

Durchführung des Programms der IAO

2010-11

BERICHT DES GENERALDIREKTORS

Durchführung des Programms der IAO

2010-11

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ
101. Tagung, 2012

INTERNATIONALES ARBEITSAMT GENEVE

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

ISBN 978-92-2-724479-4 (print)
ISBN 978-92-2-724480-0 (web pdf)
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2012

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

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

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

Besuchen Sie auch unsere Website: www.ilo.org/publns.

Botschaft des Generaldirektors

Hiermit präsentiere ich den Bericht über die Durchführung des Programms der IAO für 2010-11, den ersten gemäß dem Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 erstellten Leistungsbericht der IAO.

Im Rahmen des von uns angewandten ergebnisorientierten Managementansatzes bietet der Bericht ausführliche Informationen über die 2010-11 erzielten Resultate nach Ergebnis, Land und Region. Von den 50 für die Zweijahresperiode festgelegten Zielvorgaben wurden 46 weitgehend erfüllt. Mit der Unterstützung der IAO haben Länder und die Mitgliedsgruppen dieser Länder auf dem Weg zu allen vier strategischen Zielen der Agenda für menschenwürdige Arbeit – Beschäftigung, sozialer Schutz, sozialer Dialog und Rechte bei der Arbeit – Fortschritte erzielt. Einige Gesamtzahlen der Zweijahresperiode zeigen, dass:

- 29 Länder Maßnahmen zu produktiver Beschäftigung und Einkommenschancen getroffen haben;
- 29 Länder Maßnahmen zu nachhaltigen Unternehmen getroffen haben;
- 42 Länder Maßnahmen zu HIV und Aids in der Welt der Arbeit getroffen haben;
- 20 Länder Maßnahmen zu Sozialer Sicherheit getroffen haben;
- 22 Länder Maßnahmen zu Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht getroffen haben;
- 15 Länder Maßnahmen zu sozialem Dialog, Kollektivverhandlungen und der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten getroffen haben;
- 67 Länder Maßnahmen zu internationalen Arbeitsnormen getroffen haben;
- 53 Länder Maßnahmen zu Kinderarbeit getroffen haben.

Zu den unmittelbaren Leistungsempfängern von Programmen der IAO gehörten 2010-11:

- eine halbe Million neuer Studenten, die 2010-11 im Rahmen ihrer Ausbildung den Lehrgang Know About Business absolvierten;
- 600.000 Arbeitnehmer, darunter 85 Prozent Frauen, die von dem Programm Better Work erreicht wurden;
- 60.000 Frauen, die von dem Programm für die Entwicklung des Unternehmertums unter Frauen erreicht wurden;
- 100.000 direkte Arbeitsplätze, die durch von der IAO unterstützte Programme für Infrastrukturinvestitionen geschaffen wurden; und zusätzlich
- insgesamt 25.688 Teilnehmer, die Lehrgänge des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO absolvierten.

Wie im Bericht deutlich wird, haben wir die Rolle der Regierungen und der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in nationalen Entwicklungsrahmen weiter gestärkt und innerhalb der unterschiedlichen nationalen Umstände ihre effektive Beteiligung an Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und den Entwicklungshilfeprogrammrahmen der Vereinten Nationen (UNDAFs) gefördert. In 61 Ländern mit einem aktiven Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit haben wir uns für die Verwirklichung aller vier strategischen Ziele eingesetzt und dem sozialen Dialog dabei eine wichtige Rolle eingeräumt. Alle 13 im Jahr 2010 unterzeichneten UNDAFs integrieren einige oder sämtliche Säulen der menschenwürdigen Arbeit mit den Schwerpunkten Beschäftigung und Sozialer Schutz.

Durch unsere konkrete Zusammenarbeit mit den Organisationen der Vereinten Nationen, dem Internationalen Währungsfonds, der Welthandelsorganisation, der Weltbank und regionalen Organisationen, darunter Entwicklungsbanken und Wirtschaftskommissionen, haben wir auch Fortschritte im Bereich der internationalen Politikkohärenz erzielt.

In der Zweijahresperiode zeigte sich erneut die politische Bedeutung der Fähigkeit der IAO zu einer raschen Reaktion auf unerwartete Bedürfnisse, z. B. die Aufstände in der arabischen Welt, die institutionelle Bedeutung des Amtes bei der Unterstützung von Gewerkschafts- und Arbeitgeberführern, die sich in einer Notlage befinden, sowie die multilaterale Anerkennung und Unterstützung der Agenda für menschenwürdige Arbeit von den Vereinten Nationen bis zu den G20.

Zwar kann dieser Bericht nicht alle von der IAO in den Jahren 2010-11 durchgeführten Tätigkeiten ausführlich darstellen, er gibt jedoch einen guten Überblick über unsere Reichweite, unsere Politiken und unser Handeln in der Zweijahresperiode – einer Zeit, die für die Welt der Arbeit besonders schwierig war.

Viele Länder – entwickelte Länder ebenso wie Entwicklungsländer – wurden von der globalen Krise hart getroffen. Die sozialen Auswirkungen der Krise – auf die Beschäftigung, insbesondere unter jungen Menschen, die Löhne, den sozialen Schutz und die Armut – waren sehr bedeutend. Dies hat die Nachfrage nach Diensten der IAO in Ländern, Regionen und auf globaler Ebene ansteigen lassen.

Wir haben 2010-11 etwa 1,2 Milliarden US-Dollar aufgewandt, Mittel des ordentlichen Haushalts sowie Beiträge für Sondermittel, um kollektiven oder individuellen Anforderungen in Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen. In enger Zusammenarbeit mit etwa 20 Gebern, die für den größten Anteil der freiwilligen Beiträge zur IAO aufkommen, haben wir ein jährliches Sondermittelvolumen von etwa 225 Millionen US-Dollar aufrechterhalten, was einem Drittel der Gesamtmitte entspricht. Unterstützungsleistungen der Geber für das Haushaltszusatzkonto haben uns in die Lage versetzt, in mehr Ländern und Gebieten zu arbeiten als es mit Hilfe des ordentlichen Haushalts und projektgebundenen freiwilligen Beiträgen möglich gewesen wäre.

Dieser Bericht befasst sich zwar mit den in den Jahren 2010 und 2011 erzielten Ergebnissen, er trägt jedoch auch den längerfristigen Trends seit 1999 Rechnung, als ich das Konzept der menschenwürdigen Arbeit zum ersten Mal als Grundlage für die politische und fachliche Agenda der IAO vorgeschlagen habe.

