



Verwaltungsrat

310. Tagung, Genf, März 2011

GB.310/PFA/2

Programm-, Finanz- und Verwaltungsausschuss

PFA

ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

PROGRAMM- UND HAUSHALTSVORSCHLÄGE

des Generaldirektors für

2012–13

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungen	iii
Botschaft des Generaldirektors	v
Zusammenfassung.....	1
Einleitung	1
Menschenwürdige Arbeit zugunsten ausgewogenen und chancengerechten Wachstums	1
Die Reaktion der IAO	3
Ressourcenstrategie	10
Der ordentliche Haushalt	10
Sondermittel für technische Zusammenarbeit und HZK-Mittel	13
Integrierter strategischer Haushalt.....	15
Methodikabschnitt	15
Die Beziehung zwischen dem Programm und dem vorgeschlagenen strategischen Haushalt	15
Risikomanagement.....	20
Strategischer Rahmen	27
Strategisches Ziel: Beschäftigung	27
Ergebnis 1: Mehr Frauen und Männer haben Zugang zu produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Einkommenschancen	28
Ergebnis 2: Qualifizierungsmaßnahmen verbessern die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Inklusivität des Wachstums	33
Ergebnis 3: Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze	37
Strategisches Ziel: Sozialschutz.....	43
Ergebnis 4: Mehr Menschen haben Zugang zu besser gesteuerten und geschlechtergerechteren Leistungen der Sozialen Sicherheit.....	45
Ergebnis 5: Frauen und Männer haben verbesserte Arbeitsbedingungen mit mehr Chancengerechtigkeit	48
Ergebnis 6: Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von verbessertem Arbeitsschutz.....	51
Ergebnis 7: Mehr Arbeitsmigranten sind geschützt und haben Zugang zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit.....	54
Ergebnis 8: Die Arbeitswelt reagiert effektiv auf die HIV/Aids-Epidemie	58
Strategisches Ziel: Sozialdialog	61
Ergebnis 9: Arbeitgeber verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände.....	63
Ergebnis 10: Arbeitnehmer verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände.....	66
Ergebnis 11: Arbeitsverwaltungen wenden aktuelle Arbeitsgesetze an und erbringen wirksame Dienstleistungen	69
Ergebnis 12: Dreigliedrigkeit und eine stärkere Arbeitsmarktsteuerung tragen zu einem effektiven Sozialdialog und tragfähigen Arbeitsbeziehungen bei ..	73

Ergebnis 13: Ein sektorspezifischer Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit wird angewendet	75
Strategisches Ziel: Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit....	79
Ergebnis 14: Die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sind allgemein bekannt und werden verbreitet in Anspruch genommen	81
Ergebnis 15: Zwangsarbeit wird beseitigt	84
Ergebnis 16: Die Kinderarbeit wird beseitigt, wobei ihre schlimmsten Formen vorrangig bekämpft werden	87
Ergebnis 17: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf wird beseitigt	89
Ergebnis 18: Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet	92
Politikkohärenz	97
Ergebnis 19: 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	97
Verwirklichung von Ergebnissen im Bereich der Geschlechtergleichstellung	101
Stärkung der Fachkapazität	103
Das Wissen stärken	103
Schaffung von Kapazität der Mitgliedsgruppen	108
Partnerschaften	109
Kommunikation	110
Operative Kapazität	111
Leitung, Unterstützung und Management	113
Ergebnis 1: Wirksame und effiziente Nutzung aller Ressourcen der IAO	113
Ergebnis 2: Wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation.....	115
Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts für 2012-13.....	119
Informatorische Anhänge.....	121
1. Operativer Haushalt	123
2. Einzelheiten der Kostensteigerungen	139
3. Vorgeschlagener operativer Haushalt nach Haushaltstiteln und Ausgabenart	149
4. Überblick über die Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit	155
5. Entwicklung des Programm- und Ausgabenniveaus.....	157

Abkürzungen

ASEAN	Verband Südostasiatischer Nationen
AU	Afrikanische Union
CEB	Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen
CINTERFOR	Interamerikanisches Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung
DWT	Fachunterstützungsteam für menschenwürdige Arbeit
EU	Europäische Union
GBA	Globale Beschäftigungsagenda
GBP	Globaler Beschäftigungspakt
HZK	Haushalts-Zusatzkonto
IPSAS	Internationale Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor
IRIS	Integriertes Ressourcen-Informationssystem
IT	Informationstechnologie
IWF	Internationaler Währungsfonds
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
MNU	Multinationale Unternehmen
OAS	Organisation der amerikanischen Staaten
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SHIF	Personalkrankenkasse der IAO und der ITU
SGR	Strategischer grundsatzpolitischer Rahmen
UNAIDS	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids
UNCT	Landesteam der Vereinten Nationen
UNDAF	Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen
UNDP	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur
UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
VN	Vereinte Nationen
WHO	Weltgesundheitsorganisation
WIND	Arbeitsverbesserungen im Rahmen der lokalen Entwicklung
WISE	Arbeitsverbesserungen in Kleinbetrieben

Botschaft des Generaldirektors

Ich lege ihnen hiermit die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13 zur Orientierung und Billigung vor. Die Zusammenfassung, die wegen der Ersuchen um genauere Informationen zu vielen Bereichen länger als üblich ist, zeigt die Ausrichtung der Vorschläge und die Überlegungen, von denen ich mich habe leiten lassen. In diesem Abschnitt habe ich die Hauptstoßrichtung der strategischen Überlegungen deutlich gemacht, die den Beschlüssen zugrunde liegen, die ich Ihnen zur Prüfung vorlege.

Ich möchte vier Punkte unterstreichen.

Erstens stehen die Fragen der IAO – Die Agenda für menschenwürdige Arbeit, soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung – jetzt, da wir diese Programm- und Haushaltsvorschläge diskutieren, erneut im Zentrum tiefgreifender globaler und nationaler Veränderungen. Dies sollte uns an etwas erinnern, was für die Führungspersonlichkeiten, die unsere Verfassung ausgearbeitet haben, ganz klar war: Wir sind fester Bestandteil sozialer und politischer Prozesse, die unsere Prioritäten und unsere Handlungsfähigkeit bestimmen. Wir sind das Produkt der sozialen Kämpfe des 19. Jahrhunderts. Doch 90 Jahre später, da schon viele Politiken der IAO Recht und Praxis geworden sind, stehen wir heute vor einer Form der Globalisierung, die in vielen Ländern die Armut verringert, die jedoch auch die Ungleichheit im Leben der meisten Frauen und Männern weltweit vertieft und Chancen auf menschenwürdige Arbeit vermindert hat, besonders für junge Menschen. Dies macht viele Menschen unglücklich und wütend.

Angesichts der Veränderungen der geopolitischen Landschaft, die sich unmittelbar vor unseren Augen vollziehen, vom exponentiellen Wachstums Chinas, Indiens, Brasiliens und anderer Schwellenländer zu den massiven Volksbewegungen in Tunesien und Ägypten, ist klar, dass die Agenda für menschenwürdige Arbeit und eine funktionierende Dreigliedrigkeit der IAO für Unternehmen, Betriebe und letztlich die Gesellschaft Möglichkeiten für mehr Frieden, mehr Wachstum, mehr Gerechtigkeit und eine stabilere Entwicklung eröffnen und zu einer Welt mit geringeren Spannungen und stärkerer Sicherheit beitragen. Mit unseren Werten stehen wir in der Geschichte auf der richtigen Seite.

Zweitens ist es jetzt an der Zeit, um die IAO zu stärken. Unsere Werte, Grundsätze und Normen finden große Unterstützung und Anerkennung. Die Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit wird in politischen Diskussionen in allen Regionen zunehmend zu einem festen Bezugspunkt.

Immer mehr Länder wie auch unsere Mitgliedsgruppen in diesen Ländern streben eine ausgewogenere Politik an, die wirtschaftliches Wachstum und Produktivität mit menschenwürdiger Arbeit und sozialem Fortschritt verbindet. Sie wollen Ergebnisse erzielen. Sie müssen innovativ sein. Sie müssen in sehr unterschiedlichen Situationen unter sich rasch wandelnden Umständen Lösungen finden. Sie wollen voneinander lernen. Bei der IAO finden sie Antworten. Unsere Kenntnisse und Analysen bewährter Praktiken und Politiken zur Verwirklichung dieses Ziels werden stark nachgefragt. Diese Fähigkeit ist für die fortdauernde Relevanz der IAO von grundlegender Bedeutung und muss daher gefestigt und gestärkt werden.

Drittens verbinden die Vorschläge, die ich Ihnen vorlege, die Zwänge einer festen Planung mit der Möglichkeit von Anpassungen, sollten nicht vorhersehbare Bedürfnisse auftauchen. Die zur Formulierung der Ihnen vorliegenden Vorschläge angewandte Methodologie stellt einen weiteren Fortschritt bei der Entwicklung des ergebnisorientierten Managements in der IAO dar. Die Ausrichtung auf Ergebnisse und ergebnisorientierte Arbeitspläne sowie die zunehmende Integration und Kohärenz bei ihrer Umsetzung durch Teamarbeit und eine amtsweite Kooperation sind ein besonderes Merkmal dieses Haushalts. Es ermöglicht mehr Transparenz und Rechenschaftspflicht bei der Umsetzung der strategischen Haushaltserstellung, die wir jetzt seit über einem Jahrzehnt einsetzen.

Raum für mögliche Anpassungen und Flexibilität ist unerlässlich für eine rasche Reaktion und effektive Antwort auf neue Bedürfnisse und Krisen, jedoch auch um Risiken und potentielle Erschütterungen zu erkennen und Schäden in der Welt der Arbeit zu verhüten oder zu verringern. Wir müssen unsere Fähigkeit zu präventivem Denken und Handeln verbessern. Wir haben alle miterlebt, wie wichtig es war, dass die IAO zur rechten Zeit und engagiert dazu aufgerufen hat, der Globalisierung eine soziale Dimension zu verleihen und menschenwürdige Arbeit als einen Rahmen für ausgewogene Politiken zur Bewältigung der Finanz- und Wirtschaftskrise einzusetzen. Und wir haben gesehen, welche wichtige Rolle unserem Aufsichtssystem für Normen zukommt.

Viertens lege ich einen Haushalt mit einem realen Nullwachstum vor und halte mich so an den disziplinierten Ansatz, den ich auch in meinen Haushaltsvorschlägen zugrundegelegt habe.

Ich habe auch ein vernünftiges Gleichgewicht zwischen Beiträgen in Form von Haushalts- und Sondermitteln angestrebt, um die grundle-

gende Stabilität und Dienstleistungsqualität sicherzustellen, die unsere Mitgliedsgruppen verdienen.

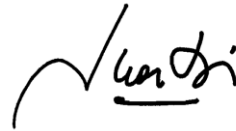
Die großen Beitragszahler stehen heute vor außerordentlichen haushaltspolitischen Herausforderungen. Dies verlangt von uns ständige Bemühungen um weitere Einsparungen, mehr Effizienz und ein allgemein auf Effektivität ausgerichtetes Management. Auch wir spüren die Krise, denn wir mussten bereits einen deutlichen Rückgang der geschätzten Sondermittelausgaben für die nächste Zweijahresperiode in Höhe von etwa 80 Millionen US-Dollar hinnehmen.

Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass unser Haushalt von 1980 bis 2010 real um 14,2 Prozent gefallen ist. Seit dem Jahr 2000 hat er sich stabilisiert. In der gleichen Zeit ist das

gemeinsame BIP der OECD-Länder um über 80 Prozent gestiegen.

In dieser schweren Zeit ist es unabdingbar, das zentrale Mandat, die Funktionen und Programme der IAO zu verteidigen. Ich hoffe, Sie teilen mit mir die Auffassung, dass ein Haushalt mit einem realen Nullwachstum mit einem bescheidenen Ansatz für Kostensteigerungen und einem prognostizierten Rückgang von Sondermitteln einen guten Kompromiss darstellt zwischen den haushaltspolitischen Zwängen der Mitgliedstaaten und dem großen Bedarf und der Nachfragen nach Diensten der IAO.

Ich bin zuversichtlich, dass der Verwaltungsrat uneingeschränkt die ordnungspolitischen Schlüsse hinsichtlich der Rolle ziehen wird, die die IAO seiner Ansicht nach im nächsten Programmierungszyklus übernehmen soll.



Juan Somavia
Generaldirektor

11. Februar 2011

Zusammenfassung

Einleitung

1. Die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13 sind fest in der Agenda für menschenwürdige Arbeit verankert, die auf der Grundlage der richtungsweisenden IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung den zentralen Auftrag der Internationalen Arbeitsorganisation vorgibt. Sie sind unter Bezugnahme auf die vier Säulen der Agenda – Beschäftigung, Rechte, Sozialschutz und Sozialdialog – strukturiert und beziehen sich auf die 19 Ergebnisse, die im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 (SGR) festgelegt wurden.

2. Die Vorschläge bauen auf Erkenntnissen auf, die aus den Erfahrungen mit dem IAO-Programm in früheren Zweijahresperioden, den Auswirkungen der Finanzkrise nebst der damit einhergehenden Rezession und den Reaktionen auf die globale Beschäftigungskrise in unterschiedlichen Regionen gewonnen wurden. Die zentrale übergreifende Erkenntnis ist, dass sich die Organisation weiterhin an sich entwickelnde Kontexte anpassen und darauf reagieren muss – wofür der Globale Beschäftigungspakt ein Beispiel ist –, und dass bei den IAO-Mitgliedsgruppen ein großer Bedarf an zeitgerechterem und detailliertem Wissen über die Planung, Anwendung und Wirksamkeit von Grundsatzmaßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit auf der nationalen, regionalen und globalen Ebene besteht. Die untrennbaren Verknüpfungen zwischen makroökonomischen, sozialpolitischen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind sogar noch offensichtlicher geworden.

3. Die Vorschläge stützen sich auch auf die Leitlinien, die der Verwaltungsrat auf seiner 309. Tagung im November 2010 bezüglich der Vorschau auf die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13 formuliert hat. Im Vorfeld dieser Tagung und im Anschluss daran fanden informelle Konsultationen mit Vertretern der Regierungsgruppe sowie der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmergruppe statt. Sowohl in den Leitlinien des Verwaltungsrats als auch in den Konsultationen wurden das anhaltende Engagement der IAO-Mitgliedsgruppen für die für 2010-15 ermittelten Prioritäten der Agenda für menschenwürdige Arbeit, die Unterstützung des dem Programmierungszyklus der IAO zugrunde liegenden ergebnisorientierten Managementansatzes und die Notwendigkeit hervorgehoben, messbaren Nutzen als Gegenwert für die Ressourcen zu generieren, welche die IAO-Mitglieder der Organisation anvertrauen.

4. Diese Programm- und Haushaltsvorschläge wurden ausgearbeitet vor dem Hintergrund hoher Ressourcenunsicherheit und unter Berücksichtigung der außerordentlichen Haushaltsprobleme, mit denen viele nationale Regierungen konfrontiert sind. Eine gründliche Auswahl hat dazu geführt, dass der Schwerpunkt auf grundlegende Prioritäten, Ressourceneffizienz und effiziente Arbeitsmethoden gelegt wurde. Unter Wahrung des echten Wertes der Programme der IAO wurden systematisch Einsparungen und Effizienzgewinne angestrebt. Die Vorschläge werden unter der Annahme von realem Nullwachstum unterbreitet und stehen damit im Einklang mit der etablierten Position der Internationalen Arbeitskonferenz in Bezug auf den ordentlichen Haushalt. Sie tragen auch dem wahrscheinlichen beträchtlichen Gesamtrückgang der Sondermittel infolge der Krise sowohl im Bereich der technischen Zusammenarbeit (40 Millionen US-Dollar) als auch beim Haushalts-Zusatzkonto (40 Millionen US-Dollar) in der Zweijahresperiode Rechnung. Dies entspricht einem Rückgang der Gesamtressourcen um 6,7 Prozent im Vergleich zur Zweijahresperiode 2010-11.

5. Diese Zusammenfassung ist eine Reaktion auf das Ersuchen des Verwaltungsrats um ein in sich geschlossenes Dokument, in dem die Stoßrichtung der Vorschläge erläutert sowie die Beziehung zwischen dem Programm und dem Haushaltsentwurf herausgestellt wird.

Menschenwürdige Arbeit zugunsten ausgewogenen und chancengerechten Wachstums

6. Diese Programm- und Haushaltsvorschläge bauen auf vier hauptsächlichen kontextuellen Entwicklungen auf.

Mehr Probleme in Bezug auf menschenwürdige Arbeit

7. In allen Regionen bestehen riesige Probleme im Beschäftigungs- und Sozialbereich, die durch die anhaltenden wirtschaftlichen, beschäftigungsbezogenen und sozialen Folgen der globalen Krise weiter verschärft werden. Das von der Krise verursachte hohe Maß an gravierender wirtschaftlicher Not, gemessen anhand drastischer Anstiege der Arbeitslosigkeit, der Unterbeschäftigung und der Armut sowie der Einkommensungleichheit geht nur langsam zurück, wenngleich in manchen Regionen rascher als in anderen. Es ist

weiterhin der Nährboden für ein Gefühl von Unsicherheit und Ungerechtigkeit, was die Ursache der Krise und die Verteilung ihrer Kosten betrifft.

8. Dies verschärft die verunsichernden Probleme, die bereits vor der Krise bestanden: ein hohes Maß an Armut und Informalität, geringe Investitionen und Unternehmensentwicklung, die Zunahme der Einkommensungleichheit und anderer Formen von Ungleichheit sowie verbreitete Rückschläge beim sozialen Zusammenhalt. Angesichts dieser Umstände erhofft sich die Mehrheit der Erwerbsbevölkerung auf der Welt weiterhin sehr die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit. Der grundlegende Eindruck, dass in vielerlei Hinsicht die Qualität der Arbeit die Qualität einer Gesellschaft definiert, wurde durch die sozialen Rückschläge infolge der Krise verstärkt.

Erneuertes Engagement für ausgewogene Entwicklung

9. Die globale Krise und die schwache soziale Dimension der Globalisierung beschleunigten die breite Anerkennung der Vorteile eines ausgewogeneren und faireren Musters von Wachstum, Entwicklung und Globalisierung durch die politischen Verantwortlichen in allen Regionen. Es gibt eine Vielzahl von Belegen zur Untermauerung dieses Trends, beispielsweise die IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, die breite Unterstützung für den Globalen Beschäftigungspakt, die bei IAO-Regionalkonferenzen und in IAO-Berichten an die G20 in der jüngeren Vergangenheit festzustellenden Politiktrends, die Forderung der G20 nach starkem, nachhaltigem und ausgewogenem globalem Wachstum, die große Entschlossenheit zur uneingeschränkten Umsetzung der umfassenden Vorstellung von Entwicklung, wie sie in den Ergebnissen wichtiger Konferenzen der Vereinten Nationen und von Gipfeltreffen im Wirtschafts- und Sozialbereich sowie in verwandten Bereichen zum Ausdruck gebracht wurde, etwa im Ergebnisdokument der Konferenz zur Überprüfung der Fortschritte bei der Verwirklichung der Millenniums-Entwicklungsziele im Jahr 2010. Die Herausforderung besteht jedoch nach wie vor darin, eine solche Anerkennung in konkrete grundsatzpolitische Ergebnisse umzusetzen, die eine wirksame Reaktion in Bezug auf Ergebnisse zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit darstellen. Es herrscht die klare Erwartung, dass die politischen Handlungskonzepte uns nicht in die eingefahrenen Gleise zurückführen sollten, und wachsende Besorgnis – vor allem in manchen Entwicklungsländern –, dass genau dies geschieht. Als besonders problematisch wird zunehmende Ungleichheit bei Einkommen und Wohlstand empfunden, die soziale sowie ethische Fragen aufwirft und eine raschere wirtschaftliche Erholung sowie nachhaltiges Wachstum behindert.

10. Diese Entwicklungen erfolgen vor dem Hintergrund, dass trotz der enormen Probleme und Risiken ein wesentlich tiefer gehendes allgemeines Bekenntnis zu den Idealen der IAO möglich scheint, als es je seit 1919 erreicht wurde. Dies verstärkt die aus ihrer einzigartigen dreigliedrigen Struktur resultierende spezielle Verantwortung der IAO, auf der Suche nach ausgewogeneren und chancengerechteren Wachstumsmustern in konkreter Weise und wirksam zur Gestaltung von Grundsatzmaßnahmen und Programmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit für alle erwerbstätigen Frauen und Männer beizutragen.

Die uneinheitliche Geschwindigkeit der wirtschaftlichen Erholung verändert die geopolitische Landschaft

11. Der uneinheitliche Verlauf der Erholung der Weltwirtschaft wird verschärft durch das starke Wachstum großer Schwellenländer, was eine wichtige grundsätzliche Verschiebung des globalen wirtschaftlichen und geopolitischen Gleichgewichts signalisiert. Die Konsequenzen dieser Veränderung der wirtschaftlichen und politischen Ordnung der Welt müssen in ihrer ganzen Tragweite erst noch herausgearbeitet werden. Die Entwicklung von der G8 zur G20 ist ein sichtbares Zeichen dieser Veränderung. Dies gilt in gewisser Weise auch für die Einladung an die IAO, am G20-Prozess teilzunehmen, und für die allgemeine Unterstützung des Globalen Beschäftigungspakts. Fraglos werden diese Entwicklungen über einen langen Zeitraum in allen Regionen Auswirkungen auf Regierungen, Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben. Die Folgen für die unmittelbare Zukunft und namentlich für den Geltungszeitraum von Programm und Haushalt für 2012-13 lassen sich jedoch bereits skizzieren.

12. In den Schwellenländern besteht die Aufgabe darin, die vielversprechenden Aussichten der Politik zugunsten einer ausgewogeneren wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung mit faireren Ergebnissen zu konsolidieren. In den Entwicklungsländern müssen die wirtschaftlichen und sozialen Voraussetzungen für eine solche Politik geschaffen werden. Die stärker entwickelten Volkswirtschaften müssen langsamerem Produktionswachstum und den häufig schwierigen Arbeitsmarkt- und Finanzbedingungen mit politischen Handlungskonzepten begegnen, welche die im Lauf der Zeit geschaffenen Organisationsformen zugunsten von sozialen Zusammenhalt und Sozialdialog achten und bewahren. Dies gilt insbesondere nach der Staatsschuldenkrise in Europa und angesichts der hohen sozialen Kosten der gewählten politischen Handlungskonzepte zu ihrer Bewältigung.

13. Alle Länder stehen jedoch vor einer Reihe identischer Aufgaben:

- Das Finanzsystem muss in den Dienst der Realwirtschaft gestellt werden.
- Sie müssen unter umfassender Berücksichtigung der internationalen Arbeitsnormen und des Sozialdialogs produktive Investitionen, Unternehmertum und Innovationen fördern (insbesondere in kleineren Unternehmen).
- Sie müssen die Beschäftigungsintensität des Wachstums steigern und eine fairere Beziehung zwischen Produktivitätssteigerungen und Arbeitsbedingungen sowie Einkommen schaffen.
- Sie müssen die einkommensgestützte Nachfrage und die Binnenmärkte stärken, um weniger stark von exportgestützten Wachstumsstrategien abhängig zu sein.
- Sie müssen etwas gegen die ausstehenden sozialen Schulden derjenigen Frauen und Männer tun, die für die Krise nicht verantwortlich sind und dennoch am stärksten darunter leiden.

14. Steigende Preise für Nahrungsmittel, Konsumgüter, Erdöl und Rohstoffe bei anhaltender Fragilität der Finanzsysteme führen dazu, dass die noch ungewisse globale wirtschaftliche Erholung mit schwer abbaubaren Risiken befrachtet ist. Die Folgen von Bevölkerungsunruhen Anfang 2011 in manchen Regionen, wo Menschen nach mehr Würde, Freiheit und menschenwürdiger Arbeit streben, werden zwangsläufig Auswirkungen im Geltungszeitraum von Programm und Haushalt für 2012-13 haben.

Bedarf an zeitgerechtem und detailliertem Wissen über politische Handlungskonzepte zugunsten menschenwürdiger Arbeit

15. Durch ihre Mobilisierung mit dem Ziel, flexibel und rasch auf die globale Krise zu reagieren und die Erholung auf dem Arbeitsmarkt zu beschleunigen, hat die IAO vier wichtige Erkenntnisse gewonnen. Die erste betrifft die anhaltende Relevanz der Agenda für menschenwürdige Arbeit während der Krise, in der Phase der Erholung von der Krise und bei der Schaffung einer ausgewogeneren Weltwirtschaft und Gesellschaft unter Betonung von Kohärenz zwischen den Säulen menschenwürdiger Arbeit.

16. Eine weitere bezieht sich auf das Interesse von IAO-Mitgliedsgruppen, Politikgestaltern im Allgemeinen und Informationsmittlern an Echtzeitinformationen zu Trends in Ländern, Regionen und global im Beschäftigungs-, Arbeits- und Sozialbereich.

17. Eine dritte hängt mit der steigenden Nachfrage nach grundsatzpolitischen Analysen, Beratung, Zusammenarbeit und der Schaffung von

Kapazität in Bezug auf die Anwendung und die Wirksamkeit politischer Handlungskonzepte in Ländern und Regionen zusammen. Es besteht ein großer Bedarf an präzisiertem landes- und regions-spezifischem evidenzbasiertem Wissen über politische Handlungskonzepte, die funktionieren und die erforderlichen Ergebnisse hinsichtlich der gesamten Agenda für menschenwürdige Arbeit erbringen, auch als einen Beitrag zu Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog in der Praxis.

18. Eine vierte und grundlegende Erkenntnis ist, dass die Verwirklichung von Zielen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit von einer Vielheit makroökonomischer und grundsatzpolitischer Entscheidungen jenseits von Arbeitsmarktproblemen abhängig ist. Dies mündet in die Notwendigkeit, die Kapazitäten der IAO dafür zu verbessern, sich um die Wechselbeziehungen mit anderen Politikräumen zu beschäftigen, welche die Fähigkeit zur Umsetzung von Konzepten zugunsten menschenwürdiger Arbeit entweder verbessern oder beschränken können.

Die Reaktion der IAO

Menschenwürdige Arbeit, nachhaltiges Wachstum und die IAO

19. Die oben beschriebenen Entwicklungen resultieren in der sich immer mehr durchsetzenden Wahrnehmung, dass die Lösung von Problemen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit ein entscheidender Beitrag zur Förderung ausgewogenerer und fairerer Muster von Wirtschaftswachstum und Entwicklung ist.

20. Aus diesem Grund wird die IAO verbreitet als eine notwendige Stimme und ein zuverlässiger Partner beim Aufbau ausgewogener Volkswirtschaften und einer ausgewogenen Weltwirtschaft erachtet. Diese Anerkennung beruht auf der Relevanz ihrer Agenda für die Probleme, vor denen die Welt heute steht, und auf dem großen Potenzial der Dreigliedrigkeit. Sie leitet sich auch aus der guten Bilanz der Organisation in den letzten Jahren ab.

21. Die 19 Programm- und Haushaltsergebnisse, welche die vier Säulen menschenwürdiger Arbeit übergreifen, werden in der Zweijahresperiode 2012-13 die Kapazität der IAO-Mitgliedsgruppen und des Amtes für die Beurteilung, Förderung und Anwendung von Handlungskonzepten zugunsten menschenwürdiger Arbeit weiter verbessern.

22. Jedes der strategischen Ziele und ihre kombinierte Wirkung tragen zu ausgewogenerem Wachstum bei. Es ist wichtig:

- durch inklusive makroökonomische, unternehmensbezogene und arbeitsmarktpoliti-

sche Maßnahmen die Zahl neu geschaffener produktiver Arbeitsplätze zu steigern, zumindest entsprechend dem Wachstum der Erwerbsbevölkerung, und die bestehende Arbeitslosigkeit abzufedern;

- in nachhaltiger Weise die Deckung durch den Sozialschutz auszuweiten;
- die Lebensverhältnisse, die Arbeitsbedingungen und die Produktivität zu verbessern;
- die Anwendung von Arbeitnehmerrechten und die Praxis des Sozialdialogs auszuweiten, um eine größere Ausgewogenheit des Wachstums und der Entwicklungsergebnisse zu erreichen;
- Investitionen, Innovation und Unternehmertum zu fördern, insbesondere in kleineren Unternehmen.

23. Zusammengefasst trägt all dies zur Entwicklung von mehr Kohärenz und Konvergenz zwischen makroökonomischen, sozialpolitischen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zugunsten von Zielen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit bei.

24. Die kombinierte Bedeutung dieser Ergebnisse kann als die Verbesserung der Kapazität von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie der Verwaltungsführung der Organisation zusammengefasst werden.

25. Der Gesamteinfluss der Aktionen und der Hebelkraft der IAO auf die Ausrichtung von Grundsatzmaßnahmen ist groß. Diese Hebelkraft beruht auf der kombinierten Wirkung des globalen Netzwerks der Mitgliedsgruppen der Organisation, von Regierungen beschlossener Aktivitäten, der zahlreichen institutionellen Partnerschaften mit den Vereinten Nationen, internationalen Finanzinstitutionen und anderen Institutionen in Ländern, Regionen und global, bis hin zu Partnerschaften mit dem privaten Sektor, mit Denkfabriken und Hochschulen sowie mit zahlreichen Vereinigungen gewählter repräsentativer Organe. Der Wert der Arbeit der Organisation drückt sich letztlich darin aus, wie stark die grundsatzpolitischen Vorschläge auf der nationalen, regionalen und globalen Ebene genutzt werden. Dies erfolgt mit unmittelbarer Beteiligung der IAO, aber auch sehr häufig durch die Umsetzung von Handlungskonzepten der IAO durch IAO-Mitgliedsgruppen und andere Institutionen auf deren eigene Initiative. Die Entscheidung des Exekutivrats des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (UNDP) zur Umsetzung des Globalen Beschäftigungspakts ist ein Beispiel dafür.

Programm- und Haushaltsprioritäten

26. Bei der Festlegung der Programm- und Haushaltsprioritäten gilt es, sich in Erinnerung zu rufen, dass die IAO in erster Linie eine grundsatzpoliti-

sche und normensetzende Institution und keine Organisation für Entwicklungszusammenarbeit ist. Sie arbeitet im Rahmen sozialer, wirtschaftlicher und politischer Prozesse, die ausschlaggebend für die Möglichkeiten sind, ihre Vorstellungen und ihre grundsatzpolitischen Vorschläge umzusetzen. Folglich richtet sich ihre Wissensentwicklungsfunktion vor allem auf die Verbesserung der Kapazität der Organisation sowohl in der Zentrale als auch in den Regionen dafür, Beratung zu Grundsatzmaßnahmen zu leisten, die im nationalen, regionalen und globalen Kontext in Bereichen innerhalb ihres Mandats von Relevanz sind, und darauf, die Politikgestaltung auf allen Ebenen zu beeinflussen. Die Aktivitäten der IAO zur technischen Zusammenarbeit erfolgen im Rahmen dieses Gesamtansatzes.

27. Angesichts eines sich weiterentwickelnden Kontextes, der anhaltenden Herausforderungen und der sich entwickelnden Möglichkeiten zur breiteren Förderung von menschenwürdiger Arbeit zielen die Programm- und Haushaltsvorschläge darauf ab, den Realwert von IAO-Programmen zu schützen und Ressourcen so einzusetzen, dass die kontinuierliche Reagibilität und Anpassungsfähigkeit der Organisation gewährleistet ist.

28. Innerhalb eines Haushalts mit einem realen Nullwachstum wurden Ressourcen umgeschichtet, auch durch Effizienzgewinne und die Verminderung von Unterstützungsdienstleistungen und Verwaltungsverfahren, um die Fachkapazität in den folgenden Bereichen zu stärken:

- Anwendung internationaler Arbeitsnormen, um Ländern bessere Unterstützung und Orientierungshilfe in Bezug auf ihre Grundsatzmaßnahmen zukommen zu lassen; Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht zur Ergänzung der in der Zweijahresperiode 2010-11 eingeführten Veränderungen; Sozialschutz zur Vertiefung der Unterstützung der IAO für eine Initiative zugunsten eines sozialen Basisschutzes einschließlich einer realistischen Option auf kurze Sicht; Grundsatzmaßnahmen zu Arbeitszeit und Löhnen, die eine zentrale Komponente von Gesamtnachfrage und ausgewogenem Wachstum sind; makroökonomische Analysen von Maßnahmenkombinationen zugunsten von Beschäftigungs- und Sozialschutz, insbesondere in Bezug auf Investitionen, Wachstum und Beschäftigung; Beschäftigung im ländlichen Raum zur Weiterentwicklung von Aktionen und grundsatzpolitischen Sichtweisen der IAO; sowie kontinuierliche Stärkung der statistischen Dienstleistungen, ebenfalls zur Ergänzung der in der Zweijahresperiode 2010-11 eingeführten Veränderungen, mit dem Ziel einer zentral verwalteten Statistikfunktion.

- Entwicklung einer Online-Datenbank mit grundsatzpolitischen Informationen zu Ländern, um den IAO-Mitgliedsgruppen und der breiten Öffentlichkeit regelmäßig aktualisierte Informationen über Grundsatzmaßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit in allen Mitgliedstaaten bereitzustellen.
- Technische Zusammenarbeit zur Unterstützung der Kapazität von IAO-Mitgliedsgruppen. Mit Vorrang für Afrika wurden die Ressourcen für die Regionen leicht erhöht, um die kontinuierliche Erbringung von Dienstleistungen für IAO-Mitgliedsgruppen zu ermöglichen. Als eine Art von Reaktion auf veränderte Umstände werden zusätzliche Ressourcen in der Form von Stellen und Nicht-Personalressourcen zugewiesen. Gleichermaßen wurden die Ressourcen für das Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer erhöht, um die Unterstützung für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in Ländern und Regionen zu stärken. Zur weiteren Stärkung des IAO-Rahmens für die Rechenschaftslegung werden zusätzliche Ressourcen für die Evaluierung vorgesehen.
- Die Zusammenarbeit mit dem multilateralen System ist ein wichtiger Ansatzpunkt für IAO-Grundsatzmaßnahmen. Um insbesondere als Folgemaßnahme zur gemeinsamen Konferenz von IAO, IWF und Norwegen im September 2010 die diesbezügliche Zusammenarbeit mit internationalen Finanzinstitutionen zu stärken, werden zusätzliche Ressourcen bereitgestellt. Ein wichtiges Element zur Stärkung solcher Zusammenarbeit ist das Fachwissen der IAO über die Wechselwirkungen zwischen grundsatzpolitischen Zielen der IAO und Kombinationen makroökonomischer Maßnahmen. Die Vergrößerung des grundsatzpolitischen Stellenwerts von menschenwürdiger Arbeit im multilateralen System ist ein zentrales Ziel.
- Ein neues Haushaltskapitel zur Förderung der Süd-Süd-Kooperation und Dreieckszusammenarbeit in Tätigkeitsbereichen der IAO wurde eingeführt (siehe unten).
- Zusätzliche Ressourcen für Sachwissen, für die Regionen und für die Informationstechnologie zielen auf die weitere Stärkung der Kapazität des Amtes dafür ab, integrierte Analysen und Dienstleistungen zu erbringen, insbesondere in Bezug auf: Produktivität und Arbeitsbedingungen in Kleinunternehmen; Löhne, Produktivitätssteigerungen und Sozialdialog; sowie größere Kapazität von Arbeitsministerien zur Teilnahme an Diskussionen über Kombinationen makroökonomischer Maßnahmen sowie zu Beschäftigungs- und Sozialschutz, und zwar mit Blick darauf, die sich gegenseitig unterstützenden und

zusammenhängenden Verbindungen zwischen den vier Säulen menschenwürdiger Arbeit mit grundsatzpolitischen Inhalten zu füllen.

- Um die informationstechnologischen Funktionen, internetgestützte Austauschplattformen und die Verbreitung von IAO-Daten, -Informationen und -Analysen zur Unterstützung des Zugangs von Mitgliedsgruppen, internationalen Organisationen und der breiten Öffentlichkeit zu von der IAO generiertem Wissen weiter zu stärken, werden zusätzliche Ressourcen bereitgestellt. Dies wird auch die Zusammenarbeit der IAO mit Gruppen des privaten Sektors, Hochschulen und einem breiten Spektrum gewählter Organe zur Förderung von Grundsatzmaßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit erleichtern.

29. Diese sieben Bereiche bilden den Kern der Ressourcenneuweisungen, die zusammen mit Aktivitäten auf der Grundlage des Mandats der Organisation und anderer laufender Aktivitäten die Gestalt der auf der Grundlage eines Haushalts mit realem Nullwachstum formulierten Programm- und Haushaltsvorschläge bestimmen.

Stärkung der Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen

30. Das Kernziel der IAO ist, gemeinsam mit Mitgliedsgruppen und anderen internationalen Organisationen in Ländern, Regionen und global Werte in Handlungskonzepte umzusetzen und Handlungskonzepte in Veränderungen, die das Arbeitsleben von Frauen und Männern verbessern.

31. Die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13 konzentrieren sich auf diese Rolle. Sie kombinieren die stabile Architektur des Strategischen grundsatzpolitischen Rahmens (SGR) mit der notwendigen Anpassungsfähigkeit, um den Prioritäten Rechnung tragen zu können, die aus den jüngsten Erfahrungen und insbesondere aus den Umwälzungen der globalen Krise sowie aus der Orientierungshilfe der Verwaltungsorgane der IAO abgeleitet wurden.

32. Die Gesamtverbesserung der Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen basiert auf zwei parallelen Ansätzen. Einerseits unterstützen die Ergebnisse 9 bis 12 explizit die Stärkung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und des sozialen Dialogs der Arbeitsverwaltungen. Andererseits enthält jede der 19 Ergebnisstrategien die Forderung nach der Mitwirkung der Mitgliedsgruppen am Erreichen von Zielvorgaben zu dem jeweiligen Ergebnis.

33. Die „generelle Berücksichtigung“ der Unterstützung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat parallel dazu Forderungen danach laut werden lassen, die Unterstützung zu stärken, die das

Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber sowie das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer leisten und die wichtig für die Mitwirkung der Sozialpartner ist. Durch die Einführung ergebnisorientierter Arbeitspläne in der Zweijahresperiode 2010-11 steht dafür jetzt ein konkretes Mittel zur Verfügung, das mittlerweile von beiden Büros umfassend genutzt wird.

Ergebnisorientiertes Management

34. Der SGR bietet ein solides Mittel für die Messung von Ergebnissen, die in drei aufeinanderfolgenden Zweijahresperioden auf der Grundlage der Agenda für menschenwürdige Arbeit erzielt wurden. Gleichzeitig ist er kein Zwangskorsett, sondern gestattet die notwendige Flexibilität, damit die Organisation dynamisch, anpassungsfähig und effizient arbeiten kann. Dies deckt sich mit Ersuchen um verbesserte Dienstleistungen mit Mehrwert, die dem Bedarf von Mitgliedern entsprechen, wie in der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung verankert.

35. Die Nachfrage nach Dienstleistungen spiegelt sich in Entscheidungen der Verwaltungsorgane der IAO wider, insbesondere im Globalen Beschäftigungspakt und in den von der 99. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2010 angenommenen Schlussfolgerungen betreffend die wiederkehrende Diskussion zum Thema Beschäftigung, aber auch in Prioritäten, die von Mitgliedsgruppen durch Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit ermittelt wurden, und in Aktivitäten zur Erfüllung des Mandats der Organisation, die ihr durch die IAO-Verfassung und die Verwaltungsorgane auferlegt werden. Die Nachfrage kommt auch auf der globalen Ebene zum Ausdruck, vor allem im Kontext der G20 und in hochrangigen systemweiten VN-Entscheidungen.

36. Die Struktur dieser Vorschläge orientiert sich an den 19 Ergebnissen, die auf der Grundlage der vier strategischen Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit im SGR ermittelt wurden. Vor dem Hintergrund der Erkenntnisse, die aus Erfahrungen, Evaluierungen und der Orientierungshilfe der Verwaltungsorgane gewonnen wurden, wurden die Strategien zum Erreichen dieser Ergebnisse sorgfältig überarbeitet und gestärkt.

37. Kein Ergebnis steht für sich isoliert da. Die elementaren grundsatzpolitischen Ausrichtungen jedes der 19 Ergebnisse wurzeln in internationalen Arbeitsnormen und der allgemeineren Agenda für menschenwürdige Arbeit. In ähnlicher Weise bildet der dreigliedrige und/oder zweigliedrige Sozialdialog ein einheitliches Merkmal aller Ergebnisse, was ebenso für die Geschlechtergleichstellung und die Nichtdiskriminierung gilt. Alle Ergebnisstrategien dienen letztlich dazu, zu zeigen, wie das effektive und effiziente Erreichen eines messbaren Ergebnisses zur Stärkung der

Kapazität für die Verwirklichung des übergeordneten Ziels menschenwürdiger Arbeit führen kann.

38. Im Einklang mit dem besonderen Hinweis auf den Umstand in der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, dass die vier strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit unteilbar sind, zusammenhängen und sich gegenseitig stützen, werden in jeder Ergebnisstrategie in einem separaten Absatz auch die Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen beschrieben. Zahlreiche Ergebnisse werden selbst die Entwicklung integrierter Ansätze zur Folge haben.

Nutzung von Sachwissen durch Süd-Süd-Kooperation und Dreieckszusammenarbeit

39. Eine der Hauptstärken der IAO liegt in ihrer dreigliedrigen Mitgliedschaft. Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Mitgliedstaaten bilden das größte Netzwerk an Sachwissen über die Arbeitswelt. Die IAO ist die einzige Organisation, bei der ihr Wissen und ihre Erfahrungen dokumentiert, erörtert sowie an Länder und Regionen weitergegeben werden. Ihre Erfahrungen werden auf der Internationalen Arbeitskonferenz sowie im Verwaltungsrat zusammengeführt und tragen zur Wissensgrundlage der Organisation bei.

40. Die Weitergabe von Wissen zwischen Mitgliedsgruppen hat feste Wurzeln in der Geschichte der IAO, insbesondere in Regionen und regionenübergreifend. Die Schaffung von Institutionen für die regionale Zusammenarbeit in Tätigkeitsfeldern wie der Berufsausbildung, der Arbeitsverwaltung und der Beschäftigungsförderung umfasste stets ein starkes Element interregionalen fruchtbaren Austauschs. Auf der Grundlage dieser Erfahrungen bestehen heute ein sich verdichtender Kontext für die Intensivierung der Süd-Süd- und der Dreiecksdimension der technischen Zusammenarbeit der IAO und eine steigende Nachfrage danach. Zu den Beispielen aus der jüngeren Vergangenheit zählen die Unterzeichnung einer Absichtserklärung zwischen Brasilien, Indien und Südafrika im November 2010, in der sich diese Länder verpflichteten, „mit dem Ziel, wirksam zur Agenda für menschenwürdige Arbeit und ihren vier strategischen Zielen beizutragen, die Süd-Süd-Kooperation im Bereich der technischen Zusammenarbeit weiterzuentwickeln und zu fördern“. Zur Förderung der Süd-Süd-Kooperation hat die Regierung von Brasilien darüber hinaus einen finanziellen Beitrag zum Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin (Turiner Zentrum) geleistet. Auf der bei der IAO im November 2010 ausgerichteten dritten jährlichen Global South–South Development Expo wurde das Potenzial eigener Entwicklungslösungen mit VN-Unterstützung veranschaulicht.

41. Die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13 sehen eine fokussiertere Betonung der Erfahrungen der IAO mit der Süd-Süd-Kooperation im Bereich der technischen Zusammenarbeit und ihrer diesbezüglichen zukünftigen Aktivitäten vor. Beispielsweise wurde in den Strategien für die Ergebnisse in Bezug auf Qualifizierung, Soziale Sicherheit, Arbeitsbedingungen, Arbeitnehmerverbände, Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht, menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren, Zwangsarbeit und Kinderarbeit die explizite Nutzung der Süd-Süd-Kooperation im Bereich der technischen Zusammenarbeit berücksichtigt. Als ein kostenwirksames Mittel zur Stärkung der nationalen Eigenverantwortung und der institutionellen Kapazität wird des Weiteren bei vielen Ergebnissen besonderer Wert auf die Nutzung lokalen Sachwissens gelegt, beispielsweise über spezialisierte Netzwerke unter Beteiligung von Mitgliedsgruppen und Wissenschaftlern.

42. Diese Dimension ist zudem eng mit dem neuen Wissensmanagementsystem verknüpft, auf das im folgenden Abschnitt eingegangen wird. Dies gilt insbesondere für den Umstand, dass Wissen ein Produkt ist, das unmittelbar von Mitgliedsgruppen gesammelt und von ihnen genutzt werden kann. Eine Komponente der vorgeschlagenen Aktivitäten zur Süd-Süd-Kooperation im Bereich der technischen Zusammenarbeit wird sich deshalb auf die Überprüfung dieser Erfahrung beziehen: Die Auswirkungen früherer Arbeit werden dokumentiert, und es werden Erkenntnisse in Bezug auf moderne Modalitäten gewonnen.

43. Die Aktivitäten zur Süd-Süd-Kooperation im Bereich der technischen Zusammenarbeit werden von der laufenden interregionalen Zusammenarbeit zwischen Regionalkommissionen der Vereinten Nationen und zwischen regionalen sowie subregionalen Organen profitieren und sich darauf beziehen.

44. Die Süd-Süd-Kooperation im Bereich der technischen Zusammenarbeit ist eine an Bedeutung gewinnende Dimension der Arbeit der IAO, die bislang jedoch lediglich die wichtigen Beiträge ergänzt, die die Hauptgeber der IAO durch Sondermittel und HZK-Mittel geleistet haben bzw. weiter leisten.

Verbesserung der Wissensgrundlage der Organisation: Ein neues Produkt und Dienstleistungsangebot für Mitgliedsgruppen

45. Das neuerliche Interesse an zeitgerechtem und detailliertem Wissen über das weiter oben erwähnte Handlungskonzept in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und die Ersuchen darum machen deutlich, dass sich die Aufmerksamkeit stärker auf die Qualität und die Aktualität der

Wissensgrundlage der IAO richten muss sowie die Mitgliedsgruppen enger in ihre Entwicklung und Nutzung eingebunden werden müssen. Dies deckt sich mit der Schwerpunktsetzung in der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, den von der Konferenz 2010 angenommenen Schlussfolgerungen betreffend die wiederkehrende Diskussion zum Thema Beschäftigung und der vom Verwaltungsrat 2009 gebilligten Wissensstrategie 2010-15. Sie beschleunigen auch die Umsetzung von Veränderungen wie der Zentralisierung der Statistikfunktionen, die vom Amt in den letzten Jahren eingeführt wurden. Der Übergang von einer Ad-hoc-Sammlung von grundsatzpolitischen Informationen zu einer systematischen Datenbank ist eine wichtige Erkenntnis aus der Mitwirkung am G20-Prozess.

46. Ein zentrales Thema der Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13 ist ein systematischer Ansatz zu Wissensmanagement und zur Weitergabe von Wissen. Die Arbeit in diesem Bereich wird insofern in einem neuen grundsatzpolitischen Produkt der IAO resultieren, das den Mitgliedsgruppen insofern nutzen wird, als es die Prioritätensetzung und Analysen der Mitgliedsgruppen auf der globalen, regionalen und Landesebene unterstützen wird. Gleichzeitig wird es unmittelbar zu den Analysen und Dienstleistungen des Amtes beitragen.

47. Die Struktur der Gesamtstrategie stützt sich auf die folgenden Elemente:

- ein neues System zur Sammlung und Zusammenführung aktueller und detaillierter Informationen zu Gesetzen und Rechtsvorschriften, Statistiken sowie arbeits- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen nach Ländern zu allen vier strategischen Zielen auf der Grundlage kontinuierlicher Konsolidierung und Straffung laufender Initiativen, um Überschneidungen zu vermeiden;
- unmittelbare Beiträge der Außenämter und der Abteilungen in der Zentrale zur Einrichtung und Pflege des Systems;
- verbesserten Zugang für Mitgliedsgruppen, IAO-Personal und die breite Öffentlichkeit über eine zentrale Verteilstelle zu umfassenden Informationen zur Arbeitswelt sowohl auf der globalen als auch auf der Landesebene;
- eine vereinheitlichte, gut koordinierte Forschungsagenda, die auf eine kleinere Zahl von Themen konzentriert ist, sich auf das Fachwissen im gesamten Amt stützt und auf den Bedarf der Mitgliedsgruppen reagiert;
- die Straffung und Konsolidierung bestehender Instrumente zur Weitergabe von Wissen mit dem Ziel, den Informationsaustausch und die amtsweite Zusammenarbeit zu erleichtern, auch durch einen erweiterten Funk-

tionsumfang auf Plattformen zur Weitergabe von Informationen, sowie Verbesserungen der öffentlich zugänglichen Website der IAO;

- verbesserte Kommunikations- und Informationskanäle zu den Mitgliedsgruppen und Partnern der IAO sowie auch zu breiteren Zielgruppen.

48. Eine detaillierte Beschreibung der Strategie zur Verbesserung der Wissensgrundlage der IAO enthält das Kapitel zur Fachkapazität für diese Vorschläge.

Teamarbeit und kooperative Arbeitsmethoden

49. Die weitreichenden Konsequenzen der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung erfordern weiterhin innovative Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung aktiver Teamarbeit und Kooperation des Personals des IAA. Dieses Thema spiegelt sich in vielen Teilen dieser Programm- und Haushaltsvorschläge wider, insbesondere in denjenigen zu Wissensentwicklung und Personalentwicklung.

50. Im Rahmen der Überprüfung der Außendienststruktur wird derzeit eine Reihe struktureller und operativer Veränderungen eingeführt. Die zweistufige Struktur und der Austausch von Fachwissen innerhalb von Regionen und zwischen ihnen wurden auf den Weg gebracht. Die ergebnisorientierte Arbeitsplanung hat sich als äußerst wertvoll für die Durchführung konkreter Kooperationsvereinbarungen zwischen der Zentrale und den Regionen erwiesen. Diese wird durch die Beteiligung der Regionen an der amtsweiten Forschung und allgemeiner durch die systematische Einbeziehung der Regionen in die Initiativen in Bezug auf das Wissenssystem gestärkt. Auf Ersuchen des Verwaltungsrats wird die Überprüfung des Erfolgs der Außendienststruktur mit Hilfe spezieller Indikatoren für die Leistung der Außenämter gemessen.

51. In der Zentrale überwachen Ergebniskoordinatoren die amtsweiten Anstrengungen und die Fortschritte in Bezug auf jedes der 19 Ergebnisse zugunsten menschenwürdiger Arbeit. Sie haben bereits einen wichtigen Beitrag zur Zusammenarbeit zwischen den Außenämtern und der Zentrale sowie zur sektorübergreifenden Verknüpfung von Aktivitäten geleistet. Die Ergebniskoordinatoren werden weiter an Bedeutung gewinnen. Insbesondere werden sie dafür zuständig sein, zu gewährleisten, dass die für jede Ergebnisstrategie ermittelte übergreifende Arbeit durch kooperative Methoden erfolgreich durchgeführt wird.

Optimierung des Personaleinsatzes

52. Die Realisierung dieser Programm- und Haushaltsvorschläge ist in hohem Maß vom opti-

malen Einsatz des gesamten IAO-Personals abhängig. Diesbezüglich müssen die Arbeitsmethoden verbessert und die Arbeitszufriedenheit gesteigert werden.

53. Die vom Verwaltungsrat 2009 gebilligte Humanressourcenstrategie 2010-15 wird ein wichtiger Katalysator für Veränderungen sein, indem sie eine Kultur der Übernahme von Verantwortung, das Zuhören und den Dialog, die Nachwuchsförderung, die Führung sowie die Zusammenarbeit und die Teamarbeit stärkt. Zwei wichtige Ergebnisse in der Zweijahresperiode – die Durchführung eines neuen strategischen Ausbildungsprogramms für die Entwicklung von Management- und Führungskompetenzen sowie die Konsolidierung von Ergebnissen in Bezug auf die Einführung des neuen Leistungsmanagementrahmens – werden die Rechenschaftslegung im Bereich der Personalführung des Amtes stärken.

54. Auf der Grundlage von Erkenntnissen, die in der Zweijahresperiode 2010-11 gewonnen wurden, werden die ergebnisorientierten Arbeitspläne und der neue Leistungsmanagementrahmen noch enger miteinander verknüpft. Damit wird insbesondere das Ziel verfolgt, die Entwicklung von Kompetenzen für die Teamarbeit und die Weitergabe von Wissen zu unterstützen. Um die Effizienz und das Kosten-Leistungs-Verhältnis zu verbessern, werden Erkenntnisse aus der Nutzung ergebnisorientierter Arbeitspläne zur Überprüfung der Organisationsstrukturen, der Managementpraxis und der Arbeitsmethoden genutzt.

55. Im Kontext der Einführung des neuen Wissensmanagementsystems werden in enger Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Aktivitäten zur Verbesserung der Qualifikationen und Kompetenzen des IAO-Personals durchgeführt. So ist diesbezüglich ein umfangreiches Ausbildungsprogramm geplant, das ausgewählten Mitarbeitern in Regional- und Landesämtern die Qualifikationen vermitteln soll, die sie benötigen, um grundsatzpolitische Informationen auf der Landesebene zu ermitteln, auszuwählen, zu sammeln und zu strukturieren. Ein wichtiger Teil der Mittel für die Personalentwicklung, die in diesen Programm- und Haushaltsvorschlägen vorgesehen sind, sollen für die Durchführung von Ausbildung in den Bereichen Leistungsmanagement und Wissen sowie Verwaltung, Personal und Finanzen verwendet werden.

Modernisierung der Informationstechnologie

56. Die vom Verwaltungsrat im November 2009 gebilligte Strategie für Informationstechnologie (IT) 2010-15 verpflichtete die IAO zu substanziellen Veränderungen zur Ausweitung der Verwaltungsreform, zur Stärkung der Kapazität für die Weitergabe von Wissen und zur Verbesserung der Kostenwirksamkeit bei der Erbringung von

Dienstleistungen für IAO-Mitgliedsgruppen. In einer 2010 durchgeführten Studie wurde darüber hinaus IT-Bedarf ermittelt, der bei nicht rechtzeitiger Deckung die Arbeit der IAO ernsthaft gefährden könnte. Die Studie ergab auch, dass die IT-Infrastruktur in den Regionen verbessert werden muss, damit das gesamte IAO-Personal gleichwertigen Zugang zu Informationen und Internet-Funktionalität hat.

57. In der Zweijahresperiode sind die Prioritäten die folgenden: Verbesserung der Konnektivität der Außenämter; Straffung und Konsolidierung von Servern; Durchführung der notwendigen Erweiterung der Speicherkapazität, um mit dem Wachstum der Datenmenge bei der IAO Schritt zu halten; Einführung der externen Notfallwiederherstellung wichtiger IAO-Anwendungen; Einführung eines besseren neuen E-Mail-Dienstes; Vereinfachung der Internet-/Intranet-Architektur; Durchführung der notwendigen Vorbereitungsarbeiten vor dem externen Hosting aller IT-Systeme.

58. Die Einführung von IRIS in den Regionalämtern wird die administrativen Verarbeitungsfunktionen auf der regionalen Ebene an diejenigen der Zentrale angleichen und standardisieren. Um die Verfolgung integrierter Ressourcen nach Programm- und Haushaltsergebnissen sowie die entsprechende Berichterstattung zu unterstützen, wird IRIS auch weiter verbessert, was wiederum die Transparenz und die Rechenschaftslegung stärken wird. Das Amt wird weiterhin Möglichkeiten zur Harmonisierung von Grundsatzmaßnahmen und Verfahrensweisen erkunden und dort, wo es von Vorteil ist, gemeinsame Initiativen mit anderen VN-Organisationen durchführen.

59. Zur Unterstützung der Weitergabe von Wissen, die zunehmend Teil der Arbeit der IAO ist, ist eine verbesserte IT-Infrastruktur unentbehrlich. Die Qualität und die Verfügbarkeit der IT-Dienstleistungen, die das Amt heute erbringen muss, erfordern ein dauerhaftes Engagement für die Aufrechterhaltung der zugrunde liegenden IT-Investitionen. Dieses Engagement betrifft jährliche Lizenz- und Support-Verträge mit Anbietern, die laufende Überwachung von Infrastrukturdienstleistungen, den Ersatz von veraltetem Gerät und allgemeine Wartungs- und Instandhaltungsmaßnahmen. Die laufenden Kosten im Zusammenhang mit der Aufrechterhaltung und der Unterstützung der IT-Investitionen der IAO wurden in die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13 einbezogen.

Stärkere Unterstützung für die Verwaltungsführung

60. Eines der Ziele der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung ist, zu gewährleisten, dass die Verwaltungsführung der Organisation gestärkt wird. Dabei sollen die Effizienz, die Wirksamkeit und das Kosten-Leis-

tungs-Verhältnis angemessen berücksichtigt werden.

61. Seit November 2009 führte der Verwaltungsrat neben informellen Konsultationen mehrere Diskussionen zu der Frage, wie vor dem Hintergrund der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung sowohl seine Arbeitsweise als auch diejenige der Internationalen Arbeitskonferenz verbessert werden könnten. Eine Reform des Verwaltungsrats ist überfällig und sollte 2011 gebilligt werden. Sie sollte neben Vorrang für grundsatzpolitische und entscheidungsbezogene Debatten eine stärkere Fokussierung auf Fragen der Verwaltungsführung insgesamt und die umfassende Beteiligung der drei Gruppen umfassen. Die geplante Neuordnung der Ausschussstruktur und ein verbesserter Mechanismus für die Festlegung der Tagesordnung sollten eine ausgewogenere und zeitgerechte Abdeckung der vier strategischen Ziele und die Entwicklung globaler wirtschaftlicher und sozialer Situationen ermöglichen, Überschneidungen verringern sowie in Effizienzgewinnen und Einsparungen resultieren. Was die Internationale Arbeitskonferenz betrifft, so wird das Amt weiterhin in engem Dialog mit den Mitgliedsgruppen Verbesserungen ihrer Arbeitsweise unterstützen.

62. Es werden Maßnahmen mit dem Ziel durchgeführt, Regionaltagungen effektiver und kostengünstiger zu machen, beispielsweise indem sie verkürzt sowie stärker fokussiert werden und die Vereinbarungen zur Kostenbeteiligung mit den ausrichtenden Mitgliedstaaten optimiert werden.

63. Aufbauend auf laufenden Aktivitäten werden sich die Bemühungen auch auf die Unterstützung der Aufsichtsorgane der IAO richten, die zu internen Managementverbesserungen, Wirksamkeit und Effizienz beitragen. Zu diesen Organen zählen der Unabhängige beratende Kontrollausschuss, die Gemeinsame Inspektionsstelle, der außeramtliche Rechnungsprüfer, das Büro für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht, die Evaluierungsabteilung und das Ethikbüro. Zusammen tragen sie zu verbesserter Rechenschaftslegung und Transparenz im Kontext des weiterhin geltenden Bekenntnisses der IAO zum ergebnisorientierten Management bei. Besondere Aufmerksamkeit wird darauf gelegt werden, in Bezug auf die gesamte Arbeit dieser Organe Kohärenz zu fördern, Überschneidungen zu vermeiden und eine effiziente Nutzung knapper Ressourcen zu gewährleisten.

64. In der Zweijahresperiode 2010-11 wurden allen Aufsichtsorganen zusammengekommen insgesamt 13,2 Millionen US-Dollar unmittelbar zugewiesen, davon 6,5 Millionen US-Dollar aus dem ordentlichen Haushalt. Das Amt wird weiterhin die aus internen und externen Prüfungen resultierenden Empfehlungen sorgfältig beachten, sie angesichts knapper Mittel im Rahmen des Möglichen umsetzen und die angemessene

Anwendung gewonnener Erkenntnisse sicherstellen.

65. Im Einklang mit der 2010 durchgeführten unabhängigen Evaluierung der Evaluierungsfunktion der IAO wird die Unterstützung für die Evaluierung gestärkt. Zu den vorgesehenen Maßnahmen zählen eine erweiterte Rolle des Evaluierungsbeirats und eine wirksamere Nutzung gewonnener Erkenntnisse als Grundlage für Entscheidungsprozesse und die Weitergabe von Wissen.

Ressourcenstrategie

Der ordentliche Haushalt

66. Der ordentliche Haushalt bildet den Kern des integrierten Haushalts. Er bietet eine stabile Plattform für die Reaktion der IAO auf die ermittelten und weiter oben beschriebenen Prioritäten und umfasst etwa zwei Drittel der Gesamtmittel. Der ordentliche Haushalt ist mittlerweile über sechs Zweijahresperioden im Wesentlichen auf dem gleichen Niveau geblieben – trotz neuer Mitgliedstaaten, einer breiteren Ratifizierung von IAO-Nor-

men, gesteigener Nachfrage nach Dienstleistungen der IAO und einer zunehmend komplexen Weltwirtschaft. Die verbreitete Anerkennung der Agenda für menschenwürdige Arbeit sowie stärker fokussierte und ergebnisorientierte Arbeit in Ländern wurden ohne einen höheren ordentlichen Haushalt erreicht.

67. Die Vorschläge betreffend den ordentlichen Haushalt wurden mit dem Ziel ausgearbeitet, das Kosten-Leistungs-Verhältnis zu maximieren. Zu diesem Zweck wurde besonderer Wert auf die Aufnahme zusätzlicher Aktivitäten und Ausgaben bei realem Nullwachstum sowie auf Einsparungen gelegt, um die Neuausrichtung der Arbeit auf die höchsten Prioritäten und den größten Mehrwert zu ermöglichen.

Strategischer Haushalt: Vorgeschlagene Ausgaben nach Haushaltstiteln

68. Übersicht 1 zeigt den vorgeschlagenen ordentlichen Haushalt für 2012–13, der dem Verwaltungsrat auf seiner 310. Tagung zur Billigung unterbreitet wird. Der vorgeschlagene ordentliche Haushalt weist in konstanten US-Dollar den gleichen Umfang auf wie der gebilligte Haushalt für 2010–11.

Übersicht 1. Strategischer Haushalt: Vorgeschlagene Ausgaben nach Haushaltstiteln

	Revidierter strategischer Haushalt 2010–11	Vorgeschlagener strategischer Haushalt 2012–13	Vorgeschlagener strategischer Haushalt 2012–13
	(in US\$)	(in konstanten US\$ 2010–11)	(neu kalkuliert (US\$))
Teil I. Ordentlicher Haushalt			
A. Beschlussfassende Organe	79.304.958	76.525.939	77.464.670
B. Strategische Ziele	542.334.389	549.735.510	565.812.975
Beschäftigung	167.210.568	167.585.526	172.486.702
Sozialschutz	110.961.717	111.825.784	115.096.221
Sozialdialog	155.811.582	157.972.702	162.592.743
Normen	108.350.522	112.351.498	115.637.309
C. Managementdienste	63.243.523	62.154.540	63.175.756
D. Mittel für sonstige Zwecke	40.120.297	40.113.417	41.552.707
Ausgleich für Personalfluktuaton	-6.104.967	-6.104.967	-6.144.399
Teil I. Insgesamt	718.898.200	722.424.439	741.861.709
Teil II. Unvorhergesehene Ausgaben			
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	1.375.000	1.375.000
Teil III. Betriebsfonds			
Betriebsfonds	-	-	-
Insgesamt (Teil I–III)	719.773.200	723.799.439	743.236.709
Teil IV. Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten			
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	6.946.800	2.920.561	2.979.085
INSGESAMT (Teil I–IV)	726.720.000	726.720.000	746.215.794

Kostensteigerungen

69. Angesichts von Kostensteigerungen zur Aufrechterhaltung des gleichen Realniveaus des Haushalts mit der vorigen Zweijahresperiode umfassen die Vorschläge einen nominalen Anstieg um 19,5 Millionen US-Dollar. Dieser geringfügige Anstieg von 2,7 Prozent über die Zweijahresperiode beruht auf einer detaillierten Analyse aller Haushaltstitel sowie einer Sichtung von Wirtschafts- und Inflationsprognosen, die von unabhängigen Finanzinstitutionen bereitgestellt wurden. Die Annahmen der Kostensteigerungen gehen von eingehenden Berechnungen aller Elemente der Personal- und Nicht-Personalkosten aus, die im Informativischen Anhang 1 beschrieben sind. Besonders berücksichtigt wurden Kosten und Entwicklungen in den Außenämtern, da die Inflationsraten zwischen den einzelnen Regio-

nen, in denen die IAO tätig ist, und innerhalb derselben stark variieren. Der durchschnittliche Gesamtkostenanstieg für Regionalbudgets beträgt 5,2 Prozent und für die Budgets der Zentrale 1,6 Prozent. 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. Als gesonderter Ansatz wurde ein Betrag von 1 Million US-Dollar als Versicherung gegen lange Fehlzeiten aus gesundheitlichen Gründen und mit dem Ziel vorgesehen, Störungen laufender Programmaktivitäten zu minimieren. Auf diesen Ansatz wird im Informativischen Anhang 1 detaillierter eingegangen.

Übersicht 2. Zusammenfassung der Kostensteigerungen (in US-Dollar)

Kostenart	Haushalt 2012–13 (in US\$ von 2010–11)	Kostensteigerungen	Steigerung in % über 2 Jahre
Personalkosten	499.306.700	13.486.797	2,7
Nicht-Personalkosten	227.413.300	6.008.997	2,6
Total	726.720.000	19.495.794	2,7

Kostenumlegung

70. Im Sinne solider Verwaltungsführung und eines konservativen Ansatzes zum Finanzmanagement wurden in den letzten Zweijahresperioden zusätzliche Kosten in zunehmenden Umfang auf den ordentlichen Haushalt umgelegt. Die Maßnahmen, die ergriffen wurde, um Personalentwicklung, Rechnungsprüfung und Evaluierung zu

stärken, bewährte Ansätze zu Rechenschaftslegung und Ethik anzuwenden, immer strengere Sicherheitsvorschriften für Gebäude und Tätigkeiten einzuhalten und Mittel für die zukünftige Renovierung von Gebäuden zurückzustellen, sind allesamt wichtig, jedoch mit beträchtlichen Kosten verbunden. Übersicht 3 liefert eine Zusammenfassung wichtiger Haushaltstitel.

Übersicht 3. Wichtige von der Kostenumlegung betroffene Haushaltstitel, 2002-03 bis 2012-13 (in US-Dollar)

Beispiele	2002–03	2004–05	2006–07	2008–09	2010–11	2012–13
Personalentwicklung			6.039.433	7.974.553	8.480.967	9.796.821
Gebäude- und Einrichtungsfonds				2.540.650	2.920.561	2.920.561
Web-Entwicklung	725.804	1.224.203	1.309.728	1.792.083	1.843.198	1.843.198
Ethikbezogene Aufgaben				177.473	201.482	201.482
Unabhängiger beratender Kontrollausschuss				229.805	343.561	343.561
Evaluierung			937.210	1.743.937	2.075.490	2.682.997

Anmerkung: Für den Gebäude- und Einrichtungsfonds und für Evaluierung wurden 2006-07 zusätzliche Mittel in Höhe von 0,64 bzw. 0,36 Millionen US\$ gebilligt.

71. Zusätzlich zu dieser Umlegung von Kosten gibt es eine Reihe von Haushaltstiteln im Zusammenhang mit der Internet-Konnektivität (ausgewiesen unter den Regionalbudgets) und mit den laufenden Kosten von IT-Infrastrukturinvestitionen sowie des Wissenssystems, die in die Haushaltsvorschläge aufgenommen wurden. In manchen

Fällen sind diese Kosten unvermeidlich, weil sie sich auf Risiken beziehen, die von den internen und externen Prüfern sowie in der unabhängigen Studie hervorgehoben wurden, über die dem Verwaltungsrat im November 2010 Bericht erstattet wurde. In anderen Fällen wie bei der Internet-Konnektivität sind sie eine Voraussetzung dafür, dass

die Regional- und Landesämter unter zeitgemäßen Bedingungen arbeiten können. Die gesamten neuen Kosten, die unter diesen Überschriften hinzugenommen werden sollen, belaufen sich auf etwa 10,4 Millionen US-Dollar. Um den Empfehlungen des Verwaltungsrats in Bezug auf die Aufrechterhaltung des Niveaus der Dienstleistungen zu folgen, wird das Amt effektiver und effizienter arbeiten müssen, damit diese Kosten aufgefangen werden können.

72. Auf der Tagung des Verwaltungsrats im März 2011 wird diesem ein separates Dokument unterbreitet werden, in dem eine Langzeitstrategie für die Finanzierung zukünftiger periodischer Renovierungen von IAO-Gebäuden präsentiert wird.

Einsparungen

73. Einsparungen und Effizienzgewinne waren zentrale Themen der Programm- und Haushaltsvorschläge für die letzten fünf Zweijahresperioden. Übersicht 4 liefert eine Zusammenfassung der Einsparungen in jüngeren Zweijahresperioden. Diese beruhen auf einem kontinuierlichen Prozess der Überprüfung von Verbesserungen von Arbeitsprozessen und Strukturen.

Übersicht 4. Zusammenfassende Darstellung von Einsparungen (in Millionen US-\$)

Zweijahresperiode	US\$
2002–03	3,9
2004–05	5,1
2006–07	7,9
2008–09	5,3
2010–11	7,9

Anmerkung: Diese Dollarangaben beruhen auf unterschiedlichen Kosten- und Umrechnungssätzen und können daher nicht summiert werden.

