



DREIZEHNTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

PROGRAMM- UND HAUSHALTSVORSCHLÄGE

des Generaldirektors für

2010-11

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungen	iii
Botschaft des Generaldirektors.....	v
Zusammenfassung.....	1
Einleitung	1
Vom Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmen zu Programm und Haushalt	2
Strategischer Rahmen.....	2
Die Programmprioritäten	2
Ergebnisorientiertes Management	4
Ressourcenstrategie	5
Ergebnisorientierte Arbeitsplanung	5
Der ordentliche Haushalt.....	6
Haushalts-Zusatzkonto (HZK).....	9
Sondermittel	10
Integrierte Ergebnishaushalte	10
Durchführungskapazität.....	12
Gestärkte analytische und operative Kapazität	12
Neue Arbeitsmethoden.....	14
Regionale Prioritäten	17
Afrika.....	17
Amerika.....	19
Die Arabischen Staaten	20
Asien und der Pazifik	22
Europa und Zentralasien	24
Gleichstellung der Geschlechter	27
Strategischer Rahmen	29
Strategisches Ziel: Beschäftigung	29
Ergebnis 1: Durch inklusives beschäftigungsintensives Wirtschaftswachstum haben mehr Frauen und Männer Zugang zu produktiver und menschenwürdiger Beschäftigung.....	30
Ergebnis 2: Qualifizierungsmaßnahmen verbessern die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Inklusivität des Wachstums	34
Ergebnis 3: Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze	38
Strategisches Ziel: Sozialschutz	43
Ergebnis 4: Mehr Menschen haben Zugang zu besser gesteuerten und geschlechtergerechteren Leistungen der Sozialen Sicherheit	44
Ergebnis 5: Frauen und Männer haben verbesserte Arbeitsbedingungen mit mehr Chancengerechtigkeit.....	47

Ergebnis 6: Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von verbessertem Arbeitsschutz	50
Ergebnis 7: Mehr Arbeitsmigranten sind geschützt und haben Zugang zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit	52
Ergebnis 8: Die Arbeitswelt reagiert effektiv auf die HIV/Aids-Epidemie	55
Strategisches Ziel: Sozialdialog	59
Ergebnis 9: Arbeitgeber verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände	60
Ergebnis 10: Arbeitnehmer verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände	63
Ergebnis 11: Arbeitsverwaltungen wenden aktuelle Arbeitsgesetze an und erbringen wirksame Dienstleistungen	66
Ergebnis 12: Dreigliedrigkeit und eine stärkere Arbeitsmarktsteuerung tragen zu einem effektiven Sozialdialog und tragfähigen Arbeitsbeziehungen bei	68
Ergebnis 13: Ein sektorspezifischer Ansatz zur menschenwürdigen Arbeit wird angewendet	70
Strategisches Ziel: Normen sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit .	73
Ergebnis 14: Die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sind allgemein bekannt und werden verbreitet in Anspruch genommen	74
Ergebnis 15: Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung bei der Arbeit werden nach und nach beseitigt	77
Ergebnis 16: Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet	80
Politikkohärenz	85
Ergebnis 17: Mitgliedstaaten stellen einen integrierten Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit in den Mittelpunkt ihrer Wirtschafts- und Sozialpolitik, der von wichtigen VN-Organisationen und anderen multilateralen Organisationen unterstützt wird	85
Stärkung technischer Kapazitäten	89
Wissensgrundlage	89
Schaffung von Kapazität der Mitgliedsgruppen	90
Partnerschaften und Kommunikation	91
Partnerschaften	91
Kommunikation	91
Operative Kapazität	92
Leitung, Unterstützung und Management	95
Ergebnis 1: Wirksame und effiziente Nutzung aller Ressourcen der IAO	95
Ergebnis 2: Wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation	97
Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts für 2010-11	101
Informatorische Anhänge	103
Operativer Haushalt	105
Einzelheiten der Kostensteigerungen	119
Vorgeschlagener Operativer Haushalt nach Haushaltstiteln und Kostenarten	129
Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit	135
Entwicklung des Programm- und Ausgabenniveaus	137

Abkürzungen

BIP	Bruttoinlandsprodukt
CEB	Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen
CINTERFOR	Interamerikanisches Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung
EU	Europäische Union
GBA	Globale Beschäftigungsagenda
Globaler Fonds	Globaler Fonds zur Bekämpfung von Aids, Tuberkulose und Malaria
HR	Humanressourcen
HZK	Haushalts-Zusatzkonto
IAK	Internationale Arbeitskonferenz
ICSC	Kommission für den Internationalen Öffentlichen Dienst
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
IOE	Internationale Arbeitgeber-Organisation
IRIS	Integriertes Ressourcen-Informationssystem
IT	Informationstechnologie
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
MEZ	Millenniumsentwicklungsziele
MNU	Multinationale Unternehmen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SHIF	Personalkrankenkasse der IAO und der ITU
UNAIDS	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids
UNDAF	Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen
VN	Vereinte Nationen
WHO	Weltgesundheitsorganisation
WIND	Arbeitsverbesserungen im Rahmen der lokalen Entwicklung
WISE	Arbeitsverbesserungen in Kleinbetrieben

Botschaft des Generaldirektors

Die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2010-11 sind eine Antwort auf Entwicklungen der jüngsten Zeit, die für die Organisation von großer Bedeutung sind.

Im Juni 2008 bekräftigten dreigliedrige Delegationen aus 182 Ländern auf der Internationalen Arbeitskonferenz durch die Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung einhellig ihr Eintreten für die verfassungsmäßigen Ziele der IAO und die Rolle der Organisation in der globalen Wirtschaft.

Nur wenige Monate später erfasste eine dramatische Finanzkrise die Realwirtschaft, wodurch tausende von Unternehmen und viele Millionen Arbeitsplätze zerstört wurden. Diese Entwicklung hat die bereits vor dem Ausbruch dieser globalen Turbulenzen vorhandene hartnäckige Krise der Beschäftigung und des Sozialen Schutzes verschärft. Die zur Wiederherstellung von Unternehmen und Arbeitsplätzen und zum Schutz von Arbeitnehmern und ihren Familien erforderlichen Maßnahmen werden auf die Agenda der Mitgliedsgruppen jahrelang einen dominierenden Einfluss haben.

Diese Situation hat für die IAO eine Reihe von Implikationen.

Bei ersten Antworten von Ländern auf die Krise wurde der Schaffung von Arbeitsplätzen und Sozialem Schutz Vorrang eingeräumt und auch dem sozialen Dialog erneut Aufmerksamkeit geschenkt, was unterstreicht, wie relevant die Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit in Zeiten wirtschaftlicher Not und sozialer Rezession ist.

Die Agenda für menschenwürdige Arbeit hat in allen Regionen und in der Generalversammlung der Vereinten Nationen auf höchster Ebene starke Unterstützung erfahren. Die Generalversammlung der VN hat kürzlich eine Resolution angenommen, in der Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle ins Zentrum der Zweiten Dekade der Vereinten Nationen für die Beseitigung von Armut gerückt werden.

Gleichzeitig ist sich die IAO bewusst, dass sie ihre Kapazität zur Unterstützung der Bemühungen ihrer Mitglieder um die Verwirklichung ihrer Ziele im Kontext der Globalisierung stärken muss. Inmitten einer tiefen und globalen Wirtschaftskrise ist dies notwendiger denn je.

Meine Programm- und Haushaltsvorschläge für 2010-11 tragen diesen Bedürfnissen Rechnung. Sie anerkennen die Verantwortung, die sich für unsere Organisation aus der Gestaltung einer grundsatzpolitischen Agenda ergibt, die eine Antwort auf die Herausforderungen unserer Zeit ist.

Meine Vorschläge streben gleichzeitig die Modernisierung und die Anpassung des Amtes an, um so besser auf die Bedürfnisse der Mitglieder eingehen zu können.

Im Mittelpunkt meiner Vorschläge steht Folgendes:

- Prioritäten der Welt der Arbeit, ausgedrückt in Regionen und Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und erfasst in 17 Ergebnissen, die im Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmen genannt werden;
- Stärkung der technischen und operativen Kapazität des Amtes;
- neue Arbeitsmethoden zur Stärkung von Kohärenz und Koordination im Hinblick auf die vier strategischen Ziele der IAO und innerhalb des Amtes;
- eine klare Messung der in der Zweijahresperiode zu erzielenden Ergebnisse;
- eine starke Integration der Haushalts- und Sondermittel, einschließlich der Beiträge zum Haushalts-Zusatzkonto;
- volle Übereinstimmung mit der Reform der VN und den Grundsätzen für Wirksamkeit von Hilfe;
- systematische Förderung von Effizienzgewinnen und Umschichtung der entsprechenden Einsparungen für mehr Effizienz von technischen Programmen;
- enge Überwachung und regelmäßige Evaluierung von Programmen der IAO zur Unterstützung der Bemühungen der Mitglieder;
- gestärkte und gestraffte Führungsstrukturen der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrats.

Die Programm- und Haushaltsvorschläge sind das Ergebnis umfassender Konsultationen mit Mitgliedsgruppen und innerhalb des Amtes. Bereits vor zwei Jahren begannen wir bei den Vorbereitungen zum Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmen für 2010-15, Überlegungen zu Prioritäten und Kapazitäten anzustellen. Die grundlegende Ausrichtung der Vorschläge beruht auf zahlreichen formellen und informellen Diskussionen mit dem Verwaltungsrat und den an die Internationale Arbeitskonferenz entsandten Delegationen. Die Mitarbeiter des Amtes beteiligten sich aktiv durch das amtsweite Forum für Wissensverbreitung. Die Annahme der Erklärung über Soziale Gerechtigkeit hat uns veranlasst, unsere Prioritäten, Kapazitäten und Arbeitsmethoden erneut zu überdenken.

Diese Vorschläge sind Ausdruck meines fortgesetzten Eintretens für ein ergebnisorientiertes Management. Wir haben uns auf die wichtigsten Prioritäten konzentriert, die in 17 statt in 31 Ergebnissen wie 2008-09 zum Ausdruck kommen. Wir haben in verfeinerte Messkriterien investiert um sicherzustellen, dass die quantitativen und qualitativen Dimensionen dieser Ergebnisse klar und verifizierbar sind. Für jedes Ergebnis haben wir systematischer und detaillierter dargestellt, wie die Ergebnisse zu erzielen sind und in welchem Zusammenhang sie zu übergreifenden Anliegen wie z.B. der Gleichstellung der Geschlechter stehen.

Die Mitglieder der IAO anerkennen zwar die größere Relevanz und Dringlichkeit der Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit, es steht aber außer Zweifel, dass kein Land von den gravierenden Einschränkungen verschont bleibt, die die Krise für öffentliche Haushalte bedeutet. In Anerkennung dieser Schwierigkeiten hatte ich bereits frühzeitig meine jetzt bestätigte Entscheidung angekündigt, Vorschläge vorzulegen, die ein reales Nullwachstum und einen konservativen Ansatz für Kostensteigerungen von 4,3 Prozent vorsehen.

Diese Höhe des Haushalts zwang uns, schwierige Entscheidungen zu treffen und eine Reihe von Risiken einzugehen. Zwangsläufig wird sich eine größere Abhängigkeit von Sondermitteln ergeben, insbesondere vom Haushalts-Zusatzkonto.

Für die außergewöhnliche Unterstützung der Geber sind wir sehr dankbar. 2008 belief sich die Höhe der Sondermittelbewilligungen auf über 300 Millionen US-Dollar. Darüber hinaus leisteten Geber Beiträge in Höhe von 42 Millionen US-Dollar zum Haushalts-Zusatzkonto.

Die Vorschläge sind eine Erweiterung und Fortsetzung laufender Bemühungen zur Stärkung der Wirksamkeit und Effizienz der Organisation. Sie enthalten konkrete Initiativen mit dem Ziel, Aufsicht, Transparenz und Rechenschaftspflicht weiter zu verbessern. Es ist inspirierend und erfüllt mich mit Demut, einer Organisation zu dienen, die so viel zu bieten hat und auf die so viele Menschen überall in der Welt zählen.

Ich hoffe, dass diese Programm- und Haushaltsvorschläge den Erwartungen der Mitgliedsgruppen der IAO gerecht werden. Ich empfehle Sie Ihnen zur Orientierung und Annahme.



Juan Somavia
Generaldirektor

13. Februar 2009

Zusammenfassung

Einleitung

1. Die Programm- und Haushaltsvorschläge wurden unter außergewöhnlichen Umständen erstellt. Die Ausarbeitung der Vorschläge war bereits weit fortgeschritten, als klar wurde, dass die Zweijahresperiode 2010-11 und die Zeit darüber hinaus von der Finanz- und Wirtschaftskrise bestimmt sein werden, von deren Auswirkungen jetzt Unternehmen und Arbeitnehmer auf der ganzen Welt betroffen sind. Die Wirtschafts- und Sozialpolitik sowohl in einzelnen Ländern als auch regional und global werden von der Notwendigkeit beherrscht, auf die globale Krise zu reagieren. Kurzfristige Reaktionen werden an Maßnahmen mit den Zielen gekoppelt, die wirtschaftliche Erholung zu beschleunigen und die Voraussetzungen für die längerfristige ausgewogenere und nachhaltigere wirtschaftliche, soziale und ökologische Entwicklung zu schaffen.

2. Die Arbeitswelt und die Realwirtschaft sind von der globalen Krise unmittelbar betroffen, wenn auch in unterschiedlicher Weise je nach der Situation der einzelnen Länder. Antizyklische Maßnahmen zur Sicherung des Fortbestands von Investitionen, Unternehmen und Arbeitsplätzen sind von besonderer Bedeutung, müssen jedoch von Maßnahmen zum Schutz der erwerbstätigen Armen und der Arbeitslosen sowie zur Verteidigung der Arbeitnehmerrechte und der Beschäftigungsbedingungen flankiert werden. Die Rolle der Sozialpartner und des Sozialdialogs bei der Ausarbeitung von Reaktionen auf die globale Arbeitsplatzkrise und ihrer Umsetzung in die Praxis wird abermals anerkannt.

3. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit – Arbeitsplätze, Rechte, Schutz, Dialog – umfasst die Elemente für eine wirksame Reaktion auf die Krise in der Arbeitswelt. Die im Juni 2008 angenommene Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (die Erklärung über soziale Gerechtigkeit) bekräftigt die nachdrückliche dreigliedrige Unterstützung für diese Agenda. Die globale Wirtschaftskrise verleiht IAO-Aktivitäten zur Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle arbeitenden Frauen und Männer neuerlich Relevanz und Dringlichkeit.

4. Die Erklärung über soziale Gerechtigkeit ist sowohl eine Bekräftigung des in der Agenda für menschenwürdige Arbeit zum Ausdruck gebrachten Auftrags der IAO als auch ein Idealbild der Arbeitsweise der Organisation zur Unterstützung ihrer Mitglieder. Der Gesamtansatz leitet sich davon ab, dass die vier strategischen Ziele „unteil-

bar sind, zusammenhängen und sich gegenseitig stützen“. Dies erfordert neue Arbeitsmethoden und höhere Kapazität zur Erbringung von Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen.

5. Umfassende Konsultationen mit IAO-Mitgliedsgruppen und innerhalb des Amtes hatten positive Auswirkungen auf die Entwicklung der Programm- und Haushaltsvorschläge 2010-11 sowie auf Struktur und Inhalt des Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmens für 2010-15. Die Programm- und Haushaltsvorschläge wurden anschließend sorgfältig überarbeitet. In diesem Rahmen wurde auch der Ansatz zur Ergebnismessung verstärkt.

6. Noch vor diesen Entwicklungen war eine Reihe von Herausforderungen ermittelt worden: die Suche nach der besten Organisationsstruktur und dem geeignetsten operativen Modell für das zukünftige Arbeitsumfeld der IAO-Ämter in den Regionen, vor allem im Kontext der raschen Entwicklungen der VN-Reform und der neuen Entwicklungshilfe-Architektur, die Erweiterung der Wissensgrundlagen der IAO durch evidenzbasierte Forschung und umfassendere Statistiken, der Aufbau einer lernenden Organisation mit einer besonderen Gewichtung der Personalentwicklung, die Verbesserung der Qualifikationen und Kompetenzen des Personals, die Stärkung der Managementkapazität und Vorbereitungen auf die Renovierung des Amtsgebäudes.

7. Trotz dieser außergewöhnlichen Umstände wurde großes Gewicht auf die Grundlagen des Programmierungsprozesses der IAO gelegt. Vor allem die folgenden zentralen Punkte standen stets im Vordergrund:

- die Feststellung der höchsten Prioritäten im Rahmen des Auftrags der IAO, wie sie in Leitungsentscheidungen, regionalen Prioritäten und Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit zum Ausdruck kommen,
- die Anwendung des ergebnisorientierten Managements, um zu gewährleisten, dass auf vorgeschlagene Mittelzuweisungen messbare Resultate auf der Grundlage überzeugender Durchführungsstrategien folgen,
- das beständige Streben nach mehr Wirksamkeit und Effizienz einschließlich systematischer Verbesserung der Überwachungs- und Evaluierungskapazität.

8. Die Programm- und Haushaltsvorschläge dienen drei Hauptzwecken: 1) Sie sollen eine solide Grundlage für Entscheidungen des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz zu Programmprioritäten und Mittelzuweisungen bilden. 2) Sie sollen einen kohärenten, ergebnis-

orientierten Rahmen für die Durchführung, Überwachung und Evaluierung des Programms sowie die Berichterstattung darüber vorgeben. 3) Sie sollen ausgehend von der Agenda für menschenwürdige Arbeit eine Grundlage für den Aufbau von Partnerschaften und die Herbeiführung von Politikohärenz liefern.

Vom Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmen zu Programm und Haushalt

9. Der Strategische Grundsatzpolitische Rahmen bestimmt die Gesamtvorstellungen, die der Strategie der IAO zur Wahrnehmung ihres Mandats in der Periode 2010-15 zugrunde liegen. Der Strategische Grundsatzpolitische Rahmen definiert die mittelfristigen Ergebnisse, die in der Sechsjahresperiode erreicht werden sollen. Die Programm- und Haushaltsvorschläge spezifizieren die Strategien, die die IAO umsetzen wird, um Ergebnisse in der Zweijahresperiode zu erreichen, sowie die zum Erreichen dieser Ergebnisse erforderlichen Kapazitäten und Ressourcen.

Strategischer Rahmen

10. Der in Abbildung 1 auf der nächsten Seite dargestellte strategische Rahmen umfasst die wesentlichen Grundlagen der Vorschläge. Erwartete Resultate konzentrieren sich auf wichtige Prioritäten der Agenda für menschenwürdige Arbeit, die anhand von 17 Ergebnissen ausgedrückt werden. Jedes Ergebnis ist mit einem oder mehr der vier strategischen Ziele verknüpft und erfordert die Zusammenarbeit aller Fachsektoren und Regionen, worin sich der in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit verlangte integrierte Ansatz widerspiegelt. Gleichmaßen wurden bei allen Ergebnissen die Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung generell berücksichtigt.

11. Um bessere Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen erbringen zu können und deren Kapazität dafür zu stärken, zu Zielen der IAO beizutragen, bezwecken die Vorschläge zu jedem Ergebnis vor allem die Verbesserung der Fachkapazität des Amtes.

12. Die begonnene Überprüfung der Außendienststruktur der IAO wird in wirksamerer operativer Kapazität auf der Grundlage kritischer Masse und einer Straffung von Abläufen und Leistungserbringung resultieren. Partnerschaften innerhalb der Vereinten Nationen und mit anderen Akteuren auf nationaler, regionaler und globaler Ebene sollen die Wirkung der Programme der IAO verstärken und die Ziele der Organisation fördern.

13. Die Leistungserbringung zu jedem Ziel wird durch Beratung, Produkte und Förderarbeit unterstützt, die sich auf den komparativen Vorteil der IAO stützen, auf Entscheidungen der Verwaltungsorgane beruhen und dem Bedarf von Mitgliedsgruppen entsprechen, wie er insbesondere in regionalen Prioritäten und Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit zum Ausdruck kommt.

14. Um erfolgreich Leistungen in Bezug auf hohe Prioritäten in Ländern sowie auf regionaler und globaler Ebene erbringen zu können, sieht die IAO-Strategie als ein wichtiges Element die enge Integration der unterschiedlichen Formen der Haushaltsmittel vor, über die die IAO verfügt (ordentlicher Haushalt, Haushalts-Zusatzkonto und Sondermittel).

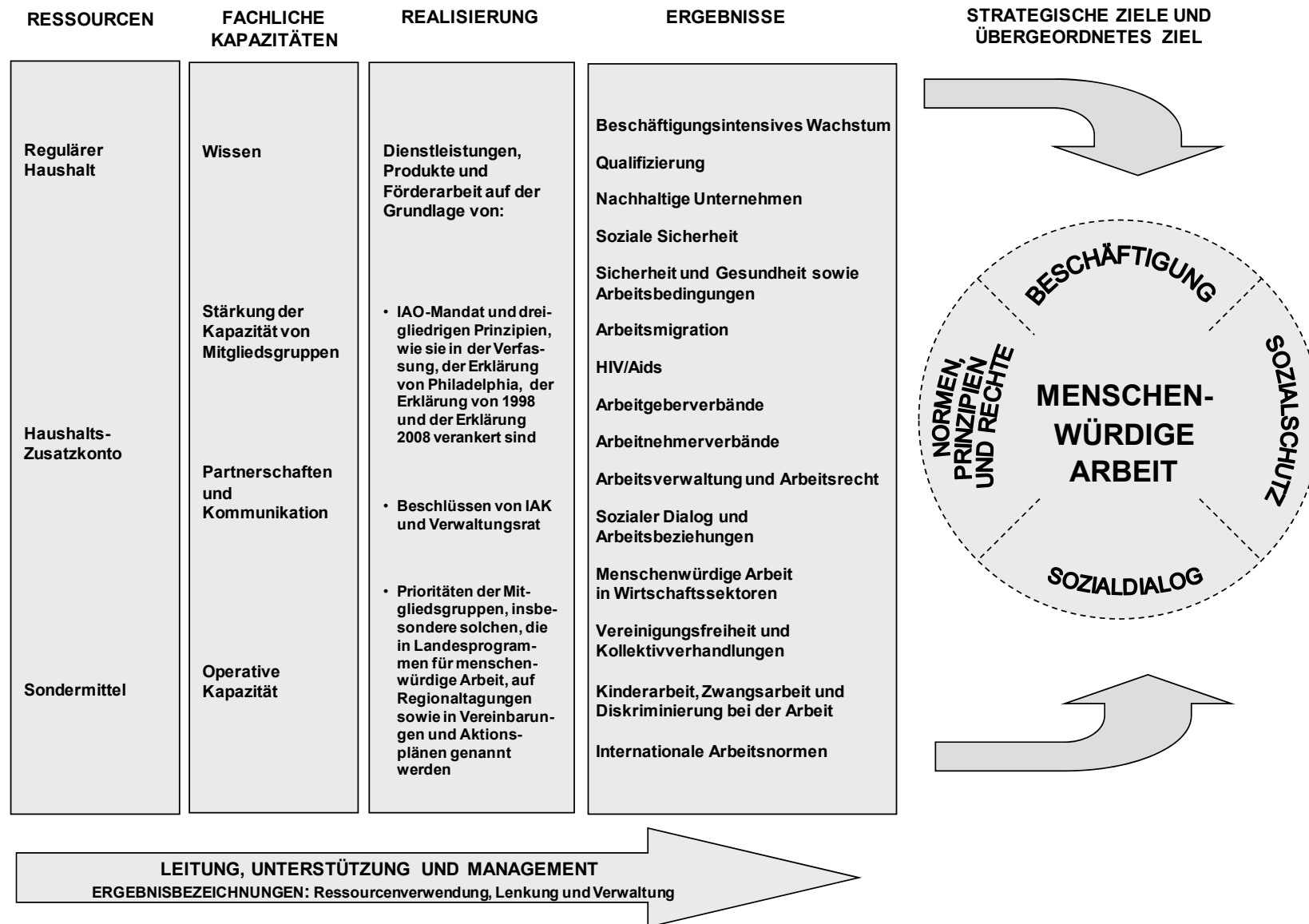
15. Die Programm- und Haushaltsvorschläge basieren auf effizienteren, wirksameren und stärker rechenschaftspflichtigen Praktiken und Ergebnissen zu Leitung, Unterstützung und Management im gesamten Amt.

Die Programmprioritäten

16. Die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2010-11 beruhen auf den Kernelementen der Agenda für menschenwürdige Arbeit, wie sie von den Verwaltungsorganen beschlossen, insbesondere in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit zum Ausdruck gebracht und durch regionale Prioritäten sowie Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit genauer definiert wurden. Den Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf die Arbeitswelt wurde in den Strategien zum Erreichen der zentralen Ergebnisse Rechnung getragen.

17. Die Formulierung der Ergebnisse und der zugehörigen Strategien wird anhand eines grundlegenden Relevanzkriteriums überprüft, d.h. anhand der Frage, wie die IAO bei der Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit wirkliche Fortschritte erzielen kann. Dies umfasst eine genauere Beurteilung des Bedarfs und der Kapazitätsdefizite in Ländern und Regionen mit dem Ziel, die IAO-Tätigkeiten besser darauf zuzuschneiden, wo und wie sie benötigt werden. Bei der Ermittlung der prioritären Bereiche der Unterstützung für Mitgliedsgruppen wurden auch die Chancen und der neue Bedarf berücksichtigt, die sich aus dem sich rasch weiterentwickelnden Programmierungsprozess der Vereinten Nationen ergeben. Die globale Wirtschaftskrise hat die Nachfrage nach technischer Unterstützung und grundsatzpolitischer Beratung durch die IAO erhöht, wodurch neuer Mittelbedarf entstanden ist.

Abbildung 1. Der Strategische Grundsatzpolitische Rahmen für 2010-15



18. Die Erklärung über soziale Gerechtigkeit ist Ausdruck der besonderen Verantwortung der IAO, für eine faire Globalisierung einzutreten, damit die Ziele, die die Mitgliedsgruppen mit der Gründung der IAO verfolgten, besser erreicht werden. Sie wurde zu einem politisch äußerst wichtigen Zeitpunkt angenommen und spiegelt den breiten Konsens über die Notwendigkeit einer starken sozialen Dimension der Globalisierung wider. Dies legt die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen mit dem Ziel nahe, Bedingungen für eine Globalisierung zu schaffen, die mit konkreten Vorteilen für alle verbunden ist. Die globale Wirtschaftskrise hat die Relevanz dieser Priorität eher noch erhöht.

19. Die Programmprioritäten werden in 17 Ergebnissen ausgedrückt. Wie aus der nachstehenden Übersicht 5 hervorgeht, unterscheiden sich die Ergebnisse darin, in welchem Umfang dafür Sondermittel bereitgestellt werden. Die Gesamt-optimierung des IAO-Programms erfordert eine sorgfältige Ausrichtung von Programmen und Ressourcen unter Berücksichtigung der sich entfaltenden neuen Entwicklungshilfe-Architektur und von Entwicklungen im Zusammenhang mit der VN-Reform. Mit Blick auf die Zukunft ist klar, dass die technische Zusammenarbeit der IAO immer stärker von den Prioritäten der Länder bestimmt sein wird, unabhängig davon, ob diese in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit oder durch allgemeinere VN-Entwicklungshilfe-Programmrahmen festgelegt werden.

20. Dies impliziert eine Verlagerung von der projektbasierten technischen Zusammenarbeit zu umfassenderen Programmansätzen und Unterstützung aus dem Haushalt. Eine solche Veränderung entspricht der stärkeren Fokussierung auf die Landesebene, die bereits viele Geber vorgenommen haben und die auch mit der VN-Reform verfolgt wird. Sie hat wichtige Auswirkungen auf die Gesamtstrategie der IAO. Es wird vorgeschlagen, basierend auf dem Modell des Internationalen Programms für die Abschaffung der Kinderarbeit (IPEC) die Mittel auf weniger, dafür aber größere und stärker strategisch ausgerichtete Programme der technischen Zusammenarbeit zu konzentrieren, die als Magneten für technische Zusammenarbeit dienen könnten. Dieser Ansatz ist auf die 17 Ergebnisse des Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmens ausgerichtet und wird die Grundlage zukünftiger Mittelbeschaffung bilden.

21. Das Amt wird Leistungspakete zu konkreten Themen zusammenstellen, die sich an den 17 Ergebnissen orientieren und Möglichkeiten für die Mobilisierung von mehr Mitteln eröffnen. Dabei handelt es sich um Themen, in denen die IAO über Wissen, Normen und Instrumente verfügt, die notwendig sind, um zu signifikanten Veränderungen in Ländern beizutragen und die Arbeit anderer internationaler Partner und Akteure auf-

zuwerten, und bei denen gute Aussichten bestehen, dafür zusätzliche Sondermittel zu erhalten. In der Zweijahresperiode 2010-11 zählen dazu folgende Themen:

- Folgemaßnahmen zum Aufsichtsmechanismus für die Normen,
- Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht,
- nachhaltige Unternehmen,
- Statistik und Indikatoren für menschenwürdige Arbeit.

22. Das Amt wird sich auch um die Entwicklung von Wissen und Produkten in Bereichen bemühen, die an Bedeutung gewinnen werden, um für Programme der technischen Zusammenarbeit gerüstet zu sein. Diese Aktivitäten werden in der Zweijahresperiode 2010-11 auf folgende Bereiche abzielen:

- grüne Arbeitsplätze,
- die Ausweitung des Sozialschutzes,
- die Beschäftigung im ländlichen Raum, die sich häufig mit der informellen Wirtschaft überschneidet.

23. Schlussendlich wird das Toolkit zur generellen Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit des Koordinierungsrats der Leiter der Organisationen der Vereinten Nationen ein wichtiges Element der Entwicklungshilfestrategie der IAO darstellen. Als das inter-institutionelle Instrument der Vereinten Nationen zur Förderung von Politikkohärenz und Programmkonvergenz zugunsten menschenwürdiger Arbeit in Ländern wird das Toolkit einen wichtigen Beitrag zu den Zielen der IAO in Bezug auf menschenwürdige Arbeit leisten.

24. Die Leistungserbringung in allen genannten Bereichen wird sich auf das Fachwissen und die Ressourcen aller Sektoren und Regionen stützen und auf den nachstehend beschriebenen Arbeitsweisen beruhen.

Ergebnisorientiertes Management

25. Die Vorschläge resultieren aus einer rigorosen Anwendung der Prinzipien und Methoden des ergebnisorientierten Managements. Es wurde mehr Wert auf Messung und die detaillierte Beschreibung des Beitrags gelegt, den das Amt leisten muss, damit Ergebnisse erreicht werden. Der im Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmen beschriebene vereinfachte strategische Rahmen erleichtert mehr Genauigkeit bei der Messung und der Beschreibung der Rolle des Amtes.

26. Die Leistungsindikatoren, mit denen gemessen wird, ob jedes Ziel erreicht wird, wurden in Übereinstimmung mit Kriterien für gute Praxis (detailliert, messbar, realistisch, mit einem festen Zeitrahmen) optimiert. Sie erfassen systemische

Veränderungen der Grundsatzpolitik oder der Kapazität in Mitgliedstaaten, die durch einen signifikanten Beitrag der IAO herbeigeführt werden sollen.

27. Zu jedem Indikator findet sich eine Messanweisung, die die qualitativen Kriterien beschreibt, die erfüllt sein müssen, damit ein Ergebnis als eine Veränderung bei den Zielgruppen gilt, über die Bericht erstattet werden kann. Die Kriterien basieren auf der Erfahrung und Bereichen komparativen Vorteils der IAO, was beispielsweise durch die hohe Gewichtung von Themen wie internationalen Arbeitsnormen und der Beteiligung der Sozialpartner zum Ausdruck kommt.

28. Bei der Festlegung der Zielvorgaben wurden die vom Verwaltungsrat, den Regionen und Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit definierten Prioritäten berücksichtigt. Weil davon ausgegangen wird, dass während der Zweijahresperiode in einer größeren Zahl von Ländern entweder vorbereitende oder Folgemaßnahmen im Hinblick auf Ergebnisse stattfinden werden, wurde auch das in der Messanweisung definierte Leistungsniveau berücksichtigt. Wo immer möglich wurden Ausgangswerte angegeben; in diesem Bereich sind jedoch weitere Anstrengungen erforderlich.

Ressourcenstrategie

29. Seit mittlerweile mehreren Jahren werden die Dienstleistungen der IAO stärker nachgefragt. Die Ressourcen, die der IAO zur Verfügung stehen, decken nur teilweise den Bedarf der Mitgliedsgruppen. Die bestehende Lücke ist durch die globale Krise größer geworden, durch die die Nachfrage nach technischer Unterstützung und grundsatzpolitischer Beratung durch die IAO beträchtlich zugenommen hat.

30. Der ordentliche Haushalt der IAO steht seit langem unter Druck und ist in dieser Zeit real geschrumpft. Der Zuwachs der Sondermittel für technische Zusammenarbeit und der anfängliche Erfolg des Haushalts-Zusatzkontos (HZK) sind ermutigend, wenngleich die Kapazität des Amtes zur Verwaltung dieser Mittel in hohem Maß vom ordentlichen Haushalt abhängt.

31. Dieselbe Krise, die die Nachfrage nach Dienstleistungen der IAO steigert, schafft Probleme für Mitgliedstaaten als Geber. Das Amt ist sich durchaus der Tatsache bewusst, dass sich viele Länder in einer sehr schwierigen Haushaltslage befinden und es deshalb für geboten halten, auf einen zurückhaltenden Ansatz zum Haushalt der IAO zu pochen, obwohl der Organisation eine strategische Rolle bei der Bewältigung der Krise zukommt.

32. Die vorgeschlagene Haushaltsstrategie für 2010-11 basiert auf den folgenden Elementen:

- reales Nullwachstum des ordentlichen Haushalts,
- mehr Ressourcen für Fachdienstleistungen für Mitgliedsgruppen in der Zentrale und in den Regionen,
- weniger Ressourcen für Verwaltungsdienste,
- entschiedene Effizienzeinsparungen im gesamten Amt,
- signifikante Veränderungen der Arbeitsmethoden, die sich in der Unterstützung der 17 Ergebnisse durch das gesamte Amt niederschlagen,
- Verdopplung der HZK-Mittel und mehr Flexibilität zugunsten der verbesserten Erbringung von Dienstleistungen,
- Anstieg der Sondermittel um schätzungsweise 20 Prozent, zunehmend fokussiert auf eine begrenzte Zahl von Themen, bei denen die IAO einen nachweisbaren komparativen Vorteil aufgrund von Wissen, Instrumenten und Normen hat.

Ergebnisorientierte Arbeitsplanung

33. Die Erklärung für soziale Gerechtigkeit fordert eine „integrierte Strategie für menschenwürdige Arbeit“ und Maßnahmen zur Gewährleistung von „Kohärenz, Koordination und Zusammenarbeit innerhalb des IAA“. Hierzu bedarf es neuer Arbeitsmethoden bei allen Einheiten des Amtes sowie zwischen der Außendienststruktur und der Zentrale. Der strategische Rahmen wurde überarbeitet, um gemeinsame Aktivitäten des gesamten Amtes innerhalb des Rahmens einer begrenzten Zahl von Ergebnissen zu fördern, die mit den höchsten Prioritäten von Mitgliedsgruppen verknüpft sind. Zur Unterstützung dieser neuen Arbeitsmethoden wurde auch die Mittelzuweisung geändert. Personalentwicklungsmaßnahmen fördern die Teamarbeit. Die ergebnisorientierte Arbeitsplanung wird eingeführt, um zu gewährleisten, dass die den einzelnen Programmen zugewiesenen Mittel kohärent eingesetzt werden, um die festgelegten Ergebnisse zu erreichen. Diese Arbeitspläne werden klare Zuständigkeiten und Zeitrahmen vorgeben. Die wichtigen Schritte gestalten sich wie folgt:

- Vor dem Beginn der Zweijahresperiode 2010-11 wird für jedes der 17 Ergebnisse ein Arbeitsplan erstellt. Aus diesen Arbeitsplänen wird ersichtlich sein, wie die Ressourcen im gesamten Amt für jedes Ergebnis eingesetzt werden. Die Bewilligungsverfahren für HZK-Mittel und die Beurteilung neuer Vorschläge für technische Zusammenarbeit werden auf diesen Plänen basieren, die gegebenenfalls mit Landesprogrammen

für menschenwürdige Arbeit verknüpft werden.

- Die Arbeitspläne werden anhand von Kriterien auf der Grundlage der Erklärung über soziale Gerechtigkeit bewertet, zu denen insbesondere die Verbesserung der Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen und die Stärkung der Wissensgrundlagen zählen. Die Bewertung erfolgt auch im Hinblick auf ihren Beitrag zur Reaktion der IAO auf die Wirtschaftskrise und zu den weiter oben erörterten Magneten für technische Zusammenarbeit.
- Die Leistungsüberwachung während der Zweijahresperiode wird auf Ergebnissen beruhen. Die Berichterstattung über die Durchführung wird weiterhin auf Ergebnissen beruhen.

Der ordentliche Haushalt

34. Wie aus Übersicht 1 ersichtlich, weist der vorgeschlagene Haushalt für 2010-11 in konstanten US-Dollar den gleichen Umfang auf wie der gebilligte Haushalt für 2006-07. Die Mittelzuweisungen spiegeln eine beträchtliche Mittelverlagerung zu Fachdiensten auf der Grundlage umfangreicher Effizienzeinsparungen wider.

35. Weil seit der Einführung der strategischen Haushaltserstellung in der Zweijahresperiode 2000-01 bereits einige Zeit vergangen ist, lohnt es sich, die Methodik zu rekapitulieren, die dabei zur Anwendung kommt. Die Mittel für die vier strategischen Ziele werden nach Ergebnissen auf einer Vollkostenbasis ausgewiesen, d.h. alle Kosten außer den Kosten für die Verwaltungsführung und die Managementdienste. Dies bedeutet, dass der strategische Haushalt für jedes Ergebnis die Personalkosten für die Bediensteten einschließt, die an dem jeweiligen Thema arbeiten, aber auch die Unterstützungsdienste wie die Informationstechnologie, alle Kosten der Regionen einschließlich der Kosten für Ortskräfte und der Mietkosten sowie die Kosten für übergreifende Programme in der Zentrale. Wenn der Beitrag eines Programms zu einzelnen Ergebnissen nicht klar ist, beispielsweise bei allgemeinen IT-Diensten, werden die Kosten auf alle Ergebnisse verteilt. Weil sowohl für die Zentrale als auch die Außenämter die Vollkosten ausgewiesen werden, ist der strategische Haushalt für die vier strategischen Ziele und die zugehörigen Ergebnisse höher als der operative Haushalt der jeweiligen Verwaltungseinheiten.

36. Die Zuweisungen im ordentlichen Haushalt sind Ausdruck einer deutlichen Reaktion auf das Gewicht, das in der Erklärung über soziale

Gerechtigkeit auf neue Arbeitsmethoden und bessere Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen gelegt wird.

Einsparungen

37. In den Vorschlägen spiegeln sich die im gesamten Amt unternommenen Anstrengungen wider, Einsparungen zu erreichen und Programme besser zu fokussieren. Die Mittelvorgaben des Generaldirektors zwingen jedes Programm, signifikante Effizienzeinsparungen zu ermitteln.

38. Die Effizienzeinsparungen belaufen sich für 2010-11 auf etwa 7,9 Millionen US-Dollar. Diese Einsparungen resultieren aus einer kontinuierlichen Verringerung der Mittel für Verwaltung und Unterstützung, gekoppelt mit verstärkter Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie. Dies stellt einen substanziellen Anstieg gegenüber den im Programm und Haushalt 2008-09 ausgewiesenen Einsparungen in Höhe von 5,3 Millionen US-Dollar dar.

39. Die wichtigsten Effizienzeinsparungen gestalten sich wie folgt:

- Kürzung der Mittel für Management- und Unterstützungsdienste um 2,8 Millionen US-Dollar.
- Verringerung der Zahl der Verwaltungsbediensteten in Fachprogrammen, wodurch etwa 1,2 Millionen US-Dollar eingespart werden können.
- Senkung der Personalreisekosten um etwa 1,1 Millionen US-Dollar oder 8 Prozent durch verstärkte Nutzung von Videokonferenzen.
- Verringerung der Zahl und der Länge von Dokumenten und andere Einsparungen bei Verwaltungsrat und Internationaler Arbeitskonferenz im Umfang von insgesamt etwa 2,8 Millionen US-Dollar.

40. Diese Einsparungen ermöglichen eine Erhöhung des strategischen Haushalts um etwa 3,2 Millionen US-Dollar ohne eine Erhöhung des Gesamthaushalts und eine Erhöhung des Ansatzes für unvorhergesehene Ausgaben um 500.000 US-Dollar. Darüber hinaus werden im Rahmen der bestehenden strategischen Zuweisungen mehr als 2 Millionen US-Dollar aus Effizienzgewinnen unmittelbar für zusätzliche Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen verwendet. Die Zuweisungen für den zukünftigen Bedarf des Gebäude- und Einrichtungsfonds, IT-Investitionen, Sicherheit sowie Aufsicht und Evaluierung werden ebenfalls erhöht.

Übersicht 1. Strategischer Haushalt: Vorgeschlagene Ausgaben nach Haushaltstiteln

Haushaltskapitel	Revidierter strategischer Haushalt 2008-09 ¹	Vorgeschlagener strategischer Haushalt 2010-11	Vorgeschlagener strategischer Haushalt 2010-11
	(in US\$)	(in konstanten US\$ 2008-09)	(neu kalkuliert (US\$))
Teil I. Ordentlicher Haushalt			
A. Beschlussfassende Organe	71.931.510	69.086.449	70.903.725
B. Strategische Ziele	475.936.861	479.117.708	501.937.626
Beschäftigung	146.336.447	147.904.689	154.949.248
Sozialschutz	96.920.016	97.603.359	102.252.114
Sozialdialog	139.193.081	138.078.339	144.654.878
Normen	93.487.317	95.531.321	100.081.386
C. Managementdienste	56.320.405	55.216.537	57.105.741
D. Mittel für sonstige Zwecke	35.402.984	35.402.984	36.341.203
Ausgleich für Personalfluktuaton	-5.428.583	-5.428.583	-5.610.980
Teil I. Insgesamt	634.163.177	633.395.095	660.677.315
Teil II. Unvorhergesehene Ausgaben			
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	1.375.000	1.375.000
Teil III. Betriebsfonds			
Betriebsfonds	-	-	-
Insgesamt (Teil I - III)	635.038.177	634.770.095	662.052.315
Teil IV. Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten			
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	6.691.823	6.959.905	7.061.864
INSGESAMT (Teil I - IV)	641.730.000	641.730.000	669.114.179

¹ Aufgrund beträchtlicher Veränderungen im strategischen Rahmen nach der Annahme der Erklärung über soziale Gerechtigkeit von 2008 ist der strategische Haushalt der vier strategischen Ziele für 2010-11 nicht vollständig mit demjenigen von 2008-09 vergleichbar.

Die strategischen Zahlen wurden angepasst, um der Verlagerung der ethikbezogenen Aufgaben zum Bereich Aufsicht und Evaluierung Rechnung zu tragen, der unter Managementdienste ausgewiesen ist.

Die Regionen

41. Die Programm- und Haushaltsvorschläge umfassen höhere Mittel für alle Regionen. Die Erhöhungen sind aus der nachstehenden Übersicht 2 ersichtlich. Als Reaktion auf den anhaltenden Bedarf für die Stärkung von Kapazität in Afrika wird eine beträchtliche Erhöhung von 2 Millionen US-Dollar für die Region vorgeschlagen.

Eine besondere Anstrengung wird für die arabischen Staaten vorgeschlagen. Die Region war im Hinblick auf ihren Bedarf an Fachkapazität und die Übersetzung von IAO-Dokumenten ins Arabische lange unterfinanziert. Die vorgeschlagene Erhöhung von mehr als 1 Million US-Dollar wird zu einer beträchtlichen Stärkung der Kapazität in der Region führen.

Übersicht 2. Vorgeschlagene zusätzliche Mittel für die Regionen in der Zweijahresperiode 2010-11

(in konstanten US\$ 2008-09)	2008-09 Haushalt	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2010-11	Unterschied	%
Die Regionen				
Außendienstprogramme in Afrika	59.423.363	61.415.791	1.992.428	3,4
Außendienstprogramme in Amerika	48.962.973	49.913.564	950.591	1,9
Außendienstprogramme in Arabischen Staaten	11.767.587	12.845.617	1.078.030	9,2
Außendienstprogramme in Asien und dem Pazifischen Raum	53.130.736	54.146.706	1.015.970	1,9
Außendienstprogramme in Europa und Zentralasien	18.868.294	19.138.254	269.960	1,4
Regionen insgesamt	192.152.953	197.459.932	5.306.979	2,8

42. Die zusätzlichen Mittel für die Regionen werden dem Amt auch helfen, die Entscheidungen des Verwaltungsrats in Bezug auf Vorschläge für die Restrukturierung des Außendienstes umzusetzen.

Kostensteigerungen

43. Wie in Übersicht 3 zusammengefasst, beträgt der Gesamtansatz für Kostensteigerungen 27,4 Millionen US-Dollar (4,3 Prozent). Der Ansatz basiert auf veröffentlichten Informationen aus unabhängigen und verifizierbaren Quellen. Die Annahmen der Kostensteigerungen gehen von eingehenden Berechnungen aller Elemente

der Personal- und Nichtpersonalkosten aus, die im Informatischen Anhang 1 beschrieben sind. Besonders berücksichtigt wurden Kosten und Entwicklungen in den Außenämtern, da die Inflationsraten zwischen den einzelnen Regionen, in denen die IAO tätig ist, und innerhalb derselben stark variieren. Die Personalkosten bilden das größte Ausgabenelement und sind deshalb die Hauptursache der Gesamtkostensteigerungen. Da die IAO Teil des gemeinsamen Systems der VN ist, werden die Entgelthöhe und die Leistungen von der VN-Generalversammlung und der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst (ICSC) festgesetzt.

Übersicht 3. Zusammenfassung der Kostensteigerungen (in US-Dollar)

Kostenart	Haushalt 2010-11 (in US\$ von 2008-09)	Kostensteigerungen	Steigerung in % über 2 Jahre
Personalkosten	438.450.246	17.555.557	4,0
Dienstreisen	12.839.633	820.169	6,4
Allgemeine Betriebskosten	41.045.416	3.811.940	9,3
Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit	33.185.277	2.263.237	6,8
Sonstige Kosten	116.209.428	2.933.276	2,5
Insgesamt	641.730.000	27.384.179	4,3

Risiken

44. Alle Zuweisungen in diesen Programm- und Haushaltsvorschlägen wurden sehr knapp bemessen. Dies impliziert eine Reihe von Risiken während der Durchführung, insbesondere das Risiko, dass unterfinanzierte Posten beträchtlich verzögert oder von Qualitätsproblemen betroffen werden. Diese Risiken können durch sorgfältige Planung teilweise gemindert werden. Es ist jedoch unvermeidlich, dass ein systematisch knapp kalkulierter Haushalt zu Beschränkungen und Problemen führt. Der ordentliche Haushalt kann nur durch die Ausweitung des HZK wie beschrieben vollständig durchgeführt werden.

45. Ein wichtiger mit Risiken verbundener Bereich ist die Mitwirkung bei der VN-Reform. Die IAO hat diesbezüglich beträchtliche Investitionen getätigt und beteiligt sich mit großem Eifer. Die Kosten für die Teilnahme an VN-Landesteams steigen rasch. Bis Ende 2011 werden etwa 60 neue Programme für Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAF) ausgearbeitet und weitere 30 begonnen. Im Prinzip werden die Kosten für die Mitwirkung an der VN-Reform teilweise von Gebern finanziert, aber wie genau ist derzeit nicht klar. In vielen Fällen werden IAO-Ämter ersucht, Stellen bei VN-Landesteams und ihre Aktivitäten mit Mitteln aus dem ordentlichen Haushalt zu subventionieren.

Diese Programm- und Haushaltsvorschläge basieren auf der Annahme, dass die Fachteams und Ämter in den Regionen durch die Mitwirkung bei diesen Maßnahmen beträchtliche finanzielle Unterstützung erhalten, und zwar entweder aus Mitteln, die für VN-Landesteam verfügbar sind oder aus dem HZK. Auf der Grundlage dieser Annahmen wurde der Vorschlag für das Haushaltskapitel zur VN-Reform um etwa 1,3 Millionen US-Dollar gekürzt.

46. Das Amt bemüht sich nachdrücklich, die Risiken einzudämmen. Zusätzlich zu Maßnahmen in Bezug auf die oben beschriebenen Risiken wird in mehr Aufsicht investiert. Dies umfasst höhere Ansätze im ordentlichen Haushalt für den Unabhängigen beratenden Kontrollausschuss und für Evaluierung sowie eine Kostensteigerung zur Abdeckung der externen Prüfung der jährlichen Finanzabschlüsse nach den Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor (IPSAS). Zusätzlich wird die Praxis der Zuweisung von mindestens fünf Prozent der HZK-Mittel für Evaluierung und interne Prüfung fortgeführt. In der Zweijahresperiode 2008-09 wurden etwa 2 Millionen US-Dollar an HZK-Mitteln für diese Zwecke bereitgestellt.

47. Zusätzliche Mittel für unvorhergesehene Ausgaben sind eine Reaktion auf die Tatsache, dass in jeder Zweijahresperiode dringende Aktivitäten erforderlich werden, die den bis dahin bestehenden Ansatz deutlich überschreiten (siehe den Informativischen Anhang I). In vielen Fällen beruhen diese Aktivitäten auf dem Verfassungsauftrag, beispielsweise, wenn schwere Verstöße gegen internationale Arbeitsnormen die Einberufung einer Untersuchungskommission erfordern. In solchen Fällen sollten fehlende sofort verfügbare Mittel kein systematisches Hindernis für die Handlungsfähigkeit sein. Die Erhöhung von 500.000 US-Dollar gegenüber dem Niveau von 2008-09 wäre die erste bei diesem Posten in einer Reihe von Zweijahresperioden. Der Grund für die Erhöhung ist, dass im Gegensatz zur Vergangenheit die Möglichkeiten zur Finanzierung unvorhergesehener Ausgaben aus Einsparungen im ordentlichen Haushalt aufgrund der knappen Bemessung desselben in der Zweijahresperiode 2010-11 stark eingeschränkt sein werden.

Haushalts-Zusatzkonto (HZK)

48. Das HZK wurde 2008-09 als wichtige Neuerung eingeführt, um gravierende Engpässe bei

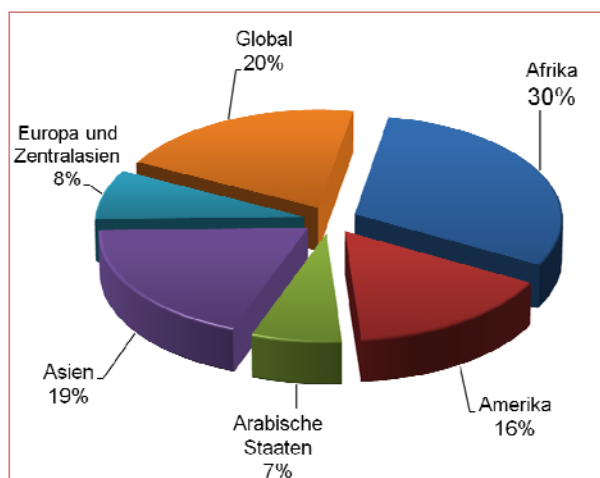
Mitteln des ordentlichen Haushalts zu überwinden. Es bietet Gebern eine Möglichkeit, anstelle von Mitteln zur Projekt- oder Programmfinanzierung nicht streng zweckgebundene freiwillige Beiträge zu leisten. Dafür wurde die ehrgeizige Zielvorgabe von 56 Millionen US-Dollar festgelegt, die bis Dezember 2008 zu mehr als 75 Prozent erreicht wurde: Fast 42 Millionen US-Dollar waren von verschiedenen Regierungen gegeben oder zugesagt worden. Das HZK hat sich als außerordentliche wertvoll erwiesen, und die Voraussage niedrigerer Verwaltungskosten ist eingetroffen. Die flexible Nutzung des HZK zur Behebung von Finanzierungsengpässen bei Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit wurde jedoch bis zu einem gewissen Grad durch die Unsicherheit über die Mittelzuweisungen, eine stärkere Zweckbindung als vorgesehen und die Notwendigkeit, neue interne Verfahren zur Verwaltung des HZK zu entwickeln, behindert.

49. Zukünftige Bemühungen zur Mobilisierung von HZK-Mitteln werden sich auf die Beschaffung nicht zweckgebundener HZK-Mittel in der Form von Haushaltsunterstützung ohne Lieferbindung in Übereinstimmung mit der neuen Entwicklungshilfe-Architektur richten. Die Flexibilität der HZK-Mittel wird dem Amt helfen, auf dringende Prioritäten zu reagieren, insbesondere mit Blick auf die globale Krise. Sie gestattet dem Amt auch, Beschränkungen aufgrund inflexibler Programm- und Haushaltsänderungen zu überwinden.

50. Das Ziel für 2010-11 ist die Verdoppelung der HZK-Mittel. Aus Übersicht 5 ist die geschätzte Verteilung von HZK-Mitteln auf die strategischen Ziele ersichtlich, und Abbildung 2 zeigt die geschätzte Verteilung auf die Regionen. Diese Verteilung ist vorläufig und von Zweckbindung durch Geber sowie vom Amt und von Mitgliedsgruppen festgestellten Finanzierungslücken abhängig. Afrika hat für das Amt weiterhin hohe Priorität, und schätzungsweise 30 Prozent der HZK-Mittel werden unmittelbar für die technische Zusammenarbeit in der Region aufgewendet. Etwa 20 Prozent der HZK-Mittel werden für globale Prioritäten verwendet, insbesondere zur Entwicklung von Instrumenten, die für den Einsatz in unterschiedlichen Ländern und Regionen angepasst werden können.

51. Durch flexiblere Zweckbindung, bessere Prognostizierbarkeit, ausgewogenere operative Aktivitäten mit Investitionen in Wissen, Instrumente und technische Unterstützung sowie die weitere Straffung der internen Verfahren werden mehr Effizienz und Wirksamkeit erreicht.

Abbildung 2. Geschätzte Verteilung der HZK-Mittel nach Regionen



Sondermittel

52. In den letzten sieben Jahren haben sich die Sondermittel in US-Dollar nominal fast verdoppelt. Die Bewilligungen beliefen sich 2008 auf 300 Millionen US-Dollar gegenüber 240 Millionen US-Dollar 2007. Wie in Übersicht 4 gezeigt, werden die Ausgaben in der Zweijahresperiode 2010-11 mit 425 Millionen US-Dollar veranschlagt, im Vergleich zu 350 Millionen US-Dollar in der Zweijahresperiode 2008-09. Auf die rasche Zunahme der Bewilligungen müssen aktives Management und ein höherer Durchführungsgrad folgen.

53. Wenngleich die Beschränkungen des ordentlichen Haushalts die vollständige Durchführung dieser Mittel beeinträchtigen, hat die Strategie, die Ausgaben zu steigern und die Effizienz sowie die Wirksamkeit der von der IAO geleisteten Unterstützung zu verbessern, höchste Priorität. Das Ziel ist, durch die Festlegung von jährlichen Zielvorgaben für die Ausgaben maximale Synergien zwischen allen Mittelarten, bessere Planung und vollständige Rechenschaftslegung über alle Finanzierungsquellen zu gewährleisten. Ein zentrales Helpdesk für technische Zusammenarbeit wird eingerichtet, das systematische Überwachung, wirksamere administrative Unterstützung

und Orientierungshilfe, frühere Reaktion auf Probleme und effizientere Bearbeitung von Personalfragen bietet. Die Verfügbarkeit von IRIS in den Außenämtern wird in einem verbesserten Zugang zu Daten über die finanzielle Leistungsfähigkeit und besserer Durchführungsüberwachung resultieren.

54. Die IAO richtet ihre Praxis an Trends zur Entwicklungsfinanzierung und zur Wirksamkeit von Entwicklungshilfe im Bereich der internationalen Entwicklungszusammenarbeit sowie an den Prinzipien aus, die sich aus der Erklärung von Paris und der Agenda von Accra sowie der Reform der Vereinten Nationen ergeben. Die IAO wird weiterhin die einzigartige Bedeutung der Schaffung von Kapazität für die Sozialpartner als ein Mittel zur Förderung der nationalen Eigenverantwortung hervorheben.

55. Diese Themen werden in der Strategie für die Ressourcenmobilisierung für 2010-15 weiterentwickelt, die dem Verwaltungsrat im November 2009 vorgelegt wird. In Übereinstimmung mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit sollte die Entwicklungshilfe der Geber an den IAO-Prioritäten ausgerichtet werden. Sie sollte durch Partnerschaftsvereinbarungen mit mehrjähriger Laufzeit besser kalkulierbar sein und leicht den Bereichen mit dem größten Bedarf zugewiesen werden können. Die Berichterstattungspflichten sollten mit denen der Organisation in Einklang gebracht werden.

Integrierte Ergebnishaushalte

56. Die nachstehende Übersicht 5 enthält die 17 Ergebnisse, die die Grundlage für Programm und Haushalt 2010-11 bilden. Darin sind die veranschlagten Gesamtmittel ausgewiesen, die zu jedem Ergebnis beitragen würden. Diese Mittel bestehen aus Mitteln des ordentlichen Haushalts und Sondermitteln. Weil die Mittel des Haushalts-Zusatzkontos (HZK) flexibler als oben beschrieben eingesetzt werden müssten, werden die dafür veranschlagten Mittel auf der kumulierten Ebene angegeben.

Übersicht 4. Verteilung der veranschlagten Sondermittelausgaben nach Region und strategischem Ziel für 2010-11

Veranschlagte Sondermittelausgaben 2010-11 (in konstanten US-\$ von 2008-09)	
Afrika	
Beschäftigung	52.800.000
Sozialschutz	12.500.000
Sozialdialog	7.500.000
Normen und grundlegende Prinzipien bei der Arbeit	47.900.000
Ergebnis bezüglich der generellen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit	2.500.000
	123.200.000

Veranschlagte Sondermittelausgaben 2010-11 (in konstanten US-\$ von 2008-09)	
Lateinamerika und die Karibik	
Beschäftigung	20.400.000
Sozialschutz	3.300.000
Sozialdialog	10.800.000
Normen und grundlegende Prinzipien bei der Arbeit	28.900.000
Ergebnis bezüglich der generellen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit	500.000
	63.900.000
Arabische Staaten	
Beschäftigung	8.700.000
Sozialschutz	300.000
Sozialdialog	900.000
Normen und grundlegende Prinzipien bei der Arbeit	4.600.000
Ergebnis bezüglich der generellen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit	500.000
	15.000.000
Asien und der Pazifische Raum	
Beschäftigung	60.000.000
Sozialschutz	9.700.000
Sozialdialog	8.400.000
Normen und grundlegende Prinzipien bei der Arbeit	44.000.000
Ergebnis bezüglich der generellen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit	500.000
	122.600.000
Europa und Zentralasien	
Beschäftigung	4.200.000
Sozialschutz	5.500.000
Sozialdialog	3.400.000
Normen und grundlegende Prinzipien bei der Arbeit	9.700.000
Ergebnis bezüglich der generellen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit	500.000
	23.300.000
Global	
Beschäftigung	18.800.000
Sozialschutz	20.800.000
Sozialdialog	13.900.000
Normen und grundlegende Prinzipien bei der Arbeit	23.000.000
Ergebnis bezüglich der generellen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit	500.000
	77.000.000
INSGESAMT	425.000.000

Durchführungskapazität

57. Die Stärkung der Kapazität des Amtes, wie in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit gefordert, auf den Bedarf von Mitgliedern zu reagieren, impliziert wichtige Veränderungen sowohl der analytischen als auch der operativen Kapazität. Sie erfordert auch einen grundlegenden Wandel der Arbeitsweisen, die das Amt anwendet, um Ergebnisse bezüglich der grundlegenden Prioritäten der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu erzielen.

Gestärkte analytische und operative Kapazität

58. Die Erklärung über soziale Gerechtigkeit verpflichtet die Organisation, als elementare Maßnahme zur besseren Erbringung von Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen die Forschung sowie die Sammlung und Verbreitung von Informationen zu stärken. Die Programmvorschläge stellen diese Dimension ganz besonders in den Vordergrund.

59. Die Schaffung und die Weitergabe von Wissen sind zentrale Komponenten aller Ergebnisstrategien. Im Statistikbereich sind die Prioritäten die Stärkung der Kapazität für die Sammlung und Analyse von Daten in Mitgliedstaaten sowie die Ausweitung der Rolle der IAO als wichtigste Sammelstelle für Arbeitsstatistiken. Landesprofile für menschenwürdige Arbeit, in denen Daten und Beschreibungen der rechtlichen Rahmenbedingungen für die zehn Dimensionen menschenwürdiger Arbeit zusammengestellt werden, werden ein wichtiges Instrument darstellen.

60. Die Forschung wird auf die Stärkung der Wissensgrundlagen der IAO zu den Synergien und Wechselwirkungen zwischen den vier strategischen Zielen sowie ihren Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung ausgerichtet sein. Um Mitgliedsgruppen zu helfen, Ziele in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu erreichen, werden detaillierte Landesstudien unter Berücksichtigung nationaler Situationen und Umstände Belege für wirksame grundsatzpolitische Maßnahmenpakete sammeln. Richtungsweisende Veröffentlichungen

werden Informationen über Trends in Arbeitsmärkten sowie Analysen von grundsatzpolitischen Maßnahmen sowie zur Wirksamkeit beim Erreichen von Zielen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit enthalten. Um das notwendige Wissen für fundierte grundsatzpolitische Beratung und Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen hervorzubringen, werden neue Forschungen zum Beitrag von menschenwürdiger Arbeit zur grünen Agenda und zum sozioökonomischen Sockel durchgeführt.

61. Initiativen zur Weitergabe von Wissen werden eine wichtige Grundlage für den Aufbau des globalen Wissensnetzwerks der IAO bilden. Gleiches gilt für die Vergrößerung der Reichweite in Bezug auf Mitgliedsgruppen, Partnerinstitutionen und die breite Öffentlichkeit. Wissensplattformen einschließlich derjenigen, die spezialisierte Netzwerke miteinander verbinden sowie den Austausch von Erfahrungen und die Kooperation zwischen Ländern fördern, werden ein wichtiger Bestandteil der Zusammenarbeit der IAO mit dem VN-System und anderen Partnerinstitutionen sein. Sie werden auch ein wichtiges Instrument zur Förderung der Ziele der IAO und zur Einflussnahme auf die Tätigkeiten anderer Partner und Akteure sein.

62. Die ergebnisorientierte Wissensstrategie für 2010-15 wird dem Verwaltungsrat im November 2009 vorgelegt. Die Erörterung wird detailliertere Leitlinien für die Arbeit des Amtes in der Zweijahresperiode 2010-11 liefern.

63. Die Stärkung der Kapazität der IAO zur Deckung des Bedarfs von Mitgliedsgruppen, wo und wann dieser entsteht, wird auch von einer effizienten und wirksamen Außendienststruktur abhängen. In der Zweijahresperiode 2008-09 hat das Amt bereits mit der Suche nach Möglichkeiten zur weiteren Straffung seiner Aktivitäten und zur Verbesserung der Leistungserbringung in Ländern begonnen, insbesondere im Kontext des Ansatzes zu „Einheit in der Aktion“ und der neuen Entwicklungshilfe-Architektur. Unter Berücksichtigung spezifischer Kontexte und regionaler Situationen einschließlich eines sich abzeichnenden Entwicklungs- und Regelrahmens der Vereinten Nationen werden Schritte in der Zweijahresperiode 2010-11 der weiteren Anpassung der Strukturen und der Funktionsweise des Amtes dienen.