Seither haben sich bei der Akzeptanz, Realisierbarkeit und Anwendung der Ansätze und Werte der IAO bedeutende Änderungen vollzogen. Durch die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung sind die vier strategischen Ziele zu einem institutionellen Ziel der Organisation und durch die globale Akzeptanz der menschenwürdigen Arbeit auch zu einem Teil der weiteren multilateralen Agenda geworden. Eine ähnliche Entwicklung hat sich bei anderen ursprünglich in der IAO

entwickelten Vorschlägen vollzogen, von der Idee, sich durch Erwerbstätigkeit aus Armut zu befreien, und der Förderung nachhaltiger Unternehmen bis zur globalen Anerkennung des Globalen Beschäftigungspaktes und der sozialen Basisschutzniveaus.

Gleichzeitig haben wir schrittweise ein solides internes Lenkungs- und Aufsichtssystem aufgebaut – das Produkt einer kreativen und stimulierenden Wechselbeziehung zwischen den Managementverpflichtungen des Amtes und den Lenkungs- und Verwaltungsaufgaben des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz. Zu einigen der wichtigsten Errungenschaften der letzten 13 Jahre gehört Folgendes:

- eine robuste und unabhängige Evaluierungsfunktion;
- eine gestärkte interne Rechnungsprüfung mit erweiterter Untersuchungskapazität;
- ein Unabhängiger beratender Kontrollausschuss;
- ein fester Rahmen für Rechenschaftspflicht;
- starke und transparente Beschaffungsverfahren;
- die jährliche Offenlegung von finanziellen Interessen und potentiellen Interessenkonflikten von leitenden Mitarbeitern;
- ein Ethikverantwortlicher;
- ein Risikoregister und die Entwicklung der entsprechenden Managementaufgaben;
- die vollständige Einhaltung der Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor für das am 31. Dezember 2012 endende Jahr;
- ein jährlicher externer Rechnungsprüfungszyklus; und
- ein kürzlich eingesetzter Ausgabenüberprüfungsausschuss.

Die konservative Bewirtschaftung der dem Amt zur Verfügung gestellten Ressourcen gehörte zu meinen wichtigsten Prioritäten. In den fast sechs aufeinanderfolgenden Zweijahresperioden, während derer ich die IAO führen durfte, haben wir annähernd 100 Prozent der gebilligten Haushalte eingesetzt.

Gleichzeitig haben wir einen umsichtigen, aber stetigen Prozess interner Reformen eingeleitet, der im Lauf der Jahre u.a. bei der Humanressourcenentwicklung zu konkreten Fortschritten geführt hat. Einige der wichtigsten Verbesserungen in diesem Bereich sind z. B.:

- ein effektives Beurteilungs- und Auswahlverfahren zur Besetzung freier Stellen;
- zweckgebundene Mitarbeiterentwicklungsfonds;
- ein stärkerer Rahmen für Leistungsmanagement;

- ein Ausbildungsprogramm für Führungs- und Managementqualifikationen;
- ein umfassendes Programm zur Mitarbeiter-einweisung;
- ein internes System für Konfliktbeilegung; und
- eine Vollzeit-Mediatorenstelle.

Besonders stolz bin ich auf unsere Ergebnisse im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter. Die Geschlechterparität ist für die höheren Dienstgrade des IAA im Alter unter 45 Jahren zu einer Realität geworden – 52 Prozent von ihnen sind Frauen. Und

für Frauen in Führungspositionen ist die Glasdecke durchbrochen worden. Der Anteil von Frauen in Leitungs- und Direktorpositionen ist zwischen 1999 und 2011 von 18 auf 44 Prozent gestiegen.

Alle diese Fortschritte gestalten und stärken das institutionelle Potential der IAO heute und für die Zukunft.

Die IAO ist heute gut positioniert, um weiterhin wichtige Beiträge zu unseren verfassungsrechtlichen Zielen der sozialen Gerechtigkeit und fairen Globalisierung und zu einer gestärkten Welt der Arbeit in allen Ländern und auf globaler Ebene zu leisten.

Juan Somavia
April 2012

Inhalt

Abkürzungen.....	xi
Zusammenfassung.....	1
Einführung	3
1. Was wollte die IAO erreichen?	3
2. Erreichte Resultate	4
3. Ergebnisse der Zweijahresperiode: Was hat gut funktioniert?	14
4. Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven.....	17
5. Die IAO in Aktion: Beispiele aus der Zweijahresperiode	18
Organisatorische Ergebnisse	33
Strategisches Ziel: Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, menschenwürdige Arbeit zu finden und ein menschenwürdiges Einkommen zu erzielen	35
Strategisches Ziel: Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des sozialen Schutzes für alle	49
Strategisches Ziel: Stärkung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs	67
Strategisches Ziel: Förderung und Verwirklichung von Normen sowie grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit.....	85
Politikkohärenz	101
Geschlechtergleichstellung	104
Unterstützung für Leistungserbringung und Verwaltungsführung	107
Leitung, Unterstützung und Management	109
Anhänge	
I. Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalts nach Haushaltstitel, 2010-11	123
II. Jährliche durchschnittliche Sondermittelbeiträge für den Zeitraum 2008-11, führende 20 Geber	124
III. HZK-Beiträge und -Ausgaben, 2010-11	125
IV. Ausgaben für technische Zusammenarbeit nach Ergebnis, 2010-11	126
V. Ausgaben für Programme der technischen Zusammenarbeit nach Finanzierungsquelle, geografischer Region und Art der Unterstützung, 2010-11	127
VI. Ausgaben für technische Zusammenarbeit nach Region und Land, 2010-11	129

Abkürzungen

ASEAN	Verband Südostasiatischer Nationen
CEB	Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen
DWT	Fachunterstützungsteam für menschenwürdige Arbeit
ECOSOC	Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen
FAO	Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen
HRD	Hauptabteilung Humanressourcenentwicklung
IAA	Internationales Arbeitsamt
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IAK	Internationale Arbeitskonferenz
IWF	Internationaler Währungsfonds
IOM	Internationale Organisation für Migration
IPSAS	Internationale Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor
IRIS	Integriertes Ressourcen-Informationssystem
IT	Informationstechnologie
ITCOM	Büro Informationstechnologie und Kommunikation
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
KAB	Know About Business
MDG	Millenniums-Entwicklungsziele
MFI	Mikrofinanzinstitutionen
MNU	Multinationale Unternehmen
NGO	Nichtstaatliche Organisationen
OCCI	Omanische Handels- und Industriekammer
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PGA	Partizipatorisches Gleichstellungsaudit
PMF	Rahmen für Leistungsmanagement
HZK	Haushalts-Zusatzkonto
SAP-FL	Sonderaktionsprogramm zur Bekämpfung der Zwangsarbeit
SIMAPRO	System für die Messung und Steigerung der Produktivität
SIYB	Start and Improve Your Business
SCORE	Programm für die Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen

KMU	Klein- und Mittelunternehmen
UN	Vereinte Nationen
UNDAFs	Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen
UNDP	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur
UNFPA	Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen
UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
UN Women	Einheit der Vereinten Nationen für die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Stärkung der Rechte der Frau
WHO	Weltgesundheitsorganisation

Einführung

1. Die IAO kooperiert mit Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in 183 Mitgliedstaaten bei der Förderung produktiver Beschäftigung und nachhaltiger Unternehmen, von sozialem Schutzes, internationalen Arbeitsnormen sowie Rechten bei der Arbeit und sozialem Dialog. Dienstleistungen der IAO verknüpfen Analyse und grundsatzpolitische Beratung, Schaffung von Kapazität und Durchführbarkeitsprojekte, mit denen neue Wege zum Umgang mit beschäftigungs- und arbeitsrelevanten Themen erprobt werden.
2. Dieser Bericht beschreibt die Leistung des Amtes im Hinblick auf das Erreichen der für 2010-11 erwarteten Resultate¹. Er besteht aus drei Abschnitten, beginnend mit einer Zusammenfassung, in der die wichtigsten erzielten Resultate in Kurzform dargestellt und die aus zwei Jahren intensiver Arbeit gewonnenen Erkenntnisse exzerpiert werden.
3. Daran schließt sich eine detaillierte Bewertung der erzielten Resultate für jedes der 19 Ergebnisse des Ergebnisrahmens der IAO sowie für die Leitungs-, Unterstützungs- und Managementaufgaben an. Anhänge am Ende des Berichts enthalten zusätzliche Finanzinformationen.
4. Der Bericht wird ergänzt durch eine detaillierte Beschreibung aller erzielten Resultate für jeden der mit den 19 Ergebnissen verknüpften Indikatoren sowie für die mit den Leitungs-, Unterstützungs- und Managementaufgaben verknüpften Indikatoren. Diese Beschreibung ist verfügbar unter www.ilo.org/program/ir/2010-11.htm.
5. 2010 und 2011 waren schwierige Jahre für die Welt der Arbeit. Die globale Krise hat Länder wirtschaftlich und sozial zurückgeworfen. Gleichzeitig hat die Krise deutlich gemacht, dass es dringend eines ausgewogeneren Verhältnisses von Wirtschaftswachstum und sozialem Fortschritt bedarf. Die verbreitete Hoffnung auf die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit unter Achtung der Menschenwürde wurde überall erkennbar und ist in allen Regionen zu einem aktiven Anliegen der Politik geworden. Dies hat

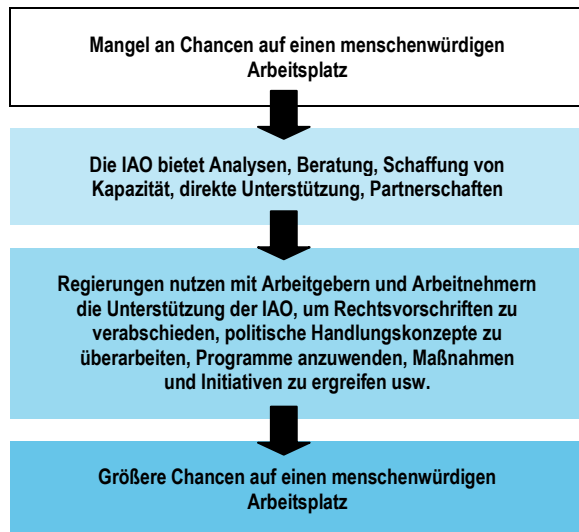
in Ländern, Regionen und global neue Räume für die Agenda für menschenwürdige Arbeit der IAO eröffnet.

1. Was wollte die IAO erreichen?

6. 2010 und 2011 erbrachte die IAO Dienstleistungen für Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer in allen Mitgliedstaaten, um Maßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit zu fördern. Die Dienstleistungen der IAO erstrecken sich auf vier strategische Ziele und 19 Ergebnisse, die die Resultate-Architektur des Strategischen grundsatzpolitischen Rahmens für die Periode 2010-15 bilden. Zu jedem der 19 Ergebnisse gibt es einen Indikator oder mehrere Indikatoren, Angaben, wie diese gemessen werden sollen (wie über ein Resultat Bericht erstattet werden soll), eine Zielvorgabe für die Zweijahresperiode und eine Ausgangsbasis (oft gestützt auf die Leistungen 2008-09 oder 2010-11).
7. Jede Erörterung von Resultaten (Ergebnissen) sollte innerhalb eines Logikrahmens stattfinden. In diesem Rahmen wird eine Aktivität oder eine Reihe von Aktivitäten (in diesem Fall durch das Internationale Arbeitsamt) im Verhältnis zu einer Anfangssituation und den Arten von Aktivitäten anderer Akteure (IAO-Mitgliedsgruppen) in Ländern beurteilt. Dies sind Aktivitäten, die dann zu einer Abfolge von Resultaten führen, die nach und nach den Weg zu einer längerfristigen Wirkung ebnen. Beispielsweise ist die Beendigung von Kinderarbeit oder die Ausweitung des Sozialschutzes eine Wirkung auf längere Sicht, nicht ein IAO-Resultat.
8. Ein unmittelbares Resultat der Tätigkeit der IAO ist größere Kapazität von Mitgliedsgruppen, die sie in die Lage versetzt, die Arten von Aktivitäten wie Gesetzgebung, politische Handlungskonzepte, Programme und andere Maßnahmen zu etablieren, die in einem Land nach und nach eine längerfristige Wirkung herbeiführen. Bei IAO-Resultaten geht es um Veränderungen, die auf Werten der IAO aufbauen und ihre Agenda in die Aktivitäten von Entwicklungspartnern einbetten.

¹ Diese Vorlage enthält den Bericht über die Durchführung des Programms der IAO 2010-11, wie er vom Verwaltungsrat auf seiner 313. Tagung (März 2012) behandelt wurde. Der Bericht über die Aussprache in der Sektion Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen steht zur Verfügung unter <http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB313/pfa/lang--fr/index.htm>.