74. In der Zweijahresperiode 2012–13 werden besonders hohe Einsparungen notwendig sein. Ursachen hierfür sind die Rücksichtnahme auf die finanziellen Probleme von Mitgliedstaaten, die notwendige Gewichtung des Kosten-Leistungs-Verhältnisses und die hohen Kosten der Aufrechterhaltung der Dienstleistungen. Die laufenden Kosten im Zusammenhang mit Verbesserungen der IT-Infrastruktur und die unumgänglichen Mindestkosten des Wissenssystems belaufen sich auf etwa 4,7 Millionen US-Dollar. Die Kosten zusätzlicher Internet-Konnektivität für die Regionen werden etwa 3,8 Millionen US-Dollar betragen. Wenn gleich Investitionen einen positiven Einfluss auf die Gesamteffektivität haben werden, ist es wichtig, Einsparungen zu ermitteln, um einen großen Teil dieser Kosten auszugleichen, damit das Niveau der Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen bei einem realen Nullwachstum aufrechterhalten werden kann.

75. Manche Einsparungen werden in Fachabteilungen aufgrund von Effizienzgewinnen erzielt, die aus der Zentralisierung von Sekretariaten und anderen administrativen Funktionen sowie aus der systematischen Überprüfung und Straffung der Strukturen jedes Sektors mit dem Ziel resultieren, effektiver und effizienter zu werden. Diese Einsparungen lassen sich nur schwer quantifizieren, weil darin die sich wandelnden Rollen der Mitarbeiter zum Ausdruck kommen. Als Mindestaussage kann festgehalten werden, dass zur Stärkung der analytischen Kapazität des Amtes in der Zentrale nach und nach 17 Personenjahre vom Allgemeinen Dienst zum Höheren Dienst umgewandelt werden und weitere 34 Personenjahre des Allgemeinen Dienstes durch natürliche Fluktuation wegfallen werden. Diese Anpassungen sollten es den Fachsektoren ermöglichen, trotz Kürzungen der Gesamtbudgets das Dienstleistungsniveau zu halten.

76. Zusätzlich wurden die Bemühungen zur Verringerung der Reisekosten fortgesetzt, und weitere Verringerungen werden diesbezüglich für 2012–13 vorgeschlagen. Um potenzielle Einsparungen zu ermitteln, wird eine Überprüfung der Reisepraxis im gesamten VN-System durchgeführt. Ferner werden Maßnahmen ergriffen, um zu gewährleisten, dass günstigere Beförderungspreise aufgrund frühzeitiger Reservierung umfassend genutzt werden. Das Amt wird weiterhin Videokonferenzen und andere Maßnahmen nutzen, um Reisekosten zu beschränken und seinen CO₂-Ausstoß weiter zu verringern.

77. Diese Bemühungen um Einsparungen haben in Mitteltransfers zum Ausgleich von Kosten im Gesamtumfang von etwa 5,1 Millionen US-Dollar resultiert. Die Sparmaßnahmen umfassen:

- Die Kürzung des Budgets der Internationalen Arbeitskonferenz um etwa 0,28 Millionen US-Dollar und des Budgets der Hauptabteilung Beziehungen, Tagungen und Dokumentendienste um etwa 1,8 Millionen US-Dollar. Diese Einsparungen resultieren aus Maßnahmen wie der verstärkten Nutzung von Dokumenten in elektronischen Formaten für offizielle Unterlagen vor und nach Tagungen, der verstärkten Nutzung computergestützter Übersetzung und effizienterer Arbeitsmethoden.
- Die Kürzung des Budgets des Verwaltungsrats um etwa 0,29 Millionen US-Dollar. Diese Mindestkürzung wird unter der Annahme veranschlagt, dass sich die Reform des Verwaltungsrats positiv auf die Dolmetschkosten auswirkt.
- Die Kürzung des Budgets für Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit um etwa 0,4 Millionen US-Dollar, primär resultierend aus Effizienzgewinnen im Verwaltungsbereich und verbesserten Arbeitsmethoden.

- Die Kürzung der Budgets für Gebäudeverwaltung und Zentrale Dienste, Sicherheit und Protokoll um etwa 1,0 Millionen Dollar, vor allem durch Neuverhandlung von Verträgen mit Dienstleistungsanbietern, Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs, Rationalisierung und Straffung von Verwaltungs- und Unterstützungsfunktionen sowie bessere Planung und Koordinierung von Aufgabenbereichen wie Versand und Postwesen.
- Die Kürzung der Budgets von Managementdiensten um etwa 0,5 Millionen US-Dollar. Während vor dem Hintergrund der Umsetzung der Humanressourcenstrategie, der Einführung der Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor (IPSAS) und der anhaltenden Unterstützung des ergebnisorientierten Managements die Budgets für Humanressourcenentwicklung, Finanzdienste sowie Programmleitung und Überwachung bei 100 Prozent belassen wurden, erfolgten Kürzungen auf der Sektorebene und beim Programm Gesamtleitung des Amtes.
- Amtsweite Kürzungen um etwa 0,8 Millionen US-Dollar infolge neuer Maßnahmen in Bezug auf Reisekosten.

78. Als ein Resultat dieser Einsparungen wurden die Mittel für Fachprogramme und Regionen zusammengekommen real nicht gekürzt. Die höheren Konnektivitätskosten in den Regionen sind jedoch in diesem Gesamtmittelumfang enthalten.

79. Die Bemühungen um Einsparungen und Effizienzgewinne werden während der gesamten Zweijahresperiode fortgeführt.

Sondermittel für technische Zusammenarbeit und HZK-Mittel

80. Die vom Verwaltungsrat im November 2009 gebilligte Strategie für die technische Zusammenarbeit sieht eine Reihe von Maßnahmen mit den

Zielen vor, das IAO-Programm für technische Zusammenarbeit zu stärken und seine zukünftige Finanzierung sicherzustellen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen umfassen den verbesserten Nachweis des Mehrwerts der technischen Zusammenarbeit der IAO gegenüber den Gebern und die Erweiterung der Geberbasis auf neue staatliche Geber und durch öffentlich-private Partnerschaften. Die IAO konnte relativ erfolgreich ihre Finanzierung aus Sondermitteln aufrechterhalten, insbesondere im Vergleich zu anderen Organisationen, und die positive Reaktion der Geber ist höchst willkommen.

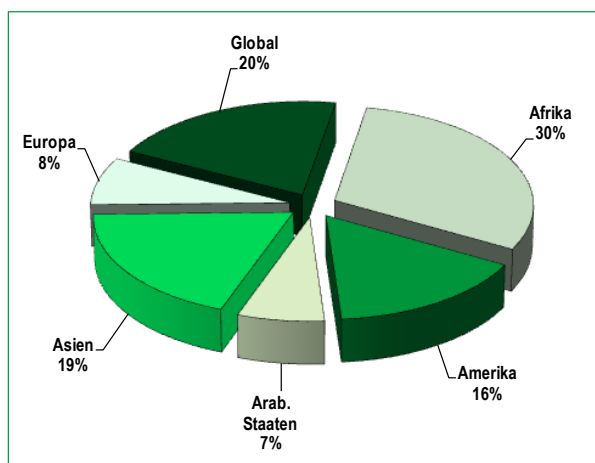
81. Unabhängig davon haben die Ungewissheiten zugenommen, und die Prognosen im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen (SGR) hinsichtlich des weiteren Wachstums der Sondermittel sind mittlerweile überholt. Das Amt wird weiterhin Überzeugungsarbeit in Bezug auf die Relevanz und den Wert der technischen Zusammenarbeit der IAO leisten und diese nachweisen. Die anhaltenden Ungewissheiten und der konservative Ansatz des Amtes zu seinen Ausgabenschätzungen führen in der Zweijahresperiode jedoch zu einem veranschlagten Rückgang der Sondermittelausgaben von 425 Millionen US-Dollar auf 385 Millionen US-Dollar, während im SGR noch von einem Anstieg auf 460 Millionen US-Dollar ausgegangen worden war. Im SGR wurden für das Haushalts-Zusatzkonto (HZK) noch Anstiege auf 90 Millionen US-Dollar in der Zweijahresperiode 2010-11 und auf 135 Millionen US-Dollar in der Zweijahresperiode 2012-13 veranschlagt. Die derzeitigen Schätzungen belaufen sich auf 60 Millionen US-Dollar in der Zweijahresperiode 2010-11 (gegenüber 28,7 Millionen US-Dollar in der Zweijahresperiode 2008-09) und auf 50 Millionen US-Dollar in der Zweijahresperiode 2012-13. Der prognostizierte Rückgang der für die IAO verfügbaren Sondermittel entspricht einer Schrumpfung der Gesamtressourcenbasis um 6,7 Prozent. Übersicht 5 zeigt die Verteilung der veranschlagten Sondermittelausgaben nach Regionen und strategischen Zielen für die Zweijahresperiode 2012-13.

Übersicht 5. Verteilung der veranschlagten Sondermittelausgaben nach Region und strategischem Ziel für 2012-13

		Veranschlagte Sondermittelausgaben 2012–13 (in konstanten US-\$ von 20010–11)
Afrika		
Beschäftigung		49.665.000
Sozialschutz		10.010.000
Sozialdialog		6.160.000
Normen und grundlegende Prinzipien bei der Arbeit		34.650.000
Generelle Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit		6.545.000
		107.030.000
Lateinamerika und die Karibik		
Beschäftigung		18.095.000
Sozialschutz		4.235.000
Sozialdialog		13.475.000
Normen und grundlegende Prinzipien bei der Arbeit		17.325.000
Generelle Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit		385.000
		53.515.000
Arabische Staaten		
Beschäftigung		10.780.000
Sozialschutz		1.155.000
Sozialdialog		3.465.000
Normen und grundlegende Prinzipien bei der Arbeit		2.310.000
Generelle Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit		385.000
		18.095.000
Asien und der Pazifische Raum		
Beschäftigung		56.210.000
Sozialschutz		12.320.000
Sozialdialog		9.625.000
Normen und grundlegende Prinzipien bei der Arbeit		33.110.000
Generelle Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit		770.000
		112.035.000
Europa und Zentralasien		
Beschäftigung		5.775.000
Sozialschutz		7.315.000
Sozialdialog		3.080.000
Normen und grundlegende Prinzipien bei der Arbeit		3.465.000
Generelle Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit		385.000
		20.020.000
Global und interregional		
Beschäftigung		24.640.000
Sozialschutz		14.245.000
Sozialdialog		8.470.000
Normen und grundlegende Prinzipien bei der Arbeit		25.795.000
Generelle Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit		1.155.000
		74.305.000
Insgesamt		385.000.000

82. Die HZK-Konzeption ist mit zahlreichen Vorteilen in puncto flexible Reaktion, niedrige Unterstützungskosten, Innovation und Nachhaltigkeit verbunden. Es ist bedauerlich, dass sich die negativen Auswirkungen des Umstands, dass es sich dabei um eine neue Finanzierungsmodalität handelt, in einer Zeit der Haushaltsbeschränkungen bei vielen Gebern zeigen. Bei allen auf dem HZK eingehenden Mitteln wird eine besonders große Evaluierungskomponente in Höhe von 5 Prozent veranschlagt. Das Amt wird besondere Anstrengungen unternehmen, um seinen Wert zu dokumentieren und sicherzustellen, dass sich die Geber über seine Vorteile im Klaren sind. Abbildung 1 zeigt die geschätzte Verteilung von HZK-Mitteln auf die Regionen. Diese Verteilung, die eng der geschätzten Verteilung für die Zweijahresperiode 2010-11 folgt, ist vorläufig und von Zweckbindung durch Geber sowie vom Amt und von Mitgliedsgruppen festgestellten Finanzierungslücken abhängig. 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.

Abbildung 1. Geschätzte Verteilung der HZK-Mittel nach Regionen



83. Wie bereits erwähnt, wird das Amt als Teil seiner Strategie für die technische Zusammenarbeit zunehmend die Süd-Süd-Kooperation und die Dreieckszusammenarbeit unterstützen. Ein spezieller Haushaltstitel wurde vorgeschlagen, um die ersten Mittel für diesen Tätigkeitsbereich zuzuweisen. Er wird es dem Amt ermöglichen, konkrete Initiativen in der Form von Fachberatungsdienstleistungen und direkte Unterstützung in der Form von Haushaltsmitteln für technische Zusammenarbeit bereitzustellen. Pilotinitiativen werden evaluiert, und die gewonnenen Erkenntnisse werden für zukünftige Aktivitäten genutzt. Diese Arbeit wird die Unterstützung für die Süd-Süd-Kooperation im Bereich der technischen Zusammenarbeit, die in Bezug auf mehrere Ergebnisse geplant ist, ergänzen und unterstützen sowie die Entwicklung

und Förderung eines kohärenten Erfahrungsschatzes ermöglichen.

Integrierter strategischer Haushalt

84. In Übereinstimmung mit vom Verwaltungsrat gebilligten Grundsätzen des ergebnisorientierten Managements weist der Strategische Haushalt für jedes Ergebnis die gesamten erwarteten Haushaltsaufwendungen aus allen Finanzierungsquellen aus. Die in Übersicht 6 gezeigten Haushaltszahlen für jedes Ergebnis beziehen sich auf die Arbeit der vorrangig zuständigen Abteilungen in der Zentrale, auf zusätzliche Anstrengungen in der Zentrale vonseiten der vier Fachsektoren und der übergreifenden Programme, auf die von den Regionen geleistete Arbeit und auf Beiträge von Unterstützungsdiensten. Das Ziel ist die Erfassung der Gesamtinvestitionen durch das Amt für das Erreichen der Zielvorgaben zu jedem Ergebnis, d.h., es geht nicht um die Ressourcen, die bestimmten Abteilungen zur Verfügung stehen. Im Informatorischen Anhang 1 findet sich ein separater operativer Haushalt, in dem die Ressourcen nach Regionen, Sektoren und Hauptabteilungen aufgeführt sind. In zusätzlichen Anhängen werden diese Informationen weiter aufgeschlüsselt, beispielsweise nach Haushaltstiteln und nach Kostenarten.

85. Angesichts des damit verfolgten Zwecks sollte der Strategische Haushalt insbesondere mit Blick auf relative Prioritäten und die Ausgewogenheit zwischen ordentlichem Haushalt und Sondermitteln geprüft werden.

Methodikabschnitt

Die Beziehung zwischen dem Programm und dem vorgeschlagenen strategischen Haushalt

86. Der Prozess der Festlegung der Zielvorgaben für die Zweijahresperiode 2012-13 erfolgte in einem Umfeld starker Ressourcenbeschränkungen. Die Verfügbarkeit von Sondermitteln, die in den letzten Zweijahresperioden stets ein kräftiges Wachstum verzeichneten, ist ungewiss geworden. Wenngleich das Amt alle möglichen Anstrengungen unternehmen wird, um die notwendigen Mittel zu mobilisieren, signalisieren die aktuellen Schätzungen für 2012-13 einen beträchtlichen Rückgang der Ausgaben für die technische Zusammenarbeit in einer Größenordnung von 10 Prozent, gekoppelt mit einem Rückgang der HZK-Mittel um etwa 15 Prozent. Bei einer realistischen Ergebnisplanung war dies zu berücksichtigen.

87. In den folgenden Abschnitten werden nacheinander die vorgeschlagenen Zielvorgaben und

ein Übergang oder eine Erläuterung dazu präsentiert, wie jede Zielvorgabe durch die Orientierungshilfe der Mitgliedsgruppen oder durch begrenzte Ressourcen beeinflusst wurde.

Zielvorgaben

88. Die Zielvorgaben wurden für den gleichen strategischen Ergebnisrahmen und die gleichen Indikatoren wie im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen festgelegt. Unter Berücksichtigung der im Programmdurchführungsbericht für 2008-09 enthaltenen Überprüfung der Ausgangswerte wurden einige Messungen angepasst.

89. In der allgemeinen Orientierungshilfe zu Prioritäten vonseiten der Konferenz und des Verwaltungsrats wurde eine Reihe von Punkten hervorgehoben. Insbesondere wurde beträchtlicher Wert auf ein ausgewogenes, alle vier strategischen Ziele abdeckendes Programm und auf höhere Zielvorgaben für bestimmte Indikatoren gelegt, vor allem in den Fällen, in denen die Zielvorgaben für 2010-11 besonders niedrig sind. Ferner wurde eine Reihe von Konsequenzen aus der Diskussion des wiederkehrenden Gegenstands zum Thema Beschäftigung sowie anderen Entscheidungen des Verwaltungsrats und der Konferenz gezogen.

Übersicht 6. Strategischer Rahmen und vorgeschlagene Gesamtmittel für 2010–11 und vorläufige Gesamtmittel für 2012–13 (in Millionen US-Dollar)

	Ordentlicher Haushalt 2010-11 ¹	Veranschlagte Sondermittel- ausgaben 2010-11	Veranschlagte HZK-Mittel 2010-11	Ordentlicher Haushalt 2012–13 ¹	Veranschlagte Sondermittel- ausgaben 2012–13	Veranschlagte HZK-Mittel 2012–13
Strategisches Ziel: Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, eine menschenwürdige Beschäftigung zu finden und ein angemessenes Einkommen zu erzielen			30,0			10,0
1. Beschäftigungsförderung: Mehr Frauen und Männer haben Zugang zu produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Einkommenschancen	71,2	80,3		72,8	85,1	
2. Qualifizierung: Qualifizierungsmaßnahmen verbessern die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Inklusivität des Wachstums	43,0	37,0		39,8	47,4	
3. Nachhaltige Unternehmen: Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze	45,6	47,6		48,2	32,7	
Strategisches Ziel: Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des Sozialschutzes für alle			17,0			10,0
4. Soziale Sicherheit: Mehr Menschen haben Zugang zu besser gesteuerten und geschlechtergerechteren Leistungen der Sozialen Sicherheit	37,3	12,6		36,0	14,2	
5. Arbeitsbedingungen: Frauen und Männer haben verbesserte Arbeitsbedingungen mit mehr Chancengerechtigkeit	16,7	3,1		18,7	1,9	
6. Arbeitsschutz: Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von verbessertem Arbeitsschutz	35,1	3,1		34,0	5,4	
7. Arbeitsmigration: Mehr Arbeitsmigranten sind geschützt und haben Zugang zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit	12,2	7,7		12,7	11,5	
8. HIV/Aids: Die Arbeitswelt reagiert effektiv auf die HIV/Aids-Epidemie	4,8	25,6		5,8	16,2	
Strategisches Ziel: Stärkung der Dreigliedrigkeit und des Sozialdialogs			22,0			14,0
9. Arbeitgeberverbände: Arbeitgeber verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände	32,4	4,0		32,9	3,9	
10. Arbeitnehmerverbände: Arbeitnehmer verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände	49,3	5,2		50,0	5,8	
11. Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht: Arbeitsverwaltungen wenden aktuelle Arbeitsgesetze an und erbringen wirksame Dienstleistungen	20,0	14,6		21,7	7,7	

	Ordentlicher Haushalt 2010-11 ¹	Veranschlagte Sondermittel- ausgaben 2010-11	Veranschlagte HZK-Mittel 2010-11	Ordentlicher Haushalt 2012-13 ¹	Veranschlagte Sondermittel- ausgaben 2012-13	Veranschlagte HZK-Mittel 2012-13
12. Sozialdialog und Arbeitsbeziehungen: Dreigliedrigkeit und eine stärkere Arbeitsmarkt- steuerung tragen zu einem effektiven Sozialdialog und tragfähigen Arbeitsbeziehungen bei	21,3	17,3		21,5	18,5	
13. Menschenwürdige Arbeit in Wirtschafts- sektoren: Ein sektorspezifischer Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit wird angewendet	26,0	3,9		25,4	8,5	
Strategisches Ziel: Förderung und Verwirk- lichung von Normen sowie grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit			17,0			14,0
14. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhand- lungen: Die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sind allgemein bekannt und werden verbreitet in Anspruch genommen	15,0	7,8		15,6	3,5	
15. Zwangsarbeit: Zwangsarbeit wird beseitigt	4,6	14,6		4,4	6,5	
16. Kinderarbeit: Die Kinderarbeit wird beseitigt, wobei ihre schlimmsten Formen vorrangig bekämpft werden	15,7	118,7		14,2	92,4	
17. Diskriminierung bei der Arbeit: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf wird beseitigt	6,7	7,0		9,1	4,2	
18. Internationale Arbeitsnormen: Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet	61,6	9,9		64,5	10,0	
Polikkohärenz			4,0			2,0
19. Generelle Berücksichtigung menschen- würdiger 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	23,8	5,0		22,4	9,6	
INSGESAMT	542,3	425,0	90,0	549,7	385,0	50,0

¹ Der strategische Gesamthaushalt für die vier strategischen Ziele leitet sich aus den 19 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.

90. Wenngleich die Prioritäten sowohl zwischen Ländern und Regionen als auch zwischen den Mitgliedsgruppen variieren, wird zunehmend die Notwendigkeit integrierter Ansätze anerkannt, die die Agenda für menschenwürdige Arbeit übergreifen und sich auf eine koordinierte amtsweite Nutzung von Aktionsmitteln der IAO von internationalen Arbeitsnormen bis zu Wissen und von

grundsatzpolitischer Beratung bis zu Ausbildung stützen.

91. Die nachstehenden Beispiele veranschaulichen die strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit integrierende Bereiche, in denen die IAO einen eigenständigen Beitrag leisten kann.

Die Steigerung der Produktivität in kleinen Unternehmen ist wichtig für ihre Nachhaltigkeit einschließlich der Schaffung von Arbeitsplätzen. Dies ist häufig von Maßnahmen zur Verbesserung der Qualifikationen von Unternehmern sowie Arbeitnehmern und zur Einführung von an die Situation und die Möglichkeiten jedes Sektors und Unternehmens angepassten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen abhängig. Dies erfordert die Kombination von Grundsatzmaßnahmen zugunsten von Unternehmensentwicklung, Qualifizierung, Arbeitsschutz und Arbeitsaufsicht.

Der Sozialdialog und Kollektivverhandlungen spielen eine entscheidende Rolle bei der besseren Anpassung der Löhne an die Produktivität. Eine detaillierte Untersuchung guter Praxis wird den IAO-Mitgliedsgruppen wertvolle Instrumente für die bessere Teilnahme am Sozialdialog an die Hand geben. Sie verbindet den Sozialdialog, die Lohnpolitik und ökonomische Analysen von Trends in Bezug auf die Produktivität.

Ein zentrales Ergebnis der gemeinsamen Konferenz von IAO und IWF zum Thema Herausforderungen in den Bereichen Wachstum, Beschäftigung und sozialer Zusammenhalt (September 2010) ist die Bedeutung allgemeinerer Kombinationen makroökonomischer Maßnahmen für Beschäftigungs- und Sozialschutzergebnisse einschließlich der Verknüpfungen zwischen Investitionen und Beschäftigung. Arbeitsministerien besser in die Lage zu versetzen, an Diskussionen über Beschäftigung und Sozialschutz sowie über Kombinationen makroökonomischer Maßnahmen teilzunehmen, ist eine wichtige Voraussetzung dafür, die Agenda für eine Politik voranzutreiben, die menschenwürdiger Arbeit einen hohen Stellenwert beimisst. Die Finanzierung des Sozialschutzes hat Einfluss auf die Beschäftigungskosten und damit auch auf die Möglichkeiten zur Schaffung von Arbeitsplätzen, aber auch auf die Beschäftigungsqualität. Kombinationen makroökonomischer Maßnahmen beeinflussen die Beschäftigungsintensität des Wachstums.

Sozial verantwortliches Wirtschaften auf der Grundlage der Prinzipien der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (Erklärung der MNU) und des Globalen Pakts der VN ist ein Eckpfeiler nachhaltiger wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung. Dies erfordert Unterstützung für die Mitgliedsgruppen mit einer Kombination von Unternehmensentwicklung, Qualifizierung, internationalen Arbeitsnormen und Sozialdialog auf unterschiedlichen Ebenen.

92. Die Anteile der in der Übersicht 7 gezeigten Zielvorgaben pro strategischem Ziel belaufen sich auf 21 Prozent für Beschäftigung, 20 Prozent für Sozialschutz, 27 Prozent für Sozialdialog und 29 Prozent für internationale Arbeitsnormen sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Dies ist in angemessener Weise ausgewogen und berücksichtigt, dass die strategischen Ziele zusammenhängen und der Unterstützung durch das Amt in immer stärkeren Maß ein kooperativer Ansatz zugrunde gelegt wird.

93. Die Zielvorgaben stehen auch in einer engen Beziehung zu in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit festgelegten Ergebnissen. Die jüngsten Daten zu Ergebnissen von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit lauten wie folgt: 21 Prozent für Beschäftigung, 20 Prozent für Sozialschutz, 36 Prozent für Sozialdialog und 23 Prozent für internationale Arbeitsnormen sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

94. Dort, wo realistische Möglichkeiten dafür bestehen, höhere Zielvorgaben zu erreichen, wurden die Zielvorgaben erhöht. Angesichts der Ungewissheiten in Bezug auf Sondermittel kann es einige Zielvorgaben geben, die schwer zu erreichen sein werden. Insgesamt ist die Zahl der Zielvorgaben geringfügig kleiner geworden.

Übergang von Ergebnissen und Zielvorgaben zum strategischen Haushalt

95. Das ergebnisorientierte Management setzt das Vorhandensein einer Reihe von Elementen voraus, bevor eine klare Beziehung zwischen angestrebten Ergebnissen und der Höhe des

Haushalts hergestellt werden kann. Die IAO hat sich bemüht, das Vorhandensein dieser Elemente im notwendigen Umfang zu gewährleisten, und ist jetzt in der Lage, einen weiteren Schritt nach vorn zu unternehmen. Derzeit verfügen wir über:

- Zielvorgaben auf der Grundlage klarer Messkriterien, verknüpft mit Ergebnissen auf der Landesebene und in einigen Fällen auf der globalen Ebene.
- Ergebnisstrategien, in denen die notwendigen Aktivitäten festgelegt sind, um Mitgliedsgruppen beim Erreichen der angestrebten Resultate zu jedem Ergebnis zu unterstützen.
- Ein System für ergebnisorientierte Arbeitspläne, das angestrebten Resultaten Vorrang einräumt und mit dem die erforderlichen Ressourcen aus allen Quellen ermittelt werden können, um sie zu erreichen. Zusätzlich verpflichtet der Prozess der ergebnisorientierten Arbeitspläne die Abteilungen sowohl in der Zentrale als auch in den Regionen, die Unterstützung zu leisten, die notwendig ist, um Resultate zu erreichen.
- Erfahrungen in Bezug darauf, inwieweit mit derzeit verfügbaren Ressourcen Resultate erreicht werden können (Ausgangswerte).

96. Diese Elemente für die Haushaltserstellung unterliegen Beschränkungen. Bei den Messkriterien muss der Umstand berücksichtigt werden, dass Ergebnisse in Ländern erzielt werden, die in Bezug auf den sozialen Kontext und den Stand der wirtschaftlichen Entwicklung uneinheitlich

Übersicht 7. Vorgeschlagene Zielvorgaben pro Indikator und pro Region für 2010-11 sowie erste vorgeschlagene Zielvorgaben für 2012-13

P&H-Ergebnis	P&H Indikator	2010-11 Zielvorgaben	2012-13 Zielvorgaben	Afrika	Amerika	Arab. Staaten	Asien & Pazifik	Europa
Strategisches Ziel: Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, eine menschenwürdige Beschäftigung zu finden und ein angemessenes Einkommen zu erzielen								
1. Beschäftigungsförderung	1,1	8	14	6	3	1	2	2
	1,2	9	9	5	1	1	1	1
	1,3	5	10	3	2	1	4	0
	1,4	7	7	3	1	2	1	0
	1,5	5	7	2	2	0	2	1
	1,6	6	4	2	1	0	1	0
2. Qualifizierung	2,1	8	14	3	3	2	5	1
	2,2	8	6	5	0	0	1	0
	2,3	7	8	4	1	1	1	1
	2,4	5	7	2	2	1	0	2
	2,5	15	13	3	3	1	4	2
3. Nachhaltige Unternehmen	3,1	5	9	5	1	2	1	0
	3,2	10	14	5	3	2	3	1
	3,3	5	2	1	1	0	0	0
	3,4	5	5	1	1	1	1	1
Strategisches Ziel: Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des Sozialschutzes für alle								
4. Soziale Sicherheit	4,1	20	16	6	3	3	2	2
	4,2	3	9	3	2	1	2	1
	4,3	8	7	1	2	1	2	1
5. Arbeitsbedingungen	5,1	5	6	2	2	1	0	1
	5,2	3	5	1	0	0	2	2
6. Arbeitsschutz	6,1	10	9	1	4	1	2	1
	6,2	10	8	3	1	0	2	2
7. Arbeitsmigration	7,1	5	8	2	1	1	2	2
	7,2	5	6	1	2	1	1	1
8. HIV/Aids	8,1	50	28	12	6	1	2	7
	8,2	10	17	10	2	2	1	2
Strategisches Ziel: Stärkung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs								
9. Arbeitgeberverbände	9,1	10	14	3	4	1	3	3
	9,2	15	18	4	4	1	7	2
	9,3	15	9	2	3	0	1	3
10. Arbeitnehmerverbände	10,1	30	28	7	8	3	8	2
	10,2	20	20	6	7	1	4	2
11. Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht	11,1	10	9	4	2	1	1	1
	11,2	8	11	2	3	2	2	2
	11,3	5	8	2	2	1	2	1
12. Sozialdialog und Arbeitsbeziehungen	12,1	10	12	3	3	1	2	3
	12,2	10	10	2	1	1	3	3
13. Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren	13,1	15	15	4	4	1	4	2
	13,2	10	11	2	1	1	5	2
Strategisches Ziel: Förderung und Verwirklichung von Normen sowie grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit								
14. Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen	14,1	10	11	1	3	2	3	2
	14,2	2	2	0	0	1	1	0
15. Zwangsarbeit	15,1	10	8	1	2	1	2	2
16. Kinderarbeit	16,1	45	34	12	12	2	4	4
	16,2	50	46	13	12	2	14	5
17. Diskriminierung bei der Arbeit	17,1	5	8	2	2	1	2	1
18. Internationale Arbeitsnormen	18,1	55	37	12	13	5	4	3
	18,2	5	5	1	1	2	0	1
	18,3	5	7	2	2	0	2	1
	18,4	15	15	2	3	2	6	2

P&H-Ergebnis	P&H Indikator	2010–11 Zielvorgaben	2012–13 Zielvorgaben	Afrika	Amerika	Arab. Staaten	Asien & Pazifik	Europa
Politikkohärenz								
19. Allgemeine Berücksichtigung der menschenwürdigen Arbeit	19,1	15	10	3	4	1	2	0
	19,2	5	5	1	3	0	0	1

sind. Ergebnisstrategien müssen dynamisch an wirtschaftliche und politische Entwicklungen angepasst werden. Arbeitspläne mit einem Zeithorizont bis 2013 bergen Ungewissheiten. Unabhängig davon haben die jetzt festgelegten Zielvorgaben einen wesentlich klareren Bezug zu konkreten Kapazitäten und Plänen. Haushaltsentscheidungen können besser mit erwarteten Resultaten verknüpft werden.

97. Ausgangspunkt des internen Prozesses der Haushaltserstellung ist eine beträchtliche Menge von Informationen über die von Mitgliedsgruppen festgelegten Prioritäten und die dem Amt zur Verfügung stehenden Kapazitäten. Zusammen mit den aus allen Quellen verfügbaren Ressourcen gestatten die in dieser Zusammenfassung präsentierten Informationen über globale und landesspezifische Zielvorgaben eine erste Abschätzung dessen, was erreicht werden kann. Die Fachabteilungen in der Zentrale und in den Regionen stellen einen Plan der Ressourcenverwendung („Ressourcenverknüpfung“) bereit, aus dem hervorgeht, welche Ressourcen für jedes Ergebnis verfügbar sein werden. Ausgangswerte für die Leistungsdaten werden berücksichtigt, und die endgültigen Leistungszielvorgaben mit den zugehörigen Ressourcendaten werden festgelegt. Dies wird in den Übersichten 6 und 7 zusammengefasst.

98. Größere Veränderungen der Ressourcenverfügbarkeit haben unbestritten weitreichende Auswirkungen auf die Zielvorgaben. Darüber hinaus gibt es weitere maßgebliche Faktoren einschließlich der Erfahrungen mit der Messung von Ergebnissen. Das Amt versucht auch in Bereichen mit zunehmender Nachfrage oder Priorität zu reagieren und die Kapazitäten des ordentlichen Haus-

halts an Entwicklungen bei der freiwilligen Finanzierung anzupassen.

99. Übersicht 8 fasst die wichtigsten Faktoren zusammen, die zu Veränderungen der Werte für die Zielvorgaben und die strategischen Mittelzuweisungen zwischen den Zweijahresperioden 2010-11 und 2012-13 geführt haben. Diese Werte unterscheiden sich von den Schätzwerten in der dem Verwaltungsrat im November 2010 vorgelegten Vorschau auf die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13 und von Daten, die bei informellen Konsultationen vorgelegt wurden. Diese Veränderungen resultieren aus Reaktionen auf interne Befragungen zu Ressourcenprioritäten und Ressourcenentscheidungen des Generaldirektors.

Risikomanagement

100. Jede Ergebnisstrategie umfasst einen klaren Ansatz zur Bewältigung von Risiken, die das Erreichen vereinbarter Resultate behindern könnten. Diese Entwicklung ist ein wichtiger Fortschritt bei der Anwendung der Prinzipien des ergebnisorientierten Managements auf die Arbeit der IAO, weil sie zu besserer Rechenschaftslegung und mehr Transparenz beiträgt. Sie steht im Einklang mit der allgemeinen Risikomanagementpraxis, zu der das Amt nach und nach als Mittel übergeht, um in einem zunehmend ungewissen und mit Risiken behafteten Umfeld die Ziele und den Auftrag der Organisation zu erfüllen. Übersicht 9 enthält eine Zusammenfassung der konkreten Risiken, mit denen die Organisation in ihrer Gesamtheit in der Zweijahresperiode 2012-13 konfrontiert sein wird, und die entsprechenden Risikominderungsstrategien zu ihrer Bewältigung.

Übersicht 8. Übergang von Ergebnissen und Zielvorgaben zum strategischen Haushalt

Strategisches Ziel: Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, eine menschenwürdige Beschäftigung zu finden und ein angemessenes Einkommen zu erzielen	
1. Beschäftigungsförderung: Mehr Frauen und Männer haben Zugang zu produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Einkommenschancen	Die globale Krise und die IAO-Reaktion durch den Globalen Beschäftigungspakt haben eine starke Nachfrage nach Unterstützung bei der Planung und Durchführung von Beschäftigungsmaßnahmen ausgelöst. Dies spiegelt sich in einer Anhebung der Zielvorgaben über alle Indikatoren betrachtet um fast 30 Prozent wider, die durch entsprechende Anstiege der Mittel aus dem ordentlichen Haushalt und der Sondermittel unterstützt wird.
2. Qualifizierung: Qualifizierungsmaßnahmen verbessern die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Inklusivität des Wachstums	Eine Anhebung der Zielvorgaben für Qualifizierungsmaßnahmen wird durch einen bereits in der Zweijahresperiode 2010-11 erkennbaren Anstieg der Sondermittel unterstützt, während die Aktivitäten in Bezug auf Behinderungen stabil bleiben. Es gibt einen separaten Indikator zu Jugendbeschäftigung zu diesem Ergebnis, aber die Aktivitäten zu Jugendbeschäftigungsmaßnahmen werden häufig als Teil der Arbeit zur allgemeinen Beschäftigungspolitik und deshalb unter Ergebnis 1 erfasst, was die Umschichtung von Mitteln des ordentlichen Haushalts von Ergebnis 2 zu Ergebnis 1 erklärt.
3. Nachhaltige Unternehmen: Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze	Die Zielvorgaben in Bezug auf ein Förderumfeld und die Entwicklung des Unternehmertums werden angehoben. Die Absenkung der Zielvorgaben und die Verringerung der Ressourcen beim Indikator zu verantwortlichen und nachhaltigen Praktiken auf der Unternehmensebene sind mit dem Umstand verknüpft, dass einige der sektoralen Ergebnisse als Teil der Interventionen im Zusammenhang mit dem Programm <i>Better Work</i> unter Ergebnis 13 erfasst werden. Um den Schwierigkeiten Rechnung zu tragen, die in der Zweijahresperiode 2010-11 in Bezug auf die sinnvolle Berichterstattung zum Indikator zur Erklärung über MNU aufgetreten sind, wurden schlussendlich die Messkriterien so angepasst, dass tatsächliche graduelle Fortschritte in Ländern besser gemessen werden können.
Strategisches Ziel: Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des Sozialschutzes für alle	
4. Soziale Sicherheit: Mehr Menschen haben Zugang zu besser gesteuerten und geschlechtergerechteren Leistungen der Sozialen Sicherheit	Die Initiative für sozialen Basisschutz hat zu einer verstärkten Nachfrage nach Aktivitäten in Bezug auf Ergebnis 4 zur Sozialen Sicherheit geführt. Die Zielvorgaben wurden jedoch nur geringfügig angehoben, um die Resultate widerzuspiegeln, die mit dem begrenzten Wachstum der verfügbaren Ressourcen erreicht werden können.
5. Arbeitsbedingungen: Frauen und Männer haben verbesserte Arbeitsbedingungen mit mehr Chancengerechtigkeit	In der Zweijahresperiode 2008-09 war die Arbeit, die jetzt den Ergebnissen 5 und 6 zugeordnet ist, unter einem anderen Ziel aufgeführt. Die spätere Aufteilung von Mitteln des ordentlichen Haushalts in Programm und Haushalt für 2010-11 war fiktiv. Aus Daten in ergebnisorientierten Arbeitsplänen für 2010-11 wird klar, dass die Zahlen für Ergebnis 5 zu niedrig und für Ergebnis 6 zu hoch angesetzt waren. Unabhängig davon wird in der Zweijahresperiode 2010-11 in Ländern wichtige Basisarbeit zu Ergebnissen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen geleistet, sodass für 2012-13 höhere Resultate erwartet werden. Diese werden durch höhere Mittel aus dem ordentlichen Haushalt und trotz Schwierigkeiten bei der Mobilisierung von Sondermitteln möglich.
6. Arbeitsschutz: Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von verbessertem Arbeitsschutz	Ausgehend von den zu Ergebnis 5 präsentierten Erläuterungen zu den Ausgangswerten für 2010-11 wird geschätzt, dass die Nachfrage nach Aktivitäten im Arbeitsschutzbereich relativ stabil ist. Mehr Sondermittel für eine Reihe neuer Initiativen werden es ermöglichen, die Reichweite der Arbeit der IAO in diesem Bereich zu vergrößern und ihre Außenwahrnehmung zu verbessern. Dies gilt insbesondere im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen. Dies sollte zu höheren Zielvorgaben in späteren Zweijahresperioden führen.
7. Arbeitsmigration: Mehr Arbeitsmigranten sind geschützt und haben Zugang zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit	Es besteht eine starke Nachfrage nach Aktivitäten zur Arbeitsmigration, weshalb die Zielvorgaben entsprechend erhöht wurden, gestützt auf zusätzliche Sondermittel. Darin spiegeln sich wahrscheinlich die Auswirkungen der globalen Krise auf die Migration wider, zu denen auch das Interesse der Politik an der Steuerung von Migrationsströmen in bestimmten Teilen der Welt zählt. Eine gestärkte Kapazität des Amtes in diesem Bereich sollte erfolgreich Mittel des ordentlichen Haushalts und Sondermittel kombinieren.
8. HIV/Aids: Die Arbeitswelt reagiert effektiv auf die HIV/Aids-Epidemie	Es lässt sich absehen, dass die Sondermittel für HIV/Aids beträchtlich zurückgehen werden; ein Abwärtstrend ist bereits in der Zweijahresperiode 2010-11 erkennbar. Die hohen Zielvorgaben für 2010-11 werden deshalb für 2012-13 gesenkt, wobei auch Berücksichtigung findet, dass viele Mitgliedstaaten bereits in der Zweijahresperiode 2010-11 über Resultate zu Ergebnis 8 Bericht erstatten. Die neue Empfehlung betreffend HIV/Aids und verstärkte Anstrengungen zur Ressourcenmobilisierung insbesondere in den Regionen werden vielleicht einen positiven Einfluss auf die Kapazität und die Resultate der IAO haben.

Strategisches Ziel: Stärkung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs	
9. Arbeitgeberverbände: Arbeitgeber verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände	Die Situation bei den Ergebnissen zu Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ist stabil, was die Höhe der Zielvorgaben und die verfügbaren Ressourcen betrifft. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass sich bestimmte Resultate und Ressourcenzuweisungen bei den anderen 17 Ergebnissen unmittelbar auf die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auswirken und ihre spezifische Fachkapazität stärken. Vor allem das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer hat sich bemüht, Beiträge zu allen Ergebnissen zu leisten. Es hat zu diesem Zweck Personal und Ressourcen eingesetzt, um solche Ergebnisse zu erreichen, und Arbeitnehmerverbände in das Erreichen aller Ergebnisse einbezogen. Die Zuweisungen aus dem ordentlichen Haushalt an das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer waren nicht negativ betroffen; das Gegenteil war der Fall.
10. Arbeitnehmerverbände: Arbeitnehmer verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände	
11. Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht: Arbeitsverwaltungen wenden aktuelle Arbeitsgesetze an und erbringen wirksame Dienstleistungen	Es stehen weniger Sondermittel zur Verfügung, was sich negativ auf die Höhe der Zielvorgaben auswirkt, die dennoch in der Zweijahresperiode 2012-13 weiter angehoben werden, worin sich die anhaltend hohe Nachfrage nach Dienstleistungen der IAO in diesem Bereich widerspiegelt. Bereits in der Zweijahresperiode 2010-11 konnte der Rückgang der Mittel für technische Zusammenarbeit teilweise durch Zuweisungen von HZK-Mitteln ausgeglichen werden.
12. Sozialdialog und Arbeitsbeziehungen: Dreigliedrigkeit und eine stärkere Arbeitsmarktsteuerung tragen zu einem effektiven Sozialdialog und tragfähigen Arbeitsbeziehungen bei	Die Situation für dieses Ergebnis ist mehr oder weniger stabil.
13. Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren: Ein sektorspezifischer Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit wird angewendet	Der erste Indikator für dieses Ergebnis betrifft Resultate im Zusammenhang mit sektoralen Übereinkommen, die häufig als Teil von Ergebnissen von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit erreicht werden; diesbezüglich ist die Situation stabil. Der zweite Indikator, der in der Zweijahresperiode 2010-11 geändert wurde, betrifft Resultate, die mit dem größer werdenden Programme <i>Better Work</i> erreicht werden, für das in beträchtlichem Maß Sondermittel bereitgestellt werden und das mit der Arbeitsverwaltung sowie der Arbeitsaufsicht verknüpft ist und sektorale Verbände der Sozialpartner stärkt. Während die Zielvorgabe für 2010-11 angesichts der neuen Messkriterien wahrscheinlich zu hoch angesetzt war, wird ihre Höhe für 2012-13 für das Programm <i>Better Work</i> als realistisch eingeschätzt.
Strategisches Ziel: Förderung und Verwirklichung von Normen sowie grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit	
14. Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen: Die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sind allgemein bekannt und werden verbreitet in Anspruch genommen	Ein Rückgang der Sondermittel für dieses Tätigkeitsfeld bietet bereits in der Zweijahresperiode 2010-11 Anlass zur Sorge und wird in der Zweijahresperiode 2012-13 gezielte Anstrengungen zur Ressourcenmobilisierung erfordern. Dennoch bleiben die Zielvorgaben stabil, was zum Teil auf das verstärkte Interesse von Normenspezialisten in Außenämtern an diesem Bereich und die Unterstützung durch das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer zurückzuführen ist.
15. Zwangsarbeit: Zwangsarbeit wird beseitigt	Die Verringerung der Zahl neuer Bewilligungen zum Zwangsarbeitsprogramm durch einige wichtige Geber resultiert in einem starken Rückgang der Sondermittel für Aktivitäten zur Zwangsarbeit. Angesichts des relativ geringen Umfangs der Mittel aus dem ordentlichen Haushalt würden die Zielvorgaben noch stärker gesenkt werden müssen, wenn dies nicht durch vorbereitende Arbeiten in Ländern aufgewogen werden würde, die in der Zweijahresperiode 2010-11 durchgeführt wurden und in der Zweijahresperiode 2012-13 zu Resultaten führen sollten. Es ist vorgesehen, eine intensive Kampagne zur Ressourcenmobilisierung durchzuführen, die mit Elementen zu Ergebnis 7 zur Arbeitsmigration kombiniert werden soll.
16. Kinderarbeit: Die Kinderarbeit wird beseitigt, wobei ihre schlimmsten Formen vorrangig bekämpft werden	Ein merklicher Rückgang der Gebermittel für das Internationale Programm für die Beseitigung der Kinderarbeit (IPEC) im Rahmen einer stärkeren Fokussierung der Geber auf größere Projekte in einer kleineren Zahl von Ländern erklärt die Absenkung der Zielvorgabe für den ersten Indikator. Der zweite Indikator bleibt stabil, worin sich die erwartete Zahl der Fälle widerspiegelt, in denen die Aufsichtsorgane Fortschritte bei der Anwendung von Übereinkommen zur Kinderarbeit feststellen. Die Zielvorgaben sollten unter Berücksichtigung der großen Fortschritte betrachtet werden, die in früheren Zweijahresperioden erzielt werden. Viele Länder erstatten bereits Bericht über Resultate in Bezug auf die Indikatoren 16.1 und 16.2. Weitere Erfolge bei der Ausmerzung der verbliebenen Fälle von Gebieten mit Kinderarbeit in ihren schlimmsten Formen werden beträchtliche Anstrengungen und gezielte Ressourcen für bestimmte Länder erfordern.

17. Diskriminierung bei der Arbeit: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf wird beseitigt	Die Anhebung der Zielvorgaben spiegelt zumindest teilweise die erwarteten Fortschritte bei der Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie die starke Kapazität und die Qualität der Instrumente der IAO in diesem Bereich wider. Der Beitrag des Büros für die Gleichstellung der Geschlechter in diesem Bereich kommt in der Anhebung der Mittel des ordentlichen Haushalts zum Ausdruck. Es bestehen auch enge Verknüpfungen mit Aktivitäten in Bezug auf Ergebnis 5 zu den Arbeitsbedingungen. Auch wenn die Modalitäten für die Zusammenarbeit mit der neuen Organisation UN Women noch ausgearbeitet werden müssen, dürfte sie ein wichtiger Partner werden.
18. Internationale Arbeitsnormen: Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet	Resultate in Bezug auf internationale Arbeitsnormen werden bei allen Ergebnissen verzeichnet. Unabhängig davon besteht eine starke Nachfrage zu den konkreten Indikatoren für Ergebnis 18. Die hohen Zielvorgaben für 2010-11 zu Indikator 18.1 betreffend Probleme, auf die von den Aufsichtsorganen hingewiesen wurde, werden abgesenkt, um der erwarteten Bilanz in Bezug auf diesen Indikator in der Zweijahresperiode 2010-11 und den strengen Messkriterien Rechnung zu tragen. In einem insgesamt stabilen Ressourcenszenario bleiben andere Zielvorgaben gleich oder werden geringfügig angehoben. Dabei werden zusätzliche Mittel nicht berücksichtigt, die unter Bezugnahme auf das Konto für Sonderprogramme vorgeschlagen werden und eine Anhebung der Zielvorgaben ermöglichen würden.
Politikkohärenz	
19. 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	Die Zielvorgabe für den ersten Indikator wurde unter Berücksichtigung des Umstands abgesenkt, dass in der Zweijahresperiode 2010-11 maßgebliche Resultate häufig mit einem konkreteren Ergebnis auf der Landesebene verknüpft sind und deshalb darüber unter anderen Ergebnissen von Programm und Haushalt Bericht erstattet wird. Andererseits ist vorgesehen, in Übereinstimmung mit dem zweiten Indikator die globale Überzeugungsarbeit mit Partnerorganisationen fortzuführen. Dies gilt auch für die Zusammenarbeit im Statistikbereich, welche zu allen 19 Ergebnissen beiträgt.

Übersicht 9. Vorgeschlagenes Risikoregister für 2012–13

Risiko	Ermittelte Ursache(n)	Maßnahme(n) und Plan/Pläne zu seiner Bewältigung	Risikoträger
1 Mitgliedgruppen in Mitgliedstaaten verringern ihr Engagement für die Agenda für menschenwürdige Arbeit.	Veränderte Prioritäten der Mitgliedgruppen resultieren in verringerter Unterstützung für die Programmdurchführung.	Verbesserung der Kommunikation und der Überzeugungsarbeit zur Mobilisierung von Unterstützung für die Programmdurchführung auf der Landesebene.	FACHSEKTOREN und REGIONÄLMÄTER
2 Ein Mitgliedstaat/mehrere Mitgliedstaaten kommt/kommen seinen/ihren finanziellen Verpflichtungen gegenüber der Organisation nicht nach, was in Finanzierungslücken resultiert.	Wirtschaftliche Faktoren oder geringere politische Unterstützung.	Vorübergehende Nutzung des Betriebsfonds und gegebenenfalls Beschneidung des Tätigkeitenprogramms.	TR/CF
3 Eine Verringerung der freiwilligen Beiträge resultiert in Kürzungen des Programms für technische Zusammenarbeit und bei der Erbringung von Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen.	Weniger Sondermittel für technische Zusammenarbeit aufgrund von Kürzungen nationaler Haushalte.	Die Ressourcenmobilisierung konzentriert sich stärker auf öffentlich-private Partnerschaften, Süd-Süd-Kooperation und Dreieckszusammenarbeit sowie Modalitäten der Mobilisierung lokaler Ressourcen. Qualitätssicherungsmechanismen gewährleisten maximale Effektivität und Effizienz bei der Verwendung von Sondermitteln.	PARDEV
4 Der Standort eines Regionalamts, eines Landesamts oder eines Fachunterstützungsteams für menschenwürdige Arbeit muss vorübergehend aufgegeben werden. Ein Standortverlegung für einen Zeitraum von mehr als 60 Tagen würde erhebliche negative Auswirkungen auf die Fähigkeit der IAO haben, Aktivitäten in den Ländern zu unterstützen, für die die entsprechende Organisationseinheit zuständig ist, und beträchtliche, nicht in den Haushalt eingestellte Kosten nach sich ziehen.	Naturkatastrophe, politische Unruhen oder Terroranschlag.	Betriebskontinuitätspläne werden erstellt, um die Auswirkungen auf die Erbringung von Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen zu minimieren.	REGIONÄLMÄTER
5 Umstände, die außerhalb der Kontrolle der IAO liegen, verhindern, dass die Internationale Arbeitskonferenz, Verwaltungsrats tagungen oder Regional tagungen stattfinden.	Eine Naturkatastrophe, eine Pandemie oder ein anderes Ereignis führt dazu, dass die notwendigen Räumlichkeiten nicht verfügbar sind, oder macht die Anreise der Teilnehmer zu der betreffenden Tagung unmöglich.	Für jede offizielle Tagung wird eine systematische Risikoeinschätzung vorgenommen sowie gegebenenfalls eine realistische und zeitgerechte Alternativlösung vorbereitet.	RELCONF und REGIONÄLMÄTER
6 Wechselkursschwankungen resultieren in einem beträchtlichen Verlust der Kaufkraft von Mitteln des ordentlichen Haushalts, was die vollständige Durchführung des in den Haushalt eingestellten Arbeitsprogramms verhindert.	Wechselkursschwankungen aufgrund defizitärer Staatshaushalte, niedrigere Einstufungen von Staatsanleihen, Anhebungen der Zinssätze durch Zentralbanken und andere Unwägbarkeiten globaler Finanzmärkte.	Der Mittelbedarf in US-Dollar für die Zweijahresperiode wird veranschlagt und liefert die Grundlage für Terminkaufverträge, mit denen sichergestellt wird, dass Schweizer Franken zu dem bei der Haushaltserstellung verwendeten Wechselkurs in US-Dollar konvertiert werden. Von der IAO gehaltene Währungsmittel werden sorgfältig überwacht, um das Wechselkursrisiko innerhalb eines Haushaltszyklus zu begrenzen.	FINANCE
7 Ein wichtiger Bankpartner der IAO geht in Konkurs, was in einem beträchtlichen finanziellen Verlust, einer möglichen Betriebsunterbrechung und einer Beeinträchtigung der Reputation der IAO für solides Finanzmanagement resultiert.	Schlechtes Risikomanagement der betreffenden Finanzinstitution(en) oder die Folge eines beträchtlichen externen Schocks (wie der globalen Finanzkrise).	Sorgfältige Auswahl der Bankpartner, Streuung der Bankverbindungen, Begrenzung der Beträge bei jeder Bank auf der Grundlage der Bonität und der Anlagedauer, ständige Überwachung der Informationen zu jedem Bankpartner. Konsultationen mit dem Investitionsausschuss der IAO, dem unabhängige Branchenfachleute angehören.	FINANCE
8 Ein verändertes externes Prüfungsgutachten hat negative Auswirkungen auf die Reputation der IAO für Beachtung des Vorsichtsprinzips und solides Finanzmanagement. Dieser Vertrauensverlust könnte wiederum niedrigere freiwillige Beiträge zur Folge haben.	Fehlendes Verantwortungsbewusstsein von Managern, Unfähigkeit zur Anwendung gebilligter Rechnungslegungsstandards (IPSAS), unzureichende interne Kontrolle.	Formalisierung des Rahmens der IAO für die Rechenschaftslegung, Einbeziehung des Finanzmanagements in das Ausbildungsprogramm für die Managementweiterbildung und -entwicklung (MLDP).	TR/CF
9 Ein Betrug oder eine andere Form unethischer Praxis resultiert in einem beträchtlichen finanziellen Verlust und wirkt sich negativ auf die Reputation der IAO aus.	Unethisches oder gesetzwidriges Verhalten eines Bediensteten oder von Lieferanten.	Durchsetzung des Null-Toleranz-Grundsatzes, unterstützt durch mehr Informationen und Ausbildung für Manager und andere Bedienstete. Dieser Regulierungsrahmen gestattet es unter anderem, potenzielle Risiken im Vorfeld zu ermitteln und angemessene Maßnahmen zu ihrer Bewältigung zu ergreifen.	FINANCE

Risiko	Ermittelte Ursache(n)	Maßnahme(n) und Plan/Pläne zu seiner Bewältigung	Risikoträger
10 Schaden in der Datenzentrale der IAO oder an anderer wesentlicher IT-Infrastruktur, der in einem Verlust maßgeblicher Informationen und des Zugangs zu unentbehrlichen Anwendungen resultiert.	Brand, Wasserschaden oder böswillige Handlung.	Live-Daten werden extern repliziert. Die Sicherungsinfrastruktur wird von den Live-Daten räumlich getrennt, indem das Bandarchiv in einen anderen Teil des IAO-Gebäudes ausgelagert wird. Für die Wiederherstellung der E-Mail- und Blackberry-Systeme bestehen Notfallwiederherstellungspläne. Das externe Hosting der Datenzentrale wird geprüft.	ITCOM
11 Die Kosten des Projekts für die Renovierung des Amtsgebäudes könnten höher als veranschlagt ausfallen, was die Mobilisierung zusätzlicher Mittel erfordern würde.	Unvorhergesehene Ereignisse, ein Anstieg der Baukosten oder Schwächen im Projektmanagement.	Zuweisungen für Eventualfälle in den Haushalt einstellen. Festlegung von Projektzwischenzielen mit Überprüfung der Fortschritte durch den Verwaltungsrat und Aufstellung eines Finanzplans, bevor verbindliche Verpflichtungen bezüglich des Projekts eingegangen werden.	FACILITIES
12 Verzögerungen bei der Aufnahme der Tätigkeit in Ländern (Ad-hoc-Vertragsverhandlungen, Einreisevisa, Zollabfertigung usw.), zusätzliche Kosten von Finanztransaktionen (Besteuerung), Sicherheitsrisiken für IAO-Personal und Auftragnehmer bei Aktivitäten in Ländern, rechtliche Risiken im Zusammenhang mit Forderungen von dritter Seite.	Kein grundlegender Rechtsschutz in Staaten, in denen die Organisation tätig ist.	Es wurde eine Initiative gestartet, um durch die Bestätigung oder den Abschluss langfristiger Vereinbarungen in so vielen Ländern wie möglich einen grundlegenden Rechtsschutz sicherzustellen.	JUR

Strategischer Rahmen

Strategisches Ziel: Beschäftigung

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

101. Die Welt erholt sich langsam von der schlimmsten globalen Rezession seit 70 Jahren. Diese hat weitere Millionen Menschen arbeitslos gemacht und die Informalität, die Armut sowie die Beschäftigungsunsicherheit verschärft. Wenngleich die Krisenreaktionsstrategien einschließlich haushalts- und geldpolitischer Konjunkturmaßnahmen Millionen Arbeitsplätze gerettet oder neu geschaffen haben, ist die Erholung nach wie vor fragil und ungleich verteilt. Viele Länder stehen vor Haushaltsdefiziten und schwierigen grundsatzpolitischen Entscheidungen mit weitreichenden Auswirkungen auf die Gesamtnachfrage, das Wachstum und die Beschäftigung. Auf dem Gipfel zu den Millenniums-Entwicklungszielen 2010 wur-

den die langsamen Fortschritte auf dem Weg zum Erreichen des Millenniums-Entwicklungsziels 1(B) beklagt, das sich auf produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit bezieht.

102. In diesem instabilen und fragilen Kontext ist die Sorge größer geworden, dass die Erholung nicht mit inklusivem beschäftigungsintensivem Wachstum einhergehen könnte. Die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung 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.

Strategisches Ziel: Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, eine menschenwürdige Beschäftigung zu finden und ein angemessenes Einkommen zu erzielen	1	2	3
	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2012–13 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2012–13 (US\$)	Veranschlagte Haushalts-Zusatzkontoausgaben 2012–13 (US\$)
1. Beschäftigungsintensives Wirtschaftswachstum: Durch inklusives beschäftigungsintensives Wirtschaftswachstum haben mehr Frauen und Männer Zugang zu produktiver und menschenwürdiger Beschäftigung	72.783.356	85.100.000	10.000.000
2. Qualifizierungsmaßnahmen: Qualifizierungsmaßnahmen verbessern die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Inklusivität des Wachstums	39.757.592	47.400.000	
3. Nachhaltige Unternehmen: Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze	48.216.974	32.700.000	
Insgesamt	160.757.921	165.200.000	10.000.000
Veranschlagte Mittel für das strategische Ziel insgesamt			335.957.921

103. Die von der 99. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2010 angenommenen Schlussfolgerungen über die wiederkehrende Diskussion zum Thema Beschäftigung erweitern diese Verpflichtung. Darin wird gefordert, beschäftigungsfördernden makroökonomischen Rahmen mehr Aufmerksamkeit zu widmen sowie in der Wirtschaftspolitik, sektoralen Grundsatzmaßnahmen und Investitions- sowie Ausgabenplänen quantitative und qualitative Beschäftigungsziele festzulegen. In den Schlussfolgerungen wurde die zentrale Rolle der Beschäftigungspolitik, der Humanressourcen und der Unternehmensentwicklung explizit bekräftigt. Gleichzeitig wurde hervorgehoben, dass die Aktivitäten zugunsten beschäftigungsfördernder Ergebnisse der Makro-, Handels-, Investitions- und Industriepolitik ausgeweitet werden müssen.

104. Die Beschäftigungsförderungsstrategie der IAO wird sich an der Globalen Beschäftigungsagenda (GBA) und dem Globalen Beschäftigungspakt (GBP) orientieren. Der Globale Beschäftigungspakt gilt zunehmend nicht nur als eine wirksame Krisenreaktions- und Erholungsstrategie, sondern auch als ein Rahmen für ein neues Entwicklungsparadigma zugunsten ausgewogeneren Wachstums. Durch die Globale Beschäftigungsagenda und den Globalen Beschäftigungspakt wird die Strategie die Unterstützung des Amtes zum Thema Beschäftigung an die Mitgliedsgruppen leiten. Das Amt wird dazu einen integrierten Ansatz verwenden, für den der Umstand genutzt wird, dass sich die vier strategischen Ziele gegenseitig stützen.

105. Für die Aktivitäten im Bereich der Beschäftigungsförderung werden auch weiterhin drei Ergebnisse maßgeblich sein:

- i) Mehr Frauen und Männer haben Zugang zu produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Einkommenschancen.
- ii) Qualifizierungsmaßnahmen verbessern die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Inklusivität des Wachstums.
- iii) Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze.

106. Zusätzlich zu den Strategien, die für jedes dieser Ergebnisse festgelegt wurden, werden Maßnahmen ergriffen, um die Kohärenz der beschäftigungsfördernden Aktivitäten der IAO insgesamt zu gewährleisten. Diese umfassen grundsatzpolitische Beratung auf der Grundlage einer wirkungsvoll koordinierten Beschäftigungspolitik mit klaren Verknüpfungen zwischen der Entwicklung von Instrumenten, grundsatzpolitischer Beratung, Wirkungsanalyse, Evaluierungen und Überprüfungen der Beschäftigungspolitik. Bestandteile hiervon sind eine systematische Überprüfung und die mögliche Konsolidierung von Instrumenten und Methoden für die Beschäftigungsförderung auf der Landesebene.

107. Parallel dazu wird ein verbessertes Forschungs- und Wissensmanagement dem Amt helfen, Erkenntnisse darüber gewinnen und weiterzugeben, was in den politischen Handlungskonzepten und Programmen der Mitgliedsgruppen unter welchen Bedingungen funktioniert und was nicht. Verstärkt werden diese Anstrengungen durch die systematische Durchführung von Wirkungsanalysen auf der Grundlage robuster Methoden. All dies wird in verbesserten Dienstleistungen und wirksamerer Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen sowie intensivierten und erweiterten Partnerschaften zur Förderung verbesserter Kohärenz zwischen der Wirtschafts-, Sozial-, Finanz- und Beschäftigungspolitik sowie zur Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit resultieren.

108. Bei allen Ergebnissen und in allen Programmen werden drei Themenbereiche allgemein berücksichtigt: Geschlechtergleichstellung, Jugendbeschäftigung und die Inklusion von Personen mit Behinderungen. Gleichermaßen werden in alle Handlungsstränge Anstrengungen integriert, um den Übergang von der informellen in die formelle Wirtschaft zu unterstützen, die Beschäftigung zugunsten der ländlichen Entwicklung und umweltverträglicher Arbeitsplätze zu fördern sowie zur ökologischen Ausrichtung der Wirtschaft und zur Anpassung an den Klimawandel beizutragen.

Ergebnis 1: Mehr Frauen und Männer haben Zugang zu produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Einkommenschancen

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

109. Die Erkenntnisse, die aus der Analyse von Maßnahmen, welche als Reaktion auf die Krise

ergriffen wurden, und bei der Umsetzung der Globalen Beschäftigungsagenda und des Globalen Beschäftigungspakts in Ländern mit unterschiedlichen Bedingungen gewonnen wurden, machen deutlich, dass es einer Doppelstrategie wie folgt bedarf: a) Es müssen kurzfristige Maßnahmen ergriffen werden, die dem Bedarf der Bevölkerungsgruppen Rechnung tragen, welche am meis-

ten Schutz benötigen, und die Erholung auf dem Arbeitsmarkt beschleunigen. b) Es werden strukturelle Grundsatzmaßnahmen benötigt, die das Ziel produktiver und frei gewählter Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit in den Mittelpunkt der Wirtschaftspolitik rücken. Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse lenkten die von der Konferenz 2010 angenommenen Schlussfolgerungen über die wiederkehrende Diskussion zum Thema Beschäftigung die Aufmerksamkeit auf neue Ansätze zur Förderung inklusiverer und beschäftigungsintensiverer Wachstumsmuster. Die Strategie des Amtes für die Bereitstellung zeitgerechter und maßgeschneiderter Reaktionen auf die große Zahl von Ersuchen in Bezug auf Beschäftigungsmaßnahmen und -programme aus Ländern mit unterschiedlichem Entwicklungsstand wird deshalb diese neuen Elemente berücksichtigen. Parallel dazu werden die Aktivitäten in Bereichen intensiviert, die sich als am wirksamsten erwiesen haben. Das Amt wird:

- die Arbeit an beschäftigungsfördernden Makropolitikrahmen forcieren;
- sich weiterhin für eine stärkere Berücksichtigung von Beschäftigungsmaßnahmen in nationalen Entwicklungsplänen einschließlich Wachstums- und Armutsbekämpfungsstrategien einsetzen, ebenso für die Festlegung von Beschäftigungszielen in Strategien für Sektoren, umweltverträgliches Wachstum und lokale Entwicklung sowie in nationalen Haushalten;
- neue Methoden zur Beurteilung der Auswirkungen wirtschaftlicher Strategien sowie von Handel und Investitionen auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt verfolgen;
- Arbeitsmarktinformationen und wirksame Mechanismen für Politikkoordination, -kohärenz und -überwachung auf der Landesebene verbessern;
- der qualitativen Dimension von Beschäftigung sowie der Analyse neuer Formen von prekärer Beschäftigung und Informalität mehr Gewicht beimessen, ebenso der Verbreitung von Grundsatzmaßnahmen, die Produktivitätssteigerungen und den Übergang zur Formalität unterstützen;
- weiterhin sowohl öffentliche als auch private beschäftigungsintensive Infrastrukturinvestitionen fördern, auch als Krisenreaktionsstrategie, und zwar durch Unterstützung haushaltspolitischer Maßnahmen, die Stärkung der Organisation, Steuerung und Kontrolle von Ausschreibungen und Vertragsverfahren, die Förderung der Qualifizierung und des Unternehmertums bei Kleinunternehmen sowie die Integration von Rechten;
- grundsatzpolitische Innovationen, beispielsweise in öffentlichen Beschäftigungs-

rungsprogrammen, öffentlichen Arbeiten und Diensten durch Programme zur direkten Schaffung von Arbeitsplätzen, und ihre Wechselbeziehungen mit Bargeldtransfer- und Sozialschutzstrategien beurteilen und verbreiten;

- zur Förderung von Maßnahmen zur Verknüpfung des Finanzsektors mit der Realwirtschaft die Arbeit zu finanzieller Inklusion weiterführen;
- in von einer Krise betroffenen Ländern auf Beschäftigung konzentrierte Unterstützung zugunsten von Erholung und Wiederaufbau leisten (einschließlich in Ländern, in denen Klimaänderungen zu Naturkatastrophen geführt haben).

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

110. Durch Analysen und gemeinsame Aktivitäten werden integrierte Ansätze und Synergien über mehrere Ergebnisse hinweg verfolgt. Dies umfasst Aktivitäten zu den Ergebnissen 2 (Qualifizierung) und 3 (nachhaltige Unternehmen) in Bezug auf Qualifizierungsstrategien, Förderumfelder für nachhaltige Unternehmen und umweltverträgliche Arbeitsplätze, zu Ergebnis 4 (Soziale Sicherheit) in Bezug auf den demografischen Übergang und fiskalische Spielräume für integrierte Beschäftigungs- und Sozialschutzstrategien, zu Ergebnis 5 (Arbeitsbedingungen), 7 (Arbeitsmigration) und 11 (Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht) in Bezug auf die Verknüpfungen zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und zur Erleichterung des Übergangs zur Formalität. Die Aktivitäten zur Optimierung der Beschäftigungsergebnisse in spezifischen Wirtschaftssektoren (Ergebnis 13) werden fortgeführt. Da die Strategie die Ratifizierung und wirksame Durchführung des Übereinkommens (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, und damit zusammenhängender Instrumente zum Ziel hat, werden im Einklang mit den Ergebnissen der Allgemeinen Erhebung 2010 zu Beschäftigungsinstrumenten und der diesbezüglichen Erörterung auf der 99. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2010 auch Synergien mit Ergebnis 14 (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen) und 18 (internationale Arbeitsnormen) weiterbestehen.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

111. Im Einklang mit den von der Konferenz 2010 angenommenen Schlussfolgerungen über die wiederkehrende Diskussion zum Thema Beschäftigung und den übergreifenden Wissensprioritäten des Amtes wird die Strategie zu diesem Ergebnis Folgendes umfassen:

- grundsatzpolitische Forschung unter Berücksichtigung von Beurteilungen makroökonomischer Maßnahmen und ihrer Beschäftigungs-

ergebnisse für einzelne und mehrere Länder, Beurteilung der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik in Ländern auf unterschiedlichen Entwicklungsniveaus, Gewinnung von Erkenntnissen in Bezug auf Politikoptionen und -kombinationen, welche die Beschäftigungsintensität des Wachstums und wirtschaftliche Strategien verbessern und inklusive Gesellschaften fördern, Überprüfungen der Auswirkungen der Handels-, Investitions- und Industriepolitik auf die Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit; experimentelle Methoden aus der Aktionsforschung zur Erzeugung von Wissen über die Auswirkungen von finanziellen Innovationen auf menschenwürdige Arbeit und die Verringerung von Schutzbedürftigkeit;

- in Zusammenarbeit mit der Hauptabteilung für Statistik die Erstellung jährliche Statistikberichte zu globalen und regionalen Beschäftigungstrends (einschließlich Aufschlüsselung nach Geschlecht und Jugend) und andere amtsweite Anstrengungen über das einheitliche Portal für Daten zu Arbeitskräften und menschenwürdiger Arbeit wie Schlüsselindikatoren von Arbeitsmärkten und periodische Berichte zu Indikatoren für die Millenniums-Entwicklungsziele zur Messung der Fortschritte in Bezug auf produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit sowie eine statistische Aktualisierung und Analyse der informellen Wirtschaft in etwa 65 Ländern;
- die Entwicklung von Internet-Plattformen zu Themen wie neuen Trends und Mustern in der informellen Wirtschaft oder Faktoren und Ausprägungen von Politik, die den Übergang in die Formalität behindern und/oder erleichtern; und eine neue erweiterte globale Datenbank zu beschäftigungspolitischen Maßnahmen auf der nationalen Ebene, um die zeitnahe Beurteilung und Verbreitung guter Praxis zu ermöglichen;
- die Entwicklung von Grundsatzdarstellungen und Diagnoseinstrumenten wie Methoden zur Beurteilung der Auswirkungen von wirtschaftlichen Strategien, Investitionen und öffentlichen Ausgaben auf die Beschäftigung; Leitfäden und Ausbildungsmodule für die Ausarbeitung und Evaluierung beschäftigungspolitischer Maßnahmen; Instrumente zur Schaffung von Arbeitsplätzen nach Katastrophen und nach Konflikten.

