguay: Ausbildung der Sozialpartner (Arbeitnehmer) zur Verbesserung ihrer Kapazität zur Beteiligung an Debatten über die Soziale Sicherheit und zur Gestaltung der Politik.	Durchführung von Seminaren und Fachtagungen im Rahmen von zwei IAA-Projekten.
Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinea-Bissau, Mali, Niger, Senegal, Togo: Stärkung der Fähigkeit von Bediensteten staatlicher Einrichtungen und der Sozialpartner zur Förderung des Sozialschutzes im Gesundheitswesen. Vorstellung eines Projektentwurfs über die	Bereitstellung von technischer Unterstützung für die von den Sozialpartnern, der Regierung und der Zivilgesellschaft durchgeführten Evaluierung und die von ihnen erarbeiteten Empfehlungen. Stärkung der Fähigkeiten von öffentlichen Bediensteten. Unterstützung der Einbezie-

Ergebnis	Beitrag der IAO
Regelung der gemeinschaftsbasierten Krankenversicherungen zur Annahme durch das Komitee und den Ministerrat der Westafrikanischen Wirtschafts- und Währungsunion (UEMOA).	hlung der geschlechtsspezifischen Analyse in Durchführbarkeitsstudien über Krankenversicherungssysteme.
Bosnien-Herzegowina: Sozialpartner entwickelten Vorschläge zur Verbesserung der Lenkung und Verwaltung des Systems.	Das <i>ILO social security governance handbook</i> wurde in die bosnische Sprache übersetzt. Bei der Ausarbeitung der Vorschläge griffen Sozialpartner auf die im Handbuch genannten guten Praktiken zurück.
Demokratische Republik Kongo: Verstärkte Sensibilisierung der Sozialpartner und der Regierung in Fragen der Ausweitung der Sozialen Sicherheit auf alle.	Analyse des rechtlichen Rahmens von Vereinigungen auf Gegenseitigkeit. Studie über die Kosten und die Nutzung der Gesundheitsfürsorge im Hinblick auf die Verbesserung des finanziellen Zugangs. Schaffung einer ständigen thematisch spezialisierten Denkfabrikgruppe zu Fragen, die gemeinschaftsbasierte Krankenversicherungen betreffen.
Ghana: Das Gesundheitsministerium und der Rat der staatlichen Krankenversicherungen nutzten das Gesundheitsbudgetmodell und verbesserten die nationale Kapazität zur Lenkung und Verwaltung des Krankenversicherungssystems.	Entwicklung des Gesundheitsbudgetmodells in Absprache mit nationalen Interessengruppen. Bereitstellung von Kapazitätsaufbau durch Ausbildung am Arbeitsplatz.
Indien, Kenia, Niger, Oman, Sambia, Sierra Leone, Simbabwe, Vereinigte Republik Tansania: Stärkung der Kapazität des Personals von Einrichtungen der Sozialen Sicherheit in Bezug auf eine gute Lenkung und Verwaltung.	Ausbildung von Personal im Rahmen des gemeinsamen Master-Programms der IAO und der Universität Maastricht für die Bereiche Planung der Sozialpolitik und Finanzierung der Sozialpolitik.
Laotische Demokratische Volksrepublik: Verbesserung der Fähigkeit staatlicher Bediensteter zur Planung und zum Finanzmanagement von Systemen der Sozialen Sicherheit.	Kapazitätsaufbau durch maßgeschneiderte Ausbildungsinstrumente und technische Unterstützung. Erstellung eines IAA-Fachberichts.
Ruanda: Stärkung der Fähigkeit zur Förderung gemeinschaftsbasierter Krankenversicherungen.	Aufbau eines Systems von computergestützten Indikatoren und Managementinstrumenten für das Netzwerk gemeinschaftsbasierter Krankenversicherungen. Unterstützung der zuständigen Fachabteilungen im Gesundheitsministerium.
Thailand: Staatliche Einrichtungen der Sozialen Sicherheit übernahmen Teile der IAO-Strategie für ein Sozialhaushaltsmodell und entwarfen das erste Finanzmodell für die Gesundheitsfürsorge.	Technische Unterstützung beim Aufbau und der Nutzung des Modells, verstärkt durch vier (EU-finanzierte) Stipendien für thailändische Bürger.
Uruguay: Verbesserung der Kenntnisse nationaler Interessengruppen über den Einsatz des Instruments Sozialhaushaltsplanung im Hinblick auf eine gute Lenkung und Verwaltung und eine gute Entwicklung von Grundsatzpolitik.	Durchführung eines Arbeitsseminars über Kapazitätsaufbau und technische Unterstützung für 30 nationale Interessengruppen.

157. Ferner ist darauf hinzuweisen, dass:

- die folgenden Länder dreigliedrige Tagungen oder Seminare über Soziale Sicherheit durchgeführt haben: Fidschi, Indonesien, Kiribati, Salomon-Inseln, Samoa, Vanuatu.
- die Philippinen eine Konferenz über die Ausweitung der sozialen Krankenversicherung auf die informelle Wirtschaft veranstalteten.

Indikator iv): Mitgliedstaaten treffen Maßnahmen, um die Lenkung und Verwaltung der Systeme des sozialen Schutzes zu verbessern oder den guten Standard der Lenkung und Verwaltung aufrecht zu erhalten

Zielvorgabe: 15 Länder.

Ergebnis: 14 Länder und zwei regionale Gruppen.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Chile: Anwendung des versicherungsmathematischen Modells der IAO für Simulationen und Prognosen über die Rentenreform durch das Finanzministerium. Verbesserung der Fähigkeit der wichtigsten Mitarbeiter zum Einsatz des Modells.	Entwicklung des Projektionsmodells für Chile. Erstellung einer Finanzanalyse des Vorschlags für die Rentenreform sowie Ausbildung am Arbeitsplatz für Mitarbeiter des Finanzministeriums.
China: Provinzen leiteten versicherungsmathematische Evaluierungen ihrer Rentensysteme in die Wege. Verstärkung der versicherungsmathematischen Fähigkeiten von Bediensteten des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit der Verwaltung der Sozialversicherung.	Bereitstellung von technischer Unterstützung bei der Entwicklung des versicherungsmathematischen Modells und Kapazitätsaufbau von Personal.
Ghana: Prüfung der versicherungsmathematischen Bewertung der Anstalt für Soziale Sicherheit und Landesversicherung zur Verbesserung von Lenkung und Verwaltung des Systems.	Unterstützung bei der Peer-Review und der Zertifizierung des von den nationalen Versicherungsmathematikern erstellten Berichts über die versicherungsmathematische Bewertung.
Griechenland: Die Griechische Nationale Versicherungsmathematische Aufsichtsbehörde (NAA) verbessert gegenwärtig ihre Fähigkeit zur versicherungsmathematischen Bewertung staatlicher Rentensysteme.	Technische Unterstützung bei der Organisation der Datenerfassung und Analyse und Vorbereitung des versicherungsmathematischen Modells. Ausbildung von Personal der NAA in Bezug auf die Entwicklung und den Einsatz von Instrumenten für finanzielle Evaluierungen.
Jordanien: Die Anstalt für Soziale Sicherheit schloss eine versicherungsmathematische Zwischenbewertung und Kostenschätzung vorgeschlagener Reformoptionen ab.	Durchführung einer versicherungsmathematischen Bewertung und eines Verwaltungsaudits sowie Kapazitätsaufbau zur Verbesserung des versicherungsmathematischen Fachwissens der Anstalt für Soziale Sicherheit.
Kuwait: Die Öffentliche Anstalt für Soziale Sicherheit von Kuwait schloss eine versicherungsmathematische Bewertung ihrer Systeme ab.	Durchführung der versicherungsmathematischen Bewertung und Erteilung von Empfehlungen zur Verbesserung von Leistungen und der finanziellen Lenkung und Verwaltung.
Nicaragua: Das Nicaraguanische Institut für Soziale Sicherheit nahm das versicherungsmathematische Modell der IAO an und schloss eine finanzielle Analyse von Reformoptionen zur Gewährleistung einer guten Lenkung und Verwaltung ab.	Technische Unterstützung bei der Entwicklung des versicherungsmathematischen Modells und der finanziellen Evaluierung des Systems und bei Reformvorschlägen.
Niederlande (Aruba): Die Arubanische Bank für Sozialversicherung empfahl der Regierung, die Beitragsbemessungsgrenze anzuheben und schrittweise das Rentenalter auf 65 Jahre zu erhöhen.	Erstellung eines Ad-hoc-Fachberichts als Anschlussmaßnahme zu der von der IAO seit 2003 erbrachten technischen Unterstützung. Erstellung einer Analyse des Reformszenarios.
Nigeria: Die Sozialversicherungskasse Nigerias nahm eine versicherungsmathematische Bewertung vor, um die finanzielle Analyse des Übergangs zu den neu festgelegten Beitragssystemen zu ermöglichen.	Unterstützung bei der versicherungsmathematischen Evaluierung von bei der Kasse aufgelaufener Verbindlichkeiten gemäß dem neuen Rentensystem und Erteilung finanzieller Empfehlungen.
Vereinigte Republik Tansania: Versicherungsmathematiker des Pensionsfonds für den öffentlichen Dienst nahmen eine versicherungsmathematische Bewertung	Durchführung einer sechswöchigen Schulung, versicherungsmathematische Bewertung der Kasse an Ort und Stelle und Erstellung einer technischen Notiz.

Ergebnis	Beitrag der IAO
des Systems vor und erhielten eine Schulung in Bewertungstechniken. Erhöhte Sensibilisierung politischer Entscheidungsträger für Trends bei den staatlichen Ausgaben für Status-quo-Bestimmungen im Hinblick auf die Reform des Sozialschutzsystems.	
Thailand: Prüfung des Entschädigungssystems für Arbeitsunfälle. Ergriff Maßnahmen zur Durchführung von Empfehlungen des dem Amt für Soziale Sicherheit unterbreiteten versicherungsmathematischen Berichts.	Versicherungsmathematische Beratung über die Klassifikation der Wirtschaftszweige in Thailand.
Trinidad und Tobago: Das Landesversicherungsamt änderte seine Rechtsbestimmungen zur Einführung von angepassten Beitragssätzen, Verdienstklassen für die Rentenberechnung auf der Basis des indexierten Lebensinkommens und die Rentenindexierung. Die Mindestrente wurde stark angehoben.	Durchführung der versicherungsmathematischen Bewertung des nationalen Versicherungssystems, Erteilung von Empfehlungen zur Verbesserung der Durchführung und der finanziellen Lenkung und Verwaltung sowie Kapazitätsaufbau von Bediensteten. Abschluss eines Verwaltungsaudits und einer Durchführbarkeitsstudie. Das Orientierungspapier wurde von der Regierung nationalen Interessengruppen vorgestellt.
Tunesien: Das System der Sozialen Sicherheit und das Forschungszentrum für Soziale Sicherheit verwendeten das versicherungsmathematische Modell der IAO.	Fachberatung zur versicherungsmathematischen Analyse und Entwicklung des versicherungsmathematischen Modells.
Zypern: Abschluss einer finanziellen Analyse der verschiedenen vorgeschlagenen Reformszenarien für das Zypriotische Sozialversicherungssystem durch das Ministerium für Sozialversicherung.	Unterstützung bei der Entwicklung und der finanziellen Analyse der Reformszenarien und Bereitstellung von Ausbildung.
ASEAN-Länder: Mehrere Mitgliedstaaten unterzeichneten und übernahmen die ASEAN-Erklärung über den Schutz und die Förderung der Rechte von Arbeitsmigranten.	Erteilung von Fachberatung im Rahmen eines Migrationsprojekts für Asien.
Karibische Inseln: Stärkere Sensibilisierung und Erweiterung der Kenntnisse der Leiter von Institutionen der Sozialen Sicherheit der CARICOM über den Schutz bei arbeitsbedingten Verletzungen durch staatliche und private Versicherungen im Hinblick auf die Reform ihrer jeweiligen nationalen Systeme.	Durchführung einer Bewertungsanalyse, Erteilung von Empfehlungen und Überprüfung internationaler vorbildlicher Praktiken für die CARICOM-Tagung.

Indikator v): Mitgliedstaaten in Krisensituationen halten ein Mindestniveau des Schutzes für krisenbetroffene Bevölkerungsgruppen aufrecht

Zielvorgabe: Drei Länder.

Ergebnis: Drei Länder.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Irak: Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines neuen Systems der Sozialen Sicherheit als Ersatz für Barzahlungen im Notfall.	Rechtliche und grundsatzpolitische Beratung und dreigliedriger Kapazitätsaufbau zur Einführung des neuen Systems der Sozialen Sicherheit entsprechend den Normen und Grundsätzen der IAO.
Nepal: Erhöhung der Altersbeihilfe, auch für betroffene Bevölkerungsgruppen.	IAA-Studie bestätigte die Finanzierbarkeit der grundlegenden Barzahlungen an schutzbedürftige Teile der Bevölkerung.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Sri Lanka: Überprüfung des nationalen Aktionsplans für Soziale Sicherheit im Hinblick auf die Gewährleistung der Relevanz für die arme und schutzbedürftige (einschließlich der vom Tsunami betroffene) Bevölkerung.	Zusammenarbeit mit der Weltbank bei der Prüfung der Sozialen Sicherheit, die Vorschläge für die Versorgung betroffener Bevölkerungsgruppen beinhaltete.

Lenkung und Verwaltung der Sozialen Sicherheit in Trinidad und Tobago

2007 schloss die IAO die Siebte Versicherungsmathematische Überprüfung des Nationalen Versicherungssystems von Trinidad und Tobago (NIBTT) ab. Im System sind etwa 461.870 aktive Beitragszahler, ungefähr 72 Prozent der Erwerbsbevölkerung, versichert (zur Zeit sind nur die Arbeitnehmer versichert).

Die versicherungsmathematische Bewertung ermöglichte es den Managern des Systems, die langfristige finanzielle Gesundheit des Systems zu bestimmen, und enthielt Verbesserungsvorschläge. Im Rahmen des Projekts wurde das Modell der IAO für die Rentenbewertung unter voller Mitwirkung des leitenden Versicherungsmathematikers des NIBTT angewandt. Dieser ist nun für den Einsatz des IAA-Modells voll ausgebildet. Das NIBTT akzeptierte weitgehend die Empfehlungen der IAO und legte sie der Regierung zur Genehmigung vor.

Neben der Überprüfung wurden grundsatzpolitische Maßnahmen und Optionen für die vorgeschlagene Ausweitung der Sozialen Sicherheit auf die selbständig Erwerbstätigen entwickelt. Der Vorschlag bezieht sich auf Rechtsvorschriften (auf der Grundlage der Regelungen des Systems und vorhandener Arbeitsgesetze), Verwaltung und finanzielle Beratung im Zusammenhang mit der Erweiterung.

Operatives Ziel 3b: Wirksamer Arbeitnehmerschutz

Von IAO-Mitgliedsgruppen werden Arbeitnehmerschutzmaßnahmen und -programme auf Landes- und Unternehmensebene in der formellen und informellen Wirtschaft entwickelt und durchgeführt.

Mittel für den wirksamen Arbeitnehmerschutz für 2006-07 (US\$)	
Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalt	48.099.243
Sondermittelausgaben *	29.668.103
Ausgaben aus dem Überschuss von 2000-01	22.253
Insgesamt	77.789.599
* Ohne Gemeinkosten und Rücklagen für Kostensteigerungen und unvorhergesehene Ausgaben. Und ohne übergreifende Tätigkeiten.	

Ergebnis 3b.1: Verbesselter Arbeitnehmerschutz in der formellen und informellen Wirtschaft

Mitgliedsgruppen verstärken ihre Maßnahmen und Kapazitäten zur Umsetzung der in internationalen Arbeitsnormen verankerten Prinzipien und Rechte, um bessere Arbeitsbedingungen sowie Beschäftigung und Arbeitsschutz zu fördern.

Überblick

158. Die Entwicklung und Durchführung von Arbeitsschutznormen bildeten in der Zweijahresperiode eine wichtige Komponente der IAO-Arbeit. Hierzu gehörte auch die Annahme des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, das einen wesentlichen Schritt zur Förderung einer Kultur des präventiven Arbeitsschutzes in Ländern darstellt. Das Übereinkommen erhielt internationale Unterstützung auf der Tagung der Arbeitsminister der ASEAN Plus Drei (2006) und durch die neu eingeführte Arbeitsschutzstrategie der EU. Ferner wurde eine umfangreiche technische Unterstützung in Form dreigliedriger Arbeitsseminare in den arabischen Staaten und in Asien geboten, um die Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Durchführung des Übereinkommens zu verbessern.

159. Auf Landesebene wurde eine wachsende Anzahl innerstaatlicher Arbeitsschutzprofile entwickelt, ein Anzeichen dafür, dass Mitgliedstaaten Schritte zur Durchführung des Übereinkommens in die Wege geleitet hatten. Die 16 Ratifikationen von Arbeitsschutzübereinkommen und die umfassende Beteiligung (mehr als 100 Mitgliedstaaten) am Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz waren auch positive Anzeichen, die auf die Bereitschaft von Mitgliedstaaten hindeuteten, in diesem Bereich Maßnahmen zu ergreifen.

160. Für die Stärkung der Fähigkeit von Arbeitsaufsichtsämtern wurde umfassende technische Unterstützung gewährt. In den meisten südosteuropäischen Ländern wurden Ausbildungsmaßnahmen durchgeführt, und Handbücher für Arbeitsaufsichtsbeamte wurden in lokale Sprachen übersetzt. In Kasachstan und Lettland führten Audits von Arbeitsaufsichtsämtern zu tiefgreifenden Reformen von Aufsichtssystemen. Als Folgemaßnahme zur Aussprache des Verwaltungsrats im März 2006 (GB297/ESP/3) über Probleme und mögliche Maßnahmen im Zusammenhang mit der Arbeitsaufsicht wird eine internationale Strategie zur Unterstützung der Modernisierung der Arbeitsaufsicht entwickelt.

161. Es ist zwar belegt, dass IAO-Strategien zu positiven Ergebnissen führen, die wichtigste Herausforderung besteht jedoch nach wie vor darin, das Engagement staatlicher Stellen zum Ergreifen von Maßnahmen herbeizuführen, mit denen schrittweise ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld geschaffen werden kann. Eine starke Mobilisierung von Mitgliedsgruppen durch nationalen Dialog und das Engagement der höchsten zuständigen Entscheidungsbehörden ist

erforderlich, um die Bemühungen der IAO zu unterstützen und die Mobilisierung von Ressourcen zu erleichtern.

162. Unterstützt wurde die Arbeit der IAO durch ein umfangreiches Forschungsprogramm über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, das umfassende Vergleichsdaten zu den wichtigsten Fragen generierte. Die Forschungsarbeiten dienten als Grundlage für Förderarbeit und grundsatzpolitische Beratung auf verschiedenen nationalen und internationalen Foren. Diese Förderarbeit und Beratung wurde auch für Mitgliedsgruppen erbracht. Die Forschungstätigkeiten umfassten ferner ein umfangreiches Projekt, das die Globalisierung in Asien und im Pazifischen Raum untersuchte, sowie einen neuen Bericht mit dem Titel *Working time around the world* mit einem Novum, namentlich einer vergleichenden Analyse von Gesetzen, tatsächlicher Arbeitszeit und grundsatzpolitischer Maßnahmen zur Arbeitszeit in 50 Ländern. Die häufig genutzte WISE-Methodologie wurde aktualisiert, und die WIND-Methodologie wurde weiterentwickelt und auf neue Bereiche ausgedehnt.

Indikatoren

Indikator i): Mitgliedstaaten erweitern ihre Wissensbasis in Bezug auf die in bestimmten Übereinkommen und Empfehlungen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verankerten wesentlichen Prinzipien und Regeln und verbessern nationale Arbeitsschutzsysteme

Zielvorgabe: 32 Länder.

Ergebnis: 42 Länder, ein Gebiet und zwei Regionen (einige werden in mehr als einer Kategorie aufgeführt).

163. Das Übereinkommen über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz und die dazugehörige Empfehlung, die im Juni 2006 angenommen wurden, fördern u.a. die Entwicklung von nationalen Arbeitsschutzprogrammen und Präventivmaßnahmen zur Schaffung sichererer und gesünderer Arbeitsplätze. Dies war die Grundlage für die folgenden Maßnahmen:

- Siebzehn Länder und ein Gebiet entwickelten nationale Arbeitsschutzprofile: Algerien, Aserbaidschan (aktualisiert), Barbados, Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Gabun, Jamaika, Kambodscha, Laotische Demokratische Volksrepublik, Republik Moldau, Montenegro, Rumänien, Serbien, Surinam, Trinidad und Tobago, Usbekistan (aktualisiert) sowie Kosovo (Serbien).
- Achtzehn Länder und zwei Regionen verbesserten ihre Wissensbasis über IAO-Übereinkommen und ähnliche Themen: Afghanistan, Burkina Faso, Peru, Sambia (Nr. 187); China (Nr. 155, Arbeitszeit, Löhne, Mutterschutz); Kroatien (Nr. 183); Ägypten, Äthiopien (Nr. 187); Republik Moldau (Nr. 181); Montenegro (Nr. 183); Niger (Nr. 187, Lohnfragen); Seschellen (Nr. 187); Slowenien (Nr. 183); Sri Lanka, Vietnam (Lohnfragen); Sudan (Nr. 170 und 187); Togo (Nr. 187); Tunesien (Arbeitszeit); Region Arabische Staaten (Nr. 187); Region Asien (Nr. 187, WISE, WIND).
- Zehn Länder verbesserten ihre Wissensbasis über Arbeitsschutzfragen in einem bestimmten Sektor: Äthiopien (Blumenzucht, Baumwolle und Textilien); China (Kohlebergbau); Eritrea (Bergbau); Gabun (Ölindustrie); Kenia, Saudi-Arabien (Verhütung von industriellen Störfällen); Südafrika (Baustellen); Vereinigte Republik Tansania, Uganda (Baugewerbe); Uruguay (Forstwirtschaft).
- Vier Länder verbesserten ihre Wissensbasis über ILO/OSH 2001: Indonesien, Mauritius, Usbekistan, Vietnam.

164. Spezifische Beispiele für diesen Indikator sind u.a.:

Ergebnis	Beitrag der IAO
Bosnien-Herzegowina: Entwicklung und Vereinbarung nationaler Arbeitsschutzprofile auf einer dreigliedrigen Grundlage. Laufender Prozess für die Annahme der Profile und des nationalen Arbeitsschutzprogramms. Verabschiedung von Arbeitsschutzgesetzen in der Föderation Bosnien-Herzegowina (FBiH) und Entwurf von Arbeitsschutzgesetzen in der Republik Srpska. China: Der Chinesische Unternehmensverband (CEC) verbesserte seine Wissensbasis über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, u.a. über Arbeitszeit, Löhne und Mutterschutz. Kambodscha: Erstellung eines nationalen Arbeitsschutzprofils/Arbeitsschutzprogramms auf einer dreigliedrigen Basis. Stärkung nationaler Arbeitsschutzsysteme durch Einbeziehung von Arbeitsschutzübereinkommen und jüngsten Arbeitsschutzerfahrungen in Asien. Einführung eines nationalen Arbeitsschutztages. Kroatien, Montenegro, Slowenien: Arbeitnehmerverbände erreichten ein besseres Verständnis der Übereinkommen über den Mutterschutz. Stärkung der Kapazität zur Entwicklung von Schlüsselbotschaften für Kampagnen für einen besseren Mutterschutz und für die Ratifizierung der Übereinkommen in dem jeweiligen Land sowie zur besseren Implementierung des vorhandenen Mutterschutzes. Arbeitnehmerverbände leiteten nationale Kampagnen für die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, in die Wege. Kuba: Schulung von Arbeitsschutzfachleuten durch Arbeitnehmerverbände im Hinblick auf ergänzende Arbeitsschutzaufgaben. Fachleute (Arbeitnehmerverbände) und Techniker/ Inspektoren des Arbeitsministeriums begannen mit der Einführung von IAO-Richtlinien in ihre eigenen Ausbildungsprogramme für risikoreiche Sektoren (Baugewerbe, Landwirtschaft, Elektrizität). Laotische Demokratische Volksrepublik: Fertigstellung und Veröffentlichung des nationalen Arbeitsschutzprofils. Seschellen: Erstellung des nationalen Arbeitsschutzprofils in Absprache mit Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und Entwurf einer nationalen Arbeitsschutzpolitik und eines nationalen Arbeitsschutzprogramms.	Umfassende Prüfung und ausführliche Kommentare zu beiden Entwürfen der Arbeitsschutzgesetze. Teilnahme an dreigliedrigen Arbeitsseminaren zur Erörterung von Grundsätzen des modernen Arbeitsschutzrechtes. Technische und finanzielle Unterstützung beim Entwurf von Arbeitsschutzprofilen. Veranstaltung und Durchführung eines Ausbildungslehrgangs für Unternehmensleiter und Vertreter der Arbeitnehmer aus Mitgliedsfirmen des CEC unter Einsatz neu entwickelter Ausbildungsmodule zur Verbesserung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Erteilung von Beratung zum Entwurf des nationalen Arbeitsschutzprofils und des nationalen Arbeitsschutzprogramms. Ausbildung von staatlichen Bediensteten und Gruppen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die wichtigsten ILO-OSH-Instrumente. Durchführung eines Ausbildungslehrgangs über das Übereinkommen Nr. 183 für Vertreter des Frauenreferats von Arbeitnehmerverbänden aus Südosteuropa. Durchführung von zwei Ausbildungsseminaren über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für den Kubanischen Arbeitnehmerverband und Inspektoren des Arbeitsministeriums unter Einsatz von IAO-Richtlinien über Arbeitsschutzmanagement als maßgebenden Bezugstext. Durchführung einer Reihe von dreigliedrigen Arbeitsseminaren und Konsultationstagungen zur Entwicklung des nationalen Arbeitsschutzprofils und des nationalen Arbeitsschutzprogramms. Bereitstellung von Informationen zum Übereinkommen Nr. 187, zu den wichtigsten Arbeitsschutzurkunden und zur Entwicklung des nationalen Arbeitsschutzprogramms in anderen asiatischen Ländern in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum in Turin. Umfassende technische und finanzielle Unterstützung durch die IAO. Veranstaltung eines nationalen dreigliedrigen Arbeitsseminars und laufende Bereitstellung von Beratungsdiensten für die Erarbeitung von Profil, Grundsatpolitik und Programm. Die Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 152, 155 und 161 führte zur Erstellung des nationalen Arbeitsschutzprofils und erleichterte die Planung von Grundsatpolitik und Programm.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Tunesien: Verbesserung der Wissensbasis der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO über die flexible Arbeitszeit und deren mögliche Anwendung in der Textil- und Konfektionsindustrie.	Veranstaltung von zwei dreigliedrigen Arbeitsseminaren. Präsentationen und Erleichterung des Dialogs zwischen der Regierung und Sozialpartnern.
Vietnam: Verbesserung der Wissensbasis des Arbeitsministeriums in Bezug auf Lohnfragen und insbesondere in Bezug auf Mindestlöhne.	Durchführung eines Seminars über Mindestlohnpolitik und Veranstaltung einer technischen Konsultationstagung.
Region Arabische Staaten: Verbesserung des Verständnisses der Grundsätze und Regeln des Übereinkommens Nr. 187 und Verbesserung der Durchführungskapazität der Mitgliedsgruppen. Stärkung des internationalen Netzwerkes von Arbeitsschutz-Informationszentren. Verbesserung der Fähigkeit von Mitgliedsgruppen zur Verarbeitung und Nutzung von Arbeitsschutzinformationen auf Landes- und Unternehmensebene.	Veranstaltung eines dreigliedrigen Arbeitsseminars über die Förderung des Übereinkommens Nr. 187 und damit im Zusammenhang stehender Urkunden. Durchführung eines Ausbildungslehrganges über die Verarbeitung von Arbeitsschutzinformationen für vorhandene und potentielle Arbeitsschutz-Informationszentren in dieser Region.
Region Asien: Verbesserung der Kenntnisse und der Kapazität eines Netzwerkes von Organisationen in Bezug auf den Einsatz von WISE und WIND zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Produktivität in der formellen und informellen Wirtschaft. Verbesserung des Verständnisses der Grundsätze und Regeln des Übereinkommens Nr. 187. ASEAN entwickelt derzeit nationale Arbeitsschutzstrategien und -programme, die mit dem Übereinkommen Nr. 187 im Einklang stehen.	Einberufung einer Regionaltagung zur Präsentation und Erörterung nationaler Erfahrungen mit der Durchführung partizipatorischer Ansätze für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Produktivität. Bereitstellung von technischer Unterstützung für den Kapazitätsaufbau in Form eines subregionalen Arbeitsseminars über den Arbeitsschutzrahmen.

165. Ferner ist darauf hinzuweisen, dass:

- Fortschritte bei der Entwicklung von Arbeitsschutzprofilen oder einer Situationsanalyse in den folgenden Ländern erzielt wurden: Äthiopien, Bahamas, Barbados, Besetzte Arabische Gebiete, Chile, China, Costa Rica, Dominikanische Republik, Guatemala, Jamaika, Jordanien, Kuba, Mexiko, Surinam, Tadschikistan, Trinidad und Tobago, Tunesien;
- Fortschritte bei der Einrichtung nationaler Arbeitsschutzprogramme im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 187 in den folgenden Ländern erzielt wurden: Albanien, Bulgarien, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Indonesien, Kroatien, Republik Moldau, Montenegro, Rumänien, Serbien, Seschellen, Region Asien und Kosovo (Serbien);
- das weltweite Netzwerk internationaler Arbeitsschutz-Informationszentren verstärkt wurde, u.a. die Kapazität der Mitgliedstaaten, Arbeitsschutzinformationen zu verarbeiten, zu verbreiten und zu nutzen;
- ein Projekt der IAO und der Europäischen Kommission zu einer dreigliedrigen Konferenz führte, auf der die Wissensbasis über ein breites Spektrum von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den 27 Mitgliedstaaten der EU sowie in Kroatien verbessert wurde.

Indikator ii): Mitgliedstaaten wenden Instrumente der IAO an, um Arbeitsbedingungen und die Qualität des Arbeitslebens, vor allem in der informellen Wirtschaft und den ländlichen Gebieten, zu verbessern

Zielvorgabe: Acht Länder.

Ergebnis: Zwölf Länder.

166. Bitte beachten Sie die folgenden Programm-Akronyme in diesem Abschnitt:

WISE – Arbeitsverbesserungen in Kleinbetrieben

WIND – Arbeitsverbesserungen im Rahmen der lokalen Entwicklung

WISH – Arbeitsverbesserungen für ein sicheres Zuhause

WISCON – Arbeitsverbesserungen auf Kleinbaustellen

Ergebnis	Beitrag der IAO
Albanien: Verbesserung der Kapazität zum Einsatz von WISE und Produktivitätssteigerungen durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Kunsthandwerkstätten.	Durchführung eines Lehrgangs für die Ausbildung von Ausbildern für 30 weibliche Unternehmer, einen Arbeitsaufsichtsbeamten und fünf Ausbilder einer Berufsbildungsschule und nichtstaatlicher Organisationen. Übersetzung von WISE-Materialien.
Kambodscha: Ausweitung der Ausbildungstätigkeiten auf Kleinbetriebe, Baustellen, Arbeitsstätten in der informellen Wirtschaft und die Landwirtschaft durch den Einsatz von WISE, WISH und WISCON.	Beratung und Ausbildung über partizipatorische aktionsorientierte Ausbildungsmethoden. Ausbildung von Arbeitsschutzausbildern und Gesundheitstrainern und Integration des Themas HIV/Aids in das Ausbildungsprogramm.
Kirgistan: Genehmigung des dreigliedrigen Nationalen Arbeitsschutzprogramms für die Landwirtschaft als Teil der Modernisierung des nationalen Arbeitsschutzsystems.	Tätigkeiten im Rahmen des WIND-Programms führten zur dreigliedrigen Anerkennung von Arbeitsschutzproblemen und zur Ausarbeitung des nationalen Programms.
Laotische Demokratische Volksrepublik: Ausbildung von Arbeitsschutzausbildern für Kleinbetriebe und das Baugewerbe.	Im Rahmen eines Ausbildungsstipendiums der IAO/Republik Korea erhielten Bedienstete eine Ausbildung für das Nationale Programm. Ausbildung von Arbeitsschutzausbildern unter Einsatz der Programme WISE und WISCON.
Marokko: Dreigliedrige Mitgliedsgruppen nutzten WISE-Ausbildungsmaterialien zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und zur Erhöhung der Produktivität.	Orientierungshilfe in Bezug auf die Entwicklung und Anpassung von Ausbildungsmaterialien. Beteiligung an einem Arbeitsseminar für die Ausbildung von Ausbildern.
Republik Moldau: Verbesserung der Fähigkeit von Kleinbauern in Genossenschaften zur Bewertung von Arbeitsbedingungen.	Entwicklung und Druck (in Zusammenarbeit mit einem EG-Projekt) einer lokalen Fassung des WIND-Ausbildungshandbuchs. Ausbildung von Ausbildern, die nun die WIND-Methodologie fördern.
Mongolei: Der Mongolische Arbeitgeberverband bot unter Einsatz der Programme WISE, WISCON und WIND Kleinbetrieben, Heimarbeitsstätten, dem Baugewerbe und der Landwirtschaft eine Ausbildung für Arbeitsschutzausbilder.	Durchführung von Folgeseminaren für Ausbilder und Weiterbildung für einen Zeitraum von drei Tagen. Einführung von neuen WISE-Materialien.
Philippinen: Agrarreformgemeinden setzten die WIND-Methodologie ein.	Unterstützung des Ministeriums für Agrarreform. Im Rahmen eines Ausbildungsstipendiums der IAO/Republik Korea erhielten Arbeitsschutzbedienstete eine Ausbildung über das Nationale Arbeitsschutzprogramm und partizipatorische Arbeitsschutzausbildungsmethodologien. Die IAO schulte Arbeitsschutzausbilder.
Senegal: Anpassung der WIND-Methodologie, die anschließend von Verbänden für die ländliche Wirtschaftsentwicklung genutzt wurden.	Unterstützung bei der Anpassung der WIND-Materialien.
Tadschikistan: Im Rahmen des „Honig“-Projekts erfolgte der Aufbau eines Imkerzentrums, um über WIND-Ausbildungsmaßnahmen anzubieten. WIND wurde aktiv vom Arbeitgeberverband gefördert.	Kapazitätsaufbau des Arbeitgeberverbands durch den Einsatz des WIND-Handbuchs, Berufsbildung durch die IAO und die SIYB-Methodologie.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Usbekistan: Entwicklung eines modularen Ausbildungslehrgangs für Landwirte auf der Grundlage von WIND und Veranstaltung regionaler Ausbildungslehrgänge.	Erteilung von Beratung und Beteiligung an der Förderung der Ausbildungsprogramme und regionaler Lehrgänge.
Vietnam: Aufbau des Volunteer-Systems von Landwirten auf Provinzebene zur Unterstützung der WIND-Ausbildungstätigkeiten.	Unterstützung bei der Organisation von Seminaren für Ausbildung und Wissensaustausch.

167. Ferner ist auf Folgendes hinzuweisen:

- **Demokratische Republik Kongo:** Das Bergbauministerium entwickelt derzeit eine Strategie zur Anpassung und Nutzung der WISE-Methodologie.
- **Mosambik:** Gegenwärtig wird eine Strategie zur Anpassung und Nutzung der WIND-Methodologie durch Verbände für die lokale Wirtschaftsentwicklung entwickelt.

Indikator iii): IAO-Normen über Arbeitsschutz, Arbeitsaufsicht und Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, einschließlich Löhne, Arbeitszeit und Vereinbarung von Arbeit und Familie, werden von Mitgliedstaaten ratifiziert und angewandt

Zielvorgabe: 25 Länder.

Ergebnis: 41 Länder (einige werden in mehr als einer Kategorie aufgeführt).

168. Sechzehn Länder ratifizierten IAO-Übereinkommen: Algerien (Nr. 155 und 167), Argentinien (Nr. 184), Armenien (Nr. 14 und 132), Brasilien (Nr. 167 und 176), China (Nr. 155), Dominikanische Republik (Nr. 170), Japan (Nr. 187), Kasachstan (Nr. 167), Libanon (Nr. 170), Republik Moldau (Nr. 132), Montenegro (Nr. 13, 14, 45, 106, 119, 136, 139, 148, 155, 161 und 162), Neuseeland (Nr. 155), Paraguay (Nr. 156), Arabische Republik Syrien (Nr. 170), Trinidad und Tobago (Nr. 81 und 150), Zentralafrikanische Republik (Nr. 155).

169. Sieben Länder verabschiedeten neue Gesetze: Bosnien-Herzegowina, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Fidschi, Kiribati, Mexiko, Serbien, Uganda.

170. Sechzehn Länder verbesserten die Arbeitsaufsicht durch die Ausbildung von Arbeitsaufsichtsbeamten und/oder den Einsatz von IAO-Instrumenten: Ägypten, Albanien, Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Fidschi, Kroatien, Kuba, Laotische Demokratische Volksrepublik, Republik Moldau, Montenegro, Rumänien, Saint Vincent und die Grenadinen, Ukraine, Usbekistan, Vietnam.

171. Drei Länder führten Arbeitsschutz-Managementsysteme ein: Armenien (in ausgewählten Unternehmen), Kasachstan (im nationalen Programm), Russische Föderation (ILO-OSH 2001 in vier Unternehmen). In der Russischen Föderation und in zehn GUS-Ländern wurde eine nationale Norm eingeführt, die ILO/OSH 2001 entspricht.

172. Vier Mitgliedstaaten verbesserten nationale Grundsatzmaßnahmen oder Strategien: Costa Rica, Dominikanische Republik, Guatemala, Nigeria (Annahme einer neuen Politik).

173. Drei Mitgliedstaaten richteten Mechanismen zur Verbesserung nationaler Arbeitsschutzsysteme ein: Algerien (neues nationales Arbeitsschutzinstitut), Serbien (neue Direktion), Sri Lanka (integriertes Arbeitsschutzsystem).

174. Sechs Mitgliedstaaten entwickelten nationale Pläne oder Programme: China, Kasachstan, Laotische Demokratische Volksrepublik, Mongolei, Thailand, Vietnam.

175. Zu spezifischen Beispielen für diesen Indikator zählen:

Ergebnis	Beitrag der IAO
China: Entwicklung nationaler Fünfjahrespläne über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, was zu verstärkten Konsultationen, mehr Dialog und einer besseren Koordination des Arbeitsschutzes bei den zuständigen Stellen führte.	Veranstaltung dreigliedriger Arbeitsseminare über Arbeitsschutzvorschriften und Anforderungen internationaler Arbeitsnormen. Erstellung und Präsentation eines technischen Memorandums über den Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes. Veranstaltung eines dreigliedrigen Arbeitsseminars über die Arbeitsschutzaufsicht. Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen zur Förderung des nationalen Arbeitsschutzrahmens. Durchführung von Arbeitsseminaren oder Ausbildungsmaßnahmen über die Arbeitsschutzaufsicht in der Arbeitsstätte, die Risikobewertung und das Risikomanagement in Kohlebergwerken.
Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien: Annahme eines neuen Arbeitsschutzgesetzes auf dreigliedriger Basis. Stärkung der Fähigkeiten von Arbeitsaufsichtsbeamten zur Bewertung des Arbeitsumfelds in Bezug auf Arbeitsschutzgefahren, und Erhöhung von Effizienz und Effektivität der Inspektionen durch den Einsatz von IAO-Instrumenten. Arbeitnehmerverbände entwickeln derzeit Ausbildungspläne.	Für die Regierung und Arbeitnehmerverbände wurde eine umfassende Überprüfung des Entwurfs des Arbeitsschutzgesetzes durchgeführt und ihnen wurden entsprechende Kommentare unterbreitet. Übersetzung und Druck der IAO-Veröffentlichung <i>A toolkit for labour inspectors</i> und von Ausbildungsmaterialien der IAO für Arbeitnehmerverbände.
Dominikanische Republik: Verbesserung nationaler Arbeitsschutzpolitiken und -strategien. Ratifikation des Übereinkommens (Nr. 170) über chemische Stoffe, 1990.	Gestaltung zahlreicher Produkte (nationale Arbeitsschutzprofile und Erhebungen über Arbeitsbedingungen), Unterstützung bei der Entwicklung nationaler Aufzeichnungs- und Meldesysteme. Unterstützung nationaler Arbeitsschutzprogramme in der Landwirtschaft und Durchführung von Ausbildungstätigkeiten für dreigliedrige Mitgliedsgruppen.
Fidschi: Neue Arbeitsgesetze über den Arbeitsschutz verringerten die Zahl von Arbeitsunfällen und beschleunigten die Bearbeitung von Entschädigungsansprüchen von Arbeitnehmern. Mehrere Arbeitsaufsichtsbeamte haben Fortbildungskurse absolviert, u.a. mit Hochschulabschlüssen und postgradualen Studienabschlüssen in Australien.	Fachberatung, darunter ein Papier über Arbeitnehmerentschädigungen und Kommentare zum Gesetz. Durchführung eines Arbeitsseminars über die chemische Sicherheit.
Kasachstan: Das Arbeitsschutzmanagement wurde in das Nationale Arbeitsschutzprogramm aufgenommen. Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988. Neuorganisation der Arbeitsaufsicht auf der Grundlage eines IAA-Audits.	Durchführung von Konsultationen für das Arbeitsschutzrecht und das nationale Arbeitsschutzprofil, was letztlich zum Nationalen Arbeitsschutzprogramm führte. Für Kampagnen und Video-Material wurde auf die Beratung durch die IAO, das Übereinkommen und die Richtlinienammlung über das Bauwesen zurückgegriffen. Konsultationen und zwei Seminare über die Übereinkommen Nr. 167 und 187 und ILO-OSH 2001. Genehmigung der Empfehlungen des IAA-Arbeitsaufsichtsaudits. Teilweise Berücksichtigung der IAA-Beratung beim neuen Arbeitsgesetz.
Laotische Demokratische Volksrepublik: Annahme des ersten nationalen Arbeitsschutzprogramms. Stärkung der Aufsichtsfähigkeiten der Arbeitsaufsichtsbeamten in Fertigungsbetrieben und Baustellen.	Annahme des Programms als Ergebnis der technischen Beratung beim Entwurf und der Annahme des nationalen Arbeitsschutzprofils. Arbeitsaufsichtsbeamte erhielten eine Ausbildung in der Anwendung von WISE und WISCON auf kleinen Baustellen.
Mongolei: Die staatliche Aufsichtsbehörde erarbeitete ein Handbuch für eine integrierte Arbeitsaufsicht und legte eine Durchführungs politik fest. Annahme eines nationalen Arbeitsschutz-Aktionsplans. Veröffentlichung des Arbeitsschutzprofils und Durchführung eines nationalen	Nationalen Stellen wurden Kommentare zum Arbeitsschutzrecht unterbreitet. Lieferung fachlicher Beiträge für die Arbeitsaufsicht und das nationale Arbeitsschutzprogramm. Das IAA-Arbeitsaufsichtsaudit führte zur Entwicklung des Handbuchs.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Arbeitsschutzprogramms. Das Ministerium für Sozialfürsorge und Arbeit prüft derzeit den Entwurf von Arbeitsschutzrechtsvorschriften zwecks Berücksichtigung der Normen des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006.	
Nigeria: Annahme einer nationalen Arbeitsschutzpolitik.	Lieferte Fachbeiträge und bot Mitgliedsgruppen, Partnern und anderen Interessengruppen Orientierungshilfe in Bezug auf den Entwurf der Arbeitsschutzpolitik, wobei auf relevante IAO-Übereinkommen und -empfehlungen zurückgegriffen wurde.
Serbien: Verabschiedung eines neuen Gesetzes über die Arbeitsaufsicht. Arbeitsaufsichtsbeamte greifen nun bei der Bewertung der Arbeitsumwelt in Bezug auf Arbeitsschutzgefahren auf IAO-Methoden und -instrumente zurück. Einrichtung einer neuen Arbeitsschutz-Direktion zur Überwachung der neuen nationalen Arbeitsschutzpolitik.	Prüfung des Arbeitsschutzgesetzes und Abgabe diesbezüglicher Kommentare. Übersetzung und Druck einer lokalen Version der IAA-Veröffentlichung <i>A toolkit for labour inspectors</i> . Einrichtung einer Arbeitsschutz-Direktion als Ergebnis eines früheren Projekts über die Entwicklung einer Arbeitsaufsicht. Übersetzung und Druck der IAO-Richtliniensammlung über Sicherheit und Gesundheit in der Eisen- und Stahlindustrie.

176. Die IAO weist ferner auf die folgenden noch nicht abgeschlossenen Arbeiten hin:

- Gegenwärtig werden in drei Ländern Rechtsvorschriften entworfen, geprüft oder fertiggestellt: Mongolei, Sri Lanka, Thailand.
- In einem Land ist der Prozess zur Verabschiedung von Gesetzen eingeleitet worden: Thailand.

Neue Arbeitsschutznormen für Unternehmen in GUS-Ländern

Bemühungen der GUS-Staaten zur Behandlung von Gesundheits- und Sicherheitsfragen auf Unternehmensebene wurden gestärkt durch die Annahme einer neuen zwischenstaatlichen Arbeitsschutznorm (GOST 12.0.230-2007) im Jahr 2007. Die neue Norm ist mit der Norm ILO-OSH 2001 identisch, die Richtlinien und praktische Anwendungsmaßnahmen sowohl für die Landes- und Organisationsebene enthält, und sie ist in der Russischen Föderation und zehn anderen GUS-Ländern gebilligt worden. Die Norm ILO-OSH 2001 wurde in vier russischen Pilotunternehmen, in das nationale Arbeitsschutzprogramm Kasachstans und in ausgewählten Unternehmen Armeniens eingeführt.

Ergebnis 3b.2: Dreigliedrige Aktionen zu Arbeitsmigrationen

Mitgliedsgruppen verstärken ihre Mitwirkung an der Gestaltung und Durchführung wirksamer an Rechten orientierter und geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigender Grundsatzmaßnahmen und Praktiken für die Gestaltung von Arbeitsmigrationen in Übereinstimmung mit den Schlussfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz 2004.

Überblick

177. In der Strategieerklärung von Programm und Haushalt 2006-07 wurden Lücken in Arbeitsmigrationspolitiken ermittelt. Dementsprechend konzentrierte sich die Arbeit der IAO im Bereich der Migration darauf, eine größere grundsatzpolitische Kohärenz zum Erzielen der gewünschten Ergebnisse zu schaffen. Nachstehend werden die wichtigsten Aspekte dieser Tätigkeit und die diesbezüglichen Ergebnisse genannt:

- die Entwicklung und Stärkung administrativer und institutioneller Fähigkeiten in den Arbeitsministerien Jordaniens und Nigerias für ein besseres Management der Arbeitsmigration;
- die Einleitung von Prozessen zur Einbeziehung von Sozialpartnern in Konsultationen über die Gestaltung der Migrationspolitik;
- das Erreichen der Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, durch sechs Mitgliedstaaten sowie die Ratifizierung der Internationalen Konvention der VN zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen;
- Sicherung des Engagements von Aufnahmeländern zur aktiven Bekämpfung der Diskriminierung von Migranten (Frankreich und Schweden);
- die Entwicklung von Instrumenten, um Mitgliedstaaten bei der Gestaltung der Arbeitsmigrationspolitik zu unterstützen, z. B. das Handbuch über die Einführung wirksamer Arbeitsmigrationsmaßnahmen in Herkunfts- und Zielländern, in dem als Anleitung für die Gestaltung von Grundsatzpolitik wirksame Maßnahmen und Praktiken analysiert und konkrete Beispiele herangezogen werden.