Übersicht 5: Strategischer Rahmen und vorgeschlagene Gesamtmittel für 2010–11

(in Millionen US-\$)	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2010-11 ¹	Veranschlagte Sondermittel- ausgaben 2010-11	Veranschlagte HZK-Mittel 2010-11
Strategisches Ziel: Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, eine menschenwürdige Beschäftigung zu finden und ein angemessenes Einkommen zu erzielen			30,0
1. Inklusives beschäftigungsintensives Wachstum: Durch inklusives beschäftigungsintensives Wirtschaftswachstum haben mehr Frauen und Männer Zugang zu produktiver und menschenwürdiger Beschäftigung	63,4	80,3	
2. Qualifizierung: Qualifizierungsmaßnahmen verbessern die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Inklusivität des Wachstums	38,3	37,0	
3. Nachhaltige Unternehmen: Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze	39,6	47,6	
Strategisches Ziel: Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des Sozialschutzes für alle			17,0
4. Soziale Sicherheit: Mehr Menschen haben Zugang zu besser gesteuerten und geschlechtergerechteren Leistungen der Sozialen Sicherheit	33,2	12,6	
5. Arbeitsbedingungen: Frauen und Männer haben verbesserte Arbeitsbedingungen mit mehr Chancengerechtigkeit	14,9	3,1	
6. Arbeitsschutz: Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von verbessertem Arbeitsschutz	31,3	3,1	
7. Arbeitsmigration: Mehr Arbeitsmigranten sind geschützt und haben Zugang zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit	9,6	7,7	
8. HIV/Aids: Die Arbeitswelt reagiert effektiv auf die HIV/Aids-Epidemie	4,3	25,6	
Strategisches Ziel: Stärkung der Dreigliedrigkeit und des Sozialdialogs			22,0
9. Arbeitgeberverbände: Arbeitgeber verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände	28,9	4,0	
10. Arbeitnehmerverbände: Arbeitnehmer verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände	43,9	5,2	
11. Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht: Arbeitsverwaltungen wenden aktuelle Arbeitsgesetze an und erbringen wirksame Dienstleistungen	17,8	14,6	
12. Sozialdialog und Arbeitsbeziehungen: Dreigliedrigkeit und eine stärkere Arbeitsmarktsteuerung tragen zu einem effektiven Sozialdialog und tragfähigen Arbeitsbeziehungen bei	18,9	17,2	
13. Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren: Ein sektorspezifischer Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit wird angewendet	22,4	3,9	
Strategisches Ziel: Förderung und Verwirklichung von Normen sowie grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit			17,0
14. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen: Die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sind allgemein bekannt und werden verbreitet in Anspruch genommen	13,4	28,0	
15. Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung bei der Arbeit: Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung bei der Arbeit werden nach und nach beseitigt	24,1	123,7	
16. Internationale Arbeitsnormen: Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet	53,9	6,4	

(in Millionen US-\$)	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2010-11 ¹	Veranschlagte Sondermittel- ausgaben 2010-11	Veranschlagte HZK-Mittel 2010-11
Politikkohärenz			
17. Allgemeine Berücksichtigung menschenwürdigen Arbeit: Mitgliedstaaten stellen einen integrierten Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit in den Mittelpunkt ihrer Wirtschafts- und Sozialpolitik, der von wichtigen VN- Organisationen und anderen multilateralen Organisationen unterstützt wird	21,2	5,0	4,0
TOTAL	479,1	425,0	90,0

¹ Der strategische Gesamthaushalt für die vier strategischen Ziele leitet sich aus den 17 Ergebnissen ab. Der strategische Haushalt für jedes strategische Ziel in Übersicht 1 der Zusammenfassung ergibt sich aus der Verteilung des strategischen Haushalts für das Ergebnis bezüglich der allgemeinen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit auf die vier strategischen Ziele.

64. Der Verwaltungsrat erörterte im März 2008 erstmals die Überprüfung der IAO-Außendienststruktur und wird ein detailliertes Dokument zu diesem Thema auf seiner aktuellen Tagung prüfen. Vorbehaltlich der Entscheidung des Verwaltungsrats bildet der vorgeschlagene Ansatz eine Reaktion auf die Aufforderung an das Amt in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit, neuerliche Anstrengungen zur Schaffung und Aufrechterhaltung der grundsatzpolitischen und operativen Kapazität zu unternehmen.

65. Eine vereinfachte zweistufige Struktur in den Regionen, bestehend aus Länderbüros, die Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen in einem oder mehr Ländern erbringen und unmittelbar dem Regionalbüro in jeder Region unterstellt sind, sollte in einer gestraffteren institutionellen Organisationsform, mehr Klarheit über die Verteilung von Rollen und Zuständigkeiten zwischen und unterschiedlichen Kompetenzebenen sowie effizienterem und wirksamerem Ressourceneinsatz resultieren.

66. Die Neuordnung von Fachspezialisten zu den vier strategischen Zielen in einer kleineren Zahl von größeren Fachunterstützungsteams für menschenwürdige Arbeit soll der Stärkung der Kapazität für die termingerechte und integrierte Erbringung von Fachunterstützungsdienstleistungen für Mitgliedsgruppen dienen. Wo dies möglich ist, sollten die Fachunterstützungsteams für menschenwürdige Arbeit an den Standorten regionaler Zentren für technische Hilfe der Vereinten Nationen stationiert werden. Dies würde größere Synergien und eine engere Zusammenarbeit mit VN-Landesteams ermöglichen.

67. Maßnahmen wie die Ausweitung des Systems nationaler Koordinatoren in denjenigen Ländern, in den die IAO nicht über ein Außenamt verfügt, sind eine Reaktion auf die Notwendigkeit einer stärkeren IAO-Präsenz in Ländern, in denen Programme der technischen Zusammenarbeit diese erfordern. Dieser Vorschlag steht mit den Prinzipien der VN-Reform und dem VN-System der residierenden Koordinatoren in Einklang.

68. Die weitere Dezentralisierung der technischen Zusammenarbeit soll zur Stärkung und Straffung der Aktivitäten der technischen Zusammenarbeit beitragen, auch durch die optimale Ausnutzung neuer Chancen, die die Verfügbarkeit von IRIS in den Außenämtern eröffnet.

69. Aus der Managementperspektive würde die stärkere Rolle der Regionaldirektoren innerhalb des Leitenden Management-Teams dazu beitragen, sie besser in die grundsatzpolitischen Diskussionen und Entscheidungen des Amtes einzubinden und zu integrieren.

70. Die Aussprache im Verwaltungsrat auf seiner aktuellen Tagung wird Leitlinien für die Arbeit des Amtes in der Zweijahresperiode 2010-11 innerhalb des Ressourcenrahmens liefern, der durch Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode vorgegeben wird.

Neue Arbeitsmethoden

71. Der Thematik der Kapazität der IAO liegt die Frage zugrunde, wie das Amt seine Arbeitsmethoden verbessern kann, um die Aufgabe der Verbesserung der Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen besser bewältigen zu können. Die Erklärung über soziale Gerechtigkeit verweist auf die Notwendigkeit von „Kohärenz, Koordination und Zusammenarbeit innerhalb des Internationalen Arbeitsamtes im Hinblick auf seine effiziente Führung“. Sie bezieht sich auch darauf, dass die vier strategischen Ziele „unteilbar sind, zusammenhängen und sich gegenseitig stützen“, was offensichtliche Auswirkungen auf die Arbeitsmethoden hat.

72. Die in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit angesprochene Veränderung der Arbeitsmethoden erfordert eine auf Ergebnisse statt an Verwaltungsstrukturen ausgerichtete Arbeitskultur und die Zusammenarbeit über die gesamte Hierarchiestruktur. Eine neue Arbeitskultur setzt Veränderungen der Einstellungen, Gewohnheiten und Verfahren im gesamten Amt voraus.

73. Im Rahmen des laufenden Prozesses der Einführung des ergebnisorientierten Managements hat das Amt bereits in neue Arbeitsmethoden investiert. Ergebnisorientierte Planung, Haushaltserstellung, Berichterstattung und Evaluierung tragen substantiell zu Zusammenarbeit und Kohärenz bei. Instrumente wie Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit ermöglichen Mitgliedsgruppen die Festlegung von Prioritäten, die ihrem Bedarf entsprechen, statt sie mit vorgegebenen Projekten auf der Grundlage bürokratischer Kriterien zu konfrontieren.

74. Erfolgreiche Anwendungen des ergebnisorientierten Managements haben die Veränderung der Arbeitsmethoden eingeleitet und die Zusammenarbeit verbessert. Bei der Realisierung gemeinsamer unmittelbarer Ergebnisse in der Zweijahresperiode 2008-08 wurden bereits Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitsweisen eingeführt, die umfassender im gesamten Amt zur Anwendung kommen sollen. Amtsinterne Vernetzung und Partnerschaften mit internationalen Netzwerken werden wesentlich stärker als heute zur normalen Arbeitsweise werden.

75. Weitere Fortschritte in der Zweijahresperiode 2010-11 werden zu einem hohen Grad auf Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung von Teamarbeit beruhen. Um die 17 Ergebnisse zu erreichen, sind integrierte Strategien auf der Grundlage der Bündelung von Fachwissen und Ressourcen aus allen Fachsektoren und Regionen erforderlich, ebenso innovative Methoden des ergebnisorientierten Managements. Die Führung sektorübergreifender Teams für jedes Ziel wird auf einem flexibleren Einsatz von Mitteln und Personal beruhen. Dies wird durch einen separaten Arbeitsplan für jedes Ziel unterstützt, aus dem die Personal- und Mittelzusagen aus Sektoren und Regionen hervorgehen. Der Arbeitsplan ist ein zentrales Element einer integrierten Strategie für das Erreichen der im Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmen beschriebenen Ergebnisse zugunsten menschenwürdiger Arbeit.

76. Die Mittel für die Personalentwicklung, die auf 2 Prozent der Gesamtpersonalkosten im ordentlichen Haushalt festgelegt wurden, werden in die als prioritär eingestufte Vermittlung von Qualifikationen für den Aufbau und die Führung von Teams fließen. Schätzungsweise werden unter enger Beteiligung des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO in Turin etwa 2 Millionen US-Dollar an Personalentwicklungsmitteln zur

unmittelbaren Unterstützung neuer Arbeitsmethoden verwendet werden.

77. Die weiter oben erörterten Initiativen zur Weitergabe von Wissen und Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität werden ebenfalls zu diesen neuen Arbeitsmethoden beitragen. Beim neuen Leistungsmanagementsystem wird u.a. besonderes Augenmerk auf Teamarbeitsfähigkeiten und Kooperation gelegt.

78. Die administrativen Arbeitsmethoden werden sich ebenfalls ändern. Die Überprüfung der Abläufe in der Verwaltung wird Möglichkeiten für Straffung und Effizienz aufzeigen. Neue Strukturen werden untersucht. Dazu zählen beispielsweise die Einrichtung so genannter Shared Service Centers (SSC) in Verbindung mit der IRIS-Einführung in den Außenämtern und die Verlagerung einiger Verwaltungsprozesse von der Zentrale in die Regionen.

79. Ergebnisorientierte Managementunterstützung wird weiterhin Verbesserungen der Arbeitsmethoden vorantreiben. Ergebnisorientierte Techniken der Haushaltserstellung werden Anreize für Kooperation geben. In der Durchführungsberichterstattung wird zunehmend die Gesamtwirkung der Arbeit der IAO herausgestellt, vor allem in Ländern. Managementinformationssysteme auf der Grundlage von IRIS werden die Transparenz und die Rechenschaftslegung verbessern.

* * *

80. Die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2010-11 bilden das erste von drei aufeinanderfolgenden Programm- und Haushaltsdokumenten, die umfassend am strategischen Rahmen des Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmens (2010-15) ausgerichtet sind. In Übereinstimmung mit den Schwerpunkten der Erklärung über soziale Gerechtigkeit sind sie stärker auf Bereiche hoher Priorität konzentriert, die auf den Bedarf von Mitgliedsgruppen in Ländern, Regionen und global reagieren. Sie beschreiben messbare Resultate anhand von sorgfältig ausgearbeiteten und strengeren Ergebnissen sowie Indikatoren und stützen sich im Hinblick auf ihre erfolgreiche Durchführung auf die breite Kooperation im gesamten Amt und ein gestärktes Management. Sie stellen ein grundlegendes Instrument der Verwaltungsführung dar, das der Organisation helfen wird, wirklichkeitsnahe und am Bedarf ihrer Mitgliedsgruppen ausgerichtete Dienstleistungen wirksam und effizient zu erbringen.

Regionale Prioritäten

Afrika

81. Damit Afrika sein Potenzial auf dem Gebiet der menschenwürdigen Arbeit ausschöpfen kann, besteht die vorrangige Aufgabe darin, die Chancen des Arbeitsmarkts für die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen für Frauen und Männer zu nutzen. Schwerpunktbereiche werden ländliche Beschäftigung, informelle Wirtschaft, Jugendbeschäftigung und Bekämpfung der Kinderarbeit, Gleichstellung von Männern und Frauen, Sozialschutz, sozialer Dialog und Rechte bei der Arbeit sein.

Förderung der ländlichen Beschäftigung

82. Rund 66 Prozent der Afrikaner leben und arbeiten im ländlichen Raum. Die meisten Arbeitskräfte in der landwirtschaftlichen Subsistenzwirtschaft sind Frauen. Etwa 70 Prozent der Jugendlichen leben im ländlichen Raum; von den in das Erwerbsleben eintretenden Jugendlichen arbeiten rund 50 Prozent in der Landwirtschaft. Die Förderung der ländlichen Beschäftigung ist daher unerlässlich, um menschenwürdige Arbeit für alle zu verwirklichen. Sie ist auch von zentraler Bedeutung für die Erreichung der Millenniums-Entwicklungsziele und für ein stärkeres Wachstum des Bruttoinlandsprodukts, vor allem angesichts des weltweiten Anstiegs der Nahrungsmittelpreise und der Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise in Afrika. Die Entschliessung der Internationalen Arbeitskonferenz von 2008 über die Förderung der ländlichen Beschäftigung fordert, dass ländliche Beschäftigungsstrategien Teil der auf die Beseitigung der Armut gerichteten nationalen Beschäftigungsstrategien sein sollten. Die Unterstützung des Amtes wird sich auf die Erhöhung der Produktivität, die Förderung nachhaltiger Unternehmen, die Ausweitung des Geltungsbereichs der Rechte bei der Arbeit, Sozialschutz und sozialen Dialog konzentrieren.

Aufwertung der informellen Wirtschaft

83. In einigen afrikanischen Ländern erreicht der Anteil der in der informellen Wirtschaft tätigen Erwerbsbevölkerung 90 Prozent. Diese Arbeitskräfte beziehen ein sehr niedriges oder stark schwankendes Einkommen, das häufig unter der nationalen Armutsschwelle liegt, und sie arbeiten unter prekären Bedingungen. Eine Abschwächung des weltweiten Wirtschaftswachstums kann zu einem Rückgang der Exporte und zu sinkenden

Einkommen in der informellen Wirtschaft und den ländlichen Gebieten führen. Das Amt wird seiner Unterstützung für die Mitgliedstaaten die Entschliessungen der Internationalen Arbeitskonferenz über menschenwürdige Arbeit und die informelle Wirtschaft (2002) und die Förderung nachhaltiger Unternehmen (2007) und die Empfehlung (Nr. 198) über das Arbeitsverhältnis, 2006, zugrunde legen. Das Amt wird einen integrierten Ansatz verfolgen, der die Aufwertung von Unternehmen, die Verbesserung beruflicher Qualifikationen, die Ausweitung des Sozialschutzes, die Verbesserung der Einhaltung von Arbeitsgesetzen und Sicherheitsvorschriften sowie die Organisierung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber umfasst.

Unterstützung der Jugendbeschäftigung und Verringerung der Kinderarbeit

84. In den afrikanischen Ländern südlich der Sahara sind rund 60 Prozent aller Arbeitslosen junge Frauen und Männer. Das Amt wird die Umsetzung der Entschliessung der Internationalen Arbeitskonferenz 2005 über die Jugendbeschäftigung unterstützen durch die Ausarbeitung gezielter Politiken und Programme für gleichstellungsorientierte Schulungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Unternehmertum und Unternehmensentwicklung, Genossenschaftsentwicklung, öffentlich/private beschäftigungsintensive Investitionsprogramme und Zugang zu sozialer Kapitalvermittlung. Das Amt wird auch verbesserte Arbeitsmarktinformationssysteme fördern, um die Ausarbeitung bedarfsgerechter Politiken und Programme für Jugendbeschäftigung, unter besonderer Berücksichtigung von Frauen, Jugendlichen mit Behinderungen und Exkombattanten/Rückkehrern, zu erleichtern. Die Entschliessung der Internationalen Arbeitskonferenz 2004 über eine faire Behandlung von Wanderarbeitnehmern in der globalen Wirtschaft bietet eine Orientierungshilfe für die Behebung der Probleme junger Migranten, die unter den neuen Migranten die Mehrheit bilden.

85. Rund 50 Millionen afrikanische Kinder sind erwerbstätig. Die Entschlossenheit der Region, die Kinderarbeit zu beseitigen, zeigt sich an der hohen Ratifikationsrate der diesbezüglichen Übereinkommen. Nachdem sich der Verwaltungsrat dafür ausgesprochen hat, die Beseitigung der Kinderarbeit in den afrikanischen Ländern südlich der Sahara zu einem besonderen Schwerpunkt zu machen, wird das Amt die Durchführung nationaler Aktionspläne unterstützen, die sich gezielt gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit

richten. Da Bildung und Ausbildung mit Kinderarbeit und Jugendbeschäftigung verknüpft sind, wird das Amt Programme unterstützen, deren Ziel es ist, Kinder aus der Arbeit herauszuholen und die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen zu verbessern.

Förderung der Gleichstellung der Geschlechter

86. Weniger als fünf Prozent der Beschäftigten in der formellen Wirtschaft sind Frauen. Aufgrund von Diskriminierung und geringeren Beschäftigungschancen arbeiten Frauen in der Regel in der informellen Wirtschaft, wo sie im Durchschnitt 33 bis 50 Prozent weniger verdienen als im formellen Sektor. Grundlage der Unterstützung wird die IAO-Strategie zur Förderung der wirtschaftlichen Selbständigkeit von Frauen sein, die darauf gerichtet ist, die Risikoanfälligkeit der von Frauen gegründeten Unternehmen zu verringern, indem Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, Sozialschutz, Organisierung, Vertretung und Mitsprache sowie der Zugang zu geeigneten Finanzdiensten verbessert und jegliche geschlechtsbedingte Diskriminierung bekämpft werden. So wird gegen die der Anfälligkeit zugrunde liegenden Ursachen und nicht nur gegen Symptome vorgegangen. Das Amt wird die Mitgliedsgruppen bei der Ausarbeitung wirksamer Gleichstellungspolitiken und -programme unterstützen, die die Erwerbsquote anheben und das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen verringern sollen. Die Schlussfolgerungen der Aussprache über die Gleichstellung der Geschlechter auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2009 werden weitere Orientierungshilfen bieten.

Verbesserung des Sozialschutzes

87. Rund 10 Prozent der Erwerbsbevölkerung Afrikas werden von gesetzlichen Systemen der Sozialen Sicherheit erfasst, überwiegend in Form von Altersrenten. Für die Modernisierung traditioneller Sozialschutzsysteme und die Verfolgung geeigneter Strategien für Soziale Sicherheit, die ein grundlegendes Paket der Sozialen Sicherheit entweder einführen oder erweitern, wird Unterstützung bereitgestellt. Da Afrika am stärksten von HIV/Aids betroffen ist, werden auf der Grundlage der Schlussfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz 2009 Programme ausgearbeitet werden, um die Pandemie in den ländlichen Gebieten und in der informellen Wirtschaft zu bekämpfen. Dies wird die laufenden Programme gegen HIV/Aids im formellen Sektor ergänzen.

Ausweitung des sozialen Dialogs und einer an Rechten orientierten Vorgehensweise und Schaffung entsprechender Kapazität

88. Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO benötigen mehr Kapazität, um sich wirksam an den Prozessen der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit zu beteiligen und sich zusammen mit anderen VN-Organisationen und sonstigen Partnern darum zu bemühen, die oben beschriebenen Schwerpunktbereiche in die Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAFs) und andere nationale und regionale Entwicklungsrahmen zu integrieren. Unter Zugrundelegung der Erklärung der IAO von 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (Erklärung über soziale Gerechtigkeit) und der Agenda für menschenwürdige Arbeit für Afrika (2007-15) wird den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen Unterstützung gewährt mit dem Ziel, die Konzeption und Durchführung integrierter Entwicklungsrahmenpläne (einschließlich kohärenter Makro- und Sektorpolitiken), die in den Grundsätzen grundlegender Rechte bei der Arbeit und einer wirksamen Dreigliedrigkeit verankert sind, zu fördern.

89. Die Kapazität der nationalen und subregionalen Institutionen für den sozialen Dialog wird gestärkt. Auch die schnellere Ratifizierung und Durchführung der Arbeitsnormen, insbesondere der grundlegenden Übereinkommen, wird unterstützt.

Stärkung strategischer Partnerschaften für menschenwürdige Arbeit

90. Die zur Verwirklichung der oben genannten Ergebnisse notwendige Politikkohärenz setzt voraus, dass der menschenwürdigen Arbeit in den regionalen Entwicklungsrahmen und den nationalen makroökonomischen Politiken ein hoher Stellenwert eingeräumt wird. Die IAO wird daher ihre strategischen Partnerschaften mit der Afrikanischen Union, der Wirtschaftskommission für Afrika, der Afrikanischen Entwicklungsbank, den Regionalen Wirtschaftskommissionen, der Weltbank, dem Internationalen Währungsfonds, dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen, den Parlamenten sowie anderen VN-Organisationen und Entwicklungspartnern verstärken.

91. Innerhalb des Reformprozesses der Vereinten Nationen werden die in den Pilotländern des Programms „Einheit in der Aktion“ gewonnenen Erkenntnisse die systematische Integration des Konzepts der menschenwürdigen Arbeit in die Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen erleichtern. Dies wird sicherstellen, dass menschenwürdige Arbeit zu einem zentralen Entwicklungsziel wird, vor allem in den Ländern, die während der Zweijahresperiode solche Programmrahmen aufstellen werden.

Amerika

92. Die Region verzeichnete während des vergangenen Jahres ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum. Trotz einer positiven Arbeitsmarktbilanz war die Schaffung von Arbeitsplätzen jedoch enttäuschend, die Fortschritte bei der Einkommensverteilung waren ungleich und schleppend. Darüber hinaus lässt die Qualität der Arbeitsplätze immer noch viel zu wünschen übrig; die wichtigsten nach Geschlecht, Alter und ethnischer Herkunft aufgeschlüsselten Indikatoren machen erhebliche Mängel deutlich. Infolgedessen sieht sich die Region nach wie vor Defiziten im Bereich der menschenwürdigen Arbeit gegenüber.

93. Die gegenwärtige Finanz- und Wirtschaftskrise hat sich auf alle Länder in der Region ausgewirkt. Ein geringeres Wirtschaftswachstum im Jahr 2009 wird zweifellos zu höherer Arbeitslosigkeit führen, die die armen und sozial ausgegrenzten Gruppen besonders hart treffen wird.

94. In diesem Umfeld wurden vier Prioritäten ermittelt. Sie stimmen Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit in der Region und mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit überein, und sie tragen den Beschlüssen des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz Rechnung.

Produktive Beschäftigung und Integration sozial- und wirtschaftspolitischer Maßnahmen zur Überwindung sozialer Ungleichheit

95. Wirtschaftswachstum ist unabdingbar für soziale Entwicklung und für menschenwürdige und produktive Arbeit. Die IAO wird auf die Maßnahmen Einfluss nehmen, die auf nationaler und regionaler Ebene zur Herbeiführung von Wachstum, Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit und zur Verringerung von Armut ergriffen werden. Die Unterstützung der Mitgliedsgruppen wird

durch die Bereitstellung von Instrumenten und die Schaffung von Kapazität erfolgen, um ihnen die Prüfung makroökonomischer Maßnahmen unter dem Kriterium ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Dies dürfte die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen stärken, sich für die am besten geeignete Mittelkombination und die wirksamste Abfolge der Politikreformen zu entscheiden. In diesem Kontext wird das Amt auch weiterhin Initiativen zur Korrektur von Arbeitsmarktverzerrungen unterstützen. Angestrebt werden die Integration sozioökonomischer Maßnahmen, die Stärkung von Genossenschaften und von Klein-, Klein- und mittleren Unternehmen, die Gleichstellung der Geschlechter, die Schaffung grüner Arbeitsplätze, die Stärkung der staatlichen Arbeitsvermittlungsdienste, die Integration der in der informellen Wirtschaft tätigen Arbeitskräfte in die formelle Wirtschaft und die Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der lokalen Wirtschaftsentwicklung und nachhaltiger Unternehmen.

Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit und Förderung der Jugendbeschäftigung

96. In der Erklärung über soziale Gerechtigkeit wird betont, dass grundlegende Rechte und internationale Arbeitsnormen für die Förderung menschenwürdiger Arbeit unverzichtbar sind. Kinderarbeit, insbesondere in ihren schlimmsten Formen, stellt eine große Herausforderung für die Region dar. In dieser Hinsicht werden junge Menschen eine vorrangige Zielgruppe für die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit bilden. Das Amt wird weiterhin Initiativen zur Beseitigung der Kinderarbeit unterstützen und dabei den Schwerpunkt auf ihre schlimmsten Formen legen, vor allem in den besonders schutzbedürftigen Bevölkerungsgruppen wie etwa Indigenen und Arbeitsmigranten.

97. Die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit werden Maßnahmen für Jugendbeschäftigung fördern, namentlich Berufsausbildungsprogramme, die auf der Vermittlung beruflicher Qualifikationen und unternehmerischer Fähigkeiten für kleine und mittlere Unternehmen und Genossenschaften basieren.

98. Die Erhebung und Verarbeitung statistischer Daten zu allen Bereichen des Arbeitsmarkts wird auch weiterhin als Orientierungshilfe für die Entscheidungsfindung der Mitgliedsgruppen und für das Vorgehen der IAO ein wichtiges Instrument sein.

Die Rolle des sozialen Dialogs bei der Durchführung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit in der Region

99. Der soziale Dialog spielt bei der Ausarbeitung arbeits- und beschäftigungspolitischer Maßnahmen eine Schlüsselrolle. Dabei ist die Zusammenarbeit der Regierungen sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände von größter Bedeutung, insbesondere während Wirtschaftskrisen, in denen sich der soziale Dialog als hervorragendes Instrument zur Herbeiführung eines politischen Konsenses erwiesen hat. Die Stärkung der Verbände der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die Modernisierung der Arbeitsverwaltungen, die Förderung der Dreigliedrigkeit als Instrument für Entwicklung und sozialen Zusammenhalt sowie gute Regierungsführung als Element der Festigung der Demokratie und der Verringerung von Armut werden weiter die grundlegenden Prioritäten der Region bilden. In diesem Zusammenhang wird besonderes Schwergewicht auf die Förderung guter Arbeitsbeziehungen und die Achtung der Grundsätze und Rechte der Vereinigungsfreiheit und der Kollektivverhandlungen gelegt werden, ein Faktor, der zu wirtschaftlichem und sozialem Fortschritt beiträgt. Die Stärkung der Arbeitsaufsicht wird dazu beitragen, sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Gleichzeitig wird die Konsolidierung der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit als operatives Instrument durch sozialen Dialog weiter gefördert werden.

Sozialschutz für alle

100. Die wichtigsten Defizite des Sozialschutzes in der Region betreffen den geringen Erfassungsgrad, das Spektrum der abgedeckten Risiken und die Qualität des Schutzes. Besonderes Augenmerk werden Maßnahmen zur Gewährleistung eines grundlegenden sozialen Schutzes für die am stärksten vernachlässigten Gruppen erhalten, namentlich Arbeitskräfte im informellen Sektor, Arbeitsmigranten, Frauen, Arbeitslose, Indigene sowie ausgegrenzte Bevölkerungsgruppen im Allgemeinen.

101. Das Amt wird den möglichen Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Sozialschutzsysteme Rechnung tragen und die von verschiedenen Ländern unternommenen Anstrengungen unterstützen, durch den Einsatz beitragsabhängiger und beitragsunabhängiger Systeme den bestmöglichen Schutz zu garantieren.

102. Die Länder der Region verzeichnen erhebliche Fortschritte auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und des Rückgangs arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen. Das Amt wird auch weiterhin Maßnahmen unterstützen, die zur Ver-

hütung solcher Unfälle und Erkrankungen beitragen können, vorrangig in den Sektoren mit den höchsten Risiken und zugunsten der besonders gefährdeten Kategorien von Arbeitnehmern.

Die Arabischen Staaten

103. Die Arabischen Staaten stehen trotz unterschiedlicher Merkmale vor gemeinsamen wirtschaftlichen, sozialen, politischen und demografischen Herausforderungen. Die Region umfasst ölreiche Volkswirtschaften, Transformationsländer, brüchige und von Konflikten betroffene Staaten sowie am wenigsten entwickelte Länder. Fast jedes Land in der Region leidet unter hoher Arbeitslosigkeit, von der hauptsächlich Jugendliche, Gebildete und Frauen betroffen sind. Zwar weist der regionale Arbeitsmarkt mit seinen komplexen Problemen strukturelle Ähnlichkeiten mit anderen Regionen auf, dennoch ist seine Dynamik einzigartig hinsichtlich des Ausmaßes, in dem hartnäckige Rigiditäten parallel zu der am schnellsten wachsenden Erwerbsbevölkerung der Welt weiterbestehen.

104. Grundlage der Prioritäten für 2010-11 ist ein fortlaufender und aktiver Politikdialog mit Regierungen und Sozialpartnern im Rahmen der Ausarbeitung der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit sowie Bemühungen um Veränderungen durch regionale Veranstaltungen über bestimmte Dimensionen der menschenwürdigen Arbeit. Damit soll den wachsenden sozioökonomischen Herausforderungen Rechnung getragen werden, mit denen die Region konfrontiert ist und die noch verschärft werden durch nationale Faktoren wie wirtschaftliche Wachstumstrends, rückläufige Lebensstandards und soziale Ungleichheiten im Gefolge der Finanz- und Wirtschaftskrise.

105. Die anspruchsvolle Aufgabe, die Agenda für menschenwürdige Arbeit in der gesamten Region voranzubringen, erfordert einen umfassenden Reformansatz, wenn auch die Prioritäten und die zeitliche Abfolge der Reformen von Land zu Land unterschiedlich sein werden. Ihr Erfolg wird vor allem von politischem Willen, innerstaatlichen Ressourcen, bisher erzielten Reformfortschritten und der Qualität der Institutionen abhängen. Die Notwendigkeit eines umfassenden Ansatzes vermindert keineswegs den Wert eines schrittweisen Vorgehens bei der Förderung von Reformagen-

106. Richtschnur für die regionale Arbeit sind die übergreifenden Themen der Agenda für menschenwürdige Arbeit und der Erklärung über soziale Gerechtigkeit. Dabei werden die wirtschafts- und finanzpolitischen Maßnahmen nach dem grundlegenden Ziel der Förderung sozialer Gerechtigkeit beurteilt. Das Programm wird produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige

Arbeit in den Mittelpunkt der Wirtschafts- und Sozialpolitik stellen. Die strategischen Partnerschaften mit nationalen, regionalen und internationalen Akteuren werden konsolidiert, um bei der Programmentwicklung einen stärker integrativen und partizipatorischen Ansatz sicherzustellen. Zur Stärkung der Fähigkeit der Region, weitere Finanzschocks zu überleben, wird außerdem mit Nachdruck ein integrierter Katalog grundsatzpolitischer Interventionen erarbeitet werden, die darauf gerichtet sind, mehr Beschäftigung zu schaffen, die Sozialschutzmechanismen zu stärken, eine solide sozioökonomische Politik zu etablieren, die auf sozialen Rechten und sozialem Dialog basiert, die Gleichstellung der Geschlechter und die Nicht-Diskriminierung zu fördern und menschliche Entwicklung und menschenwürdige Arbeit in den Brennpunkt zu stellen.

Unterstützung produktiver Beschäftigung und integrativer Arbeitsmarktpolitik

107. Um die Annahme des Übereinkommens (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, und die Ausarbeitung und Durchführung nationaler Beschäftigungsmaßnahmen zu fördern, werden technische Unterstützung und Beratungsdienste bereitgestellt. Die nationalen Kapazitäten zur Erhebung und Analyse von Daten für Politikentwicklung und zur Sicherstellung einer wirksamen Überwachung werden gestärkt. Das Amt wird die nationalen und regionalen Institutionen bei der Analyse der Arbeitsmarktdynamik unterstützen, indem sie Initiativen für Kapazitätsaufbau ergreift und regelmäßig regionale Berichte als Informationsgrundlage für makroökonomische Entscheidungen vorlegt. Aktive Arbeitsmarktprogramme, die sich gezielt an Jugendliche wenden, einschließlich Arbeitsvermittlungssystemen, werden auf verschiedenen Ebenen unterstützt und gestärkt. Es werden nationale und regionale Wissensnetzwerke geschaffen, um bewährte Verfahren auszu tauschen und Kapazitäten aufzubauen, die eine bessere Nachhaltigkeit der erbrachten Dienstleistungen sicherstellen.

108. Die bewährten Verfahrensweisen der IAO auf dem Gebiet der beruflichen Qualifizierung werden an den jeweiligen nationalen Kontext angepasst. Die Unterstützung wird sich auf die Ausarbeitung wirksamer fachlicher und beruflicher Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen und -systeme konzentrieren, die auf die Marktbedürfnisse eingehen. Dazu gehört auch die Unterstützung nationaler Anstrengungen, wirksame Systeme für berufliche Wiedereingliederung zu entwickeln, die ein besseres Eingehen auf die Bedürfnisse junger Frauen ermöglichen.

109. Es werden Programme zur Stärkung des Unternehmertums und der selbständigen Erwerbstätigkeit ausgearbeitet, die auf Bewertung

gen des wirtschaftlichen Umfelds beruhen. Dies wird ergänzt durch die Förderung der wirtschaftlichen Selbständigkeit von Frauen und Gleichstellungsbemühungen im Rahmen der lokalen Wirtschaftsentwicklung, sowie durch die Ausarbeitung von Lehrplänen für Existenzgründung und Unternehmensführung. Die fachliche Kapazität der Stellen und Institutionen, die Dienste und Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen anbieten, wird gestärkt, um die Bereitstellung bedarfsgerechter und kommerziell orientierter Unterstützungsdienste zu verbessern.

Ausweitung des sozialen Schutzes für gefährdete Arbeitnehmer

110. Das Amt wird technische Hilfe und Ausbildung anbieten, um die Ausweitung des Erfassungsbereichs des sozialen Schutzes zu unterstützen und die Verwaltungsführung in diesem Bereich zu verbessern. Die Erhebung über die Soziale Sicherheit wird als neues Instrument zur Unterstützung der Länder bei der Überwachung der Fortschritte und der Erreichung selbst gesteckter Ziele innerhalb der Region und darüber hinaus eingesetzt. Das Amt wird weiterhin Beratungsdienste mit dem Ziel anbieten, Erfassungslücken zu schließen und ein grundlegendes Paket der Sozialen Sicherheit einzuführen sowie die Planungs- und Durchführungskapazitäten der betreffenden Institutionen zu stärken. Interventionen werden dafür sorgen, dass die Soziale Sicherheit in den rechtlichen, wirtschaftlichen und haushaltspolitischen Rahmenbedingungen der einzelnen Länder umfassend berücksichtigt wird und dass die Vereinbarkeit mit sozialen, wirtschaftlichen und fiskalischen Reformen gegeben ist.

111. Die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit werden den Schwerpunkt auf den Schutz besonders gefährdeter Gruppen, die Bereitstellung grundsatzpolitischer Orientierungshilfe für die internationale Arbeitsmigration und die Stärkung der Kapazität der zuständigen Abteilungen in den Arbeitsministerien legen. Im Vordergrund der Überzeugungsarbeit und der Unterstützung für Reformen vor dem Gebiet der Arbeitsnormen stehen vor allem Themen wie menschenwürdige Arbeit, Lenkung der Arbeitsmigration, Schutz der Arbeitsmigranten, Förderung der Verbindungen zwischen Migration und Entwicklung sowie die Ausweitung der internationalen Zusammenarbeit durch eine an Rechten orientierte Vorgehensweise.

Verbesserung der Arbeitsmarktsteuerung und des sozialen Dialogs

112. Das Amt wird weiterhin technische Unterstützung für die Mitgliedstaaten bei der Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnor-

men leisten, insbesondere zur Behebung von Ratifizierungsdefiziten bei der Vereinigungsfreiheit, dem Vereinigungsrecht, dem Recht zu Kollektivverhandlungen und der Arbeitsverwaltung. Die Mechanismen für den sozialen Dialog werden gefördert durch die Einrichtung oder Neubelebung dreigliedriger Arbeitsausschüsse und die Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen, einen grund-satzpolitischen Dialog zu führen und Gesetzge-bungsmaßnahmen auf den Weg zu bringen. Durch fachliche Beratung der Regierungen werden die Übereinstimmung arbeitsrechtlicher Reformen mit internationalen Normen, funktions-fähigere und bedarfsgerechtere Arbeitsverwal-tungssysteme und die Förderung moderner Arbeitsaufsichtsmechanismen sichergestellt.

Unterstützung der wirtschaftlichen Erholung in von Krisen betroffenen Ländern

113. Bei der Planung von Unterstützungsmaß-nahmen für Krisenländer, mit Schwerpunkt auf besonders schutzbedürftige Gruppen, wird darauf geachtet, dass sie mit den UNDAFs überein-stimmen und für sie relevant sind. Die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen werden gestärkt, um die wirksame Beteiligung an lokalen Initiativen für sozioökonomische Entwicklung sicherzustellen. Nationale Maßnahmen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und zur Förderung von Qualifi-zierung werden in integrierten und flexiblen nation-alen Strategien zusammengefasst, die auf die Schaffung starker Arbeitsmarktinstitutionen und die Bereitstellung verlässlicher Arbeitsmarktinfor-mationen abzielen.

Asien und der Pazifik

114. In Übereinstimmung mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit werden die Landespro-gramme für menschenwürdige Arbeit die globale und integrierte Strategie der IAO für menschen-würdige Arbeit zum Ausdruck bringen und als Instrument für gezieltes Vorgehen, Partnerschaften und Unterstützung der Länder dienen. Zu den gemeinsamen Herausforderungen der Länder der Region gehören regionale Integration, grund-satzpolitische Maßnahmen zugunsten von Handel und Auslandsinvestitionen, fehlende Qualifika-tionen, Mangel an menschenwürdigen Arbeits-möglichkeiten, Auswirkungen des Klimawandels und Zustand der Umwelt, sowie die Kohärenz der Strategien für beschäftigungsintensives Wachs-tum und die Verringerung von Armut. Geleitet durch die weiter unten beschriebenen fünf regio-nalen Prioritäten der Asiatischen Dekade für menschenwürdige Arbeit und die Beschlüsse des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeits-konferenz, wird sich die technische Unterstützung

darauf konzentrieren, die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise und ihre erwarteten Auswirkun-gen auf die Realwirtschaft anzugehen, unter gezielter Ausrichtung auf die besonders betroffe-nen Sektoren oder Gruppen wie Arbeitsmigranten, Frauen und Jugendliche. Die im Rahmen der VN-Reform und der Initiativen „Einheitliche Landes-präsenz der Vereinten Nationen“ in Pakistan, Viet-nam und anderen Ländern gewonnenen Erfah-rungen werden als Orientierungshilfe für IAO/VN-Partnerschaften auf dem Gebiet der menschen-würdigen Arbeit, der technischen Zusammen-arbeit und der Strategien für Ressourcenmobi-lisierung dienen. Angesichts der Anfälligkeit Asiens für Naturkatastrophen und andere Krisen ist die Stärkung der Bereitschaft für schnelle Kris-enreaktionen und die Wiederherstellung von Lebensgrundlagen eine vorrangige Aufgabe. Die Anstrengungen zur Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen, mit Krisen umzugehen, müssen intensiviert werden. Das Asiatisch-pazifische Wis-sensnetzwerk für menschenwürdige Arbeit wird den Wissensaustausch zwischen den Mitglieds-gruppen erleichtern. Während der gesamten Zweijahresperiode wird der Schwerpunkt auf der Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen und auf dem sozialen Dialog liegen.

Mehr Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsplätze

115. Produktivitätssteigerungen können zu Arbeitsplatzverlagerungen führen und Einkom-mensunterschiede vergrößern, sie können jedoch auch Wohlstand und Arbeitsplätze schaffen. Klimawandel und Umweltbelastungen führen einerseits zu tiefgreifenden Veränderungspro-zessen bei der Produktion, den Konsumgewohn-heiten und auf dem Arbeitsmarkt, aber anderer-seits können sie auch die technologische Erneue-rung und grüne Arbeitsplätze fördern. Daher bedarf es abgestimmter Bemühungen um kohä-rente Strategien, die zu nachhaltiger Beschäfti-gung führen und dabei die schnell wachsenden Industriezweige mit der informellen Wirtschaft und der Landwirtschaft verknüpfen und eine nach-haltige Unternehmensentwicklung unterstützen. Die Mitgliedsgruppen werden durch die Bereitstel-lung von Forschungsergebnissen und Informatio-nen über gewonnene Erkenntnisse und gute Ver-fahrensweisen bei der Förderung grüner Arbeits-plätze und nachhaltiger Beschäftigung unterstützt. Fortschrittliche betriebliche Praktiken, die die Einhaltung von Arbeitsnormen, Arbeitsschutz und faire Löhne gewährleisten, werden gefördert. Besondere Aufmerksamkeit werden Qualifizie-rungsmaßnahmen und -systeme erhalten, die Arbeitnehmer, einschließlich Menschen mit Behin-derungen, in die Lage versetzen sollen, unter veränderten Arbeitsmarktbedingungen produktive Arbeitsplätze zu finden. Die Erhebung geschlechts-

differenzierter statistischer Daten und ihre Analyse bleibt weiterhin ein unverzichtbares Instrument zur Überwachung der Fortschritte bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit.

Bessere Verwaltungsführung im Bereich des Arbeitsmarkts

116. Der Ausgleich zwischen der notwendigen Arbeitsplatzsicherheit für die Arbeitnehmer und der Forderung der Unternehmen nach größerer Effizienz und Flexibilität stellt nach wie vor eine große Herausforderung dar. Das Amt wird darauf hinarbeiten, das Wissen und die Kapazität der Mitgliedsgruppen und der Arbeitsmarktinstitutionen zu verstärken, damit sie sich auf dem Wege des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit mit den Problemen von Flexibilität und Sicherheit, Ungleichheit und Armut sowie der Ausweitung der informellen Wirtschaft auseinandersetzen können. Die IAO-Unterstützung wird sich zunehmend auf Arbeitsrecht- und Arbeitsmarktreformen, die Verbesserung der Arbeitsbeziehungen und der Kompetenzen für Kollektivverhandlungen auf Unternehmens- und Sektorebene, die Stärkung des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit sowie auf die Modernisierung der Arbeitsverwaltung, insbesondere Arbeitsaufsicht, Arbeitsvermittlungsdienste und Lohnverwaltungssysteme, konzentrieren. Die Ausweitung des Zugangs zu regionalen Wissensnetzwerken und Datenbanken wird eine bessere Überwachung der Veränderungen bei der Verwaltungsführung im Bereich des Arbeitsmarkts ermöglichen.

Erweiterung des sozialen Schutzes

117. Die Nachfrage nach verbesserten Sozialschutzsystemen, die gegen die wachsende Volatilität der Wirtschaft abschirmen, die Produktivität erhöhen und den Bedürfnissen einer alternden Bevölkerung entsprechen, nimmt zu. Ein grundlegendes Paket der Sozialen Sicherheit, das Einkommenstransfers und Gesundheitsversorgung für besonders schutzbedürftige Gruppen kombiniert, erfordert konsensorientierte Initiativen, die von den Ländern ausgehen. Die Globale Kampagne für Soziale Sicherheit und Schutz für alle wird weiterhin die Ausweitung des Erfassungsbereichs von Leistungssystemen unterstützen, die für alle zugänglich sind, insbesondere für Arbeitskräfte in der informellen Wirtschaft, Frauen, Arbeitslose, Arbeitsmigranten und Arme. Die Unterstützung wird sich konzentrieren auf Politikberatung, Analyse der Praktiken des jeweiligen Landes, Plattformen für Konsensbildung und Weitergabe nationaler Erfahrungen sowie auf technische Zusammenarbeit mit dem Ziel von Verbesserungen der Verwaltungsführung, des Managements und der finanziellen Bestandfähigkeit von Leistungssystemen. Die Anstrengungen zur Ausweitung des Sozialschutzes werden nach

Möglichkeit in den IAO-Ansatz für integrierte lokale Entwicklung und in die Gebietsprogramme für menschenwürdige Arbeit mit dem Ziel der Verringerung von Armut und der Wiederherstellung von Existenzgrundlagen einbezogen. Verbesserte Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit sowie HIV/Aids-Belange werden im Rahmen operativer Strategien und grundsatzpolitischer Antworten behandelt.

Beseitigung der Kinderarbeit, Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen

118. Das Nebeneinander von Kinderarbeit und Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung von Jugendlichen erfordert eine integrierte grundsatzpolitische und maßnahmenorientierte Reaktion. Die Schlüsselrolle spielen Strategien, die sich darauf konzentrieren, die Probleme der Kinderarbeit und Jugendbeschäftigung in die nationalen Entwicklungspläne und -strategien zu integrieren, um den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu erleichtern. Die IAO unterstützt die Mitgliedsgruppen auf verschiedenen Gebieten: Kenntnisse über den Arbeitsmarkt für junge Menschen, Qualifizierung und Unternehmensentwicklungsinstrumente speziell für Jugendliche, Bekämpfung der Kinderarbeit und Förderung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen, Entwurf von Modellen zur Erzielung einer stärkeren Breitenwirkung, Politikberatung, strategische Partnerschaften mit dem Verband südostasiatischer Nationen (ASEAN) und der Asiatisch-Pazifischen wirtschaftlichen Zusammenarbeit (APEC) und Evaluierung der Ergebnisse der angewandten Methoden und Interventionen. Die „Community of Practice“ – Asia-Pacific Knowledge Network on Youth Employment (APYouthNet) – wird den Austausch bewährter Verfahrensweisen und gewonnener Erkenntnisse zwischen politischen Entscheidungsträgern und Praktikern intensivieren. Durch einen Lebenszyklus-Ansatz werden die Programme zur Bekämpfung der Kinderarbeit und zur Förderung der Jugendbeschäftigung miteinander verknüpft.

Verbessertes Management der Arbeitsmigration

119. Die auf diesem Gebiet ergriffenen Maßnahmen stützen sich auf die normativen Grundsätze des Multilateralen Rahmens für die Arbeitsmigration, die regionale Migrationsstrategie sowie Partnerschaften mit regionalen Institutionen und Exzellenzzentren für Migration. Wichtige Aktionsbereiche sind Informations- und Wissensaustausch, Ausbildung, Überzeugungsarbeit sowie Plattformen für den sozialen Dialog. Die Unterstützung wird sich auf folgende Bereiche konzentrieren: bilaterale Mustervereinbarungen für die Aufnahme und Beschäftigung von Arbeitsmi-

granten und die Übertragbarkeit von Leistungen der Sozialen Sicherheit, bewährte Verfahrenswiesen für die Regulierung privater Vermittlungsagenturen, Erhebungsmethoden zur Gewinnung von Informationen und Bewertung ungleicher Qualifikationsverteilung, Verbesserung des Abgleichs zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt durch staatliche Arbeitsvermittlungsdienste und Qualifizierungsmaßnahmen, wirksame Verwendung der Überweisungen von Arbeitsmigranten und Stärkung der Kapazität der Arbeitsverwaltung und der Sozialpartner für den Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten, insbesondere der Rechte weiblicher Migranten sowie derjenigen, die in den von der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffenen Sektoren arbeiten.

Europa und Zentralasien

Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit durch Partnerschaften in Europa

120. Die Prioritäten werden sich an der Erklärung über soziale Gerechtigkeit und den Schlussfolgerungen der Achten Europäischen Regionaltagung in Lissabon (Februar 2009) orientieren. Es wird damit gerechnet, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die soziale Lage in Europa haben wird. Dies werden vor allem die mittel- und osteuropäischen und die zentralasiatischen Länder mit ihren hohen Leistungsbilanzdefiziten und niedrigen Pro-Kopf-Einkommen zu spüren bekommen. Das Amt wird diesen Ländern durch grundsatzzpolitische Beratung und technische Unterstützung helfen, die Auswirkungen der Krise auf Beschäftigung und Arbeit und ihre sozialen Folgen abzumildern, unter Berücksichtigung der Geschlechterdimension. Gleichzeitig wird das Amt die Länder, die Kandidaten für den Beitritt zur Europäischen Union (EU) oder in der Vorstufe dazu sind, während des Beitrittsprozesses in den wichtigsten Bereichen der menschenwürdigen Arbeit weiter unterstützen. Dort sowie in den osteuropäischen und zentralasiatischen Ländern wird das Amt dazu beitragen, dass die Arbeitnehmerrechte gestärkt werden und die Unternehmen produktiver und nachhaltiger wirtschaften können, sodass sie in der Lage sind, Arbeitsplätze von hoher Qualität zu schaffen, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu verbessern und den Lebensstandard anzuheben.

121. Die Verwirklichung dieser Ziele erfolgt hauptsächlich durch die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit und durch die Förderung

menschenwürdiger Arbeit im Rahmen nationaler und regionaler Sozialagenden und -strategien. Die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit werden sich darauf konzentrieren, die Fähigkeiten der Entscheidungsträger der Regierungen und der Sozialpartner zur Analyse und zur Politikformulierung zu stärken und die Durchführung von Arbeitsmarkt- und Sozialmaßnahmen für benachteiligte Gruppen zu unterstützen. Die Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen und den Regionalorganisationen wird weiterhin hohen Vorrang haben, mit Schwerpunkt auf der Sicherstellung dreigliedriger Beteiligung. Die mit der Europäischen Union zusammen unternommenen Arbeiten werden zu einer verstärkten Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle und einer fairen Globalisierung durch die Binnen- und Außenpolitik der EU führen.

Besserer Ordnungsrahmen durch Sozialdialog und Arbeitnehmerrechte

122. Südosteuropa und die Länder der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten stehen weiterhin vor der enormen Aufgabe, die notwendigen Bedingungen zu schaffen, damit unabhängige und starke Sozialpartner einen ernsthaften sozialen Dialog führen können. Dieser sollte als Instrument für die Festlegung der richtigen Mittelkombination zur Überwindung der nachteiligen Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise für den Arbeitsmarkt und die soziale Lage und zur Förderung der längerfristigen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung herangezogen werden. Daher gehört es weiterhin zu den Prioritäten, die Mechanismen für Kollektivverhandlungen und die Institutionen des sozialen Dialogs auf allen Ebenen zu stärken und zur Schaffung von Kapazität der Sozialpartner beizutragen, um sie zur wirksamen Teilnahme am sozialen Dialog und an der politischen Entscheidungsfindung zu befähigen.

123. Zu den weiteren Zielen gehört u.a. der Kampf gegen die Diskriminierung benachteiligter Gruppen und die Verletzung von Arbeitnehmerrechten, namentlich gegen Menschenhandel und Kinderarbeit. Dies geschieht durch die Förderung der Ratifizierung der Kernübereinkommen der IAO sowie vorrangiger Übereinkommen in anderen Bereichen der menschenwürdigen Arbeit. Es werden auch Anstrengungen unternommen, die Übernahme der ratifizierten Übereinkommen in die innerstaatliche Gesetzgebung und ihre Einhaltung in der täglichen Praxis sicherzustellen. Zu diesem Zweck wird das Amt rechtliche und grundsatzzpolitische Beratung anbieten und die Verbesserung von Mechanismen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten sowie die Stärkung der nationalen Arbeitsverwaltungen, vor allem der Arbeitsaufsicht, unterstützen.

Ausgleich zwischen Quantität und Qualität der Beschäftigung

124. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze war bislang unbefriedigend. Viele der neuen Arbeitsplätze sind schlecht bezahlt, weisen einen niedrigen Arbeitsschutzstandard auf und sind nicht durch Sozialversicherungssysteme abgedeckt, vor allem in der informellen Wirtschaft. Niedrige Löhne, Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, fehlender Sozialversicherungsschutz und Armut sind weit verbreitet. Die Wirtschaftskrise wird zahlreiche Arbeitnehmer um ihren Arbeitsplatz bringen, die Schaffung neuer Arbeitsplätze verringern und die soziale Lage der freigesetzten Arbeitnehmer und ihrer Familien sowie der Armen im Allgemeinen erschweren. Das Amt wird sich daher verstärkt darum bemühen, den entlassenen Arbeitnehmern Unterstützung zukommen zu lassen. Sie wird den Ländern auch weiterhin helfen, ihre Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik zu verfeinern, die Mechanismen für die Lohnfestsetzung zu verbessern und gegen die wachsenden Einkommensungleichheiten vorzugehen. Das Amt wird auch bei der Verbesserung der nationalen Systeme der beruflichen Bildung und Ausbildung Hilfestellung leisten, mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und Qualifikationen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten, einschließlich grüner Arbeitsplätze, zu vermitteln, die Gründung und die Nachhaltigkeit von Kleinunternehmen und Genossenschaften zu fördern, beschäftigungsintensive Infrastrukturarbeiten anzuregen

und Maßnahmen zur Ausdehnung des Erfassungsbereichs der Sozialen Sicherheit auf alle zu fördern.

125. Der Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten, die Verhinderung der Abwanderung von Fachkräften und die Förderung der Rückkehr von Arbeitsmigranten durch die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen und den produktiven Einsatz von Überweisungen in Herkunftsländern sowie die Integration von Arbeitsmigranten im Aufnahme-land werden weiterhin zu den vorrangigen Bereichen der IAO-Unterstützung gehören. Die anhaltenden Gleichstellungslücken bei Beschäftigung und Entlohnung und die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie werden gezielt angegangen. Mit Unterstützung des Amtes werden nationale Arbeitsschutzprogramme ausgearbeitet und durchgeführt. Das Amt wird auch die Leistungen der reformierten Rentensysteme in Mitteleuropa analysieren. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse werden herangezogen, um andere Länder hinsichtlich der Verbesserung ihrer Rentensysteme zu beraten und so dazu beizutragen, dass Arbeitnehmer im Ruhestand eine angemessene Rente erhalten und der Erfassungsbereich auf die Arbeitskräfte des informellen Sektors ausgedehnt wird, ohne die fiskalische Nachhaltigkeit der Systeme zu gefährden. Bemühungen zur Stärkung der Arbeitsmarktsteuerung durch Kapazitätsaufbau bei den Arbeitsmarktinstitutionen, insbesondere den staatlichen Arbeitsvermittlungsdiensten, werden fortgesetzt.

Gleichstellung der Geschlechter

126. Die Erklärung über soziale Gerechtigkeit erkennt an, dass die Geschlechtergleichheit ein integraler Bestandteil der Agenda für menschenwürdige Arbeit ist und dass Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung Querschnittsaufgaben im Rahmen der strategischen Ziele der IAO darstellen. Die Gleichstellung der Geschlechter ist in den Menschenrechten verankert und bildet einen unverzichtbaren Bestandteil jeder soliden Wirtschaftspolitik, die auf dem Weg des sozialen Dialogs verwirklicht wird. Sie ist aber auch eine unabdingbare Voraussetzung für soziale Gerechtigkeit und eine faire Globalisierung. Daher wird in den Ergebnisstrategien jeweils erläutert, wie die Gleichstellung der Geschlechter und die Nicht-Diskriminierung bei der Verwirklichung der einzelnen Ergebnisse berücksichtigt werden.

127. Die Strategie für das gleichstellungsorientierte Gender Mainstreaming verfolgt einen zweigleisigen Ansatz. Erstens tragen alle Programm- und Haushaltsstrategien – von der Erhebung und Analyse von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten über Forschungsarbeiten bis zur Politikberatung – den spezifischen und häufig unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern Rechnung. Zweitens werden gezielte Interventionen durchgeführt, um die geschlechtsbedingte Diskriminierung zu überwinden, die Stellung der Frau in der Welt der Arbeit zu stärken und die faire Aufteilung von Betreuungspflichten zu fördern. Durch diesen Ansatz, der sicherstellt, dass die IAO-Initiativen Frauen und Männern in gleicher Weise zugute kommen, werden Interventionen vermieden, die geschlechtsspezifische Aspekte ignorieren und daher die Ungleichheit verfestigen.

128. Zu den wichtigsten Gleichstellungskomponenten der Ergebnisstrategien gehören: Ratifizierung und Durchführung der vier wichtigsten Übereinkommen zur Gleichstellung der Geschlechter¹,

einschließlich der Arbeiten an einer internationalen Norm für Hausangestellte; Regionalprogramme betreffend die geschlechtsspezifischen Dimensionen der Zwangs- und Schuldarbeit; die Verstärkung der Anstrengungen zur Bekämpfung der Kinderarbeit, vor allem der Arbeit schutzbedürftiger Mädchen; der Abbau von Hindernissen für das Unternehmertum von Frauen; die Durchführung betrieblicher Maßnahmen, um Frauen in Bezug auf HIV/Aids zu selbständigem Handeln zu befähigen; sowie die Förderung der gleichberechtigten Beteiligung am sozialen Dialog. Weitere Orientierungshilfen werden die Ergebnisse der Erörterung des Themas „Gleichstellung der Geschlechter im Mittelpunkt der menschenwürdigen Arbeit“ durch die Internationale Arbeitskonferenz 2009 liefern.

129. Im Rahmen der VN-Reform und des Konzepts „Einheit in der Aktion“ wird die IAO, die bei der Förderung der Gleichstellung durch sozialen Dialog, Dreigliedrigkeit und partizipatorische Gleichstellungs-Audits eine anerkannte Führungsrolle einnimmt, ihre bewährten Verfahrensweisen an ihre VN-Partner weitergeben, um ihre Replizierung und die Berücksichtigung von Themen aus der Welt der Arbeit zu fördern.

130. Zu den maßgeblichen Strategien und Instrumenten, die in der gesamten Organisation zur Anwendung kommen, gehören der Aktionsplan der IAO für die Gleichstellung der Geschlechter, partizipatorische Gleichstellungs-Audits, der Qualitätssicherungsmechanismus der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, Forschungsarbeiten und Publikationen, Schulungskurse des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO in Turin (Turiner Zentrum) für Wissensaustausch und Fortbildung in Gleichstellungsfragen, technische Zusammenarbeit sowie Mobilisierung des Gleichstellungsnetzwerks der IAO.

¹ Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, Übereinkommen (Nr. 111) über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958, Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000.

Strategischer Rahmen

Strategisches Ziel: Beschäftigung

Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, eine menschenwürdige Beschäftigung zu finden und ein angemessenes Einkommen zu erzielen

131. Die Probleme anhaltender Armut, zunehmender Einkommensungleichheit und langsamen Beschäftigungswachstums werden derzeit durch die Finanz- und Wirtschaftskrise sowie den Klimawandel verschärft. Dies macht die Förderung inklusiven und beschäftigungsintensiven Wachstums für alle Länder zur Pflicht. Die Erklärung über soziale Gerechtigkeit bekräftigt die Bedeutung der Aufgabe der Mitgliedstaaten und der IAO, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit zu einem zentralen Ziel der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu machen.

132. Die Beschäftigungsförderungsstrategie der IAO wird sich an der Globalen Beschäftigungsagenda (GBA) orientieren und unter anderem folgende Ziele haben:

- i) koordinierte und kohärente Grundsatzmaßnahmen zur Herbeiführung von inklusivem beschäftigungsintensivem Wirtschaftswachstum;
- ii) Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und der Inklusivität des Wachstums;

- iii) Grundsatzmaßnahmen und Programme zur Förderung nachhaltiger Unternehmen und des Unternehmertums.

133. Die Ergebnisse werden die Unterstützung des Amtes für die Mitgliedsgruppen so fokussieren, dass sie zu mehr produktiven Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere für junge Menschen führt. Dies wird durch koordinierte Maßnahmen erreicht werden, in denen die vier strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit klar zum Ausdruck kommen. Das Amt wird gleiche Beschäftigungschancen für Frauen und Männer durch die vorhandene Prüfliste bezüglich der allgemeinen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung fördern, eines Instruments, das alle Politikfelder der GBA überspannt.

134. Die Strategie beinhaltet die Entwicklung eines umfassenden Ansatzes zum Wissensmanagement einschließlich eines integrierten Zyklus von Forschung, Wissensweitergabe und Vernetzung mit externen Partnern zugunsten grundsatzpolitischer Förderarbeit, technischer Zusammenarbeit, Überwachung und Wirkungsanalysen.

Strategisches Ziel: Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, eine menschenwürdige Beschäftigung zu finden und ein angemessenes Einkommen zu erzielen	1 Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2010–11 (US\$)	2 Veranschlagte Sondermittelausgaben 2010–11 (US\$)	3 Veranschlagte Haushalts-Zusatzkontoausgaben 2010–11 (US\$)
1. Beschäftigungsintensives Wirtschaftswachstum: Durch inklusives beschäftigungsintensives Wirtschaftswachstum haben mehr Frauen und Männer Zugang zu produktiver und menschenwürdiger Beschäftigung	63.419.565	80.300.000	30.000.000
2. Qualifizierungsmaßnahmen: Qualifizierungsmaßnahmen verbessern die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Inklusivität des Wachstums	38.332.447	37.000.000	
3. Nachhaltige Unternehmen: Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze	39.605.478	47.600.000	
Insgesamt	141.357.490	164.900.000	30.000.000
Veranschlagte Mittel für das strategische Ziel insgesamt			336.257.490

Ergebnis 1: Durch inklusives beschäftigungsintensives Wirtschaftswachstum haben mehr Frauen und Männer Zugang zu produktiver und menschenwürdiger Beschäftigung

Strategie

135. Möglichkeiten für Frauen und Männer zu schaffen, produktive und menschenwürdige Beschäftigung zu finden, setzt anhaltendes Wirtschaftswachstum voraus. In der letzten Zeit waren die Wachstumstrends jedoch nicht inklusiv und beschäftigungsintensiv. Die Finanz- und Wirtschaftskrise könnte dazu führen, dass Millionen weitere Menschen von Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung in der informellen Wirtschaft und Verarmung betroffen werden.

136. Die Strategie konzentriert sich auf die kurzfristigen antizyklischen Konjunkturprogramme, welche Beschäftigung und Einkommen für die Bedürftigsten Vorrang geben. Sie berücksichtigt auch die Notwendigkeit neuer Ansätze auf mittlere und lange Sicht, die die grundsatzpolitische Koor-

dinierung und Kohärenz auf der nationalen Ebene zugunsten beschäftigungsintensiven inklusiven Wachstums in den Vordergrund stellen. Sie registriert und evaluiert Trends in der informellen Wirtschaft und unterstützt grundsatzpolitische Maßnahmen mit dem Ziel, die Überführung informeller Aktivitäten in die formelle Wirtschaft zu erleichtern. Sie fördert mehr Kohärenz zwischen einer Vielzahl grundsatzpolitischer Ziele, um eine bessere Bilanz in punkto Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit zu gewährleisten. Die Strategie unterstützt öffentliche und private Investitionen und Initiativen in diesen Bereichen, und sie umfasst eine Gleichstellungsperspektive. Sie stützt sich auf die Prinzipien und Bestimmungen im Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, und die Erklärung über soziale Gerechtigkeit.