112. Die beschriebenen Forschungs- und Analyseaktivitäten werden zu der amtsweiten Forschung über nachhaltige Erholung und menschenwürdige Arbeit sowie zur Erholung auf dem Arbeitsmarkt mit hochwertigen Arbeitsplätzen beitragen. Die Ergebnisse werden in verschiedenster Weise verbreitet: Überzeugungsarbeit auf der globalen, regionalen und nationalen Ebene, Inte-

gration in die grundsatzpolitische Beratung und die Unterstützung zur Schaffung von Kapazität, Veröffentlichungen und Anwendungen im Internet.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

113. Das Amt wird weiterhin die Gleichstellung der Geschlechter und nichtdiskriminierende Beschäftigungsansätze fördern, indem es das Engagement der Mitgliedsgruppen und ihre Kapazität für Überzeugungsarbeit stärkt. Damit werden die Ziele verfolgt, dass die Geschlechtergleichstellung in nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen integriert wird, Frauen in der informellen Wirtschaft ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt werden und die beschäftigungsintensive Haushaltserstellung unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte gefördert wird. Die Sammlung und Analyse nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten wird weiterhin ein zentrales Element der Bemühungen des Amtes sein, Fortschritte auf dem Weg zum Erreichen der Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt zu messen und zu ermitteln, wo und warum auf dem Arbeitsmarkt Hindernisse für die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern fortbestehen.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

114. Der Dialog zu Politikoptionen und die Förderung der Politikkohärenz auf der Landesebene machen eine grundlegende Dimension der Strategie aus. Nationale Beschäftigungspolitiken werden in größerer Synergie mit anderen Politikbereichen überprüft, insbesondere dem Sozialschutz und der Anwendung der integrierten Landes-Scan-Methodologie, die bei der Aktualisierung und den Überprüfungen von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit allgemein berücksichtigt wurde. Die Anstrengungen werden sich vorrangig darauf richten, individuell oder gemeinsam die Kapazität dreigliedriger Mitgliedsgruppen in Ländern zu stärken, um innovative Ansätze anwenden, Prioritäten festlegen sowie Einfluss auf die Entwicklung und Durchführung koordinierter Beschäftigungsmaßnahmen nehmen zu können, die an die Vielfalt lokaler Bedingungen und Kontexte angepasst sind. Im Einklang mit den von der Konferenz 2010 angenommenen Schlussfolgerungen über die wiederkehrende Diskussion zum Thema Beschäftigung werden in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und IAO-Ämtern in den Regionen jährliche regelmäßige und modulare Ausbildungsmaßnahmen zur Planung, Durchführung und Evaluierung von Beschäftigungsmaßnahmen entwickelt und durchgeführt. Neue Initiativen umfassen ein Ausbildungsprogramm über Innovationen in öffentlichen Beschäftigungsprogrammen.

Partnerschaften

115. In den Schlussfolgerungen der Konferenz von 2010 über die wiederkehrende Diskussion zum Thema Beschäftigung wurde die große Bedeutung von Politikkohärenz und –koordinierung auf der nationalen, regionalen und globalen Ebene über die Bereiche der Finanz-, Wirtschafts- und Sozialpolitik für die Steigerung der Beschäftigungsintensität des Wachstums und seiner Inklusivität hervorgehoben. Die Strategie für 2012-13 wird anhaltendes und erweitertes Engagement, evidenzbasierte Überzeugungsarbeit und Partnerschaften im Kontext des G20-Prozesses sowie mit Finanzinstitutionen, dem Internationalen Währungsfonds (IWF) und der Weltbank, der Welthandelsorganisation, die UNDP und dem VN-System einschließlich im Kontext der Entwicklungshilfe Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAFs) sowie mit regionalen Institutionen wie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der Europäischen Union (EU), der Afrikanischen Union (AU), der Organisation Amerikanischer Staaten (OAS) und der Vereinigung Südostasiatischer Staaten (ASEAN) umfassen.

Kommunikation

116. Zusätzliche Anstrengungen werden unternommen, um Forschungsergebnisse, Evaluierungen und wichtige Botschaften einschließlich im Rahmen von bestimmten, wichtigen internationalen Veranstaltungen mit hoher Außenwahrnehmung wie den Tagungen des VN-Wirtschafts- und Sozialrates, von regionalen Institutionen wie der OECD, der EU, der AU, der OAS oder der ASEAN durchgeführten Veranstaltungen zu Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit sowie mit wichtigen subregionalen, regionalen und globalen Institutionen gemeinsam organisierten Konferenzen weiter und zeitgerecht zu verbreiten.

Technische Zusammenarbeit

117. In der jüngeren Vergangenheit vorgenommene Durchführungsüberprüfungen haben ergeben, dass das Amt seine Kapazität stärken muss, um in jeder Zweijahresperiode in mehr als 50 Ländern, über die Hälfte davon in Afrika, zeitgerecht und maßgeschneidert auf Ersuchen in Bezug auf die Überprüfung und die Durchführung von Beschäftigungsmaßnahmen reagieren zu können. Die Strategie für die technische Zusammenarbeit wird darauf abzielen, zu gewährleisten, dass zur Deckung vielfältiger Anforderungen angemessene Ressourcen aufrechterhalten und erweitert werden, beispielsweise um die grundsatzpolitische Beratung auszuweiten, den Sozialdialog zu Politikoptionen zu fördern, beschäftigungsintensive Infrastrukturprogramme durchzuführen und die Kapazität von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu stärken, um Strategien zu entwickeln, die auf Beschäftigungswachstum und die Qualität von Arbeitsplätzen ausgerichtet sind, sowie Statistik- und Arbeitsmarktinformationen und -analysen als Grundlage und zur Überwachung politischer Maßnahmen zu verbessern.

Risikomanagement

118. Die größten Risiken beruhen auf dem Umstand, dass zeitliche Verzögerungen der Erholung auf dem Arbeitsmarkt und Verschärfungen der Beschäftigungskrise in Verbindung mit dem zu frühen Abbruch von Konjunkturmaßnahmen und der Haushaltskonsolidierung, die die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze behindern, die Staatseinnahmen und die Investitionskapazität des öffentlichen und des privaten Sektors verringern. Evidenzbasierte Überzeugungsarbeit, Dialog und Partnerschaften mit maßgeblichen globalen Akteuren werden die wesentlichen Elemente sein, auf die sich die Risikominderungsstrategie stützen wird.

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: ■ In den Makroanalysen sowie den Strategien für Sektoren oder zur Konjunkturförderung von nationalen Entwicklungsrahmen (Fünfjahrespläne, Strategien zur Verringerung der Armut) werden produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Einkommensmöglichkeiten Vorrang eingeräumt. ■ 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	Ausgangsbasis
10 Mitgliedstaaten	10 Mitgliedstaaten

Indikator 1.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen mit Unterstützung der IAO nationale Behörden sozialorientierte finanzpolitische Maßnahmen beschließen, die über lokale Finanzinstitutionen menschenwürdige Arbeitsplätze und Dienstleistungen für arme Erwerbstätige fördern.	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen ¹ : ■ Eine Politik zu sozialorientierten Finanzdienstleistungen wird von der Regierung, einer Zentralbank oder einer gleichwertigen Aufsichtsstelle angenommen, die Anreize für lokale Finanzinstitutionen festlegt, damit sie ihre Tätigkeit auf die Förderung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für erwerbstätige Arme ausrichtet, insbesondere durch Veränderungen ihres Kundenbestands und/oder der Palette der angebotenen Dienstleistungen. ■ Die Kapazität von Arbeitgeber und Arbeitnehmerverbänden zum Umgang mit Finanzpolitiken und -instrumenten werden geschaffen oder gestärkt, was sich z. B. anhand der Durchführung neuer Ausbildungslehrgänge, Dienste oder Förderungskampagnen belegen lässt. Mikroversicherung wird in die Strategien der Regierung oder nationaler Finanzdienstinstitutionen integriert, um die Verletzlichkeiten von Bedürftigen durch Leistungen in Bezug auf Soziale Sicherheit oder anderer arbeitsbezogene Fragen zu verringern.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
0	9 Mitgliedstaaten, davon 5 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und 1 in Europa

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	Zielvorgabe
4 Mitgliedstaaten	10 Mitgliedstaaten, davon 3 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten und 4 in Asien

Indikator 1.4: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in ihren Konfliktverhütungs-, Wiederaufbau- und Erholungsprogrammen die Förderung produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und von Einkommenschancen einbeziehen.	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen: ■ Nachhaltige beschäftigungsintensive Konjunkturprogramme werden durchgeführt, um das Problem der durch Katastrophen oder Konflikte verlorengegangenen Arbeitsplätze anzugehen. ■ Um die Sozialpartner darauf vorzubereiten, besser an Programmen zur wirtschaftlichen Erholung im Zusammenhang mit der Krise mitzuwirken, setzt eine oder mehr der dreigliedrigen Mitgliedgruppen eine Strategie für Bewusstseinsbildung und Ausbildung um, die sich an die Arbeitgeber und ihre Verbände sowie die Arbeitnehmer und ihre Organisationen oder beide Gruppen richtet.	

¹ Wie im Bericht *Durchführung des Programms der IAO 2008-09* ausgewiesen, wurde diese Ergebnismessung modifiziert, um in adäquater Weise Ergebnisse zu messen, die mit der Unterstützung der IAO unter diesem Indikator erzielt werden können.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
6 Mitgliedstaaten	10 Mitgliedstaaten, davon 3 in Afrika, 1 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten und 4 in Asien

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
0	7 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in Asien und 1 in Europa

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 den Übergang zur Formalität 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
0	4 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika, 1 in Amerika und 1 in Asien

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

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

119. Die wichtigste Erkenntnis aus den jüngsten Erfahrungen des Amtes ist, dass Instrumente zur grundsatzpolitischen Beurteilung entwickelt und angewendet werden müssen, um den Mitgliedsgruppen zu helfen, die Ergebnisse politischer Reformen zu verfolgen. 2012-13 werden diese Instrumente integraler Bestandteil der Unterstützung des Amtes für Länder in Bezug auf die Qualifizierungspolitik sein und in nationale Beschäftigungsmaßnahmen sowie sektorspezifische Entwicklungsstrategien eingebunden werden. Eine Reihe weiterer Erkenntnisse konnte gewonnen werden. Erstens haben sich dreigliedrige Qualifizierungsräte und andere Sozialdialoginstitutionen als wirksam dabei erwiesen, die Ausbildung an den Bedarf des Arbeitsmarkts anzupassen und eine faire Verteilung des Nutzens von Produktivitätssteigerungen sicherzustellen. Diese Erfahrung

wird die Grundlage neuer Dienstleistungen in den Bereichen Ausbildung und Schaffung von Kapazität bilden. Zweitens kann, wie Forschungsergebnisse gezeigt haben, ein unzureichendes Ausbildungsangebot zur Folge haben, dass das Potenzial von Umweltmaßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen nicht ausgeschöpft werden kann. Diese Erfahrung wird die Grundlage für die Anwendung kostenwirksamer quantitativer und qualitativer Instrumente für die Früherkennung von Qualifikationsbedarf bilden. Drittens sind Beschäftigungsstrategien und -programme für junge Menschen wirksamer, wenn sie Maßnahmen umfassen, die Angehörige der Zielgruppe mit dem Arbeitsmarkt in Kontakt bringen. Das Amt wird weiterhin einen Ansatz verfolgen, der Qualifizierung, Arbeitserfahrung, Arbeitsvermittlung sowie Bewusstseinsbildung und Ausbildung in Bezug auf Unternehmertum kombiniert. Schlussendlich haben sich Maßnahmen als wirksam bei der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit Behinderungen erwiesen, die gewährleisten, dass in Beschäftigungsprogram-

men die Qualifizierung allgemein berücksichtigt wird. Fortschritte bei der Berücksichtigung von Behinderungsthemen in Beschäftigungs-, Unternehmens- und Ausbildungsmaßnahmen werden bis Ende 2013 mit der Leistungsbewertung im Rahmen des Unterstützungsdienstes für die Inklusion Behinderter bzw. des vom Amt 2010 begonnenen INCLUDE-Projekts verglichen.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

120. Instrumente zur Ermittlung von Qualifikationsbedarf und zur Beurteilung der Kapazität öffentlicher Arbeitsvermittlungsdienste zur Durchführung von Arbeitsmarktprogrammen sind Komponenten der Unterstützung des Amtes für nationale Beschäftigungsmaßnahmen (Ergebnis 1). Grundsatzpolitische Orientierungshilfe zu Qualifikationen für umweltverträgliche Arbeitsplätze ist eine Komponente der IAO-Initiative für „grüne“ Arbeitsplätze. Bewährte Beispiele aus der Praxis zur Förderung des Lernens am Arbeitsplatz tragen zu nachhaltigen Unternehmen bei (Ergebnis 3). Als Reaktion auf Ersuchen in dreigliedrigen Diskussionen werden sektorspezifische Ausbildungsstrategien entwickelt (Ergebnis 13). Instrumente zur qualitativen Verbesserung informeller Lehrlingsausbildungsverhältnisse werden eingesetzt, um die Kinderarbeit zu bekämpfen (Ergebnis 16), und Ausbildung zur Regulierung privater Arbeitsvermittlungsagenturen ist ein Instrument zur Bekämpfung von Menschen schmuggel (Ergebnis 15). Die Förderung der Inklusion von Personen mit Behinderungen trägt zur Beseitigung von Diskriminierung bei (Ergebnis 17). Programme zur Anerkennung der Qualifikationen von Arbeitsmigranten dienen der Gewinnung von Fachkräften (Ergebnis 7). Die Förderung der Jugendbeschäftigung umfasst Überzeugungsarbeit zum Thema Rechte bei der Arbeit und die Ausweitung von Sozialschutzmaßnahmen. Wie unter der jeweiligen Überschrift weiter unten beschrieben (Ergebnisse 9, 10 und 12) ist die Stärkung dreigliedriger Mitgliedsgruppen – einzeln oder zusammen – ein integraler Bestandteil all dieser Aktivitäten.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

121. Neuere Forschungen zu Qualifikationen für umweltverträgliche Arbeitsplätze, Qualifikationen für die technologische Weiterentwicklung, Formen des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt und zur qualitativen Verbesserung informeller Lehrlingsausbildungsverhältnisse werden die Grundlage für neue Bereiche der grundsatzpolitischen Orientierungshilfe und der technischen Zusammenarbeit bilden. Ein Leitfadens zu Methoden für die Früherkennung von Qualifikationsbedarf unter Berücksichtigung von Arbeitsmarktinformationssystemen und Sozialdialog wird erprobt und abgeschlossen. Als Reaktion auf während der Konferenz 2010 vorgetragene vorrangige Ersu-

chen um Informationen zu guter Praxis in den Bereichen Qualifikationen und Kollektivverhandlungen, Qualifizierung in kleineren Unternehmen, Herstellung von Kontakten zwischen Arbeitgebern und Anbietern von Ausbildung innerhalb von Industriesektoren, Mittel für Jugendbeschäftigung, Arbeitsmigration von Jugendlichen und den Verknüpfungen zwischen Kinderarbeit und Jugendbeschäftigung werden neue Forschungsarbeiten begonnen. Diese Forschungsarbeiten und Analysen werden die amtsweite Forschung zur wirtschaftlichen Erholung mit hochwertigen Arbeitsplätzen unterstützen. Auf der Grundlage von Anstrengungen zur Weitergabe von Wissen zwischen Mitgliedsgruppen und anderen Organisationen zur Vorbereitung der Ausbildungsstrategie der G20 wird das Amt eine Plattform zur Weitergabe von Wissen über Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit entwickeln. Die anderen bestehenden Plattformen zur Weitergabe von Wissen zur Inklusion von Personen mit Behinderungen und zur Jugendbeschäftigung werden erweitert. Zur Förderung von Mechanismen für externe Fachprüfungen werden regionale Netzwerke von politischen Entscheidungsträgern, Experten und Praktikern eingerichtet, auch durch Süd-Süd-Kooperation.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

122. Gleichstellungsfragen und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sind wichtige Aspekte der Arbeit zu Lehrlingsausbildung, Ausbildung auf Gemeinschaftsebene und Inklusion von Personen mit Behinderungen. Die Schaffung von Kapazität für öffentliche und private Arbeitsvermittlungsdienste, insbesondere im französischsprachigen Afrika und in Osteuropa, wird Ausbildung zur Überwindung geschlechtsspezifischer Rollenklischees und beruflicher Segregation umfassen. Maßnahmen zur Förderung lebenslangen Lernens und des Lernens am Arbeitsplatz werden praxisorientierte Beratung zur Deckung der besonderen Bedürfnisse von Frauen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Aufgaben in Haushalt, Arbeit und Ausbildung beinhalten.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

123. Die Aktivitäten zur Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Anpassung der grundsatzpolitischen Orientierungshilfen in internationalen Arbeitsnormen und anderen IAO-Instrumenten an ihre eigenen Umstände werden fortgesetzt, auch durch die Veröffentlichung von Grundsatzdarstellungen und Anleitungen. Dies gilt insbesondere für die Orientierungshilfen in der Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, und die Schlussfolgerungen der Konferenz über Qualifikationen für höhere Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung (2008) bzw. Jugendbeschäftigung

(2005). Über das Globale Netzwerk Wirtschaft und Behinderung werden praxisbezogene Informationen über bewährte Beispiele für inklusive Ausbildung und Beschäftigung verbreitet. Auf dem Erfolg der in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum 2008/09 ins Leben gerufenen Sommerakademie zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung aufbauend wird das Amt über die neu entwickelte Qualifizierungsakademie eine Kombination von Kern- und Wahlthemen anbieten, die an neue Prioritäten angepasst werden können. Das Angebot wird sich vorrangig an politische Entscheidungsträger und die Sozialpartner richten. Fachkurse zu Arbeitsvermittlungsdiensten und privaten Arbeitsvermittlungsagenturen, zu Behinderung und zur Evaluierung der Wirkung von Jugendbeschäftigungsmaßnahmen werden weiterhin auf Nachfrage angeboten. Module zu Jugendlichen werden weiterhin Bestandteil von allgemeineren Ausbildungsprogrammen sein. Das IAA und das Interamerikanische Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (CINTERFOR) werden weiterhin eine Lern- und Kooperationsgemeinschaft aus nationalen Berufsbildungsinstitutionen in der Region Lateinamerika und Karibik unterstützen, auch durch Informationssysteme im Internet, regionale Tagungen und Organisationsformen der Süd-Süd-Zusammenarbeit.

Partnerschaften

124. Partnerschaften bestehen über die Organisationsübergreifende Arbeitsgruppe zu fachlicher und beruflicher Bildung und Ausbildung, der auch die OECD, die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur und die Weltbank angehören. Die Partnerschaften werden in der Praxis positive Auswirkungen auf der Landesebene haben. Sie ermöglichen die Nutzung gemeinsam entwickelter Instrumente (zu Qualifikationsindikatoren und Statistiken, zu grundsatzpolitischer guter Praxis sowie zur Verknüpfung von Grundbildung mit Berufsausbildung und Beschäftigung) bei Beurteilungen und in Entwicklungsrahmen von VN-Landesteams sowie bei der Erschließung von Ressourcen im Rahmen von Aktivitäten zugunsten einer einheitlichen Landespräsenz der VN. Diese. Die Förderung der Jugendbeschäftigung wird sich weiterhin auf

Partnerschaften über das Netzwerk für Jugendbeschäftigung und Koordinierungsmaßnahmen auf VN-Ebene stützen.

Kommunikation

125. Zur Ausweitung von Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen und -programmen auf Personen mit Behinderungen werden sich Überzeugungskampagnen auf die Nutzung der für die G20 ausgearbeiteten Ausbildungsstrategie und die Aktivitäten des INCLUDE-Projekts konzentrieren. Die Überzeugungsarbeit in den Medien wird sich insbesondere auf die Jugendbeschäftigung und die Inklusion von Personen mit Behinderungen konzentrieren.

Technische Zusammenarbeit

126. Zu den Prioritäten für die technische Zusammenarbeit zur Unterstützung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit wird Folgendes zählen: Jugendbeschäftigung (nationale Grundsatzmaßnahmen, Unternehmertum, Ausbildung und Arbeitsvermittlungsdienste in vielen Regionen); regionale Programme zu öffentlichen Arbeitsvermittlungsdiensten (Afrika); Ausweitung der Aktivitäten zur Inklusion von Personen mit Behinderungen, Ausbildung zur Stärkung der wirtschaftlichen Selbständigkeit ländlicher Bevölkerungsgruppen (Afrika und Asien), sektorspezifische Qualifizierung; Qualifikationen und Migration (Mittel- und Osteuropa sowie Asien und Pazifik) sowie nationale Qualifizierungssysteme. Bei allen Projekten für technische Zusammenarbeit werden Überwachungs- und Evaluierungsaufgaben sowie die Gleichstellung der Geschlechter verstärkt berücksichtigt.

Risikomanagement

127. Es ist absehbar, dass im Fall von unerwartet großen Naturkatastrophen das Amt nicht über die Kapazität verfügen würde, um innerhalb der erforderlichen kurzen Zeitspanne die notwendigen Dienstleistungen in Bezug auf Not-Arbeitsvermittlungsdienste und -Ausbildungsprogramme bereitzustellen. Um dieses Risiko zu mindern, wird ein Expertengremium zur Verbesserung der Krisenreaktionsfähigkeit des Amtes gebildet und aufrechterhalten.

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 des Qualifizierungsangebots und -bedarfs. - Konkrete Maßnahmen zur Verknüpfung von Qualifikationen und Entwicklungsstrategien in den Bereichen Technologie, Handel, Umwelt oder Wissenschaft und Forschungskapazitäten werden durchgeführt.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
6 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika	14 Mitgliedstaaten, davon 3 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und 1 in Europa
Indikator 2.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in ländlichen Gemeinschaften 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 Mitgliedern ländlicher Gemeinschaften überprüft. - Auf der Grundlage der Beurteilung der Arbeitsmarktchancen werden mit Beratung und/oder technischer Unterstützung der IAO Qualifizierungsprogramme für Personen in ländlichen Gemeinschaften entwickelt und organisiert. - Als Ausdruck von Beratung und technischer Unterstützung der IAO werden Ausbildungsprogramme dahingehend geplant oder reformiert, dass Mitglieder ländlicher Gemeinschaften Zugang dazu haben. - Mit Beratung und/oder technischer Unterstützung der IAO geleistete Betreuung nach der Ausbildung belegt, dass Absolventen nach Beendigung ihrer Qualifizierung in abhängige oder selbstständige Beschäftigung vermittelt werden.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
8 Mitgliedstaaten	6 Mitgliedstaaten, davon 5 in Afrika und 1 in Asien
Indikator 2.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO einschlägige Ausbildung für Personen mit Behinderungen 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 überprüft. - Auf der Grundlage der Beurteilung der Arbeitsmarktchancen werden mit Beratung und/oder technischer Unterstützung der IAO Qualifizierungsprogramme für Personen mit Behinderungen entwickelt und organisiert. - Als Ausdruck von Beratung und technischer Unterstützung der IAO werden Ausbildungsprogramme dahingehend geplant oder reformiert, dass Personen mit Behinderungen Zugang dazu haben. - Mit Beratung und/oder technischer Unterstützung der IAO geleistete Betreuung nach der Ausbildung belegt, dass Absolventen nach Beendigung ihrer Qualifizierung in abhängige oder selbstständige Beschäftigung vermittelt werden.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
11 Mitgliedstaaten	8 Mitgliedstaaten, davon 4 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in arabischen Staaten, 1 in Asien und 1 in Europa

Indikator 2.4: 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. ■ Eine Arbeitsvermittlung wird eingerichtet oder revitalisiert, um sicherzustellen, dass sie aktiv individuelle Arbeitsuchende zu freien Stellen führt. ■ Ein Plan zur Erbringung von Dienstleistungen zur Beschäftigungsförderung für gewöhnlich vom Arbeitsmarkt ausgeschlossene Gruppen wird umgesetzt, was durch eine Mittelzuweisung für Dienstleistungen und regelmäßige Fortschrittsberichte dokumentiert wird. ■ Nationale Rechtsvorschriften zur Regulierung privater Arbeitsvermittlungsdienste werden verabschiedet.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
4 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika	7 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten und 2 in Europa

Indikator 2.5: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO integrierte Grundsatzmaßnahmen und Programme zur Förderung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für junge Frauen und Männer ausarbeiten und durchführen	
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 oder mehr der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen führt eine Strategie zur Jugendbeschäftigung betreffend die Verbreitung von Informationen, Bewusstseinsbildung, Ausbildung oder Beratung durch, wofür Belege wie die Einrichtung von Telefonberatungsstellen, Broschüren, Ausbildungskurse; Dienstleistungen oder Einstellungskampagnen vorliegen	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
6 Mitgliedstaaten, davon 4 in Afrika	13 Mitgliedstaaten, davon 3 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und 2 in Europa

Ergebnis 3: Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

128. Die Erfahrungen des Amtes während der Wirtschaftskrise waren auch durch ein zunehmendes Maß an Vielfalt bei den Ersuchen um Unterstützung aus Ländern auf sehr unterschiedlichen Stufen der wirtschaftlichen und institutionellen Entwicklung oder in sehr unterschiedlichen Phasen des Wirtschaftszyklus gekennzeichnet. Folglich sind stärker bedarfsorientierte und ausgefeiltere Beratungsdienstleistungen, eine intensivere grundsatzpolitische Fokussierung und mehr Gewicht auf Synergien notwendig, auch zwischen unterschiedlichen Typen von Unternehmen wie multinationalen Unternehmen, Genossenschaften

und kleine und mittlere Unternehmen in den Wertschöpfungsketten mit Potenzial für Wachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen. Die Erfahrung hat auch den Wert von Dienstleistungen gezeigt, die über das vom Programm zu multinationalen Unternehmen eingerichtete IAO-Helpdesk erbracht wurden. Sie hat aber auch deutlich gemacht, dass eine verbesserte Komplementarität mit der Arbeitsverwaltung, dem Programm *Better Work* und anderen verwandten Ansätzen erforderlich ist. Angesichts dieser Erkenntnisse wird die Strategie für 2012-13 den komparativen Vorteil der IAO in Bezug auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Unternehmensentwicklung nutzen. Dies beinhaltet einen Ansatz, der anerkennt, dass nachhaltige Unternehmen unabhängig von ihrer Größe oder Besitzverhältnisse das Ergebnis gemeinsamer Bemühungen von Unternehmen, Regierungen und Arbeitnehmern und des Eintre-

tens für sozialen Dialog, soziale Inklusion und Einhaltung internationaler Arbeitsnormen sind. Dieser Ansatz unterstützt die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner und stützt sich dabei auf drei Hauptsäulen: 1) ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen und Beschäftigung, ausgerichtet auf die Verbesserung des politischen und ordnungspolitischen Rahmens, innerhalb dessen Unternehmen und Arbeitnehmer tätig sind; 2) Unternehmertum und Unternehmensentwicklung mit dem Ziel, unternehmerisches Denken und Unternehmen zu entwickeln, die Arbeitsplätze schaffen und Armut verringern; und 3) nachhaltige und verantwortungsbewusste Arbeitsstätten ausgerichtet auf Programme zur Förderung der Einführung verantwortungsbewusster und nachhaltiger betrieblicher Praktiken. Aufbauend auf 2010-11 begonnenen Aktivitäten zur Zusammenführung der Instrumente und Ansätze der IAO in einem kohärenten Rahmen für die grundsatzpolitische Analyse und Beratung wird das Amt von der direkten Durchführung zu stärker vorgelagerter und integrierter grundsatzpolitischer Beratung, Erbringung von Dienstleistungen und Schaffung von Kapazität übergehen. Es wird sich dabei auf eine umfassende Diagnose der größten Hindernisse für die Unternehmensentwicklung und wirksame Maßnahmen zur Überwindung dieser Hindernisse stützen. Ein amtsweites Programm zur sozialen Verantwortung von Unternehmen wird an der Fähigkeit von Unternehmen ansetzen, nachhaltige und verantwortungsvolle Praxis in Unternehmen zu fördern und weiterzugeben. Es wird andere Aktionsmittel der IAO zur Förderung der Einhaltung internationaler Arbeitsnormen ergänzen und auf der engen Verknüpfung zwischen chancengerechten Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Arbeitsaufsicht aufbauen, wobei den konkreten Bedürfnissen unterschiedlicher Wirtschaftssektoren Rechnung getragen wird.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

129. Das Erreichen dieses Ergebnisses ist eng mit der zentralen Rolle verknüpft, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Organisation ihrer Mitglieder und der Vertretung ihrer Interessen sowie dabei wahrnehmen, Beiträge zur Politikgestaltung zu leisten, insbesondere im Hinblick auf ein Förderumfeld und verantwortungsvolle Praxis in Unternehmen. Zu diesem Zweck werden die kooperativen Aktivitäten zur Schaffung von Kapazität in Verbindung mit den Ergebnissen 9 (Arbeitgeberverbände) und 10 (Arbeitnehmerverbände) fortgeführt. Dabei werden die Materialien genutzt, die 2010-11 zum Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen und zur Organisation im Kontext der lokalen Wirtschaftsentwicklung ausgearbeitet wurden. Der Zugang zu Sozialer Sicherheit (Ergebnis 4) ist eine wichtige Komponente eines Förderumfelds für Unternehmen, insbesondere KMU, und kann für Unternehmen in der informellen Wirtschaft ein Zwischenschritt auf

dem Weg zur Formalisierung sein. Durch kooperative Anstrengungen, welche die verschiedenen Bereiche unter dem strategischen Ziel zum Sozialschutz übergreifen, wird diese Dimension bei der Förderung nachhaltiger Unternehmen an Bedeutung gewinnen. Gleichzeitig sind Verknüpfungen zur Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik einschließlich der Makro-, Handels- und Industriepolitik unentbehrlich für grundsatzpolitische Kohärenz und die Durchführung von Beschäftigungsmaßnahmen. Durch Synergien mit Ergebnis 1 (Beschäftigungsförderung) wird die unternehmensbezogene grundsatzpolitische Beratung weiterhin zunehmend in die nationale Beschäftigungspolitik einbezogen. In ähnlicher Weise sind Qualifikationen oft mit bestimmten Wirtschaftssektoren und grünen Arbeitsplätzen verknüpft, und Qualifikationen zur Förderung des Übergangs zu einer grünen Wirtschaft sind für die betriebliche Entwicklung von entscheidender Bedeutung. Dies wird sich in neuen, mit Ergebnis 2 (Qualifizierung) verknüpften Produkten für die Analyse des Qualifikationsbedarfs und das Lernen am Arbeitsplatz niederschlagen.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

130. Neues Wissen wird zu folgenden Themen generiert: i) die Ökonomie eines Förderumfelds; ii) die Beurteilung der Unternehmensentwicklung auf der Grundlage der Richtlinien des Geberausschusses für Unternehmensentwicklung; iii) wachstumsorientierte Unternehmen; iv) die ökologische Ausrichtung von Unternehmen und Möglichkeiten umweltverträglichen Wirtschaftens; und v) die Sozialwirtschaft. Unternehmensbezogene Daten werden aktualisiert und in Zusammenarbeit mit der Hauptabteilung Statistik besser verfügbar gemacht. Parallel dazu wird das in der Zweijahresperiode 2010-11 auch durch strategische Partnerschaften wie mit dem LEED-Programm der OECD für lokale Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung akkumulierte neue Wissen über die lokale Wirtschaftsentwicklung durch gemeinsam mit dem Turiner Zentrum organisierte Ausbildung für das Personal und die Mitgliedsgruppen verfügbar gemacht. Diese Informationen werden eine solidere analytische Grundlage für wirksame Strategien zur Unternehmensentwicklung schaffen und vorrangig zur amtsweiten Forschung zur Erholung auf dem Arbeitsmarkt mit hochwertigen Arbeitsplätzen beitragen.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

131. Die Geschlechtergleichstellung wird in der Arbeit des Amtes zu nachhaltigen Unternehmen weiterhin ein übergreifendes Thema sein. Beispielsweise richten sich Programme zur Förderung des Unternehmertums an häufig ausgeschlossene Gruppen, insbesondere Frauen und junge Menschen. Sie umfassen Maßnahmen und

fachliche Angebote, die speziell dafür entwickelt werden, diesen Zielgruppen zu helfen, geschlechtsbedingte Vorurteile und Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung sind ebenfalls Kernthemen von Ratschlägen, die vom IAO-Helpdesk sowie in Beratungen und Aktivitäten zur Schaffung von Kapazität zu verantwortungsvoller Praxis in Unternehmen erteilt werden, wie sie das SCORE-Programm für die Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen durchführt.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

132. Die Schaffung von Kapazität zu Förderumfeldern, Unternehmertum, Unternehmensentwicklung und guter Praxis in Unternehmen wird weiterhin ein wichtiger Bereich der Dienstleistungen des Amtes für die Mitgliedsgruppen sein. Sie wird sich auf die Stärkung der Rolle der Sozialpartner und der Arbeitsministerien in grundsatzpolitischen Debatten zu Themen wie der Schaffung eines Förderumfelds für die Unternehmensentwicklung, industriepolitische Maßnahmen und ausländische Direktinvestitionen konzentrieren. Besondere Aufmerksamkeit wird darauf gerichtet werden, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Erbringung mehr und besserer Dienstleistungen für ihre Mitglieder in Bereichen wie Produktivitätssteigerungen und gute Praxis in Unternehmen, der ökologischen Ausrichtung von Unternehmen und der Vergrößerung ihrer Mitgliedschaft als Teil der lokalen Wirtschaftsentwicklung zu unterstützen. Die Schaffung von Kapazität zur Rolle von Genossenschaften und der Sozialwirtschaft für das Erreichen von Größeneffekten und die Bereitstellung von Dienstleistungen für ausgeschlossene Gruppen wird ausgeweitet, insbesondere in Afrika. Insbesondere in Afrika und Asien werden neue Initiativen zur Schaffung von Kapazität zu Existenzgründungschancen im Bereich des umweltverträglichen Wachstums auf den Weg gebracht. Das gemeinsam mit dem Turiner Zentrum angebotene globale Ausbildungsprogramm einschließlich der jährlichen Sommerakademie zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung und regelmäßige Kurse zur lokalen Wirtschaftsentwicklung, zur sozialen Verantwortung von Unternehmen für Sozialauditorien und zu Genossenschaften werden diese Initiativen weiterhin ergänzen.

Partnerschaften

133. Partnerschaften zugunsten von Unterstützung für nachhaltige Unternehmen umfassen die gemeinsam mit dem Geberausschuss für Unternehmensentwicklung durchgeführte Stärkung der Überzeugungsarbeit und der Weitergabe von Wissen, insbesondere in Bezug auf die Weitergabe von Wissen und die Ausarbeitung internatio-

naler Richtlinien und Fachnormen. Die enge Zusammenarbeit mit dem Internationalen Genossenschaftsbund und dem LEED-Programm in den Bereichen Überzeugungsarbeit, grundsatzpolitische Beratung und Verbreitung guter Praxis wird fortgeführt. Um die Kapazität zur gemeinsamen Erbringung von Dienstleistungen für Länder zu stärken, wird sich die Strategie auf die enge Zusammenarbeit mit anderen Organisationen der Vereinten Nationen, insbesondere im Kontext der einheitlichen Landespräsenz und von Initiativen anderer internationaler Entwicklungsorganisationen, stützen. Eine neue Partnerschaft mit einem globalen Netzwerk von Wirtschaftshochschulen wird dafür Sorge tragen, dass nachhaltige Unternehmen und umweltverträgliche Arbeitsplätze in die Lehrpläne zukünftiger Manager aufgenommen werden.

Kommunikation

134. 2012 wurde von den VN zum Internationalen Jahr der Genossenschaften ausgerufen. Dies wird eine hervorragende Gelegenheit bieten, die Rolle von Genossenschaften und der Sozialwirtschaft herauszustellen. Gleichmaßen wird die VN-Konferenz über nachhaltige Entwicklung (Rio + 20), die 2012 stattfinden wird, Möglichkeiten für Überzeugungsarbeit und Bewusstseinsbildung zur globalen Förderung nachhaltiger Unternehmen eröffnen.

Technische Zusammenarbeit

135. Die technische Zusammenarbeit wird weiterhin ein wichtiges Mittel zur Erprobung neuer Ansätze und Methoden zur Entwicklung nachhaltiger Unternehmen darstellen. Sie wird den Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen unterstützen und zur Ausweitung der Unterstützung genutzt werden. Die Strategie wird auf Erfolge bei der lokalen Ressourcenmobilisierung – sowohl von öffentlicher Entwicklungshilfe als auch von nationalen Ressourcen – aufbauen, wobei das Ziel lautet, innerhalb von Ländern Dienstleistungen und die institutionelle Kapazität zu stärken. Für die Zusammenarbeit mit dem privaten Sektor werden neue Modalitäten erforscht.

Risikomanagement

136. Das größte Risiko ist, dass das Amt nicht über die Kapazität verfügt, den Schwerpunkt seiner Unterstützung zeitgerecht anzupassen, um mit dem derzeit volatilen und sich rasch verändernden Umfeld für die Unternehmensentwicklung Schritt zu halten. Um diesem Risiko entgegenzuwirken, wird das Amt seine Bemühungen intensivieren, eine breite Kapazitätsgrundlage bei den Mitgliedsgruppen zu schaffen, damit Anpassungen nationaler Ergebnisstrategien angesichts rascher Veränderungen leichter vorgenommen werden können.

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

18 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

9 Mitgliedstaaten, davon 5 in Afrika, 1 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten und 1 in Asien

Indikator 3.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Maßnahmen zur Entwicklung des Unternehmertums sowie Programme zur Schaffung von produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit durchführen

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, 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 über 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

7 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

14 Mitgliedstaaten, davon 5 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten und 3 in Asien und 1 in Europa

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

0

Zielvorgabe

2 Mitgliedstaaten, davon 1 in Afrika und 1 in Amerika

Indikator 3.4: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO grundsatzpolitische Maßnahmen beschließen, welche die Prinzipien der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (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 multinationalen Unternehmen über Themenbereiche der Erklärung über MNU wie allgemeine Maßnahmen, Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen sowie Arbeitsbeziehungen ein.
- Maßnahmen oder Programme werden etabliert, die darauf ausgerichtet sind, die positiven Auswirkungen von Handel, Investitionen und der Tätigkeiten multinationaler Unternehmen zu stärken. Dabei wird Themenbereichen der Erklärung über MNU wie allgemeinen Maßnahmen, Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen sowie Arbeitsbeziehungen besondere Aufmerksamkeit gewidmet².

Ausgangsbasis

0

Zielvorgabe

5 Mitgliedstaaten, davon 1 in jeder Region

² Wie im Bericht *Durchführung des Programms der IAO 2008-09* ausgewiesen, wurde diese Ergebnismessung modifiziert, um in adäquater Weise Ergebnisse zu messen, die mit der Unterstützung der IAO unter diesem Indikator erzielt werden können.

Strategisches Ziel: Sozialschutz

Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des Sozialschutzes für alle

137. Ein maßgebliches Prinzip, das dem Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 zugrunde liegt, besagt, dass Sozialschutz für Gesellschaften, die ein chancengerechtes Wachstum durch nachhaltig steigende Produktivität auf der Basis sozialer Stabilität sicherstellen möchten, eine wirtschaftliche und soziale Notwendigkeit ist. Die Sozialschutzstrategie soll deshalb mit den anderen strategischen Zielen in einer Wechselwirkungsbeziehung stehen, um die notwendige Sicherheit zu bieten sowie gleichzeitig produktive

Beschäftigung und nachhaltiges Wachstum anzuregen.

138. Die IAO wird die Ausweitung der Deckung durch geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Soziale Sicherheit mittels einer zweidimensionalen Strategie unterstützen, die an alle Mitgliedstaaten anpassbar ist. Als eine entscheidende Investition in die nationale sozioökonomische Entwicklung wird in der horizontalen Dimension angestrebt, durch die möglichst rasche

Strategisches Ziel: Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des Sozialschutzes für alle	1	2	3
	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2012–13 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2012–13 (US\$)	Veranschlagte Haushalts-Zusatz- kontoausgaben 2011–13 (US\$)
4. Soziale Sicherheit: Mehr Menschen haben Zugang zu besser gesteuerten und geschlechtergerechteren Leistungen der Sozialen Sicherheit	36.025.677	14.200.000	10.000.000
5. Arbeitsbedingungen: Frauen und Männer haben verbesserte Arbeitsbedingungen mit mehr Chancengerechtigkeit	18.704.509	1.900.000	
6. Arbeitsschutz: Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von verbessertem Arbeitsschutz	34.028.094	5.400.000	
7. Arbeitsmigration: Mehr Arbeitsmigranten sind geschützt und haben Zugang zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit	12.686.435	11.500.000	
8. HIV/Aids: Die Arbeitswelt reagiert effektiv auf die HIV/Aids-Epidemie	5.825.172	16.200.000	
Insgesamt	107.269.888	49.200.000	10.000.000
Veranschlagte Mittel für das strategische Ziel insgesamt			166.469.888

Ausweitung grundlegender Leistungen der Sozialen Sicherheit auf alle Bedürftigen einen sozialen Basisschutz zu etablieren, während die Bemühungen in der vertikalen Dimension sich darauf richten, ein größeres Maß an Sozialer Sicherheit für so viele wie möglich zu fördern. Bei der Reaktion auf den Bedarf der Mitgliedsgruppen in Bezug auf die Soziale Sicherheit wird das Amt einen Dreifachansatz verfolgen, der Folgendes umfasst: die Ausweitung und Weitergabe der globalen Wissensgrundlage einschließlich der Schaffung nationaler Kapazität für die Mitgliedsgruppen, grundsatzpolitische Orientierungsrahmen, die an das Verfassungsmandat der IAO und ihre aktuellen Standards der Sozialen Sicherheit geknüpft sind, und Dienstleistungen der technischen Zusammenarbeit, die auf nationalem und internationalem Sozialdialog aufbauen.

139. Die IAO wird sich weiterhin dafür einsetzen, der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen infolge der globalen Wirtschaftskrise entgegenzuwirken, indem sie die Sammlung von Statistik- und Rechtsdaten sowie grundsatzpolitischer Informationen zu Löhnen und Arbeitsbedingungen intensiviert. Dies wird das empirische Fundament für Forschungs- und Analyseprodukte ausmachen, die maßgebliche Normen und gute Praxis fördern. Diese Forschungen und Analysen werden die Grundlage für solide, für das jeweilige Land relevante grundsatzpolitische Beratung bilden, mit der dreigliedriges Einvernehmen über Rechtsvorschriften, Bestimmungen und andere Maßnahmen herbeigeführt wird, die bessere und chancengerechtere Arbeitsbedingungen fördern.

140. Im Rahmen des Aktionsplans (2010-16) zum Erreichen der verbreiteten Ratifizierung und wirksamen Durchführung der Arbeitsschutzinstrumente – des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, des zugehörigen Protokolls von 2002 und des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, – wird die IAO alle verfügbaren Mittel nutzen, um das Verständnis für die Bedeutung des Arbeitsschutzes auf allen Ebenen zu verbessern. Gemeinsame Aktivitäten der organisatorischen Einheiten der IAO werden den Bestand an Informationen über wichtige landesspezifische Arbeitsschutzindikatoren einschließlich wirtschaftlicher Indikatoren verbessern. Dies soll es Entscheidungsträgern und politischen Planern in den Mitgliedsgruppen erleichtern, sich zur Verbesserung der nationalen Arbeitsschutzsysteme zu verpflichten. Um auf die Herausforderungen im Zusammenhang mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und der informellen Wirtschaft, der Geschlechterdimension des Arbeitsschutzes und Prävention in Bezug auf Systeme der Sozialen

Sicherheit zu reagieren, wird sich die Aufmerksamkeit insbesondere darauf richten, praxisorientierte Instrumente und grundsatzpolitische Beratung zu entwickeln, um Akteure in die Lage zu versetzen, nationale und Arbeitsplatzmaßnahmen und -programme durchzuführen, und zwar vor allem in Wirtschaftssektoren, in denen Arbeitsschutzmaßnahmen von besonderer Bedeutung sind. Es wird eine Datenbank mit wichtigen Informationen zu Arbeitsschutzindikatoren sowie Beispielen für gute Praxis bei nationalen Arbeitsschutzprofilen, -maßnahmen und -programmen eingerichtet.

141. In Krisenzeiten ist es notwendiger denn je, Mitgliedsgruppen zu helfen, eine auf Rechten basierende Politik für die Arbeitsmigration zu entwickeln, die geschlechtergerechten Sozialschutz und Integration in den Vordergrund stellt, eine wirksamere Nutzung der Geldtransfers und des erworbenen Fachwissens von Migranten unterstützt sowie einen positiven Effekt auf die Sozialwirtschaft gewährleistet. Um Synergien zu fördern sowie die wirksamsten Beispiele für gute Praxis bei der Steuerung der Ströme von Arbeitsmigranten zu ermitteln und anzuwenden, wird das Amt dabei mit VN-Organisationen und anderen internationalen Organisationen zusammenarbeiten.

142. Weil die HIV-Pandemie Menschen auf dem Höhepunkt ihrer Produktivität erfasst, müssen die Prävention am Arbeitsplatz verbessert und der Sozialschutz der Betroffenen ausgeweitet werden. In der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, nationale Grundsatzmaßnahmen und Programme zu entwickeln und durchzuführen. Das Amt wird die Mitgliedsgruppen bei der Umsetzung der Empfehlung und bei der Integration von Programmen zu HIV am Arbeitsplatz in nationale Aids-Strategien sowie Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit unterstützen und weiterhin HIV in seinen Programmen allgemein berücksichtigen. Forschung, Ausbildung, Kommunikation und Ressourcenmobilisierung werden die vorrangigen fachlichen Unterstützungsfunktionen sein. Als Ko-Sponsor des Gemeinsamen Programms der Vereinten Nationen für HIV/Aids (UNAIDS) wird die IAO über den Arbeitsplatz Beiträge zu allen vorrangigen Bereichen leisten.

143. Weil Arbeitnehmer in ländlichen Gebieten und in der informellen Wirtschaft am stärksten vom Ausschluss von der Deckung durch die Soziale Sicherheit, den schlechtesten Arbeitsbedingungen und einer sehr hohen Armutsprävalenz betroffen sind, werden sie weiterhin im Brennpunkt der Strategie des Amtes zur Ausweitung des Sozialschutzes auf alle stehen.

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

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

144. Seit 2005 hat die Globale Kampagne für Soziale Sicherheit und Deckung für alle eine zweidimensionale Benchmark-Strategie für die Ausweitung der Deckung durch die Soziale Sicherheit entwickelt, die an alle landesspezifischen Umstände angepasst werden kann. Die horizontale Dimension umfasst die Förderung grundlegender Garantien in Bezug auf Soziale Sicherheit für alle als eine wesentliche Komponente der VN-Initiative für einen sozialen Basisschutz. In der vertikalen Dimension wird versucht, ein höheres Maß an Schutz herbeizuführen, wie es in den IAO-Übereinkommen und insbesondere im Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, definiert ist, wenn Länder sich wirtschaftlich entwickeln und der fiskalische Spielraum für Sozialtransfers größer wird.

145. Der Bericht *Durchführung des Programms der IAO 2008-09*, die unabhängige Evaluierung der Strategie der IAO zur Ausweitung der Deckung und die Erfahrungen mit der Globalen Kampagne für Soziale Sicherheit und Deckung für alle beinhalten eine Reihe wichtiger Erkenntnisse, die gewonnen werden konnten:

- Grundsatzpolitischen Empfehlungen an die Mitgliedsgruppen ein klares rechtliches Mandat und einen auf Rechten basierenden Ansatz gemäß der Definition in der IAO-Verfassung und aktuellen Instrumenten zur Sozialen Sicherheit zugrunde zu legen, sorgt für die notwendige Fokussierung und Glaubwürdigkeit der Beratung durch die IAO.
- Technische Unterstützung ist am wirkungsvollsten, wenn sie über eine Reihe von Jahren aufrechterhalten wird und im Kontext eines umfassenden Entwicklungsansatzes geleistet wird, wie er in einem Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit oder VN-Entwicklungshilfe-Programmrahmen definiert ist.
- Die Einbeziehung der Sozialpartner in grundsatzpolitische Dialoge auf der nationalen und internationalen Ebene verbessert die Ausichten darauf erheblich, dauerhaftes nationales und internationales Einvernehmen über die Entwicklung der Sozialen Sicherheit zu erreichen.

- Die Schaffung von Kapazität für die Verwaltung und Planung der Sozialen Sicherheit einschließlich konkreter Programme für die Sozialpartner ist eine notwendige Investition in die Qualität der Verwaltungsführung im Bereich der Sozialen Sicherheit in den Mitgliedstaaten.
- Mit anderen VN-Mitgliedsorganisationen, regionalen Organisationen, Sozialpartnern, der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit und nichtstaatlichen Organisationen Partnerschaften zu schließen, verbessert die Wirksamkeit von Initiativen auf Landesebene und die internationale Überzeugungsarbeit.
- Eine maßgebliche Wissensgrundlage aufrechtzuerhalten, ist ein unentbehrliches Fundament aller grundsatzpolitischen und fachlichen Beratungsaktivitäten.
- Glaubwürdige grundsatzpolitische Beratung kann nur auf der Grundlage solide, professioneller, fachlicher, rechtlicher, versicherungsmathematischer, finanzieller und haushaltspolitischer Beratungsdienstleistungen durchgeführt werden.

146. Im Zentrum der Strategie für 2012-13 steht eine Dreifachreaktion zur Berücksichtigung des Bedarfs von Mitgliedsgruppen während der Krise und danach, die dazu dient, i) eine solide Wissensgrundlage zu verbessern und weiterzugeben, ii) die nationale und internationale grundsatzpolitische Entwicklung zu unterstützen sowie iii) hochwertige Beratungsdienstleistungen anzubieten. Ein besonderer Schwerpunkt wird darauf liegen, gemeinsam mit anderen mitwirkenden VN-Organisationen Mitgliedstaaten zu helfen, den sozialen Basisschutz in ihre Wirtschafts- und Sozialstrategien für die Bewältigung der Krise und ihre längerfristige Entwicklungspolitik zu integrieren. Landes-Scans werden weiterhin als ein Instrument genutzt, um den Status der Sozialen Sicherheit zu beurteilen und den Mitgliedsgruppen dementsprechend umfassende grundsatzpolitische Beratung betreffend den Arbeitsmarkt und die Soziale Sicherheit vorzuschlagen.

147. Es ist vorgesehen, dass ein zentrales grundsatzpolitisches Produkt der Zweijahresperiode, die Entwicklung eines Orientierungsrahmens für die nationale Umsetzung der zweidimensionalen Ausweittungsstrategie, sich auf die wiederkehrende Diskussion über Soziale Sicherheit beziehen wird, die auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2011 geführt werden wird.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

148. Ohne Investitionen in einen sozialen Basisschutz werden Länder es nicht schaffen, das produktive Potenzial ihrer Erwerbsbevölkerung voll auszuschöpfen, und folglich auch ihr Wachstumspotenzial nicht voll ausschöpfen können. Solche Investitionen sind der Startschuss für eine positive Spirale aus wirksamen Beschäftigungsmaßnahmen, rascherer Formalisierung der Erwerbsbevölkerung und höherem nachhaltigem und chancengerechtem Wachstum, das wiederum eine Voraussetzung für die Finanzierung von sozialem Wohlergehen auf einem höheren Niveau ist. Die Arbeit in diesem Bereich wird mit Ergebnis 1 (Beschäftigungsförderung) und Ergebnis 3 (nachhaltige Unternehmen) verfolgt. Verknüpfungen mit Ergebnis 7 (Arbeitsmigration) werden u.a. einen Schwerpunkt auf der Deckung durch die Soziale Sicherheit für Arbeitsmigranten im *World Social Security Report* für die Zweijahresperiode umfassen. Um nachhaltig zu bleiben, müssen dem Entwicklungsprozess glaubwürdige Prinzipien zugrunde gelegt werden, wie sie in den IAO-Normen über Soziale Sicherheit festgeschrieben sind, die gemeinsam mit Ergebnis 18 (internationale Arbeitsnormen) gefördert werden. Er muss auch durch sozialen Dialog gesteuert werden, der zu den Ergebnissen 9 (Arbeitgeberverbände) und 10 (Arbeitnehmerverbände) beitragen wird.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

149. Die Online-Datenbank zur Sozialen Sicherheit wird um 20 zusätzliche Länder erweitert, und die Informationen zu den in der Datenbank bereits abgedeckten Ländern werden erweitert. Der Bericht *World Social Security Report* (dritte Ausgabe) wird veröffentlicht. Wie in den früheren Ausgaben werden darin Lücken bei der Deckung dokumentiert und Maßnahmen analysiert, welche die Deckung durch die Soziale Sicherheit auf Gruppen ausweiten, die bislang ohne Deckung sind, insbesondere Arbeitsmigranten und Haushalte in der informellen Wirtschaft. Analysiert werden darin auch die Auswirkungen ausgeweiteter Sozialer Sicherheit auf die Armut und die Gleichstellung der Geschlechter. Die Ergebnisse werden die Arbeit des gesamten Amtes zur Erholung auf dem Arbeitsmarkt mit hochwertigen Arbeitsplätzen durch die Überwachung der Deckung durch die Soziale Sicherheit unterstützen. Der Bericht und die Analysen werden auf verschiedenen dreigliedrigen Tagungen regional und global vorgestellt werden, von denen einige mit Partnerinstitutionen organisiert werden.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

150. Die allgemeine Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in der Strategie reicht

von der Sammlung und Verbreitung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten der Sozialen Sicherheit bis zur Unterstützung grundsatzpolitischer Beratung für die Mitgliedsgruppen, in der auf den konkreten Bedarf an Sozialer Sicherheit und die konkrete Situation von Frauen und Männern eingegangen wird. Als Beitrag zur Verbesserung der Wissensgrundlage für die Politikentwicklung wird die Unterstützung für die Mitgliedsgruppen bei der Sammlung, Analyse und Verbreitung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten fortgesetzt. Auf der Grundlage der zweiten Ausgabe des Berichts *World Social Security Report*, die 2010-11 erstellt wurde und sich insbesondere auf Möglichkeiten der Beschleunigung der Ausweitung von Systemen zur Einkommenssicherung und des Gesundheitsschutzes auf Frauen in ländlichen Gebieten konzentrierte, wird die Überwachung der Wirksamkeit von Maßnahmen der Sozialen Sicherheit in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter fortgesetzt. Die Umsetzung der Politik für einen sozialen Basisschutz wird insbesondere Arbeitnehmern und ihren Familien in der informellen Wirtschaft sowie anderen schutzbedürftigen Gruppen zugutekommen, die oft nicht ausreichend Deckung durch die Soziale Sicherheit genießen und häufig mit Diskriminierung konfrontiert sind. Zu diesen Gruppen zählen beispielsweise Migrantinnen und Migranten, Schwangere, Personen, die negativen externen Effekten wie Naturkatastrophen ausgesetzt sind, sowie Frauen und Männer mit HIV/Aids.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

151. Aufbauend auf den beträchtlichen Investitionen des Amtes in Initiativen zur Schaffung von Kapazität in den letzten Zweijahresperioden werden die Aktivitäten des Sozialschutzprogramms des Turiner Zentrums der Grundpfeiler der Strategie zur Schaffung von Kapazität sein, die sich auf den Aufbau und die Pflege von Partnerschaften mit Hochschulen in unterschiedlichen Regionen stützt. Zur Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Planung, Ausarbeitung, Durchführung und Verwaltung der Ausweitung der Sozialen Sicherheit können diese Aktivitäten große jährliche Veranstaltungen zu den Themen Lernen und Weitergabe von Wissen im Zusammenhang mit dem Konzept des sozialen Basisschutzes umfassen. Um die Teilnahme weniger fortgeschrittener Länder an vom Turiner Zentrum organisierten maßgeblichen Veranstaltungen zur Schaffung von Kapazität zu erleichtern, wird eine besondere Anstrengung zur Sicherung von Sondermitteln unternommen. Ferner wird das Amt die Mitgliedsgruppen weiterhin bei der Erstellung und Analyse von Statistiken zur Sozialen Sicherheit als eine Grundlage für die Entwicklung der nationalen Politik für die Soziale Sicherheit unterstützen.

Partnerschaften

152. Als ein Mittel zur Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung ist eine Koalition zur Förderung der Sozialen Sicherheit im Entstehen begriffen. Sie umfasst Regierungen, internationale Organisationen wie die VN-Hauptabteilung wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten, das Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF), die Weltgesundheitsorganisation (WHO), die Gesundheitsfürsorgeinitiative, die Europäische Kommission, die Bretton-Woods-Institutionen, Geberorganisationen, Sozialpartner und größere nichtstaatliche Organisationen. Diese Koalition wird durch gemeinsame Beratungsdienstleistungen in Bezug auf Überzeugungsarbeit und Fachthemen gestärkt, insbesondere zur Umsetzung der VN-CEB-Initiativen zum sozialen Basisschutz und zum Globalen Beschäftigungspakt auf der nationalen Ebene. Als Folgemaßnahme zu der vom Amt ausgerichteten 2010 Global South-South Development Expo and Conference zum Thema „Sozialschutz und menschenwürdige Arbeit“ werden des weiteren Partnerschaften mit der Sondergruppe der VN für Süd-Süd-Zusammenarbeit und Organisationen für die Süd-Süd-Kooperation verfolgt.

Kommunikation

153. Besonderes Gewicht wird in der Zweijahresperiode auf Initiativen zur Außenwahrnehmung und zur Bekanntmachung wichtiger Analyseprodukte gelegt, vor allem des Berichts *World Social Security Report* und wichtiger globaler Veranstaltungen im Zusammenhang mit den Folgeprozessen zur Initiative für den sozialen Basisschutz des CEB der VN und des Globalen Beschäftigungspakts.

Technische Zusammenarbeit

154. Aufbauend auf den Erkenntnissen, die aus Projekten zur Integration von Maßnahmen in Bezug auf den Arbeitsmarkt und die Soziale Sicherheit gewonnen wurden, die seit 2008-09 durchgeführt wurden, wird die technische Zusammenarbeit zu diesem Ergebnis gestärkt. Sie wird Folgendes umfassen: technische Unterstützung

und grundsatzpolitische Beratung auf der Basis der Wissensgrundlage der IAO und ihres Normenrahmens zu sozialen, institutionellen, rechtlichen, finanziellen, wirtschaftlichen, versicherungsmathematischen und fiskalischen Analysen bestehender nationaler Systeme der Sozialen Sicherheit, ihrer Wechselbeziehungen mit der Wirtschaftsleistung und den Arbeitsmärkten, der Ermittlung fiskalischer Spielräume für Leistungen der Sozialen Sicherheit sowie der Planung von Maßnahmen der Sozialen Sicherheit zur Ausweitung der Deckung auf ausgeschlossene Gruppen. Um die Ergebnisse innerhalb des Rahmens der von den Mitgliedsgruppen in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit ermittelten Prioritäten zu maximieren, wird sich die Unterstützung auf ausgewählte Länder konzentrieren. Über Plattformen im Internet werden die Ratschläge für die Mitgliedsgruppen leichter zugänglich sein. Die IAO-Außendienststrukturen werden nationale Programme für Entwicklung und technische Zusammenarbeit planen und verwalten, während sich die Zentrale auf die Bereitstellung hochspezialisierter fachlicher Dienstleistungen konzentrieren wird, die sich auf globales Wissen und fachliches Know-how stützen werden. Auf der nationalen und der globalen Ebene sollen mögliche neue Quellen zur Finanzierung von Aktivitäten der technischen Zusammenarbeit erschlossen werden.

Risikomanagement

155. Das größte Risiko besteht darin, dass Wissen und grundsatzpolitische Maßnahmen, die mit Unterstützung der IAO entwickelt wurden, beispielsweise aufgrund des politischen Kontextes in Mitgliedstaaten nicht in Handeln auf der nationalen Ebene umgesetzt werden. Eine intensive Strategie für Kommunikation und die Weitergabe von Wissen auf der nationalen und internationalen Ebene sollte jedoch dazu beitragen, das Risiko zu mindern, indem sichergestellt wird, dass politische Entwicklungen gut verstanden werden und in nationalen grundsatzpolitischen Diskussionen berücksichtigt werden, selbst wenn neue Grundsatzmaßnahmen nicht sofort in allen nationalen Kontexten umgesetzt werden.

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 fünf von zehn Leistungskategorien (neun 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)	16 Mitgliedstaaten, davon 6 in Afrika, 3 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und 2 in Europa

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
3 Mitgliedstaaten	9 Mitgliedstaaten, davon 3 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und 1 in Europa

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	Zielvorgabe
8 Mitgliedstaaten	7 Mitgliedstaaten, davon 1 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und 1 in Europa

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

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

156. Die Unterstützung des Amtes in den Bereichen Lohnpolitik, Mutterschutz und Arbeitszeit hat

sich als wirkungsvoller erwiesen, wenn ihr ein integrierter Ansatz zugrunde lag, der neben einem kontinuierlichen dreigliedrigen Dialog eine Zusammenführung von Wissen, grundsatzpolitischer Beratung und praxisbezogener Instrumente für die Mitgliedsgruppen umfasste. Durch technische Unterstützung, bei der dieser Ansatz mit einer

Fokussierung auf Sektoren in Afrika kombiniert wurde, wurde die Durchführbarkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität in Entwicklungsländern nachgewiesen. Aufbauend auf Aktivitäten, die in der Zweijahresperiode 2010-11 begonnen wurden, wird das Amt fortfahren, als ein kostenwirksames Mittel zum Erreichen von mehr nationaler Eigenverantwortung und institutioneller Kapazität, auch durch Süd-Süd-Kooperation, sein Netzwerk von Lohnexperten bei den Mitgliedsgruppen innerhalb von Regionen und regionenübergreifend zu konsolidieren sowie zu erweitern und parallel dazu seine operative Kapazität verbessern. Ein Hauptschwerpunkt wird außer auf konkreten Dienstleistungen zur Schaffung von Kapazität für die Mitgliedsgruppen auf der Verbesserung der Wissensgrundlage aus landesspezifischen Daten und Analysen liegen. Ein wichtiger Arbeitsbereich wird sich auf die Umsetzung der Schlussfolgerungen und Empfehlungen der Dreigliedrigen Sachverständigentagung über Arbeitszeitregelungen konzentrieren, die 2011 stattfinden wird.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

157. Forschung und grundsatzpolitische Beratung zu Arbeitsbedingungen werden weiterhin Grundlagen von Initiativen der IAO zu einem breiten Spektrum von Ergebnissen sein und selbst wiederum davon profitieren. Beispielsweise werden sich als Reaktion von Ersuchen aus allen Regionen die Folgemaßnahmen zu den vorgeschlagenen neuen internationalen Arbeitsnormen zu Hausangestellten, die 2011 angenommen werden sollen, auf die Bereitstellung praxisbezogener Orientierungshilfen für den Schutz dieser Kategorie von Arbeitnehmern konzentrieren. Zu diesem Zweck werden die kooperativen Aktivitäten zur Entwicklung von Richtlinien für die Reform nationaler Arbeitsgesetze mit Blick auf die Einbeziehung von Hausangestellten mit Ergebnis 7 (Arbeitsmigranten) und Ergebnis 12 (Sozialdialog und Arbeitsbeziehungen) weitergeführt. Gleichermaßen werden laufende Aktivitäten zu Arbeitszeitanpassungen als Reaktion auf die Krise weiterhin mit Ergebnis 2 (Qualifizierung), zur Schaffung von Kapazität für Gewerkschaften zur Festsetzung von Mindestlöhnen mit Ergebnis 10 (Arbeitnehmerverbände) und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Gesundheitspersonal als Mittel zur Verbesserung des Mutterschutzes mit Ergebnis 13 (menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren) fortgesetzt.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

158. Das Amt wird weiterhin Informationen zu Löhnen und zur Lohnpolitik sammeln und analysieren; dabei wird es sich auf ein wachsendes weltweites Netzwerk von Lohnexperten und Institutionen stützen und dieses stärken. In Zusammenarbeit mit der Hauptabteilung für Statistik wird

die Globale Lohndatenbank der IAO erweitert, und zwar sowohl bezüglich der geografischen Abdeckung als auch hinsichtlich der Zahl der Indikatoren. Sie wird auch über das Statistikportal der IAO verfügbar gemacht und über den *Global Wage Report* der IAO allgemein verbreitet. Auf der Grundlage von Aktivitäten, die in der Zweijahresperiode 2010-11 begonnen wurden, werden die Ergebnisse des Projekts zu lohninduziertem Wachstum zur Entwicklung von Grundsatzmaßnahmen führen, die zur Beseitigung von Wachstumsungleichgewichten beitragen. Gleichermaßen werden über die Datenbank zu Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsgesetzen in mehr als 100 Ländern weiterhin Informationen über nationale Rechtsvorschriften zu Arbeitszeit, Mutterschutz und Mindestlöhnen gesammelt. Diese Datenbank, die benutzerfreundliche, durchsuchbare Informationen bietet, wird alle zwei Jahre aktualisiert werden. Die darin enthaltenen Informationen werden in zahlreichen Formaten verbreitet werden, u.a. in dem Bericht *Working Conditions Laws Report*. Diese Informationen fließen auch in sowohl globale als auch landesspezifische Analysen der Politik in Bezug auf Arbeitszeiten, Mutterschutz und Mindestlöhne ein und werden zur amtsweiten Forschung zur Erholung auf dem Arbeitsmarkt mit hochwertigen Arbeitsplätzen beitragen. Schlussendlich wird die in der Zweijahresperiode 2008-09 begonnene Initiative Regulierung zugunsten menschenwürdiger Arbeit fortfahren, ein Netzwerk führender Arbeitsforscher aufzubauen, mit dem das Ziel verfolgt wird, Wissen über wirksame Regulierungsverfahren zu generieren, weiterzugeben und zu verbreiten, die potenziell die sozialen Dimensionen der Globalisierung stärken können.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

159. Es werden Richtlinien zur Durchführung der vorgeschlagenen neuen internationalen Arbeitsnormen zu Hausarbeit entwickelt, die überwiegend von Frauen und Mädchen verrichtet wird. Aufbauend auf den Ergebnissen des zweiten *Global Wage Report* zu Niedriglohnarbeit und ihren geschlechtsspezifischen Dimensionen werden mit Folgeaktivitäten Politikoptionen zu dieser Thematik entwickelt. Die Zusammenarbeit mit anderen VN-Organisationen sowohl global als auch auf der Landesebene betreffend die Verknüpfung des Mutterschutzes am Arbeitsplatz mit dem Millenniums-Entwicklungsziel 3 (Geschlechtergleichstellung), dem Millenniums-Entwicklungsziel 4 (Verringerung der Kindersterblichkeit) und dem Millenniums-Entwicklungsziel 5 (Verbesserung der Müttergesundheit) wird fortgesetzt, um zum Erreichen dieser Ziele beizutragen. Schlussendlich werden in Übereinstimmung mit der auf der 98. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2009 angenommenen EntschlieÙung zur Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück

menschenwürdiger Arbeit bei allen Forschungsaktivitäten und grundsatzpolitischen Orientierungshilfen zu Arbeitsbedingungen Gleichstellungsanalysen allgemein berücksichtigt.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

160. Zur Bereitstellung maßgeblicher und zuverlässiger Informationen zu Lohnrends werden in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum grundsatzpolitische Foren organisiert. Dies wird fortgeschrittenen Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen zur Lohnpolitik als Grundlage und zur Unterstützung von grundsatzpolitischer Kohärenz zwischen Lohnverhandlungen, Entgeltfestlegung im öffentlichen Sektor und der Festsetzung von Mindestlöhnen umfassen, wodurch auch zu einer besseren Durchführung des Übereinkommens (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, in Ländern beigetragen wird, die es ratifiziert haben. Zur Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Ausarbeitung und Durchführung von Aktionsplänen zur Verbesserung des Mutterschutzes auf unterschiedlichen Ebenen (national, lokal und am Arbeitsplatz) wird das Ressourcenpaket zum Mutterschutz, ein neues globales Instrument, das in der Zweijahresperiode 2010-11 in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum entwickelt und in Pilotprojekten erprobt wurde, umfassend gefördert und eingesetzt werden. Besondere Aufmerksamkeit wird darauf gerichtet werden, nationale Kapazität zur Beurteilung der Frage zu schaffen, ob in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, die Bereitstellung von medizinischen und Bargeldleistungen allmählich auf Arbeitnehmerinnen ausgeweitet werden kann, die diese noch nicht erhalten.