178. Die Arbeitsmigration gewinnt in einer sich globalisierenden Welt zunehmend an Bedeutung, und viele Länder haben die IAO um Unterstützung bei der Entwicklung institutioneller Kapazität zur besseren Steuerung dieser Migrationsströme gebeten. Die unterschiedlichen Kontexte der Migrationen machen es erforderlich, die Maßnahmen jeder einzelnen Situation anzupassen. Somit gibt es bei den erreichten Ergebnissen je nach Land Unterschiede. Um hier Abhilfe zu schaffen, nahmen IAO-Mitgliedsgruppen den Multilateralen Rahmen der IAO für Arbeitsmigration an. Dieses grundsatzpolitische Instrument unterstützt Mitgliedstaaten bei der Gestaltung wirksamer Arbeitsmigrationsmaßnahmen dadurch, dass es eine Reihe nicht bindender Grundsätze und Leitlinien bietet, die einen rechtbasierten Ansatz betonen.

179. Es entstehen neue Problemfelder, und die IAO muss ihre Fähigkeit zu entsprechenden Reaktionen verbessern. Gegenwärtig werden Forschungsarbeiten über Arbeitsmigranten in der informellen Wirtschaft durchgeführt. Die IAO beginnt ferner damit, ihr Wissen und ihre Forschungstätigkeiten zu erweitern, um sich besser mit der Steuerung der befristeten Zuwanderung zu befassen. Zur Erfassung umfassenderer Daten über Migrationen wurde eine ergänzende der Arbeitsmarkterhebung entwickelt und in drei Mitgliedstaaten durchgeführt.

180. Es ist zu erwarten, dass die Zahl der Länder, die in Bezug auf Grundsatzpolitik um Unterstützung ersuchen, steigen wird und dass so die derzeit zur Verfügung stehenden Mittel übermäßig beansprucht werden. Dementsprechend wird es erforderlich sein, bescheidenere Zielvorgaben vorzusehen und die Arbeit innerhalb der Organisation besser zu koordinieren.

Indikatoren

Indikator i): Mitgliedstaaten entwickeln Politiken und Programme zum Schutz der Rechte und zur Gleichbehandlung von Wanderarbeitnehmern und gegen den Handel mit ihnen

Zielvorgabe: 20 Länder, in denen grundsatzpolitische Beratungsdienste und technische Unterstützung durch die IAO zur Entwicklung der institutionellen und administrativen Fähigkeit und zu konkreten Interventionen für den Schutz von Wanderarbeitnehmern geführt haben.

Ergebnis: 20 Länder.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Afghanistan: Das Ministerium für Arbeit, Soziale Angelegenheiten, Märtyrer und Behinderte (MoLSAMD) leitete ein befristetes Arbeitsmigrationsprogramm in die Wege und erteilte einer Vermittlungsagentur eine Lizenz.	Unterstützung beim Aufbau einer Arbeitsmigrationsstelle im MoLSAMD. Übersetzung der IAO-Übereinkommen über Wanderarbeitnehmer und des Multilateralen Rahmen der IAO für Arbeitsmigration. Durchführung von Ausbildungslehrgängen und Veranstaltung einer Studienreise zu den Philippinen für Bedienstete des MoLSAMD und des Außen- und Innenministeriums.
Ägypten und Ecuador: Implementierung eines statistischen Moduls über Arbeitsmigrationen zur Erfassung umfassender Daten über internationale Migrationen als Hilfe bei der Politikgestaltung.	Entwicklung und Anwendung des ergänzenden Moduls (über Migrationen) auf die Arbeitsmarkterhebung.
Albanien: Ratifikation des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, und der Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen. Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen, gleichstellungsorientierte Migrationspolitiken zu entwickeln und sich mit den Beschäftigungsbedürfnissen derzeitiger und möglicher Opfer des Menschenhandels zu befassen.	Erteilung von Kommentaren und Beratung zu Rechtsvorschriften über Einwanderung und private Arbeitsvermittler. Entwicklung von Ausbildungshandbüchern und Durchführung von Arbeitsseminaren über die Steuerung von Migrationen und die Berichterstattung über die Übereinkommen Nr. 97 und 143. Übersetzung von Ausbildungsmaterialien und Leitfäden der IAO.
Argentinien: Ratifikation der Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen.	Konsultations- und Fördertätigkeiten in Bezug auf die Ratifikation internationaler Normen.
Armenien: Ratifikation des Übereinkommens (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975. Implementierung eines statistischen Moduls über Arbeitsmigration zur Erfassung von Daten über Migration für die Politikgestaltung.	Beteiligung an Folgekonsultationen (auf der Grundlage früherer Tätigkeiten) mit dem Ministerium für Migration und Flüchtlinge. Entwicklung und Anwendung des ergänzenden Moduls (über Migration) auf die Arbeitsmarkterhebung.
Indonesien: Annahme und Umsetzung nationaler Pläne zur Bekämpfung von Zwangsarbeit und Menschenhandel. Nichtstaatliche Organisationen, Verbände von Wanderarbeitnehmern und staatliche Stellen (die sich dem Konsortium für die Verteidigung indonesischer Wanderarbeitnehmer, Kopbumi, angeschlossen haben) boten Wanderarbeitnehmern und ihren Familien Dienstleistungen durch rechtlich geschulte Fachpersonen und eine kaufmännische Ausbildung.	Durchführung von Studien zur Prüfung von Politik und Rechtsvorschriften für die Ausarbeitung nationaler Aktionspläne und eine bessere Durchführung örtlicher Verordnungen zum Schutz von Wanderarbeitnehmern. Ausbildung von Organisationen, die mit Wanderarbeitnehmern in ausgewählten Distrikten arbeiten.
Jordanien: Das Arbeitsministerium schuf eine Abteilung für Migration.	Erteilung von grundsatzpolitischer Beratung über das Erreichen von Kohärenz bei der Steuerung der Arbeitsmigration, u.a. Festlegung der Struktur der Abteilung für Migration, ihrer verschiedenen Funktionen und des Arbeitsauftrags für die Tätigkeiten der Einheiten, aus denen sich die Abteilung zusammensetzt.
Kasachstan: Entwurf der „Migrationspolitik der Republik Kasachstan für 2007-15“ und Vorlage des Entwurfs an das Kabinett.	Beratung und Kommentierung des Entwurfs des Konzeptpapiers für Migrationspolitiken.
Laotische Demokratische Volksrepublik: Verbesserung der Fähigkeit von Regierung und Sozialpartnern zur Gewährleistung einer sicheren, auf Gleichbehandlung fußenden Steuerung der Arbeitsmigration, transparenter Einstellungsprozesse und der Gleichbehandlung von Wanderarbeitnehmern.	Entwicklung von Ausbildungs- und Fördermaterialien für Mitgliedsgruppen über internationale Arbeitsnormen und die Rechte und den Schutz von Wanderarbeitnehmern. Erteilung von fachlicher Beratung und Beiträge zur Aufklärung über auf Rechten basierende Ansätze auf von der IAO unterstützten Konsultationstagungen und Seminaren.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Libanon: Einrichtung eines Lenkungsausschusses zum Schutz von als Hausangestellte arbeitenden Migranten. Der Ausschuss, dem Vertreter aus Ministerien, VN-Organisationen, nichtstaatlichen Organisationen und der Zivilgesellschaft angehören, wird vom Arbeitsministerium geleitet und umfasst. Mauretanien: Ratifikation der Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen. Konsolidierung des nationalen dreigliedrigen beratenden Ausschusses für Arbeitsmigration. Republik Moldau: Entwicklung eines Nationalen Überweisungssystems zum Schutz und zur Unterstützung von Opfern des Menschenhandels. Entwurf eines nationalen Aktionsplans zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und eines Aktionsplans über die Durchführung des Übereinkommens (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949. Nigeria: Das Ministerium für Arbeit und Produktivität richtete eine Migrationsstelle zur Steuerung von Aus- und Einwanderung. Philippinen: Ratifikation des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975. Simbabwe: Einsetzung eines interministeriellen Migrationsausschusses. Tadschikistan: Ratifikation des Übereinkommens (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975. Thailand: Als Folgemaßnahme zur Phuket-Erklärung Stärkung der Fähigkeit des Gewerkschaftsbunds, myanmarischen Wanderarbeitnehmern und ihren Arbeitnehmerverbänden Hilfestellung zu leisten. Uganda: Annahme nationaler Vorschriften über die Einstellung ugandischer Wanderarbeitnehmer für eine Beschäftigung im Ausland (Vorschriften 2005-06).	Fachberatung, Sensibilisierungskampagnen und Ausbildungsseminare. Eine Publikation über die Rechte von als Hausangestellte arbeitenden Wanderarbeitnehmern wird derzeit fertiggestellt. Technische Zusammenarbeit, Forschung, Beratungsdienste und Erarbeitung von Politiken über die Regelung der Arbeitsmigration in Zusammenarbeit mit der Regierung und den Sozialpartnern. Spezifische Beratung in Bezug auf die Ratifizierung relevanter Übereinkommen. Durchführung eines dreigliedrigen nationalen Seminars zur Erörterung der Umsetzung von Forschungs- und politischen Empfehlungen. Fachberatung und Verknüpfung des Überweisungssystems an Berufsausbildung und Mikrokreditdienstleistungen. Durchführung von Tagungen von Arbeitsuntergruppen, Erstellung von Vorschlagsentwürfen für die Einbeziehung und Veranstaltung öffentlicher Debatten zur Erörterung des nationalen Aktionsplans. Einsetzung einer Sachverständigengruppe über Arbeitsmigrationen und Durchführung ihrer Tagungen. Beratung über das Erreichen einer grundsatzpolitischen Kohärenz bei der Steuerung der Migration, u.a. Festlegung der Struktur der Migrationsstelle, ihrer verschiedenen Funktionen und des Arbeitsauftrags für die Tätigkeiten ihrer Einheiten. Beteiligung an Beratungen mit dem Arbeitsministerium auf der Grundlage früherer Informationen und Fördertätigkeit in Bezug auf die Ratifizierung von IAO-Übereinkommen über Wanderarbeitnehmer. Entwurf eines Projektvorschlags. Unterstützung bei der Planung des Netzwerkes, das die Verbindung zwischen Einstellungszentren und dem Arbeitsministerium herstellt, und bei der Ermittlung und Bereitstellung der erforderlichen Hard- und Software. Durchführung von Aufklärungskampagnen über Übereinkommen. Unterstützung bei der Übersetzung des Übereinkommens. Bereitstellung grundsatzpolitischer Beratung. Übersetzung und Anpassung von Ausbildungsmodulen über Arbeitsmigrationspolitik und Arbeitsmigrationssteuerung. Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen zum Aufbau der Fähigkeiten und zur besseren Zusammenarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in Thailand und Myanmar. Einberufung eines nationalen dreigliedrigen interministeriellen beratenden Ausschusses für Migrationen, der als Anlaufstelle für die Entwicklung der innerstaatlichen Politik

Ergebnis	Beitrag der IAO
Ukraine: Ratifikation von zwei EU-Urkunden über Migrationen und Annahme eines Aktionsplans. Stärkung der Fähigkeit der Öffentlichen Arbeitsverwaltung und der Sozialpartner zum Umgang mit der irregulären Migration.	und Rechtsvorschriften im Kontext der relevanten internationalen Übereinkommen über Wanderarbeitnehmer diente. Seminare für Kapazitätsaufbau und Rundtischgespräche für Mitgliedsgruppen über Migration und IAO-Urkunden. Beratung der Öffentlichen Arbeitsverwaltung in Bezug auf Migration. Durchführung von Pilottätigkeiten in den Bereichen Berufsbildung und Schaffung von Arbeitsplätzen. Veranstaltung von Seminaren zum Aufbau der Kapazität von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in Bezug auf die Behandlung von Migrationsfragen.

181. Ferner sollte auf die folgenden, damit im Zusammenhang stehenden Ergebnisse hingewiesen werden, welche die Grundlage für künftige Interventionen bilden:

- **Frankreich:** Das Arbeitsministerium plant die Durchführung weiterer Maßnahmen zur Verhütung einer Diskriminierung von Wanderarbeitnehmern und Menschen ausländischer Herkunft in der Beschäftigung.
- **Irland:** Aufnahme einer nachdrücklichen Verpflichtung zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Integration in die neue Nationale Sozialpartnerschaftsvereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen Sozialpartnern und Regierung im Bereich der Grundsatzpolitik.
- **Schweden:** Der Integrationsminister plant die Einführung neuer Maßnahmen zur Verhütung einer Diskriminierung in der Beschäftigung.

Einrichtung einer neuen Stelle für Migrationsfragen in Nigeria

Das nigerianische Ministerium für Arbeit und Produktivität ersuchte um die Unterstützung der IAO bei der Evaluierung seiner vorhandenen rechtlichen und administrativen Mechanismen für die Steuerung von Migrationen. Auf der Grundlage der Empfehlung der IAO richtete Nigeria eine Stelle für Migrationsfragen ein. Die Hauptaufgaben dieser Stelle bestehen darin, durch Regelung der Rolle privater Arbeitsvermittler, Förderung des sozialen Dialogs bei der Politikgestaltung, Entwicklung der Arbeitsverwaltung und eines Aufsichtsverfahrens und wirksamer Durchsetzungsmechanismen die Migrationsverwaltung zu verbessern. Die Stelle wird ein statistisches Informationssystem entwickeln und eine Analyse vornehmen sowie dem Minister Grundsatzpapiere unterbreiten um sicherzustellen, dass neben generellen Gesichtspunkten der Arbeits- und Beschäftigungspolitik auch die Migration Berücksichtigung findet.

Ergebnis 3b.3: Nationale Pläne zur Bekämpfung von HIV/Aids in der Welt der Arbeit

Mitgliedsgruppen treffen Maßnahmen, um die sozioökonomischen Auswirkungen von HIV/Aids in der Welt der Arbeit zu mildern.

Überblick

182. Tätigkeiten und Projekte der technischen Zusammenarbeit wurden in mehr als 70 Ländern in allen Regionen durchgeführt und erbrachten spürbare Ergebnisse. Die generelle Einbeziehung von HIV/Aids in andere IAO-Programme und „Joint Ventures“ führte zu konkreten Resultaten, beispielsweise zur Ausbildung von Arbeitsrichtern in Afrika (englisch- und französischsprachige Länder) über für HIV/Aids relevante Rechtsfragen. Einen weiteren wichtigen Schwerpunkt bildete der Kapazitätsaufbau in Unternehmen und im öffentlichen Sektor. Dies trug dazu bei, globale Grundsätze in die Praxis umzusetzen und Ausgangspunkte für einen sozialen Dialog zu schaffen.

183. Die IAO intensivierte ihre Förderarbeit zur Bekämpfung von HIV/Aids am und durch den Arbeitsplatz in enger Zusammenarbeit mit ihren dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, VN-Partnern und sonstigen Interessengruppen außerhalb des Systems der Vereinten Nationen.

184. Beispielsweise wurde mit der Afrikanischen Union eine neue Zusammenarbeit aufgebaut, um Hilfestellung bei der Planung einer Arbeitsplatzpolitik zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit zu leisten. Dank einer aktiven Beteiligung auf internationalen Foren über HIV/Aids wurde auch die Einbeziehung des Arbeitsplatzes und die Mobilisierung von Ressourcen gefördert. In den Jahren 2006-07 wurden zwei wichtige neue Projekte in Angriff genommen.

185. Die Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen des IAA und mit UNAIDS führte zu neuen Instrumenten, z. B.: Employer's organizations & HIV/AIDS, Global reach: how trade unions are responding to AIDS – Case studies of union action, Handbücher für Arbeitsaufsichtsbeamte und Richter und Richtlinien für kleine und mittlere Unternehmen (KMUs). Ferner wurden Arbeiten zur Ausarbeitung einer neuen Norm als Vorbereitung für die Aussprache auf der Internationalen Arbeitskonferenz von 2009 in die Wege geleitet.

186. Zu gewährleisten, dass Arbeitsstätten zum universellen Zugang zu Prävention, Pflege, Behandlung und Unterstützung beitragen, und Präventivmaßnahmen vorzusehen, um Neuinfektionen zu verhüten, ist weiterhin eine der größten Herausforderungen für die IAO. Wenngleich diese Notwendigkeit anerkannt wird, haben in Ländern mit niedriger Prävalenz Sozialpartner und Personal des IAA gelegentlich angesichts anderer dringender Prioritäten Bedenken, sich der Bekämpfung von HIV/Aids zu widmen. In diesem Bereich ist mehr Unterstützung erforderlich.

187. Im Mittelpunkt der HIV/Aids-Strategie der IAO stehen weiterhin spezifische Arbeitsbereiche und die am schlimmsten betroffenen Regionen sowie die Unterstützung dreigliedriger Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung und Durchführung von Programmen. Dementsprechend werden 50 Prozent aller Ressourcen der afrikanischen Region zugewiesen. Das Programm wird auch seine Partnerschaften, insbesondere mit dem Globalen Fonds zur Bekämpfung von Aids, Tuberkulose und Malaria, ausweiten, um IAO-Mitgliedsgruppen dabei zu helfen, Mittel auf Landesebene zu mobilisieren und ihre Reaktion zu verstärken.

Indikatoren

Indikator i): Mitgliedstaaten beziehen eine geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Strategie für die Welt der Arbeit in ihren nationalen Aids-Plan ein

Zielvorgabe: 15 Länder.

Ergebnis: 17 Länder.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Benin: Teil V des Allgemeinen Gesetzes über HIV/Aids verweist auf den Arbeitsplatz und beinhaltet die Grundsätze des Praxisorientierten Leitfadens der IAO. Ferner ist ein geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigender nationaler Aids-Plan vorhanden, der einen Verweis auf den Arbeitsplatz enthält.	Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen wurden in den Jahren 2002-07 durch das HIV/Aids-Ausbildungsprogramm am Arbeitsplatz unterstützt. Dies beinhaltete Folgendes: Kartierung von vorhandenen Grundsatzmaßnahmen, Programmen und zur Verfügung stehendem Quellenmaterial; Entwicklung länderspezifischer Leistungsüberwachungspläne, Erfassung von Basisdaten, Übersetzung und Verbreitung des Praxisorientierten Leitfadens der IAO zu HIV/Aids; Ausbildung von Ansprechpartnern in Unternehmen sowie Einrichtung betrieblicher HIV/Aids-Aktionsausschüsse. Für alle in das Programm einbezogenen Länder wurden dieselben Tätigkeiten durchgeführt.
Belize: Sowohl in der innerstaatlichen Politik zu HIV/Aids als auch im (Entwurf) der nationalen Politik über HIV/Aids und die Welt der Arbeit wird die Gleichstellung der	Siehe Beitrag zu Benin.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Geschlechter als einer der zehn wichtigsten Grundsätze der Reaktion am Arbeitsplatz anerkannt.	
Ghana: Der Nationale Strategische Rahmen bezieht geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Strategien zur Milderung der Auswirkungen von HIV auf Frauen und Kindern ein.	Siehe Beitrag zu Benin.
Indonesien: Die Nationale Aids-Strategie für 2007-10 wurde auf Arbeitsmigranten ausgeweitet und enthält Hinweise auf den Arbeitsplatz und die Gleichstellung der Geschlechter.	Technische Unterstützung für den Nationalen Aids-Ausschuss in Bezug auf die Entwicklung von Grundsatzpolitik und die Durchführung beschäftigungsrelevanter Projekte, um auf die Beschäftigungsbedürfnisse von Menschen einzugehen, die mit HIV leben. Förderkampagne zur Verbesserung der Anerkennung von HIV/Aids als Arbeitsplatzproblem. Dreigliedrigen Partnern und HIV/Aids-Organisationen wurde eine Schulung über den diesbezüglichen Praxisorientierten Leitfadens der IAO geboten.
Kenia: Abschnitt 7(1) des Gesetzes zur Verhütung und Eindämmung von HIV/Aids, 2006, enthält eine geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Arbeitsplatzkomponente, die sich auf den Praxisorientierten Leitfadens der IAO gründet. Ein nationaler zeitgebundener Aktionsplan zur Behandlung von HIV/Aids am Arbeitsplatz ist vorhanden.	Koordination der Zusammenstellung und des Entwurfs des Arbeitsplans und der Beratungen dreigliedriger und sonstiger Partner bei der Billigung des Plans. Gegenwärtig findet eine Evaluierung des nationalen zeitgebundenen Aktionsplans statt.
Kirgistan: Das staatliche Programm für 2006-10 zur Bekämpfung von HIV/Aids und der sozioökonomischen Folgen wurde genehmigt und enthält eine geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Arbeitsplatzkomponente.	Konsultation von Mitgliedsgruppen zu Arbeitsplatzproblemen durch Veranstaltungen zum Aufbau der Kapazität.
Lesotho: Die für die Anwendung der Arbeitsgesetze angenommenen Richtlinien enthalten eine Arbeitsplatzkomponente und stützen sich auf den Praxisorientierten Leitfadens der IAO.	Siehe Beitrag zu Benin.
Mosambik: Entwicklung einer gleichstellungsorientierten nationalen Aids-Politik und eines strategischen Plans.	Unterstützung von Mitgliedsgruppen beim Aufbau der Kapazität von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in besonders schutzbedürftigen Sektoren wie Kleinbetriebe und informeller Sektor.
Nigeria: Die nationale Politik zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit wurde angenommen und enthält ein Kapitel über die Gleichstellung der Geschlechter. Richtlinien für die Durchführung der nationalen Politik wurden entwickelt und verteilt.	Unterstützung beim Entwurf und der ersten Durchführung der Politik und Ausarbeitung von Richtlinien. Ausbildung von staatlichen Bediensteten und Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in Bezug auf die Nutzung des Praxisorientierten Leitfadens der IAO.
Ruanda: Der Entwurf der Arbeitsplatzpolitik zu HIV/Aids wurde der Regierung zur Genehmigung unterbreitet.	Unterstützung bei der Durchführung eines HIV/Aids-Projekts mit dem Schwerpunkt arbeitende Kinder, gemeinsam mit Arbeitgeberverbänden.
Sierra Leone: Annahme einer nationalen Arbeitsplatzpolitik zu HIV/Aids und dem Arbeitsplatz auf der Grundlage des Praxisorientierten Leitfadens der IAO.	Aufklärungstätigkeiten im öffentlichen Sektor zu HIV/Aids als Arbeitsplatzproblem. Schulung von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in den Sektoren Bergbau und Tourismus in Bezug auf die Koordinierung der Reaktion am Arbeitsplatz. Koordinierung der Durchführung von Politiken und Programmen in zwei Bergwerken. Durchführung einer Bewertung zur Ermittlung von Ausbildungsmöglichkeiten für informelle Arbeitnehmer.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Südafrika: Der Nationale Strategische Plan 2007-11 sieht eine gleichstellungsorientierte Arbeitsplatzpolitik mit Schwerpunkt Rechte von Frauen und Mädchen vor.	Unterstützung und Beratung beim Entwurf des Plans und der Einbeziehung der Arbeitsplatzkomponente auf der Grundlage des Praxisorientierten Leitfadens der IAO.
Tadschikistan: Das Nationale Programm für 2007-10 zur Bekämpfung von HIV/Aids in der Republik Tadschikistan enthält eine gleichstellungsorientierte Arbeitsplatzkomponente.	Beratung bei der Ausarbeitung des Nationalen Programms.
Vereinigte Republik Tansania: In sektoralen HIV/Aids-Arbeitsplatzprogrammen, wird auf den Praxisorientierten Leitfaden der IAO hingewiesen (Gesundheitsministerium, Arbeitsministerium, Ministerium für Energie und Mineralien, Banksektor, Telekommunikationen).	Bereitstellung von Anschubfinanzierung, Fachberatung und Materialien/Literatur zur Entwicklung sektoraler Arbeitsplatzprogramme im nationalen multisektoralen strategischen Rahmen.
Thailand: Der Nationale Plan für eine strategische integrierte Prävention und Bekämpfung von HIV und Aids 2007-11 enthält eine gleichstellungsorientierte HIV/Aids-Arbeitsplatzkomponente.	Laufende Unterstützung bei der Erstellung einer Nationalen Richtlinienammlung, die für ganz Thailand gilt.
Togo: Abschnitt 2 des Gesetzes Nr. 2005-012 über den Schutz von Menschen mit HIV/Aids bezieht sich auf den Arbeitsplatz und stützt sich auf den Praxisorientierten Leitfaden der IAO.	Siehe Beitrag zu Benin.
Vietnam: Das verabschiedete Gesetz über die Verhütung und Bekämpfung von HIV/Aids enthält klare Bestimmungen zu HIV und den Arbeitsplatz, die im Einklang mit den zehn Grundsätzen des Praxisorientierten Leitfadens der IAO stehen.	Erteilung ausführlicher Kommentare bei der Erarbeitung des Gesetzes und seines Orientierungserlasses. Zusammenstellung einer Liste aller Ausbildungsmaterialien, die für Maßnahmen in Vietnam in Bezug auf HIV am Arbeitsplatz relevant sind, als CD-ROM für eine weitestmögliche Verbreitung.

188. Es sollte auch darauf hingewiesen werden, dass in der Region Arabische Staaten eine regionale Strategie zu HIV/Aids am Arbeitsplatz entwickelt wurde.

Indikator ii): Jede der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in einem Mitgliedstaat verfügt über eine auf geschlechtsspezifische Aspekte abzielende HIV/Aids-Politik, einen zeitgebundenen Aktionsplan und eine geschulte Kontaktstelle

Zielvorgabe: 15 Länder.
Ergebnis: Fünf Länder.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Ghana: Jeder dreigliedrige Partner verfügt über eine geschulte Kontaktstelle, eine HIV/Aids-Politik (eine im Entwurfstadium) und einen zeitgebundenen Arbeitsplan.	Im Rahmen des Programms zur Aufklärung über HIV/Aids am Arbeitsplatz wurden in den Jahren 2002 bis 2007 dreigliedrige Mitgliedsgruppen unterstützt. Diese Unterstützung beinhaltete: Kartierung von vorhandenen Grundsatzmaßnahmen, Programmen und zur Verfügung stehendem Quellenmaterial; Entwicklung länderspezifischer Leistungsüberwachungspläne, Erfassung von Basisdaten, Übersetzung und Verbreitung des Praxisorientierten Leitfadens der IAO zu HIV/Aids; Ausbildung von Ansprechpartnern in Unternehmen; und Einrichtung betrieblicher HIV/Aids-Aktionsausschüsse. Für alle in das Programm einbezogenen Länder wurden dieselben Tätigkeiten durchgeführt.

Ergebnis	Beitrag der IAO
Lesotho: Das Arbeitsministerium nahm gleichstellungsorientierte Richtlinien für die Anwendung der Arbeitsgesetze an, welche den Praxisorientierten Leitfaden der IAO umfassten. Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nahmen HIV/Aids-Arbeitsplatzpolitiken auf Unternehmensebene an und weiteten ihre Programme aus. Nigeria und Südafrika: Dreigliedrige Mitgliedsgruppen verfügen über auf geschlechtsspezifische Aspekte abzielende HIV/Aids-Politiken, zeitgebundene Aktionspläne und geschulte Kontaktstellen. Simbabwe: Jede der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen entwickelte Politiken. Der Ausschuss für den öffentlichen Dienst entwickelte und verbreitete eine HIV/Aids-Politik und -Strategie. Die Politik bzw. Strategie dient Sektorministerien als Richtschnur bei der Entwicklung sektorspezifischer HIV/Aids-Strategien. Arbeitgeber und Arbeitnehmer stellten einen Nationalen Strategischen Rahmen für die Reaktion des privaten Sektors auf HIV/Aids fertig. Entwicklung einer Arbeitsplatzpolitik und eines Arbeitsplans für die Durchführung für den Bergbau und KMUs.	Unterstützung während der Annahme und Umsetzung der Richtlinien und Anwendung der Arbeitsgesetze, u.a. durch Schulung in Bezug auf die Anwendung von Arbeitsplatzpolitiken und Ausbildung von Kontaktstellen. Siehe Beitrag zu Ghana. Unterstützung bei der Entwicklung einer auf geschlechtsspezifische Aspekte abzielenden HIV/Aids-Politik für den Bergbau in Simbabwe. Hilfestellung bei der Grundsatzpolitik für den Sektor der KMUs. Technische und finanzielle Unterstützung für den Rahmen für die Reaktion des privaten Sektors.

Indikator iii): HIV/Aids-Grundsatzmaßnahmen und -Programme werden am Arbeitsplatz durchgeführt

Zielvorgabe: 15 Länder.

Ergebnis: 29 Länder.

189. Unternehmen in folgenden Ländern führten HIV/Aids-Grundsatzmaßnahmen oder -Programme am Arbeitsplatz in den genannten Sektoren durch:

- **Äthiopien:** 13 Unternehmen (Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Industrie, Dienstleistungssektor, Transport, Hotels, Banksektor, Versicherungen und informeller Sektor).
- **Barbados:** Zwölf Unternehmen (Tourismus, verarbeitendes Gewerbe, Banksektor und informeller Sektor).
- **Belize:** 16 Unternehmen (Tourismus, Landwirtschaft und Dienstleistungssektor).
- **Botsuana:** 13 Unternehmen (Baugewerbe, Textilsektor, Großhandel, Tourismus und Hotelgewerbe).
- **Burkina Faso:** 16 Unternehmen (Finanzsektor, Energiesektor, Telekommunikationen, Hotelsektor und informeller Sektor).
- **China:** Elf Unternehmen (nahezu 100.000 Arbeitnehmer in den Sektoren Chemie, Stahl, Bergbau und Elektrizität werden erfasst). In Guangdong wurden dreigliedrige Arbeitsplatzpolitiken eingeführt.
- **Ghana:** 13 Unternehmen (fünf in der Landwirtschaft, fünf im Bergbau, zwei im öffentlichen Sektor, eines im informellen Sektor).
- **Guyana:** 31 Arbeitsstätten (öffentlicher Sektor, verarbeitendes Gewerbe, Holzeinschlag, Bergbau und Sicherheitssektor).

- **Indien:** 16 Unternehmen. Zehn Konzerne führen gegenwärtig HIV/Aids-Programme in ihren Arbeitsstätten an vielen Standorten durch. Eine gemeinsame Verpflichtungserklärung der Arbeitgeber wird derzeit von Arbeitgeberverbänden gefördert.
- **Indonesien:** Neun Unternehmen (verarbeitendes Gewerbe, Schwerindustrie, Schiffswerften, Tourismus und Transport).
- **Jamaika:** 21 Unternehmen (Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Versorgungsbetriebe und informeller Sektor).
- **Kamerun:** 15 Unternehmen (Landwirtschaft, Transport, Forstwirtschaft und informeller Sektor).
- **Lesotho:** Elf Unternehmen (Baugewerbe, Textilsektor, Hotelgewerbe und Dienstleistungssektor).
- **Madagaskar:** 14 Unternehmen (Transport, Versorgungsbetriebe und Banksektor).
- **Malawi:** Sieben Unternehmen (Banken, Versicherungen und Teesektor).
- **Nepal:** Zehn Unternehmen (Banken, Hotelgewerbe, Teppichknüpferei, Textilsektor und verarbeitendes Gewerbe).
- **Sri Lanka:** 14 Unternehmen (verarbeitendes Gewerbe und Tourismus). Entwickelte eine Dreigliedrige Erklärung über die Prävention von HIV/Aids in Arbeitsstätten und eine Gewerkschaftspolitik.
- **Südafrika:** Neun Unternehmen (Landwirtschaft, Tourismus, Gesundheitssektor und Baugewerbe).
- **Swasiland:** Zwölf Unternehmen (Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe und Einzelhandel).
- **Trinidad und Tobago:** 13 Unternehmen (Banken, Tourismus, Energiesektor, Häfen, verarbeitendes Gewerbe).

190. Beitrag der IAO: Die oben genannten Ergebnisse waren Teil eines in diesen Ländern durchgeführten IAO-Programms. Siehe Beitrag der IAO zu Kambodscha (weiter unten).

191. Weitere Ergebnisse für diesen Indikator:

Ergebnis	Beitrag der IAO
Eritrea: Durchführung von Programmen in ca. 20 staatlichen und privaten Unternehmen.	Technische und finanzielle Unterstützung für das Verfahrenshandbuch zur Stärkung der Fähigkeiten der Gemeinschaft. Übersetzung des Handbuchs in die tigrinnische und arabische Sprache. Ausbildung von Ausbildern für 60 Arbeitnehmer (darunter informelle Arbeitnehmer) und 60 Unterstützer.
Estland: Durchführung einer Arbeitsplatzpolitik zur Bekämpfung von HIV/Aids in Unternehmen des öffentlichen Sektors durch die Strategie- und Planungsabteilung des Gesundheitsentwicklungsinstituts. Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen unter Einsatz des Praxisorientierten Leitfadens der IAO und des Bildungs- und Ausbildungshandbuchs für Bedienstete des öffentlichen Sektors. Der Leitfaden und das Ausbildungshandbuch wurden in die estnische Sprache übersetzt.	Verbreitung des Leitfadens und weiteren Ausbildungsmaterials auf regionalen Tagungen. Förderarbeit für deren Einsatz bei der Ausarbeitung und Durchführung von Arbeitsplatzprogrammen.
Kambodscha: Acht Unternehmen (Tourismus, verarbeitendes Gewerbe) setzen derzeit Arbeitsplatzpolitiken und -programme in die Praxis um. Entwicklung nationaler	Das Programm zur Aufklärung über HIV/Aids am Arbeitsplatz unterstützte im Zeitraum 2002 bis 2007 dreigliedrige Mitgliedsgruppen. Dies umfasste Folgendes: Aufstellung

Ergebnis	Beitrag der IAO
„parkas“ (ministerielle Richtlinien zum Thema HIV/Aids). Die „parkas“ billigten einen rechtlichen Rahmen zur Einsetzung von HIV/Aids-Ausschüssen in Unternehmen zur Bekämpfung von HIV/Aids am Arbeitsplatz.	von vorhandenen Grundsatzmaßnahmen, Programmen und zur Verfügung stehendem Quellenmaterial; Entwicklung länderspezifischer Leistungsüberwachungspläne; Erfassung von Basisdaten; Übersetzung und Verbreitung des Praxisorientierten Leitfadens der IAO zu HIV/Aids; Ausbildung von Ansprechpartnern in Betrieben; und Einrichtung betrieblicher HIV/Aids-Aktionsausschüsse. Für alle in das Programm einbezogenen Länder wurden dieselben Tätigkeiten durchgeführt.
Mongolei: Arbeitgeber entwickelten und initiierten ein Programm über HIV/Aids am Arbeitsplatz in die Wege und stellten eine Erklärung über die Prävention von HIV/Aids fertig.	Unterstützung des ersten dreigliedrigen Arbeitsseminars über HIV/Aids und den Arbeitsplatz. Beratung, Ausbildung und technische Kommentare zum Entwurf der Erklärung.
Mosambik: Durchführung von grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen im Transportsektor. HIV/Aids-Koordinatoren aus den zwölf Provinzen erhielten eine Schulung in Überwachung und Datenbankmanagement. Bereitstellung von Ausbildung über Programmplanung und -durchführung.	Unterstützung von Partnern bei der Entwicklung sektorspezifischer Grundsatzmaßnahmen. Laufende Unterstützung einer Reihe von Unternehmen des Transportsektors, die verschiedene Phasen der Entwicklung von Grundsatzpolitik erreicht haben.
Paraguay: Durchführung von Arbeitsplatzpolitiken und -programmen in drei Transportunternehmen.	Aufklärungs- und Sensibilisierungstätigkeiten für Abteilungsleiter, oberste Richter, das Arbeitsministerium und nationale und lokale Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer des Transportsektors und die für den globalen Pakt zuständige Gruppe. Veranstaltung von Lehrgängen für Ausbilder im Kollegenkreis.
Russische Föderation: Durchführung von Arbeitsplatzprogrammen in elf Unternehmen mit Beteiligung von ca. 8.000 Arbeitnehmern. Schulung von Ausbilder im Kollegenkreis in allen Unternehmen. Entwicklung von Plänen zur Einbeziehung von Tätigkeiten zur Bekämpfung von HIV/Aids in vorhandene betriebliche Strukturen. Ein Unternehmen (Transportunternehmen) unterzeichnete einen Tarifvertrag, in dem HIV/Aids als Arbeitsplatzproblem genannt wurde.	Siehe den Beitrag der IAO zu Kambodscha.
Sambia: 53 Unternehmen und 13 Fachministerien führten grundsatzpolitische Maßnahmen zur Bekämpfung von HIV/Aids am Arbeitsplatz durch, u.a. der private Sektor, sowie Ministerien.	Der Praxisorientierte Leitfaden der IAO zu HIV/Aids wurde als wichtigstes Bezugsdokument und Leitlinie verwendet. Die IAO prüfte grundsatzpolitische Maßnahmen oder half bei ihrer Entwicklung.
Simbabwe: Maßnahmen zur Bekämpfung von HIV/Aids wurden im Bergbau und im Transportsektor entwickelt und durchgeführt. Zwei Unternehmen des öffentlichen Sektors führten Arbeitsplatzpolitiken und -programme durch. Der Nationale Strategische Rahmen Simbawes und der Durchführungsplan für die Reaktion des privaten Sektors auf HIV/Aids wurden in Angriff genommen.	Fachberatung bei der Entwicklung und Durchführung von Grundsatzmaßnahmen für den Bergbau und den Transportsektor. Technische und finanzielle Unterstützung für die Ausbildung von Ausbildern und Kontaktstellen in Unternehmen und für die Entwicklung des Nationalen Strategischen Rahmens und des Durchführungsplans.

Sich wandelnde Praktiken und Einstellungen zu HIV/Aids im Sambia

Seit 2004 hat die IAO mit York Farms (in York und Kashmina) in Sambia bei der Durchführung eines Arbeitsplatzprogramms zur Bekämpfung von HIV/Aids zusammengearbeitet. Im Rahmen dieses Programms wurden das Management, der Arbeitsschutzausschuss und die 3.000 Beschäftigten der Farmen (davon 75 Prozent Frauen) in Sensibilisierungs- und Aufklärungstätigkeiten einbezogen. Eine Studie vom September 2004 zeigte, dass das Programm neben der Ausbildung von 104 neuen Ausbildern im Kollegenkreis zu einer stärkeren Sensibilisierung der Mitarbeiter in Bezug auf HIV/Aids führte und die Stigmatisierung und Diskriminierung von Arbeitnehmern abbaute, die angeblich HIV-positiv waren. Dem Programm gelang es ferner, die Verantwortung für die Bekämpfung von HIV/Aids dem Arbeitsschutzausschuss übertragen zu lassen. Auf diese Weise wurde der politische Wille zur Annahme von Arbeitsschutzpolitiken über HIV/Aids gestärkt. Das Management diskutiert gegenwärtig über einen möglichen Entwurf über eine HIV/Aids-Arbeitsplatzpolitik.

Intercalaire

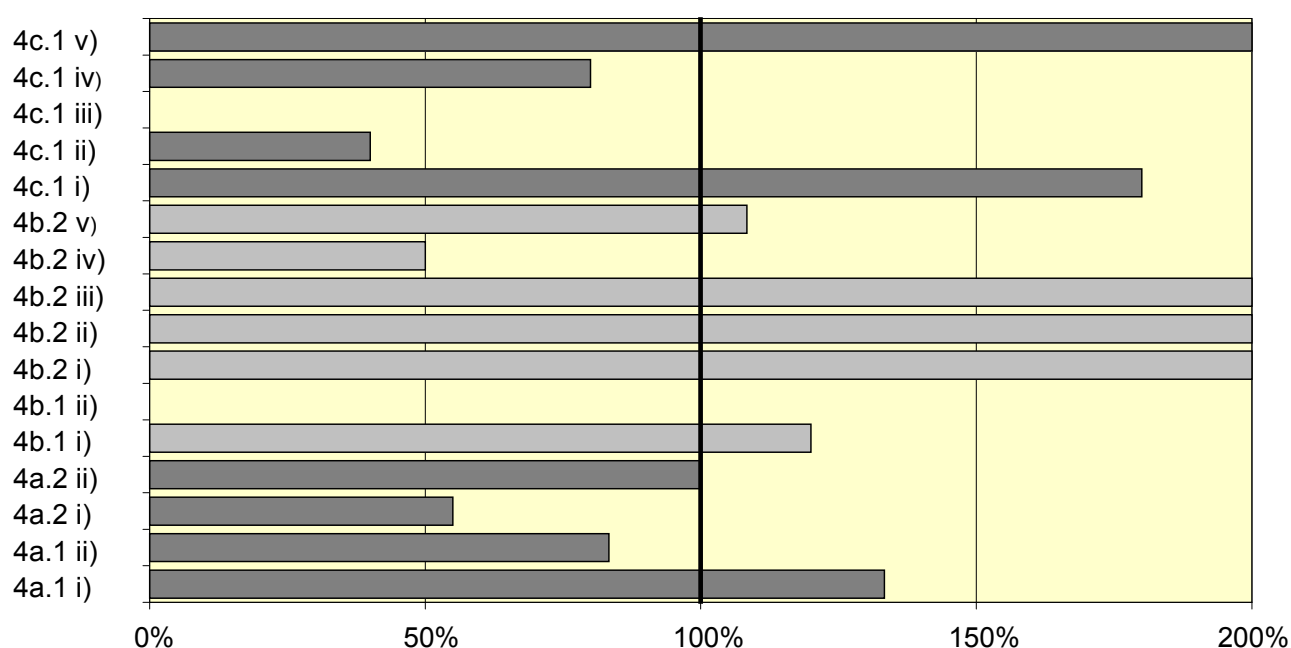
Strategisches Ziel Nr. 4: Stärkung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs

Mittel für Dreigliedrigkeit und sozialen Dialog für 2006-07 (US\$)

Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalt	123.264.556
Sondermittelausgaben *	21.758.817
Ausgaben aus dem Überschuss von 2000-01	663.817
Insgesamt	145.687.190

* Ohne Gemeinkosten und Rücklagen für Kostensteigerungen und unvorhergesehene Ausgaben. Und ohne übergreifende Tätigkeiten.

Erreichte Zielvorgaben in Prozent



192. Zu den Prioritäten während der Zweijahresperiode zählten die Stärkung der Kapazität von Arbeitgeber- und Arbeitnehmermitgliedsgruppen und den sie vertretenden Verbänden zur Erbringung von Dienstleistungen zu einem breiten Themenspektrum mit dem Ziel, ihren Einfluss auf nationale und globale Debatten zu vergrößern und ihre Vertretung auszuweiten. Besondere Aufmerksamkeit wurde der Gewährleistung der Achtung der internationalen Arbeitsnormen, der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie der Entwicklung tragfähiger Unternehmen gewidmet. Die IAO entwickelte mehrere Instrumente und Ausbildungsmaterialien für Arbeitgeberverbände und half Arbeitnehmerverbänden, wirksam an der nationalen und internationalen Entwicklung mitzuwirken. Die engere Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmerverbänden und Forschungsinstitutionen erhöhte deren Einfluss auf die Sozial- und die Wirtschaftspolitik sowie auf Entwicklungsagenden.

193. Eine InFocus-Initiative zu Ausfuhr-Freizonen zielte auf die Verbesserung der Wissensbasis. Sie umfasste eine Reihe von Länderstudien zur Ermittlung wichtiger Trends und Entwicklungen

in Ausfuhr-Freizonen, die Einrichtung einer Datenbank und die Entwicklung von Grundsatzmaßnahmen zur Verbesserung der Produktions- und Beschäftigungsqualität sowie zur Förderung menschenwürdiger Arbeit.

194. Der soziale Dialog trug zur wirksamen Entwicklung von Grundsatzmaßnahmen und zu Reformen bezüglich der sozialen Dimension regionaler und wirtschaftlicher Integrationsprozesse bei. Wenngleich der unmittelbare Einfluss des sozialen Dialogs auf die regionale Integration schwer zu beurteilen war, hat er unbestritten eine noch größere Rolle in subregionalen Institutionen gespielt. In der Zweijahresperiode 2006-07 wurden viele Erkenntnisse gewonnen, die dazu beitragen können, die zukünftige Strategie der IAO in diesem Bereich zu verfeinern.

195. Durch die Integration von Überlegungen zum sozialen Dialog, zum Arbeitsrecht und zur Arbeitsverwaltung hat die IAO weiterhin Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung solider nationaler Rahmen für gute Leitung und Verwaltung unterstützt. In den positiven Ergebnissen spiegeln sich die zunehmende Anerkennung der Rolle des dreigliedrigen und zweigliedrigen Dialogs für die wirksame Arbeitsmarktsteuerung und die Notwendigkeit wider, über die Arbeitsverwaltung einschließlich der Arbeitsinspektion die Rolle des Staates zu stärken. Informationen darüber, ob bei Institutionen und Grundsatzmaßnahmen die Geschlechtergleichstellung umfassend berücksichtigt wurde, erwiesen sich als recht schwierig zu verifizieren. Die Erfahrungen mit der Ausweitung der Dienstleistungen der Arbeitsverwaltung auf die informelle Wirtschaft wurden überprüft und erweitert.

196. Zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit auf der Ebene des Arbeitsplatzes müssen sektorale Probleme angegangen werden. Auf sektoralen Tagungen wurden sich abzeichnende Trends in Sektoren ermittelt, während mit Aktionsprogrammen versucht wurde, Defizite bei der menschenwürdigen Arbeit auf Landesebene zu beheben. An Instrumenten wurden Ausbildungsmaterialien (für die Baubranche, Häfen sowie das Hotel-, Tourismus- und Gastronomie-Gewerbe), eine Richtlinienammlung (zum Arbeitsschutz im Bergbau) und sektorale Richtlinien (beispielsweise zu HIV/Aids) entwickelt und gefördert. Zwischen sektoralen Aktivitäten auf der nationalen, regionalen sowie internationalen Ebene und Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit wurden zunehmend Synergien herbeigeführt. Der Normensetzung wurde besondere Aufmerksamkeit gewidmet, und die Konsolidierungen von Seeschifffahrts- und Fischereinormen wurden abgeschlossen.

Operatives Ziel 4a: Gestärkte Sozialpartner

Stärkung der Vertretung, der Dienste und des Einflusses der Sozialpartner.

Mittel für gestärkte Sozialpartner für 2006-07 (US\$)

Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalts	61.979.802
Sondermittelausgaben*	8.457.418
Ausgaben aus Überschuss von 2000-01	415.789
Insgesamt	70.853.009

* Ohne Gemeinkosten und Rücklagen für Kostensteigerungen und unvorhergesehene Ausgaben. Und ohne übergreifende Tätigkeiten.

Ergebnis 4a.1: Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände gewinnen an Wert und Bedeutung für ihre Mitglieder sowie für potenzielle Mitglieder

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände erbringen neuartige und bessere Dienstleistungen, die den Bedürfnissen ihrer Mitglieder entsprechen, und erweitern und stärken ihren Vertretungscharakter.