137. Die Förderung beschäftigungsintensiver Infrastrukturinvestitionen ist ein wichtiges Element, und besondere Aufmerksamkeit wird der Erhöhung der Beschäftigungsintensität öffentlicher und privater Investitionen in die Infrastruktur gewidmet. Zu diesem Zweck werden folgende Maßnahmen ergriffen: die Neuausrichtung der Fiskalpolitik, die Stärkung der internen Verwaltungsführung bei Ausschreibungs- und Vertragsprozessen, die Förderung der Qualifizierung und des Unternehmertums bei Kleinunternehmen in der einheimischen Bauindustrie sowie die Berücksichtigung von Rechten und anderen Aspekten der Agenda für menschenwürdige Arbeit. Die Aktivitäten zu Mikrofinanz zur Beseitigung von Defiziten im Hinblick auf menschenwürdige Arbeit werden weiterentwickelt. Das Amt wird sich weiterhin darauf konzentrieren, dauerhaft die Kapazitäten für die Zusammenstellung und Analyse von Arbeitsmarktdaten zu unterstützen. In von Krisen betroffenen Ländern einschließlich solchen, in denen Klimaänderungen Naturkatastrophen auslösen, wird den Mitgliedern geholfen, die Beschäftigung in den Mittelpunkt von Wiederaufbau und wirtschaftlicher Erholung zu stellen. Die Fachkompetenz der IAO in den Bereichen Krisenreaktion und Wiederaufbaumaßnahmen und die Rolle, die die menschenwürdige Arbeit dabei spielt, wird sich in Instrumenten für menschenwürdige Arbeitsplätze einschließlich grüner Arbeitsplätze, Sozialschutz und Sozialdialog niederschlagen. Besondere Bedeutung wird der Analyse der Auswirkungen der Handels- und Finanzpolitik auf die Beschäftigung und die Arbeitsmärkte beigemessen werden.

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

138. Im volatilen Kontext des globalen Defizits an menschenwürdigen Arbeitsplätzen benötigen die Politik und die Mitgliedsgruppen die Unterstützung der IAO bei ihren Bemühungen, die wirtschaftliche Erholung und inklusives Wachstum zu unterstützen. Neuere Erfahrungen haben gezeigt, dass ein unsystematischer Ansatz nicht funktioniert. Ein erster Schritt besteht darin, Beschäftigungsziele und -zielvorgaben in nationale Entwicklungsrahmen, wirtschaftspolitische Maßnahmen und Sektorstrategien zu integrieren. Dies muss durch mehrere Komponenten umfassende und koordinierte beschäftigungspolitische Maßnahmen unterstützt werden, die an örtliche Gegebenheiten und Kontexte angepasst sind, von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen ausgehandelt werden und in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit sowie UNDAF integriert werden. Die gewonnenen Erkenntnisse belegen die Notwendigkeit von Diagnoseinstrumenten, die an den nationalen Bedarf und die Umstände angepasst werden können. Die wirksame Umsetzung erfordert enge Teamarbeit zwischen der Außendienststruktur und der Zentrale sowie strategische Ziele über-

greifend. Die Erfahrung zeigt auch, dass ein typischer Zyklus aus Dialog sowie Entwicklung und Durchführung grundsatzpolitischer Maßnahmen vier bis sechs Jahre dauert. Während dieses Zeitraums wird die kontinuierliche Unterstützung der IAO benötigt.

Integration von Dimensionen menschenwürdiger Arbeit

139. Zur Förderung inklusiven beschäftigungsintensiven Wachstums im Kontext von Finanz-, Energie- und Nahrungsmittelkrisen werden Maßnahmen erforderlich sein, die sowohl auf die Quantität als auch auf die Qualität von Arbeitsplätzen ausgerichtet sind. Die grundsatzpolitischen Maßnahmen und die Ansätze, welche die IAO befürwortet, fördern die Achtung von Rechten und den Sozialdialog über grundsatzpolitische Alternativen. Sie werden auch mit Sozialschutzmaßnahmen mit dem Ziel kombiniert, inklusive Arbeitsmärkte zu schaffen und die Armut zu verringern. Aktivitäten zugunsten der Überführung informeller Aktivitäten in die formelle Wirtschaft, sozialem Finanzwesen, beschäftigungsintensiver Infrastrukturentwicklung und Krisenmanagement müssen integrierte Ansätze und Synergien mit den anderen strategischen Zielen zugrunde gelegt werden.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

140. Die allgemeine Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und nicht diskriminierende Beschäftigungsansätze in der nationalen und sektorspezifischen Politik werden sich an der Gender-Dimension des Umsetzungsrahmens für die GBA orientieren. Ihre Förderung auf der Landesebene erfolgt durch die Stärkung des Engagements der Mitgliedsgruppen und ihrer Kapazität für Förderarbeit. In diesem Zusammenhang wird auch für die geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Haushaltserstellung plädiert. Arbeitsmarktinformationen werden weiterhin eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Überwachung auf der globalen, regionalen und nationalen Ebene ermöglichen.

Wissen und Instrumente

141. Forschungstätigkeiten und Aktivitäten zur Weitergabe von Wissen werden sich nach außen und nach innen richten und Veröffentlichungen, Seminare, Debatten und internetbasierte Informationen betreffen. Sie werden eine vergleichende Analyse grundsatzpolitischer Reaktionen zur Herbeiführung von inklusivem beschäftigungsintensivem Wachstum ermöglichen. Solche Reaktionen betreffen Veränderungen der makroökonomischen, Handels- und Finanzpolitik und ihrer Wirkung, die Entwicklung der Beschäftigungsdiagnose und Beschäftigungssteuerung auf der nationalen und sektoralen Ebene, die Triebkräfte für

Informalität und Maßnahmen zur Erleichterung der Überführung informeller Aktivitäten in die formelle Wirtschaft, beschäftigungsintensive Strategien im Bereich von Infrastrukturinvestitionen sowie Verknüpfungen zwischen Klimawandel, grünen Arbeitsplätzen und Arbeitnehmern.

142. Auf der Grundlage bewährter Praxis, des Wissens und der fachlichen Kompetenz der IAO in Bezug auf grundsatzpolitische Alternativen sowie empirischer Studien werden praxisorientierte Instrumente zum Einsatz auf der Landesebene entwickelt. Dazu zählen Informationen für politische Entscheidungsträger über konkrete Alternativen zugunsten der Schaffung von Arbeitsplätzen, Diagnoseinstrumente und programmspezifische Leitlinien unter Berücksichtigung der Quantität und der Qualität von Arbeitsplätzen sowie für die Erstellung regelmäßiger nationaler Beschäftigungsberichte und die Stärkung der Regierungsführung und des Unternehmertums bei beschäftigungsintensiven Ansätzen. Die Aktivitäten werden mit der Entwicklung von Instrumenten zur allgemeinen Berücksichtigung der Schaffung von Arbeitsplätzen im Staatshaushalt beginnen. Mit Ländern werden empirische Tätigkeiten zur Stärkung von Methoden zur Steigerung der Beschäftigungsintensität in prioritären Wachstumssektoren auf der nationalen Ebene und der Erfahrungen damit durchgeführt.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

143. Schwerpunkte werden die systematische Stärkung der Arbeitsministerien sowie die Beteiligung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern an der Ausarbeitung und Durchführung grundsatzpolitischer Maßnahmen mit einem Einfluss auf Beschäftigungsergebnisse sein. Dies wird auch die Intensivierung der Zusammenarbeit mit Ministerien umfassen, die für Planung, Haushaltserstellung und Berichterstattung auf der nationalen Ebene zuständig sind.

Internationale Partnerschaften

144. Partnerschaften auf der Landesebene, insbesondere im Kontext der einheitlichen Landespräsenz, sowie mit den Internationalen Finanz-

institutionen, der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der Welthandelsorganisation, der Internationalen Arbeitgeber-Organisation (IOE), dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB), der EU, bilateralen Finanzierungsorganisationen, Regionalbanken und regionalen Wirtschaftsgemeinschaften werden die Wirkung der Arbeit der IAO vergrößern. Das Ziel wird sein, durch gemeinsame Anstrengungen die Koordinierung und Kohärenz zu verbessern.

Kommunikation

145. Zur Vermittlung von wichtigen Botschaften und Prioritäten werden zunehmend Grundsatzdarstellungen genutzt, die Grundlage nationaler und sektorspezifischer Pläne und Haushalte sind und sich auf strategische Programme stützen. Durch internetgestützte Plattformen und Veröffentlichungen zur Beschäftigungspolitik wird die Verbreitung globaler Instrumente ausgeweitet.

Technische Zusammenarbeit

146. Sondermittel für die technische Zusammenarbeit in beträchtlichem Umfang werden das Erreichen dieses Ergebnisses erleichtern, insbesondere bezüglich der Unterstützung von Strategien zur Armutsbekämpfung, Ansätzen zu beschäftigungsintensiven Infrastrukturinvestitionen, Krisenreaktionen, Mikrofinanz und grünen Arbeitsplätzen.

Gefahren und Annahmen

147. Die Gefahren resultieren aus dem globalen Wirtschaftsabschwung, der das Wachstum schwächt und die Staatseinnahmen sowie die Investitionskapazität des öffentlichen und des privaten Sektors verringern wird. Dies wird wahrscheinlich zu steigender Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung sowie zu geringeren Investitionen führen und einen großen Bedarf an neuen Mitteln und Wegen für Fortschritte bei der Schaffung von Arbeitsplätzen auslösen. Unter diesen Umständen wird angesichts der zu erwartenden rasch steigenden Nachfrage nach Unterstützung und Beratung durch die IAO der Festlegung von Prioritäten und der Fokussierung große Bedeutung zukommen.

Indikatoren

Indikator 1.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO nationale, sektorspezifische oder lokale Beschäftigungsmaßnahmen und -programme in ihre Entwicklungsrahmen aufnehmen

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Nationale Entwicklungsrahmen (Fünfjahrespläne, Strategien zur Armutsbekämpfung) priorisieren inklusives beschäftigungsintensives Wachstum innerhalb ihrer gesamtwirtschaftlichen Analysen beziehungsweise ihrer Strategien für sektorspezifische oder wirtschaftliche Anreize.
- In Absprache mit den Sozialpartnern und mit Unterstützung der Regierung (Kabinett, Parlament oder interministerielle Ausschüsse) werden umfassende nationale Beschäftigungsmaßnahmen und/oder sektorspezifische Strategien entwickelt.

Ausgangsbasis

Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen

Zielvorgabe

5 Mitgliedstaaten

Indikator 1.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen mit Unterstützung der IAO nationale Behörden finanzpolitische Maßnahmen beschließen, die über lokale Finanzinstitutionen menschenwürdige Arbeitsplätze und Dienstleistungen für arme Erwerbstätige fördern

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Eine Finanzpolitik wird verabschiedet, die Anreize für lokale Finanzinstitutionen beinhaltet. Dies ist durch ein Gesetz, einen Ministererlass, einen Parlamentsbeschluss oder eine Entscheidung einer Zentralbank oder einer entsprechenden Aufsichtsbehörde dokumentiert.
- Die Politik umfasst Anreize für lokale Finanzinstitutionen, ihre Aktivitäten auf den Bedarf der Realwirtschaft und insbesondere der armen Erwerbstätigen auszurichten, vor allem durch Veränderungen ihres Kundenbestands und/oder der Palette der angebotenen Dienstleistungen.
- Bei der Ausarbeitung der grundsatzpolitischen Empfehlungen der IAO an die Regierung oder eine entsprechende Behörde werden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände konsultiert.

Ausgangsbasis

Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen

Zielvorgabe

9 Mitgliedstaaten

Indikator 1.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Arbeitsmarktinformations- und -analysensysteme einführen oder stärken und Informationen über nationale Arbeitsmarkttrends verbreiten

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie das erste und ein weiteres der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Der Mitgliedstaat erstattet Bericht über die Indikatoren zu den Millenniums-Entwicklungszielen in Bezug auf produktive und menschenwürdige Vollbeschäftigung.
- Arbeitsmarktinformationssysteme sind mit nationalen Überwachungssystemen verknüpft.
- Nationale Arbeitsmarktdaten und -analysen werden der IAO für die internationale Überwachung und Vergleiche zur Verfügung gestellt.

Ausgangsbasis

Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen

Zielvorgabe

5 Mitgliedstaaten

Indikator 1.4: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO sowohl der Ausarbeitung von Maßnahmen zur Verringerung von Katastrophenrisiken und zur wirtschaftlichen Erholung nach Katastrophen sowie ihren Konfliktverhütungs-, Wiederaufbau- und Erholungsprogrammen eine Politik und Praxis für inklusives beschäftigungsintensives Wachstum zugrunde legen

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie zwei der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Programme für inklusives und beschäftigungsintensives Wachstum werden durchgeführt (in Postkonfliktländern).
- Nachhaltige Programme für die beschäftigungsintensive wirtschaftliche Erholung werden durchgeführt (in katastrophenanfälligen Ländern).
- Eine Bewusstseinsbildungs- und Ausbildungsstrategie, die sich an Arbeitgeber, Arbeitnehmer und ihre Verbände richtet, wird mit dem Ziel umgesetzt, die Sozialpartner besser darauf vorzubereiten, bei beschäftigungsintensiven Programmen zur wirtschaftlichen Erholung nach Krisen eine wichtige Rolle zu spielen.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	7 Mitgliedstaaten

Indikator 1.5: Zahl der Mitgliedstaaten, bei denen Investitionen in beschäftigungsintensive Infrastrukturprogramme zur lokalen Entwicklung mit Unterstützung der IAO eine steigende Beschäftigungsintensität aufweisen

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Ein Mechanismus unter Beteiligung der Regierung und der Sozialpartner wird etabliert oder gestärkt, der dazu dient, die Beschäftigungsintensität staatlicher Investitionen in die Infrastruktur im Rahmen Nationaler Entwicklungsrahmen zu steigern, zu überwachen und zu evaluieren.
- Beschäftigungsintensive Infrastrukturprogramme werden durchgeführt, die Aspekte der Agenda für menschenwürdige Arbeit in Bezug auf Rechte, Qualifikationen, Unternehmertum, Sozialschutz und Sozialdialog berücksichtigen.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	5 Mitgliedstaaten

Indikator 1.6: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen mit Unterstützung der IAO Regierungen, Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer Initiativen in Politikfeldern ergriffen haben, um die Überführung informeller Aktivitäten in die formelle Wirtschaft zu erleichtern

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Eine der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen beschließt eine geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende und wirksame grundsatzpolitische Initiative/Reform, die die Überführung informeller Aktivitäten in die formelle Wirtschaft erleichtert.
- Die grundsatzpolitische Initiative/Reform umfasst praxisbezogene Maßnahmen in mindestens den beiden folgenden Politikfeldern: Angemessenheit des Regulierungsrahmens und seine Durchsetzung/Unternehmertum, Qualifikationen und finanzielle Unterstützung/Ausweitung des Sozialschutzes/Vertretung und Organisation.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	3 Mitgliedstaaten

Ergebnis 2: Qualifizierungsmaßnahmen verbessern die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Inklusivität des Wachstums

Strategie

148. Qualifizierungsmaßnahmen tragen zu den Zielen von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit bei, indem sie die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit steigern, die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen verbessern und im Arbeitsmarkt benachteiligten Personen den Zugang zu besseren Arbeitsplätzen erleichtern.

149. Das Amt wird diese nationalen Anstrengungen unterstützen, indem es den Mitgliedsgruppen grundsatzpolitische Beratung und Instrumente anbietet, damit sie unter Berücksichtigung ihrer eigenen Umstände die grundsatzpolitischen Leitlinien in der Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, und den Entschlüssen der Internationalen Arbeitskonferenz über Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung (2008) und Jugendbeschäftigung (2005) besser anwenden können.

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

150. Die Erfahrung zeigt, dass Länder, denen es gelingt, die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen und Männern zu verbessern sowie die Produktivität von Unternehmen zu steigern, im aktuellen Arbeitsmarkt das Ausbildungsangebot an die Nachfrage anpassen, die Chancengleichheit beim Zugang zu Erstausbildung sowie lebenslangem Lernen gewährleisten und sich auf erwartete Veränderungen bei Berufen und in Industriezweigen einstellen.

151. Dies erfordert grundsatzpolitische Koordinierung und nachhaltige Institutionen. Dadurch können Regierungen, Sozialpartner und Ausbildungsanbieter Qualifizierungsmaßnahmen mit nationalen und sektorspezifischen Entwicklungsstrategien sowie mit Reaktionen auf globale Faktoren für Veränderungen wie Technologie, Handel und die globale Erwärmung verknüpfen.

152. Wie Untersuchungen gezeigt haben, steigern Ausbildungsprogramme für arbeitslose Jugendliche, die nicht auf den Arbeitsmarktbedarf ausgerichtet sind, nicht die Beschäftigungsquote und das Einkommen der betreffenden jungen Menschen. Wirksame Strategien in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen müssen Qualifizierung, Arbeitserfahrung, Arbeitsvermittlungsdienste und auf Unternehmertum gerichtete Maßnahmen miteinander kombinieren. Sie müssen von einem gesunden makroökonomischen Klima unterstützt werden, das Investitionen, Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen fördert.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

153. Neue Forschungsaktivitäten, objektive Beurteilungen von Grundsatzmaßnahmen und Ansätzen sowie technische Unterstützung sollen den Mitgliedsgruppen helfen, neues Wissen und gute Praxis in Bezug auf die Verbesserung der Qualität, der Zugänglichkeit und der Relevanz von Qualifizierung an ihre eigenen grundsatzpolitischen Prioritäten und Gegebenheiten anzupassen. Damit soll die Kapazität für die Bewältigung der folgenden Aufgaben verbessert werden:

- Bewertung und Reform der nationalen und sektorspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen und -systeme einschließlich der Stärkung der Kapazität der dreigliedrigen Institutionen zur Prognostizierung des Qualifikationsbedarfs und zur Angleichung des Umfangs der Qualifizierung an den Arbeitsmarktbedarf mit den Zielen, nationale oder regionale Systeme zur Anerkennung von Qualifikationen zu schaffen sowie Grundbildung, Berufsausbildung und lebenslanges Lernen besser miteinander zu verknüpfen;
- Erweiterung des Zugangs zu beschäftigungsrelevanter Ausbildung mit dem Schwerpunkt, junge Menschen, Bewohner des ländlichen Raums und Personen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, Qualifikationen zu erwerben und diese zu nutzen, um produktive Arbeitsplätze zu finden; sowie
- Beurteilung und Verbesserung der staatlichen nationalen Arbeitsvermittlungsdienste, auch mit Instrumenten für Arbeitsverwaltungen, um die Berufsberatung, die Vermittlungsdienstleistungen, die Durchführung aktiver Arbeitsmarktprogramme, die Regulierung privater Arbeitsvermittlungsagenturen und die Krisenreaktion zu verbessern.

Integration von Dimensionen menschenwürdiger Arbeit

154. Für das gesamte Amt geltende Ergebnisse zu jedem strategischen Ziel stützen sich auf die

Forschung, die grundsatzpolitischen Leitlinien und Demonstrationsprojekte zu Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit. Beispielsweise zielt die Beratung zur nationalen Qualifizierungspolitik darauf ab, Ländern zu helfen, Chancen zu nutzen, die globale Faktoren für Veränderungen eröffnen, und ihre möglichen negativen Auswirkungen abzuschwächen, während bei regionalen Systemen zur Anerkennung von Qualifikationen und der Regulierung privater Arbeitsvermittlungsdienste das Hauptinteresse dem Schutz von Arbeitsmigranten als Teil der regionalen Integration gilt. Des Weiteren helfen einschlägige internationale Arbeitsnormen, die Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit Behinderungen zu verbessern, Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels zu ergreifen und gegen die Kinderarbeit vorzugehen.

155. Bei Aktivitäten zu Lehrverhältnissen, Berufsausbildung auf Gemeinschaftsebene sowie der Anerkennung informell erworbener Qualifikationen ist zudem die Konzentration auf Gleichstellungsfragen besonders wichtig. Die Schaffung von Kapazität für nationale Arbeitsvermittlungsdienste unterstützt Anstrengungen zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit von Arbeitsverwaltungen insgesamt. Die grundsatzpolitischen Leitlinien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der informellen Lehrlingsausbildung nehmen Bezug auf die Ausbildung im Arbeitsschutz, die Bewusstseinsbildung zur HIV/Aids-Problematik und den Zugang zur Sozialen Sicherheit. Das Programm zur Ausbildung für ländliche wirtschaftliche Eigenständigkeit gibt dort Orientierung für die Entwicklung auf Gemeinschaftsebene, wo fehlende Qualifikationen das größte Hindernis darstellen. Es kann auch integraler Bestandteil allgemeinerer Programme zur lokalen wirtschaftlichen Entwicklung sein. Eine Arbeitnehmerschaft mit einschlägigen Qualifikationen und dem Vermögen, neue zu erwerben, erleichtert es Unternehmen, neue Technologien anzupassen sowie auf neue Marktchancen zu reagieren, und trägt damit zur Schaffung von Arbeitsplätzen in aufstrebenden Industriezweigen bei. Die breite Verfügbarkeit von Ausbildung guter Qualität hilft Teilen der Arbeitnehmerschaft, die häufig diskriminiert werden, besser am Wachstum teilzuhaben und davon zu profitieren.

Wissen und Instrumente

156. Mitgliedsgruppen ersuchen um Informationen zu Qualifizierungsmaßnahmen und -programmen, die sich bewährt haben, Hilfe bei der Ermittlung der Bedingungen, die ihren Erfolg möglich machen, und Unterstützung bei der Anpassung guter Praxis an ihre eigenen Umstände und grundsatzpolitischen Prioritäten.

157. Zu den Forschungsprioritäten zählen die Bestimmung der für Entwicklungsländer angemessenen institutionellen Kapazitäten, die zu

Arbeitsmarktinformationen und Sozialdialog führen und diese nutzen, um zukünftigen Qualifizierungsbedarf im Voraus abzuschätzen sowie die Relevanz beruflicher und fachlicher Bildung zu verbessern. Eine weitere Priorität ist die Suche nach Möglichkeiten zur Verbesserung informeller Lehrlingsausbildungssysteme mit dem Ziel, junge Frauen und Männer beschäftigungsfähiger zu machen. Von Bedeutung sind auch empirische Analysen von Durchführungsprozessen und die Wirkung nationaler Qualifizierungsrahmen in Entwicklungsländern. Weitere Prioritäten sind die Arbeitsbedingungen und wirksame Instrumente zur Schaffung von Arbeitsplätzen für junge Menschen.

158. Die bestehende Plattform zur Weitergabe von Wissen zur Jugendbeschäftigung wird zu einem globalen Portal ausgebaut, das regionale Wissensnetzwerke integriert und wichtige Themen im Zusammenhang mit Jugendbeschäftigung aufgreift. Auf diese Weise wird ein umfassender Erfahrungsaustausch über die Durchführung und Beurteilung aktueller Maßnahmen und Programme gewährleistet, und es wird sichergestellt, dass neue Fragestellungen für Untersuchungen darüber aufgeworfen werden, was funktioniert, was nicht und warum.

Technische Zusammenarbeit

159. Die technische Unterstützung wird sich auf die Reform der Qualifizierung in ausgewählten Ländern Asiens und den arabischen Staaten, die Stärkung nachhaltiger Institutionen, die Verbesserung der informellen Lehrlingsausbildung und die Qualifizierung auf Gemeinschaftsebene für abhängige und selbstständige Beschäftigung in Afrika, Ausbildungs- und Beschäftigungsprogramme für Menschen mit Behinderungen in Ostasien und Westafrika sowie die Vorbereitung von Arbeitnehmern auf neue Arbeitsplätze in ökolo-

gisch ausgerichteten Volkswirtschaften konzentrieren. Sie wird auch die Durchführung und Wirkungsanalysen von IAO-Komponenten zum Themenfenster „Jugendliche und Migration“ im Rahmen der Millenniums-Entwicklungsziele sowie andere Projekte der technischen Zusammenarbeit zur Jugendbeschäftigung umfassen.

Internationale Partnerschaften

160. Die Ausbildungskomponenten für diese Strategie werden gemeinsam mit dem Turiner Zentrum durchgeführt. Die Zusammenarbeit mit VN-Organisationen und anderen internationalen Organisationen wird in gemeinsamen Forschungsaktivitäten, vernetztem Lernen und kohärenterer grundsatzpolitischer Beratung für die Mitgliedsgruppen als Teil von VN-Landesteams resultieren. Die Förderung der Jugendbeschäftigung wird sich auf Partnerschaften über das Netzwerk für Jugendbeschäftigung und über öffentliche-private Partnerschaften stützen.

Kommunikation

161. Förderkampagnen werden sich auf „Behinderung einbeziehen“ konzentrieren, um die Reichweite der IAO-Aktivitäten zur Erfüllung der Bedürfnisse von Personen mit Behinderungen zu vergrößern.

Gefahren und Annahmen

162. Die Verbesserung der grundsatzpolitischen Kohärenz der Qualifizierung erfordert eine intensive Zusammenarbeit mit VN-Landesteams zur Stärkung der interministeriellen Koordinierung und des Sozialdialogs. Die Arbeit in einigen Bereichen muss möglicherweise zurückgestellt werden, während im Rahmen der umfassenden Reaktion der IAO auf die Finanz- und Wirtschaftskrise den Mitgliedsgruppen geholfen wird, Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungsdienstleistungen zu planen.

Indikatoren

Indikator 2.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO die Qualifizierung in sektorspezifische oder nationale Entwicklungsstrategien aufnehmen

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Qualifizierungsmaßnahmen werden explizit in einen nationalen Prozess zur Ausarbeitung oder Überarbeitung nationaler Entwicklungsstrategien aufgenommen.
- Eine (in den meisten Fällen interministerielle) staatliche Stelle wird eingerichtet oder gestärkt, die für die Einbindung von Qualifikationen und Bildung in sektorspezifische oder nationale Entwicklungsstrategien (wie Millenniums-Entwicklungsziele, Strategiedokumente zur Armutsbekämpfung, nationale Fünfjahrespläne) zuständig ist.
- Dreigliedrige Institutionen bemühen sich auf der nationalen oder lokalen Ebene um die Verknüpfung von Qualifizierungsangebot und -bedarf.
- Konkrete Maßnahmen zur Verknüpfung von Qualifikationen und Entwicklungsstrategien in den Bereichen Technologie, Handel, Umwelt oder Wissenschaft und Forschungskapazitäten werden durchgeführt.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	8 Mitgliedstaaten, davon mindestens 3 in Afrika

Indikator 2.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in ländlichen Gemeinschaften oder für Personen mit Behinderungen einschlägige Ausbildung besser zugänglich machen

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens zwei der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Mit Beratung und/oder technischer Unterstützung der IAO werden Gesetze und/oder Maßnahmen in Bezug auf die Qualifizierung von Personen mit Behinderungen oder Mitgliedern ländlicher Gemeinschaften überprüft.
- Auf der Grundlage von Einschätzungen der Arbeitsmarktchancen werden Qualifizierungsprogramme für Menschen mit Behinderungen oder ländliche Gemeinschaften ausgearbeitet und organisiert.
- Als Ausdruck von Beratung und technischer Unterstützung der IAO werden Ausbildungsprogramme dahingehend geplant oder reformiert, dass Personen mit Behinderungen oder Mitglieder ländlicher Gemeinschaften Zugang dazu haben.
- Mit Beratung und/oder Unterstützung der IAO geleistete Betreuung nach der Ausbildung belegt, dass Absolventen nach Beendigung ihrer Qualifizierung in abhängige oder selbstständige Beschäftigung vermittelt werden.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
17 Mitgliedstaaten (ausgehend von früheren Ergebnissen)	10 Mitgliedstaaten, davon mindestens 4 in Afrika

Indikator 2.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Arbeitsvermittlungsdienste stärken, um beschäftigungspolitische Ziele zu erreichen

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens zwei der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Eine Verwaltungsstelle, die mit Staatsbediensteten besetzt ist, die mit der Wahrnehmung von in Übereinkommen Nr. 88 beschriebenen Aufgaben betraut sind, wird gebildet oder revitalisiert.
- Ein Arbeitsvermittlungsdienst wird eingerichtet oder revitalisiert, um sicherzustellen, dass er aktiv individuelle Arbeitsuchende zu freien Stellen führt.
- Ein Plan zur Erbringung von Dienstleistungen zur Beschäftigungsförderung für benachteiligte Gruppen wird umgesetzt, was durch eine Mittelzuweisung für Dienstleistungen und regelmäßige Fortschrittsberichte dokumentiert ist.
- Nationale Rechtsvorschriften zur Regulierung privater Arbeitsvermittlungsdienste werden verabschiedet.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	5 Mitgliedstaaten, davon mindestens 2 in Afrika

Indikator 2.4: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO integrierte Grundsatzmaßnahmen und Programme zur Förderung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für junge Frauen und Männer ausarbeiten und durchführen

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens zwei der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Die Jugendbeschäftigung ist eine Priorität nationaler Entwicklungsstrategien oder nationaler Beschäftigungsmaßnahmen.
- Die Regierung und die Sozialpartner entwickeln nationale Pläne zur Förderung der Jugendbeschäftigung, in denen prioritäre Maßnahmen sowie personelle und finanzielle Ressourcen für die Durchführung vorgesehen sind.
- Die Regierung führt mit Unterstützung der Sozialpartner nationale Programme zur Förderung menschenwürdiger Beschäftigung benachteiligter Jugendlicher durch.
- Eine Strategie zur Verbreitung von Informationen, Bewusstseinsbildung, Ausbildung oder Beratung mit dem Ziel der Förderung menschenwürdiger und produktiver Arbeit für junge Frauen und Männer, die sich an junge Menschen, Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer sowie ihre Verbände richtet, wird durchgeführt. Dies ist durch Belege beispielsweise für die Einrichtung von Telefonberatungsstellen und Broschüren von Arbeitsvermittlungsdiensten, Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden, Ausbildungskurse, Dienstleistungen oder Einstellungskampagnen von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden dokumentiert.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	15 Mitgliedstaaten, davon mindestens 6 in Afrika

Ergebnis 3: Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze

Strategie

163. Nachhaltige Unternehmen sind die Hauptquelle von Wachstum, Schaffung von Wohlstand, Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit. Die Bedingungen dafür, dass Unternehmen die wirtschaftlichen, sozialen und umweltbezogenen Erwartungen von Unternehmern, Arbeitnehmern und ihren Gemeinschaften erfüllen können, sind jedoch nicht immer gegeben. Diese Strategie soll die Mitgliedsgruppen dabei unterstützen, die notwendigen Bedingungen für nachhaltige Unternehmen und die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit zu schaffen. Sie basiert auf den Prinzipien und Bestimmungen in der Empfehlung (Nr. 189) betreffend allgemeine Voraussetzungen für die Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998, und der Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002. Angesichts des derzeitigen globalen Wirtschaftsabschwungs und der Finanzkrise ist die Strategie von besonderer Relevanz, weil die Mitgliedstaaten versuchen, bestehende Arbeitsplätze zu schützen, Arbeitsplätze für verdrängte Arbeitnehmer zu schaffen sowie die Wirtschaft vor Ort existenzfähig und nachhaltig zu machen. Die Krise unterstreicht die Notwendigkeit eines Rahmens für nachhaltige Entwicklung.

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

164. Das Amt hat seine bestehenden Programme und Ressourcen auf der Grundlage der Leitlinien und des Mandats, die sich aus der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz 2007 über die Förderung nachhaltiger Unternehmen ergeben, neu ausgerichtet. Die folgenden Erkenntnisse wurden gewonnen:

- Um die Mitgliedsgruppen bei der Beurteilung und Durchführung von Reformen auf der nationalen und subnationalen Ebene mit dem Ziel zu unterstützen, ein Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen zu schaffen, werden neue Methoden benötigt.
- Um Wirtschaftssektoren und Wertschöpfungsketten mit einem hohen Potenzial für die Unternehmensentwicklung und die Schaffung von Arbeitsplätzen zu ermitteln, werden verbesserte Methoden benötigt.
- Bei Programmen zur Verbesserung der Unternehmensproduktivität sollten Anliegen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die Umweltverträglichkeit und die Arbeitsbeziehungen berücksichtigt werden.

- Eine große Entwicklungsherausforderung besteht darin, Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen dabei zu unterstützen, auf der Unternehmensebene zu verantwortlichen und nachhaltigen Praktiken überzugehen. Von besonderer Bedeutung ist, durch Verbesserungen der Produktivität und der Beschäftigungsqualität die Überführung informeller Aktivitäten in die formelle Wirtschaft zu erleichtern.
- Der typische Zyklus aus Dialog sowie Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen, Programmausarbeitung und -durchführung dauert vier bis sechs Jahre. Zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit und des ausreichenden Umfangs wird während dieses Zeitraums die kontinuierliche Unterstützung der IAO benötigt.

Integration von Dimensionen menschenwürdiger Arbeit

165. Nachhaltige Unternehmen achten grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie internationale Arbeitsnormen und fördern gute Arbeitsbeziehungen als wichtiges Mittel für Produktivitätssteigerungen und die Herbeiführung menschenwürdiger Arbeit. Insofern ist die Schaffung nachhaltiger Unternehmen ein wichtiges Element für die Verwirklichung produktiver und menschenwürdiger Arbeit für alle.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

166. Die Strategie richtet sich auf den Bedarf der informellen Wirtschaft und von Gruppen wie potenziellen jungen Unternehmern und Unternehmerinnen, die häufig mit einer Vielzahl grundsatzpolitischer und regulatorischer Hindernisse sowie kultureller Vorurteile konfrontiert sind, die sie von der Gründung und vom Aufbau eines Unternehmens abhalten. Bei diesen Gruppen eine Kultur des Unternehmertums zu begründen und sie dabei zu unterstützen, ihr Potenzial auszuschöpfen, ist ein wichtiger Aspekt der Strategie.

Wissen und Instrumente

167. Die Strategie wird die ganze Fülle des Wissens und der Erfahrungen der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen in Bezug auf Grundsatzmaßnahmen und Programme zur Unternehmensentwicklung erfassen und organisieren. Ein verbessertes internetgestütztes Ressourcenzentrum für diesen Zweck wird dieses Wissen leichter zugänglich machen.

168. Die folgenden Instrumente werden entwickelt:

- Ein Ausbildungspaket und internetgestützte Ressourcen zur Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Beurteilung und Durchführung grundsatzpolitischer und regulatorischer Reformen, die auf der nationalen und lokalen Ebene die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen fördern.
- Ein Handbuch, welches Methoden beschreibt, um Wirtschaftssektoren und Wertschöpfungsketten mit einem hohen Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen zu ermitteln, und erläutert, wie Strategien zur Unternehmensentwicklung ausgearbeitet werden, die dazu dienen, diese Chancen zu nutzen sowie die lokale wirtschaftliche Entwicklung und die Verringerung der Armut zu fördern.
- Ein Kompendium grundsatzpolitischer Maßnahmen und Programme, die Unternehmen dabei unterstützen, zu sozial verantwortlichen Praktiken am Arbeitsplatz überzugehen, sowie durch Verbesserungen der Produktivität und der Beschäftigungsqualität die Überführung informeller Aktivitäten in die formelle Wirtschaft erleichtern.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

169. Die Strategie bietet den IAO-Mitgliedsgruppen Informationen, Ressourcen, Ausbildung und technische Unterstützung in den folgenden Bereichen:

- Grundsatzpolitische, Rechts- und regulatorische Reformen, die die Entwicklung eines Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen unterstützen und die Achtung der Arbeitnehmerrechte und der Geschlechtergleichstellung fördern.
- Grundsatzpolitische Maßnahmen und Programme zur Unterstützung der Entwicklung des Unternehmertums zugunsten der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Verringerung der Armut. Diese Aktivitäten werden sich auf die lokale wirtschaftliche Entwicklung sowie auf die Verbesserung von Wirtschaftssektoren und Wertschöpfungsketten mit einem hohen Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen konzentrieren.
- Grundsatzpolitische Maßnahmen und Programme, die den Übergang zu verantwortlichen und nachhaltigen, die Produktivität steigernden Praktiken auf der Unternehmensebene unterstützen und gleichzeitig Anliegen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die Umweltverträglichkeit und die Arbeitsbeziehungen berücksichtigen.

- Grundsatzpolitische Maßnahmen, die die positiven sozialen und beschäftigungsbezogenen Auswirkungen der Tätigkeit multinationaler Unternehmen verstärken. Ein benutzerfreundliches Helpdesk für Unternehmen (Management und Arbeitnehmer) sowie Vertreter von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden ist ein wichtiger Teil dieser Strategie.

170. Die Ausbildungsdimension dieser Aktivitäten wird gemeinsam mit dem Turiner Zentrum durchgeführt. Eine zweiwöchige „Sommerakademie“ zur Förderung nachhaltiger Unternehmen wird eine feste Veranstaltung im Ausbildungskalender. Dazu werden spezielle Ausbildungsaktivitäten sowohl in den Räumlichkeiten des Turiner Zentrums, auf Landesebene und durch Fernlernkurse angeboten.

Internationale Partnerschaften

171. Die IAO wird weiterhin eng mit anderen Organisationen und Initiativen der Vereinten Nationen sowie anderen Entwicklungsorganisationen zusammenarbeiten, die in diesem Bereich tätig sind. Des Weiteren werden als Mittel zur Aufrechterhaltung und Vergrößerung der Reichweite der Strategie Netzwerke führender Institutionen und Experten sowie Wissenschaftler und Forscher aufgebaut.

Kommunikation

172. Zur Aufwertung der Rolle der Sozialpartner in den Bereichen der nationalen Politikgestaltung und Programmdurchführung werden praxisbezogene und präzise Informationen verfügbar gemacht, unter anderem in Form einer Reihe mit Grundsatzdarstellungen, von Informationsblättern zu guter Praxis sowie detaillierter Fallstudien zu Grundsatzmaßnahmen und Programmen.

Technische Zusammenarbeit

173. Projekte der technischen Zusammenarbeit bleiben ein wichtiges Mittel, um innovative Ansätze zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch die Förderung nachhaltiger Unternehmen zu veranschaulichen. Dabei werden der Skalierbarkeit von Projekten und Wirkungsanalysen sowie die Dokumentation und Verbreitung gewonnener Erfahrungen besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Gefahren und Annahmen

174. Eine große Gefahr für die Strategie besteht darin, dass die Reaktion auf die Finanzkrise und die Verlangsamung des Wachstums die Aufmerksamkeit von der Notwendigkeit ablenken, ein Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen zu schaffen. Die Strategie wird versuchen, diese Gefahr zu verringern, indem sie Mitgliedsgruppen und anderen politischen Entscheidungsträgern, insbesondere in Entwicklungsländern, Informationen

und Ressourcen an die Hand gibt, die diesen bei der Förderung und der Planung von Grundsatzmaßnahmen zur Unterstützung von Klein- und

Mittelunternehmen sowie ihrer Arbeitnehmer in der aktuellen Krise und darüber hinaus nutzen werden.

Indikatoren

Indikator 3.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ihre Grundsatz- oder Regulierungsrahmen reformieren, um das Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen zu verbessern	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens zwei der nachstehenden Kriterien erfüllen: ■ In Übereinstimmung mit der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz 2007 haben die Regierung und die Sozialpartner eine Bewertung des Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen vorgenommen. ■ Es wird ein nationaler Entwicklungsrahmen oder ein Entwicklungsplan des privaten Sektors ausgearbeitet, der mindestens die Hälfte der in der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz 2007 beschriebenen Anforderungen an ein Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen berücksichtigt. ■ Die Änderung von Rechtsvorschriften, die Verfügung eines Erlasses, die Inkraftsetzung einer Verordnung oder die Änderung von Bestimmungen führen zur Förderung nachhaltiger Unternehmen (einschließlich Gesetzgebung zu Genossenschaften entsprechend Empfehlung Nr. 193 oder zu KMU entsprechend Empfehlung Nr. 189).	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	5 Mitgliedstaaten

Indikator 3.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Maßnahmen zur Entwicklung des Unternehmertums sowie Programme zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Verringerung der Armut durchführen	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens zwei der nachstehenden Kriterien erfüllen: ■ Der Mitgliedstaat nimmt grundsatzpolitische Maßnahmen zur Entwicklung des Unternehmertums in nationale Entwicklungsrahmen oder ähnliche nationale grundsatzpolitische Dokumente auf. ■ Strategien zur Entwicklung des Unternehmertums werden in Wirtschaftssektoren oder Wertschöpfungsketten umgesetzt, die ausgewählt wurden, weil sie ein hohes Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen aufweisen. ■ Eine nationale Vereinigung oder ein nationales Netzwerk von Ausbildern und Organisationen mit den Qualifikationen und den Ressourcen zur Unterstützung der Durchführung von Programmen zur Förderung des Unternehmertums zugunsten der Verringerung der Armut, insbesondere solcher mit besonderer Betonung des Unternehmertums von Frauen und jungen Menschen, wird gegründet oder gestärkt. ■ In Übereinstimmung mit der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz 2008 betreffend die Förderung der ländlichen Beschäftigung zur Verringerung von Armut werden gezielte Strategien zur Entwicklung des Unternehmertums umgesetzt, die (a) die Überführung informeller Aktivitäten in die formelle Wirtschaft oder (b) die Verringerung der Armut in ländlichen Gebieten unterstützen.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	10 Mitgliedstaaten

Indikator 3.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Programme durchführen, die den Übergang zu verantwortlichen und nachhaltigen Praktiken auf der Unternehmensebene fördern	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen: ■ Auf der Grundlage von Konsultationen zwischen Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern über verantwortliche und nachhaltige Praktiken auf der Unternehmensebene in Übereinstimmung mit der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz 2007 werden Strategien zur Bewusstseinsbildung umgesetzt. ■ Nationale oder sektorspezifische Programme werden durchgeführt, die auf die Steigerung der Produktivität und die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit durch den Übergang zu verantwortlichen und nachhaltigen Praktiken auf der Unternehmensebene in Übereinstimmung mit der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz 2007 abzielen. Solche Praktiken betreffen die Bereiche Sozialdialog und gute Arbeitsbeziehungen, Humanressourcenentwicklung, Arbeitsbedingungen, Produktivität, Löhne und Teilhabe an Gewinnen, soziale Verantwortung von Unternehmen, Unternehmensleitung und Geschäftspraktiken.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	5 Mitgliedstaaten

Indikator 3.4.: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO grundsatzpolitische Maßnahmen beschließen, welche die Prinzipien der Erklärung über MNU integrieren

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Strategien zur Bewusstseinsbildung werden umgesetzt. Dies schließt Konsultationen zwischen Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie den MNU über Themenbereiche der Erklärung über MNU wie allgemeine Maßnahmen, Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen sowie Arbeitsbeziehungen ein.
- Maßnahmen werden etabliert, die auf die Anwerbung ausländischer Direktinvestitionen Strategien zur Bewusstseinsbildung werden umgesetzt. Dabei wird Themenbereichen der Erklärung über MNU wie allgemeinen Maßnahmen, Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen sowie Arbeitsbeziehungen besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Ausgangsbasis

Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen

Zielvorgabe

5 Mitgliedstaaten

Strategisches Ziel: Sozialschutz

Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des Sozialschutzes für alle

175. Wirksamer Sozialschutz trägt zu fairem Wachstum, sozialer Stabilität und verbesserter Produktivität bei. Als Reaktion auf die Erklärung über soziale Gerechtigkeit wird die Sozialschutzstrategie in der aktuellen Krise in Wechselwirkung mit Strategien zu den anderen strategischen Zielen die Sicherheit fördern sowie Impulse für produktive Beschäftigung und Wachstum geben.

176. Die IAO wird die rasche Ausweitung der Sozialen Sicherheit unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte unterstützen; dabei wird sie den dreigliedrigen Konsens über Maßnahmen fördern, die auf die Durchführung von Bestimmungen bestehender Normen mit Hilfe grundlegender Leistungen für alle Bedürftigen abzielen.

177. Um der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsschutzes infolge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise entgegenzuwirken, wird ein dreigliedriger Konsens über Arbeitnehmerschutzmaßnahmen angestrebt, die mit anderen Dimensionen menschenwürdiger Arbeit verknüpft sind. Dies erfordert die Intensivierung der Beobachtung und der Weitergabe von Informationen über die Auswirkungen der weltweiten Krise auf die wichtigen Aspekte des Arbeitslebens einschließlich der Löhne und der Arbeitszeit sowie die Entwicklung und Verbreitung praxisbezogener und benutzerfreundlicher grund-satzpolitischer Maßnahmen zur Förderung besserer Arbeitsbedingungen mit mehr Chancengerechtigkeit.

178. Das Amt wird die Bemühungen der Mitgliedsgruppen um die Schaffung einer Präventionskultur, die allgemeine Berücksichtigung von Maßnahmen zugunsten von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie die Stärkung der Arbeitsaufsicht unterstützen. Diese Bemühungen werden sich auf integrierte grundsatzpolitische Ansätze und praxisorientierte Instrumente stützen, um den Mitgliedsgruppen bei der Verbesserung des Arbeitsschutzes, der Arbeitsbedingungen, der Beschäftigungsfähigkeit und der Nachhaltigkeit von Unternehmen zu helfen.

179. Die IAO wird die Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung auf Rechten basierender und geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigender Grundsatzmaßnahmen unterstützen, die dazu dienen, Arbeitsmigranten zu schützen und zu integrieren sowie in Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen die Steuerung der Arbeitsmigration zu verbessern.

180. Zur Reaktion auf die Aids-Pandemie wird das ganze Potenzial der Arbeitswelt genutzt werden; dabei wird der Schwerpunkt auf der Stärkung der Kapazität der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen liegen. Um sichere, gesunde und nachhaltige Arbeitsplätze zu gewährleisten, werden Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit zur Bekämpfung von HIV mit auf globaler Ebene beschafften Mitteln unterstützt.

	1	2	3
Strategisches Ziel: Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des Sozialschutzes für alle	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2010–11 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2010–11 (US\$)	Veranschlagte Haushalts- Zusatzkontoausgaben 2010–11 (US\$)
4. Soziale Sicherheit: Mehr Menschen haben Zugang zu besser gesteuerten und geschlechtergerechteren Leistungen der Sozialen Sicherheit	33.200.293	12.600.000	17.000.000
5. Arbeitsbedingungen: Frauen und Männer haben verbesserte Arbeitsbedingungen mit mehr Chancengerechtigkeit	14.904.144	3.100.000	
6. Arbeitsschutz: Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von verbessertem Arbeitsschutz	31.284.093	3.100.000	
7. Arbeitsmigration: Mehr Arbeitsmigranten sind geschützt und haben Zugang zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit	9.607.160	7.700.000	
8. HIV/Aids: Die Arbeitswelt reagiert effektiv auf die HIV/Aids-Epidemie	4.287.126	25.600.000	
Insgesamt	93.282.816	52.100.000	17.000.000
Veranschlagte Mittel für das strategische Ziel insgesamt			162.382.816

Ergebnis 4: Mehr Menschen haben Zugang zu besser gesteuerten und geschlechtergerechteren Leistungen der Sozialen Sicherheit

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

181. Leistungen der Sozialen Sicherheit sind das am unmittelbarsten wirkende Instrument zur Bekämpfung von Armut, sozialer Unsicherheit und sozialer Ausgrenzung.

182. Die Rolle der Leistungen der Sozialen Sicherheit zur Unterstützung der nationalen sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung wird zunehmend als ein Weg anerkannt, um die armuts- und gesundheitsbezogenen Millenniums-Entwick-

lungsziele zu erreichen sowie die Globalisierung fair und chancengerecht zu gestalten. Die IAO vertritt die grundsatzpolitische Position, dass es für Länder möglich ist, Wachstum und Chancengerechtigkeit zu verbinden, d. h., schon in den Frühphasen ihrer Entwicklung eine bestimmte Form des Sozialschutzes zu bieten. Wie der Tagungsteil auf hoher Ebene des Wirtschafts- und Sozialrats und die Ministererklärung von 2006, die Schlussfolgerungen der Tagung der G8-Arbeitsminister in Dresden 2007 und die Erklärung der UN-Kommission für Soziale Entwicklung von Februar 2008 belegen, hat die Unterstützung für diese Position seit 2006 weltweit zugenommen.

183. Im Kontext der 2003 eingeleiteten Globalen Kampagne für Soziale Sicherheit und Deckung für alle hat die IAO diverse praxisbezogene Mittel zur Ausweitung der Sozialen Sicherheit insbesondere auf Personen in der informellen Wirtschaft entwickelt. Sie hat erfolgreich die Einrichtung von Systemen zur Finanzierung der Gesundheitsversorgung durch eine Kombination gemeinschaftsbasierter und zentralstaatlicher Lösungen gefördert. Systeme für allgemeine Leistungen mit dem Ziel der Sicherstellung der Mindesteinkommenssicherheit für alle Bürger wurden entwickelt und kostenmäßig kalkuliert. In der Zweijahresperiode 2008-09 hat die Kampagne die Förderung der sozialen Grundsicherung in den Vordergrund gestellt. Dazu zählen gesundheitliche Grundversorgung, Einkommenssicherheit für Kinder, Sozialhilfe für Arme und Arbeitslose sowie Einkommenssicherheit durch Grundrenten für Ältere und Personen mit Behinderungen. Auf diese Weise soll für Menschen in Ländern mit niedrigem Einkommen ein Mindestumfang an Sicherheit gewährleistet werden, ohne die Vorgehensweise bei der Umsetzung vorzugeben.

184. Die soziale Grundsicherung bietet eine Plattform für eine zukunftsorientierte Strategie, mit der Länder, die sich wirtschaftlich weiterentwickeln und größeren fiskalischen Spielraum für Sozialtransfers gewinnen, mehr Soziale Sicherheit herbeiführen können. Um den Prozess der Gesetzesreformen und den grundsatzpolitischen Reformprozess zu begleiten, werden die Mitgliedstaaten über einen längeren Zeitraum unterstützt, der in manchen Fällen auch über die Zweijahresperiode hinausgehen kann.

Eine dreidimensionale Strategie: Wissen, Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen sowie Schaffung von Kapazität und Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen

185. Die Strategie zur Umsetzung dieses neuen grundsatzpolitischen Paradigmas im Rahmen der Kampagne wird drei Dimensionen umfassen.

186. In einem ersten Schritt werden die Erhebung über die Soziale Sicherheit und die zugehörige Datenbank erweitert, Mitgliedsgruppen und Forschern besser zugänglich gemacht und zur Überwachung der Wirksamkeit grundsatzpolitischer Maßnahmen der Sozialen Sicherheit verwendet, insbesondere im Hinblick auf Fortschritte bei der Verringerung der Armut, die Ausweitung der Deckung, Chancengerechtigkeit, Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Wirksamkeit der Durchführung.

187. In der Zweijahresperiode werden drei wichtige Analyseprodukte erstellt. Das erste wird eine Neuauflage des Berichts über die Situation der Sozialen Sicherheit auf der Welt sein, die sich auf Mittel und Wege zur beschleunigten Ausweitung

von Einkommenssicherungssystemen und des Gesundheitsschutzes für Frauen in ländlichen Gebieten konzentrieren wird. Das zweite wird ein umfangreicher Bericht über die mögliche Art der sozialen Grundsicherung sein, in dem dargelegt werden wird, wie sie durch die Entwicklung eines IAO-Mechanismus im Kontext der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit unterstützt werden könnte. Das dritte Produkt wird aus einem umfassenden Paket analytischer Modellierungsinstrumente bestehen, die Mitgliedsgruppen bei der Untersuchung der Finanzierbarkeit und der fiskalischen Realisierbarkeit von Leistungen der Sozialen Sicherheit sowie ihrer potenziellen positiven Auswirkungen auf Armut und Ungleichheit helfen werden.

188. Zweitens wird sich die Strategie auf Maßnahmen zur Ausweitung der Deckung sowie grundsatzpolitische Maßnahmen zur Verringerung der langfristigen Abhängigkeit durch Transfers konzentrieren und dabei Beschäftigung, Produktivität und die Fähigkeit von Personen fördern, Einkommen zu erzielen. Die in der IAO-Verfassung und den internationalen Arbeitsnormen verankerte Rolle des Sozialdialogs bei der Entwicklung von grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen wird erweitert. Wenngleich die Normen für viele Länder weiterhin wichtig bleiben, haben neue Untersuchungen des IAA gezeigt, dass für die Bereitstellung organisatorischer Unterstützung der Beratung durch die IAO ein neues Mittel benötigt wird, mit dem das Konzept der sozialen Grundsicherung als Entwicklungsinstrument gefördert werden kann. Die IAO wird ein Mandat für die Untersuchung der Möglichkeiten im Hinblick auf einen solchen Mechanismus durch einen dreigliedrigen Dialogprozess im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung für soziale Gerechtigkeit anstreben.

189. Drittens wird das Amt laufende Ausbildungsaktivitäten verstärken und ausweiten. Dies gilt auch für Initiativen für quantitative Ausbildung mit der Bezeichnung QUATRAN in Afrika und Amerika. Es wird bei der Durchführung von Kursen weiter mit dem Turiner Zentrum zusammenarbeiten und sich dabei auf den Bedarf von Mitgliedsgruppen konzentrieren, die mit der Ausweitung, Entwicklung, Verwaltung und Aufsicht nationaler Systeme für Soziale Sicherheit befasst sind. Beratungsdienstleistungen in der Form nationaler Programme zur Entwicklung der Sozialen Sicherheit als Teil von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit werden konsolidiert. Das Amt wird Beratung zur sozialen, rechtlichen, finanziellen, wirtschaftlichen, versicherungsmathematischen und fiskalischen Diagnose bestehender nationaler Systeme der Sozialen Sicherheit sowie zur Planung von Maßnahmen der Sozialen Sicherheit zur Ausweitung der Deckung auf ausgeschlossene Gruppen (insbesondere Frauen und Arbeitsmigranten) anbieten. Über lokale Medien und Internet-Plattformen wird die

Beratung den nationalen dreigliedrigen Mitgliedsgruppen besser verfügbar gemacht. Fortschritte bei der Erbringung von Beratungsdienstleistungen unter Verwendung internetgestützter Lernplattformen und Plattformen für die Weitergabe von Wissen werden die Reichweite vergrößern. Die Außendienststrukturen der IAO werden nationale Programme für Entwicklung und technische Zusammenarbeit planen und durchführen. Die Zentrale wird sich in diesem Zusammenhang auf hochspezialisierte Fachdienstleistungen wie Finanz-, Aktuar- und Rechtsdienstleistungen sowie wirtschaftliche und grundsatzpolitische Analysen konzentrieren, die nicht in jeder Region vorgehalten werden können.

Internationale Partnerschaften

190. Die in der Entstehung begriffene Koalition von Regierungen, internationalen Organisationen wie der VN-Hauptabteilung Wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten, dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen, der Weltgesundheitsorga-

nisation, dem Konsortium zu sozialer Absicherung im Krankheitsfall in Entwicklungsländern, der Gesundheitsfürsorgeinitiative, der EU, Geberorganisationen, Sozialpartnern und großen nichtstaatlichen Organisationen wird durch Förderarbeit und gemeinsame kooperative Tätigkeiten gestärkt.

Gefahren und Annahmen

191. Die größte Gefahr besteht darin, dass Wissen und grundsatzpolitische Maßnahmen nicht auf die nationale Ebene umgesetzt werden. Eine Strategie für intensive Kommunikation und die Weitergabe von Wissen auf der nationalen und internationalen Ebene sollte jedoch dazu beitragen, zu gewährleisten, dass die Anstrengungen zur Entwicklung und Durchführung grundsatzpolitischer Maßnahmen gut verstanden werden. Konzentrierte Bemühungen werden sich auch auf die Förderung des Lernens aus den Erfahrungen von anderen in Bezug auf Erfolge und Misserfolge konzentrieren.

Indikatoren

Indikator 4.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO das Wissen und die Informationsgrundlagen über die Deckung und die Leistung ihres Systems der Sozialen Sicherheit verbessern	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie das nachstehende Kriterium erfüllen: Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Informationen über den Deckungsgrad und/oder Ausgaben für mindestens 5 von 10 Leistungskategorien (9 in Übereinkommen Nr. 102 beschriebene plus Sozialhilfe) sind im Land verfügbar und über die Erhebung über die Soziale Sicherheit und die zugehörige Datenbank der IAO und/oder die internetgestützte Wissensplattform der IAO über die Ausweitung der Sozialen Sicherheit öffentlich zugänglich.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
50 Mitgliedstaaten (für die mit Stand von 2008 Informationen verfügbar sind)	20 Mitgliedstaaten, davon mindestens 5 in Afrika und 2 in jeder anderen Region

Indikator 4.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Grundsatzmaßnahmen entwickeln, um die Deckung durch die Soziale Sicherheit zu verbessern, insbesondere von ausgeschlossenen Gruppen	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen: - Ein Plan zur Ausweitung der sozialen Sicherung wird ausgearbeitet, was entweder durch ein Weißbuch, den nationalen Entwicklungsplan, Gesetzgebung, staatliche Vorschriften oder die vollzogene Einrichtung eines Systems der Sozialen Sicherheit dokumentiert ist. - Der Plan berücksichtigt konkret die Deckung ausgeschlossener Gruppen in mindestens einer der zehn Leistungskategorien. - Bei der Ausarbeitung der grundsatzpolitischen Empfehlungen der IAO an die Regierung werden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände konsultiert.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	3 Mitgliedstaaten

Indikator 4.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO im Hinblick auf die Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen die rechtlichen Rahmenbedingungen, das allgemeine sowie das Finanzmanagement und/oder die dreigliedrige Steuerung der Sozialen Sicherheit verbessern

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Zur Verbesserung der Leistung, des Managements oder der Verwaltung eines Systems der Sozialen Sicherheit oder eines nationalen Systems in Übereinstimmung mit aktuellen IAO-Übereinkommen zur Sozialen Sicherheit werden Rechtsvorschriften verabschiedet.
- Ein versicherungsmathematischer oder die Sozialhaushaltsplanung betreffender Bericht mit dem Ziel, die finanzielle Tragfähigkeit des Systems der Sozialen Sicherheit zu verbessern, wird vorgelegt und nach Konsultationen mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden von einem System der Sozialen Sicherheit oder einer staatlichen Stelle gebilligt.
- In Behörden der Sozialen Sicherheit, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden oder mit der Sozialen Sicherheit befassten akademischen Einrichtungen sind Experten für Soziale Sicherheit beschäftigt, die in einem gemäß einer Vereinbarung mit der IAO etablierten Programm zur Schaffung von Kapazität ausgebildet wurden.

Ausgangsbasis

Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen

Zielvorgabe

8 Mitgliedstaaten

Ergebnis 5: Frauen und Männer haben verbesserte Arbeitsbedingungen mit mehr Chancengerechtigkeit

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

192. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zählt zu den Kernaufgaben der IAO. Dieser Umstand wird durch die Annahme der Erklärung über soziale Gerechtigkeit und die darin betonte Notwendigkeit fundierter grundsatzpolitischer Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen verstärkt. Die Globalisierung, das Wirtschaftswachstum und die Deregulierung der Arbeitsmärkte in den letzten Jahrzehnten gingen häufig mit mehr Informalität, zunehmender Einkommensungleichheit und einer Polarisierung der Arbeitszeiten einher, was negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, ihre Familien und die Gesamtgesellschaft hatte. Weil die Erfahrung zeigt, dass die Gefahr größerer Arbeitslosigkeit mit einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einhergeht, dürfte sich diese Situation in der aktuellen globalen Finanz- und Wirtschaftskrise noch verschärfen. Diese Auswirkungen werden jedoch vielleicht nicht sofort spürbar und bleiben deshalb gegebenenfalls bei grundsatzpolitischen Reaktionen unberücksichtigt, was die wirtschaftliche Erholung verzögern würde.

193. Der Bedarf der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen an wissenschaftlich fundierter grundsatzpolitischer und fachlicher Beratung insbesondere in den Bereichen Löhne und Einkommen hat beträchtlich zugenommen. Zudem erfordert die

Notwendigkeit praxisbezogener Instrumente eine Ausweitung der Methodologie für Arbeitsverbesserungen in Kleinunternehmen (WISE) auf neue Themenbereiche wie Löhne, Arbeitszeit und Mutterschutz. Die Strategie für 2010-11 wird sich darauf konzentrieren, die Wissensgrundlagen der IAO zu Arbeitsbedingungen zu vergrößern, Netzwerke zur Überwachung und Weitergabe von Informationen über Trends bei wichtigen Aspekten des Arbeitslebens von Personen einzurichten und diese Instrumente zu nutzen, um fundierte grundsatzpolitische Leitlinien vorzugeben. Ziel ist es, den Mitgliedsgruppen zu helfen, sowohl die Arbeitsbedingungen zu verbessern als auch insbesondere bei KMU die Unternehmensleistung zu verbessern.

194. Die zentrale Ergebnisstrategie wird darauf ausgerichtet sein, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Forschungsergebnisse und Informationen hoher Qualität hervorzubringen und dabei aktuelle Trends sowie wirksame grundsatzpolitische Maßnahmen zu ermitteln, an denen sich die nationale Politik inhaltlich orientieren kann. Darüber hinaus werden in enger Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Strategien und Materialien für die Verbreitung von Informationen, die Bewusstseinsbildung und die Ausbildung entwickelt. Dies wird dazu beitragen, bei den nationalen Mitgliedsgruppen Kapazität und Selbstvertrauen für die Entwicklung, Billigung und Durchführung von grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen zu schaffen.

Integration von Dimensionen menschenwürdiger Arbeit

195. Forschung und grundsatzpolitische Beratung zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden erheblich zur Verbesserung der Resultate der Aktivitäten der IAO zu allen vier strategischen Zielen beitragen. Insbesondere werden sie die Grundlage von Initiativen zu Migration, Arbeitsrecht und Arbeitsaufsicht, Beschäftigung, Sozialdialog und Tätigkeiten nach Sektoren bilden. Die Diskussionen auf den IAK 2010 und 2011 über die Normensetzung im Bereich der Hausarbeit werden einen Beitrag zur Agenda für menschenwürdige Arbeit mit großer Außenwirkung leisten. Gleichmaßen wird die Verknüpfung schlechter Arbeitsbedingungen mit der Armut die Bedeutung der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität als eine wichtige Strategie für Arbeit als Weg aus der Arbeit hervorheben. Wissenschaftlich fundierte grundsatzpolitische Beratung und Förderarbeit werden die Beteiligung an der grundsatzpolitischen Gestaltung auf der nationalen Ebene erleichtern, den Einfluss der Sozialpartner vergrößern und den Sozialdialog stärken.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

196. Die Förderung aktueller Übereinkommen zu Arbeitsbedingungen einschließlich des Übereinkommens (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, wird einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Geschlechtergleichstellung bilden. Anstrengungen werden unternommen, um zu gewährleisten, dass die Arbeitswelt ein wichtiger Ansatzpunkt für das Erreichen des Millenniums-Entwicklungsziels 5 bezüglich der Senkung der Müttersterblichkeit ist. Ferner werden bei allen Forschungstätigkeiten und in grundsatzpolitischen Leitlinien zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen Gleichstellungsanalysen auf der Grundlage nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten allgemein berücksichtigt.