Partnerschaften

161. Die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen wie dem Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen und der WHO zu Fragen im Zusammenhang mit sicherer Mutterschaft und Mutterschutz sowie zu Arbeitnehmern mit Fami-

lienpflichten wird fortgesetzt, auch über die neue Institution für Frauen- und Gleichstellungsfragen UN Women. Die Partnerschaften zwischen Mitgliedsgruppen zum IAO-Lohnexpertenetzwerk werden gefestigt und erweitert, auch durch Initiativen zur Schaffung von operativer Kapazität durch Süd-Süd-Kooperation auf der Grundlage von Aktivitäten wie dem Austausch zwischen Brasilien und Kap Verde, die in der Zweijahresperiode 2010-11 erfolgreich erprobt wurden.

Kommunikation

162. In Übereinstimmung mit der vom Verwaltungsrat 2009 angenommenen ergebnisorientierten Wissensstrategie werden alle wichtigen Veröffentlichungen wie der *Global Wage Report* herausgebracht, beworben und im jeweiligen Zielpublikum, beispielsweise einem regionalen Publikum, verbreitet. Kommunikationsaktivitäten werden sich auch auf die neuen internationalen Arbeitsnormen zu Hausangestellten beziehen.

Technische Zusammenarbeit

163. Zur Validierung und Vervollständigung des Ressourcenpakets zum Mutterschutz, zur Förderung der neuen internationalen Arbeitsnormen zu Hausangestellten sowie zur Ausweitung der Grundsatzaktivitäten und des Aufbaus von Institutionen zu Löhnen in vorrangigen Ländern werden Vorschläge betreffend technische Zusammenarbeit ausgearbeitet.

Risikomanagement

164. Das größte Risiko scheint darin zu bestehen, dass Sparmaßnahmen zu einer weiteren Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen werden. Um diesem Risiko entgegenzuwirken, werden die zentralen Dimensionen von Arbeitsbedingungen überwacht und die Ergebnisse verbreitet. Dies wird dem doppelten Ziel dienen, angemessene grundsatzpolitische Reaktionen anzubieten und das Bewusstsein der Mitgliedsgruppen für die negativen Folgen zu schärfen, die damit verbunden sind, gegen diese Probleme nicht vorzugehen.

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 zwei 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 oder mehr der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen führt eine Kampagne zur Verbreitung von Informationen oder zur Bewusstseinsbildung in einem oder mehreren der folgenden konkreten Bereiche durch: Mutterschutz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Hausarbeit, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation.
- Eine oder mehr der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen setzt eine Ausbildungsstrategie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in einem oder mehreren der folgenden konkreten Bereiche durch: Mutterschutz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Hausarbeit, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation.

Ausgangsbasis

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

Zielvorgabe

6 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten und 1 in Europa

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

Messung

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 Grundsatzmaßnahmen werden beschlossen, die entweder durch gesetzliche Vorgabe oder durch Kollektivverhandlungen zu höheren Mindestlöhnen (auf nationaler oder Sektorebene) führen.
- Im öffentlichen oder privaten Sektor werden konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Lohnsetzung durchgeführt. Dazu können die Einrichtung oder Revitalisierung eines dreigliedrigen Organs auf der nationalen Ebene oder anderer Mechanismen für Lohnverhandlungen zählen, die auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sind.
- Das Arbeitsministerium oder Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände oder mit der Lohnpolitik befasste akademische Institutionen beschäftigen eine Gruppe von Lohnexperten, die im Rahmen eines von der IAO etablierten Programms zur Schaffung von Kapazität ausgebildet wurden.

Ausgangsbasis

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

Zielvorgabe

5 Mitgliedstaaten, davon 1 in Afrika, 2 in Asien und 2 in Europa

Ergebnis 6: Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von verbessertem Arbeitsschutz

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

165. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass die Wirksamkeit der Aktivitäten der IAO zum Arbeitsschutz von einer Reihe von Faktoren abhängig ist. Dazu zählt, dass es wichtig ist, den Bedarf und

die Prioritäten der Mitgliedsgruppen praxisbezogen zu berücksichtigen, beispielsweise durch benutzerfreundliche Orientierungsmaterialien, bewährte Beispiele aus der Praxis und Grundsatzdarstellungen. Des Weiteren gehören dazu: kontinuierlicher Sozialdialog bei der Entwicklung von Arbeitsschutzprogrammen, Maßnahmen zur Schaffung von Kapazität, um die Nachhaltigkeit von Interventionen sicherzustellen, und die Förde-

rung praxisbezogener Aktivitäten auf der lokalen Ebene, die besonders kostenwirksam, finanziell tragbar oder auf den Bedarf von KMU und der informellen Wirtschaft ausgerichtet sind, beispielsweise durch IAO-Initiativen wie Arbeitsverbesserungen in Kleinunternehmen (WISE) und Arbeitsverbesserungen im Rahmen der lokalen Entwicklung (WIND). Aus diesen Erfahrungen gewonnene Erkenntnisse stützen den vom Verwaltungsrat im März 2010 gebilligten Aktionsplan (2010-16) mit dem Ziel, die verbreitete Ratifizierung und wirkungsvolle Durchführung der Arbeitsschutzinstrumente zu erreichen: des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, des zugehörigen Protokolls von 2002 und des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006. Die Strategie für 2012-13 wird sich an dem Aktionsplan orientieren. Die Anstrengungen werden sich auf die Anwendung von Instrumenten und Orientierungshilfe zur Erweiterung der Belege für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie deren wirtschaftliche Kosten konzentrieren. Damit Präventivmaßnahmen Vorrang eingeräumt werden kann und sie auf ein solides Fundament gestellt werden können, wird ein wichtiger Schwerpunkt darin bestehen, mehr benutzerfreundliche Orientierungshilfe auf der Grundlage guter Praxis zu entwickeln und die Wissensgrundlage zu landesspezifischen Daten, Analysen und guter Praxis zu verbessern.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

166. Die erfolgreiche Durchführung des Aktionsplans ist von einem kohärenten Ansatz zur Erbringung von Leistungen und der umfassenden Zusammenarbeit im gesamten Amt abhängig. Sie stützt sich vor allem auf Verknüpfungen mit Ergebnis 18 (internationale Arbeitsnormen), insbesondere was die Förderung der Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 155 und Nr. 187 betrifft. Synergien werden auch angestrebt mit den Ergebnissen im Zusammenhang mit der Verbindung zwischen schlechtem Arbeitsschutz und der Fähigkeit von Arbeitnehmern, beschäftigungsfähig, bzw. derjenigen von Unternehmen, produktiv zu bleiben. Diesbezüglich wird die Analyse der Arbeitsschutzbedingungen mit Aktivitäten zur Beschäftigungsförderung und zu nachhaltigen Unternehmen verknüpft (Ergebnisse 1 und 3). Grundsatzpolitische Beratung zum Arbeitsschutz wird die dreigliedrige Mitwirkung an der Ausarbeitung nationaler Arbeitsschutzprogramme unterstützen, während Instrumente und Ausbildung zu Risikomanagement für Aktivitäten auf der Ebene des Arbeitsplatzes genutzt werden, um den Einfluss der Sozialpartner und des Sozialdialogs (Ergebnisse 9, 10 und 12) zu stärken.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

167. Die Arbeit wird sich auf die Sammlung von Daten zu grundlegenden Arbeitsschutzindikatoren

unter Verwendung jährlicher Landeserhebungen konzentrieren, die systematisiert und in einer Datenbank gespeichert werden, welche Informationen auf Landesebene sowie Beispiele für Programme und gute Praxis bietet, insbesondere zu dem Zusammenhang zwischen verbesserten Arbeitsschutzbedingungen und Produktivität. Die Informationen werden in globale oder regionale und landesspezifische Analysen einfließen, welche die Arbeitsschutzbedingungen mit Trends in Bezug auf Beschäftigungspraktiken, Gesundheitsergebnisse und wirtschaftliche Auswirkungen verknüpfen. Gleichmaßen wird die Überwachung nationaler Statistiken zu Arbeitsschutzergebnissen intensiviert, und die Ergebnisse einer Studie zu der sich verändernden Welt der Arbeit und ihrer Konsequenzen für Arbeitsschutzmaßnahmen, die Beispiele für während der Krise beibehaltene gute Praxis enthält, werden als Orientierungshilfe für Aktivitäten auf der nationalen Ebene und der Unternehmensebene genutzt. Als Orientierungshilfe für Arbeitsschutzpolitik und -aktivitäten auf der Landesebene werden Informationen in der Form von Landesdossiers verbreitet, ferner als globale „Anzeigetafel“, auf der Fortschritte gemessen werden können. Diese Informationen und Analysen werden auch in die amtsweite Forschung zur Erholung auf dem Arbeitsmarkt mit hochwertigen Arbeitsplätzen einfließen.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

168. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Geschlechterdimension des Arbeitsschutzes berücksichtigt werden muss, um sicherere Arbeitsplätze und gesündere Ergebnisse für alle Arbeitnehmer und nicht nur für solche in gefährlichen Sektoren zu erreichen, bei denen es sich gewöhnlich um Männer handelt. In der Zweijahresperiode 2010-11 durchgeführte Forschung zur Geschlechterdimension des Arbeitsschutzes sowie in diesem Bereich entwickelte Orientierungshilfen und Empfehlungen werden als Grundlage für die Anwendung auf der nationalen Ebene und der Ebene des Arbeitsplatzes genutzt. Gleichstellungsanalysen werden weiterhin ein zentrales Element der grundsatzpolitischen Beratung zum Arbeitsschutz darstellen, gleichmaßen die Sammlung und Analysen nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten, insbesondere in Statistiken zu Arbeitsschutzindikatoren.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

169. Um die Kapazität der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur gemeinsamen Entwicklung wirkungsvoller Arbeitsschutzmaßnahmen und -programme zu stärken, werden Orientierungshilfen, grundsatzpolitische Beratung und partizipative Ausbildung zur Entwicklung nationaler und sektorspezifischer Aktionspläne angeboten. Auf der Grundlage von Aktivitäten, die in der Zwei-

jahresperiode 2010-11 begonnen wurden, wird sich die Unterstützung für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auf Ausbildung in Bezug auf praxisbezogenes, handlungsorientiertes Risikomanagement am Arbeitsplatz konzentrieren. Um einen ähnlichen Ansatz zur Einhaltung von Vorschriften zu gewährleisten, zählen Arbeitsschutzinspektoren ebenfalls zur Zielgruppe für solche Ausbildungsmaßnahmen. Die Zusammenarbeit mit der internationalen Arbeiterbewegung einschließlich der globalen Gewerkschaftsbünde in konkreten Sektoren, insbesondere Bauindustrie, Bergbau und Landwirtschaft, wird gestärkt; ein besonderer Schwerpunkt wird dabei die Verhütung quarz- und asbestbedingter Krankheiten sein.

Partnerschaften

170. Die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen mit ähnlichen oder komplementären Mandaten wird weiterhin erforderlich sein, um einen kohärenten Ansatz zu entwickeln, größere Wirkung zu erreichen und Überschneidungen in Bereichen wie Arbeitsschutzstrategien und Berufskrankheiten (WHO und die Internationale Kommission für Arbeitsmedizin), Chemikaliensicherheit (Umweltprogramm der Vereinten Nationen), Ergonomie (Internationale Ergonomische Gesellschaft) und Strahlenschutz (Internationale Atomenergiebehörde) zu vermeiden. Aktuelle Aktivitäten zu hochspezialisierten Bereichen wie Chemikaliensicherheit und Strahlenschutz werden jedoch gestrafft, um den höheren Prioritäten der Mitgliedsgruppen besser Rechnung zu tragen. Diesbezüglich wird sich die Aufmerksamkeit insbesondere auf die Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten zu sicheren und gesunden Arbeitsplätzen (mit der WHO) und zu Sicherheit für schutzbedürftige Gruppen wie jungen Arbeitnehmern (durch eine gemeinsame Arbeitsgruppe von IAO und WHO) richten.

Kommunikation

171. Wichtige Veranstaltungen wie der alle drei Jahre stattfindende Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und der jährlich ausgerichtete Welttag für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit werden weiterhin Anlass für Ini-

tiativen in Bezug auf Überzeugungs- und Öffentlichkeitsarbeit sein. Als ein Mittel zur Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung maßgeblicher Arbeitsschutzaktivitäten auf Landesebene werden Wissens- und Kommunikationsinstrumente einschließlich Datenbanken mit Statistiken auf Landesebene und anderen Daten, Landesdossiers und Beispielen für gute Praxis erweitert.

Technische Zusammenarbeit

172. Um eine ordnungsgemäße Umsetzung des Aktionsplans (2010-16) zu gewährleisten, wird die Mobilisierung von Sondermitteln unentbehrlich sein. Diesbezüglich wird die technische Zusammenarbeit als ein Mittel genutzt, um neue Ansätze und Instrumente, insbesondere zu den wirtschaftlichen Auswirkungen von Arbeitsschutzergebnissen, zu erproben und auszuweiten. Auf diese Weise sollen die Unterstützung für den Arbeitsschutz mobilisiert und zusätzliche Ressourcen dafür erschlossen werden. Um dazu beizutragen, substanzielle Teile des Aktionsplans umzusetzen, wird die Entwicklung globaler Instrumente in mit dem Arbeitsschutz zusammenhängenden Bereichen wie der Berichterstattung über Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Versicherungssysteme, der Geschlechterdimension des Arbeitsschutzes und kostenwirksamen finanzierbaren Verbesserungen ebenfalls als Grundlage für die Erschließung von Mitteln genutzt werden.

Risikomanagement

173. Das größte Risiko im Zusammenhang mit Anstrengungen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes geht von der globalen Finanzkrise und ihren Folgen aus, die die Bereitschaft zum Arbeitsschutz in vielen Ländern gravierend untergraben könnten. Um diesem Risiko entgegenzuwirken, wird das Amt sein Wissen, seine Überzeugungsarbeit und seine Beratungstätigkeit zu den negativen wirtschaftlichen und produktivitätsbezogenen Auswirkungen von schlechtem Arbeitsschutz erweitern und Wege fördern, um neu auftretende Risiken wie Stress und andere psychosoziale Faktoren im Zusammenhang mit der sich verändernden Welt der Arbeit zu bewältigen.

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 der 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
13 Mitgliedstaaten aus 4 Regionen	9 Mitgliedstaaten, davon 1 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und 1 in Europa

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). - Arbeitsschutzinformationen, Bewusstseinsbildung und Ausbildungsstrategien werden von der Regierung sowie Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden entwickelt und bereitgestellt, um zum Erfolg von Programmen für Verbesserungen der Arbeitsschutzbedingungen beizutragen; dies wird durch einen Zeitplan und die Bereitstellung von Haushaltsmitteln für Tätigkeiten sowie durch Berichte darüber 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
5 Mitgliedstaaten aus 2 Regionen	8 Mitgliedstaaten, davon 3 in Afrika, 1 in Amerika, 2 in Asien und 2 in Europa

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

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

174. Der Bericht *Durchführung des Programms der IAO 2008-09* und eine unabhängige Evaluierung im Jahr 2008 erbrachten die folgenden hauptsächlichen Erkenntnisse für die Arbeit der IAO:

- Um glaubwürdig Orientierungshilfen und Unterstützung für grundsatzpolitische Beratung und Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen leisten zu können, sind der Aufbau und

die Verbreitung globaler Wissensgrundlagen zum Thema Migration unentbehrlich.

- Koordinierung und Kohärenz im gesamten Amt entsprachen nicht dem übergreifenden Charakter der Arbeitsmigration.
- Die Koordinierung mit anderen Organisationen im Migrationsbereich muss durchdacht und wirksamer sein.

175. In der Zweijahresperiode 2012-13 wird die Strategie drei Schwerpunkte haben: 1) Verbesserung der Wissensgrundlagen; 2) Stärkung der Dienstleistungen für Mitglieder, insbesondere durch Produkte, die maßgebliche Ergebnisbeispiele und die administrativen Trennlinien des

Amtes übergreifen; und 3) Verbesserung der Koordinierung und Zusammenarbeit mit wichtigen externen Akteuren.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

176. Diese Strategie ist mit anderen Ergebnisstrategien mit unmittelbarem Einfluss auf die Arbeitsmigration und den Schutz von Migranten verknüpft. Die Zusammenarbeit im gesamten Amt wird gestärkt, vor allem zu folgenden Themen:

- Ausweitung der Sozialen Sicherheit auf Migranten (Ergebnis 4), beispielsweise im Kontext der vorgeschlagenen dritten Ausgabe des *World Social Security Report*;
- Qualifizierung und Anerkennung von Qualifikationen (Ergebnis 2) für Migranten und zurückkehrende Migranten;
- Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht (Ergebnis 11), beispielsweise durch die Entwicklung von Leitlinien und Ausbildungsmodulen für Beamte der Arbeitsaufsicht;
- Diskriminierung am Arbeitsplatz (Ergebnis 17), beispielsweise durch die Verbreitung und Förderung von Instrumenten zu Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung;
- internationale Arbeitsnormen (Ergebnis 18) mit einem besonderen Schwerpunkt auf dem Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, in Ländern, die Interesse an ihrer Ratifizierung in der Zweijahresperiode 2010-11 bekundet haben;
- Beschäftigungsförderung und nachhaltige Unternehmen (Ergebnisse 1 und 3), beispielsweise durch Fortführung der Aktivitäten zum Management von Geldtransfers von Migranten und zu den Beiträgen von Migranten zum Übergang von der Informalität zur Formalität;
- menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren (Ergebnis 13), beispielsweise für die Zielgruppen der Migranten, die als Fischer oder im Gesundheitssektor arbeiten;
- besseres Verständnis der konkreten Faktoren, die dafür verantwortlich sein können, dass ein Migrationsprozess in eine Situation von Zwangsarbeit oder Menschenhandel mündet (Ergebnis 15), mit einem besonderen Schwerpunkt auf gesetzwidrige oder nicht lizenzierte private Anwerbungsagenturen und der Notwendigkeit, potenziellen Migranten angemessene Informationen bereitzustellen.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

177. Neue Daten zu temporären (einschließlich saisonalen) Arbeitsmigrationssystemen werden durch Befragungen von Arbeitsmigranten, ihren Arbeitgebern und Mitarbeitern der Arbeitsverwaltung in mindestens zwei Regionen erhoben. Dabei werden die Themen Arbeitsbedingungen, Sozialschutz, Qualifizierung und Nutzung von Geldtransfers in das Herkunftsland berücksichtigt. Die Informationen werden zusammengestellt und veröffentlicht, auch in der Form kurzer Grundsatzdarstellungen. Die Analysen werden die Forschung im gesamten Amt zur Erholung auf dem Arbeitsmarkt mit hochwertigen Arbeitsplätzen sowie zur Verwirklichung von einkommensinduziertem Wachstum und von Rechten bei der Arbeit unterstützen. Eine Expertengruppe mit Experten aus interessierten Organisationen wird zu dem Thema auf die Arbeitsmigration anzuwendender Statistiknormen gebildet. Sie wird sich auf die aktuelle Diskussion über die von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen „Migrationsprofile“ stützen.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

178. Migrationspolitik ist nicht notwendigerweise geschlechterneutral. In vielen Fällen stehen legale Migrationskanäle nur Personen offen, die Berufe ausüben, in denen entweder Männer oder Frauen stark vorherrschend sind. Das Amt wird seine besondere Aufmerksamkeit darauf richten, in seiner grundsatzpolitischen Beratung für Mitgliedsgruppen auf diese und andere geschlechtsspezifische Probleme einzugehen. Bei Aktualisierungen der Datenbank zu guter Praxis in den Bereichen i) Arbeitsmigrationspolitik und -programme sowie ii) Integration und Bekämpfung von Diskriminierung werden Fragen der Gleichbehandlung von Arbeitsmigranten und einheimischen Arbeitnehmern sowie von Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten berücksichtigt und praxisbezogene Orientierungshilfen für ihre Integration am Arbeitsplatz und in die Gesellschaft im Zielland geboten.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

179. Die Unterstützung des Amtes für die Mitgliedsgruppen wird sich einerseits auf Beratungsdienstleistungen konzentrieren, andererseits auf die Stärkung der Kapazität zur Abfassung von Rechtsvorschriften, zur Durchführung von Grundsatzmaßnahmen, zur Einrichtung von Steuerungs- und Verwaltungsinstitutionen sowie zur Sicherstel-

lung geschlechtergerechter Ansätze zur Arbeitsmigration. Dabei wird das Amt mit Abteilungen von Arbeitsministerien, interministeriellen Stellen, dreigliedrigen Konsultationsorganen und Parlamentariern zusammenarbeiten. Letztere können helfen, indem sie notwendige gesetzliche Änderungen zum Schutz von Arbeitsmigranten unterstützen. In folgenden Bereichen wird Unterstützung geleistet: Überwachung der Einstellung von Arbeitsmigranten, Rechte von Arbeitsmigranten, Beschäftigungsbedingungen, Verknüpfung von Migrations- und Arbeitsmarktpolitik, Soziale Sicherheit, Verringerung der Risiken und der Kosten der Arbeitsmigration und Förderung der Reintegration zurückkehrender Arbeitsmigranten. Die Arbeit wird darauf abzielen, die Möglichkeiten für Geldtransfers von Migranten in ihre Herkunftsländer zugänglicher, billiger und sicherer zu machen. Zu den Verknüpfungen zwischen Geldtransfers von Arbeitsmigranten in ihre Herkunftsländer und Anbietern von Finanzdienstleistungen einschließlich Spar- und Kreditgenossenschaften und Mikrofinanzorganisationen wird Beratung geleistet. In Abstimmung mit dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer wird sich die Aufmerksamkeit insbesondere darauf richten, die Kapazität der Sozialpartner zu Themen wie Migrationspolitik und –regulierung, Beschäftigung und der Vertretung von Arbeitsmigrantinnen und -migranten zu mobilisieren und zu verbessern. In Zusammenarbeit mit dem Zentrum in Turin werden weiterhin alljährlich Ausbildungsaktivitäten zur Arbeitsmigration in mehreren Sprachen durchgeführt; das Gleiche gilt für Komponenten von Projekten der technischen Zusammenarbeit zur Schaffung von Kapazität.

Partnerschaften

180. Die Zusammenarbeit und die Partnerschaften mit dem VN-System, zwischenstaatlichen Gremien und regionalen Organisationen werden intensiviert. Die Beteiligung an Netzwerken mit anderen Organisationen, Hochschulen und Wissenschaftlern wird die Wissensgrundlage verbreitern, den dreigliedrigen Ansatz der IAO zur Arbeitsmigration voranbringen sowie das Bewusstsein für maßgebliche Arbeitsnormen und andere Instrumente der IAO schärfen. Die Globale Migrationsgruppe entwickelt sich zunehmend zu dem Mechanismus, der innerhalb des VN-Systems die migrationsbezogenen Aktivitäten koordiniert. Die aktive Mitgliedschaft in diesem Organ wird der IAO eine wichtige Gelegenheit bieten, die Umsetzung des Globalen Beschäftigungspakts voranzubringen. Beispielsweise wird sich die IAO um die Unterstützung anderer Mitglieder der Globalen Migrationsgruppe für die Förderung der Anwendung der in den Übereinkommen Nr. 97 und Nr. 143 festgeschriebenen Prinzipien sowie der Ratifizierung dieser Instrumente und für die Schärfung des Bewusstseins in Bezug auf den Multilateralen Rahmen für die Arbeitsmigration der IAO bemühen. In ihrer

Eigenschaft als Mitglied der Globalen Migrationsgruppe wird die IAO auch zum nächsten Dialog auf hoher Ebene über internationale Migration und Entwicklung beitragen, der 2013 stattfinden wird. Die IAO wird auch weiterhin ein Partner der Gemeinsamen Migrations- und Entwicklungsinitiative der Europäischen Kommission und der VN sein, die über 2011 hinaus weitergeführt werden dürfte.

Kommunikation

181. Die Online-Informationen der IAO und ihre Datenbanken zur Arbeitsmigration werden weiterhin aktualisiert, und es werden intensivere Anstrengungen unternommen, in den Regionen generierte Informationen, Instrumente und Ressourcen auf der Website der IAO verfügbar zu machen. Informationen zur Thematik der Arbeitsmigration, Reportagen und Erfahrungen aus der Praxis werden verbreitet, um die Außenwahrnehmung der Arbeit der IAO in diesem Bereich zu verbessern, insbesondere aus Anlass konkreter Veranstaltungen wie des Internationalen Tags der Migranten am 18. Dezember.

Technische Zusammenarbeit

182. Projekte der technischen Zusammenarbeit werden weiterhin einer der wichtigsten Wege sein, um grundsatzpolitische Beratung und technische Unterstützung zur Steuerung der Arbeitsmigration und zum Schutz von Arbeitsmigranten sowie zu damit zusammenhängenden Themen wie Sozialschutz, internationalen Arbeitsnormen, Qualifizierung, Geldtransfers von Arbeitsmigranten in ihre Herkunftsländer und der Verknüpfung zwischen der Arbeitsmigrationspolitik und der allgemeinen nationalen Arbeitsmarktpolitik zu leisten. Um zur Lösung von Problemen im Zusammenhang mit der Arbeitsmigration in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit beizutragen, werden auf der Grundlage früherer Projekte der technischen Zusammenarbeit und daraus gewonnener Erkenntnisse wirksame Interventionsmodelle ausgewählt und umfassender angewendet. Zur Finanzierung bestimmter Projekte werden öffentlich-private Partnerschaften angestrebt, beispielsweise um Arbeitgebern in Zielländern zu helfen, in Sektoren mit Arbeitskräftemangel (mehr) Arbeitsmigranten einzustellen. Es werden weiterhin Möglichkeiten untersucht, Mittel auf der globalen und nationalen Ebene zu erhöhen und neu zu erschließen.

Risikomanagement

183. Ein Hauptrisiko ist, dass die begrenzte Kapazität des Amtes die IAO als weniger relevant als andere Organisationen erscheinen lässt, was wiederum dazu führen könnte, dass die Arbeitsmigration zunehmend als ein Sicherheitsproblem wahrgenommen wird. Um diesem Risiko entgegenzuwirken, wird das Amt Aktivitäten zu Bereichen mit komparativem Vorteil vorrangig durchführen. Dazu zählen der normative Rahmen, den die internatio-

nalen Arbeitsnormen ausmachen, Unterstützung für die dreigliedrige Mitgliedschaft und ein integrierter Ansatz zur Arbeitsmigration mit Schnitt-

stellen zur Arbeitskräftemobilität, zu den Arbeitsmärkten und zu wirtschaftlichem Fortschritt.

Indikatoren

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

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 einer bilateralen Vereinbarung zwischen dem Herkunfts- und dem Zielland dokumentiert ist.
- Die Politik betrifft konkret einen der folgenden Bereiche: Verbesserungen in puncto 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

3 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

8 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und 2 in Europa

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

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

3 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

6 Mitgliedstaaten, davon 1 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und 1 in Europa

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

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

184. Im Bericht *Durchführung des Programms der IAO 2008-09* und in Rückmeldungen zu der Arbeit des Amtes zu HIV/Aids mit Mitgliedsgruppen, VN-Organisationen, dem Privatsektor und der Zivilgesellschaft in mehr als 80 Ländern werden vier Haupterkenntnisse genannt, die deutlich machen, dass das Amt folgende Bereiche stärken muss:

- Die Integration von Maßnahmen und Programmen am Arbeitsplatz in nationale Aids-Strategien und -Pläne. Die Integration erleichtert die Ausweitung von Programmen, trägt dazu bei, Stigmatisierung und Diskriminierung zu verringern, und verbessert die Nachhaltigkeit. Weil Geber zunehmend in nationalen Aids-Strategien enthaltene Komponenten unterstützen, verbessert sie auch die Ressourcenmobilisierung.
- Partizipatorische Forschung in wichtigen Wirtschaftssektoren zur Generierung von Belegen zu den am meisten gefährdeten Gruppen in der Erwerbsbevölkerung und zur Entwicklung fokussierter Interventionsprogramme.
- Partnerschaften sowohl innerhalb als auch außerhalb der IAO zur kostenwirksamen und nachhaltigen Ausweitung von HIV-Arbeitsplatzprogrammen.
- Die allgemeine Berücksichtigung von HIV in anderen Bereichen der Arbeit der IAO in Übereinstimmung mit den Prinzipien in Bezug auf die Integration von HIV in übergeordnete Gesundheits- und Entwicklungsrahmen.

185. Zur Umsetzung der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, wird in der Strategie für 2012-13 Gewicht darauf gelegt, die Mitgliedsgruppen in folgenden Punkten zu unterstützen:

- bei der Entwicklung dreigliedriger Arbeitsplatzmaßnahmen und -programme, die den Zugang zu Dienstleistungen in Bezug auf HIV-Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung verbessern;
- bei der Integration von Interventionen am Arbeitsplatz in nationale Aids-Strategien;
- bei der Stärkung der HIV-Prävention und der Sozialschutzsysteme durch die Arbeitswelt mit einem Schwerpunkt auf schutzbedürftige

und Hochrisikogruppen in wichtigen Wirtschaftssektoren sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft;

- bei der Entwicklung evidenzbasierten Wissens über wichtige Wirtschaftssektoren; und
- bei der Erschließung von Ressourcen und Fachwissen, auch im Kontext des Ergebnisrahmens 2010-15 des Gemeinsamen Programms der Vereinten Nationen für HIV/Aids (UNAIDS) und der Millenniums-Entwicklungsziele (insbesondere Ziel 6).

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

186. Die Arbeit zu allen anderen Ergebnissen für das strategische Ziel zum Sozialschutz hat einen entscheidenden Einfluss auf die allgemeine Berücksichtigung von HIV und darauf, Personen mit HIV zu helfen, ein Leben in Würde zu führen. Um die systematische Einbeziehung von Personen mit HIV in Systeme der Sozialen Sicherheit zu gewährleisten, wird eine Situationsanalyse der Deckung durch die Soziale Sicherheit für diese Gruppe durchgeführt (Ergebnis 4). Das Amt wird sich für die systematische Einbeziehung von Personen mit HIV in Programme zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Berufsausbildungsprogramme einsetzen (Ergebnisse 1 und 2). Als Teil nationaler Maßnahmen und Programme wird es auch HIV-Präventionsprogramme für Arbeitsmigranten durchführen, wobei wichtige Sektoren wie Transport, Tourismus, Landwirtschaft und Bergbau, in denen viele Arbeitsmigranten beschäftigt sind, Vorrang eingeräumt wird (Ergebnisse 7 und 13). Nichtdiskriminierung im Zusammenhang mit HIV wird als ein übergreifendes Element aller grund-satzpolitischen Beratung und technischen Unterstützung der IAO zu HIV/Aids berücksichtigt (Ergebnis 17).

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

187. Die Wissensentwicklung wird sich auf zwei zentrale Bereiche konzentrieren: Risikobeurteilung und Anfälligkeit für HIV in wichtigen Wirtschaftssektoren sowie Einbeziehung von HIV in nationale Sozialschutzsysteme. Das Amt wird mit nationalen Aids-Programmen, UNAIDS, Mitgliedsgruppen sowie Institutionen aus Wissenschaft und Forschung zusammenarbeiten, um bestehende Belege für die Gefährdung von Arbeitnehmern durch HIV zu sichten und als Grundlage für die Programmentwicklung Forschung durchführen. Der Schwerpunkt wird auf wichtigen Wirtschaftssektoren wie Transport, Bergbau, Tourismus, Landwirtschaft liegen sowie auf anderen Sektoren, die auf der jeweiligen nationalen Ebene ermittelt wurden. Diese Forschungsarbeiten werden

neben denjenigen zur Deckung von Personen mit HIV durch bestehende Sozialschutzprogramme die amtsweite Forschung zur Erholung auf dem Arbeitsmarkt mit hochwertigen Arbeitsplätzen unterstützen. Das Amt wird die bestehende elektronische Arbeitsumgebung und die Website seines Programms für HIV/Aids und die Welt der Arbeit (ILO/AIDS) umfassend nutzen, um die Weitergabe von Wissen sowohl innerhalb als auch außerhalb der IAO zu fördern.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

188. Das in der Zweijahresperiode 2010-11 entwickelte Instrument zur Vermittlung von Orientierungshilfe zur allgemeinen Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte bei Reaktionen auf HIV und Aids am Arbeitsplatz wird in Ausbildungsprogrammen und Projekten der technischen Zusammenarbeit umfassend angewendet. Das Amt wird an Gleichstellungsaudits teilnehmen, um die dabei gewonnenen Erkenntnisse zu erfassen und diese mit dem Ziel in HIV- und Aids-Initiativen einfließen lassen, geschlechtsspezifische Aspekte wirkungsvoller allgemein zu berücksichtigen. Gleichstellungsanalysen von Projektvorschlägen zu HIV und Aids werden durchgeführt, und im Überwachungs- und Evaluierungsrahmen von Aids-bezogenen Programmen der IAO werden Gleichstellungsindikatoren berücksichtigt. Die Themen der Menschenrechte und der Nichtdiskriminierung werden im Mittelpunkt der Arbeit des Amtes zur Umsetzung der Empfehlung Nr. 200 stehen.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

189. Ein wichtiger Schwerpunktbereich in der Zweijahresperiode wird die Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Umsetzung der Empfehlung Nr. 200 sein. Dies umfasst normative Orientierung, grundsatzpolitische Beratung sowie Diskussionen und Ausbildung in Bezug auf die Entwicklung von Arbeitsplatzmaßnahmen auf der nationalen, sektorspezifischen und Unternehmensebene. Die Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Zusammenarbeit mit nationalen Aids-Programmen und Gebern, insbesondere dem Globalen Fonds zur Bekämpfung von Aids, Tuberkulose und Malaria, wird gestärkt. Der Schwerpunkt dieses Zweigs der Schaffung von Kapazität wird auf der Entwicklung von Vorschlägen liegen, die auf Forschungsergebnissen aufbauen sowie den Bedarf und die Prioritäten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden im jeweiligen Land widerspiegeln. Um die Schaffung von Kapazität im Zeitverlauf zu unterstützen und aufrechtzuerhalten, wird das Amt auch ein Netzwerk ausgebildeter Kontaktpersonen aus den Mitgliedsgruppen aufbauen. Ein globales Ausbildungsprogramm zu HIV-Prävention und Sozialschutz in der Arbeits-

welt wird gemeinsam mit dem Turiner Zentrum durchgeführt.

Partnerschaften

190. Als Ko-Sponsor von UNAIDS wird die IAO weiterhin mit dem VN-System Beiträge zu wichtigen vorrangigen Bereichen von UNAIDS und zum Erreichen des Ziels des „allgemeinen Zugangs“ leisten. Das Amt wird sich zusammen mit den Mitgliedsgruppen bemühen, seine Partnerschaft mit dem Globalen Fonds, dem Notstandsplan des Präsidenten für die Aids-Hilfe der Vereinigten Staaten und anderen bilateralen Initiativen stärken, um Mittel für Arbeitsplatzprogramme zu erschließen. Zur Entwicklung und Verbreitung gemeinsamer Instrumente und Leitlinien zum Gesundheitssektor sowie zur Bekämpfung von HIV-Tuberkulose-Koinfektionen am Arbeitsplatz wird die seit langem bestehende Partnerschaft mit der WHO gestärkt. Partnerschaften mit Netzwerken von Personen mit HIV werden sowohl in der Zentrale als auch in der Außendienststruktur strategisch beurteilt und gestärkt.

Kommunikation

191. Das Amt wird eine facettenreiche Kommunikationsstrategie mit einem Schwerpunkt auf der Förderung der Empfehlung Nr. 200 umsetzen. Ihre Zielgruppen werden die IAO-Mitgliedsgruppen, der Privatsektor, die VN, andere internationale Organisationen, Organisationen der Zivilgesellschaft und Personen mit HIV sein. In der Kommunikation an die Geber einschließlich des Privatsektors werden der Mehrwert der Arbeit der IAO und die dadurch erreichten Ergebnisse sowie die Vorteile einer Partnerschaft mit der IAO zu diesem Thema herausgestellt. Die Strategie wird die Entwicklung von Kommunikationsmitteln und die Verbreitung von Materialien zu guter Praxis einschließlich Videos über persönliche Schicksale sowie Überzeugungsmaterialien für große Konferenzen und Veranstaltungen beinhalten.

Technische Zusammenarbeit

192. Umfassende Anstrengungen werden im Hinblick auf die Ausweitung des IAO-Programms der technischen Zusammenarbeit zu HIV/Aids unternommen. Weil die meisten Ressourcen auf der Landesebene verfügbar sind, wird der Schwerpunkt auf Maßnahmen zur Verbesserung zeitgerechter und wirksamer Reaktionen auf Ersuchen der Mitgliedsgruppen liegen, auch durch bessere Integration von Arbeitsplatzprogrammen in nationale Aids-Strategien und systematische Zusammenarbeit mit Mitgliedsgruppen. Die Möglichkeiten zur Ressourcenmobilisierung auf der Landesebene werden erweitert, vor allem durch bessere Koordinierung mit Gebern und nationalen Aids-Programmen. Aufbauend auf Aktivitäten, die in der letzten Zweijahresperiode begonnen wurden, wird das Amt die Mitgliedsgruppen weiterhin dabei

unterstützen, Arbeitsplatzprogramme zu konsolidieren und auszuweiten.

Risikomanagement

193. Die Arbeit der IAO zu HIV/Aids ist in hohem Maß auf Sondermittel angewiesen. Die Unsicherheit zukünftiger Gebermittel infolge der Konsequenzen der Krise kann sich negativ auf die Fähigkeit des Programms auswirken, die

gewünschten Ergebnisse zu erzielen. In diesem Kontext wird sich das Amt bemühen, die Geberbasis zu erweitern und zu diversifizieren, durch öffentlich-private Partnerschaften in Ländern mit mittlerem Einkommen und im Privatsektor Ressourcen zu mobilisieren sowie durch die Optimierung kooperativer Arbeitsmethoden im gesamten Amt HIV in anderen Bereichen der Arbeit der IAO stärker allgemein zu berücksichtigen.

Indikatoren

Indikator 8.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ein nationales grundsatzpolitisches Konzept zu HIV/Aids am Arbeitsplatz als Teil der nationalen Aids-Reaktion entwickeln	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie das nachstehende Kriterium erfüllen: Auf der Grundlage der IAA-Richtliniensammlung für HIV/AIDS und die Welt der Arbeit wird ein nationales dreigliedriges grundsatzpolitisches Konzept zu HIV/AIDS am Arbeitsplatz entwickelt (im Fall der Annahme einer IAO-Norm zu HIV/Aids durch die Konferenz im Juni 2010 wird diese als Orientierungshilfe für dreigliedrige grundsatzpolitische Konzepte zu HIV/AIDS am Arbeitsplatz verwendet).	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
14 Mitgliedstaaten, davon 7 in Afrika, 5 in Amerika und 2 in Europa	28 Mitgliedstaaten, davon 12 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und 7 in Europa

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 fünf 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	Ausgangsbasis
30 Mitgliedstaaten, davon 10 in Afrika, 5 in Amerika, 13 in Asien und 2 in Europa	30 Mitgliedstaaten, davon 10 in Afrika, 5 in Amerika, 13 in Asien und 2 in Europa

Strategisches Ziel: Sozialdialog

Stärkung der Dreigliedrigkeit und des Sozialdialogs

194. Der Sozialdialog ist sowohl eine Ausdrucksform der Dreigliedrigkeit als auch der Mechanismus zu ihrer Verwirklichung. Insofern definiert er die Einzigartigkeit der IAO und ist ihr Markenzeichen bei Aktivitäten in den Politikbereichen, in denen auch andere multilaterale Organe tätig sind. Die IAO-Erklärung über soziale Gerechtig-

keit für eine faire Globalisierung bekräftigt die Rolle der Dreigliedrigkeit und des Sozialdialogs zwischen Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden als unentbehrlich für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Rechtsstaatlichkeit.

Strategisches Ziel: Stärkung der Dreigliedrigkeit und des Sozialdialogs	1	2	3
	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2012–13 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2012–13 (US\$)	Veranschlagte Haushalts-Zusatz- kontoausgaben 2012–13 (US\$)
9. Arbeitgeberverbände: Arbeitgeber verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände	32.901.975	3.900.000	14.000.000
10. Arbeitnehmerverbände: Arbeitnehmer verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände	50.044.187	5.800.000	
11. Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht: Arbeitsverwaltungen wenden aktuelle Arbeitsgesetze an und erbringen wirksame Dienstleistungen	21.700.045	7.700.000	
12. Sozialdialog und Arbeitsbeziehungen: Dreigliedrigkeit und eine stärkere Arbeitsmarktsteuerung tragen zu einem effektiven Sozialdialog und tragfähigen Arbeitsbeziehungen bei	21.519.421	18.500.000	
13. Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren: Ein sektorspezifischer Ansatz zur menschenwürdigen Arbeit wird angewendet	25.371.105	8.500.000	
Insgesamt	151.536.732	44.400.000	14.000.000
Veranschlagte Mittel für das strategische Ziel			209.936.732

195. Im Kontext der Krisenerholung und unter Berücksichtigung des zusätzlichen politischen Pluralismus, der mit der Dreigliedrigkeit einhergeht, bemüht sich die IAO weiterhin um die Stärkung dreigliedriger Mechanismen und Institutionen (auf der nationalen, regionalen und sektoralen Ebene) sowie der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, aus denen sie sich zusammensetzen. Innerhalb des Amtes spielen das Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer eine wichtige Rolle für die allgemeine Berücksichtigung des Bedarfs und der Prioritäten der Sozialpartner in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, Projekten der technischen Zusammenarbeit und anderen IAO-Programmen.

196. Durch die Zusammenarbeit innerhalb des IAA und mit dem Turiner Zentrum wird das Amt in der Zweijahresperiode 2012-13 die Wissensentwicklung und die Schaffung von Kapazität in den Vordergrund stellen. Parallel dazu werden die Weitergabe von Informationen und die Öffentlichkeitsarbeit über das Internet gestärkt, wobei der allgemeinen Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte weiterhin Aufmerksamkeit gewidmet wird. Im Einzelnen wird das Amt:

- Arbeitgebern helfen, ihre Strukturen und ihr Management zu stärken, um den höheren Anforderungen einer globalisierten Wirtschaft gewachsen zu sein, einschließlich der Entwicklung neuer und gezielter Dienstleistungen zur Verbesserung der Mitgliederwerbung und -bindung sowie der Schaffung von Kapazität in den Bereichen Entwicklung von Grundsatzmaßnahmen und Lobbyarbeit. Zur Beschleunigung der Weitergabe von Wissen und der Innovation wird es sich auf etablierte Partnerschaften mit anderen Akteuren einschließlich Arbeitgeberverbänden aus entwickelten Ländern stützen. Folgeaktivitäten im Forschungsbereich zu wichtigen Trends und Entwicklungen, mit denen Wirtschaftsverbände konfrontiert werden, werden die Wissensgrundlage verbreitern sowie die Schaffung von Kapazität und die Entwicklung von Grundsatzmaßnahmen unterstützen;
- Arbeitnehmerverbänden dabei helfen, dass Normensetzung und Aufsicht als zentrale Voraussetzungen für die Integration einer sozialen Dimension und angemessenen Regulierung in die globalisierte Wirtschaft sowie als Grundpfeiler der Agenda für menschenwürdige Arbeit und unentbehrliche Garanten der Rechte und Interessen von Arbeitnehmern anerkannt werden. Auf die Ersuchen von Arbeitnehmermitgliedsgruppen um Unterstützung wird u.a. mit verbesserter grundsatzpolitischer Beratung, Forschung und Veröffentlichungen höherer Qualität sowie Überwachung des Ausmaßes und der

Qualität der Beteiligung von Gewerkschaften an IAO-Programmen und Projekten der technischen Zusammenarbeit reagiert. Das Amt wird die Mitwirkung von Gewerkschaften in allen Phasen von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit hervorheben und unterstützen.

- Durch die Stärkung von Institutionen und Mechanismen für den dreigliedrigen Sozialdialog, Kollektivverhandlungen und Streitbeilegung wird es die Entwicklung solider Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen unterstützen und weiterhin vergleichbare Trends und Innovationen in diesen Bereichen analysieren. Dies wird die Generierung von Wissen zu der Rolle umfassen, die eine innovative Praxis des Sozialdialogs und solide Arbeitsbeziehungen bei einer wirkungsvollen Krisenreaktion sowie bei der Förderung solider und nachhaltiger grundsatzpolitischer Reformen spielen können;
- für Mitgliedstaaten, die solche Reformen durchführen, Beratungsdienstleistungen zum Arbeitsrecht erbringen und die Abfassung ausgewogener Rechtsvorschriften auf der Grundlage von wirksamen dreigliedrigen Konsultationen, internationalen Arbeitsnormen und guter vergleichbarer Praxis unterstützen;
- Arbeitsverwaltungen einschließlich Arbeitsaufsichtssystemen und Arbeitsvermittlungsdiensten bei der Entwicklung und Umsetzung von Grundsatzkonzepten und Maßnahmen zum Arbeitnehmerschutz, zur besseren Einhaltung des Arbeitsrechts, zur Förderung nachhaltiger Unternehmen und zur Verbesserung der Funktionsweise des Arbeitsmarkts unterstützen. Die Unterstützung des Amtes wird dazu beitragen, dass Maßnahmen zum Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen Vorrang erhalten. Dabei wird gewährleistet, dass Arbeitsverwaltungen und Aufsichtsbehörden modern, professionell sowie effizient sind und maßgebliche, zeitgerechte und kostenwirksame Dienstleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber erbringen;
- den integrierten Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit in konkreten Sektoren auf der globalen Ebene und der Landesebene fördern, wobei der Schwerpunkt auf der effektiven Durchführung neuerer sektorspezifischer Arbeitsnormen, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und der Gleichstellung der Geschlechter liegen wird. Das Amt wird die ländliche Entwicklung und die Ernährungssicherheit in den Vordergrund stellen. Im Zuge dessen wird sie das Wissen über Arbeitsmarkttrends mehren, erfolgreiche Maßnahmen zur Unterstützung der Erholung auf dem Arbeitsmarkt in ausge-

wählten Sektoren ermitteln und gute Praxis beim sektorspezifischen Sozialdialog replizieren;

- die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen und des nationalen Arbeitsrechts in

ausgewählten Sektoren in globalen Lieferketten überwachen und verbessern, vor allem durch das gemeinsame Programm *Better Work* der IAO und der International Financial Corporation.

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

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

197. Der für dieses Ergebnis verwendete Ansatz wird weiterhin auf die Veränderungen für Verbände, die Unternehmen vertreten, und ihre Mitglieder reagieren, die sich durch die Nachwirkungen der globalen Wirtschaftskrise beschleunigt haben. Repräsentative Verbände müssen rasch auf das politische und organisatorische Umfeld von Unternehmen reagieren. Bei den Forschungsaktivitäten der IAO zu den Auswirkungen der Krise sowie ihren organisatorischen und politischen Konsequenzen wurden die vier folgenden Bereiche für zukünftige Fach- und Forschungsaktivitäten ermittelt: Arbeitsplatzorganisation, Bedarf an neuen Qualifikationen, erweiterte grundsatzpolitische Ansätze und Führung. Neuere unabhängige Evaluierungen bestätigen ferner, dass die Schaffung von Kapazität nicht nur ein mittel- bis langfristiges Ziel ist, sondern auch, dass Organisationen nicht statisch sind. Deshalb sind die Eigenverantwortung und die Akzeptanz der betroffenen Organisationen sowie das Engagement der Führung für Durchführung und Folgeprozesse weiterhin entscheidende Faktoren für Erfolg und Beiträge.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

198. Die Arbeit zu diesem Ergebnis liefert die Bausteine und den Ausgangspunkt für die anderen Ergebnisse. Die Schaffung von Kapazität zu grundsatzpolitischen Fragestellungen betreffend die unterschiedlichen Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit kann nicht gemeinsam mit den Arbeitgebermitgliedsgruppen durchgeführt werden, wenn die Verbände selbst nicht über ausreichende institutionelle Kapazität verfügen. Das Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber trägt dafür Sorge, dass Grundsatzmaßnahmen und Prioritäten der Arbeitgeber in die anderen Ergebnisse einfließen. Zugunsten von Effizienz und Wirksamkeit werden grundsatzpolitische Aktivitäten auf Bereiche beschränkt, die für die Zweijahresperiode speziell für die dreigliedrige Erörterung ausgewählt werden, und auf diejenigen, bei denen es wahrscheinlich ist, dass sie die unmittelbarsten Auswirkungen auf Unterneh-

men haben. Dies wird eine kontinuierliche Anstrengung erfordern, Unterstützung und Ressourcen zu höheren Prioritäten zu verlagern sowie gleichzeitig Aktivitäten mit geringerer Priorität einzustellen oder weniger stark zu betonen.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

199. Die Verbreiterung der Wissensgrundlage zu Arbeitgeberverbänden ist eine Priorität, weil sie mit der Bedarfsanalyse verknüpft ist, welche die Basis für wirksame und nachhaltige Schaffung von Kapazität bildet. Die bestehende Datenbank zu Arbeitgeberverbänden wird verfeinert, um über eine amtsweite Datenquelle zu wichtigen Trends zu verfügen, aber auch um unternehmenspolitische Prioritäten deutlich zu machen, damit diese besser in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit integriert werden können. Diese Aktivitäten verpflichten das Büro auch dazu, sowohl in der Zentrale als auch im Außendienst stärker übergreifend zu arbeiten, indem es eine Kontakt-/Ansprechstelle für das Büro für Kontakte zu den Mitgliedsgruppen anbietet. Die übergeordnete Forschungsagenda wird sich auf Aktivitäten stützen, die in der Zweijahresperiode 2010-11 begonnen wurden und zu denen auch eine große globale Umfrage zählt, welche die statistische Grundlage verbessert hat. Die Forschungsagenda wird sich auf die folgenden Fragen und Themen konzentrieren: i) Was sind die Themen, die an Bedeutung gewinnen, und die zu Veränderungen führenden Trends, die Unternehmen im kommenden Jahrzehnt bewältigen müssen; ii) globale Unternehmensführung: die Rolle von Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden; iii) Anpassung von Organisationsmodellen an die neue Realität; und iv) Verbesserung des Wertversprechens von Arbeitgeberverbänden in einem sich wandelnden Umfeld. Forschung und Analyse werden die Unternehmenssichtweise in die Forschungskomponenten der Forschungsagenda für das gesamte Amt kanalisieren.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

200. Die Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung werden fortgesetzt, ebenso die Unterstützung von Arbeitgeberver-

bänden bei der Förderung von Unternehmerinnen und der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen durch den Aufbau von Institutionen, Überzeugungsarbeit und Ausbildung. Bei der Ausbildung für Arbeitgeberverbände zur Analyse von Arbeitsmarktinformationen wird die Bedeutung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten hervorgehoben.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

201. Das Programm wird sich auf die Intensivierung der Arbeit in fünf Bereichen konzentrieren. Dabei werden neue und aktualisierte Instrumente und Methoden eingesetzt, die in der Zweijahresperiode 2010-11 oder früheren Zweijahresperioden entwickelt wurden. Hierzu zählen das Ausbildungspaket *The Effective Employers' Organization* sowie das Toolkit zum Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen und der Vereinigungsleitfaden für Sektoren, die 2010-11 entwickelt wurden. Die Schwerpunktbereiche sind die folgenden:

- Forschung: Ausbau der Forschungs- und Erhebungskapazität von Arbeitgeberverbänden zur Unterstützung der Ermittlung von Grundsatzmaßnahmen und der Prioritätensetzung;
- Grundsatzpolitik: die Arbeit konzentriert sich prinzipiell auf die Verbreiterung der empirischen Basis für grundsatzpolitische Entscheidungen und auf die Ausweitung der daraus resultierenden Ansätze zu Überzeugungsarbeit;
- Dienstleistungen: Nutzung maßgeschneiderter Ansätze zur Verbesserung oder Einführung von Dienstleistungen für Mitglieder;
- Strategieplanung: unmittelbare Unterstützung bei der Ausarbeitung von Strategieplänen, Ausführung und Messung;
- Leitungsstrukturen: sicherstellen, dass sich die Leitungsstrukturen von Arbeitgeberverbänden auf die Fähigkeit ihrer repräsentativen Organisationen aus dem privaten Sektor stützen können, ihre kollektive Sichtweise zu formulieren.

202. Die Unterstützung durch Partnerarbeitgeberverbände wird weiter geleistet und wird ein zentrales Element der länderübergreifenden Strategie für den Transfer von Fachwissen und die Schaffung von Kapazität bleiben. Ein zusätzlicher Vorteil dieses Ansatzes ist, dass die IAO durch die Zusammenarbeit mit allen Arbeitgeberverbänden potenziell ihre eigene Wissensgrundlage in bestimmten grundsatzpolitischen Bereichen stärken kann. Ein Beispiel dafür ist das Globale Netzwerk Wirtschaft und Behinderung, das Informationen über die Einstellung und Bindung von Personen mit Behinderungen bietet.

Partnerschaften

203. Die Partnerschaften werden insbesondere in zwei Bereichen gestärkt. Erstens wird eine stärkere Gewichtung einer Forschungsagenda zur Zusammenarbeit mit zahlreichen Partnern im Wissenschaftsbereich führen. Diese wird in der Form gemeinsamer Arbeit an einem neuen Ausbildungsprogramm zur Verbandsführung für hochrangige Mitarbeiter von Arbeitgeberverbänden ablaufen und auch Beiträge zur allgemeinen Forschungsagenda leisten. An das Büro für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten abgestellte Wissenschaftler werden ein innovatives Element dieser Zusammenarbeit sein. Zweitens treten im Bereich der Schaffung von Kapazität neue Akteure in Erscheinung, und das Büro arbeitet mit diesen „gleichgesinnten“ Gebern zusammen, um eine kritische Masse an nachhaltigen Ressourcen zu schaffen, die erforderlich ist, um tatsächliche Veränderungen und Auswirkungen herbeizuführen (sowie gute Praxis in Bereichen wie Nachhaltigkeit und ergebnisorientiertem Management weiterzugeben).

Kommunikation

204. Der wichtigste Schwerpunkt wird auf der Verbreitung der Resultate und der zukünftigen grundsatzpolitischen Agenda auf der Grundlage der internationalen Tagung der IAO liegen, die 2011 zur Zukunft der Wirtschaftsvertretung stattfinden wird und deren Hauptzielgruppe Arbeitgebermitgliedsgruppen sein werden. In Verbindung mit der oben beschriebenen neuen Forschungsagenda werden sich bessere Möglichkeiten ergeben, das Bewusstsein von Entscheidungsträgern und Meinungsbildnern in Bezug auf die wichtige Rolle von Wirtschaftsverbänden für die Entwicklung des privaten Sektors zu schärfen.

Technische Zusammenarbeit

205. Das Programm bleibt ein globales Programm, bei dem Fachspezialisten in der Zentrale und in den Außenämtern auf der Grundlage eines auf Produkten basierenden Ansatzes zusammenarbeiten, um konkreten Arbeitgeberbedarf zu decken. Der Ansatz wird je nach den Umständen und dem Entwicklungsstand der Verbände variiert. Das Ziel ist die Entwicklung eines fachlich soliden, kundenorientierten Programms, das Impulse geben kann und von Kollegen als qualitativ hochwertiger Beitrag zur Entwicklung des privaten Sektors auf der globalen Ebene anerkannt wird. Der Ansatz: i) konzentriert sich auf die Entwicklung des privaten Sektors; ii) ist nachfrageorientiert, wobei wirksame Mechanismen zur Messung der Nachfrage verwendet werden; und iii) ist insofern global, als ein globales Team eingesetzt wird. Er berücksichtigt auch Aspekte der Über-

nahme von Eigenverantwortung durch nationale Akteure. Das Programm sieht einen stärkeren Ansatz zur Entwicklung von Grundsatzmaßnahmen vor und übergreift die fünf Bereiche, die weiter oben im Abschnitt „Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen“ beschrieben wurden. Größere Wirksamkeit bei der Ermittlung von Grundsatzmaßnahmen und der Prioritätensetzung muss auf effektiven Leitungsstrukturen, solider Strategieplanung, empirischen Belegen und wirkungsvoller Überzeugungsarbeit basieren. Von einem Arbeitgeberverband erbrachte Dienstleistungen sollten in erster Linie aus seiner grundsatzpolitischen Rolle abgeleitet werden, weil er zusätzlichen Wert bietet, indem er Unternehmen eine Dienstleistung bereitstellt, die kommerzielle Anbieter weniger gut erbringen können.

Risikomanagement

206. Es besteht ein Risiko, dass erzielte Ergebnisse nicht aufrechterhalten werden können, wenn Arbeitgeberverbände nicht in ausreichendem Maß Eigenverantwortung übernehmen. Um dieses Risiko zu verringern, wird das Amt sich bemühen, durch die Einbeziehung von Arbeitgeberverbänden Eigenverantwortung zu etablieren und zu unterstützen, wobei mit einer anfänglichen Bedarfsanalyse begonnen werden soll. Die umfassende Beteiligung von Arbeitgeberverbänden an der Bedarfsanalyse ist wichtig für die Strategie zur Risikominderung, weil fokussierte Programme, die sich an den höchsten Prioritäten orientieren, eher Akzeptanz und Nachhaltigkeit erzielen.

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

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

Zielvorgabe

14 Arbeitgeberverbände, davon 3 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und 3 in Europa

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

40 Arbeitgeberverbände

Zielvorgabe

18 Arbeitgeberverbände, davon 4 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 7 in Asien und 2 in Europa

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

Messung

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

- Arbeitgeberverbände etablieren oder verbessern die Funktionsweise 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 den Regierungen 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

15 Arbeitgeberverbände

Zielvorgabe

9 Arbeitgeberverbände, davon 2 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in Asien und 3 in Europa.

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

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

207. In den letzten beiden Zweijahresperioden richtete sich das Hauptinteresse der Gewerkschaften darauf, den Konsequenzen der globalen Krise entgegenzuwirken, vor allem zunehmender Ungleichheit, Umweltschäden und Arbeitslosigkeit. Die Krise untergrub die Arbeitnehmerrechte und schwächte die Gewerkschaften, die jedoch für eine nachhaltige wirtschaftliche Erholung unentbehrlich sind. Die Erfahrungen in der Zweijahresperiode 2010-11 haben gezeigt, dass die gestiegene Fähigkeit von Gewerkschaften, verfestigten sozioökonomischen Problemen entgegenzuwirken, und ihre Beteiligung an Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, unterstützt durch internationale Arbeitsnormen, Geschlechtergleichstellung und andere Elemente der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und des Globalen Beschäftigungspakts, ihnen geholfen haben, die Achtung von Grundrechten zu erreichen. In der Zweijahresperiode 2012-13 wird sich die Arbeit auf internationale Arbeitsnormen, Krisenreaktionen und die Stärkung der Beteiligung von Gewerkschaften an Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit konzentrieren. Dies erfolgt durch die Schaffung von Kapazität und Forschung zu sozioökonomischen Grundsatzmaßnahmen unter angemessener Berücksichtigung von makroökonomischen Faktoren, Löhnen, Sozialschutz, Haushaltspolitik, Kollektivverhandlungen, öffentlichen Diensten und des Arbeitsschutzes.

sener Berücksichtigung von makroökonomischen Faktoren, Löhnen, Sozialschutz, Haushaltspolitik, Kollektivverhandlungen, öffentlichen Diensten und des Arbeitsschutzes.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

208. Die Arbeit zu diesem Ergebnis zielt darauf ab, das Ergebnis selbst zu erreichen, trägt jedoch auch zu der Integration von Arbeitnehmerprioritäten in die anderen Ergebnisse bei. In der Zweijahresperiode 2012-13 werden Forschung, Kampagnenmaterialien und Landesprofile zu internationalen Arbeitsnormen Verknüpfungen mit Ergebnis 14 (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen) und 18 (internationale Arbeitsnormen) umfassen, unterstützt durch Verknüpfungen mit Ergebnissen zu konkreten Normenbereichen wie der Deckung durch die Soziale Sicherheit (Ergebnis 4), den Arbeitsbedingungen (Ergebnis 5) und der Arbeitsmigration (Ergebnis 7). Verknüpfungen mit Ergebnis 3 (nachhaltige Unternehmen) werden die Umgestaltung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (Erklärung über MNU) einschließlich Synergien mit den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen und Initiativen zu globalen Lieferketten betreffen. Ein Aspekt der Arbeit zu Klima und demografischem Wandel wird Forschung zur Beteiligung von Arbeitnehmern und zu Bedingungen von umweltverträglichen Arbeitsplätzen sein.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

209. Der Weitergabe von Informationen an und der grundsatzpolitischen Beratung für Gewerkschaften werden evidenzbasierte Forschungen zu sozioökonomischen Grundsatzmaßnahmen zugrunde gelegt. Um Gewerkschaften zu helfen, Positionen für die Tagungen der Konferenz und des Verwaltungsrats sowie für regionale und sektorspezifische Tagungen zu formulieren, wird das Amt Fallakten bereitstellen. Gewerkschaften werden makroökonomische Analysen und qualitativ hochwertige Forschung für ihre institutionelle Entwicklung zugutekommen. Über die Globale Arbeitnehmeruniversität und das Globale gewerkschaftliche Forschungsnetzwerk wird das Amt Forschung unterstützen, welche die Weitergabe von Wissen und Qualifizierungsprogramme an fünf Hochschulen in vier Regionen fördert. Forschungsergebnisse werden über eine zweimal jährlich erscheinende Zeitschrift, Grundsatzdarstellungen, Arbeitspapiere, eine Website und eine regelmäßige Rubrik im Internet veröffentlicht. Forschung und Analysen werden die amtsweite Forschung zu den folgenden Themen unterstützen: Erholung auf dem Arbeitsmarkt mit hochwertigen Arbeitsplätzen, Verwirklichung von einkommensinduziertem Wachstum und von Rechten bei der Arbeit sowie der Rolle von internationalen Arbeitsnormen bei der Wiederherstellung der Ausgewogenheit der Globalisierung. Schlussendlich werden Kampagnenmaterialien zu ausgewählten Übereinkommen mit einem Bezug zu der Krise und Landesprofile zu internationalen Arbeitsnormen entwickelt.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

210. In Übereinstimmung mit den Schwerpunkten der von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 98. Tagung 2009 angenommenen Entschlieung betreffend die Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit werden die Geschlechtergleichstellung und der Kampf gegen andere Formen von Diskriminierung allgemein berücksichtigt. Vorrang erhalten die Diskriminierung von Migranten, indigenen Völkern und Frauen, die Mehrfachformen von Diskriminierung ausgesetzt sind, die Folgemaßnahmen zu den Instrumenten in Bezug auf Hausangestellte sowie die Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, in Bezug auf Stigmatisierung und Diskriminierung. Zur Generierung von Fachwissen in den Bereichen unsichere Arbeitsverhältnisse und Lohnpolitik einerseits sowie zur Unterstützung gewerkschaftsinterner Reformen und Bildung andererseits werden Ausbildung und Beratungsdienstleistungen angeboten. Damit wird auch das Ziel verfolgt, die Vertretung von Frauen in

Gewerkschaften zu stärken, einschließlich auf Führungsebenen.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

211. Die Schaffung von Kapazität für Gewerkschaften erfolgt dreigleisig zu den zusammenhängenden Themen der internationalen Arbeitsnormen, der Krisenreaktion und der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit. Die Arbeit zu den internationalen Arbeitsnormen wird Unterstützung für die Arbeitnehmergruppe des Verwaltungsrats der IAO betreffend den Vorschlag für neue Normen und insbesondere für ein Instrument zu einem sozialen Basisschutz umfassen. Ein anderer Schwerpunktbereich wird Unterstützung bei der Durchsetzung der Durchführung von Normen sein. Diesbezüglich wird eine globale Kampagne zugunsten der Ratifizierung und Durchführung aller im Globalen Beschäftigungspakt aufgeführten Normen begonnen. Diese Arbeit wird die Übereinkommen Nr. 87, 97, 98, 102, 122, 131, 135, 143, 144, 151, 154, 155, 158 und 181 sowie die Empfehlung Nr. 198 und das mögliche Übereinkommen zu Hausangestellten betreffen. Die Aufmerksamkeit wird sich besonders auf die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in fünf Ländern in Asien (Indien, Malaysia, Nepal, Thailand und Vietnam) richten. In Bezug auf die Folgemaßnahmen zu von den Aufsichtsorganen überwachten Fällen wird das Amt der Zusammenarbeit mit Gewerkschaften aus Ländern Priorität einräumen, die Gegenstand spezieller Entschließungen, Untersuchungskommissionen und der speziellen Absätze des Ausschusses für die Durchführung der Normen der Internationalen Arbeitskonferenz sind. Es wird auch die Verbreitung der Schlussfolgerungen verbessern, die von den Aufsichtsorganen an die Medien und internationale Organisationen gegeben werden.

212. Die Arbeit zur Krisenreaktion wird Folgendes umfassen: i) internationale Ausbildungskurse zu grundsatzpolitischen Kampagnen zur Förderung einer einkommensinduzierten wirtschaftlichen Erholung und eines sozialen Basisschutzes; ii) die Einrichtung regionaler Expertennetzwerke in allen Regionen zur Unterstützung der Ausweitung der Deckung durch die Soziale Sicherheit einschließlich der Ratifizierung der diesbezüglichen Normen; diese Netzwerke werden durch das Turiner Zentrum und die Globale Arbeitnehmeruniversität koordiniert; und iii) einen Kurs zur Schaffung von Kapazität in Bezug auf ein Alternativmodell für wirtschaftliches Wachstum, der von dem Programm Tätigkeiten für Arbeitnehmer am Turiner Zentrum durchgeführt wird. Es werden Tätigkeiten zur Förderung der Ausweitung des Globalen Beschäftigungspakts und der Aufnahme der darin enthaltenen Prinzipien in Landesprogramme für

menschenwürdige Arbeit in Ländern durchgeführt, in denen der Globale Beschäftigungspakt noch nicht eingeführt wurde, sowie in gemeinsame Programme mit anderen VN-Organisationen.

213. Die Arbeit zur Stärkung der Gewerkschaftsbeteiligung an Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und der Aufnahme von Arbeitnehmerprioritäten in diese wird Folgendes beinhalten: i) Ausbildung zur Gestaltung, Durchführung und Überwachung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit; ii) Ausbildung zu prekären Arbeitsverhältnissen mit besonderer Berücksichtigung von Migration und informeller Arbeit; iii) Ausbildung mit dem Ziel der Sicherstellung der regelmäßigen Einbeziehung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit; und iv) Unterstützung für den Zusammenschluss von Gewerkschaften auf der nationalen Ebene, insbesondere in französischsprachigen Ländern Afrikas.

Partnerschaften

214. Durch subregionale Initiativen wird die Süd-Süd-Zusammenarbeit gefördert, wobei der Schwerpunkt auf den internationalen Arbeitsnormen liegen wird. Mit Unterstützung der Außenämter wird sich das Amt um Partnerschaften zugunsten der Zusammenarbeit von Gewerkschaften mit den Residierenden Koordinatoren und VN-Landesteams (UNCT) in VN-Entwicklungshilfe-Programmrahmen (UNDAF) bemühen. Gleichermaßen wird es mehr Kohärenz zwischen internationalen Institutionen durch bessere Regulierung, solidere Verwaltungsführung und die stärkere Beteiligung von Gewerkschaften an gemeinsamen Initiativen mit multilateralen Institutionen anstreben.

Kommunikation

215. Die Kommunikation und Kontakte mit Arbeitnehmerverbänden, IAO-Zielgruppen, anderen VN-Organisationen und auch der breiten Öffentlichkeit sind wichtig. Die Arbeit in diesem Bereich wird die Verbreitung der Schlussfolgerungen der Aufsichtsorgane an die Medien und internationale Organisationen über die Website des Büros für

Tätigkeiten für Arbeitnehmer und die Einrichtung regionaler oder subregionaler gemeinsamer Plattformen für Arbeitnehmer zu einer Reihe von Themen umfassen. Die Schlussfolgerungen der Verwaltungsorgane der IAO sowie von regionalen und sektorspezifischen Tagungen werden Gegenstand von Folgemaßnahmen mit maßgeblichen Gewerkschaften sein; zu diesen Maßnahmen wird auch die Veröffentlichung von Informationsschriften zählen.

Technische Zusammenarbeit

216. Um sicherzustellen, dass Aktivitäten zur Schaffung von Kapazität von Arbeitnehmerverbänden in alle Projekte der technischen Zusammenarbeit aufgenommen werden, beteiligen sich nationale Gewerkschaftszentren in Geber- und Empfängerländern an der Ressourcenmobilisierung. Das Amt wird eng mit Projektpersonal zusammenarbeiten, um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmerbedürfnisse in Projekten angemessen verstanden werden. Die Beteiligung des Turiner Zentrums an der Projektgestaltung wird gängige Praxis werden.

Risikomanagement

217. Die Mitwirkung von Arbeitnehmerverbänden an der Entwicklung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und die Berücksichtigung ihrer Prioritäten in diesen sind entscheidend für den Erfolg der Programme. In manchen Ländern besteht ein Risiko, dass Arbeitnehmerverbände nicht in den Prozess einbezogen werden oder sie nicht in der Lage sein werden, auf der nationalen Ebene mit VN-Personal auf der nationalen Ebene zu kommunizieren, weil ihr Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung nicht richtig verstanden oder angemessen anerkannt wird. Um diesem Risiko entgegenzuwirken, wird das Amt die Beteiligung von Arbeitnehmerverbänden an Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und anderen Entwicklungsrahmen stärken, auch durch verbesserte Mechanismen, die eine bessere Interaktion mit VN-Personal und die optimierte Inanspruchnahme finanzieller Unterstützung durch Geber innerhalb von Ländern ermöglichen.