Überblick

Arbeitgeberverbände

197. Die erzielte gute Bilanz im Hinblick auf die etablierten Zielvorgaben ist auch eine Folge erhöhter Nachfrage nach Unterstützung bei unmittelbaren Dienstleistungen im Vergleich zu früheren Zweijahresperioden. Die Strategien der IAO konzentrierten sich auf die Bereitstellung von Ausbildung und Instrumenten, um Arbeitgeberverbänden zu helfen, Dienstleistungen zu erbringen, die ihren Wert für Unternehmen erhöhen. Dazu zählten direkte Dienstleistungen wie Information, Beratung, Ausbildung und Ähnliches sowie indirekte Dienstleistungen im Zusammenhang mit dem Vertretungsmandat und Förderarbeit. Weil die IAO eine Position im Zentrum eines Netzwerks von Arbeitgeberverbänden innehat, konnte sie Quellen von Spezialwissen von weit jenseits der Grenzen ihrer eigenen Wissensbasis nutzen.

198. Eine besonders hohe Produktivität wurde in der Zweijahresperiode bei der Entwicklung von Instrumenten erreicht: Neben landesspezifischen Instrumenten wurden auch allgemeine Instrumente entwickelt und verfeinert, um Klein- und Mittelunternehmen zu erreichen, grundlegende Ausbildung für die Entwicklung wirksamer Arbeitgeberverbände anzubieten sowie HIV/Aids und die Kinderarbeit zu bekämpfen. Diese Instrumente wurden zwischenzeitlich erprobt und haben in mehreren Fällen Resultate gezeitigt, die zum Erreichen der Zielvorgabe für dieses Ergebnis beigetragen haben. Eine 2007 durchgeführte unabhängige Evaluierung eines großen, aus Sondermitteln finanzierten Unterstützungsprojekts für Arbeitgeberverbände kam zu der Schlussfolgerung, dass die IAO bei der Entwicklung wirksamer Instrumente und Ausbildungsmaterialien sehr effizient gewesen ist. Eine zentrale Herausforderung bestehe jedoch darin fort, deren kontinuierliche Anwendung zu gewährleisten, weil vielen Verbänden die notwendigen finanziellen Mittel fehlen, um für ihre Mitglieder kommerziell tragfähige Dienstleistungen zu erbringen.

199. Ein großes Problem bestand in der Zweijahresperiode darin, dass in sieben der 14 Subregionalämter monatelang Stellen für Arbeitgeberspezialisten nicht besetzt werden konnten; andere Probleme bestanden fort und veränderten sich nicht signifikant gegenüber früheren Zweijahresperioden. Außerordentlich schwache Verbände konnten in nur geringem Maß Unterstützung in neue Kapazität umsetzen. Wie in der Evaluierung von 2007 vermerkt wurde, erwiesen sich auch kleine formelle Volkswirtschaften und das Fehlen einer Vereinigungstradition als Beschränkungen. Weil Wirtschaftsverbänden eine sehr wichtige Rolle in demokratischen Systemen und bei

der Schaffung eines besseren Geschäftsklimas zukommt, trägt ihre Stärkung weiterhin entscheidend zur Entwicklung bei.

200. Viele Verbände ersuchten um Unterstützung bei der Verbesserung ihrer Organisationsstrukturen, der internen Geschäftsabläufe und ihrer Verwaltung mit den Zielen, ihre Effizienz zu steigern und die notwendige Schwelle zu erreichen, um erfolgreich neue Dienstleistungen anbieten zu können. Die hierfür geleistete Unterstützung fällt nicht unter den für dieses Ergebnis verwendeten Indikator, wird jedoch eine Grundlage für die Berichterstattung über zukünftige Ergebnisse bilden.

Arbeitnehmerverbände

201. In einer Reihe arabischer Staaten gab es positive Entwicklungen betreffend die Bedeutung der Gewerkschaftsbewegung und das Vereinigungsrecht, wenngleich Defizite im Hinblick auf die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen ein schwerwiegendes Problem in der Region darstellen. Beispielsweise wurde im Dezember 2007 im Oman die Allgemeine Föderation Omanischer Gewerkschaften (GFOTU) gegründet.

202. Eine weitere positive Entwicklung war die Mitwirkung von Arbeitnehmerverbänden an Prozessen für Strategiedokumente zur Verringerung der Armut in einer Reihe von Ländern, die zu einer Erhöhung der Kapazität und der Beteiligung am sozialen Dialog führte. Die Zusammenarbeit nationaler, regionaler und internationaler Arbeitnehmerverbände und Zusammenschlüsse derselben stärkten die Gewerkschaftsbewegung und verbesserten die Beteiligung von Arbeitnehmerverbänden an Bemühungen um eine fairere Globalisierung.

203. In einigen Ländern erschwerte das politische Klima die Zusammenarbeit. Diese Umstände reichten von der Verabschiedung von Gesetzen, die Rechte einschränkten, bis zu schwerwiegender Unterdrückung und der Anwendung von Gewalt gegen Arbeitnehmer. In Weißrussland resultierte die Überprüfung von Verstößen gegen Arbeitnehmerrechte zur Aufhebung der Handelspräferenzen für das Land durch die EU.

204. Diese Schwierigkeiten unterstreichen, wie dringend notwendig die Unterstützung der IAO für Arbeitnehmerverbände ist. Diese Unterstützung sollte sich auf die Achtung der IAO-Normen und -Prinzipien sowie ihre Durchführung und Durchsetzung im nationalen Recht konzentrieren. Die IAO muss insbesondere Prioritäten für ihre Aktivitäten zur Schaffung von Kapazität etablieren, denn derzeit gibt es kaum Aussagen darüber, ob die Schaffung von Kapazität auf der Basis-, der nationalen, der regionalen oder der internationalen Ebene durchgeführt und welches Ausbildungsniveau angeboten werden sollte. Die Schlussfolgerungen des Internationalen Arbeitnehmersymposiums über die Rolle von Gewerkschaften in der Arbeiterbildung (Oktober 2007) sollten genutzt werden, um diese Probleme anzugehen.

205. Ein Gewerkschaftshandbuch über Migration mit dem Titel *In search of decent work: Migrant workers' rights* („Auf der Suche nach menschenwürdiger Arbeit: Rechte von Arbeitsmigranten“) wurde ausgearbeitet und wird in einer Reihe von Ländern auf seinen Nutzen als praxisorientiertes Instrument zur Befassung mit diesem wichtigen Teil der Agenda für menschenwürdige Arbeit validiert.

Indikatoren

Indikator i): Arbeitgeberverbände erbringen für ihre Mitglieder und potenziellen Mitglieder wesentliche neue oder bessere Dienste, darunter Dienste, die den Bedürfnissen von Klein- und Mittelbetrieben und von Unternehmerinnen Rechnung tragen

Zielvorgabe: Arbeitgeberverbände in 30 Ländern.

Ergebnis: 40 Länder (59 Fälle).

206. Neue oder bessere Dienstleistungen wurden in den folgenden Bereichen erbracht (einige Länder werden in mehr als einer Kategorie aufgeführt):

- **Ausbildungsdienstleistungen oder -kurse im Zusammenhang mit der Steigerung der Produktivität und der Wettbewerbsfähigkeit:** Armenien, Aserbaidschan, Costa Rica, Georgien, Kirgistan, Malawi, Mali, Mauretanien, Mexiko, Nepal, Senegal, Simbabwe, Tadschikistan, Usbekistan.
- **Ausbildung oder Dienstleistungen zum Thema Kinderarbeit:** Aserbaidschan, Äthiopien, Georgien, Ghana, Malawi, Republik Moldau, Uganda.
- **Ausbildungsdienstleistungen für Klein- und Mittelbetriebe:** Mexiko, Sambia, Vietnam.
- **Andere Ausbildungsdienstleistungen:** Argentinien, Uruguay (für Geschäftsführer); Bulgarien, Rumänien (Qualifikationen für die Bauindustrie); Guatemala, Honduras, Nicaragua (Durchführung des Globalen Pakts); Kamerun (Konfliktverhütung, -bewältigung und -lösung); Malaysia (Humanressourcen); Mongolei (Aufsichtskompetenzen); Philippinen (Arbeitsbeziehungen, Arbeitsverhältnisse, Entgelt); Vanuatu (grundlegende Aufsichtskompetenzen).
- **Arbeitsschutzdienstleistungen:** Côte d'Ivoire, Dominikanische Republik.
- **Information und Beratung:** Barbados, Côte d'Ivoire, Jamaika, Panama (HIV/Aids-Beratung); Côte d'Ivoire (Internet-gestützter Informationsdienst); Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panama (Arbeits- und Wirtschaftsinformationsdienste); Kambodscha (juristische Dienstleistungen); Vietnam (Migrationsrecht).
- **Dienstleistungen für Unternehmerinnen:** China, Indonesien, Kamerun (Frauen und Jugendliche).
- **Andere Dienstleistungen:** Benin (Dienstleistungen im Zusammenhang mit Kollektivverhandlungen); Costa Rica, Guatemala, Honduras (Dienstleistungen zur Durchführung des Globalen Pakts); Ecuador (Dienstleistungen zur Mitgliederbindung); Nicaragua (Verbesserung der Interessenvertretung); Philippinen (integrierte soziale Managementdienstleistung); subregional (französischsprachiges Westafrika (soziale Verantwortung von Unternehmen)).

207. Zu den konkreten Beispielen für diesen Indikator zählen die Folgenden:

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Argentinien und Uruguay: Neue Ausbildungsprogramme für die Hauptgeschäftsführer territorialer und sektoraler Arbeitgeberverbände.	Fachliche Unterstützung auf der Grundlage des „Leitfadens für wirksame Arbeitgeberverbände“.
Benin: Bildung einer Expertengruppe für Kollektivverhandlungen zur Unterstützung von Mitgliedsunternehmen.	Pilotausbildung. Technische und finanzielle Unterstützung.
China: Einrichtung eines Ressourcenzentrums zur Bereitstellung spezieller Dienstleistungen für Unternehmerinnen.	Entwicklung von Materialien und Ausbildungsmaßnahmen durch Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit Spezialisten für geschlechtsspezifische Fragen.
Costa Rica, Guatemala und Honduras: Neue Ausbildungs- und Koordinierungsdienstleistungen für Unternehmen zur Umsetzung der Prinzipien des Globalen Pakts.	Förderung des Globalen Pakts und Schulung von Ausbildern.
Côte d'Ivoire: Neue Dienstleistung bezüglich Arbeitsschutz unter Einsatz von WISE-Ausbildern. Neuer Informationsdienst im Internet.	WISE-Ausbildung, fachliche Unterstützung und Bereitstellung eines Beraters für den Informationsdienst.
Ghana: Einsatz von Verhaltenskodexen bezüglich Kinderarbeit durch Mitgliedsunternehmen.	Beratung zur Entwicklung von Verhaltenskodexen.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Indonesien: Unternehmerunterstützungsdienstleistungen bezüglich Höherqualifizierung, Zugang zu Krediten und einer Datenbank für Unternehmerinnen und junge Unternehmer.	Unterstützung bei der Einführung der Dienstleistungen.
Kamerun: Neue Ausbildungskurse für Unternehmerinnen zum Thema Exportmethoden. Neuer Kurs über Konfliktverhütung, Konfliktmanagement und Konfliktbeilegung für Unternehmen.	Ausbildung und Finanzierung der Ausbilderschulung.
Malawi und Simbabwe: Einführung neuer Kurse zu Produktivitätssteigerungen.	Entwicklung und Bestellung einer Studie. Unterstützung bei der Entwicklung eines Aktionsplans und verschiedener Ausbildungskurse.
Philippinen: Neue Kurse und ein neuer integrierter Managementsystemdienst auf Grundlage der Bewertung und Verbesserung von Arbeitsabläufen.	Unterstützung bei der Ermittlung der Bedürfnisse von Unternehmen, Entwicklung von Instrumenten und Ausbildungsmaterialien.
Sambia: Kurse in Unternehmensführung für kleine und mittlere Unternehmen.	Unterstützung in allen Phasen auf Grundlage des SIYB-Programms.
Vietnam: Beratungsdienstleistungen zum malaysischen Gesetz über Arbeitsmigranten (für die Malaysia ein wichtiges Zielland ist) und Verteilung eines entsprechenden Handbuchs an die Leiharbeitsfirmen unter den Mitgliedern.	Organisation der Personalausbildung durch den Geschäftsführer der malaysischen Arbeitgeberorganisation. Unterstützung bei der Entwicklung des Leitfadens.
Subregional (französischsprachiges Westafrika): Einrichtung eines Netzwerks von Arbeitgeberverbänden zur Unterstützung der Unternehmen bei CSR-Initiativen.	Konzeptvorschlag und Organisation der Veranstaltung, die zur Gründung des Netzwerks führte.

Indikator ii): Arbeitnehmerverbände erbringen neue/bessere Dienste, beispielsweise in Bezug auf die Abschaffung der Kinderarbeit, die Mitwirkung im Rahmen von PRSPs und anderen Entwicklungskoordinierungseinrichtungen, die informelle Wirtschaft, die Soziale Sicherheit und den Arbeitsschutz, Arbeitsnormen und Arbeitnehmerrechte, wobei sie die Mitwirkung der Frauen innerhalb von Gewerkschaften fördern, insbesondere auf den Entscheidungsebenen, und praktische Initiativen zur Erweiterung ihrer Vertretung ergreifen

Zielvorgabe: 60 Länder.

Ergebnis: 49 Länder und ein Gebiet (71 Fälle).

208. Arbeitnehmerverbände erbrachten Dienstleistungen in den folgenden Bereichen:

Förderung der internationalen Arbeitsnormen, Überarbeitung des Arbeitsrechts, Bekämpfung der Kinderarbeit

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Afghanistan: Einführung einer Arbeitsgesetzbestimmung für einen dreigliedrigen Beirat für Arbeitsfragen.	Als Ergebnis dreigliedriger Tagungen und Seminare auf nationaler Ebene vereinbarten alle drei Parteien, den Beirat einzurichten. Die dadurch erreichte Sensibilisierung der Mitgliedsgruppen führte letztlich zur Verabschiedung der Bestimmung im Arbeitsgesetz.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Bahamas, Barbados Jamaika, Surinam und Trinidad und Tobago: Ausbildung von Arbeitnehmerverbänden in der Berichterstattung zum Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und zum Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Nr. 182), 1999.	Teilnahme von Vertretern von Arbeitnehmerverbänden am IAO-Ausbildungsseminar zur Berichterstattung zu den IAO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182.
Chile: Arbeitnehmerverbände verbesserten ihre Rechtskenntnisse.	Veranstaltung von Seminaren für eine Reihe von Arbeitnehmerverbänden zur Verbesserung ihrer Rechtskenntnisse und damit ihrer Verhandlungsposition im sozialen Dialog. Zurzeit Durchführung einer Studie zur Bildung einer Gewerkschaftsschule.
Irak: Dreigliedrige Revision des Arbeitsgesetzbuchs in Bearbeitung. Zweiter Entwurf zur Kabinettsvorlage dem Arbeitsministerium unterbreitet.	Grundsatzpolitische Beratung zum Arbeitsgesetzbuch und zum Entwurf des Gewerkschaftsgesetzes. Das dreigliedrige Verfahren zur Revision des Arbeitsgesetzbuchs wurde 2004 aufgenommen und findet unter Beteiligung des Arbeitsministeriums und der Sozialpartner statt. Der Entwurf des Arbeitsgesetzbuchs wurde auf der Grundlage ratifizierter IAO-Übereinkommen und der Erklärung verfasst.
Jemen: Einrichtung einer Beobachtungsstelle für internationale Arbeitsnormen.	Dreigliedriges Seminar über internationale Arbeitsnormen.
Laotische Demokratische Volksrepublik: Novellierung der Arbeitsgesetzgebung unter Beteiligung von Arbeitnehmerverbänden.	Zwei zweitägige dreigliedrige Tagungen zur Diskussion der Änderungsentwürfe zum Arbeitsgesetz von 1994 mit den Schwerpunkten Begrenzung von Überstunden und Mindestaltersvorschriften.
Malawi: Annahme eines Aktionsprogramms gegen die schlimmsten Formen von Kinderarbeit durch Arbeitnehmerverbände.	Orientierungshilfe zum Entwurf des Aktionsprogramms. Überprüfung des Entwurfs und Ausbildung von Arbeitnehmerverbänden zu durchführungsrelevanten Themen, beispielsweise Finanzverwaltung und Berichtswesen. Unterstützung bei der Durchführung konsultativer Tagungen zur Verabschiedung des Programms.

Mechanismen und Praxis des sozialen Dialogs einschließlich Kollektivverhandlungen

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Afghanistan: Einrichtung einer Organisationseinheit für Arbeitsbeziehungen durch das Arbeitsministerium.	Bildung der Einheit nach Konsultationen mit den Sozialpartnern und Vertretern des Ministeriums. Ausbildung der Einheit durch die IAO.
Benin: Gewerkschaftsdachverbände bildeten eine gewerkschaftsübergreifende „Analyse- und Reflektionsgruppe“ (CAROSYB), die eng mit der Universität Cotonou zusammenarbeitet.	Technische und finanzielle Unterstützung.
China, Kambodscha und Vietnam: Stärkung der kollektiven Verhandlungskapazität der Arbeitnehmerverbände. Gründung einer nationalen dreigliedrigen Kommission sowie zwei- und dreigliedriger Körperschaften in ausgewählten Provinzen und Unternehmen in Vietnam.	Kambodscha: Schaffung von Kapazität, Auszubilderschulung, Seminare über Kollektivverhandlungen und Lohnverhandlungen, grundsatzpolitische Beratung. China: Schaffung von Kapazität, Auszubilderschulung, Seminare sowie grundsatzpolitische Beratung zu Kollektivverhandlungen und Lohnverhandlungen durch drei von der

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Kambodscha, Republik Korea, Myanmar, Nepal und Thailand: Stärkung des Schutzes für Arbeitnehmervverbände und ihr Eigentum durch Berichtswesen über Verstöße gegen die Vereinigungsfreiheit.	IAO organisierte Seminare für den Gesamtchinesischen Gewerkschaftsbund. Vietnam: Umfassende Beratungsdienstleistungen zur Verhütung von Arbeitskonflikten und zur Revision der entsprechenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs (Kapitel 14). Bereitstellung finanzieller und fachlicher Unterstützung für das nationale Seminar des Allgemeinen Arbeiterbunds Vietnams über DWCPs und die VN-Reform. Kambodscha: Ausbildung und Schulungen zu internationalen Arbeitsnormen. Republik Korea: Zwei Symposien über Gewerkschaftsrechte öffentlicher Bediensteter und die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 87) über Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949. Beratungsdienstleistungen zum Fall Nr. 1865 des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit. Myanmar: Ausbildungskurs für Bedienstete des Burmesischen Gewerkschaftsbunds mit Schwerpunkt auf Vereinigungsfreiheit/Kollektivverhandlungen. Nepal: Organisation eines Ausbildungsseminars für dreigliedrige Mitgliedsgruppen über Rollen und Pflichten hinsichtlich der Normenberichterstattung. Thailand: Beteiligung eines fachlich geschulten IAO-Mitarbeiters an Ausbildung und Tagungen. Organisation eines Seminars über Vereinigungsfreiheit/Kollektivverhandlungen in der Sportbekleidungsindustrie.
Togo: Gründung des gesamtgewerkschaftlichen Dachverbands „Intersyndicale des Travailleurs du Togo“ durch sechs Gewerkschaftsbünde. Unterzeichnung einer Protokollvereinbarung mit Arbeitgebern und der Regierung zur Bildung von Strukturen für den sozialen Dialog in allen Industriesektoren.	Technische und finanzielle Unterstützung.
Vietnam: Einrichtung einer neuen Abteilung für Arbeitsbeziehungen durch die Arbeitnehmeruniversität.	Unterstützung bei der Entwicklung eines Lehrplans für Arbeitsbeziehungen und Schaffung der Kapazität eines Stamms an Ausbildungs-/Lehrpersonal für die Arbeitnehmeruniversität.

Migration

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Armenien: Die Arbeitnehmerverbände trugen zur besseren Durchführung ratifizierter IAO-Kernübereinkommen bei.	Stärkung der Kapazität der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen durch Organisation eines dreigliedrigen Seminars über IAO-Kernübereinkommen gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden. Übersetzung einer Broschüre über die IAO-Kernübereinkommen ins Armenische (in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmerverbänden).
Belgien: Verstärkung der Bemühungen, Migranten ohne gültige Papiere zu organisieren. Verbesserung der Präsenz in regionalen und internationalen Foren.	Nach grundsatzpolitischem Dialog und Erfahrungsaustausch zwischen der IAO und den belgischen Gewerkschaften beschlossen Letztere, auch Migranten ohne gültige Papiere als Mitglieder zuzulassen.
China, Kasachstan, Laotische Demokratische Volksrepublik: Bekenntnis und Strategie zum Schutz von Arbeitsmigranten führten zur Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen bezüglich Migration.	China: Unterstützung des Gesamtchinesischen Gewerkschaftsbunds durch Ausbildung zum Thema Arbeitsmigrantinnen. Kasachstan: Durchführung eines Seminars des nationalen Arbeitnehmerverbands in der Bauindustrie. Laotische Demokratische Volksrepublik: Finanzielle und fachliche Unterstützung des Laotischen Gewerkschaftsbunds durch ein Ausbildungsseminar über den Schutz und die Förderung der Rechte der laotischen Arbeitsmigranten, insbesondere jener in Thailand.
Philippinen: Beitrag der Arbeitnehmerverbände zur Ratifizierung von IAO-Übereinkommen.	Durchführung eines einjährigen Projekts zur Schaffung eines günstigen Umfelds für Arbeitnehmerverbände auf den Philippinen, wo 13 Gewerkschaftsführer/-aktivisten von sieben nationalen Gewerkschaftszentren als Ausbilder zur Vermittlung internationaler Arbeitsnormen geschult wurden.
Russische Föderation/Tadschikistan: Unterzeichnung bilateraler Kooperationsvereinbarungen zwischen Arbeitnehmerverbänden in Herkunfts- und Zielländern.	Tagungen von Fokusgruppen. Entwicklung und Validierung eines Gewerkschaftshandbuchs.

Schaffung von Kapazität von Arbeitnehmerverbänden und Aufbau von Institutionen

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Afghanistan: Neun Arbeitnehmerverbände konnten ihre IKT-Kenntnisse verbessern.	IKT-Ausbildung und Bereitstellung von Computerausrüstung.
Besetzte arabische Gebiete, China, Irak, Laotische Demokratische Volksrepublik und Simbabwe: Stärkung der Arbeitnehmerverbände durch Schaffung von Kapazität. Entwicklung einer Gewerkschaftsinitiative zur Förderung der Mitgliedschaft unter Arbeitsmigranten/Wanderarbeitern.	Besetzte arabische Gebiete: Finanzielle und technische Unterstützung des Palästinensischen Allgemeinen Gewerkschaftsbunds durch Teilnahme der Mitglieder an Ausbildungsseminaren über Arbeitsbeziehungen, Soziale Sicherheit, beschäftigungspolitische Maßnahmen und Verhandlungstechnik. China: Beratung und Abhaltung von Ausbildungsseminaren über Wanderarbeiterinnen mit Schwerpunkt auf Organisationsstrategien.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Indien, Kambodscha, Vietnam: Vergrößerung der Mitgliederzahl der Gewerkschaften unter Frauen im ländlichen Raum durch Ausweitung von Dienstleistungen auf die informelle Wirtschaft. Teilnahme von Arbeitnehmerverbänden an der Entwicklung politischer Maßnahmen auf lokaler Ebene und Qualifizierung für von der Tsunami-Katastrophe betroffene Jugendliche und Frauen in Indien, Beschäftigte in der Bekleidungsindustrie in Kambodscha und Arbeitnehmer in Privatunternehmen in Vietnam.	Irak: Finanzielle und fachliche Unterstützung durch ein Seminar über die Struktur, Verwaltung und Organisation von Arbeitnehmerverbänden zur Schaffung von Kapazität. Laotische Demokratische Volksrepublik: Finanzielle und fachliche Unterstützung des Laotischen Gewerkschaftsbunds durch Ausbildungsseminare über den Schutz und die Förderung der Rechte laotischer Arbeitsmigranten besonders in Thailand. Simbabwe: Seminare über Kollektivverhandlungen und HIV/Aids zur Schaffung von Kapazität für den simbabwischen Gewerkschaftsdachverband. Unterstützung der Beteiligung von Arbeitnehmerverbänden am Dreigliedrigen Verhandlungsforum und am UNDAF-Prozess. Durchführung von Ausbildungsseminaren für Verbände in der informellen Wirtschaft. Indien: Stärkung der fachlichen und organisatorischen Kapazitäten von Gewerkschaften und Arbeitnehmerinnen im ländlichen Raum auf verschiedenen Ebenen. Verbreitung der IAO-Veröffentlichung <i>Organizing for decent work in the informal economy: Strategies, methods and practices</i> zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in der informellen Wirtschaft durch Organisation, mit Schwerpunkt auf Südasien. Kambodscha: Unterstützung von Arbeitnehmerverbänden, vor allem in der Bekleidungs-, Leder- und Textilindustrie, im Tourismus und in der informellen Wirtschaft durch Ausbildungsaktivitäten und Förderarbeit. Übersetzung des Gewerkschaftshandbuchs <i>Organizing informal economy workers</i> in die Landessprache Khmer. Vietnam: Unterstützung des Vietnamesischen Allgemeinen Arbeitnehmerbunds durch eine Reihe von Ausbilderschulungsaktivitäten mit Schwerpunkt auf Kollektivverhandlungen auf Unternehmensebene und Integration geschlechtsspezifischer Perspektiven in die Gewerkschaftsarbeit.
Kamerun: Neugruppierung unter fünf der sieben Gewerkschaftsverbände mit Blick auf die Gründung eines gemeinsamen Bundes.	Durchführung interner Strukturprüfungen der Gewerkschaften und Organisation eines nationalen Seminars zur Gründung des Gewerkschaftsbunds.
Madagaskar: Der Arbeitnehmerverband konnte seine Kapazität stärken, die Defizite hinsichtlich menschenwürdiger Arbeit in Ausfuhr-Freizonen zu verstehen, und entwickelte einen Aktionsplan zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.	Veranstaltung eines Seminars, grundsatzpolitische Beratung und finanzielle Unterstützung.
Mongolei: Definition und Verabschiedung einer neuen Strategie für den nationalen sozialen Dialog durch die Arbeitnehmer.	Fachliche Beratung und Orientierungshilfe im Rahmen von Beratungen.
Oman: Abhaltung von Wahlen in Arbeitnehmerschüssen und Gründung eines Omanischen Allgemeinen Gewerkschaftsbunds.	Zur Schaffung von Kapazität Organisation von Seminaren über Gewerkschaftsstrukturen und -management, internationale Arbeitsnormen, Konfliktbeilegung, die Erklärung, sozialen Dialog, Kollektivverhandlungen und Arbeitsaufsicht.

Sozialschutz in der formellen und der informellen Wirtschaft, schutzbedürftige Gruppen

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Burkina Faso und Niger: Befähigung von Arbeitnehmerverbänden, Beschäftigten im informellen Sektor dabei behilflich zu sein, sich zu organisieren und Programme auf Gegenseitigkeit zu schaffen, beispielsweise für Kredite, Sparen und Krankenversicherung.	Bereitstellung von Forschungsstudien und Schaffung von Kapazität.
Burundi: Fertigstellung einer Studie über Beschäftigte in der informellen Wirtschaft.	Finanzielle und technische Unterstützung.
Chile: Einbeziehung der informellen Wirtschaft und geschlechtsspezifischer Fragen in die praxisorientierten Initiativen der Arbeitnehmerverbände.	Ausbildungsveranstaltungen zur informellen Wirtschaft und Einbeziehung geschlechtsspezifischer Fragen. Unterstützung bei der Entwicklung einer Gewerkschaftsschule, in der auch Themen aus dem Bereich der informellen Wirtschaft und geschlechtsspezifische Themen behandelt sollten.
Indien: Unterzeichnung einer gemeinsamen Verpflichtungserklärung zu HIV/Aids durch fünf nationale Arbeitnehmerverbände. Verabschiedung einer HIV/Aids-Politik durch die nationalen Gewerkschaftszentren des Indischen Nationalen Gewerkschaftsdachverbands und des Gewerkschaftsbunds Hind Mazdoor Sabha. Entwicklung und Durchführung eines Aktionsplans durch Gewerkschaften in drei Bezirken in drei Bundesstaaten. Die Metallarbeitergewerkschaft stellte ambulante Behandlungsausrüstung, Erste-Hilfe-Kurse sowie medizinische Verbrauchsgüter und unterhielt regelmäßige medizinische Behandlungslager für Beschäftigte in der Schiffsverschrottung.	Stärkung der fachlichen Kapazitäten der Gewerkschaften zur Durchführung von HIV/Aids-Programmen am Arbeitsplatz. Teilnahme von Bediensteten der Metallarbeitergewerkschaft an nationalen und internationalen IAO-Tagungen.
Kamerun: Gründung eines Gewerkschaftsausschusses zu HIV/Aids und Start einer Kampagne.	Technische und finanzielle Unterstützung. Schulung von Ausbildern in Strategien zu Schadensminderung und Verhaltenswandel; Sensibilisierung; Produktion von Materialien für die Kampagne.
Malaysia und Vietnam: Arbeitnehmerverbände unterbreiteten Vorschläge zur Überarbeitung der nationalen Gesetzgebung und des Systems für Soziale Sicherheit.	Malaysia: Fachbeiträge und Empfehlungen zur Verbesserung der Sozialen Sicherheit durch mehrere Politikstudien. Organisation eines nationalen Seminars über Soziale Sicherheit und Mindestlöhne; Strategieempfehlungen für gewerkschaftliche Aktion. Vietnam: Fachliche Unterstützung bei der Überprüfung des Systems für Soziale Sicherheit.
Mongolei: Organisation von Händlern und selbstständig Tätigen in der informellen Wirtschaft. Anstoß zur Gründung einer Taxifahrgewerkschaft.	Beratungsdienstleistungen und Ausbildungsaktivitäten zur Stärkung der Gewerkschaftsaktion für Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft.
Rumänien: Beseitigung von Arbeitsmarktungleichheiten durch Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Fragen in Kollektivverhandlungen.	Veranstaltung eines Seminars.
Simbabwe: Stärkung der Kapazität der Arbeitnehmerverbände, zur Bekämpfung von HIV/Aids beizutragen.	Fachliche und finanzielle Unterstützung zur Ausbildung des Arbeitnehmerverbands und seiner Partner in der Formulierung und Durchführung von Maßnahmen am Arbeitsplatz.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Ukraine: Ausbildung von Arbeitsschutzexperten.	Ausbildung und Bereitstellung entsprechender Materialien.

Strategiepapiere zur Verringerung von Armut (PRSPs), Beschäftigung und Entwicklung

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Angola, El Salvador, Ghana, Kambodscha, Kolumbien, Pakistan, Philippinen, Paraguay und Swasiland: Stärkung der regulatorischen Rahmenbedingungen zum Schutz von Rechten und zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze.	Einjähriges Projekt zur Ausbildung von 20 Führern wichtiger Arbeitnehmerverbände. Ausbildungsthemen: Internationale Arbeitsnormen und Instrumente. Veranstaltung einer Reihe von Ausbildungsveranstaltungen über menschenwürdige Arbeit für junge Gewerkschaftsführer, um diese zu befähigen, ihrerseits innerbetriebliche Ausbildung durchführen können.
Benin: Enge Zusammenarbeit zwischen der CAROSYB und der Universität Cotonou zu Fragen in Zusammenhang mit PRSPs. Durchführung einer Studie zur Rolle der Gewerkschaften in PRSPs.	Technische Unterstützung, finanzielle Unterstützung und Ausbildung.
Indien: Ausbildung von 1.160 meist jugendlichen Tsunami-Opfern durch Qualifizierungsprogramme unter Federführung der Arbeitnehmerverbände.	Qualifizierung in bestimmten Gewerben zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen durch verschiedene Programme. Identifizierung geeigneter Gewerbe durch Kartierung zur Untersuchung von Angebot und Nachfrage in spezifischen von dem Tsunami betroffenen Gebieten.
Kenia, Ruanda, Uganda und Vereinigte Republik Tansania: Gründung von 30 neuen Genossenschaften; dadurch Schaffung von 2.800 neuen Arbeitsplätzen. Umwandlung zahlreicher informeller unternehmerischer Aktivitäten in formelle Unternehmen.	Organisation von Seminaren über Organisationsmethoden für die informelle Wirtschaft, Geschlechterfragen, Wissenstransfer und Aufbau von Verknüpfungen mit PRSPs. Schaffung von vier Fonds für revolving Kredite zur Finanzierung von Initiativen zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Ausbildung von vier Ansprechpartnern zur Einbeziehung geschlechtsspezifischer Aspekte. Erstellung und Verteilung eines Handbuchs und einer Zusammenstellung von Fallstudien.
Laotische Demokratische Volksrepublik: Verbesserung der Gewerkschaftsbeteiligung an PRSPs.	Übersetzung und Veröffentlichung eines gewerkschaftlichen Ausbildungshandbuchs und Leitfadens zur Verringerung der Armut durch sozialen Dialog.
Ungarn: Stärkung des Bewusstseins für CSR.	Ausbildung zu Fragen bezüglich des Globalen Pakts, der MNU-Erklärung der IAO, der OECD-Richtlinien für Multinationale Unternehmen und der Internationalen Rahmenvereinbarungen.

Die Rolle von Gewerkschaften in der Arbeiterbildung: Der Schlüssel zur Schaffung von Kapazität unter Gewerkschaften, Internationales Arbeitnehmersymposium, Genf, 8. bis 12. Oktober 2007

Das Internationale Arbeitnehmersymposium über die Rolle von Gewerkschaften in der Arbeiterbildung bot 170 Mitgliedern von Arbeitnehmerverbänden aus 70 Ländern eine Gelegenheit, die Probleme zu erörtern, mit denen die Arbeiterbewegung konfrontiert ist, und zu überlegen, wie die Bildungsarbeit von Arbeitnehmerverbänden zu kreativen Lösungen dieses Problems beitragen könnte.

Das Symposium vermittelte einen Überblick über den aktuellen Stand der weltweiten Bildungsarbeit der Gewerkschaften, beschrieb die Entwicklung neuer pädagogischer Ansätze und ermittelte Probleme, die eine weitergehende Diskussion erfordern, damit die wichtige Rolle der Bildung in Arbeitnehmerverbänden weiter vorangetrieben werden kann.

Ergebnis 4a.2: Sozialpartner nehmen Einfluss auf sozioökonomische Grundsatzmaßnahmen und die Gestaltung der Leitung und Verwaltung

Arbeitgeberverbände beeinflussen Grundsatzmaßnahmen auf nationaler oder internationaler Ebene zur Verbesserung der Leistung und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen; Arbeitnehmerverbände leisten einen wirksamen Beitrag zur gerechten, nachhaltigen und partizipatorischen sozioökonomischen Entwicklung.

Überblick

Arbeitgeberverbände

209. Wie unter Indikator i) aufgeführt, wurden 14 positive Ergebnisse in elf Ländern erzielt (während die Zielvorgabe auf 20 Länder lautete). Dies ist nicht zufriedenstellend. Weil es bei diesem Ziel u.a. darauf ankam, Verbänden zu helfen, Einfluss auf dritte Parteien zu nehmen, stellte es eine sehr große Herausforderung dar. Ein anderer Faktor war, dass die Zielvorgabe auf früheren Mustern basierte, wohingegen die tatsächlich ergriffenen Maßnahmen direkte Dienstleistungen umfassten, die durch den Indikator 4a.1 i) erfasst werden.

210. Unabhängig davon behalten die Strategien, die verwendet wurden, um Arbeitgeberverbänden zu helfen, Einfluss auf das wirtschaftliche Umfeld zu nehmen, ihre Gültigkeit. Eine erfolgreiche Bilanz senkt nicht nur die Kosten der Geschäftstätigkeit, sondern resultiert auch in mehr und besseren Arbeitsplätzen für Frauen und Männer sowie in Wohlstand für die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit.

211. Eine der seit langem bestehenden Herausforderungen, mit denen das Programm konfrontiert war, waren Defizite der Vertretung des Kleinunternehmenssektors in Arbeitgeberverbänden aufgrund der Zusatzkosten für die Erbringung von Dienstleistungen zu ihren Gunsten. Die IAO hat begonnen, dem mit Hilfe eines neuen Instruments – *Reaching out to small and medium-sized enterprises* – entgegenzuwirken, das Arbeitgeberverbänden Orientierung in Bezug darauf gibt, Kleinbetriebe zu erreichen und Dienstleistungen für sie zu erbringen.

212. Wenngleich Vertretungsdienstleistungen weiterhin zu den wichtigsten Aufgaben von Arbeitgeberverbänden und zu den wichtigen Bereichen der Unterstützung durch die IAO zählten, erwies sich die Fortschrittserfassung und -messung bisweilen als schwierig. Die Ergebnisse stellten sich häufig erst relativ lange nach der Intervention der IAO ein und waren von dritten Parteien abhängig. Auch der Wirkungsgrad variierte und fand seinen Niederschlag bisweilen eher in Einstellungen als in konkreten Ergebnissen.

Arbeitnehmerverbände

213. Der Abschluss neuer Kollektivvereinbarungen auf sowohl lokaler als auch sektoraler Ebene war Ausdruck der erweiterten Teilnahme von Arbeitnehmerverbänden an Verhandlungen im

Zusammenhang mit der nationalen Entwicklung und der regionalen wirtschaftlichen Integration. Die engere Zusammenarbeit zwischen internationalen und mehreren nationalen Arbeitnehmerverbänden sowie die Kooperation mit Forschungsinstitutionen erhöhte die Fähigkeit von Arbeitnehmerverbänden, Einfluss auf die Sozial- und die Wirtschaftspolitik sowie auf Entwicklungsagenden zu nehmen. Besondere Aufmerksamkeit wurde den Anliegen der Geschlechtergleichstellung, der Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle, auch in Ausfuhr-Freizonen, und auf Rechten basierender Beschäftigung für junge Menschen gewidmet.

214. Die institutionelle Fähigkeit von Arbeitnehmerverbänden, Einfluss auf Strategien zur Verringerung der Armut zu nehmen und in einen grundsatzpolitischen Dialog mit den internationalen Finanzinstitutionen einzutreten, wurden sowohl auf der internationalen Ebene als auch in einer Reihe von Ländern gestärkt. Zu den diesbezüglichen Aktivitäten zählten nationale und regionale Seminare in Afrika und Asien sowie nationale Untersuchungen zu sozioökonomischen Themen, beispielsweise in Indonesien.

215. In verschiedenen Ländern in der Region der arabischen Staaten wurde die Arbeitnehmervertretung verbessert, namentlich in Bahrain, Katar, Kuwait, Oman und Saudi-Arabien. Gleichzeitig sind Arbeitnehmer, Arbeitgeber und ihre Verbände der sozioökonomischen Debatte in der Region weiterhin kaum beteiligt, was auf fehlende wirksame dreigliedrige Strukturen der grundsatzpolitischen Debatten und allgemein schwache Kapazitäten der Sozialpartner zurückzuführen ist. Für Entscheidungsprozesse und die Schaffung von Kapazität der Sozialpartner wird noch technische Unterstützung benötigt.

Indikatoren

Indikator i): Arbeitgeberverbände nehmen Einfluss auf Grundsatzmaßnahmen auf nationaler, regionaler oder internationaler Ebene, um die betriebliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern

Zielvorgabe: Arbeitgeberverbände in 20 Ländern.

Ergebnis: Elf Länder (14 Fälle.)

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Armenien: Arbeitgeber sicherten sich die Unterstützung der Regierung und einer unabhängigen Körperschaft für die Gründung eines Produktivitätszentrums.	Unterstützung für Forschungsaktivitäten und die Entwicklung zu Ausbildungsmaterialien.
Aserbaidschan: Annahme der Kommentare der Arbeitgeberverbände zum Entwurf des Wettbewerbsgesetzes.	Ausbildung und Bereitstellung von Materialien zur Schaffung von Kapazität zu den Themen Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit.
Costa Rica: Überarbeitung der Gesetzgebung zu Krediten an Kleinunternehmen und Unterzeichnung einer neuen Vereinbarung mit der Banca de Promoción über Maßnahmen für Kleinunternehmen. Verbesserte Berufsausbildung in den Sektoren Elektronik, Bauwesen und Hotels.	Durchführung einer Studie über Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten. Unterstützung bei der Überprüfung der bestehenden Kreditgesetzgebung und Vorbereitung des Verbands auf die Diskussionen mit der Bank. Durchführung einer Umfrage zum Ausbildungsbedarf und Unterstützung des Verbands bei seinen Anstrengungen, das Ausbildungsinstitut zu überzeugen, seinen Lehrplan zu ändern.
Ghana: Annahme der Richtlinienammlung zur Kinderarbeit durch mehrere Unternehmen im Plantagensektor.	Unterstützung bei der Entwicklung der Richtlinienammlung.
Honduras: Gründung des nationalen Rats für Wettbewerbsfähigkeit und Mitwirkung der Arbeitgeberverbände an seiner Gestaltung.	Unterstützung bei der Einrichtung eines Informations- und Studienzentrums der Arbeitgeber und bei der Erstellung des Vorschlags an die Regierung.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Indonesien: Förderung des Unternehmertums unter Frauen durch Bereitstellung von Informationen, fachliche Fortbildung und Zugang zu Krediten.	Unterstützung bei der Schaffung eines Entwicklungsprogramms für Unternehmertum von Frauen und entsprechende Ausbildung.
Jamaika: Bereitstellung des Sekretariats für ein dreigliedriges nationales Jugendbeschäftigungsnetzwerk durch den Arbeitgeberverband.	Fachliche Unterstützung zur Aufnahme und zur Durchführung des Vorhabens.
Kirgistan: Erfolgreiche Einbeziehung von Fragen der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit in eine dreigliedrige Allgemeine Vereinbarung.	Ausbildung und Bereitstellung von Materialien zur Schaffung von Kapazität zum Thema Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit.
Mexiko: Dreigliedrige Vereinbarung zur Modernisierung der Zuckerindustrie vor der Marktöffnung im Jahr 2008.	Unterstützung bei der Entwicklung des Modernisierungsvorschlags.
Republik Moldau: Einbeziehung des Arbeitgeberstandpunkts in die nationale grundsatzpolitische Vereinbarung zu Kinderarbeit. Ein Agrarverband konnte mittels Aktivitäten zur Kinderarbeit seine Außenwahrnehmung verbessern und gewann dadurch mehr Mitglieder.	Ausbildung und Bereitstellung von Materialien für Förderarbeit.
Philippinen: Aktive Teilnahme des Arbeitgeberverbands am Nationalen Rat für Wettbewerbsfähigkeit und an Aktivitäten gegen die Verabschiedung der Senatsvorlage 2030 (gesetzlich vorgeschriebene Lohnerhöhungen).	Information des Arbeitgeberverbands zum Thema Wettbewerbsfähigkeit. Ausbildung der Arbeitgebervertreter zu den regionalen dreigliedrigen Lohn- und Produktivitätsräten.

Arbeitgeberverbände nehmen Einfluss auf die Politik in Honduras

Der honduranische Arbeitgeberverband (COHEP) gründete mit Unterstützung der IAO ein Zentrum für Wirtschafts- und Arbeitsstudien (CIES). Mit Blick auf die Öffnung der Wirtschaft von Honduras nutzte der COHEP die technische Kapazität des CIES und schlug ein Gesetz zur Verteidigung und Förderung der Wettbewerbsfähigkeit vor. Der Entwurf wurde im Kongress beraten, der ein Gesetz zur Förderung wettbewerbsfähiger Unternehmen verabschiedete und die Nationale Kommission für die Verteidigung und Förderung der Wettbewerbsfähigkeit einrichtete. Zwei der derzeitigen Kommissionsmitglieder wurden vom COHEP benannt.

Indikator ii): Arbeitnehmerverbände leisten einen wirksamen Beitrag zu einer gerechten, nachhaltigen und partizipatorischen sozioökonomischen Entwicklung

Zielvorgabe: 30 Länder.

Ergebnis 30 Länder (34 Fälle).

216. Arbeitnehmerverbände erzielten Ergebnisse in den nachstehend aufgeführten Bereichen:

Förderung der internationalen Arbeitsnormen, Überarbeitung des Arbeitsrechts, Bekämpfung der Kinderarbeit

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
China, Fidschi, Indonesien, Kambodscha, Republik Korea und Vietnam: Aktive Teilnahme der Arbeitnehmerverbände an Arbeitsrechtsreformen.	China: Fachliche Unterstützung des Gesamtchinesischen Gewerkschaftsbunds durch Ausbildung und Beratung zur Rolle der Arbeitnehmer in der nationalen Politik. Fidschi: Ausbildung und Beratung half den Arbeitnehmerverbänden, Beiträge zur Verabschiedung eines Gesetzes über Arbeitsbeziehungen zu leisten. Indonesien: Umfassende Ausbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der fachlichen Qualifikation und Stärkung der Kapazitäten der Arbeitnehmerverbände, um zu gewährleisten, dass sie ihre Mitglieder in politischen Entscheidungsprozessen angemessen vertreten. Die Ausbildung betraf eine Reihe von Themen und erreichte etwa 6.000 Arbeitnehmer in ganz Indonesien. Kambodscha: Ausbildung zur Überarbeitung des Arbeitsgesetzes und Vorbereitungsseminare für die effektive Beteiligung von Verbänden an dreigliedrigen Seminaren zur Diskussion der zur Überarbeitung anstehenden Artikel des Arbeitsgesetzes. Republik Korea: Fachliche Beratung über Gewerkschaftsrechte für den öffentlichen Dienst und über den Orientierungsplan zum Thema Arbeitsbeziehungen. Vietnam: Unterstützung der Arbeitnehmerverbände auf allen Ebenen bei der Überarbeitung der Bestimmungen zur Beilegung von Arbeitskonflikten (Kapitel 14) im Arbeitsgesetzbuch.
Nepal: Aktive Teilnahme der Arbeitnehmerverbände an Kampagnen zur Demokratisierung des politischen Systems.	Anstoß des Prozesses zur Einbeziehung der maoistischen Arbeitnehmerverbände in die allgemeine Gewerkschaftsbewegung.
Swasiland: Abschluss einer dreigliedrigen Vereinbarung zur Anwendung der IAO-Übereinkommen zur Vereinigungsfreiheit.	Unterstützung bei der Bildung eines Speziellen Dreigliedrigen Unterausschusses. Organisations- und andere Unterstützung zu einem Sensibilisierungsseminar und einem dreigliedrigen Seminar über sozialen Dialog.