Wissen und Instrumente

197. Der alle zwei Jahre vorgelegte *Global Wage Report* wird Informationen und Analysen über Trends in Bezug auf Löhne und Lohnpolitik bieten. Er stützt sich auf ein Netz IAO-externer Lohnexperten auf der ganzen Welt und stärkt dieses. In diesem Rahmen wird das Amt gemeinsame Tätigkeiten mit Mitgliedstaaten durchführen, um deren Kapazität zur Sammlung von Daten für wichtige Lohnindikatoren zu schaffen, damit nach und nach die geografische Reichweite der Lohndaten in allen Mitgliedstaaten vergrößert werden kann und mehr Indikatoren verfügbar sein werden. Das Amt wird auch Forschungsstudien zu leicht verständlichen Grundsatzdarstellungen komprimieren, die wiederum als Grundlage und für die Aktualisierung von Ausbildungsmaterialien

zur Gestaltung wirksamer Lohnpolitik dienen werden.

198. Die Verbreitung umfangreicher Analyseprodukte wie des *Global Wage Report* wird in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum erfolgen. Die Maßnahmen zur Verbesserung der Lohnstatistiken der IAO werden die Erweiterung der neuen Lohndatenbanken der IAO und Beiträge zur Strafung anderer maßgeblicher IAO-Datenbanken umfassen. Um die Rechtslage und die tatsächliche Situation in ausgewählten Ländern beurteilen, Defizite und schutzbedürftige Gruppen von Arbeitnehmern feststellen sowie Orientierungshilfen für die Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen geben zu können, werden Diagnoseinstrumente wie Landesprofile zum Thema Arbeitsbedingungen entwickelt. Grundsatzpolitisch orientierte Forschungsaktivitäten zu neuen Formen der Arbeitsorganisation und den Auswirkungen für die Arbeitsplatzqualität, Themen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie Elternurlaub und Kinderbetreuungseinrichtungen und verwandte Fragen werden durchgeführt.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

199. Die wirksame Beteiligung an der Ausarbeitung und Durchführung von grundsatzpolitischen Maßnahmen sowie Programmen auf der nationalen Ebene und ihre Durchführung auf der Arbeitsplatzebene sind wichtig. Die Bereitstellung qualitativ hochwertiger Informationen über Lohnrends werden als Grundlage für Kollektivverhandlungen dienen. Ausbildung wird die Sozialpartner und Staatsbedienstete in die Lage versetzen, ihre jeweiligen Aufgaben in Bezug auf die Herbeiführung und Aufrechterhaltung guter Arbeitsbedingungen wirksam und effizient wahrzunehmen. Praxisbezogene Instrumente zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen schutzbedürftiger Gruppen von Arbeitnehmern einschließlich in Kleinunternehmen werden weiterentwickelt und gefördert.

Internationale Partnerschaften

200. Die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen wie dem Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA) und der WHO in Fragen des Mutterschutzes wird auf der globalen und nationalen Ebene fortgeführt. Im Hinblick auf allgemeinere Forschungsthemen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen wird die Partnerschaft mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen (Eurofound) und anderen Forschungsnetzwerken gestärkt. Dies wird die Kontakte der IAO zu wichtigen Akteuren weltweit und ihre Wahrnehmung durch diese verbessern.

Kommunikation

201. Zu den Themen Mutterschutz sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden umfangreiche Kommunikationsmaßnahmen durchgeführt.

Technische Zusammenarbeit

202. Ressourcen und Ergebnisse der technischen Zusammenarbeit werden zur Entwicklung neuer Ansätze und Instrumente wie Landesprofile zum Thema Arbeitsbedingungen führen sowie die Entwicklung maßgeschneiderter Ausbildungsmaterialien zur Schaffung von Kapazitäten der Mit-

gliedsgruppen in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum unterstützen.

Gefahren und Annahmen

203. Die größte Gefahr im Zusammenhang mit Tätigkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist eine globale Rezession, welche die erst vor relativ kurzer Zeit vorgenommene Fokussierung auf Fragen der Arbeitsplatzqualität in vielen Ländern gravierend untergraben könnte.

Indikatoren

Indikator 5.1: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen dreigliedrige Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO grundsatzpolitische Maßnahmen beschließen oder Strategien umsetzen, die verbesserte oder sich durch mehr Chancengerechtigkeit auszeichnende Arbeitsbedingungen fördern, insbesondere für die schutzbedürftigsten Arbeitnehmer

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen beschließen einen nationalen Aktionsplan, der die wichtigsten Prioritäten in Bezug auf die Arbeitsbedingungen abdeckt, einschließlich für die schutzbedürftigsten Arbeitnehmer.
- Neue oder geänderte Rechtsvorschriften, Bestimmungen oder grundsatzpolitische Maßnahmen oder nationale oder sektorspezifische Programme zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einschließlich für die schutzbedürftigsten Arbeitnehmer in Bezug auf eines oder mehrere der konkreten Themen Mutterschutz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Hausarbeit, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation werden beschlossen.
- Eine Strategie für die Verbreitung von Informationen, die Bewusstseinsbildung und die Ausbildung in Bezug auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird umgesetzt, die sich an die Arbeitgeber und ihre Verbände sowie die Arbeitnehmer und ihre Organisationen oder beide Gruppen richtet.

Ausgangsbasis

Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2010-11 noch festzulegen

Zielvorgabe

5 Mitgliedstaaten

Indikator 5.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ihre institutionelle Kapazität zur Durchführung fundierter lohnpolitischer Maßnahmen stärken

Measurement

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Um die Verfügbarkeit von Daten zu Durchschnittslöhnen, dem Lohnanteil oder der Lohnungleichheit oder anderen neuen Lohnindikatoren zu erweitern oder zu verbessern, wird ein Mechanismus für die Beobachtung und Sammlung von Lohndaten etabliert oder gestärkt.
- Rechtsvorschriften, Bestimmungen oder grundsatzpolitische Maßnahmen werden beschlossen, die zu höheren Mindestlöhnen (auf nationaler oder Sektorebene) führen oder die Lohnsetzung im öffentlichen Sektor verbessern.
- Konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Lohnsetzung werden durchgeführt. Dazu können die Einrichtung oder Revitalisierung eines dreigliedrigen Organs auf der nationalen Ebene oder anderer Mechanismen für Lohnverhandlungen auf der dezentralisierten Ebene zählen.
- IAO-externe Lohnexperten, die im Rahmen eines von der IAO etablierten Programms zur Schaffung von Kapazität ausgebildet wurden, haben angemessene fachliche Fähigkeiten erworben, um fundierte grundsatzpolitische Beratung zu Lohnthemen leisten zu können.

Ausgangsbasis

Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2010-11 noch festzulegen

Zielvorgabe

3 Mitgliedstaaten

Ergebnis 6: Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von verbessertem Arbeitsschutz

Strategie

204. Die Schaffung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds trägt dazu bei, die Abwärtsspirale der Ausschließung (die von Arbeitsunfällen bis zu Invalidität, Frühverrentung, Ausschluss vom Arbeitsmarkt oder Tod reicht), das menschliche Leid sowie die Kosten für Arbeitgeber und Regierungen zu verhindern. Für die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit sowie die Schaffung von sicheren Arbeitsplätzen guter Qualität und produktiver Arbeit ist die Verbesserung von Arbeitsschutzmaßnahmen unerlässlich.

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

205. Grundlagen der IAO-Tätigkeiten im Bereich des Arbeitsschutzes waren die 2003 angenommene Globale Arbeitsschutzstrategie und das Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006. Im Rahmen von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und Unterstützungsmaßnahmen der technischen Zusammenarbeit wurde ersichtlich, dass die nationalen Arbeitsschutzsysteme gestärkt werden müssen. Hierzu muss auf der höchsten Ebene die Bereitschaft zur Entwicklung nationaler grundsatzpolitischer Maßnahmen und Programme auf dreigliedriger Basis vorhanden sein. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung wurde im Juni 2008 getan, als führende Vertreter von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie Arbeitsschutzexperten die Erklärung von Seoul über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit annahmen. Um diese Verpflichtung in die Tat umzusetzen, sind zusätzliche Anstrengungen notwendig.

206. Eine Reihe von Voraussetzungen für den Erfolg wurde ermittelt. Dazu zählen die Bedeutung des Sozialdialogs, vertrauensbildende Maßnahmen zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit, Arbeitsaufsicht zur Förderung des Arbeitsschutzes sowie die Verbreitung und Wiederholung praktischer Erfahrungen auf der lokalen Ebene durch die WISE- und WIND-Programme zur Verbesserung der Arbeit in Kleinbetrieben beziehungsweise in Stadtteilentwicklungen, um deren Wirkung zu maximieren. Das Profil des Arbeitsschutzes zu schärfen und ihn weiter oben auf der politischen Agenda zu platzieren, bleibt jedoch eine Herausforderung.

207. Die Strategie für 2010-11 wird sich deshalb darauf konzentrieren, in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen Nr. 187 die Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung und Umsetzung eines systematischen Ansatzes zur Verbesserung der

Arbeitsschutz-Infrastruktur, -Grundsatzmaßnahmen und -Programmen auf der nationalen sowie der Arbeitsplatzebene zu unterstützen. Die Prioritäten der Mitgliedsgruppen zeigen, dass einfache, praxisbezogene Leitlinien für die Entwicklung von Arbeitsschutz-Grundsatzmaßnahmen, die Verknüpfung mit nationalen Beschäftigungs- und Entwicklungsprogrammen sowie zu konkreten prioritären Sektoren und Themen wie geschlechtsspezifischen Faktoren benötigt werden, die mit der sich wandelnden Arbeitswelt verknüpft sind.

208. Die Strategie wird im Kern darauf ausgerichtet sein, hochwertige Informationen hervorzuheben und dabei aktuelle Trends sowie wirksame grundsatzpolitische Maßnahmen zu ermitteln, an denen sich die nationale Politik inhaltlich orientieren kann. Zusätzlich werden praxisorientierte Leitfäden, Ausbildungsmaterialien und Seminare in enger Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum dazu beitragen, bei den nationalen Mitgliedsgruppen Kapazität und Selbstvertrauen für die Entwicklung, Billigung und Durchführung von grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen zu schaffen. Die Strategie wird sich auf die nachstehenden zentralen Elemente stützen.

Integration von Dimensionen menschenwürdiger Arbeit

209. Informationen und grundsatzpolitische Beratung zum Arbeitsschutz werden erheblich zu Fortschritten auf dem Weg zum Erreichen aller vier strategischen Ziele beitragen. Beispielsweise macht die Verknüpfung zwischen Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und einem schlechten Arbeitsumfeld mit der Armut Regierungen deutlich, welche wirtschaftlichen Vorteile damit verbunden sind, sicherzustellen, dass Arbeitnehmer beschäftigungsfähig und Unternehmen produktiv bleiben. Gleichmaßen unterstützen grundsatzpolitische Beratung, Leitlinien und Förderarbeit die Beteiligung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen an der Entwicklung nationaler Arbeitsschutzprogramme und ihrer Anwendung am Arbeitsplatz durch gemeinsame Arbeitsschutzausschüsse. Sie vergrößern auf diese Weise den Einfluss der Sozialpartner und stärken den Sozialdialog sowie die Dreigliedrigkeit. Die Ratifizierung und Durchführung maßgeblicher Instrumente, insbesondere des Übereinkommens (Nr. 155) über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981, und des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, tragen dazu bei, nicht nachhaltige Entwicklungspraktiken

einzuschränken, was zur Förderung einer fairen Globalisierung unerlässlich ist.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

210. Die Analyse der Gender-Dimension des Arbeitsschutzes hat Auswirkungen auf die Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen und Präventionsstrategien, und die Anerkennung von Verschiedenheit und Vielfalt ist eine Voraussetzung für die Förderung sichererer Arbeitsplätze und besserer Gesundheit für alle Arbeitnehmer. In grundsatzpolitischen Leitlinien zum Arbeitsschutz werden Gleichstellungsanalysen allgemein berücksichtigt. Die Erfassung und Analyse nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten, insbesondere bei der Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, werden gefördert.

Wissen und Instrumente

211. Zu den Bereichen, für die festgestellt wurde, dass sie weiterentwickelt werden müssen, zählen die Gender-Dimension des Arbeitsschutzes, seine Ausweitung auf die informelle Wirtschaft sowie Leitlinien zu Berichterstattung und Versicherung im Hinblick auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Die Entwicklung nationaler Profile wird fortgesetzt. Um Regierungen zu motivieren, den Arbeitsschutz zu priorisieren, wird grundsatzpolitisch orientierte Forschung zum tatsächlichen Ausmaß von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durchgeführt. Das Amt wird die weltweite Verfügbarkeit von Arbeitsschutzinformationen weiter verbessern und sein Netzwerk erweitern.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

212. Die wirksame Beteiligung an der Ausarbeitung und Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen und -programmen auf der nationalen Ebene sowie ihrer Durchführung auf der Arbeitsplatzebene sind wichtig. Ausbildung in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum wird die Sozialpartner und Staatsbedienstete in die Lage versetzen, nationale Arbeitsschutzprogramme zu entwickeln sowie ihre jeweiligen Aufgaben in Bezug auf die Bereitstellung und Aufrechterhaltung guter Arbeitsschutzmaßnahmen wahrzunehmen. Zur Verbesserung des Arbeitsschutzes in KMU werden praxisorientierte Instrumente wie

die WISE- und WIND-Programme weiter gefördert.

Internationale Partnerschaften

213. Um mehr Wirkung zu erzielen und Überschneidungen zu vermeiden, werden die engen Kontakte zu Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden einschließlich IOE, IGB und Globalen Gewerkschaftsföderationen, internationalen Organisationen wie der WHO, der Internationalen Atomenergie-Organisation, des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen und der EU sowie den ihnen angeschlossenen Forschungsorganen vertieft. Zur Entwicklung eines kohärenten Ansatzes zur Gewährleistung der Förderung von IAO-Normen zum Schutz von Arbeitnehmern in Landesprogrammen ist die enge Zusammenarbeit mit VN-Organisationen unerlässlich.

Kommunikation

214. Die Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Bedeutung des Arbeitsschutzes und der führenden Rolle der IAO in diesem Bereich wird durch ihren stark beachteten dreijährlichen Weltkongress und den jährlichen Welttag für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit fortgeführt. Geeignete Kommunikationsmaßnahmen zum tatsächlichen Ausmaß von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie den daraus resultierenden Kosten werden an die breite Öffentlichkeit, Entscheidungsträger und Arbeitsschutzfachleute gerichtet. Auf diese Weise wird die Entwicklung der nationalen Unterstützung des Arbeitsschutzes und von Arbeitsschutzprogrammen gefördert.

Technische Zusammenarbeit

215. Die Anstrengungen zur Ressourcenmobilisierung werden verstärkt. Eine Initiative zur Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission wird in der Entwicklung neuer Ansätze und Instrumente wie Arbeitsschutzprofilen und -programmen resultieren.

Gefahren und Annahmen

216. Die größte Gefahr im Zusammenhang mit Tätigkeiten zur Verbesserung des Arbeitsschutzes ist die globale Finanz- und Wirtschaftskrise, die neuere oder potenzielle Maßnahmen zur Förderung des Arbeitsschutzes in vielen Ländern gravierend untergraben könnte.

Indikatoren

Indikator 6.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Grundsatzmaßnahmen und Programme zur Förderung verbesserten Arbeitsschutzes entwickeln	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen: - Der Mitgliedstaat hat Rechtsvorschriften, ein nationales oder sektorspezifisches Profil, eine Grundsatzmaßnahme oder ein Programm beschlossen, das in Übereinstimmung mit Arbeitsschutz- und Arbeitsaufsichtsnormen der IAO und insbesondere den Übereinkommen Nr. 81, 129, 155 und 187 auf die Verbesserung der Arbeitsschutzbedingungen abzielt. - Die Ausarbeitung von Gesetzen, Profilen, Grundsatzmaßnahmen oder Programmen basiert auf dreigliedrigen Konsultationen, was durch schriftliche Stellungnahmen der Sozialpartner oder Protokolle ihrer Beteiligung an nationalen dreigliedrigen Mechanismen zur Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes dokumentiert ist.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	Insgesamt 10 Mitgliedstaaten aus allen Regionen

Indikator 6.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen dreigliedrige Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO Programme zur Förderung verbesserten Arbeitsschutzes durchführen	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen: - Der Mitgliedstaat hat Arbeitsschutzanliegen in nationale Entwicklungsrahmen oder ähnliche nationale grundsatzpolitische Dokumente aufgenommen. - Ein nationaler dreigliedriger Arbeitsschutzmechanismus wird etabliert oder revitalisiert, damit er wirksam arbeitet (regelmäßige Beratungen und Abgabe von Empfehlungen an die Regierung). - Eine Strategie zur Verbreitung von Informationen, Bewusstseinsbildung oder Ausbildung zur Verbesserung der Arbeitsschutzbedingungen, die sich an die Arbeitgeber und ihre Verbände sowie die Arbeitnehmer und ihre Organisationen oder beide Gruppen richtet, wird durchgeführt. Dies ist durch Belege beispielsweise für die Einrichtung von Telefonberatungsstellen und Broschüren von Arbeitsaufsichtsbehörden, Ausbildungskurse für Mitgliedsgruppen, Kampagnen oder Veranstaltungen wie den Welttag für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit dokumentiert. - Arbeitsaufsichtsbehörden führen wirksamere und effizientere Prüfungen durch, um dazu beizutragen, die Anwendung von Arbeitsschutznormen zu gewährleisten, was durch Belege in Jahresberichten dokumentiert ist. - Die zuständige Behörde etabliert, verbessert und betreibt ein Register und Untersuchungen mit nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auf der nationalen Ebene.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	Insgesamt 10 Mitgliedstaaten aus allen Regionen

Ergebnis 7: Mehr Arbeitsmigranten sind geschützt und haben Zugang zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

217. Die Haupteckstein aus der Durchführung des IAO-Programms in den Zweijahresperioden 2006-07 und 2008-09, Projekten der technischen Zusammenarbeit und der Unabhängigen Evaluierung der IAO-Strategie zum Schutz von Arbeits-

migranten 2001-2007 betrifft die Notwendigkeit der engeren Zusammenarbeit innerhalb des Amtes im Bereich der Arbeitsmigration. Partnerschaften mit anderen internationalen Organisationen und Stellen, die mit Migrationsthemen befasst sind, sind ebenfalls nützlich, um Anliegen der IAO zu verbreiten und insbesondere sicherzustellen, dass ein auf Rechten basierender Ansatz zur Arbeitsmigration beibehalten wird.

Integration von Dimensionen menschenwürdiger Arbeit

218. Ein wichtiges Handlungsinstrument wird der Multilaterale Rahmen für die Arbeitsmigration der IAO sein. Er basiert auf internationalen Normen und insbesondere auf den beiden internationalen Arbeitsübereinkommen zu Arbeitsmigranten. Die Arbeitsmigration wird als übergreifendes Thema eingestuft, und Maßnahmen des Amtes beziehen sich auf alle Aspekte der Arbeit, die Arbeitsmigranten verrichten. Bei den Bemühungen, das Ergebnis zu erreichen, wird deshalb weiterhin die sektorübergreifende Zusammenarbeit angestrebt.

Nationale Kapazität

219. Die Unterstützung des Amtes für die Mitgliedsgruppen wird sich darauf konzentrieren, die Kapazität für die Einrichtung von Institutionen sowie die Ausarbeitung von Rechtsvorschriften und die Geschlechtergleichstellung berücksichtigenden grundsatzpolitischen Maßnahmen im Bereich der Arbeitsmigration zu stärken. Das Programm wird mit Abteilungen von Arbeitsministerien, interministeriellen Stellen und dreigliedrigen Konsultationsorganen zusammenarbeiten. In folgenden Bereichen wird Unterstützung geleistet: Überwachung der Einstellung von Arbeitsmigranten, Rechte von Arbeitsmigranten, Beschäftigungsbedingungen, Verknüpfung von Migrations- und Arbeitsmarktpolitik, Soziale Sicherheit von Arbeitsmigranten, Bekämpfung potenzieller negativer Auswirkungen der Arbeitsmigration und Förderung der Reintegration von Arbeitsmigranten in die Arbeitsmärkte der Herkunftsländer nach ihrer Rückkehr. Die Arbeit wird sich auch darauf richten, die Kanäle für Geldtransfers von Arbeitsmigranten in ihre Herkunftsländer zugänglicher, transparenter, billiger und gefahrloser zu machen. Insbesondere in Zusammenarbeit mit sozial verantwortlichen Finanzinstitutionen wie Spar- und Kreditgenossenschaften sowie Mikrofinanzinstitutionen wird Beratung zu entwicklungsfähigen Verknüpfungen zwischen Geldtransfers und anderen Finanzdienstleistungen angeboten.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

220. Die Mitgliedsgruppen werden im Hinblick auf den Schutz von Arbeitsmigrantinnen in bestimmten Tätigkeitsbereichen wie der Hausarbeit sowie auf die Gleichbehandlung und Integration am Arbeitsplatz und in die Gesellschaften der Aufnahmeländer stärker unterstützt. Geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Forschung könnte einschließen, Daten zu den Fragen zu sammeln, welche Berufe Arbeitsmigrantinnen offen stehen und ob bei Themen wie der Anerkennung von Abschlüssen und Zeugnissen oder der Deckung durch die Soziale Sicherheit geschlechtsneutral verfahren wird.

Wissen und Instrumente

221. Die Sammlung, Analyse, Verbreitung und Verwendung von Statistiken zur Arbeitsmigration wird unterstützt, und die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken zu sammeln, um Analysen mit einer Gleichstellungsperspektive zu erleichtern. Zu diesem Zweck wird das von der IAO zur Integration in Haushaltserhebungen entwickelte Statistikmodul verwendet. Die Beteiligung der IAO an Netzwerken von Migrationsforschern aus dem Wissenschaftsbereich und von anderen internationalen Organisationen wird dazu beitragen, für die IAO maßgebliche Themen im Zusammenhang mit der Arbeitsmigration zu ermitteln. Die Ressourcen in der Zentrale und im Außendienst werden dabei so eingesetzt, dass sie sich ergänzen. Forschungsergebnisse werden mit Hilfe von Veröffentlichungen in Neuen Medien und Printmedien verbreitet. Die Aktualisierung und Erweiterung der Datenbank zur Internationalen Arbeitsmigration werden die Weitergabe von Wissen ebenfalls erleichtern.

Technische Zusammenarbeit

222. Projekte der technischen Zusammenarbeit werden weiterhin Komponenten zur Ausbildung und Schaffung von Kapazität der Mitgliedsgruppen umfassen; diese werden gemeinsam mit dem Turiner Zentrum durchgeführt. Der Ausbildungskurs „Internationale Arbeitsmigration: Verbesserung des Schutzes und Förderung der Entwicklung“ wird weiterhin jedes Jahr in mehreren Sprachen angeboten. Der Kurs ist so konzipiert, dass er an die Zwecke einzelner Regionen angepasst und vor Ort durchgeführt werden kann. Technische Unterstützung und grundsatzpolitische Beratung werden auch geleistet, um im Rahmen regionaler Integrationsprogramme die Arbeitskräftemobilität zu erleichtern.

Internationale Partnerschaften

223. Im Kontext der Globalen Migrationsgruppe und des Globalen Forums zu Migration und Entwicklung wird das Programm seine partnerschaftlichen Beziehungen zu anderen, mit Migration befassten internationalen Organisationen fortführen. Um die Unterstützung des auf Rechten basierenden, übergreifenden Ansatzes der IAO durch Organisationen der Vereinten Nationen und das multilaterale System insgesamt zu ermöglichen, werden Partnerschaften auf regionale und subregionale Organisationen ausgeweitet. Das Programm wird mit Sozialpartner auf der nationalen und regionalen Ebene kooperieren und seine globalen Aktivitäten im Bereich der Arbeitsmigration gemeinsam mit der IOE und dem IGB verfolgen.

Kommunikation

224. Das Amt wird Botschaften der IAO durch Kooperation mit und Zuhilfenahme von Migrationsnetzwerken verbreiten. Als Partner bei internationalen Initiativen zur Migrationsthematik wird es Einfluss auf die globalen Resultate nehmen und dabei auf eine bessere Außenwahrnehmung der Organisation hinwirken. Das Amt wird auch seine Anstrengungen dahingehend intensivieren, das Wissen über Normen durch Grundsatzdarstellungen über besondere Aspekte der IAO-Übereinkommen und -Empfehlungen zu verbreiten, die als Broschüren und im Internet veröffentlicht werden.

Gefahren und Annahmen

225. Die wichtigste Prämisse dieser Strategie ist, dass die internationale Arbeitsmigration als ein wichtiges Thema für die Verwirklichung einer fairen Globalisierung anerkannt wird. Die größte Gefahr besteht darin, dass die IAO als weniger maßgeblich eingestuft wird als andere Organisationen, wenn sie grundsatzpolitische Maßnahmen beschließt, die sich mit den Mandaten dieser Institutionen überschneiden. Die IAO wird sich deshalb darauf konzentrieren, ihren komparativen Vorteil auszuspielen, der auf ihren kombinierten Tätigkeiten in Bezug auf Normen, die Funktionsweise und die Regulierung des Arbeitsmarktes sowie Sozialdialog und Dreigliedrigkeit beruht, soweit diese Arbeitsmigranten betreffen.

Indikatoren

Indikator 7.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Grundsatzpolitiken zur Arbeitsmigration beschließen, die auf der Grundlage des Inhalts des Multilateralen Rahmens der IAO und der Bestimmungen einschlägiger internationaler Arbeitsnormen den Schutz von Arbeitsmigranten zum Ziel haben

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens zwei der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Eine Gleichstellungsaspekte berücksichtigende Grundsatzpolitik zur Verbesserung des Schutzes von Arbeitsmigranten wird ausgearbeitet, was entweder durch Gesetzgebung, einen nationalen Entwicklungsplan, staatliche Vorschriften oder eine bilaterale Vereinbarung zwischen dem Herkunfts- und dem Zielland dokumentiert ist.
- Die Politik betrifft konkret einen der folgenden Bereiche: Verbesserungen in punkto Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung für Arbeitsmigranten am Arbeitsplatz, sichere Einstellung von Arbeitsmigranten, Integration am Arbeitsplatz und in die Gesellschaften der Zielländer, erweiterte Deckung durch die Soziale Sicherheit für Arbeitsmigranten, erweiterte und verbesserte Arbeitsaufsicht an Arbeitsstellen, an denen Arbeitsmigranten beschäftigt sind, Maßnahmen, die verhindern, dass Arbeitsmigranten Opfer von Menschenhandel und Zwangsarbeit werden.
- Ministerielle oder interministerielle Kapazitäten zur Verwaltung der Arbeitsmigration und/oder ein nationaler dreigliedriger Mechanismus zur Überwachung der Umsetzung der Politik werden/wird etabliert oder revitalisiert, was durch Belege für periodische Beratungen dokumentiert ist.
- Ein nationaler Mechanismus für die Erhebung und Überwachung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten zu Arbeitsmigranten wird etabliert oder verbessert.

Ausgangsbasis

Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen

Zielvorgabe

5 Mitgliedstaaten

Indikator 7.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Grundsatzpolitiken und Praktiken zur Arbeitsmigration beschließen, welche die Förderung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für Arbeitsmigranten zum Ziel haben

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens zwei der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Eine Gleichstellungsaspekte berücksichtigende Grundsatzpolitik oder ein nationales Programm zur Verbesserung des Zugangs von Arbeitsmigranten zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit wird ausgearbeitet, was entweder durch einen nationalen Entwicklungsplan, lokale oder regionale Entwicklungspläne und -programme, auf Arbeitsmigranten anwendbare nationale Arbeitsgesetze oder Integrationsgesetze und -maßnahmen dokumentiert ist.
- Die Politik betrifft konkret einen der folgenden Bereiche: Qualifizierung und Ausbildung, die Verhinderung des Verlusts von Qualifikationen, die Anerkennung von Abschlüssen und Kompetenzen, die Abwanderung von Fachkräften, die Anerkennung der Bedeutung von Geldtransfers von Arbeitsmigranten in ihre Herkunftsländer und/oder ihre produktive Nutzung, die Verknüpfung zwischen Geldtransfers von Arbeitsmigranten in ihre Herkunftsländer und sozial verantwortlichen Finanzinstitutionen, die produktive Beschäftigung von Arbeitsmigranten nach ihrer Rückkehr, die Verknüpfung zwischen der Migrationspolitik und der Deckung des Arbeitsmarktbedarfs.

- Die institutionelle Kapazität der Regierung zur Verwaltung der Arbeitsmigrationspolitik wird geschaffen oder revitalisiert; dies betrifft insbesondere wirksame Arbeitsaufsichtsbehörden zur Überwachung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen in Zielländern.
- Die institutionelle Kapazität der Regierung zur Verwaltung von Maßnahmen und Programmen für zurückkehrende Arbeitsmigranten wird geschaffen oder revitalisiert; dies betrifft insbesondere wirksame Arbeitsvermittlungsdienste für Berufsberatung, Stellenvermittlung und Reintegration in den Arbeitsmarkt.

Ausgangsbasis

Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen

Zielvorgabe

5 Mitgliedstaaten

Ergebnis 8: Die Arbeitswelt reagiert effektiv auf die HIV/Aids-Epidemie

Strategie

226. Wenngleich die jüngsten Informationen zeigen, dass sich die HIV/Aids-Epidemie global stabilisiert, könnten die Auswirkungen der aktuellen Wirtschaftskrise diesen Trend wieder umkehren, wenn Neuinfektionen nicht verhindert werden. Formelle und informelle Strukturen sowie Netzwerke von dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und Arbeitsstätten bieten eine Möglichkeit zur Vermittlung geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigender Informationen zu Prävention sowie zum Zugang zu Behandlung, Betreuung und Unterstützung, die alle Arbeitnehmer sowie auch ihre Haushalte und Gemeinschaften erreichen können.

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

227. Der Beitrag der IAO zur Reaktion auf HIV/Aids hat greifbare Ergebnisse hervorgebracht und zum Erreichen des Millenniums-Entwicklungsziels 6 zur Bekämpfung von HIV/Aids und anderen Krankheiten bis 2015 beigetragen. Zu den Beispielen zählen die Schaffung von Kapazität bei Mitgliedsgruppen, in Privatunternehmen und im öffentlichen Sektor für die Umsetzung zentraler Prinzipien und die Nutzung des Sozialdialogs zur Herbeiführung von Verhaltensänderungen mit den Resultaten, dass Arbeitnehmer mit HIV weniger diskriminiert werden und verstärkt sicherere persönliche Sexualpraktiken verwenden. Die allgemeine Berücksichtigung von HIV/Aids bei anderen Programmen und der sektorübergreifenden Zusammenarbeit der IAO führte zu konkreten Ergebnissen, wozu beispielsweise die Ausbildung afrikanischer Arbeitsrichter zu Rechtsfragen im Zusammenhang mit HIV/Aids zählt. Die intensivere Zusammenarbeit mit dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, VN-Partnern und anderen Akteuren außerhalb der VN (wie der Afrikanischen Union) trug zur Ausarbeitung grundsatzpolitischer Konzepte zu HIV/Aids am Arbeitsplatz bei. Auf globaler und lokaler Ebene konnten erfolgreich Ressourcen mobilisiert werden.

228. In früheren Zweijahresperioden gewonnene zusätzliche Erkenntnisse haben gezeigt, dass weitere Informationen, grundsatzpolitische Leit-

linien und Maßnahmen zur Schaffung von Kapazität erforderlich sind, um das Bewusstsein für die sozialen und wirtschaftlichen Folgen von HIV/Aids und die Auswirkungen der Epidemie auf Arbeit und Beschäftigung zu schärfen. Des Weiteren ist man an mehr Arbeitsstätten interessiert, grundsatzpolitische Maßnahmen und Programme zu HIV/Aids einzuführen. Die Überwachung und Evaluierung müssen ebenfalls einen großen Einfluss auf die zukünftigen Tätigkeiten haben.

Nationale Politik und Kapazität

229. Weil die HIV/Aids-Epidemie jeden Aspekt der Agenda für menschenwürdige Arbeit bedroht, verlangt die Strategie sektorübergreifende Zusammenarbeit. Mit Hilfe einer neuen Norm zu HIV/Aids, die 2010 von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommen werden soll, soll versucht werden, die Reaktion auf Aids in der Arbeitswelt einschließlich der Reaktion auf das anhaltende Problem der Stigmatisierung und Diskriminierung auszuweiten und zu stärken und Leitlinien für die zukünftige Arbeit der IAO in diesem Bereich vorzugeben.

230. Auf der nationalen Ebene ist das schlussendliche Ziel die Etablierung eines HIV/Aids-Programms an allen Arbeitsplätzen. Das Programm wird seine Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung nationaler dreigliedriger grundsatzpolitischer Konzepte zu HIV/Aids am Arbeitsplatz unterstützen, die in nationale Aids-Strategien integriert werden sollen. Dies ist von großer Bedeutung für die umfassende Planung und die Nachhaltigkeit der Reaktion auf HIV/AIDS in der Welt der Arbeit.

231. Wichtigster regionaler Schwerpunkt wird weiterhin Afrika sein, wobei die Prävention in allen Regionen intensiviert werden soll, um die Anfragen von Mitgliedsgruppen und Länder zu unterstützen, in denen HIV/Aids eine Priorität in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit ist.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

232. Weil soziale, wirtschaftliche und kulturelle Ungleichbehandlung zur Verschärfung der Aids-

Epidemie beiträgt, ist die Geschlechtergleichstellung eines der wichtigsten Prinzipien in der Arbeit der IAO zu HIV/Aids. Bei der Entwicklung grund-satzpolitischer Maßnahmen und Programme zu HIV/Aids sowie der zugehörigen Ausbildung werden die Gender-Dimension und die Verhaltensdimension der Epidemie weiter berücksichtigt. Dies ist auch mit der Zusage des Generaldirektors verknüpft, „durch Aktivitäten und Maßnahmen am Arbeitsplatz gegen HIV/Aids die Aktivitäten zur Stärkung der Rolle der Frauen zu unterstützen“, damit das Millenniums-Entwicklungsziel 3 (Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frauen) erreicht wird.

Wissen und Instrumente

233. Das Programm wird sich weiterhin darauf konzentrieren, die Wissensgrundlagen der IAO zu HIV/Aids und den Auswirkungen der Epidemie in der Welt der Arbeit zu erweitern. Aktionsorientierte Forschungen für die Mitgliedsgruppen und mit ihrer Beteiligung werden weiterhin dazu beitragen, Bedarf und Entscheidungsprozesse zu bewerten sowie Lernen und Wissensmanagement zu verbessern. Um die Relevanz der Arbeit der IAO zu erhöhen, wird die laufende Zusammenarbeit innerhalb des Amtes und mit dem Gemeinsamen Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids (UNAIDS) zur Wirkungsmessung fortgesetzt.

Technische Zusammenarbeit

234. Aktivitäten der technischen Zusammenarbeit in allen Regionen ermöglichen Mitgliedsgruppen und Unternehmen die Entwicklung und Durchführung von Programmen und Grundsatzmaßnahmen zu HIV/Aids am Arbeitsplatz. Die Herausforderung besteht darin, Nachhaltigkeit über das Projektende hinaus sicherzustellen. Um sie zu bestehen, benötigen die Mitgliedsgruppen Unterstützung beim Zugang zu Finanzierungsquellen, insbesondere zum Globalen Fonds, als Teil nationaler Strategien zur Bekämpfung von HIV/Aids in der Arbeitswelt.

Internationale Partnerschaften

235. Seit 2001 hat sich die IAO regelmäßig mit Sponsoren und dem UNAIDS-Sekretariat an gemeinsamen Plänen sowie der Durchführung und Bewertung der sektorübergreifenden Reaktion auf HIV/Aids beteiligt. Wo immer dies möglich ist, wird das Programm mit dem öffentlichen Sektor zusammenarbeiten. Zur Ausweitung und Aktualisierung der verfügbaren Instrumente wird es die Kooperation mit UNAIDS fortsetzen.

236. Um den Zugang dreigliedriger Mitgliedsgruppen zu den Entscheidungsstrukturen des Globalen Fonds auf der Landesebene zu fördern, wird die IAO weiterhin mit dem Fonds zusammenarbeiten und ihre Mitgliedsgruppen bei der Beantragung konkreter Beihilfen unterstützen.

Kommunikation

237. Das Programm wird sich weiterhin darauf konzentrieren, seine Kommunikationsstrategie zu stärken. Dabei wird es sich auf wichtige Veranstaltungen wie den Welt-Aids-Tag, internationale Aids-Veranstaltungen, die Entwicklung von Videos und anderen Instrumenten und die Verbreitung von Informationen konzentrieren.

Gefahren und Annahmen

238. Es besteht eine enge Verknüpfung zwischen HIV/Aids und sozioökonomischen Ungleichheiten sowie Armut. Die globale Wirtschaftskrise wird die Armut verschärfen und sich negativ auf die Beschäftigung sowie auf Sozialprogramme auswirken, was die Ausbreitung der Epidemie begünstigen könnte, wenn Neuinfektionen nicht verhindert werden.

239. Insbesondere in Ländern mit niedriger Prävalenz fehlt bisweilen angesichts anderer drängender Probleme die Bereitschaft zur energischen Bekämpfung von HIV/Aids. Durch die Integration von Inhalten und Ausbildung in Bezug auf die HIV/Aids-Prävention kann dieses Defizit überwunden werden.

Indikatoren

Indikator 8.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ein nationales grundsatzpolitisches Konzept zu HIV/AIDS am Arbeitsplatz oder arbeitsrechtliche Vorschriften in Übereinstimmung mit der HIV/Aids-Norm der IAO ausarbeiten	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen: ▪ Auf der Grundlage der IAO-Norm zu HIV/Aids wird ein nationales grundsatzpolitisches Konzept zu HIV/AIDS am Arbeitsplatz entwickelt oder geändert. ▪ Auf der Grundlage der IAO-Norm zu HIV/Aids wird das Arbeitsrecht geändert.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
0	20 Mitgliedstaaten, davon mindestens 4 in Afrika, jeweils 2 in Asien und in Amerika und jeweils 1 in Europa und in den arabischen Staaten

Indikator 8.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen dreigliedrige Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO maßgeblich aktiv werden, um HIV/Aids-Programme am Arbeitsplatz durchzuführen	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen: ▪ In der Zweijahresperiode wird an mindestens 5 Arbeitsstätten ein Programm zu HIV/Aids am Arbeitsplatz ausgearbeitet und mit seiner Durchführung begonnen. ▪ Das Programm wurde von einem zwei- oder dreigliedrigen Ausschuss für HIV/Aids am Arbeitsplatz ausgearbeitet, integriert die zehn Kernprinzipien der IAA-Richtliniensammlung für HIV/AIDS und die Welt der Arbeit und umfasst konkrete Maßnahmen zur Bekämpfung der Nichtdiskriminierung sowie in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung, ein gesundes Arbeitsumfeld, den Sozialdialog, ein Screening-Verbot und Vertraulichkeit.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	10 Mitgliedstaaten

Strategisches Ziel: Sozialdialog

Stärkung der Dreigliedrigkeit und des Sozialdialogs

240. Der Sozialdialog ist grundlegend für die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und für die Umsetzung der gesamten Entwicklungsagenda. In der Erklärung über soziale Gerechtigkeit wird bekräftigt, dass die wichtige Rolle des Sozialdialogs und die Praxis der Dreigliedrigkeit zwischen Regierungen sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden von größerer Relevanz als je zuvor sind, was die Schaffung von gesellschaftlichem Zusammenhalt und Rechtsstaatlichkeit u.a. mit Hilfe internationaler Arbeitsnormen betrifft.

241. Die IAO wird ihre Bemühungen zur Unterstützung von Mitgliedsgruppen intensivieren und deren Kapazität stärken, um sie besser in die Lage zu versetzen, im Kontext der Globalisierung die Herausforderungen in Bezug auf gute Führung und soziale Gerechtigkeit zu meistern. Im aktuellen Kontext der Finanzkrise und ihrer Konsequenzen für die Arbeitswelt sind diese Herausforderungen von besonderer Relevanz.

242. Die Arbeit wird sich auf die folgenden Prioritäten konzentrieren:

- die Stärkung der Kapazität von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden zur wirksamen Unterstützung ihrer Mitglieder und zur Einflussnahme auf sozioökonomische Maßnahmen und die Arbeitsmarktsteuerung;
- die Stärkung der Kapazität und der Ressourcen der Arbeitsverwaltungen, wobei sich die Aufmerksamkeit insbesondere auf die Anerkennung des Arbeitsverhältnisses und die Arbeitsaufsicht richten wird;
- die Förderung guter Arbeitsbeziehungen durch wirksame Sozialdialogmechanismen, die effektive Anerkennung und Durchführung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen sowie die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf;
- die Förderung der Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen, insbesondere durch Förderung des sektorspezifischen Sozialdialogs und der Umsetzung von sektorspezifischen Normen, Kodexen sowie Richtlinienensammlungen, und die Verbesserung der Wissensgrundlagen über Ausfuhr-Freizonen durch Zusammenarbeit im gesamten Amt;
- die Verbesserung der Einhaltung von Arbeitsnormen in globalen Lieferketten durch das Partnerschaftsprogramm von IAO und der Internationalen Finanz-Corporation mit der Bezeichnung „Bessere Arbeit“.

Strategisches Ziel: Stärkung der Dreigliedrigkeit und des Sozialdialogs	1	2	3
	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2010–11 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2010–11 (US\$)	Veranschlagte Haushalts-Zusatzkontoausgaben 2010–11 (US\$)
9. Arbeitgeberverbände: Arbeitgeber verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände	28.899.451	4.000.000	22.000.000
10. Arbeitnehmerverbände: Arbeitnehmer verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände	43.896.695	5.200.000	
11. Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht: Arbeitsverwaltungen wenden aktuelle Arbeitsgesetze an und erbringen wirksame Dienstleistungen	17.824.989	14.600.000	
12. Sozialdialog und Arbeitsbeziehungen: Dreigliedrigkeit und eine stärkere Arbeitsmarktsteuerung tragen zu einem effektiven Sozialdialog und tragfähigen Arbeitsbeziehungen bei	18.931.884	17.200.000	
13. Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren: Ein sektorspezifischer Ansatz zur menschenwürdigen Arbeit wird angewendet	22.413.098	3.900.000	
Insgesamt	131.966.117	44.900.000	22.000.000
Veranschlagte Mittel für das strategische Ziel			198.866.117

Ergebnis 9: Arbeitgeber verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände

Strategie

243. In der Erklärung über soziale Gerechtigkeit wird bekräftigt, dass Sozialdialog und Dreigliedrigkeit die zweckmäßigsten Methoden sind, um wirtschaftliche Entwicklung in sozialen Fortschritt umzusetzen. Eine Voraussetzung hierfür ist, dass an dem Dialog starke, repräsentative und unabhängige Parteien teilnehmen. Starke und wirksame Arbeitgeberverbände sind eine Voraussetzung für gute Lenkung und Verwaltung. Sie können Grundsatzmaßnahmen unterstützen, die für

die Entstehung nachhaltiger und wettbewerbsfähiger Unternehmen sowie einer Unternehmenskultur förderlich sind. Dies sind Grundlagen für Entwicklung und Wirtschaftswachstum. Ohne die Nachhaltigkeit von Unternehmen und Beschäftigung ist menschenwürdige Beschäftigung nicht möglich. Durch die Erbringung von Mehrwertleistungen, Vertretung und Förderarbeit gewinnen und halten wirksame Arbeitgeberverbände Mitgliedsunternehmen.

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

244. Das vom Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber durchgeführte Programm für Arbeitgeberverbände vermittelt die Grundlagen für die Schaffung starker Arbeitgeberverbände und befähigt sie, den Bedarf von Unternehmen zu decken. Wenngleich das Programm global ist, wird es dezentral durchgeführt. Die konkrete Unterstützung für Arbeitgeberverbände basiert auf Bedarfsanalysen, die mit Hilfe eines eingehenden Dialogs zur Ermittlung der Prioritäten jedes Verbands vorgenommen werden. Die Programmdurchführung entspricht den Programmierungsrichtlinien der IAO, und die Schwerpunkte liegen auf der Weitergabe von Wissen sowie der Optimierung der Leistungserbringung.

245. Der Ansatz des Programms stützt sich auf frühere Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse und hat sich von isolierten Aktivitäten mit wenigen Folgemaßnahmen und geringer Wirkung zu einem auf Produkten basierenden Angebot verlagert, das dem konkreten Bedarf von Arbeitgebern Rechnung trägt. Die Produkte zielen entweder unmittelbar auf die Verbesserung der Organisationsstrukturen und des internen Managements von Arbeitgeberverbänden oder auf die Deckung des Bedarfs ihrer Mitglieder.

Institutionelle Kapazität und Managementkapazität: Instrumente und Partnerschaften

246. Ein zentrales Element des Programms ist die Stärkung der Organisationsstrukturen und des internen Managements von Arbeitgeberverbänden, um sie zu befähigen, neue und verbesserte Dienstleistungen zu entwickeln, die den Wert der Verbände für Mitgliedsunternehmen erhöhen. Strategische Planung und die Verbesserung der Kompetenzen des Personals stehen im Mittelpunkt der Bemühungen, dieses Ziel zu erreichen.

247. In der jüngeren Vergangenheit entwickelte Instrumente und Veröffentlichungen zu Arbeitsmarktthemen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Mutterschaft, Alterung, Klein- und Mittelunternehmen und informelle Wirtschaft werden durch neue Instrumente und Ausbildungspakete ergänzt. Das Ausbildungspaket „The Effective Employers' Organization“, bestehend aus einer Reihe praxisbezogener Leitlinien für den Aufbau und das Management wirksamer Arbeitgeberverbände, wird um Module für Kommunikation, Finanzverwaltung und Lobbyarbeit erweitert. Die Ausbildung wird weiterhin in Zusammenarbeit mit dem Programm für Tätigkeiten für Arbeitgeber des Turiner Zentrums in allen Regionen durchgeführt.

248. Ein neues Partnerschaftsprogramm wird die Weitergabe von Wissen und den Transfer zwischen Arbeitgeberverbänden erleichtern. Es

umfasst individuelle Beratung zu konkreten Themen auf der Grundlage ermittelten Bedarfs und den Austausch guter Praxis. Eine wichtige Komponente des Programms werden Folgemaßnahmen mit dem Ziel sein, die Wirkung auf die Organisationsstrukturen und die Dienstleistungen der Teilnehmer zu gewährleisten.

249. Das Programm wird sich auf ein Ausbildungsprogramm für Führungskräfte stützen, das ab 2009 für hochrangige Mitarbeiter von Arbeitgeberverbänden angeboten wird und Management- sowie Führungskompetenz auf der Leitungsebene vermittelt. Die Ausbildung wird einen Rahmen für die Führungskräfteentwicklung von Arbeitgeberverbänden bieten.

250. Die Strategie für die Planung und Durchführung dieser anspruchsvollen Tätigkeiten sieht auch Partnerschaften mit wissenschaftlichen Einrichtungen, Arbeitgeberverbänden aus Industrieländern und dem Zentrum in Turin vor. Evaluierung und Folgemaßnahmen werden eine wichtige Komponente der Zusammenarbeit mit diesen Partnern bilden.

Kapazität für die Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen und Dienstleistungen für Mitglieder

251. Das zweite verwandte Element des Programms für Arbeitgeberverbände ist die Stärkung der institutionellen Kapazität von Arbeitgeberverbänden für die Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen und die Lobbyarbeit, sodass sie Einfluss auf nationale, regionale und internationale grundsatzpolitische Debatten nehmen können. Unternehmen stehen vor neuen Herausforderungen einschließlich der Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise, die Arbeitgeberverbände zwingen, ihre Dienstleistungen anzupassen und kohärente Strategien für ihre Lobbyarbeit zu entwickeln. Zu den zentralen Aufgaben von Unternehmen zählt, sicherzustellen, dass Volkswirtschaften offen sowie wettbewerbsfähig bleiben und Unternehmen sich weiter auf globalen Märkten behaupten können. Dies erfordert ein ausgewogenes Arbeitsrecht und die Sicherstellung maximaler Erwerbsbeteiligung.

252. Die Unterstützung bei der Maßnahmenentwicklung wird sich auf die Beschäftigungs- und Sozialpolitik, die Arbeitsmarktplanung unter dem Einfluss von demographischem Wandel, Arbeitsmigration und Wirtschaftsentwicklung sowie Qualifizierungsmaßnahmen und -strategien konzentrieren.

253. Besondere Anstrengungen werden unternommen, Arbeitgeberverbände bei der Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Frauen in der Wirtschaft sowie von Klein- und Mittelunternehmen zu unterstützen. Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität, Jugendbeschäftigung und die soziale Verantwortung von Unternehmen

werden ebenfalls berücksichtigt. Wenn zusätzliche Sondermittel mobilisiert werden können, werden die Programme zu Kinderarbeit und Jugendbeschäftigung fortgeführt.

254. Zusätzlich zu seiner Rolle bei der technischen Zusammenarbeit ist das Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber eine interne Wissensressource zu Arbeitgeberverbänden. Eine seiner wichtigsten Rollen besteht darin, parallel zur Ausarbeitung seiner Grundsatzmaßnahmen und Programme dieses Wissen sowie die Bedürfnisse und Prioritäten von Arbeitgeberverbänden im Amt bekannt zu machen. Das Büro bemüht sich, sicherzustellen, dass die Interessen und Prioritäten der Arbeitgeber durch den Zugang zu Forschung, Know-how und Fachwissen der Mitgliedsgruppen in die Grundsatzmaßnahmen und Aktivitäten des Amtes integriert werden. Eines der Ziele des Büros ist es, das Amt zu ermutigen, für Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände nützliche Produkte zu entwickeln. Um den Positionen der Arbeitgeber innerhalb des IAA mehr Geltung zu verschaffen, wird das Büro seine Zusammenarbeit mit anderen Einheiten intensivieren. Dies umfasst auch die Entwicklung von Instrumenten, die für Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände nützlich

und relevant sind. Um besser auf den Bedarf der Mitgliedsgruppen auf der Arbeitgeberseite reagieren zu können, wird das Büro auf der Grundlage seiner Arbeit vor Ort auch als eine Ressource bei der Entwicklung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit fungieren.

Gefahren und Annahmen

255. Für die wirksame Durchführung des Programms wird angenommen, dass Arbeitgeberverbände in einem stabilen politischen Umfeld arbeiten, in dem ihre Autonomie und ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit geschützt und garantiert sind. Es wird auch davon ausgegangen, dass die Management- und Leitungsstrukturen von Arbeitgeberverbänden im Zeitverlauf hinreichend stabil bleiben, sodass die vereinbarten Tätigkeiten wie geplant durchgeführt werden können. Die erfolgreiche Umsetzung der Strategie erfordert auch die umfassende Beteiligung von Arbeitgeberverbänden an der Ausarbeitung und Durchführung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und die Unterstützung von anderen Abteilungen des IAA bei der Deckung des tatsächlichen Bedarfs von Arbeitgebern und ihren Verbänden.

Indikatoren

Indikator 9.1: Zahl der nationalen Arbeitgeberverbände, die mit Unterstützung der IAO einen strategischen Plan zur Steigerung der Wirksamkeit ihrer Managementstrukturen und -praxis beschließen	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen: - Ein strategischer Plan für den Arbeitgeberverband wird gebilligt, was im Protokoll der Vorstandssitzung oder einem entsprechenden Schriftstück dokumentiert ist. - In Übereinstimmung mit dem strategischen Plan wird für sowohl leitende Mitarbeiter als auch andere Angestellte des Arbeitgeberverbands ein Programm zur Schaffung von Kapazität durchgeführt.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2010-11 noch festzulegen	10 Arbeitgeberverbände

Indikator 9.2: Zahl der nationalen Arbeitgeberverbände, die mit Unterstützung der IAO Dienstleistungen entwickeln oder maßgeblich verbessern, die den Bedürfnissen bestehender und potenzieller Mitglieder entsprechen	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen: - Ein in den Haushalt eingestellter Plan wird offiziell angenommen, um die Dienstleistungen für bestehende und potenzielle Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbands auszuweiten. - Der Arbeitgeberverband erbringt neue und verbesserte Dienstleistungen, was durch Statistiken (zu Ausbildung, Informationssystemen, Veröffentlichungen, Beratungsdienstleistungen) dokumentiert ist.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	15 Arbeitgeberverbände

Indikator 9.3: Zahl der nationalen Arbeitgeberverbände, die mit Unterstützung der IAO die Kapazität zur Analyse des Geschäftsumfelds für Unternehmen verbessert haben und Einfluss auf die Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen auf der nationalen, regionalen und internationalen Ebene nehmen

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Arbeitgeberverbände etablieren oder verbessern die Arbeitsweise interner Strukturen zur Ermittlung und Koordinierung der Positionen ihrer Mitglieder, formulieren Strategien sowie Ziele für die Förderarbeit auf der Grundlage der Bedürfnisse ihrer Mitglieder und entwickeln gut erforschte grundsatzpolitische Positionen und Fördermaterialien.
- Arbeitgeberverbände nehmen an Konsultationen mit der Regierung oder anderen wichtigen Akteuren teil, um ihre Auffassungen mitzuteilen, in Partnerschaften mit anderen Institutionen einzutreten oder eine ausführlichere Medienberichterstattung über ihre grundsatzpolitischen Positionen zu erreichen.
- Die Positionen der Arbeitgeberverbände spiegeln sich in den Rechtsvorschriften oder Grundsatzmaßnahmen wider, die auf der nationalen, regionalen oder internationalen Ebene beschlossen wurden.

Ausgangsbasis

Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen

Zielvorgabe

15 Arbeitgeberverbände

Ergebnis 10: Arbeitnehmer verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

256. Die Ausweitung der Beteiligung von Gewerkschaften an nationalen Strategieprozessen zur Verringerung von Armut in vielen Ländern war ein positives Ergebnis in der Zweijahresperiode 2008-09. Die Zusammenarbeit nationaler, regionaler und internationaler Gewerkschaftsverbände und Zusammenschlüsse derselben resultierten in einer Stärkung der Arbeiterbewegung und ihrer besseren Beteiligung an Bemühungen um eine fairere Globalisierung.

257. Kollektivvereinbarungen auf einem neuen Niveau erleichterten die erweiterte Teilnahme von Arbeitnehmerverbänden an Verhandlungen im Zusammenhang mit der nationalen Entwicklung und der regionalen wirtschaftlichen Integration. Die engere Zusammenarbeit zwischen mehreren nationalen und internationalen Arbeitnehmerverbänden sowie die Kooperation mit Forschungsinstitutionen erhöhte die Fähigkeit von Gewerkschaften, Einfluss auf die Sozial- und die Wirtschaftspolitik sowie auf Entwicklungsagenden zu nehmen. Besondere Aufmerksamkeit wurde der Geschlechtergleichstellung, der Förderung menschenwürdiger Arbeit, auch in Ausfuhr-Freizonen, und auf Rechten basierender Beschäftigung für junge Frauen und Männer gewidmet.

258. In manchen Ländern erschwerte das politische Klima die Durchführung von Ausbildung oder die Unterstützung von Gewerkschaften bei der Organisation und der Wahrnehmung ihrer

Rechte. In anderen erschwerten anhaltende Einmischung der Behörden in Gewerkschaftsaktivitäten sowie die Festnahme und Inhaftierung von Gewerkschaftsführern die Zusammenarbeit. In mehreren Industrieländern versuchte die Regierung, durch Veränderungen des Arbeitsrechts oder die Aufhebung oder Einschränkung von Rechten zu Kollektivverhandlungen, des Streikrechts oder sogar des Vereinigungsrechts Gewerkschaftsrechte zu schmälern.

259. Diese Schwierigkeiten unterstreichen, wie dringend notwendig die Unterstützung der IAO für Arbeitnehmerverbände in der Zweijahresperiode 2010-11 sein wird, wobei die Achtung der Normen und Prinzipien der IAO, ihre Durchführung sowie ihr Vollzug im nationalen Recht im Mittelpunkt stehen werden. Das Programm für Tätigkeiten für Arbeitnehmer wird durch einen strategischen Einsatz aller Ressourcen einschließlich des Haushalts-Zusatzkontos in Übereinstimmung mit Prinzipien des ergebnisorientierten Managements durchgeführt.

260. Das Arbeiterbildungsprogramm im Turiner Zentrum wird eine wichtige Rolle bei der Durchführung von Tätigkeiten für Arbeitnehmer spielen.

Soziale Gerechtigkeit und faire Globalisierung

261. Die globale Arbeiterbewegung wird durch die Generierung und Weitergabe von Wissen, die Schaffung von Kapazität und die Umsetzung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit mit Hilfe eines speziellen Aktionsplans unterstützt, der vom Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer umgesetzt wird.

262. Damit menschenwürdige Arbeit global erreicht werden kann, müssen nationale Regierungen und internationale Institutionen sie kohärent so priorisieren, dass ihre Verwirklichung in allen Wirtschaftssektoren gewährleistet ist. In Übereinstimmung mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit werden Gewerkschaften dabei unterstützt, die vier integrierten Komponenten menschenwürdiger Arbeit im Zentrum nachhaltiger nationaler Entwicklungsprogramme und der Weltordnungspolitik zu platzieren. Dies wird erreicht, indem die wirksame Beteiligung von Arbeitnehmern an Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, VN-Entwicklungshilfe-Programmrahmen (UNDAF) und Foren mit internationalen Finanz- sowie multilateralen Institutionen wie der Welthandelsorganisation (WTO), des Internationalen Währungsfonds (IWF), der Weltbank und regionalen Entwicklungsbanken unterstützt wird.

Integration von Dimensionen menschenwürdiger Arbeit

263. Die Berücksichtigung der Sorgen und Erwartungen junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Gewährleistung ihrer umfassenden Einbindung in Gewerkschaften sind wichtige Aufgaben. Gewerkschaften werden dabei unterstützt, die Schaffung eines Konsenses zu einschlägigen nationalen und internationalen Politiken zu erleichtern, die Auswirkungen auf Strategien und Programme für Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit haben, und dem Arbeitsrecht und den Arbeitsinstitutionen Effektivität zu verleihen, auch in Bezug auf die Achtung internationaler Arbeitsnormen. Die Anerkennung des Beschäftigungsverhältnisses, die Förderung guter Arbeitsbeziehungen und wirksame Arbeitsaufsichtssysteme werden diesem Zweck dienen. Die Förderung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen werden alle diese Bemühungen untermauern.

264. Besondere Aufmerksamkeit wird sich auch auf Themen richten wie: Verbesserung der Weltordnungspolitik durch Partnerschaften mit anderen VN-Organisationen, Verknüpfungen zwischen Handel, Investitionen und Arbeitsnormen, Sozialschutz, Arbeitsschutz, HIV/Aids am Arbeitsplatz, nachhaltiger Umgang mit der Umwelt und grüne Arbeitsplätze, soziale Verantwortung von Unternehmen einschließlich globalen Sozialdialogs auf der Grundlage der Erklärung über MNU, Kinderarbeit und Zwangsarbeit.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

265. Die Beachtung der Gleichstellungsperspektive in der Gewerkschaftsarbeit bedeutet, die Sichtweisen und Anliegen von Frauen zu bedenken sowie bei allen Aspekten der Arbeit sichtbar

werden zu lassen und auf diese Weise Einstellungen und Kulturen zu verändern.

266. Das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer wird sicherstellen, dass die Gleichstellungsperspektive in ihren grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen auf allen Ebenen allgemein berücksichtigt wird. Arbeitnehmerinnen benötigen besondere Unterstützung bei der Organisation und Vertretung in Sektoren, in denen sie in der Mehrheit sind, unsichere Verträge haben und Gewerkschaften noch wenig vertreten sind (beispielsweise in der informellen Wirtschaft, Ausfuhr-Freizonen, als Arbeitsmigrantinnen und in atypischen Beschäftigungsverhältnissen). Das Programm wird Gewerkschaften helfen, Frauen Zugang zu allen Entscheidungsebenen und zu Führungspositionen zu verschaffen. Zu diesem Zweck werden verbreitet Gleichstellungs-Audits genutzt werden.

267. Die Förderung der Achtung von Vielfalt und die Durchführung wirksamer Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz und im Arbeitsmarkt werden vordere Plätze auf der Agenda des Büros einnehmen. Zur Bekämpfung der Diskriminierung sowie der unfairen und erniedrigenden Arbeits- und Lebensbedingungen, denen Frauen, Arbeitsmigranten und Mitglieder ihrer Familien weltweit häufig ausgesetzt sind, werden Kampagnen durchgeführt.

Wissen, Instrumente und Kommunikation

268. Zu den Aufgaben des Büros für Tätigkeiten für Arbeitnehmer zählen die Weitergabe von Informationen und die Zusammenstellung von Fallakten zur Unterstützung von Gewerkschaften im Hinblick auf die Formulierung ihrer Positionen für Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrats sowie regionale und sektorspezifische Tagungen. In der 2008 erstmals erschienenen Fachzeitschrift *International Journal of Labour Research* werden zweimal jährlich Informationen zu konkreten Themen in drei Sprachen veröffentlicht. Im Rundschreiben des Büros wird über die aktuelle Arbeit berichtet. Das von dem Büro koordinierte Globale Gewerkschaftsforschungsnetzwerk wird den Zugang zu Forschungsnetzwerken weiter verbessern und Gewerkschaften die Schaffung analytischer Kapazität für öffentliche Debatten und die Formulierung grundsatzpolitischer Positionen ermöglichen. Eine Reihe von Produkten für die Öffentlichkeitsarbeit wird entwickelt, beispielsweise zum Thema Hausangestellte. Die Website des Büros wird überarbeitet.

269. Zu Themen wie Hausarbeit, Nahrungsmittelkrise und ländliche Entwicklung sowie menschenwürdige grüne Arbeitsplätze werden globale Instrumente und Produkte entwickelt.

Gefahren und Annahmen

270. Die Umsetzung der Strategie erfordert die Beteiligung von Arbeitnehmerverbänden an der Entwicklung und Durchführung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit. Die Kapazität für die Durchführung des Programms wird auch von einem substanziellen Anstieg der Son-

dermittel abhängen. Die Befolgung der Agenda für menschenwürdige Arbeit durch VN-Organisationen und andere multilaterale Organe sowie die Achtung der internationalen Arbeitsnormen werden wichtige Faktoren für neue Partnerschaften auf der globalen Ebene und bei VN-Entwicklungshilfe-Programmrahmen auf der nationalen Ebene sein.