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 mehr der nachstehenden 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, umweltverträgliche menschenwürdige Arbeitsplätze.
- Die Planung und die Ausbildungsprogramme betreffen eines oder mehrere der folgenden Themen: die IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, die Globale Beschäftigungsagenda, die IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung.

Ausgangsbasis

Arbeitnehmerverbände in 33 Mitgliedstaaten, davon 6 in Afrika, 6 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 13 in Asien und 5 in Europa

Zielvorgabe

28 Arbeitnehmerverbände, davon 7 in Afrika, 8 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 8 in Asien und 2 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

Arbeitnehmerverbände in 32 Mitgliedstaaten, davon 15 in Afrika, 6 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten und 8 in Asien

Zielvorgabe

20 Arbeitnehmerverbände, davon 6 in Afrika, 7 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und 2 in Europa

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

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

218. Nach der Krise ersuchte eine wachsende Zahl von Mitgliedstaaten die IAO um Unterstützung bei Reformen des Arbeitsrechts sowie der Systeme der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsaufsicht. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Reaktion der IAO wirksamer war, wenn sie auf praxisbezogenen Instrumenten zur Verbesserung der institutionellen Strukturen und der Verwaltung von Arbeitsministerien sowie auf spezieller Ausbildung und vergleichenden Analysen zur Verbesserung der Kapazität von Gesetzgebern sowie Beamten der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsaufsicht basierte. Im Bereich der Arbeitsaufsicht

können die Auswirkungen begrenzter Ressourcen potenziell maximiert werden, indem sie auf Problemthemen (wie nicht angemeldete Erwerbstätigkeit, Geschlechtergleichstellung, Kinderarbeit und HIV/Aids) und -sektoren (wie Landwirtschaft und Bauindustrie) konzentriert wird. Durch gezielte Pilotinitiativen in der Zweijahresperiode 2010-11 entwickelte Produkte werden zu globalen Instrumenten weiterentwickelt, die allgemein verbreitet werden können. Die Erfahrung hat auch gezeigt, dass die technische Zusammenarbeit größere Auswirkungen auf Institutionen der Arbeitsverwaltung hat, wenn es eine Lernkomponente von gleich zu gleich gibt (beispielsweise durch Süd-Süd-Kooperation), die es nationalen Arbeitsinstitutionen ermöglicht, gute Praxis unmittelbar untereinander auszutauschen und „Communities of Practice“ zu bilden. Solche Partnerschaften auf

den Weg zu bringen und zu pflegen, wird ein wichtiges Element der Weiterentwicklung der Strategie sein. Schlussendlich belegen jüngere Erfahrungen auch eine zunehmende Nachfrage nach vergleichenden arbeitsrechtlichen Informationen über neue Beschäftigungsformen, über die Durchführung der Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, und des Übereinkommens (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, sowie über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In der Zweijahresperiode 2012-13 wird sich die Aufmerksamkeit auf die Erweiterung und die Systematisierung des vergleichenden Wissens in Bezug auf diese Themen richten. Diese Anstrengungen werden sich auf die Erfahrungen stützen, die bei der Entwicklung der Datenbank über Rechtsvorschriften zum Beschäftigungsschutz (EPLex) gewonnen wurden.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

219. Bei seinen kontinuierlichen Bemühungen, Ländern bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit mit Hilfe der Arbeitsaufsicht zu helfen, wird das Amt weiterhin Aktivitäten in den Bereichen der Arbeitsmigration (Ergebnis 7) und der Zwangsarbeit (Ergebnis 15) kombinieren. In enger Zusammenarbeit mit dem Internationalen Programm für die Beseitigung der Kinderarbeit und dem Turiner Zentrum wird das Amt Ausbildungsmaterialien und Instrumente zur wirksamen Ermittlung und Ausmerzung von Kinderarbeit (Ergebnis 16) für Aufsichtsbeamte weiterentwickeln. Im Bereich der Kontrolle des Arbeitsschutzes und der effektiven Durchführung des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, (Ergebnis 6) ist die Fortführung der Arbeit vorgesehen. Gleichmaßen werden sich die Beratungsdienstleistungen des Amtes zum Arbeitsrecht auf die Arbeitsbedingungen (Ergebnis 5) von Hausangestellten und die Gestaltung innovativer Ansätze mit dem Ziel konzentrieren, im Kontext der Anstrengungen von Ländern zur Beschäftigungsförderung (Ergebnis 1) den Arbeitnehmerschutz in allen Formen von Arbeitsverhältnissen sicherzustellen.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

220. Die Arbeit wird sich auf die Verbesserung der Erhebung von Daten zur Arbeitsaufsicht konzentrieren. Um eine bessere Vergleichbarkeit auf der internationalen Ebene zu ermöglichen und Ländern bei der Analyse der Wirksamkeit sowie der Stärkung der Planung und Überwachung von Aufsichtstätigkeiten zu helfen, wird zu diesem Zweck für standardisierte Aufsichtsstatistiken und Verwaltungsunterlagen geworben. Betreffend das

Arbeitsrecht setzt das Amt die Überwachung von Gesetzesreformen fort, indem es EPLex aktualisiert und Grundsatzdarstellungen sowie Arbeitspapiere zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen, insbesondere zum Beschäftigungsverhältnis, veröffentlicht. Diese Daten und Analysen werden zu Forschung in Bezug auf Trends und Entwicklungen in den Bereichen der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsaufsicht sowie der Rolle des Arbeitsrechts beitragen und die amtsweite Forschung zum Erreichen von Wachstum zur Einkommenssicherung und zur Verwirklichung von Rechten bei der Arbeit unterstützen. Diese Arbeit wird durch nachfragegesteuerte Überprüfungen der Tätigkeit von Arbeitsverwaltungen und Arbeitsaufsichtsbehörden sowie durch je fünf neue und zehn aktualisierte Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichts-Landesprofile ergänzt. Um Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtsbeamten zu helfen, ihr Wissen, ihre Qualifikationen und ihre Arbeitsmethoden zu verbessern, werden weiterhin bestehende modulare Ausbildungsmaterialien für Arbeitsaufsichtsbeamte und aktuelle Richtlinien, beispielsweise zu nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit, genutzt und an nationale Kontexte angepasst.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

221. Zur besseren Durchsetzung nationaler Gesetze zur Geschlechtergleichstellung werden Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtssysteme und auch Arbeitsgerichte gestärkt. Im Einzelnen werden Arbeitsministerien Unterstützung zu Mechanismen für die Sammlung und Analyse nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten erhalten, die ihnen helfen werden, Grundsatzmaßnahmen zu entwickeln und Dienstleistungen zu erbringen, die dem Bedarf von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entsprechen. Aufbauend auf Aktivitäten, die in der Zweijahresperiode 2010-11 begonnen wurden, werden Ausbildungsmaßnahmen für Arbeitsaufsichtsbeamte mit dem Ziel durchgeführt, dass die Gleichstellung der Geschlechter bei ihren Aufgaben allgemein berücksichtigt wird und auf diese Weise die Prinzipien der Übereinkommen zur Geschlechtergleichstellung gefördert werden. Um zu gewährleisten, dass Arbeitsgesetze keine nachteiligen oder diskriminierenden Auswirkungen auf Frauen oder Männer haben, wird das Amt weiterhin Beratungsdienstleistungen zum Arbeitsrecht erbringen.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

222. Die in der Zweijahresperiode 2010-11 mit dem Turiner Zentrum entwickelten Ausbildungsmaterialien für Arbeitsaufsichtsbeamte werden das wichtigste Element für die Stärkung des Wissens und der Qualifikationen von Arbeitsverwal-

tungs- und Arbeitsaufsichtsbeamten auf der Grundlage der Prinzipien der Übereinkommen Nr. 81 und 129 sowie des Übereinkommens (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978, sein. Über Ausbildungsaktivitäten der Sozialpartner in Zusammenarbeit mit dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer werden für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände entwickelte Ausbildungsrichtlinien zur Rolle der Arbeitsaufsicht ebenfalls allgemein verbreitet. Aufbauend auf den Ergebnissen der Überprüfungen der Tätigkeit von Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht wird das Amt grundsatzzpolitische Beratung leisten und die Durchführung von Aktionsprogrammen zur Stärkung der institutionellen Kapazität von Arbeitsministerien und Arbeitsaufsichtsbehörden zur Erbringung von Dienstleistungen prüfen. Unter Berücksichtigung der Schlussfolgerungen der allgemeinen Diskussion über die Arbeitsverwaltung und die Arbeitsaufsicht, die von der 100. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2011 angenommen werden, wird es grundsatzzpolitische Foren zu Themen und Sektoren einberufen. Damit wird der Zweck verfolgt, den Austausch über gute Praxis auf der nationalen Ebene zu unterstützen. Im Rahmen seiner Bemühungen, zu gewährleisten, dass bei allen Arbeitsrechtsreformen das Prinzip der Dreigliedrigkeit beachtet wird, wird das Amt gemeinsam mit dem Turiner Zentrum Präsenz- und Fernausbildung zur Stärkung des Schutzes von Arbeitnehmern in prekären Arbeitsverhältnissen und zu partizipatorischer Arbeitsgesetzgebung anbieten.

Partnerschaften

223. Zum Aufbau einer praxisorientierten Fach-Community wird das Amt neue globale Allianzen fördern, vor allem durch die Einrichtung eines internationalen Netzwerks von Arbeitsministerien einschließlich Arbeitsaufsichtsbehörden. Dies wird die bereits aktive Mitwirkung des Amtes in der Internationalen Vereinigung der Arbeitsaufsichtsbehörden, dem Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter und dem Ibero-amerikanischen Arbeitsaufsichtnetzwerk ergänzen, die als Plattformen für die Verbreitung der Arbeit des Amtes und den Aufbau von Partnerschaften mit Praktikern in der ganzen Welt dienen. Das Amt wird auch weiterhin Gastgeber der International Society for Labour and Social Security Law (ISLSSL) sein und seine Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern, anderen Institutionen sowie spezialisierten regionalen arbeitsrechtlichen Netzwerken weiter ausbauen.

Kommunikation

224. Im Mittelpunkt der Kommunikationsstrategie der IAO steht die Verbreitung von Informationen und Wissen in den Bereichen des Arbeitsrechts (EPLex), der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsaufsicht. Die größere Aufmerksamkeit, die innerhalb des Amtes der Entwicklung der Kapazität von Arbeitsministerien und Arbeitsaufsichtsbehörden gewidmet wird, wird auch die Schärfung des Bewusstseins mit dem Ziel erfordern, die Mitgliedsgruppen mit den verfügbaren Instrumenten und Dienstleistungen bekannt zu machen und die Bedeutung wirkungsvoller Arbeitsverwaltungsinstitutionen für das Erreichen von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu stärken.

Technische Zusammenarbeit

225. Durch die Bildung eines Konsortiums von Gebern, die bereit sind, die Umsetzung der Schlussfolgerungen der allgemeinen Diskussion über die Arbeitsverwaltung und die Arbeitsaufsicht zu unterstützen, die von der 100. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2011 angenommen werden, wird das Amt die Unterstützung für Ergebnis 11 konsolidieren. Die Strategie für die technische Zusammenarbeit wird sich weniger auf Programme für einzelne Länder und mehr auf die Entwicklung, Erprobung und Bereitstellung globaler thematischer Instrumente durch nachfragegesteuerte Interventionen und größere horizontale Partnerschaften zwischen Ländern konzentrieren. Dieser modifizierte Ansatz wird die Wirkung des Amtes regionenübergreifend verbreitern sowie Fachwissen und Ressourcen in kooperierenden Mitgliedstaaten mobilisieren. Um auf nationale Prioritäten zu reagieren, die in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit sowie andere nationale grundsatzzpolitische Rahmen eingebettet sind und eine effizientere Arbeitsmarktsteuerung sowie verbesserte Rechtsstaatlichkeit erfordern, wird das Angebot an technischer Zusammenarbeit zum Arbeitsrecht erweitert.

Risikomanagement

226. Ein grundsätzliches krisenbedingtes Risiko ist durch die Möglichkeit gegeben, dass Regierungen Sparmaßnahmen beschließen. Dann könnten sich die Ressourcen, die für Arbeitsministerien und Arbeitsaufsichtsbehörden verfügbar sind, verringern, wodurch ihre Fähigkeit beschränkt würde, Reformen zu verfolgen oder durchzuführen und die Erbringung von Dienstleistungen zu verbessern. Um diesem Risiko entgegenzuwirken, wird das Amt mit Arbeitsverwaltungsinstitutionen mit dem Ziel zusammenarbeiten, selbst in Zeiten einer strengen Haushaltsdisziplin effizientere und wirksamere Arbeitsmethoden anzustreben.

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	Zielvorgabe
10 Mitgliedstaaten	9 Mitgliedstaaten, davon 4 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und 1 in Europa

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 (Artikel 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	11 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und 2 in Europa

Indikator 11.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen in Absprache mit den Sozialpartnern neue Arbeitsgesetze verabschieden oder bestehende verbessern.	
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
2 Mitgliedstaaten	8 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika, 1 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und 1 in Europa

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

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

227. Erkenntnisse, die im Rahmen der Unterstützung gewonnen wurden, die das Amt während der Krise leistete, lassen darauf schließen, dass aktuelles vergleichendes Wissen über Entwicklungen in Bezug auf den dreigliedrigen Sozialdialog, Kollektivverhandlungen und Streitbeilegung sowie ihre Auswirkungen unentbehrlich ist, um für die Mitgliedsgruppen glaubwürdige und zeitgerechte grundsatzpolitische Beratungsdienstleistungen zu erbringen. Es ist auch eine notwendige Grundlage für die Entwicklung von globalen Instrumenten wie Handbüchern zu dreigliedrigen Konsultationen und Kollektivverhandlungen, die darauf abzielen, die Kapazität von Mitgliedsgruppen für die aktive Teilnahme an wirksamen Reaktionen zu stärken. Die Erfahrung zeigt auch, dass die Unterstützung der IAO für die Entwicklung von Sozialdialoginstitutionen auf der regionalen oder subregionalen Ebene und die Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen eine wichtige Rolle für die Verbesserung dieser Ergebnisse auf der nationalen Ebene spielen. Die Strategie wird sich in der Zweijahresperiode 2012-13 insbesondere auf die folgenden Aspekte konzentrieren: i) die Verbesserung und Erweiterung der Wissensgrundlage sowie ii) die Stärkung der Überzeugungsarbeit und der grundsatzpolitischen Aktivitäten auf der regionalen und internationalen Ebene, insbesondere in Bezug auf VN-Organisationen und internationale Institutionen wie das Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP), den Internationalen Währungsfonds und (IWF) und die Weltbank, mit dem Ziel, sicherzustellen, dass die IAO-Mitgliedsgruppen stärker an deren Aktivitäten beteiligt werden.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

228. Um die Ziele der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und des Globalen Beschäftigungspakts zu erreichen, werden Verknüpfungen mit einer Reihe anderer wichtiger Ergebnisse gestärkt. Das Amt wird weiterhin Institutionen und Mechanismen für den Sozialdialog stärken sowie Aktivitäten zu folgenden Themen miteinander kombinieren: Verbesserung der dreigliedrigen Steuerung von Systemen der Sozialen Sicherheit (Ergebnis 4), Rolle von Kollektivverhandlungen und wirksamer Lohnpolitik (Ergebnis 5), Sammlung von Indikatoren zu menschenwürdiger Arbeit, insbesondere zum Sozialdialog (Ergebnis 19), Erprobung eines globalen Instruments zu Kollektivverhandlungen (Ergebnis 14), Entwicklung soliden Arbeitsrechts (Ergebnis 11) und Förderung eines sektorspezifischen Ansatzes zu menschenwürdiger Arbeit (Ergebnis 13). Die Gleichstellung der Geschlechter wird als eine übergreifende Komponente berücksichtigt, während Verknüpfungen mit dem IAO-Programm für grüne Arbeitsplätze im Kontext von Ergebnis 3 zu nachhaltigen Unternehmen entwickelt werden.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

229. Das Amt wird weiterhin vergleichbare Trends und Innovationen in den Bereichen des Sozialdialogs und von Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen analysieren. Dies umfasst die Sammlung und Analyse zu wichtigen Sozialdialogindikatoren (Geltungsbereich von Kollektivverhandlungen und Gewerkschaftsdichte) und die Unterstützung von Anstrengungen zur diesbezüglichen Verbesserung von Statistiken auf der Landesebene. Aufbauend auf Aktivitäten, die in früheren Zweijahreszeiträumen begonnen wurden, wird Forschung zu grenzüberschreitenden Arbeitsbeziehungen sowie zur Rolle des dreigliedrigen Sozialdialogs und von Kollektivverhandlungen in Bereichen wie der Steuerung der Sozialen Sicherheit, der Förderung internationaler Arbeitsnormen, flexibler Arbeitspraxis, nicht standardmäßiger Beschäftigungsformen, nachhaltiger Unternehmen und des fairen Übergangs zum Wirtschaften mit niedrigeren Treibhausgasemissionen durchgeführt. Diese Forschungsarbeiten und Analysen werden die amtsweite Forschung zur Rolle internationaler Arbeitsnormen bei der Wiederherstellung der Ausgewogenheit der Globalisierung unterstützen. Parallel dazu werden die Auswirkungen unterschiedlicher Systeme für Lohnverhandlungen auf Löhne und Produktivität, insbesondere in Entwicklungsländern, Gegenstand neuer Forschung sein, welche die amtsweite Forschung zum Erreichen von Wachstum zur Einkommenssicherung und zur Verwirklichung von Rechten bei der Arbeit unterstützen wird.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

230. Die IAO wird ihre Bemühungen intensivieren, die Mitglieder bei der Verbesserung der ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in Insti-

tutionen und Mechanismen für den dreigliedrigen Sozialdialog wie Wirtschafts- und Sozialräten sowie Verhandlungsdelegationen auf allen Ebenen und die aktive Partizipation von Frauen in diesen Institutionen zu unterstützen. Gleichmaßen wird auf der Agenda von Kollektivverhandlungen und des dreigliedrigen Sozialdialogs die Förderung der Geschlechtergleichstellung und inklusiver Beschäftigungspraxis unterstützt. In enger Zusammenarbeit mit dem Büro für die Gleichstellung der Geschlechter und dem Turiner Zentrum werden Ausbildungsinstrumente zu Sozialdialog und Geschlechtergleichstellung entwickelt, die bei Maßnahmen zur Schaffung von Kapazität für Sozialdialogteilnehmer auf der Landesebene zum Einsatz kommen werden.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

231. Die Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Teilnahme am wirksamen dreigliedrigen Sozialdialog und an Kollektivverhandlungen erfordert einen fokussierten Ansatz unter Verwendung globaler Instrumente, die in der Zweijahresperiode 2010-11 entwickelt wurden. Dazu zählen die Leitfäden zum Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, und zum Übereinkommen (Nr. 154) über die Förderung von Kollektivverhandlungen, 1981, sowie die Handbücher zu Kollektivverhandlungen und zum dreigliedrigen Sozialdialog. Das Amt wird besondere Aufmerksamkeit auf die Entwicklung der Kapazität von Mitgliedsgruppen zur Teilnahme am dreigliedrigen Sozialdialog zu Grundsatzmaßnahmen und zur Aushandlung von Vereinbarungen richten, die der Förderung einer ausgewogenen wirtschaftlichen Erholung dienen. Es wird sich auch darauf konzentrieren, die Kapazität regionaler Gruppierungen wie der Wirtschaftsgemeinschaft der westafrikanischen Staaten (ECOWAS), der Südafrikanischen Entwicklungsgemeinschaft (SADC) sowie der Westafrikanischen Wirtschafts- und Währungsunion (UEMOA) zur Teilnahme am Sozialdialog als ein Mittel zur Förderung menschenwürdiger Arbeit zu stärken.

Partnerschaften

232. Mit Partnern wie der Afrikanischen Union, dem Verband Südostasiatischer Nationen (ASEAN), der Europäischen Kommission, der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, der International Labour and Employment Relations Association

(ILERA), anderen Forschungsinstitutionen sowie mit nichtstaatlichen Stellen und Akteuren aus der Wirtschaft wie multinationalen Unternehmen und auf der globalen Ebene sektorspezifisch tätigen Gewerkschaften wird die Zusammenarbeit fortgesetzt. Diese Partnerschaften werden dem Amt helfen, seine Wissensgrundlage zum Sozialdialog und zu den Arbeitsbeziehungen zu erweitern, gute Praxis zu ermitteln und Ergebnisse zu verbreiten. Zur Unterstützung der Arbeit des Amtes zum Aufbau von Institutionen wird es in der Zweijahresperiode 2012-13 neue Möglichkeiten für Partnerschaften mit Institutionen wie der International Association of Economic and Social Councils, dem organisationsübergreifenden Netzwerk zur Streitbeilegung und ausgewählten VN-Organisationen wie UNDP erforschen.

Kommunikation

233. Unter Verwendung verbesserter Informationstechnologie wird das Amt in der Form von Grundsatzdarstellungen für Mitgliedsgruppen, Partnerinstitutionen und in der Entwicklungszusammenarbeit tätige internationale Organisationen Informationen und Wissen verbreiten, die zur Rolle stabiler Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen entwickelt wurden.

Technische Zusammenarbeit

234. In Regionen mit unterentwickelten Institutionen für den Sozialdialog wird das Amt sein Portfolio für technische Zusammenarbeit erweitern. Um Ländern zu helfen, diese Institutionen zu stärken, wird es sich auch bemühen, sein Portfolio für technische Zusammenarbeit zur Streitbeilegung einschließlich globaler Instrumente weiterzuentwickeln.

Risikomanagement

235. Das Hauptrisiko besteht darin, dass auf der Landesebene politischer Wille und das Engagement dafür fehlen könnten, die notwendigen Schritte zu unternehmen, um die Institutionen für den Sozialdialog zu stärken und diesen Institutionen angemessene Ressourcen bereitzustellen, sodass sie wirksam arbeiten und solide grundsatzzpolitische Ergebnisse hervorbringen können. Um als Mittel zur Minderung dieses Risikos die Unterstützung für diese Institutionen auf den Weg zu bringen und aufrechtzuerhalten, wird das Amt weiterhin sicherstellen, dass seine Unterstützung für Länder den kontinuierlichen Dialog mit allen Mitgliedsgruppen umfasst.

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

20 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

12 Mitgliedstaaten, davon 3 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und 3 in Europa

Indikator 12.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen und in Absprache mit den Sozialpartnern Mechanismen für Kollektivverhandlungen und die Beilegung von Arbeitskonflikten stärken

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

10 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

10 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und 3 in Europa

Ergebnis 13: Ein sektorspezifischer Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit wird angewendet

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

236. Die Erfahrungen mit der globalen Wirtschaftskrise haben deutlich gemacht, dass Prioritäten dynamisch und flexibel festgelegt werden sollten, um zeitnah dem Bedarf der Mitgliedsgruppen zu entsprechen. Sektorspezifisches Echtzeitwissen hat sich als wichtigstes Element der Reaktion des Amtes erwiesen. Die Aktualität und die Relevanz von Daten und Analysen zu Beschäftigungstrends und Arbeitsbedingungen nach wirtschaftlicher Tätigkeit halfen den Mitgliedsgruppen, die Auswirkungen der Krise und den Prozess der wirtschaftlichen Erholung besser zu überwachen. Neuere Erfahrungen zeigen auch einen kontinuierlichen Anstieg der Zahl der Ratifizierungen sektorspezifischer Übereinkommen, was zum Teil

durch einen gezielteren Ansatz des Amtes zur Unterstützung des Ratifizierungsprozesses erklärt werden kann. Um zur Anpassung nationalen Rechts an die Anforderungen sektorspezifischer Übereinkommen beizutragen, werden aufbauend auf Erfahrungen, die mit der Förderung des See-arbeitsübereinkommens, 2006, gewonnen wurden, technische Unterstützung und Instrumente entwickelt und angewendet. Im Mittelpunkt der Strategie zum Erreichen dieses Ergebnisses in der Zweijahresperiode 2012-13 werden die folgenden Elemente stehen: i) gezielte Unterstützung für die Ratifizierung und Durchführung sektorspezifischer Übereinkommen auf der Landesebene mit besonderem Schwerpunkt auf denjenigen Normen zu den gefährlichsten Berufen, beispielsweise in der Landwirtschaft, in der Bauindustrie, im Fischereisektor oder im Bergbau; und ii) Unterstützung für die Förderung des sektorspezifischen Sozialdialogs, insbesondere durch die

Herbeiführung von Einvernehmen in zentralen sektorspezifischen Fragen und durch die Stärkung der Kapazität nationaler Mitgliedsgruppen, auch durch sektorspezifische Aktionsprogramme und Ausbildungsaktivitäten auf der nationalen Ebene. Diesbezüglich wird das Programm *Better Work* mit seinem nachdrücklichen Schwerpunkt auf der Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und der Unternehmensleitung, den Arbeitsbedingungen und dem Sozialdialog eine wichtige Stütze der Strategie der IAO für das Erreichen dieses Ziels sein.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

237. Die Anwendung eines sektorspezifischen Ansatzes zu menschenwürdiger Arbeit resultiert in der engen Integration der verschiedenen Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und stützt sich darauf. Die Strategie für 2012-13 kombiniert Aktivitäten zur Förderung der Durchführung sektorspezifischer Normen (Ergebnis 18), zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Ergebnis 5) in Sektoren wie Landwirtschaft, Bauindustrie, Fischerei, Bergbau und öffentlicher Dienst, zur Verbesserung des Arbeitsschutzes (Ergebnis 6), u.a. in Chemieindustrie, Erdöl- und Erdgasindustrie sowie Schifffahrt, zur HIV-/Aids-Prävention (Ergebnis 8) durch die Anwendung sektorspezifischer Richtlinien in Sektoren wie Bildung, Gesundheit, Postdiensten, Eisenbahn, Straßen und Tourismus. Zur Unterstützung eines stärker sektorepezifisch ausgerichteten Ansatzes zur Zwangsarbeit (Ergebnis 15) werden Synergien gestärkt. Dabei wird sich das Amt insbesondere auf die Zusammenarbeit mit globalen Gewerkschaftsbünden stützen.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

238. Die Aktivitäten zur Sammlung und Systematisierung sektorspezifischer Daten einschließlich Beschäftigungstrends werden weiterhin eine Priorität sein. Diese Daten werden Analysen zu wichtigen Themen in ausgewählten Sektoren unterstützen. Zu diesen Themen zählen die Ermittlung des zukünftigen Qualifikationsbedarf (in den Bereichen metallurgische Grundindustrien, Chemikalien, Handel, Finanzen, verarbeitende Industrie und Häfen), die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit durch die Förderung menschenwürdiger Arbeit (Textil-, Elektronikindustrie), die Verbesserung und Änderung der Arbeitsbedingungen, insbesondere für Frauen (Landwirtschaft, Bauindustrie, Bildung, Transport), die Konsequenzen neuer Technologien für Arbeitnehmer (Maschinenbau und Elektrotechnik), Bergbau, Erdöl- und Erdgasindustrie), Arbeitsmigranten (Fischerei) und die Auswirkungen besserer Einhaltung von Arbeitsnormen auf das Leben von

Arbeitnehmern und ihren Familien sowie auf die Wettbewerbsfähigkeit im Sektor (Bekleidungs-, Elektronikindustrie). Die Daten und Analysen werden veröffentlicht, auch in der Form sektorspezifischer Landesprofile, und als Grundlage für Sozialdialogprozesse mit Mitgliedsgruppen und politischen Entscheidungsträgern auf der internationalen und nationalen Ebene verwendet, die zu grundsatzpolitischen und aktionsorientierten Programmen führen. Diese Arbeit wird zu den amtsweiten Forschungsaktivitäten zu nachhaltiger wirtschaftlicher Erholung und menschenwürdiger Arbeit (durch Analysen der Wirkung der Maßnahmen, die Länder auf der sektoralen Ebene zur Förderung einer beschäftigungsintensiven wirtschaftlichen Erholung ergriffen haben) sowie zur Erholung auf dem Arbeitsmarkt mit hochwertigen Arbeitsplätzen (durch die Forschungsarbeit zu Arbeitsbedingungen auf der sektoralen Ebene) beitragen. Um die Fähigkeit des Amtes, gezielt konkrete sektorbezogene Informationen zu sammeln und zu verbreiten, besser nutzen zu können und gleichzeitig die Reichweite der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu vergrößern, wird ein institutionelles Netzwerk eingerichtet, das sich aus spezialisierten Hochschulen, mit den Sozialpartnern auf der Sektorebene verbundenen Institutionen, Forschungsnetzwerken und Wissenschaftlern zusammensetzen wird.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

239. Durch die Sammlung und Verbreitung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten und Gleichstellungsanalysen in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen in konkreten Sektoren werden Gleichstellungsfragen allgemein berücksichtigt. Analysen geschlechtsbedingter Unterschiede des Zugangs zu Beschäftigung und der Arbeitsbedingungen in traditionell von Männern dominierten Sektoren wie Bergbau, Erdöl- und Erdgasindustrie sowie Schifffahrt wird Vorrang eingeräumt. Gleichermaßen wird in der Forschung und bei der Wissensentwicklung die Notwendigkeit der Förderung der Geschlechtergleichstellung in bestimmten Sektoren wie Fischerei, Schifffahrt und Transport weiterhin berücksichtigt.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

240. Aufbauend auf Instrumenten, die in früheren Zweijahresperioden entwickelt wurden, werden für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auf der Arbeitsplatz-/Unternehmensebene spezielle Ausbildungsmaßnahmen mit einem Schwerpunkt auf den gefahrenträchtigsten Sektoren (Bauindustrie, Fischerei, Bergbau, Transport) und auf der Unternehmensebene gezielte Ausbildungsmaßnahmen

zur Förderung der Einhaltung von Arbeitsnormen bei gleichzeitiger Steigerung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit durchgeführt. Durch das Programm *Better Work* wird das Amt weiterhin Unternehmen helfen, Praktiken auf der Grundlage der Kernarbeitsnormen der IAO und des nationalen Arbeitsrechts zu verbessern. Zielgruppe für diese Aktivitäten werden insbesondere arbeitsintensive Industriezweige wie Agrar-, Bekleidungs-, Bau- und Leichtindustrie in Entwicklungsländern mit besonders vielen schutzbedürftigen Arbeitnehmern sein. In Afrika werden unter Verwendung der kürzlich angenommenen Sammlung praktischer Richtlinien für Sicherheit und Gesundheit in der Landwirtschaft Aktivitäten zur Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen durchgeführt. In konkreten Sektoren wie Bildung, Gesundheit, Postdiensten, Transport einschließlich Straßentransport und Eisenbahn werden Ausbildungsprogramme für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu HIV/Aids durchgeführt. Die Ausbildungsmaßnahmen für Arbeitsaufsichtsbeamte werden insbesondere für die Region Asien und Pazifikraum fortgeführt. Dabei kommen spezielle Instrumente zum Einsatz, die für die Arbeitsaufsicht in der Forstwirtschaft sowie im Fischerei- und Seeschifffahrtssektor entwickelt wurden. Schlussendlich werden weiterhin Aktionsprogramme im Gesundheitswesen und in der Versorgungsbranche durchgeführt.

Partnerschaften

241. Mit VN-Organisationen werden weiterhin die Politik- und Programmkohärenz gefördert, wobei sich das Amt auf organisationsübergreifende gemeinsame Arbeitsgruppen stützen wird. Letztere haben sich bei der Entwicklung von Richtlinien, Handbüchern und internationalen Instrumenten als höchst effizient erwiesen. Dies gilt beispielsweise für die Gemeinsame Arbeitsgruppe für Tauglichkeitsuntersuchungen von Seeleuten und Schiffsapotheken von IAO und IMO, den Globalen Rahmen für Nationale Arbeitsschutzprogramme für Gesundheitspersonal von WHO und IAO sowie die Richtlinien von IMO, IAO und UNECE zum Verpacken von Gütertransporteinheiten. Zur Förderung menschenwürdiger Arbeit im Kontext der Vereinbarung zwischen der IAO und der Weltorganisation für Tourismus werden weiterhin gemeinsame Aktionsprogramme entwickelt. Um zum Erreichen der Millenniums-Entwicklungsziele beizutragen, wird sich die IAO weiterhin aktiv an der Hochrangigen VN-Arbeitsgruppe für die weltweite Nahrungsmittelkrise und dem VN-Informationssystem zu wasserbezogenen Aktivitäten beteiligen. Die Zusammenarbeit mit nicht-staatlichen Stellen und Akteuren aus der Wirtschaft wie multinationalen Unternehmen und globalen Gewerkschaftsbünden wird weiter intensiviert. Als Mechanismus zur Förderung des Aus-

tauschs über gute Praxis zwischen Mitgliedsgruppen in Sektoren wie der Bauindustrie, Fischerei, Häfen und Postdiensten werden Vereinbarungen zur Süd-Süd-Zusammenarbeit angestrebt.

Kommunikation

242. Mit einem besonderen Schwerpunkt auf der Gleichstellungsthematik werden die Ergebnisse sektoraler Tagungen, Instrumente und aktuelle Informationen zu neu auftretenden Problemen online besser verfügbar gemacht und umfassender verbreitet. Nicht nur um Aktualisierungen zu neu auftretenden und drängenden Problemen in der Industrie bereitzustellen, sondern auch um regelmäßige Informationen zu den Trends und Arbeitsbedingungen in den Wirtschaftssektoren zu bieten, werden intensive Bemühungen unternommen, Kontakte zur Fachpresse zu knüpfen.

Technische Zusammenarbeit

243. Die technische Zusammenarbeit wird genutzt, um die Kapazität des Amtes zur Anwendung des sektoralen Ansatzes zu menschenwürdiger Arbeit zu ergänzen und zu stärken. In Übereinstimmung mit den Prioritäten und Ergebnissen von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit werden zur Durchführung von Projekten und Programmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderung der Durchführung sektorspezifischer Normen Ressourcen mobilisiert. Die Erfahrungen mit dem Programm *Better Work*, das sich bei der Verbesserung der Einhaltung internationaler Arbeitsnormen und der Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit auf der Unternehmensebene als wirksam erwiesen hat, werden optimiert und umfassender angewendet. Zur Ergänzung und Ausweitung der sektoralen Aktivitäten auf der globalen, regionalen und nationalen Ebene wird das Amt öffentlich-private Partnerschaften anstreben sowie mit Arbeitgebern und Gewerkschaften zusammenarbeiten, die in Lieferketten tätig sind.

Risikomanagement

244. Das Hauptrisiko ist, dass von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen auf der internationalen Ebene getroffene Entscheidungen – auch im Kontext von der IAO einberufener dreigliedriger grundsatzpolitischer Foren und Tagungen – nicht in konkretes Handeln innerhalb von Ländern umgesetzt werden. Die Strategie, um diesem Risiko entgegenzuwirken, stützt sich auf eine bessere Abstimmung zwischen den von den Verwaltungsorganen der IAO ermittelten Prioritäten in Bezug auf Sektoren und Themen sowie dem Bedarf, der aus den Regionen und von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit an das Amt herangetragen wird.

Indikatoren

Indikator 13.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO sektorspezifische Normen, Richtlinienensammlungen 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
19 Mitgliedstaaten	15 Mitgliedstaaten, davon 4 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und 2 in Europa

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 mindestens eines der nachstehenden Kriterien 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. ▪ Auf sektoraler Ebene wird ein dreigliedriges Evaluierungs- und Verbesserungssystem eingerichtet, das eine bessere Einhaltung internationaler Arbeitsnormen, einschließlich der internationalen Kernarbeitsnormen, und verbesserte Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Sektor bestätigt.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
5 Mitgliedstaaten	11 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und 2 in Europa

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

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

245. Die IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (Erklärung von 2008) und der Globale Beschäftigungspakt bestätigen die Rolle internationaler Arbeitsnormen sowie grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Zentrum des Mandats der Organisation als die Ziele und Messlaten von sozialer Gerechtigkeit und Fairness bei der Arbeit. Internationale Arbeitsnormen fördern die unentbehrliche normative und auf Rechten basierende Grundlage der Agenda für menschenwürdige Arbeit und sind außerdem von grundlegender Bedeutung für

sämtliche staatliche Bemühungen mit dem Ziel, eine ausgewogenere wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu fördern, wie es im Kontext der Krisen und Erschütterungen in vielen Teilen der globalen Wirtschaft bekräftigt wird.

246. Die Vereinigungsfreiheit, das Vereinigungsrecht und Kollektivverhandlungen sind für Frauen und Männer in der Arbeitswelt wichtige Instrumente zur Verteidigung ihrer Interessen. Sie sind auch Schlüssel zu Fairness und Ausgewogenheit

Strategisches Ziel: Förderung und Verwirklichung von Normen sowie grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit	1	2	3
	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2012–13 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2012–13 (US\$)	Veranschlagte Haushalts-Zusatz- kontoausgaben 2012–13 (US\$)
14. Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen: Die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sind allgemein bekannt und werden verbreitet in Anspruch genommen	15.569.480	3.500.000	14.000.000
15. Zwangsarbeit: Zwangsarbeit wird beseitigt	4.423.506	6.500.000	
16. Kinderarbeit: Die Kinderarbeit wird beseitigt, wobei ihre schlimmsten Formen vorrangig bekämpft werden	14.254.519	92.400.000	
17. Diskriminierung bei der Arbeit: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf wird beseitigt	9.067.764	4.200.000	
18. Internationale Arbeitsnormen: Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet	64.458.915	10.000.000	
Insgesamt	107.774.184	116.600.000	14.000.000
Veranschlagte Mittel für das strategische Ziel insgesamt			238.374.184

in der Gesellschaft und in der Wirtschaft. Dennoch sind sie in Ländern auf allen Entwicklungsstufen und in allen Regionen ständig Angriffen ausgesetzt. Ihre Verteidigung, auch durch den Regelmechanismus zur Überwachung der Normen, ist weiterhin von höchster Priorität.

247. Alle vier Kategorien der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, die Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie Nichtdiskriminierung bei der Arbeit) und ihre Förderung genießen die einhellige Unterstützung aller Mitgliedsgruppen. Ihre Förderung wird durch die Entscheidungen der Internationalen Arbeitskonferenz unterstrichen, die 2010 die Folgemaßnahmen zur Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Erklärung von 1998) überprüfte. Umfassende und analytische wiederkehrende Berichte werden als Basis zukünftiger Diskussionen der Konferenz über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit auf der Internationalen Arbeitskonferenz dienen. Die technische Zusammenarbeit wird zum Ziel der allgemeinen Ratifizierung der acht grundlegenden Übereinkommen bis 2015 und zu ihrer verbesserten Durchführung beitragen.

248. Die Zweijahresperiode 2012-13 wird entscheidend dafür sein, dass das Ziel der Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit bis 2016 erreicht werden kann. Die Notwendigkeit beschleunigten Handelns wurde in dem Gesamtbericht „Das Vorgehen gegen Kinderarbeit forcieren“ von 2010 und in dem Dokument „Wegweiser für das Erreichen der Beseitigung der schlimmsten Formen von Kinderarbeit bis 2016“ hervorgehoben, das im Mai 2010 von der Weltkonferenz über Kinderarbeit in Den Haag angenommen wurde. Die weitere Integration der Ergebnisse betreffend die Kinderarbeit in die anderen drei strategischen Ziele wird nachdrücklich verfolgt.

249. In Übereinstimmung mit der Erklärung der IAO von 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung wird eine kohärente Normenpolitik von Relevanz für die Arbeitswelt umgesetzt. In der Förderarbeit wird sich die Aufmerksamkeit verstärkt auf internationale Arbeitsübereinkommen richten, die die Verbesserung der Lenkung und Steuerung in der Welt der Arbeit zum Ziel haben. Im Einklang mit den wiederkehrenden Dis-

kussionen zu den unterschiedlichen strategischen Zielen auf der Konferenz werden Normen in allen IAO-Ergebnissen besser allgemein berücksichtigt. Das Ziel besteht darin, den komparativen Vorteil der IAO – ihre Fähigkeit zu Normensetzung und Sozialdialog – zur Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu nutzen.

250. In der Zweijahresperiode 2009-10 verzeichnete der Aufsichtsmechanismus der IAO die höchste je in einem Jahr registrierte Zahl an Berichten zu Artikel 22. Dies verdeutlicht erneut die Notwendigkeit, die Arbeitsmethoden zu fokussieren und zu straffen, damit das Amt weiterhin im notwendigen Umfang seine Dienstleistungen für die Aufsichtsorgane erbringen kann. Dies muss die feste Verankerung der Arbeit des Amtes zur Förderung und Verwirklichung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen in den Ergebnissen des Aufsichtsmechanismus umfassen. Die Folgemaßnahmen zur IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung können dazu Möglichkeiten bieten. Die Förderung grundlegender Prinzipien und Rechte gemäß der Erklärung von 1998 und das Internationale Programm zur Beseitigung der Kinderarbeit müssen in Synergie mit der Agenda in Bezug auf die Normen durchgeführt werden. Die Zweijahresperiode 2012-13 sollte zur Festigung einer klaren Zukunftsvorstellung für das normative System der IAO führen und damit den Weg ebnen für mehr Wirkung, für die Verringerung der Kluft zwischen Normensetzung und -durchführung sowie für die Förderung technischer Normen einschließlich solcher zum Arbeitsschutz und zu Sozialer Sicherheit.

251. Neue Partnerschaften und Prozesse wurden angeboten und müssen zur Förderung der uneingeschränkten Einhaltung internationaler Arbeitsnormen genutzt werden. Diese wird die Fortsetzung und Intensivierung der Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen sowohl innerhalb als auch außerhalb des VN-Systems und die Mitwirkung an Initiativen des privaten Sektors umfassen, die in Fortschritten auf dem Weg zum Erreichen dieses Ziels resultieren. Solche Aktivitäten besitzen wirkliches Potenzial für Fortschritte bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit innerhalb des Rahmens des Mandats der IAO.

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

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

252. Zu den wichtigsten Erkenntnissen, die in der Zweijahresperiode 2010-11 und aus dem Bericht *Durchführung des Programms der IAO 2008-09* gewonnen wurden, zählt die Notwendigkeit, die Verbreitung von Informationen und die Bewusstseinsbildung in Bezug auf die beiden grundlegenden IAO-Übereinkommen zu intensivieren, die in einem viel zu geringen Maß ratifiziert wurden und in der Praxis weiterhin unzureichend angewendet werden: das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949. Für die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen muss kontinuierlich eingetreten werden, und zwar nicht nur als grundlegende Menschenrechte, sondern auch als Rechte, die für eine stabile und starke Demokratie sowie für soziale und wirtschaftliche Entwicklung unentbehrlich sind. In Zeiten von Finanz- und Wirtschaftskrisen sowie während des Prozesses der wirtschaftlichen Erholung davon muss diesen Rechten besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Durchsetzung der uneingeschränkten Achtung des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen politischen Willen und Entschlossenheit erfordern. Das Engagement und die Unterstützung des Amtes für diese Rechte über längere Zeiträume, die häufig eine Zweijahresperiode überschreiten, können beträchtlich dazu beitragen. Um dieses Anliegen für die Mitgliedsgruppen auf der nationalen Ebene in allen Sektoren sowohl der formellen als auch der informellen Wirtschaft bedeutsam zu machen, muss das Amt seine Zusammenarbeit mit Regierungen, Sozialpartnern und anderen maßgeblichen Akteuren mit dem Ziel intensivieren, deren Wissen und Kapazität zu vergrößern. In der Zweijahresperiode 2012-13 wird die IAO unter Verwendung globaler Instrumente, die 2010-11 entwickelt wurden, nationale Experten ausbilden. Dies wird dazu beitragen, Defizite zu ermitteln und die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung maßgeblicher nationaler Aktionspläne zu unterstützen.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

253. In der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung werden die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen als besonders wichtig für das Erreichen aller vier strategischen Ziele der IAO bezeichnet. Die Vorstellung, die anderen strategischen Ziele ohne die Achtung dieser grundlegenden Rechte erreichen zu können, ist illusorisch. Deshalb unterstützen Aktivitäten zu diesem Ergebnis die Verwirklichung der Agenda für menschenwürdige Arbeit insgesamt. Es besteht insbesondere eine klare Synergie mit den Aktivitäten zu Ergebnis 12 (Sozialdialog und Arbeitsbeziehungen) einschließlich der Unterstützung der Einführung und der Funktionsweise alternativer Streitbeilegungsmechanismen sowie der Ausarbeitung von Handbüchern zu Kollektivverhandlungen.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

254. Informationen über Rechtsrahmen und Rechtspraxis in Bezug auf Arbeitsbeziehungen und Vereinigungsfreiheit auf der Landesebene werden dort, wo sie verfügbar sind, klassifiziert und zentral gespeichert, sodass sie für die Mitgliedsgruppen leicht zugänglich sind. Das Amt wird in umfassender Abstimmung mit nationalen Statistikbehörden Regierungen helfen, die Sammlung relevanter Statistiken zu einem integralen Bestandteil ihrer eigenen nationalen Aktionspläne zu machen, die darauf abzielen, die Wirkung staatlicher Maßnahmen und Aktivitäten im Bereich von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu ergründen. Diese Informationen werden sich als besonders nützlich für die Arbeit erweisen, die in Bezug auf die Entwicklung eines nachhaltigeren Post-Krisen-Modells geleistet wird. Sie werden als eine Grundlage für Analyse- und Forschungsarbeiten dienen, die insbesondere zu der amtsweiten Forschung zur Rolle internationaler Arbeitsnormen bei der Wiederherstellung der Ausgewogenheit der Globalisierung beitragen werden. Mit der Hauptabteilung Integration von Grundsatzpolitik werden Aktivitäten zu Indikatoren für menschenwürdige Arbeit mit dem Ziel durchgeführt, glaubwürdige, aktuelle und leicht zugängliche Informationen zu Hindernissen für die Ausübung der grundlegenden Rechte der Vereinigungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen in Recht und Praxis auf der nationalen Ebene bereitzustellen.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

255. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sind wichtig für die Stärkung der Rolle von Arbeitnehmerinnen sowie ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen. Viele Sektoren mit einem hohen Frauenanteil sind aus dem Geltungsbereich maßgeblichen nationalen Rechts ausgeschlossen, wodurch Frauen der doppelten Gefahr mangelnden Rechtsschutzes und der Vorenthaltung der Rechte ausgesetzt sind, die eine Voraussetzung für die Stärkung ihrer Rolle sind. Um bestehende Defizite bei der Durchsetzung von Rechten zu verringern, werden Maßnahmen mit den Zielen unternommen, das Bewusstsein für die Rolle der Vereinigungsfreiheit und von Kollektivverhandlungen für die Förderung der Geschlechtergleichstellung zu schärfen und die Möglichkeiten zur Ausschöpfung des Vereinigungsrechts in Bereichen mit einem hohen Frauenanteil wie der Landwirtschaft, der informellen Wirtschaft, Ausfuhr-Freizonen und dem Hausarbeitssektor zu erweitern.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

256. In Bezug auf die Entwicklung solider Rechtsrahmen, die diese grundlegenden Rechte achten und schützen, wird weiterhin Unterstützung für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen geleistet. Durch die Anwendung der in der Zweijahresperiode 2010-11 entwickelten globalen Instrumente wird in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum die Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Anwendung dieser Rechte und zur Verbesserung ihrer Achtung gestärkt. Gleichmaßen werden weiterhin Aktivitäten mit Parlamentariern, der Justiz, Arbeitsverwaltungen und politischen Entscheidungsträgern ausgeweitet. Der Verbesserung der Achtung der Vereinigungsfreiheit und von Kollektivverhandlungen als wichtige Instrumente für die wirtschaftliche Erholung und Entwicklung sowie für die Maximierung der Wirkung von Krisenreaktionen auf die Realwirtschaft wird besondere Aufmerksamkeit gewidmet. In der Zweijahresperiode 2010-11 entwickelte Instrumente und Handbücher zu den Verknüpfungen zwischen Vereinigungsfreiheit und Entwicklung, auch in Bezug auf nachhaltige Unternehmen, die Makropolitik und Demokratie, werden für diese Zwecke umfassend genutzt und angewendet. Ein wichtiger Schwerpunktbereich wird sein, sicherzustellen, dass das Recht auf Vereinigungsfreiheit von Landarbeitern und Arbeitnehmern in Ausfuhr-Freizonen angemessen wahrgenommen werden kann. Die Überzeugungsarbeit und die grundsatzpolitische Beratung in diesem Bereich werden sich auf die Schaffung von Kapazität von Regierungen, Arbeitnehmern und Arbeitgebern konzentrieren, das Potenzial

ihrer förderlichen Rechte besser auszuschöpfen und diese wirksam zu nutzen, um ihren Einfluss auf die Verringerung der Armut, die Förderung einer produktiven Arbeitnehmerschaft und nachhaltiger Unternehmen sowie die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und sozialer Gerechtigkeit zu vergrößern.

Partnerschaften

257. Das Amt wird weiterhin mit internationalen und regionalen Organisationen zusammenarbeiten, die eine Rolle im Bereich grundlegender Rechte spielen, und gegebenenfalls internationalen Finanzinstitutionen sowie regionalen und nationalen Entwicklungsbanken und -organisationen helfen, die Kohärenz zwischen der Agenda für menschenwürdige Arbeit und Entwicklungszielen zu verbessern. Beispielsweise wird das Amt, aufbauend auf Aktivitäten, die in der Zweijahresperiode 2010-11 durchgeführt wurden, in einer Reihe von Ländern weiterhin Landesprogramme auf der Grundlage des Konzepts der einheitlichen Präsenz der VN unterstützen, um bei der Deckung nationalen Bedarfs die Kohärenz mit einer festen Grundlage der Achtung der Vereinigungsfreiheit zu gewährleisten. In Abstimmung mit dem Turiner Zentrum werden weiterhin regelmäßige Aktivitäten zu den internationalen Arbeitsnormen und zur Regionalisierung durchgeführt. Diese betreffen Themen wie maßgebliche Initiativen, die in der Europäischen Kommission oder im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss ergriffen wurden.

Kommunikation

258. Der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit prüft Maßnahmen mit dem Ziel, seine Berichte besser zugänglich zu machen und die Wirkung seiner Empfehlungen vor Ort zu steigern. Um seinen Vorschlägen zu folgen, werden zeitnahe entsprechende Schritte unternommen. Ferner wird mit dem Ziel, die Bedeutung dieser grundlegenden Rechte auf der Landesebene zu stärken, die Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum fortgeführt, die dazu dient, das Bewusstsein der Medien für diese grundlegenden Rechte zu schärfen und die Rolle zu unterstützen, welche die Medien bei ihrer Förderung spielen können.

Technische Zusammenarbeit

259. Die Berichte der IAO-Aufsichtsorgane und die im Rahmen der Folgemaßnahmen der Erklärung von 1998 entwickelten Aktionspläne werden dem Amt helfen, die technische Zusammenarbeit und Unterstützung der IAO für die Mitgliedstaaten mit dem Ziel zu priorisieren und auszurichten, ermittelten Defiziten in Recht und Praxis entgegenzuwirken. Die Allgemeine Erhebung zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit

und die wiederkehrende Diskussion zu diesem Thema, die für 2012 geplant sind, werden weitere Anstöße für die Arbeit des Amtes in diesem Bereich geben. Die Regionen werden weiterhin wichtige Beiträge zur Bedarfsermittlung vor Ort leisten, und die Zusammenarbeit zwischen der Zentrale und den Außenämtern wird diesbezüglich weiter verbessert. Beispielsweise werden sektorspezifische Ausbildung und die Ausarbeitung nationaler Aktionspläne durch Mitgliedsgruppen zu einer maßgeblichen Fokussierung auf besondere Probleme beitragen, die in Ausfuhr-Freizonen entstehen.

Risikomanagement

260. Das der Strategie zugrunde liegende Hauptrisiko betrifft die Frage, inwieweit die Politik bereit ist, der Ratifizierung und Anwendung dieser grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit Priorität einzuräumen. Um diesem Risiko entgegenzuwirken, müssen auf der Grundlage von Informationen der Aufsichtsmechanismen, der Außendienststruktur der IAO und der Mitgliedsgruppen Länder ermittelt werden. Das Engagement und die Unterstützung des Amtes über längere Zeiträume werden notwendig sein, und zwar auf der Grundlage von Arbeitsmethoden für die Zusammenarbeit zwischen Abteilungen in der Zentrale und in den Regionen.

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 zu 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

8 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

11 Mitgliedstaaten, davon 1 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und 2 in Europa

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

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

2 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

2 Mitgliedstaaten, davon 1 in arabischen Staaten und 1 in Asien

Ergebnis 15: Zwangsarbeit wird beseitigt

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

261. Die Erfahrung hat den zusätzlichen Wert von Maßnahmen gezeigt, welche die IAO-Mitgliedsgruppen in Zusammenarbeit mit anderen Partnern auf der globalen und nationalen Ebene zur Beseitigung von Zwangsarbeit und Menschen-smuggel ergreifen. Die aktive Mitwirkung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden beispielsweise an der Durchführung nationaler Aktionspläne zur Bekämpfung des Menschen-smuggels erweitert Reaktionen um eine einzigartige und wertvolle Arbeitsmarktdimension, die es zuvor nicht gab. Die Entwicklung und Anwendung praxisbezogener und geschlechtsspezifischer Aspekte berücksichtigender Indikatoren zu Zwangsarbeit stellen ein wirksames Mittel zur Stärkung institutioneller Kapazität einschließlich derjenigen von Arbeitsaufsichtsbehörden zur Verhinderung, Ermittlung und Bekämpfung von Verstößen dar. Wichtige Komponenten einer Gesamtstrategie umfassen verbesserte rechtliche und grundsatzpolitische Rahmen sowie nationale Aktionspläne, die Maßnahmen zur Förderung der Koordinierung zwischen Herkunfts- und Zielländern von Arbeitsmigranten sowie gezielte Interventionen zur Verhinderung von Zwangsarbeit und zum Opferschutz einschließen. Die Aktivitäten müssen an die Besonderheiten der Wirtschaftssektoren angepasst werden, von denen bekannt ist, dass es darin am häufigsten zu extremer Arbeitskräfteausbeutung kommt. Zur Wirkungsevaluierung alternativer grundsatzpolitischer Reaktionen müssen größere Anstrengungen unternommen werden. Auf der globalen Ebene haben die Forschungs- und Kommunikationsstrategien der IAO einschließlich der Verbesserung der Website das Wissen vermehrt und das Bewusstsein für sowohl alte als auch neue Erscheinungsformen von Zwangsarbeit geschärft. Solche Bemühungen müssen fortgesetzt werden, um sicherzustellen, dass das Thema im Kontext der Erholung von der globalen Krise dauerhaft auf nationalen und internationalen politischen Agenden bleibt.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

262. Angesichts der Anfälligkeit bestimmter Migrantengruppen dafür, Opfer von Menschen-smugglern zu werden, wird versucht, durch die Verknüpfung mit Ergebnis 7 (Arbeitsmigration) das Verständnis für die konkreten Faktoren zu vertiefen, die dazu führen können, dass ein Migra-

tionsprozess in eine Situation von Zwangsarbeit oder Menschen-smuggel mündet, und Antworten auf die Frage zu geben, wie dem am wirkungsvollsten entgegengewirkt werden kann. Die Aufgaben umfassen im Einzelnen die Bekämpfung irregulärer oder nicht lizenzierter privater Vermittlungsagenturen (diese betrifft auch Ergebnis 2 zur Qualifizierung) und die Durchsetzung von Bestimmungen zu Visa und Arbeitsgenehmigungen in Zielländern. Die Verknüpfung mit Ergebnis 13 (menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren) wird es ermöglichen, sich insbesondere auf diejenigen Sektoren zu konzentrieren, von denen bekannt ist, dass es darin zu Fällen von Zwangsarbeit kommen kann. Zu diesen Sektoren zählen u.a. die Seeschifffahrt, die Fischerei, das Hotel- und Gastgewerbe, die Bauindustrie sowie die Landwirtschaft und die Lebensmittelindustrie. Das Ziel ist die Unterstützung von Dialog und Maßnahmen auf der dreigliedrigen Ebene, damit Probleme im Zusammenhang mit dem Missbrauch von Arbeitskräften einschließlich Menschen-smuggel und Zwangsarbeit verhindert und gelöst werden können. Die Entwicklung integrierter und praxisbezogener neuer Ansätze zur Förderung der Gesamtheit der grundlegenden Prinzipien und Rechte in konkreten Landes- und/oder Sektorkontexten ist eine weitere Priorität, welche die enge Verknüpfung mit Ergebnis 14 (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen), 16 (Kinderarbeit) bzw. 17 (Diskriminierung am Arbeitsplatz) erfordert. Grundlage dieser Aktivitäten werden die Diskussionen auf der Konferenz 2012 über die Allgemeine Erhebung und den wiederkehrenden Gegenstand sein, die alle vier grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit abdecken.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

263. Der Ausarbeitung neuer globaler Schätzungen zu Zwangsarbeit und Menschen-smuggel zur Aktualisierung der ersten, im Jahr 2005 erstellten wird bei den Fortschritten des Amtes auf dem Weg zu einem verbesserten Datenbestand höchste Priorität eingeräumt. Die Entwicklung einer neuen Methodik wird die enge Zusammenarbeit mit der Hauptabteilung Statistik sowie mit nationalen Statistikbehörden erfordern. Das Sonderaktionsprogramm zur Bekämpfung der Zwangsarbeit wird weiterhin die Erkenntnisse aus der technischen Zusammenarbeit in ausgewählten Ländern ableiten und dokumentieren, die im Lauf der Zeit die signifikantesten Fortschritte bei der Bekämpfung von Zwangsarbeit und Menschen-smuggel erzielt haben. Eine Serie

benutzerfreundlicher Grundsatzdarstellungen wird erstellt, in denen in Bezug auf die verschiedenen Erscheinungsformen von Zwangsarbeit, auch im Krisenkontext, analysiert wird, was funktioniert hat. Um diese Ergebnisse zu präsentieren und sie als Teil dieses Prozesses mit Mitgliedsgruppen und anderen Partnern zu erörtern, wird eine internationale dreigliedrige Tagung ausgerichtet. Die Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern aus aller Welt wird weiterhin gefördert, um Forschungsergebnisse hoher Qualität zu erzielen, auch zu vom Staat auferlegter Zwangsarbeit, einem Thema, in Bezug auf welches ein klarer Bedarf an zuverlässigen Informationen und Analysen besteht. Der wichtigen Rolle von Schulden bei heutigen Formen von Zwangsarbeit in der Privatwirtschaft muss ebenfalls Aufmerksamkeit gewidmet werden, wobei sich die diesbezüglichen Aktivitäten auf frühere Forschung zur Rolle von Mikrofinanzen bei der Prävention von Schuldarbeit stützen werden. Diese Forschungsarbeiten werden zur amtsweiten Forschung zur Rolle internationaler Arbeitsnormen bei der Wiederherstellung der Ausgewogenheit der Globalisierung beitragen.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

264. Aufbauend auf dem bislang generierten Wissen wird der wichtigen Geschlechterdimension von Zwangsarbeit weiterhin Rechnung getragen. Dies erfordert die Berücksichtigung des Umstands, dass es bei Männern und Jungen sowie bei Frauen und Mädchen separate Ursachen gibt, aufgrund derer sie von Zwangsarbeit und Menschenmuggel betroffen sein können. Entsprechend haben sie anderen Bedarf an Prävention und Rehabilitation. Grundsatzdarstellungen werden eine Gleichstellungsanalyse der vorgestellten Ansätze umfassen. Angehörige bestimmter Gruppen wie Migranten ohne Aufenthaltstitel, indigene Völker und Minderheiten sind in gewissen Sektoren in besonders hohem Maß der Gefahr ausgesetzt, von Zwangsarbeit betroffen zu sein. Um Zwangsarbeit in Bereichen zu verhindern, in denen es zu Mehrfachdiskriminierung am Arbeitsplatz kommen kann, beispielsweise der Hausarbeit, wird folglich eine Priorität sein, Mechanismen für die Überwachung, die Einhaltung von Rechtsvorschriften und die Regulierung zu stärken.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

265. Die Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen zur aktiven Beteiligung an einer globalen Allianz gegen Zwangsarbeit erfordert einen fokussierteren Ansatz, der sich auf die allgemeinen Instrumente und Ausbildungsmaßnahmen stützt, die in früheren Zweijahresperioden entwickelt wurden.

Die Unterstützung für sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeberverbände, auch durch Initiativen mehrerer Akteure, wird sich vor allem auf Sektoren konzentrieren, in denen es am häufigsten zu Zwangsarbeit kommt. Dazu zählen u.a. die Landwirtschaft, die Lebensmittelindustrie, die Seeschifffahrt, die Fischerei, die Bauindustrie, die Bekleidungs- und Textilindustrie sowie der Hausarbeitssektor. In diesen Sektoren wird die Zusammenarbeit mit globalen Gewerkschaftsbünden gestärkt. Öffentlich-private Partnerschaften mit Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden in Risikosektoren werden zum Ziel haben, Wege zu erforschen, um die Einhaltung des Arbeitsrechts sicherzustellen und Fälle von Zwangsarbeit in Lieferketten zu verhüten. Für Regierungen werden sektorspezifische Orientierungshilfen für die Arbeitsaufsicht einschließlich eines Instruments für E-Lernen entwickelt. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum werden diese neuen Ansätze mit Mitgliedsgruppen erprobt, auch durch außendienstbasierte Ausbildungsprogramme, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Afrika und Asien liegen wird.

Partnerschaften

266. Um die Integration von Aktivitäten gegen Zwangsarbeit in Strategien zur Verringerung der Armut und Entwicklungsstrategien zu forcieren, wird die IAO weiterhin eng mit VN-Schwesterorganisationen (vor allem dem Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechensbekämpfung, dem Amt des Hohen Kommissars für Menschenrechte und UNICEF), der Internationalen Organisation für Migration (IOM), internationalen Finanzinstitutionen, Parlamentariern, Organisationen der Zivilgesellschaft (einschließlich Anti-Slavery International), regionalen Organisationen (einschließlich der Afrikanischen Union und der Organisation Amerikanischer Staaten) sowie anderen Entwicklungsakteuren zusammenarbeiten. Die Weiterentwicklung von Indikatoren zu Menschenmuggel und Zwangsarbeit zur Anwendung bei der Durchsetzung geltenden Rechts und beim Opferschutz erfolgt in Partnerschaft mit maßgeblichen Organisationen wie dem informellen EU-Netz nationaler Berichtstatter oder gleichwertigen Mechanismen zum Thema Menschenhandel. Um insbesondere in Asien eine wirksamere und koordiniertere Reaktion zu Schuldarbeit zu fördern und sich ergebende Erkenntnisse zu neuen Ansätzen zur Bekämpfung dieser Systeme zu konsolidieren, auch durch Süd-Süd-Kooperation, werden stärkere Partnerschaften gebildet.

Kommunikation

267. Eine wirksame Kommunikationsstrategie zu Zwangsarbeit wird Online-Wissensprodukte und Kampagnen zur Bewusstseinsbildung umfassen.

Die IAO-Website zu Zwangsarbeit wird weiterentwickelt, um daraus die beste Zentralstelle für alle Arten von Informationen zu Zwangsarbeit und Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung zu machen. Audiovisuelle Materialien werden entwickelt, um erfolgreiche Projekte zur Bekämpfung von Zwangsarbeit zu dokumentieren und zu veröffentlichen.

Technische Zusammenarbeit

268. Mit Projekten der technischen Zusammenarbeit werden wichtige Probleme im Zusammenhang mit Zwangsarbeit angegangen. Dazu zählen die in manchen asiatischen und lateinamerikanischen Ländern noch bestehenden Schuldarbeitssysteme, innerhalb von Ländern stattfindender und grenzüberschreitender Menschenhandel in Afrika und Zentralasien sowie interregionaler Menschenhandel zum Zwecke der Ausbeutung von Arbeitsmigranten, beispielsweise zwischen Asien und dem Nahen Osten. Der Schwerpunkt wird zum einen auf der Umsetzung von Nachhaltigkeits-/Abzugsstrategien in denjenigen Ländern liegen, in denen die IAO über einen beträchtlichen Zeitraum Unterstützung geleistet

hat, zum anderen auf der Entwicklung innovativer Ansätze zur Bekämpfung neu auftretender Probleme im Zusammenhang mit Zwangsarbeit. Der systematischen Wirkungsüberwachung und der Dokumentation guter Praxis wird mehr Aufmerksamkeit gewidmet.

Risikomanagement

269. Dem Risiko eines möglichen Nachlassens des Interesses der Politik an der Zwangsarbeit wegen anderer drängender nationaler Prioritäten wird entgegengewirkt, indem die Kapazität der Sozialpartner dafür gestärkt wird, Aktivitäten in diesem Bereich als eine wichtige Komponente von wirtschaftlicher Erholung, Armutsbekämpfung und menschenwürdiger Arbeit voranzutreiben. Überzeugungsarbeit und Bewusstseinsbildung werden ebenfalls dazu beitragen, öffentlichen Druck aufrechtzuerhalten. Erhöhte Wachsamkeit mit dem Ziel, Zwangsarbeit und Menschenhandel in Sektoren oder bei Gruppen aufzudecken, die besonders stark von der Krise betroffen sind, wird es dem Amt ermöglichen, rasch zu reagieren.

Indikator

Indikator 15.1: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO konkrete Grundsatzmaßnahmen, Programme oder Aktivitäten durchführen, die zur verbesserten Anwendung von Übereinkommen, Prinzipien und Rechten bezüglich der Beseitigung der Zwangsarbeit 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 die Aufsichtsorgane haben mit Befriedigung oder Interesse Fortschritte bei der Durchführung der maßgeblichen Übereinkommen festgestellt. ■ 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 etabliert oder gestärkt, um früheren Opfern von Zwangsarbeit einschließlich Menschenhandels Zugang zu ihren Bedürfnissen entsprechender Unterstützung zu verschaffen. ■ Mechanismen und Systeme werden etabliert oder gestärkt, damit aktuelle, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten und Informationen zur Zwangsarbeit und Reaktionen darauf bereitgestellt werden können.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
8 Mitgliedstaaten	8 Mitgliedstaaten, davon 1 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und 2 in Europa

Ergebnis 16: Die Kinderarbeit wird beseitigt, wobei ihre schlimmsten Formen vorrangig bekämpft werden

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

270. Die globalen Schätzungen zur Kinderarbeit im Gesamtbericht 2010 mit dem Titel *Das Vorgehen gegen Kinderarbeit forcieren* und die Diskussion zu diesem Thema auf der Konferenz 2010 machen deutlich, dass die Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Intensivierung nationaler Anstrengungen verbessert werden muss, wenn die schlimmsten Formen der Kinderarbeit bis 2016 beseitigt werden sollen. Im Gesamtbericht wurde auf sich verändernde Muster von Kinderarbeit hingewiesen: Weniger Mädchen und Jungen im Alter zwischen fünf und 14 Jahren sind von Kinderarbeit betroffen, aber deutlich mehr Jungen im Alter zwischen 15 und 17 Jahren verrichten gefährliche Arbeit. Dies erfordert die Entwicklung neuer Instrumente, die es ermöglichen, ältere Kinder zu erreichen, insbesondere Jungen, und konkrete Verknüpfungen mit sicherer und produktiver Jugendbeschäftigung zu ermitteln. Weil 60 Prozent der Kinderarbeit in der Landwirtschaft stattfindet, werden Entwicklungslösungen stärker betont, welche die Produktivität in ländlichen Gebieten steigern und die Lebensgrundlagen landwirtschaftlicher Gemeinschaften stabilisieren. Wegen der Unterschiede der Inzidenz der Kinderarbeit in unterschiedlichen Regionen und Subregionen muss das Amt angemessene regionale Strategien für die Beseitigung der Kinderarbeit entwickeln. Die Aussprache über den Bericht *Durchführung des Programms der IAO 2008-09* machte die Wirksamkeit der Nutzung ganzheitlicher Ansätze zur Bekämpfung der Kinderarbeit deutlich. Deshalb wird durch Aktivitäten mit einer Kombination von grundsatzpolitischer Arbeit, Forschung und Projektinterventionen den tiefer liegenden Ursachen von Kinderarbeit wie Armut und unzureichender Bildung entgegengewirkt. Strategien zur Förderung von Bildung hoher Qualität, eines wirksamen sozialen Basisschutzes, verbesserter Arbeitsmärkte, höherer Produktivität, lebenslangen Lernens sowie von Arbeitsplätzen für Eltern und junge Menschen werden umgesetzt.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

271. Durch Konzentration auf die Verringerung der Armut und ihre Verknüpfungen mit der Kinderarbeit in landwirtschaftlichen Bereichen werden neue Interventionen entwickelt, die sich auch auf

die beschäftigungsbezogenen Ergebnisse (1 – Beschäftigungsförderung, 2 – Qualifizierung und 3 – nachhaltigen Unternehmen) sowie auf Ergebnis 13 (menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren) beziehen werden. Angesichts der Bedeutung der Durchsetzung von Rechtsvorschriften und Grundsatzmaßnahmen zur Kinderarbeit werden die Aktivitäten zu Ergebnis 11 (Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht) fortgeführt, um zu gewährleisten, dass Anliegen in Bezug auf Kinderarbeit in Interventionen zur Arbeitsaufsicht umfassend berücksichtigt werden. Die Arbeit zu Ergebnis 4 (Soziale Sicherheit) zu an die Erfüllung von Auflagen geknüpften Bargeldleistungen und anderen Initiativen in Bezug auf einen sozialen Basisschutz wird ausgeweitet. Schlussendlich werden sich die Verknüpfungen mit Ergebnis 9 (Arbeitgeberverbände) und 10 (Arbeitnehmerverbände) auf die Stärkung der Kapazität der Sozialpartner dafür konzentrieren, ihre Tätigkeit auf die informelle Wirtschaft auszudehnen, in der Kinderarbeit im Wesentlichen stattfindet.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

272. Als Reaktion auf Ersuchen von Mitgliedsgruppen wird die Kapazität von Mitgliedstaaten zur Durchführung nationaler Erhebungen zur Kinderarbeit und zur Integration von Kinderarbeitsmodulen in andere bestehende Erhebungsinstrumente weiter gestärkt. Um ermittelte Wissenslücken zu schließen wird Forschung zur Kinderarbeit in der Landwirtschaft, zu Verknüpfungen zwischen Kinderarbeit, Jugendbeschäftigung und sicherer Arbeit für junge Menschen sowie zum Sozialschutz für schutzbedürftige Haushalte durchgeführt, bei denen die Gefahr besteht, dass sie von Kinderarbeit betroffen werden. Diese Arbeiten werden zu der amtsweiten Forschung zur Herbeiführung von einkommensinduziertem Wachstum und zur Verwirklichung von Rechten bei der Arbeit beitragen. Um sicherzustellen, dass Erkenntnisse aus Projektinterventionen als Grundlage zukünftiger Initiativen der technischen Zusammenarbeit genutzt werden, werden zudem verbesserte Methoden zur Wirkungsmessung bei solchen Interventionen entwickelt.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

273. Angesichts der positiven Ergebnisse früherer Zielgruppenauswahl wird der Schwerpunkt auf Mädchen beibehalten. Um die zunehmende Zahl von Jungen im Alter zwischen 15 und 17 Jahren

zu erreichen, die gefährliche Arbeit verrichten, werden neue Programme entwickelt. In dem Maß, in dem Länder die Entschlieung zu Statistiken zur Kinderarbeit von 2008 anwenden, werden bessere nach Geschlecht aufgeschlüsselte Informationen über die unterschiedlichen Aufgaben und Bedingungen von Mädchen und Jungen in Kinderarbeit verfügbar und zur Entwicklung und Wirkungsevaluierung von Interventionen mit dem Ziel genutzt, ermittelte Gebiete zu erreichen, in denen noch viele Kinder von Kinderarbeit betroffen sind.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

274. Die Kapazität von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden dafür, Maßnahmen und Geschäftspraktiken zu fördern, die an den tiefer liegenden Ursachen von Kinderarbeit ansetzen, wird durch Ausbildung und konkrete Interventionen wie die Organisation schwer erreichbarer Gruppen oder die Verbesserung der Wirksamkeit von Aktivitäten der Sozialpartner in Sektoren gestärkt, in denen Kinderarbeit verbreitet vorkommt. Auf der Grundlage von Bedarf und Prioritäten auf der nationalen Ebene werden Regierungen dabei unterstützt, Maßnahmen und Programme zu Themen wie Arbeitsaufsicht, Bildung hoher Qualität und Systeme für lebenslange Qualifizierung mit einem positiven Einfluss auf Kinderarbeit zu entwickeln oder zu überarbeiten und entsprechende Dienstleistungen zu erbringen. Der Schwerpunkt wird auf der Schaffung ihrer Kapazität zur allgemeinen Berücksichtigung der Kinderarbeit in weitreichenden Grundsatzmaßnahmen und Programmen gelegt. Um bestehende Programme auszuweiten und die Berichterstattung zu den Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182 zu verbessern, wird das Amt über das Turiner Zentrum weiterhin Kurse zur Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Entwicklung wirksamer Kinderarbeitsprogramme anbieten. Neue Kurse werden eingeführt, die Kinderarbeit mit menschenwürdiger Arbeit und sektorspezifischen Bereichen verknüpfen.