Mechanismen und Praxis des sozialen Dialogs einschließlich Kollektivverhandlungen

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Guinea: Wiedereinrichtung von Mechanismen für den konsultativen sozialen Dialog.	Technische Unterstützung und Schaffung von Kapazität in Bezug auf Verhandlungstechniken und das Übereinkommen (Nr. 87) über Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, sowie das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Jordanien: Gründung eines nationalen dreigliedrigen Ausschusses.	Grundsatzpolitische Beratung, Sensibilisierungskampagnen und Schaffung von Kapazität (Seminare, Studienbesuche und Stipendien).
Kambodscha: Teilnahme von Arbeitnehmerverbänden an der Erstellung und Vorlage eines gemeinsamen Vorschlags zu Verhandlungspunkten im Rahmen der ersten sektoralen Kollektivvereinbarung (im Bekleidungssektor).	Ausbildung zu den Themen Kollektivverhandlungen, Integration von Frauen und generelle Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung; Teilnahme an nationalen Debatten über Arbeitsfragen und Durchführung von Sensibilisierungs- und Förderkampagnen. Zurzeit Organisation einer nationalen Gewerkschaftskonferenz über die Rolle der Gewerkschaften bei der nationalen Entwicklung und beim Aufbau der Demokratie.
Katar: Genehmigung der Regierung zur Bildung von Gewerkschaften auf Unternehmensebene.	Fachliche Beratung der Regierung über die Bedeutung des Gewerkschaftswesens. Regierungsvertreter aus Katar nahmen an subregionalen Tagungen und Seminaren über die Bedeutung der Gewerkschaften, der Vereinigungsfreiheit, der Kollektivverhandlungen und des Vereinigungsrechts teil.
Kolumbien: Unterzeichnung einer dreigliedrigen Vereinbarung.	Programme zur Schaffung von Kapazität und Seminare über Kollektivverhandlungen und Konfliktbeilegung.
Malaysia: Aktive Nutzung des dreigliedrigen sozialen Dialogs in den Arbeitsbeziehungen.	Fachliche Unterstützung, Seminare und Erfahrungsaustausch mit Südafrika.
Sri Lanka und Swasiland: Einrichtung von Mechanismus für den nationalen sozialen Dialog.	Sri Lanka: Durchführung von Ausbildungsprogrammen für Führungskräfte. Swasiland: Unterstützung der Gründung des Nationalen Lenkungsausschusses für den Sozialen Dialog.
Vietnam: Stärkung der Rolle von Gewerkschaftsvertretern in Kollektivverhandlungen auf lokaler Ebene zur Beilegung von Konflikten, die sonst zu wilden Streiks geführt hätten.	Technische und finanzielle Unterstützung für eine Reihe von Ausbildungs- und Förderaktivitäten. Erstellung von Informations- und Ausbildungsmaterialien zu Kollektivverhandlungen auf Unternehmensebene.

Sozialschutz, schutzbedürftige Gruppen

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Bahrain: Als Ergebnis verstärkten sozialen Dialog und unter Beteiligung von Arbeitnehmerverbänden wurde im Arbeitsministerium eine Abteilung zur Bekämpfung des Menschenhandels eingerichtet.	Fachliche Unterstützung und Ausbildung von Arbeitnehmern in Gewerkschaftsrechten.
Côte d'Ivoire und Grenada: Formulierung einer Gewerkschaftspolitik und eines Aktionsplans zu HIV/Aids.	Grenada: Ausbildung zum praxisorientierten Leitfadens der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit und Sensibilisierung der dreigliedrigen Partner. Unterstützung der Gewerkschaften hinsichtlich verschiedener Politikkomponenten. Côte d'Ivoire: Sensibilisierungsseminare für Gewerkschaftsführerinnen unter Verwendung des praxisorientierten Leitfadens.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Paraguay: Stärkung der Fähigkeit von Arbeitnehmern, Fragen des Sozialschutzes anzusprechen.	Ausbildung von Mitgliedern der „Coordinadora de Centrales sindicales“ in aktuellen Modellen zur Soziale Sicherheit in Industrieländern, Fragen der generellen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung, Verknüpfungen zwischen Sozialer Sicherheit und Familienschutz (in Zusammenhang mit Kinderarbeit) und Finanzierungssysteme für Langzeitsozialfürsorge/-leistungen in Zusammenhang mit dem gegenwärtigen System der Sozialen Sicherheit.
Ukraine: Bildung einer gewerkschaftlichen Arbeitsschutzexpertengruppe.	Ausbildung von Arbeitsschutzbeauftragten mit Ausbildungsmaterialien in der Landessprache.

PRSPs, Beschäftigung, Entwicklung

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Algerien: Wirtschafts- und Sozialpakt auf Grundlage zwei- und dreigliedriger Beratungen vor Abschluss.	Überzeugungsarbeit für den Pakt sowie fachliche Unterstützung der Sozialpartner.
Benin, Burkina Faso und Niger: Bildung nationaler gemeinsamer Ausschüsse durch mehrere Gewerkschaftsverbände (sieben Verbände in Benin, vier in Niger und sechs in Burkina Faso). Dadurch Beeinflussung des jeweiligen nationalen PRSP-Prozesses und der Beschäftigungspolitik.	Ausbildung und Schaffung von Kapazität zu PRSPs und Beschäftigung.
Bulgarien: Gewerkschaften arbeiteten Vorschläge zur Reform des Lohnsystems aus.	Forschungspapier und direkte Beratung, um Arbeitnehmerverbände zu befähigen, grundsatzpolitische Positionen zur Lohnreform zu entwickeln. Unterstützung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bei der Suche nach Konsensen bei Verhandlungen. Dies trug zum Abschluss eines Nationalen Sozialpakts bei.
Dominikanische Republik und Honduras: Verabschiedung des DWCPs durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände.	Fachliche Unterstützung, Ausbildungsaktivitäten und -materialien.
Kap Verde: Erörterung einer nationalen Politik zu Jugendbeschäftigung und Frauen mit den Sozialpartnern.	Beratung zum Aktionsplan für Beschäftigung und Schaffung von Kapazität zu Schlüsselindikatoren des Arbeitsmarkts.
Liberia: Die Arbeitnehmerverbände in Liberia vertraten im Lenkungsausschuss des LEEP/LEAP-Beschäftigungsprogramms die Arbeitnehmerinteressen bei der Erörterung von sozioökonomischen und Verwaltungsfragen.	Technische und finanzielle Unterstützung.
Mexiko: Ratifizierung der „Vereinbarung für Beschäftigung und soziale Gerechtigkeit“ durch den Nationalen Rat für Sozialen Dialog.	Einbringung einer diagnostischen Studie über den sozialen Dialog auf lokaler Ebene in die Erörterung von Reformvorschlägen.
Vereinigte Republik Tansania: Aufgrund der Teilnahme von Arbeitnehmerverbänden Berücksichtigung der Geschlechterdimension in der Beschäftigungspolitik und in PRSPs.	Durchführung von Seminaren und Bereitstellung eines Beraters zur generellen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Ukraine: Kampagnen von Arbeitnehmerverbänden führten zur Einführung von Mechanismen zur Vermeidung von Lohnrückständen.	Kommentare zum Gesetzentwurf zur Schaffung eines Lohngarantiefonds gemäß dem IAO-Übereinkommen (Nr. 173) über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992. Abhaltung eines dreigliedrigen Seminars zur Diskussion des Gesetzentwurfs.

Operatives Ziel 4b: Regierungen und Institutionen des sozialen Dialogs

Stärkung und Nutzung der rechtlichen Rahmen, der Institutionen, der Verfahren und der Prozesse für den sozialen Dialog.

Mittel für Regierungen und Institutionen des sozialen Dialogs für 2006-07 (US\$)	
Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalts	27.626.555
Sondermittelausgaben*	11.053.907
Ausgaben aus Überschuss von 2000-01	248.028
Insgesamt	38.928.490
* Ohne Gemeinkosten und Rücklagen für Kostensteigerungen und unvorhergesehene Ausgaben. Und ohne übergreifende Tätigkeiten.	

Ergebnis 4b.1: Stärkung der sozialen Dimension der regionalen Integration

IAO-Mitgliedsgruppen nehmen durch wirksame Nutzung des sozialen Dialogs Einfluss auf die soziale Dimension regionaler sozialer und wirtschaftlicher Integrationsprozesse.

Überblick

217. Der größere Teil der Ergebnisse wurde in afrikanischen regionalen Wirtschaftsgemeinschaften erzielt. Dies hatte wahrscheinlich zwei Gründe: Mehrere regionale Wirtschaftsgemeinschaften richten regionale Mechanismen für den sozialen Dialog ein, und in Afrika scheint eine höhere Nachfrage nach Unterstützung durch die IAO bei der Schaffung von Kapazität der Sozialpartner zur Berücksichtigung der sozialen Dimension regionaler Integration zu bestehen.

218. Insgesamt betrachtet waren die in der Zweijahresperiode 2006-07 erzielten Ergebnisse uneinheitlich. Es gab mehrere positive Entwicklungen bezüglich der Beteiligung von Mitgliedsgruppen der IAO am regionalen sozialen Dialog als Resultat von Unterstützung und Förderarbeit durch die IAO. Der Gesamtgrad der Einflussnahme der IAO und der Sozialpartner auf die Entwicklung der regionalen Arbeits- und Beschäftigungspolitik war jedoch nicht leicht zu beurteilen. Dies war zum Teil auf die ungeeigneten Zielvorgaben zurückzuführen, aber auch darauf, dass sich der Einfluss des sozialen Dialogs auf die soziale Dimension der regionalen Integration in vielen Fällen wahrscheinlicher subtiler gestaltet als in Form der einfachen Verabschiedung von Übereinkünften, die explizit Ziele in Bezug auf menschenwürdige Arbeit oder wie in diesem Fall auf ein schärferes Bewusstsein für die Geschlechtergleichstellung enthalten.

219. Ein anderer wichtiger Faktor war die notwendige weitere Konsolidierung eines integrierten Ansatzes der IAO zur Unterstützung dieses Ergebnisses. Manche Aktivitäten wurden isoliert ohne einen gemeinsamen strategischen Ansatz und ohne Erfahrungsaustausch durchgeführt.

220. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass eine Reihe von Vereinbarungen zwischen der IAO und verschiedenen regionalen Wirtschaftsgemeinschaften (SADC, Wirtschaftsgemeinschaft Zentralafrikanischer Staaten, ASEAN) geschlossen wurde. Diese Vereinbarungen wurden nicht als Ergebnisse aufgeführt, weil sie nicht das Resultat dreigliedriger Verhandlungen waren, sondern vielmehr Übereinkünfte zwischen regionalen Sekretariaten und der IAO zum Austausch von Informationen und zur Zusammenarbeit in Bereichen gemeinsamen Interesses. Dennoch stellen sie einen wichtigen Schritt bei der institutionellen Zusammenarbeit zwischen der IAO und regionalen Wirtschaftsgemeinschaften dar und bieten den Sozialpartnern eine Grundlage für eine stärker strategisch ausgerichtete Kooperation mit regionalen Institutionen und untereinander in Bezug auf regionale Arbeits- und Beschäftigungsangelegenheiten. In den zukünftigen Berichterstattungszyklen sollten die Wirkung und/oder die Wirksamkeit dieser Vereinbarungen verfolgt werden.

Indikatoren

Indikator i): Dreigliedrige Mitgliedsgruppen beteiligen sich in subregionalen oder regionalen Gruppierungen aktiver an der Behandlung regionaler Integrationsfragen

Zielvorgabe: Fünf subregionale oder regionale Gruppierungen.

Ergebnis: Sechs subregionale oder regionale Gruppierungen.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Westafrikanische Wirtschafts- und Währungsunion (UEMOA): Durchführung einer dreigliedrigen Tagung von sechs UEMOA-Delegationen zur Diskussion der Verwirklichung einer regionalen Struktur für den sozialen Dialog. Intervention der Sozialpartner zugunsten der dringlichen Verabschiedung des Vorschlags zu einem Beratungsgremium, damit die Standpunkte und Prioritäten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei Gemeinschaftsentscheidungen bessere Berücksichtigung finden können. Die Teilnehmer tauschten positive Erfahrungen zur Praxis des sozialen Dialogs aus.	Organisation und Unterstützung bei der Durchführung der Tagung während der Internationalen Arbeitskonferenz 2006.
Südafrikanische Entwicklungsgemeinschaft (SADC): Das SADC-Sekretariat organisierte die Teilnahme der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen am Dialog zur Entwicklung eines ausgeglichenen grundsatzpolitischen Rahmens für ausländische Direktinvestitionen (FDI). Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen führten Forschungen zur Konsolidierung ihrer Standpunkte in Bezug auf ausländische Direktinvestitionen durch, um die investitionspolitischen Bestimmungen auf SADC-Ebene harmonisieren zu können. Ausbildung von 42 dreigliedrigen SADC-Mitgliedsgruppen. Bekanntmachung spezifischer Maßnahmen zur Förderung der regionalen grundsatzpolitischen Agenda zur Arbeitsmigration und zur Entwicklung von CSR-Aktivitäten.	Referate vor dem Nationalen Rat für Wirtschaftsentwicklung und Arbeit (NEDLAC), dem SADC-Sekretariat und den SADC-Sozialpartnern. Einleitung von Forschungen zu Maßnahmen zu ausländischen Direktinvestitionen in Partnerschaft mit dem Edge-Institut. Organisation und Unterstützung von Ausbildungsveranstaltungen. Unterstützung des SADC-Sekretariats zur Vorstellung des SADC/CSR-Projekts vor den SADC-Sozialpartnern. Präsentation des Kontextes und der Arbeit bezüglich des Dialogs zur Entwicklung der SADC/FDI-Politik.
Karibische Gemeinschaft (CARICOM): Durchführung einer größeren vergleichenden Studie über Gesetzestexte nach dem CARICOM-Modell und internationale Arbeitsnormen in 13 Mitgliedstaaten. Formulierung von Positionen zur Teilnahme am Gemeinsamen Markt und Wirtschaftsraum der CARICOM für die Karibik (CSME) und zu anderen sozialen und Arbeitsfragen durch die Arbeitgeber der Organisation der Ostkaribischen Staaten (OECS).	Koordinierung der fachlichen Kommentare zum Arbeitsauftrag und zu diversen Entwürfen der Studie. Teilnahme der Arbeitgeberverbände der OECS-Länder an einem diesbezüglichen IAO-Symposium. Organisation und Durchführung eines subregionalen dreigliedrigen Seminars zur Schaffung von Kapazität in Bezug auf die Arbeitsgesetzgebung.
Zentralafrikanische Wirtschafts- und Währungsunion (CEMAC): Erstes Treffen des Subregionalen Dreigliedrigen Ausschusses für Sozialen Dialog der CEMAC unter Teilnahme von sechs dreigliedrigen Delegationen.	Das IAO-Projekt zur Förderung des sozialen Dialogs war hilfreich bei der Schaffung der Voraussetzungen und für die Förderarbeit in Bezug auf die Gründung des dreigliedrigen Ausschusses.
Verband Südostasiatischer Nationen (ASEAN): Die Arbeitsbehörden der ASEAN-Länder zogen die IAO-	Organisation und Unterstützung von Ausbildungsveranstaltungen. Veröffentlichung von Berichten über Trends in

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Analyse von Arbeitsmarktszenarien heran, um die soziale Dimension der Integration im ASEAN-Raum zu untersuchen. Ausbildung von Mitgliedern des ASEAN-Gewerkschaftsrats zu den Rechten von Arbeitsmigranten und zur Verbesserung des Sozialschutzes.	Bezug auf Arbeit und gesellschaftliche Trends für die Region Asien und Pazifik und die ASEAN-Mitgliedstaaten. Unterstützung bei der Entwicklung der Arbeitsschutzprofile in den ASEAN-Ländern.
Delegierte aus acht Ländern verpflichteten sich zur Entwicklung und Durchführung nationaler Arbeitsschutzprogramme und -profile und die Zusammenstellung vorbildlicher Praktiken in der nationalen Politik und den nationalen Systemen.	Teilnahme eines fachlich geschulten IAO-Mitarbeiters an der achten Tagung des ASEAN-OSHNET-Koordinierungsausschusses, auf der spezifische Bereiche für die Zusammenarbeit mit der IAO diskutiert und identifiziert wurden.
Durchführung von zwei Seminaren, in denen die Sozialpartner und andere Teilnehmer Arbeitsstatistiken und Erfahrungen hinsichtlich Unternehmertum und Jugendlichen diskutierten.	Fachliche und finanzielle Unterstützung der beiden Seminare.
Ostafrikanische Gemeinschaft (EAC): Einführung jährlicher Foren für die für Arbeit und Beschäftigung verantwortlichen EAC-Minister (an denen die Sozialpartner teilnehmen).	Fachliche und finanzielle Unterstützung des EAC-Sekretariats bei der Einführung der Foren. Unterstützung bei der Organisation der Ministertreffen.
Arbeitnehmer hatten Einfluss auf die Diskussionen über die Freizügigkeit von Arbeitskräften in Ostafrika. Entwicklung eines Entwurfs zu einem Aktionsplan für Jugendbeschäftigung. Annahme eines Konzeptpapiers über Personalerhebungen.	Bereitstellung einer Arbeitnehmerplattform für die Diskussion des Themas Freizügigkeit von Arbeitskräften. Kapazitätsentwicklung für Sozialpartner im Hinblick auf Jugend-Aktionspläne.
Erhöhte Kapazität des Ostafrikanischen Gewerkschaftsrats, seinen EAC-Mitgliedern durch Foren über Arbeitnehmerfragen und den EAC-Integrationsprozess dienlich zu sein.	Finanzielle und technische Unterstützung zur Einberufung von Gewerkschaftsforen zu Gesprächen über Arbeitnehmerfragen und zur Entwicklung gemeinsamer Positionen.

221. Es sollte ferner Folgendes zur Kenntnis genommen werden:

- Die ECOWAS und die UEMOA sensibilisierten 24 Vertreter westafrikanischer Regierungen, sechs Vertreter der UEMOA und 15 Vertreter der ECOWAS im Hinblick auf die notwendige Berücksichtigung von Arbeits- und Beschäftigungsangelegenheiten in regionalen Strategien zur Verringerung der Armut sowie auf die Rolle des sozialen Dialogs bei ihrer Ausgestaltung und Umsetzung.

Indikator ii): Dreigliedrige Mitgliedsgruppen nehmen Einfluss auf subregionale/regionale Vereinbarungen über wirtschafts- und sozialpolitische Grundsatzfragen

Zielvorgabe: Fünf Vereinbarungen mit verstärkter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte.

Ergebnis: Sechs Vereinbarungen, aber keine Vereinbarung mit einer Komponente zu geschlechtsspezifischen Aspekten.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Ostafrikanische Gemeinschaft (EAC): Zusagen von dreigliedrigen Mitgliedsgruppen innerhalb der EAC, direkt zu regionalen Verhandlungen beizutragen und durch ein Regime der Freizügigkeit für Personen gemäß interna-	Teilnahme am Seminar und Förderung des Multilateralen Rahmens für die Arbeitsmigration der IAO sowie der Ratifizierung internationaler Arbeitsnormen bezüglich Migration.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
tionalen Normen die Konsolidierung des entstehenden gemeinsamen Marktes zu fördern. (Interregionales dreigliedriges Seminar über Migrationsströme zwischen Afrika südlich der Sahara, dem Maghreb und Europa, 2006). Wirtschaftsgemeinschaft der Länder der Großen Seen (CEPGL): Validierung des Arbeitsauftrags für eine subregionale dreigliedrige Tagung über die Rolle der Sozialpartner für den Wiederaufbau und die Entwicklung des Gebietes um die Großen Seen durch dreigliedrige Delegationen aus Burundi, Ruanda und der Demokratischen Republik Kongo. SADC: Vereinbarung zwischen SADC-Arbeitgeber- und -Arbeitnehmergruppen über einen Arbeitsplan für das SADC/CRS-Projekt. Billigung eines Programmentwurfs über Produktivität als Beitrag zur Durchführung der SADC-Erklärung über Produktivität durch die Minister und Sozialpartner. ECOWAS und UEMOA: Dreigliedrige Verpflichtung auf den Orientierungsplan zur vollständigen Durchführung des regionalen Integrationsprozesses der UEMOA und konkret des ECOWAS-Protokolls über die Freizügigkeit von Personen und das Recht auf visafreien Aufenthalt und Wirtschaftliche Tätigkeit (interregionales dreigliedriges Seminar). CARICOM: Verabschiedung der Dreigliedrigen Erklärung und des Aktionsplans zur Verwirklichung Menschenwürdiger Arbeit in der Karibik, die zusammen als Grundlage für Verhandlungen über die jeweilige nationale Beschäftigungspolitik dienen werden.	Einberufung und Unterstützung der Tagung über den Arbeitsauftrag während der Internationalen Arbeitskonferenz 2006. Unterstützung der Vereinbarung über den Arbeitsplan. Fachliche Unterstützung bei der Entwicklung des Programmentwurfs über Produktivität. Leitung eines Seminars zur Unterstützung des Multilateralen Rahmens für die Arbeitsmigration der IAO und der Ratifizierung der internationalen Arbeitsnormen bezüglich Migration. Organisation und Durchführung des Seminars zum Dreigliedrigen Karibischen Beschäftigungsforum der IAO.

Das Dreigliedrige Karibische Beschäftigungsforum

Das Dreigliedrige Karibische Beschäftigungsforum im Oktober 2006 war ein erfolgreiches Beispiel für den Beitrag der IAO zur Förderung der Mitwirkung der Sozialpartner an der Entwicklung der regionalen Arbeits- und Beschäftigungspolitik und ihrer Einflussnahme auf diese. Die Veranstaltung half den Teilnehmern, sich gemeinsam auf Möglichkeiten zur Schaffung von Arbeitsplätzen zu konzentrieren, die einerseits die Achtung von Rechten, den Sozialschutz sowie den sozialen Dialog fördern und andererseits Kernelemente von Strategien für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung auf der regionalen Ebene sind. Sie half dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit dem Ziel zu erkunden, menschenwürdige Arbeit zu einem zentralen Ziel der Wirtschaftspolitik und Teil der Reaktion auf die Herausforderungen durch die Globalisierung zu machen. Die Veranstaltung der IAO bot nicht nur eine Chance für gemeinsame Überlegungen zur sozialen Dimension der regionalen Integration, sondern resultierte auch in der Verabschiedung eines Aktionsplans, der als Plattform für einen koordinierten Ansatz zur Entwicklung der regionalen Beschäftigungspolitik dienen soll.

Ergebnis 4b.2: Verbesserung der Lenkung und Verwaltung

Lenkung und Verwaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsmärkte und der nationalen Wirtschafts- und Sozialpolitik durch sozialen Dialog, Arbeitsrecht und wirksamere Arbeitsverwaltungen.

Überblick

222. In den Errungenschaften zu diesem Ergebnis schlugen sich mehrere Entwicklungen nieder. In vielen Ländern wurde die Rolle des dreigliedrigen und des zweigliedrigen Dialogs bei der wirksamen Arbeitsmarktsteuerung zunehmend anerkannt und die Entwicklung entsprechender Institutionen und Prozesse mit neuem Nachdruck betrieben. Das substanzielle Interesse an Reformen des Arbeitsrechts bot Chancen zur Bekämpfung von Problemen im Zusammenhang mit internationalen Arbeitsnormen, auch wenn ihm häufig wirtschaftliche Erwägungen zugrunde lagen. Mit dem Ziel, die Wirksamkeit ihrer Dienstleistungen zu verbessern, ersuchte eine Reihe von Ministerien um die Unterstützung der IAO bei der Gesamt- oder Teilüberprüfung bestimmter Aufgaben. Das neue Programm *Better Work* von IAO und IFC mit seinem Schwerpunkt auf der Verbesserung des sozialen Dialogs, der Arbeitsbedingungen und der Wettbewerbsfähigkeit in globalen Lieferketten in Übereinstimmung mit dem nationalen Recht und den Kernarbeitsnormen wurde aufmerksam zur Kenntnis genommen.

223. Die Zielvorgaben wurden bei vier Indikatoren übertroffen; die Gender-Dimension konnte durch die Berichterstattung jedoch nicht gut erfasst werden. Die Verknüpfung von Landesergebnissen mit ähnlichen Indikatoren für andere operative Ergebnisse war ein Faktor für das Nichterreichen der Zielvorgabe für Indikator iv). Dies soll in der nächsten Zweijahresperiode korrigiert werden.

224. Die Nachhaltigkeit dieser Ergebnisse wird von mehreren Faktoren abhängen. Bei der Überarbeitung von Gesetzen oder dem drohenden Scheitern von Reformen müssen die Notwendigkeit dauerhaften politischen Willens zur Durchführung von Reformen auf den verschiedenen Ebenen und die beschränkten Möglichkeiten der Durchsetzung (insbesondere in Bezug auf die Arbeitsinspektion und das Justizsystem) berücksichtigt werden. Zusätzlich besteht bei den Mitgliedstaaten eine Tendenz, einen fragmentarischen und eher direkten Ansatz zur Verbesserung von Lenkung und Verwaltung zu verfolgen, was die Förderung der kohärenteren und umfassenderen Strategie der IAO zu einer kontinuierlichen Herausforderung macht.

225. In der Zweijahresperiode wurde eine Reihe von Veröffentlichungen produziert, die stark nachgefragt werden: *Showcasing tools and experience in labour administration and the informal economy*, *The employment relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198* und *Re-engineering labour administration to promote decent work*.

Indikatoren

Indikator i): Mitgliedstaaten modernisieren ihre für Arbeitsfragen zuständigen Ministerien, sorgen für eine bessere Qualifizierung der Bediensteten, stärken ihre Kapazität im Bereich der generellen Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange und verbessern die Vertretung von Frauen, insbesondere auf Entscheidungsebenen

Zielvorgabe: Zehn Länder.

Ergebnis: 20 Länder einschließlich einer Subregion.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Ecuador: Entwicklung eines neuen Systems zur Registrierung von Arbeitsstatistiken und Ausbildung von Mitarbeitern des Arbeitsministeriums in dessen Benutzung. Schaffung von Instrumenten zur Durchführung und Pflege des Systems. Entwicklung eines Projekts und	Technische Beratung zum neuen Registrierungssystem für Arbeitsstatistiken zur Verbesserung der Datenqualität. Unterstützung im Zuge des Entwurfs des endgültigen Projektdokuments und der interinstitutionellen Vereinbarung. Beratung zur Arbeit eines neuen Projektbeirats.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
einer interinstitutionellen Vereinbarung zur Einrichtung einer Arbeitsbeobachtungsstelle.	
Indonesien: Verabschiedung von Gesetzen zur Arbeitsverwaltung und von Durchführungsbestimmungen unter Berücksichtigung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.	Technische Unterstützung und andere Beiträge zum Entwurfs- und Beratungsprozess. Prüfung der Arbeitsverwaltung und Abgabe von Empfehlungen. Regelmäßige Beiträge zu Prozessen des sozialen Dialogs und Überwachung derselben. Ausbildung für dreigliedrige Mitgliedsgruppen zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit.
Jamaika und Saint Lucia: Umsetzung einer Anzahl von Empfehlungen aus diagnostischen/Organisationsstudien zur Stärkung des Arbeitsministeriums.	Durchführung von diagnostischen Überprüfungen und Abgabe von Empfehlungen zur Organisationsstruktur und zu den Aufgaben der nationalen Arbeitsverwaltung.
Jordanien: Vorlage von Änderungsentwürfen zum Arbeitsgesetz in Einklang mit internationalen Arbeitsnormen. Ausbildung von Mitarbeitern verschiedener Stellen des Arbeitsministeriums. Derzeit Einrichtung einer Grundsatzpolitischen Beratungsstelle zur Verbesserung der institutionellen Kapazitäten des Ministeriums.	Grundsatzpolitische Beratung, Ausbildungsprogramme (Studienbesuche, Stipendien usw.) und andere Unterstützung zu Themen in Bezug auf die Arbeitsverwaltung. Veranstaltung eines nationalen dreigliedrigen Seminars über Arbeitsverwaltung und Migration. Ausarbeitung eines Vorschlags zur und Unterstützung für die Gründung eines nationalen Ausbildungszentrums für Arbeitsaufsichtsbeamte. Weitere Ausbildung für die Sozialpartner zum Thema der Einhaltung des Arbeitsrechts.
Kuwait: Erhöhung der Anzahl der Arbeitsaufsichtsbeamten durch das Arbeitsministerium.	Eine von der IAO finanzierte Studie über die Politik Kuwaits zur Anwerbung von Arbeitsmigranten und die durch die Studie ausgelöste nationale Debatte führten zur Einstellung neuer Mitarbeiter für die Arbeitsaufsicht. Beratung zum Gewerkschaftsrecht, zum sozialen Dialog und zu den Rechten von Arbeitnehmerinnen.
Lesotho, Namibia und Swasiland: Abschluss einer strategischen Überprüfung des Arbeitsaufsichtssystems. Derzeit Durchführung der entsprechenden Empfehlungen, unter anderem in Bezug auf die notwendige Personalausbildung.	Durchführung geeigneter strategischer Managementüberprüfungen und Erbringung von Beratungsdienstleistungen zur Unterstützung der Umsetzung der Empfehlungen. Entwicklung eines elektronischen Managementsystems für die Arbeitsaufsicht. Einsatz dieses Systems durch das Arbeitsministerium zur Ausbildung von Schlüsselpersonal.
Mittelamerika: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras und Nicaragua: Ausarbeitung detaillierter Aktionspläne zur Verbesserung der Verwaltung und der Durchführung von Arbeitsgesetzen sowie zur Förderung einer Kultur der Einhaltung (im Einklang mit der Durchführung der Empfehlungen des Weißbuchs). Ausarbeitung eines Gesetzesvorschlags zur Reform des Arbeitsaufsichtssystems in Nicaragua.	Unterstützung der Arbeitsministerien bei der Entwicklung detaillierter Arbeitspläne. Fachliche Unterstützung und umfassende Aufklärung in Bezug auf die Durchführungsanforderungen der IAO-Übereinkommen zur Arbeitsaufsicht für das Arbeitsministerium in Nicaragua und dortige Parlamentarier.
Oman: Erhöhung der Zahl der Arbeitsaufsichtsbeamten durch Einstellung und Ausbildung von 110 neuen Mitarbeitern.	Ausbildungshilfe und Unterstützung von Abordnungen zum Arbeitsministerium in Singapur zwecks weiterer Ausbildung.
Panama: Entwurf eines organischen Arbeitsgesetzes zu den Aufgaben des Arbeitsministeriums.	Prüfung der Arbeitsverwaltung. Die Durchführung der Prüfungsempfehlungen führte zur Ausarbeitung des Gesetzesentwurfs. Fachliche Beratung zur möglichen Ratifizierung des IAO-Übereinkommens (Nr. 150) zur Arbeitsverwaltung, 1978.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Peru: Einführung eines verbesserten nationalen Arbeitsaufsichtssystems.	Fachliche Unterstützung bei der Entwicklung, Regulierung und Einführung eines integrierten Arbeitsaufsichtssystems. Unterstützung bei der Formulierung und Verabschiedung eines Allgemeinen Arbeitsaufsichtsgesetzes. An Direktoren und Behörden des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigungsförderung und die regionalen Arbeitsdirektorate gerichtete Ausbildung und Förderarbeit zur Planung von Arbeitsaufsichtsmaßnahmen. Ausarbeitung von Verfahren und eines Inspektionsleitfadens.
Philippinen: Stärkung und Umsetzung des Nationalen Rahmens zur Durchsetzung von Arbeitsnormen (LSEF) mit Unterstützung durch die Sozialpartner. Aktiver Einsatz von IAO- und anderen internationalen Instrumenten zur Beeinflussung des nationalen Rechts und nationaler Praxis bezüglich der grundlegenden Arbeitnehmerrechte durch die nationalen Schlüsselgewerkschaften. Institutionalisierung des Arbeitsmarktausschusses des Arbeitgeberverbands der Philippinen (ECOP) zur Verstärkung der Arbeitgeberrolle bei der Gestaltung der Arbeits- und Sozialpolitik.	Unterstützung des Arbeitsministeriums bei der Entwicklung von Ausbildungshandbüchern und anderen Materialien sowie bei der Durchführung eines dreigliedrigen Forums. Ergänzung der LSEF-Schulung der Ausbilder für regionale Beschäftigte des Ministeriums und für Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppen. Fachliche und finanzielle Unterstützung bei der Durchführung von Programmen zur Schaffung von Kapazität zu wichtigen Themen der Arbeitsagenda durch die Arbeitnehmerverbände. Unterstützung des ECOP bei Schaffung von Kapazität, Förderarbeit und politischem Dialog.
Surinam: Veröffentlichung und Verteilung eines eigenen Dienstleistungsleitfadens für das Personal der Arbeitsverwaltung (<i>The system of labour administration in Suriname</i>).	Fachliche Redaktion und Beratung zu Themen, die in der Veröffentlichung berücksichtigt werden sollten. Bereitstellung von Mitteln für Druck und Vertrieb des Handbuchs.
Trinidad und Tobago: Erhöhung der Zahl der Arbeitsaufsichtsbeamten von 10 auf 90.	Umfassende Beiträge zum Entwurf des neuen Arbeitssicherheitsgesetzes überzeugten die Regierung von der notwendigen personellen Verstärkung der Arbeitsaufsichtsbehörde.

226. Es sollte ferner Folgendes zur Kenntnis genommen werden:

- **Burkina Faso, Guinea und Marokko** begannen strategische Managementüberprüfungen als erste Schritte zur Modernisierung ihrer Arbeitsverwaltungen.
- Arbeitsminister der **Karibikinseln** brachten ihre Unterstützung für das Ziel zum Ausdruck, menschenwürdige Arbeit zu erreichen. Führende Mitarbeiter der Arbeitsbehörden fungieren als Ansprechpartner für ein Projekt zur Harmonisierung des Arbeitsrechts in der CARICOM.
- **Dominica** prüft eine Reihe von Empfehlungen als Ergebnisse diagnostischer/organisatorischer Untersuchungen mit dem Ziel der Stärkung des Arbeitsministeriums.
- In **Mexiko** begannen die Mitgliedsgruppen mit der Ausarbeitung von Indikatoren für menschenwürdige Arbeit, vor allem in Bezug auf die Überwachung der Arbeitsmarkteffizienz, und mit der Entwicklung eines Nationalen Informationssystems zu Berufsgefahren (Arbeitsschutz).
- **Nepal** begutachtet die Ergebnisse einer kürzlich abgeschlossenen Überprüfung der Arbeitsverwaltung.
- Im **Sudan** wurde eine strategische Managementüberprüfung abgeschlossen. Die Konsequenzen der Überprüfung werden gegenwärtig erörtert.

Indikator ii): Mitgliedstaaten nutzen in größerem Umfang den sozialen Dialog als Instrument der Lenkung und Leitung der Arbeitsplätze, des Arbeitsmarktes und der nationalen Wirtschafts- und Sozialpolitik, und sie erzielen messbare Fortschritte bei einer verbesserten Vertretung von Frauen in Institutionen des sozialen Dialogs

Zielvorgabe: Zehn Länder.

Ergebnis: 20 Länder.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Afghanistan: Aufnahme der Bildung eines Dreigliedrigen Beirats für Arbeitsfragen in das Arbeitsgesetz. Einrichtung einer Beratungsstelle zu Arbeitsbeziehungen durch das Arbeitsministerium.	Organisation von Seminaren und Tagungen mit dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Förderung der Gründung des Beirats und der Beratungsstelle.
Bosnien-Herzegowina: Ausarbeitung des Entwurfs für eine dreigliedrige Vereinbarung über die Gründung eines nationalen Wirtschafts- und Sozialrats (WSR) durch eine den Ministerrat und die Sozialpartner vertretende dreigliedrige Arbeitsgruppe.	Vorlage und Diskussion verschiedener Optionen für einen WSR im Rahmen einer von der IAO organisierten dreigliedrigen Diskussionsrunde. Fachliche Beratung zum Vereinbarungsentwurf.
Bulgarien: Durchführung einer Reform der Lohnpolitik durch sozialen Dialog. Die Sozialpartner unterzeichneten 2006 einen Pakt über Wirtschafts- und Sozialentwicklung, der auch eine Einkommenspolitik beinhaltet. Verabschiedung neuer Lohnbestimmungen durch die Regierung nach Beratungen mit den Sozialpartnern. Diskussion zwischen Regierungsvertretern, Sozialpartnern und Justiz über politische Optionen zur Verbesserung der gerichtlichen Mechanismen zur Beilegung von Arbeitskonflikten.	Technische Beratung und anderer Expertenrat zur Unterstützung des Verständnisses und der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern. Organisation einer Konferenz auf hoher Ebene über die Verbesserung der gerichtlichen Mechanismen. Dazu Bereitstellung von Vergleichsdaten zu innovativen Praktiken in Europa. Vorbereitung einer entsprechenden Veröffentlichung.
China: Dreigliedriger Konsens über die Notwendigkeit neuer Gesetzgebung zur Beilegung von Arbeitskonflikten. Billigung des ersten Entwurfs eines Gesetzes über die Beilegung von Arbeitskonflikten durch das Arbeitsministerium und den Nationalen Volkskongress. Fortschritte bei der Einführung von Kollektivverhandlungen auf Unternehmensebene.	Durchführung dreigliedriger grundsatzpolitischer Seminare auf hoher Ebene. Themen: Systeme für die Beilegung von Arbeitskonflikten, Mechanismen für Schlichtung und Vermittlung durch Dritte außerhalb des Unternehmens sowie Konfliktverhütungsmechanismen innerhalb des Unternehmens. Unterstützung einer diesbezüglichen Studienreise hochrangiger Persönlichkeiten zur Sonderverwaltungszone Hongkong. Durchführung von Ausbildungsveranstaltungen über Kollektivverhandlungen mit dem Gesamtchinesischen Gewerkschaftsbund.
Demokratische Republik Kongo, Guinea, Kamerun, Kongo, Ruanda, Senegal, Togo und Zentralafrikanische Republik: Erneuerung oder Bildung nationaler dreigliedriger Beratungskörperschaften.	Anbahnung dreigliedriger und zweigliedriger Treffen der Sozialpartner und Bereitstellung von Beratungsdienstleistungen zur Durchführung der Empfehlungen. Ausbildung der Sozialpartner zu Kollektivverhandlungen und Konfliktbeilegung.
Indonesien: Änderung der Struktur der nationalen dreigliedrigen Körperschaft, sodass alle Seiten repräsentiert sind. Andauernde dreigliedrige Debatte über zur Kopplung von Flexibilität und Sicherheit („Flexicurity“).	Ausbildung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, besonders auf nationaler Ebene. Themen: Kooperation am Arbeitsplatz und Kollektivverhandlungen. Verfassung eines Fachbeitrags unter Beteiligung der nationalen dreigliedrigen Partner über Soziale Sicherheit und Arbeitsmarktflexibilität; Unterstützung diesbezüglicher Diskussionen.
Kambodscha: Erste nationale sektorale Mindestlohnverhandlungen unter Beteiligung der Arbeitgeber in	Anbahnung nationaler Verhandlungen und Durchführung von Ausbildungsveranstaltungen für Arbeitgeber- und

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
der Bekleidungsindustrie und von 17 verschiedenen Arbeitnehmerverbänden. Die Regierung sagte zu (über die Achte Arbeitsgruppe des Premierministers), Kollektivverhandlungen als Mittel zur Vermeidung von Konflikten zu fördern und die Vertretung auf Unternehmensebene durch mehr als 1.000 Gewerkschaften offiziell einzuführen. Das Arbeitsministerium erklärte sich bereit, Richtlinien für Schlichter zu bestimmen. Der Schiedsrat wird bis 2012 durch Mittel der Weltbank unterstützt.	Arbeitnehmerverbände zur Unterstützung der Verhandlungen. Teilnahme an der Arbeitsgruppe und Bekräftigung der Notwendigkeit, ein ausgereiftes, auf Kollektivverhandlungen gestütztes System von Arbeitsbeziehungen zu schaffen, Gewerkschaftsvertretung auf Unternehmensebene einzuführen und diese als notwendige Bedingung für erfolgreiche Verhandlungen anzuerkennen. Ausbildung für Schlichter im Ministerium und Unterstreichung der Notwendigkeit klarer politischer Richtlinien. Unterstützung bei der Einrichtung und Unterhaltung des Schiedsrats.
Kolumbien: Unterzeichnung einer dreigliedrigen Vereinbarung zur Verbesserung des Verfahrens zum sozialen Dialog. Die Vereinbarung sieht auch eine Reihe regelmäßiger Tagungen des ständigen Beirats vor.	Fachliche Beratung zur dreigliedrigen Vereinbarung. Aushandlung eines technischen Kooperationsprojekts zur Durchführung des Programms für menschenwürdige Arbeit. Teilnahme eines IAO-Vertreters an allen zukünftigen Treffen des ständigen Beirats.
Mongolei: Ausarbeitung eines Vorschlags durch die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zu „Partnerschaft für Entwicklung 2007-15“, in dem der Bedarf an Schaffung von Kapazität und ein Arbeitsplan zu vordringlichen Fachbereichen beschrieben sind. Zurzeit arbeitet die Regierung in Konsultation mit den Sozialpartnern an einem Vorschlag zur Verbesserung des Lohnsystems.	Kommentare zum Arbeitsplan zur Stärkung der dreigliedrigen Institutionen. Schaffung von Kapazität zu Lohnfragen beim Mongolischen Gewerkschaftsbund.
Mosambik: Das Arbeitsgesetz für die außergerichtliche Beilegung von Arbeitskonflikten wurde angenommen und trat 2007 in Kraft.	Kommentare zum Gesetzentwurf. Auslotung von Kollaborationsmöglichkeiten mit dem ersten auf Arbeitsbeziehungen spezialisierten privaten Dienstleistungszentrum in Mosambik.
Peru: Wiederbelebung des Nationalen Rats für Arbeitsfragen, Dezentralisierung der Tätigkeiten des Rats und Ausweitung seiner Agenda durch Einbeziehung von Vertretern von Genossenschaften und Kleinstunternehmen sowie die Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen.	Fachliche Unterstützung bei der Satzungsänderung. Ausbildung von Personal des Arbeitsministeriums und Sozialpartnern. Unterstützung bei der Ausarbeitung des Entwurfs der internen Bestimmungen des Ministeriums. Beratung zur Dezentralisierung der Aktivitäten des Rats.
Südafrika: Einsatz des sozialen Dialogs als Schlüsselmechanismus zur Kapazitätsstärkung auf Unternehmensebene in der Textilindustrie und der Tourismusbranche in Bereichen wie Qualität, Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und Arbeitsbeziehungen. Leistungsverbesserungen in sechs Firmen in der Provinz Western Cape (Qualitätsverbesserung und Verringerung der Abwesenheit vom Arbeitsplatz).	Unterstützung beim Aufbau und bei der Unterhaltung des Dialogs auf Unternehmensebene durch einen Bedarfsermittlungsprozess, Entwicklung von Ausbildungsmaterialien, Gründung und Ausbildung innerbetrieblicher Problemlösungsgruppen, durchgehende Beratung, Überwachung und Evaluierung. Fortgesetzte Entwicklung eines Stamms an unabhängige Dienstleister, die in der Lage sein werden, durchgängig Dienstleistungen zur Leistungsverbesserung und zur Unternehmensentwicklung anzubieten.
Vietnam: Einrichtung formeller Strukturen zur Pflege der Arbeitsbeziehungen, u.a. eines nationalen dreigliedrigen Ausschusses als Beirat für Arbeitsangelegenheiten und zwei-/dreigliedriger Körperschaften in ausgewählten Provinzen und Unternehmen. Verbesserung der Kapazitäten von Akteuren auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen auf nationaler, Provinz- und Unternehmensebene.	Bereitstellung von Information und Ausbildung über Schlüsselfragen/-kompetenzen zum Aufbau eines robusten Systems zur Pflege der Arbeitsbeziehungen.

227. Es sollte ferner Folgendes zur Kenntnis genommen werden:

- In **Bahrain** wurden die Kapazitäten für den sozialen Dialog zur Entwicklung eines verbesserten Streitbeilegungssystems geschaffen und vergrößert sowie die Qualifikationen von Schlichtern und Vermittlern gestärkt.
- **Interregional** führte die IAO in Partnerschaft mit der IFC (dem für den Privatsektor zuständigen Zweig der Weltbank) das neue Programme *Better Work* zur Verbesserung des sozialen Dialogs, der Arbeitsbedingungen und der Wettbewerbsfähigkeit in globalen Lieferketten ein. In Jordanien, Lesotho und Vietnam werden Projekte auf Landesebene eingerichtet.

Indikator iii): Mitgliedstaaten ergreifen Maßnahmen, um mit Beteiligung der Sozialpartner auch zu Gleichstellungsfragen Gesetze zu erlassen, die auf den Normen und der Beratung der IAO beruhen

Zielvorgabe: Zehn Länder.

Ergebnis: 57 Länder und drei regionale Gruppierungen.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
28 Länder und drei regionale Gruppierungen bereiteten Gesetzgebung vor und stützten sich dabei auf IAO-Rat: Albanien, Armenien, Bolivien, Burkina Faso, Ecuador, Estland, Islamische Republik Iran, Jemen, Jordanien, Kiribati, Kroatien, Libanon, Liberia, Mongolei, Montenegro, Nepal, Oman, Peru, Rumänien, Salomonen, Sri Lanka, Swasiland, Arabische Republik Syrien, Timor-Leste, Türkei, Ukraine, Vereinigtes Königreich (Anguilla, Montserrat) und Vietnam.	Beratung zum partizipatorischen Prozess zur Arbeitsrechtsreform auf Grundlage des sozialen Dialogs. Fachliche Beratung zu Gesetzesvorschlägen und/oder -entwürfen und diesbezügliche Anwendung internationaler Arbeitsnormen. Drängen auf Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in der Gesetzgebung.
Regionale Gruppierungen: Karibische Gemeinschaft (CARICOM), Arabische Liga, Organisation zur Harmonisierung des Wirtschaftsrechts in Afrika (OHADA).	CARICOM: Beauftragung und Aufsicht über die Vorbereitung umfangreicher vergleichender Forschung über Gesetzestexte nach dem CARICOM-Modell und die Anwendung internationaler Arbeitsnormen in 13 Ländern. Durchführung von zwei subregionalen dreigliedrigen Seminaren zur Schaffung von Kapazität in Bezug auf die Arbeitsgesetzgebung. Bekanntmachung des partizipatorischen Prozesses der Arbeitsrechtsreform. Wiederaufnahme von Beratungen zum Abschluss von Reformen in zwei Ländern. Ausbildung von 45 Teilnehmern in Bezug auf die Ausarbeitung von Arbeitsgesetzen unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Fragen. Verteilung von Richtlinien zur Arbeitsgesetzgebung.
14 Länder haben effizientere und effektivere Arbeitsgesetze in der Entwurfs- oder Verabschiedungsphase und verbesserten die dreigliedrigen Konsultationsprozesse: Afghanistan, Ghana, Kenia, Kuwait, Lesotho, Malawi, Mauretanien, Mauritius, Nigeria, St. Lucia, Sambia, Swasiland, Ukraine und Vanuatu.	Unterstützung des legislativen Entwurfsverfahrens (einschließlich Ausbildung von Entwurfsverfassern), Anbahnung von Diskussionen über Gesetzentwürfe mit Sozialpartnern und/oder Unterstützung des Arbeitsministeriums während des parlamentarischen Verfahrens. Durchführung von Ausbildungsveranstaltungen für etwa 100 Arbeitsrichter und Mitglieder von Arbeitsgerichten in französisch-, portugiesisch- und englischsprachigen Ländern Afrikas zum Thema HIV/Aids (einschließlich geschlechtsspezifischer Konsequenzen und Verfahrensgerechtigkeit). Sensibilisierung in Bezug auf internationale Arbeitsnormen, sozialen Dialog und vergleichendes Wissen über Arbeitsbezie-

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
15 Länder verabschiedeten Gesetze nach fachlicher Beratung durch die IAO: Bahrain, China, Fidschi, Kasachstan, Laotische Demokratische Volksrepublik, Lesotho, Republik Moldau, Mosambik, Namibia, Slowakei, Arabische Republik Syrien, Tschechische Republik, Uganda, Ukraine und Vietnam.	hungen sowie Fortbildung zur Verbesserung der Qualität der Urteilsniederschriften und der Verfahren bei Gericht für mehr als 150 Richter aus sieben mittelamerikanischen Ländern. Siehe spezifische Beispiele weiter unten. Anmerkung: Die Annahme/Verabschiedung von Gesetzen kann sich nach der Beratung durch die der IAO noch mehrere Jahre verzögern.