9. Gewöhnlich wird die folgende Reihenfolge beobachtet:



10. Die Informationen in diesem Bericht beschreiben das Niveau der erzielten Resultate in Bezug auf die für 2010-11 festgelegten Zielvorgaben als Teil der Pflicht des Amtes, für jede Zweijahresperiode über seine Leistung Bericht zu erstatten. In diesem Bericht wird nicht auf die längerfristigen Wirkungen infolge Interventionen des IAA eingegangen. Diese werden besser durch gründliche Evaluierungen beurteilt, die über spezielle Ressourcen verfügen und einen längeren Zeitrahmen abdecken.

2. Erreichte Resultate

Realer, aber langsamer globaler Fortschritt

11. In der Zweijahresperiode 2010-11 fand in Bezug auf menschenwürdige Arbeit als ein globales als

Ziel ein Übergang von verbreiteter Akzeptanz ein grundsatzpolitisches Ziel zur Prüfung der Durchführbarkeit und der Gestaltung konkreter Maßnahmen statt. Die globale Krise vergrößerte die Entschlossenheit der Länder, ausgewogene wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen zu ergreifen. Die IAO bot Orientierung, Fachwissen und Schaffung von Kapazität, um Ländern zu helfen, auf diesem Weg voranzuschreiten. Es gibt ermutigende Belege für Fortschritte in vielen Bereichen. Es werden Fortschritte bei der Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen und der Schaffung von Kapazität zur Anwendung von menschenwürdiger Arbeit erzielt, die in realem Nutzen für erwerbstätige Frauen und Männer resultieren.

12. Der letzte Abschnitt dieser Zusammenfassung enthält 16 ausgewählte Beispiele für erfolgreiche Aktivitäten der IAO. Sie machen deutlich, dass greifbare Veränderungen und vielfältigere Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit reale Optionen sind.
13. Auf der globalen Ebene waren die Fortschritte bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit im Vergleich zu dem, was möglich ist, jedoch viel zu langsam.

Übersicht über die Resultate nach Ergebnissen

14. Im folgenden Abschnitt werden in stark zusammengefasster und konzentrierter Form ausgewählte Beispiele der mit Unterstützung der IAO erreichten direkten Resultate und die wichtigsten Veröffentlichungen/Leistungen der IAO in Bezug auf die 19 Ergebnisse des Ergebnisrahmens der IAO präsentiert. Eine detailliertere Beschreibung findet sich in den sich anschließenden Kapiteln dieses Berichts.

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

200 Millionen Arbeitslose im Jahr 2011; 1,52 Milliarden Arbeitnehmer in unsicherer Beschäftigung; 912 Millionen Arbeitnehmer (30 Prozent aller Arbeitnehmer auf der Welt), die mit ihren Familien von weniger als 2 US-Dollar täglich leben müssen.

Unmittelbare Resultate

In 29 Ländern wurden grundsatzpolitische Reformen und andere Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Menschen zu produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Einkommenschancen durchgeführt, z. B. Folgendes:

- Beschäftigungspolitik (zehn Länder)
- Erholung von einer Naturkatastrophe oder einem Konflikt (acht Länder)
- beschäftigungsintensive Investitionen (sechs Länder)
- Formalisierung informeller Aktivitäten (fünf Länder)
- Arbeitsmarktinformationen und -analysen (vier Länder)
- sozialorientierte Finanzdienstleistungen (ein Land)

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- Global Employment Trends (2010 und 2011)
- Schlüsselindikatoren des Arbeitsmarkts, 7. Ausgabe (2011)
- Towards decent work in sub-Saharan Africa: Monitoring MDG employment indicators (2011)
- Statistical update on employment in the informal economy (2011)
- Entwicklung einer konzeptionellen Methodologie zu beschäftigungsfördernden makroökonomischen Rahmen und ihre Erprobung in zwölf Ländern
- Entwicklung einer Methodologie zur Bewertung der Beschäftigungswirkung von Infrastrukturinvestitionen und ihre Anwendung in fünf Ländern
- Durchführung von Folgemaßnahmen zum Globalen Beschäftigungspakt in neun Ländern
- Erbringung von Beratungsdienstleistungen zu beschäftigungsintensiven Investitionen für 46 Länder und Ausbildung von 800 Praktikern der arbeitsintensiven Entwicklung aus 50 Ländern durch internationale Veranstaltungen zur Weitergabe von Wissen
- Ausbildung von 1.107 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum

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

Zwischen 2010 und 2020 wächst die wirtschaftlich aktive Bevölkerung auf der Welt jedes Jahr um 42 Millionen zusätzliche Frauen und Männer; 15 Prozent der Weltbevölkerung leben mit einer Form von Behinderung; 2011 waren 75 Millionen Jugendliche arbeitslos.

Unmittelbare Resultate

- Qualifizierungsmaßnahmen und institutionelle Reformen in 14 Ländern, u.a. für ländliche Gemeinschaften und Menschen mit Behinderungen
- Reformierte oder neue Arbeitsvermittlungsdienste führten zu verbesserten Ergebnissen in sieben Ländern
- Maßnahmen und Programme zur Jugendbeschäftigung in 14 Ländern

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- A skilled work force for strong, sustainable and balanced growth. A G20 training strategy, vorgelegt auf dem G20-Gipfel in Toronto (2010)
- Skills for green jobs: A global view (2011)
- Global employment trends for youth (2010)
- Einrichtung des Globalen Netzwerks Wirtschaft und Behinderung als eine globale Gruppe für die Weitergabe von Wissen, die 41 multinationale Unternehmen, 17 Arbeitgeberverbände und Netzwerke von Personen mit Behinderungen verknüpft
- Erbringung von Beratungsdienstleistungen zur Jugendbeschäftigung für 45 Länder
- Ausbildung von 1.522 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum

Ergebnis 3: Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze

Klein- und Mittelunternehmen stellen zwei Drittel aller Arbeitsplätze; Genossenschaften haben weltweit eine Milliarde Mitglieder und stellen 100 Millionen Arbeitsplätze.