Partnerschaften

275. Die Unterstützung für bestehende Partnerschaften wie die Globale Sonderarbeitsgruppe für Kinderarbeit und Bildung für alle und die Internationale Partnerschaft für Zusammenarbeit zu Kinderarbeit in der Landwirtschaft werden mit dem Ziel fortgeführt, ihre operative Wirkung zu vergrößern. Ausgehend von dem Wunsch, auf den Bedarf der Akteure in der Realwirtschaft zu reagieren, wird die IAO Möglichkeiten erkunden, enger mit der Industrie und mit Arbeitnehmervertretern zusammenzuarbeiten, um konkrete Fortschritte bei der Bekämpfung der Kinderarbeit

innerhalb des größeren Rahmens zu erreichen, der durch das Konzept menschenwürdiger Arbeit vorgegeben wird. Dies erfolgt durch die Aushandlung sektorspezifischer Vereinbarungen und öffentlich-private Initiativen. Aufbauend auf kontinuierlicher Erfahrung werden die Zusammenarbeit mit anderen VN-Organisationen wie UNICEF, der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation und der Weltbank, konkrete Forschung und statistische Programme ausgeweitet.

Kommunikation

276. Aufbauend auf früheren Aktivitäten und Errungenschaften wird sich die Kommunikationsstrategie weiterhin auf folgende Themen konzentrieren: i) Überzeugungsarbeit auf der nationalen Ebene, ii) den Welttag gegen Kinderarbeit und iii) die wirksame Verbreitung von Informationen über die Medien einschließlich Rundfunk, Fernsehen, Tageszeitungen und soziale Netze.

Technische Zusammenarbeit

277. Die Arbeit zu diesem Ergebnis wird weiterhin im Wesentlichen über die Durchführung von Projekten der technischen Zusammenarbeit erfolgen. In Übereinstimmung mit dem Dokument *Wegweiser für das Erreichen der Beseitigung der schlimmsten Formen von Kinderarbeit bis 2016*, das vom Verwaltungsrat im November 2010 als Strategie zur Durchführung des 2006 vereinbarten Globalen Aktionsplans angenommen wurde, wird der Bereitstellung von technischer Beratung, Orientierungshilfe und Unterstützung für die Mitgliedsgruppen in Bezug auf die Entwicklung wirksamer Grundsatzmaßnahmen und Programme, die zur Bekämpfung der tiefer liegenden Ursache von Kinderarbeit Ansätze zu menschenwürdiger Arbeit anwenden und sich auf Bereiche konzentrieren, in denen systemische Veränderungen vorgenommen werden müssen, mehr Aufmerksamkeit gewidmet. Als ein Mittel zur Bekämpfung der tiefer liegenden Ursachen von Kinderarbeit wird beispielsweise ein neues Projekt zur technischen Zusammenarbeit in Mittelamerika Haushalte, bei denen die Gefahr besteht, dass sie von Kinderarbeit betroffen werden können, oder bei denen bereits Kinder Kinderarbeit leisten, mit Diensten zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Höherqualifizierung in Kontakt bringen.

Risikomanagement

278. Mehr als 95 Prozent der Ressourcen, die in den früheren Zweijahreszeiträumen für das Erreichen dieses Ziels aufgewendet wurden, wurden aus Sondermitteln bestritten. Die derzeitigen Aussichten auf solche Mittel für die Zweijahresperiode 2012-13 sind höchst ungewiss. Der derzeitige Trend vieler Geber, weniger, aber größere Projekte zu finanzieren, kann auch die Fähigkeit des

Amtes beschränken, umfassend auf viele Ersuchen von Mitgliedsgruppen zu reagieren. Um diesen Risiken entgegenzuwirken, wird sich das Amt

bemühen, neue und innovative Partnerschaften wie Süd-Süd-Initiativen und öffentlich-private Partnerschaften zu schließen.

Indikatoren

Indikator 16.1: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO signifikante grundsatzpolitische und programmatische Maßnahmen zur Beseitigung der Kinderarbeit in Übereinstimmung mit IAO-Übereinkommen und Empfehlungen ergreifen

Messung

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

- Eine oder mehrere IAO-Mitgliedsgruppen beschließen Grundsatzmaßnahmen, Programme und/oder Aktionspläne oder führen solche durch, um die Ergebnisse in Einklang mit internationalen Arbeitsnormen bezüglich des Verbots und der Beseitigung der Kinderarbeit zu bringen.
- Eine oder mehrere IAO-Mitgliedsgruppen treffen als dringliche Angelegenheit an Fristen gebundene Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit.
- Kinderarbeitsaspekte unter Berücksichtigung der besonderen Situation von Mädchen werden in einschlägige Entwicklungs-, Sozial- und Armutsbekämpfungsmaßnahmen und -programme einbezogen.
- Globale, regionale oder subregionale Wirtschaftsorganisationen oder -gruppierungen und soziale zwischenstaatliche Organisationen oder Gruppierungen beschließen und fördern Grundsatzmaßnahmen gegen Kinderarbeit.

Ausgangsbasis

32 Mitgliedstaaten im Jahr 2008

Zielvorgabe

34 Mitgliedstaaten, davon 12 in Afrika, 12 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und 4 in Europa

Indikator 16.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO aktiv werden, um Gesetze gegen Kinderarbeit zu verabschieden oder zu modifizieren, oder ihre Wissensgrundlage zu Kinderarbeit verstärken

Messung

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

- Entweder das Übereinkommen Nr. 138 oder das Übereinkommen Nr. 182 wird ratifiziert.
- Die Aufsichtsorgane der IAO haben mit Befriedigung oder Interesse Fortschritte bei der Durchführung der maßgeblichen Übereinkommen festgestellt.
- Mechanismen und Systeme werden etabliert oder gestärkt, sodass aktuelle, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten und Statistiken zur Situation von Kinderarbeitern verfügbar sind.
- Mitgliedsgruppen und/oder andere nationale Partner führen gezielte Datensammlung und -analysen sowie Forschung durch, um die Wissensgrundlage zu Kinderarbeit zu erweitern und die gewonnenen Erkenntnisse zu dokumentieren.

Ausgangsbasis

42 Mitgliedstaaten im Jahr 2008

Zielvorgabe

46 Mitgliedstaaten, davon 13 in Afrika, 12 in Amerika, 2 in arabischen Staaten, 14 in Asien und 5 in Europa

Ergebnis 17: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf wird beseitigt

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

279. Die in früheren Zweijahresperioden gemachten Erfahrungen haben die großen Herausforderungen bestätigt, die sich für IAO-Mitgliedsgruppen bei der Bekämpfung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf stellen. Zu diesen zählt, dass seit langem bestehende Formen von Diskriminierung hartnäckig fortbestehen und „neue“ Formen hinzukommen, sich Stereotypen als stark

erweisen, ein einheitliches Verständnis zentraler Konzepte fehlt, es häufig keine kohärente nationale Gleichbehandlungspolitik gibt und Diskriminierung schwierig zu messen ist. Die globale Finanz- und Wirtschaftskrise hat zu zunehmender Ungleichheit geführt und die Marginalisierung schutzbedürftiger Gruppen verstärkt. Die Strategie zu diesem Ergebnis wird sich in der Zweijahresperiode 2012-13 insbesondere auf die folgenden Aspekte konzentrieren: i) die Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Bestimmung der verschiedenen Dimensionen von Diskriminierung und zur wirksamen Beteiligung an der Ausarbei-

tung und Umsetzung einer umfassenden nationalen Gleichbehandlungspolitik sowie ii) die Erweiterung des Wissens über aktuelle Trends in Bezug auf Diskriminierung am Arbeitsplatz und die Verbreitung sowie den Einsatz von Wissensinstrumenten zu ihrer Bekämpfung.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

280. Die Strategie umfasst insbesondere Synergien mit: den Ergebnissen 9 und 10, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände an Kampagnen zur Bewusstseinsbildung und an Aktivitäten zur Schaffung von Kapazität beteiligt werden; der Arbeit zu Ergebnis 5 (Arbeitsbedingungen) betreffend Arbeitnehmer mit Familienpflichten, das Lohngefälle und Hausangestellte; den Ergebnissen 7 (Arbeitsmigration) und 8 (HIV/Aids), welche die Forschung zum Thema Antidiskriminierung, die Datensammlung und den Austausch über gute Praxis in Bezug auf die Arbeitsmigration unterstützen und der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von HIV und Aids dienen werden, auch durch den Globalen Aktionsplan zur Förderung der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010; Ergebnis 11 (Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht), wobei es um Rechtsreformen und die Schaffung von Kapazität mit Stellen zur Durchsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften gehen wird; Ergebnis 15 (Zwangsarbeit) in Bereichen, in denen es zu Zwangsarbeit als Resultat bestimmter Formen von Diskriminierung kommt, beispielsweise aufgrund von Geschlecht oder Rasse; den Ergebnissen 18 (internationale Arbeitsnormen) und 19 (allgemeine Berücksichtigung von menschenwürdiger Arbeit), weil Indikatoren und Statistiken zu menschenwürdiger Arbeit für die Datensammelungs- und -analysekomponente der Strategie unentbehrlich sein werden.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

281. Nationale Statistikbehörden werden bei der Sammlung und Analyse von Daten zur Diskriminierung am Arbeitsplatz unterstützt. Nationale, regionale und globale Trends werden überwacht. Um den Mitgliedsgruppen zu helfen, den komplexen Facetten von Diskriminierung angemessen Rechnung zu tragen, wird aufbauend auf früheren Aktivitäten zu Themen wie Entgeltgleichheit und Diskriminierung aufgrund der Rasse Forschung durchgeführt. Zu Maßnahmen, die bei der Bekämpfung von Diskriminierung funktioniert haben, werden Informationen zusammengestellt und veröffentlicht. Diese Forschungsarbeiten und Analysen werden die amtsweite Forschung zur Rolle internationaler Arbeitsnormen bei der Wiederherstellung der Ausgewogenheit der Globalisierung unterstützen. Rechtliche und grundsatz-

politische Informationen zu Nichtdiskriminierung auf der nationalen, regionalen und globalen Ebene werden ebenfalls gesammelt und den Mitgliedsgruppen im Gesamtbericht 2012, in der Allgemeinen Erhebung 2012 zu grundlegenden Übereinkommen und in den jährlichen Überprüfungen im Rahmen der Folgemaßnahmen zur IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zur Verfügung gestellt. Diese Informationen und die dreigliedrige grundsatzpolitische Orientierungshilfe auf der Grundlage der Diskussion darüber werden die Umsetzung der Strategie unterstützen.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

282. Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist in der Arbeitswelt weiterhin so weit verbreitet, dass die speziellen Aktivitäten, die zu diesem Ergebnis unternommen werden, zu der übergreifenden Arbeit zugunsten der allgemeinen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung zu allen anderen beitragen und mit dem Büro für die Gleichstellung der Geschlechter eng abgestimmt werden. In Übereinstimmung mit der auf der 98. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2009 angenommenen Entschließung zur Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit wird die Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 100 und Nr. 111 weiterhin Priorität haben. Dort, wo die Ratifizierung erfolgt ist, werden die Folgemaßnahmen zu den Stellungnahmen der Aufsichtsorgane unterstützt. Durch die Verbesserung der Kapazität von Richtern, Arbeitsaufsichtsbeamten und Staatsbediensteten dafür, die Anwendung der Grundsätze der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung sicherzustellen, wird die Wirkung der Ratifizierung in der Praxis gesteigert. Bei der Bekämpfung der Mehrfachformen von Diskriminierung kommt der Gleichstellungsperspektive Bedeutung zu, weil die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts häufig mit anderen Formen von Diskriminierung vermischt wird.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

283. Die IAO wird sich darauf konzentrieren, i) die Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Ausarbeitung und Umsetzung einer nationalen Gleichbehandlungspolitik zu stärken und ii) die Kapazitäten von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden zur Durchführung konkreter praxisbezogener Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz zu stärken, beispielsweise durch Kollektivvereinbarungen und Arbeitsplatzinitiativen. In früheren Zweijahresperioden entwickelte Ausbildungsmaterialien zu Themen wie Entgeltgleichheit und Diskriminierung

aufgrund der Rasse werden genutzt und an den besonderen Bedarf unterschiedlicher Regionen oder Länder angepasst sowie in vor Ort gängigen Sprachen bereitgestellt. Ausbildungskurse werden weiterhin ein wichtiges Mittel zur Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen dafür sein, Konzepte wie das Prinzip des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit zu verstehen und anzuwenden. Die Strategiekomponente zur Schaffung von Kapazität wird durch das Turiner Zentrum unterstützt.

Partnerschaften

284. Das Amt wird seine aktive Beteiligung an nationalen Gleichbehandlungsstellen wie der jordanischen Nationalen Kommission für Frauen und der französischen Hohen Behörde für den Kampf gegen Diskriminierung und für Gleichheit sowie an verschiedenen organisationsübergreifenden Mechanismen in Bezug auf Menschenrechte, indigene Völker, Minderheiten, Personen mit Behinderungen und Geschlechtergleichstellung weiterverfolgen. Internationale Arbeitsnormen zum Thema Diskriminierung und Gleichbehandlung werden allgemeiner verbreitet, und ihre Außenwahrnehmung wird verbessert. Die diesbezüglichen Ergebnisse der Aufsichtsorgane werden bei maßgeblichen VN-Partnern wie UN Women und dem Amt des Hohen Kommissars für Menschenrechte gefördert.

Kommunikation

285. Die IAO-Website zu Normen sowie grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit wird optimiert, indem maßgebliche Instrumente zu Diskriminierung in drei Hauptkategorien besser zugänglich gemacht werden: Anleitungsinstrumente (Handbücher, Richtlinien, Ausbildungsmaterialien), wissensbasierte Instrumente (Forschung, Daten) und gute Praxis (auf Landesebene). Normenbezogene Informationen werden

ebenfalls leichter zugänglich gemacht, auch durch die Konsolidierung aller normenbezogenen Datenbanken. Aufbauend auf früheren Erfahrungen werden wichtige Veröffentlichungen wie der Gesamtbericht 2011 und 2012 sowie die Allgemeine Erhebung 2012 zu grundlegenden Übereinkommen in den Medien beworben.

Technische Zusammenarbeit

286. Um die operative Kapazität der IAO zur Erbringung wirksamer Dienstleistungen zur technischen Zusammenarbeit zum Thema Nichtdiskriminierung zu entwickeln und zu stärken, werden Anstrengungen zur Ressourcenmobilisierung für Folgemaßnahmen zum Aktionsplan zu Nichtdiskriminierung, der 2011 angenommen werden soll, und zu Stellungnahmen der Aufsichtsorgane unternommen. Die Unterstützung wird sich darauf konzentrieren, die Entwicklung und Umsetzung einer umfassenden nationalen Gleichbehandlungspolitik mit umfassender dreigliedriger Beteiligung zu erleichtern.

Risikomanagement

287. Die mögliche Marginalisierung des Prinzips der Nichtdiskriminierung auf der nationalen Ebene ist ein Risiko, das sich negativ auf das Erreichen von Resultaten zu diesem Ergebnis auswirken könnte. Um diesem Risiko entgegenzuwirken, wird die IAO weiterhin das Prinzip der Nichtdiskriminierung bei der Arbeit fördern, und zwar durch: i) technische Unterstützung und Beratung; ii) fokussierte Forschung, Bewusstseinsbildung und grundsatzpolitische Orientierungshilfe; iii) Schaffung von Kapazität; iv) die Unterstützung des Dialogs zwischen den dreigliedrigen Partnern; und v) intensivierte Zusammenarbeit innerhalb des gesamten Amtes in der Zentrale und in den Außenämtern sowie mit anderen maßgeblichen nationalen und internationalen Institutionen.

Indikator

Indikator 17.1: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO konkrete Gesetze, Grundsatzmaßnahmen, Programme oder Aktivitäten umsetzen/durchführen, die zur verbesserten Anwendung von Übereinkommen, Prinzipien und Rechten bezüglich der Nichtdiskriminierung führen	
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 die Aufsichtsorgane haben 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	Zielvorgabe
2 Mitgliedstaaten	8 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und 1 in Europa

Ergebnis 18: Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet

Strategie

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

288. Die wichtigsten Erkenntnisse während der letzten Zweijahresperiode betreffen die Notwendigkeit: i) durch kontinuierlichen Dialog weiterhin Vertrauen zwischen dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zu bilden, um Konsens und Eigenverantwortung in Bezug auf die endgültige Form und die Umsetzung des Aktionsplans zur Normenstrategie der IAO zu erreichen; ii) das Angebot technischer Unterstützung an die IAO-Mitgliedsgruppen und insbesondere an Regierungen stärker hervorzuheben, um ihnen zu helfen, Durchführungsdefizite hinsichtlich ratifizierter Übereinkommen zu beseitigen und sie in die Lage zu versetzen, internationale Arbeitsnormen zu ratifizieren, iii) die potenziellen Auswirkungen von Krisen auf Prioritäten und Fortschritte im Zusammenhang mit internationalen Arbeitsnormen auf der nationalen und internationalen Ebene zu mindern; und iv) den Folgeprozess zu den normenbezogenen Schlussfolgerungen der Konferenz betreffend die wiederkehrenden Diskussionen zu Beschäftigung und Sozialer Sicherheit im Rahmen der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung zu beginnen.

289. Um diese Erkenntnisse zu berücksichtigen und zum Erreichen der Ziele der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und des Globalen Beschäftigungspakts beizutragen, werden deshalb die folgenden Maßnahmen ergriffen.

- Der Unterstützung dreigliedrigen Einvernehmens in Bezug auf folgende Themen wird weiterhin Vorrang eingeräumt: eine kohärente Normenpolitik der IAO mit Relevanz für die Arbeitswelt; die Unterstützung der Stärkung der Funktionsweise, der Transparenz, der vorrangigen Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte und der Wirksamkeit des Aufsichtssystems der IAO, auch durch die Straffung der Berichterstattungsverpflichtungen; die Frage der Interpretation internationaler Arbeitsübereinkommen; und die Vergrößerung der Wirkung der Wissensplattform zu internationalen Arbeitsnormen und Arbeitsrecht.
- Die Aktionspläne, die in Bezug auf die vier ordnungspolitischen Übereinkommen, das Seearbeitsübereinkommen, 2006, die Arbeitsschutzinstrumente und das Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit im Fischeiserektor, 2007, und die Empfehlung (Nr. 199) sowie die Förderstrategie betreffend das Übereinkommen (Nr. 185) über

Ausweise für Seeleute, 2003, und das Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebenden Völker, 1989, angenommen wurden, weisen einen Weg nach vorn, was die technische Zusammenarbeit betrifft. Dieser Ansatz dürfte auch hinsichtlich der neu angenommenen Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, und neuerer Entscheidungen verwendet werden, welche die Internationale Arbeitskonferenz im Rahmen der wiederkehrenden Diskussionen getroffen hat.

- Die Stellungnahmen der Aufsichtsorgane werden Orientierungshilfe in Bezug auf die Festlegung der Prioritäten für die technische Unterstützung durch die IAO bieten. Normbezogene Prioritäten in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit werden bei der Arbeit ebenfalls berücksichtigt. Für die Wirksamkeit solcher Unterstützung ist die enge Zusammenarbeit zwischen der Zentrale und der Außendienststruktur unentbehrlich.
- Die Zusammenarbeit innerhalb des Amtes zu den Folgemaßnahmen zur IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung wird gestärkt. Um eine verbesserte Interaktion zwischen dem Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen und dem Ausschuss für die wiederkehrende Diskussion betreffend die Allgemeine Erhebung zu gewährleisten, wird vor der Konferenz intensive vorbereitende Arbeit mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen durchgeführt.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

290. Internationale Arbeitsnormen sind sowohl per se ein Ergebnis in Bezug auf menschenwürdige Arbeit als auch ein wichtiges Aktionsmittel der Organisation zur Erfüllung ihres Mandats und damit für das Erreichen aller anderen Ergebnisse. Gleichmaßen tragen sie zum Erreichen der anderen drei strategischen Ziele bei. Die Aufmerksamkeit wird sich insbesondere darauf richten, sicherzustellen, dass internationale Arbeitsnormen und die Stellungnahmen der Aufsichtsorgane in alle Ergebnisstrategien integriert werden. Die Schlussfolgerungen der Konferenz betreffend die wiederkehrenden Diskussionen zu den verschiedenen strategischen Zielen werden zu dieser Integration beitragen. Diesbezüglich werden in der Zweijahresperiode 2012-13 besondere Anstrengungen unternommen, um wirksame Folgemaßnahmen zu den Schlussfolgerungen betreffend die Beschäftigungsförderung (Ergebnis 1) und die Soziale Sicherheit (Ergebnis 4) zu gewährleisten. In Verbindung mit Ergebnis 17 (Diskriminierung am Arbeitsplatz) werden ebenfalls Aktivitäten durchgeführt, insbesondere was die Förderung

der Ratifizierung und Durchführung von Übereinkommen mit Relevanz für die Geschlechtergleichstellung betrifft. Gleichmaßen wird die enge Verknüpfung, die mit Ergebnis 6 (Arbeitsschutz) hergestellt wurde, weiterhin zur Umsetzung des vom Verwaltungsrat angenommenen Aktionsplans (2010-2016) mit dem Ziel beitragen, die verbreitete Ratifizierung und wirkungsvolle Durchführung der Arbeitsschutzinstrumente zu erreichen.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

291. Die Konsolidierung und Vereinheitlichung aller normenbezogenen Datenbanken wird fortgesetzt. Sie wird es dem Amt ermöglichen, ein dynamisches Bild der Situation in Bezug auf die internationalen Arbeitsnormen nach Ländern zu bieten. Die Forschung wird sich auf vier Themen im Zusammenhang mit den internationalen Arbeitsnormen konzentrieren: i) die Beurteilung der sozioökonomischen Auswirkungen internationaler Arbeitsnormen, auch durch die Entwicklung und Nutzung von Indikatoren; ii) die Anwendung internationaler Arbeitsnormen in der informellen Wirtschaft mit dem Ziel, klare Orientierung zu der Frage zu bieten, wie unter Berücksichtigung der Geschlechterdimension der Schutz für Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft sichergestellt werden kann; iii) die Auswirkungen von Antikrisenmaßnahmen auf die internationalen Arbeitsnormen vor dem Hintergrund des Globalen Beschäftigungspakts; und iv) internationale Arbeitsnormen und Handel einschließlich der regelmäßigen Aktualisierung des Internet-Portals zu Freihandelsabkommen und Arbeitnehmerrechten. Diese Forschungsarbeiten und Analysen werden gemeinsam mit den erweiterten und umfassenden Wissensplattformen zu den internationalen Arbeitsnormen und zum Arbeitsrecht zu den amtsweiten Forschungen zur Rolle der internationalen Arbeitsnormen bei der Wiederherstellung der Ausgewogenheit der Globalisierung beitragen.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

292. Internationale Arbeitsnormen sind ein primäres Mittel zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dieses Ergebnis wird in Verbindung mit Ergebnis 17 verfolgt. Die Aufmerksamkeit wird sich insbesondere auf die Ratifizierung und Durchführung der Übereinkommen richten, die in der von der Konferenz 2009 angenommenen Entschlieung über die Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück der menschenwürdigen Arbeit hervorgehoben wurden (Übereinkommen Nr. 156, 175, 177 und 183 sowie 100 und 111). Die IAO-Aufsichtsorgane werden der allgemeinen Berücksichtigung

geschlechtsspezifischer Aspekte bei der Anwendung internationaler Arbeitsnormen besondere Aufmerksamkeit widmen, was dazu beitragen wird, zu gewährleisten, dass Frauen und Männer chancengleichen Zugang zu Leistungen haben, die sich aus aktuellen Normen ableiten. Beispielsweise richtet sich bei der Anwendung der Übereinkommen zur Arbeitsaufsicht, vor allem des Übereinkommens (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, und des Übereinkommens (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, das besondere Interesse auf die Vertretung von Frauen im Arbeitsaufsichtspersonal. Im Bereich des Arbeitsschutzes und im Kontext der Anwendung des Übereinkommens (Nr. 45) über Untertagearbeiten (Frauen), 1935, wird das Amt weiterhin die Aufhebung geschlechtsspezifischer Beschränkungen in Bezug auf Untertagearbeiten fördern und die Mitgliedstaaten, die dieses Übereinkommen ratifiziert haben, ersuchen, es zugunsten des modernen Übereinkommens (Nr. 176) über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995, zu kündigen.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

293. Die Schaffung von Kapazität zu internationalen Arbeitsnormen für dreigliedrige Mitgliedsgruppen wird in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum durchgeführt und gestärkt, und zwar durch Ausbildungskurse zu einer Reihe von Themenbereichen, die von internationalen Arbeitsnormen abgedeckt werden. Zu diesen Themenbereichen zählen die grundlegenden Übereinkommen, die Rechte und die Entwicklung indigener Völker sowie die Arbeitsaufsicht auf See. Verschiedene andere Mittel werden weiterhin genutzt werden, einschließlich der Analyse von Rechtslücken – insbesondere in Bezug auf die Übereinkommen, auf die sich die vier Aktionspläne beziehen –, informeller Beratung durch das Amt, der Entwicklung von Rechtsinstrumenten sowie Förder- und Überzeugungsarbeit. Mit dem Ziel, die Wirkung internationaler Arbeitsnormen und der Stellungnahmen der Aufsichtsorgane zu vergrößern, wird sich die Aufmerksamkeit ferner in höherem Maß auf die Stärkung des Ausbildungsprogramms des Turiner Zentrums zur Nutzung internationaler Arbeitsnormen durch Richter, Anwälte, Juristenausbilder und Journalisten richten.

Partnerschaften

294. Die Aktivitäten zur allgemeinen Berücksichtigung normenbezogener Prioritäten über die IAO hinaus im Kontext der gemeinsamen Landesbewertungen der Vereinten Nationen, des VN-Entwicklungshilfe-Programmrahmens (UNDAF) und anderer wichtiger Entwicklungsinitiativen werden fortgeführt. Im Orientierungshilfe- und Unterstüt-

zungspaket zu UNDAF von 2010 sind internationale Arbeitsnormen als Teil des Kernmandats von VN-Landesteams enthalten und alle maßgeblichen IAO-Übereinkommen aufgelistet, ergänzt durch eine begleitende Empfehlung zu ihrer Nutzung durch VN-Landesteams. Dieses und andere Instrumente werden auch die Arbeit des Amtes mit regionalen Organisationen sowie mit internationalen und nationalen Entwicklungsbanken und -organisationen in Bezug auf die Integration internationaler Arbeitsnormen in deren Arbeit und Verfahren unterstützen. Zwischen der IAO und anderen internationalen Organisationen geschlossene Sondervereinbarungen betreffend die Anwendung von Normen werden weiterbestehen und gestärkt werden. Dies umfasst die Zusammenarbeit mit dem Ständigen Forum für indigene Fragen der Vereinten Nationen (für die Anwendung des Übereinkommens Nr. 169), die VN-Menschenrechtsvertragsorgane und den Europarat (der Sachverständigenausschuss ist für die Anwendung der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit verantwortlich).

Kommunikation

295. Die durch die Aufsichtsverfahren derzeit erzeugten Informationen, die Zusammenstellung nationaler Arbeitsgesetze und alle anderen normenbezogenen Informationen werden leichter verfügbar und zugänglich gemacht. Verbesserungen werden die Datenbanken betreffen – einschließlich der Entwicklung eines Online-Berichterstattungssystems sowie des Inhalts und der Präsentation der Berichte der Aufsichtsorgane. Damit das Bewusstsein für die internationalen Arbeitsnormen zunimmt und sie besser verstanden werden, wird eine von Medienexperten des Turiner Zentrums und anderen Mitwirkenden entwickelte, umfassende Kommunikationsstrategie umgesetzt und das Zielpublikum weiter über die dreigliedrigen IAO-Mitgliedsgruppen hinaus ausgeweitet auf Parlamentarier, die Justiz, Juristen, Journalisten, die Medien, Hochschulen und die breite Öffentlichkeit.

Technische Zusammenarbeit

296. Durch technische Unterstützung wird das Amt die Ratifizierung und effektive Durchführung internationaler Arbeitsnormen fördern und auf diese Weise die Durchführungsdefizite verringern sowie eine bessere Integration internationaler Arbeitsnormen und der Stellungnahmen der Aufsichtsorgane in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit erreichen. Das Amt wird sich um Mittel für ein globales Programm für technische Zusammenarbeit bemühen, das die konkreten Aktionspläne zu den ordnungspolitischen Übereinkommen, dem Seearbeitsübereinkommen, Arbeitsschutzinstrumenten sowie zum Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit im Fischerei-

sektor, 2007, und zur zugehörigen Empfehlung (Nr. 199) abdeckt. Die seit langem betriebene fokussierte technische Zusammenarbeit zu indigenen Völkern durch das Programm zur Förderung des IAO-Übereinkommens Nr. 169 (PRO 169) wird ebenfalls Vorrang bei der Ressourcenmobilisierung haben.

Risikomanagement

297. Das Hauptrisiko für die Strategie bezieht sich auf die potenziell unzureichende Priorität, welche die Mitgliedsgruppen auf der nationalen Ebene der Ratifizierung und Anwendung interna-

tionaler Arbeitsnormen beimessen, auch im Kontext langsamen Wirtschaftswachstums. Der Ansatz zur Risikobewältigung umfasst fünf kumulative und verflochtene Komponenten, die in die Strategie integriert wurden: i) technische Unterstützung und Beratung; ii) Forschung mit einem Fokus auf die maßgeblichen Anliegen in Bezug auf internationale Arbeitsnormen und grundsatzpolitische Orientierungshilfe; iii) Schaffung von Kapazität; iv) kontinuierlichen Dialog mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen; und v) amtsweite Zusammenarbeit in der Zentrale und mit der Außendienststruktur.

Indikatoren

Indikator 18.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Maßnahmen ergreifen, um internationale Arbeitsnormen anzuwenden, insbesondere als Reaktion auf Probleme, auf die von den Aufsichtsorganen hingewiesen wurde	
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
41 Mitgliedstaaten	37 Mitgliedstaaten, davon 12 in Afrika, 13 in Amerika, 5 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und 3 in Europa

Indikator 18.2: 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 UNDAF, in der Gemeinsamen Landesbewertung oder in ähnlichen Rahmen wider.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
6 Mitgliedstaaten	5 Mitgliedstaaten, davon 1 in Afrika, 1 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten und 1 in Europa

Indikator 18.3: 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	Zielvorgabe
29 Mitgliedstaaten	7 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in Asien und 1 in Europa

Indikator 18.4: 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 der Stellungnahmen des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen der IAO in Bezug auf ratifizierte 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	Zielvorgabe
19 Mitgliedstaaten	15 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und 2 in Europa

Politikkohärenz

298. In der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung wird hervorgehoben, dass zur Optimierung der positiven Auswirkungen menschenwürdiger Arbeit Maßnahmen zur Förderung der vier strategischen Ziele einschließlich der übergreifenden Anliegen der Geschlechtergleichstellung und der Nichtdiskriminierung Teil einer globalen und integrierten Strategie sein sollten. Ergebnis 19 konzentriert

sich auf die Förderung von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in den Mitgliedstaaten durch einen integrierten Ansatz. Dies erfordert Politikkohärenz und aktive Partnerschaften auf allen Ebenen einschließlich von Arbeit mit anderen internationalen und regionalen Organisationen mit Mandaten in verwandten Tätigkeitsfeldern mit dem Ziel, die Agenda für menschenwürdige Arbeit zu fördern

Politikkohärenz	1	2	3
	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2012–13 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2012–13 (US\$)	Veranschlagte Haushalts-Zusatzkontoausgaben 2012–13 (US\$)
19. Generelle Berücksichtigung menschenwürdiger 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	22.396.785	9.600.000	2.000.000
Veranschlagte Mittel für das strategische Ziel insgesamt			33.996.785

Ergebnis 19: 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

Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse

299. Aus den Erfahrungen des Amtes während der Krise gewonnene Erkenntnisse machen deutlich, dass die Fokussierung auf Politikkohärenz der IAO den Ansatzpunkt bot, um den internationalen Diskurs über Makropolitik, der durch den IWF, die Weltbank und die OECD verkörpert wird, mit dem internationalen Entwicklungsdiskurs zu verknüpfen, der von den VN und ihren Sonderorganisationen verkörpert wird. Während jedoch die Arbeitsbeziehungen des Amtes mit multilate-

ralen und regionalen Organen fruchtbar war, führten Trends in Bezug auf eine restriktivere Fiskalpolitik und ein erneutes Übergewicht globaler Geld-, Handels- und Währungsfragen dazu, dass die Integration von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit als grundlegend für nachhaltige Konjunkturmaßnahmen vorausgesetzt werden konnte. Entschlossene Überzeugungsarbeit, unterstützt durch solide, evidenzbasierte Analyse und Forschung, ist zu einer Voraussetzung für die allgemeine Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit geworden. Aufbauend auf früheren Aktivitäten zu den Themen Ungleichheit und faire Globalisierung wird in der Zweijahresperiode 2012-13 der Verbesserung des Wissens über die Bezie-

hung zwischen der Wirtschaftsleistung und Arbeitsmarktergebnissen als dem Fundament zeitgerechter grundsatzpolitischer Beratung Vorrang eingeräumt. Erkenntnisse, die aus dem dreigliedrigen Konsultationsprozess der Erstellung von Landesprofilen für menschenwürdige Arbeit gewonnen wurden, werden genutzt, um ihre Ausweitung auf neue Länder als Teil der Gesamtwissensinitiative des Amtes zu beschleunigen. In Mitgliedstaaten, die noch nicht über maßgebliche Arbeitsmarktdaten zur Entwicklung von Indikatoren für die Fortschrittsmessung verfügen, werden die unternommenen Anstrengungen in erster Linie auf die Schaffung von Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Erhebung nach Geschlecht aufgeschlüsselter statistischer Daten und qualitativer Informationen abzielen.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

300. Dieses Ergebnis zielt sowohl auf Staaten, die einen integrierten Ansatz zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit verfolgen, als auch auf multilaterale Organisationen, welche die Agenda für menschenwürdige Arbeit in ihre Grundsatzmaßnahmen und Programme integrieren. Während inhärente Verknüpfungen mit allen anderen 18 Ergebnissen bestehen, gibt es besonders sachdienliche Verknüpfungen mit Ergebnis 1 (Beschäftigungsförderung) in Bezug auf die Integration von Beschäftigungsmaßnahmen in nationale Entwicklungsrahmen, Arbeitsmarktinformationssysteme und Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Globalen Beschäftigungspakt; mit Ergebnis 4 (Soziale Sicherheit) in Bezug auf grundsatzpolitische Sozialschutzinitiativen mit dem IWF und anderen multilateralen Organisationen; und mit Ergebnis 18 (internationale Arbeitsnormen) zur allgemeinen Berücksichtigung normbezogener Aspekte in Länderstrategien, insbesondere in Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAF) und Programmen im Rahmen der Initiative zugunsten einer einheitlichen VN-Landespräsenz.

Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen

301. Innerhalb des Rahmens der amtsweiten Wissensinitiative werden Indikatoren für menschenwürdige Arbeit in Mitgliedstaaten weiterentwickelt und Landesprofile für menschenwürdige Arbeit erstellt. Aufbauend auf Aktivitäten, die in früheren Zweijahresperioden begonnen wurden, wird das Amt ein einheitliches Statistikportal bereitstellen, für das unter der Leitung der Hauptabteilung Statistik Datenbanken aus dem gesamten Amt zusammengeführt werden. Dies wird den Zugang zu IAO-Statistiken sowie ihre Außenwahrnehmung deutlich verbessern und gleichzeitig die Kapazität des Amtes und der Mitglieds-

gruppen dafür stärken, Defizite zu ermitteln und zu beheben sowie Überschneidungen zu vermeiden. Forschung und grundsatzpolitische Analysen werden sich auf die amtsweite Forschung zur nachhaltigen wirtschaftlichen Erholung und zu menschenwürdiger Arbeit sowie zur Verwirklichung von Wachstum zur Einkommenssicherung und von Rechten bei der Arbeit konzentrieren und dazu beitragen. Profilierte Grundsatzpapiere für wichtige internationale Konferenzen und Veranstaltungen sowie Grundsatzdarstellungen für Mitgliedsgruppen und nationale politische Entscheidungsträger werden gewährleisten, dass diese Themen im internationalen Diskurs zu wirtschaftlicher Erholung und Verringerung der Armut berücksichtigt werden.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

302. Forschung und Analysen werden die Verknüpfungen zwischen wirtschaftlicher Effizienz, sozialer Gerechtigkeit und Geschlechtergleichstellung beleuchten. Bei Maßnahmen zur Schaffung von Kapazität im Zusammenhang mit Indikatoren für menschenwürdige Arbeit wird die systematischere Nutzung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten gefördert, und die Auswirkungen von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf sowohl Männer als auch Frauen werden beschrieben. Bei der Nutzung internationaler Partnerschaften einschließlich derjenigen mit dem VN-System, dem IWF, der Weltbank, der G8 und der G20 wird die Förderung von Politikkohärenz systematisch das Ziel der Geschlechtergleichstellung und der Nichtdiskriminierung in der Arbeitswelt umfassen. In Partnerschaft mit Gebern wird dieses Ziel auch in die Bemühungen um die Mobilisierung von Ressourcen, in die Weitergabe von Wissen und in die technische Zusammenarbeit einbezogen.

Aufbau von Kapazität unter Mitgliedsgruppen

303. Ein integrierter Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit in nationalen grundsatzpolitischen Rahmen erfordert es, dass Ministerien für Arbeit und Beschäftigung sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände eine starke Rolle bei der Ausarbeitung und Umsetzung der Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik spielen. Aufbauend auf den Impulsen, die durch die IAO-Initiative für grundsatzpolitische Kohärenz und den Globalen Beschäftigungspakt gegeben wurden, wird für die Sozialpartner Ausbildung zu integrierten grundsatzpolitischen Ansätzen sowie zur Messung und Überwachung von menschenwürdiger Arbeit durchgeführt. Dem von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bekundeten Interesse an Unterstützung in Bezug auf die Frage, wie sie mit multilateralen

Organisationen und internationalen Finanzinstitutionen zusammenarbeiten können, wird in diesem Kontext Rechnung getragen. Das *CEB-Toolkit zur generellen Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit* wird genutzt, um die IAO-Regional- und Länderbüros sowie VN-Landesteams bei ihren Bemühungen zu unterstützen, die Kapazität von Mitgliedsgruppen für die Integration von menschenwürdiger Arbeit in nationale Entwicklungsstrategien zu stärken. Dies wird ergänzt durch Online-Ausbildungskurse, die mit dem Turiner Zentrum ausgearbeitet werden sollen. Sie werden sich an Mitgliedsgruppen und andere Entwicklungsfachleute richten und Antworten darauf geben, wie diese menschenwürdige Arbeit in den Grundsatzmaßnahmen, Strategien und operativen Aktivitäten ihrer eigenen Organisation allgemein berücksichtigen können.

Partnerschaften

304. Aufbauend auf Errungenschaften bei der allgemeinen Berücksichtigung von menschenwürdiger Arbeit im multilateralen System, die in den letzten beiden Zweijahresperioden erzielt wurden, wird das Amt weiterhin Partnerschaften mit den VN und anderen Organisationen stärken, insbesondere mit solchen, deren Mandate einen Bezug zur Agenda für menschenwürdige Arbeit haben. Dies wird gemeinsame Forschung umfassen, beispielsweise zum sozialen Basisschutz und zu beschäftigungsorientiertem Wachstum mit dem IWF, ebenso wie die Entwicklung gemeinsamer Programme und Ausbildungsmaterialien auf der Landesebene durch VN-Landesteams. Die IAO wird mit anderen VN-Organisationen zusammenarbeiten, um mit Hilfe des Rahmens für das beschleunigte Erreichen der Millenniums-Entwicklungsziele, der Gemeinsamen Kriseninitiative der VN und anderer Programme die Aussichten für das Erreichen der Millenniums-Entwicklungsziele bis 2015 zu verbessern.

Kommunikation

305. Die Kommunikationsaktivitäten werden auf hochrangige Veranstaltungen sowohl der IAO als auch anderer Ausrichter abzielen; dabei wird ein besonderer Schwerpunkt auf der Wichtigkeit von Politikkohärenz liegen. Über die Website zum Globalen Beschäftigungspakt und den in der Zweijahresperiode 2008-09 zur Bereitstellung aktueller Meldungen über die Umsetzung des Pakts entwickelten E-Mail-Benachrichtigungsdienst werden weiterhin Informationen dazu bereitgestellt werden, wie IAO-Mitglieder einen integrierten Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit verfolgen. In gleicher Weise werden über die

Website zum CEB-Toolkit und die zugehörige Plattform für die Weitergabe von Wissen, die von der IAO gehostet und unterstützt werden, Informationen über die Bemühungen von Ländern und Organisationen zur allgemeinen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit bereitgestellt.

Technische Zusammenarbeit

306. Die technische Zusammenarbeit wird weiterhin ein wichtiges Mittel für die Mitgliedsgruppen darstellen, um die fachliche und institutionelle Kapazität zur erfolgreichen Mitwirkung an der Entwicklungsplanung durch Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit zu erwerben. Das CEB-Toolkit wird auf der Landesebene umfassender genutzt werden, um die Auswirkungen von Programmen im Rahmen einer einheitlichen Landespräsenz der Vereinten Nationen und UNDAF auf menschenwürdige Arbeit zu beurteilen. Die Durchführung des Projekts der Europäischen Kommission zur Überwachung und Evaluierung von Fortschritten bei menschenwürdiger Arbeit (2009-13) wird ausgewählten Entwicklungsländern helfen, ihre Kapazität zur Erstellung von Statistiken und zur Definition von Indikatoren für Messungen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu verbessern. Sondermittel und andere freiwillige Beiträge werden dafür verwendet werden, Fachberatungsdienstleistungen und -ausbildung für Mitgliedsgruppen zu Statistik und Politikkohärenz zu unterstützen.

Risikomanagement

307. Die Strategie zur generellen Berücksichtigung von menschenwürdiger Arbeit basiert auf der Annahme, dass es weiterhin multilaterales Engagement und Koordinierung geben wird. Es besteht ein Risiko, dass die internationale Koordinierung, durch die sich die anfänglichen Aktivitäten zugunsten der wirtschaftlichen Erholung nach der Krise auszeichneten, nachlassen und der Haushaltskonsolidierung Vorzug vor beschäftigungsintensivem Wachstum gegeben wird. Als Teil der Risikominderungsstrategie mit dem Ziel, zu gewährleisten, dass menschenwürdige Arbeit nicht von Sparmaßnahmen überlagert wird und die bislang erzielte Dynamik nicht wieder verloren geht, wird das Amt seine Maßnahmen zur generellen Berücksichtigung von menschenwürdiger Arbeit sowie seine Überzeugungsarbeit im gesamten multilateralen System auf der höchsten Ebene fortführen und gleichzeitig weiterhin seine wichtige Rolle in der Weltordnungspolitik zur Förderung einer fairen Globalisierung wahrnehmen.

Indikatoren

Indikator 19.1: 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	Zielvorgabe
0	10 Mitgliedstaaten, davon 3 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten und 2 in Asien

Indikator 19.2: Zahl der wichtigen internationalen Organisationen oder multilateralen Institutionen, die durch Zusammenarbeit mit der IAO menschenwürdige Arbeit in ihren grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen 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 generell berücksichtigt wird, nimmt zu, was durch Berichte zur Anwendung des Toolkit zur generellen Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit 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
3 internationale Organisationen	5 internationale Organisationen oder multilaterale Institutionen

Verwirklichung von Ergebnissen im Bereich der Geschlechtergleichstellung

308. Die von der 98. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2009 angenommene Entschließung über die Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit bietet eine strategische Orientierung bezüglich der zukünftigen Anstrengungen des Amtes zur allgemeinen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei den vier strategischen Zielen gemäß der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung.

309. Im Aktionsplan der IAO für die Gleichstellung der Geschlechter 2010-15, der voll und ganz mit dem Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 übereinstimmt, wurde die Empfehlung des Verwaltungsrats befolgt, dass sich in den operativen Aktivitäten des Amtes seine Bemühungen zur Umsetzung der Schlussfolgerungen und zur allgemeinen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung widerspiegeln sollten. Der Plan stützt sich auf einen ergebnisorientierten Ansatz zur Stärkung der internen Kapazität zur Berücksichtigung der Gleichstellungsthematik. Er enthält Beiträge, Ergebnisse und zeitliche Vorgaben sowie eine klare Rechenschaftsstruktur für Ergebnisse in den Bereichen Personal, institutionelle Strukturen und Substanz. Die Unterstützung des Gleichstellungsnetzwerks der IAO ist ein wichtiges Element zur Erzielung der im Plan genannten Ergebnisse.

310. Die Ergebnisstrategien im Programm und Haushalt für 2012-13 mit den jeweiligen Ergebnisindikatoren und den zugehörigen Messkriterien spiegeln auch die Anstrengungen des Amtes zur Umsetzung der Schlussfolgerungen wider. Zu den konkreten Maßnahmen zählen Überzeugungsarbeit, Wissensprodukte und die Schaffung von Kapazität für Mitgliedsgruppen. In der Zweijahresperiode 2012-13 werden die Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt die erfolgreichen Grundsatzmaßnahmen und Programme verstärken, die 2010-11 durchgeführt wurden und darauf aufbauen, und sie werden Lernerfahrungen früherer Zweijahresperioden bei der Gleichstellung der Geschlechter berücksichtigen.

311. In Übereinstimmung mit der Entschließung über die Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit wird Unterstützung der Ratifizierung und effektiven Verwirklichung der grundlegenden Gleichstellungsübereinkommen auch weiterhin eine Priorität darstellen. Besondere Aufmerksamkeit wird den Bemehr-

kungen des Sachverständigenausschusses in Bezug auf die Frage der Nichtdiskriminierung geschenkt werden. In den Bereichen Mutterschutz und Gleichstellung von Arbeitnehmern mit Familienpflichten wird eine komparative Studie durchgeführt, um vorbildliche Praktiken und Ratifizierungsaussichten zu untersuchen. Diese Analyse wird sich mit Rechtsvorschriften und staatlichen Politiken (einschließlich Betreuungspolitiken für Arbeitnehmer mit Familienpflichten) sowie mit der sozialen Verantwortung der Unternehmen und Kollektivverhandlungen befassen. Sensibilisierungsmaterial und -kampagnen werden entwickelt werden. Die Kapazität von Arbeitsaufsichtsämtern und Gerichten zur Anwendung der Grundsätze der Chancengleichheit und Gleichbehandlung für Frauen und Männer und zur Gewährleistung der effektiven Verwirklichung dieser vier Übereinkommen wird gestärkt werden. Sollte 2011 eine internationale Urkunde über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte angenommen werden, so wird die Verbreitung und Förderung dieser Urkunde unterstützt werden.

312. Die anhaltenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bei Geschlechtsstrukturen sind weitgehend auf gesellschaftliche Wahrnehmungen und Ansichten bezüglich des Status und der Rolle von Frauen in verschiedenen Lebensbereichen zurückzuführen. Ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt wird die Entwicklung einer Wissensgrundlage für die Entwicklung staatlicher Maßnahmen und die Bereitstellung technischer Hilfe für Regierungen und die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in den Bereichen Beschäftigung und Befähigung zu wirtschaftlicher Eigenständigkeit sein. Im Vergleich zu Männern sind Frauen beim Zugang zur Ausbildung und Beschäftigung und auf dem Arbeitsmarkt selbst benachteiligt, und ihre Situation hat sich in der letzten wirtschaftlichen Krise weiter verschlechtert. Ein geschlechtsspezifisches Gefälle ist offensichtlich bei den Erwerbsquoten, der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie bei den Auswirkungen von Informalität und prekären Lebensumständen. Außerdem gibt es nach wie vor Phänomene wie berufliche Segregation, die in einigen Ländern die starke Konzentration von Frauen auf den untersten Stufen der beruflichen Hierarchie erklären. All dies macht deutlich, warum es noch immer ein geschlechtsspezifisches Einkommensgefälle gibt und warum eine große Zahl sehr armer Menschen Frauen sind. 2012-13 werden die Bemühungen eine komparative Analyse von

Beschäftigungspolitiken umfassen, um gute Praktiken zu ermitteln und Empfehlungen zu entwickeln, die die Verwirklichung des Globalen Beschäftigungspaktes unterstützen. Es wird erwartet, dass diese Empfehlungen dazu beitragen, dass Länder auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter Fortschritte machen und die Qualität der Beschäftigungen von Frauen verbessert wird.

313. Einer der Hauptgründe für geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt ist die anhaltende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die Frauen die Hauptverantwortung für Betreuungstätigkeiten zuweist. Dies hat Auswirkungen auf die Verteilung der Arbeitszeit von Männern und Frauen im Zusammenhang mit Arbeits- und Familienpflichten und zeigt sich außerdem in einem geringeren sozialen Schutz von Frauen und einer höheren Armutsrate unter Frauen. 2012-13 werden Bemühungen zur Entwicklung von Empfehlungen unternommen werden, um die Befähigung von Frauen zu wirtschaftlicher Eigenständigkeit durch sozialen Basisschutz zu fördern und die Gleichstellungsdimension in der Diskussion über den sozialen Basisschutz zu stärken. Es wird eine komparative Analyse von Bargeldtransferprogrammen stattfinden, um Erfahrungen zu ermitteln, die eine nachhaltige Überwindung von Armut ermöglichen, indem Frauen Qualifikationen vermittelt werden, mit deren Hilfe sie auf dem Arbeitsmarkt qualitativ gute Arbeitsplätze finden können.

314. Es wird nicht möglich sein, den vorgeschlagenen Aktionsplan der IAO für die Gleichstellung der Geschlechter ohne die aktive Mitwirkung der Sozialpartner durchzuführen. Die Kapazität der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände wird gestärkt werden, damit sie die Gleichstellungsdimension in ihre eigenen Agenden und in Kollektivverhandlungen integrieren können. In ähnlicher Weise wird die Einrichtung dreigliedriger Mechanismen für sozialen Dialog, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern, unterstützt werden. Zu diesem Zweck werden innerstaatliche gute Praktiken ermittelt und Informationen darüber ausgetauscht. Außerdem werden in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Ausbildungs- und Informationsunterlagen entwickelt.

315. Die institutionelle Stärkung der Mitgliedsgruppen als Voraussetzung für Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter ist ein weiterer Punkt, der in der Entschließung über die Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit aufgeführt wird. Dem entsprechend werden weiterhin partizipatorische

Gleichstellungsaudits angewandt und in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum neue Ausbildungswerkzeuge entwickelt. Bemühungen werden erneut darauf gerichtet sein, Sondermittel zu mobilisieren, um eine umfassendere Durchführung von Gleichstellungsaudits in den Institutionen zu gewährleisten, die darum ersuchen, insbesondere unter den Mitgliedsgruppen.

316. Als besonders wichtig wird die Entwicklung einer Wissensgrundlage angesehen, mit der eine solide Grundlage geschaffen werden kann, um öffentliche Politiken zu entwickeln, die sich auf empirische Belege stützen. Dies wird das Amt in die Lage versetzen, sich an grundlegenden globalen und nationalen Diskussionen über die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit zu beteiligen und grundsatzpolitische Empfehlungen zu unterstützen. Dieses Vorgehen entspricht den Prioritäten der Politik der IAO für Forschung und Veröffentlichungen, die der Generaldirektor 2007 festgelegt hat und die in enger Zusammenarbeit zwischen der Zentrale und den Regionen umgesetzt wird. Innerhalb dieses Rahmens wird die Unterstützung nationaler Statistikämter mit den entsprechenden Sektoren koordiniert, um die notwendige Datensammlung und die Verarbeitung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten zu ermöglichen. Fortschritte werden auch bei der Entwicklung von gleichstellungsorientierten Indikatoren für menschenwürdige Arbeit erzielt werden.

317. Ein wichtiger Tätigkeitsbereich wird die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen des Systems der Vereinten Nationen sein, wobei das Schwergewicht verstärkt auf die Zusammenarbeit auf nationaler, regionaler und globaler Ebene gelegt werden wird, insbesondere mit UN-Frauen im Rahmen der Strategie der einheitlichen VN-Landespräsenz. Ähnliche Bemühungen werden mit den multilateralen Organisationen unternommen. Nationale Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie Arbeitsministerien erhalten Ausbildung in Bezug auf die allgemeine Berücksichtigung der Gleichstellungsthematik in der Arbeitswelt und auch betreffend Methoden für die wirksame Teilnahme am grundsatzpolitischen Dialog mit VN-Landesteams, insbesondere im Bereich der Verknüpfung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit mit UNDAF-Prozessen.

318. Das Amt wird sich auch um eine Stärkung von Gleichstellungsfragen bei Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit bemühen.

319. Es werden weiterhin gleichstellungsorientierte Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit konzipiert und durchgeführt.

Stärkung der Fachkapazität

Das Wissen stärken

320. Die Stärkung der Wissensgrundlage der IAO sowohl auf der globalen als auch auf der Landesebene wird signifikant zur Arbeit der IAO in der Zweijahresperiode 2012-13 beitragen. Ein systematischer Ansatz zum Wissensmanagement und zur Weitergabe von Wissen wird dazu beitragen, die Hervorhebung von Wissen in der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und in den von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 99. Tagung 2010 angenommenen Schlussfolgerungen betreffend die wiederkehrende Diskussion über Beschäftigung umzusetzen. Auf dem Weg zum Erreichen der in der ergebnisorientierten Wissensstrategie für 2010-15 festgelegten Zwischenziele für die Zweijahresperiode werden wichtige Schritte unternommen.

321. Neuere Erfahrungen, insbesondere die Erstellung von Grundsatzberichten für die G20, haben den Wert landesspezifischer grundsatzpolitischer Echtzeitinformationen unter Beweis gestellt. Derzeit verfügt die IAO nicht über einen systematischen Ansatz zur Sammlung, Weitergabe und Analyse von Informationen über Grundsatzmaßnahmen und ihre Wirksamkeit. Investitionen werden getätigt, um Systeme zur Sammlung und Speicherung der richtigen Informationen sowie für den einfachen Zugang dazu zu etablieren und aufrechtzuerhalten. Diese Systeme und Verfahren werden durch eine angemessene informationstechnische Infrastruktur unterstützt. Diese Arbeit wird insofern in einem neuen grundsatzpolitischen Produkt für die Mitgliedsgruppen resultieren, als sie einen unmittelbaren Beitrag zu ihrer Prioritätensetzung und ihren Analysen sowohl auf der globalen als auch auf der Landesebene leisten wird. Gleichzeitig wird sie zu den Analysen und Beratungsdienstleistungen der IAO beitragen. In den Strategien für die 19 Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit ist der Beitrag der Wissensentwicklung und der Weitergabe von Wissen zum Erreichen jedes Ergebnisses beschrieben.

Ein neues Informationsmanagementsystem

322. Um als eine Grundlage für evidenzbasierte vergleichende Analysen hoher Qualität über die vier strategischen Ziele der IAO aktuelle und detaillierte Informationen zu sammeln und zusammenzuführen, wird ein neues System etabliert.

Dieses System wird die laufende Arbeit zunehmend konsolidieren und koordinieren, um Überschneidungen zu vermeiden und Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit zu verbessern.

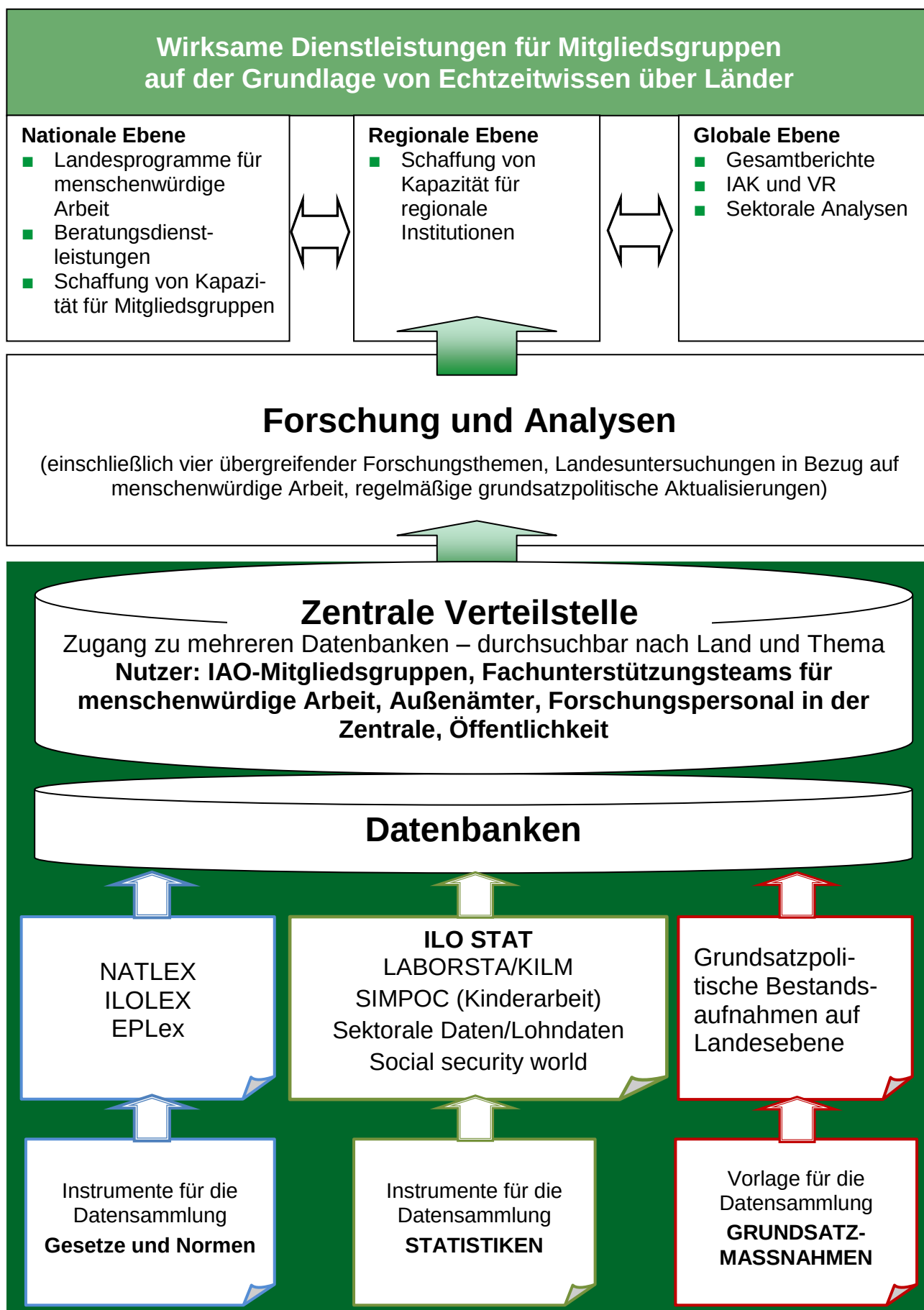
323. Das neue System wird über Seiten für einzelne Länder, die auf der öffentlichen Website der IAO hervorgehoben und über eine zentrale Verteilstelle zugänglich sein werden, vereinfachten Zugang zu landesspezifischen Informationen bieten. Auf diesen Internet-Seiten werden maßgebliche Informationen aus den Datenbanken und elektronischen Managementsystemen, die derzeit in der Zentrale und in den Regionen verwendet werden, zusammengeführt. Vorlagen zur Sammlung von Informationen auf Landesebene werden entwickelt. Jede dieser Seiten wird dem Benutzer landesspezifische Informationen zu den vier strategischen Zielen der IAO vermitteln und die 19 Ergebnisse sowie andere maßgebliche Themen von Programm und Haushalt widerspiegeln. Verknüpfungen zu wichtigen Berichten, Dokumenten zu Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, Evaluierungsberichten sowie Profilen und Untersuchungen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit werden ebenfalls verfügbar sein. Das System wird länderbezogen die Suche nach Themen ermöglichen und auf diese Weise Informationen für vergleichende Analysen liefern.

Vorteile des neuen Systems

324. Das System wird den IAO-Mitgliedsgruppen in folgender Weise nutzen:

- verbesserter Zugang über eine einzelne Verteilstelle zu umfassenden Informationen über die Gesetze, die Institutionen und die Politik in wichtigen Bereichen des Mandats der IAO zu ihrem eigenen Land und anderen Ländern;
- Gesamtberichte auf der Grundlage des Systems, die internationale vergleichende Statistiken und Analysen bieten;
- verbesserte technische Unterstützungsdienstleistungen für Mitgliedsgruppen durch Fachunterstützungsteams für menschenwürdige Arbeit (DWT) und Personal in IAO-Ämtern, die unmittelbaren Zugang zu grundsatzpolitischen, statistischen und normenbezogenen Informationen über die von ihrem jeweiligen Team oder Amt abgedeckten Länder sowie über anderen Länder und Regionen haben werden;

Abbildung 2. Übersicht über das Wissensmanagementsystem



- verbesserte Verfügbarkeit von systematisch gesammelten Informationen auf Landesebene für die Mitgliedsgruppen als Grundlage für die Ausarbeitung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit.

325. Um die Überzeugungsarbeit der IAO auf der nationalen, regionalen und globalen Ebene zu unterstützen, wird das IAO-Personal in der Zentrale und in den Regionen das System als Ausgangspunkt für Forschung, Analysen und die Berichterstellung nutzen. Dies wird die Anwendung der neuen Methode der Landesuntersuchungen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und die Erstellung regelmäßiger grundsatzpolitischer Aktualisierungen umfassen. Externe Nutzer der Website werden raschen Zugang zu IAO-Statistiken und Informationen über maßgebliche Grundsatzmaßnahmen im Bereich menschenwürdiger Arbeit zu einem Land oder länderübergreifend haben, was zur Stärkung des Wissens über die IAO und zu ihrer besseren Außenwahrnehmung in der Öffentlichkeit beitragen wird.

Drei Wissenszweige

326. Wie in Abbildung 2 gezeigt, wird die zentrale Verteilstelle Zugang zu den drei grundlegenden Arten von Informationen oder „Zweigen“ bieten, aus denen sich die Seiten zu den einzelnen Ländern zusammensetzen.

327. Der erste Zweig „Arbeitsnormen und Arbeitsrecht“ führt zu landesspezifischen Informationen über den Ratifizierungsstatus und die Anwendung von IAO-Übereinkommen aus den bestehenden IAO-Datenbanken, vor allem APPLIS, EPLex, ILOLEX und NATLEX. Dieser Zweig wird derzeit mit dem Ziel erweitert und verbessert, aktuellere Informationen in einem Format bereitzustellen, das es ermöglicht, ihn in das neue System zu integrieren.

328. Der zweite „statistische“ Zweig bietet ausgewählte Beschäftigungs- und Arbeitsstatistiken. Er stützt sich auf die umfangreichen, bereits laufenden Arbeiten zur Koordinierung der Datensammlung und zur Verbesserung der Verbreitung durch ein einheitliches Statistikportal im Internet, ILO STAT, das integraler Bestandteil des neuen Systems sein wird. Detailliertere Informationen zu Maßnahmen, die ergriffen werden, um die statistische Wissensgrundlage zu stärken, finden sich in dem Verwaltungsratsdokument mit dem Titel *Wissensstrategie 2010-15: Die Rolle der Statistik*³.

329. Der dritte „grundsatzpolitische“ Zweig wird sich auf die Grundsatzmaßnahmen von Ländern in Bezug auf Sozialschutz und Arbeitsbedingungen, Sozialdialog und Arbeitsverwaltung sowie Beschäftigung und Unternehmensentwicklung

konzentrieren. Dieser Zweig wird derzeit entwickelt und wird sich auf eine Reihe von Informationsquellen stützen. Einige Datenbanken mit grundsatzpolitischen Informationen bestehen bereits (beispielsweise die Datenbank zur globalen Ausweitung der Sozialen Sicherheit (GESS), die Datenbank zu Jugendbeschäftigungspolitiken, die Landesprofile in Bezug auf die Arbeitsaufsicht usw.) und werden nach und nach in das neue System integriert. Mit Beteiligung der Regionen wird eine neue Vorlage für die Sammlung und Konsolidierung grundsatzpolitischer Informationen auf der Landesebene entwickelt. Wichtige Berichte und Dokumente werden über einen Dokumentensuchfunktion zugänglich sein.

Einführung des Systems

330. Das System baut auf dem soliden Fundament der ersten beiden etablierten Zweige auf, die weiter oben beschrieben wurden und derzeit umfassend technologisch verbessert werden.

331. Organisatorisch wird das neue Wissensmanagementsystem bei der Abteilung Informationsmanagementdienste angesiedelt sein, wo es von speziellem Stammpersonal geführt wird. In der Anfangsphase wird eine Wissenssystemarbeitsgruppe gebildet, um die Arbeiten in Bezug auf Informationstechnologie, -sammlung und -verbreitung zu koordinieren, die durchgeführt werden müssen. Die verschiedenen Abteilungen, die an der Einführung und Unterstützung des Systems beteiligt sein werden, werden überprüft, um ihre Ressourcen auf die Unterstützung des Systems neu auszurichten sowie angemessene Koordination und Zusammenarbeit zu gewährleisten. Die Fachsektoren, die Regionen, die Hauptabteilung Humanressourcenentwicklung (HRD), das Büro Informationstechnologie und Kommunikation (ITCOM) und andere maßgebliche administrative Abteilungen werden in der Arbeitsgruppe vertreten sein. Die Arbeitsgruppe wird einem Mitglied des Leitenden Management-Teams der IAO unterstellt sein, der wiederum regelmäßig diesem Gremium Bericht erstatten wird.