228. Zu den konkreten Beispielen für diesen Indikator zählen die Folgenden:

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Bahrain: Verabschiedung des Gesetzes zur Arbeitslosenversicherung.	Erstellung des grundsatzpolitischen Entwurfs und der Gesetzgebung nach Diskussionen mit der Regierung und anderen Akteuren. Organisation eines nationalen Forums zur Diskussion der Vorschläge.
China: Verabschiedung des Beschäftigungsförderungsgesetzes und des Arbeitsvertragsgesetzes.	Fachliche Beratung und Kommentare. Anbahnung der dreigliedrigen Konsultationen.
Fidschi: Verabschiedung des Gesetzes über Arbeitsbeziehungen.	Schriftliche Kommentare und fachliche Beratung zu dem Gesetz.
Kasachstan: Verabschiedung eines neuen Arbeitsgesetzbuchs.	Fachliche Beratung zum Gesetzentwurf und in Diskussionen mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und dem Verfasser des Entwurfs.
Laotische Demokratische Volksrepublik: Verabschiedung von Änderungen zum Arbeitsgesetz von 1994.	Fachliche Beratung und Überprüfung des Gesetzes und der Anwendung internationaler Arbeitsnormen.
Lesotho: Verabschiedung von Änderungen zum Arbeitsgesetzbuch im Hinblick auf HIV/Aids.	Fachliche Beratung und schriftliche Kommentare zum Arbeitsgesetzbuch.
Republik Moldau: Verbesserung des rechtlichen und institutionellen Rahmens für den nationalen dreigliedrigen sozialen Dialog durch Verabschiedung eines Gesetzes zur Einrichtung einer dreigliedrigen nationalen Kommission für Konsultationen und Kollektivverhandlungen.	Unterstützung bei der Erstellung des Gesetzentwurfs. Ausbildung der Mitglieder der dreigliedrigen Kommission über die Prinzipien, Techniken und Verfahren des sozialen Dialogs. Unterstützung bei der Einrichtung des Sekretariats der Kommission.
Mosambik: Die Sozialpartner spielten eine aktive Rolle bei der Überarbeitung des neuen Arbeitsgesetzes, das im Jahr 2007 vom Parlament verabschiedet wurde.	Fachliche und finanzielle Unterstützung zur Überarbeitung des Arbeitsgesetzes.
Namibia: Verabschiedung von Änderungen am Arbeitsgesetz bezüglich der Konfliktbeilegung.	Fachliche Beratung und schriftliche Kommentare.
Slowakei: Verabschiedung eines Gesetzes für dreigliedrige Konsultationen auf nationaler Ebene.	Fachliche Beratung während der Entwicklung und in der Entwurfsphase für das Gesetz. Ausbildung von Entwurfsverfassern für das Arbeitsrecht.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Arabische Republik Syrien: Verabschiedung eines Gesetzes, das die Gründung privater Agenturen für die Einstellung und Beschäftigung einheimischer Arbeitskräfte erlaubt.	Fachliche Beratung und andere Unterstützung bei der Ausarbeitung des Gesetzentwurfs.
Tschechische Republik: Verabschiedung eines neuen Arbeitsgesetzbuchs.	Fachliche Beratung und Ausbildung von Entwurfsverfassern für das Arbeitsrecht.
Uganda: In Uganda wurden vier seit langem ausstehende Gesetze verabschiedet: das Beschäftigungsgesetz, das Arbeitsschutzgesetz, das Gewerkschaftsgesetz und das Gesetz über Arbeitskonflikte (Schlichtung und Beilegung).	Fachliche Beratung und schriftliche Kommentare zur Gesetzgebung.
Ukraine: Verabschiedung eines Gesetzes über den sozialen Dialog.	Fachliche Kommentare zum Gesetzentwurf. IAO-Experten nahmen an einer öffentlichen Anhörung teil, die der Parlamentsausschuss für Sozialpolitik und Arbeit organisiert hatte.
Vietnam: Verabschiedung eines neuen Gesetzes über Jugend, Soziale Sicherheit, Geschlechtergleichstellung und internationale Migration.	Rat und Unterstützung für Mitglieder und Schlüsselpartner in der Entwicklungsphase der Gesetzgebung, darunter der Nationale Jugendausschuss und der Sozialausschuss der Nationalversammlung.

Indikator iv): Mitgliedstaaten erweitern Arbeitsverwaltungsdienste, die Geltung des Arbeitsrechtes und den Kreis der durch sozialen Dialog zu klärenden Fragen auf die informelle Wirtschaft

Zielvorgabe: Acht Länder.

Ergebnis: Vier Länder.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Indien: Erstellung von Berichten über die Notwendigkeit Soziale Sicherheit und über umfassende Gesetzgebung für Mindestarbeitsbedingungen und Soziale Sicherheit durch die Nationale Kommission für Unternehmen im nicht organisierten Sektor. Vorbereitung entsprechender Gesetzentwürfe. Das Arbeitsministerium richtete eine Arbeitsgruppe zur Verfassung eines Berichts über die Ausweitung der Mikro-Gesundheitsversicherung für Beschäftigte in der informellen Wirtschaft ein.	Beiträge zu allen Berichten und zum fachlichen Gehalt des Gesetzentwurfs.
Mongolei: Maßnahmen zur Registrierung von Beschäftigten im informellen Sektor, um sicherzustellen, dass deren Situation in der aktiven Arbeitsmarktpolitik berücksichtigt wird und sie vom System der Sozialen Sicherheit erfasst werden.	Beratungsdienstleistungen und andere Unterstützung. Förderung der Organisation informeller Arbeitnehmer durch den Gewerkschaftsbund der Mongolei.
Sri Lanka: Eintritt einer wachsenden Anzahl von Kleinst- und Kleinunternehmen in lokale Wertschöpfungsketten.	Technische Unterstützung zur Entwicklung von Wertschöpfungsketten für Klein- und Kleinunternehmen in vier Bezirken. Erweitertes Projekt mit dem Ziel, Menschen in der informellen Wirtschaft zu erreichen, um sie zu organisieren und an Institutionen und Prozesse des formellen Sektors anzubinden.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Türkei: Beratungen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern führten zu einer gemeinsamen Vereinbarung über zu ergreifende nationale Maßnahmen bezüglich der informellen Wirtschaft und nicht registrierter Arbeit.	Förderungs- und Ausbildungsaktivitäten zum Einsatz des sozialen Dialogs als Instrument, um gegen nicht registrierte Arbeit vorzugehen.

229. Es sollte ferner Folgendes zur Kenntnis genommen werden:

- In **Aserbaidshan** finden regelmäßig dreigliedrige Tagungen statt, bei denen das Problem der informellen Wirtschaft und mögliche diesbezügliche Optionen/Maßnahmen erörtert werden.
- In den **Anden-Ländern**, den **Ländern Afrikas südlich der Sahara** und in **Indien** verbesserten dreigliedrige Mitgliedsgruppen ihr Verständnis neuer Formen von Arbeitsverhältnissen in Übereinstimmung mit der Empfehlung (Nr. 198) über das Arbeitsverhältnis.

Indikator v): Mitgliedstaaten ratifizieren IAO-Übereinkommen über sozialen Dialog und Arbeitsverwaltung (vornehmlich die Übereinkommen Nr. 144, 150 und 154) oder ergreifen praktische Maßnahmen zu ihrer Durchführung.

Zielvorgabe: Zwölf Länder.

Ergebnis: 13 Länder.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Acht Länder ratifizierten Übereinkommen:	
Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976: Bosnien-Herzegowina, Kirgisien, Montenegro und Zentralafrikanische Republik.	Technische Beratung während der vergangenen Jahre; Förderaktivitäten (beispielsweise Verteilung von Werbematerialien und Durchführung dreigliedriger Seminare); Veranstaltung von Diskussionen über die Erfüllung der Anforderungen in den einzelnen Ländern.
Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978: Republik Moldau, Trinidad und Tobago sowie Zentralafrikanische Republik.	
Übereinkommen (Nr. 151) über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978: El Salvador.	
Übereinkommen (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981: Slowenien.	
Albanien: (Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 144, 150, 151 und 154 zwischen 1999 und 2002.) Fertigstellung eines Benutzerleitfadens zum Arbeitsgesetzbuch und Durchführung von Ausbildung für Schlüsselbenutzer. Fortschritte in der Durchsetzung des Arbeitsrechts (Richter stützen sich jetzt auf den Leitfaden.)	Ausbildung von Beamten des Arbeitsministeriums in Verfahren zur partizipatorischen Arbeitsrechtsreform und zu Fragen bezüglich des Entwurfs und der Durchsetzung von Arbeitsgesetzen. Unterstützung bei der Abfassung, Übersetzung und Verbreitung des Benutzerleitfadens sowie entsprechende Ausbildung von Arbeitsaufsichtsbeamten, Richtern und Sozialpartnern.
Armenien: (Ratifizierung von Übereinkommen Nr. 144 im Jahr 2005.) Regelmäßige Konsultation der Sozialpartner in Vorbereitung von der IAO vorzulegenden Berichten hinsichtlich der Umsetzung des Übereinkommens Nr. 144.	Durchführung eines dreigliedrigen Seminars über Berichterstattung und andere Pflichten gemäß der IAO-Verfassung, gefolgt von mehreren Arbeitssitzungen mit Vertretern des Arbeitsministeriums und der Sozialpartner.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Ecuador: Verbesserte Verhandlungsfähigkeit der Mitglieder des dreigliedrigen Nationalen Arbeitsrates und seines Fachsekretariats.	Fachliche Unterstützung zur fortgesetzten Stärkung des Rates. Ausbildung von Ratsmitgliedern in Verhandlungstechniken.
Mexiko: (Ratifizierung von Übereinkommen Nr. 150 im Jahr 1982.) 2007 äußerte sich der Expertenausschuss positiv zu einer Reihe von Initiativen des Arbeitsministeriums zur Verbesserung der Durchführung des Übereinkommens Nr. 150, beispielsweise durch Organisation dreigliedriger Beratungen zur Revision des nationalen Entwicklungsplans.	Beratung, Ausbildung und andere Unterstützung durch ein Projekt zur Stärkung der institutionellen Mechanismen und des sozialen Dialogs.
Südafrika: (Ratifizierung von Übereinkommen Nr. 144 im Jahr 2003.) Überprüfung des Nationalen Rates für Wirtschaftsentwicklung und Arbeit als Institution für den sozialen Dialog. Stärkung der Rolle des Rates und seines Beitrags zur Formulierung und Durchführung nationaler sozioökonomischer Entwicklungsgrundsätze und -programme.	Unterstützung des Überprüfungsverfahrens und Beiträge zum Abschluss des Überprüfungsberichts.

Sozialer Dialog in der Türkei

Im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Entschließung über Dreigliedrigkeit und sozialen Dialog der IAK 2002 wurde die Türkei als Pilotland für die Beschäftigungsförderung und die Bekämpfung unregistrierter Arbeit durch dreigliedrigen Dialog ausgewählt.

Das Programm richtete sich an Akteure auf der nationalen und der Provinzebene und resultierte in gründlichen Untersuchungen der registrierten und unregistrierten Beschäftigung, der Arbeitsbeziehungen und der wirtschaftlichen Entwicklung in drei Provinzen. Dreigliedrige Aktionspläne wurden entwickelt, in denen sich Konsens und vorgeschlagene Lösungen widerspiegeln. Außerdem verabschiedete eine hochrangige Konferenz 2006 eine dreigliedrige Erklärung zu sozialem Dialog, Beschäftigungsförderung und unregistrierter Arbeit.

Das Projekt erläuterte den Mitgliedsgruppen in der Türkei auch verschiedene Ansätze für den Umgang mit der unregistrierten Wirtschaft in EU-Ländern und erstellte ein Arbeitspapier mit dem Titel *Bekämpfung unregistrierter Arbeit durch sozialen Dialog: Erfahrungen in der Türkei und in Europa*, das auf einer hochrangigen internationalen dreigliedrigen Konferenz vorgestellt wurde.

Operatives Ziel 4c: Die Entwicklung des sozialen Dialogs auf Sektorebene

Die anerkannte Rolle der IAO als Ort für den sozialen Dialog auf einer internationalen Ebene über die spezifischen Probleme verschiedener Sektoren wird weiter entwickelt, um die Arbeits- und Sozialdimensionen der zunehmenden globalen wirtschaftlichen Integration Rechnung zu tragen.

Mittel für die Entwicklung des sozialen Dialogs auf Sektorebene für 2006-07 (US\$)	
Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalts	33.658.199
Sondermittelausgaben*	2.247.492
Ausgaben aus Überschuss von 2000-01	–
Insgesamt	35.905.691
* Ohne Gemeinkosten und Rücklagen für Kostensteigerungen und unvorhergesehene Ausgaben. Und ohne übergreifende Tätigkeiten.	

Ergebnis 4c.1: Verbesserte Arbeits- und Sozialergebnisse in bestimmten Sektoren

Mitgliedsgruppen nutzen den sozialen Dialog zur Verbesserung der Arbeits- und Sozialergebnisse in bestimmten Wirtschaftssektoren und steigern dadurch die Leistung.

Überblick

230. Die erzielten Ergebnisse spiegeln die großen Unterschiede in Bezug auf den sozialen Dialog, das Wettbewerbsumfeld, die demografische Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung, Berufsausbildungs- sowie Bildungsprofile, Berufe und Arbeitsbedingungen zwischen den Sektoren sowohl im privaten wie im öffentlichen Bereich wider. Diese Berücksichtigung der Besonderheiten jedes Sektors hat es Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Regierungen ermöglicht, in bestimmten Sektoren und Ländern mit Unterstützung durch die IAO eine Reihe signifikanter Verbesserungen zu erreichen.

231. Wenngleich die Gesamtstrategie gut funktionierte, muss die beim Entwurf der Strategie 2004 ursprünglich vorgesehene Stoßrichtung an zwei neue Entwicklungen angepasst werden. Insbesondere die später als geplant erfolgte Annahme des Seearbeitsübereinkommens, 2006, und die nicht erwartete notwendige dritte Erörterung des Übereinkommens (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007, erforderten Änderungen an den Schwerpunkten der Arbeitsprogramme. Um eine möglichst breite Unterstützung der in der Diskussion befindlichen Instrumente zu gewährleisten, stärkte das Amt den Akzent auf Konsultationen im Normensetzungsprozess, was in beispielloser hohen Zustimmungsraten sowohl für das Seearbeitsübereinkommen als auch das Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007, bei der Konferenz resultierte.

232. Ein vom Verwaltungsrat angenommener neuer Ansatz zu sektoralen Aktivitäten wird der weiteren Förderung von Kommunikation, Zusammenarbeit und Kooperation in sektoralen Angelegenheiten sowohl innerhalb als auch außerhalb der IAO dienen. Er soll Kernbereiche der sektoralen Arbeit und Forschung stärken und die Verfahren für die Prioritätensetzung verbessern. Höhere Flexibilität und mehr Konsultationen mit den Mitgliedsgruppen sowie eine direktere Einbeziehung der Außenämter wird es ermöglichen, die Arbeit an die tatsächlichen Erfordernisse der Betriebsstätten anzupassen.

233. Die IAO vertiefte die Konsultationen durch Beiräte, um die Planung sektoraler Aktivitäten zu verbessern, und erweiterte ihre Zusammenarbeit, um einen kohärenten sektoralen Ansatz und Synergien mit Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit zu gewährleisten. Die Entwicklung von Instrumenten einschließlich Ausbildungsmaterialien soll mit noch mehr Nachdruck betrieben werden. Globale Dialogforen, die sich auf konkrete Themen konzentrieren werden, sollen sektorale Probleme besser in den Blick rücken.

234. Von den in der Zweijahresperiode 2006-07 produzierten sektoralen Veröffentlichungen, Studien und anderen Dokumenten waren die Folgenden von besonderer Bedeutung: die Richtlinienammlung zum Arbeitsschutz in unterirdischen Kohlegruben, Richtlinien für den Transportsektor zur Verwendung des *Praxisorientierten Leitfadens der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit*, die *Arbeitsplatzrichtlinie zu HIV/Aids für den Bildungssektor in der Karibik und im südlichen Afrika*, der *Internationale ärztliche Leitfaden für Schiffe* von WHO, IAO und IMO sowie eine Broschüre zur Förderung der Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007.

Indikatoren

Indikator i): Mitgliedsgruppen nutzen den sozialen Dialog, um wirksame Maßnahmen zur Verbesserung der Sozial- und Arbeitsergebnisse in bestimmten Wirtschaftssektoren innerhalb eines Mitgliedstaats zu planen und durchzuführen

Zielvorgabe: 20 Länder.

Ergebnis: 36 Länder: Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Brasilien, Bulgarien, Costa Rica, Deutschland, Dominikanische Republik, Ghana, Indien, Indonesien, Jemen, Kamerun, Kenia, Kirgistan, Kroatien, Lettland, Libanon, Litauen, Madagaskar, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Peru, Philippinen, Rumänien, Russische Föderation, Sambia, Senegal, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Republik Tansania, Trinidad und Tobago, Tunesien, Uganda, Zentralafrikanische Republik.

235. Zu den Beispielen zählen die Folgenden:

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
15 Länder ratifizierten sektorale Übereinkommen: Algerien (Nr. 147, 167), Argentinien (184), Brasilien (167, 176), Montenegro (8, 9, 11, 12, 16, 22, 23, 25, 27, 32, 45, 53, 56, 69, 73, 74, 91, 92, 106, 113, 114, 126 und 129), Deutschland (46, 147, 166, 172, 180), Dominikanische Republik (170), El Salvador (151), Lettland (133, 180), Libanon (Nr. 170), Litauen (147, 149), Republik Moldau (152), Peru (178), Russische Föderation (163), Arabische Republik Syrien (170), Zentralafrikanische Republik (120).	Beratung, zuweilen im Kontext sektoraler Aktionsprogramme (beispielsweise in Zusammenhang mit dem Übereinkommen (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988, oder dem Übereinkommen (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001) oder durch regelmäßige Arbeiten in Zusammenhang mit internationalen Arbeitsnormen in spezifischen Sektoren (beispielsweise Seeschifffahrt oder Häfen).
Ägypten: Annahme eines Aktionsplans zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Textilindustrie.	Unterstützung bei der Identifizierung von Prioritäten zur Verstärkung der Wettbewerbsfähigkeit der drei Sektoren. Unterstützung bei der Fertigstellung und Verabschiedung des Aktionsplans im Rahmen eines dreigliedrigen Seminars. Veranstaltung einer Diskussionsrunde für Geber und Durchführung partizipatorischer Maßnahmen zur Ressourcenmobilisierung.
Einrichtung eines Forums für den sozialen Dialog im Bausektor. Dieses Forum erarbeitete einen Entwurf zu einem Aktionsplan mit Schwerpunkten auf dem Arbeitsschutz, der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Ausbildung.	Unterstützung des sozialen Dialogs, Entwicklung von Instrumenten und Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen im Bausektor. Förderarbeit und Beratung für die Berücksichtigung von Arbeitsschutzbestimmungen. Maßnahmen zur Ressourcenmobilisierung und Schaffung von Verknüpfungspunkten mit Programmen der Weltbank und anderer VN-Organisationen (beispielsweise UN-Habitat).

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Vereinbarung zwischen dem Ministerium für Arbeitskräfte und Migration, dem Ministerium für Tourismus sowie nationalen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden im Sektor Hotels, Gastronomie und Tourismus.	Sensibilisierung für die Notwendigkeit beruflicher Ausbildung in Hotels und Gaststätten und im Tourismussektor. Entwicklung eines Projekts.
Barbados: Überarbeitung der nationalen Gesetzgebung über Agrochemikalien.	Fachliche Unterstützung und Ausbildung.
Die nationalen dreigliedrigen Mitgliedsgruppen vereinbarten einen Aktionsplan für Berufsausbildung, verknüpft mit der Etablierung/Verbesserung institutionalisierter Arbeitsbeziehungen auf Unternehmens-/Hotelebene.	Sensibilisierung für die Notwendigkeit beruflicher Ausbildung. Schaffung von Verknüpfungspunkten zwischen dem Berufsausbildungsprogramm und der Struktur für den sozialen Dialog.
Brasilien: Einrichtung eines dreigliedrigen Forums für den sozialen Dialog im Bausektor. Entwurf eines Aktionsplans mit einem Schwerpunkt auf den Arbeitsschutz, Schaffung von Arbeitsplätzen und Ausbildung. Einrichtung von Ausbildungseinheiten für die einzelnen Partner. Basierend auf dem Aktionsprogramm leiteten zwei brasilianische Großstädte eigene (lokale) Initiativen ein.	Unterstützung des sozialen Dialogs. Entwicklung von Instrumenten und Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen. Mobilisierung von finanzieller Unterstützung und Sachleistungen von nationalen Stellen.
Bulgarien: Abschluss eines kollektiven Arbeitsabkommens im Bildungssektor. Parlamentarische Billigung einer Strategie für die Entwicklung des Schulsystems. Ergebnis: Bessere Finanzierung für Sekundärschulen.	Entwicklung eines konzeptionellen Rahmens als Orientierungshilfe für die nationale Forschung und Analyse. Unterstützung bei der Einrichtung eines dreigliedrigen nationalen Lenkungsausschusses für das nationale Programm. Fachliche Kommentare zu einem Bericht an Entscheidungsträger anlässlich eines nationalen Forums für grundpolitischen Dialog.
Ghana: Aufnahme von Bestimmungen über beschäftigungsorientierte Methoden in die neue Beschaffungspolitik der Zentralregierung.	Anbahnung des sozialen Dialogs, Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen und Entwicklung von Instrumenten für den Bausektor.
Das Forschungsinstitut für Kommunalverwaltung, das mit der Ausbildung in den Pilotbezirken beauftragt wurde, bietet jetzt unabhängig ohne IAO-Finanzierung Ausbildungsmaßnahmen für andere Landesbezirke an.	Meinungsbildung für die Einbeziehung beschäftigungsorientierter Methoden in das Beschaffungswesen; fachliche Unterstützung.
Jemen: Unterstützung der Durchführung einer Initiative zur grundsatzpolitischen Förderung von geschlechtsspezifischen und Frauenanliegen im Gesundheitssektor.	Zurzeit Unterstützung von Maßnahmen zur Mobilisierung von Ressourcen.
Kenia und Senegal: Gründung eines Nationalen Dreigliedrigen Lenkungsausschusses im Rahmen der nationalen Konsultationen mit Sektorpartnern. Verabschiedung eines Nationalen Aktionsplans zur Steuerung der Migration von Fachkräften im Gesundheitswesen.	Fachliche Beratung während des gesamten Prozesses. Finanzierung von fünf Seminaren zur Knüpfung von Netzwerken und Ausbildungsseminaren. Entwicklung eines Ausbildungs- und Förderinstrumentariums.
	Aufnahme des nationalen Konsultationsprozesses nach Teilnahme des Landes an der „Interregionalen Dreigliedrigen Tagung über Gesundheitssysteme“ der IAO.
	In Zusammenarbeit mit der Weltgesundheitsorganisation und der Internationalen Organisation für Migration leistet die IAO fachliche und finanzielle Unterstützung für die Durchführung des Aktionsplans.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Marokko: Bildung eines zweigliedrigen Ausschusses für Textil und Bekleidung, des einzigen sektoralen zweigliedrigen Ausschusses in Marokko. Start eines Pilotprojekts in zwölf Unternehmen. In jedem dieser Unternehmen wurde ein zweigliedriger Ausschuss gebildet. Mit Unterstützung durch von der IAO geschulte Ausbilder arbeiteten die Ausschüsse Pläne zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit aus. Der sektorale zweigliedrige Ausschuss ist mit dem MFA-Forum übereingekommen, Marokko in die Initiative einzubeziehen. Peru: Verabschiedung eines dreigliedrigen Aktionsplans zur Förderung menschenwürdiger Arbeit für Arbeitnehmerinnen im Fischverarbeitungssektor. Philippinen: Verabschiedung eines Nationalen Aktionsplans zur Förderung menschenwürdiger Arbeit im Textil- und Bekleidungssektor durch den Dreigliedrigen Rat der Bekleidungs- und Textilindustrie. Sambia: Dreigliedrige Mietgliedsgruppen entwickelten ein gemeinsames Projekt zur Veranstaltung eines zweiwöchigen Ausbildungskurses über Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit in den Telekommunikationsdiensten für Arbeitnehmer, Manager und Regierungsbeamte aus Malawi, Lesotho, Sambia, Simbabwe und Swasiland. Vereinigte Republik Tansania: Einrichtung eines dreigliedrigen Forums für den sozialen Dialog im Bausektor. Entwurf eines Aktionsplans mit einem Schwerpunkt auf dem Arbeitsschutz. Berücksichtigung von Arbeitsschutzbestimmungen in der neuen Beschaffungspolitik der Zentralregierung. Tunesien: Annahme eines Aktionsplans für die Sektoren Textil, Bekleidung und Schuhherstellung durch die Regierung und die Sozialpartner. Themen: sozialer Dialog auf Unternehmensebene, Verbesserungen in der Personalverwaltung und Einbeziehung von Unternehmen in die Arbeitnehmerausbildung. Kapazitätsstärkung hinsichtlich einer Verbesserung des Arbeitszeitmanagements. Uganda: Verabschiedung eines Arbeitsschutzgesetzes, das erstmalig auch den Landwirtschaftssektor einbezieht.	Entwicklung eines Programms zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Textil- und Bekleidungsindustrie durch menschenwürdige Arbeit. Anpassung modularer Ausbildungsmaterialien an die nationale Situation. Schulung von Ausbildern in der Unterstützung von Unternehmen und Gewerkschaften angesichts der Herausforderungen in Zusammenhang mit der Globalisierung der Industrie. Finanzierung der Entwicklung eines Leitfadens zum neuen Arbeitsgesetzbuch und Unterstützung der Entwicklung einer Initiative zum Forum für das Multifaserabkommen. Organisation eines dreigliedrigen nationalen Seminars zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und zur Stärkung der Geschlechtergleichstellung in der Fischverarbeitungsbranche in ausgewählten Provinzen. Die Agenda des Seminars hatte die Befunde einer Feldstudie der IAO als Grundlage. Fachliche Unterstützung bei der Entwicklung des NAP. Beiträge zu zwei Forschungsstudien. Mit Hilfe des von der IAO veranstaltete Dreigliedrige Regionalen Seminars über Qualifikation und Beschäftigungsfähigkeit in den Telekommunikationsdiensten in Afrika (Vereinigte Republik Tansania) identifizierten die Teilnehmer Aktivitäten, die im Jahr 2007 innerhalb des Aktionsprogramms unternommen werden konnten. Anbahnung des sozialen Dialogs. Einrichtung von Arbeitsschutzausbildungsstellen für die einzelnen Partner und Bereitstellung von Ausbildungsinstrumenten. Förderarbeit und Beratung in Bezug auf die Einbeziehung von Arbeitsschutzbestimmungen. Laufende Unterstützung der Ressourcenmobilisierung für die Aufrechterhaltung der Aktivitäten. Unterstützung bei der Erstellung einer Studie zum Textil-, Bekleidungs- und Schuhsektor und beim Entwurf des Aktionsplans. Organisation eines dreigliedrigen Seminars über Arbeitszeitmanagement. Die Einbeziehung des Landwirtschaftssektors war das Ergebnis des sektoralen Aktionsprogramms für die Landwirtschaft, über das die IAO fachliche Unterstützung und Ausbildung beisteuerte.

Indikator ii): Mitgliedstaaten ratifizieren das konsolidierte Seearbeitsübereinkommen, sofern dieses angenommen wird

Zielvorgabe: Fünf Länder.

Ergebnis: Zwei Länder.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Ratifizierung durch Liberia und die Marschall-Inseln .	Start einer Ratifizierungskampagne einschließlich Verbreitung von Informationen über das Übereinkommen bei Mitgliedstaaten, regionalen Organisationen und Industrieakteuren. Leitung der dreigliedrigen Beratungen auf hoher Ebene in ausgewählten Ländern. Organisation dreigliedriger Seminare in allen Subregionen/Regionen. Entwicklung von Hilfsmaterialien (CD-ROM, Auflistung häufig gestellter Fragen, Broschüre) für die Ratifizierung und die Durchführung.

Indikator iii): Mitgliedstaaten ratifizieren das Fischereiübereinkommen, sofern dieses angenommen wird

Zielvorgabe: Acht Länder.

Ergebnis: Nicht zutreffend.

236. Wegen des Beschlusses der IAK, eine dritte Sitzung zum Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007, anzuberaumen, wurde dieses erst im Juni 2007 angenommen. Deshalb konnten noch keine Ratifizierungen eingehen.

Indikator iv): Mitgliedstaaten ratifizieren das Übereinkommen (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003

Zielvorgabe: Zehn Länder.

Ergebnis: Acht Länder.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Ratifizierung durch: Albanien, Aserbaidshan, Bahamas, Republik Korea, Madagaskar, Republik Moldau, Pakistan und Vanuatu . Abgabe einer Erklärung zur vorläufigen Anwendung durch: Litauen .	Förder- und Überzeugungsarbeit zugunsten der Ratifizierung des Übereinkommens. Fachliche Unterstützung vor und nach der Ratifizierung hinsichtlich der technischen Aspekte der Normen, Übereinstimmung der Ausweise für Seeleute mit den Anforderungen des Übereinkommens und Ausstellung von Ausweisen. Prüfung und Billigung von vier zusätzlichen biometrischen Produkten.

Indikator v): Mitgliedsgruppen treffen Maßnahmen, um sektorspezifische Sammlungen praktischer Richtlinien und Leitfäden anzuwenden

Zielvorgabe: Zehn Länder.

Ergebnis: 33 Länder.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
Bildungswesen Verabschiedung von politischen Grundsatzserklärungen (SADC und Nigeria), Aktionsplänen (Karibikländer), Konsenserklärungen (lateinamerikanische Länder) oder Entschlüssen/Empfehlungen für nationale Entscheidungsträger (Niger und Bulgarien) über erwünschte Strategien und Maßnahmen zur Minderung des Lehrermangels in den betreffenden Ländern. 15 Länder in Afrika: Angola, Botsuana, Demokratische Republik Kongo, Lesotho, Malawi, Mauritius, Mosambik, Namibia, Niger, Nigeria, Sambia, Simbabwe, Südafrika, Swasiland und Vereinigte Republik Tansania. Vier Länder in Lateinamerika: Argentinien, Brasilien, Chile und Mexiko. Neun Länder in der Karibik: Antigua und Barbuda, Barbados, Belize, Dominica, Guyana, Jamaika, St. Lucia, St. Kitts und Nevis, Trinidad und Tobago. Ein Land in Osteuropa: Bulgarien. Metallurgische Grundindustrien In ihrer Globalen Vereinbarung mit Arcelor Mittal Steel billigten die Arbeitnehmerverbände in acht Ländern (und der Internationale Metallgewerkschaftsbund sowie der Europäische Metallgewerkschaftsbund) die IAO-Richtliniensammlung über Sicherheit und Gesundheit in der Eisen- und Stahlindustrie als Mindestarbeitsschutznorm: Argentinien (ASIMRA, UOM), Brasilien (CNM-CUT, CNTM), Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien (SIER), Kanada (USW-CA), Mexiko (SNTMMSRM), Rumänien (FSS), Südafrika (NUMSA) und Vereinigte Staaten (USW, FITIM). Bangladesch: Registrierung aller 32 Abwrackwerften unter dem Fabrikgesetz. Einrichtung einer Ausbildungs- und Informationssektion durch den Bangladeschischen Verband der Abwrackunternehmer. Brasilien: Ausbildung von 2.046 Hafenarbeitern und -managern durch die nationale Hafen- und Küstendirektion.	Materialien/Literatur (IAO-Richtliniensammlung, IAO/WHO-Richtlinien, Richtlinien für Arbeitgeber und Beschäftigte). Kapazitätsstärkung durch Ausbildung, Sensibilisierung und Förderarbeit. Durchführung von Forschung und Foren für grundsatzpolitischen Dialog und fachliche Unterstützung durch das Aktionsprogramm für den Bildungssektor mit der Bezeichnung „Lehrer für die Zukunft: Beseitigung des Lehrermangels, um Bildung für alle zu erreichen“. Propagierung und Übersetzung der Richtliniensammlung in die englische, französische, spanische, chinesische, bulgarische, rumänische, russische und serbische Sprache. Entwicklung eines Ausbildungshandbuchs. Seit 2006 erhielt etwa die Hälfte der etwa 5.000 Abwracker in dem Land durch ein IAO-UNDP-Projekt eine Ausbildung in Arbeitsschutz. Beratung der Regierung zu nationalen Richtlinien für Schiffsrecycling. Einsatz des IAO-Ausbildungspakets für Hafenarbeiter für diese Ausbildung.

Ergebnis	Der Beitrag der IAO
China: Verteilung der chinesischen Ausgabe der neuen IAO-Richtliniensammlung über Sicherheit und Gesundheit in Untertage-Kohlebergwerken an Bergwerksmanager, Beamte der Arbeitsaufsicht und akademische Einrichtungen durch die Staatsbehörde für Arbeitssicherheit (SAWS).	Übersetzung und Verbreitung der neuen Richtliniensammlung in enger Zusammenarbeit mit der SAWS. Leitung eines Seminars über Risikobeurteilung in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Rat für Bergbau und Metalle und der Internationalen Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften.
Russische Föderation: Integration von Teilen des Toolkit der IAO zu HIV/Aids für den Straßentransportsektor in die Programme der 13 Ausbildungseinrichtungen des Verbands der Internationalen Spediteure.	Entwicklung eines Toolkit zu HIV/Aids in Zusammenarbeit mit der Internationalen Straßentransportunion und der Internationalen Transportarbeiter-Föderation.
Simbabwe: Verabschiedung und Durchführung sektoraler (Transport, Bergbau und Landwirtschaft) grundsatzpolitischer Maßnahmen zu HIV/Aids am Arbeitsplatz. Steigerung des Anteils der Unternehmen mit innerbetrieblichen Maßnahmen und Programmen auf mindestens 50 Prozent.	Fachliche und finanzielle Unterstützung (Richtlinien für bestimmte Sektoren).

Dreigliedrige Konsultationen ebnen den Weg für hohe Zustimmung zu Übereinkommen

Die beispiellos hohe Stimmenzahl für die in der Zweijahresperiode 2006-07 angenommenen sektoralen Übereinkommen (das Seearbeitsübereinkommen, 2006, und das Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007) waren das unmittelbare Ergebnis des hohen Stellenwerts, der bei ihrer Ausarbeitung den Konsultationen eingeräumt wurde.

Die Konsolidierung der Seearbeitsnormen umfasste einen fünfjährigen Prozess dreigliedriger Beratung. Grundlegende Konzepte und Entwürfe von Bestimmungen wurden von einer Hochrangigen Dreigliedrigen Arbeitsgruppe, die viermal zusammentrat, und ihrer Dreigliedrigen Untergruppe, die zweimal zusammentrat, geprüft. Diese Vorbereitungen ermöglichten der Vorbereitenden Technischen Seeschiffahrtskonferenz und der IAK (Seeschiffahrtstagung), sich auf die wenigen noch offenen Fragen zu konzentrieren und Lösungen zu finden, die von allen Gruppen mitgetragen werden konnten. Die nachdrückliche Unterstützung aller Mitgliedsgruppen trug entscheidend zur Schaffung eines Instruments bei, das menschenwürdige Arbeit für Seeleute zu gewährleisten verspricht.

Konsultationen trugen auch in hohem Maß zum Prozess der Ausarbeitung der neuen Arbeitsnorm für den Fischereisektor bei, die eine innovative „Klausel zur schrittweisen Durchführung“ enthält. Dieses Konzept war ein unmittelbares Ergebnis intensiver informeller Konsultationen und wurde zuerst bei einem dreigliedrigen interregionalen Runden Tisch vorgeschlagen. Seine Berücksichtigung war eine Voraussetzung für die breite Unterstützung, die dem Übereinkommen zuteil wurde.

Intercalaire

Leitstrategien und InFocus-Initiativen

Leitstrategien

237. Die fünf Leitstrategien fördern integrierte Arbeitsansätze. Weil sie übergreifende Aktivitäten in der gesamten IAO fördern, werden sie in den Ergebnissen aller vier strategischen Ziele aufgeführt. Der nachfolgende Abschnitt enthält einen Überblick über jede Leitstrategie und Beispiele einiger wichtiger Ergebnisse, die auf der Landesebene und international erzielt wurden. Er soll keine vollständige Auflistung aller IAO-Errungenschaften auf der Grundlage dieser Strategien darstellen.

Eine faire Globalisierung

238. Die Bedeutung der Agenda für menschenwürdige Arbeit bei der Gestaltung einer fairen Globalisierung gab Impulse für einen großen Teil der Aktivitäten der IAO auf der nationalen, regionalen und internationalen Ebene. Die Integration des breiten Spektrums der Grundsatzmaßnahmen, die die Rahmenbedingungen für die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsmöglichkeiten bestimmen, war und ist eine große Herausforderung. Um uneingeschränkt wirksam zu sein, muss die IAO ihre Agenda nicht nur als ein integriertes Maßnahmenpaket präsentieren, sondern sich mit Partnerorganisationen im internationalen System zusammenschließen und einen kohärenten Ansatz zu diesem globalen Ziel anbieten.

239. Die Arbeitsgruppe des Verwaltungsrats für die soziale Dimension der Globalisierung spielte eine zentrale Rolle, indem sie eine Reihe von Berichten und Hintergrundpapieren des Amtes zum Thema der grundsatzpolitischen Kohärenz erörterte. Diese betrafen die Folgemaßnahmen zum VN-Gipfel 2005, auf dem menschenwürdige Arbeit zu einem zentralen Ziel von Entwicklungsstrategien einschließlich derjenigen für das Erreichen der Millenniums-Entwicklungsziele erklärt wurde. Die ECOSOC-Ministererklärung von 2006 folgte diesem Beispiel und nahm eine umfangreiche Erklärung über die generelle Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit bei allen Aktivitäten internationaler Organisationen und in nationalen Entwicklungsstrategien an. Um Organisationen bei der Integration von Zielen der Agenda für menschenwürdige Arbeit in ihre eigenen Programme zu unterstützen, entwickelte der Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen (CEB) später ein *Toolkit zur generellen Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit*.

240. Parallel zu diesen Beiträgen initiierte die IAO eine Reihe von Tagungen mit Führungskräften von IWF, Weltbank, Welthandelsorganisation und VN-Organisationen, in deren Mittelpunkt die Verbesserung der grundsatzpolitischen Analyse zugunsten der zusammenhängenden Ziele Wachstum, Investitionen und Beschäftigung stand. Die Initiative für grundsatzpolitische Kohärenz hat drei Aktivitäten verfolgt: die Untersuchung des Potenzials für die Zusammenarbeit bei der Forschung der Organisationen, die Durchführung regionaler Tagungen zur Verknüpfung von Forschung mit aktuellen grundsatzpolitischen Problemen und die Beurteilung der Wirkung internationaler grundsatzpolitischer Maßnahmen auf die menschenwürdige Arbeit in einer Reihe von Ländern.

241. Auf der internationalen Ebene nahmen an Tagungen Vertreter der Hauptabteilung Wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten der Vereinten Nationen (UNDESA), der Handels- und Entwicklungskonferenz der Vereinten Nationen (UNCTAD) sowie von UNDP, IFAD, FAO, UNICEF, IWF, Weltbank und WTO teil. Bei den Diskussionen standen die Themen Kopplung von Flexibilität und Sicherheit („Flexicurity“), finanzielle Offenheit, der Lohnanteil am Volkseinkommen, Handel und Beschäftigung sowie die Informalität in Afrika im Mittelpunkt. Zusätzliche Tagungen zu grundsatzpolitischen Fragen fanden auch im südlichen Afrika und in Südasien statt.

242. Die Bedeutung eines neuen Entwicklungsparadigmas als Leitlinie für die grundsatzpolitische Kohärenz wurde auf dem Forum über menschenwürdige Arbeit für eine faire Globalisierung in Lissabon, Portugal, erörtert. Daran nahmen mehr als 400 Vertreter von IAO-Mitgliedsgruppen, internationalen Organisationen und Organisationen der Zivilgesellschaft teil, die darüber diskutierten, wie der Beitrag der Agenda für menschenwürdige Arbeit zur Gestaltung der fairen Globalisierung durch mehr Dialog und Zusammenarbeit vergrößert werden könnte.

243. In mehreren Ländern werden zusätzliche Aktivitäten durchgeführt, um die Folgen internationaler wirtschafts- und finanzpolitischer Maßnahmen für menschenwürdige Arbeit zu bewerten und integrierte nationale grundsatzpolitische Reaktionen zu gestalten. Dies soll sowohl der Unterstützung von DWCPs als auch einem besseren Verständnis der zentralen Faktoren mit einem Einfluss auf die Beziehungen zwischen Wachstum, Investitionen und Beschäftigung dienen. In Vietnam und Costa Rica fanden detaillierte Analysen der Wertschöpfungskette im Kaffeesektor statt. Der Einfluss globaler Nahrungsmittelketten auf die Beschäftigung wurde auf einer dreigliedrigen sektoralen Tagung erörtert, während Projekte zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit durch menschenwürdige Arbeit in Marokko, auf den Philippinen und in Tunesien durchgeführt wurden. In Südafrika trugen Forschungsarbeiten zur Entwicklung eines amtsweiten Projekts zum Potenzial eines erweiterten Programms für öffentliche Arbeiten für die Verringerung der Einkommensunsicherheit und für die Beschäftigungsförderung bei. In ähnlicher Weise förderte eine detaillierte Analyse der Beziehung zwischen Arbeitsinstitutionen, Arbeitsgesetzen und wirtschaftlichen Ergebnissen die Arbeiten mit Mitgliedsgruppen zur Entwicklung eines integrierten DWCPs.

Arbeit als Weg aus der Armut

244. Während in den vorhergehenden Zweijahresperioden die konzeptionelle Entwicklung der Strategie zu Arbeit als Weg aus der Armut und ihre Anwendung in etwa 15 PRSP-Ländern im Mittelpunkt stand, konzentrierten sich die Aktivitäten in dieser Zweijahresperiode auf drei Hauptbereiche. Um die Voraussetzungen für die Ausweitung des Programms bei einem begrenzten Haushaltsrahmen zu schaffen, wurde eine Reihe allgemeiner Instrumente zur Anwendung innerhalb eines breiten Spektrums landesspezifischer Bedingungen entwickelt. Das Programm verbesserte auch seine Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die nationale Politik. Dies erfolgte durch engere Kontakte zu den Finanz- und Planungsministerien, Bemühungen, über grundsatzpolitische Dokumente hinaus Einfluss auf nationale Haushalte zu nehmen, und angestrebte grundsatzpolitische Kohärenz mit den Bretton-Woods-Institutionen, anderen VN-Organisationen sowie Gebern und Entwicklungspartnern. Schlussendlich konnte die Akzeptanz des Programms durch die Mitgliedsgruppe infolge der praxisorientierten Schaffung von Kapazität verbessert werden.

Höhepunkte

Landesergebnisse

- Nachfrageseitige, kontrazyklische gesamtwirtschaftliche Programme für mehr Wachstum und Beschäftigung wurden gefördert, vor allem in Ländern nach dem Ende eines Konflikts oder in einer Wirtschaftskrise wie Liberia, Mosambik und Sambia sowie in sich erholenden Subregionen in Asien und Lateinamerika.
- In einer Reihe von Ländern wurde die Beschäftigung zu einer wesentlichen Komponente nationaler grundsatzpolitischer Rahmen gemacht, beispielsweise in Brasilien, China, Gambia, Indien, Indonesien, Jemen, Kambodscha, Lesotho und Pakistan.
- Es gab positive Einflüsse auf Qualifizierungs- und Unternehmensentwicklungsprogramme für höhere Produktivität, mehr Beschäftigung und höhere Einkommen, insbesondere in der informellen Wirtschaft, beispielsweise in Aserbaidschan, Bangladesch, Brasilien, Indien, der Karibik, Kirgistan, Mexiko, Pakistan, und West-Samoa.

- Technische Unterstützung wurde für Sozialschutzprogramme geleistet, u.a. in Bahrain, Brasilien, Côte d'Ivoire, Litauen, Sambia, der Ukraine und Vanuatu. Die Bedeutung der Bekämpfung von HIV/Aids am Arbeitsplatz für nationale Pläne in Äthiopien, Kamerun und Papua-Neuguinea wurde hervorgehoben.
- Die Wirksamkeit beschäftigungsintensiver Programme wurde insbesondere in Spannungssituationen wie in Sri Lanka, Pakistan, Aceh und Nord-Sumatra demonstriert. In stabileren Ländern wie Kambodscha und Südafrika hatten Programme auch längerfristige Auswirkungen.
- Zwangsarbeit, Ausschluss und Diskriminierung verursachen die größte Armut, und die Wirkung dagegen gerichteter gesetzgebender Maßnahmen wurde insbesondere in den Fällen Brasiliens und Pakistans demonstriert.

Globale/internationale Ergebnisse

- Die afrikanischen regionalen Wirtschaftsgemeinschaften haben mit Unterstützung des Gipfels der Afrikanischen Union über Beschäftigung und Armutsbinderung ihre zentrale Rolle für die Förderung von Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Verringerung der Armut hervorgehoben.
- Die von der CARICOM angestrebte Vereinigung des karibischen Arbeitsmarkts wird als ein wichtiges grundsatzpolitisches Instrument für die Belebung der Beschäftigung und des Wachstums sowie für die Verringerung der Armut eingestuft.
- Die 16. Amerikanische Regionaltagung schloss mit der Empfehlung für eine Dekade zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und zur Unterstützung der Verringerung der Armut.
- Das auf eine Empfehlung der 14. Asiatischen Regionaltagung zurückgehende Asiatische Beschäftigungsforum konzentrierte sich auf die Rolle von Beschäftigung für die Belebung des regionalen Wachstums sowie für die Verringerung sowohl der zyklischen als auch der endemischen Armut.

Probleme und gewonnene Erkenntnisse

245. Ein offenes Problem bleibt die Notwendigkeit wirksamerer Einflussnahme auf nationale grundsatzpolitische Maßnahmen mit besseren und sichtbaren Ergebnissen in Bezug auf die Arbeit und die Armut. Die nationale Politik, insbesondere von verschuldeten Krisenländern, wird übermäßig von der Weltbank, dem IWF und regionalen Banken beeinflusst, nicht zuletzt, weil dies mit dringend benötigten Darlehen einhergeht. Um einen größeren Einfluss auf die nationalen Wirtschaftsministerien auszuüben, muss die IAO deshalb ihre analytische und grundsatzpolitische Wissensbasis sowie ihre Zusammenarbeit mit diesen internationalen Finanzinstitutionen auf der globalen, regionalen und nationalen Ebene weiter ausbauen.

Förderung der Geschlechtergleichstellung

246. Im Hinblick auf die generelle Berücksichtigung von Gleichstellungsanliegen bei Aktivitäten mit Mitgliedsgruppen auf der nationalen Ebene und in der Zusammenarbeit mit VN- sowie anderen internationalen Entwicklungsorganisationen wurden vermehrte Anstrengungen unternommen und gute Ergebnisse erzielt. Die IAO wirkte in vielen interinstitutionellen Arbeitsgruppen, grundsatzpolitischen Gruppen und thematischen Gruppen mit, in denen menschenwürdige Arbeit und Geschlechtergleichstellungselemente erfolgreich berücksichtigt wurden, und leistete Beiträge zu diesen.