Unmittelbare Resultate

- Durchführung von Reformen der Politik für das Geschäftsumfeld und von Regelungsrahmen in sechs Ländern und Gebieten
- Neue Grundsatzmaßnahmen und Programme zur unternehmerischen Bildung und Ausbildung sowie zur Unternehmensentwicklung in 23 Ländern und Gebieten
- Sozialverantwortliche Praktiken auf der Unternehmensebene in drei Ländern
- Grundsatzpolitische Maßnahmen in Übereinstimmung mit der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (Erklärung über MNU) in einem Land
- In der Mitteilung Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen werden alle in Europa ansässigen multinationalen Unternehmen aufgefordert, sich bis 2014 zu verpflichten, die Erklärung über MNU zu beachten
- Die OECD richtet das Kapitel über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen in ihren überarbeiteten Richtlinien für multinationale Unternehmen umfassend an der Erklärung über MNU aus

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- Entwicklung einer Methodologie zur Beurteilung des Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen und ihre Anwendung in sieben Ländern
- In der Zweijahresperiode 2010-11 absolvieren 500.000 neue Teilnehmer den Kurs Know about Business als Teil ihrer Ausbildung (wodurch die Gesamtzahl der Absolventen auf mehr als eine Million steigt)
- Das Programm zur Förderung von Frauen als Unternehmerinnen erreicht 60.000 Frauen, was in höheren Umsätzen und Gewinnen resultiert
- Die Fazilität für Unternehmertum von Jugendlichen für Ostafrika erreicht 10.500 junge Frauen und Männer, von denen 1.700 Geschäftspläne erstellen, und 229 Ausbilder können jetzt Dienstleistungen zur Unternehmensentwicklung für Jugendliche erbringen
- Das Helpdesk for Business leistet Fachberatung für 400 Nutzer zur Erklärung über MNU, und 250 Vertreter von Unternehmen nehmen an vom Helpdesk unterstützten Online-Seminaren teil
- Ausbildung von 4.983 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum

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

80 Prozent der Weltbevölkerung im Erwerbsalter haben keinen Zugang zu sozialem Schutz; nur ein Drittel aller Länder weltweit verfügt über umfassende Sozialschutzsysteme mit allen Zweigen gemäß dem Übereinkommens (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952.

Unmittelbare Resultate

- Erweiterung der Daten zu Deckung, Ausgaben und Leistung nationaler Systeme der Sozialen Sicherheit in 20 Ländern
- Grundsatzpolitische Maßnahmen zur Ausweitung der Deckung durch die Soziale Sicherheit in zehn Ländern
- Reformen der Sozialen Sicherheit in zehn Ländern
- Die Beratergruppe zum sozialen Basisschutz veröffentlicht einen Bericht über den sozialen Basisschutz zugunsten einer fairen und inklusiven Globalisierung, und die G20 erklärt einen sozialen Basisschutz für notwendig

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- The World Social Security Report 2010-11 (2010)
- Weiterentwicklung der Datenbank zur Erhebung über die Soziale Sicherheit mit international vergleichbaren Daten zur Sozialen Sicherheit für 80 Ländern und mehr als 2.000 Systeme
- Beratungsdienstleistungen zu Ausgestaltungs-, rechtlichen, finanziellen und versicherungsmathematischen Aspekten von Systemen der Sozialen Sicherheit für 50 Länder zugunsten der Ausweitung und der guten Verwaltung der Sozialen Sicherheit
- Ausbildung von 118 Vertretern von Institutionen dreigliedriger Mitgliedsgruppen im Rahmen eines Ausbildungsprogramms der IAO für Führungskräfte von Trägern der Sozialen Sicherheit und von weiteren 300 im Rahmen von Führungskräftekursen zu Sozialer Sicherheit
- Ausbildung von 1.215 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum

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

Zwischen 5 und 25 Prozent der Beschäftigten erhalten Niedriglohn; neun von zehn Ländern verfügen über eine Mindestlohnpolitik; 22 Prozent der Erwerbstätigen auf der Welt (600 Millionen Arbeitnehmer) haben übermäßig lange Arbeitszeiten (mehr als 48 Wochenstunden); weltweit gibt es zwischen 52,6 und 100 Millionen Hausangestellte, von denen 83 Prozent Frauen sind.

Unmittelbare Resultate

- Grundsatzpolitische Maßnahmen oder Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, auch für Hausangestellte, in sechs Ländern
- Lohnpolitikreformen in drei Ländern
- Die Internationale Arbeitskonferenz nimmt das Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, und die zugehörige Empfehlung Nr. 201 an

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- Global Wage Report 2010-11 (2010)
- Neuerliche Erweiterung der Datenbank zu Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsgesetzen: Informationen sind für 150 Länder verfügbar; Entwicklung der Globalen Lohndatenbank: Daten sind für 122 Länder verfügbar
- Maternity protection resource package: From aspiration to reality for all (2011)
- Ausbildung nationaler Lohnexperten aus 31 Ländern als ein erster Schritt für den Aufbau eines globalen Netzwerks von Lohnexperten
- Ausbildung von 264 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum

Ergebnis 6: Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von verbessertem Arbeitsschutz

Jedes Jahr sterben 2,34 Millionen Menschen durch Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten; dies entspricht 6.400 pro Tag.

Unmittelbare Resultate

- Nationale Arbeitsschutzprofile, -programme oder -gesetze für mehr Sicherheit und Gesundheit in acht Ländern
- Neue oder wiederbelebte dreigliedrige Arbeitsschutzinstitutionen oder gestärkte Kapazität maßgeblicher staatlicher Stellen und/oder der Sozialpartner zur Erbringung verbesserter Dienstleistungen in Bezug auf den Arbeitsschutz auf der nationalen, sektorspezifischen oder Arbeitsplatzebene in 13 Ländern
- Zur Verstärkung von Synergien zwischen internationalen Verpflichtungen und nationalen Anstrengungen nimmt die Gipfeltagung von Arbeitsministern vor dem XIX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (2011) die Erklärung von Istanbul über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit an

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- Revised list of occupational diseases (2010)
- Stress prevention at work checkpoints (2011)
- Überarbeitete Ausgabe (2011) des interaktiven Ausbildungsprogramms „Berücksichtigung psychosozialer Faktoren durch Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz“ (bekannt unter der Bezeichnung SOLVE), das zur Integration der Gesundheitsförderung in Arbeitsschutzmaßnahmen und -aktivitäten auf der Unternehmensebene dienen soll
- Ausbildung von 498 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum

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

105 Millionen internationale Arbeitsmigranten im Jahr 2011.

Unmittelbare Resultate

- Reformierte rechtliche, grundsatzpolitische oder institutionelle Rahmen zum Schutz von Arbeitsmigranten oder zur Förderung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in 14 Ländern
- Änderungen von zwei EU-Richtlinien durch das Europäische Parlament gewährleisteten die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit zwischen Migranten und einheimischen Arbeitnehmern in Bezug auf die Rentenzahlung aufgrund erworbener Ansprüche beim Umzug in einen Drittstaat

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- *Mainstreaming migration into development planning: A handbook for policy-makers and practitioners (2010)* mit Beiträgen von 16 Organisationen der Globalen Migrationsgruppe
- Einrichtung einer globalen E-Plattform zur Arbeitsmigration in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum
- Abschluss von Kooperationsvereinbarungen zwischen Gewerkschaften in zehn Herkunfts- und Zielländern zum Schutz und zur Unterstützung von Arbeitsmigranten in den betreffenden Ländern
- Ausbildung von 563 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum

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

Ende 2010 lebten weltweit schätzungsweise 34 Millionen Menschen mit HIV; 2010 starben 1,8 Millionen Menschen an Aids-bedingten Ursachen.