332. Die IAO-Außendienststruktur wird in dem neuen System eine zentrale Rolle spielen, sowohl, was die Bereitstellung, als auch, was die Nutzung neuer Informationen auf der Landesebene betrifft, und wird deshalb eine herausragende Rolle bei seiner Gestaltung und Entwicklung spielen. Die Verantwortung für die Sammlung und Pflege von Daten wird bei dem zuständigen Landesamt liegen, das gegebenenfalls Mitgliedsgruppen hinzuziehen wird, während Spezialisten aus den DWT und Fachabteilungen in der Zentrale Unterstützung bei der Überwachung und Überprüfung der fachlichen Qualität der gesammelten Informationen leisten werden.

³ GB.310/PFA/6.

333. Als Teil der Gesamteinführungsstrategie ist eine Reihe wichtiger Unterstützungsprozesse vorgesehen. Diese Prozesse werden in den Einführungsplan eingebettet, um den angemessenen Kommunikationsfluss, Akzeptanz, Partizipation und Ausbildung des zuständigen Personals im gesamten Amt sicherzustellen.

334. Die Entwicklung der zentralen Komponenten des neuen Systems wird iterativ durch eine Abfolge partizipatorischer Konsultationen mit wichtigem Personal sowohl in der Zentrale als auch in den Regionen erfolgen. Ausgewählte Länder werden an der Erprobung des Ausgangsprodukts teilnehmen, und Rückmeldungen aus diesem Prozess werden bei der endgültigen Festlegung des Ansatzes zur Datensammlung und zur Systemnutzung berücksichtigt.

335. Schlussendlich ist ein substanzielles Ausbildungsprogramm geplant, in dessen Rahmen ausgewähltem Personal in Regional- und Landesämtern die Qualifikationen vermittelt werden sollen, die benötigt werden, um die grundsatzpolitischen Informationen auf der Landesebene zu ermitteln, auszuwählen, zu sammeln und zu strukturieren. Diese Initiative wird durch den Personalentwicklungsfonds der IAO unterstützt und in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum durchgeführt werden.

Zeitplan

336. Die Einführung des neuen Systems wird stufenweise über einen Zeitraum von drei Jahren erfolgen und 2011 beginnen. Entwicklung und Erprobung der zentralen Komponenten werden im Jahr 2011 abgeschlossen. Es ist geplant, dass das Gesamtsystem 2012 in mindestens 30 Ländern und 2013 in zusätzlichen 50 Ländern verfügbar und im Einsatz ist. Das Ziel ist seine Einführung in allen IAO-Mitgliedstaaten.

Kosten

337. Die wiederkehrenden Kosten für die Pflege des neuen Systems werden durch die Neuausrichtung der Arbeit und die Festlegung neuer Prioritäten dafür ausgeglichen. Es wird vorgeschlagen, die einmaligen Anlaufkosten über das Konto für Sonderprogramme zu finanzieren⁴. Die zentrale Koordinierung des Systems erfolgt durch das Büro für Bibliothek und Informationsdienste (INFORM) zu Kosten von etwa 1 Million US-Dollar in der Zweijahresperiode 2012-13, und zusätzliche Mittel in Höhe von etwa 1 Million US-Dollar werden unter dem Posten für das Büro Informationstechnologie und Kommunikation (ITCOM) für die laufenden Wartungskosten infolge der IT-Investitionen vorgesehen.

Forschungsprioritäten

338. Ein wichtiger Teil der Wissensstrategie ist die Stärkung der Kapazität des Amtes zur Durchführung evidenzbasierter Forschung hoher Qualität, die gut koordiniert ist und dem Bedarf der Mitgliedsgruppen entspricht. Der Ausschuss für Forschung und Veröffentlichungen hat vier breite Bereiche für die amtsweite Forschung, Kooperation und Teamarbeit ermittelt; dies sind: Muster der nachhaltigen wirtschaftlichen Erholung und menschenwürdige Arbeit; Investitionen, Beschäftigung und Wachstum mit besonderer Beachtung der Qualität der geschaffenen Arbeitsplätze; Einkommen, Zusammensetzung der Nachfrage und Wachstumsmuster; sowie die Rolle internationaler Arbeitsnormen in einer ausgewogenen Globalisierung.

339. Diese Bereiche werden aufgrund ihrer Relevanz für die globale wirtschaftliche Erholung und ausgewogenes Wachstum ausgewählt. In den Strategien für die 19 Ergebnisse wird beschrieben, wie Forschung und Analysen zu jedem Ergebnis zu einem oder mehreren dieser vier Bereiche beitragen werden. Dies wird in der Übersicht 10 zusammengefasst.

340. Die enge Zusammenarbeit zwischen den Fachsektoren, den Regionen, dem Internationalen Institut für Arbeitsstudien und dem Turiner Zentrum wird eine wichtige Voraussetzung für die Maximierung von Synergien zwischen diesen vier Themenbereichen sein.

341. Trotz der – wenn auch uneinheitlichen – wirtschaftlichen Erholung bleiben die Beschäftigungsaussichten in vielen Teilen der Welt schlecht und problematisch. Die kontinuierliche Dokumentation tatsächlicher Trends in Bezug auf die Schaffung von Arbeitsplätzen ist unentbehrlich. Dies umfasst Trends in Bezug auf Langzeitarbeitslosigkeit, Demotivation hinsichtlich der Stellensuche und Prekarität in fortgeschrittenen Ländern, auf Unterbeschäftigung sowie informelle und instabile Beschäftigung in Entwicklungs- und Schwellenländern sowie allgemeiner auf die Qualität von Arbeitsplätzen. Eine weitere Aufgabe besteht darin, Informationen zu Grundsatzmaßnahmen zu sammeln, die in unterschiedlichen Landeskontexten tatsächlich ergriffen werden. Das neue Informationsmanagementsystem wird diese Aufgaben beträchtlich erleichtern. Eine dritte Aufgabe ist, die Wirksamkeit unterschiedlicher Grundsatzmaßnahmen entsprechend ihrer Anwendung in konkreten Landeskontexten zu dokumentieren. Dies wird in eine Diskussion über die besseren Möglichkeiten münden, die Ländern zur Verfügung stehen. Ein wichtiges Anliegen ist,

⁴ GB.310/PFA/3.

den Maßnahmenmix eines nachhaltigeren Post-Krisen-Modells zu untersuchen, das Wachstum mit hohem Ausstoß, ein solides Investitionsklima, die Schaffung vieler produktiver Arbeitsplätze, Lohnwachstum entsprechend dem Produktivitätswachstum und eine starke Sozialschutzpolitik miteinander kombiniert.

342. Der Ausschuss für Forschung und Veröffentlichungen wird das Erreichen der Zwischenziele für die Zweijahresperiode überwachen, die für 2012-13 in der Wissensstrategie 2010-15 beschrieben sind und zu denen die folgenden zählen:

Übersicht 10. Amtsübergreifende Forschungsbereiche für 2012-13

P&H Ergebnisse	Nachhaltige Erholung und menschenwürdige Arbeit	Erholung der Beschäftigung mit Arbeitsplätzen hoher Qualität	Verwirklichung von einkommens-induziertem Wachstum	Rolle internationaler Arbeitsnormen bei der Neuaustarierung der Globalisierung
Ergebnis 1 – Beschäftigungsförderung		X		
Ergebnis 2 – Qualifizierung		X		
Ergebnis 3 – Nachhaltige Unternehmen		X		
Ergebnis 4 – Soziale Sicherheit		X		
Ergebnis 5 – Arbeitsbedingungen		X		
Ergebnis 6 – Arbeitsschutz		X		
Ergebnis 7 – Arbeitsmigration		X	X	
Ergebnis 8 – HIV/Aids		X		
Ergebnis 9 – Arbeitgeberverbände	X	X	X	X
Ergebnis 10 – Arbeitnehmerverbände		X	X	X
Ergebnis 11 – Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht			X	
Ergebnis 12 – Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen			X	X
Ergebnis 13 – Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren	X	X		
Ergebnis 14 – Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen				X
Ergebnis 15 – Zwangsarbeit				X
Ergebnis 16 – Kinderarbeit			X	
Ergebnis 17 – Diskriminierung bei der Arbeit				X
Ergebnis 18 – Internationale Arbeitsnormen				X
Ergebnis 19 – Generelle Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit	X		X	

- Der Anteil der evidenzbasierten, profilierten Veröffentlichungen erreicht 7,5 Prozent.
- Ein System zur externen fachlichen Begutachtung profilierter Veröffentlichungen ist vollständig etabliert.
- Ein anderer Mechanismus zur externen fachlichen Begutachtung statistischer Veröffentlichungen wird entwickelt.
- Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit werden erweitert und aktualisiert, um evidenzbasierten Analysen zum Thema Krisenreaktion und der Agenda für menschenwürdige Arbeit Rechnung zu tragen.

Die Rolle der IT

343. IT-Instrumente, -Grundsatzmaßnahmen und -Infrastruktur spielen eine wichtige Rolle bei der Umsetzung jeder Wissensstrategie. Für IAA-Personal zugängliche IT-Plattformen zur Weitergabe von Informationen werden weiterentwickelt. Gleichzeitig ist gute Konnektivität eine grundlegende Voraussetzung für den wirksamen Betrieb jedes internetgestützten Informationssystems. In einer neueren IT-Studie wurden Bereiche ermittelt, in denen das Amt investieren muss, um die Konnektivität der Außenämter, E-Mail-Systeme, Speichereinrichtungen, Einrichtungen für Internet-/Intranet-Hosting und -Datenzentren, das externe Hosting von IT-Systemen, die Straffung und Konsolidierung bestehender Server sowie die Wiederherstellung von Daten nach möglichen Notfällen und Katastrophen zu verbessern. Zur Unterstützung des Wissensmanagementsystems des Amtes sind Investitionen in diesen Bereichen notwendig.

Schaffung von Kapazität der Mitgliedsgruppen

344. Die Strategie für die Schaffung von Kapazität stützt sich auf die Hervorhebung verbesserter Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen in der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung. Dies betrifft insbesondere die Stärkung ihrer institutionellen Kapazität dafür, die Agenda für menschenwürdige Arbeit voranzutreiben. Die Notwendigkeit umfassender ergebnisorientierter Maßnahmen zur Schaffung von Kapazität für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen wurde auch wiederholt vom Verwaltungsrat hervorgehoben, insbesondere im Kontext seines Ausschusses für technische Zusammenarbeit und in Diskussionen über das Turiner Zentrum. Letzteres bleibt der wichtigste operative Arm der IAO für die Durchführung von Ausbildung zur Schaffung von Kapazität, und seine Rolle für die Stärkung der institutionellen

Kapazität wird durch verbesserte Zusammenarbeit mit dem Amt, sowohl in der Zentrale als auch in den Regionen, weiter verstärkt. Dies wird sich auch in dem neuen Strategieplan niederschlagen, den der Vorstand des Turiner Zentrums im November 2011 annehmen wird.

345. In der Zweijahresperiode 2012-13 wird der Schwerpunkt der Strategie auf der besseren Integration von Dienstleistungen zur Schaffung von Kapazität für Mitgliedsgruppen in Bezug auf alle vier strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit liegen. Dies umfasst Unterstützung zum Aufbau repräsentativer, starker und unabhängiger Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, die bedarfsorientierte Dienstleistungen für ihre Mitglieder erbringen können, welche deren Kapazität dafür stärken, zu wichtigen Entwicklungsrahmen und -maßnahmen in ihren Ländern beizutragen und Einfluss darauf zu nehmen, auch durch die bessere Gestaltung und Durchführung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit. Dies impliziert die Schaffung von institutioneller und fachlicher Kapazität der IAO-Mitgliedsgruppen.

346. Die Schaffung institutioneller Kapazität wird ein integraler Bestandteil der Strategie für die Ergebnisse 9 (Arbeitgeberverbände), 10 (Arbeitnehmerverbände) bzw. 11 (Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht) sein. Mit jeder der drei Mitgliedsgruppen wird ein maßgeschneidertes Arbeitsprogramm durchgeführt. Eine zweite Dimension betrifft die fachliche Kapazität von Mitgliedsgruppen dafür, wirksam an der Gestaltung von Grundsatzmaßnahmen mitzuwirken und Einfluss darauf zu nehmen. Dies wird durch die Integration konkreter Initiativen für die Mitgliedsgruppen in jedes Programm und Haushaltsergebnisse erreicht. Abhängig vom Thema, der Relevanz für unterschiedliche Mitgliedsgruppen und den Möglichkeiten für gemeinsame Arbeit im Rahmen des sozialen Dialogs sind manche dieser Initiativen mitgliedsgruppenspezifisch, andere dagegen zweigliedriger oder dreigliedriger Art. Ein Schwerpunkt bei ihrer Durchführung ist die Betonung auf Kooperation und Synergien über Verwaltungsgrenzen hinweg. Fachprogramme werden eng mit dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer zusammenarbeiten, um solche Programme durchzuführen.

347. Der Ansatz für jedes Ergebnis basiert auf einer Analyse zu den Fragen, welche zentralen Kapazitäten vorhanden sind und welche zusätzlichen Kapazitäten erforderlich sein können, um ein erwünschtes Ergebnis zu erreichen. Dabei werden die Ebene des Personals (seine Kompetenzen), die organisatorische Ebene (interne Mechanismen, Instrumente und Verfahren) und die Ebene des übergeordneten institutionellen Rahmens (Sozialdialog und dreigliedrige Steuerung des Arbeitsmarkts) untersucht. Die unmittelbare Einbeziehung von Mitgliedsgruppen bei der

Beurteilung des Bedarfs in Bezug auf die Schaffung von Kapazität gewährleistet ihr Engagement und ihre Mitwirkung an der Prioritätensetzung und der Programmdurchführung betreffend alle 19 Ergebnisse, was das Wissen, die Eigenverantwortung und die Nachhaltigkeit der jeweiligen Initiativen stärkt. Das Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer werden bei der Ermittlung des Kapazitätsbedarfs mit repräsentativen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden federführend sein und sich dabei auf Fachpersonal auf der Außendienstebene stützen, während das Programm für Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht bei der Bewältigung dieser Aufgabe mit Arbeitsministerien federführend sein wird.

348. Die Arbeit zur Schaffung von Kapazität wird sich auf frühere Aktivitäten und die Zusammenarbeit mit Mitgliedsgruppen stützen und darauf aufbauen. Beispielsweise werden in der Zweijahresperiode 2010-11 entwickelte Ausbildungsmodule zu Arbeitsverwaltung und -aufsicht angepasst und in den Regionen eingeführt werden. Zum Aufbau globaler Netzwerke für gute Praxis und insbesondere zur Förderung von Möglichkeiten für Süd-Süd-Lernen wird die IAO nationales Fachwissen nutzen. In anderen Fällen, etwa im Bereich der Diskriminierung am Arbeitsplatz, werden Instrumente an neue Zielgruppen angepasst oder in zusätzlichen Sprachen angeboten. Dabei werden von Mitgliedsgruppen eingegangene Rückmeldungen berücksichtigt.

349. Die Personalentwicklung bei den Mitgliedsgruppen durch Ausbildung und Lernen wird ein wichtiger Weg zur Schaffung von Kapazität sein und dafür, die Mitgliedsgruppen in die Lage zu versetzen, Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in ihren Ländern zu erreichen. Das Fachwissen des Turiner Zentrums in Bezug auf lernerorientierte interaktive Ausbildungsmethoden wird mobilisiert. Dies wird vom Angebot von Ausbildungskursen in den Räumlichkeiten des Zentrums bis zur Durchführung von Ausbildung in Mitgliedstaaten, auch in Partnerschaft mit maßgeblichen nationalen Institutionen, reichen. Zunehmend wird solche Ausbildung durch Plattformen für E-Lernen und Online-Ausbildungskurse ergänzt werden, beispielsweise im Bereich der generellen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit. Globale Lernveranstaltungen wie Akademien zu Qualifizierung, Arbeitsaufsicht und nachhaltigen Unternehmen sowie die alljährlichen großen Veranstaltungen für Lernen und die Weitergabe von Wissen zum sozialen Basisschutz werden weiter verbessert. Um Anstrengungen zur Schaffung von Kapazität zu unterstützen, werden in manchen Bereichen Netzwerke regionaler Experten gebildet werden, beispielsweise im Fall des Netzwerks für die Soziale Sicherheit von Arbeitnehmern, das vom Turiner Zentrum und der Globalen Arbeitnehmeruniversität koordiniert

werden soll, oder wie beim Netzwerk der Kontaktstellen zu HIV/Aids der Mitgliedsgruppen.

350. Ausbildung und Lernen sind keine isolierten Aktivitäten. Sie sind vielmehr eingebettet in umfassendere, in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit definierte Maßnahmen der technischen Zusammenarbeit oder des Aufbaus von Institutionen mit dem Ziel der Schaffung von Kapazität. Beispielsweise wird ein jährlicher regelmäßiger und aus mehreren Modulen bestehender Ausbildungskurs zur Planung, Durchführung und Evaluierung von Beschäftigungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und IAO-Büros in den Regionen entwickelt und angeboten.

351. Die vom Amt 2010 eingeführten ergebnisorientierten Arbeitspläne werden weiterhin das wichtigste Managementinstrument zur Gewährleistung des Erreichens von Ergebnissen durch die kohärente Nutzung aller verfügbaren Ressourcen und allen verfügbaren Sachwissens sein. Sie werden es dem Amt ermöglichen, die Wirksamkeit der weiter oben beschriebenen ergebnisorientierten Anstrengungen zur Schaffung von Kapazität zu verfolgen.

Partnerschaften

352. Die Grundlage für die IAO-Strategie in Bezug auf Partnerschaften bildet die IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung. In der Erklärung wird hervorgehoben, wie wichtig wirksame Partnerschaften innerhalb der Vereinten Nationen und des multilateralen Systems und insbesondere mit nichtstaatlichen Stellen und Akteuren aus der Wirtschaft wie multinationalen Unternehmen und auf der globalen sektoralen Ebene tätigen Gewerkschaften dafür sind, die operativen Programme und Aktivitäten der IAO zu stärken. In den letzten Jahren war das Thema auch Gegenstand mehrerer Verwaltungsratsentscheidungen. Namentlich definieren das Grundsatzkonzept für öffentlich-private Partnerschaften zugunsten menschenwürdiger Arbeit und die Strategie für technische Zusammenarbeit, die im März 2008 bzw. im November 2009 gebilligt wurden, den Rahmen für die Arbeit der IAO in diesem Bereich.

353. In der Zweijahresperiode 2012-13 werden Maßnahmen zum Aufbau auf und zur Erweiterung von Partnerschaften eine zentrale Komponente der Strategien für die 19 Programm- und Haushaltsergebnisse sein. Der Schwerpunkt wird auf erweiterten Aktivitäten im gesamten VN- und multilateralen System als einem Mittel dafür liegen, Fortschritte auf dem Weg zum Erreichen der strategischen und operativen Ziele der IAO zu erzielen und zu gewährleisten, dass menschenwürdige Arbeit besser in Prozesse und ordnungspolitische

Regeln auf der globalen Ebene sowie Entwicklungshilferahmen und -maßnahmen innerhalb von Ländern integriert wird. Dabei wird das Amt sich bemühen, Synergien zu verstärken und Chancen zu nutzen, um die Aktiva und das Sachwissen seiner Entwicklungspartner einschließlich finanzieller und personeller Ressourcen wirksam einzusetzen.

354. Auf der globalen Ebene wird die IAO weiterhin Anstrengungen der VN zur Förderung der systemweiten Kohärenz in Übereinstimmung mit Resolution 64/289 der Generalversammlung von Juli 2010 unterstützen. Die 2010 ausgerichtete Plenartagung der Generalversammlung auf hoher Ebene zur Überprüfung der Fortschritte in Bezug auf die Millenniums-Entwicklungsziele verabschiedete einen konkreten Rahmen für die Koordinierung im gesamten VN-System zugunsten des Erreichens der Ziele. Die IAO wird weiterhin insbesondere an der Verwirklichung des Millenniums-Entwicklungsziels 1(B) zu Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit beteiligt sein und dabei gemeinsame VN-Mechanismen und -Prozesse auf der globalen, regionalen und Landesebene sowie den Rahmen für die Beschleunigung der Fortschritte bei der Verwirklichung der Millenniums-Entwicklungsziele (*MDG Acceleration Framework*) nutzen.

355. Auf der Landesebene wird die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen mit ähnlichen oder komplementären Mandaten mit den Zielen weitergeführt, einen kohärenten Ansatz zu entwickeln, größere Wirkung zu erzielen und Überschneidungen zu vermeiden, insbesondere im Kontext von Landesteams der Vereinten Nationen (UNCT) und Programmen im Rahmen der Initiative zugunsten einer einheitlichen Landespräsenz der Vereinten Nationen.

356. Der Schwerpunkt und die Reichweite von Partnerschaften werden abhängig von den Tätigkeitsfeldern und den Möglichkeiten vor Ort variieren. Forschung wird weiterhin ein wichtiger Bereich für die gemeinsame Arbeit mit anderen Organisationen sein – einschließlich mit den VN und dem IWF zum sozialen Basisschutz, mit der Weltbank zu Beschäftigung und Wachstum sowie mit der Wissenschaft zum Thema Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände. Partnerschaften werden auch Möglichkeiten zur Anwendung gemeinsam entwickelter Instrumente bei UNCT-Bewertungen und Entwicklungsrahmen bieten, beispielsweise in der Berufsausbildung. Die intensivere Zusammenarbeit mit internationalen Partnern wird zudem ein wichtiges Element der Bemühungen des Amtes sein, die darauf abzielen, die Anwendung internationaler Arbeitsnormen voranzubringen und die Verwirklichung der Prinzipien zu fördern, die von ihnen verkörpert werden, beispielsweise in den Bereichen der Arbeitsmigration und der indigenen Völker.

357. Partnerschaften werden intensiv Sachwissen und Netzwerke auf der nationalen Ebene nutzen und darauf abzielen, diese zu erweitern. Im Kontext des Programms „Einheit in der Aktion“ wird die IAO Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung der Zusammenarbeit mit anderen nationalen und internationalen Institutionen sowie öffentlichen und privaten Entwicklungsakteuren unterstützen, wobei das Ziel verfolgt wird, die Agenda für menschenwürdige Arbeit durch Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit umfassend in nationale Entwicklungsprioritäten zu integrieren. Partnerschaften mit spezialisierten Netzwerken werden fortgeführt oder etabliert werden, beispielsweise mit einem globalen Netzwerk von Wirtschaftshochschulen, das nachhaltige Unternehmen und umweltverträgliche Arbeitsplätze als Themen in die Lehrpläne zukünftiger Manager integrieren wird. Süd-Süd-Kooperation und Dreieckszusammenarbeit werden wichtige Elemente dieser Bemühungen sein und ein Mittel darstellen, den Transfer von Wissen und den Austausch von guter Praxis unter Mitgliedsgruppen zu fördern, beispielsweise in Sektoren wie Bauindustrie, Fischerei, Häfen und Postdienste. Zusätzliche Anstrengungen werden unternommen, um Möglichkeiten zur engeren Zusammenarbeit mit dem Privatsektor durch öffentlich-private Partnerschaften zu erkunden, beispielsweise im Bereich der Kinderarbeit.

358. Ein zentrales Element der Partnerschaftsstrategie wird weiterhin die Mobilisierung freiwilliger Beiträge für das IAO-Programm für technische Zusammenarbeit bei einem größer werdenden und breiten Spektrum unterschiedlicher Geber sein. Bestehende Partnerschaftsprogramme mit Gebern werden durch weitere Bemühungen ergänzt, die darauf abzielen werden, den Zugang zu Mitteln im Rahmen der Initiative zugunsten einer einheitlichen Landespräsenz der Vereinten Nationen und anderen VN-Mitteln zu verbessern, die lokale Ressourcenmobilisierung und Programmentwicklung zu unterstützen, öffentlich-private Partnerschaften auszuweiten und durch Kontaktaufnahme zu an Bedeutung gewinnenden Gebern sowie die Nutzung von Modalitäten für die Süd-Süd-Kooperation und die Dreieckszusammenarbeit die Geberbasis zu verbreitern. Besondere Anstrengungen werden sich auch weiterhin darauf richten, für Zuwendungen von Gebern zum Haushalts-Zusatzkonto (HZK) zu werben.

Kommunikation

359. Es ist unentbehrlich, dass Grundsatzkonzepte der IAO in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, produktive Vollbeschäftigung und den in der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung befürworteten integrier-

ten Ansatz wirksam einem möglichst breiten Publikum vermittelt werden. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, die einander ergänzen und miteinander verflochten sind, sind wichtig für die Verbreitung dieser Botschaft und für die Schärfung des Bewusstseins in Bezug auf die Werte der IAO. Im Abschnitt Kommunikation in den 19 Ergebnisstrategien werden maßgebliche Produkte, Veröffentlichungen und Veranstaltungen für die Zweijahresperiode 2012-13 beschrieben. Die regelmäßigen grundsatzpolitischen Aktualisierungen werden standardisiert und von einer einheitlichen Stelle abrufbar gemacht.

360. Das Turiner Zentrum ist besonders dafür geeignet, das Wissen über IAO-Grundsatzmaßnahmen an ein vielfältiges und breites Publikum von Mitgliedsgruppen sowie an politische Entscheidungsträger und wissenschaftliche sowie andere Netzwerke zu vermitteln. Durch seine Aktivitäten zur Schaffung von Kapazität, seine Verbindungen zu Bildungsinstitutionen und seine Kontakte zu den Teilnehmern von Fernstudium- und E-Lernen-Angeboten spielt es eine zentrale Rolle bei der Verbreitung des Wissens der IAO. Dieser einzigartige Mehrwert wird zu einer integralen Komponente des vorgeschlagenen neuen Wissenssystems weiterentwickelt.

361. Die IAO wird weiterhin Standardmedien nutzen, um Mitgliedsgruppen, Politikgestalter und Entscheidungsträger, Wissenschaftler und Forscher, Geber, die Zivilgesellschaft und die Öffentlichkeit zu erreichen. Die Beteiligung der IAO an hochrangigen internationalen Veranstaltungen wird dem Amt in besonderem Maß Gelegenheit bieten, seine Botschaften so umfassend wie möglich zu verbreiten. Eine gestärkte Allianz mit anderen VN-Organisationen und Partner im multilateralen System wird die Fähigkeit der IAO, unterschiedliche Zielgruppen zu erreichen, konsolidieren und steigern.

362. Der Zugang zu Informationen und die Benutzerfreundlichkeit der Website werden weiter verbessert. Das Globale Informationsnetzwerk der IAO wird mehr Aktivitäten mit Partnerbibliotheken in wissenschaftlichen Einrichtungen und Forschungsinstitutionen unternehmen, um seine Außenwahrnehmung zu verbessern. Das Amt wird seine Partnerschaft mit dem führenden Verlag im Bereich der Wirtschaftswissenschaften, Palgrave Macmillan, fortführen. Zur Präsentation des Wissens der IAO in innovativen und benutzerfreundlichen Formaten werden Online-Multimedia-Produkte entwickelt.

Operative Kapazität

363. In der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung wird die Organisation aufgefordert, im Kontext kontinuierlicher

interner Reformen „zur Stärkung der Verwaltungsführung und der Kapazitätsschaffung ihre institutionellen Gepflogenheiten [zu] überprüfen und an[zu]passen“; dabei soll sie der Notwendigkeit Rechnung tragen, u.a. „Aufbau und Erhaltung von strategischer und operativer Kapazität“ zu gewährleisten. Um diesen Anforderungen zu genügen, hat das Amt eine Reihe von Initiativen ergriffen oder gestärkt, die in der jüngeren Vergangenheit auf den Tagungen des Verwaltungsrats Gegenstand von Diskussionen und Orientierungshilfe waren. In Übereinstimmung mit den Ergebnissen der Konsultationen mit Mitgliedsgruppen wird die Reform der Arbeitsweise des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz verfolgt.

364. Für die Arbeit des Amtes in diesem Bereich ist einerseits das einzigartige dreigliedrige organisationsspezifische Mandat ausschlaggebend. Andererseits orientiert sie sich an Prozessen und guter Praxis der Vereinten Nationen, die auf eine stärkere Betonung von partnerschaftlicher Wirkung, Transparenz, Rechenschaftslegung und Nachhaltigkeit abzielen. In einer Resolution zur systemweiten Kohärenz beschloss die VN-Generalversammlung 2010 ein breites Maßnahmenpektrum und ersuchte um Vorschläge betreffend die Verbesserung der Lenkung der operativen Entwicklungsaktivitäten des VN-Systems, die Genehmigung gemeinsamer Landesprogramme unter Betonung des Grundsatzes der nationalen Eigenverantwortung und Führung sowie die Verbesserung des Systems zur Finanzierung der operativen Entwicklungsaktivitäten mit dem Ziel einer größeren systemweiten Kohärenz, auch durch Vereinfachung und Harmonisierung der Geschäftspraktiken.

365. In der Zweijahresperiode 2012-13 wird sich die Strategie zur Verbesserung der operativen Kapazität der IAO für die Unterstützung ihrer Mitglieder auf Erkenntnisse stützen, die bei der Überprüfung der IAO-Außendienststruktur und anderen Initiativen in der jüngeren Vergangenheit gewonnen wurden, die als Folgemaßnahmen zur IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung ergriffen wurden. Fortschritte auf dem Weg zum Erreichen der strategischen Ziele und zur Deckung des Bedarfs der Mitgliedsgruppen werden mit Hilfe der Indikatoren gemessen, die entwickelt wurden, um die Leistung der zweistufigen Außendienststruktur der IAO zu messen, die vom Verwaltungsrat 2009 angenommen wurde und 2010 in Kraft trat. Eine für 2013 geplante globale und unabhängige Evaluierung wird eine Gelegenheit bieten, die Wirkung dieser Veränderungen zu beurteilen und Orientierungshilfe für zukünftige Reformen zu geben.

366. In der Zweijahresperiode 2012-13 gilt die Mobilisierung zusätzlicher Sondermittel als besonders wichtig für die wirksame Umsetzung der Strategien für die Programm- und Haushaltser-

gebnisse, vor allem in Bereichen wie der Beschäftigungsförderung, der Sozialen Sicherheit, des Arbeitsschutzes, der Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz und der menschenwürdigen Arbeit in Sektoren. Im Kontext der weiteren Umsetzung der vom Verwaltungsrat 2009 gebilligten Strategie für die technische Zusammenarbeit im Zeitraum von 2010 bis 2015 und wie in ergebnisorientierten Arbeitsplänen, Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, Programm und Haushalt sowie anderen Entscheidungen der grundsatzpolitischen Organe der IAO zum Ausdruck gebracht, wird das Amt sein Programm für technische Zusammenarbeit noch enger an den Prioritäten und dem Kapazitätsbedarf der Mitgliedsgruppen ausrichten. Das Ziel ist, einen effizienteren Einsatz aller verfügbaren Ressourcen – ordentlicher Haushalt, Sondermittel und Haushalts-Zusatzkonto – zu ermöglichen, um in Ländern und global Ergebnisse zu erzielen.

367. Das Amt wird auch weiterhin auf die Vereinfachung von Geschäftsprozessen hinarbeiten, um effizientere Dienstleistungen erbringen und besser reagieren zu können, auch im Kontext der Einführung von IRIS in den Außenämtern. Zu diesem Zweck wird die Untersuchung der Möglichkeit weiterverfolgt, bestimmte Verarbeitungsaufgaben von der Zentrale in die Regionen zu verlagern,

ebenso die mögliche Konsolidierung bestimmter, derzeit in IAO-Außenämtern durchgeführter Verarbeitungstätigkeiten auf der regionalen Ebene sowie Maßnahmen, die zu Kostenersparnissen und/oder einer Verringerung des Verwaltungs- und Verfahrensaufwands für VN-Organisationen und nationale Partner führen können.

368. Aufbauend auf seit 2009 eingeführten Reformen wird sich die Aufmerksamkeit insbesondere darauf richten, eine amtsweite Kultur zu stärken, die mit dem Ziel verbesserter Leistung der Organisation Zusammenarbeit und Kooperation hohen Wert beimisst. Die weitere Umsetzung der vom Verwaltungsrat 2009 gebilligten ergebnisorientierten Managementstrategien für 2010-15 zu Personal, Informationstechnologie, Wissen und technischer Zusammenarbeit werden eine wesentliche Komponente dieses Prozesses bilden. Gleichermaßen werden die Anstrengungen zur stärkeren Operationalisierung des IAO-Rahmens für die Rechenschaftslegung weitergeführt. Damit wird angestrebt, eine stärkere Fokussierung auf Ergebnisse und leistungsorientiertes Management, mehr Flexibilität und Unabhängigkeit der Manager zugunsten des Erreichens vereinbarter Ergebnisse sowie Transparenz als einen unentbehrlichen Aspekt von Rechenschaftslegung sicherzustellen.

Leitung, Unterstützung und Management

369. Die IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung enthält die Aufforderung an das Amt, seine institutionellen Gepflogenheiten und seine Verwaltungsführung zu überprüfen und mit Hilfe effizienter und effektiver Ressourcenverwendung, gestärkter Managementprozesse und wirksamer Leitungsstrukturen anzupassen. 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 Effektivität, 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 Ausübung des Mandats gewährleisten sollen.

370. Die effiziente und wirksame Nutzung von Ressourcen sowie gute Verwaltungsführung und wirksame Dienstleistungen für die Verwaltungsorgane der IAO bilden die Grundlage für die erfolgreiche Anwendung des ergebnisorientierten Managements in der IAO. Die Erbringung termingerechter Dienstleistungen hoher Qualität unterstützt die Arbeit der Leitungs-, Unterstützungs-

und Managementgruppe, die in Zusammenarbeit mit den Fachsektoren und den Außenämtern dafür verantwortlich ist, dass diese Ergebnisse erreicht werden. Die Intensität der Nachfrage nach Dienstleistungen durch die Mitgliedstaaten, die sich in Ersuchen um Unterstützung vonseiten des Verwaltungsrats und von innerhalb des Amtes widerspiegelt, wird Einfluss auf das Erreichen dieser Ziele haben.

371. Das Amt wird sein Programm zur Verbesserung der internen Verwaltungsregeln, -vorschriften und -verfahren weiterverfolgen, Rollen und Zuständigkeiten klären, administrative Leistungsverbesserungen anstreben und die Wirksamkeit der Informationstechnologie steigern. Die Strategien werden dadurch unterstützt, dass durch die Verbesserung der Wissensgrundlage und der Mittel für den Zugang zu Informationen eine stärkere Dienstleistungsorientierung gefördert und die Weitergabe von Wissen im gesamten Amt verbessert wird.

372. Die operativen Ressourcen für das Erreichen der Ergebnisse in Bezug auf Leitung, Unterstützung und Management finden sich im Informativ-Anhang I dieser Programm- und Haushaltsvorschläge.

Ergebnis 1: Wirksame und effiziente Nutzung aller Ressourcen der IAO

Strategie

373. Die wirksame Ressourcennutzung wird durch Effizienzsteigerungen in der Abwicklung durch Verbesserungen der Arbeitsmethoden unterstützt. Dazu gehört, die bestehenden Regeln, Verfahren und Gepflogenheiten zu überprüfen sowie mit dem Ziel der Konsolidierung bestimmter Sonderaufgaben strukturelle Veränderungen zu untersuchen, um auf diesem Weg das Niveau der Dienstleistungen zu steigern und Kosten zu senken sowie konsequenterweise Ressourcen zu Aktivitäten von höherem Wert umzuleiten. Durch die bessere Planung und Koordination von Aufgabenbereichen wie Versand und Postwesen und der Kostenaufsicht über die Gerätewartung werden Effizienzsteigerungen erzielt. Um Überschneidungen zu vermeiden und künftig Investitionen rationeller vorzunehmen, werden die bestehenden Dateiablagensysteme und die Plattformen zur Weitergabe von Wissen konsolidiert. Die Dezentralisierung der Zuständigkeiten und die Einführung von Rechenschaftspflicht im Beschaffungswesen sind ebenfalls vorgesehen. Die zunehmende Verwendung von

Videokonferenzen sollte niedrigere Reisekosten zur Folge haben.

374. Durch die Zentralisierung der Bearbeitungsaufgaben auf der regionalen Ebene wird der Einsatz von IRIS in den Regionalbüros Effizienzsteigerungen zur Folge haben und gleichzeitig die lokalen Entscheidungsprozesse stärken. Prüfungen der Arbeitsabläufe in erforderlichem Umfang werden durchgeführt; diese sind im IAO-Fachunterstützungsteam und -Landesamt für menschenwürdige Arbeit für Mittel- und Osteuropa sowie im Regionalamt für arabische Staaten bereits fester Bestandteil der Nutzung von IRIS. Durch die Neuordnung von Personalrollen, die Standardisierung von Abläufen und den Einsatz von Technologie werden diese Prüfungen den Nutzen neuer Arbeitsmethoden maximieren. Durch die Beobachtung der Arbeit der maßgeblichen Organe des VN-Systems wird das Amt weiterhin nach Möglichkeiten suchen, Politiken und Verfahren abzustimmen sowie gemeinsame Aktivitäten dort durchführen, wo dies vorteilhaft sein könnte.

375. Die angenommenen Zwischenziele für 2012-13 zu erreichen, die in den ergebnisorientierten Strategien in den Bereichen Personal, Informationstechnologie und technische Zusammenarbeit enthalten sind, bildet die Grundlage für das Erreichen der Zielvorgaben zu diesem Ergebnis. Diese Strategien sollen zur Umsetzung der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung sowie der zugehörigen Entschließung beitragen sowie die Fachsektoren und Regionen dabei unterstützen, die 19 Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu erreichen. Das Streben nach effektiverer und effizienterer Nutzung der personellen, finanziellen, physischen und technologischen Ressourcen des Amtes sowie die Notwendigkeit, die Dienstleistungsqualität zu verbessern, stehen im Mittelpunkt der Strategien.

376. Die Humanressourcenstrategie zielt darauf ab, das Gleichgewicht zwischen dem strategischen Fokus der Bemühungen der IAO, Ergebnisse im Bereich der menschenwürdigen Arbeit zu erzielen, und der Personalführung des Amtes zu optimieren. Die Strategie wird als wichtiger Katalysator für Veränderungen wirken, indem sie die Kultur des ergebnisorientierten Managements stärkt und sich positiv auf die Übernahme von Verantwortung, Fähigkeiten, Führungsstärke, Teamarbeit, Kooperation sowie ein förderndes Arbeitsumfeld auswirken wird. Laufende wichtige Aktivitäten wie Grundsatzüberprüfungen und die Gestaltung von Grundsatzmaßnahmen, Einstellung und Auswahl durch das Personalbeschaffungs-, Zuweisungs- und Vermittlungssystem (RAPS), Personalentwicklung und -ausbildung sowie die Verwaltung von Verträgen, Ansprüchen und Sozialleistungen werden weiterhin zu Effizienzsteigerungen und besseren Dienstleistungen für das Management, die Mitarbeiter und die Mitgliedsgruppen beitragen. Zusätzlich führt die Hauptabteilung Humanressourcenentwicklung ein internes Entwicklungsprogramm durch. Durch diese verschiedenen Aktivitäten werden das Wissen und die Kompetenzgrundlage des Personals der Hauptabteilung Humanressourcenentwicklung mit dem Ziel gestärkt, die administrative Arbeitsbelastung zu verringern und den Mehrwert der Personalführungsdienstleistungen zu erhöhen. Die wichtigsten für die Zweijahresperiode vorgesehenen Ergebnisse sind die Durchführung eines neuen strategischen Ausbildungsprogramms für die Entwicklung von Management- und Führungskompetenzen sowie die Konsolidierung von Ergebnissen in Bezug auf die Einführung des neuen Leistungsmanagementrahmens, der die Rechenschaftslegung im Bereich der Personalführung des Amtes stärken wird.

377. Die informationstechnologische Strategie betrifft die Infrastruktur, IRIS, 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 Informationstechnologieinfrastruktur weiter modernisiert. Die Einführung der zentralisierten Beschaffung von Desktop-Computern und Software wird zu Effizienzgewinnen und zu einem im gesamten Amt einheitlichen Qualitätsniveau in Bezug auf diese grundlegenden informationstechnischen Werkzeuge führen. Der Einsatz von IRIS in den Regionalbüros wird abgeschlossen. Dies unterstützt die Einhaltung der Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor (IPSAS) und verbessert die Qualität der Managementinformationen, was wiederum die Planung und die Entscheidungsfindung erleichtert. Um die Verfolgung integrierter Ressourcen nach Programm- und Haushaltsergebnissen sowie die entsprechende Berichterstattung zu unterstützen, wird IRIS weiter verbessert.

378. Die vom Verwaltungsrat im November 2009 angenommene Strategie für die technische Zusammenarbeit führt durch gezielte Mittelbeschaffung auf der Grundlage von Durchführungsplänen zu einer engeren Verknüpfung von Sondermitteln und HZK-Mitteln mit Ergebnissen im Bereich menschenwürdiger Arbeit. Den Gebern wird nahegelegt, durch mehrjährige Partnerschaftsvereinbarungen, HZK-Mittel und/oder die direkte Finanzierung von Programmen und Projekten, die Ergebnisse im Bereich menschenwürdiger Arbeit unterstützen, Aktivitäten zu finanzieren, die unmittelbar zu Ergebnissen im Bereich menschenwürdiger Arbeit beitragen. Mit Sondermitteln und HZK-Mitteln finanzierte Aktivitäten werden im Hinblick auf ihre vollständige Übereinstimmung mit Ergebnissen im Bereich menschenwürdiger Arbeit bewertet, und die Einhaltung der Qualitätsnormen der IAO in Bezug auf die technische Zusammenarbeit wird weiter gestärkt. Um den Zugang zu Mitteln im Rahmen der Initiative für eine einheitliche Landespräsenz zu erleichtern und das Konzept der menschenwürdigen Arbeit in der gemeinsamen Programmplanung zu fördern, wird das Amt auch seine Mitwirkung im VN-System intensivieren. Eine Initiative zur Gewährleistung grundlegenden Rechtsschutzes für IAO-Tätigkeiten in Mitgliedstaaten dürfte zu Kosten- und Zeiteinsparungen führen. Um dies zu unterstützen, werden beispielsweise langfristige Vereinbarungen über Aktivitäten innerhalb von Ländern geschlossen, die eine frühere Aufnahme der Tätigkeit ermöglichen. Gleichermaßen wird die rechtliche Anerkennung des Status der IAO die Verfahren für Steuerbefreiung oder -erstattung beschleunigen. Die Initiative wird auch dazu beitragen, die Risiken im Zusammenhang mit Aktivitäten der IAO innerhalb von Ländern zu minimieren, indem sie beispielsweise rechtliche Garantien für die Sicherheit von IAO-Personal und deren Mitarbeitern sowie angemessene Regelungen für die Beilegung von Forderungen gegen die IAO gewährleistet.

379. Das Projekt zur Renovierung des Amtsgebäudes wird zu einer effizienteren Nutzung der verfügbaren Räumlichkeiten, einer besseren Umweltbilanz des Amtes durch höhere Energieeffizienz, mehr Sicherheit und niedrigeren Wartungskosten führen. Dieser Nutzen wird sich über die Projektdauer (2011-18) einstellen. Darüber hinaus werden in Abstimmung mit den Regionen für alle Liegenschaften im Besitz der IAO

außerhalb von Genf periodische Wartungspläne erstellt und umgesetzt.

380. Zusätzlich zu diesen Schritten auf dem Weg zu einem klimaneutralen Amt wird eine Umweltbetriebsprüfung durchgeführt, um konkrete Maßnahmen in Bezug auf Wiederverwertung, Abfallbewirtschaftung und die Verringerung von Treibhausgasemissionen zu ermitteln.

Indikatoren

Indikator 1.1: Effektivere Personalführung	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Dem Verwaltungsrat im März 2012 vorgelegte Ergebnisse in Bezug auf die Durchführung des Programms der IAO für 2010-11	Zwischenziele in der Humanressourcenstrategie für 2010-15
Indikator 1.2: Effektiveres Management der Informationstechnologie	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Dem Verwaltungsrat im März 2012 vorgelegte Ergebnisse in Bezug auf die Durchführung des Programms der IAO für 2010-11	Zwischenziele in der informationstechnologischen Strategie für 2010-15
Indikator 1.3: Ausrichtung von Sondermitteln und Mitteln des Haushalt-Zusatzkontos an Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf der globalen, (sub-)regionalen und nationalen Ebene	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Dem Verwaltungsrat im März 2012 vorgelegte Ergebnisse in Bezug auf die Durchführung des Programms der IAO für 2010-11	Zwischenziele in der Strategie für die technische Zusammenarbeit für 2010-2015
Indikator 1.4: Verbesserte Instandhaltung und Nutzung der Räumlichkeiten der IAO	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Dem Gebäude-Unterausschuss des Programm-, Finanz- und Verwaltungsausschusses im November 2011 vorzulegen	■ Zeitnahe Durchführung des Projekt zur Renovierung des Amtsgebäudes ■ Erstellung und Umsetzung von Wartungsplänen für alle Liegenschaften im Besitz der IAO außerhalb von Genf
Indikator 1.5: Fortschritte auf dem Weg zum Erreichen von Klimaneutralität	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
■ Reisekosten in Höhe von 3,4 Prozent des ordentlichen Haushalts wie in der Zweijahresperiode 2006-07 ■ Durchführung von 350 Videokonferenzen im Jahr 2008	Einführung einer Umweltbetriebsprüfung

Ergebnis 2: Wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation

Strategie

381. Eine effektive und effiziente externe und interne Verwaltungsführung der Organisation ist unerlässlich um zu gewährleisten, dass das Amt die Mitgliedsgruppen in den Mitgliedstaaten wirksam bei der Durchführung von Grundsatzmaßnahmen und Programmen für menschenwürdige Arbeit unterstützen kann. Das Ergebnis erfasst sowohl die Rechenschaftspflicht des Amtes in

Bezug auf den Umgang mit den ihm anvertrauten Ressourcen als auch die Funktionsweise der Verwaltungsorgane der IAO, einschließlich der Regionaltagungen.

382. Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit sind der wichtigste operative Mechanismus der Organisation. Ihrer Leitung muss deshalb besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit werden nur erfolgreich sein, wenn sie von den

Mitgliedsgruppen getragen werden und sich auf eine begrenzte Zahl von Prioritäten konzentrieren, die sie selbst mit Unterstützung des Amtes definiert haben. Die aktive Beteiligung von Mitgliedsgruppen am Prozess der Entwicklung, Durchführung, Überwachung, Evaluierung und Mittelbeschaffung ist deshalb unentbehrlich. Genauso wichtig ist die ordentliche Ausbildung und Unterstützung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und des Personals der Außenämter über den gesamten Zyklus von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit.

383. In Übereinstimmung mit Entscheidungen des Verwaltungsrats wird die Einführung der Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor (IPSAS) in der Zweijahresperiode 2012-13 abgeschlossen. Der durch diese Veränderung herbeigeführte Transparenzgewinn wird auch dazu beitragen, die Verwaltungsführung und die Harmonisierung mit anderen Organisationen im VN-System zu verbessern.

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

385. Die Reaktion des Amtes auf die unabhängige externe Evaluierung der Evaluierungsfunktion der IAO umfasst einen Aktionsplan für das Erreichen vereinbarter Arbeitsziele einschließlich der Stärkung der Rolle des Evaluierungsbeirats mit dem Ziel, dass dieser mit größerer Wirksamkeit Evaluierungsthemen von hoher Priorität ermittelt. Die Berichterstattung über gewonnene Erkenntnisse und Folgemaßnahmen zu Empfehlungen in Evaluierungen wird für alle Linienmanager obligatorisch und wird folglich zu wirksamer

Entscheidungsfindung und Weitergabe von Wissen beitragen. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum wird ein regelmäßiges und nachfragebezogenes Ausbildungsprogramm zum Thema Evaluierung innerhalb des Kontextes des ergebnisorientierten Managements angeboten.

386. Die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung strebt an, eine Verwaltungsführung der Organisation derart sicherzustellen, dass sie den Verfassungsauftrag der IAO wirksam erfüllen kann. Um den Beschluss von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsweise des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz zu erleichtern, wird das Amt Mitgliedsgruppen in diesem Kontext Rechtsberatung und andere notwendige Unterstützung anbieten. Das Amt wird die Mitgliedsgruppen auch weiterhin auffordern, für eine größere Ausgewogenheit der Geschlechter Sorge zu tragen, was die Zusammensetzung der Delegationen für den Verwaltungsrat und die Internationale Arbeitskonferenz betrifft.

387. Das Amt wird die Reform der Arbeitsweise des Verwaltungsrats unterstützen, die 2011 beschlossen werden dürfte. Ergebnisse dieser Reform könnten sein: mehr Gewicht auf Aufsicht und guter Verwaltungsführung, die umfassende Mitwirkung aller drei Gruppen, Vorrang für grundsatzpolitische und der Entscheidungsfindung dienende Diskussionen und die Ausrichtung an der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung. In Abstimmung mit den Mitgliedsgruppen werden weiterhin Verbesserungen der Arbeitsweise der Internationalen Arbeitskonferenz einschließlich ihrer Verfahren eingeführt. Es wird für kürzere und fokussiertere Regionaltagungen geworben. Schritte werden unternommen, um für offizielle Tagungsdokumente vor und während Tagungen den Übergang zu einem ausgewogeneren Verhältnis zwischen gedruckten und elektronischen Formaten zu beschleunigen.

Indikatoren

Indikator 2.1: IAO-Mitgliedsgruppen geben über Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit Orientierungshilfe für die Durchführung von IAO-Aktivitäten auf der Landesebene	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Ausmaß der Beteiligung der Mitgliedsgruppen in der Zweijahresperiode 2010-11	Die Mitgliedsgruppen waren an der Entwicklung von 100 Prozent der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit beteiligt
Indikator 2.2: Zufriedenheit des außeramtlichen Rechnungsprüfers mit den Finanzabschlüssen des IAA und den Folgemaßnahmen	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Für die Zweijahresperiode 2006-07 abgegebenes Prüfungsgutachten mit uneingeschränktem Bestätigungsvermerk	Prüfungsgutachten mit uneingeschränktem Bestätigungsvermerk erfolgreiche Einführung der Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor (IPSAS)

Indikator 2.3: Qualitätsbemessung in internen Prüfberichten und unabhängigen Evaluierungsberichten sowie die rechtzeitige und wirksame Umsetzung von Empfehlungen

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
- Ergebnisse der Umsetzung der internen Prüfberichte 2010-11 - Ergebnisse der Evaluierungsstrategie, über die dem Verwaltungsrat Bericht erstattet wurde	i) Umsetzung der Prüfungsergebnisse und Empfehlungen hoher Priorität nicht später als sechs Monate nach dem Datum des Prüfberichts ii) Umsetzung aller anderen Ergebnisse und Empfehlungen innerhalb von 12 Monaten nach dem Datum des Prüfberichts i) Zwischenziele in der Evaluierungsstrategie für 2010-15

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	Zielvorgaben
- Zufriedenheit der Mitgliedsgruppen mit den Unterstützungsdienstleistungen des Programms Beziehungen Tagungen und Dokumentendienste (RELCONF); Beginn der regelmäßigen Umfrage in der Zweijahresperiode 2010-11 - Termingerechte Vorlage von 65 Prozent der offiziellen Dokumente - Verteilung von Druckausgaben von 100 Prozent der offiziellen Tagungsdokumente vor und während Tagungen - Die Rechtsberatung für Teilnehmer und amtsinterne Vorbereitungsprozesse mit beträchtlichen rechtlichen Implikationen einschließlich vorzulegender Dokumente sind im Durchschnitt angemessen und termingerecht	- Steigerung der Zufriedenheit der Mitgliedsgruppen um 10 Prozent - Termingerechte Vorlage von 95 Prozent der offiziellen Dokumente - Verringerung der Druckausgaben von Dokumenten um 20 Prozent - Bereitstellung angemessener und termingerechter 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	Einführung von Verbesserungen in Bezug auf die Arbeitsmethoden, den Inhalt von Verwaltungsrats tagungen und den zeitlichen Rahmen

Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts für 2012-13

388. Nach Berücksichtigung von Kostenveränderungen belaufen sich die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13 zu dem Haushalt für 2010-11 zugrunde liegenden Wechselkurs von 1,07 Schweizer Franken je US-Dollar auf 746.215.794 Dollar. Damit liegt das Volumen des für 2012-13 vorgeschlagenen Haushalts real auf derselben Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

389. Nach einer gründlichen Analyse der Kostenfaktoren sowohl in der Zentrale als auch im Außendienst sind die Kostensteigerungen für die Zweijahresperiode auf insgesamt 2,7 Prozent begrenzt worden. Ausführliche Informationen über die Bewegungen der Kostenfaktoren sind in den Programm- und Haushaltsvorschlägen im Informativ-Anhang 2 enthalten.

390. Der Haushaltswechselkurs für die Zweijahresperiode 2012-13 wird zum Zeitpunkt der Überprüfung des Haushalts durch den Finanzausschuss der Regierungsvertreter auf der 100. Tagung (Juni 2011) der Konferenz zum Marktkurs festgelegt werden. Die vorliegenden Vorschläge beruhen deshalb auf dem Programm und Haushalt für 2010-11 zugrundeliegenden Haushaltswechselkurs (1,07 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.

391. Als Hinweis sei jedoch erwähnt, dass der Markt-Wechselkurs Anfang 2011 bei 0,97 Schweizer Franken je US-Dollar lag. Sollte dieser Kurs auch noch im Juni 2011 gelten, so würde sich das Volumen des vorgeschlagenen Haushalts auf rund 791,5 Millionen Dollar belaufen, während die sich hieraus ergebenden Veranlagungen rund 767,8 Millionen Schweizer Franken betragen würden.

392. Die von den Mitgliedstaaten in der Zweijahresperiode 2012-13 zu zahlenden Beiträge hängen somit vom Gesamtvolumen des Haushalts, von dem schließlich festgelegten Haushaltswechselkurs und von der Beitragstabelle ab, die die Konferenz genehmigt.

393. Der Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts mit den Vergleichszahlen für 2010-11 wird nachstehend in der zur Annahme durch die Konferenz geforderten Form wiedergegeben.

Haushaltsentwurf

Ausgaben			Einnahmen			
	2010-11 Haushalt (US\$)	2012-13 Voranschlag (US\$)		2010-11 Haushalt	2012-13 Voranschlag	
				(US\$)	(SFR)	(US\$) (SFR)
Teil I						
Ordentlicher Haushalt	718.898.200	741.861.709	Beiträge der Mitgliedstaaten	726.720.000	777.590.400	746.215.794 798.450.900
Teil II						
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	1.375.000				
Teil III						
Betriebsfonds	-	-				
Teil IV						
Institutionelle Investoren und außerordentliche Posten	6.946.800	2.979.085				
Haushalt insgesamt	726.720.000	746.215.794		726.720.000	777.590.400	746.215.794 798.450.900

394. 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 73. Rechnungsperiode (2012-13) und die Umlegung der Ausgaben für 2012-13 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 2013 auslaufende 73. Rechnungsperiode den Ausgabenhaushalt der Internationalen Arbeitsorganisation in Höhe von US-Dollar und den Einnahmenhaushalt in Höhe von US-Dollar, was bei einem Haushaltswechselkurs 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.

Informatorische 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 1988 getroffenen 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

395. 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 I: Ordentlicher Haushalt

Beschlussfassende Organe

396. 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 Räumlichkeiten und 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 16. Asiatischen Regionaltagung und der Neunten Europäischen Regionaltagung. Die Kosten für die Regionaltagungen verringern sich real um rund 0,27 Millionen US-Dollar, weil die Europäische Regionaltagung in Genf stattfinden wird, wo Dienstleistungen zu geringeren Kosten erbracht werden können. Die Kürzung von real rund 0,28 Millionen US-Dollar bei der Interna-

tionalen Arbeitskonferenz ist auf effizientere Arbeitsmethoden zurückzuführen. Die Kürzung beim Verwaltungsrat um real rund 0,29 Millionen US-Dollar erfolgt in der Annahme, dass die Reform des Verwaltungsrates sich positiv auf die Dolmetschkosten auswirken wird.

397. 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.

398. 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. Im Rahmen von Einsparungs- und Rationalisierungsmaßnahmen sind die Mittel für dieses Programm real um etwa 1,82 Millionen US-Dollar gekürzt worden. Diese Kürzung beruht auf der verstärkten Verwendung von Dokumenten in elektronischem Format für interne und vorbereitende Unterlagen für offizielle Tagungen, der verstärkten Verwendung von Werkzeugen für computergestützte Übersetzungen und fortgesetzten Veränderungen der Arbeitspraktiken, gesteigerter Produktivität und einer Reihe anderer interner Maßnahmen zur Effizienzsteigerung.

Operativer Haushalt für 2012-13

	Haushaltsvorschläge 2012-13					Revidierter ¹ Haushalt 2010-11	Abweichungen	
	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personalkosten	Sonstige Kosten	Mittel insgesamt			
	(Personenjahre/-monate)		(in konstanten US-\$ 2010-11)				%	
TEIL I								
Beschlussfassende Organe								
Internationale Arbeitskonferenz ²	2 / 5	0 / 0	10.218.289	3.431.049	13.649.338	13.927.896	-278.558	-2,0
Verwaltungsrat	0 / 0	0 / 0	2.525.743	2.961.310	5.487.053	5.775.844	-288.791	-5,0
Regionale Haupttagungen	0 / 0	0 / 0	387.693	456.819	844.512	1.110.627	-266.115	-24,0
Rechtsdienste	12 / 1	3 / 9	3.349.952	93.361	3.443.313	3.443.313	-	0,0
Beziehungen, Tagung und Dokumentendienste ²	98 / 1	180 / 0	49.728.409	3.373.314	53.101.723	54.919.998	-1.818.275	-3,3
	112 / 7	183 / 9	66.210.086	10.315.853	76.525.939	79.177.678	-2.651.739	-3,3
Strategische Ziele								
Fachsektoren								
Beschäftigung								
Wirtschafts- und Arbeitsmarktanalyse	30 / 0	6 / 0	7.533.504	1.064.426	8.597.930	8.045.097	552.833	6,9
Qualifikationen und Beschäftigungsfähigkeit	24 / 0	6 / 7	6.268.442	1.106.646	7.375.088	7.433.992	-58.904	-0,8
Beschäftigungspolitik	27 / 0	10 / 0	7.397.676	1.119.019	8.516.695	9.401.973	-885.278	-9,4
Schaffung von Arbeitsplätzen und Entwicklung von Unternehmen	48 / 7	12 / 2	12.524.514	2.509.335	15.033.849	15.219.523	-185.674	-1,2
Büro des Exekutivdirektors und zentrale Unterstützung	12 / 0	17 / 0	4.993.875	1.045.196	6.039.071	6.420.076	-381.005	-5,9
Haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit	0 / 0	0 / 0	-	2.436.552	2.436.552	2.436.552	-	0,0
	141 / 7	51 / 9	38.718.011	9.281.174	47.999.185	48.957.213	-958.028	-2,0
Sozialschutz								
Soziale Sicherheit	32 / 10	11 / 1	9.002.969	330.990	9.333.959	9.228.386	105.573	1,1
Arbeitsschutz	66 / 10	23 / 0	18.028.160	2.938.883	20.967.043	21.408.844	-441.801	-2,1
Büro des Exekutivdirektors und zentrale Unterstützung	6 / 0	8 / 0	2.621.988	281.304	2.903.292	2.933.828	-30.536	-1,0
Haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit	0 / 0	0 / 0	-	1.345.302	1.345.302	1.345.302	-	0,0
	105 / 8	42 / 1	29.653.117	4.896.479	34.549.596	34.916.360	-366.764	-1,1

	Haushaltsvorschläge 2012-13					Revidierter ¹ Haushalt 2010-11	Abweichungen	
	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personalkosten	Sonstige Kosten	Mittel insgesamt			
	(Personenjahre/-monate)		(in konstanten US-\$ 2010-11)					%
Sozialdialog								
Tätigkeiten für Arbeitgeber	18 / 0	9 / 6	5.448.774	475.427	5.924.201	5.674.202	249.999	4,4
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	42 / 0	18 / 0	11.972.287	2.266.491	14.238.778	13.988.771	250.007	1,8
Arbeitsbeziehungen	20 / 0	7 / 0	5.561.701	672.047	6.233.748	6.562.517	-328.769	-5,0
Sozialdialog, Arbeitsrecht und Arbeitsverwaltung	16 / 0	4 / 0	4.125.264	375.526	4.500.790	4.256.554	244.236	5,7
Tätigkeiten nach Sektoren	36 / 0	12 / 0	9.821.208	3.343.532	13.164.740	13.714.137	-549.397	-4,0
Büro des Exekutivdirektors und zentrale Unterstützung	8 / 0	5 / 7	2.565.603	158.774	2.724.377	2.868.084	-143.707	-5,0
Haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit	/	/	-	8.670.207	8.670.207	8.670.207	-	0,0
	140 / 0	56 / 1	39.494.837	15.962.004	55.456.841	55.734.472	-277.631	-0,5
Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit								
Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	21 / 6	9 / 7	6.110.507	1.643.641	7.754.148	7.024.223	729.925	10,4
Internationale Arbeitsnormen	76 / 3	29 / 7	21.275.462	3.185.950	24.461.412	24.971.747	-510.335	-2,0
Büro des Exekutivdirektors und zentrale Unterstützung	9 / 0	3 / 0	2.623.285	1.289.802	3.913.087	4.361.623	-448.536	-10,3
Haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit	0 / 0	0 / 0	-	1.493.459	1.493.459	1.493.459	-	0,0
	106 / 9	42 / 2	30.009.254	7.612.852	37.622.106	37.851.052	-228.946	-0,6
Übergreifende Programme								
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	65 / 0	51 / 0	21.851.993	4.887.424	26.739.417	26.038.709	700.708	2,7
Partnerschaft und Entwicklungszusammenarbeit	28 / 7	15 / 9	8.526.035	1.328.540	9.854.575	10.266.150	-411.575	-4,0
Gleichstellung der Geschlechter	8 / 0	4 / 0	2.348.326	652.627	3.000.953	3.000.953	-	0,0
Unterstützung für die VN-Reform und interinstitutionelle Programme	0 / 0	0 / 0	-	-	-	1.557.882	-1.557.882	-100,0
Internationales Institut für Arbeitsfragen	0 / 0	0 / 0	-	5.944.683	5.944.683	5.776.699	167.984	2,9
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	0 / 0	0 / 0	-	7.609.877	7.609.877	7.609.877	-	0,0
Integration grundsatzpolitischer Programme ³	21 / 8	10 / 0	6.511.482	1.135.864	7.647.346	7.803.369	-156.023	-2,0
Statistik	24 / 0	22 / 0	8.405.276	1.518.305	9.923.581	9.466.074	457.507	4,8
Reserve für Fachtagungen	0 / 10	0 / 0	186.890	459.717	646.607	1.435.558	-788.951	-55,0
Unterstützung der Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit	2 / 0	0 / 0	448.536	1.008.971	1.457.507	-	1.457.507	n/a

	Haushaltsvorschläge 2012-13					Revidierter ¹ Haushalt 2010-11	Abweichungen	
	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personalkosten	Sonstige Kosten	Mittel insgesamt			
	(Personenjahre/-monate)		(in konstanten US-\$ 2010-11)					
	150 / 1	102 / 9	48.278.538	24.546.008	72.824.546	72.955.271	-130.725	-0,2
Fachprogramme insgesamt	644 / 1	294 / 10	186.153.757	62.298.517	248.452.274	250.414.368	-1.962.094	-0,8
Die Regionen								
Außendienstprogramme in Afrika	203 / 9	289 / 5	46.176.097	23.862.599	70.038.696	68.455.998	1.582.698	2,3
Außendienstprogramme in Amerika	177 / 4	162 / 0	39.386.100	16.070.908	55.457.008	54.504.521	952.487	1,7
Außendienstprogramme in Arabischen Staaten	38 / 10	39 / 3	9.895.728	4.604.894	14.500.622	14.308.547	192.075	1,3
Außendienstprogramme in Asien und dem Pazifischen Raum	192 / 10	245 / 0	43.007.923	18.910.878	61.918.801	61.482.231	436.570	0,7
Außendienstprogramme in Europa und Zentralasien	82 / 7	71 / 7	17.170.779	4.041.763	21.212.542	21.193.998	18.544	0,1
	695 / 4	807 / 3	155.636.627	67.491.042	223.127.669	219.945.295	3.182.374	1,4
Unterstützungsdienste								
Informationstechnologie und Kommunikation ^{3,4,6}	46 / 4	30 / 7	14.566.385	15.008.872	29.575.257	27.713.990	1.861.267	6,7
Gebäudeverwaltung	6 / 0	25 / 0	4.761.708	15.256.364	20.018.072	20.531.708	-513.636	-2,5
Zentrale Dienste, Sicherheit und Protokoll ⁵	8 / 0	118 / 0	17.904.888	8.156.661	26.061.549	26.547.120	-485.571	-1,8
Beschaffungswesen	7 / 0	6 / 9	2.397.302	103.387	2.500.689	2.500.689	-	0,0
	67 / 4	180 / 4	39.630.283	38.525.284	78.155.567	77.293.507	862.060	1,1
Strategische Ziele insgesamt	1.406 / 9	1.282 / 5	381.420.667	168.314.843	549.735.510	547.653.170	2.082.340	0,4
Managementdienste								
Gesamtleitung des Amtes	19 / 2	17 / 0	7.540.195	1.069.652	8.609.847	9.066.536	-456.689	-5,0
Humanressourcenentwicklung ^{4,5}	40 / 3	60 / 7	17.631.288	4.663.364	22.294.652	22.294.652	-	0,0
Finanzdienste	37 / 5	49 / 5	14.786.759	544.382	15.331.141	15.331.141	-	0,0
Programmleitung und -überwachung ^{3,4}	32 / 0	6 / 0	8.177.925	554.516	8.732.441	8.732.441	-	0,0
Büro des Exekutivdirektors für Management und Verwaltung	4 / 0	2 / 0	1.365.301	179.084	1.544.385	1.625.804	-81.419	-5,0
	132 / 10	135 / 0	49.501.468	7.010.998	56.512.466	57.050.574	-538.108	-0,9

	Haushaltsvorschläge 2012-13					Revidierter ¹ Haushalt 2010-11	Abweichungen	
	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personalkosten	Sonstige Kosten	Mittel insgesamt			
	(Personenjahre/-monate)		(in konstanten US-\$ 2010-11)					%
Aufsicht und Evaluierung								
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	8 / 0	3 / 4	2.241.624	172.410	2.414.034	2.414.034	-	0,0
Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss	0 / 0	1 / 0	229.761	113.800	343.561	343.561	-	0,0
Ethikbezogene Aufgaben	0 / 6	0 / 3	145.695	55.787	201.482	201.482	-	0,0
Evaluierung	8 / 1	2 / 0	2.189.488	493.509	2.682.997	2.075.490	607.507	29,3
	16 / 7	6 / 7	4.806.568	835.506	5.642.074	5.034.567	607.507	12,1
Mittel für sonstige Zwecke	9 / 0	10 / 10	3.472.878	36.640.539	40.113.417	40.113.417	-	0,0
Ausgleich für Personalfluktuat	0 / 0	0 / 0	-6.104.967	-	-6.104.967	-6.104.967	-	0,0
TEIL I INSGESAMT	1.677 / 9	1.618 / 7	499.306.700	223.117.739	722.424.439	722.924.439	-500.000	-0,1
TEIL II. UNVORHERGESEHENE AUSGABEN								
Unvorhergesehene Ausgaben			-	1.375.000	1.375.000	875.000	500.000	57,1
TEIL III. BETRIEBSFONDS								
Betriebsfonds				-	-	-	-	n/a
INSGESAMT (TEIL I-III)	1.677 / 9	1.618 / 7	499.306.700	224.492.739	723.799.439	723.799.439	-	0,0
TEIL IV. INSTITUTIONELLE INVESTITIONEN UND AUSSERORDENTLICHE POSTEN								
Einrichtung	0 / 0	0 / 0	-	2.920.561	2.920.561	2.920.561	-	0,0
TEIL IV INSGESAMT	/	/	0	2.920.561	2.920.561	2.920.561	-	0,0
INSGESAMT TEIL I-IV)	1.677 / 9	1.618 / 7	499.306.700	227.413.300	726.720.000	726.720.000	-	0,0

¹ Es bestehen geringfügige Unterschiede zwischen den Angaben in dieser Zeile und denen in der entsprechenden Tabelle in Programm- und Haushalt für 2010-11. Diese Unterschiede sind auf Mittelübertragungen zwischen Einheiten während der Durchführungsphase zurückzuführen, wie aus den anderen Fußnoten dieser Übersicht ersichtlich ist. Daher bestehen ähnliche Unterschiede zwischen den Summenangaben für 2010-11 in dieser Übersicht und denen in Übersicht 1.

² 25 P w/m übertragen von RELCONF an IAK. ³ 3 GS w/y und 7 GS w/m übertragen von PROGRAM an ITCOM. ⁴ 2 P w/y übertragen von HRD an ITCOM (1 P w/y) und an PROGRAM (1 P w/y). ⁵ 2 GS w/y übertragen von HRD an SERVSEC.

⁶ Mittel für zentrale Computereinkäufe von allen Programmen an ITCOM übertragen.

Strategische Ziele

Fachsektoren

399. In den Haushalten der Fachprogramme wurde zusätzliches Gewicht gelegt auf die Durchführung internationaler Arbeitsnormen, Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, sozialer Schutz, Arbeitszeit und Löhne, ländliche Arbeit und makroökonomische Analyse.

400. 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 verfügt über vier Hauptabteilungen: 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 Qualifikationen 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 und die Wahrnehmung ihrer sozialen Verantwortung als Arbeitgeber. 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 ver-

waltet. Der Haushalt des Sektors wird insgesamt real um 2 Prozent gekürzt.