247. Eine Vielzahl von Ansätzen trug zum Erreichen von Ergebnissen bei; dazu zählten Maßnahmen, die auf sowohl Frauen als auch Männer gerichtet waren, und/oder solche, die bewusst nur auf ein Geschlecht zielten. Diese betrafen die Verbesserung der Kapazität der Akteure zur Berücksichtigung von Gender-Dimensionen bei konkreten arbeitsbezogenen Themen, die

Verwendung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten, die Anwendung von geschlechtsspezifischen Analysen und Instrumenten zur Überprüfung der Gesetzgebung und arbeitsbezogener Programme sowie die Entwicklung von Indikatoren zur Beurteilung von DWCPs und UNDAF. Der Verwaltungsrat billigte einen IAO-Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung 2008-09, der die Vorlage für die Arbeit in der nächsten Zweijahresperiode bilden wird.

Höhepunkte

Landesergebnisse

248. Für die erfolgreiche generelle Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung lassen sich die folgenden Beispiele anführen:

- die Einbeziehung der Geschlechtergleichstellung in nationale Beschäftigungspläne (Jemen, Kap Verde, Vereinigte Republik Tansania) und die Entwicklung von Aktionsplänen, beispielsweise des NAP für Frauen in Afghanistan, der die Strategien für die generelle Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in allgemeinen Beschäftigungs- und Bildungsprogrammen verbesserte;
- der Niederschlag von Geschlechtergleichstellungsanliegen in neuen Arbeitsgesetzen und arbeitspolitischen Maßnahmen u.a. in West-Samoa, das Beschäftigungsförderungsgesetz in China, der NBP in Jordanien und die Nationale Politik in Bezug auf HIV/Aids in Nigeria;
- die Berücksichtigung von Geschlechtergleichstellungserwägungen bei der Planung und Durchführung von DWCPs, beispielsweise in Albanien, Bosnien-Herzegowina, Brasilien, Chile, Indonesien, Jordanien, Lesotho, der Republik Moldau, Mosambik und Paraguay;
- die Ratifizierung der vier zentralen Geschlechtergleichstellungsübereinkommen Nr. 100, 111, 156 und 183 durch neun Mitgliedstaaten, die eines oder mehrere der vier Übereinkommen ratifizierten, davon als letzter Paraguay, wo nach umfangreicher Schaffung von Kapazität und Sensibilisierung für die Geschlechtergleichstellung durch die Dreigliedrige Kommission für Chancengleichheit das Übereinkommen Nr. 156 ratifiziert wurde;
- die Verwendung der IAO-Methodologie der partizipatorischen Gleichstellungsaudits zur Verbesserung von Geschlechtergleichstellungsergebnissen in ihren Strukturen, grundsatzpolitischen Maßnahmen und Aktivitäten durch Mitgliedsgruppen und mehrere VN-Landesteams (China, Jemen, Pakistan, Philippinen, Russische Föderation); und
- die Förderung aktiver und/oder gleichberechtigter Partizipation von Frauen an Aktivitäten und Entscheidungsprozessen in Arbeitgeberverbänden in zahlreichen Ländern und auf der regionalen Ebene in Afrika.

Globale/internationale Ergebnisse

- Es wurde eine Verbesserung in Bezug auf die Zahl und den Status von Frauen registriert, die an Tagungen, Seminaren und Ausbildungstätigkeiten der IAO teilnahmen. Der Gesamtanteil der Teilnehmerinnen stieg auf 52 Prozent (gegenüber 28 Prozent in der Zweijahresperiode 2004-05).
- Für internationale und regionale Gewerkschaftsbünde und für den ECOSOC, die Kommission für die Rechtsstellung der Frau, UNDP, IFAD, FAO, UNCTAD, die Weltorganisation für Tourismus, UNIFEM, OECD/DAC, die Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen (UNDG) und viele VN-Themengruppen zur Geschlechtergleichstellung in allen Regionen wurden Fachbeiträge geleistet.

Probleme und gewonnene Erkenntnisse

249. Die Kapazität des gesamten IAO-Personals für die Aufrechterhaltung und Herbeiführung der generellen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und der Ermächtigung von Frauen in ihrer Arbeit muss weiter gestärkt werden. Dies ist ein zentrales Problem bei der wachsenden Zahl von DWCPs in der Entwicklungsphase und bei der Zusammenarbeit mit VN-Landeteams bezüglich „Einheit in der Aktion“. Für die Personalausbildung betreffend Geschlechtergleichstellungskonzepten, Techniken zur generellen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und wirksamerer Förderung der vier zentralen Geschlechtergleichstellungsübereinkommen bedarf es größerer institutioneller Unterstützung.

250. Ein großes Problem bleibt die bessere Durchsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen. Um einen kohärenten Ansatz zu diesem globalen Ziel anbieten zu können, muss die IAO weiterhin ein Maßnahmenpaket zugunsten der Geschlechtergleichstellung fördern und mit den Mitgliedsgruppen zusammenarbeiten.

251. Zur Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der intensiveren Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in ihren Strukturen und Aktivitäten hat sich die Durchführung partizipatorischer Gleichstellungsaudits als wirksam erwiesen. Diese halfen, Veränderungen in Bezug auf Gesetze, Regierungsstrukturen, Ausbildungsansätze und eine ausgewogene Vertretung auf den Entscheidungsebenen von Organen der Mitgliedsgruppen herbeizuführen.

252. Die Unterstützung der Geber bei Bemühungen um die generelle Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in Partnerschaftsvereinbarungen eröffnete Gelegenheiten zur Durchführung sektorübergreifender und geschlechtsspezifischer Initiativen zur Unterstützung der Durchführung von DWCPs.

Verstärkter Einfluss internationaler Arbeitsnormen im Rahmen der Entwicklung

253. Maßnahmen zur Erweiterung des Einflusses internationaler Arbeitsnormen im Rahmen der Entwicklung umfassten die Förderung sowohl der Ratifizierung als auch der Durchführung aktueller Übereinkommen und die Unterstützung der Mitgliedstaaten mit dem Ziel, ihnen bei der Einhaltung ratifizierter Übereinkommen zu helfen. Im März 2007 erörterte der Verwaltungsrat die Durchführung einer Normenstrategie mit dem Ziel, Mitgliedstaaten im Kontext von DWCPs in den unterschiedlichen Phasen zu unterstützen, die zur umfassenden Durchführung von Normen führen.

254. Die IAO betonte und stärkte bei allen ihren Aktivitäten die Rolle von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bei der Politikgestaltung, der Förderung, Ratifizierung und Durchführung von Übereinkommen, der Verbesserung der Kapazität und der Bewusstseinsbildung sowie der Durchführung von Sozialmaßnahmen in Unternehmen.

Höhepunkte**Landesergebnisse**

255. Internationale Arbeitsnormen spielten eine wichtige Rolle in den meisten IAO-Programmen, und diesbezügliche Aktivitäten wurden in fast allen Bereichen der Arbeit der IAO durchgeführt. Es würde den Rahmen des Berichts sprengen, alle Aktivitäten aufzuführen. Zu den diesbezüglichen Ergebnissen zählen jedoch die Folgenden:

- Die Mitgliedstaaten erzielten Fortschritte bei der Durchführung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit durch die Harmonisierung nationaler Arbeitsgesetze mit internationalen Arbeitsnormen (Äthiopien, Fidschi, Jemen, Katar, Kiribati, Papua-Neuguinea, Salomonen und Vanuatu). In Mexiko wurden grundsatzpolitische Maßnahmen zur Förderung von Kollektivverhandlungen und des Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, durchgeführt.

- In Bolivien und Peru wurden ständige Ausschüsse für die Beseitigung der Zwangsarbeit gebildet. In Brasilien verringerten höhere Strafen für die Nutzung von Zwangsarbeit die Zahl der „Sklavenarbeiter“ und aus dem Ausland eingeschmuggelten Arbeitskräfte.
- Mit dem Ziel einer besseren Übereinstimmung mit dem Prinzip der Geschlechtergleichstellung und dem Nichtdiskriminierungsgebot wurde in Bosnien-Herzegowina das Arbeitsrecht überarbeitet.
- In 65 Ländern wurden Maßnahmen zur Abschaffung der Kinderarbeit durch technische Zusammenarbeit durchgeführt.
- Weitere Berichte über ratifizierte Übereinkommen und Instrumente wurden eingereicht. In Bosnien-Herzegowina sowie in der früheren jugoslawischen Republik Mazedonien wurden Schritte unternommen, um die Konformität mit IAO-Normen zu verbessern.
- In der Region Asien und Pazifikraum wurde ein Regionaler Aktionsplan zur Arbeitsmigration angenommen.

Globale/internationale Ergebnisse

- In allen Regionen fanden Aktivitäten zur Verbesserung der Lenkung und Verwaltung durch Bewusstseinsbildung und die Förderung der Anwendung der internationalen Arbeitsnormen auf der nationalen Ebene sowie durch die Stärkung von Mechanismen für den sozialen Dialog und von Arbeitsinstitutionen statt (Brasilien, China, Ecuador, Indonesien, Jordanien, Kambodscha, Kolumbien, Laotische Demokratische Volksrepublik, Mexiko, Mongolei, Philippinen, Arabische Republik Syrien, Thailand und Togo).
- Zur Unterstützung von Mitgliedstaaten bei der wirksameren Durchführung von Normen wurde ein multisektorales interdisziplinäres Forschungsprojekt zur wirtschaftlichen Dynamik internationaler Arbeitsnormen durchgeführt.
- In der Karibikregion wird über eine soziale Mindestgrundlage der CARICOM diskutiert. Diese würde die acht grundlegenden Übereinkommen, die vier prioritären Übereinkommen, ausgewählte Übereinkommen der IAO zum Arbeitsschutz und zur Soziale Sicherheit sowie IAO-Übereinkommen zur Arbeitsmigration umfassen.

Probleme und gewonnene Erkenntnisse

256. Der Verwaltungsrat erörterte im November 2007 einen Aktionsplan, der vor allem auf die verbesserte Integration internationaler Arbeitsnormen in die technische Zusammenarbeit abzielen sollte. Dieser Aktionsplan sollte das Rückgrat des Einflusses internationaler Arbeitsnormen im Rahmen der Entwicklung bilden. Aus einer Beurteilung von DWCPs sollte eine Reihe von Erkenntnissen in Bezug auf die Ausweitung ihrer Rechtekomponekte gewonnen werden.

257. Um den Einfluss von Normen im Rahmen der Entwicklung zu vergrößern, bedarf es eines systematischeren Ansatzes zur Ermittlung nationaler Prioritäten für die technische Zusammenarbeit sowie der generellen Berücksichtigung normenbezogener Prioritäten bei Aktivitäten der technischen Zusammenarbeit sowohl der IAO als auch der VN. Derzeit wird ein Leitfaden für gute Praxis erstellt. Er wird Orientierung geben und die Finanzierungsmöglichkeiten für die Förderung und Durchführung von Normen durch technische Zusammenarbeit erweitern.

Erweiterung des Einflusses der Sozialpartner, des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit

258. Durch die Betonung der Bedeutung der Dreigliedrigkeit und der gemeinsamen Verantwortung für ihre Durchführung in der gesamten IAO stellte die Strategie zur Erweiterung des Einflusses der Sozialpartner, des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit eine konkrete

Reaktion auf die von der IAK auf ihrer 90. Tagung im Juni 2002 angenommenen Entschlieung über Dreigliedrigkeit und sozialen Dialog dar.

259. Die Notwendigkeit, sicherzustellen, dass das IAO-Personal über gute Kenntnisse in Bezug auf die Dreigliedrigkeit und den sozialen Dialog verfügt, war ein wichtiger Aspekt. Um innerhalb und außerhalb des Amtes den Eindruck institutioneller Geschlossenheit zu vermitteln und die generelle Berücksichtigung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs sowie die tägliche operative Praxis im Amt zu verbessern, wurden Orientierungs-/Ausbildungsmaterialien und Instrumente entwickelt. Dazu zählten die Richtlinien für Konsultationen mit den Büros für Tätigkeiten für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer sowie ein Video mit dem Titel „Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog: zentrale Aktionsmittel der IAO“. Die IAO setzte auch ihre Bemühungen zur Erhöhung der Zahl der Mitarbeiter mit praktischen Erfahrungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen fort, die unmittelbare eigene Erfahrungen beisteuern und die Fachkenntnisse der IAO ergänzen können.

Höhepunkte

Landesergebnisse

- Zusätzlich zu den vielfältigen Themen, die alltäglich Gegenstand zweigliedriger Kollektivverhandlungen sind, bildeten sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit in vielen Ländern die Grundlage für die Konsensbildung zu den verschiedensten sozial- und wirtschaftspolitischen Angelegenheiten. Dazu zählten die Beschäftigungsförderung, das Arbeitsrecht, die berufliche Bildung und Ausbildung, der Arbeitsschutz, die Geschlechtergleichstellung, Reformen der Sozialen Sicherheit, die Verringerung der Armut und die Umstrukturierung der Wirtschaft.
- Durch Partizipation auf nationaler und regionaler Ebene entwickelten und verbreiteten die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen Wissen zu Themen wie Jugendbeschäftigung (Mosambik), Kopplung von Flexibilität und Sicherheit („Flexicurity“) (Ukraine), Qualifizierungspolitik (Region Asien und Pazifikraum), beschäftigungsintensive Investitionen (Südafrika), Soziale Sicherheit (Republik Moldau), Rentenreform (Bosnien-Herzegowina), Arbeitsschutzstrategieentwicklung (Kroatien), Geschlechtergleichstellung (Brasilien), Humanressourcenentwicklung (Mexiko), Beseitigung von Gefahrenquellen am Arbeitsplatz (Albanien, Bosnien-Herzegowina), Ausweitung des Sozialschutzes auf die informelle Wirtschaft (Senegal), Kinderarbeit (Türkei, Pakistan), HIV/Aids-Strategie (China) und Strategien und Instrumente für die lokale Entwicklung (Philippinen).

Globale/internationale Ergebnisse

- Dreigliedrigkeit und die umfassende Beteiligung der Sozialpartner waren ein wichtiges Merkmal einer Reihe von Prozessen, vor allem bei der Planung und Durchführung von DWCPs, die die Einbeziehung der Sozialpartner in die Planung und Durchführung betonten.
- Internationale sektorale Tagungen boten eine ideale Plattform für die Beobachtung globaler Trends in Bezug auf menschenwürdige Arbeit. Tagungen wurden u.a. zu folgenden Themen durchgeführt: „Die sozialen Konsequenzen und Beschftigungsfolgen der zunehmenden Nutzung moderner Technologien im Handel“, „Der Einfluss globaler Nahrungsmittelketten auf die Beschäftigung“ und „Die Produktion von Elektronikkomponenten für die IT-Industriebranche: veränderte Anforderungen an Arbeitnehmer in einer globalen Wirtschaft“.
- Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog wurden auch in das *Toolkit* des Koordinierungsrats der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen (CEB) zur *generellen Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit* einbezogen, welches als Teil der Bemühungen entwickelt wurde, die auf „Einheit in der Aktion“ abzielen, und

in das von der IAO koordinierte Positionspapier für das VN-System über die Schaffung von Arbeitsplätzen und Wiedereingliederung.

Probleme und gewonnene Erkenntnisse

260. Die generelle Berücksichtigung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs in der Arbeit der IAO bleibt uneinheitlich. Obwohl das bloße Vorhandensein der Strategie Ausdruck der Bedeutung der Dreigliedrigkeit ist und eine Reihe erfolgreicher Beispiele aus der Praxis zur Kenntnis genommen wurden, bleibt fünf Jahre nach der Annahme der Entschließung über Dreigliedrigkeit und sozialen Dialog noch Arbeit zu tun. Bei der Bildung des politischen Willens und dem Aufbau tragfähiger Institutionen für den sozialen Dialog wird die Unterstützung der IAO in vielen Ländern weiterhin benötigt.

261. Zu gewährleisten, dass die Sozialpartner an der Durchführung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit umfassend beteiligt werden und diese unterstützen können, erwies sich als problematisch. Es war nicht immer klar, wie aktiv die Sozialpartner beteiligt waren oder ob Ressourcen für ihre Beteiligung verfügbar waren. Die IAO muss besser untersuchen, wie die Sozialpartner in die Entwicklung von DWCPs einbezogen werden können, und die Wirkung ihrer Beteiligung evaluieren. Wegen des erwarteten dreigliedrigen Charakters des Programms und seiner Bedeutung für UNDAF und VN-Landesteams bei „Einheit in der Aktion“ sollte die Beteiligung der Sozialpartner zur Voraussetzung für die Unterzeichnung von DWCPs gemacht werden.

262. Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog geben der IAO einen einzigartigen komparativen Vorteil innerhalb des multilateralen Systems. Es wird weiterhin wichtig sein, herauszustellen, wie Dreigliedrigkeit und Normen zur Verbesserung der Kohärenz zwischen sozialen und wirtschaftlichen Zielen beitragen können.

InFocus-Initiativen

InFocus-Initiative zur informellen Wirtschaft (IFI-IE)

263. Während der Zweijahresperiode konzentrierte sich die IFI-IE auf die Folgenden, in einer Wechselbeziehung zueinander stehenden Handlungsfelder: Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen, Beurteilung und Integration von IAO-Instrumenten, Unterstützung für DWCPs, grundsatzpolitischer Dialog, Organisation und Dreigliedrigkeit sowie Messung und Datenerhebung.

264. Zu den Beispielen für wichtige Aktivitäten zählen die Folgenden:

- **Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen:** Es wurden Analysen zum Kosten-Nutzen-Verhältnis der Einhaltung der Arbeitsgesetze, zur Erweiterung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung und zu regionalen Trends durchgeführt. Zusätzliche Forschungsaktivitäten galten dem sozialen Ausschluss und der Armut, speziellen Gruppen innerhalb der informellen Wirtschaft, der Neuausrichtung der öffentlichen Dienste auf die informelle Wirtschaft und der Wirkung von Lehrlingsausbildungssystemen.
- **Beurteilung und Integration von IAO-Instrumenten:** Ein Sammelband mit wichtigen IAO-Instrumenten, ein Ressourceninstrument zum Arbeitsrecht, ein Ressourcenleitfaden zur Weiterentwicklung von Kleinst- und Kleinbetrieben, ein Fragebogen zu Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und andere Instrumente werden entwickelt.
- **Organisation und Dreigliedrigkeit:** In Malawi, Burkina Faso, Sri Lanka und Kambodscha konnte der Organisationsgrad von Arbeitnehmern und Arbeitgebern erhöht werden. In einigen Fällen wurden neue Gewerkschaften gegründet.

Höhepunkte

Landesergebnisse

265. Eine Reihe von Ländern erzielte beträchtliche Fortschritte bei der Verbesserung von Lenkung und Verwaltung, der Entwicklung nationaler grundsatzpolitischer Maßnahmen, der Ausweitung des Sozialschutzes, der Unterstützung von Organisation und Dialog und der Steigerung der Produktivität in der informellen Wirtschaft. Zu den erwähnenswerten Beispielen hierfür zählen die Folgenden:

- In der Mongolei wurde ein Nationaler Grundsatzpolitischer Rahmen für die informelle Wirtschaft entwickelt.
- China, Fidschi, Indien, Papua-Neuguinea, Samoa, die Salomonen, Vanuatu und Jordanien arbeiteten neue Gesetze oder Neufassungen bestehender Arbeitsgesetze aus, um Teilen der informellen Wirtschaft besseren Schutz zukommen zu lassen.
- In China, Eritrea, Kamerun, Malawi, Mosambik, Papua-Neuguinea, Ruanda, Sambia, Simbabwe und Zentralafrika wurden Programme und nationale Pläne zur Bekämpfung von HIV/Aids in der Arbeitswelt durchgeführt, vor allem für anfällige Gruppen in der informellen Wirtschaft.
- In Costa Rica, den Philippinen, Thailand, Kirgistan, Mosambik, Peru und dem Senegal wurden Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Bereitstellung von Sozialschutz und zur Förderung integrierter Ansätze in die Praxis umgesetzt.

Globale/internationale Ergebnisse

- Der Schwerpunkt der Arbeit der IFI-IE lag auf der Operationalisierung des von der IAK 2002 angenommenen Konsenses über die informelle Wirtschaft. Im März 2007 überprüfte der Verwaltungsrat die in diesem Bereich erzielten Fortschritte und billigte einen umfassenden Ansatz. Die IAO beteiligte sich an hochrangigen Dialogen sowie grundsatzpolitischen Foren und spielte auf der regionalen Ebene eine bedeutende Rolle durch die 11. Afrikanische Regionaltagung sowie das Asiatische Forum über Wachstum, Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit. Ein dreigliedriges interregionales Symposium zur informellen Wirtschaft ermöglichte die Analyse von Beispielen guter Praxis sowie die Einrichtung von Netzwerken mit wichtigen regionalen und internationalen Partnern zur Förderung grundsatzpolitischer Maßnahmen für menschenwürdige Arbeit in der informellen Wirtschaft.
- Die Bestimmung und Konsolidierung einer Reihe von IAO-Instrumenten, die Stärkung der Kapazität der Mitgliedstaaten in Bezug auf Methodologien für die Erhebung statistischer Daten, die Aktualisierung statistischer Informationen, interregionale Analysen sowie die Weitergabe innovativer grundsatzpolitischer Erfahrungen und guter Praxis waren weitere wichtige Ergebnisse.

Probleme und gewonnene Erkenntnisse

266. Die Ergebnisse aus dieser Zweijahresperiode bestätigen die Bedeutung eines integrierten Ansatzes mit einer Verbindung von Beschäftigungsschutz und Sozialschutz. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit innerhalb der IAO (zwischen den Abteilungen für Beschäftigung und Sozialschutz sowie mit den Außenämtern) war eine wichtige Voraussetzung, um dies zu erreichen.

267. Eine ständige Herausforderung für die dreigliedrigen Partner und länderübergreifend bestand darin, Beispiele guter Praxis zu ermitteln und wirksam zu verbreiten. Um DWCPs besser unterstützen zu können, müssen die zahlreichen Instrumente der IAO in Bezug auf die informelle Wirtschaft dringend in ein benutzerfreundliches und zugängliches Format gebracht werden. Wegen begrenzter Ressourcen konnte eine große Zahl von DWCPs nur eingeschränkt unterstützt werden.

268. In der kommenden Zweijahresperiode soll auf die von dieser Initiative entwickelten Strategien aufgebaut werden. Dies gilt insbesondere in den Bereichen Wissensentwicklung, Förderung und Entwicklung von Instrumenten sowie Unterstützung von DWCPs und bei der Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen.

InFocus-Initiative zur sozialen Verantwortung von Unternehmen (IFI-CSR)

269. Als Plattform für den Wissensaustausch und neuere Praxis in Bezug auf CSR wurde eine Koordinierungsgruppe für die IFI-CSR gebildet, die wiederholt Fälle aus der Praxis vorstellte und/oder externe Sprecher einlud, um die Diskussion anzuregen. Die Mitgliedschaft wuchs während der Zweijahresperiode kontinuierlich und umfasst derzeit 80 Mitarbeiter aus der Zentrale und den Außenämtern. Darin spiegelt sich das gestiegene Interesse des IAO-Personals an diesem Thema wider, und es zeigt auch, dass sich die IAO weltweit wirksamer an CSR-Aktivitäten beteiligen muss.

270. Es wurden zwei InFocus-Foren organisiert, und zwar zu den Themen Sozialauditierung, Überwachung und Zertifizierung (November 2006) sowie zu freiwilliger Berichterstattung (März 2007). Aus Anlass des 30. Jahrestages der Annahme der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über MNU wurden in Genf im November 2007 ein spezielles Forum und in ausgewählten Ländern Veranstaltungen auf nationaler Ebene organisiert, die die weitere Förderung der Erklärung ermöglichten und bei denen potenzielle Rollen und Beiträge der IAO erörtert werden konnten.

271. Durch die Analyse sektoraler Probleme und die Ermittlung wirksamer Vorgehensweisen zur Umsetzung der arbeitsbezogenen Prinzipien der Grundsatzerklärung über MNU in die Praxis wurde das Wissen im Amt erweitert. Die zur Grundsatzerklärung über MNU entwickelten Ausbildungsmaterialien spielen mittlerweile eine wichtige Rolle bei dreigliedrigen sowie Expertentagungen und werden auch zukünftig als Instrumente für die weitere Förderung und Umsetzung der Erklärung dienen.

Höhepunkte

Landesergebnisse

- Bei der zweijährlichen Überprüfung zur Analyse der CSR-Aktivitäten der IAO wurden Lieferketten und Cluster als die primären Routen für die Beteiligung der IAO ermittelt. Zu den erwähnenswerten Initiativen des privaten Sektors, die von der IAO unterstützt wurden, zählen die Sialkot-Fußball-Initiative (Pakistan), die Partnerschaft mit der Kakao-industrie (Westafrika), das Better-Factories-Projekt (Kambodscha), ein Projekt mit Zulieferern von Volkswagen (Brasilien, Mexiko und Südafrika) und das Fabrikverbesserungsprogramm (Vietnam, Sri Lanka, Indien).
- Aktivitäten zur Schaffung von Kapazität und Seminare stärkten die Mitwirkung der Mitgliedsgruppen bei der Durchführung von CSR-Initiativen in ihren jeweiligen Ländern, u.a. in Ungarn, der Mongolei, Südafrika, Uganda und Kenia.

Globale/internationale Ergebnisse

- Die institutionelle Zusammenarbeit und der konstante Dialog mit internationalen zwischenstaatlichen Organisationen sowie die Beteiligung an anderen internationalen CSR-Initiativen (beispielsweise ISO, Globaler Pakt, OECD) verbesserten die Außenwahrnehmung der IAO und ihrer Instrumente.

Probleme und gewonnene Erkenntnisse

272. Die IFI-CSR ermittelte Möglichkeiten zur Förderung verantwortungsvoller Unternehmen. In der nächsten Zweijahresperiode wird das Amt weiterhin die in der Grundsatzerklärung

über MNU enthaltenen Prinzipien als Bezugspunkte für gute Beschäftigung sowie die Arbeitswelt betreffende CSR-Maßnahmen und -Praktiken fördern.

273. Zu den wichtigen Aufgaben zählen:

- die Strategie der IAO für die Arbeit zu CSR-Aktivitäten zu stärken, um die Rolle der IAO in der internationalen CSR-Debatte besser gestalten zu können,
- die Kapazität der IAO für die Beteiligung an CSR-Aktivitäten zu verbessern und
- Koordinierung und Synergien zwischen unterschiedlichen IAO-Abteilungen zu maximieren.

274. Die IAO wird weiterhin eng mit den Sozialpartnern zusammenarbeiten und den Dialog im Amt fördern, damit ein wirksames System entwickelt werden kann, welches Unternehmen qualitativ hochwertige und kohärente Beratung zu den internationalen Arbeitsnormen und der Grundsaterklärung über MNU bieten kann.

InFocus-Initiative zu Ausfuhr-Freizonen

275. Die Aktivitäten zu Ausfuhr-Freizonen konzentrierten sich darauf, die Wissensbasis der IAO zu verbessern und zu einem besseren Verständnis der Rolle von Ausfuhr-Freizonen in Ländern im Vergleich zu einheimischen Unternehmen zu gelangen. Zu diesem Zweck führte die IAO Länderstudien durch, veranstaltete dreigliedrige Runde Tische und entwickelte interne sowie externe Websites, die eine Datenbank zu Ausfuhr-Freizonen umfassten. Zur Koordinierung der Durchführung der sich auf Ausfuhr-Freizonen beziehenden Arbeit in der gesamten IAO wurde eine Arbeitsgruppe gebildet. Im Dokument GB.301/ESP/5 werden die wichtigsten Trends und Entwicklungen in Ausfuhr-Freizonen in den letzten Jahren beschrieben sowie Bereiche für zukünftige Aktivitäten aufgeführt.

Höhepunkte

Landesergebnisse

- Bei dreigliedrigen Runden Tischen in Madagaskar und Costa Rica wurde deutlich, dass der soziale Dialog in Ausfuhr-Freizonen gestärkt werden muss. In Madagaskar mündeten die Diskussionen in die Annahme von Empfehlungen zu Themen, die sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer von Interesse sind. Dazu zählten beispielsweise Ausbildung und Lernen, Achtung von Grundrechten bei der Arbeit und Arbeitsgesetzen, Stärkung der Arbeitsaufsicht, Sozialschutz und Sozialdialog. Im Rahmen der InFocus-Initiative wurde auch eine vorbereitende Tagung für Gewerkschaften organisiert. In Costa Rica konzentrierte sich der Runde Tisch nach dem Referendum über das Mittelamerikanische Freihandelsabkommen (CAFTA) im Oktober 2007 auf dessen Auswirkungen auf die Zukunft von Ausfuhr-Freizonen und die Beschäftigung.
- Eine Länderstudie zu Ausfuhr-Freizonen in Sri Lanka zeigte, dass aufgrund der Zusammenarbeit der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und der Unterstützung durch die IAO Fortschritte bezüglich der Verbesserung der sozialen Bedingungen erzielt wurden. Eine andere Studie zu Indonesien wies auf die Bedeutung von Ausfuhr-Freizonen für die Schaffung neuer Arbeitsplätze hin, lenkte die Aufmerksamkeit jedoch auch auf notwendige Verbesserungen in Bereichen wie den Arbeitsbedingungen und den Arbeitsbeziehungen.
- Eine Sichtung der Literatur zu China stellte die wichtigsten wirtschaftlichen Merkmale von Exportunternehmen und die Entwicklung der Beschäftigung, der Arbeitsbedingungen sowie des Sozialdialogs heraus und lieferte eine Einschätzung des Beitrags von Ausfuhr-Freizonen zur Weiterentwicklung der einheimischen Wirtschaft und der Sozialstandards in China.

- In einigen Ländern leisteten die Aktivitäten der IAO Beiträge zur Verbesserung der Situation in Ausfuhr-Freizonen in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit (Guatemala, Philippinen), die Kinderarbeit (Bangladesch), die Anwendung von Arbeitsgesetzen und die Arbeitsbedingungen (Fidschi, Samoa, Dominikanische Republik, Kambodscha). Die IAO führte in Sri Lanka auch Ausbildungsmaßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs für die Sozialpartner und Mitarbeiter des Sozialministeriums durch und organisierte in Indien Dialoge zum Erfahrungsaustausch über Reformen des Arbeitsrechts.

Globale/internationale Ergebnisse

- Zwei allgemeine Studien wurden durchgeführt, in denen allgemeine weltweite Trends ermittelt und Arbeitsrechte sowie Arbeitsbedingungen in Ausfuhr-Freizonen im Vergleich zur Situation außerhalb davon analysiert wurden. In diesen Studien wurde auch der Beitrag von Ausfuhr-Freizonen zu nationalen Entwicklungsstrategien und zum Handel, beispielsweise zu Regeln der Welthandelsorganisation, sowie die Auswirkungen des Auslaufens des Multifaserabkommens untersucht.

Probleme und gewonnene Erkenntnisse

276. Ausfuhr-Freizonen sind sehr dynamische Gebilde, die im Kontext der Globalisierung raschen Veränderungen und Entwicklungen unterliegen. Dies erfordert kontinuierliche Forschung und Aktualisierung von Informationen. In manchen Fällen ist es unwahrscheinlich, dass Ausfuhr-Freizonen zu menschlicher und sozialer Entwicklung sowie zur Verringerung der Armut beitragen. In anderen ist ihre Bilanz in Bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen besser als die von Arbeitsstätten außerhalb der Zonen. Für die nächste Zweijahresperiode plant das Amt, Beratungsdienstleistungen für Regierungen und Partner zu entwickeln sowie empfehlenswerte grundsatzpolitische Maßnahmen zusammenzustellen. Die Zusammenstellung grundsatzpolitischer Maßnahmen wird sich auf die Verbesserung der Produktion und der Beschäftigung in Ausfuhr-Freizonen konzentrieren.

Intercalaire

Institutionelle Fähigkeiten

Ausbau von Partnerschaften

277. Menschenwürdige Arbeit ist mittlerweile allgemein als ein zentrales und unverzichtbares Element der Entwicklungspolitik und als eine Voraussetzung für die Gewährleistung nachhaltiger Entwicklung und wirksamer Bekämpfung der Armut anerkannt. Das VN-System wurde zunehmend in Bezug auf menschenwürdige Arbeit mobilisiert, und zahlreiche internationale Tagungen haben grundsatzpolitische Dokumente angenommen, in denen die uneingeschränkte Unterstützung für das Prinzip der menschenwürdigen Arbeit bekundet sowie Verpflichtungen zu seiner praktischen Anwendung in der Arbeit ihrer Mitgliedsgruppen eingegangen wurden.

278. Die Verpflichtung im Ergebnisdokument des Weltgipfels vom September 2005, menschenwürdige Arbeit zu einem globalen Ziel von gleicher Bedeutung wie die Millenniums-Entwicklungsziele zu machen, wurde in die Praxis umgesetzt. Das zentrale Mittel zur Überwachung der Fortschritte bei international vereinbarten Entwicklungszielen einschließlich der Millenniums-Entwicklungsziele umfasst jetzt Indikatoren, die Fortschritte bei der Realisierung menschenwürdiger Arbeit erfassen.

279. Die Entwicklung des *Toolkit zur generellen Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit* war eine wichtige Errungenschaft und bedeutete einen großen grundsatzpolitischen Fortschritt. Das Toolkit richtet sich an alle Sonderorganisationen, Programme und Fonds im VN-System sowie an andere Entwicklungsakteure und erläutert die entwicklungspolitischen Konsequenzen des Konzepts der menschenwürdigen Arbeit. Für die Anwendung des Toolkit mit dem Ziel, das Konzept der menschenwürdigen Arbeit in größeren Stufen von 2007 bis 2015 in die Maßnahmen und Programmen anderer Organisationen einzubinden, wurde eine Strategie entwickelt.

Ziel: Die IAO arbeitet in wirksamer Weise mit wichtigen internationalen Partnern an gemeinsamen Fragen

Indikatoren

Indikator i): Internationale Initiativen, die die Erklärung von Kopenhagen und die Millenniums-Erklärung umsetzen, beziehen menschenwürdige Arbeit ein

Zielvorgabe: Drei Initiativen werden 2006-07 eingeleitet.

Ergebnis: Vier Initiativen.

- Zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit für alle (Ministererklärung von 2006) durch Aktivitäten im gesamten VN-System und geeignete Durchführungsmechanismen (ECOSOC-Entscheidung von 2007) wurde eine grundsatzpolitische Plattform entwickelt.
- Das *Toolkit zur generellen Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit* wurde im Mai 2007 vorgestellt, nachdem es vom Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen (CEB) gebilligt worden war.
- Das UNDP und die IAO vereinbarten im Februar 2007 eine engere Zusammenarbeit im Rahmen der VN-Reform mit dem Ziel, ihre jeweiligen Rollen bei der Umsetzung der ECOSOC-Ministererklärung von 2006 zu stärken.
- Im Mai 2007 wurde menschenwürdige Arbeit als vollständig neue Zielvorgabe unter Millenniums-Entwicklungsziel 1 (Beseitigung extremer Armut und des Hungers) aufgenommen, und die konzeptionellen und statistischen Details wurden endgültig festgelegt.

Indikator ii): Menschenwürdige Arbeit wird von Organisationen der Vereinten Nationen, den Bretton-Woods-Institutionen und anderen wichtigen Partnern als Rahmen für das Verständnis von Beschäftigung im Entwicklungskontext akzeptiert

Zielvorgabe: Zehn Bezugnahmen in Grundsatzdokumenten und Berichten, die 2006-07 von Partnern herausgegeben werden.

Ergebnis: 13 Bezugnahmen in Dokumenten und Berichten von:

- ECOSOC (zwei Grundsatzdokumente), der G8-Arbeitsminister, der Interparlamentarischen Union, der EU, der Arabischen Arbeitsorganisation, der Europäischen Kommission, der 39. Tagung der afrikanischen Minister für Finanzen, Planung und wirtschaftliche Entwicklung, des IV. Gipfels der Europäischen Union, Lateinamerikas und der Karibik, der Vierten Ordentlichen Tagung der Kommission der AU für Arbeit und soziale Angelegenheiten, des Europarats, des Europäischen Parlaments und der EU-Kommission (gemeinsame Erklärung), der Neunten Weltversammlung des Weltkirchenrats und der Zehnten Weltversammlung der Internationalen Vereinigung der Wirtschafts- und Sozialräte und ähnlicher Institutionen.

Stärkung der statistischen Kapazität

280. Die Zahl der verfügbaren Statistikreihen stieg während der Zweijahresperiode. Die Berechnung globaler und regionaler Schätzwerte von Indikator 11 der Millenniums-Entwicklungsziele förderte die Erhebung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Arbeitsstatistiken auf der nationalen Ebene und stärkte die Rolle der IAO bei der Entwicklung von Indikatoren für eine Reihe von Zielen. Für Länder in Afrika, Asien, der Karibik, Lateinamerika, Ozeanien und Europa wurde in mehreren Bereichen der Arbeitsstatistik Unterstützung bei der Verbesserung der statistischen Kapazität geleistet. Diesem Ziel kam auch die Veröffentlichung von sechs Handbüchern zugute.

281. Die für die Einführung von Methoden der Datenzusammenstellung und -verbreitung erforderlichen Ressourcen verzögerten die Fortschritte bei der Erhöhung der Zahl der verfügbaren Reihen in der internationalen Datenbank (LABORSTA). Das Büro für Statistik stellte die Arbeit in zwei Bereichen im Zusammenhang mit Statistiken zum Arbeitsschutz und zum sozialen Dialog ein. 2007 wurde eine externe Prüfung der Statistikaktivitäten der IAO durchgeführt. Die Prüfer gaben eine Reihe von Empfehlungen dahingehend, die Statistiken zu menschenwürdiger Arbeit auszuweiten und eine bessere Koordinierung der statistischen Aktivitäten der IAO sicherzustellen.

282. Die Entwicklungsaktivitäten mit Blick auf die 18. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker wurden fortgesetzt. Sie betrafen vor allem die Arbeitszeit und die Kinderarbeit. Die Dreigliedrige Sachverständigentagung nahm 2007 eine aktualisierte Ausgabe der Internationalen Standardklassifikation der Berufe an. Die IAO nutzte aktivere Datenerhebungsmethoden (beispielsweise elektronische Fragebögen und die Datenerhebung von nationalen Websites) und begann mit der Einführung der Norm für Daten- und Metadaten austausch, um die Zusammenführung von Statistiken von Mitgliedstaaten und internationalen Organisationen zu erleichtern.

Ziel: Mitgliedstaaten nutzen in größerem Umfang Statistiken und statistische Methodologien der IAO

Indikatoren

Indikator i): Mitgliedstaaten verfügen über amtliche Statistiken und Indikatoren der IAO in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, die den Qualitätskriterien Vollständigkeit, methodische Solidität, Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Brauchbarkeit und Zugänglichkeit genügen.

- Zielvorgabe:** Zehn Prozent Steigerung der Zahl der 2006-07 auf der statistischen Website der IAO verfügbaren statistischen Reihen und Indikatoren in Bezug auf menschenwürdige Arbeit gegenüber der Zweijahresperiode 2004-05.
- Ergebnis:** Acht Prozent Steigerung der Zahl der in LABORSTA verfügbaren Reihen.

283. Dieses Ergebnis setzte sich wie folgt zusammen: eine vierprozentige Steigerung bei den Kernreihen, eine dreiprozentige Steigerung durch neue Reihen und eine einprozentige Steigerung durch aktualisierte Reihen.

Indikator ii): Nationale statistische Systeme verfügen über erweiterte Kapazitäten zur Erstellung von Statistiken über menschenwürdige Arbeit

- Zielvorgabe:** 15 Mitgliedstaaten verbessern die Erstellung und Verbreitung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Statistiken über menschenwürdige Arbeit und machen diese zum Bestandteil ihrer nationalen statistischen Programme.
- Ergebnis:** 20 Mitgliedstaaten verbesserten Elemente ihrer Statistikprogramme:
- **Arbeitskräfteerhebungen:** Lesotho, Libysche Arabische Dschamahirija, Republik Moldau, Nicaragua, Oman, Pakistan, Paraguay, Südafrika, Sudan, Vereinigte Republik Tansania.
 - **Arbeitsstatistikprogramm:** Liberia.
 - **Verbraucherpreisindexe:** Sambia.
 - **Lohnstatistiken (Unternehmensbefragungen):** Pakistan.
 - **Erhebungen zum informellen Sektor:** Jemen.
 - **Nationale Klassifikation der Berufe:** Indonesien.
 - **Statistiken zu Haushaltseinkommen und -ausgaben sowie Beschäftigungsstatistiken (Lebensstandardumfragen):** Ghana.
 - **Migrationserhebungen:** Ägypten, Armenien, Ecuador, Thailand, Ukraine.

284. Es sollte auch darauf hingewiesen werden, dass zusätzliche Mitgliedstaaten ihre Kapazität zur Erstellung von Statistiken durch IAO-Kurse, Ausbildung und Seminare verbessert haben. Dies galt für Ägypten, Botsuana, Burkina Faso, Kenia, Liberia sowie mehrere Länder in Asien, der Karibik und Lateinamerika.

Verstärkte Wissens- und Informationsentwicklung

285. In der Zweijahresperiode 2006-07 wurden mehrere Initiativen durchgeführt, um Wissen als ein strategisches Instrument der IAO zu stärken. Zur Verbesserung der Weitergabe von Wissen innerhalb der Regionen und regionenübergreifend etablierte die IAO ein globales Informationsnetzwerk und begann ein Projekt zur Digitalisierung der IAO-Veröffentlichungen. Es wurde eine Forschungs- und Veröffentlichungsstrategie beschlossen und eine konzentrierte Anstrengung unternommen, die Qualität der IAO-Veröffentlichungen durch die Veröffentlichung von mehr Titeln zu verbessern, die zuvor einer externen Fachprüfung unterzogen wurden.

286. Zusätzlich zur Weiterentwicklung einer Wissensbasis produzierte die IAO mehrere internetbasierte Ressourcenleitfäden zu den Themen Geschlechtergleichstellung, Arbeitnehmer mit Behinderungen, Jugendbeschäftigung, CSR, Ausfuhr-Freizonen und informelle Wirtschaft. In den Leitfäden wurden Informationsressourcen zu einem umfassenden Informationsangebot zusammengestellt, das einen Volltextzugriff auf Veröffentlichungen, Normen und Statistiken der IAO sowie Nicht-IAO-Wissen zu diesen Themen ermöglicht.

287. Bei der Integration lokaler Datenbanken in LABORDOC zur Schaffung eines zentralen Zugangs zu allen IAO-Veröffentlichungen wurden gute Fortschritte erzielt. Zur Entwicklung der erforderlichen Kompetenzen wurden zu diesem Zweck auch Seminare in allen Regionen durchgeführt. Die Förderung enger Arbeitsbeziehungen ist ein Bestandteil dieses Prozesses, erforderte jedoch mehr Zeit als vorgesehen.

288. Über den 2005 vom Generaldirektor etablierten Ausschuss für Forschung und Veröffentlichungen entwickelte die IAO eine neue Forschungs- und Veröffentlichungsstrategie und nahm sie an. Die Strategie sieht u.a. eine schärfere Qualitätskontrolle und eine strategischere Auswahl der Veröffentlichungen vor. Die Strategie dürfte ab 2008 allgemein zur Anwendung kommen.

289. Die Zahl der Veröffentlichungen der IAO, die kostenfrei von der Website der IAO heruntergeladen werden können, wurde erhöht. Die Zahl der formalen Druckveröffentlichungen im Katalog der käuflich zu erwerbenden Veröffentlichungen der IAO nahm ab, während die Zahl der Veröffentlichungen, die einer externen Fachprüfung unterzogen wurden, im Verhältnis zunahm. Außerdem hat sich der Anteil der formalen Veröffentlichungen, die gemeinsam mit einer Partnerinstitution oder einem gewerblichen Verlag herausgegeben wurden, von der Zweijahresperiode 2004-05 zur Zweijahresperiode 2006-07 verdoppelt.

Ziel: Mitgliedsgruppen, Partnerinstitutionen und eine breitere Öffentlichkeit wenden sich an die IAO, um hochwertige Informationen über Arbeits- und Sozialfragen zu erhalten

Indikatoren

Indikator i): Qualitativ hochwertigere Veröffentlichungen

Zielvorgabe: Eine Erhöhung des Anteils der Veröffentlichungen, die einer externen Fachprüfung unterzogen werden (ein Nettozuwachs gegenüber einer 2005 für jede Hauptabteilung festgelegten Ausgangsziffer) und eine Nettoabnahme der Gesamtzahl an formalen Druckveröffentlichungen.

Ergebnis: Ein Anstieg der Zahl der Veröffentlichungen, die einer externen Fachprüfung unterzogen wurden um 26 Prozent.

Eine Abnahme der Zahl der formalen Druckveröffentlichungen um 27 Prozent (von 62 auf 45 Titel).

(Anmerkung: Die genannten Zahlen beziehen sich auf die Zahl der im Katalog der käuflich zu erwerbenden Veröffentlichungen der IAO.)

Indikator ii): Verbesselter Zugang zum Wissen der IAO

Zielvorgabe: Eine Steigerung der Anzahl wichtiger, kostenfrei herunterzuladender IAO-Informationsprodukte bis Ende 2007 gegenüber Ende 2005.

Ergebnis: Die Zahl der kostenfrei herunterzuladenden IAO-Veröffentlichungen stieg auf 4.700 und hat sich damit mehr als verdoppelt.

Indikator iii): IAO-Informationsstellen in der Zentrale und in Außenämtern stützen sich auf gemeinsame Methoden des Inhaltsmanagements und eine gemeinsame Datenbank zur Aufzeichnung von Informationen über ihre Sammlungen

Zielvorgabe: Bis Ende 2007 nutzen mindestens 12 Außenämter die IAA-Datenbank LABORDOC als zentralisierte Datenbank.

Ergebnis: Vier Informationsstellen nutzen LABORDOC, und 14 steuern ihre Datensätze bei.

290. Ende 2007 war die Integration von sieben bibliografischen Datenbanken der IAO (eine aus der Region Asien und Pazifischer Raum sowie sechs aus der Region Amerika) in LABORDOC vorgesehen.

Verbesserung der Kommunikationsstrategien zur Förderung menschenwürdiger Arbeit

291. Verbesserungen der Öffentlichkeitsarbeit der IAO resultierten in einer Verbesserung der Außenwahrnehmung und des Zugangs zu Informationen über die IAO. Die Produktion diverser Videobeiträge und die Überlassung von Videomaterial an Sender trugen dazu bei, dass sich mehr Berichte mit der IAO befassten. Veränderungen der Programmgestaltungsformate und der Programmzeitplanung führten dazu, dass sich die Gesamtsendezeit von IAO-Material verringerte. Die IAO reagierte darauf mit einem Übergang zu kürzeren Nachrichtenbeiträgen und Koproduktionen an Stelle von Eigenproduktionen. Wenngleich dies mehr Ressourcen erfordert, sollte es zu einer verbesserten Außenwahrnehmung durch eine längere Gesamtsendezeit führen.

292. Die Website der IAO wurde intensiv genutzt, was die steigende Zahl der Zugriffe belegt. Unter Verwendung des neuen Webcontent-Managementsystems (WCMS) ging im April 2007 eine neue öffentliche IAO-Website online. Die neue Website ist einheitlich gestaltet, und Information können einfacher und effizienter gesucht und abgerufen werden. Die Einführung der WCMS-Technologie ermöglichte auch die Einrichtung einer vollständig neuen Rubrik für Videos.