Unmittelbare Resultate

- Dreigliedrige grundsatzpolitische Maßnahmen zu HIV und Aids am Arbeitsplatz in 42 Ländern und Gebieten
- Durchführung von Programmen zu HIV und Aids durch Mitgliedsgruppen in 16 Ländern
- Mitgliedsgruppen setzten mehr als 48 Millionen US-Dollar für ihre HIV- und Aids-Aktivitäten ein; interregionale und nationale Institutionen mobilisierten 33 Millionen US-Dollar zur Finanzierung arbeitsplatzbezogener Reaktionen auf HIV und Aids
- Annahme der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und AIDS und die Welt der Arbeit, 2010, durch die Internationale Arbeitskonferenz
- Auf der Tagung auf hoher Ebene der Generalversammlung über Aids (Juni 2011) wird die Empfehlung Nr. 200 als wichtiges Menschenrechtsinstrument bezeichnet

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- Gemeinsame grundsatzpolitische Leitlinien von IAO, WHO und UNAIDS für die Verbesserung des Zugangs von Gesundheitspersonal zu HIV- und Aids-Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützungsdiensten (2010)
- *Opportunity in crisis: Preventing HIV from early adolescence to young adulthood (2011)* mit Beiträgen von sieben Organisationen der Vereinten Nationen und des multilateralen Systems
- Veröffentlichung der Datenbank nationaler Rechtsvorschriften und grundsatzpolitischer Maßnahmen zu HIV und Aids für 183 Mitgliedstaaten auf der öffentlichen Website ILO/AIDS
- Praxisorientierter Leitfaden: *Guide to mainstreaming gender in workplace responses to HIV and AIDS (2011)*
- Einrichtung der Globalen Interinstitutionellen Arbeitsgruppe zu HIV und Aids sowie der Welt der Arbeit als ein Koordinierungsmechanismus für arbeitsplatzbezogene und den privaten Sektor betreffende Themen
- Erbringung von Beratungsdienstleistungen für 43 Länder, davon 21 in Afrika
- Ausbildung von 79 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum

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

150 nationale Arbeitgeberverbände aus 143 Ländern sind aktiv in den Feldern der Arbeits- und Sozialpolitik.

Unmittelbare Resultate

- Stärkere Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in 56 Ländern, auch durch die Entwicklung neuer oder verbesserter Dienstleistungen für Mitglieder (33 Länder) und gestärkte Kapazität zur Einflussnahme auf die grundsatzpolitische Entwicklung in einer Weise, die mit den Prioritäten ihrer Mitglieder übereinstimmt (29 Länder)

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- ILO survey of employers' organizations 2010 (2011)
 - Einrichtung des akademischen Forschungsnetzwerks zur Aufgabe der Unternehmensvertretung
 - Entwicklung und Erprobung eines neuen Toolkits zum Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen und eines erweiterten Ausbildungspakets zum Aufbau wirksamer Arbeitgeberverbände
 - Ausbildung von 1.979 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum
-

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

Mehr als 200 Millionen Arbeitnehmer auf der Welt werden durch Gewerkschaften vertreten. Diese fördern freie und repräsentative Verbände und verteidigen die Interessen von Erwerbstätigen weltweit.

Unmittelbare Resultate

- Stärkere Arbeitnehmerverbände in 36 Ländern und Gebieten, insbesondere durch bessere Planung und Ausbildung
- Beitrag von Arbeitnehmerverbänden zur Förderung der Achtung grundlegender Arbeitnehmerrechte und internationaler Arbeitsnormen durch ihre Teilnahme an grundsatzpolitischen Diskussionen auf verschiedenen Ebenen in 24 Ländern und eine Subregion

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- Neue Ressourcen- und Ausbildungspakete einschließlich Trade unions and Decent Work Country Programmes: A resource package (2010); From prohibition of discrimination to promoting equality (2010); The ILO MNEs Declaration: What's in it for workers? (2011)
 - Bildung von drei internationalen Forschungsteams zu: Geschlechtergerechtigkeit bei der Vertretung durch Gewerkschaften; den Auswirkungen internationalen Rahmenabkommen auf Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte; und den Rechten von Hausangestellten.
 - Ausbildung von mehr als 100 Absolventen in Master-Studiengängen zu Arbeitspolitik und Globalisierung für Gewerkschafter als Teil der Süd-Süd- und Dreieckskooperation zwischen Brasilien, Deutschland, Indien und Südafrika
 - Ausbildung von 3.262 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum
-

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

Alle IAO-Mitgliedstaaten erfüllen öffentliche Aufgaben in Bezug auf das Arbeitsrecht, die Arbeitsbeziehungen und die Arbeitsaufsicht; 78 Prozent der 183 Mitgliedstaaten der IAO haben das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, ratifiziert.

Unmittelbare Resultate

- Institutionelle Reformen, die zu einer verbesserten Erbringung von Dienstleistungen zur Arbeitsaufsicht führen, in elf Ländern
- Verbesserung der Dienstleistungen zur Arbeitsaufsicht durch ein modernes Ausbildungscurriculum in elf Ländern
- Neue aktuelle Rechtsvorschriften, die verbesserten Rechtsschutz für Arbeitnehmer bieten, und angemessene Regulierung des Arbeitsmarkts in drei Ländern

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- Weiterentwicklung der Datenbank zu Rechtsvorschriften zum Beschäftigungsschutz (EPLex) mit Informationen zu in den letzten drei Jahren durchgeführten Rechtsreformen, die für etwa 100 Länder verfügbar sind
- Neues modulares Ausbildungspaket zum Aufbau moderner und wirksamer Arbeitsaufsichtssystem (2010) für Staatsbedienstete und zwei Leitfäden (einer für Arbeitgeber und einer für Arbeitnehmer) zu Aufgaben und Arbeitsweise der Arbeitsaufsicht (2010)
- Erstellung von 51 nationalen Arbeitsaufsichtsprofilen und Ausbildung von 1.600 Arbeitsaufsichtsbeamten aus 17 Ländern
- Ausbildung von 565 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum

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

In ungefähr 60 Prozent der Mitgliedstaaten gelten Kollektivvereinbarungen für weniger als 20 Prozent der Arbeitnehmer; Zugang zu wirksamen Streitbeilegungsdienstleistungen ist selten; 72 Prozent der 183 Mitgliedstaaten der IAO haben das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, ratifiziert.