401. Der **Sozialschutz** ist der Fachsektor, der die Tätigkeit der IAO in Bezug auf nationale Systeme der Sozialen Sicherheit, quantitative Analysen bestehender oder geplanter nationaler Systeme der Sozialen Sicherheit, Arbeitsschutz und Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen unterstützt. Er besteht aus 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 und HIV/Aids und die Welt der Arbeit. Der gesamte Sektor wird vom Büro des Exekutivdirektors verwaltet. Der Haushalt des Sektors wird insgesamt real um 1,1 Prozent gekürzt.

402. Sozialdialog ist der Fachsektor; der das Fachwissen der IAO in Bezug auf folgende Fragen unterstützt: 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 menschenwürdiger Arbeit. Er gliedert sich in fünf Hauptabteilungen: Tätigkeiten für Arbeitgeber, Tätigkeiten für Arbeitnehmer, Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen, Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht sowie Sektorale Tätigkeiten, 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 Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen fördert sozialen Dialog, fundierte Arbeitsbeziehungen und die Annahme oder Reform arbeitsrechtlicher Vorschriften im Einklang mit internationalen Arbeitsnormen und der besten vergleichenden Praxis, in Absprache mit den Sozialpartnern. Die Hauptabteilung Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht zielt darauf ab, die Mitgliedsgruppen bei der Förderung menschenwürdiger Arbeit zu unterstützen, indem das Instrumentarium der Arbeitsverwaltung, einschließlich der Arbeitsaufsicht, gestärkt und effektiver gemacht wird. Die Hauptabteilung Sektorale Tätigkeiten unterstützt den Informationsaustausch zwischen den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO über arbeitsrechtliche und soziale Entwicklungen in bestimmten Wirtschaftssektoren. Der Haushalt des Sektors wird insgesamt real um 0,5 Prozent gekürzt.

403. 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 ihrer Folgemaßnahmen einschließlich der Beseitigung der Kinderarbeit zuständig ist. Er gliedert sich in 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, zuständig 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. Der Haushalt des Sektors wird insgesamt um real 0,6 Prozent gekürzt.

Übergreifende Programme

404. Die Hauptabteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit ist zuständig für die Koordinierung der Arbeit der IAO in Bezug auf Öffentlichkeitsarbeit, Publikationen und das neue Wissensmanagementsystem durch Beratung zur Förderungsarbeit und den Beziehungen zu den Medien, die Prüfung von Initiativen und Material für die Öffentlichkeitsarbeit, die Verwaltung der öffentlichen und internen Websites der IAO, die 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 für dieses Programm bereitgestellten Mittel wurden um etwa 0,7 Millionen US-Dollar erhöht, in erster Linie für die Koordinierung und Verwaltung des neuen Wissensmanagementsystems und die Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit, um das Bewusstsein für die Werte der IAO zu schärfen.

405. 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 Entwicklungszusammen-

arbeit 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 Mittel für dieses Programm wurden um rund 0,41 Millionen US-Dollar gekürzt, was auf verwaltungstechnische Effizienzsteigerungen und bessere Arbeitsmethoden zurückzuführen ist.

406. 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.

407. 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. Für Tätigkeiten im Zusammenhang mit makroökonomischen Analysen, Handel und Entwicklung wurde der Beitrag der IAO zum Internationalen Institut für Arbeitsfragen um etwas 0,17 Millionen US-Dollar erhöht.

408. 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.

409. Integration grundsatzpolitischer Programme ist die Fachhauptabteilung, die IAO-Fachwissen in Bezug auf globale wirtschaftliche Entwicklungen und die Globalisierung, integrierte Grundsatzmaßnahmen und Programme für menschenwürdige Arbeit sowie Strategien zur Verringerung von Armut auf nationaler Ebene vermittelt. Mittel für dieses Programm wurden um etwa 0,2 Millionen US-Dollar gekürzt.

410. Das Büro Statistik ist verantwortlich für die zentrale Leitung und Koordinierung der Zusammen-

menstellung, Qualitätskontrolle und Verteilung statistischer Informationen der IAO über die vier Säulen der menschenwürdigen Arbeit. Die Mittel für dieses Programm wurden um rund 0,5 Millionen US-Dollar erhöht, um die statistischen Wissensgrundlagen zu stärken.

411. Die **Reserve für Fachtagungen** ist der Haushaltsansatz für die mit der Erstellung von Berichten für Fachtagungen und der Einberufung dieser Tagungen verbundenen Kosten. Die Mittel wurden um 55 Prozent gekürzt. Ein aus der Reserve stammender Betrag in Höhe von real 0,5 Millionen US-Dollar wurde jeweils an die Büros für Tätigkeiten für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer weitergeleitet, um ihnen einen größeren Ermessensspielraum bei Mittelentscheidungen zu geben. Der Ansatz für Fachtagungen umfasst die Kosten für die Vorbereitung und Durchführung der Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker im Jahr 2013, die Organisation des Dreigliedrigen beratenden Ausschusses für Arbeitsmigration und Entwicklung und die Einberufung einer dritten Fachtagung.

412. Das Programm **Unterstützung der Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit** unterstützt Tätigkeiten zur Stärkung dieser Dimension der Strategie für technische Zusammenarbeit der IAO.

Die Regionen

413. Die Mittel für die Regionen wurden real um rund 3,2 Millionen US-Dollar erhöht. Im Rahmen regionaler Ressourcen wurden etwa 3,8 Millionen US-Dollar für verbesserte Internetkonnektivität aufgewandt, insbesondere in Afrika. Innerhalb der Haushalte der Regionen wird zusätzliches Gewicht auf ländliche Beschäftigung, Statistik, Wissen und Evaluierung gelegt.

Außendienstprogramme in Afrika

414. 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.

415. Die Struktur ist wie folgt:

- IAO-Landesbüro mit Sitz in Abidjan ⁵;
- IAO-Landesbüro für Gambia, Ghana, Liberia, Nigeria und Sierra Leone mit Sitz in Abuja;
- IAO-Landesbüro für Äthiopien und Somalia mit Sitz in Addis Abeba;
- IAO-Landesbüro für Algerien, Libysch-Arabisches Dschamahirija, Marokko und Tunesien mit Sitz in Algier;

⁵ Der Länder-Erfassungsbereich des Landesbüros in Abidjan wird 2011 überprüft.

- IAO-Landesbüro für Dschibuti, Komoren, Madagaskar, Mauritius und Seychellen mit Sitz in Antananarivo;
- IAO-Landesbüro für Kenia, Ruanda, Uganda und Vereinigte Republik Tansania mit Sitz in Dar es Salaam;
- IAO-Landesbüro für Simbabwe mit Sitz in Harare ⁶;
- IAO-Landesbüro für Äquatorialguinea, Burundi, Demokratische Republik Kongo, Gabun, Kongo, Tschad, Zentralafrikanische Republik mit Sitz in Kinshasa;
- IAO-Landesbüro für Malawi, Mosambik und Sambia mit Sitz in Lusaka;
- das Fachunterstützungsteam für menschenwürdige Arbeit für Westafrika und Landesbüro für Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinea, Guinea-Bissau, Kap Verde, Mali, Mauretanien, Niger, Senegal und Togo mit Sitz in Dakar ⁷. Fachliche Dienste werden auch für die vom Landesbüro Abuja betreuten Länder erbracht;
- das Fachunterstützungsteam für menschenwürdige Arbeit für Nordafrika und Landesbüro für Ägypten, Eritrea und Sudan mit Sitz in Kairo ⁸. Fachliche Dienste werden auch für die vom Landesbüro Algiers betreuten Länder und für das vom Landesbüro Addis Abeba betreute Somalia erbracht;
- das Landesteam für menschenwürdige Arbeit für Ost- und Südafrika und Landesbüro für Botsuana, Lesotho, Namibia, Südafrika und Swasiland mit Sitz in Pretoria ⁹. Fachliche Dienste werden auch für die vom Landesbüro Lusaka betreuten Länder erbracht, für das Landesbüro Harare, Kenia, Uganda und die Vereinigte Republik Tansania, betreut vom Landesbüro Dar es Salaam, für Mauritius und Seychellen, betreut vom Landesbüro Antananarivo und für Äthiopien, betreut vom Landesbüro Addis Abeba;
- das Fachunterstützungsteam für menschenwürdige Arbeit für Zentralafrika und Landesbüro für Angola, Kamerun, und Sao Tomé und Príncipe mit Sitz in Yaoundé. Fachliche Dienste werden auch erbracht für die vom Landesbüro Kinshasa betreuten Länder, für Dschibuti, die Komoren und Madagaskar, betreut vom Landesbüro Antananarivo und

⁶ Der Länder-Erfassungsbereich des Landesbüros in Harare wird 2011 überprüft.

⁷ Der Länder-Erfassungsbereich des Landesbüros in Dakar wird 2011 überprüft.

⁸ Der Länder-Erfassungsbereich des Landesbüros in Kairo wird 2011 überprüft.

⁹ Der Länder-Erfassungsbereich des Landesbüros in Pretoria wird 2011 überprüft.

für Ruanda, betreut vom Landesbüro Dar es Salam.

416. Der Gesamtumfang der Mittel für die Region wurde real um 2,3 Prozent erhöht.

Außendienstprogramme in Amerika

417. 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 ist im Regionalbüro Lima angesiedelt. Das IAO-Büro in Washington dient als Verbindungsstelle zu den Vereinigten Staaten.

418. Die Struktur ist wie folgt:

- IAO-Landesbüro für Brasilien mit Sitz in Brasília;
- IAO-Landesbüro für Argentinien mit Sitz in Buenos Aires;
- IAO-Landesbüro für Kuba und Mexiko mit Sitz in Mexiko;
- das Fachunterstützungsteam für menschenwürdige Arbeit und Landesbüro 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, Surinam, Trinidad und Tobago sowie die Turks- und Caicos-Inseln zuständig;
- das Fachunterstützungsteam für menschenwürdige Arbeit und Landesbüro für das südliche Lateinamerika mit Sitz in Santiago ist für Chile, Paraguay und Uruguay zuständig. Fachliche Dienste werden auch für die vom Landesbüro Buenos Aires und für die vom Landesbüro Brasília betreuten Länder erbracht;
- das Fachunterstützungsteam für menschenwürdige Arbeit und Landesbüro für Mittelamerika mit Sitz in San José ist für Costa Rica, die Dominikanische Republik, El Salvador, Guatemala, Haiti, Honduras, Nicaragua und Panama zuständig. Fachliche Dienste werden auch für die vom Landesbüro Mexiko betreuten Länder erbracht;
- das Fachunterstützungsteam für menschenwürdige Arbeit und Landesbüro für die Anden-Länder mit Sitz in Lima ist für den Plurinationalen Staat Bolivien, Ecuador, Kolumbien, Peru und Venezuela zuständig.

419. Das Interamerikanische Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (CINTERFOR) mit Sitz in Montevideo (Uruguay) entwickelt und konsolidiert in Zusammenarbeit mit den Landesämtern der IAO und den Fachunter-

stützungsteams der IAO für menschenwürdiger Arbeit das Netz der Berufsbildungseinrichtungen. Es leistet auch einen Beitrag zur Beratung der Mitgliedsgruppen in Bezug auf Berufsbildungspolitik und -programme.

420. Der Gesamtumfang der Mittel für die Region wurde real um 1,7 Prozent erhöht. Unter dieses Programm fallen auch die Mittel für die IAO-Vertretung in Washington.

Außendienstprogramme in den arabischen Staaten

421. 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.

422. Das Fachunterstützungsteam der IAO für menschenwürdige Arbeit für die arabischen Staaten mit Sitz in Beirut ist für die Arabische Republik Syrien, Bahrain, Irak, Jemen, Jordanien, Katar, Kuwait, Libanon, Oman, Saudi-Arabien, die Vereinigten Arabische Emirate sowie die besetzten palästinensischen Gebiete zuständig. Vertreter der IAO sind in Kuwait und Jerusalem angesiedelt. Nationale Koordinatoren haben ihren Sitz in der Arabischen Republik Syrien und Jemen.

423. Der Gesamtumfang der Mittel für die Region wurde real um 1,3 Prozent erhöht.

Außendienstprogramme in Asien und im Pazifischen Raum

424. Dem Regionalbüro in Bangkok obliegt die regionale Gesamtleitung, die Überwachung und die administrative Unterstützung der IAO-Außenämter in der Region. Das Regionalbüro ist für Afghanistan, Australien, Brunei Darussalam, die Islamische Republik Iran, Japan, Malaysia, Neuseeland, die Republik Korea und Singapur zuständig. Das IAO-Büro in Tokio dient als Verbindungsstelle zu Japan. Ein leitender internationaler Koordinator ist in Kabul angesiedelt. In Myanmar gibt es einen Verbindungsbeauftragten. Die Demokratische Volksrepublik Laos, Kambodscha, Mongolei und Papua-Neuguinea verfügen über nationale Koordinatoren.

425. Die Struktur ist wie folgt:

- IAO-Landesbüro für die Demokratische Volksrepublik Laos, Kambodscha und Thailand mit Sitz in Bangkok;
- IAO-Landesbüro für China und Mongolei mit Sitz in Beijing;

- IAO-Landesbüro für Sri Lanka und die Malediven mit Sitz in Colombo;
- IAO-Landesbüro für Bangladesch mit Sitz in Dhaka;
- IAO-Landesbüro für Vietnam mit Sitz in Hanoi;
- IAO-Landesbüro für Pakistan mit Sitz in Islamabad;
- IAO-Landesbüro für Indonesien und Timor-Leste mit Sitz in Jakarta;
- IAO-Landesbüro für Nepal mit Sitz in Katmandu;
- IAO-Landesbüro für die Philippinen mit Sitz in Manila;
- IAO-Landesbüro für die südpazifischen Inseln mit Sitz in Suva;
- das Fachunterstützungsteam für menschenwürdige Arbeit für Ost- und Südostasien und den Pazifischen Raum befindet sich in Bangkok. Fachliche Dienste werden für die Länder erbracht, die vom Landesbüro Bangkok, Landesbüro Hanoi, Landesbüro Beijing, Landesbüro Jakarta, Landesbüro Manila und dem Landesbüro Suva betreut werden sowie für Brunei Darussalam, Malaysia, die Republik Korea und Singapur, betreut vom Regionalbüro;
- das Fachunterstützungsteam für menschenwürdige Arbeit für Südasien und das Landesbüro für Indien befinden sich in Neu Delhi. Fachliche Dienste werden für die Länder erbracht, die vom Landesbüro Dhaka, Landesbüro Colombo, Landesbüro Katmandu und dem Landesbüro Islamabad betreut werden sowie für Afghanistan und Islamische Republik Iran, betreut vom Regionalbüro.

426. Die Mittel für dieses Programm wurden real um 0,7 Prozent gekürzt. Mittel für das IAO-Büro in Tokio gehören ebenso zu diesem Programm wie ein Teil der Mittel für die Präsenz der IAO in Myanmar.

Außendienstprogramme in Europa und Zentralasien

427. Dem Regionalbüro in Genf obliegt die Planung, Koordinierung und Durchführung von IAO-Tätigkeiten in der Region sowie die Pflege der Beziehungen zu anderen Institutionen, insbesondere zur EU und zur VN-Familie. Das Regionalbüro ist unmittelbar zuständig für Dänemark, Finnland, Griechenland, Irland, Island, Israel, Malta, Norwegen, Österreich, Schweden, Schweiz, das Vereinigte Königreich und Zypern. Albanien, Armenien, Aserbaidschan, Belarus, Bosnien und Herzegowina, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Kasachstan, Kirgistan, die

Republik Moldau, Serbien, Tadschikistan und Ukraine verfügen über nationale Koordinatoren.

428. Die Struktur ist wie folgt:

- IAO-Büros befinden sich an den Standorten Ankara, Berlin, Brüssel (für die Europäische Union und die Benelux-Länder), Lissabon, Madrid, Paris und Rom.
- Das Mittel- und Osteuropäische Fachunterstützungsteam für menschenwürdige Arbeit und Landesbüro 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 und Ungarn zuständig;
- das Osteuropäische und Zentralasiatische Fachunterstützungsteam für menschenwürdige Arbeit und Landesbüro mit Sitz in Moskau ist für Armenien, Aserbaidschan, Georgien, Kasachstan, Kirgistan, die Russische Föderation, Tadschikistan, Turkmenistan, Usbekistan und Weißrussland zuständig.

429. Der Gesamtumfang der Mittel für die Region wurde real um 0,1 Prozent erhöht.

Unterstützungsdienste

430. Das Programm **Informationstechnologie und Kommunikation** ist für die informationstechnologische Infrastruktur der IAO einschließlich Hardware, Software und Konnektivitätsfragen, 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 real um 6,7 Prozent erhöht. Diese Erhöhungen betreffen die laufenden Kosten des Wissenssystems und anderer IT-Investitionen, die im Rahmen des Haushalts-Zusatzkontos vorgeschlagen worden sind.

431. Das Programm **Gebäudeverwaltung** ist eine neue Hauptabteilung, die für den Bau, Erwerb, die Bereitstellung und den Unterhalt sämtlicher von der IAO gemieteter oder in ihrem Besitz befindlicher Gebäude und Büros sowie für die effiziente Bereitstellung und Verwaltung aller dazugehörigen internen Güter und Dienste verantwortlich ist. Vorher gehörte sie zur internen Verwaltung ebenso wie die Hauptabteilung **Zentrale Dienste, Sicherheit und Protokoll**. Die Gebäudeverwaltung wurde abgetrennt, um insbesondere eine adäquate Leitung der Renovierung des Amtsgebäudes und Verantwortung für diese Aufgabe zu gewährleisten. Aufgrund von Ein-

sparungen konnten die Mittel für beide Hauptabteilungen um 2,1 Prozent reduziert werden.

432. Das Programm **Zentrale Dienste, Sicherheit und Protokoll** ist eine neue Hauptabteilung zuständig für Protokolldienste, die Sicherheit der Bediensteten und eine Reihe zentraler Dienste sowie das Management von vertraglichen Dienstleistungen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten. Zu den geleisteten Diensten gehört u.a.: Grundsatzpolitik, Verwaltungsaufgaben und Beratung zu allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit Sicherheitsfragen, einschließlich von Verbindungen zur Hauptabteilung Sicherheit der Vereinten Nationen (UNDSS), sowie Post-, Versand-, Videokonferenz-, Versicherungs- und Archivierungsdienste.

433. 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.

Managementdienste

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

435. 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. Mittel für das Büro des Schlichters und für die Paritätische Beratende Einspruchsstelle sind in dieses Programm eingestellt worden, ohne dass damit die gegebenenfalls noch einzurichtenden Berichtsstrukturen vorweggenommen werden sollten.

436. Das Programm **Finanzdienste** ist dafür verantwortlich, dass die finanziellen Aufgaben und Verpflichtungen in effektiver und effizienter Weise und in Übereinstimmung mit der Finanzordnung und den Finanzregeln wahrgenommen werden.

437. 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.

438. Management und Verwaltung ist der Titel des Büros des für den Management- und Verwaltungssektor zuständigen Exekutivdirektors. Dieser Sektor umfasst die Hauptabteilung Finanzdienstleistungen (FINANCE), das Büro für Programmausarbeitung und -überwachung (PROGRAM), die Hauptabteilung Entwicklung der Humanressourcen (HRD), die Hauptabteilung Gebäudeverwaltung (FACILITIES), die Hauptabteilung Zentrale Dienste, Sicherheit und Protokoll (SERVSEC) und das Büro für Informationstechnologie und Kommunikation (ITCOM). Der Exekutivdirektor ist für alle Management- und Verwaltungsdienste des IAA zuständig. Die Mittel für die Managementdienste wurden real um 0,9 Prozent gekürzt.

Aufsicht und Evaluierung

439. Die **Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht** ist für die Aufsichtsfunktionen gemäß Artikel 30 d) der Finanzordnung der Organisation zuständig. Sie untersteht unmittelbar dem Generaldirektor.

440. Der **Unabhängige beratende Kontrollausschuss (IOAC)** berät den Verwaltungsrat und den Generaldirektor zur Wirksamkeit der internen Kontrolle, der Finanzverwaltung und der Berichterstattung und leistet Beiträge zur internen und außeramtlichen Rechnungsprüfung.

441. 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.

442. Das Programm **Evaluierung** ist dafür zuständig, unabhängige, hochwertige Evaluierungsdienstleistungen für die IAO zu erbringen. Die Mittel wurden um 0,6 Millionen US-Dollar erhöht, um die Aufsicht zu stärken, was den Empfehlungen der Evaluierung der Evaluierungsfunktionen entspricht, die 2010 stattfand. Dies beinhaltet eine zusätzliche Stelle des Höheren Dienstes und Nicht-Personalkosten zur Unterstützung von Evaluierungen in den Regionen.

Mittel für sonstige Zwecke

443. 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.

444. Jahreszahlungen für das Amtsgebäude: Der Ansatz deckt die Zahlung von zwei Jahresraten in Höhe von je 3.702.300 Schweizer Franken in den Jahren 2012 und 2013 (entsprechend einem Betrag von 6.920.183 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.

445. Pensionskasse der IAO: Wenngleich die Höhe des Ansatzes real unverändert bleibt, wurde auf Grund der sinkenden Zahl der Leistungsempfänger der Kasse für 2012-13 eine Kostensenkung im Umfang von rund 372.600 US-Dollar vorgesehen.

446. Fonds für Sonderzahlungen: Der Zweck dieses Fonds besteht darin, ehemaligen Bediensteten oder ihren Ehegatten in regelmäßigen Abständen entsprechend den vom Verwaltungsrat gebilligten 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.

447. Personalkrankenkasse: Beitrag für die Versicherung von Bediensteten im Ruhestand: Dieser Ansatz in Höhe von rund 24,7 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 2012-13 liegt real auf der gleichen Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

448. Beitrag zum Gebäude- und Einrichtungsfonds: Der Haushaltsansatz unter diesem Titel liegt bei etwa 380.000 Schweizer Franken je Zweijahresperiode. In Teil IV dieser Vorschläge, institutionelle Investitionen, wurde eine Bereitstellung in Höhe von 2,92 Millionen US-Dollar für die Finanzierung des Fonds für zukünftige periodische Modernisierungs- und Renovierungsarbeiten von IAO-Gebäuden vorgesehen.

449. Beiträge zu verschiedenen Gremien des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen und interinstitutionellen Ausschüssen: Der Gesamtansatz von rund 1,6 Millionen US-Dollar bleibt real auf der gleichen Höhe wie der Ansatz für die vorangegangene Zweijahresperiode. Er deckt die IAO-Beiträge zu verschiedenen Stellen des Gemeinsamen VN-Systems, namentlich der Gemeinsamen Inspektionsgruppe, dem Koordinierungsrat 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.

450. 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.

451. Kosten der außeramtlichen Rechnungsprüfung: Der Ansatz unter diesem Titel in Höhe von 1.055.433 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 154.500 US-Dollar aufgenommen.

452. 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.

453. Personalvertretung: Gemäß 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 sind Mittel für 4/00 Personenjahre des Höheren Dienstes und 1/00 Personenjahr des Allgemeinen Dienstes 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 des Allgemeinen Dienstes sind für eine Sekretariatskraft der Personalgewerkschaft vorgesehen.

Der Gesamtansatz für die Personalvertretung beläuft sich auf rund 1,3 Millionen US-Dollar

454. Kinderbetreuungseinrichtungen: Der Gesamtansatz beläuft sich auf 479.000 Schweizer Franken (rund 448.000 US-Dollar) und bleibt real derselbe wie der vorangegangenen Zweijahresperiode.

455. Unbeglichene Verbindlichkeiten: Der Ansatz von 2.000 US-Dollar deckt im Zeitraum 2012-13 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

456. 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.

457. 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.

458. Vom Verwaltungsrat wurden in den letzten Rechnungsperioden insgesamt Zusatzbewilligungen in folgender Höhe erteilt:

Rechnungsperiode	US-Dollar
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
2008-09	1.2447.900

459. 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.

460. 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

461. 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.

462. Stand des Betriebsfonds: Die Höhe des Betriebsfonds wurde zum 1. Januar 1993 von der 80. Tagung (Juni 1993) der Internationalen Arbeitskonferenz auf 35 Millionen Schweizer Franken festgelegt.

463. 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 zurückzahlen. Wurden diese Entnahmen jedoch nach vorheriger Ermächtigung durch den Verwaltungsrat zur Finanzierung von Ausgaben im Zusam-

menhang mit unvorhergesehenen oder dringlichen Fällen getätigt, sind sie durch eine Zusatzveranlagung der Mitgliedstaaten zurückzuzahlen. Es wird davon ausgegangen, dass für die Zweijahresperiode 2012-13 kein Ansatz unter diesem Titel des Haushalts erforderlich ist.

Teil IV: Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten

464. Unter diesem Titel werden Mittel zur Deckung institutioneller Investitionen für Einrich-

tungszwecke bereitgestellt, für die in Teil I des Haushalts keine Mittel vorgesehen sind.

465. Ein Ansatz in Höhe von 2,92 Millionen US-Dollar wurde zur Finanzierung des Gebäude- und Einrichtungsfonds für künftige periodische Modernisierungs- und Renovierungsarbeiten der IAO-Gebäude vorgesehen.

466. Andere bisher in Teil IV enthaltene Gegenstände wurden innerhalb des operativen Haushalts (Teil I) neu zugeordnet, da es sachgerechter ist, sie als ordentliche Betriebsausgaben zu klassifizieren. Die Spalte unter der Überschrift „Revidierter Haushalt 2010-11“ in Anhang I trägt dieser Neuordnung Rechnung.

Einzelheiten der Kostensteigerungen

	2010-11	Voranschläge 2012-13 in konstanten US-\$ 2010-11	Programmerweiterungen (-kürzungen)		Kostensteigerungen (-senkungen)		2012-13	% des Gesamt- haushalts
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%
TEIL I. ORDENTLICHER HAUSHALT								
Beschlussfassende Organe	79.177.678	76.525.939	-2.651.739	-3,3%	938.731	1,2%	77.464.670	10,4%
Internationale Arbeitskonferenz	13.927.896	13.649.338	-278.558	-2,0%	363.404	2,7%	14.012.742	
Verwaltungsrat	5.775.844	5.487.053	-288.791	-5,0%	157.519	2,9%	5.644.572	
Regionale Haupttagungen	1.110.627	844.512	-266.115	-24,0%	37.764	4,5%	882.276	
Rechtsdienste	3.443.313	3.443.313	0	0,0%	16.933	0,5%	3.460.246	
Beziehungen, Tagungen und Dokumentendienste	54.919.998	53.101.723	-1.818.275	-3,3%	363.111	0,7%	53.464.834	
Strategische Ziele	547.653.170	549.735.510	2.082.340	0,4%	16.077.465	2,9%	565.812.975	75,8%
Fachprogramme	250.414.368	248.452.274	-1.962.094	-0,8%	3.278.429	1,3%	251.730.703	33,7%
Beschäftigung	48.957.213	47.999.185	-958.028	-2,0%	695.662	1,4%	48.694.847	
Sozialschutz	34.916.360	34.549.596	-366.764	-1,1%	647.379	1,9%	35.196.975	
Sozialdialog	55.734.472	55.456.841	-277.631	-0,5%	781.900	1,4%	56.238.741	
Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	37.851.052	37.622.106	-228.946	-0,6%	381.788	1,0%	38.003.894	
Übergreifende Programme								
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	26.038.709	26.739.417	700.708	2,7%	370.803	1,4%	27.110.220	
Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit	10.266.150	9.854.575	-411.575	-4,0%	55.657	0,6%	9.910.232	
Gleichstellung der Geschlechter	3.000.953	3.000.953	0	0,0%	32.110	1,1%	3.033.063	
Unterstützung für VN-Reform und interinstitutionelle Programme	1.557.882	0	-1.557.882	-100,0%	0	n/a	0	
Internationales Institut für Arbeitsfragen	5.776.699	5.944.683	167.984	2,9%	31.518	0,5%	5.976.201	
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	7.609.877	7.609.877	0	0,0%	83.531	1,1%	7.693.408	
Integration grundsatzpolitischer Programme	7.803.369	7.647.346	-156.023	-2,0%	66.558	0,9%	7.713.904	
Statistik	9.466.074	9.923.581	457.507	4,8%	88.864	0,9%	10.012.445	
Reserve für Fachtagungen	1.435.558	646.607	-788.951	-55,0%	16.017	2,5%	662.624	
Unterstützung der Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit	0	1.457.507	1.457.507	n/a	26.642	1,8%	1.484.149	

	2010-11	Voranschläge 2012-13 in konstanten US-\$ 2010-11	Programmerweiterungen (-kürzungen)		Kostensteigerungen (-senkungen)		2012-13	% des Gesamt- haushalts
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%
Regionen	219.945.295	223.127.669	3.182.374	1,4%	11.514.098	5,2%	234.641.767	31,4%
Außendienstprogramme in Afrika	68.455.998	70.038.696	1.582.698	2,3%	2.257.099	3,2%	72.295.795	
Außendienstprogramme in Amerika	54.504.521	55.457.008	952.487	1,7%	4.299.342	7,8%	59.756.350	
Außendienstprogramme in den Arabischen Staaten	14.308.547	14.500.622	192.075	1,3%	553.152	3,8%	15.053.774	
Außendienstprogramme in Asien und dem Pazifischen Raum	61.482.231	61.918.801	436.570	0,7%	3.635.748	5,9%	65.554.549	
Außendienstprogramme in Europa und Zentralasien	21.193.998	21.212.542	18.544	0,1%	768.757	3,6%	21.981.299	
Unterstützungsdienste	77.293.507	78.155.567	862.060	1,1%	1.284.938	1,6%	79.440.505	10,7%
Informationstechnologie und Kommunikation	27.713.990	29.575.257	1.861.267	6,7%	366.317	1,2%	29.941.574	
Gebäudeverwaltung	20.531.708	20.018.072	-513.636	-2,5%	348.610	1,7%	20.366.682	
Zentrale Dienste, Sicherheit und Protokoll	26.547.120	26.061.549	-485.571	-1,8%	422.324	1,6%	26.483.873	
Beschaffungswesen	2.500.689	2.500.689	0	0,0%	147.687	5,9%	2.648.376	
Managementdienste	57.050.574	56.512.466	-538.108	-0,9%	974.682	1,7%	57.487.148	7,7%
Gesamtleitung des Amtes	9.066.536	8.609.847	-456.689	-5,0%	66.630	0,8%	8.676.477	
Humanressourcenentwicklung	22.294.652	22.294.652	0	0,0%	199.562	0,9%	22.494.214	
Finanzdienste	15.331.141	15.331.141	0	0,0%	629.282	4,1%	15.960.423	
Programmleitung und -überwachung	8.732.441	8.732.441	0	0,0%	65.776	0,8%	8.798.217	
Büro des Exekutivdirektors, Management und Verwaltung	1.625.804	1.544.385	-81.419	-5,0%	13.432	0,9%	1.557.817	
Aufsicht und Evaluierung	5.034.567	5.642.074	607.507	12,1%	46.534	0,8%	5.688.608	0,7%
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	2.414.034	2.414.034	0	0,0%	19.884	0,8%	2.433.918	
Unabhängiger beratender Kontrollausschuss	343.561	343.561	0	0,0%	5.261	1,5%	348.822	
Ethikbezogene Aufgaben	201.482	201.482	0	0,0%	2.149	1,1%	203.631	
Evaluierung	2.075.490	2.682.997	607.507	29,3%	19.240	0,7%	2.702.237	
Mittel für sonstige Zwecke	40.113.417	40.113.417	0	0,0%	1.439.290	3,6%	41.552.707	5,6%
Ausgleich für Personalfuktuation	-6.104.967	-6.104.967	0	0,0%	-39.432	0,6%	-6.144.399	-0,8%
TEIL I. INSGESAMT	722.924.439	722.424.439	-500.000	-0,1%	19.437.270	2,7%	741.861.709	99,4%

	2010-11	Voranschläge 2012-13 in konstanten US-\$ 2010-11	Programmerweiterungen (-kürzungen)		Kostensteigerungen (-senkungen)		2012-13	% des Gesamt- haushalts
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%
TEIL II. UNVORHERGESEHENE AUSGABEN								
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	1.375.000	500.000	57,1%	0	0,0%	1.375.000	0,2%
TEIL III. BETRIEBSFONDS								
Betriebsfonds								
TOTAL (PARTS I-III)	723.799.439	723.799.439	0	0,0%	19.437.270	2,7%	743.236.709	99,6%
TEIL IV. INSTITUTIONELLE INVESTITIONEN UND AUSSERORDENTLICHE POSTEN								
Einrichtung	2.920.561	2.920.561	0	0,0%	58.524	2,0%	2.979.085	0,4%
TEIL IV. INSGESAMT	2.920.561	2.920.561	0	0,0%	58.524	2,0%	2.979.085	0,4%
INSGESAMT (TEIL I-IV)	726.720.000	726.720.000	0	0,0%	19.495.794	2,7%	746.215.794	100,0%

Methodologie

467. Dieser informatorische Anhang enthält Einzelheiten zu der für die Berechnung der Kostensteigerungen für 2012-13 angewandten Methodik. 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 den erwünschten Stand der Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen aufrechtzuerhalten. Übersicht A2-1 gibt einen Überblick über die gebilligten Kostensteigerungen und die entsprechenden Prozentsätze früherer Zweijahresperioden.

Übersicht A2-1 Frühere Kostensteigerungen

Zweijahresperiode	Steigerung in % über 2 Jahre	US-Dollar
1992-93	13,62	44.853.593
1994-95	9,99	40.521.000
1996-97	6,2	29.192.345
1998-99	1,95	10.682.428
2000-01	-0,16	-785.000
2002-03	1,5	7.022.705
2004-05	3,22	13.980.730
2006-07	6,22	33.293.300
2008-09	6,88	40.879.873
2010-11	3,6	23.386.121

Grundlage für die Berechnung der Kostensteigerungen

468. Die IAO verwendet in jedem Haushaltszyklus eine Nullbasisbudgetierung zur Festlegung einer Ausgangsbasis für sämtliche in der künftigen Zweijahresperiode angenommenen Betriebskosten. Die Vorschläge für den strategischen und den operativen Haushalt werden zunächst zu konstanten Kostensätzen erstellt, um den Vergleich des genehmigten Haushalts für 2010-11 mit dem vorgeschlagenen Haushalt für 2012-13 zu ermöglichen.

469. Für die Haushaltsprojektionen wurden in großem Umfang nachprüfbare 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. Wo die vorhandenen Inflationsprognosen nicht den ganzen Haushaltszeitraum abdecken, werden sie für die

Zweijahresperiode 2012-13 extrapoliert. Es wurde außerdem eine Überprüfung durchgeführt, um die Auswirkungen in Dollar der seit Annahme des letzten Haushalts aufgetretenen Bewegungen örtlicher Währungen zu bestimmen.

470. Durchgeführt wird ferner eine Analyse nach Kostenkomponente der in der laufenden Zweijahresperiode verzeichneten Ausgaben, der Ausgabenstrukturen und angenommener Veränderungen von Kostentreibern. Im Zusammenhang damit wird eine Analyse der geographischen Verteilung der laufenden Ausgaben und angenommener zukünftiger Ausgaben durchgeführt, da die Inflation zwischen und innerhalb von Regionen, wo die IAO tätig ist, sehr unterschiedlich ist.

471. Die angenommenen Prozentsteigerungen werden für den Haushalt für 2012-13 auf jedes entsprechende Ausgabenobjekt und jeden geographischen Standort angewandt. Das Endergebnis dieses Prozesses ist ein durchschnittlicher Gesamtzuwachs der Inflation von 2,68 Prozent für den Zweijahreshaushalt.

Interinstitutionelle Koordinierung zur Berechnung der Kostensteigerungen

472. 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 12. November 2010 die Wechselkurse und Inflationsraten geprüft, die für den in der Schweiz anfallenden Teil ihrer vorgeschlagenen Ausgabenhaushalte für 2012-13 angenommen werden sollten.

473. Man einigte sich auf einen gemeinsamen Komplex von Annahmen über die in dem betreffenden 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 anderen geeigneten Quellen herangezogen wurden. Die Verwendung neuester Daten hat dazu geführt, dass die IAO für in der Schweiz anfallende Ausgaben für 2011, 2012 und 2013 eine niedrigere Inflation von 0,4 Prozent, 1,0 Prozent und 2,0 Prozent ansetzt.

474. 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 2012-13 die miteinander abgestimmten Annahmen zugrunde gelegt.

475. Die Schätzungen der Inflationsraten für Standorte der Außenämter basieren primär auf IWF-Daten. Für diese Standorte werden die jüngsten festgestellten Kosten für 2010 um die angenommenen Inflationsraten für 2011, 2012 und 2013 erhöht und die Auswirkungen von Veränderungen des Wechselkurses zwischen der jeweiligen lokalen Währung und dem US-Dollar berücksichtigt. Die jährlichen Kostensteigerungsraten sind innerhalb 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	5,8
Amerika	3,5
Arabische Staaten	2,8
Asien und der Pazifische Raum	3,9
Europa	0,7

476. Übersicht A2-3 fasst die vorgeschlagenen Kostensteigerungen für 2012-13 nach Kostenart zusammen. Der Gesamtansatz für Kostensteigerungen beläuft sich auf 19,5 Millionen US-Dollar bzw. Durchschnittlich 2,7 Prozent für die Zweijahresperiode 2012-13.

Übersicht A2.3. Kostensteigerungen nach Ausgabenart (US-Dollar)

Ausgabenart	Haushaltsvorschläge (in konstanten US-\$)	Kostensteigerungen	Steigerung in % über zwei Jahre
Personalkosten	499.306.700	13.486.797	2,7
Dienstreisen	13.308.966	448.529	3,4
Werkleistungen	51.269.172	1.294.526	2,5
Allgemeine Betriebskosten	51.524.026	1.145.996	2,2
Materialbeschaffung	2.751.179	275.383	10
Möbel und Gerät	3.897.788	21.169	0,5
Tilgung des Darlehens für das Amtsgebäude	6.920.183	0	0
Stipendien, Zuschüsse und Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit	68.530.492	1.598.103	2,3
Sonstige Kosten ¹	29.211.494	1.225.291	4,2
Insgesamt	726.720.000	19.495.794	2,7

¹ beinhaltet einen Ansatz für Kostensteigerungen in Höhe von 1.014.786 US-Dollar für die Einrichtung eines Entschädigungssystems für länger andauernde krankheitsbedingte Abwesenheit

477. Übersicht A2-4 gibt einen Überblick über die Kostensteigerungen zwischen der Zentrale und den Regionen.

Übersicht A2.4. Kostensteigerungen nach Ort (US-Dollar)

	Haushaltsvorschläge (in konstanten US-\$)	Kostensteigerungen	Steigerung in % über zwei Jahre
Genf	503.592.331	7.981.696	1,6
Regionen	223.127.669	11.514.098	5,2
Insgesamt	726.720.000	19.495.794	2,7

Kostensteigerungen für 2012-13

Personalkosten

478. Auf Personalkosten entfallen rund 70 Prozent der gesamten Haushaltsausgaben, und der entsprechende Kostenanstieg in Höhe von 13,5 Millionen US-Dollar (2,7 Prozent) macht in absoluten Zahlen die größte Veränderung aus. Die Personalkostensteigerungen für 2012-13 berücksichtigen ferner den vollen Zweijahreseffekt der bis zu diesem Zeitpunkt in der laufenden Zweijahresperiode vorgenommenen Kostenanpassungen.

479. Die Personalkosten umfassen:

- Alle Personalkosten des Höheren Dienstes und des Allgemeinen Dienstes in der Zentrale, die zu Standard-Kosten in den Haushalt eingestellt und nachstehend ausführlicher beschrieben werden;
- die Kosten für Dolmetscher, Ausschussekretäre und Kurzzeit-Konferenzpersonal, für die der Ansatz für Kostensteigerungen dem entsprechenden Ansatz für Bedienstete der Höheren und des Allgemeinen Dienstes 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 jeweiligen Region, entsprechend den vorstehenden Zahlen, entspricht.

Zu Standardkosten berechnetes Personal

480. Für alle Bediensteten des Höheren Dienstes, unabhängig von ihrem Dienstort, sowie für die Bediensteten in Genf, für die nachstehend eine ausführlichere Beschreibung erfolgt, werden Standardkosten verwendet. Anhebungen 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 Anhebungen verpflichtet.

481. Die Standardkosten für 2012-13 basieren auf den 2010 angefallenen Kosten, unter angemessener Berücksichtigung der erwarteten Inflationsentwicklungen, der Änderungen der Personalansprüche, der Personalfluktuations und der allgemeinen Zusammensetzung des Personals.

Für 2012-13 wurde ein Anstieg der Standardkosten für ein Personenjahr des Höheren Dienstes von 224.268 US-Dollar auf 226.224 US-Dollar angesetzt. Die Standardkosten für ein Personenjahr des Allgemeinen Dienstes in der Zentrale sind von 134.244 US-Dollar auf 134.496 US-Dollar gestiegen.

482. Wenngleich diese Standardkostensätze beim Ansatz für die Kostensteigerungen berücksichtigt wurden, sind die Standardkosten für die Veranschlagungen in den Haushaltsübersichten im Informativischen Anhang 1 diejenigen für 2010-11, weil die Vorschläge in konstanten Dollar von 2010-11 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 2012-13 zu berücksichtigen.

483. Höherer Dienst: Im Haushalt ist keine reale Anhebung des Grundgehalts für Angehörige des Höheren Dienstes vorgesehen, abgesehen von einer von der Generalversammlung der Vereinten Nationen im Dezember 2010 gebilligten Anhebung des Grund/Mindestgehalts in Höhe von 1,37 Prozent. Dieser Anhebung des Grundgehalts stand eine gleich große Kürzung der Sätze für die Ortsausgleichszulagen gegenüber, sie hat also keinen Inflationseffekt. Vorgeschriebene Anhebungen des Grundhalts auf Grund des Dienstalters wurden angewendet.

484. Veränderungen der Indizes für die Ortsausgleichszulage beruhen auf 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.

485. 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 lokalen Währung und dem US-Dollar.

486. Der Vorstand der Pensionskasse hat keine Änderung des Gesamt-Beitragssatzes zur Gemeinsamen Pensionskasse der Vereinten Nationen oder des von den Mitgliedsorganisationen finanzierten Anteils empfohlen. Es wird angenommen, dass in Bezug auf den Beitragssatz der

Status quo in der Zweijahresperiode 2012-13 bestehen bleiben wird. Die Beiträge zur Gemeinsamen Pensionskasse beruhen auf der Höhe der pensionsfähigen Bezüge der jeweiligen Dienstgrade. An die prognostizierte Inflation in New York geknüpfte weitere jährliche Erhöhungen wurden in den Veranschlagungen für 2012-13 berücksichtigt.

487. Sonstige gemeinsame Personalkosten: Mit Wirkung vom 1. Januar 2011 billigte der ICSC Anhebungen der Erziehungsbeihilfe zu anfallenden Ausgaben in bestimmten Ländern/Währungsgebieten von 3 bis 11 Prozent.

488. Allgemeiner Dienst: Schätzungen der Inflationsrate in Genf entsprechend Absatz 8 wurden in den Gehaltsprognosen für den Allgemeinen Dienst berücksichtigt. Der fortgesetzte Trend, die Anzahl von Einstellung von Nicht-Ortskräften zu verringern, führte zu einem niedrigeren Ansatz für

Leistungen an Nicht-Ortskräfte, z. B. für Heimaturlaub.

489. Für Bedienstete des Allgemeinen Dienstes entsprechen die pensionsfähigen Bezüge nach wie vor dem Dollargegenwert der Summe aus dem lokalen Bruttogehalt, einer etwaigen Sprachenzulage und einer etwaigen Zulage für Nicht-Ortskräfte. Jede Änderung des Wechselkurses US-Dollar/Schweizer Franken würde die Dollarkosten der Beiträge der Organisation beeinflussen.

490. Übersicht A2-5 zeigt die Zusammensetzung der Standardkosten und die vergleichbaren Zahlen für 2010-11. Der in Schweizer Franken anfallende Teil der Standardkostenelemente für den Höheren Dienst basiert auf einem Wechselkurs von 1,07 Schweizer Franken zu einem US-Dollar. Die Standardkostenelemente für den Allgemeinen Dienst sind in Schweizer Franken ausgewiesen.

Übersicht A2-5. Zusammensetzung der Standardkosten, 2010-11 und 2012-13

Personalkategorie	Haushalt 2010-11 in US-\$ zum Wechselkurs von SFR 1,07	Haushalt 2012-13 in US-\$ zum Wechselkurs von SFR 1,07
Höherer Dienst		
Grundgehälter	88.872	92.924
Ortsausgleich	68.291	64.575
Familienzulagen	2.571	2.206
IAO-Beitrag zur Pensionskasse	29.878	30.428
IAO-Beitrag zur Personalkrankenkasse und anderen Versicherungen	6.785	6.865
Ausbildungsbeihilfen und Heimreisen schulpflichtiger Kinder	10.079	9.968
Reisekosten und Beihilfen bei Versetzungen sowie Zahlungen bei Beendigung des Dienstverhältnisses	17.792	19.258
Insgesamt	224.268	226.224
	Haushalt 2010-11 (SFR)	Haushalt 2012-13 (SFR)
Allgemeiner Dienst		
Grundgehälter	105.932	106.430
Familienzulagen	7.871	7.239
IAO-Beitrag zur Pensionskasse	21.308	22.081
IAO-Beitrag zur Personalkrankenkasse und anderen Versicherungen	4.497	4.612
Ausbildungsbeihilfen und Heimreisen schulpflichtiger Kinder	1.405	1.496
Reisekosten und Beihilfen bei Versetzungen sowie Zahlungen bei Beendigung des Dienstverhältnisses	2.628	2.053
Insgesamt	143.641	143.911
	134.244 US \$ zum Wechselkurs von 1,07 SFR	134.496 US \$ zum Wechselkurs von 1,07 SFR

491. Für Angehörige des Allgemeinen Dienstes im Außendienst wurden die aktuellen lokalen Gehaltsskalen am jeweiligen Standort herange-

zogen, mit Ansätzen und Anpassungen, die die angenommene Inflation in US-Dollar berücksichtigen.

Nicht-Personalkosten

Dienstreisen

492. Für Flugtickets wurde eine Inflation von 0,65 Prozent pro Jahr angesetzt, um den aufgrund von Daten der IATA zu erwartenden Anstieg zu berücksichtigen. Es wurden auch Kostensteigerungen bei Tagegeldern vorgesehen, um Steigerungen der von der ICSC festgelegten Tagegeldsätze an den verschiedenen Orten Rechnung zu tragen, wo 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

493. Kostensteigerungen für außeramtliche Mitarbeiter basieren auf der für die Schweiz erwarteten jährlichen Inflationsrate.

Allgemeine Betriebskosten

494. Heizöl: Die Heizölpreise sind zwar weiterhin sehr schwankungsanfällig und unsicher, vom Büro der Vereinten Nationen in Genf wurde jedoch einem Anstieg der Preise um 4 Prozent vereinbart, der in die Haushaltsansätze für 2012-13 aufgenommen wurde.

495. 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 3 Prozent für Strom. Für die Außendienststandorte wurde ein Anstieg der Wasser- und Stromgebühren in Höhe der vom IWF prognostizierten lokalen Inflationsrate angenommen.

496. Nachrichtenübermittlung: Bei den Kosten für Kurierdienste und Post wurde ein Anstieg um 5,0 Prozent veranschlagt. Bei anderen Kommunikationskosten wie etwa Telefon wurde ein Anstieg in Höhe der allgemeinen Inflationsrate veranschlagt. Niedrigere Gebührensätze wurden durch eine stärkere Inanspruchnahme und Nutzung von Mobilfunk für Telefonieren und Datenübertragung kompensiert.

497. Mieten: Ansätze zur Deckung vertragsgemäßer Mietkostensteigerungen und höherer Kosten von aus Sicherheitsgründen vorgenommenen Umzügen standen erneut ausgehandelte günstige Mietvereinbarungen an drei Standorten gegenüber.

Verbrauchs- und langlebige Güter, Möbel und Geräte

Papier- und Druckereibedarf, Zeitschriften, Tageszeitungen usw.

498. Bei den Papierkosten wird je nach Papiertyp mit einem durchschnittlichen Anstieg von schätzungsweise 5,0 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 8,5 Prozent jährlich erhöht.

Anschaffung von Möbeln und Geräten

499. 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 haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit

500. Die haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit hat sowohl auf den Außendienst als auch auf die Zentrale entfallende Bestandteile. Auf örtlichen Inflationsraten beruhende Kostensteigerungen bewirken einen durchschnittlichen Anstieg von 2,5 Prozent. Die Deckung des Nicht-Personalkomponenten betreffenden Teils des Beitrags zum Interamerikanischen Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (CINTERFOR) wurde um 8,1 Prozent pro Jahr erhöht, um der lokalen Inflation in Uruguay 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 zugrundegelegt.

Sonstige Ausgaben

501. Diese Rubrik bezieht sich hauptsächlich auf gemeinsame Verwaltungstätigkeiten im Rahmen des Systems der Vereinten Nationen (z. B. Kommission für den Internationalen öffentlichen Dienst, Hochrangiger Ausschuss für Managementfragen, Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen, 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. Darüber hinaus sind geringfügige Veränderungen bei der Aufteilung der Kosten unter den beteiligten Organisationen vorgenommen worden. Es wurde ein Betrag in Höhe von rund 468.000 US-Dollar vorgesehen, um die gestiegenen Kosten des Beitrags der IAO zur Personalkrankenkasse für pensionierte Bedienstete auf Grund der gestiegenen Zahl der Bediensteten im Ruhestand und der höheren Pensionskosten zu decken.

502. Die Rechnungsprüfungskosten wurden auf der Grundlage einer Schätzung des externen Rechnungsprüfers nach Berücksichtigung der in den ersten drei Jahren des Rechnungsprüfungs-

mandates gemachten Erfahrungen um 154.567 US-Dollar erhöht.

Entschädigungssystem für lange Fehlzeiten aus gesundheitlichen Gründen

503. Ein Ansatz für die Einrichtung eines Selbstversicherungssystems wird eingeführt, wobei Programme bei einer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit von Bediensteten teilweise entschädigt werden. Ziel dieses Systems ist es, die Programmdurchführung unabhängig von der Abwesenheit des Bediensteten sicherzustellen. Nach einer Mindestzeit von drei Monaten ununterbrochener Abwesenheit würde eine Kompensationszahlung ausgelöst. Auf der Grundlage von einer Analyse von Fehlzeiten wurde ein Betrag von 1 Million US-Dollar für die Zweijahresperiode vorgesehen.

Vorgeschlagener operativer Haushalt nach Haushaltstiteln und Ausgabenart

		1 Personal- kosten	2 Dienstreisen	3 Werk- leistungen	4 Allgemeine Betriebs- ausgaben	5 Verbrauchs- und lang- lebige Güter	6 Möbel und Geräte	7 Darlehens- tilgung für Amtsgebäude	8 Stipendien, Zuschüsse und haushaltsfin. techn. Zusammenarbeit	9 Sonstige Ausgaben	Insgesamt
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
TEIL I. ORDENTLICHER HAUSHALT											
Beschlussfassende Organe											
Internationale Arbeitskonferenz	2010–11	10.154.029	95.286	1.629.306	1.924.173	101.008	-	-	24.094	-	13.927.896
	2012–13	10.218.289	54.000	1.350.747	1.977.302	40.000	-	-	9.000	-	13.649.338
Verwaltungsrat	2010–11	2.614.466	3.027.968	-	133.410	-	-	-	-	-	5.775.844
	2012–13	2.525.743	2.876.570	-	84.740	-	-	-	-	-	5.487.053
Regionale Haupttagungen	2010–11	472.507	276.580	116.033	234.109	11.398	-	-	-	-	1.110.627
	2012–13	387.693	174.638	151.308	122.189	8.684	-	-	-	-	844.512
Rechtsdienste	2010–11	3.355.559	19.092	11.846	-	-	-	-	56.816	-	3.443.313
	2012–13	3.349.952	19.092	7.158	-	-	-	-	67.111	-	3.443.313
Beziehungen, Tagungen und Dokumentendienste	2010–11	50.875.859	38.579	1.853.336	642.481	276.242	441.567	-	791.934	-	54.919.998
	2012–13	49.728.409	34.721	1.113.692	945.000	140.865	179.460	-	959.576	-	53.101.723
Beschlussfassende Organe insgesamt	2010–11	67.472.420	3.457.505	3.610.521	2.934.173	388.648	441.567	0	872.844	0	79.177.678
	2012–13	66.210.086	3.159.021	2.622.905	3.129.231	189.549	179.460	0	1.035.687	0	76.525.939
Strategische Ziele											
Fachprogramme											
Beschäftigung	2010–11	37.174.980	1.430.196	6.740.328	-	180.814	368.051	-	3.062.844	-	48.957.213
	2012–13	38.718.011	1.225.735	4.372.505	-	160.814	311.462	-	3.210.658	-	47.999.185
Sozialschutz	2010–11	29.426.444	613.748	2.846.182	17.831	29.582	46.919	-	1.935.654	-	34.916.360
	2012–13	29.653.117	716.591	2.032.900	20.876	18.848	41.896	-	2.065.368	-	34.549.596
Sozialdialog	2010–11	38.675.918	878.308	3.372.609	2.688.505	8.529	-	-	10.110.603	-	55.734.472
	2012–13	39.494.837	1.269.563	1.828.363	2.564.555	8.529	31.127	-	10.259.867	-	55.456.841
Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	2010–11	30.299.845	833.965	4.667.571	3.229	-	43.602	-	2.002.840	-	37.851.052
	2012–13	30.009.254	835.172	4.655.391	3.229	-	26.999	-	2.092.061	-	37.622.106

		1 Personal- kosten	2 Dienstreisen	3 Werk- leistungen	4 Allgemeine Betriebs- ausgaben	5 Verbrauchs- und lang- lebige Güter	6 Möbel und Geräte	7 Darlehens- tilgung für Amtsgebäude	8 Stipendien, Zuschüsse und haushaltsfin. techn. Zusammenarbeit	9 Sonstige Ausgaben	Insgesamt
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Übergreifende Programme											
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	2010–11	20.456.731	215.908	3.492.896	102.673	1.280.239	121.504	-	368.758	-	26.038.709
	2012–13	21.851.993	178.418	2.957.834	87.246	1.044.637	133.896	-	485.393	-	26.739.417
Partnerschaft und Entwicklungszusammenarbeit	2010–11	9.034.399	89.482	259.957	711.277	11.527	-	-	159.508	-	10.266.150
	2012–13	8.526.035	88.737	227.752	768.005	11.084	7.712	-	225.250	-	9.854.575
Gleichheit der Geschlechter	2010–11	2.348.326	81.941	334.972	2.414	2.354	12.382	-	218.564	-	3.000.953
	2012–13	2.348.326	46.941	369.972	2.414	2.354	13.242	-	217.704	-	3.000.953
Unterstützung für VN-Reform und interinstitutionelle Programme	2010–11	1.304.185	235.948	-	-	-	-	-	17.749	-	1.557.882
	2012–13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Internationales Institut für Arbeitsfragen	2010–11	-	-	-	-	-	-	-	5.776.699	-	5.776.699
	2012–13	-	-	-	-	-	-	-	5.944.683	-	5.944.683
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	2010–11	-	-	-	-	-	-	-	7.609.877	-	7.609.877
	2012–13	-	-	-	-	-	-	-	7.609.877	-	7.609.877
Integration grundsatzpolitischer Programme	2010–11	6.791.970	293.701	498.485	-	-	107.879	-	111.334	-	7.803.369
	2012–13	6.511.482	280.701	710.520	-	-	17.879	-	126.764	-	7.647.346
Statistik	2010–11	7.508.204	126.447	1.364.590	-	-	238.917	-	227.916	-	9.466.074
	2012–13	8.405.276	276.447	916.054	-	-	56.507	-	269.297	-	9.923.581
Reserve für Fachtagungen	2010–11	448.536	830.244	156.778	-	-	-	-	-	-	1.435.558
	2012–13	186.890	393.201	66.516	-	-	-	-	-	-	646.607
Unterstützung der Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit	2010–11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	2012–13	448.536		500.000	-	-	-	-	508.971	-	1.457.507
Fachprogramme insgesamt	2010–11	183.469.538	5.629.888	23.734.368	3.525.929	1.513.045	939.254	0	31.602.346	0	250.414.368
	2012–13	186.153.757	5.311.506	18.637.807	3.446.325	1.246.266	640.720	0	33.015.893	0	248.452.274
Regionen											
Außendienstprogramme in Afrika	2010–11	47.902.996	1.461.597	2.900.794	6.635.883	365.551	275.934	-	8.843.410	69.833	68.455.998
	2012–13	46.176.097	1.377.614	4.932.258	7.690.619	335.107	607.804	-	8.849.364	69.833	70.038.696
Außendienstprogramme in Amerika	2010–11	38.936.056	1.197.701	2.545.547	4.412.744	263.172	-	-	7.149.301	-	54.504.521
	2012–13	39.386.100	953.645	2.554.248	4.952.477	199.283	191.537	-	7.219.718	-	55.457.008

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Personal- kosten	Dienstreisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und lang- lebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für Amtsgebäude	Stipendien, Zuschüsse und haushaltsfin. techn. Zusammenarbeit	Sonstige Ausgaben	Insgesamt
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Außendienstprogramme in Arabischen Staaten	2010–11	10.365.553	256.119	1.035.146	602.569	32.382	18.052	-	1.998.726	-	14.308.547
	2012–13	9.895.728	440.230	918.838	1.096.787	68.745	74.460	-	2.005.834	-	14.500.622
Außendienstprogramme in Asien und dem Pazifischen Raum	2010–11	42.987.676	1.320.025	3.699.828	6.328.976	518.991	199.732	-	6.427.003	-	61.482.231
	2012–13	43.007.923	1.023.308	4.368.124	6.350.581	456.851	185.029	-	6.526.985	-	61.918.801
Außendienstprogramme in Europa und Zentralasien	2010–11	17.247.987	165.537	900.138	1.460.420	28.206	-	-	1.391.710	-	21.193.998
	2012–13	17.170.779	244.324	1.100.725	1.254.006	10.567	2.000	-	1.430.141	-	21.212.542
Regionen insgesamt	2010–11	157.440.268	4.400.979	11.081.453	19.440.592	1.208.302	493.718	0	25.810.150	69.833	219.945.295
	2012–13	155.636.627	4.039.121	13.874.193	21.344.470	1.070.553	1.060.830	0	26.032.042	69.833	223.127.669
Unterstützungsdienste											
Informationstechnologie und Kommunikation	2010–11	15.705.231	84.268	6.380.581	3.279.104	-	1.804.490	-	260.316	200.000	27.713.990
	2012–13	14.566.385	50.000	9.160.054	3.458.320	-	1.861.760	-	293.738	185.000	29.575.257
Gebäudeverwaltung	2010–11	4.895.952	15.000	350.000	14.718.115	25.000	446.260	-	81.381	-	20.531.708
	2012–13	4.761.708	15.000	350.000	14.705.086	25.000	67.244	-	94.034	-	20.018.072
Zentrale Dienste, Sicherheit und Protokoll	2010–11	18.128.628	-	2.289.001	5.098.058	740.000	-	-	291.433	-	26.547.120
	2012–13	17.904.888	-	3.017.355	4.669.179	130.000	-	-	340.127	-	26.061.549
Beschaffungswesen	2010–11	2.334.809	44.942	63.266	17.933	-	1.233	-	38.506	-	2.500.689
	2012–13	2.397.302	20.000	11.087	20.330	-	5.000	-	46.970	-	2.500.689
Unterstützungsdienste insgesamt	2010–11	41.064.620	144.210	9.082.848	23.113.210	765.000	2.251.983	0	671.636	200.000	77.293.507
	2012–13	39.630.283	85.000	12.538.496	22.852.915	155.000	1.934.004	0	774.869	185.000	78.155.567
Strategische Ziele insgesamt	2010–11	381.974.426	10.175.077	43.898.669	46.079.731	3.486.347	3.684.955	0	58.084.132	269.833	547.653.170
	2012–13	381.420.667	9.435.627	45.050.496	47.643.710	2.471.819	3.635.554	0	59.822.804	254.833	549.735.510
Managementdienste											
Gesamtleitung des Amtes	2010–11	7.789.976	231.620	312.393	594.353	11.645	-	-	126.549	-	9.066.536
	2012–13	7.540.195	231.620	72.124	594.353	11.645	15.320	-	144.590	-	8.609.847
Humanressourcenentwicklung	2010–11	18.090.820	164.996	908.070	173.659	6.492	-	-	2.950.615	-	22.294.652
	2012–13	17.631.288	130.689	1.346.883	100.000	6.166	7.152	-	3.072.474	-	22.294.652
Finanzdienste	2010–11	14.523.955	18.344	489.266	60.865	-	-	-	238.711	-	15.331.141
	2012–13	14.786.759	32.153	160.000	25.000	-	9.026	-	318.203	-	15.331.141

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Personal-	Dienstreisen	Werk-	Allgemeine	Verbrauchs-	Möbel und	Darlehens-	Stipendien,	Sonstige	Insgesamt
		kosten		leistungen	Betriebs-	und lang-	Geräte	tilgung für	Zuschüsse und	Ausgaben	
					ausgaben	lebige Güter		Amtsgebäude	haushaltsfin. techn.		
									Zusammenarbeit		
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Programmleitung und -Überwachung	2010-11	8.177.925	68.515	290.063	25.905	-	33.216	-	136.817	-	8.732.441
	2012-13	8.177.925	68.515	246.447	25.904	-	51.276	-	162.374	-	8.732.441
Büro des Exekutivdirektors für Management und	2010-11	1.365.301	-	237.453	-	-	-	-	23.050	-	1.625.804
Verwaltung	2012-13	1.365.301	70.000	40.000	2.016	-	-	-	67.068	-	1.544.385
Managementdienste insgesamt	2010-11	49.947.977	483.475	2.237.245	854.782	18.137	33.216	0	3.475.742	0	57.050.574
	2012-13	49.501.468	532.977	1.865.454	747.273	17.811	82.774	0	3.764.709	0	56.512.466
Aufsicht und Evaluierung											
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	2010-11	2.196.877	50.757	129.392	-	-	-	-	37.008	-	2.414.034
	2012-13	2.241.624	6.575	121.004	-	-	-	-	44.831	-	2.414.034
Unabhängiger beratender Kontrollausschuss	2010-11	286.908	56.653	-	-	-	-	-	-	-	343.561
	2012-13	229.761	113.800	-	-	-	-	-	-	-	343.561
Ethikbezogene Aufgaben	2010-11	145.695	-	53.590	-	-	-	-	2.197	-	201.482
	2012-13	145.695	-	52.873	-	-	-	-	2.914	-	201.482
Evaluierung	2010-11	1.740.952	86.447	218.566	-	-	-	-	29.525	-	2.075.490
	2012-13	2.189.488	56.178	393.541	-	-	-	-	43.790	-	2.682.997
Aufsicht und Evaluierung insgesamt	2010-11	4.370.432	193.857	401.548	0	0	0	0	68.730	0	5.034.567
	2012-13	4.806.568	176.553	567.418	0	0	0	0	91.535	0	5.642.074
Mittel für sonstige Zwecke	2010-11	3.471.470	4.737	1.162.039	39.417	72.000	-	6.920.183	861.910	27.581.661	40.113.417
	2012-13	3.472.878	4.788	1.162.899	3.812	72.000	-	6.920.183	895.196	27.581.661	40.113.417
Ausgleich für Personalfuktuation	2010-11	-6.104.967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6.104.967
	2012-13	-6.104.967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6.104.967
TEIL I. INSGESAMT	2010-11	501.131.758	14.314.651	51.310.022	49.908.103	3.965.132	4.159.738	6.920.183	63.363.358	27.851.494	722.924.439
	2012-13	499.306.700	13.308.966	51.269.172	51.524.026	2.751.179	3.897.788	6.920.183	65.609.931	27.836.494	722.424.439
TEIL II. UNVORHERGESEHENE AUSGABEN											
Unvorhergesehene Ausgaben	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	875.000	875.000
	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	-	1.375.000	1.375.000

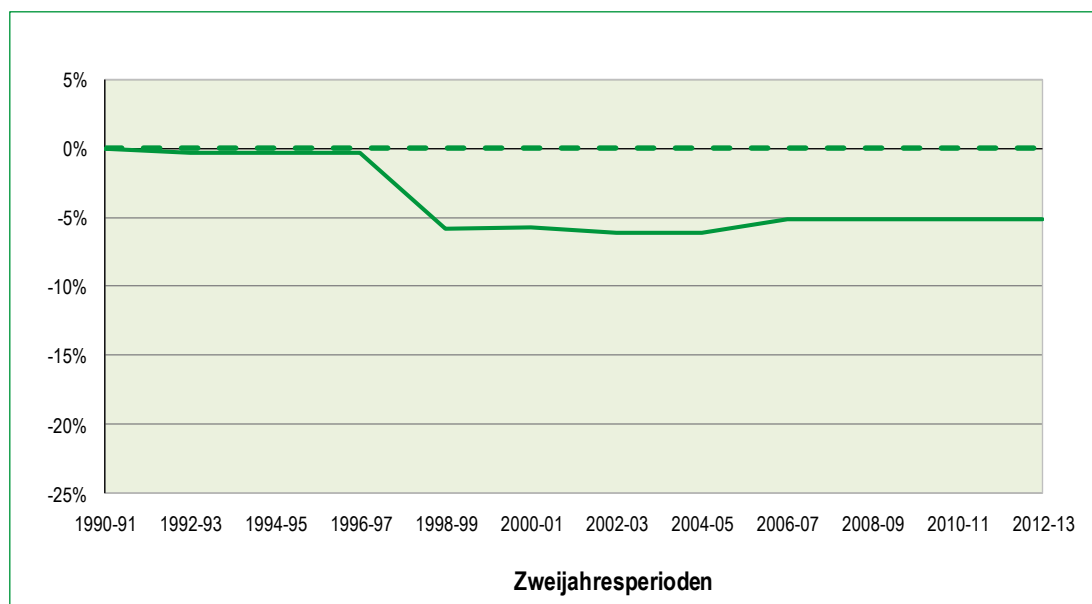
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Insgesamt
		Personal- kosten	Dienstreisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und lang- lebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für Amtsgebäude	Stipendien, Zuschüsse und haushaltsfin. techn. Zusammenarbeit	Sonstige Ausgaben	
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
TEIL III. BETRIEBSFONDS											
Betriebsfonds	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
INSGESAMT (TEIL I-III)	2010-11	501.131.758	14.314.651	51.310.022	49.908.103	3.965.132	4.159.738	6.920.183	63.363.358	28.726.494	723.799.439
	2012-13	499.306.700	13.308.966	51.269.172	51.524.026	2.751.179	3.897.788	6.920.183	65.609.931	29.211.494	723.799.439
TEIL IV. INSTITUTIONELLE INVESTITIONEN UND AUSSERORDENTLICHE POSTEN											
Einrichtung	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	2.920.561	-	2.920.561
	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	2.920.561	-	2.920.561
TEIL IV. INSGESAMT	2010-11	0	0	0	0	0	0	0	2.920.561	0	2.920.561
	2012-13	0	0	0	0	0	0	0	2.920.561	0	2.920.561
INSGESAMT (TEIL I-IV)	2010-11	501.131.758	14.314.651	51.310.022	49.908.103	3.965.132	4.159.738	6.920.183	66.283.919	28.726.494	726.720.000
	2012-13	499.306.700	13.308.966	51.269.172	51.524.026	2.751.179	3.897.788	6.920.183	68.530.492	29.211.494	726.720.000
neu kalkuliert		512.793.497	13.757.495	52.563.698	52.670.022	3.026.562	3.918.957	6.920.183	70.128.595	30.436.785	746.215.794

Überblick über die Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit

	2010–11	2012–13	2012–13
	(in konstanten US\$ 2008-2009)		neu kalkuliert (US\$)
Beschäftigung	2.436.552	2.436.552	2.497.759
Sozialschutz	1.345.302	1.345.302	1.379.096
Sozialdialog	8.670.207	8.670.207	8.888.006
<i>Tätigkeiten für Arbeitgeber</i>	2.105.386	2.105.386	2.158.274
<i>Tätigkeiten für Arbeitnehmer</i>	5.371.887	5.371.887	5.506.831
Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	1.493.459	1.493.459	1.530.975
Gleichstellung der Geschlechter	113.017	113.017	115.856
Statistiken	102.581	102.581	105.158
Unterstützung der Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit	0	500.000	512.560
Außendienstprogramme in Afrika	7.868.963	7.868.963	8.066.634
Außendienstprogramme in Amerika	4.459.219	4.459.219	4.571.236
Außendienstprogramme in Arabischen Staaten	1.808.157	1.808.157	1.853.579
Außendienstprogramme in Asien und dem Pazifischen Raum	5.500.119	5.500.119	5.638.284
Außendienstprogramme in Europa und Zentralasien	1.046.966	1.046.966	1.073.266
	34.844.542	35.344.542	36.232.409

Entwicklung des Programm- und Ausgabenniveaus

Reale Programmentwicklung (1990–2013) ¹
(Null-Basis: Programm und Haushalt bewilligt für 1990-91)



¹ Ausgabenhaushalt in konstanten Dollar ohne Kostensteigerungen und Wechselkursbewegungen.

Kostensteigerungen der Zweijahreshaushalte in Prozent