293. Die Zahl der Erwähnungen der IAO in den Printmedien stieg beträchtlich, vor allem in Asien und Europa. Während sich die Außenwahrnehmung in Lateinamerika verbesserte, war sie aufgrund von zu wenig qualifizierter Öffentlichkeitsarbeit und zu wenig Personal für außeramtliche Beziehungen in Nordamerika schlechter als erwartet. Dies wurde zwischenzeitlich korrigiert, und es wird mit einer besseren Außenwahrnehmung in Amerika gerechnet.

Ziel: Vorschläge und Aussagen der IAO beeinflussen die öffentliche Meinung und die Ansichten von Entscheidungsträgern

Indikatoren

Indikator i): Erwähnungen und Zitate der IAO in den Printmedien in aller Welt

Zielvorgabe: Die Zahl der Erwähnungen steigt während der Zweijahresperiode und im Vergleich zur vorangegangenen Zweijahresperiode.

Ergebnis: Ein Anstieg um 42 Prozent:
2006-07: 16.622
2004-05: 9.621.

Indikator ii): Größere Präsenz der IAO in den Funkmedien

Zielvorgabe: Eine Steigerung der Zahl der mit der IAO befassten Berichte in bedeutenden nationalen und internationalen Funkmedien im Vergleich zur vorangegangenen Zweijahresperiode.

Ergebnis: Ein Anstieg der von CNN gezeigten Videobeiträge um 22 Prozent.

Indikator iii): Verstärkte Nutzung der IAO-Website.

- Zielvorgabe:** Eine Steigerung der Zahl der Zugriffe auf die öffentliche Website im Vergleich zur vorangegangenen Zweijahresperiode.
- Ergebnis:** Ein Anstieg um 22 Prozent:
2006-07: 58.509.719 Zugriffe.
2004-05: 47.997.381 Zugriffe.

Internationales Institut für Arbeitsfragen

294. Das Internationale Institut für Arbeitsfragen (IILS) führte eine Reihe von Aktivitäten zu menschenwürdiger Arbeit und Entwicklung sowie zur gesellschaftlichen Steuerung der globalen Wirtschaft durch.

295. Dazu zählten:

- eine stark beachtete Studie zu Handel und Beschäftigung, die gemeinsam mit der Welt handelsorganisation durchgeführt wurde;
- die erste IILS-Forschungskonferenz mit mehr als 40 Beiträgen zu menschenwürdiger Arbeit, Gesellschaftsmodellen und globalen Produktionsnetzen;
- die Verleihung des ersten IAO-Forschungspreises für menschenwürdige Arbeit an Professor Carmelo Mesa-Lago und den früheren Präsidenten Nelson Mandela; und
- die Veröffentlichung von elf Büchern und wissenschaftlichen Einzeldarstellungen (weitere zehn sind in Vorbereitung), 25 Diskussionspapieren und einer Reihe anderer Publikationen.

296. Das Institut führte zwei Praktikumsurse für IAO-Mitgliedsgruppen (in Englisch und Spanisch) durch und erstellte pädagogische Materialien zu menschenwürdiger Arbeit sowie Arbeitsmarktanalysen.

297. Auf der nationalen Ebene wurden die Kontakte zu externen Forschungsnetzen und Institutionen intensiviert, vor allem in China, Indien und Südafrika; das Gleiche galt für die regionale Ebene in Afrika, Europa und Lateinamerika. In China und Indien ausgerichtete Forschungskonferenzen trugen dazu bei, die Forschungszusammenarbeit zwischen der IAO und jenen Ländern zu etablieren. Als Ergebnis eines Vernetzungsprojekts des IILS mit dem Schwerpunkt auf Afrika entsteht derzeit in englischsprachigen Ländern Afrikas ein neues Forschungsnetz für Arbeits- und Sozialstudien.

Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin

298. Das Turiner Zentrum weitete die Zusammenarbeit mit den Fachprogrammen und Außenämtern der IAO erneut aus. Darunter fielen gemeinsame Aktivitäten mit der Hauptabteilung Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmensentwicklung und der Region Asien und Pazifikraum zur lokalen Wirtschaftsentwicklung, Ausbildungsmaßnahmen für Mitgliedsgruppen zur Jugendbeschäftigung, ein von der EU finanziertes neues Projekt zur Migration in Afrika und erweiterte Tätigkeiten zur Arbeitsverwaltung.

299. Bei der Durchführung der Ausbildung und Personalentwicklung für IAA-Bedienstete zu Themen wie dem Projektzyklusmanagement arbeitete das Zentrum eng mit verschiedenen Hauptabteilungen des IAA zusammen. Am Ende der Zweijahresperiode werden Module zum ergebnisorientierten Management sowie zur Entwicklung und Durchführung von DWCPs verfügbar sein. Die entsprechenden Aktivitäten erfolgen im Rahmen der gemeinsamen Anstrengungen zur Entwicklung eines Curriculums in diesen Bereichen.

300. Ein offenes Problem blieb die unsichere Finanzierung für gemeinsame Aktivitäten des Turiner Zentrums und des IAA. Es wurden Bemühungen unternommen, um eine mehr mittelfristige projektorientierte Finanzierung zu erreichen und die gemeinsame Ressourcenmobilisierung des Turiner Zentrums und des IAA zu stärken. Ein zweites Problem stellte die notwendige Weiterentwicklung der bei der Ausbildung verwendeten Lernmethoden dar. 2007 begann ein Programm zur Ausbildung von Bediensteten des Turiner Zentrums in lernerorientierten Ansätzen, Lerntechnologie und anderen Kompetenzen.

301. In Übereinstimmung mit der Entwicklung im IAA begann das Turiner Zentrum mit der Einführung des ergebnisorientierten Managements. Dieses soll in der Zweijahresperiode 2008–09 weiterentwickelt werden und auch eine bessere Formulierung des Beitrags des Zentrums zu DWCPs umfassen.

Aufschlüsselung der Teilnehmer an Ausbildungsmaßnahmen des Turiner Zentrums für 2006-07

Strategisches Ziel	Insgesamt		Afrika		Amerika		Asien		Europa		Arabische Staaten		Pro strategischem Ziel
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	
1	1.851	1.231	480	246	805	662	297	95	178	166	92	64	3.082
2	2.563	1.872	683	366	785	725	489	235	303	259	304	287	4.435
3	898	438	265	98	177	103	157	85	109	83	191	69	1.336
4	2.334	1.433	572	289	494	315	420	251	718	533	130	45	3.767
Geschlecht	91	264	45	150	0	6	44	74	0	21	3	12	355
Insgesamt	7.737	5.238	2.044	1.150	2.260	1.809	1.407	740	1.308	1.062	719	478	12.975
	59,6%	40,4%	64,0%	36,0%	55,5%	44,5%	65,5%	34,5%	55,2%	44,8%	60,1%	39,9%	
Aufschlüsselung nach Regionen			24,6%		31,4%		16,5%		18,3%		9,2%		

Intercalaire

Leitung, Unterstützung und Management

Haushalts- und Sondermittelausgaben für Leitung, Unterstützung und Management für 2006-07 (US\$)

	Ausgaben ordentlicher Haushalt	Sondermittelausgaben	Ausgaben aus dem Überschuss 2000-01	Insgesamt
Beschlussfassende Organe	65.437.173	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend	65.437.173
Managementdienste	52.771.974	3.883.209	2.149.357 ¹	58.804.540

¹ Einschließlich Sicherheit des Personals und Investitionen in Managementkapazität von Tabelle 3: „Use of the 2000-01 surplus against categories for expenditure approved by the Governing Body“ in GB.301/PFA/2 (Add.).

302. Die Leitungs-, Unterstützungs- und Managementaufgaben umfassen eine Reihe interner Dienste, die die Organisation und das Amt bei der Realisierung menschenwürdiger Arbeit unterstützen. Diese Aufgaben sind aufgeteilt auf die Entscheidungsorgane (Verwaltungsrat, IAK und Regionaltagungen, Hauptabteilung Beziehungen, Tagungen und Dokumente, Büro des Rechtsberaters, Interne Prüfung und Aufsicht), den Sektor Management und Verwaltung (Finanzen, Personal, Programmierung, Evaluierung, IT, interne Verwaltung) und die Gesamtleitung.

303. Verbesserter Rechenschaftslegung und Transparenz, Nutzerzufriedenheit und der Messung der Qualität der Dienstleistungen wurden während der Zweijahresperiode weiterhin hohe Priorität eingeräumt. Robustere Indikatoren und eine einheitlichere Strategie wurden entwickelt. Zur Messung der internen Zufriedenheit mit den erbrachten Dienstleistungen wurden zwei Umfragen durchgeführt, deren Ergebnisse als Leistungsindikator für die nächste Zweijahresperiode dienen werden.

304. Nach der Bildung einer Arbeitsgruppe für interne Reformen im Jahr 2005 und einer Sichtung guter Praxis führte die IAO eine Reihe von Maßnahmen in Bezug auf Ethik und Transparenz ein. Im Amt wurde die Stelle eines Ethikverantwortlichen geschaffen (siehe unten) und ein Ethikbildungsprogramm für die Bediensteten eingeführt. Die Personalpolitik zu den folgenden Themen wurde neu formuliert oder überarbeitet: Beteiligung von Bediensteten des IAA an externen Aktivitäten, Betrug, Offenlegung wirtschaftlicher Interessen und Beschäftigung von Angehörigen von Bediensteten des IAA. Der Verwaltungsrat billigte im November 2007 die Einrichtung eines Unabhängigen Aufsichtsausschusses. Der Ausschuss dürfte 2008 seine Arbeit aufnehmen.

Ergebnisorientiertes Management

Programmierung

305. Im Kontext der vom Verwaltungsrat im November 2006 angenommenen „Strategie für die fortlaufende Verbesserung des ergebnisorientierten Managements in der IAO“ (GB.297/PFA/1/1) wurde der Prozess der Weiterführung der generellen Berücksichtigung des ergebnisorientierten Managements fortgeführt. Die Strategie lieferte einen akzeptierten Rahmen und einen Zeitplan für die Aktivitäten in Bezug auf das ergebnisorientierte Management und fördert einen strukturierteren und transparenteren Ansatz.

306. Das IRIS war ein wichtiges Instrument zur Unterstützung des ergebnisorientierten Managements und wurde, wie unter Indikator i) gefordert, innerhalb des Amtes zunehmend sowohl für die Aufstellung von Programm und Haushalt als auch für den ergebnisorientierten Managementprozess genutzt.

307. Für die Arbeitsplanung werden gemeinsame Formate, Ansätze und Technologielösungen entwickelt, die für alle operativen Abteilungen zur Norm werden sollen. Die Einführung von

Technologie im Zusammenhang mit dem IRIS und die Ermittlung der Berichterstattungsanforderungen für die grafische Darstellung von Kennzahlen für die Leitungsebene wurden auf den Weg gebracht und werden die Verknüpfung zwischen Haushaltserstellung, Planung, Durchführung und ergebnisorientiertem Management weiter stärken. Insgesamt setzt die IAO die Entwicklung eines umfassenden Ansatzes auf der Grundlage des IRIS fort, der alle Aspekte des Programmierungs- und Haushaltszyklus berücksichtigt.

308. Der Prozess der Stärkung des ergebnisorientierten Managements stellte hohe Anforderungen an das Amt, vor allem an die Manager, und überforderte bisweilen die Kapazität der zentralen grundsatzpolitischen Abteilungen, die den Wandel unterstützen mussten. Als Reaktion hierauf wird dem Change Management, der Ausbildung in ergebnisorientiertem Management von sowohl Bediensteten als auch Mitgliedsgruppen und der Entwicklung von Instrumenten zur Unterstützung der Manager, insbesondere durch Arbeiten zur Entwicklung grafischer Darstellungen von Kennzahlen mit dem IRIS, höhere Priorität eingeräumt.

Indikatoren

Indikator i): Verwirklichung eines ergebnisorientierten Managements

Zielvorgabe: Umfassende Nutzung der im Rahmen des IRIS zur Verfügung stehenden Leistungsüberwachungssysteme.

Ergebnis: Das IRIS wurde im Amt zunehmend als Managementinstrument genutzt.

309. Das Strategische Managementmodul für Programm und Haushalt spielte eine wichtige Rolle bei der Erstellung der Haushalte für die Zweijahresperioden 2006-07 und 2008-09. Es führte zu mehr Transparenz, weil es allen Bediensteten ermöglichte, die Vorschläge aller Abteilungen einzusehen und zu kommentieren, sobald sie eingegeben wurden. Es ermöglichte auch die strategische Verknüpfung von Ressourcen mit vorgeschlagenen Ergebnissen.

310. Das Strategische Managementmodul für die Durchführungsplanung ermöglichte allen Abteilungen, Personal- und Sachkosten für DWCPs zu definieren und die entsprechenden Zweckbindungen vorzunehmen.

311. Das Strategische Managementmodul für den Durchführungsbericht wurde genutzt, um Informationen über die erreichten Resultate und die IAO-Beiträge zu DWCPs für diese Zweijahresperiode zu erhalten.

Indikator ii): Landesplanung

Zielvorgabe: Umfassende Durchführung der Landesplanung.

Ergebnis: Etwa 84 DWCPs (Konzeptpapiere, Dokumententwürfe oder Abschlussdokumente) wurden entwickelt, und ein Qualitätssicherungsmechanismus auf regionaler Ebene wurde etabliert. Seit März 2007 wurden 31 Entwürfe für DWCPs geprüft.

Indikator iii): Verbesserungen der strategischen Haushaltserstellung

Zielvorgabe: Durchführung aller die Zweijahresperiode betreffenden Empfehlungen der Evaluierung der strategischen Haushaltserstellung.

Ergebnis: Im Kontext der Strategie für die fortlaufende Verbesserung des ergebnisorientierten Managements wurden die Empfehlungen der JIU berücksichtigt. Über die Fortschritte, die in Bezug auf die in der Strategie aufgeführten Etappenziele erreicht wurden, wurde dem Verwaltungsrat jährlich Bericht erstattet. In den Diskussionen des Verwaltungsrats über den SGR, Programm und Haushalt sowie jährliche und zweijährliche Durchführungsberichte nimmt das ergebnisorientierte Management mittlerweile einen zentralen Platz ein.

Management der technischen Zusammenarbeit

312. Die IAO konzentrierte sich weiter auf die Verbesserung der Qualität von Vorschlägen für technische Zusammenarbeit und von Vereinbarungen mit Gebern. Dies wurde durch das Projekt des britischen Ministeriums für internationale Entwicklung (DFID) und der Niederlande unterstützt, das die Ausbildung von 100 Bediensteten des IAA in Seminaren über Projektentwicklung, -überprüfung und -durchführung ermöglichte. Ein neues Handbuch für die technische Zusammenarbeit wurde erstellt. Es enthält Richtlinien für das Projektzyklusmanagement einschließlich Kriterien und Verfahren für die Projektüberprüfung in Bezug auf Qualität, Relevanz für DWCPs, Kohärenz mit dem strategischen Rahmen sowie mit den Grundsatzmaßnahmen und Verfahren des Amtes insgesamt.

313. Der Umfang der Vorschläge, enge Fristen der Geber und der späte Eingang von Vorschlägen ließen es nicht zu, alle Vorschläge systematisch und zeitnah zu überprüfen. Problematisch war auch die Bereitstellung ausreichender und kontinuierlicher Unterstützung bei der Ausarbeitung und Überprüfung von Projekten. Konsequenterweise variierten die Gründlichkeit der Überprüfung und die Qualität der Vorschläge. Bestimmte Einzelprogramme wie das IPEC nutzten ihre eigenen Überprüfungsmechanismen vor der Einreichung von Vorschlägen, und IRIS-Prozesse wurden entwickelt, um zu gewährleisten, dass diese alle wichtigen Informationen enthalten. Im Rahmen der Umstrukturierung der Abteilung für Entwicklungszusammenarbeit wird geprüft, ob der gesamte Unterstützungs- und Überprüfungsprozess gestärkt und systematisiert werden muss.

Indikatoren

Indikator i): Vorschlagsbeurteilungen

- Zielvorgabe:** Ehe sie Gebern unterbreitet werden, entsprechen alle Projektvorschläge den 2004-0-5 festgelegten Mindestnormen in Bezug auf die Qualität ihrer Gestaltung, die technische Durchführbarkeit und die Kriterien des Projektmanagements.
- Ergebnis:** Schätzungsweise 75 Prozent der Projektvorschläge entsprachen den festgelegten Mindestnormen.

Indikator ii): Kohärenz von strategischem Rahmen der IAO und Vorschlägen für die technische Zusammenarbeit

- Zielvorgabe:** Steigerung der als Ausgangsbasis erzielten Ergebnisse 2004-05.
- Ergebnis:** Etwa 98 Prozent der Vorschläge waren explizit mit den operativen Zielen des strategischen Programms und Haushalts und/oder Zielen verknüpft, die generell berücksichtigt werden sollen. Ein zunehmender Anteil der Vorschläge war explizit mit relevanten DWCP-Prioritäten verknüpft.

Finanzmanagement

314. In Übereinstimmung mit der Entscheidung des Verwaltungsrats zur Einführung der Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor (IPSAS) für die Finanzabschlüsse bezüglich der am 1. Januar 2010 beginnenden Rechnungsperiode (GB.297/PFA/6) hat das Amt weiter an der Entwicklung IPSAS-kompatibler Grundsatzmaßnahmen und Verfahren gemäß dem auf der Tagung des Verwaltungsrats im November 2006 festgelegten Zeitplan für den Übergang gearbeitet. Diese Aktivitäten umfassten umfangreiche Konsultationen innerhalb des Systems der Vereinten Nationen, die Einsetzung einer internen Arbeitsgruppe, die Vorbereitung einer Lückenanalyse und die Rekonfiguration des Systems in einem gewissen Umfang. Entwürfe für wichtige Rechnungslegungsprinzipien, Prozessänderungen und Verfahrensrichtlinien wurden ausgearbeitet.

315. Die Mitwirkung an der Einführung des IRIS in den Außenämtern und die Lösung offener Probleme im Zusammenhang mit dem IRIS waren häufig zeitaufwändig und führten dazu, dass

weniger Zeit für die Befassung mit anderen Finanzaufgaben zur Verfügung stand. Dies erforderte die Neuordnung der Ressourcen innerhalb der Hauptabteilung Finanzdienste, um zu gewährleisten, dass die Zielvorgabe eines Prüfungsgutachtens mit uneingeschränktem Bestätigungsvermerk erreicht wurde.

316. Im Rahmen einer Überprüfung der Beschaffungsverfahren wurde in der Zentrale ein Überprüfungsprozess vor dem Einholen von Angeboten für Ausschreibungen über Waren und Dienstleistungen im Wert von mehr als 20.000 US-Dollar eingeführt. Um durch die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen über längere Zeiträume die Effizienz und die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, wurden auch Verträge mit einer langen Laufzeit geschlossen (primär in der Zentrale).

Indikatoren

Indikator i): Solide Beschaffungspraxis

- Zielvorgabe 1:** Verbesserte allgemeine und spezielle Kenntnisse der Beschaffungs-/Vertragsverfahren und -vorschriften des IAA.
- Ergebnis:** Die Überarbeitung der Verfahren sowie ihre Dokumentation und Erläuterung in regelmäßigen zweiwöchigen Zusammenkünften mit Prüfern für die Mittelverwendung verbesserten die Kenntnisse der Beschaffungsvorschriften und -verfahren des IAA.
- Zielvorgabe 2:** Beschaffung hochwertiger Waren und Dienstleistungen für das Amt zum bestmöglichen Preis.
- Ergebnis:** Eine Überprüfung der betrieblichen Abläufe bei der Beschaffung hat die Transparenz und die Günstigkeit der Beschaffungsaktivitäten verbessert.

Indikator ii): Außeramtliche Rechnungsprüfung

- Zielvorgabe:** Ein außeramtlicher Prüfungsbericht mit uneingeschränktem Bestätigungsvermerk.
- Ergebnis:** Die Zweijährlichen Finanzabschlüsse wurden zum ersten Mal unter Verwendung des IRIS erstellt. Sie wurden innerhalb der vorgegebenen Frist eingereicht, und es wurde dazu ein Prüfungsgutachten mit uneingeschränktem Bestätigungsvermerk abgegeben.

Indikator iii): Gewährleistung einer soliden Verwaltung und Kontrolle der Vermögenswerte der Organisation

- Zielvorgabe:** Anwendung von Überwachungsinstrumenten, die eine korrekte Aufsicht über alle Vermögenswerte im Rahmen einer eindeutigen Inventarpolitik ermöglichen.
- Ergebnis:** Im Rahmen der Einführung neuer Rechnungslegungsstandards (IPSAS) werden in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen im System der Vereinten Nationen einheitliche Definitionen der Vermögenswerte und des Inventars entwickelt.

317. Zur Verbesserung der Verwaltung der Sachanlagen wird die IAO in der Zweijahresperiode 2008-09 ein neues IRIS-Modul einführen. Bis dahin wurde zur Erfassung der Anlagendaten eine überarbeitete Datenbank installiert.

Humanressourcenmanagement

318. Fortschritte wurden erzielt im Hinblick auf die Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern in höheren Dienstgraden, die Herabstufung von Stellen und die Verringerung der Zahl von Beschwerdefällen, die dem Paritätischen Beratenden Einspruchsorgan (JAAB) unterbreitet wurden. Zu den Maßnahmen, die ergriffen wurden, um diese Ergebnisse zu erreichen, zählten die Folgenden:

- die Nutzung des informellen Dialogs, um Konflikte zu lösen, bevor sie zum JAAB gelangen (30 Prozent der Beschwerdefälle wurden so beigelegt);
- die systematische Überprüfung frei werdender Stellen im Hinblick auf die Möglichkeit, sie herunterzustufen, wenn dem nichts entgegensteht (15 P5-Stellen wurden auf diese Weise heruntergestuft) und
- die direkte Besetzung höherer Stellen mit Frauen durch den Generaldirektor und die Schaffung von Möglichkeiten, Frauen auf Führungspositionen vorzubereiten, beispielsweise durch die Teilnahme am Programm Management- und Führungskräfteentwicklung (beim letzten Programmzyklus waren 48 Prozent der Teilnehmer Frauen).

319. Die zunehmende Zahl interner und externer Auswahlverfahren, die 2007 um 54 Prozent höher war als 2006, war ein Faktor, der sich negativ auf die Fähigkeit der IAO auswirkte, freie Stellen schneller besetzen zu können. Ein neues Personalbeschaffungs-, Zuweisungs- und Vermittlungssystem (RAPS) und eine stärkere Gewichtung der Personalplanung werden dazu führen, dass freie Stellen früher bekannt werden und rascher wieder besetzt werden können. Die IAO ergriff auch mehrere Maßnahmen, um Bewerber aus nicht repräsentierten oder unterrepräsentierten Mitgliedstaaten zu gewinnen. Dazu zählte die Einrichtung einer Datenbank von 110 Organisationen aus in Frage kommenden Mitgliedstaaten, an die Stellenausschreibungen der IAO routinemäßig übermittelt werden.

Indikatoren

Indikator i): Zeitraum für die Besetzung von Stellen

- Zielvorgabe:** Freie Stellen werden auf der Grundlage eines transparenten und bisherige Leistungen und Verdienste berücksichtigenden Prozesses innerhalb von durchschnittlich vier Monaten besetzt.
- Ergebnis:** 2006: 130 Tage
2007: 141 Tage
Durchschnitt insgesamt: 136 Tage.
(Anmerkung: Gemessen während der ersten acht Monate jedes Jahres.)

Indikator ii): Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern in höheren Dienstgraden

- Zielvorgabe:** Der Anteil qualifizierter Frauen in höheren Dienstgraden beträgt mindestens 33 Prozent. Für P- und D-Dienstgrade werden gesonderte Zielvorgaben festgelegt werden.
- Ergebnis:** 2007:
DDG/ADG-Grad: 50 Prozent
Grad D2: 33,3 Prozent
Grad D1: 48,4 Prozent
Grad P5: 28,9 Prozent
Durchschnitt insgesamt: 33,5 Prozent.

Indikator iii): Verminderung von Beschwerdefällen

- Zielvorgabe:** Die Häufigkeit von Beschwerdefällen im Zusammenhang mit der Politik, den Vorschriften und Verfahren des Amtes wird vermindert, was sich an der Zahl der dem Gemeinsamen Beirat für Beschwerden (JAAB) unterbreiteten Beschwerdefällen zeigt, die um 30 Prozent niedriger ist, als die Zahl der dem Paritätischen Ausschuss des JAAB 2004-05 unterbreiteten Fälle.
- Ergebnis:** Verminderung um 30 Prozent.

Indikator iv): Dienstgradstruktur

- Zielvorgabe:** Eine messbare Zielvorgabe für die Reduzierung des durchschnittlichen Dienstgrades der Bediensteten der höheren Besoldungsgruppen wird für 2006-07 entwickelt, vom Verwaltungsrat geprüft und erreicht.
- Ergebnis:** In der Humanressourcenstrategie 2006-09 wurde eine anfängliche Zielvorgabe festgelegt, laut der bis Ende 2009 mindestens ein Drittel der aufgrund von Pensionierung frei werden den P5-Stellen heruntergestuft werden sollen. Seit Januar 2006 wurden 15 P5-Stellen heruntergestuft.

Indikator v): Nationale Vertretung

- Zielvorgabe:** Verminderung der Zahl der zur Zeit (2004) nicht vertretenen Länder um 10.
- Ergebnis:** Sechs Personen aus zuvor nicht vertretenen Ländern wurden eingestellt.

(Anmerkung: Die Zahl der nicht vertretenen Länder belief sich wie zuvor auf 61, weil drei neue Mitgliedstaaten hinzukamen und drei Bedienstete ausschieden, die die einzigen Vertreter ihrer Länder waren.)

Dienstleistungen für Leitungsorgane

Beziehungen, Tagungen und Dokumente

320. Die Mehrzahl der offiziellen Dokumente wurde rechtzeitig produziert und verteilt; bei Berichten für die IAK und Regionaltagungen war die Situation jedoch unbefriedigend, was ihre rechtzeitige Vorlage betraf. Dies war vor allem auf den Umstand zurückzuführen, dass viele Einheiten, die Dokumente erstellen, diese nicht rechtzeitig zur Redaktion und Übersetzung abgaben. Andere legten Dokumente vor, die länger als vereinbart waren. Insgesamt wurden die Zielvorgaben in Bezug auf eine Verringerung des Umfangs für IAK-Dokumente eingehalten, während Dokumente des Verwaltungsrats gegenüber 2004-05 geringfügig an Umfang zunahmen.

321. Um diese Probleme zu überwinden, wurde eine neue Richtlinie für offizielle Dokumente ausgearbeitet. Diese sollte dazu führen, dass in der Zweijahresperiode 2008-09 Dokumente höherer Qualität produziert werden, die rechtzeitig verteilt werden. Die Richtlinie wird einen integrierteren und effizienteren Ansatz unterstützen, insbesondere durch die Förderung engerer Beziehungen zu den Abteilungen, die Dokumente erstellen, während des gesamten Erstellungs- und Produktionsprozesses. Die Richtlinie beschreibt auch gute Praxis und gibt Orientierung in Bezug auf bestimmte Arten von Dokumenten.

322. Die Einführung neuer Technologien wie fortlaufende Druckverfahren und digitale Verhandlungsberichte wurde allgemein gut aufgenommen und resultierte in Kosteneinsparungen. Die Einführung der elektronischen Übermittlung von Dokumenten stieß auf niedrige Akzeptanz. Deshalb werden andere Möglichkeiten untersucht, um die Mitgliedsgruppen über die Veröffentlichung von Dokumenten auf der Website des Verwaltungsrats zu informieren und den Zugang zu diesen Dokumenten zu verbessern.

Indikatoren

Indikator i): Erbringung hochwertiger Dienstleistungen

- Zielvorgabe:** Erbringung rascher, hochwertiger Dienstleistungen in den Bereichen Beziehungen, Information und amtliche Korrespondenz, gemessen nach der Kundenzufriedenheiten im gleichen Umfang wie 2004-05 oder darüber.

Ergebnis:

- IAK 2004-05 im Durchschnitt: 84 Prozent gut oder sehr gut.
- IAK 2006-07 im Durchschnitt: 93 Prozent gut oder sehr gut (ohne die Seeschiffahrtstagung).
- Seeschiffahrtstagung: 99,4 Prozent gut oder sehr gut.

Indikator ii): Rechtzeitige Vorlage von Material

Zielvorgabe: Verwaltungsratsdokumente liegen den Mitgliedern spätestens 15 Tage vor ihrer Behandlung vor.

Dokumente für die Internationale Arbeitskonferenz sowie für Regionaltagungen liegen den Delegationen innerhalb der in den Geschäftsordnungen genannten Fristen vor.

Dokumente für Sektor- bzw. Fachtagungen liegen den Teilnehmern spätestens einen Monat vor der Tagung vor.

Ergebnis:**Verwaltungsrat:**

2006: Von den 581 erstellten Dokumenten wurden 478 rechtzeitig vorgelegt (82 Prozent).

2007: Von den 893 erstellten Dokumenten wurden 758 rechtzeitig vorgelegt (85 Prozent).

IAK und Regionaltagungen:

2006: Von den 122 erstellten Dokumenten wurden 58 rechtzeitig vorgelegt (48 Prozent).

2007: Von den 81 erstellten Dokumenten wurden 20 rechtzeitig vorgelegt (25 Prozent).

(Anmerkung: Für Sektor- und Fachtagungen werden keine Angaben gemacht, weil diese von Jahr zu Jahr in Bezug auf Umfang und Anzahl variieren und deshalb als nicht vergleichbar von einer zur nächsten Zweijahresperiode eingestuft werden.)

Indikator iii): Bereitstellung kurz und prägnant formulierter und hochwertiger Dokumente für Konferenzen und Tagungen

Zielvorgabe 1: Eine weitere Verminderung um zehn Prozent des Gesamtvolumens der Verwaltungsratsdokumente im Vergleich zu 2004-05.

Ergebnis: Keine signifikante Veränderung des Umfangs der Dokumente des Verwaltungsrats.

2006-07: 6.279 erstellte Seiten.

2004-05: 6.252 erstellte Seiten.

Zielvorgabe 2: Eine Verminderung um zehn Prozent des Volumens der Dokumente für die Konferenz und große Regionaltagungen sowie für Sektor-, Fach- und ähnliche Tagungen im Vergleich zu 2004-05.

Ergebnis: Eine Verminderung des Umfangs der IAK-Dokumente um 10,4 Prozent. (Ohne die Seeschiffahrtstagung).

Eine Verminderung des Umfangs der Dokumente für Regionaltagungen um zwei Prozent.

(Anmerkung: Weil in der Zweijahresperiode 2004-05 nur eine Regionaltagung stattfand, stellt die Angabe für 2006-07 einen Durchschnitt der drei Regionaltagungen in dieser Zweijahresperiode dar.)

Indikator iv): Allmählicher Übergang zur elektronischen Verteilung von Dokumenten

Zielvorgabe: Eine vom Verwaltungsrat genehmigte akzeptable Ausgewogenheit der in elektronischer oder Papierform verteilten Konferenz- und Tagungsdokumente.

Ergebnis: Mitglieder des Verwaltungsrats konnten sich elektronisch benachrichtigen lassen, wenn Dokumente auf die Website des Verwaltungsrats eingestellt wurden. Sie konnten auch

dazwischen wählen, nur elektronische oder nur gedruckte Fassungen von Dokumenten zu erhalten oder elektronisch benachrichtigt zu werden und gedruckte Fassungen zu erhalten (bei Dokumenten von mehr als zehn Seiten).

Indikator v): Einführung digitaler Verhandlungsberichte

- Zielvorgabe:** Vollständige oder teilweise Ablösung der in Papierform vorgelegten Verhandlungsberichte mit Einsparungen gegenüber der vorangegangenen Zweijahresperiode.
- Ergebnis:** Alle Plenardebatten der IAK 2007 wurden live über das Internet übertragen. Die Einführung eines „einsprachigen“ Provisional Record in Verbindung mit der digitalen Aufzeichnung der Plenardebatten und ihrer Verteilung auf DVD führte zu Einsparungen in Höhe von 131.000 US-Dollar.

Indikator vi): Einführung eines fortlaufenden Druckverfahrens

- Zielvorgabe:** Eine Verminderung der Kosten für den inneramtlichen Druck um 15 Prozent.
- Ergebnis:** Eine Verminderung der Kosten für den inneramtlichen Druck um 15 Prozent (einschließlich einer Verminderung der Druckkosten für die IAK um 20 Prozent).

Rechtsdienste

323. Die Nachfrage nach Rechtsdiensten des Büros des Rechtsberaters blieb hoch. Das Büro leistete Unterstützung und Beratung in einer Reihe von Bereichen. Dazu zählte Beratung im Kontext der IAK-Tagungen, des Verwaltungsrats, von drei Regionaltagungen, von Fällen, die beim Verwaltungsgericht der IAO anhängig waren, der VN-Initiative „Einheit in der Aktion“ und von Vereinbarungen über technische Zusammenarbeit. Mit Hilfe einer vom Büro des Rechtsberaters koordinierten Kampagne erzielte die IAO Fortschritte bei der Inkraftsetzung der Ergänzung zur IAO-Verfassung von 1997, die zur Modernisierung von Normen beitragen wird, indem sie es ermöglicht, IAO-Übereinkommen für veraltet zu erklären.

324. Die hohe Zahl der Ersuchen um Unterstützung beschränkte die Fähigkeit des Büros, in allen Fällen rasch zu reagieren und stärker „vorgelagerte“ Instrumente zur Verbesserung der längerfristigen Effizienz zu entwickeln. Dennoch konnte ein *Manual for drafting ILO instruments, 2006* und ein *Manual for drafting ILO instruments: The quick guide*, jeweils in einer elektronischen und einer Druckfassung, produziert werden, die von den Mitgliedsgruppen und dem Amt genutzt werden können. Das Büro des Rechtsberaters legte als Priorität die Bereitstellung rechtzeitiger Beratung in zentralen rechtlichen Angelegenheiten mit dem Schwergewicht auf Risikoermittlung und -verringerung fest.

Indikatoren

Indikator i): Solide Rechtsberatung für die Organisation und das Amt

- Zielvorgabe:** Solide Rechtsberatung für die Organisation und das Amt innerhalb angemessener Fristen und Schutz der rechtlichen Interessen der Organisation.
- Ergebnis:** Rechtsberatung innerhalb angemessener Fristen wurde geleistet, beispielsweise um:
- Fragen im Zusammenhang mit der Ausarbeitung und Annahme von drei Übereinkommen, zwei Empfehlungen und diversen Entschlüssen und Schlussfolgerungen für die IAK und drei Regionaltagungen zu klären;
 - die Anwendung der Vorschriften in Bezug auf Vollmachten sicherzustellen, um die Registrierung einer höheren Zahl von Delegierten bei drei Tagungen der IAK und drei Regionaltagungen sowie die Prüfung von Einwänden und Beschwerden bezüglich der Zusammensetzung von Delegationen durch die jeweiligen Vollmachtenausschüsse zu ermöglichen; und

- die Verhandlungen zu Rahmenvereinbarungen mit Gebern und zu zahlreichen Projektvereinbarungen so zu unterstützen, dass die rechtlichen Interessen der Organisation nicht beeinträchtigt werden.

325. Für 2008-09 wurde ein Indikator angenommen, der sich auf den Anteil der Nutzer bezieht, die zeitnah juristische Dienstleistungen erhalten haben. Auf der Grundlage einer in der Zweijahresperiode 2006-07 durchgeführten Umfrage im gesamten Amt wurde für die Zeitnähe ein Ausgangswert von 65 Prozent der Fälle und eine Zielvorgabe von 75 Prozent festgelegt.

Ethikverantwortlicher

326. Im April 2006 schuf das IAA die Stelle eines Ethikverantwortlichen. Die unabhängige Position ist unmittelbar dem Generaldirektor unterstellt und wurde geschaffen, um die Unterstützung und Einhaltung von Ethikstandards zu gewährleisten. In enger Zusammenarbeit mit anderen Hauptabteilungen entwickelte der Ethikverantwortliche Richtlinien im Zusammenhang mit der Offenlegung von Interessen, richtete eine Website ein, leistete Beratung und unterstützte die Ausbildung freiwilliger Ausbilder in Ethikangelegenheiten. 2007 wurden mit Unterstützung der Hauptabteilung Humanressourcen drei Seminare für Ausbilder organisiert. Der Ethikverantwortliche arbeitete Ausbildungsmaterialien einschließlich einer Broschüre zu Prinzipien für das Verhalten von Bediensteten des Internationalen Arbeitsamtes und Fallstudien aus.

Evaluierung, Aufsicht und Verantwortlichkeit

Evaluierung

327. Die Evaluierungseinheit erzielte weitere Fortschritte bei der Durchführung des neuen grundsatzpolitischen und strategischen Rahmens für Evaluierungen der IAO, der 2005 vom Verwaltungsrat angenommen wurde. Für die Verwaltung unabhängiger Projektevaluierungen sowie die Durchführung von Evaluierungen von Strategien und Landesprogrammen wurden neue Verfahren eingeführt. Im Berichtszeitraum führte das Amt fünf Evaluierungen – zwei Strategieevaluierungen und drei Evaluierungen von Landesprogrammen – sowie 110 unabhängige Projektevaluierungen durch.

328. Durch die Aufgaben der Erbringung umfassender Dienstleistungen für die Vernetzung der Kontaktstellen für Evaluierungen, der Bereitstellung von Ausbildung und Orientierung sowie der Qualitätskontrolle von Projektevaluierungen wurde die Humanressourcenkapazität der Evaluierungseinheit und in den Regionen bis an die Grenzen beansprucht. Dennoch konnte für etwa 60 Bedienstete der Zentrale und 160 Programmverantwortliche, Fachspezialisten und Linienmanager in IAO-Ämtern in Asien, Afrika und Amerika eine Ausbildung zu Evaluierungsgrundsätzen der IAO und internationaler guter Praxis bei Evaluierungen durchgeführt werden.

Indikatoren

Indikator i): Unabhängigkeit der Evaluierungen

- Zielvorgabe:** IAA-Evaluierungen entsprechen den vom Verwaltungsrat gebilligten Unabhängigkeits- und Zuverlässigkeitskriterien.
- Ergebnis:** Alle fünf Strategie- und Landesprogrammevaluierungen wurden in Übereinstimmung mit einem neuen Evaluierungsprozess durchgeführt und entsprachen den IAO-Kriterien in Bezug auf Unabhängigkeit, Transparenz und Glaubwürdigkeit der Evaluierungsaktivitäten.

329. Die IAO etablierte neue Verfahren für die Verwaltung unabhängiger Projektevaluierungen, die die Einhaltung der IAO-Kriterien gewährleisten. Ihre Anwendung wurde durch Beratung, Per-

sonalausbildung, Qualitätsbeurteilungen von Evaluierungsberichten und die Einrichtung eines Evaluierungsnetzwerks für dezentralisierte Evaluierungen unterstützt. Etwa zwei Drittel der 110 unabhängigen Projektevaluierungen wurden unter Verwendung von Qualitätskriterien beurteilt.

Indikator ii): Zur Verbesserung von Diensten und Produkten des IAA erfolgt eine ständige Evaluierung

Zielvorgabe: Evaluierungen unterschiedlicher Art (einschließlich Strategie-, Programm- und Projektevaluierungen sowie Selbstevaluierungen) werden im Gesamtbereich des IAA regelmäßig durchgeführt.

Ergebnis: Der Generaldirektor setzte 2006 einen internen Evaluierungsbeirat ein, um sicherzustellen, dass Empfehlungen und gewonnene Erkenntnisse in Bezug auf Evaluierungen genutzt und umgesetzt und entsprechende Folgemaßnahmen ergriffen werden.

330. Die IAO entwickelte eine globale Wissensdatenbank, auf die über das Internet zugegriffen werden kann und die die Nutzung von Evaluierungsinformationen erleichtern wird. Die Datenbank wird Zugang zu allen evaluationsbezogenen Projekt- und Programmdokumenten bieten und über eine Schnittstelle zum IRIS-System verfügen.

Interne Rechnungsprüfung

331. Um den internationalen Standards für die interne Rechnungsprüfung zu genügen und internationaler guter Praxis zu folgen, führte das Amt zur Planung prioritärer Arbeitsgebiete einen risikobasierten Ansatz zur internen Rechnungsprüfung ein und ließ die von der Internen Prüfung und Aufsicht erbrachten Dienstleistungen einer externen Qualitätsprüfung unterziehen. Neun Prüf- und vier Untersuchungsberichte wurden veröffentlicht; an der Fertigstellung anderer wird gearbeitet. Vertreter der Internen Prüfung und Aufsicht unterstützten auch die Arbeit des Auswahlgremiums für externe Prüfer, um transparente und unabhängige Vertragsabschlüsse zu gewährleisten. Für die Interne Prüfung und Aufsicht wurden Indikatoren und Zielvorgaben für den Zeitraum 2008-09 festgelegt.

Infrastruktur

Informationstechnologie

332. Die Fortsetzung der allgemeinen Einführung des IRIS und des Systems für elektronische Dokumentenverwaltung (EDMS) waren die Hauptprioritäten der Aktivitäten in diesem Bereich. Die Durchführung der IT-Strategie für 2007-09 ist im Gange und umfasste die Einführung des IRIS in den Außenämtern, die Einführung mehrerer IRIS-Zusatzfunktionen (beispielsweise Online-Gehaltsabrechnungen und Fernzugriff), die Einführung von zwei EDMS-Anwendungen, den Austausch der gesamten Backbone-Hardware für das Netzwerk in der Zentrale, den Austausch der Server in der Zentrale und in den Außenämtern sowie die Einführung des mobilen Zugriffs auf E-Mails.

333. Für 2006-07 wurden für die IT-Infrastruktur einmalige Mittel gebilligt. Diese wurden primär für das EDMS und den Serveraustausch verwendet.

Indikatoren

Indikator i): IT-Dienste (Zentrale)

- Zielvorgabe:** Alle zentral erbrachten IT-Dienste werden zu 99 Prozent der Zeit während der Amtsstunden betrieben.
- Ergebnis:** In der Zentrale waren alle zentral bereitgestellten IT-Dienste während 99,90 Prozent der Amtsstunden in Betrieb und verfügbar.

Indikator ii): Anwendung von IRIS

- Zielvorgabe:** Das IRIS-System ist in der IAA-Zentrale in vollem Umfang verfügbar und wird allmählich auf die Außenämter erweitert.
- Ergebnis:** Das IRIS-System war im Durchschnitt zu 98,89 Prozent verfügbar.

334. In der Zentrale waren alle IRIS-Funktionen verfügbar. Das Das IRIS-Modul für strategisches Management war für die Außenämter vollständig verfügbar, einschließlich eines neuen Moduls für die Berichterstattung.

335. Für ein großes neues Projekt der technischen Zusammenarbeit wurden in Jakarta alle IRIS-Funktionen installiert. Das Modul für Personalmaßnahmen (PA) wurde im Regionalbüro in Bangkok installiert.

Interne Verwaltung und Sicherheit

336. Trotz steigender Wartungskosten für das Amtsgebäude und einer geringfügigen Kürzung des operativen Haushalts für 2006-07 wurden die Aufgaben im Zusammenhang mit der internen Verwaltung (Immobilien Dienste, Reise-, Transport- und Versicherungsdienste, Ausrüstung, Mobiliar und Material, zentrale Akten- und Archivsysteme sowie die Subunternehmern übertragenen Amtsdienste, Speise- und Getränkeversorgung, die Reinigungsdienste usw.) nach den geltenden Standards wahrgenommen.

337. Insgesamt wurden die Sicherheitsnormen in den IAO-Ämtern in hohem Maß eingehalten. Neben der Erfüllung der Sicherheitsanforderungen in Bezug auf die Ausrüstung und die Räumlichkeiten wurden Sicherheitsausbildung und -planungen durchgeführt. Für Amtsleiter, Bedienstete in Subregionalämtern, technische Experten und Fahrer wurden die Ausbildungsmaßnahmen intensiviert. Ausbildungsinitiativen in Außenämtern wurden gefördert. Nach der Einführung eines von der Hauptabteilung Sicherheit der Vereinten Nationen (UNDSS) entwickelten Selbsteinschätzungsverfahrens sollten für die nächste Zweijahresperiode die Informationen über die Einhaltung der Sicherheitsnormen für alle IAO-Ämter verfügbar sein.

338. Für Sicherheit und Unterbringung wurden einmalige Mittel gebilligt, die wie im Programm und Haushalt für 2006-07 festgelegt verwendet wurden. Die Mittel wurden vorwiegend für Ausrüstung und Ausbildung zur Verbesserung der Sicherheit und andere Gebäudeeinrichtung verwendet.

Indikatoren

Indikator i): Personalsicherheit

- Zielvorgabe:** Einhaltung von Mindestnormen der operationellen Sicherheit (MOSS) und ihre Verbesserung, wo immer möglich.
- Ergebnis:** Die Einhaltung der MOSS durch die Außenämter wird durch regelmäßige Korrespondenz und Online-Fragebögen überwacht. Abhängig vom Umfang der bereitgestellten Mittel sollten reguläre Außenämter die MOSS zu 90 Prozent erhalten. Zusätzlich hat die UNDSS

mit der Entsendung von Evaluierungsmissionen begonnen. In der Zweijahresperiode 2006-07 wurde die Einhaltung der MOSS durch IAO-Ämter (reguläre und Projektämter) in neun Ländern überprüft. Die IAO-Ämter wurden entweder in die Kategorie „vollständige Einhaltung“ oder „Einhaltung mit Einschränkungen“ (d.h. in die beiden höchsten von vier Einkhaltungskategorien) eingestuft. In einigen IAO-Projektämtern bestanden dennoch Defizite in Bezug auf die Einhaltung. Ein Leitfaden wurde herausgegeben, um in Projekthaushalten die Zuweisung ausreichender Mittel für die Sicherheit von Projektämtern zu gewährleisten.

Indikator ii): Unterbringungsstrategie

- Zielvorgabe:** Das IAA entwickelt und praktiziert eine Unterbringungsstrategie.
- Ergebnis:** Fortschritte wurden erzielt in Bezug auf die Langzeitstrategie des Amtes für Renovierungen und die Wartung des Amtsgebäudes und der Außenämter einschließlich der Erstellung eines Kompendiums aller Verfahren und Praktiken des Amtes für Unterbringungsentscheidungen. Bei der Entwicklung einer Langzeitunterbringungsstrategie werden das Ergebnis der Überprüfung der Außendienststruktur sowie zukünftige Entscheidungen bezüglich der Renovierung des Amtsgebäudes berücksichtigt werden.

Genf, 19. Februar 2008.

Zur Information.