Unmittelbare Resultate

- Neue oder wiederbelebte Wirtschafts- und Sozialräte oder ähnliche Institutionen in elf Ländern und Gebieten
- Neue oder reformierte Institutionen für Kollektivverhandlungen und Streitbeilegungsmechanismen in fünf Ländern

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- Weiterentwicklung der globalen Datenbank zur Gewerkschaftsmitgliedschaft, Daten verfügbar für 61 Länder, Daten zur Gewerkschaftsdichte verfügbar für 77 Länder und Daten zum Geltungsbereich von Kollektivverhandlungen verfügbar für 62 Länder
- Neue Leitfäden zur Förderung des Übereinkommens Nr. 154 über Kollektivverhandlungen (2011) und zur Förderung dreigliedriger Beratungen durch Ratifizierung und Anwendung des Übereinkommens Nr. 144 (2011)
- Ausbildung von 669 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum

Ergebnis 13: Ein sektorspezifischer Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit wird angewendet

34 Prozent aller Arbeitsplätze weltweit entfallen auf die Landwirtschaft, 22 Prozent auf die Industrie und 44 Prozent auf den Dienstleistungssektor; die IAO ist in 22 Wirtschaftssektoren tätig.

Unmittelbare Resultate

- Einführung von sektorspezifischen Normen, Sammlung praktischer Richtlinien oder Leitfäden in 23 Ländern
- 20 Länder ratifizierten insgesamt 23 sektorspezifische Übereinkommen
- Maßnahmen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in konkreten Wirtschaftssektoren in 18 Ländern

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- Stärkung der statistischen Informationsplattform LABORSTA durch vierteljährliche und sektorspezifische Echtzeitdaten für mehr als 60 Länder
 - Durch Verbesserungen der Einhaltung internationaler Arbeitsnormen und der Arbeitsbedingungen in etwa 500 Fabriken in vier Ländern erreichte das Programm Better Work 600.000 Arbeitnehmer, davon fast 85 Prozent Frauen
 - Durchführung von Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in Containerterminals in mehr als 50 Ländern durch das IAO-Entwicklungsprogramm für Hafenarbeiter
 - Ausbildung von 97 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum
-

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

50 Prozent der Erwerbsbevölkerung auf der Welt leben in Ländern, welche die Übereinkommen zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen ratifiziert haben.

Unmittelbare Resultate

- Maßnahmen zur verbesserten Anwendung von Rechten zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in acht Ländern
- Einführung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Ausfuhr-Freizonen in vier Ländern

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- Freedom of association and development (2011)
 - Prüfung von 389 Berichten durch den Ausschuss für Vereinigungsfreiheit
 - Erbringung von Dienstleistungen durch acht Untersuchungsmissionen auf hoher Ebene, die in vielen Fällen zu Gesetzesänderungen und/oder Maßnahmen zur besseren Anwendung von Prinzipien der Vereinigungsfreiheit führten
 - Ausbildung von 108 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum
-

Ergebnis 15: Zwangsarbeit wird beseitigt

12 Millionen Menschen leisten Zwangsarbeit, und 2,4 Millionen sind Opfer von Menschenhandel.

Unmittelbare Resultate

- Maßnahmen einschließlich neuer Gesetze oder politischer Handlungskonzepte zur Beseitigung der Zwangsarbeit in acht Ländern
- UN-Generalversammlung nimmt den Weltaktionsplan zur Bekämpfung des Menschenhandels an
- Arabische Initiative zur Schaffung von Kapazitäten gegen Menschenhandel
- Kampagne der Kommission der Afrikanischen Union für eine Initiative gegen Menschenhandel

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- Erprobung neuer Ansätze und Methodologien zur Verringerung der Anfälligkeit für Schuldknechtschaft in Tamil Nadu und deren Replikation in anderen indischen Bundesstaaten
- Entwicklung und Anwendung methodologischer Leitfäden zur Abschätzung der Zahl der von Zwangsarbeit betroffenen Erwachsenen und Kinder bei Erhebungen in zehn Ländern
- Partnerschaft mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund führt zur Einrichtung eines Netzwerks mit 130 Ansprechpartnern zu Zwangsarbeit und einer Kampagne für Überzeugungsarbeit, die mindestens 8.500 Personen erreicht
- Ausbildung von mehr als 2.000 Vertretern von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu internationalen Normen und zur Aufdeckung von Fällen von Zwangsarbeit

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

215 Millionen Kinder leisten Kinderarbeit und mehr als die Hälfte von ihnen (115 Millionen) gefährliche Arbeit.

Unmittelbare Resultate

- Grundsatzpolitische Maßnahmen, Programme und Aktionspläne zur Beseitigung der Kinderarbeit in 52 Ländern und Gebieten
- Neue oder geänderte Gesetze oder gestärkte Wissensgrundlagen zur Kinderarbeit in 70 Ländern und Gebieten
- Weltkonferenz über Kinderarbeit 2010 nimmt „Wegweiser für das Erreichen der Beseitigung der schlimmsten Formen von Kinderarbeit“ an
- Die Präsidenten der MERCOSUR-Mitgliedstaaten nehmen den MERCOSUR-Plan gegen Kinderarbeit an
- Die Minister für Arbeit und Soziales der Gemeinschaft der portugiesischsprachigen Länder nehmen die Resolution über die Prävention und Beseitigung von Kinderarbeit an

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- Das Vorgehen gegen Kinderarbeit forcieren (2010)
- Entwicklung und Anwendung neuer Methodologien zur Messung der Inzidenz von Kinderarbeit in 37 Ländern
- Erbringung von Beratungsdienstleistungen für 103 Länder einschließlich Ausbildung von 29.800 Personen in der asiatisch-pazifischen Region
- Ausbildung von 846 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum

Ergebnis 17: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf wird beseitigt