Indikatoren

Indikator 10.1: Zahl der nationalen Arbeitnehmerverbände, die mit Unterstützung der IAO die Agenda für menschenwürdige Arbeit in ihre Strategieplanung und Ausbildungsprogramme einbeziehen	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen: - Die Strategieplanung und die Ausbildungsprogramme decken einen oder mehrere der folgenden Bereiche ab: internationale Arbeitsnormen und Gewerkschaftsrechte, Sozialdialog, Verringerung der Armut, Löhne, Arbeitsbeziehungen, Kinderarbeit, Migranten, Geschlechtergleichstellung, Beschäftigung, soziale Sicherheit, informelle Wirtschaft, Arbeitsschutz, HIV/Aids am Arbeitsplatz, Arbeitsaufsicht, Ausfuhr-Freizonen und grüne menschenwürdige Arbeitsplätze. - Die Planung und die Ausbildungsprogramme betreffen eines oder mehrere der folgenden Themen: Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Dreigliedrige Erklärung über Multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, Globale Beschäftigungsagenda, Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	30 Arbeitnehmerverbände, davon mindestens 6 in Afrika, in Asien und in Amerika und mindestens 2 in den arabischen Staaten und in Europa

Indikator 10.2: Zahl der Arbeitnehmerverbände, die mit Unterstützung der IAO durch ihre Teilnahme an Grundsatzdiskussionen auf nationaler, regionaler oder internationaler Ebene die Achtung grundlegender Arbeitnehmerrechte und die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen verbessern	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen: - Arbeitnehmerverbände tragen zu einem oder mehreren der folgenden Prozesse und Rahmen bei oder nehmen darauf Einfluss: IAO-Aufsichtsmechanismen, nationale Entwicklungspläne, Strategien zur Verringerung der Armut, Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, VN-Entwicklungshilfe-Programmrahmen (UNDAF) und andere multilaterale Rahmen und Institutionen. - Die internationalen Arbeitsnormen werden bei der Durchführung der oben genannten Prozesse und Rahmen berücksichtigt und angewendet.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	20 Arbeitnehmerverbände, davon mindestens 4 in Afrika, in Asien und in Amerika, 2 in Europa und 1 in den arabischen Staaten

Ergebnis 11: Arbeitsverwaltungen wenden aktuelle Arbeitsgesetze an und erbringen wirksame Dienstleistungen

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

271. In der Zweijahresperiode 2008-09 lag der Schwerpunkt auf der Stärkung der Kapazität wichtiger Institutionen der Arbeitsverwaltung (Arbeitsministerien, Arbeitsaufsichtsbehörden und Arbeitsvermittlungsdienste), um sie in die Lage zu versetzen, in den Bereichen Beschäftigung, Arbeitsrecht, Arbeitsschutz, Arbeitsbeziehungen und Nichtdiskriminierung wirksame Dienstleistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre Verbände zu erbringen. Zur Unterstützung der Mitgliedstaaten im Bereich der nationalen Arbeitsvermittlungsdienste erhielten die Arbeitsverwaltungen Instrumente für die Verbesserung der Berufsberatung, der Vermittlungsdienstleistungen, die Durchführung aktiver Arbeitsmarktprogramme, die Regulierung privater Arbeitsvermittlungsdienste und die Krisenreaktion. Um die kohärente Durchführung nationaler Arbeitsgesetze und grundsatzpolitischer Maßnahmen zu gewährleisten, wurde Ländern geholfen, die Koordinierung zwischen den unterschiedlichen Organen von Arbeitsverwaltungen auf der zentralen und dezentralisierten Ebenen zu verbessern.

272. Die vom Amt für Mitgliedstaaten geleistete technische Unterstützung in den Bereichen des Arbeitsrechts und der Arbeitsverwaltung erforderte die Mobilisierung von Sondermitteln in beträchtlichem Umfang. Die Ausarbeitung und Durchführung fundierter Arbeitsgesetze und arbeitspolitischer Maßnahmen bleiben wichtige Aufgaben von Mitgliedstaaten. Es gibt immer noch Länder, in denen Arbeitsgesetze und arbeitspolitische Maßnahmen weder auf den internationalen Arbeitsnormen basieren noch auf der Grundlage bedeutungsvollen dreigliedrigen Sozialdialogs definiert sind. Wo taugliche Arbeitsgesetze und arbeitspolitische Maßnahmen vorhanden sind, werden sie aufgrund einer schwachen Arbeitsverwaltung häufig unzureichend durchgeführt. Dreigliedrige Mitgliedsgruppen in diesen Ländern fehlen Fachwissen und Fachkenntnisse sowohl im internationalen Arbeitsrecht als auch bezüglich des Vergleichs von Arbeitsverwaltungen und Arbeitsbeziehungen in der Praxis. Gleichzeitig verfügen Ministerien für Arbeit, Beschäftigung und soziale Angelegenheiten oft nicht über die Kapazität, die Autorität und die Ressourcen, um geeignete, geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Maßnahmen zur wirksamen Arbeitsmarktsteuerung zu etablieren. Infolgedessen erwies sich die Förderung der Agenda für

menschenwürdige Arbeit in einer Reihe von Ländern als schwierig.

273. Die IAO wird auf frühere und gegenwärtige Errungenschaften aufbauen und ihre Bemühungen verstärken, Mitgliedstaaten die notwendige Unterstützung für die Bewältigung der Herausforderung bereitzustellen, Arbeitsgesetze und arbeitspolitische Maßnahmen zu aktualisieren und durchzuführen; dazu zählt auch eine Gleichstellungsperspektive im Rahmen der Durchführung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und der Umsetzung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit. Zu diesem Zweck wird das Amt eine Strategie verfolgen, die Förderarbeit, fachliche Beratung und die Schaffung von Kapazität kombiniert. Weitere Elemente sind die Förderung der Ratifizierung von Übereinkommen und die bessere Umsetzung internationaler Arbeitsnormen sowie die Verbreitung von Wissen auf der Grundlage von Forschungsergebnissen in Bezug auf Arbeitsbeziehungen, Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht. Gleichzeitig wird die Strategie nationale Aktivitäten zur Deckung landesspezifischen Bedarfs mit regionalen oder subregionalen Aktivitäten zur Förderung der regionalen Integration und der Zusammenarbeit in den Bereichen des Arbeitsrechts und der Arbeitsverwaltung verknüpfen.

Arbeitsverwaltung

274. Das Amt wird bestehende Instrumente nutzen und in Zusammenarbeit mit dem Zentrum in Turin neue entwickeln, um Mitgliedstaaten zu helfen, koordinierte Systeme der Arbeitsverwaltung einzurichten, die zur Entwicklung solider Systeme für die Arbeitsbeziehungen und zur besseren Durchsetzung des Arbeitsrechts beitragen werden. Arbeitsverwaltungen werden bei der Entwicklung von Strategien mit dem Ziel unterstützt, in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978, Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft zu erreichen. Sie werden auch im Hinblick auf die Notwendigkeit sensibilisiert, bei der Ausarbeitung und Durchführung nationaler arbeitspolitischer Maßnahmen geschlechtsspezifische Aspekte zu berücksichtigen.

275. In sektorübergreifender Zusammenarbeit werden globale Instrumente entwickelt, die der Stärkung von Arbeitsverwaltungen einschließlich Prüfungen des Arbeitsaufsichtssystems und Instrumenten zur Beurteilung von Arbeitsvermittlungsdiensten dienen. Dies geschieht mit dem Ziel, die Kohärenz der Dienstleistungen sicherzustellen, die für Mitgliedsgruppen in diesem

Bereich erbracht werden. Das Amt wird eng mit strategischen Partnern wie den regionalen Zentren für Arbeitsverwaltung in Afrika und den arabischen Staaten zusammenarbeiten und sich zur Finanzierung seiner Tätigkeiten der technischen Unterstützung um die Mobilisierung von Sondermitteln bemühen.

276. Das Amt wird das Programm „Bessere Arbeit“ in Partnerschaft mit anderen internationalen Institutionen, insbesondere der Internationalen Finanz-Corporation weiterverfolgen. Dies wird dazu beitragen, durch bessere Einhaltung nationaler Arbeitsgesetze und internationaler Arbeitsnormen sowie gesteigerte Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit die Agenda für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten zu fördern.

Arbeitsrecht

277. Das Amt wird Mitgliedstaaten helfen, ihr Arbeitsrecht in Übereinstimmung mit den Anforderungen internationaler Arbeitsnormen sowie mit jüngsten Trends beim Arbeitsrecht und guter Praxis zu reformieren. Zur Unterstützung der grundsatzpolitischen Beratung der Mitgliedstaaten werden Forschungsinstrumente wie die Richtlinien zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Richtlinien zum Arbeitsrecht und der Kommentierte Leitfaden zur Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, genutzt. Dies wird die Aufgabe erleichtern, ihre Arbeitsgesetze mit dem Ziel anzupassen, Arbeitnehmern besseren Rechtsschutz zu bieten und zur angemessenen Regelung des Arbeitsverhältnisses beizutragen.

Wissen und Instrumente

278. Durch sektorübergreifende Zusammenarbeit werden die Forschungen zu Trends und Praxis

des Arbeitsrechts fortgeführt. Das Amt wird die Forschungsergebnisse nutzen, um seine Wissensgrundlagen zu erweitern und durch Vernetzung und Zusammenarbeit mit nationalen Fachinstitutionen auf nationaler Ebene Kapazität im breiten Feld des Arbeitsrechts und der Arbeitsbeziehungen zu schaffen. Durch die Ausweitung der Zusammenarbeit mit der International Society for Labour and Social Security Law werden des Weiteren die Verknüpfungen zur Wissenschaft gestärkt.

Internationale Partnerschaften

279. Um Kandidaten- und potenziellen Kandidatenländern für den EU-Beitritt zu helfen, ihre Systeme der Arbeitsverwaltung zu stärken und ihre Rechtsrahmen zu verbessern, wird die IAO ihre Partnerschaften mit VN-Organisationen und anderen Institutionen wie der Europäischen Kommission intensivieren. Sie wird auch ihren Dialog mit internationalen Finanzinstitutionen ausbauen, um sicherzustellen, dass das Ziel menschenwürdiger Arbeit bei deren grundsatzpolitischen Maßnahmen allgemein berücksichtigt wird.

Gefahren und Annahmen

280. Die Verwirklichung dieses Ergebnisses und der Erfolg der vorgeschlagenen Strategie werden von mehreren Faktoren abhängen. Dazu zählen die Effektivität von Partnerschaften innerhalb und außerhalb des Amtes, die Verfügbarkeit von Sondermitteln und die Bereitschaft dreigliedriger Mitgliedsgruppen zur Übernahme der grundsatzpolitischen Rezepte und der vom Amt abgegebenen Fachempfehlungen in den Bereichen der Arbeitsverwaltung und des Arbeitsrechts.

Indikatoren

Indikator 11.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen ihre Systeme der Arbeitsverwaltung stärken

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens zwei der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Ein innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung für die Umsetzung der nationalen Arbeitspolitik auf der zentralen oder dezentralisierten Ebene zuständiger Koordinierungsmechanismus wird etabliert oder revitalisiert.
- Vorschriften werden erlassen, die es dem System der Arbeitsverwaltung ermöglichen, seine Dienstleistungen stufenweise auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der informellen Wirtschaft auszuweiten.
- Das System der Arbeitsverwaltung bietet Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Verbänden Fachberatung und andere Dienstleistungen an, auch über öffentlich-private Partnerschaften, was durch Statistiken über erbrachte Leistungen (beispielsweise Register, Informationssysteme, Websites) dokumentiert ist.
- Die Stellung des Personals der Arbeitsverwaltung wird verbessert, um zu gewährleisten, dass die Dienstverhältnisse öffentlicher Bediensteter ihnen Stetigkeit der Beschäftigung und Unabhängigkeit bei der Erfüllung ihrer Pflichten garantieren.

Ausgangsbasis

10 Mitgliedstaaten (ausgehend von früheren Ergebnissen)

Zielvorgabe

10 Mitgliedstaaten, davon mindestens 1 in jeder Region

Indikator 11.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen ihre Systeme der Arbeitsaufsicht stärken	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens zwei der nachstehenden Kriterien erfüllen: - Die Stellung des Personals der Arbeitsaufsicht wird verbessert, um zu gewährleisten, dass die Dienstverhältnisse öffentlicher Bediensteter ihnen Stetigkeit der Beschäftigung und Unabhängigkeit bei der Erfüllung ihrer Pflichten sowie ein Mandat zur Verhängung von Sanktionen (Art. 6 von Übereinkommen Nr. 181) garantieren. - Das System der Arbeitsverwaltung setzt einen im Haushalt eingestellten Ausbildungsplan für Mitarbeiter der Arbeitsaufsichtsbehörden und berücksichtigt dabei die speziellen Pflichten, die männlichen und weiblichen Mitarbeitern zugeteilt werden können, in angemessener Weise. - Ein System in der Arbeitsverwaltung wird etabliert oder gestärkt, sodass aktuelle Register, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten und Statistiken zu Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen nach Unternehmen verfügbar sind. - Das System der Arbeitsverwaltung führt eine Strategie zur Bewusstseinsbildung in Bezug auf die fachliche Rolle und den Aufgabenbereich der Arbeitsaufsicht ein, die sich an Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie ihre Verbände richtet.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
10 Mitgliedstaaten (ausgehend von früheren Ergebnissen)	8 Mitgliedstaaten, davon mindestens 1 in jeder Region

Indikator 11.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen neue Arbeitsgesetze verabschieden oder bestehende verbessern	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen: - Die Annahme von Arbeitsgesetzen oder wichtigen Überarbeitungen von Arbeitsgesetzen und Vorschriften spiegelt mindestens 50 Prozent der Stellungnahmen des Amtes wider. - Eine innerstaatliche Politik zum Schutz von Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis in Übereinstimmung mit Art. 4 von Empfehlung Nr. 198 wird entwickelt.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	Insgesamt 5 Mitgliedstaaten aus allen Regionen

Ergebnis 12: Dreigliedrigkeit und eine stärkere Arbeitsmarktsteuerung tragen zu einem effektiven Sozialdialog und tragfähigen Arbeitsbeziehungen bei

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

281. In der Erklärung über soziale Gerechtigkeit wird hervorgehoben, dass Sozialdialog und Dreigliedrigkeit die zweckmäßigsten Methoden sind, um die Verwirklichung der strategischen Ziele an die Veränderungen und Bedürfnisse jedes Landes anzupassen. In der Zweijahresperiode 2008-09 konzentrierte sich die Unterstützung für Mitgliedstaaten auf die Konsolidierung der Institutionen für den Sozialdialog auf allen Ebenen und die Schaffung der Kapazität der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Wahrnehmung einer bedeutungsvollen Rolle im Sozialdialog. Es wurden Anstrengungen unternommen, geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Mechanismen

für Kollektivverhandlungen und die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen zu etablieren.

282. Trotz dieser Bemühungen werden Sozialdialog und Dreigliedrigkeit erst in sehr geringem Umfang als Instrumente solider Steuerung und zur Förderung menschenwürdiger Arbeit genutzt. In manchen Ländern gibt es dreigliedrige Institutionen für den Sozialdialog, aber sie sind nicht wirksam. Ihnen fehlen Ressourcen, und sie treten nicht regelmäßig zusammen. Regierungen fahren fort, Arbeitsgesetze zu überarbeiten sowie wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen auszuarbeiten, ohne repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu konsultieren. Infolgedessen mangelt es den Überarbeitungen und Maßnahmen an sozialer Legitimation und Unterstützung bei der Durchführung.

283. In vielen Ländern sind Kollektivverhandlungen auf wenige große Unternehmen, insbesondere solche im öffentlichen Sektor, beschränkt, und gelten nicht für die Mehrheit der Werktätigen, die überwiegend in Klein- und Mittelunternehmen im privaten Sektor beschäftigt sind. Diese Arbeitnehmer bleiben außerhalb des Geltungsbereichs von Kollektivvereinbarungen. Außerdem berücksichtigen Kollektivvereinbarungen, wenn sie abgeschlossen werden, nicht immer das Problem der Ungleichbehandlung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt.

284. Die zukunftsorientierte Strategie stützt sich auf einen integrierteren Ansatz mit dem Ziel, in enger Zusammenarbeit mit den Programmen für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und dem Zentrum in Turin dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei der Bewältigung dieser Probleme zu helfen.

Sozialdialog

285. Mitgliedstaaten werden technische Unterstützung zur Ratifizierung und Durchführung von Übereinkommen zum Sozialdialog erhalten. Zusätzlich wird sich die Unterstützung auf die Stärkung der Funktionsfähigkeit dreigliedriger Institutionen für den Sozialdialog einschließlich Wirtschafts- und Sozialräten sowie ähnlicher dreigliedriger Institutionen konzentrieren. Regierungen werden dabei unterstützt werden, Beziehungen zu den Sozialpartnern aufzubauen und sie zu konsultieren, bevor sie Reformen durchführen sowie wirtschafts- und sozialpolitische Entscheidungen treffen. Diese Aktivitäten werden auf Beispielen für erfolgreichen Sozialdialog aufbauen. Der dreigliedrige Sozialdialog sollte das Instrument für die Herbeiführung von Einvernehmen über nationale Entwicklungsstrategien und Maßnahmen und ein Mittel zur Förderung der Gleichbehandlung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt werden.

Kollektivverhandlungen und Arbeitsbeziehungen

286. Das Amt wird Mitgliedstaaten auch dabei unterstützen, Kollektivverhandlungen auf Arbeitnehmer in Klein- und Mittelunternehmen auszuweiten, Mechanismen für die Verhütung und Beilegung von Arbeitskämpfen zu etablieren und zu stärken sowie die Verhandlungskompetenz der Mitgliedsgruppen zu verbessern.

Wissen

287. Als eine Folgemaßnahme zur Erörterung von Kollektivverhandlungen auf der Verwaltungsratstagung im November 2007 und der daran anschließenden hochrangigen Tagung zu Kollektivverhandlungen, die für Ende 2009 geplant ist, wird ein Forschungsprogramm zu Trends bei den Arbeitsbeziehungen durchgeführt. Es wird wann immer möglich durch nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten unterstützt und sollte die Wissensgrundlagen des Amtes erweitern sowie die technische Unterstützung zur Förderung von Kollektivverhandlungen auf verschiedenen Ebenen untermauern. Die Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern und Forschungsinstitutionen innerhalb und außerhalb des Amtes einschließlich der Internationalen Vereinigung für Arbeitsbeziehungen wird ausgeweitet.

Kommunikation

288. Um die Vermittlerrolle deutlich zu machen, die Sozialdialog und Dreigliedrigkeit dabei spielen, die Verwirklichung der anderen drei strategischen Ziele und folglich der Agenda für menschenwürdige Arbeit in Mitgliedstaaten voranzubringen, werden Kommunikationstechniken wie Pressemitteilungen, CD-ROMs und die Website systematisch genutzt.

Technische Zusammenarbeit

289. In der Zweijahresperiode 2009-09 initiierte die IAO Kooperationspartnerschaften mit neuen Gebern im Bereich Sozialdialog und Arbeitsbeziehungen in Regionen wie Südosteuropa und Lateinamerika. Die auf diese Weise mobilisierten Ressourcen wurden für die Durchführung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit vorgesehen. Um weitere Sondermittel einzuwerben, wird das Amt in der Zweijahresperiode 2010-11 ihre Bemühungen um die Konsolidierung bestehender Partnerschaften fortsetzen und neue aufbauen.

Gefahren und Annahmen

290. Die Verwirklichung dieses Ergebnisses und der Erfolg der vorgeschlagenen Strategie werden von der Verfügbarkeit von Sondermitteln und der Bereitschaft dreigliedriger Mitgliedsgruppen abhängen, Maßnahmen zur Umsetzung der grundsatzpolitischen Rezepte und der vom Amt abgegebenen Fachempfehlungen im Bereich Sozialdialog und Arbeitsbeziehungen zu ergreifen.

Indikatoren

Indikator 12.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen Institutionen und Mechanismen für den Sozialdialog stärken	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie das nachstehende Kriterium erfüllen: Nationale dreigliedrige Institutionen für den Sozialdialog werden etabliert oder revitalisiert, sodass sie über eigene personelle sowie finanzielle Ressourcen verfügen und als Foren für Konsultationen zwischen der Regierung und den repräsentativsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden wirksam arbeiten (regelmäßig zusammentreten und gemeinsame Entscheidungen treffen). Dies kann die Einführung eines funktionierenden Verfahrens für dreigliedrige Konsultationen zwischen der Regierung und den repräsentativsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden über internationale Arbeitsnormen entsprechend den Bestimmungen in Artikel 2 des Übereinkommens Nr. 144 umfassen.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
20 Mitgliedstaaten (ausgehend von früheren Ergebnissen)	10 Mitgliedstaaten aus allen Regionen

Indikator 12.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen die Mechanismen für Kollektivverhandlungen und die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten stärken	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen: - Ein freiwilliger, kostenloser und prompter Mechanismus für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten einschließlich eines angemessenen Budgets wird etabliert oder revitalisiert, um Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie ihren Verbänden zu helfen, in Übereinstimmung mit Empfehlung Nr. 92 Streitigkeiten durch Schlichtungen und Schiedsverfahren unter Umgehung des Justizsystems beizulegen, und es ist belegt, dass er regelmäßig aktiv ist. - Ein Mechanismus für freiwillige Verhandlungen auf unterschiedlichen Ebenen wird etabliert oder reformiert, sodass er sowohl im privaten Sektor als auch im öffentlichen Dienst entsprechend den Bestimmungen in den Übereinkommen Nr. 98, 151 und 154 funktioniert, was durch die Entstehungsgeschichte gültiger Kollektivvereinbarungen und die Zahl der in ihren Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer dokumentiert ist.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
10 Mitgliedstaaten (ausgehend von früheren Ergebnissen)	10 Mitgliedstaaten aus allen Regionen

Ergebnis 13: Ein sektorspezifischer Ansatz zur menschenwürdigen Arbeit wird angewendet

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

291. Menschen arbeiten in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren. Industriezweige und Dienstleistungsbereiche haben eigene konkrete Anliegen, genauso wie Personen, wenn sie sich beruflichen Herausforderungen stellen, die Auswirkungen auf ihr Leben haben. Dies anerkennend verfolgt die IAO einen sektorspezifischen Ansatz zur Umsetzung grundsatzpolitischer Beratung auf hohem Niveau in die Praxis dort, wo ihre Wirkung benötigt wird – am Arbeitsplatz.

292. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Prioritäten für die sektorspezifische Arbeit dynamisch und flexibel festgelegt werden müssen, um es der Organisation zu ermöglichen, den Bedarf von

Mitgliedsgruppen zeitnah und fokussiert zu decken. Eine damit zusammenhängende Erkenntnis verweist auf den Wert sektorspezifischer Beratungsorgane als ein Forum für informelle Konsultationen mit Mitgliedsgruppen über dringenden Bedarf wie die Umstrukturierung von Industriezweigen und Dienstleistungsbereichen.

293. Die Vorteile eines sektorspezifischen Ansatzes wurden durch die Ergebnisse belegt, die in vorhergehenden Zweijahresperioden durch Aktionsprogramme beispielsweise in den Bereichen Landwirtschaft, Bauindustrie sowie Bildungs- und Gesundheitswesen erreicht wurden. Um die umfassende Unterstützung nationaler Regierungen und der Sozialpartner zu gewinnen, ist es wichtig, dass solche Aktionsprogramme in enger Zusammenarbeit mit den Büros für Tätigkeiten für Arbeitgeber beziehungsweise Arbeitnehmer und der Außendienststruktur durchgeführt werden.

Integration von Dimensionen menschenwürdige Arbeit

294. Um zu gewährleisten, dass in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit die maßgeblichsten sektorspezifischen Probleme berücksichtigt werden, wird das Amt in den Frühstadien ihrer Ausarbeitung eine sektorale Ausrichtung fördern. Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit werden gegebenenfalls auf Sektoren abzielen, die ein hohes Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen aufweisen oder in denen Arbeitsplätze verloren gehen könnten oder in denen im Kontext von Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsbedingungen oder Sozialdialog spürbare Verbesserungen erzielt werden können.

295. Unter Berücksichtigung sektoraler Spezifitäten wird sich die Aufmerksamkeit weiterhin auf Bereiche wie Sicherheit und Gesundheit, Kinderarbeit, die soziale Verantwortung von Unternehmen, Arbeitsbedingungen und die Geschlechtergleichstellung richten, die die vier strategischen Ziele übergreifen. Die Aktivitäten zu HIV/Aids werden sich auf Sektoren konzentrieren, die von den sektorspezifischen Richtlinienansammlungen, wie es sie bereits für die Bauindustrie, die Transportbranche sowie den Bergbau gibt, noch nicht abgedeckt sind.

Stärkung der Kapazität von Mitgliedsgruppen und internationale Partnerschaften

296. Die IAO wird sich auf die verstärkte Integration von wirtschaftlichen, sozialen und Umweltdimensionen konzentrieren. Ein wichtiges Element dieser Strategie ist die Beteiligung der Mitgliedsgruppen. Wie in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit dargelegt, wird das Programm angemessen und in Konsultation mit repräsentativen nationalen und internationalen Verbänden von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf andere nichtstaatliche Stellen und Akteure aus der Wirtschaft wie multinationale Unternehmen und auf der globalen Sektorebene tätige Gewerkschaften zugehen.

297. Die Einbeziehung zwischenstaatlicher Organisationen mit einem sektoralen Schwerpunkt wie der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen, der WHO, der Internationalen Seeschiffahrts-Organisation oder der Weltorganisation für Tourismus, multinationaler Unternehmen und ihrer Lieferanten sowie von Ministerien, die normalerweise nicht unmittelbar mit der IAO zusammenarbeiten, ist ein weiteres wichtiges Element bei der Verwirklichung der allgemeinen Berücksichtigung der Agenda für menschenwürdige Arbeit in Ländern und im gesamten multilateralen System.

Wissen und Instrumente

298. Die Forschung wird sich konsequenter als zuvor auf Einzelfragen statt auf allgemeine Themen konzentrieren und die wechselseitigen Beziehungen zwischen Rechten, Beschäftigung, Sozialschutz und Sozialdialog innerhalb wichtiger Wirtschaftssektoren analysieren. Sie wird auch die Entwicklung praxisbezogener Maßnahmen zu den Auswirkungen von Klimaänderungen am Arbeitsplatz und globale Nahrungsmittelketten sowie gute Praxis bei der Streitbeilegung im öffentlichen Dienst und andere Themen betreffen. Die Ergebnisse werden durch sektorspezifische Foren für den globalen Dialog ergänzt, die sich frühzeitig mit neuen Entwicklungen befassen werden und in denen dringende Probleme ad hoc untersucht werden können. Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken zu Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in ausgewählten Sektoren werden erstellt; wobei mit der Tourismusindustrie und dem Fischereisektor begonnen wird.

299. Sektorspezifische Informationen werden in allen Abteilungen der Zentrale und den Außenämtern allgemein verfügbar gemacht. Zu diesem Zweck wird ein internetgestütztes Instrument für die Weitergabe von Wissen entwickelt, mit dessen Hilfe sektorspezifische Daten auf der Grundlage bestehender Datenbanken bereitgestellt werden.

300. Um Mitgliedsgruppen bei der Nutzung sektorspezifischer Normen zu unterstützen, hat die IAO Handbücher, Richtlinienansammlungen und Leitlinien ausgearbeitet, die Erstere ergänzen. Diese Orientierungshilfe basiert auf international anerkannter guter Praxis und stützt sich auf alle internationalen Arbeitsnormen, die für einen Sektor von besonderer Relevanz sind, unabhängig davon, ob sie sektorspezifischer oder allgemeiner Art sind. Gemeinsam mit sektorspezifischen Arbeitsnormen bilden sie eine ideale Grundlage für Recht und Grundsatzpolitik.

301. Durch die Entwicklung von Tools, die auf den genannten Instrumenten basieren, wird das Amt der Schaffung von Kapazität noch größeres Gewicht einräumen. Mit Hilfe dieser globalen Tools können Orientierungshilfen auf hohem Niveau in modulare integrierte Pakete, Instrumente und Ausbildungsmaterialien umgesetzt werden, die dazu dienen, auf der Landesebene Kapazität für die bessere Durchführung sektorspezifischer Normen, die Ausstattung von Aktivitäten auf Landesebene und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz zu schaffen. Die Arbeit an diesen Produkten in Kooperation mit dem Zentrum in Turin und dem Interamerikanischen Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (CINTERFOR) wird sich auf Sektoren wie Landwirtschaft, Häfen, Seeschiffahrt, Fischerei, Bauindustrie, Bergbau und Bildung konzentrieren.

302. Sektorspezifische Handbücher oder Richtlinien zur Unterstützung von Aufsicht und Vollzug wie diejenigen, die für die Durchführung des Seearbeitsübereinkommens entwickelt wurden, werden ausgearbeitet. Gleichzeitig wird das Amt durch die Vernetzung mit anderen Ausbildungsinstitutionen, die Berufsausbildung in konkreten Sektoren wie Schifffahrt, Häfen, Hotels und Tourismus, Telekommunikation oder Handel anbieten, weltweit den Zugang zu Ausbildung und insbesondere Berufsausbildung verbessern.

Andere Tätigkeiten nach Sektoren

303. Die IAO wird die Entschlüsse der Internationalen Arbeitskonferenz 2006-07 für den Fischerei- und den Schifffahrtssektor sowie die Schlussfolgerungen und Empfehlungen von Sektortagungen weiterverfolgen. Andere Tätigkeiten nach Sektoren werden in Zusammenarbeit mit dem Beschäftigungssektor zum Thema Beschäftigung durchgeführt, wobei diese auf Sektoren mit einem hohen Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen und auf multinationale Unternehmen abzielen werden. Die sektübergreifende Zusammenarbeit wird dazu beitragen, Tätigkeiten durchzuführen, die sich aus der Entschlüsselung der Internationalen Arbeitskonferenz 2008 zur Förderung der ländlichen Beschäftigung zur Förderung der Armut ableiten werden. Die technische Unterstützung in Sektoren wie Häfen, Fischerei und Straßentransport wird die technische Zusammenarbeit fortgesetzt. Sie wird auch dazu genutzt, durch Programme, die in Sektoren wie der Abwrackindustrie auf Landesebene entwickelt

wurden, Fortschritte auf dem Weg zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit zu erzielen. Kommunikation

Kommunikation

304. Sektorspezifische Informationen werden über Faktenblätter der breiten Öffentlichkeit vermittelt, und die Website wird um audiovisuelle Informationen erweitert. In Bezug auf Ad-hoc-Interviews zu Eilmeldungen oder aktuellen sektorspezifischen Entwicklungen und wichtigen Veröffentlichungen wie Richtlinienansammlungen wird die Zusammenarbeit mit den Medien fortgeführt.

Gefahren und Annahmen

305. Alle Haupttätigkeiten des Programms für Tätigkeiten nach Sektoren werden unmittelbar vom Verwaltungsrat beschlossen und genießen demzufolge dreigliedrige globale Unterstützung. Auf der nationalen Ebene und insbesondere im Kontext von Aktionsprogrammen oder Folgeaktivitäten zu globalen oder regionalen Veranstaltungen (wie Tagungen und Seminaren) kann der politische Wille von Regierungen und Sozialpartnern zur Umsetzung von auf diesen Ebenen erzielt Einvernehmen nicht ohne Weiteres vorausgesetzt werden. Die Finanz- und Wirtschaftskrise wird sich wahrscheinlich auf manche Sektoren stärker auswirken als auf andere. Um den Anforderungen von Mitgliedsgruppen rasch und wirksam genügen zu können, werden in diesem Kontext die Festlegung von Prioritäten und die Fokussierung von entscheidender Bedeutung sein.

Indikatoren

Indikator 13.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO sektorspezifische Normen, Richtlinienansammlungen oder Leitlinien umsetzen	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen: ▪ Ratifizierung eines sektoralen Übereinkommens. ▪ Verabschiedung eines Gesetzes oder von Rechtsvorschriften, die wesentliche Bestimmungen einer sektoralen Normen, eines sektorspezifischen Kodexes oder einer Richtlinie umsetzen.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	15 Mitgliedstaaten

Indikator 13.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO maßgeblich aktiv werden, damit ein konkreter Sektor Fortschritte bei der Verwirklichung der Agenda für menschenwürdige Arbeit erzielt	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie das nachstehende Kriterium erfüllen: ▪ Zur Umsetzung von Empfehlungen oder Schlussfolgerungen sektoraler Tagungen der IAO wird auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene eine Grundsatzmaßnahme oder ein Aktionsplan mit angemessener Finanzierung etabliert.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen	10 Mitgliedstaaten

Strategisches Ziel: Normen sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

Förderung und Verwirklichung von Normen sowie grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit

306. Unmittelbare Prioritäten leiten sich aus der Erklärung über soziale Gerechtigkeit mit ihrem Akzent auf soziale Gerechtigkeit und Fairness ab sowie aus dem globalen Kontext der Finanz- und Wirtschaftskrise, die den Schutz menschenwürdiger Arbeitsnormen dringend erforderlich macht.

307. Die Fokussierung auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen ist in der Erklärung verankert und ist eine strategische Anerkennung des zentralen Elements eines auf Rechten basierenden Ansatzes mit dem Ziel, zu gewährleisten, dass arbeitende Frauen und Männer ihre Rechte kollektiv in Anspruch nehmen können. Weil diese Freiheit häufig in den Ländern und Situationen am stärksten bedroht ist, in denen sie am dringendsten benötigt wird, muss ihre Verwirklichung aus mehreren Richtungen in Angriff genommen werden.

308. Der Konsens über grundlegende Rechte bei der Arbeit ist stabil und deckt alle vier Kategorien ab: Über die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen hinaus betont er die Notwendigkeit der Beseitigung von Zwangsarbeit, Kinderarbeit sowie Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Mit dem Ziel, auf dem Weg zur Verwirklichung der allgemeinen Ratifizierung bis 2015 voranzuschreiten, werden die grundlegenden Übereinkommen weiter gefördert. Diese Vorgehensweise ist im Bericht des Generaldirektors an die Internationale Arbeitskonferenz 2008 mit dem Titel *Menschenwürdige Arbeit: Kommende strategische Herausforderungen* erläutert worden.

309. Die Verbesserung der Lenkung und Steuerung in der Welt der Arbeit durch Mechanismen des Sozialdialogs und der Dreigliedrigkeit,

stärkere Arbeitsverwaltungen und umfassende beschäftigungspolitische Maßnahmen impliziert zwangsläufig ein größeres Mitspracherecht für sowohl Arbeitnehmer und Arbeitgeber als auch ihre bessere Vertretung. Die fortschreitende und entschlossene Anwendung allgemeingültiger Arbeitsnormen auf der Grundlage menschenwürdiger Arbeit durch internationale und nationale Verfahren wird gewährleisten, dass die einzigartigen Arbeitsmethoden der IAO insbesondere in Krisenzeiten bestmöglich genutzt werden, um soziale Gerechtigkeit zu erreichen.

310. Der Aufsichtsmechanismus der IAO ist der ausgefeiltste im System der Vereinten Nationen. Er überwacht die Fortschritte bei der Durchführung grundlegender Übereinkommen und aller anderen Übereinkommen. Er umfasst sich auf Berichte stützende Organe wie den Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen und den dreigliedrigen Ausschuss für die Durchführung der Normen der Internationalen Arbeitskonferenz, sich auf Klagen stützende Organe wie den dreigliedrigen Ausschuss für Vereinigungsfreiheit und Ad-hoc-Strukturen, die auf der Grundlage spezieller Klagen gebildet werden. Die Aktivitäten des Aufsichtsmechanismus und die Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (die Erklärung von 1998) werden koordiniert durchgeführt. Sie sind die Hauptinstrumente zur Ermittlung von Fortschritten bei der Anwendung der maßgeblichen Normen und Prinzipien zur Vereinigungsfreiheit sowie von Defiziten, die behoben werden müssen.

	1	2	3
Strategisches Ziel: Förderung und Verwirklichung von Normen sowie grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2010–11 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2010–11 (US\$)	Veranschlagte Haushalts-Zusatzkontoausgaben 2010–11 (US\$)
14. Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen: Die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sind allgemein bekannt und werden verbreitet in Anspruch genommen	13.365.250	28.000.000	17.000.000
15. Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung bei der Arbeit: Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung bei der Arbeit werden nach und nach beseitigt	24.072.741	123.700.000	
16. Internationale Arbeitsnormen: Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet	53.864.507	6.400.000	
Insgesamt	91.302.498	158.100.000	17.000.000
Veranschlagte Mittel für das strategische Ziel insgesamt			266.402.498

Ergebnis 14: Die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sind allgemein bekannt und werden verbreitet in Anspruch genommen

Strategie

311. Die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sind Menschenrechte, die für die Demokratie sowie die soziale und wirtschaftliche Entwicklung unverzichtbar sind. Sie bilden die unbestreitbaren Grundpfeiler der IAO, was auch in der Bedeutung zum Ausdruck kommt, die diese Prinzipien in der IAO-Verfassung und der Erklärung von Philadelphia, der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von 1998 und der Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung von 2008 haben.

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

312. Zwei grundlegende IAO-Übereinkommen – das Übereinkommen (Nr. 87) über Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 – sind die weitreichendsten internationalen Instrumente in diesem Bereich. In ihnen sind die Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern verankert, Organisationen ihrer Wahl zu gründen und sich diesen anzuschließen. Des Weiteren schreiben sie die Rechte dieser

Organisationen fest, Aktivitäten in voller Freiheit durchzuführen und insbesondere freie und freiwillige Kollektivverhandlungen zu führen. Von Regierungen wird erwartet, dass sie wirksame Mechanismen etablieren, welche die Unabhängigkeit von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie den Schutz von Gewerkschaftsmitgliedern und -funktionären vor allen für sie schädlichen Arbeitgeberhandlungen (Entlassung, Herunterstufung, Versetzung und Verweigerung der Einstellung) gewährleisten. Ohne diesen Schutz entbehrt die Vereinigungsfreiheit jeder Grundlage, und das Recht zu Kollektivverhandlungen ist leerer Buchstabe. Diese Rechte ermöglichen Lösungen anderer Probleme in der Welt der Arbeit. Die Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008 hat es noch notwendiger gemacht, diese Rechte wirksam zu fördern. Trotz eines deutlichen Anstiegs der Zahl der Ratifizierungen der Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 bestehen weiterhin wichtige Lücken. Das Übereinkommen Nr. 87 ist derzeit dasjenige der acht grundlegenden Übereinkommen mit der niedrigsten Zahl der Ratifizierungen. Die jährliche Überprüfung und die Gesamtberichte im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung von 1998 haben die Defizite aufgedeckt, die die Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 verhindern. Sie haben aber auch gezeigt, dass sich die Mitgliedstaaten um die Ratifizierung und Durchführung bemühen.

313. Es bestehen noch Hindernisse für die Anwendung der Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 in der Praxis. Diese betreffen insbesondere schutzbedürftige Arbeitnehmer in der Landwirtschaft sowie in Ausfuhr-Freizonen und Hausangestellte sowie Arbeitsmigranten und führen häufig zu einem eklatanten Mangel an Rechtsschutz für Frauen. Die Aufsichtsorgane haben in den letzten Jahren einen Rückgang der Zahl der Klagen über verwehrte bürgerliche Rechte registriert; parallel dazu hat jedoch die Zahl der Klagen über Fälle gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung und Einmischung stark zugenommen. Trotz Fortschritten bei der Aufhebung von Rechtsvorschriften, die einer einzigen Organisation ein Monopol oder eine beherrschende Stellung einräumen, bestehen Schwierigkeiten bei der Registrierung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen fort. So werden häufig übermäßig hohe Mitgliedszahlen oder eine vorherige behördliche Zulassung gefordert. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Durchsetzung der uneingeschränkten Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen starken politischen Willen und einen Wandel der Einstellungen sowie des Ansatzes zur Steuerung der Arbeitsbeziehungen erfordert. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es langfristiger Mitwirkung und Unterstützung des Amtes, häufig über eine Zweijahresperiode hinaus.

Ratifizierung und Anwendung von Normen

314. Das Amt wird sich darauf konzentrieren, die erzielten Fortschritte zu konsolidieren und weitere Erfolge sicherzustellen, was die Anerkennung der grundlegenden Rechte von Arbeitnehmern (mit besonderer Fokussierung auf die weiter oben erwähnten schutzbedürftigen Kategorien), Arbeitgebern und ihren Verbänden betrifft, ihre Aktivitäten und insbesondere Kollektivverhandlungen frei ohne Einmischung und Diskriminierung zu organisieren und durchzuführen. Die Strategie wird weiterhin darauf ausgerichtet sein, zusätzliche Ratifizierungen und die wirksame Durchführung von Normen und Prinzipien in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu fördern, Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen zu erbringen, um ihnen zu helfen, diese Normen und Prinzipien zu verwirklichen, und die Wissensbasis zu stärken, um diese Aktivitäten und die Förderarbeit zu unterstützen. Zu diesem Zweck werden die Stellungnahmen der Aufsichtsorgane besser in Aktivitäten zur technischen Unterstützung integriert, die für die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit in Mitgliedstaaten ausschlaggebend sind. Dies gilt auch für die Entscheidungen des Verwaltungsrats bezüglich eines Aktionsplans zur Verbesserung der Wirkung des Normensystems und des Aktionsplans zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht auf Kollektivverhandlungen im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung von 1998.

Drei Schwerpunkte: Wissen und Kommunikation, nationale Rechtsrahmen und die Schaffung von Kapazität für Mitgliedsgruppen

315. Die Strategie wird sich insbesondere auf die folgenden Bereiche konzentrieren:

- Schärfung des Bewusstseins und Erweiterung des Wissens der Mitgliedsgruppen und der breiten Öffentlichkeit in Bezug auf die Rechte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden gemäß den Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98, sich frei zu organisieren und freiwillige Kollektivverhandlungen zu führen, sowie in Bezug auf die Stellungnahmen, Verfahren und Prinzipien der IAO-Aufsichtsmechanismen in diesem Bereich. Zu den Mitteln, um dies zu erreichen, können Partnerschaften mit den nationalen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, Arbeitsministerien, nationalen Massenmedien und Programmen für Parlamentarier, der Judikative bis hinauf zur Ebene des Obersten Gerichts, Verwaltungen und politischen Entscheidungsträgern zählen.

- Die Entwicklung geeigneter Rechtsrahmen, die das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen achten und schützen – gegebenenfalls im Einklang mit den Stellungnahmen der Aufsichtsorgane. Dies umfasst Beratung und technische Unterstützung von Arbeitsministerien und den Sozialpartnern sowie die Zusammenarbeit mit ihnen, um Einvernehmen über Gesetzesreformen herbeizuführen.
- Schaffung der erforderlichen Kapazität von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zur Durchführung der Normen und Prinzipien in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen und deren Umsetzung in die Praxis. Dies gilt insbesondere für die Zeit nach der Verabschiedung maßgeblicher Gesetze. Zur Stärkung von Schutzmechanismen gegen gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung und Einmischung wird sich die Aufmerksamkeit insbesondere auf die Ausbildung von Mitarbeitern der Arbeitsverwaltungen und der Arbeitsaufsichtsbehörden richten. Um die Konfliktverhütung und Streitbeilegung sowie die Entwicklung harmonischer Arbeitsbeziehungen zu fördern, werden für Schlichter, Vermittler sowie Schiedspersonen und insbesondere für Angehörige dreigliedriger Schiedsräte ebenfalls Ausbildungsmaßnah-

men angeboten. Forschung und die Entwicklung von Messindikatoren zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen werden weiterverfolgt.

Gefahren und Annahmen

316. Die wichtigste Prämisse ist, dass IAO-Mitgliedstaaten verpflichtet sind, die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen zu achten, zu fördern und zu verwirklichen. Diese Verpflichtung beruht auf der Mitgliedschaft in der Organisation und der Ratifizierung der grundlegenden Übereinkommen in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen. Dem wird in der Erklärung von 1998 sowie in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit Rechnung getragen. Des Weiteren gibt es seit 1951 einen Mechanismus zur Bearbeitung von Klagen betreffend Verstöße gegen Prinzipien der Vereinigungsfreiheit, der unabhängig von der Ratifizierung der maßgeblichen Übereinkommen ist. Die größte Gefahr ist, dass auf der nationalen Ebene der politische Wille dazu fehlt, konkrete Fortschritte in dieser Beziehung zu erzielen. Außerdem hat die Erfahrung gezeigt, dass es langfristiger Mitwirkung und Unterstützung des Amtes bedarf, häufig über eine Zweijahresperiode hinaus, bevor sich die Einstellungen und der Ansatz zur Steuerung der Arbeitsbeziehungen verändern.

Indikatoren

Indikator 14.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO die Anwendung der grundlegenden Rechte in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen verbessern	
Messung Wie von den IAO-Aufsichtsorganen oder im Rahmen des Folgemechanismus zur Erklärung von 1998 beschrieben, kann über Ergebnisse Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens zwei der nachstehenden Kriterien erfüllen: ■ Eine Strategie zur Bewusstseinsbildung und/oder Programme in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen werden eingeführt, die sich an die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen richten. ■ Das Übereinkommen Nr. 87 oder Nr. 98 wird ratifiziert. ■ Es werden Fortschritte bei der Achtung der grundlegenden bürgerlichen Freiheiten der Mitglieder von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden erzielt. ■ Änderungen in Recht, Grundsatzpolitik oder Praxis werden eingeführt, um zu gewährleisten, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände registriert werden und ohne unangemessene Einschränkungen arbeiten können. ■ Mechanismen werden etabliert oder erweitert, um Schutz vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung und Einmischung zu gewährleisten. ■ Grundsatzpolitische Maßnahmen und Mechanismen zur Förderung von Kollektivverhandlungen werden etabliert oder erweitert.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Berichten des Sachverständigenausschusses für die Zweijahresperiode 2008-09 und den Folgemaßnahmen zur Erklärung von 1998 noch festzulegen	10 Mitgliedstaaten

Indikator 14.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO signifikante Maßnahmen zur Einführung von Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen in Ausfuhr-Freizonen ergreifen

Messung

Wie von den IAO-Aufsichtsorganen oder im Rahmen des Folgemechanismus zur Erklärung von 1998 beschrieben, kann über Ergebnisse Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Eine Strategie zur Bewusstseinsbildung und/oder Programme in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen werden eingeführt, die sich an die Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Ausfuhr-Freizonen richten.
- Maßnahmen werden eingeführt, um zuzulassen, dass in Ausfuhr-Freizonen Arbeitnehmerorganisationen gegründet und tätig werden können.
- Mechanismen werden etabliert oder erweitert, um Schutz vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung und Einmischung zu gewährleisten.
- Grundsatzpolitische Maßnahmen und Mechanismen zur Förderung von Kollektivverhandlungen in Ausfuhr-Freizonen werden etabliert oder erweitert.

Ausgangsbasis

Ist 2010 ausgehend von den Antworten auf die Allgemeine Bemerkung des Sachverständigenausschusses noch festzulegen

Zielvorgabe

2 Mitgliedstaaten (nach Festlegung der Ausgangsbasis zu überprüfen)

Ergebnis 15: Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung bei der Arbeit werden nach und nach beseitigt

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

317. Der Fortbestand von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung bei der Arbeit ist ein großes Hindernis für die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit für alle. Die Erfahrung zeigt, dass nachhaltige Fortschritte auf dem Weg zur vollen Achtung grundlegender Prinzipien und Rechte bezüglich der Beseitigung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung bei der Arbeit einander ergänzende Ansätze erfordern. Die Schärfung des Bewusstseins und die Erweiterung des Wissens über die Probleme bilden einen ersten wichtigen Schritt, auf den im Lauf der Zeit positive Maßnahmen zu ihrer fortschreitenden Bekämpfung folgen müssen. Auf der Grundlage in der Vergangenheit gewonnener Erkenntnisse wird sich die Strategie insbesondere darauf richten, durch die Bereitstellung praxisbezogener und kohärenter Beratung sowie technischer Unterstützung die verschiedenen Aktionsmittel zur Beseitigung der Zwangsarbeit sowie zur fortschreitenden Beseitigung von Kinderarbeit und Diskriminierung bei der Arbeit bestmöglich zu nutzen. Dabei wird sich das Amt auf den großen Bestand an Erfahrungen und Wissen stützen, der durch die Aufsichtsmechanismen, die Folgemaßnahmen zur Erklärung von 1998 und die technische Zusammenarbeit in Mitgliedstaaten auf der ganzen Welt, insbesondere das Programm der IAO für die Beseitigung der Kinderarbeit (IPEC), akkumuliert wurde.

318. Mit der Annahme der Erklärung über soziale Gerechtigkeit haben die IAO-Mitgliedsgruppen die Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit als Kernpunkt der Agenda für menschenwürdige Arbeit bestätigt. Dies dient dem Ziel, nachhaltigen sozialen Fortschritt in der globalisierten Welt Wirklichkeit werden zu lassen. Die Erklärung über soziale Gerechtigkeit und die Erklärung von 1998 sind Ausdruck der Entschlossenheit der dreigliedrigen Partner der IAO, die Rechte von arbeitenden Frauen und Männern zum Leitmotiv nationaler Entwicklungspläne zu erklären und sicherzustellen, dass diejenigen, bei denen die Gefahr der Ausbeutung am größten ist, nicht vergessen werden.

Aufsichtsmechanismus und technische Zusammenarbeit

319. Um das Verständnis der Ursachen und der negativen Folgen von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung zu vertiefen, zu ermitteln, wo Probleme bestehen, und Mitgliedsgruppen zu helfen, ein Umfeld zu schaffen, in dem die grundlegenden Rechte geachtet werden, wird sich die IAO weiterhin in hohem Maß auf den Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen, den Ausschuss für die Durchführung der Normen der Konventionen zur Erklärung von 1998, ihre eigene Forschung und technische Unterstützung sowie strategische Allianzen innerhalb des Systems der Vereinten Nationen und mit anderen Organisationen stützen.

320. Sie wird die Mobilisierung internationaler Unterstützung für die technische Zusammenarbeit als ein Mittel fortführen, mit dem die IAO zeitige und fachkundige Hilfe dabei leisten kann, die Kapazität der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Aufnahme, Aufrechterhaltung und Intensivierung ihrer Aktivitäten zur Verwirklichung dieser grundlegenden Rechte auf der nationalen Ebene zu schaffen.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

321. Die Beseitigung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung bei der Arbeit hängt vom Inhalt des Prozesses des Sozialdialogs ab und muss auf der vollen Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen basieren. Ohne bedeutungsvollen und konstruktiven Dialog und ohne die allgemeine Anerkennung der Rollen, der Pflichten und des Mehrwerts der dreigliedrigen Partner wird es nicht möglich sein, dauerhafte Lösungen zu finden. Per se wird sich die IAO darauf konzentrieren, die Mechanismen für den Sozialdialog zu verstärken und die Kapazität der Partner für die wirksamere Wahrnehmung ihrer jeweiligen Rollen bei der Bekämpfung der Kinder- und Zwangsarbeit sowie der Diskriminierung bei der Arbeit zu erweitern. Die Strategie wird sich insbesondere auf die Sammlung und Verbreitung guter Praxis und gewonnener Erfahrungen in verschiedenen Teilen der Welt richten. Kernpunkte der Strategie werden die Bewusstseinsbildung mit Hilfe von Kommunikationsmitteln, die die grundlegenden Botschaften und Ziele klar zum Ausdruck bringen, und die unmittelbare Ausbildung der beteiligten Partner sein. Die IAO wird weitere Möglichkeiten finden, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie ihre Verbände am vollen Spektrum der Aktivitäten von den Aufsichts- und Folge-mechanismen bis zu direkten Maßnahmen mit betroffenen Arbeitnehmern zu beteiligen.

Integration von Dimensionen menschenwürdiger Arbeit

322. Nachdem Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit zum Hauptinstrument für die Durchführung technischer Beratung und Unterstützung der IAO für die Mitgliedsgruppen geworden sind, wird klar, dass es notwendig ist, bei den Aktivitäten zu anderen strategischen Zielen die speziellen Anliegen in Bezug auf Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung allgemein zu berücksichtigen. Damit bei der Entwicklung von Grundsatzmaßnahmen, Programmen und anderen Aktivitäten in Bereichen wie Qualifizierung, Soziale Sicherheit, Arbeitsschutz und Strategien zur Schaffung von Arbeitsplätzen die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen, Männern und jungen Menschen im Hinblick auf ihre Anfälligkeit

für Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung analysiert und ihnen Rechnung getragen werden kann, werden die Zusammenarbeit und die Verknüpfungen über alle vier strategischen Ziele auf sektorübergreifender Ebene verbessert. Im Hinblick darauf wird der Gender-Dimension dieser grundlegenden Prinzipien und Rechte besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Wissen und Instrumente

323. In vielen Mitgliedstaaten ersuchen die Mitgliedsgruppen um Instrumente zur Durchführung von Programmen und Grundsatzmaßnahmen zur Beseitigung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung. Die IAO wird auch künftig ihre Wissensbasis in diesen Bereichen erweitern und ihre wechselseitigen Verknüpfungen herausstellen sowie die organisationsinterne Kohärenz und Kapazität zu diesen Problemen verbessern. Sie wird bestehende Instrumente verfeinern bzw. neue entwickeln, die den Mitgliedsgruppen ermöglichen werden, die nationale Ausgangssituation zu ermitteln, themenspezifische Grundlagenstudien und Erhebungen durchzuführen, Überwachungsmechanismen zu etablieren, das nationale Recht zu überarbeiten und durchzusetzen sowie wirksame Grundsatzmaßnahmen und Programme zu entwickeln und durchzuführen. Die IAO wird auch weiterhin Berichte erstellen, in denen diese Probleme mit dem Ziel, das Verständnis dafür weltweit zu verbessern, aus einem globalen Blickwinkel analysiert werden.

Internationale Partnerschaften

324. Die IAO wird sich um die Stärkung strategischer Allianzen mit dem System der Vereinten Nationen (durch die Nutzung von Möglichkeiten, die sich aus der einheitlichen Landespräsenz ergeben), dem Globalen Pakt, verschiedenen Entwicklungsorganisationen, regionalen Organen, internationalen Finanzinstitutionen, der Wissenschaft, speziellen Allianzen wie dem Globalen Marsch gegen Kinderarbeit und der Globalen Allianz gegen Zwangsarbeit sowie der Globalen Initiative der Vereinten Nationen zur Bekämpfung des Menschenhandels bemühen.

Gefahren und Annahmen

325. Der Erfolg der beschriebenen Strategie wird auf der Zusammenarbeit mit den dreigliedrigen Partnern in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und anderen Abteilungen in der Struktur der IAO sowie auf der Mobilisierung von Sondermitteln in erheblichem Umfang zur Unterstützung operativer Aktivitäten auf den Ebenen sowohl der Zentrale als auch der Außenämter basieren. Die größte Gefahr besteht darin, dass es nicht gelingt, die Sondermittel in dem Umfang aufzubringen, der zur Unterstützung der angestrebten Aktivitäten der technischen Zusammen-

arbeit notwendig sein wird. Schlussendlich hängt die Strategie von der fortgesetzten politischen Unterstützung ab, die durch die globale Rezes-

sion und die Finanzkrise beeinträchtigt werden könnte.

Indikatoren

Indikator 15.1: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO signifikante Maßnahmen zur Beseitigung der Kinderarbeit in Übereinstimmung mit IAO-Übereinkommen und Empfehlungen ergreifen

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens zwei der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Die Übereinkommen Nr. 138 oder Nr. 182 werden ratifiziert, oder der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat mit Befriedigung oder Interesse Fortschritte bei der Durchführung der maßgeblichen Übereinkommen festgestellt.
- Eine oder mehrere IAO-Mitgliedsgruppen führen Grundsatzmaßnahmen, Aktionspläne und/oder Programme, um die Ergebnisse in Einklang mit internationalen Arbeitsnormen bezüglich des Verbots und der Beseitigung der Kinderarbeit durch.
- Eine oder mehrere IAO-Mitgliedsgruppen führen nationale und/oder sektorale Aktionspläne und/oder Programme zur Beseitigung der Kinderarbeit durch.
- Mechanismen und Systeme werden eingerichtet, so dass aktuelle, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten und Statistiken zur Situation von Kinderarbeitern verfügbar sind.
- Kinderarbeitsaspekte unter Berücksichtigung der besonderen Situation von Mädchen werden in einschlägige Entwicklungs-, Sozial- und Armutsbekämpfungsmaßnahmen und -programme einbezogen.

Ausgangsbasis

Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen

Zielvorgabe

35 Mitgliedstaaten, davon 15 in Afrika

Indikator 15.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO konkrete Grundsatzmaßnahmen, Programme oder Aktivitäten durchführen, die zur verbesserten Anwendung von Übereinkommen, Prinzipien und Rechten bezüglich der Beseitigung der Zwangsarbeit führen

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens zwei der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Die Übereinkommen Nr. 29 oder Nr. 105 werden ratifiziert, oder der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen stellt mit Befriedigung oder Interesse Fortschritte bei der Durchführung der maßgeblichen Übereinkommen fest.
- Ein neues oder verändertes nationales Gesetz, eine neue oder veränderte nationale Grundsatzmaßnahme oder ein neuer oder veränderter nationaler Aktionsplan zur Beseitigung der Zwangsarbeit wird verabschiedet, oder die Beseitigung der Zwangsarbeit wird als Priorität der nationalen Entwicklungspolitik berücksichtigt, oder eine institutionelle Struktur wird gebildet, die Maßnahmen zur Bekämpfung der Zwangsarbeit lenken oder koordinieren soll.
- Es gibt einen dokumentierten Anstieg der Zahl der Anklagen und Verurteilungen von Personen wegen der Auferlegung von Zwangsarbeit.
- Systeme werden eingerichtet oder gestärkt, um früheren Opfern von Zwangsarbeit einschließlich Menschenhandels Zugang zu ihren Bedürfnissen entsprechender Unterstützung zu verschaffen.
- Systeme werden eingerichtet oder gestärkt, damit aktuelle, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten und Informationen zur Zwangsarbeit und Reaktionen darauf bereitgestellt werden können.

Ausgangsbasis

Ist ausgehend von den Ergebnissen der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen

Zielvorgabe

8 Mitgliedstaaten

Indikator 15.3: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO konkrete Gesetze, Grundsatzmaßnahmen, Programme oder Aktivitäten umsetzen/durchführen, die zur verbesserten Anwendung von Übereinkommen, Prinzipien und Rechten bezüglich der Nichtdiskriminierung führen

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens zwei der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Die Übereinkommen Nr. 100 oder Nr. 111 werden ratifiziert, oder der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat mit Befriedigung oder Interesse Fortschritte bei der Durchführung der maßgeblichen Übereinkommen festgestellt.
- Neue oder geänderte Gesetze, Grundsatzmaßnahmen, Aktionspläne und/oder Programme werden beschlossen, um die Ergebnisse in Einklang mit internationalen Normen bezüglich der Nichtdiskriminierung zu bringen.
- Eine oder mehrere IAO-Mitgliedsgruppen beschließen eine Strategie zur Bewusstseinsbildung in Bezug auf Nichtdiskriminierung.
- Eine nationale Stelle mit einem Mandat zur Bekämpfung von Gleichbehandlungsproblemen wird gebildet oder gestärkt.
- Ein Plan zur Schaffung von Kapazität der maßgeblichen Verantwortlichen für die Durchsetzung und/oder Förderung von Gesetzen und Grundsatzmaßnahmen bezüglich Nichtdiskriminierung wird durchgeführt.
- Mechanismen und Systeme werden gestärkt, damit aktuelle, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten und Informationen zur Nichtdiskriminierung bereitgestellt werden können.

Ausgangsbasis

Ist ausgehend von früheren Ergebnissen der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen

Zielvorgabe

5 Mitgliedstaaten

Ergebnis 16: Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet

Strategie

326. Wie durch die Erklärung über soziale Gerechtigkeit bestätigt, sind internationale Arbeitsnormen eines der wichtigsten Mittel, um die verfassungsgemäßen Ziele der IAO zu erreichen, und ihre Normenpolitik ist ein Grundpfeiler der IAO-Aktivitäten. Das System der internationalen Arbeitsnormen und seine dreigliedrige Struktur sind ihr einzigartiger Vorteil. Die internationalen Arbeitsnormen sind ein integraler Bestandteil der vier strategischen Ziele der IAO. Es ist nicht nur selbst ein strategisches Ziel, sondern übergreift und ist Teil jedes von ihnen. Die internationalen Arbeitsnormen tragen dazu bei, die Ziele in Bezug auf Beschäftigung, Sozialschutz und Sozialdialog zu erreichen. Alle Fachabteilungen und die Außendienststruktur fördern die Normen und berücksichtigen sie umfassend.

327. Um die Wirkung und die Effektivität des Systems der internationalen Arbeitsnormen zu verbessern, auch durch Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, wird die Strategie die Durchführung des vom Verwaltungsrat gebilligten Aktionsplans betreffend die internationalen Arbeitsnormen verfolgen. Der Aktionsplan wird auch mit der Erklärung für soziale Gerechtigkeit integriert und zu deren Folgemaßnahmen beitragen.

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

328. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Ratifizierung der aktuellen Übereinkommen, die nicht zu den grundlegenden Übereinkommen zählen, sehr uneinheitlich ist und Durchführungsdefizite bei ihrer Anwendung bestehen. Dies gilt auch für die vier Leitungsinstrumente zu Beschäftigungspolitik, Dreigliedrigkeit und Arbeitsaufsicht. Eine wichtige Erkenntnis ist, dass mehr getan werden muss, um diese Instrumente und die ihnen zugrunde liegenden Prinzipien zu fördern. Sie sind notwendig, um den sozialen Zusammenhalt herbeizuführen und die Rechtsstaatlichkeit zu unterstützen. Die von den Aufsichtsorganen in so vielen Ländern festgestellten Durchführungsdefizite zeigen ebenfalls, wie wichtig es ist, die technische Unterstützung und Zusammenarbeit auszuweiten, um Regierungen und Sozialpartner besser in die Lage zu versetzen, dauerhafte Fortschritte zu erzielen.

329. Zwei weitere Erkenntnisse können aus den früheren Erfahrungen gewonnen werden. Erstens können, was die Entwicklung und Durchführung des Aktionsplans zur Normenstrategie betrifft, Fortschritte nicht ohne einen kontinuierlichen Dialog und Konsultationsprozess mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen erzielt werden. Zweitens ist im Hinblick auf die Wirkung der Empfehlungen der Aufsichtsorgane mehr Synergie zwischen der

Zentrale und den Außenämtern erforderlich. Bezüglich dieser beiden Aspekte werden besondere Anstrengungen unternommen.

Normenpolitik und Aufsichtssystem

330. Die Erklärung über soziale Gerechtigkeit hebt die Einzigartigkeit des Normensystems hervor, das zusammen mit der Dreigliedrigkeit den komparativen Vorteil der IAO ausmacht. Ganz besonders anerkennt die Erklärung die Bedeutung der Normensetzungspolitik als einen Grundpfeiler der IAO-Aktivitäten. Normen übergreifen alle vier strategischen Ziele. Alle Fachabteilungen und die Außendienststruktur fördern sie und führen sie wirksam durch. Wiederkehrende Diskussionen bei der Internationalen Arbeitskonferenz im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit sowie die allgemeinen Erhebungen zu bestimmten Instrumenten betreffend jedes strategische Ziel tragen dazu bei, den normativen Rahmen für menschenwürdige Arbeit auf einem aktuellen Stand zu halten und ihn weiterzuentwickeln.

331. Ein prioritäres Ziel der Normenstrategie wird darin bestehen, einen erneuerten dreigliedrigen Konsens über eine Normenpolitik der IAO zu erreichen. Diesbezüglich wird sie weiterhin alle grundlegenden Übereinkommen fördern, wobei die besondere Bedeutung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen Berücksichtigung finden wird. Angesichts der Bedeutung, die der Geschlechtergleichstellung und der Nichtdiskriminierung als übergreifenden Themen in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit beigemessen wird, werden auch die zentralen Übereinkommen zur Gleichbehandlung gefördert und die Gender-Dimensionen anderer Übereinkommen überprüft und berücksichtigt. Wie der Verwaltungsrat entschieden hat, wurde die Förderkampagne auf die vier prioritären Übereinkommen ausgeweitet, die als wichtigste unter dem Gesichtspunkt der Regierungsführung eingestuft werden: das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, das Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, und das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976. Die vier zuletzt angenommenen Übereinkommen – das Übereinkommen (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003, das Seearbeitsübereinkommen, 2006, das Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, und das Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007 – sowie die zugehörigen Empfehlungen werden ebenfalls verstärkt gefördert.

332. Mit Hilfe dreigliedriger Konsultationen werden die Aktivitäten zur Überprüfung und Verbesserung der Funktionsweise, der Transparenz,

der vorrangigen Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte und der Wirksamkeit des Aufsichtssystems der IAO einschließlich der Straffung der Berichterstattungsverpflichtungen fortgesetzt.