ANHÄNGE

Anhang I

Maßnahmen zur Durchführung der von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 94., 95. und 96. Tagung angenommenen Entschlüsse (2006 und 2007)

94. Tagung (Februar 2006)

Entschluß über die Förderung des Seearbeitsübereinkommens

Im Einklang mit der Entschluß wurde nach Konsultationen mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und in enger Zusammenarbeit mit ihnen ein Aktionsplan ausgearbeitet, der Tätigkeiten für den Zeitraum 2006 bis 2011 umfasst. Die Sozialpartner im Seeschiffverkehrssektor waren eng an den Regionaltagungen beteiligt, die für die asiatischen Länder in Japan, 2006 in Bulgarien für die europäischen Länder und 2007 in Chile für die lateinamerikanischen Länder stattfanden. Außerdem wurden 2007 subregionale Tagungen in Angola für die portugiesisch-sprechenden Länder und in Nigeria für die west- und zentralafrikanischen Länder sowie Tagungen auf nationaler Ebene in China, Madagaskar und Mauritius abgehalten. Für Juli 2008 ist eine subregionale Tagung in Namibia und für August 2008 eine weitere nationale Veranstaltung in Sri Lanka geplant.

Hochrangige dreigliedrige Missionen besuchten 2006 und 2007 die Philippinen, 2007 Panama und Russland. Zur Vorbereitung dieser Missionen wurden detaillierte Defizitanalysen vorgenommen und mit den nationalen Partnern in den jeweiligen Ländern erörtert. Als Ergebnis wird dort die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis angepasst, um eine rasche Ratifizierung des Seearbeitsübereinkommens, 2006, zu ermöglichen.

Verschiedene Förderungsinstrumente wurden entwickelt. Dazu gehören eine CD über die Annahme und den Inhalt des Übereinkommens, PowerPoint-Präsentationen für interessierte Nutzer, mehrere Informationsbroschüren sowie eine Serie von Werbeplakaten, die alle in breitem Umfang verteilt wurden. Zusammen mit dem Turiner Zentrum der IAO werden derzeit Ausbildungsunterlagen für Inspektoren ausgearbeitet. Diese sollen nach der für September 2008 geplanten Annahme der Leitlinien für Flaggen- und Hafenstaaten fertig gestellt werden und als Grundlage für die Inspektorenausbildung dienen.

Unterdessen wurde das Übereinkommen von Liberia, den Marshallinseln und den Bahamas ratifiziert, die zusammen rund 20 Prozent der Welttonnage repräsentieren.

Aus den vorliegenden Informationen ergibt sich, dass zahlreiche weitere Länder das Ratifizierungsverfahren eingeleitet haben und dass für 2008 und 2009 weitere Ratifikationen zu erwarten sind. Das Amt wird diesen Ländern weiterhin nach Bedarf technische Hilfe gewähren.

Entschluß über die Förderung von Chancen für weibliche Seeleute

In seinen laufenden Bemühungen um die Förderung des Seearbeitsübereinkommens, 2006, weist das Amt immer wieder darauf hin, wie wichtig die Verbesserung der Beschäftigungschancen für weibliche Seeleute ist.

Entschluß über die Gemeinsame Ad-hoc-Sachverständigen-Arbeitsgruppe der IMO und der IAO für Fragen der Haftung und Entschädigung bei Ansprüchen wegen Tod, Körperverletzung und Zurücklassung von Seeleuten

Die Ad-hoc-Sachverständigen-Arbeitsgruppe wird ihre 7. Tagung im Februar 2008 im Internationalen Arbeitsamt abhalten.

EntschlieÙung über die Entwicklung von Leitlinien für die Hafenstaatkontrolle

Das Amt entwickelt derzeit Leitlinien für die Hafenstaatkontrolle unter Heranziehung von Beiträgen verschiedener sachverständiger Quellen. Der Textentwurf der Leitlinien soll auf der Sachverständigentagung zur Annahme von Richtlinien über die Verantwortlichkeiten des Hafenstaats für die Überprüfung der Arbeitsbedingungen an Bord von Schiffen erörtert werden, die im September 2008 im Anschluss an die Tagung über Leitlinien für Flaggenstaaten stattfinden wird.

EntschlieÙung über die Ausarbeitung internationaler Normen für die medizinische Tauglichkeit von Besatzungsmitgliedern und anderen Seeleuten

Das Amt führt informelle Gespräche mit Sachverständigen über diese Frage und verfolgt die laufende Überarbeitung des IMO-Übereinkommens über Normen für die Ausbildung, die Erteilung von Befähigungszeugnissen und den Wachdienst von Seeleuten, mit dem Ziel, den vollen Umfang der in diesem Bereich notwendigen Arbeiten zu prüfen. Diese Arbeiten müssten in Zusammenarbeit mit der IMO und der WHO durchgeführt werden.

EntschlieÙung über die Förderung des Übereinkommens (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003

Das Amt nutzt jede Gelegenheit, um sich für die Ratifizierung und Durchführung dieses Übereinkommens einzusetzen. Viele Länder, die eine bedeutende Anzahl von Seeleuten für die Schifffahrtsindustrie stellen, kommen mit ihrem Ratifizierungsverfahren gut voran. Das Amt bemüht sich darum, Entscheidungsträger anzusprechen, die für Einwanderungs- und Sicherheitsfragen zuständig sind, vor allem in den entwickelten Ländern, in denen die großen Häfen der Welt liegen und in denen Seeleute in der Vergangenheit Schwierigkeiten beim Transit und beim Landgang hatten. Mit Informationsplakaten und einem erläuternden Prospekt, der gerade fertig gestellt wird, sollen die zuständigen Behörden auf die Fakten in Bezug auf den Ausweis der Seeleute und die reale Wirkung seiner Verwendung hingewiesen werden.

EntschlieÙung über Informationen über Berufsgruppen

Die EntschlieÙung enthält ausführlichere Anleitungen von der Konferenz für Fälle, in denen Zweifel bestehen, ob bestimmte Personen unter die Definition von Seeleuten gemäß Artikel II, Absatz 1 f) des Übereinkommens fallen. Das Amt hat diese Informationen verbreitet und auf Antrag weiteren Rat erteilt. Sie wurden zusammen mit sämtlichen anderen EntschlieÙungen an alle Mitgliedstaaten übermittelt. Die Regierungen und die Sozialpartner konsultieren einander oder bringen diese Informationen in ihre innerstaatlichen Aussprachen über die Durchführung der Bestimmungen des Seearbeitsübereinkommens ein.

EntschlieÙung über das Wohl der Seeleute

Das Amt unterstützt auch weiterhin die Koordinierung der Bereitstellung von Sozialeinrichtungen durch den Internationalen Ausschuss für das Wohl der Seeleute. Es legt außerdem den Mitgliedstaaten nahe, den Landgang von Seeleuten zu erleichtern und dafür zu sorgen, dass in Häfen Sozialeinrichtungen für Seeleute vorhanden sind.

EntschlieÙung über die Beibehaltung des Paritätischen Seeschifffahrtsschusses

Das Amt führt derzeit eine Reihe von Arbeitsaufgaben weiter, die sich aus der Annahme des Seearbeitsübereinkommens, 2006, ergeben. Es arbeitet eng mit den Sozialpartnern zusammen, um sicherzustellen, dass dieses Übereinkommen umfassend durchgeführt werden kann. Zu gegebener Zeit sollte eine Tagung des Paritätischen Seeschifffahrtsschusses abgehalten werden, um die Fortschritte zu überprüfen und die künftige Arbeit des Amtes im Seeschifffahrtssektor zu planen.

Entschlieung über die Berücksichtigung des Faktors Mensch durch internationale Zusammenarbeit zwischen Sonderorganisationen der Vereinten Nationen

Das Amt führt derzeit Gespräche mit der IMO über die Möglichkeit der Einsetzung einer Gemeinsamen IMO/ILO-Arbeitsgruppe über den Faktor Mensch. Bisher hat die IMO diesem Vorschlag nicht zugestimmt. Sie hat stattdessen vorgeschlagen, Ad-hoc-Gruppen einzusetzen, um auftauchende Fragen nach Bedarf zu erörtern.

Entschlieung über die Einstellung und Bindung von Seeleuten

Das Seearbeitsübereinkommen, 2006, wird zu einer Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Seeleuten beitragen und so auch bewirken, dass die Schifffahrtsindustrie Arbeitskräfte anzieht und bindet. Dieser Gegenstand wird im Rahmen des künftigen Arbeitsprogramms des Amtes behandelt werden.

Entschlieung über die Auswirkungen von Piraterie und bewaffneten Raubüberfällen auf die Seeschifffahrt

Diese Entschlieung erfordert ein abgestimmtes Vorgehen der internationalen Gemeinschaft. Das Amt hält sich über die aktuellen Entwicklungen auf dem Laufenden. Die IMO und die Vereinten Nationen haben diesbezügliche Maßnahmen ergriffen, und die IAO wird auch künftig mit ihnen zusammenarbeiten.

Entschlieung über die Entwicklung von Leitlinien für die Überprüfung durch den Flaggenstaat

Es wurde eine von der Regierung des Vereinigten Königreichs koordinierte Arbeitsgruppe unter Beteiligung von Sachverständigen verschiedener Regierungen, von Seeleuten und von Reedern eingesetzt, die Beiträge zu einem vom Amt erstellten Entwurf der Leitlinien beisteuern soll. Eine erste Tagung der Gruppe fand im September 2007 statt, eine weitere wurde im Februar 2008 abgehalten. Es wird eine erhebliche Verbesserung des Textes erwartet. Der endgültige Entwurf wird der Sachverständigentagung zur Annahme von Richtlinien über die Verantwortlichkeiten des Hafenstaats nach dem Seearbeitsübereinkommen vorgelegt werden, die im September 2008 stattfinden soll.

Entschlieung über Arbeitsschutz

Diese Entschlieung wird im Rahmen des künftigen Arbeitsprogramms des Amtes behandelt werden.

Entschlieung über Such- und Rettungskapazitt

Das Amt wird sich um die Förderung des Internationalen Übereinkommens über den Such- und Rettungsdienst auf See, 1979, bemühen.

Entschlieung über Soziale Sicherheit

Diese Entschlieung wird im Rahmen des künftigen Arbeitsprogramms des Amtes behandelt werden.

Entschlieung über die praktische Umsetzung der Ausstellung von Zeugnissen nach dem Inkrafttreten

Zur Zeit keine Maßnahmen.

95. Tagung (2006)

Folgemaßnahmen zu der Entschlieung über Asbest

Im Rahmen der Folgemaßnahmen zu der Entschlieung von 2006 über Asbest stellte das Amt den IAO-Mitgliedsgruppen grundsatzpolitische Leitlinien und technische Hilfe zur Verhütung asbestbedingter Gefahren und zur Beseitigung asbestbedingter Krankheiten zur Verfügung. Um den Ländern, insbesondere derjenigen, die immer noch Chrysotil-Asbest verwenden, die Ergreifung entsprechender Maßnahmen zu erleichtern, entwickelte die IAO in Zusammenarbeit mit der WHO ein Muster eines Nationalen Programms für die Beseitigung asbestbedingter Krankheiten (NPEAD) (http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/health/outline_npead.pdf) und führte Seminare in Vietnam (2006) und Thailand (2007) durch, auf denen das NPEAD etabliert wurde. In Brasilien, Chile, Indien und Indonesien wurden Ärzte in der Früherkennung asbestbedingter Krankheiten unter Verwendung der IAO-Klassifizierung von Röntgenaufnahmen der Pneumokoniose geschult, und zusammen mit NIOSH (USA) wurde ein Forschungsprojekt eingeleitet, um digitale Standardbilder für die IAO-Klassifizierung herzustellen.

In Indonesien und Sri Lanka wurde gemeinsam mit dem Sekretariat des dem UNEP unterstehenden Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung ein Arbeitsseminar über den umweltverträglichen Umgang mit Asbest enthaltenden Materialien veranstaltet. Das Amt arbeitet derzeit Fachbeiträge zu einer internationalen Konferenz aus, die von der Bau- und Holzarbeiter Internationale im Februar 2008 in Wien organisiert wird. Ihr besonderer Schwerpunkt werden die verstärkte Sensibilisierung für asbestbedingte Krankheiten und ihre erfolgreiche Prävention sowie die technische Konsultationstagung von WHO und IGB über Asbest und andere Fragen (März 2008, Genf) sein. Die Bemühungen, die die IAO unternimmt, um die Entschlieung über Asbest umzusetzen, stimmen mit der WHO-Strategie zur Beseitigung asbestbedingter Krankheiten (http://www.who.int/occupational_health/publications/asbestosrelateddisease/en/) berein, und die beiden Organisationen arbeiten bei der Bewältigung der Asbestproblematik aktiv zusammen.

Im Rahmen der regulären Aufsichtstätigkeiten des IAA und als Folgemaßnahme zum Fall der Durchführung des Übereinkommens Nr. 162 durch die Republik Kroatien wurde im April 2007 eine hochrangige Mission direkter Kontakte durchgeführt. Seit der 95. Tagung (2003) der Internationalen Arbeitskonferenz wurde das Asbestbereinkommen Nr. 162 von Dänemark, der Republik Korea und Luxemburg ratifiziert, sodass die Gesamtzahl der Ratifikationen auf 32 gestiegen ist.

Folgemaßnahmen zu der Entschlieung über das Arbeitsverhältnis

Die Entschlieung über das Arbeitsverhältnis (Juni 2006) wurde allen Mitgliedstaaten zugestellt. In Antwort auf den Beschluss des Verwaltungsrats führte das Amt in einer ersten Phase Forschungsarbeiten durch, um die Forschungs- und Wissensbasis zu diesem Thema zu erhalten und zu aktualisieren. Die daraus entstehende Sammlung neuer Gesetze, Gerichtsverfahren und Publikationen zeigt, dass die Entwicklungen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis schnell voranschreiten und dass das Amt mit ihnen Schritt halten muss, damit die Mitgliedsgruppen weiterhin eine solide fachliche Beratung erhalten. Unter Heranziehung des Fachwissens einer Gruppe von Sachverständigen aus der ganzen Welt wurde ein „Kommentierter Leitfaden zur IAO-Empfehlung Nr. 198“ ausgearbeitet. Der mit Unterstützung des Turiner Zentrums der IAO entwickelte Leitfaden liegt als „DIALOGUE Working Paper No. 18“ (online, in den drei Arbeitssprachen des IAA) vor. Es wurde eine Strategie für seine weite Verbreitung über die Außendienststruktur und über Partnerschaften mit Universitäten, Forschungsinstitutionen und „Denkfabriken“ entwickelt. Er kann heruntergeladen werden unter <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/guide-rec198.pdf>.

Der Leitfaden diente als Arbeitsunterlage für eine Reihe dreigliedriger Arbeitsseminare über das Beschäftigungsverhältnis (August 2007 für das südliche Afrika in Harare, Oktober 2007 für Indien in Bangalore, November 2007 für vier Andenländer in Lima; auch auf den 2008 anstehen-

den Arbeitsseminaren in Rom, Bologna und Athen wird er eingesetzt werden.) Die Delegationen, die an den drei Arbeitsseminaren in Harare, Bangalore und Lima teilnahmen, verfassten Papiere zur Lage in ihrem Land; eine Auswahl davon findet sich auf der DIALOGUE-Website. Darüber hinaus hat das Turiner Zentrum der IAO das Thema Beschäftigungsverhältnis und die Empfehlung Nr. 198 in einige der angebotenen Kurse aufgenommen (beispielsweise in den Kurs „Partizipatorische Gesetzgebungsverfahren auf dem Gebiet des Arbeitsrechts“). Gleichzeitig erfolgt eine regelmäßige Fachberatung über das Beschäftigungsverhältnis im Rahmen von Arbeitsrechtsreformen in einzelnen Mitgliedstaaten (z. B. Bahamas, Jordanien, Namibia, Sambia, Sri Lanka sowie Mitgliedstaaten der Organisation zur Harmonisierung des Wirtschaftsrechts in Afrika (OHADA)). Schließlich werden auf Antrag Interessenvertretung und Fachberatung für die Mitgliedsgruppen durchgeführt. Die Pflege von Netzwerken mittels einer speziellen Website sowie aktuelle Forschungsarbeiten über Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis gehören zu den weiterhin erbrachten wichtigen Leistungen.

95. Tagung (2006)

Entschließung über die Rolle der IAO in der technischen Zusammenarbeit

Im Juni 2006 überprüfte die Internationale Arbeitskonferenz die Rolle der IAO in der technischen Zusammenarbeit. In ihren Schlussfolgerungen vertrat die Konferenz die Auffassung, dass „die volle und produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit eine Haupttriebkraft der Entwicklung und somit ein vorrangiges Ziel der internationalen Zusammenarbeit sind“. Unter Hinweis darauf, dass die technische Zusammenarbeit der IAO bei der Erfüllung ihres Auftrags auch weiterhin als Hauptinstrument und grundlegendes Aktionsmittel dienen muss, unterstrich die Konferenz, dass Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWPCs), ausgearbeitet im Wege dreigliedriger Konsultationen auf nationaler Ebene, ein grundlegender Mechanismus zur Durchführung von technischer Zusammenarbeit auf Landesebene sind.

Auf seiner Tagung im November 2006 wurde dem Ausschuss für technische Zusammenarbeit ein zusammenfassender Bericht über die bereits ergriffenen oder noch geplanten Schritte zur Durchführung der Resolution und der Schlussfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz vorgelegt. Auf der gleichen Tagung nahm der Verwaltungsrat einen Punkt zur Beschlussfassung an, in dem das Amt aufgefordert wird: a) die Beratungen des Ausschusses gebührend zu berücksichtigen und die Schlussfolgerungen weiter umzusetzen; und b) dem Ausschuss für technische Zusammenarbeit in der Mitte der Zweijahresperiode einen Umsetzungsbericht vorzulegen, um ihm eine eingehende Bewertung der erzielten Fortschritte zu ermöglichen. Das Amt hat dementsprechend die Schlussfolgerungen weiter umgesetzt und wird dem Ausschuss im November 2008 einen Halbzeit-Umsetzungsbericht vorlegen.

Die Schlussfolgerungen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz über die Rolle der technischen Zusammenarbeit deckten ein breites Spektrum von Bereichen ab, die sich zu mehreren Themengruppen zusammenfassen lassen: Integration der Agenda für menschenwürdige Arbeit in den Programmierungsrahmen des Systems der Vereinten Nationen; Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog bei der Durchführung der technischen Zusammenarbeit; Aufbau von Partnerschaften und Mobilisierung von Ressourcen für die technische Zusammenarbeit; und Implikationen für das Programm der technischen Zusammenarbeit der IAO (Erweiterung der Wissensgrundlagen und technischen Fähigkeiten der IAO, sowie Produkte und Dienste für die technische Zusammenarbeit). Der Umsetzungsbericht vom November 2008 wird für jedes dieser Themen die laufenden oder geplanten Maßnahmen sowie gegebenenfalls ihre Ergebnisse darstellen.

96. Tagung (2007)

EntschlieÙung über die Förderung nachhaltiger Unternehmen

Im November 2007 setzte die 300. Tagung des Verwaltungsrates diese von der 96. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz angenommene EntschlieÙung um. Das Amt fördert aktiv die in der EntschlieÙung enthaltenen Schlussfolgerungen, vor allem durch seine für Unternehmen zuständige Hauptabteilung. Eine Sonderausgabe der Schlussfolgerungen wurde in breitem Umfang verteilt. Es wurden nachdrückliche Anstrengungen unternommen, um durch eine Reihe von Seminaren und Arbeitstagen in verschiedenen Teilen der Welt die Schlussfolgerungen in der Öffentlichkeit bekannt zu machen. Das im August 2007 in Beijing abgehaltene Asiatische Beschäftigungsforum bezeichnete den Rahmen für nachhaltige Unternehmen als wichtiges Element für menschenwürdige Arbeit und Beschäftigungsförderung in der Region. Der Rahmen für nachhaltige Unternehmen wurde Organisationen wie der Weltbank, der Internationalen Finanz-Corporation, der Europäischen Union und anderen als potenzielle Grundlage für künftige Zusammenarbeit im Bereich der Unternehmensförderung zur Kenntnis gebracht.

Parallel zu diesen Bemühungen hat die für Unternehmen zuständige Hauptabteilung damit begonnen, ihre operativen Programme und Tätigkeiten an die in der EntschlieÙung vorgegebene Richtung anzupassen. Ein neu ausgearbeitetes Ausbildungsprogramm mit dem Titel „Förderung nachhaltiger Unternehmen durch gute betriebliche Praktiken und Humanressourcenmanagement“ ist Gegenstand von Pilotprojekten in Partnerschaft mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin. Derzeit wird ein neues Programm mit der Bezeichnung „Programm zur Verbesserung nachhaltiger Unternehmen“ (SEIP) ausgearbeitet. Dieses Programm, das die wichtigsten Elemente der EntschlieÙung aufgreift, zielt auf die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) durch bessere Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und Unternehmensgruppen auf den lokalen, nationalen und internationalen Märkten, während gleichzeitig die Anwendung der Arbeitsnormen innerhalb der KMU verbessert werden soll. Es wird damit gerechnet, dass die Schweizer Regierung Finanzmittel für das Programm zur Verfügung stellen wird. Programme der technischen Zusammenarbeit laufen bereits in China, Indien und Vietnam, für andere Länder werden derzeit neue Programme entwickelt.

EntschlieÙung über die Stärkung der Fähigkeit der IAO

Im Einklang mit der EntschlieÙung über die Stärkung der Fähigkeit der IAO fand im Oktober 2007 eine Konsultationsrunde statt¹, um Beiträge seitens der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, einschließlich aller interessierter Regierungen innerhalb und außerhalb des Verwaltungsrats, einzuholen und es so dem Amt zu ermöglichen, die Diskussion über die verschiedenen Elemente einen Schritt weiter zu bringen. Zum Zweck der Konsultationen erstellte das Amt ein inoffizielles Dokument, das Mitte September verteilt wurde². Es wies auf den Rahmen des von der Internationalen Arbeitskonferenz erteilten Mandats hin und enthielt Erläuterungen zum möglichen Inhalt und zur möglichen Form eines maßgebenden Dokuments³.

Unter Berücksichtigung dieser Konsultationen und ihrer Ergebnisse, die in einem gesonderten mündlichen Bericht⁴ vorgetragen wurden, unternahm der Verwaltungsrat auf seiner 300. Tagung im November den entscheidenden Schritt, formell einen Gegenstand auf die Tagesordnung der 97. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2008) zu setzen, der die Fortführung der Diskussion und die Prüfung der Möglichkeit der Annahme eines maßgebenden Doku-

¹ Diese Konsultationen fanden in zwei Phasen statt, einer ersten mit der Gruppe der Regierungen am 3. Oktober, und einer zweiten, dreigliedrigen Phase am 16. und 17. Oktober, der ein Treffen zwischen dem Amt und der Arbeitnehmer- und der Arbeitgebergruppe am 15. Oktober vorausging.

² Siehe Anlage: Non-document for SILC consultations, Okt. 2007.

³ Bei den dreigliedrigen Konsultationen wurde auch die graphische Darstellung eines möglichen Arbeitsprogramms verteilt.

⁴ Mündlicher Bericht auf der Grundlage der SILC-Konsultationen.

ments vorsieht⁵. Darüber hinaus machte sich der Verwaltungsrat das in dem mündlichen Bericht beschriebene Arbeitsprogramm⁶ zu eigen und stimmte dem Grundsatz der Einsetzung einer Lenkungsgruppe des Verwaltungsrats zu, deren genaue Mitgliedschaft während der nächsten Runde informeller Konsultationen im Februar 2008 festzulegen ist.

Daraufhin arbeitete das Amt einen Entwurf der Elemente eines möglichen maßgebenden Textes aus, der Ende 2007 durch die Regionalkoordinatoren verteilt wurde⁷. Dieser erste Entwurf wird Anfang 2008 Gegenstand informeller dreigliedriger Konsultationen sein.

Wie im Arbeitsprogramm und im mündlichen Bericht an den Verwaltungsrat auf seiner Tagung im November 2007 vorgesehen, erstellte das Amt außerdem zwei weitere Dokumente über mögliche Modalitäten für das System der periodischen Überprüfungen⁸ und über zwei weitere Lenkungs- und Kapazitätsfragen⁹, die im März 2008 in einer Lenkungsgruppe des Verwaltungsrats erörtert werden sollen.

EntschlieÙung (Nr. 188) über die Förderung der Ratifizierung des Übereinkommens über die Arbeit in der Fischerei, 2007

In dieser EntschlieÙung wird darauf hingewiesen, wie wichtig die Hilfe für Flaggen- und Hafenstaaten bei der Durchführung des Übereinkommens ist. Eine solche Hilfe, die auch die Ausarbeitung von Leitlinien und Ausbildungsunterlagen, die Gewährung technischer Hilfe und die Veranstaltung nationaler und regionaler Seminare und Arbeitstagen umfasst, ist wichtig, um eine rasche, umfassende und wirksame Durchführung sicherzustellen.

Seit 2007 arbeitet das Amt an einer Broschüre für Öffentlichkeitsarbeit (zunächst auf Englisch, Französisch und Spanisch), die die wichtigsten Merkmale und Vorteile des Übereinkommens erläutert und Hinweise gibt, wie das Amt die Mitgliedstaaten unterstützen kann. Die Regierung Spaniens hat sich bereit erklärt, ein Projekt der technischen Zusammenarbeit zu finanzieren, das u.a. in ausgewählten afrikanischen und lateinamerikanischen Ländern für das Übereinkommen und die dazugehörige Empfehlung werben soll. Die Republik Korea wird im September in Seoul eine regionales dreigliedriges Seminar für die asiatische Region ausrichten und finanziell unterstützen. Das Amt arbeitet derzeit zusätzliche Förderungs- und Ausbildungsunterlagen aus. Das Internationale Ausbildungszentrum in Turin und die Abteilung für Tätigkeiten nach Sektoren organisieren Ausbildungstätigkeiten. Den Außenämtern werden Informationsunterlagen zum Übereinkommen zur Verfügung gestellt. Die IAO-Mitgliedsgruppen erhalten auf Antrag technische Hilfe. Das Formular für Berichte über die Durchführung der ratifizierten Übereinkommen (Artikel 22 der Verfassung) für das Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit in der Fischerei, 2007, wurde vom Verwaltungsrat auf seiner 301. Tagung gebilligt.

EntschlieÙung über die Hafenstaatkontrolle

Diese EntschlieÙung nimmt Bezug auf die Ausarbeitung einer Anleitung für die im Übereinkommen vorgesehene Hafenstaatkontrolle ein wichtiges Element für ihre einheitliche und abgestimmte Durchführung und Durchsetzung. In Übereinstimmung mit dem gestiegenen Interesse an der interinstitutionellen Zusammenarbeit und ihrer verstärkten Unterstützung ersucht die

⁵ Der Verwaltungsrat: a) beschloss, den folgenden Punkt in die Tagesordnung der 97. Tagung (2008) der Internationalen Arbeitskonferenz aufzunehmen: „Stärkung der Fähigkeit der IAO, die Bemühungen ihrer Mitglieder zur Erreichung ihrer Ziele im Kontext der Globalisierung zu unterstützen: Fortsetzung der Aussprache über die Stärkung der Fähigkeit der IAO und mögliche Prüfung eines maßgebenden Dokuments, möglicherweise in Form einer Erklärung oder eines anderen geeigneten Instruments, in Verbindung mit entsprechenden Folgemaßnahmen und ihrer möglichen Form“; b) ersuchte den Generaldirektor, ihm auf seiner 301. Tagung (März 2008) zur Vorbereitung der Aussprache der Konferenz über diesbezügliche Entwicklungen Bericht zu erstatten (GB.300/2/1, Ziff. 8).

⁶ Chart SILC "Programme of Work".

⁷ Entwurf von Elementen eines möglichen maßgebenden Textes (Dezember 2007).

⁸ Das System zyklischer Überprüfungen: für seine möglichen Modalitäten relevante Parameter.

⁹ Implementing a "programme of work" to meet the other "capacity issues" under the 2007 ILC mandate (vorläufiger Text).

EntschlieÙung das IAA, für diese Arbeit den fachlichen Sachverstand der Internationalen Seeschiffahrtsorganisation (IMO), der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO) und anderer einschlägiger internationaler Gremien in Anspruch zu nehmen.

Das Amt hat mit der Ausarbeitung einer Anleitung für die im Übereinkommen vorgesehene Hafenstaatskontrolle begonnen. Es wird jedoch die Ergebnisse der beiden Sachverständigentagungen abwarten, die im September 2008 Leitlinien für Flaggen- und Hafenstaaten zum Seearbeitsübereinkommen, 2006, ausarbeiten sollen, um aus den bei der Entwicklung dieser Leitlinien gewonnenen Erfahrungen Nutzen zu ziehen. Zu gegebener Zeit wird in diesem oder im nächsten Zweijahreszeitraum eine dreigliedrige Sachverständigentagung einberufen werden müssen, die die Leitlinien prüft und annimmt. Das Amt hat sich auch an Arbeiten der FAO zur Ausarbeitung eines Rechtsinstruments für Maßnahmen von Hafenstaaten zur Verhinderung, Abschreckung und Beseitigung der illegalen, nicht gemeldeten und unregulierten Fischerei beteiligt, um sich bei der Ausarbeitung seiner Leitlinien für das Übereinkommen über die Arbeit in der Fischerei darauf zu stützen.

EntschlieÙung über die Ermittlung der Raumzahlen und der Unterkünfte

Diese EntschlieÙung stellt fest, dass sich die IMO mit den Auswirkungen des Internationalen Schiffsvermessungs-Übereinkommens, 1969, auf die Schiffssicherheit, Unterkünfte, Sicherheit, Gesundheit und Fürsorge und Hafengebühren befasst. Sie fordert den Generaldirektor auf, die Entwicklungen, die Auswirkungen auf das Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit in der Fischerei, 2007, haben können, zu überwachen und gegebenenfalls weitere Maßnahmen zu ergreifen.

Das Amt überwacht die laufenden Entwicklungen bei der IMO in Bezug auf mögliche Abänderungen des Internationalen Schiffsvermessungs-Übereinkommens, 1969, und hält den Verwaltungsrat über seinen Ausschuss für Sektor- und Fachtagungen und verwandte Fragen über diese Arbeiten auf dem Laufenden (siehe GB.301/STM/5/4).

EntschlieÙung über die Förderung der Fürsorge für die Fischer

Diese EntschlieÙung fordert Maßnahmen der IAO im Bereich des sozialen Schutzes und der Sozialen Sicherheit der Fischer. Sie befasst sich mit Aspekten wie Soziale Sicherheit, geschlechtsbedingte Diskriminierung, Beschäftigung, Arbeitsschutz, Zugang zu Sozialeinrichtungen, Rekrutierung und Weiterbeschäftigung von Fischern, Wanderfischerei sowie Verhütung von HIV/Aids unter Fischern und in Fischereigemeinschaften.

Die Abteilung für Tätigkeiten nach Sektoren hat die Zentrale und die Außenämtern auf diese EntschlieÙung hingewiesen. Sie versucht zu erreichen, dass die Zentrale und die Außenämter die darin enthaltenen Forderungen bei ihrer Arbeit berücksichtigen, und sie bemüht sich um externe Mittel, um diesen Themen nachzugehen, parallel zu den prioritären Anstrengungen, die sie unternimmt, um die Durchführung des Übereinkommens über die Arbeit in der Fischerei, 2007, zu fördern. So ist beispielsweise damit zu rechnen, dass mehrere dieser Themen in dem von Spanien finanzierten Projekt aufgegriffen werden.

Anhang II

Mit Sondermitteln finanzierte technische Zusammenarbeit nach strategischem und operativem Ziel, 2006-07

Strategische und operative Ziele		Ausgaben 2006-07 (in US\$)
1.	Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	148.114.754
1a.	Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	144.047.124
1b.	Normenarbeit	4.067.630
2.	Beschäftigung	112.359.659
2a.	Beschäftigung, Arbeitsmärkte, Fertigkeiten und Beschäftigungsfähigkeit	36.195.546
2b.	Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten	76.164.113
3.	Sozialschutz	44.609.156
3a.	Erweiterter Erfassungsbereich der Soziale Sicherheit	14.941.053
3b.	Wirksamer Arbeitnehmerschutz	29.668.103
4.	Sozialer Dialog	21.758.817
4a.	Gestärkte Sozialpartner	8.457.418
4b.	Regierungen und Institutionen des sozialen Dialogs	11.053.907
4c.	Die Entwicklung des sozialen Dialogs auf Sektorebene	2.247.492
Strategische Ziele insgesamt		326.842.386
	Leitung, Unterstützung und Management	3.883.209
Strategische Ziele insgesamt		330.725.595

Anhang III

Ausgaben für Programme der technischen Zusammenarbeit nach Finanzierungsquelle, geographischer Region und Art der Unterstützung, 2006-07 (ohne Verwaltungsausgaben)

Nach Finanzierungsquelle							
Mittelquelle	2006		2007		Zweijahresperiode insgesamt		2006-07
	In 1.000 \$	Anteil in %	In 1.000 \$	Anteil in %	In 1.000 \$	Anteil in %	Veränderung in %
Sondermittel							
Multi-bilaterale Geber	134.835	80,0	131.001	69,0	265.837	74,2	-2,8
Direkte Treuhandmittel	3.829	2,3	6.534	3,4	10.363	2,9	70,6
Nichtstaatliche Akteure ¹	2.486	1,5	3.316	1,7	5.803	1,6	33,4
Vereinte Nationen							
UNDP	7.641	4,5	11.389	6,0	19.029	5,3	49,1
UNAIDS	3.362	2,0	4.671	2,5	8.032	2,2	39,0
Sonstige VN ²	2.693	1,6	3.585	1,9	6.278	1,8	33,1
Vereinte Nationen insgesamt	13.696	8,1	19.644	10,3	33.340	9,3	43,4
Sonstige zwischenstaatliche Organisationen ³	5.677	3,4	8.017	4,2	13.694	3,8	41,2
Sondermittel insgesamt	161.432	95,8	169.294	89,2	330.726	92,3	4,9
Ordentlicher Haushalt (RBTC)	7.151	4,2	20.558	10,8	27.708	7,7	187,5
Insgesamt	168.582	100,0	189.852	100,0	358.434	100,0	12,6

¹ Einschließlich von Stiftungen, öffentlichen Institutionen, Sozialpartnern: Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, gemeinsame Initiativen und Initiativen des privaten Sektors.

² Einschließlich von UNDCP, UNDG, UNESCO, UNFIP, UNIFEM, UNFPA, UNHCR, UNHSF, UNICEF, UN-OCHA, UNOPS, IFAD usw.

³ Einschließlich von EU, IOM, OSZ und SBC.

Nach geographischer Region							
Region	2006		2007		Zweijahresperiode insgesamt		2006-07
	In 1.000 \$	Anteil in %	In 1.000 \$	Anteil in %	In 1.000 \$	Anteil in %	Veränderung in %
Afrika	40.487	24,0	49.388	26,0	89.875	25,1	22,0
Amerika	23.588	14,0	24.211	12,8	47.799	13,3	2,6
Asien und Pazifik ¹	53.471	31,7	56.880	30,0	110.351	30,8	6,4
Europa ²	11.991	7,1	13.213	7,0	25.204	7,0	10,2
Arabische Staaten, Mittlerer Osten	2.844	1,7	3.925	2,1	6.769	1,9	38,0
Interregional	32.188	19,1	28.863	15,2	61.051	17,0	-10,3
Global	4.014	2,4	13.372	7,0	17.385	4,9	233,1
Insgesamt	168.582	100,0	189.852	100,0	358.434	100,0	12,6

¹ Einschließlich Afghanistan und Islamische Republik Iran.

² Einschließlich Israel.

Ausgaben nach Art der Unterstützung

Art der Unterstützung	2006		2007		Zweijahresperiode insgesamt		2006-07
	In 1.000 \$	Anteil in %	In 1.000 \$	Anteil in %	In 1.000 \$	Anteil in %	Veränderung in %
Sachverständige	38.611	22,9	38.828	20,5	77.439	21,6	0,6
Sonstiges Personal ¹	44.386	26,3	48.503	25,5	92.889	25,9	9,3
Ausbildung ²	24.873	14,8	36.655	19,3	61.528	17,2	47,4
Ausrüstung	2.853	1,7	3.591	1,9	6.444	1,8	25,9
Zulieferungen	48.340	28,7	51.549	27,2	99.889	27,9	6,6
Sonstiges	9.519	5,6	10.726	5,6	20.245	5,6	12,7
Insgesamt	168.582	100,0	189.852	100,0	358.434	100,0	12,6

¹ Nationale Sachverständige, externe Mitarbeiter, lokal rekrutiertes Projektpersonal, Freiwillige der Vereinten Nationen und sonstige Personalkosten.

² Einschließlich in erster Linie Stipendien, Seminare und innerbetriebliche Ausbildung.

Anhang IV

Ausgaben für die technische Zusammenarbeit nach operativem Ergebnis, 2006-07

Operative Ziele/Ergebnisse	Ausgaben 2006			Ausgaben 2007		
	Ordentlicher Haushalt TZ	Sondermittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt TZ	Sondermittel	Insgesamt
Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit						
Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit						
Bessere Verwirklichung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	406	8.799	9.205	1.209	10.179	11.388
Gezielte Maßnahmen gegen Kinderarbeit	58	65.848	65.905	234	59.222	59.455
Normenarbeit						
Verbesserte Wirkung der Normen	367	1.692	2.059	584	2.375	2.959
Insgesamt	831	76.339	77.170	2.026	71.776	73.802
Beschäftigung						
Beschäftigung, Arbeitsmärkte, Fertigkeiten und Beschäftigungsfähigkeit						
Beschäftigung als Schwerpunkt wirtschafts- und sozialpolitischer Grundsatzmaßnahmen	808	4.482	5.290	2.515	5.077	7.592
Fertigkeits- und Beschäftigungsfähigkeitsmaßnahmen und -programme zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit	384	10.339	10.723	1.140	9.356	10.496
Jugendbeschäftigung	185	2.975	3.160	850	3.966	4.816
Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten						
Förderung der Beschäftigung durch Unternehmensentwicklung	234	12.200	12.434	854	13.387	14.241
Förderung der Beschäftigung durch Strategien für beschäftigungsintensive Investitionen	423	13.007	13.430	971	18.188	19.159
Menschenwürdige Arbeit durch lokale Entwicklung: Verminderung der Armut durch lokale Beschäftigung und Förderung	267	9.807	10.074	598	9.576	10.174
Insgesamt	2.300	52.810	55.110	6.928	59.550	66.478

Operative Ziele/Ergebnisse	Ausgaben 2006			Ausgaben 2007		
	Ordentlicher Haushalt TZ	Sonder- mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt TZ	Sonder- mittel	Insgesamt
Sozialschutz						
Erweiterter Erfassungsbereich der Sozialen Sicherheit						
Verbesserte Grundsatzmaßnahmen und Strategien zur Erweiterung des Sozialschutzes auf alle	314	5.807	6.121	661	5.830	6.491
Bessere Instrumente für die Analyse und Gestaltung grundsatzpolitischer Maßnahmen und eine gute Lenkung und Verwaltung im Sozialschutz	92	1.382	1.474	368	1.921	2.289
Wirksamer Arbeitnehmerschutz						
Verbesserter Arbeitnehmerschutz in der formellen und informellen Wirtschaft	220	1.253	1.473	762	1.660	2.423
Dreigliedrige Aktionen zur Arbeitsmigration	100	2.557	2.658	236	2.777	3.013
Nationale Pläne zur Bekämpfung von HIV/Aids in der Welt der Arbeit	30	9.463	9.494	262	11.957	12.219
Insgesamt	757	20.464	21.220	2.289	24.145	26.434
Sozialer Dialog						
Gestärkte Sozialpartner						
Arbeitgeber und Arbeitnehmerverbände gewinnen an Wert und Bedeutung für ihre Mitglieder sowie für potentielle Mitglieder	552	2.357	2.909	2.479	3.519	5.999
Sozialpartner nehmen Einfluss auf sozioökonomische Grundsatzmaßnahmen und die Gestaltung der Leitung und Verwaltung	1.168	1.304	2.471	2.121	1.277	3.399
Regierungen und Institutionen des sozialen Dialogs						
Stärkung der sozialen Dimension der regionalen Integration	94	2.094	2.188	231	2.020	2.251
Verbesserung der Lenkung und Verwaltung	290	4.106	4.397	825	2.834	3.659
Die Entwicklung des sozialen Dialogs auf Sektorebene						
Verbesserte Arbeits- und Sozialergebnisse in bestimmten Sektoren	199	1.148	1.348	785	1.099	1.885
Insgesamt	2.304	11.009	13.313	6.442	10.750	17.192
Verschiedenes	960	810	1.775	2.872	3.073	5.941
IAA-Programme der technischen Zusammenarbeit insgesamt	7.151	161.432	168.587	20.557	169.294	189.847

Anhang V

Ausgaben für die technische Zusammenarbeit nach Region und Land, 2006-07 (in 1.000 US-Dollar) (ohne Verwaltungsausgaben) ¹

Negative Ziffern sind Ausdruck von Vorjahresanpassungen.

Land oder Gebiet	Ordentlicher Haushalt	VN-System	Treuhandfonds	Insgesamt
Afrika				
Afrika regional	3.348		27.256	30.604
Zentralafrika subregional	212			212
Ostafrika subregional			67	67
Sahel subregional	164		332	497
Südliches Afrika subregional	64		4.769	4.833
Westafrika subregional	74		1.312	1.385
Ägypten	164		185	349
Algerien	123			123
Angola	89			89
Äquatorialguinea	10			10
Äthiopien	165		856	1.020
Benin	98		131	230
Botsuana	67		27	94
Burkina Faso	154	9	559	721
Burundi	50	405		455
Côte d'Ivoire	76		84	160
Demokratische Republik Kongo	97	4	2.254	2.356
Dschibuti	15			15
Eritrea	67			67
Gabun	27			27
Gambia	39	288		327
Ghana	172		2.967	3.139
Guinea	77			77
Guinea-Bissau	7			7
Kamerun	228		890	1.118
Kap Verde	63			63
Kenia	91	6	2.714	2.811
Komoren	93	-39		54
Kongo	13	-5	40	48
Lesotho	89		133	222

¹ 1 % der Sondermittelausgaben wurde falsch eingestuft.

Land oder Gebiet	Ordentlicher Haushalt	VN-System	Treuhandfonds	Insgesamt
Liberia	215		1.046	1.262
Libysch-Arabische Dschamahiriya	1		20	21
Madagaskar	206	115	7.929	8.250
Malawi	70		1.233	1.303
Mali	95	123	1.616	1.834
Mauretanien	83		119	203
Mauritius	136			136
Marokko	106		2.528	2.634
Mosambik	123		357	481
Namibia	33			33
Niger	67		1.795	1.862
Nigeria	141		63	204
Ruanda	34		72	107
Sambia	160	33	1.985	2.177
São Tome und Prinzipe	17		112	129
Senegal	246	214	1.800	2.260
Seschellen	16			16
Sierra Leone	16		43	59
Simbabwe	153		386	540
Somalia	69	202	6.837	7.108
Südafrika	185		3.139	3.324
Sudan	34		100	134
Swasiland	31			31
Vereinigte Republik Tansania	240	318	2.845	3.402
Tschad	7	14		22
Togo	76		224	300
Tunesien	96			96
Uganda	72		689	761
Zentralafrikanische Republik	5			5
Afrika insgesamt	8.672	1.806	79.396	89.875
Amerika				
Lateinamerika regional	1.606		12.480	14.086
Andenländer subregional	50			50
Karibik subregional	538		58	596
Mittelamerika subregional	762		5.538	6.300
Südliches Lateinamerika subregional	2.417			2.417
Argentinien	216		4.611	4.826
Aruba	12			12
Belize	88			88
Bolivien	20	344	211	575

Land oder Gebiet	Ordentlicher Haushalt	VN-System	Treuhandfonds	Insgesamt
Brasilien	262		5.715	5.977
Chile	229		98	327
Costa Rica	301			301
Dominica	5			5
Dominikanische Republik	1.952			1.952
Ecuador	41		1.978	2.019
El Salvador	2.419			2.419
Guatemala	108		86	193
Guyana	231			231
Haiti	17	286	211	514
Honduras	89			89
Kolumbien	72		524	596
Kuba	36			36
Mexiko	225		865	1.090
Nicaragua	136			136
Panama	440			440
Paraguay	106			106
Peru	169			169
Saint Vincent und die Grenadinen	2			2
Trinidad und Tobago	4		393	397
Uruguay	194		1.593	1.787
Bolivarische Republik Venezuela	62			62
Amerika insgesamt	4.562	738	42.499	47.799
Asien und der Pazifik				
Regional	2.228	551	14.884	17.662
Ostasien subregional	183		336	519
Südasien subregional	137			137
Südostasien subregional	212			212
Afghanistan	74	1.226	1.770	3.070
Bangladesch	128	392	2.103	2.624
China	443	52	5.898	6.393
Fidschi	75	249	17	341
Indien	253	251	14.575	15.079
Indonesien	410	8.417	10.355	19.181
Islamische Republik Iran	75			75
Kambodscha	87		7.062	7.149
Kiribati	22			22
Republik Korea	8			8
Laotische Demokratische Volksrepublik	49		1.053	1.102
Malaysia	31			31

Land oder Gebiet	Ordentlicher Haushalt	VN-System	Treuhandfonds	Insgesamt
Mongolei	61		904	965
Nepal	177		1.673	1.850
Pakistan	366	1.149	6.564	8.079
Papua-Neuguinea	36	3	224	263
Philippinen	291	78	3.333	3.702
Samoa	7		67	74
Solomon Inseln	29			29
Sri Lanka	162	2.066	7.638	9.865
Thailand	72	606	876	1.554
Timor-Leste	22	6.651	208	6.881
Togo	22			22
Vanuatu	25			25
Vietnam	185		3.253	3.438
Asien und der Pazifik insgesamt	5.634	21.779	82.938	110.351
Europa				
Regional	112	19	8.100	8.231
Mittel- und Osteuropa subregional	110		896	1.006
Osteuropa und Zentralasien subregional	209		4.027	4.237
Albanien	47		130	177
Armenien	36			36
Aserbaidshan	10			10
Belarus	40		28	68
Bosnien-Herzegowina	34			34
Bulgarien	42		44	86
Deutschland	231			231
Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien	31			31
Frankreich	344			344
Georgien	28			28
Griechenland	134			134
Israel	13			13
Italien	29			29
Kasachstan	28			28
Kirgistan	12			12
Kroatien	4			4
Litauen	3			3
Republik Moldau	36		59	95
Polen	1			1
Portugal	185			185
Rumänien	43			43
Russische Föderation	211	78	1.368	1.657

Land oder Gebiet	Ordentlicher Haushalt	VN-System	Treuhandfonds	Insgesamt
Schweden	415			415
Schweiz	26			26
Serbien	40		3	43
Serbien und Montenegro	85		237	322
Slowenien	4			4
Tadschikistan	2	374	58	434
Türkei	39		5.878	5.917
Ukraine	36	-7	1.103	1.132
Ungarn	12		147	159
Usbekistan	15			15
Zypern	15			15
Europa insgesamt	1.283	464	23.457	25.204
Arabische Staaten, Mittlerer Osten				
Regional	400		1.503	1.903
Arabische Staaten subregional	311		567	878
Bahrain	28			28
Besetzte Arabische Gebiete	65		203	267
Irak	143	230	66	440
Jemen	87	13	204	304
Jordanien	70	32	1.475	1.577
Katar	15		554	569
Kuwait	15		40	55
Libanon	194	73	178	446
Oman	113			113
Saudi-Arabien	7			7
Arabische Republik Syrien	105		57	162
Vereinte Arabische Emirate	21			21
Arabische Staaten insgesamt	1.573	348	4.847	6.769
Interregional insgesamt	1.387	7.832	51.832	61.051
Global insgesamt	4.597	373	12.415	17.385
Insgesamt	27.708	33.340	297.386	358.434