Wissen und Instrumente

333. Zwei wichtige normenbezogene Defizite müssen beseitigt werden. Das erste betrifft die wichtige Aufgabe, Indikatoren bereitzustellen, die dazu beitragen würden, die sozioökonomische Wirkung internationaler Arbeitsnormen zu bewerten. Um den Primat des auf Rechten basierenden Ansatzes der IAO zu untermauern, wird eine große empirische Studie durchgeführt, die nach Geschlecht aufgeschlüsselte evidenzbasierte Daten, Analysen und Indikatoren liefern wird. Diese Studie könnte verwendet werden, um die soziale und ökonomische Wirkung (Entwicklungen und Veränderungen in Gesellschaften sowie Kosten und Nutzen) der Durchführung internationaler Arbeitsnormen zu beurteilen. Die Ergebnisse könnten als Grundlage dazu dienen, Ländern zu helfen, die internationale Arbeitsnormen ratifizieren und durchführen wollen. Das zweite Defizit findet sich bei der Anwendung von Normen auf die informelle Wirtschaft. Die IAO muss klare Orientierung in der Frage geben, wie der Schutz von Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft sichergestellt werden kann. Dabei muss berücksichtigt werden, dass Frauen und Männer in unterschiedlichem Maß betroffen sein können. Forschungen in diesem Bereich werden den Mitgliedsgruppen helfen, die Grundsatzmaßnahmen besser zu verstehen, die die Anwendung von Normen auf die informelle Wirtschaft erleichtern.

334. Um die Förderkapazität des Amtes zu verbessern, werden angemessene Instrumente entwickelt, geprüft und angepasst. Dabei werden Aspekte der Geschlechtergleichstellung wirksam integriert. Die Ausbildungsprogramme und die Programme zur Schaffung von Kapazität des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO in Turin werden integraler Bestandteil dieser Aktivitäten sein.

Technische Zusammenarbeit und internationale Partnerschaften

335. Zur Verbesserung der Wirkung des Normensystems der IAO ist verstärkte technische Zusammenarbeit von großer Bedeutung. Um die vier strategischen Ziele zu erreichen und mögliche Defizite im Bereich der Normen zu beseitigen, wird sich das Amt bemühen, durch technische Zusammenarbeit die internationalen Arbeitsnormen und die Stellungnahmen der Aufsichtsorgane besser in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit zu integrieren. In Absprache mit den nationalen dreigliedrigen Mitgliedsgruppen werden in diesem Kontext weiterhin Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit überprüft.

Die Mitgliedstaaten sollen so besser in die Lage versetzt werden, Prioritäten für ihre Bemühungen festzulegen, die strategischen Ziele in integrierter Weise zu erreichen. Die Wechselwirkung zwischen den Aufsichtsprozessen, der technischen Zusammenarbeit und den Tätigkeiten vor Ort wird intensiviert. Dabei werden die Prozesse der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit und Informationsinstrumente umfassend genutzt. Es handelt sich um eine reziproke Beziehung, in der Normen und Aufsichtsverfahren einen auf Regeln beruhenden Rahmen vorgeben, Orientierungshilfe für die Vorgehensweisen bieten und die Leistung überwachen. Umgekehrt hilft die Außendienststruktur dabei, gewonnene Erfahrungen und Informationen zurück an den Aufsichtsprozess zu leiten. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum werden die Mitgliedsgruppen darin ausgebildet, die in ihren Ländern maßgebliche Normendimension zu beurteilen. Um diesen Prozess und die allgemeine Berücksichtigung normenbezogener Prioritäten über die IAO hinaus im Kontext der Gemeinsamen Landesbewertungen (CCA) der Vereinten Nationen, des UNDAF und anderer wichtiger Entwicklungsinitiativen zu unterstützen, werden Länderprofile ausgearbeitet. Das Amt wird auch mit anderen regionalen Organisationen sowie internationalen und nationalen Entwicklungsbanken und -organisationen dabei zusammenarbeiten, die internationalen Arbeitsnormen in deren Arbeit und Verfahren zu integrieren.

Kommunikation

336. Die durch die Aufsichtsverfahren derzeit erzeugten Informationen und die Zusammenstellung nationaler Arbeitsgesetze werden leichter verfügbar und zugänglich gemacht. Zu diesem Zweck werden der Inhalt und die Darstellung der Berichte der Aufsichtsorgane sowie der normenbezogenen Datenbanken weiter verbessert. Um die Berichterstattung gegenüber dem Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen zu erleichtern und gleichzeitig die Qualität der unterbreiteten

Informationen zu verbessern sowie verfügbare Informationen für die Mitgliedsgruppen besser zugänglich zu machen, wird ein Online-Berichterstattungssystem eingeführt. Damit das Bewusstsein für die internationalen Arbeitsnormen zunimmt und sie besser verstanden werden sowie zur Stärkung der Normenkomponente der IAO-Strategien wird die Ausweitung des Adressatenkreises über die IAO-Mitgliedsgruppen hinaus fortgesetzt. Zu diesen Adressaten zählen die Vereinten Nationen, das multilaterale System und regionale Organisationen, die wichtige Beiträge zu der Umsetzung eines integrierten Ansatzes leisten können, sowie Parlamentarier, Richter, juristische Fakultäten und andere wissenschaftliche und Bildungseinrichtungen.

Gefahren und Annahmen

337. Die wichtigste Prämisse dieser Strategie ist, dass sich der Stellenwert, den die Mitgliedstaaten den internationalen Arbeitsnormen beimessen, weiter erhöht. Solche Fortschritte sind für die Organisation unerlässlich, weil Normen einen der zwei größten komparativen Vorteile neben der Dreigliedrigkeit ausmachen. Die größten Gefahren betreffen die Ziele der allgemeinen Ratifizierung aller grundlegenden Übereinkommen bis 2015 und der Umsetzung der Empfehlungen der Aufsichtsorgane durch Länder. Ursachen für Verzögerungen beim Erreichen dieser Zielvorgaben können fehlende Kapazität, Ressourcenmangel oder fehlender politischer Wille sein. Zusätzlich können wegen der aktuellen Finanzkrise und der wirtschaftlichen Abschwächung die Durchführung von Arbeitsnormen und Fortschritte bei der Ratifizierung verzögert werden. In diesem Kontext ist es von großer Bedeutung, dass die Anwendung internationaler Arbeitsnormen als eine der Maßnahmen eingestuft wird, die ergriffen werden müssen, um negative soziale Folgen zu verhindern und die Erholung zu beschleunigen. Mehr als je zuvor sollten die Förderarbeit und die technische Unterstützung intensiviert sowie ihre Synergie mit Aufsicht und Normensetzung verstärkt werden.

Indikatoren

Indikator 16.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Maßnahmen ergreifen, um internationale Arbeitsnormen anzuwenden, insbesondere als Reaktion auf Probleme, auf die von den Aufsichtsorganen hingewiesen wurde	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen: - Der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen der IAO stellt mit Befriedigung oder Interesse Fortschritte bei der Durchführung der maßgeblichen Übereinkommen fest. - Die Regierung hat in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen einschließlich nicht ratifizierter Übereinkommen und Empfehlungen Rechtsvorschriften angenommen oder geändert oder ihre Praxis signifikant verbessert.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Stellungnahmen der Aufsichtsorgane in den Berichten für 2008-09 noch festzulegen	55 Mitgliedstaaten

Indikator 16.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen durch die Unterstützung der IAO die in internationalen Arbeitsnormen verankerten Prinzipien und Rechte in Entwicklungshilfe-Programmrahmen oder andere wichtige Initiativen einbezogen werden

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie das nachstehende Kriterium erfüllen:

- Maßgebliche internationale Arbeitsnormen spiegeln sich im Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen, in der Gemeinsamen Landesbewertung oder in ähnlichen Rahmen wider.

Ausgangsbasis

Ist ausgehend von den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen

Zielvorgabe

3 Mitgliedstaaten

Indikator 16.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ihre Ratifizierungsrate aktueller Übereinkommen erhöhen und dabei zumindest die als Kernarbeitsnormen eingestuften Instrumente als auch diejenigen berücksichtigen, die unter dem Gesichtspunkt der Regierungsführung als wichtigste gelten

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie das nachstehende Kriterium erfüllen:

- Als Resultat neuer Ratifizierungen hat der Mitgliedstaat mindestens die acht grundlegenden Übereinkommen Nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 und 182 und die vier prioritären Übereinkommen Nr. 81, 122, 129 und 144 ratifiziert.

Ausgangsbasis

29 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

3 Mitgliedstaaten

Indikator 16.4: Zahl der Mitgliedstaaten mit Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, zu deren von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen festgelegten Prioritäten eine normensetzende Komponente zählt

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Es werden Maßnahmen zur Berücksichtigung von Stellungnahmen des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlung zu ratifizierten Übereinkommen ergriffen.
- Es werden Maßnahmen zur Förderung der Ratifizierung und Durchführung grundlegender und prioritärer Übereinkommen ergriffen.
- Unter Berücksichtigung der von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen festgelegten nationalen Prioritäten werden Maßnahmen zur Förderung der Ratifizierung und Durchführung anderer aktueller Normen ergriffen.

Ausgangsbasis

Ist ausgehend von den Ergebnissen der Zweijahresperiode 2008-09 noch festzulegen

Zielvorgabe

10 Mitgliedstaaten

Politikkohärenz

338. Damit die vier strategischen Ziele höchstmögliche Wirkung entfalten, sollten die Bemühungen zu ihrer Förderung, wie in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit hervorgehoben wird, Teil einer globalen und integrierten Strategie für menschenwürdige Arbeit sein. Über die Resultate zu jedem konkreten Ergebnis hinaus konzentriert

sich ein globales Ergebnis auf die Förderung von Politikkohärenz, Partnerschaften und Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Mitgliedstaaten durch einen integrierten Ansatz zur allgemeinen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit.

	1	2	3
Politikkohärenz	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2010–11 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2010–11 (US\$)	Veranschlagte Haushalts-Zusatzkontoausgaben 2010–11 (US\$)
17. Allgemeine Berücksichtigung der menschenwürdigen Arbeit: Mitgliedstaaten stellen einen integrierten Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit in den Mittelpunkt ihrer Wirtschafts- und Sozialpolitik, der von wichtigen VN-Organisationen und anderen multilateralen Organisationen unterstützt wird	21.208.787	5.000.000	4.000.000
Veranschlagte Mittel für das strategische Ziel insgesamt			30.208.787

Ergebnis 17: Mitgliedstaaten stellen einen integrierten Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit in den Mittelpunkt ihrer Wirtschafts- und Sozialpolitik, der von wichtigen VN-Organisationen und anderen multilateralen Organisationen unterstützt wird

Strategie

339. Ende 2011 sollten mindestens 15 Länder einen integrierten Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit verfolgen, der in VN-Entwicklungshilfe-Programmrahmen (UNDAF) eingebettet ist, und zwar als ein erster Schritt zum Ziel von mindestens 50 Mitgliedstaaten bis 2015. Bis zum selben Termin sollten internationale Organisationen in den Bereichen Wirtschaft, Soziales und Umwelt, die über einen Auftrag in Tätigkeitsfeldern im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit verfügen, diesen integrierten Ansatz fördern.

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

340. Die Erkenntnisse, die während der letzten vier Jahre insbesondere durch die Aktivitäten zugunsten einer fairen Globalisierung und zu Arbeit als Weg aus der Armut gewonnen wurden, signalisieren eine Reihe von Schwierigkeiten bei der Entwicklung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, die einen integrierten Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit einschließen und sich dabei auf eine begrenzte Zahl von Kernprioritäten konzentrieren, die Prinzipien und Methoden des ergebnisorientierten Managements anwenden und an VN-Entwicklungshilfe-Programmrahmen (UNDAF) oder nationale Entwicklungsstrategien ausgerichtet sind. Die Erfahrung

zeigt auch, dass Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung und Durchführung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit anhaltende Unterstützung benötigen. Die Annahme der Erklärung über soziale Gerechtigkeit unterstreicht erneut die Bedeutung der Bemühungen der IAO, zur Förderung eines integrierten Ansatzes zu menschenwürdiger Arbeit mit anderen internationalen und regionalen Organisationen mit Aufträgen in verwandten Tätigkeitsfeldern zusammenzuarbeiten.

341. Auf einer Reihe internationaler und regionaler Tagungen wurde Unterstützung für die Agenda für menschenwürdige Arbeit zum Ausdruck gebracht. Dazu zählten der VN-Gipfel 2005, auf dem menschenwürdige Arbeit zu einem zentralen Ziel von Entwicklungsstrategien einschließlich derjenigen für das Erreichen der Millenniums-Entwicklungsziele erklärt wurde. Der Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen folgte diesem Beispiel in seiner Ministererklärung von 2006, in der die generelle Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit bei allen Aktivitäten internationaler Organisationen und in nationalen Entwicklungsstrategien gefordert wurde. Das *Toolkit zur generellen Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit* des Koordinierungsrats der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen (CEB) hat sich als ein wichtiges Mittel erwiesen, um bei anderen Organisationen das Bewusstsein für die Relevanz der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu schärfen. 2008 wurde mit der Anpassung des Toolkit begonnen, um die generelle Berücksichtigung von menschenwürdiger Arbeit in Landesstrategien zu erleichtern. Erste positive Ergebnisse wurden in VN-Entwicklungshilfe-Programmrahmen (UNDAF) und Programmen für eine einheitliche VN-Landespräsenz erzielt.

Integration von Dimensionen menschenwürdiger Arbeit

342. Dieses Ergebnis ist speziell darauf ausgerichtet, einen kohärenten Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit zu unterstützen sowie die Weitergabe von Wissen und die Teamarbeit im Amt zu fördern. Die globale Finanz- und Wirtschaftskrise hat weiter deutlich gemacht, dass der IAO-Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit in umfassender Weise in eine allgemeine Wirtschafts- und Sozialstrategie mit dem Ziel integriert werden muss, die Rezession abzuwehren, Impulse für die wirtschaftliche Erholung zu geben und die Globalisierung fair zu gestalten.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

343. Weil die Überwindung von Hürden für die Geschlechtergleichstellung Aktivitäten zur gegenseitigen Unterstützung über das gesamte Spek-

trum der Maßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit erfordert, ist die Stärkung des integrierten Ansatzes von besonderer Bedeutung für Arbeitnehmerinnen und Unternehmerinnen. Bei den Komponenten des Programms, die Partnerschaften, die Schaffung von Kapazität und Forschung betreffen, wird sich deshalb die Aufmerksamkeit ganz besonders auf die Art und Weise richten, in der die generelle Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit die Gleichstellung der Geschlechter unterstützt.

Internationale Partnerschaften

344. In der Zweijahresperiode 2010-11 wird die IAO ihre Partnerschaft mit VN-Organisationen und anderen multilateralen Organisationen weiter systematisieren. Dies gilt insbesondere für solche Organisationen, die über einen Auftrag verfügen, der in einem Zusammenhang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit steht. Die Aktivitäten der IAO zur Förderung des Einsatzes des CEB-Toolkit und im Rahmen der Initiative für grundsatzpolitische Kohärenz hat viele Möglichkeiten für die Zusammenarbeit mit solchen Organisationen eröffnet. Sie kann mehrere Formen annehmen, wozu auch Unterstützung bei der Ausarbeitung von Grundsatzserklärungen sowie gemeinsame Forschung und Projekte zählen.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

345. Um einen integrierten Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit in nationalen grundsatzpolitischen Rahmen zu etablieren, müssen Ministerien für Arbeit und Beschäftigung sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände eine stärkere Rolle bei der Ausarbeitung und Umsetzung der Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik spielen. Nationale Versionen des CEB-Toolkit werden eingesetzt, um Regional- und Länderbüros der IAO bei ihren Anstrengungen zu unterstützen, die institutionelle Kapazität von Mitgliedsgruppen dafür zu stärken, menschenwürdige Arbeit in den Mittelpunkt nachhaltiger Entwicklungsstrategien zu stellen.

Wissen und Instrumente

346. Ein großer Teil der Wissensstrategie, die dem Verwaltungsrat im November 2009 unterbreitet wird, betrifft die Notwendigkeit eines kohärenten, kooperativen, alle Einheiten des Amtes einbeziehenden Ansatzes zu Forschung und zur Weitergabe von Wissen. Zu den Beiträgen im Zusammenhang mit diesem Ergebnis werden Arbeitspapiere zu den grundsatzpolitischen Hauptproblemen bei der allgemeinen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit auf internationaler und nationaler Ebene zählen, beispielsweise zur Evaluierung der Auswirkungen der Handels- und Finanzpolitik auf die Beschäftigung. Diese Aktivitäten werden informations-

technologische Werkzeuge und einen besonderen Akzent auf die Weitergabe von Wissen durch die Nutzung von Teamarbeitstechniken für die Planung und Durchführung integrierter Untersuchungen erfordern. Eine wichtige Grundlage dieser Arbeit ist die Messung menschenwürdiger Arbeit durch Landesprofile und die Verbesserung der Sammlung und Verbreitung von Arbeitsstatistiken. Ein Schwerpunkt des Programms in der Zweijahresperiode wird darin bestehen, die Kontakte zu Mitgliedsgruppen und anderen an menschenwürdiger Arbeit interessierten Akteuren sowie die Kommunikation mit ihnen zu verbessern.

347. Aktivitäten in Bezug auf Partnerschaften, Unterstützung für institutionelle Kapazität und damit zusammenhängende Forschung werden das zugrunde liegende Ziel haben, grundsatzpolitische Richtlinienansammlungen zur Unterstützung integrierter IAO-Tätigkeiten in Ländern, Regionen und auf der globalen Ebene zu entwickeln. Solche Instrumente werden sich auf bestehende Grundsatzmaßnahmen stützen und dazu dienen, IAA-Bediensteten und Mitgliedsgruppen einen Ansatz zu den Kernaufgaben bei der Integration von Zielen zugunsten menschenwürdiger Arbeit in nachhaltige Entwicklungsstrategien an die Hand zu geben.

Technische Zusammenarbeit

348. Um die Ausarbeitung von Programmen der technischen Zusammenarbeit zu unterstützen, die

es ermöglichen sollen, mehr Sondermittel zur Verfügung zu haben und einzuwerben, werden grundsatzpolitische Instrumente und Ansätze entwickelt. Das CEB-Toolkit wird auf der Landesebene genutzt, um die Auswirkungen von Programmen zur einheitlichen Landespräsenz der Vereinten Nationen und VN-Entwicklungshilfe-Programmrahmen (UNDAF) auf menschenwürdige Arbeit zu beurteilen.

Gefahren und Annahmen

349. Es ist bereits absehbar, dass sich die Finanz- und Wirtschaftskrise bis in die Zweijahresperiode 2010-11 erstrecken wird. Dies könnte eine politische Reaktion auslösen, die in verringerter Unterstützung für multilaterales Engagement resultieren könnte. Ein ebenso plausibles Szenario ist jedoch, dass die globale Ausdehnung der Arbeitsplatzkrise zu verstärkter Unterstützung für die Agenda für menschenwürdige Arbeit und ihren Stellenwert in koordinierten Maßnahmen zur wirtschaftlichen Erholung führen wird. Die Strategie zur allgemeinen Berücksichtigung von menschenwürdiger Arbeit basiert deshalb auf der Annahme, dass es multilaterales Engagement geben wird. Bei der Umsetzung der Strategie wird sich die IAO zugunsten der Stärkung und Reform der Vereinten Nationen und des multilateralen Systems sowie der Rolle der IAO als zentraler Akteur bei der Durchsetzung einer fairen Globalisierung einsetzen.

Indikatoren

Indikator 17.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO das Ziel der menschenwürdigen Arbeit zunehmend in den Mittelpunkt ihrer Politik stellen

Messung

Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens zwei der ersten vier nachstehenden Kriterien sowie das letzte aufgeführte Kriterium erfüllen:

- Die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsmöglichkeiten wird neben anderen nationalen Prioritäten als ein übergeordnetes grundsatzpolitisches Ziel der nationalen Entwicklungsstrategie eingestuft.
- Die Durchführung eines integrierten Landesprogramms für menschenwürdige Arbeit unterstützt die Umsetzung der nationalen Entwicklungsstrategie.
- Nationale oder sektorale Programmen in Bereichen wie Bildung, Gesundheit, Geschlechtergleichstellung, Handel, Finanzen, Unternehmensentwicklung, ländliche Entwicklung und Verringerung der Armut beinhalten Aspekte menschenwürdiger Arbeit.
- Um in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 160 Fortschritte bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit besser messen zu können, werden die statistischen Dienstleistungen verbessert.
- In Übereinstimmung mit Übereinkommen Nr. 144 werden die IAO-Mitgliedsgruppen bei der Ausarbeitung der Gesamtentwicklungsstrategie konsultiert.

Ausgangsbasis

Ist ausgehend von einer internen Umfrage festzulegen, die 2009 von IAO-Außenämtern durchgeführt wird.

Zielvorgabe

15 Mitgliedstaaten, davon mindestens vier in Afrika und zwei in den anderen Regionen

Indikator 17.2: Zahl der wichtigen internationalen Organisationen oder multilateralen Institutionen, die durch Zusammenarbeit mit der IAO menschenwürdige Arbeit in ihren grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen allgemein berücksichtigen	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen: ■ Das Ausmaß, in dem menschenwürdige Arbeit in den grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen der internationalen Organisation oder multilateralen Institution allgemein berücksichtigt wird, nimmt zu, was durch Berichte zur Anwendung des <i>Toolkit zur generellen Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit</i> des Koordinierungsrats der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen (CEB) dokumentiert ist. ■ Neue Initiativen zur Koordinierung interinstitutioneller grundsatzpolitischer Maßnahmen und Programme im Zusammenhang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit werden etabliert.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist ausgehend von den Ergebnissen einer unabhängigen Beurteilung im Jahr 2009 festzulegen.	5 internationale Organisationen oder multilaterale Institutionen

Stärkung technischer Kapazitäten

Wissensgrundlage

350. In den Jahren 2010-11 wird der Wissensaustausch ein Schlüsselthema der IAO-Arbeit sein. Dies wird zu einem besseren Verständnis der Synergien zwischen den strategischen Zielen der IAO führen und so den Mitgliedstaaten helfen, die Erklärung über die soziale Gerechtigkeit umzusetzen. Geplant sind die Durchführung von evidenzbasierten Forschungsaktivitäten und Analysen bewährter Grundsatzstrategien unter Heranziehung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten sowie die Sammlung und Verbreitung von Arbeitsstatistiken.

351. Studien werden an konkreten Beispielen aufzeigen, wie Länder mit unterschiedlichem Entwicklungsstand Maßnahmenpakete durchführen können, die mit den Zielen der menschenwürdigen Arbeit übereinstimmen, und wie die Verfolgung solcher Ziele zur Bewältigung der Finanz- und Wirtschaftskrise beitragen kann. Die Studien sind Teil der Folgemaßnahmen zu der Erklärung, sie werden in voller Übereinstimmung mit den anderen Tätigkeiten durchgeführt, namentlich den wiederkehrenden Punkten der Tagesordnung.

352. Der richtungsweisende Jahresbericht des Internationalen Instituts für Arbeitsfragen mit dem Titel *World of Work Report* wird Belege für Maßnahmenpakete unterbreiten, die eine strukturierte Reaktion auf die Finanz- und Wirtschaftskrise ermöglichen sollten. Er wird die Wechselwirkung zwischen finanzpolitischen Maßnahmen und den vier Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit untersuchen. Dieser Bericht wird auch dazu dienen, Kooperationsmöglichkeiten mit anderen internationalen Organisationen zu eröffnen.

353. Der Ausschuss für Forschung und Veröffentlichungen wird als Koordinierungsstelle für eine amtsweite Forschungsstrategie fungieren. Ziel dieser Strategie ist es, Fortschritte bei der Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu erzielen, indem sichergestellt wird, dass die Projekte fundierten Forschungskriterien genügen, Synergien maximieren sowie die wichtigsten Ergebnisse früherer Forschungsaktivitäten und die Evaluierungen von Forschungsprojekten nutzen. Um Komplementäreffekte zu stärken, wird die Forschung auch auf Aktivitäten anderer internationaler Organisationen aufbauen. Für die Aufbereitung und Veröffentlichung von Forschungsarbeiten wird ein Zeitplan für das gesamte Amt erstellt; besonders wichtige Forschungsprojekte

werden vor der Veröffentlichung einer Fachbegutachtung (Peer Review) unterzogen.

354. Die Messung der zahlreichen Facetten menschenwürdiger Arbeit erfordert eine solide statistische Grundlage und einen innovativen Ansatz. In diesem Zusammenhang werden die Länder dabei unterstützt, durch die kontinuierliche Weiterentwicklung statistischer und sonstiger Mess- und Bewertungsmethoden ein genaueres Bild ihrer Fortschritte bei den Zielen menschenwürdiger Arbeit zu gewinnen. In Reaktion auf die Empfehlungen der Dreigliedrigen Sachverständigengruppe über die Messung menschenwürdiger Arbeit im September 2008 und die Aufforderung seitens des Verwaltungsrats werden Landesprofile für menschenwürdige Arbeit erstellt werden. Dazu werden aus nationalen Quellen und vorhandenen IAO-Datenbanken statistische Indikatoren sowie Informationen über die Rechte bei der Arbeit und die rechtlichen Rahmenbedingungen für menschenwürdige Arbeit zusammengestellt. Darüber hinaus sollen auf nationaler Ebene Instrumente für die Erstellung und Analyse der einschlägigen Arbeitsstatistiken und statistischen Indikatoren entwickelt und die notwendige Kapazität geschaffen werden.

355. Um den Wirkungsgrad der Maßnahmen zur Förderung und Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit zu verbessern, müssen in Bezug auf sämtliche Ergebnisse die den integrierten Politiken und Programmen zugrundeliegenden Informationen und Analysen gestärkt werden. Die beiden Prioritäten auf dem Gebiet der Arbeitsstatistik betreffen die Reaktion auf die zunehmenden Anfragen aus den Mitgliedstaaten nach Unterstützung für die Schaffung neuer und die Verbesserung bestehender Kapazität sowie die Aufrechterhaltung und Verbesserung der Rolle der IAO als wichtigstes internationales Datenlager für Arbeitsstatistiken und statistische Indikatoren. Diese Prioritäten entsprechen den Forderungen der 18. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker und der internationalen statistischen Gemeinschaft nach einer umfassenden, leicht zugänglichen und kohärenten arbeitsstatistischen Dienstleistungsstelle. Ein Schwerpunkt wird die weitere Ausarbeitung internationaler Normen für bessere Messmethoden im Bereich der Arbeit und für die Stärkung der internationalen Vergleichbarkeit ein. Die statistischen Websites der IAO sollen überarbeitet, konsolidiert und verbessert werden.

356. Eine integrierte Strategie für die Erzeugung und Verbreitung von Wissen über die Welt der Arbeit erfordert verstärkte Teamarbeit innerhalb des Amtes. Ein kultureller Wandel bei bestehenden Arbeitsmethoden und die Unterstützung eines

förderlichen Umfelds wird durch die Stärkung der Humanressourcen, Informationstechnologie und Führungsstärke der Manager erreicht werden. Außerdem sollen Techniken für den Wissensaustausch entwickelt werden, die die Wechselwirkung zwischen Forschung, Analyse und Grundsatzpolitik im Gesamtbereich der Agenda für menschenwürdige Arbeit erleichtern. Auf diese Weise soll die Heranziehung von Forschungsergebnissen bei der Ausarbeitung und Durchführung grundsatzpolitischer Maßnahmen gefördert werden. Die Aktivitäten zum Zweck des Wissensaustauschs werden auf den bereits gewonnenen Erfahrungen aufbauen und auch die Schaffung von „Communities of Practice“ umfassen, die die Berücksichtigung von Forschungsarbeiten und Analysen bei der Ausarbeitung und Durchführung von Grundsatzmaßnahmen unterstützen. Durch die Techniken des Wissensaustauschs, die Verknüpfungen mit Forschungsgemeinschaften sowie Verbindungen zwischen politischen Entscheidungsträgern ermöglichen, soll die Kapazität der Mitgliedsgruppen gestärkt werden.

Schaffung von Kapazität der Mitgliedsgruppen

357. Die Erklärung über soziale Gerechtigkeit unterstreicht die Bedeutung der institutionellen Kapazität der Mitgliedsgruppen für eine zielgerichtete und kohärente Sozialpolitik und die nachhaltige Entwicklung. Während die Schaffung von Kapazität seit Jahren einen zentralen Platz in der IAO-Arbeit hat, gibt die Erklärung über soziale Gerechtigkeit den Anstoß zu einem umfassenden Ansatz für die Schaffung von Kapazität, der technische Unterstützung mit den Ausbildungs- und Lernangeboten des Turiner Zentrums verbindet.

358. Der Schwerpunkt wird in erster Linie auf der Stärkung der Verbände der Mitgliedsgruppen als solche liegen, die jeweils ihr eigenes Mandat durchführen. Darüber hinaus muss das Amt die Mitgliedsgruppen auch beim Aufbau spezifischer technischer Kapazitäten unterstützen, damit sie sowohl zu den globalen IAO-Ergebnissen als auch zu den Ergebnissen der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, die die nationalen Prioritäten der Mitgliedsgruppen widerspiegeln, ihren Beitrag leisten können. Dies bedeutet, dass die Schaffung von Kapazität ein integraler Bestandteil der Strategien für jedes der IAO-Ergebnisse ist. Drittens wird mit den Anstrengungen zur Schaffung von Kapazität das Ziel verfolgt, die IAO und ihre Mitgliedsgruppen in die Lage zu versetzen, an dem VN-Rahmen „Einheit in der Aktion“ mitzuwirken.

359. Ein erster Schritt wird die Entwicklung oder Aktualisierung geeigneter Instrumente und entsprechenden Fachwissens sein, um die Durchfüh-

rung partizipatorischer Kapazitätsbeurteilungen mit den Mitgliedsgruppen als Grundlage für die Ausarbeitung von Kapazitätsschaffungsstrategien zu ermöglichen. Dabei werden das förderliche Umfeld, in dem die Organisationen tätig sind (Grundsatzpolitik, Rechtsgrundlagen usw.), die organisatorische Ebene (Systeme, Verfahren, institutionelle Rahmenbedingungen) sowie die individuelle Ebene (Erfahrung, Wissen, fachliche Qualifikation) berücksichtigt werden.

360. Das Amt wird mit den Mitgliedsgruppen zusammenzuarbeiten, um auf der Grundlage des konkreten Mandats, des Auftrags und der Zielsetzung der jeweiligen Organisation den genauen Kapazitätsbedarf und die bestehenden Engpässe zu ermitteln. Durch eine Analyse der Stärken, Schwächen, Chancen und Bedrohungen, verbunden mit partizipatorischen Kapazitätsbeurteilungen, wird das Amt die Mitgliedsgruppen bei der Festlegung von Ausbildungs- und Lernplänen für ihr Personal und bei der Bewältigung sonstiger Kapazitätsprobleme unterstützen. Dies wird sich wiederum auf die Prioritäten der technischen Zusammenarbeit auswirken und bei der Ausarbeitung und Überprüfung von Projekten der technischen Zusammenarbeit, bei Beratungsdiensten und Ausbildungsmaßnahmen Berücksichtigung finden. Besonderes Augenmerk wird auf die Messung von Veränderungen der Kapazität gelegt werden.

361. Die Büros für Tätigkeiten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden die Kapazitätsbeurteilungen für repräsentative Verbände der Arbeitnehmer und Arbeitgeber einleiten. Die von den Verbänden der Sozialpartner vereinbarten Prioritäten für die Schaffung von Kapazität werden als Antriebskraft für die allgemeine technische Zusammenarbeit der IAO wirken. Parallel dazu werden die zuständigen Abteilungen und Spezialisten die Kapazitätsprobleme in den wichtigsten Funktionsbereichen der Arbeitsministerien, von der Arbeitsverwaltung über die Arbeitsaufsicht bis zu Arbeitsvermittlungsdiensten, beurteilen.

362. Für alle Mitgliedsgruppen sind die Entwicklung der Humanressourcen sowie Ausbildung und Lernen wesentliche Elemente jeder Strategie zur Schaffung von Kapazität. In dieser Hinsicht wird dem Turiner Zentrum eine zentrale Rolle zukommen.

363. In der Zweijahresperiode wird ein umfassender Ansatz für die Schaffung von Kapazität in Form einer operativen Strategie ausgearbeitet werden. Dieser Prozess wird mit einer Bestandsaufnahme der vorhandenen Instrumente und Methoden für Kapazitätsbeurteilung und Schaffung von Kapazität innerhalb der IAO sowie einer Überprüfung der bewährten Verfahrensweisen in der gesamten Entwicklungsgemeinschaft verbunden. Im Anschluss daran werden Spezialisten des Amtes für die Durchführung partizipatorischer

Kapazitätsbeurteilungen und die Schaffung von Kapazität geschult werden.

364. Weitere Einzelheiten finden sich in den Ergebnisstrategien, vor allem in den drei die Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffenden Ergebnissen.

Partnerschaften und Kommunikation

Partnerschaften

365. Die IAO wird sich gemeinsam mit ihren Mitgliedsgruppen darum bemühen, Partnerschaften mit einem breiten Spektrum von Akteuren auf internationaler, regionaler und nationaler Ebene auf den Weg zu bringen und zu stärken. Dazu zählen VN- Fonds, -Programme und -Organisationen, internationale Finanzinstitutionen, Geberorganisationen, Regionalorganisationen, der Privatsektor, nichtstaatliche Organisationen und von Konfessionsgemeinschaften getragene Organisationen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Parlamentarier.

366. Die globalen Verhandlungen über internationale Entwicklungshilfe haben zu ehrgeizigen Zielvorgaben für Umfang und Wirksamkeit der Hilfe geführt. Ergebnisse im Bereich der Entwicklungshilfe setzen wirksamere und inklusive Partnerschaften und die Eigenverantwortung der Länder voraus. Die Harmonisierung von Geberinterventionen und ein Trend zu nicht zweckgebundenen freiwilligen Beiträgen versprechen flexiblere und effizientere Hilfe.

367. Der Gipfel zur Überprüfung der Millenniums-Entwicklungsziele der Vereinten Nationen im Jahr 2010 und die sonstigen Überprüfungsprozesse sollten der Bedeutung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für die Verringerung von Armut und die nachhaltige Entwicklung im vollen Umfang Rechnung tragen. Zu diesem Zweck werden die Strukturen für außeramtliche Beziehungen gestärkt werden, namentlich durch vermehrte Unterstützung der Außendienststrukturen.

368. Auf nationaler Ebene werden sich die Partnerschaften darum bemühen, durch enge Zusammenarbeit nationales Fachwissen und nationale Netzwerke zu nutzen. Im Kontext des Konzepts „Einheit in der Aktion“ wird die IAO ihre Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen und Entwicklungsakteuren ausbauen, um die Agenda für menschenwürdige Arbeit durch die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit vollinhaltlich in die Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAF) zu integrieren. Die Anwendung des Toolkit zur generellen Berücksichtigung von

Fragen der Beschäftigung und menschenwürdigen Arbeit des Koordinierungsrats der Leiter der Organisationen der Vereinten Nationen wird im gesamten multilateralen System, aber auch in den nationalen politischen Entscheidungsstrukturen, als Instrument für grundsatzpolitische und operative Kohärenz gefördert. Besondere Aufmerksamkeit wird sich auf die Frage richten, wie die Einbeziehung der Sozialpartner in den Konsultativprozess im Rahmen von „Einheit in der Aktion“ sichergestellt werden kann.

369. Die verbesserte Strategie für die Ressourcenmobilisierung soll mit Hilfe gezielter Mittelbeschaffung bei einer diversifizierten Gebergemeinschaft bewirken, dass Sondermittel und Mittel des Haushalts-Zusatzkontos (HZK) an Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit ausgerichtet werden. Um strategische, ehrgeizige und realistische Zielvorgaben für die Ressourcenmobilisierung festzulegen, sollen adäquate Mechanismen für die Formulierung ergebnisorientierter Durchführungspläne und die Feststellung von Ressourcenengpässen entwickelt werden. Die Geber sollen ermutigt werden, von der zweckgebundenen Finanzierung für bestimmte Projekte der technischen Zusammenarbeit abzurücken. Stattdessen sollen sie nicht zweckgebundene, vorhersehbare und inklusive mehrjährige Partnerschaften eingehen und direkte Beiträge zu Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und zum HZK sowie zu gemeinsam programmierten Fonds im Rahmen von „Einheit in der Aktion“ leisten. Auch sollen öffentlich-private Partnerschaften angestrebt werden, um das Fachwissen der IAO mit dem von privaten Unternehmen, Gewerkschaften und Regierungen zu verknüpfen. Die erweiterten Partnerschaften werden dem Amt die Möglichkeit bieten, die Lücke zwischen den derzeit verfügbaren Ressourcen und denen, die zur vollständigen Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit benötigt werden, zu schließen.

Kommunikation

370. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sind wesentliche Voraussetzungen für die Verwirklichung der Agenda für menschenwürdige Arbeit und entwickeln sich zunehmend zu einer Kernkapazität der gesamten Organisation. Kommunikationsmethoden und -instrumente werden angewendet, um Akteure und andere Partner einzubeziehen und wirksame Strategien auszuarbeiten, um die internationale Gemeinschaft zugunsten menschenwürdiger Arbeit zu mobilisieren und die Zahl der Akteure zu vergrößern.

371. Die Bediensteten des Amtes sollen in die Lage versetzt werden, Kommunikation zugunsten von Entwicklung als Mittel zur Stärkung der Anwendung der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu verstehen und zusammen mit Akteuren und anderen Partnern auf globaler, regionaler und nationaler Ebene anzuwenden.

372. Die Schaffung einer Kommunikationsstrategie zur Förderung menschenwürdiger Arbeit, mit einheitlichen Botschaften und einer grafischen Signatur, wird die Bedeutung eines kohärenten Rahmens für die gesamte IAO-Kommunikation unterstreichen. Der Ausschuss für Forschung und Veröffentlichungen wird Anstrengungen unternehmen, um sicherzustellen, dass die IAO-Veröffentlichungen von höchster professioneller Qualität sind.

373. Das globale Informationsnetzwerk der IAO wird den Mitgliedsgruppen und anderen Partnern Informationen über die Durchführung von Strategien für menschenwürdige Arbeit in verschiedenen Ländern zur Verfügung stellen, damit sie selbst beurteilen können, wie die vor ihnen liegenden Herausforderungen zu bewältigen sind. Dabei wird das Ziel verfolgt, den Wissensaustausch zwischen Regionen und Disziplinen zu erleichtern.

374. Es wird damit gerechnet, dass die erste Stufe der Digitalisierung und Verifizierung der IAO-Veröffentlichungen bis zum Ende der Zweijahresperiode abgeschlossen sein wird, jedoch werden die jeweils verfügbaren Informationen fortlaufend bereitgestellt werden. Partnerschaften innerhalb der VN-Familie sollen die Ausarbeitung gemeinsamer Botschaften der VN über menschenwürdige Arbeit als fester Bestandteil des Konzepts „Einheit in der Aktion“ ermöglichen, um so die menschenwürdige Arbeit zu einem kollektiven Entwicklungsziel zu machen.

Operative Kapazität

375. Die Erklärung über soziale Gerechtigkeit fordert die Mitglieder auf, das Verfassungsmandat der IAO zu erfüllen sowie produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit in den Mittelpunkt der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu stellen. Zu diesem Zweck soll die Organisation ihre Mitglieder wirksam bei deren Bemühungen unterstützen.

376. Dem liegt die Vorstellung von einer IAO zugrunde, die wirksam und effizient zu innovativen Lösungen für die Förderung menschenwürdiger Arbeit für Frauen und Männer in allen Ländern beiträgt und sich dabei auf ihre dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, Werte und strategischen Ziele stützt. Die IAO sollte als ein wirksamer Partner bei der Schaffung von Kapazität ihrer Mitglieder mit dem Ziel anerkannt werden, zugunsten menschenwürdiger Arbeit innovative Lösungen für Herausforderungen in den Bereichen Beschäftigung, Arbeit und Soziales voranzutreiben.

377. Die Generalversammlung der Vereinten Nationen forderte bei ihrer Aussprache über die Dreijährliche umfassende Grundsatzüberprüfung (2007-10) der operativen Entwicklungsaktivitäten

des Systems der Vereinten Nationen ein effizientes und wirksames Entwicklungssystem der Vereinten Nationen, das die Entwicklungsländer auf der Grundlage nationaler Entwicklungsstrategien sowie neuer und innovativer Lösungen für Entwicklungsprobleme bei der Verwirklichung der international vereinbarten Entwicklungsziele unterstützt.

378. Der Verwaltungsrat der IAO hat anerkannt, dass die Kapazität der IAO und insbesondere die ihrer Außenämter gestärkt werden muss, wenn sie ihre Mitglieder dabei unterstützen soll, Beiträge zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit zu leisten. Unter Berücksichtigung des Umstands, dass regionale Gegebenheiten variieren können und nicht alle Regionen genau denselben Ansatz verfolgen müssen, wird den folgenden Maßnahmen und Mitteln zur Stärkung der Kapazität des Amtes, seine Mitglieder zu unterstützen, besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden:

- Stärkung der fachlichen Kapazität des Amtes in den Regionen, um Fachunterstützung für Mitglieder leisten zu können. Das Hauptaugenmerk der Unterstützung für Mitglieder richtet sich darauf, deren Kapazität zur Behebung wichtiger Defizite bezüglich menschenwürdiger Arbeit durch Förderarbeit, Zugang zu und Weitergabe von Wissen, Analyse von Grundsatzmaßnahmen, Informationen und Daten zu neueren Trends und Kapazitätsschaffung zu verbessern. Im Rahmen dieser Maßnahme soll versucht werden, die fachliche Kapazität gegebenenfalls in einer geringeren Anzahl von, dafür aber größeren Fachunterstützungsteams zu konzentrieren, die den Bedarf einer Reihe von Ländern decken. Solche Teams müssen in enger Abstimmung mit Fachprogrammen in der Zentrale arbeiten und benötigen deren Unterstützung.
- Einführung eines einzigen Typs von IAO-Außenamt, das sich auf die Erbringung von Dienstleistungen für Mitglieder in einem oder mehreren Ländern spezialisiert. Die Außenämter führen IAO-Programme durch und unterstützen die Mitglieder. Die Außenämter sollten insbesondere die alleinige Erstverantwortung für die Ausarbeitung und Durchführung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit haben. Sie sollten dabei eng mit den Mitgliedsgruppen zusammenarbeiten und Mittel aus dem ordentlichen Haushalt sowie dem Haushalt-Zusatzkonto und Sondermitteln nutzen. Zu diesem Zweck müssen die Zusammensetzung des Personals der Außenämter und sein Qualifikations-Mix angepasst werden. Die Außenämter müssen auf die rasche und flexible Verfügbarkeit von Fachunterstützung vertrauen können. Dies erfordert eine weitere Dezentralisierung von

aus Sondermitteln finanzierten Programmen an die Außenämter. Diese Maßnahmen werden die Fähigkeit des Amtes verbessern, wirksame Beiträge zu gemeinsamen Landesbewertungen zu leisten und sich umfassend an Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAF) zu beteiligen.

- Die flexiblere Nutzung der Kapazität der IAO wird es dem Amt ermöglichen, rascher auf entstehenden Bedarf zu reagieren, Ressourcen für spezielle Aufgaben zu mobilisieren und eng mit den Mitgliedsgruppen, den Vereinten Nationen, Netzwerken von Fachleuten sowie nationalen und regionalen Institutionen zusammenzuarbeiten. Das Amt könnte insbesondere das Netz seiner Außenämter durch nationale Koordinatoren ergänzen, die entsprechend dem Bedarf von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit in denjenigen Ländern, in denen die IAO nicht über ein Amt verfügt, angeworben und eingesetzt werden könnten.
- Klärung der jeweiligen Rollen und Verantwortlichkeiten von Regionalbüros, Außenämtern, Fachunterstützungsteams und Fachprogrammen der Zentrale. Durch die Ausweitung der Verwendung außerplanmäßiger Mittel für die Finanzierung von IAO-Programmen und sukzessiver Strukturreformen

sowohl in der Zentrale als auch in den Regionen ist es notwendig geworden, die Rollen und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Kompetenzebenen und -arten zu klären. Deshalb sind neue interne Leitlinien erforderlich, die die Zusammenarbeit fördern und Überschneidungen vermeiden.

379. Die beschriebenen Maßnahmen zielen vor allem auf eine effektivere Nutzung der personellen, fachlichen und finanziellen Ressourcen der IAO durch die Eingrenzung von Aufgaben auf Spezialgebiete, die Klärung der Rollen und Verantwortlichkeiten sowie die Konzentration der fachlichen Kapazität. Diese Maßnahmen erfordern leistungsfähige Fachprogramme in der Zentrale, die für die grundsatzpolitische Gesamtausrichtung und die Qualitätskontrolle verantwortlich sind sowie die Fachteams und Außenämter in den Regionen wirksam unterstützen können.

380. Die Humanressourcenstrategie und die Strategie zur Informationstechnologie einschließlich der Einführung der IRIS-Funktionen in den Regionen und Außenämtern unterstützen diese Maßnahmen.

381. Dem Gesamtzeitplan zufolge sollten diese Maßnahmen bis Ende 2010 umgesetzt sein. Der Verwaltungsrat wird auf seiner gegenwärtigen Tagung abschließende und detaillierte Vorschläge erörtern ².

² GB.304/SG/DECL/1.

Leitung, Unterstützung und Management

382. Die Ziele der Leitungs-, Unterstützungs- und Managementdienste bestehen darin, die Erfüllung des Mandats der IAO zu unterstützen und den IAO-Mitgliedern das nötige Vertrauen in die Arbeit der Organisation im Hinblick auf Effizienz, Aufsicht, Transparenz und Rechenschaftslegung zu vermitteln. Sie sollen auch die inneren Werte des internationalen öffentlichen Dienstes fördern, die die Unabhängigkeit und Integrität bei der Pflichterfüllung gegenüber der Organisation gewährleisten sollen.

383. Die effiziente und wirksame Nutzung von Ressourcen sowie gute Verwaltungsführung einschließlich der Erbringung wirksamer Dienstleistungen für die Verwaltungsorgane der IAO bilden die Gesamtgrundlage für die erfolgreiche Anwendung des ergebnisorientierten Managements in der IAO. Um die gewünschten Ergebnisse zu erreichen, werden die zuständigen Abteilungen umfassend untereinander und mit den Fachsektoren sowie den Außenämtern zusammenarbeiten. Darin spiegeln sich sowohl das Konzept wider, dass die Abteilungen sich gegenseitig

unterstützen sollen, als auch ihre vorrangige Aufgabe, Dienstleistungen zu erbringen.

384. Inwieweit diese Ziele erreicht werden, hängt davon ab, wie stark Dienstleistungen von Mitgliedsstaaten nachgefragt werden, was sich wiederum in den Ersuchen um Unterstützung von innerhalb des Amtes und vom Verwaltungsrat zum Ausdruck kommt.

385. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit dem Programm und dem Haushalt für 2008-09, der vom Verwaltungsrat zum Ausdruck gebrachten Prioritäten und der Entscheidungen der Internationalen Arbeitskonferenz einschließlich der Erklärung über soziale Gerechtigkeit werden zwei Ergebnisse von Leitung, Unterstützung und Management vorgeschlagen, die sich auf die Ressourcennutzung und die Verwaltungsführung beziehen.

386. Die operativen Ressourcen für das Erreichen dieser zwei Ergebnisse finden sich im Informatorischen Anhang I der Programm- und Haushaltsvorschläge.

Ergebnis 1: Wirksame und effiziente Nutzung aller Ressourcen der IAO

387. Dieses Ergebnis betrifft die wirksame und effiziente Nutzung der personellen, finanziellen, physischen und technologischen Ressourcen der IAO für Fachprogramme der IAO. Zur Unterstützung dieses Ergebnisses werden Managementstrategien in den Bereichen Humanressourcen, Informationstechnologie und Ressourcenmobilisierung angewendet. Die Evaluierungsstrategie und die Überprüfung der Außendienststruktur werden ebenfalls eine wichtige Rolle spielen. Diese Strategien werden so aktualisiert, dass sie zur weiteren Umsetzung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit beitragen. Sie sollten auch einen kohärenten und integrierten Beitrag zur wirksamen und effizienten Nutzung der weltweiten personellen, finanziellen, physischen und technologischen Ressourcen der IAO leisten und in dieser Weise die Durchführung der Fachprogramme der IAO verbessern.

388. Die Humanressourcenstrategie zielt auf die Optimierung des Gleichgewichts zwischen dem strategischen Fokus der Bemühungen der IAO, Ergebnisse im Bereich der menschenwürdigen Arbeit zu erzielen, und der Verwaltung der Humanressourcen des Amtes. Sie wird die Kultur des ergebnisorientierten Managements vertiefen sowie mehr Verantwortungsbewusstsein und Effizienz sowie Teamarbeit und die Weitergabe von Wissen zwischen der Zentrale und den Außen-

ämtern fördern und unterstützen. Sie stützt sich auf ein modernisiertes Personalbeschaffungs-, Zuweisungs- und Vermittlungssystem (RAPS), ein voll funktionsfähiges Personalleistungsmanagementsystem, gut koordinierte Personalentwicklung, aktualisierte und gestraffte Abläufe und Prozesse in Bezug auf die Humanressourcen sowie ein sicheres Arbeitsumfeld.

389. Die Informationstechnologische Strategie betrifft die Themen Infrastruktur, IRIS, Weitergabe von Wissen sowie Leitung, Unterstützung und Ausbildung. Sie ist mit anderen Strategien des Amtes verknüpft und trägt zu diesen bei. Um ein modernes, sicheres und zuverlässiges Technologieumfeld bereitzustellen, wird die IT-Infrastruktur kontinuierlich modernisiert und instand gehalten. Finanz- und Managementsysteme werden weiter verbessert. Dabei wird das Amt die im IRIS-System verfügbaren automatisierten Überwachungs- und Berichterstattungsfunktionen nutzen. Die Einführung der IRIS-Funktionen in mehr Außenämtern wird die Aktualität und die Vollständigkeit der Finanzberichterstattung verbessern und in umfassenderen Managementinformationen zur Unterstützung der Entscheidungsprozesse resultieren.

390. Zur Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit ist es unerlässlich, auf der globalen, (sub-)regionalen und nationalen Ebene

Ergebnisse zugunsten menschenwürdiger Arbeit in den Vordergrund zu stellen. Die Strategie für die Ressourcenmobilisierung wird mit Hilfe gezielter Mittelbeschaffung auf der Grundlage von Umsetzungsplänen, die die Ermittlung von Ressourcenengpässen einschließen, Sondermittel und das Haushalts-Zusatzkonto (HZK) enger mit Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit verknüpfen. Dies wird es dem Amt ermöglichen, die bestehende Lücke zwischen den derzeit verfügbaren und den zur vollständigen Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit erforderlichen Mitteln zu verkleinern.

391. Die Durchführung des Projekts zur Renovierung des Amtsgebäudes wird die wirksame Nutzung der physischen Ressourcen beeinträchtigen. Das Projekt wird in vielen beträchtlichen Vorteilen resultieren. Dazu zählen bessere Raumnutzung, höhere Energieeffizienz, Sicherheitsverbesserungen und niedrige Wartungskosten. Auch für die Gebäude der IAO-Außenämter werden Möglichkeiten für funktionale Verbesserungen im Zusammenhang mit modernen Baustandards, Energieeinsparungen und niedrigeren Wartungskosten untersucht. Dabei werden die Überprüfung der Außendienststruktur, der VN-Reformprozess zugunsten der einheitlichen Landespräsenz und andere maßgebliche Entwicklungen umfassend berücksichtigt.

392. Maßnahmen zur Erzeugung von Effizienzeffekten werden die wirksame Ressourcennutzung unterstützen. Diese umfassen Verbesserungen der Arbeitsmethoden und die Überprüfung von Strukturen mit dem Ziel, bestimmte Sonderaufgaben zu konsolidieren, um die Dienstleis-

tungsrelevanz zu erhöhen und Kosten zu senken. Das Amt wird ein neues Modell für die Erbringung von Dienstleistungen entwickeln, das im Geltungszeitraum des Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmens eingeführt werden soll. Dies würde die Art und Weise der Erbringung von administrativen Kerndienstleistungen in der Zentrale und im Außendienst verändern. Für diese würden in Verbindung mit der IRIS-Einführung in den Außenämtern und der Überprüfung der Außendienststruktur so genannte *Shared Service Centers* (SSC) eingerichtet. Die Möglichkeit der Verlagerung bestimmter Verarbeitungsaufgaben von der Zentrale in die Regionen wird ebenfalls geprüft. Bevor Schritte in diese Richtung unternommen werden, müsste eine vollständige Kosten-Nutzen-Analyse durchgeführt werden. Diejenigen VN-Organisationen, die so verfahren sind, sind jedoch zufrieden, dass dieser Weg zu mehr Effizienz bei der Erbringung von Dienstleistungen und zu Einsparungen geführt hat. Die IAO könnte aus diesen Erfahrungen lernen. Um dort, wo dies möglich erscheint, Harmonisierungsmaßnahmen und -praktiken voranzutreiben, wird das Amt weiterhin eine aktive Rolle in einschlägigen VN-Gremien spielen.

393. Auf der Grundlage der Verpflichtung der Leiter der VN-Organisationen auf der Ebene des Koordinierungsrats (CEB) strebt die IAO bis 2015 Klimaneutralität an. Konkrete Maßnahmen für Wiederverwertung und Abfallbewirtschaftung sowie die Verringerung von Treibhausgasemissionen, unter anderem durch die Verringerung von Reisen und die verstärkte Nutzung von Videokonferenzen, sind vorgesehen.

Indikatoren

Indikator 1.1: Effektivere Personalführung	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
An den Verwaltungsrat im November 2009 gemeldete Ergebnisse bezüglich der Umsetzung der Humanressourcenstrategie 2006-09	Zwischenziele in der Strategie für die Humanressourcenentwicklung für 2010-15
Indikator 1.2: Effektiveres Management der Informationstechnologie	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
An den Verwaltungsrat im November 2009 gemeldete Ergebnisse bezüglich der Umsetzung der Informationstechnologischen Strategie 2007-09	Zwischenziele in der IT-Strategie für 2010-15
Indikator 1.3: Ausrichtung von Sondermitteln und Mitteln des Haushalt-Zusatzkontos an Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf der globalen, (sub-)regionalen und nationalen Ebene	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
An den Ausschuss für technische Zusammenarbeit gemeldete Ergebnisse bezüglich der Durchführung des Programms der technischen Zusammenarbeit der IAO für 2008-09	Zwischenziele in der Strategie für die Ressourcenmobilisierung für 2010-15

Indikator 1.4: Verbesserte Instandhaltung und Nutzung der Räumlichkeiten der IAO	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ist 2009 nach Konsultationen mit dem Gebäude-Unterausschuss festzulegen	■ Zeitnahe Umsetzung des Rahmenplans für das Projekt zur Renovierung des Amtsgebäudes ■ Die Festlegung der Zielvorgaben für funktionale Verbesserungen erfolgt auf der Grundlage der obigen Daten und moderner Baustandards

Indikator 1.5: Fortschritte bei den Bemühungen, Klimaneutralität zu erreichen	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
■ 3,4 Prozent der Reisekosten aus dem ordentlichen Haushalt in der Zweijahresperiode 2006-07 ■ Durchführung von 350 Videokonferenzen im Jahr 2008	■ Durchführung von Maßnahmen für Energieeinsparungen, Wiederverwertung und Abfallbewirtschaftung sowie die Verringerung von Treibhausgasemissionen ■ Verringerung des Anteils der Reisekosten bei allen Mittelquellen ■ Erhöhung der Nutzung von Videokonferenzen um 25 Prozent

Ergebnis 2: Wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation

394. Dieses Ergebnis betrifft die externe und interne Verwaltungsführung der Organisation. Das Ergebnis deckt sowohl die Rechenschaftspflicht des Amtes in Bezug auf den Umgang mit den ihm zur Verfügung gestellten Ressourcen als auch die Arbeit der Verwaltungsorgane der IAO und der Regionaltagungen ab.

395. Interne und externe Prüfungen sowie unabhängige Evaluierungen sind Instrumente der Verwaltungsführung und des Managements, die dazu beitragen, eine Kultur der Transparenz und Rechenschaftslegung zu fördern. Das Amt wird weiterhin die darin enthaltenen Empfehlungen sorgfältig beachten, sie im Rahmen des Möglichen angesichts knapper Mittel umsetzen und angemessen über gewonnene Erkenntnisse informieren. Unabhängigen Evaluierungen kommt im Kontext des ergebnisorientierten Managements ebenfalls eine wichtige Rolle zu.

396. Die überarbeitete Evaluierungsstrategie ergänzt die unter Ergebnis 1 aufgeführten Managementstrategien. Sie wird ein glaubwürdiges, unabhängiges Evaluierungssystem fördern, das in einem ergebnisorientierten Rahmen zur strategischen Nutzung von Ressourcen, gemeinsamen Lernprozessen, der Anwendung solider Managementprinzipien und zur Rechenschaftslegung insgesamt beiträgt. Das Ziel besteht darin, Mitgliedsgruppen, Gebern und Entwicklungspartnern nützliche unparteiische Informationen über die Wirksamkeit der Organisation sowie die Wirkung von Programmen zur Verfügung zu stellen. Eine externe unabhängige Beurteilung der Evaluie-

rungsstrategie wird beantragt, in deren Rahmen die Art und das Ausmaß der Fortschritte untersucht werden sollen, die bezüglich der Stärkung der Evaluierungsfunktion der IAO und der Qualität der Arbeit erzielt wurden. Die Evaluierungsstrategie wird auf der Grundlage der Ergebnisse der Beurteilung überarbeitet.

397. Ein weiterer wichtiger Aspekt der Verwaltungsführung ist das Risikomanagement. Viele Aktivitäten der IAO sind mit inhärenten rechtlichen, finanziellen und Reputationsrisiken verbunden. Zusätzlich ist das Amt mit Sicherheitsrisiken und Risiken im Zusammenhang mit der Betriebskontinuität konfrontiert. Das Risikomanagement wird in die Standardverfahren und Kernprozesse der IAO wie Arbeitsplanung, den Leistungsüberprüfungsprozess im Rahmen des ergebnisorientierten Managements sowie die Ausarbeitung von Programm und Haushalt integriert.

398. Eines der Hauptziele der Erklärung über soziale Gerechtigkeit ist, sicherzustellen, dass die Verwaltungsführung der IAO die wirksame Wahrnehmung des Verfassungsauftrags der Organisation unterstützt. Um die Festlegung der Agenda des Verwaltungsrats, die Erstellung von Dokumenten und das Zeitmanagement zu verbessern, wird das Amt eng mit den Mitgliedern des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse dabei zusammenarbeiten, die Anwendung der in der Zweijahresperiode 2008-09 angenommenen Richtlinienansammlungen zu gewährleisten. Dies sollte zu einer effizienteren Verarbeitung, Veröffentlichung und Verteilung offizieller Dokumente und

verringerten Dolmetscherkosten führen. Es wird auch geprüft, ob die in Plenarsitzungen der Internationalen Arbeitskonferenz abgegebenen Stellungnahmen unmittelbar nach dem Vortrag online verfügbar gemacht werden können und die Druckfassung nur als Teil des abschließenden Protokolls veröffentlicht werden soll.

399. Das Amt wird Reformen unterstützen, die zur Verbesserung der Arbeit der Internationalen Arbeitskonferenz und der Effizienz des Verwal-

tungsrats beitragen, die, wie in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit gefordert, die Wahrnehmung der Aufgaben der Verwaltungsführung als auch der Gestaltung der Grundsatzpolitik optimieren können. Mit dem Ziel, bis 2010 Einvernehmen über überarbeitete Methoden zu erreichen, werden in intensiven dreigliedrigen Konsultationen Optionen untersucht.

400. Um eine effiziente Arbeitsweise des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz zu unterstützen, wird das Amt Mitgliedsgruppen in allen Fällen Rechtsberatung und andere notwendige Unterstützung anbieten.

Indikatoren

Indikator 2.1: Die Mitgliedsgruppen der IAO nutzen die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit als Aufsichtsmechanismus zur Lenkung der Durchführung von IAO-Aktivitäten auf der Landesebene	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Noch festzulegen	Mitgliedsgruppen, die an der Leitung und Durchführung von 75 Prozent der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit beteiligt sind

Indikator 2.2: Zufriedenheit des außeramtlichen Rechnungsprüfers mit den Finanzabschlüssen der IAO und den Folgemaßnahmen	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Für die Zweijahresperiode 2008-09 abgegebenes Prüfungsgutachten mit uneingeschränktem Bestätigungsvermerk	Prüfungsgutachten mit uneingeschränktem Bestätigungsvermerk und erfolgreiche Anwendung der Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor

Indikator 2.3: Qualitätsbemessung in internen Prüfberichten und unabhängigen Evaluierungsberichten sowie die rechtzeitige und wirksame Umsetzung von Empfehlungen	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
■ Noch festzulegen ■ Ergebnisse betreffend die Evaluierungsstrategie werden dem Verwaltungsrat vorgelegt	i) Umsetzung aller Prüfungsergebnisse und Empfehlungen hoher Priorität nicht später als 6 Monate nach dem Datum des Prüfungsberichts ii) Umsetzung aller anderen Ergebnisse und Empfehlungen innerhalb von 12 Monaten nach dem Datum des Prüfungsberichts i) Zufriedenstellende Umsetzung innerhalb eines Jahres von 70 Prozent der Empfehlungen ii) Nutzung eines integrierten Evaluierungsplanungs- und -überwachungssystems für alle Evaluierungstätigkeiten iii) Gewonnene Erkenntnisse aus Evaluierungen sind umfassend zugänglich und werden von Regionen genutzt, um ihre Programme zu aktualisieren und zu verbessern

Indikator 2.4: Verbesserte Erkennung und Minderung von Risiken	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Risikomanagementsystem für das gesamte Amt einsatzfähig in der Zweijahresperiode 2008-09	Alle Elemente des Systems sind installiert und gewartet

Indikator 2.5: Effiziente Planung, Vorbereitung und Durchführung von Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrats sowie von Regionaltagungen	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
■ Termingerechte Vorlage von 65 Prozent der offiziellen Dokumente ■ Die Rechtsberatung für Teilnehmer und amtsinterne Vorbereitungsprozesse mit beträchtlichen rechtlichen Implikationen einschließlich vorzulegender Dokumente sind im Durchschnitt angemessen und termingerecht	■ 80 Prozent ■ Angemessene und termingerechte Durchführung der Rechtsberatung in allen Fällen

Indikator 2.6: Erweiterte Funktionen von IAO-Organen für die Verwaltungsführung und die Politikgestaltung	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Arbeitsweise und zeitlicher Rahmen des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse zum jetzigen Zeitpunkt	Es wurde Einvernehmen über verbesserte Arbeitsmethoden, den Inhalt von Verwaltungsrats tagungen und den zeitlichen Rahmen erzielt.

Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts für 2010-11

401. Nach Berücksichtigung von Kostenveränderungen belaufen sich die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2010-11 zu dem Haushalt für 2008-09 zugrunde liegenden Wechselkurs von 1,23 Schweizer Franken je US-Dollar auf 669.114.179 Dollar. Damit liegt das Volumen des für 2010-11 vorgeschlagenen Haushalts real auf derselben Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

402. Nach einer gründlichen Analyse der Kostenfaktoren sowohl in der Zentrale als auch im Außendienst sind die Kostensteigerungen für die Zweijahresperiode auf insgesamt 4,3 Prozent begrenzt worden. Ausführliche Informationen über die Bewegungen der Kostenfaktoren sind in den Programm- und Haushaltsvorschlägen im Informatischen Anhang 2 enthalten.

403. Der Haushaltswechselkurs für die Zweijahresperiode 2010-11 wird zum Zeitpunkt der Überprüfung des Haushalts durch den Finanzausschuss der Regierungsvertreter auf der 98. Tagung (Juni 2009) der Konferenz zum Marktkurs festgelegt werden. Die vorliegenden Vorschläge beruhen deshalb auf dem Programm und Haushalt für 2008-09 zugrunde liegenden Haushaltswechselkurs (1,23 Schweizer Franken

je US-Dollar), um Vergleiche zu erleichtern und der Tatsache Rechnung zu tragen, dass sich die Kosten der Vorschläge sowohl in US-Dollar als auch in Schweizer Franken bis zur endgültigen Annahme des Haushalts entsprechend der Entwicklung des Wechselkurses verändern werden.

404. Als Hinweis sei jedoch erwähnt, dass der Markt-Wechselkurs Anfang Februar 2009 bei 1,17 Schweizer Franken je US-Dollar lag. Sollte dieser Kurs auch noch im Juni 2009 gelten, so würde sich das Volumen des vorgeschlagenen Haushalts auf rund 690,3 Millionen Dollar belaufen, während die sich hieraus ergebenden Veranlagungen rund 807,7 Millionen Schweizer Franken betragen würden.

405. Die von den Mitgliedstaaten in der Zweijahresperiode 2010-11 zu zahlenden Beiträge hängen somit vom Gesamtvolumen des Haushalts, von dem schließlich festgelegten Haushaltswechselkurs und von der Beitragstabelle ab, die die Konferenz genehmigt.

406. Der Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts mit den Vergleichszahlen für 2008-09 wird nachstehend in der zur Annahme durch die Konferenz geforderten Form wiedergegeben.

Haushaltsentwurf

Ausgaben			Einnahmen				
	Haushalt 2008-09 (US\$)	Voranschlag 2010-11 (US\$)		Haushalt 2008-09 (US\$)	Voranschlag 2010-11 (CHF)	Voranschlag 2010-11 (US\$)	Voranschlag 2010-11 (CHF)
Teil I			Beiträge der Mitgliedstaaten				
Ordentlicher Haushalt	634.163.177	660.677.315		641.730.000	789.327.900	669.114.179	823.010.441
Teil II							
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	1.375.000					
Teil III							
Betriebsfonds	-	-					
Teil IV							
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	6.691.823	7.061.864					
Haushalt insgesamt	641.730.000	669.114.179		641.730.000	789.327.900	669.114.179	823.010.441

407. Der Programm-, Finanz- und Verwaltungsausschuss möge, wenn er die in dieser Vorlage im Entwurf enthaltenen Voranschläge geprüft hat, dem Verwaltungsrat zur Weiterleitung an die Internationale Arbeitskonferenz den Entwurf einer EntschlieÙung über die Annahme des Programms und Haushalts für die 72. Rechnungsperiode (2010–11) und die Umlegung der Ausgaben für 2010–11 auf die Mitgliedstaaten vorlegen. Für diesen EntschlieÙungsentwurf wird der folgende Wortlaut vorgeschlagen:

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation

verabschiedet auf der Grundlage der Finanzordnung für die am 31. Dezember 2011 auslaufende 72. Rechnungsperiode den Ausgabenhaushalt der Internationalen Arbeitsorganisation in Höhe von US-Dollar und den Einnahmenhaushalt in Höhe von US-Dollar, was bei einem Haushaltswechsellkurs von Schweizer Franken für den US-Dollar Schweizer Franken entspricht, und beschließt, dass der auf Schweizer Franken lautende Einnahmenhaushalt auf die Mitgliedstaaten entsprechend der vom Finanzausschuss der Regierungsvertreter empfohlenen Beitragstabelle umgelegt wird.

Informativische Anhänge *

- 1. Operativer Haushalt**
- 2. Einzelheiten der Kostensteigerungen**
- 3. Vorgeschlagener Operativer Haushalt nach Haushaltstiteln und Kostenarten**
- 4. Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit**
- 5. Entwicklung des Programm- und Ausgabenniveaus**

* Der Stellenplan war früher aufgrund eines Beschlusses des Verwaltungsrats in Programm und Haushalt aufgenommen worden. Er bleibt in jeder Zweijahresperiode solange unverändert, bis der Verwaltungsrat einen betreffenden Beschluss fasst.

Operativer Haushalt

408. Dieser Informatorische Anhang enthält eine operative Sicht des Haushalts. Er führt die Mittel auf und erläutert die Hauptaufgaben der einzelnen Sektoren und Hauptabteilungen. Er erklärt auch wesentliche Veränderungen der Mittelausstattung. Wie in der Zusammenfassung beschrieben, wurden alle Bereiche der IAO aufgefordert, im Rahmen der Erstellung der Haushaltsvorschläge Vorschläge für Effizienzeinsparungen zu unterbreiten.

Teil 1: Ordentlicher Haushalt

Beschlussfassende Organe

409. Der Titel **Internationale Arbeitskonferenz, Verwaltungsrat und Regionaltagungen** weist die unmittelbaren Kosten (z. B. die Kosten der Dolmetschdienste, der Erstellung und des Drucks von Berichten sowie der Anmietung von Einrichtungen, die Reisekosten der Verwaltungsratsmitglieder sowie einige Personalkosten) der Abhaltung von zwei Tagungen der Konferenz, sechs Tagungen des Verwaltungsrats und zwei Regionaltagungen in der Zweijahresperiode aus: der 12. Afrikanischen Regionaltagung und der 17. Amerikanischen Regionaltagung. Die Kosten für die Regionaltagungen haben sich real um 173.797 US-Dollar erhöht, weil beide Tagungen außerhalb Genfs stattfinden werden und der Haushalt 2008-09 auf der Abhaltung der Achtung Europäischen Regionaltagung in Genf basierte. Eine Kürzung von 645.119 US-Dollar für die Internationale Arbeitskonferenz und von 390.849 US-Dollar für den Verwaltungsrat ist hauptsächlich auf eine Kürzung der Ad-hoc-Dolmetschdienste zurückzuführen.

410. Die Arbeit des Programms **Rechtsdienste** steht im Zusammenhang mit der Verfassung und den beschlussfassenden Organen. Es ist an der Ausarbeitung und Prüfung internationaler Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen sowie anderer Urkunden beteiligt. Es erstellt ferner Rechtsgutachten zu Personalangelegenheiten, kommerziellen oder technischen Fragen und Verträgen. Als Teil der Einsparmaßnahmen aufgrund der Neuordnung der Mittelprioritäten wurden die Mittel dieses Programms um real rund 77.719 US-Dollar gekürzt, weitgehend bei den Personalkosten. Die zur Stärkung der ethikbezogenen Aufgaben des Amtes zugewiesenen Mittel in Höhe von real 177.473 Dollar wurden von diesem Programm abgezogen und werden jetzt im Haushalt unter Übersicht und Evaluierung gesondert ausgewiesen.

411. Das Programm **Beziehungen, Tagungen und Dokumentendienste** bedient Konferenzen und Tagungen, wozu auch die Übersetzung, Bearbeitung, der Druck und die Verteilung von Dokumenten und die Dolmetschdienste gehören, und unterhält die amtlichen Beziehungen zu Mitgliedstaaten. Als Teil der Einsparmaßnahmen aufgrund der Neuordnung der Mittelprioritäten sind die Mittel dieses Programms real um rund 1.905.171 US-Dollar zurückgegangen. Diese Kürzung beruht auf weiteren Beschränkungen der Zahl und Länge offizieller Dokumente sowie auf Änderungen der Arbeitspraktiken, gesteigerter Produktivität und einer Reihe anderer interner Maßnahmen zur Effizienzsteigerung. Sie stellt eine Verminderung der Personenzahl der höheren und der unteren Besoldungsgruppen und der Nicht-Personalkosten dar.

Operativer Haushalt für 2010-11

	Haushaltsvorschläge 2010-11						Revidierter ¹ Haushalt 2008-09	Abweichungen			
	Höhere Besoldungs- gruppen		Untere Besoldungs- gruppen		Personal- kosten	Sonstige Kosten				Mittel insgesamt	
	(Personenjahre/-monate)			(in konstanten US \$ 2008-09)				%			
TEIL I											
Beschlussfassende Organe											
Internationale Arbeitskonferenz	0	/	4	0/	0	8.319.043	3.281.710	11.600.753	12.245.872	-645.119	-5,3
Verwaltungsrat	0	/	0	0/	0	2.256.996	2.636.105	4.893.101	5.283.950	-390.849	-7,4
Regionale Haupttagungen	0	/	0	0/	0	420.344	555.609	975.953	802.156	173.797	21,7
Rechtsdienste	12	/	1	3/	9	2.937.387	93.647	3.031.034	3.108.753	-77.719	-2,5
Beziehungen, Tagung und Dokumentendienste	96	/	1	192/	0	44.851.767	3.733.841	48.585.608	50.490.779	-1.905.171	-3,8
	108	/	6	195/	9	58.785.537	10.300.912	69.086.449	71.931.510	-2.845.061	-4,0
Strategische Ziele											
Fachsektoren											
Beschäftigung											
Wirtschafts- und Arbeitsmarktanalyse	25	/	10	7/	6	5.949.430	1.127.941	7.077.371	7.266.300	-188.929	-2,6
Qualifikationen und Beschäftigungsfähigkeit	22	/	10	6/	6	5.243.362	1.300.710	6.544.072	6.701.963	-157.891	-2,4
Beschäftigungspolitik	27	/	6	10/	0	6.570.240	1.707.492	8.277.732	8.018.748	258.984	3,2
Schaffung von Arbeitsplätzen und Entwicklung von Unternehmen	43	/	7	13/	8	10.156.384	2.820.970	12.977.354	12.499.305	478.049	3,8
Büro des Exekutivdirektors und zentrale Unterstützung	10	/	0	21/	0	4.618.486	1.095.356	5.713.842	6.022.310	-308.468	-5,1
Haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit	0	/	0	0/	0	-	2.320.526	2.320.526	2.320.526	0	0,0
	129	/	9	58/	8	32.537.902	10.372.995	42.910.897	42.829.152	81.745	0,2
Sozialschutz											
Soziale Sicherheit	29	/	2	14/	5	7.532.686	592.756	8.125.442	8.898.017	-772.575	-8,7
Arbeitsschutz	57	/	0	26/	0	14.432.743	2.693.713	17.126.456	17.426.100	-299.644	-1,7
HIV/AIDS und die Welt der Arbeit	5	/	9	1/	11	1.363.297	275.289	1.638.586	1.499.703	138.883	9,3
Büro des Exekutivdirektors und zentrale Unterstützung	7	/	4	6/	0	2.333.864	262.137	2.596.001	1.638.717	957.284	58,4
Haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit	0	/	0	0/	0	-	1.281.240	1.281.240	1.281.240	0	0,0
	99	/	3	48/	4	25.662.590	5.105.135	30.767.725	30.743.777	23.948	0,1

	Haushaltsvorschläge 2010-11					Revidierter ¹ Haushalt 2008-09	Abweichungen		
	Höhere Besoldungs- gruppen	Untere Besoldungs- gruppen	Personal- kosten	Sonstige Kosten	Mittel Insgesamt				
	(Personenjahre/-monate)		(in konstanten US \$ 2008-09)						%
Sozialdialog									
Tätigkeiten für Arbeitgeber	18 / 0	9 / 6	4.769.046	209.224	4.978.270	4.978.270	0	0,0	
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	42 / 0	18 / 0	10.476.360	1.899.769	12.376.129	12.376.129	0	0,0	
Sozialdialog, Arbeitsrecht und Arbeitsverwaltung	32 / 0	12 / 0	7.809.360	1.323.959	9.133.319	8.651.571	481.748	5,6	
Tätigkeiten nach Sektoren	34 / 0	13 / 0	8.198.004	3.558.236	11.756.240	11.234.207	522.033	4,6	
Büro des Exekutivdirektors und zentrale Unterstützung	6 / 0	7 / 2	2.211.023	328.151	2.539.174	2.679.145	-139.971	-5,2	
Haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit	0 / 0	0 / 0		8.257.340	8.257.340	8.257.340	0	0,0	
	132 / 0	59 / 8	33.463.793	15.576.679	49.040.472	48.176.662	863.810	1,8	
Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit									
Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	23 / 0	11 / 7	5.875.512	1.528.324	7.403.836	7.183.113	220.723	3,1	
Internationale Arbeitsnormen	76 / 3	31 / 7	18.848.412	3.105.231	21.953.643	21.944.954	8.689	0,0	
Büro des Exekutivdirektors und zentrale Unterstützung	7 / 0	2 / 0	1.798.079	453.860	2.251.939	2.370.462	-118.523	-5,0	
Haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit	0 / 0	0 / 0	-	1.422.342	1.422.342	1.422.342	0	0,0	
	106 / 3	45 / 2	26.522.003	6.509.757	33.031.760	32.920.871	110.889	0,3	
Übergreifende Programme									
Öffentlichkeitsarbeit	58 / 0	50 / 0	17.701.828	5.100.592	22.802.420	23.387.098	-584.678	-2,5	
Außeramtliche Beziehungen und Partnerschaften ²	30 / 0	18 / 0	7.840.969	1.214.122	9.055.091	9.287.272	-232.181	-2,5	
Gleichstellung der Geschlechter	8 / 0	4 / 0	2.054.428	597.539	2.651.967	2.651.967	0	0,0	
Unterstützung für die VN-Reform und interinstitutionelle Programme	4 / 0	1 / 2	1.145.565	228.437	1.374.002	2.673.293	-1.299.291	-48,6	
Internationales Institut für Arbeitsfragen	0 / 0	0 / 0	-	5.134.508	5.134.508	5.134.508	0	0,0	
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	0 / 0	0 / 0	-	6.320.513	6.320.513	6.320.513	0	0,0	
Integration grundsatzpolitischer Programme ³	21 / 8	12 / 0	5.942.208	920.231	6.862.439	6.862.439	0	0,0	
Statistik ³	20 / 0	22 / 0	6.569.400	1.771.786	8.341.186	7.838.237	502.949	6,4	
Reserve für Fachtagungen	2 / 0	0 / 0	392.352	832.828	1.225.180	1.225.180	0	0,0	
	143 / 8	107 / 2	41.646.750	22.120.556	63.767.306	65.380.507	-1.613.201	-2,5	

	Haushaltsvorschläge 2010-11						Revidierter ¹ Haushalt 2008-09	Abweichungen				
	Höhere Besoldungs- gruppen		Untere Besoldungs- gruppen		Personal- kosten	Sonstige Kosten				Mittel Insgesamt		
	(Personenjahre/-monate)							(in konstanten US \$ 2008-09)				
Fachprogramme insgesamt	610 / 11		319 / 0		159.833.038	59.685.122	219.518.160	220.050.969	-532.809	-0,2		
Die Regionen												
Außendienstprogramme in Afrika	217 / 8		286 / 4		42.940.007	18.475.784	61.415.791	59.423.363	1.992.428	3,4		
Außendienstprogramme in Amerika	171 / 0		159 / 11		35.150.395	14.763.169	49.913.564	48.962.973	950.591	1,9		
Außendienstprogramme in Arabischen Staaten	38 / 0		38 / 2		9.049.775	3.795.842	12.845.617	11.767.587	1.078.030	9,2		
Außendienstprogramme in Asien und dem Pazifischen Raum	195 / 7		254 / 9		36.965.173	17.181.533	54.146.706	53.130.736	1.015.970	1,9		
Außendienstprogramme in Europa und Zentralasien	84 / 7		66 / 1		15.613.939	3.524.315	19.138.254	18.868.294	269.960	1,4		
	706 / 10		805 / 4		139.719.289	57.740.643	197.459.932	192.152.953	5.306.979	2,8		
Unterstützungsdienste												
Informationstechnologie und Kommunikation	49 / 0		28 / 0		12.963.744	8.776.070	21.739.814	22.297.245	-557.431	-2,5		
Interne Verwaltung	10 / 0		145 / 8		19.496.961	18.699.102	38.196.063	39.175.449	-979.386	-2,5		
Beschaffungswesen	6 / 0		7 / 0		2.043.736	160.003	2.203.739	2.260.245	-56.506	-2,5		
	65 / 0		180 / 8		34.504.441	27.635.175	62.139.616	63.732.939	-1.593.323	-2,5		
Strategische Ziele insgesamt	1.382 / 9		1.305 / 0		334.056.768	145.060.940	479.117.708	475.936.861	3.180.847	0,7		
Managementdienste												
	19 / 4		19 / 7		6.842.183	1.152.621	7.994.804	8.199.799	-204.995	-2,5		
	37 / 10		74 / 2		16.461.678	3.769.612	20.231.290	20.709.015	-477.725	-2,3		
	28 / 8		56 / 7		12.397.724	795.560	13.193.284	13.531.573	-338.289	-2,5		
	31 / 0		9 / 7		7.382.259	534.106	7.916.365	8.119.349	-202.984	-2,5		
	4 / 0		2 / 0		1.207.463	238.329	1.445.792	1.482.864	-37.072	-2,5		
	120 / 10		162 / 0		44.291.307	6.490.228	50.781.535	52.042.600	-1.261.065	-2,4		
Übersicht und Evaluierung												
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	8 / 0		3 / 0		1.922.029	204.561	2.126.590	2.126.590	0	0,0		
Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss	0 / 0		1 / 0		249.382	50.423	299.805	229.805	70.000	30,5		
Ethikbezogene Aufgaben	0 / 6		0 / 3		127.473	50.000	177.473	177.473	0	0,0		

		Haushaltsvorschläge 2010-11					Revidierter ¹ Haushalt 2008-09	Abweichungen	
		Höhere Besoldungs- gruppen	Untere Besoldungs- gruppen	Personal- kosten	Sonstige Kosten	Mittel insgesamt			
		(Personenjahre/-monate)			(in konstanten US \$ 2008-09)				%
Evaluierung		6 / 1	2 / 0	1.524.472	306.662	1.831.134	1.743.937	87.197	5,0
		14 / 7	6 / 3	3.823.356	611.646	4.435.002	4.277.805	157.197	3,7
Mittel für sonstige Zwecke		6 / 0	3 / 5	1.579.509	33.823.475	35.402.984	35.402.984	0	0,0
Ausgleich für Personalfluktuation		0 / 0	0 / 0	-5.428.583		-5.428.583	-5.428.583	0	0,0
TEIL I INSGESAMT		1.632 / 8	1.672 / 5	437.107.894	196.287.201	633.395.095	634.163.177	-768.082	-0,1
TEIL II. UNVORHERGESEHENE AUSGABEN									
Unvorhergesehene Ausgaben				-	1.375.000	1.375.000	875.000	500.000	57,1
TEIL III. BETRIEBSFONDS									
Betriebsfonds				-	0	0	0	0	n/a
INSGESAMT (TEIL I-III)		1.632 / 8	1.672 / 5	437.107.894	197.662.201	634.770.095	635.038.177	-268.082	0,0
TEIL IV. INSTITUTIONELLE INVESTITIONEN UND AUSSERORDENTLICHE POSTEN									
Sicherheit		2 / 0	0 / 0	392.352	2.617.553	3.009.905	2.809.905	200.000	7,1
Einrichtung		0 / 0	0 / 0	-	3.000.000	3.000.000	2.540.650	459.350	18,1
Informations- und Kommunikationstechnologie		0 / 0	0 / 0	950.000	0	950.000	810.874	139.126	17,2
Seeschiffahrtstagung der Internationalen Arbeitskonferenz		0 / 0	0 / 0	-	0	0	325 193	-325 193	-100,0
IPSAS		0 / 0	0 / 0	-	0	0	205 201	-205 201	-100,0
TEIL IV INSGESAMT		2 / 0	0 / 0	1.342.352	5.617.553	6.959 905	6 691.823	268.082	4,0
INSGESAMT TEIL I-IV)		1.634 / 8	1.672 / 5	438.450.246	203.279.754	641.730.000	641.730.000	0	0,0

¹ Um einen Vergleich mit den Angaben für 2010-11 zu erleichtern, wurde der Haushalt 2008-09 revidiert, indem Folgendes ausgewiesen wurde: Die Übertragung der ethikbezogenen Aufgaben (177.473 US-Dollar) von Rechtsdiensten unter Beschlussfassende Organe zu Übersicht und Evaluierung; ² die Zusammenlegung der Mittel von Außeramtliche Beziehungen und Partnerschaften (6.335.583 US-Dollar) mit denen von Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit (2.951.689 US-Dollar), jetzt unter Übergreifende Programme ausgewiesen, einschließlich NYLO; ³ Übertragung von Integration grundsatzpolitischer Programme zu Statistik: 235.080 US-Dollar; ⁴ Übertragung von HRD an PROGRAM: 235.080 US-Dollar.

Strategische Ziele

412. In Bezug auf die Strategischen Ziele machten alle Programme zunächst Vorschläge, die auf 95 Prozent ihrer Mittelzuweisungen von 2008-09 basierten. Dies wurde durch Effizienzeinsparungen und die Verminderung bzw. Streichung von Arbeiten mit geringerer Priorität erreicht. Später wurden für einige Programme zusätzliche Mittel bereitgestellt, um den in der Zusammenfassung beschriebenen Prioritäten Rechnung zu tragen. Die wichtigsten Arbeitsaufgaben, auf die sich diese Mittel beziehen, werden nachstehend unter den einzelnen Titeln aufgeführt.

Fachsektoren

413. Der Fachsektor **Beschäftigung** unterstützt die Globale Beschäftigungsagenda der IAO und bietet Beratung zu nationalen Beschäftigungsmaßnahmen und -strategien, Qualifizierung und Ausbildung, Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmensentwicklung. Der Sektor wurde in vier Hauptabteilungen zusammengefasst: Wirtschafts- und Arbeitsmarktanalyse, Beschäftigungspolitik, Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit sowie Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmensentwicklung. Die Hauptabteilung Wirtschafts- und Arbeitsmarktanalyse untermauert die Fachaktivitäten der IAO mit Analysen übergeordneter ökonomischer und Beschäftigungstrends, Analysen, Forschung und Daten zu Beschäftigungs- und Arbeitsmarktinstitutionen und -maßnahmen sowie der Erstellung großer globaler Beschäftigungsberichte. Die Hauptabteilung Beschäftigungspolitik koordiniert die Entwicklung von Beschäftigungsmaßnahmen und -programmen zur Unterstützung nationaler wirtschafts- und sozialpolitischer Rahmenbedingungen, beschäftigungsintensive Investitionsansätze, das Programm Sozialfinanzen und die Mitwirkung der IAO an Strategien zur Verringerung von Armut einschließlich der Verwaltung der Beschäftigungskomponente der Aktivitäten zur informellen Wirtschaft. Die Hauptabteilung Qualifikation und Beschäftigungsfähigkeit hat die Federführung für grundsatzpolitische Maßnahmen und Programme in Bezug auf Qualifikation und Entwicklung, Arbeitsvermittlungsdienste sowie grundsatzpolitische Maßnahmen und Programme für Personen mit Behinderungen und benachteiligte Gruppen. Die Hauptabteilung Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmensentwicklung ist zuständig für die Aktivitäten des Amtes in den Bereichen Entwicklung von Kleinunternehmen, lokale Entwicklung, Genossenschaften und multinationale Unternehmen sowie für die Steuerung der Krisenreaktion der IAO. Der Sektor unterstützt auch die Fachaktivitäten zu ausgewählten übergreifenden Themen wie Jugendbeschäftigung, der informellen Wirtschaft, Gleichstellung der Geschlechter, unternehmerischer sozialer Verantwortung und Sozialfinanzen, die die Mitwirkung diverser Hauptabteilungen des Sektors und anderer Einheiten in

der Zentrale und vor Ort erfordern. Der gesamte Sektor wird vom Büro des Exekutivdirektors verwaltet. Alles in allem wird der Haushalt des Sektors um real 0,2 Prozent erhöht. Die Mittel über 95 Prozent beziehen sich hauptsächlich auf Initiativen zugunsten nachhaltiger kleiner und mittlerer Unternehmen, grüner Arbeitsplätzen und der Stärkung der Wissensgrundlage und der Forschung.

414. Sozialschutz ist der Fachsektor, auf dem das Know-how der IAO in Bezug auf nationale Systeme der Sozialen Sicherheit, quantitative Analysen bestehender oder geplanter nationaler Systeme der Sozialen Sicherheit, Arbeitsschutz, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Arbeitsmigration sowie HIV/Aids in der Welt der Arbeit beruht. Neben dem IAO-Programm für HIV/Aids umfasst er zwei Hauptabteilungen: Soziale Sicherheit, zuständig für Forschung, die Entwicklung von grundsatzpolitischen Maßnahmen und Strategien sowie Beratungsdienstleistungen und technische Zusammenarbeit in Bezug auf Fragen der Sozialen Sicherheit, sowie Arbeitnehmerschutz, zuständig für Arbeitsschutz, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Migrationsfragen. Der gesamte Sektor wird vom Büro des Exekutivdirektors verwaltet. Der Haushalt für den Sektor wird real um insgesamt 0,1 Prozent erhöht. Die Mittel über 95 Prozent beziehen sich hauptsächlich auf Initiativen zugunsten des sozio-ökonomischen Sockel und der Stärkung der Wissensgrundlage und der Forschung.

415. Sozialdialog ist der Fachsektor, auf dem das Know-how der IAO in Bezug auf die Stärkung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, die Rechtsrahmen, Institutionen, Mechanismen und Prozesse des dreigliedrigen und paritätischen Sozialdialogs, die Arbeitsbeziehungen auf der Unternehmens-, Landes-, Sektor- und Subregionalebene sowie die sektoralen Auswirkungen aller Elemente von menschenwürdiger Arbeit beruht. Er ist in die drei Hauptabteilungen Tätigkeiten für Arbeitgeber, Tätigkeiten für Arbeitnehmer sowie Sozialdialog, Arbeitsrecht, Arbeitsverwaltung und sektorale Tätigkeiten gegliedert, die alle vom Büro des Exekutivdirektors verwaltet werden. Die Büros für Tätigkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer pflegen die Beziehungen des Amtes zu den Sozialpartnern und entwickeln sie weiter. Die Hauptabteilung Sozialdialog, Arbeitsrecht, Arbeitsverwaltung und sektorale Tätigkeiten hilft den Mitgliedstaaten bei der Verbesserung der Institutionen, Prozesse und Mechanismen zur Förderung des Sozialdialogs und erleichtert den Informationsaustausch zwischen den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO zu bestimmte Wirtschaftssektoren betreffenden Entwicklungen in den Bereichen Arbeit und Soziales. Die Mittel für dieses Programm wurden um real 1,8 Prozent erhöht. Die Mittel über 95 Prozent beziehen sich hauptsächlich auf verbesserte Dienstleistungen für die Sozialpartner, Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, ländliche Beschäftigung und Stärkung der Wissensgrundlage und der Forschung.

416. Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ist der Fachsektor, der für die internationalen Arbeitsnormen, die Förderung der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie ihren Folgemaßnahmen einschließlich der Beseitigung der Kinderarbeit zuständig ist. Er umfasst die zwei Hauptabteilungen Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, welche die in das Tätigkeitsfeld der technischen Zusammenarbeit fallenden großen Bereiche der Förderung der Erklärung und der Beseitigung der Kinderarbeit einschließt, und Internationale Arbeitsnormen mit der Zuständigkeit für normenbezogene Grundsatzmaßnahmen in der gesamten IAO. Die letztgenannte Hauptabteilung unterstützt den Verwaltungsratsausschuss zur Vereinigungsfreiheit und die Folgemaßnahmen zu der Erklärung über soziale Gerechtigkeit. Der gesamte Sektor wird vom Büro des Exekutivdirektors verwaltet, das auch die IAO-Präsenz in Myanmar unterstützt. Alles in allem wird der Haushalt des Sektors um real 0,3 Prozent gekürzt. Die Mittel über 95 Prozent beziehen sich hauptsächlich auf Myanmar, die Folgemaßnahmen zu den Überwachungsmechanismen, einschließlich der Vereinigungsfreiheit, und die Stärkung der Wissensgrundlage und der Forschung.

Übergreifende Programme

417. Die Hauptabteilung Öffentlichkeitsarbeit ist zuständig für die Koordinierung der Arbeit der IAO in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, Publikationen und Wissensmanagement durch Beratung in Bezug auf Förderungsarbeit und Beziehungen zu den Medien, Prüfung von Initiativen und Material für die Öffentlichkeitsarbeit, Verwaltung der öffentlichen und internen Websites der IAO, Erleichterung des Zugangs von IAO-Bediensteten, Mitgliedsgruppen und externen Nutzern zu Informationen über die Bibliothek und ihre Online-Zugänge sowie die Verwaltung der Produktion, des Vertriebs und der Verteilung von IAA-Veröffentlichungen. Die Mittel über 95 Prozent beziehen sich hauptsächlich auf die Stärkung der Internet- und Intranet-Dienste.

418. Das Programm Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit ist die zentrale Stelle für die Mobilisierung von Ressourcen und Partnerschaften mit Gebern und unterstützt die Entwicklung, Leitung und Evaluierung der Programme der technischen Zusammenarbeit innerhalb der gesamten IAO. Dies erfordert die Koordinierung mit Fach- und Außendiensthauptabteilungen in Bezug auf Grundsatzmaßnahmen und Verfahren der technischen Zusammenarbeit sowie die Koordinierung der operativen Zusammenarbeit innerhalb des VN-Systems, vor allem auf der Ebene des Außendienstes und über die Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen. Die Hauptabteilung Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit umfasst das Büro für Außeramtliche Beziehungen und Partnerschaften, das den Generaldirektor und das Amt bei ihren Beziehungen

zum multilateralen System unterstützt, sich um stärkere Verbindungen zu den VN-Organisationen und anderen internationalen Partnern bemüht und bei diesen Organisationen sowie auf Tagungen und in Foren der internationalen Gemeinschaft für die Ansichten und Standpunkte der IAO wirbt. Das Verbindungsbüro New York ist die zentrale Kontaktstelle zu den VN und ihren Organisationen mit Sitz in New York. Die Höhe des Haushalts für 2008-09 wurde angepasst, um der Zusammenlegung des Programms Partnerschaften und Entwicklungsarbeit mit dem Programm Außeramtliche Beziehungen und Partnerschaften Rechnung zu tragen. Die Mittel über 95 Prozent beziehen sich hauptsächlich auf die verstärkte Gewichtung der Qualität der technischen Zusammenarbeit.

419. Das Programm Gleichstellung der Geschlechter ist dafür zuständig, die uneingeschränkte Durchführung einer Strategie der allgemeinen Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte in allen Bereichen der IAO-Arbeit in der Zentrale und im Außendienst zu unterstützen. Es stellt sicher, dass die Wissensgrundlage der IAO in Bezug auf Fragen der Gleichstellung der Geschlechter erweitert und der IAO-Beitrag zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter wahrgenommen wird. Die Mittelausstattung für dieses Programm hat sich real nicht verändert. Die Mittel über 95 Prozent beziehen sich hauptsächlich auf die Verstärkung der Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen.

420. Das Programm Unterstützung für die VN-Reform und interinstitutionelle Programme fördert Aktivitäten im Rahmen der VN-Reform und der Stärkung der interinstitutionellen Zusammenarbeit. Dieses Programm wurde um fast 50 Prozent verringert, in der Erwartung, dass die Transaktions- und Unterstützungskosten der VN-Reform zunehmend zentral finanziert werden.

421. Das Internationale Institut für Arbeitsfragen dient als eine strategische Einrichtung zur Untersuchung neuer arbeitspolitischer Fragen mit Konsequenzen für die IAO. Es fungiert auch als ein unabhängiges und informelles Medium für den Dialog zwischen internationalen akademischen Kreisen einerseits und den Bediensteten des IAA und den Mitgliedsgruppen der IAO andererseits. Der Beitrag der IAO zum Internationalen Institut für Arbeitsfragen bleibt real unverändert. Die Mittel über 95 Prozent beziehen sich hauptsächlich auf die Beteiligung an Folgemaßnahmen zu der Erklärung über soziale Gerechtigkeit.

422. Das Internationale Ausbildungszentrum der IAO, Turin, entwickelt und veranstaltet Ausbildungsprogramme entsprechend den Prioritäten der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen. Die Programme werden im Zentrum selbst, im Außendienst und mit Hilfe von Fernunterricht durchgeführt. Die Mittel für dieses Programm bleiben real unverändert. Die Mittel über 95 Prozent beziehen sich hauptsächlich auf die Beteiligung an Folgemaßnahmen zu der Erklärung über soziale Gerechtigkeit.

423. Integration grundsatzpolitischer Programme ist die Bezeichnung der Fachhauptabteilung, die IAO-Fachwissen in Bezug auf globale wirtschaftliche Entwicklungen und die Globalisierung, integrierte Grundsatzmaßnahmen und Programme für menschenwürdige Arbeit sowie Strategien zur Verminderung der Armut auf nationaler Ebene vermittelt. Der Haushalt bleibt real unverändert. Die Mittel über 95 Prozent beziehen sich hauptsächlich auf die Unterstützung für das neue Ergebnis bezüglich der allgemeinen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit.

424. Das Büro Statistik ist für die Entwicklung und Analyse von Arbeitsstatistiken zuständig. Die Höhe des Haushalts für 2008-09 wurde angepasst, um der Übertragung einer Stelle der unteren Besoldungsgruppen aus dem Büro Statistik in die Hauptabteilung Integration grundsatzpolitischer Programme Rechnung zu tragen. Die Mittel für dieses Programm wurden um real 6,4 Prozent erhöht, um die statistische Basis der IAO zu stärken.

425. Die Reserve für Fachtagungen ist der Haushaltsansatz für die mit der Erstellung von Berichten für Fachtagungen und der Einberufung dieser Tagungen verbundenen Kosten. Die Höhe der Mittel bleibt real unverändert.

Die Regionen

426. Die strukturellen Veränderungen in den Regionen, die sich aus der Überprüfung der Außendienststrukturen ergeben, sind im Folgenden nicht berücksichtigt, weil der Verwaltungsrat die Vorschläge noch nicht gebilligt hat. Alle strukturellen Veränderungen werden im Rahmen der bereitgestellten Mittel durchzuführen sein.

Außendienstprogramme in Afrika

427. Das Regionalbüro mit derzeitigem Sitz in Addis Abeba ist für die regionale Gesamtleitung, die Überwachung und die administrative Unterstützung der IAO-Außenämter in der Region zuständig. IAO-Außenämter bestehen in Abuja, Algier, Antananarivo, Dar es Salaam, Kinshasa, Lusaka und Pretoria.

428. Es gibt sechs IAO-Regionalbüros:

- Das teilweise und vorübergehend nach Dakar verlagerte Subregionalbüro für Westafrika ist für Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Ghana, Liberia, Niger, Nigeria, Sierra Leone und Togo zuständig;
- das Subregionalbüro für Ostafrika mit Sitz in Addis Abeba ist für Äthiopien, Dschibuti, Kenia, die Komoren, Madagaskar, Mauritius, die Seychellen, Somalia, die Vereinigte Republik Tansania und Uganda zuständig;
- das Subregionalbüro für Nordafrika mit Sitz in Kairo ist für Ägypten, Algerien, Eritrea, die Libysch-Arabisches Dschamahirija, Marokko, Sudan und Tunesien zuständig;

- das Subregionalbüro für die Sahelzone mit Sitz in Dakar ist für Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Kap Verde, Mali, Mauretanien und Senegal zuständig;
- das Subregionalbüro für das südliche Afrika mit Sitz in Harare ist für Botsuana, Lesotho, Malawi, Mosambik, Namibia, Sambia, Simbabwe, Südafrika und Swasiland zuständig;
- das Subregionalbüro für Zentralafrika mit Sitz in Jaunde ist für Äquatorialguinea, Angola, Burundi, Gabun, Kamerun, die Demokratische Republik Kongo, Kongo, Ruanda, São Tomé und Príncipe, Tschad und die Zentralafrikanische Republik zuständig.

429. Die Mittel für die Region sind real um 2,8 Prozent gestiegen. Die Mittel über 95 Prozent beziehen sich hauptsächlich auf nachhaltige kleine und mittlere Unternehmen, grüne Arbeitsplätze, den sozioökonomischen Sockel, Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, ländliche Beschäftigung, Folgemaßnahmen zu den Überwachungsmechanismen (einschließlich der Vereinigungsfreiheit), Statistiken, nationale Anwendung des *CEB Toolkit* sowie Wissensgrundlage und Forschung auf regionaler, subregionaler und nationaler Ebene mit dem Ziel, die Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen im Kontext der Programme für menschenwürdige Arbeit zu verbessern.

Außendienstprogramme in Amerika

430. Das Regionalbüro in Lima ist für die regionale Gesamtleitung, die Überwachung und die administrative Unterstützung der IAO-Außenämter in der Region zuständig. Eine Gruppe regionaler Experten hat ihren Sitz im Regionalbüro Lima.

431. IAO-Außenämter bestehen in Brasilia (Brasilien), Buenos Aires (Argentinien) und Mexiko (Mexiko und Kuba). Das IAO-Büro in Washington dient als Verbindungsstelle zu den Vereinigten Staaten.

432. Es gibt vier IAO-Subregionalbüros:

- das Subregionalbüro für die Karibik mit Sitz in Port of Spain ist für Anguilla, Antigua und Barbuda, Aruba, Bahamas, Barbados, Belize, Bermuda, die Britischen Jungferninseln, die Cayman-Inseln, Dominica, Grenada, Guyana, Jamaika, Montserrat, die Niederländischen Antillen, St. Kitts und Nevis, St. Lucia, St. Vincent und die Grenadinen, Suriname, Trinidad und Tobago sowie die Turks- und Caicos-Inseln zuständig;
- das Subregionalbüro für das südliche Lateinamerika mit Sitz in Santiago ist für Chile, Paraguay und Uruguay zuständig;
- das Subregionalbüro für Mittelamerika mit Sitz in San José ist für Costa Rica, die Dominikanische Republik, El Salvador, Guate-

mala, Haiti, Honduras, Nicaragua und Panama zuständig;

- das Subregionalbüro für die Andenländer mit Sitz in Lima ist für Bolivien, Ecuador, Kolumbien, Peru und Venezuela zuständig.

433. Das Interamerikanische Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (CINTERFOR) mit Sitz in Montevideo (Uruguay) entwickelt und konsolidiert in Zusammenarbeit mit den Subregionalbüros und Außenämtern der IAO das Netz der Berufsbildungseinrichtungen. Es leistet auch einen Beitrag zur Beratung der Mitgliedsgruppen in Bezug auf Berufsbildungspolitiken und -programme.

434. Die Mittel für die Region sind real um 1,9 Prozent gestiegen. Die Mittel über 95 Prozent beziehen sich hauptsächlich auf nachhaltige kleine und mittlere Unternehmen, grüne Arbeitsplätze, den sozioökonomischen Sockel, Arbeitsverwaltung und Arbeitsinspektion, ländliche Beschäftigung, Folgemaßnahmen zu den Überwachungsmechanismen (einschließlich Vereinigungsfreiheit), Statistiken, nationale Anwendung des Toolkit sowie Wissensgrundlage und Forschung auf regionaler, subregionaler und nationaler Ebene mit dem Ziel, die Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen im Kontext der Programme für menschenwürdige Arbeit zu verbessern. Unter dieses Programm fallen auch die Mittel für die IAO-Vertretung in Washington.

Außendienstprogramme in den Arabischen Staaten

435. Das Regionalbüro in Beirut ist für die regionale Leitung und die administrative Unterstützung der gesamten IAO-Tätigkeiten in der Region, die Finanzverwaltung des Regionalprogramms, die regionale Überwachung sozialer und wirtschaftlicher Entwicklungen, die Aufrechterhaltung der Beziehungen zu regionalen Institutionen und die Information über Tätigkeiten der IAO zuständig.

436. Das Subregionalbüro in Beirut ist für Bahrain, Irak, Jemen, Jordanien, Katar, Kuwait, Libanon, Oman, Saudi-Arabien, die Arabische Republik Syrien, die Vereinigten Arabischen Emirate sowie für die besetzten arabischen Gebiete in Gaza und im Westjordanland zuständig.

437. Der Gesamtumfang der Mittel für die Region wurde um real 9,2 Prozent gesteigert. Die Mittel über 95 Prozent beziehen sich hauptsächlich auf nachhaltige kleine und mittlere Unternehmen, grüne Arbeitsplätze, den sozioökonomischen Sockel, Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, ländliche Beschäftigung, Folgemaßnahmen zu den Überwachungsmechanismen (einschließlich Vereinigungsfreiheit), Statistiken, nationale Anwendung des Toolkit sowie Wissensgrundlage und Forschung auf regionaler, subregionaler und nationaler Ebene mit dem Ziel, die Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen im Kontext der Programme für menschenwürdige Arbeit zu ver-

bessern, sowie auf die Deckung eines Teils der Kosten der IAO-Präsenz in Jerusalem.

Außendienstprogramme in Asien und dem Pazifischen Raum

438. Dem Regionalbüro in Bangkok obliegt die regionale Gesamtleitung, die Überwachung und die administrative Unterstützung der IAO-Außenämter in der Region. Das Regionalbüro ist für Australien, Neuseeland und Pakistan zuständig.

439. IAO-Außenämter bestehen in Beijing, Colombo, Dhaka, Hanoi, Islamabad, Jakarta, Katmandu und Suva. Das IAO-Büro in Tokio dient als Verbindungsstelle zu Japan.

440. Es gibt drei IAO-Subregionalbüros:

- Das Subregionalbüro für Ostasien mit Sitz in Bangkok ist für Brunei Darussalam, China, Kambodscha, die Demokratische Volksrepublik Korea, die Republik Korea, die Demokratische Volksrepublik Laos, Malaysia, die Mongolei, Myanmar, Singapur, Thailand und Vietnam zuständig;
- das Subregionalbüro für Südostasien und den Pazifischen Raum mit Sitz in Manila ist für Fidschi, Indonesien, Kiribati, Papua-Neuguinea, die Philippinen, die Salomon-Inseln, den Unabhängigen Staat Samoa, Timor-Leste und die Inselstaaten im Südpazifik zuständig;
- das Subregionalbüro für Südasien mit Sitz in Neu-Delhi ist für Afghanistan, Bangladesch, Bhutan, Indien, die Islamische Republik Iran, die Malediven, Nepal und Sri Lanka zuständig.

441. Der Gesamtumfang der Mittel für die Region wurde um real 1,9 Prozent gesteigert. Die Mittel über 95 Prozent beziehen sich hauptsächlich auf nachhaltige kleine und mittlere Unternehmen, grüne Arbeitsplätze, den sozioökonomischen Sockel, Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, ländliche Beschäftigung, Folgemaßnahmen zu den Überwachungsmechanismen (einschließlich Vereinigungsfreiheit), Statistiken, nationale Anwendung des Toolkit sowie Wissensgrundlage und Forschung auf regionaler, subregionaler und nationaler Ebene mit dem Ziel, die Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen im Kontext der Programme für menschenwürdige Arbeit zu verbessern, sowie auf die Deckung eines Teils der Kosten der IAO-Präsenz in Myanmar. In dieses Programm fallen auch die Mittel für das IAO-Außenamt in Tokio.

Außendienstprogramme in Europa und Zentralasien

442. Dem Regionalbüro in Genf obliegen die Planung, Koordinierung und Durchführung von IAO-Tätigkeiten in der Region sowie die Pflege der Beziehungen zu anderen Institutionen, insbesondere zur Europäischen Union, zum Rat der Europäischen Union und zur Wirtschaftskommission

der Vereinten Nationen für Europa. Das Regionalbüro ist für das Vereinigte Königreich, Irland und die westeuropäischen Länder sowie für Zypern, Malta, Israel und die Türkei zuständig.

443. IAO-Außenämter befinden sich an den Standorten Ankara, Berlin, Brüssel (für die Europäische Union und die Benelux-Länder), Lissabon, Madrid, Paris und Rom. Daneben gibt es Landeskorrespondenten in Albanien, Armenien, Aserbaidschan, Belarus, Bosnien und Herzegowina, Kasachstan, Kirgistan, der Republik Moldau, Serbien und der Ukraine.

444. Es gibt zwei IAO-Subregionalbüros:

- Das Subregionalbüro für Mittel- und Osteuropa mit Sitz in Budapest ist für Albanien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, die Republik Moldau, Montenegro, Polen, Rumänien, Serbien, die Slowakei, Slowenien, die Tschechische Republik, die Ukraine. Ungarn sowie Kosovo³ zuständig;
- das Subregionalbüro für Osteuropa und Zentralasien mit Sitz in Moskau ist für Armenien, Aserbaidschan, Belarus, Georgien, Kasachstan, Kirgistan, die Russische Föderation, Tadschikistan, Turkmenistan, und Usbekistan zuständig.

445. Die Mittel für diese Region sind real um 1,4 Prozent gestiegen. Die Mittel über 95 Prozent beziehen sich hauptsächlich auf nachhaltige kleine und mittlere Unternehmen, grüne Arbeitsplätze, den sozioökonomischen Sockel, Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, ländliche Beschäftigung, Folgemaßnahmen zu den Überwachungsmechanismen (einschließlich Vereinigungsfreiheit), Statistiken, die nationale Anwendung des Toolkit sowie Wissensgrundlage und Forschung auf regionaler, subregionaler und nationaler Ebene mit dem Ziel, die Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen im Kontext der Programme für menschenwürdige Arbeit zu verbessern.

Unterstützungsdienste

446. Die Mittel für die Programme unter dem Titel Unterstützungsdienste wurden gekürzt, um Effizienzeinsparungen zu erzielen. Im Verlauf der Durchführung wird möglicherweise innerhalb der Gesamtbewilligung für diesen Haushaltstitel ein Ausgleich zwischen einzelnen Programmen erforderlich werden.

447. Das Programm **Informationstechnologie und Kommunikation** ist für die informationstechnologische Infrastruktur des IAA einschließlich Hardware, Software und Konnektivitätsfragen,

³ Gemäß der Definition in der VN-Sicherheitsratsresolution Nr. 1244 von 1999; alle Tätigkeiten erfolgen in enger Abstimmung mit der Mission der Vereinten Nationen im Kosovo (UNMIK).

Beratungsdienste zur Anwendungsentwicklung, die Datenbankverwaltung, IT-Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten sowie IT-Normen und für die technischen Aspekte des Integrierten Ressourcen-Informationssystems (IRIS) zuständig. Der Umfang der Mittel wurde um real 2,5 Prozent gekürzt.

448. Das Büro für **Interne Verwaltung** leitet und verwaltet Immobiliendienste, Transport- und Versicherungsdienste sowie die Subunternehmern übertragenen Amtsdienste, darunter Sicherheitsaufgaben, die Speise- und Getränkeversorgung und die Reinigungsdienste. Es ist ferner für Fragen im Zusammenhang mit Ausrüstung, Mobiliar und Material, Telefon-, Faksimile- und Postdienste sowie die zentralen Akten- und Archivsysteme zuständig. Die Mittel wurden um real 2,5 Prozent gekürzt.

449. Das Programm **Beschaffung** ist für die Verwaltung der Beschaffungsverfahren, die Beschaffung von Gerät und den Einkauf von Dienstleistungen sowie die Auftragsvergabe und die Verwaltung in Bezug auf Büromöbel und Büromaterial zuständig. Es untersteht unmittelbar dem Büro des Finanzdirektors. Die Mittel wurden um real zwei Prozent gekürzt.

Managementdienste

450. Die Mittel für die Programme unter dem Titel Managementdienste wurden gekürzt, um Effizienzeinsparungen zu erzielen. Im Verlauf der Durchführung wird möglicherweise innerhalb der Gesamtbewilligung für diesen Haushaltstitel ein Ausgleich zwischen einzelnen Programmen erforderlich werden.

451. Das Programm **Gesamtleitung des Amtes** umfasst die Führungsspitze des Amtes. Die Mittel wurden um real 2,5 Prozent gekürzt.

452. Das Programm **Humanressourcenentwicklung** leitet die Personalplanung, die Laufbahnentwicklung und die Humanressourcenstrategie. Es verwaltet ferner die Personalpolitiken, -regeln und -praktiken sowie die Bezüge und Ansprüche der Bediensteten einschließlich der Krankenversicherungsleistungen. Die Mittel für dieses Programm wurden um real 2,3 Prozent gekürzt. Mittel für das Büro des Schlichters und für die Paritätische Beratende Einspruchsstelle sind in dieses Programm eingestellt worden, ohne dass damit die gegebenenfalls noch zu schaffenden Aufsichtsstrukturen vorweggenommen werden sollten.

453. Das Programm **Finanzdienste** ist dafür verantwortlich, dass die finanziellen Aufgaben und Verpflichtungen wirksam und leistungsfähig und in Übereinstimmung mit der Finanzordnung und den Finanzregeln wahrgenommen werden. Die Mittel für dieses Programm wurden um real 2,5 Prozent gekürzt.

454. Die **Programmleitung und -überwachung** liefert dem Verwaltungsrat und der Konferenz die

Analysen und Vorschläge, die notwendig sind, um das Arbeitsprogramm der IAO festzulegen und seine Durchführung zu überwachen und zu evaluieren. Sie erteilt Ratschläge zur Verbesserung der internen Strukturen und Managementsysteme und unterstützt die Durchführung dieser Verbesserungen, auch durch die integrierte funktionale Unterstützung von IRIS. Die Höhe des Haushalts für die Zweijahresperiode 2008-09 wurde angepasst, um der Übertragung einer Stelle der unteren Besoldungsgruppen vom Programm Humanressourcenentwicklung auf die Programmleitung und Überwachung Rechnung zu tragen. Die Mittel für dieses Programm wurden um real 2,5 Prozent gekürzt.

455. Management und Verwaltung ist der Titel des Büros des für den Management- und Verwaltungssektor zuständigen Exekutivdirektors. Der Sektor umfasst die Hauptabteilung Finanzdienste, das Büro Programmleitung und Überwachung, die Hauptabteilung Humanressourcenentwicklung, das Büro Interne Verwaltung und das Büro Informationstechnologie und Kommunikation. Der Exekutivdirektor ist für alle Management- und Verwaltungsdienste des IAA zuständig. Die Mittel für die Managementdienste sind real um 2,5 Prozent gesunken.

Aufsicht und Evaluierung

456. Die Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht ist für die Aufsichtsfunktionen gemäß Artikel 30(d) der Finanzordnung der Organisation zuständig. Sie untersteht unmittelbar dem Generaldirektor. Der Haushalt für Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht bleibt real unverändert.

457. Der Unabhängige beratende Kontrollausschuss (IOAC) berät den Verwaltungsrat und den Generaldirektor hinsichtlich der Wirksamkeit der internen Kontrolle, der Finanzverwaltung und der Berichterstattung und leistet Beiträge zur internen und außeramtlichen Rechnungsprüfung. Die Mittel für diesen Ausschuss wurden um real 30,5 Prozent gesteigert. Grund dafür ist eine Erhöhung der Nicht-Personalkosten für die Übersetzung der auf Spanisch erstellten Berichte und sonstigen Dokumente.

458. Der Aufgabenbereich Ethik stellt sicher, dass alle in der Organisation die ethischen Normen für Verhalten und Integrität unterstützen und einhalten. Er untersteht unmittelbar dem Generaldirektor. Der Haushalt für den Aufgabenbereich Ethik bleibt real unverändert.

459. Das Programm Evaluierung ist dafür zuständig, unabhängige, hochwertige Evaluierungsdienstleistungen für die IAO zu erbringen. Im Rahmen der kontinuierlichen Bemühungen, die Evaluierungsfunktionen des Amtes zu stärken, wurden die Mittel für dieses Programm um real 5 Prozent erhöht. Dies umfasst im Wesentlichen zusätzliche Mittel für Nicht-Personalkosten.

Mittel für sonstige Zwecke

460. Dieses Programm enthält die Haushaltsansätze für Beiträge zu verschiedenen IAO-Fonds und zu verschiedenen Gremien des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen und interinstitutionellen Organen sowie Ansätze, die sich nicht eindeutig einem anderen Titel des Programms und Haushalts zuordnen lassen.

461. Jahreszahlungen für das Amtsgebäude: Der Ansatz deckt die Zahlung von zwei Jahresraten in Höhe von je 3.702.300 Schweizer Franken in den Jahren 2010 und 2011 (entsprechend einem Betrag von 6.020.000 US-Dollar für die Zweijahresperiode) zur Tilgung des von der Schweizerischen Immobilienstiftung für Internationale Organisationen (FIPOI) im Zusammenhang mit dem Amtsgebäude gewährten Darlehens. Das Darlehen wird bis zum Jahr 2025 in vollem Umfang zurückgezahlt sein.

462. Pensionskasse der IAO: Wenngleich die Höhe der Bereitstellung real unverändert bleibt, wurde auf Grund der sinkenden Zahl der Leistungsempfänger der Kasse für 2010-11 eine Kostensenkung im Umfang von rund 99.400 US-Dollar angesetzt.

463. Fonds für Sonderzahlungen: Der Zweck dieses Fonds besteht darin, ehemaligen Bediensteten oder ihren Ehegatten in regelmäßigen Abständen entsprechend den vom Verwaltungsrat genehmigten Kriterien freiwillige Zuwendungen zu zahlen. Der aus dem ordentlichen Haushalt an diesen Fonds zu leistende Beitrag liegt mit 200.000 Schweizer Franken auf der gleichen Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

464. Personalkrankenkasse: Beitrag für die Versicherung von Bediensteten im Ruhestand: Dieser Ansatz in Höhe von rund 21,8 Millionen US-Dollar deckt den Beitrag der IAO zur Personalkrankenkasse für die Krankenversicherung von Bediensteten im Ruhestand, Invalidenrentnern und Hinterbliebenen (Ehegatten und Waisen). Der für die Bediensteten im Ruhestand vorgeschlagene Betrag in der Zweijahresperiode 2010-11 liegt real auf der gleichen Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode. In den Absätzen 37 bis 39 des Informatorischen Anhangs 2 werden Maßnahmen erläutert, die im Hinblick auf die erhöhten Kosten der Arbeit der Personalkrankenkasse erforderlich sind.

465. Beitrag zum Gebäude- und Einrichtungsfonds: Der Haushaltsansatz unter diesem Titel liegt mit rund 380.000 Schweizer Franken je Zweijahresperiode (rund 308.000 US-Dollar) real auf der gleichen Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode. Um im Hinblick auf den künftigen Modernisierungsbedarf eine realistischere Mittelausstattung des Fonds zu erreichen, wurde in Teil IV dieser Vorschläge, Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten, eine Bereit-

stellung in Höhe von 3 Millionen US-Dollar vorgesehen.

466. Beiträge zu verschiedenen Gremien des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen und interinstitutionellen Ausschüssen: Der Gesamtansatz von rund 1,5 Millionen US-Dollar bleibt real auf dem gleichen Niveau wie der Ansatz für die vorangegangene Zweijahresperiode. Er deckt die IAO-Beiträge zu verschiedenen Stellen des Gemeinsamen VN-Systems, namentlich der Gemeinsamen Inspektionsgruppe, dem Gremium der Organisationsleiter, der Gruppe für gemeinsame Beschaffungsmaßnahmen, der Kommission für den Internationalen öffentlichen Dienst, dem Personalkolleg des Systems der Vereinten Nationen und den Tätigkeiten im Bereich Gehaltserhebungen.

467. Einheit ärztliche Dienste. Das IAA hat eine Arbeitsschutzeinheit eingerichtet, die ein fester Bestandteil des Amtes ist und ein breites Spektrum medizinischer und beratender Dienstleistungen erbringt. Der dafür bereitgestellte Betrag liegt real auf gleicher Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

468. Kosten der außeramtlichen Rechnungsprüfung: Der Ansatz unter diesem Titel in Höhe von 719.433 US-Dollar umfasst die Kosten für die Prüfung der Rechnungsunterlagen über alle Mittel, die der Generaldirektor in Verwahrung hat (ordentlicher Haushalt, UNDP, Treuhandmittel, Sondermittelkonten und alle sonstigen Sonderkonten). Zur Deckung zusätzlicher Kosten im Zusammenhang mit der Einführung der IPSAS und der Unterstützung des IOAC durch den Außeramtlichen Rechnungsprüfer wurde eine Kostensteigerung in Höhe von 336.000 US-Dollar aufgenommen.

469. Verwaltungsgericht: Die unter diesem Titel vorgesehenen Mittel sind für den Kanzler des Verwaltungsgerichts, eine Teilzeit-Sekretariatskraft und eine Beteiligung an den sonstigen Betriebskosten bestimmt. Die sonstigen Betriebskosten betreffen den Stellvertretenden Kanzler, die Bürounterstützung, die Reisekosten, die Übersetzungsarbeiten, den Betrieb der rechnergestützten Datenbank über das Fallrecht des Gerichts sowie die Honorare und Reiseaufwendungen der Richter, die auf der Grundlage des Anteils der IAA-Bediensteten an der Gesamtzahl der Bediensteten der Organisationen, die die Rechtsprechung des Gerichts anerkannt haben, und der die IAO betreffenden Fälle an der Gesamtzahl vom Gericht in der Zweijahresperiode behandelten Fälle umgelegt werden. Der vorgesehene Betrag ist real derselbe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

470. Personalvertretung: In Übereinstimmung mit Artikel 10 Absatz 1 der Personalordnung haben die Vorstandsmitglieder der Personalgewerkschaft Anspruch auf Dienstbefreiung, um das Personal des Amtes in Fragen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu vertreten. Wie in vorangegangenen Zweijahresperioden werden Mittel für 4/00 Personenjahre der höheren und 1/00 Personenjahr der unteren Besoldungsgruppen vorgesehen, um zum Teil Ersatzkräfte in den Einheiten finanzieren zu können, in denen die Mitglieder des Vorstands der Personalgewerkschaft normalerweise tätig sind. Weitere 2/00 Personenjahre der unteren Besoldungsgruppen sind für eine Sekretariatskraft der Personalgewerkschaft vorgesehen. Der Gesamtansatz für die Personalvertretung beläuft sich auf rund 1.180.000 Millionen US-Dollar.

471. Kinderbetreuungseinrichtungen: Der Gesamtansatz beläuft sich auf 479.000 Schweizer Franken (rund 389.000 US-Dollar) und bleibt real derselbe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

472. Unbeglichene Verbindlichkeiten: Der Ansatz von 2.000 US-Dollar deckt im Zeitraum 2010-11 erforderliche Zahlungen für Geschäftsvorgänge früherer Jahre, die keinem anderen Haushaltstitel angelastet werden können. Dieser Ansatz ist gemäß Artikel 17 der Finanzordnung vorgeschrieben.

Teil II: Unvorhergesehene Ausgaben

473. Dieser Titel enthält einen Ansatz für unvorhergesehene und außerordentliche Ausgaben, d.h. Ausgaben, die entstehen können, wenn auf Grund von Beschlüssen, die der Verwaltungsrat nach der Annahme des Haushalts fasst, oder aus anderen Gründen eine Haushaltsbewilligung für den geplanten Zweck nicht mehr ausreicht oder wenn der Verwaltungsrat eine Arbeitsaufgabe oder Tätigkeit genehmigt, für die im Haushalt kein Ansatz enthalten ist.

474. Nach Artikel 15 der Finanzordnung darf kein Teil der unter diesem Titel vorgesehenen Mittel ohne ausdrückliche vorherige Genehmigung des Verwaltungsrats für irgendeinen anderen Zweck verwendet werden.

475. Die vom Verwaltungsrat in den letzten Rechnungsperioden insgesamt erteilten Zusatzbewilligungen betrugen:

Rechnungsperiode	US\$
1996–97	438.900
1998–99	8.682.250
2000–01	2.550.600
2002–03	3.520.000
2004–05	1.473.500
2006–07	1.013.700

476. Normalerweise wurden diese Bewilligungen unter dem Vorbehalt erteilt, dass die Finanzierung so weit wie möglich durch Einsparungen im Haushalt erfolgt; sollte dies nicht möglich sein, durch Inanspruchnahme der Bewilligung unter diesem Titel, und nach Erschöpfung dieser Bewilligung durch eine Entnahme aus dem Betriebsfonds.

477. Der Verwaltungsrat unterstützte auf seiner 221. Tagung (November 1982) den Vorschlag des Generaldirektors, dass der Ansatz unter diesem Titel ein realistischeres Volumen haben sollte, wenngleich Haushaltsgründe bisher keine Steigerung erlaubten. Jetzt werden zusätzliche Mittel in Höhe von 500.000 US-Dollar vorgeschlagen, um den dringenden Arbeiten Rechnung zu tragen, die in jeder Zweijahresperiode weit über die vorhandenen Ansätze hinaus erforderlich werden. Diese Arbeiten können auf einem Verfassungsmandat beruhen, beispielsweise bei gravierenden Verletzungen internationaler Arbeitsnormen, oder das Ergebnis unvorhergesehener Ereignisse sein, für die keine andere Finanzierungsmöglichkeit innerhalb des genehmigten Haushalts besteht.

Teil III: Betriebsfonds

478. Der Betriebsfonds wurde für die folgenden Zwecke eingerichtet, die in Artikel 19 Absatz 1 der Finanzordnung festgelegt sind:

- Um Haushaltsausgaben bis zum Eingang von Beiträgen oder sonstigen Einnahmen zu finanzieren und
- um in außergewöhnlichen Fällen und vorbehaltlich einer vorherigen Bewilligung durch den Verwaltungsrat Vorauszahlungen zur Deckung unvorhergesehener und dringender Aufgaben zu leisten.

479. Stand des Betriebsfonds: Der Stand des Betriebsfonds zum 1. Januar 1993 wurde von der 80. Tagung (Juni 1993) der Internationalen Arbeitskonferenz auf 35 Millionen Schweizer Franken festgesetzt.

480. Rückzahlung von Entnahmen: Nach den Bestimmungen von Artikel 21 Absatz 2 der Finanzordnung sind Entnahmen aus dem Betriebsfonds zur Finanzierung von Haushaltsausgaben bis zum Eingang von Beiträgen aus eingegangenen Beitragsrückständen zurückzuzahlen. Wurden diese Entnahmen jedoch nach vorheriger Ermächtigung durch den Verwaltungsrat zur Finanzierung von Ausgaben im Zusammenhang mit unvorhergesehenen oder dringlichen Fällen getätigt, sind sie durch eine Zusatzveranlagung der Mitgliedstaaten zurückzuzahlen. Es wird davon ausgegangen, dass für die Zweijahresperiode 2010–11 kein Ansatz unter diesem Titel des Haushalts erforderlich ist.

Teil IV: Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten

481. Unter diesem Titel werden Mittel zur Deckung institutioneller Investitionen im Zusammenhang mit Sicherheit, Einrichtung sowie Informations- und Kommunikationstechnik bereitgestellt, für die in Teil I des Haushalts keine Mittel vorgesehen werden.

482. Sicherheit. Vor dem Hintergrund der weiterhin bestehenden Bereitschaft des Verwaltungsrats, sicherzustellen, dass den Sicherheitserfordernissen in geeigneter Weise umfassend Rechnung getragen wird, werden 2,7 Millionen US-Dollar zur Deckung von Sicherheitskosten bereitgestellt. Diese beziehen sich im Einzelnen auf: Verbrauchs- und langlebige Güter zur Gewährleistung der Einhaltung von Mindest-Betriebssicherheitsnormen (MOSS) und Mindest-Wohnsicherheitsnormen (MORSS), die Stelle des Sicherheitskoordinators in der Zentrale, den Beitrag der IAO zum Sicherheitskoordinator der Vereinten Nationen (UNSECORD) (900.000 US-Dollar) und Ausbildung im Zusammenhang mit MOSS.

483. Einrichtung: Damit der zukünftige Bedarf des Amts in Bezug auf die Einrichtung von IAO-Gebäuden gedeckt werden kann, wird zur realistischen Finanzausstattung des Gebäude- und Einrichtungsfonds eine Bereitstellung in Höhe von 3 Millionen US-Dollar vorgeschlagen.

484. Informations- und Kommunikationstechnik: Bereitstellungen wurden vorgenommen für: den Ersatz von Servern (real rund 170.000 US-Dollar), Einsatz des Systems für elektronische Dokumentenverwaltung (EDMS) in der Zentrale und den Außenämtern (real rund 500.000 US-Dollar) sowie IT-Investitionen und den Systemausbau, vor allem, um das Problem der Internet-Konnektivität in den Außenämtern teilweise zu beheben (real rund 280.000 US-Dollar).

Einzelheiten der Kostensteigerungen

	2008-09	Voranschläge 2010-11 in konstanten US-Dollar 2008-09	Programmerweiterungen (-kürzungen)		Kostensteigerungen (-senkungen)		2010-11	% des Gesamt- haushalt
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%
TEIL I. ORDENTLICHER HAUSHALT								
Beschlussfassende Organe	71.931.510	69.086.449	-2.845.061	-4,0%	1.817.276	2,6%	70.903.725	10,6%
Internationale Arbeitskonferenz	12.245.872	11.600.753	-645.119	-5,3%	265.609	2,3%	11.866.362	
Verwaltungsrat	5.283.950	4.893.101	-390.849	-7,4%	224.438	4,6%	5.117.539	
Regionale Haupttagungen	802.156	975.953	173.797	21,7%	92.749	9,5%	1.068.702	
Rechtsdienste	3.108.753	3.031.034	-77.719	-2,5%	115.580	3,8%	3.146.614	
Beziehungen, Tagungen und Dokumentendienste	50.490.779	48.585.608	-1.905.171	-3,8%	1.118.900	2,3%	49.704.508	
Strategische Ziele	475.936.861	479.117.708	3.180.847	0,7%	22.819.918	4,8%	501.937.626	75,0%
Fachprogramme	220.050.969	219.518.160	-532.809	-0,2%	7.927.312	3,6%	227.445.472	34,0%
Beschäftigung	42.829.152	42.910.897	81.745	0,2%	1.519.175	3,5%	44.430.072	
Sozialschutz	30.743.777	30.767.725	23.948	0,1%	1.081.018	3,5%	31.848.743	
Sozialdialog	48.176.662	49.040.472	863.810	1,8%	1.901.509	3,9%	50.941.981	
Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	32.920.871	33.031.760	110.889	0,3%	1.167.446	3,5%	34.199.206	
Übergreifende Programme								
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	23.387.098	22.802.420	-584.678	-2,5%	763.522	3,3%	23.565.942	
Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit	9.287.272	9.055.091	-232.181	-2,5%	476.050	5,3%	9.531.141	
Gleichstellung der Geschlechter	2.651.967	2.651.967	0	0,0%	93.471	3,5%	2.745.438	
Unterstützung für VN-Reform und interinstitutionelle Programme	2.673.293	1.374.002	-1.299.291	-48,6%	52.297	3,8%	1.426.299	
Internationales Institut für Arbeitsfragen	5.134.508	5.134.508	0	0,0%	94.114	1,8%	5.228.622	
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	6.320.513	6.320.513	0	0,0%	240.922	3,8%	6.561.435	
Integration grundsatzpolitischer Programme	6.862.439	6.862.439	0	0,0%	239.258	3,5%	7.101.697	
Statistik	7.838.237	8.341.186	502.949	6,4%	236.124	2,8%	8.577.310	
Reserve für Fachtagungen	1.225.180	1.225.180	0	0,0%	62.406	5,1%	1.287.586	

	2008-09	Voranschläge 2010-11 in konstanten US-Dollar 2008-09	Programmerweiterungen (-kürzungen)		Kostensteigerungen (-senkungen)		2010-11	% des Gesamt- haushalt
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%
Regionen und technische Zusammenarbeit	192.152.953	197.459.932	5.306.979	2,8%	13.016.870	6,6%	210.476.802	31,4%
Außendienstprogramme in Afrika	59.423.363	61.415.791	1.992.428	3,4%	4.258.306	6,9%	65.674.097	
Außendienstprogramme in Amerika	48.962.973	49.913.564	950.591	1,9%	2.535.085	5,1%	52.448.649	
Außendienstprogramme in den Arabischen Staaten	11.767.587	12.845.617	1.078.030	9,2%	834.992	6,5%	13.680.609	
Außendienstprogramme in Asien und dem Pazifischen Raum	53.130.736	54.146.706	1.015.970	1,9%	4.535.608	8,4%	58.682.314	
Außendienstprogramme in Europa und Zentralasien	18.868.294	19.138.254	269.960	1,4%	852.879	4,5%	19.991.133	
Unterstützungsdienste	63.732.939	62.139.616	-1.593.323	-2,5%	1.875.736	3,0%	64.015.352	9,6%
Informationstechnologie und Kommunikation	22.297.245	21.739.814	-557.431	-2,5%	726.461	3,3%	22.466.275	
Interne Verwaltung	39.175.449	38.196.063	-979.386	-2,5%	1.087.022	2,8%	39.283.085	
Beschaffungswesen	2.260.245	2.203.739	-56.506	-2,5%	62.253	2,8%	2.265.992	
Managementdienste	52.042.600	50.781.535	-1.261.065	-2,4%	1.732.094	3,4%	52.513.629	7,8%
Gesamtleitung des Amtes	8.199.799	7.994.804	-204.995	-2,5%	233.464	2,9%	8.228.268	
Humanressourcenentwicklung	20.709.015	20.231.290	-477.725	-2,3%	524.048	2,6%	20.755.338	
Finanzdienste	13.531.573	13.193.284	-338.289	-2,5%	642.414	4,9%	13.835.698	
Programmleitung und -überwachung	8.119.349	7.916.365	-202.984	-2,5%	297.858	3,8%	8.214.223	
Büro des Exekutivdirektors, Management und Verwaltung	1.482.864	1.445.792	-37.072	-2,5%	34.310	2,4%	1.480.102	
Übersicht und Evaluierung	4.277.805	4.435.002	157.197	3,7%	157.110	3,5%	4.592.112	0,7%
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	2.126.590	2.126.590	0	0,0%	78.278	3,7%	2.204.868	
Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss	229.805	299.805	70.000	30,5%	8.737	2,9%	308.542	
Ethikbezogene Aufgaben	177.473	177.473	0	0,0%	5.144	2,9%	182.617	
Evaluierung	1.743.937	1.831.134	87.197	5,0%	64.951	3,5%	1.896.085	
Mittel für sonstige Zwecke	35.402.984	35.402.984	0	0,0%	938.219	2,7%	36.341.203	5,4%
Ausgleich für Personalfluktuaton	-5.428.583	-5.428.583	0	0,0%	-182.397	3,4%	-5.610.980	-0,8%
TEIL I. INSGESAMT	634.163.177	633.395.095	-768.082	-0,1%	27.282.220	4,3%	660.677.315	98,7%
TEIL II. UNVORHERGESEHENE AUSGABEN								
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	1.375.000	500.000	57,1%	0	0,0%	1.375.000	0,2%

	2008-09	Voranschläge 2010-11 in konstanten US-Dollar 2008-09	Programmerweiterungen (-kürzungen)		Kostensteigerungen (-senkungen)		2010-11	% des Gesamt- haushalt
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%
TEIL III. BETRIEBSFONDS								
Betriebsfonds	-	-	-	-	-	-	-	-
INSGESAMT (TEIL I-III)	635.038.177	634.770.095	-268.082	0,0%	27.282.220	4,3%	662.052.315	98,9%
TEIL IV. INSTITUTIONELLE INVESTITIONEN UND AUSSERORDENTLICHE POSTEN								
Sicherheit	2.809.905	3.009.905	200.000	7,1%	92.390	3,1%	3.102.295	
Einrichtung	2.540.650	3.000.000	459.350	18,1%	0	0,0%	3.000.000	
Informations- und Kommunikationstechnologie	810.874	950.000	139.126	17,2%	9.569	1,0%	959.569	
Folgemaßnahmen zur Seeschiffahrtstagung der Konferenz	325.193	0	-325.193	-100,0%	0	0	-	
IPSAS	205.201	0	-205.201	-100,0%	0	0	-	
TEIL IV. INSGESAMT	6.691.823	6.959.905	268.082	4,0%	101.959	1,5%	7.061.864	1,1%
INSGESAMT (TEIL I-IV)	641.730.000	641.730.000	0	0,0%	27.384.179	4,3%	669.114.179	100,0%

Methodologie

485. Die Vorschläge für den strategischen und den operativen Haushalt werden zunächst zu konstanten Kostensätzen erstellt, um den Vergleich des genehmigten Haushalts für 2008-09 mit dem vorgeschlagenen Haushalt für 2010-11 zu ermöglichen. Dieser informatorische Anhang enthält Einzelheiten zu der für die Berechnung der Kostensteigerungen für 2010-11 und der vorgeschlagenen Beträge angewandten Methodik.

Grundlage für die Berechnung der Kostensteigerungen

486. Die Schätzungen der Kostensteigerungen gehen von eingehenden Berechnungen jedes Elements der Personal- und Nicht-Personalkosten aus, und die jeweilige angenommene prozentuale Steigerung wird für die entsprechende Ausgabenklasse (Kostenart) zu konstanten Kostensätzen von 2008-09 auf den Haushalt 2010-11 angewandt. Für die Schätzungen wurden in großem Umfang nachprüfbar unabhängige Datenprognosen wie Verbraucherpreisindizes (soweit verfügbar) und veröffentlichte Daten maßgebender Organe wie der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst (ICSC), des Internationalen Währungsfonds (IWF) und der Zentralbanken herangezogen. Besonders berücksichtigt wurden Kosten und Entwicklungen an Orten außerhalb der Zentrale, da die Inflationsraten zwischen den einzelnen Regionen, in denen die IAO tätig ist, und innerhalb derselben stark variieren.

487. Für alle Bediensteten der höheren Besoldungsgruppen, unabhängig von ihrem Dienort, sowie für die Bediensteten in Genf, für die nachstehend eine ausführlichere Beschreibung erfolgt, werden Standardkosten verwendet. Steigerungen der Standardkostenelemente basieren auf den jüngsten, von der ICSC für die allgemeine Anwendung im gesamten Gemeinsamen System der Vereinten Nationen empfohlenen und von der VN-Generalversammlung gebilligten entgeltbezogenen Leitlinien und Entscheidungen. Da die IAO am Gemeinsamen System der Vereinten Nationen für Gehälter und Zulagen teilnimmt, ist das Amt zur Anwendung dieser festgelegten Steigerungen verpflichtet.

488. Für die in Genf anfallenden Nicht-Personalkosten basieren die Steigerungen auf der von den großen schweizerischen Finanzinstitutionen prognostizierten Inflationsrate für die Schweiz sowie Kostentrends und Prognosen großer Dienstleistungsanbieter in Genf.

489. Für die auf den Außendienst bezogenen Teile des Haushalts wurden die aktuellsten lokalen Gehaltsskalen genutzt. Auf diese wurden Infla-

tionsprognosen angewendet, wie sie für die verschiedenen Länder, in denen die IAO tätig ist, in unabhängigen Quellen wie der jüngsten Ausgabe des *World Economic Outlook* des IWF veröffentlicht werden. Da verfügbare Inflationsprognosen selten weiter als zwei Jahre in die Zukunft reichen, wurden diese Prognosen auf die Zweijahresperiode 2010-11 extrapoliert. Die Raten wurden bereinigt, um den Auswirkungen von Wechselkursschwankungen seit der Erstellung des letzten Haushalts Rechnung zu tragen.

490. Die Internationale Arbeitskonferenz hat bei ihrer Billigung aufeinanderfolgender Programme und Haushalte anerkannt, dass der Haushalt in konstanten US-Dollar erhöht werden muss, damit die notwendigen Mittel verfügbar sind, um das erwünschte Niveau der Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen aufrechtzuerhalten. Übersicht A2-1 enthält eine Zusammenfassung der gebilligten Kostensteigerungen und der zugehörigen Prozentsätze für frühere Zweijahresperioden.

Übersicht A2-1. Kostensteigerungen in der Vergangenheit

Zweijahresperiode	Steigerung (%) über 2 Jahre	US-Dollar
1992–93	13,62	44.853.593
1994–95	9,99	40.521.000
1996–97	6,26	29.192.345
1998–99	1,95	10.682.428
2000–01	-0,16	-785.000
2002–03	1,50	7.022.705
2004–05	3,22	13.980.730
2006–07	6,22	33.293.300
2008–09	6,88	40.879.873

Interinstitutionelle Koordinierung zur Berechnung der Kostensteigerungen

491. Seit mehreren Zweijahresperioden geht die IAO von Annahmen aus, die mit anderen Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, die in Genf ihre Zentrale oder größere Büros unterhalten, als Grundlage für die Berechnung der Kostensteigerungen in dem auf Genf bezogenen Teil ihres Haushalts abgestimmt worden sind. In Fortführung dieser vom Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen (CEB) gebilligten Praxis haben Vertreter dieser Organisationen auf einer Tagung am 20. November 2008 die Wechselkurse und Inflationsraten geprüft, die für jenen Teil ihrer vorgeschlagenen Ausgabenhaushalte für 2010-11, der in der Schweiz anfallen würde, angenommen werden sollten.

492. Man einigte sich auf einen gemeinsamen Komplex von Annahmen über die in dem betref-

fenden Zeitraum in der Schweiz zu erwartenden Entwicklungen der wirtschaftlichen Faktoren einschließlich der Gesamt-Inflationsrate, wobei amtliche Statistiken, Angaben zuständiger Stellen, die Ansichten anerkannter Wirtschaftsanalytiker und Informationen von Berufsverbänden und aus anderen geeigneten Quellen herangezogen wurden. Der amtliche Schweizer Verbraucherpreisindex war im Jahr 2006 um 1,1 Prozent und im Jahr 2007 um 0,7 Prozent gestiegen, während der durchschnittliche Anstieg im Jahr 2008 bei 2,4 Prozent lag. Die Teilnehmer prüften die von den zuständigen nationalen und internationalen Institutionen zur Verfügung gestellten Informationen und Prognosen und hielten es für angemessen, für 2010 und 2011 von einer allgemeinen Inflationsrate von 1,5 Prozent auszugehen. Angesichts der weltwirtschaftlichen Turbulenzen während des letzten Quartals 2008 wurden diese Annahmen zu Beginn des Jahres 2009 bei der Aufstellung des IAO-Haushalts erneut überprüft. Dementsprechend verwendete die IAO in Bezug auf die Inflationsrate am Standort Genf die von der Schweizerischen Nationalbank festgelegten revidierten Sätze für 2009 und 2010 sowie eine Extrapolation der Prognose für 2011, nämlich 0,9 Prozent, 0,5 Prozent und 1,0 Prozent.

493. Es wurde festgestellt, dass die Angaben in einigen Fällen Hinweise auf Inflationsraten für bestimmte Ausgabenarten enthielten, die von der angenommenen Gesamtrate abwichen. In Bezug auf einige Programme, bei denen besondere Ausgabenarten anfallen, ist es nicht realistisch, die Durchschnittssätze der Kostensteigerungen anzuwenden. Sofern nicht explizit vermerkt, wurden der Berechnung der Kostensteigerungen der in

der Schweiz anfallenden Ausgaben in der Zweijahresperiode 2010-11 die miteinander abgestimmten Annahmen zugrunde gelegt.

494. Die Schätzungen der Inflationsraten für Standorte der Außenämter basieren primär auf IWF-Daten. Für diese Standorte werden die jüngsten festgestellten Kosten für 2008 um die angenommenen Inflationsraten für 2009, 2010 und 2011 erhöht und berücksichtigen die Auswirkungen von Veränderungen des Wechselkurses zwischen der jeweiligen lokalen Währung und dem US-Dollar. Die jährlichen Kostensteigerungsraten sind in und zwischen den Regionen sehr unterschiedlich. Übersicht A2-2 zeigt die prognostizierten durchschnittlichen jährlichen Raten in Dollar für die einzelnen Regionen.

Übersicht A2-2. Prognostizierte durchschnittliche jährliche Rate nach Regionen

Region	Jährliche Steigerung (in %)
Afrika	7,3
Amerika	3,7
Arabische Staaten	2,8
Asien und der Pazifische Raum	3,3
Europa	0,4

495. Übersicht A2-3 fasst die vorgeschlagenen Kostensteigerungen für 2010-11 nach Kostenarten zusammen. Der Gesamtansatz für Kostensteigerungen beträgt 27,3 Millionen US-Dollar oder 4,3 Prozent in der Zweijahresperiode.

Übersicht A2-3. Kostensteigerungen nach Kostenarten (in US-Dollar)

Kostenart	Haushaltsvorschläge (in konstanten US-\$)	Kostensteigerungen	Steigerungen (in %) über 2 Jahre
Personalkosten	438.450.246	17.555.557	4,0
Dienstreisen	12.839.633	820.169	6,4
Werkleistungen	43.528.188	766.829	1,8
Allgemeine Betriebskosten	41.045.416	3.811.940	9,3
Materialbeschaffung	4.451.657	412.628	9,3
Möbel und Gerät	3.733.327	144.761	3,9
Tilgung des Darlehens für das Amtsgebäude	6.019.997	0	0,0
Stipendien, Zuschüsse und Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit	63.688.415	3.332.394	5,2
Sonstige Kosten	27.973.121	539.901	1,9
Insgesamt	641.730.000	27.384.179	4,3

Personalkosten

496. Auf Personalkosten entfallen rund 68 Prozent der gesamten Haushaltsausgaben, und die betreffende Kostensteigerung von 17,6 Millionen US-Dollar (4 Prozent) machen in absoluten Zahlen die größte Veränderung aus. Die Personalkostensteigerungen für 2010-11 berücksichtigen ferner den vollen Zweijahreseffekt der bis zu diesem Zeitpunkt in der laufenden Zweijahresperiode vorgenommenen Kostenanpassungen. Enthalten ist auch eine Übertragung von Mitteln in Höhe von 1,2 Millionen US-Dollar in Bezug auf 2008-09 für höhere Beiträge zur Personalkrankenkasse. Dieser Anstieg wurde in den vorhergehenden Haushalt aufgenommen, aber unter „Andere Kosten“ aufgeführt.

497. Die Personalkosten umfassen:

- Alle Personalkosten der höheren Besoldungsgruppen und der unteren Besoldungsgruppen in der Zentrale, die zu Standardkosten in den Haushalt eingestellt und nachstehend ausführlicher beschrieben werden,
- die Kosten für Dolmetscher, Ausschusssekretäre und kurzfristig beschäftigtes Konferenzpersonal, für die der Ansatz für Kostensteigerungen dem entsprechenden Ansatz für Bedienstete der höheren und der unteren Besoldungsgruppen in der Zentrale sowie Verträgen mit dem Internationalen Verband der Konferenzdolmetscher entspricht, und
- die Kosten für Ortskräfte, für die der Ansatz der prognostizierten durchschnittlichen jährlichen Steigerungsrate für das jeweilige Amt und die jeweilige Region, entsprechend den vorstehenden Zahlen, entspricht.

Zu Standardkosten berechnetes Personal

498. Für alle Bediensteten der höheren Besoldungsgruppen, unabhängig von ihrem Dienstort, sowie für die Bediensteten der unteren Besoldungsgruppen in Genf werden gesonderte Standardkosten verwendet. Die Standardkosten für 2010-11 basieren auf den 2008 angefallenen Kosten, unter angemessener Berücksichtigung der erwarteten Inflationsentwicklungen, der Änderungen der Personalansprüche und der Personalfuktuation. Für 2010-11 wurde ein Anstieg der Standardkosten für ein Personenjahr der höheren Besoldungsgruppen von 196.176 US-Dollar auf 205.140 US-Dollar angesetzt. Die Standardkosten für ein Personenjahr der unteren Besoldungsgruppen in der Zentrale sind von 117.540 US-Dollar auf 117.852 US-Dollar gestiegen.

499. Wenngleich diese Standardkostensätze beim Ansatz für die Kostensteigerungen berücksichtig

wurden, sind die Standardkosten für die Veranschlagungen in den Haushaltsübersichten im Informatischen Anhang 1 diejenigen für 2008-09, weil die Vorschläge in konstanten Dollar von 2008-09 vorgelegt werden. Wenn die Konferenz im Juni den Haushalt annimmt, werden die Haushaltsübersichten umgerechnet, um die Personalkosten einschließlich der veranschlagten Kostensteigerungen und die Auswirkungen des neuen Haushaltswechselkurses für die Zweijahresperiode 2010-11 zu berücksichtigen.

500. Höhere Besoldungsgruppen: Im Haushalt ist keine reale Steigerung des Grundgehalts für die höheren Besoldungsgruppen vorgesehen, abgesehen von einer von der Generalversammlung der Vereinten Nationen im Dezember 2008 gebilligten Anhebung des Grund/Mindestgehalts in Höhe von 2,33 Prozent. Dieser Anhebung des Grundgehalts stand eine gleich große Kürzung der Sätze für die Ortsausgleichszulagen gegenüber, sie hat also keinen Inflationseffekt. Vorgeschriebene Steigerungen des Grundhalts auf Grund des Dienstalters wurden angewendet.

501. Veränderungen der Indizes für die Ortsausgleichszulage beruhen auf der von der Kommission für den Internationalen öffentlichen Dienst in New York ermittelten Wechselkursschwankungen und Veränderungen der Lebenshaltungskosten. Weil der Haushalt auf der Grundlage eines festen Haushaltswechselkurses von Schweizer Franken zu US-Dollar erstellt wird und die aktuellen Vorschläge auf dem bestehenden Haushaltswechselkurs basieren, ergeben sich aus diesem Faktor keine Veränderungen der Ortsausgleichszulage für Genf. Es wurde ein Ansatz für eine der allgemeinen Inflationsrate entsprechende Erhöhung der Ortsausgleichszulage für die in Genf beschäftigten Bediensteten vorgesehen.

502. Die Sätze für die Ortsausgleichszulage für die Standorte der Außenämter werden ebenfalls von der ICSC festgelegt und berücksichtigen die Lebenshaltungskosten und den Wechselkurs zwischen der jeweiligen Ortswährung und dem Dollar.

503. Der Vorstand der Pensionskasse hat keine Änderung des Gesamt-Beitragsatzes zur Gemeinsamen Pensionskasse der Vereinten Nationen oder des von den Mitgliedsorganisationen finanzierten Anteils empfohlen. Es wird angenommen, dass in Bezug auf den Beitragsatz der Status quo in der Zweijahresperiode 2010-11 bestehen bleiben wird. Die Beiträge zur Gemeinsamen Pensionskasse beruhen auf der Höhe der pensionsfähigen Bezüge der jeweiligen Dienstgrade. Die von der Gemeinsamen Pensionskasse der Vereinten Nationen festgelegten pensionsfähigen Bezüge der höheren und höchsten Besoldungsgruppen stiegen im August 2008 um 6,55 Prozent. An die prognostizierte Inflation in New York geknüpfte weitere jährliche Erhöhungen wurden in den Veranschlagungen für 2008-09 berücksichtigt.

504. Sonstige gemeinsame Personalkosten: Die Generalversammlung billigte die Empfehlungen der ICSC, die Höhe der Familienzulagen global festzulegen, dies wurde in den Veranschlagungen für 2010-11 berücksichtigt. Ebenfalls gebilligt wurden Erhöhungen der Erziehungsbeihilfe zu anfallenden Ausgaben in bestimmten Ländern/ Währungsgebieten zwischen 7 und 24 Prozent mit Wirkung vom 1. Januar 2009.

505. Untere Besoldungsgruppen. Die letzte umfassende Gehaltserhebung am Dienstort Genf wurde 2007 durchgeführt. Am 1. März 2008 trat eine generelle Nettosteigerung der Bezüge um 0,5 Prozent in Kraft. Schätzungen der Inflationsrate in Genf entsprechend Absatz 492 wurden in den Gehaltsprognosen für die unteren Besoldungsgruppen berücksichtigt. Weil die meisten Bediensteten dieser Kategorie Ortskräfte sind, wurde nur ein niedrigerer Ansatz für Leistungen an Nichts-Ortskräfte, wie im Fall von Heimurlaub, vorgesehen.

506. Für Bedienstete der unteren Besoldungsgruppen entsprechen die pensionsfähigen Bezüge nach wie vor dem Dollargegenwert der Summe aus dem lokalen Bruttolohn, einer etwaigen Sprachenzulage und einer etwaigen Zulage für Nicht-Ortskräfte. Jegliche Änderung des Wechselkurses US-Dollar/ Schweizer Franken würde die Dollarkosten der Beiträge der Organisation beeinflussen.

507. Übersicht A2-4 zeigt die Zusammensetzung der Standardkosten und die vergleichbaren Zahlen für 2008-09. Der in Schweizer Franken anfallende Teil der Standardkostenelemente für die höheren Besoldungsgruppen basiert auf einem Wechselkurs von 1,23 Schweizer Franken zu einem US-Dollar. Die Standardkostenelemente für die unteren Besoldungsgruppen sind in Schweizer Franken ausgewiesen.

Übersicht A2-4 Zusammensetzung der Standardkosten, 2008-09 und 2010-11, unter Berücksichtigung der angepassten Standardkosten für die Personalkrankenkasse

Besoldungsgruppen	Haushalt 2008-09 in US-\$ zum Wechselkurs von SFR 1,23	Haushalt 2010-11 in US-\$ zum Wechselkurs von SFR 1,23
Höhere Besoldungsgruppen		
Grundgehälter	87.036	88.692
Ortsausgleichszulage	49.490	50.916
Familienzulagen	2.440	2.328
IAO-Beitrag zur Pensionskasse	29.100	30.768
IAO-Beitrag zur Personalkrankenkasse und anderen Versicherungen	4.960	6.048
Ausbildungsbeihilfen und Heimreisen schulpflichtiger Kinder	7.330	9.252
Reisekosten und Beihilfen bei Versetzungen sowie Zahlungen bei Beendigung des Dienstverhältnisses	15.820	17.136
Insgesamt	196.176	205.140
	Haushalt 2008-09 (Schweizer Franken)	Haushalt 2010-11 (Schweizer Franken)
Untere Besoldungsgruppen		
Grundgehälter	107.472	106.980
Familienzulagen	7.932	7.872
IAO-Beitrag zur Pensionskasse	21.564	21.516
IAO-Beitrag zur Personalkrankenkasse und anderen Versicherungen	4.008	4.536
Ausbildungsbeihilfen und Heimreisen schulpflichtiger Kinder	1.404	1.404
Reisekosten und Beihilfen bei Versetzung sowie Zahlungen bei Beendigung des Dienstverhältnisses	2.196	2.652
Insgesamt	144.576	144.960
	117.540 US-Dollar bei 1,23 Schweizer Franken	117.852 US-Dollar bei 1,23 Schweizer Franken

508. Für die unteren Besoldungsgruppen im Außendienst wurden die aktuellsten lokalen Gehaltsskalen am jeweiligen Standort herange-

zogen, mit Ansätzen und Anpassungen, die die angenommene Inflation in US-Dollar berücksichtigen.

Nicht-Personalkosten

Dienstreisen

509. Für die Reisekosten wurde eine Inflationsrate von 3 Prozent pro Jahr angesetzt, um den zu erwartenden Anstieg zu berücksichtigen, der vom Büro der Vereinten Nationen in Genf auf der Grundlage von Daten der IATA festgelegt wird. Es wurde von Kostensteigerungen für Tagegelder ausgegangen, um Steigerungen der Tagesgeldsätze an den verschiedenen Orten Rechnung zu tragen, an denen die IAO tätig ist. Die angenommenen Kostensteigerungen gelten für Reisen von Bediensteten und von Mitgliedern des Verwaltungsrats, des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen sowie von Teilnehmern an Sektor- und Fachtagungen.

Werkleistungen

510. Kostensteigerungen für außeramtliche Mitarbeiter basieren auf der für die Schweiz erwarteten jährlichen Inflationsrate.

Allgemeine Betriebskosten

511. Heizöl: Nach einer Neubewertung der Veranschlagungen für Heizöl im Haushalt 2008-09 und als Ergebnis der aktuellen Preisschwankungen auf dem Ölmarkt wurde festgelegt, im Haushalt keine Kostensteigerung für Heizöl vorzusehen. Im Jahr 2008 stiegen die Heizölkosten zunächst sehr viel stärker als erwartet, fielen dann jedoch wieder. Trotz der starken Schwankungen der Heizölpreise wird derzeit davon ausgegangen, dass die Kosten im Rahmen der Veranschlagungen für den Haushalt 2008-09 bleiben werden. Unter der Annahme einer Schwankungsbreite von nicht mehr als 20 Prozent gegenüber den gegenwärtigen Preisen sollte keine Steigerung erforderlich sein.

512. Sonstige Versorgungsleistungen: In Genf bildeten die von den Vereinten Nationen mit den lokalen Versorgungsunternehmen vereinbarten Gebührensätze die Grundlage für die angesetzte Steigerung um 3 Prozent für Wasser und um 4 Prozent für Strom. Auch wurde bei den Stromkosten für das Jahr 2009 eine einmalige Steigerung in Höhe von 22,7 Prozent angesetzt. Für die Außendienststandorte wurde ein Anstieg der Wasser- und Stromgebühren in Höhe der vom IWF prognostizierten lokalen Inflationsrate angenommen.

513. Nachrichtenübermittlung: Bei den Kosten für Kurierdienste und Post wurde ein Anstieg um 4,4 Prozent, bei sonstigen Kommunikationskosten wie etwa Telefon ein Anstieg in Höhe der schweizerischen Inflationsrate veranschlagt. Niedrigere Gebührensätze wurden durch höhere Anspruch-

nahme und die verstärkte Nutzung von Mobilfunk für Telefonieren und Datenübertragung aufgewogen. Für die Außendienststandorte wurde ein Anstieg entsprechend der lokalen Inflationsrate veranschlagt.

514. Mieten: Zur Deckung vertragsgemäßer Mietkostensteigerungen und höherer Kosten aus Sicherheitsgründen nach Versetzungen wurden Bereitstellungen vorgenommen.

Verbrauchs- und langlebige Güter, Möbel und Geräte

Papier- und Druckereibedarf, Zeitschriften, Tageszeitungen usw.

515. Bei den Papierkosten wird je nach Papiertyp mit einem durchschnittlichen Anstieg von schätzungsweise 8 Prozent pro Jahr gerechnet. Für Drucksachen wurde ein Anstieg in Höhe der lokalen Inflationsrate angesetzt. Die Steigerungen der Beschaffungskosten für Forschungsmaterialien und -ressourcen, insbesondere für Zeitschriften, liegen weiterhin beträchtlich über der allgemeinen Inflation. Die Ansätze für Bücher, Zeitschriften und andere Abonnements wurden um durchschnittlich 10,4 Prozent jährlich erhöht.

Anschaffung von Möbeln und Geräten

516. Entsprechend den aktuellen Preistrends wurden für EDV-Geräte keine Steigerungen vorgesehen. Bezüglich der Beschaffung von Möbeln und anderem Gerät wurden Kostensteigerungen in Höhe der jeweiligen lokalen Inflationsrate angenommen.

Stipendien, Zuschüsse und der Ordentliche Haushalt für Technische Zusammenarbeit

517. Der Ordentliche Haushalt für Technische Zusammenarbeit hat sowohl auf den Außendienst als auch auf die Zentrale entfallende Komponenten. Es wurden standortabhängige Kostensteigerungsprognosen vorgenommen, die zu einem Anstieg um 4,48 Prozent führten. Für den Beitrag zum Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin wurden Kostensteigerungen von 2,52 Prozent jährlich in Dollar angesetzt, wobei die prognostizierte Inflation in Italien berücksichtigt wurde. Der die Deckung der Nicht-Personalkomponenten betreffende Teil des Beitrags zum Interamerikanischen Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (CINTERFOR) wurde um 7,0 Prozent pro Jahr erhöht, um der lokalen Inflation in Uruguay in Dollar Rechnung zu tragen. Weil sich die Ausbildungskosten überwiegend aus Reise-, Beratungs- und Druckkosten zusammensetzen, wurden bei der Festlegung der Kostensteigerung für diesen Posten die Inflationsraten für die drei genannten Komponenten angewendet.

Sonstige Ausgaben

518. Diese Rubrik bezieht sich auf gemeinsame Verwaltungstätigkeiten im Rahmen des Systems der Vereinten Nationen (beispielsweise Kommission für den Internationalen öffentlichen Dienst, Hochrangiger Ausschuss für Managementfragen, Gremium der Organisationsleiter, Gemeinsame Inspektionsgruppe der VN usw.). Soweit verfügbar, wurden die Haushaltsvoranschläge für diese Organe als Grundlage herangezogen, wobei die Kostensteigerungen auf den angenommenen allgemeinen Inflationsraten an den Standorten der verschiedenen Organe beruhten (0,67 Prozent für Genf und 1,8 Prozent für New York). Darüber hinaus sind geringfügige Veränderungen bei der Zuweisung der Kosten auf die beteiligten Organisationen vorgenommen worden. Es wurde ein Betrag in Höhe von rund 664.000 US-Dollar vorgesehen, um die gestiegenen Kosten des Beitrags der IAO zur Personalkrankenkasse für pensionierte Bedienstete auf Grund der gestiegenen Zahl der Ruheständler und der höheren Pensionskosten zu decken. Unter Berücksichtigung der Korrektur der in Absatz 496 ausgewiesenen Kostensteigerungen für die Zweijahresperiode 2008-09 in Höhe von 1,2 Millionen US-Dollar würde sich der tatsächliche Anstieg der Kosten für die Versicherung der Bediensteten im Ruhestand auf 1,8 Millionen US-Dollar belaufen.

519. Die Rechnungsprüfungskosten wurden um 336.000 US-Dollar erhöht, um die Einführung jährlicher Rechnungsprüfungen im Anschluss an die Einführung der IPSAS und die Unterstützung des Unabhängigen Kontrollausschusses durch den Außeramtlichen Rechnungsprüfer zu ermöglichen.

Personalkrankenkasse

520. Es sei daran erinnert, dass der Verwaltungsrat auf seiner 298. Tagung davon in Kenntnis gesetzt wurde, dass die Gewährleistung eines ausgeglichenen Betriebsergebnisses der Personalkrankenkasse bis einschließlich 2011 eine erhebliche Steigerung der Beiträge der IAO, der ITU und der versicherten Mitglieder erforderlich machte. Dies resultierte in einer vorgeschlagenen Aufstockung des Beitrags des Amtes um 6 Millionen US-Dollar für die Zweijahresperiode 2008-09. Eine versicherungsmathematische Studie zeigte, dass ohne die geforderte Beitragserhöhung realistisch mit einem Defizit von mehr als 9,3 Millionen US-Dollar für die Zweijahresperiode 2008-09 gerechnet werden müsste, das die Fähigkeit der Personalkrankenkasse, ihre Liquidität über der vorgeschriebenen Mindestgrenze zu halten, gefährden würde.

521. Der genehmigte Haushalt für 2008-09 enthielt einen Ansatz in Höhe von 4 Millionen US-Dollar als Maßnahme zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts der Personalkrankenkasse. Die ursprünglich vorgeschlagenen 6 Millio-

nen US-Dollar wurden vor dem Hintergrund der Haushaltszwänge für den Zweijahreszeitraum 2008-09 reduziert, die Restfinanzierung wurde zurückgestellt und soll im Rahmen künftiger Haushalte geprüft werden.

Zur Verbesserung der finanziellen Situation der Personalkrankenkasse durchgeführte Maßnahmen

522. Die Liquidität der Personalkrankenkasse ist durch einen Garantiefonds gesichert, dessen Überdeckung am Jahresende mindestens einem Sechstel der innerhalb der letzten Dreijahresperiode ausgezahlten Leistungen entsprechen muss. Die Personalkrankenkasse verzeichnete zwischen 2000 und 2007 stets schwache Betriebsergebnisse, und von 2003 bis einschließlich 2007 überstiegen die ausgezahlten Leistungen die Beitragseinnahmen. 2004 begann die Personalkrankenkasse mit der Liquidierung von Anlagevermögen des Garantiefonds, um die Ansprüche beglichen zu können. Zum 31. Dezember 2007 betrug die Überdeckung des Garantiefonds 29,4 Millionen US-Dollar. Sie lag damit zwar über der vorgeschriebenen Mindestüberdeckung von 19,8 Millionen US-Dollar, aber um 26 Prozent unter dem anzustrebenden Mittelwert von 39,6 Millionen US-Dollar zwischen den vorgeschriebenen Höchst- und Mindestwerten für die Überdeckung.

523. Um zu vermeiden, dass die Höhe des Garantiefonds die vorgeschriebene Mindestgrenze unterschreitet, wurden Maßnahmen ergriffen, um die Beiträge zur Personalkrankenkasse vom 1. Januar 2008 an zu erhöhen. Zunächst wurden für unterhaltsberechtigte Ehepartner, die früher automatisch mit dem Bediensteten oder ehemaligen Bediensteten mitversichert waren, gesonderte Beiträge erhoben. Diese Maßnahmen richteten sich an dem um 4 Millionen US-Dollar erhöhten Beitrag des Amtes und entsprechenden Beiträgen der Bediensteten aus. Ab 2010 soll eine weitere Anpassung der erhobenen Beiträge vorgenommen werden, um die Zahl der durch die Personalkrankenkasse versicherten Kinder zu berücksichtigen. Zweck dieser Umstrukturierung des Beitragssystems ist eine auf der Anzahl der versicherten Familienangehörigen basierende gerechtere Verteilung der erforderlichen Steigerung des Gesamtvolumens der Beitragseinnahmen.

524. In den gegenwärtigen Vorschlägen ist unter dem Titel Personalkosten ein über die normale Inflation hinausgehender Betrag von 2,2 Millionen US-Dollar enthalten, der den Anteil des Amtes an den ab 2010 durchzuführenden Maßnahmen zur Sicherung der Liquidität der Personalkrankenkasse decken soll. Der Beitrag des Amtes zur Personalkrankenkasse ist mit 100 Prozent des Beitragssatzes aktiver Bediensteter und mit 200 Prozent des Beitragssatzes ehemaliger Bediensteter im Ruhestand bemessen.

Vorgeschlagener Operativer Haushalt nach Haushaltstiteln und Kostenarten

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Personal-	Dienstreisen	Werk-	Allgemeine	Verbrauchs-	Möbel und	Darlehens-	Stipendien,	Sonstige	Insgesamt
		kosten		leistungen	Betriebs-	und	Geräte	tilgung für	Zuschüsse und	Ausgaben	
					ausgaben	langlebige		Amts-	haushaltsfin.techn.		
		\$	\$	\$	\$	Güter	\$	gebäude	Zusammenarbeit	\$	\$
TEIL I. ORDENTLICHER HAUSHALT											
Beschlussfassende Organe											
Internationale Arbeitskonferenz	2008-09	8.964.162	85.280	1.426.642	1.666.438	82.770	-	-	20.580	-	12.245.872
	2010-11	8.319.043	85.280	1.426.642	1.666.438	82.770	-	-	20.580	-	11.600.753
Verwaltungsrat	2008-09	2.647.845	2.526.701	-	109.404	-	-	-	-	-	5.283.950
	2010-11	2.256.996	2.526.701	-	109.404	-	-	-	-	-	4.893.101
Regionale Haupttagungen	2008-09	368.519	165.614	133.430	126.545	8.048	-	-	-	-	802.156
	2010-11	420.344	250.701	81.805	212.508	10.595	-	-	-	-	975.953
Rechtsdienste	2008-09	3.024.018	15.765	-	-	-	9.661	-	59.309	-	3.108.753
	2010-11	2.937.387	16.993	17.906	-	-	-	-	58.748	-	3.031.034
Beziehungen, Tagungen und Dokumentendienste	2008-09	47.476.732	34.337	852.807	558.906	221.662	483.124	-	863.211	-	50.490.779
	2010-11	44.851.767	34.337	1.613.223	558.906	221.662	483.124	-	822.589	-	48.585.608
Beschlussfassende Organe insgesamt	2008-09	62.481.276	2.827.697	2.412.879	2.461.293	312.480	492.785	-	943.100	-	71.931.510
	2010-11	58.785.537	2.914.012	3.139.576	2.547.256	315.027	483.124	-	901.917	-	69.086.449
Strategische Ziele											
Fachprogramme											
Beschäftigung	2008-09	33.793.048	1.331.558	4.163.243	-	162.038	401.338	-	2.977.927	-	42.829.152
	2010-11	32.537.902	1.272.912	5.587.643	-	140.038	401.338	-	2.971.064	-	42.910.897
Sozialschutz	2008-09	26.951.987	551.799	1.257.023	10.370	23.654	118.620	-	1.830.324	-	30.743.777
	2010-11	25.662.590	546.253	2.540.437	15.370	23.654	97.560	-	1.881.861	-	30.767.725
Sozialdialog	2008-09	32.990.132	1.047.201	2.057.487	2.309.919	6.742	76.370	-	9.688.811	-	48.176.662
	2010-11	33.463.793	781.720	2.659.896	2.347.285	6.742	65.870	-	9.715.166	-	49.040.472
Normen und grundlegende Prinzipien und	2008-09	27.319.242	1.091.707	2.349.591	54.540	-	153.190	-	1.952.601	-	32.920.871
Rechte bei der Arbeit	2010-11	26.522.003	710.779	3.743.679	2.809	-	101.047	-	1.951.443	-	33.031.760

		1 Personal- kosten	2 Dienstreisen	3 Werk- leistungen	4 Allgemeine Betriebs- ausgaben	5 Verbrauchs- und langlebige Güter	6 Möbel und Geräte	7 Darlehens- tilgung für Amts- gebäude	8 Stipendien, Zuschüsse und haushaltsfin.techn. Zusammenarbeit	9 Sonstige Ausgaben	Insgesamt
bergreifende Programme											
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	2008-09	18.143.524	190.205	3.173.943	115.186	1.198.375	190.109	-	375.756	-	23.387.098
	2010-11	17.701.828	192.164	3.297.061	88.202	999.101	147.536	-	376.528	-	22.802.420
Außeramtliche Beziehungen und Partnerschaften	2008-09	8.245.731	98.052	34.994	709.485	12.357	23.533	-	163.120	-	9.287.272
	2010-11	7.840.969	81.727	232.182	703.549	10.715	16.956	-	168.993	-	9.055.091
Gleichheit der Geschlechter	2008-09	2.054.428	92.929	260.628	2.072	1.764	20.696	-	219.450	-	2.651.967
	2010-11	2.054.428	72.929	298.297	2.072	1.764	15.696	-	206.781	-	2.651.967
Unterstützung für VN-Reform und interinstitutionelle Programme	2008-09	2.309.497	363.796	-	-	-	-	-	-	-	2.673.293
	2010-11	1.145.565	210.000	-	-	-	-	-	18.437	-	1.374.002
Internationales Institut für Arbeitsfragen	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	5.134.508	-	5.134.508
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	5.134.508	-	5.134.508
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	6.320.513	-	6.320.513
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	6.320.513	-	6.320.513
Integration grundsatzpolitischer Programme	2008-09	5.423.977	229.273	628.223	-	-	95.735	-	250.151	-	6.627.359
	2010-11	5.942.208	261.402	444.222	-	-	98.963	-	115.644	-	6.862.439
Statistik	2008-09	6.744.480	128.453	758.735	-	-	212.570	-	229.079	-	8.073.317
	2010-11	6.569.400	112.541	1.218.791	-	-	212.570	-	227.884	-	8.341.186
Reserve für Fachtagungen	2008-09	392.352	692.801	140.027	-	-	-	-	-	-	1.225.180
	2010-11	392.352	692.801	140.027	-	-	-	-	-	-	1.225.180
Fachprogramme insgesamt		2008-09	164.368.398	5.817.774	14.823.894	3.201.572	1.404.930	1.292.161	29.142.240	-	220.050.969
		2010-11	159.833.038	4.935.228	20.162.235	3.159.287	1.182.014	1.157.536	29.088.822	-	219.518.160
Regionen und technische Zusammenarbeit											
Außendienstprogramme in Afrika	2008-09	42.831.769	1.412.500	1.020.137	4.947.666	321.003	459.575	-	8.407.583	23.130	59.423.363
	2010-11	42.940.007	1.412.500	2.892.109	4.925.324	321.003	459.575	-	8.407.143	58.130	61.415.791
Außendienstprogramme in Amerika	2008-09	34.858.592	1.074.107	1.564.569	4.242.604	302.677	169.087	-	6.751.337	-	48.962.973
	2010-11	35.150.395	1.110.398	2.545.477	3.978.380	241.305	124.578	-	6.763.031	-	49.913.564
Außendienstprogramme in Arabischen Staaten	2008-09	8.727.740	255.254	330.137	445.908	55.011	65.994	-	1.887.543	-	11.767.587
	2010-11	9.049.775	252.254	1.034.909	525.732	28.898	51.000	-	1.903.049	-	12.845.617

		1 Personal- kosten	2 Dienstreisen	3 Werk- leistungen	4 Allgemeine Betriebs- ausgaben	5 Verbrauchs- und langlebige Güter	6 Möbel und Geräte	7 Darlehens- tilgung für Amts- gebäude	8 Stipendien, Zuschüsse und haushaltsfin.techn. Zusammenarbeit	9 Sonstige Ausgaben	Insgesamt
Außendienstprogramme in Asien und dem Pazifischen Raum	2008-09	37.347.580	1.332.439	2.392.369	5.091.211	477.060	405.009	-	6.085.068	-	53.130.736
	2010-11	36.965.173	1.266.889	3.606.664	5.343.492	463.724	401.359	-	6.099.405	-	54.146.706
Außendienstprogramme in Europa und Zentralasien	2008-09	14.361.012	428.572	1.054.832	1.545.895	78.191	118.580	-	1.281.212	-	18.868.294
	2010-11	15.613.939	156.778	818.359	1.156.193	24.556	55.898	-	1.312.531	-	19.138.254
Regionen und technische Zusammenarbeit insgesamt	2008-09	138.126.693	4.502.872	6.362.044	16.273.284	1.233.942	1.218.245	-	24.412.743	23.130	192.152.953
	2010-11	139.719.289	4.198.819	10.897.518	15.929.121	1.079.486	1.092.410	-	24.485.159	58.130	197.459.932
Unterstützungsdienste											
Informationstechnologie und Kommunikation	2008-09	12.805.520	93.786	5.931.736	3.019.325	-	244.918	-	201.960	-	22.297.245
	2010-11	12.963.744	75.000	5.048.077	2.950.000	-	244.918	-	258.075	200.000	21.739.814
Interne Verwaltung	2008-09	19.791.649	71.852	156.115	17.090.471	1.033.136	757.664	-	274.562	-	39.175.449
	2010-11	19.496.961	71.852	1.126.881	15.686.062	826.508	606.131	-	381.668	-	38.196.063
Beschaffungswesen	2008-09	2.156.280	19.161	28.946	13.174	-	11.170	-	31.514	-	2.260.245
	2010-11	2.043.736	40.000	56.506	15.500	-	8.000	-	39.997	-	2.203.739
Unterstützungsdienste insgesamt	2008-09	34.753.449	184.799	6.116.797	20.122.970	1.033.136	1.013.752	-	508.036	-	63.732.939
	2010-11	34.504.441	186.852	6.231.464	18.651.562	826.508	859.049	-	679.740	200.000	62.139.616
Strategische Ziele insgesamt	2008-09	337.248.540	10.505.445	27.302.735	39.597.826	3.672.008	3.524.158	-	54.063.019	23.130	475.936.861
	2010-11	334.056.768	9.320.899	37.291.217	37.739.970	3.088.008	3.108.995	-	54.253.721	258.130	479.117.708
Managementdienste											
Gesamtleitung des Amtes	2008-09	6.274.632	216.999	1.057.992	510.654	9.184	14.120	-	116.218	-	8.199.799
	2010-11	6.842.183	206.149	282.231	510.654	8.725	13.414	-	131.448	-	7.994.804
Humanressourcenentwicklung	2008-09	17.430.078	149.241	359.579	228.961	5.521	149.779	-	2.625.638	-	20.948.797
	2010-11	16.461.678	145.186	810.389	157.517	5.271	55.425	-	2.595.824	-	20.231.290
Finanzdienste	2008-09	13.078.794	15.651	124.701	93.477	-	27.471	-	191.479	-	13.531.573
	2010-11	12.397.724	15.651	436.999	67.485	-	27.471	-	247.954	-	13.193.284
Programmleitung und -überwachung	2008-09	7.539.531	60.981	87.445	36.149	-	44.898	-	110.563	-	7.879.567
	2010-11	7.382.259	60.981	259.071	22.534	-	44.898	-	146.622	-	7.916.365
Büro des Exekutivdirektors für Management und Verwaltung	2008-09	1.207.463	-	258.173	-	-	-	-	17.228	-	1.482.864
	2010-11	1.207.463	-	214.387	-	-	-	-	23.942	-	1.445.792

		1 Personal- kosten	2 Dienstreisen	3 Werk- leistungen	4 Allgemeine Betriebs- ausgaben	5 Verbrauchs- und langlebige Güter	6 Möbel und Geräte	7 Darlehens- tilgung für Amts- gebäude	8 Stipendien, Zuschüsse und haushaltsfin.techn. Zusammenarbeit	9 Sonstige Ausgaben	Insgesamt
Managementdienste insgesamt	2008-09	45.530.498	442.872	1.887.890	869.241	14.705	236.268	-	3.061.126	-	52.042.600
	2010-11	44.291.307	427.967	2.003.077	758.190	13.996	141.208	-	3.145.790	-	50.781.535
Übersicht und Evaluierung											
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	2008-09	1.922.028	45.176	131.131	-	-	-	-	28.255	-	2.126.590
	2010-11	1.922.029	45.176	120.944	-	-	-	-	38.441	-	2.126.590
Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss	2008-09	179.382	50.423	-	-	-	-	-	-	-	229.805
	2010-11	249.382	50.423	-	-	-	-	-	-	-	299.805
Ethikbezogene Aufgaben	2008-09	127.473	8.228	39.272	-	-	-	-	2.500	-	177.473
	2010-11	127.473	-	47.451	-	-	-	-	2.549	-	177.473
Evaluierung	2008-09	1.533.384	76.940	108.621	-	-	-	-	24.992	-	1.743.937
	2010-11	1.524.472	76.940	199.054	-	-	-	-	30.668	-	1.831.134
Übersicht und Evaluierung insgesamt	2008-09	3.762.267	180.767	279.024	-	-	-	-	55.747	-	4.277.805
	2010-11	3.823.356	172.539	367.449	-	-	-	-	71.658	-	4.435.002
Mittel für sonstige Zwecke	2008-09	1.584.211	4.216	735.696	-	-	-	6.019.997	718.873	26.339.991	35.402.984
	2010-11	1.579.509	4.216	726.869	-	-	-	6.019.997	732.402	26.339.991	35.402.984
Ausgleich für Personalfluktuatun	2008-09	-5.428.583	-	-	-	-	-	-	-	-	-5.428.583
	2010-11	-5.428.583	-	-	-	-	-	-	-	-	-5.428.583
TEIL I. INSGESAMT	2008-09	445.178.209	13.960.997	32.618.224	42.928.360	3.999.193	4.253.211	6.019.997	58.841.865	26.363.121	634.163.177
	2010-11	437.107.894	12.839.633	43.528.188	41.045.416	3.417.031	3.733.327	6.019.997	59.105.488	26.598.121	633.395.095
TEIL II. UNVORHERGESEHENE AUSGABEN											
Unvorhergesehene Ausgaben	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	-	875.000	875.000
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	1.375.000	1.375.000
TEIL III. BETRIEBSFONDS											
Betriebsfonds	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INSGESAMT (TEIL I-III)	2008-09	445.178.209	13.960.997	32.618.224	42.928.360	3.999.193	4.253.211	6.019.997	58.841.865	27.238.121	635.038.177
	2010-11	437.107.894	12.839.633	43.528.188	41.045.416	3.417.031	3.733.327	6.019.997	59.105.488	27.973.121	634.770.095

		1 Personal- kosten	2 Dienstreisen	3 Werk- leistungen	4 Allgemeine Betriebs- ausgaben	5 Verbrauchs- und langlebige Güter	6 Möbel und Geräte	7 Darlehens- tilgung für Amts- gebäude	8 Stipendien, Zuschüsse und haushaltsfin.techn. Zusammenarbeit	9 Sonstige Ausgaben	Insgesamt
TEIL IV. INSTITUTIONELLE INVESTITIONEN UND AUSSERORDENTLICHE POSTEN											
Sicherheit	2008-09	392.352	-	-	-	1.034.626	-	-	1.382.927	-	2.809.905
	2010-11	392.352	-	-	-	1.034.626	-	-	1.582.927	-	3.009.905
Einrichtung	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	2.540.650	-	2.540.650
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	3.000.000	-	3.000.000
Informations- und Kommunikationstechnologie	2008-09	346.873	-	-	-	-	-	-	260.387	203.614	810.874
	2010-11	950.000	-	-	-	-	-	-	-	-	950.000
Seeschifffahrtstagung der Internationalen Arbeitskonferenz	2008-09	325.193	-	-	-	-	-	-	-	-	325.193
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IPSAS	2008-09	195.116	10.085	-	-	-	-	-	-	-	205.201
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TEIL IV. INSGESAMT	2008-09	1.259.534	10.085	-	-	1.034.626	-	-	4.183.964	203.614	6.691.823
	2010-11	1.342.352	-	-	-	1.034.626	-	-	4.582.927	-	6.959.905
INSGESAMT (TEIL I-IV)	2008-09	446.437.743	13.971.082	32.618.224	42.928.360	5.033.819	4.253.211	6.019.997	63.025.829	27.441.735	641.730.000
	2010-11	438.450.246	12.839.633	43.528.188	41.045.416	4.451.657	3.733.327	6.019.997	63.688.415	27.973.121	641.730.000
	Neukalkuliert	456.005.803	13.659.802	44.295.017	44.857.356	4.864.285	3.878.088	6.019.997	67.020.809	28.513.022	669.114.179

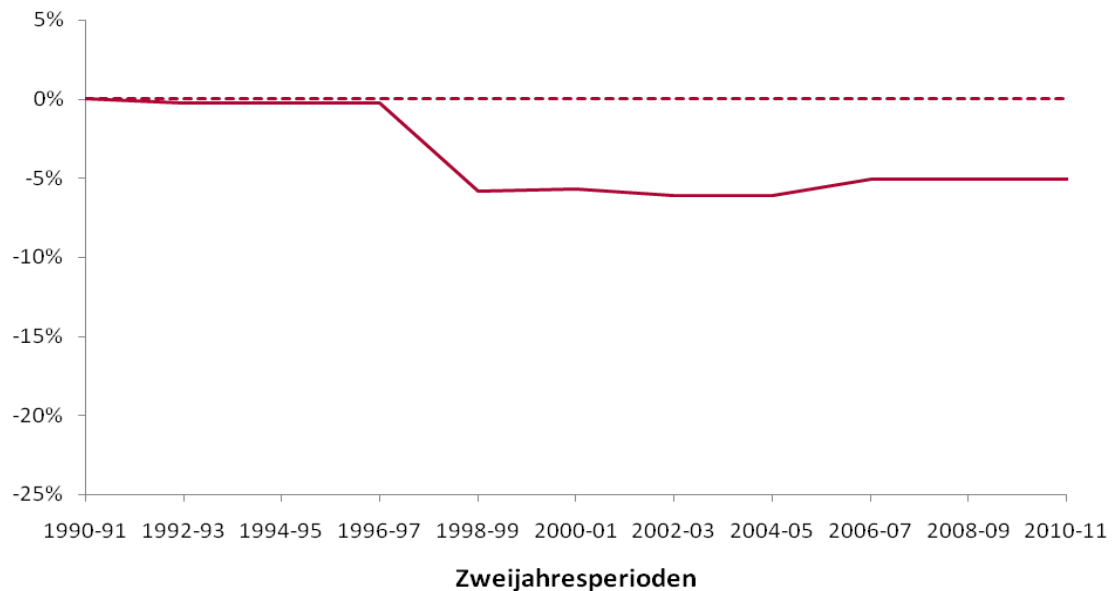
Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit

	2008-09	2010-11	2010-11
	(in konstanten US\$ 2008-2009)	(neukalkuliert (US\$))	
Beschäftigung	2.320.526	2.320.526	2.478.786
Sozialschutz	1.281.240	1.281.240	1.368.620
Sozialdialog	8.257.340	8.257.340	8.820.491
Tätigkeiten für Arbeitgeber	2.005.160	2.005.160	2.141.615
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	5.116.043	5.116.043	5.465.176
Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	1.422.342	1.422.342	1.519.346
Gleichstellung der Geschlechter	107.635	107.635	114.976
Integration grundsatzpolitischer Programme	97.696	97.696	104.359
Außendienstprogramme in Afrika	7.494.250	7.494.250	8.005.358
Außendienstprogramme in Amerika	4.246.875	4.246.875	4.536.512
Außendienstprogramme in Arabischen Staaten	1.722.054	1.722.054	1.839.498
Außendienstprogramme in Asien und dem Pazifischen Raum	5.238.209	5.238.209	5.595.455
Außendienstprogramme in Europa und Zentralasien	997.110	997.110	1.065.113
	33.185.277	33.185.277	35.448.514

Entwicklung des Programm- und Ausgabenniveaus

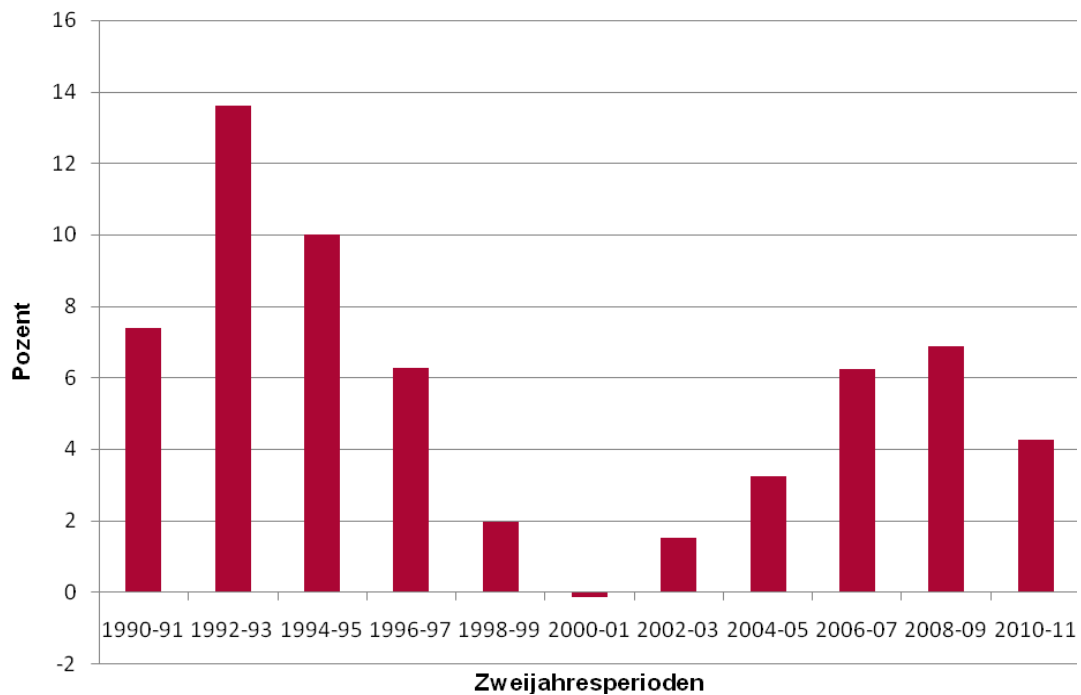
Reale Programmentwicklung (1990–2011)¹

(Null-Basis: Programm und Haushalt bewilligt für 1990-91)

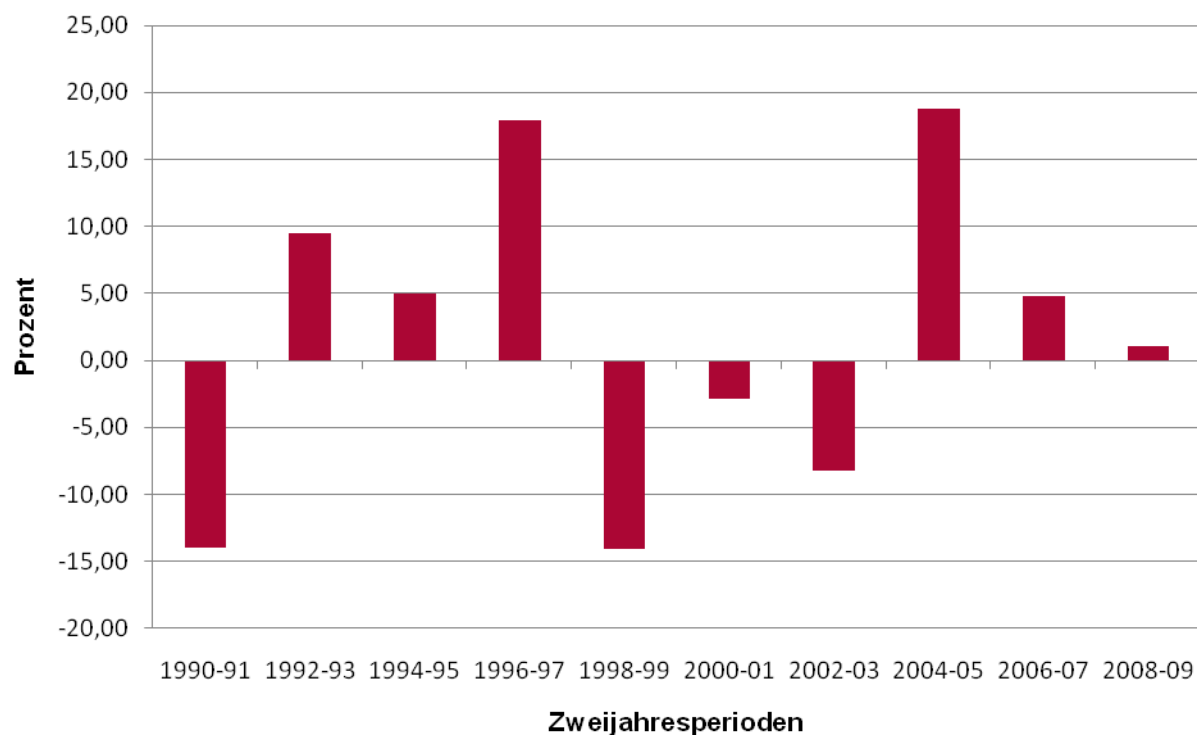


¹ Ausgabenhaushalt in konstanten Dollar ohne Kostensteigerungen und Wechselkursbewegungen.

Kostensteigerungen der Zweijahreshaushalte in Prozent



Auswirkungen der Wechselkursbewegungen des Schweizer Franken zum US-Dollar¹



¹ Dieses Schaubild zeigt die prozentualen Veränderungen im nominalen Wert des Ausgabenhaushalts aufgrund von Wechselkursbewegungen des Schweizer Franken zum US-Dollar. So weist beispielsweise die nominale Höhe des Haushalts für 2006-07 einen Zuwachs von 4,8 Prozent aus, was auf den schwächeren Wechselkurs des US-Dollar zum Schweizer Franken zurückzuführen ist.