62 Prozent der Armen auf der Welt sind Frauen; Frauen erhalten durchschnittlich 77,1 Prozent der Löhne von Männern; die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist 30 Prozent niedriger als die von Männern

Unmittelbare Resultate

- Maßnahmen einschließlich neuer Gesetze, politischer Handlungskonzepte oder neu eingerichteter oder gestärkter nationaler Stellen zur Beseitigung von Diskriminierung bei der Arbeit in neun Ländern und Gebieten
- Fortschritte bei der Anwendung der Übereinkommen Nr. 100 und 111 in Recht und Praxis in 53 Ländern
- Berücksichtigung von menschenwürdiger Arbeit und Geschlechtergleichstellung in:
 - dem Ergebnisdokument der Plenartagung auf hoher Ebene der Generalversammlung zu den Millenniums-Entwicklungszielen
 - den Schlussfolgerungen der 55. Tagung der UN-Kommission für die Rechtsstellung der Frau
 - den Berichten des Generalsekretärs über Geschlechtergleichstellung an den ECOSOC

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- Gleichheit bei der Arbeit: Die andauernde Herausforderung (2011)
- ILO participatory gender audit: Relevance and use for the United Nations and its agencies (2011)
- Leitfaden zur allgemeinen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Strategien zur lokalen Wirtschaftsentwicklung (2011)
- Erbringung von Beratungsdienstleistungen zur Geschlechtergleichstellung und zu Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, zum Prinzip des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, zu Diskriminierung von Arbeitsmigranten und von Arbeitnehmern mit HIV und Aids sowie zu Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der politischen Meinung für 17 Länder
- Durchführung partizipatorischer Gleichstellungsaudits bei fünf internationalen oder nationalen Institutionen und in zwei Verwaltungseinheiten des IAA; Ausbildung von insgesamt 310 Beauftragten bei fünf Organen von IAO-Mitgliedsgruppen und vier UN-Stellen
- Unterzeichnung einer Vereinbarung mit UN Women
- Ausbildung von 1.480 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum

Ergebnis 18: Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet

Insgesamt 7.814 Ratifizierungen von IAO-Übereinkommen und -Protokollen bis Ende 2011, davon 115 Ratifizierungen in 55 Ländern in der Zweijahresperiode; Ratifizierung der grundlegenden Übereinkommen durch 90,7 Prozent der 183 IAO-Mitgliedstaaten.

Unmittelbare Resultate

- Verifizierbare Fortschritte bei der Anwendung internationaler Arbeitsnormen in 67 Ländern und Gebieten
- Ratifizierung der zwölf grundlegenden und ordnungspolitischen Übereinkommen und/oder Ratifizierung anderer aktueller Übereinkommen oder Protokolle durch Länder, die bereits die zwölf Übereinkommen ratifiziert haben, durch 15 Länder
- Aufnahme normenbezogener Prioritäten oder normativer Komponenten in UNDAFs oder ähnliche Entwicklungsrahmen in zehn Ländern und in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit in 23 Ländern

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- Inbetriebnahme des neuen Informationssystems NORMLEX mit Informationen zu internationalen Arbeitsnormen sowie nationalen Arbeitsgesetzen und Gesetzen zur Sozialen Sicherheit
- Prüfung von 3.700 Berichten durch den Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen, dabei Feststellung von Fortschritten in 800 Fällen
- Unterstützung bei der Gesetzgebung und Durchführung eines umfassenden Ausbildungsprogramms zur Unterstützung bei Analysen zur Ermittlung von Gesetzeslücken im Zusammenhang mit dem Seearbeitsübereinkommen, 2006, für mehr als 50 Länder
- Ausbildung von 1.198 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum

Ergebnis 19: Mitgliedstaaten stellen einen integrierten Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit in den Mittelpunkt ihrer Wirtschafts- und Sozialpolitik, der von wichtigen UN-Organisationen und anderen multilateralen Organisationen unterstützt wird

„Wir unterstreichen die Notwendigkeit, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu schaffen, und beschließen ferner, den Globalen Beschäftigungspakt als einen allgemeinen Rahmen zu unterstützen, innerhalb dessen jedes Land auf seine Situation und seine nationalen Prioritäten zugeschnittene Politikpakete schnüren kann, um einen beschäftigungsintensiven Aufschwung und eine nachhaltige Entwicklung zu fördern.“ (Generalversammlung der Vereinten Nationen, 17. September 2010)

Unmittelbare Resultate

- Das Ziel menschenwürdiger Arbeit ist ein zentrales Element der Politikgestaltung in zwölf Ländern
- Allgemeine Berücksichtigung von menschenwürdiger Arbeit in grundsatzpolitischen Maßnahmen oder Programmen von fünf multilateralen Institutionen
- Verbesserte Sammlung von Primärdaten für Statistiken zu menschenwürdiger Arbeit in mehr als 30 Ländern
- Im Ergebnisdokument zum Gipfel zu den Millenniums-Entwicklungszielen im Jahr 2010 und in mehreren ECOSOC-Resolutionen wird der Globale Beschäftigungspakt als maßgeblicher Rahmen für die wirtschaftliche Erholung bezeichnet
- Auf dem Gipfel der G20-Minister für Beschäftigung und Arbeit sowie auf dem Gipfel der Staats- und Regierungschefs in Cannes werden Empfehlungen zu Beschäftigung, sozialem Schutz, sozialem Dialog und internationalen Arbeitsnormen angenommen

Veröffentlichungen/Leistungen der IAO

- Einführung der Datenbank zu Konjunkturindikatoren des Arbeitsmarkts einschließlich mehrerer Wirtschaftssektoren für 102 Länder und Gebiete
- Beratungsdienstleistungen resultierten in der Entwicklung von Indikatoren für menschenwürdige Arbeit für 14 Länder; Erstellung von sieben Landesprofilen für menschenwürdige Arbeit
- Inbetriebnahme einer eigenen Website zum Globalen Beschäftigungspakt mit großer Verbreitung aktueller Informationen
- Ausbildung von 350 Vertretern von den UN und den IAO-Mitgliedsgruppen zum CEB-Toolkit für die allgemeine Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit
- Aktiver sozialer Dialog mit wichtigen multilateralen Institutionen einschließlich der Konferenz über Wachstum, Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt von IAO und IWF im Jahr 2010
- Fachunterstützung für die G20-Minister für Beschäftigung und Arbeit einschließlich der Ausarbeitung Grundsatzdarstellungen und Statistikpapieren
- Ausbildung von 780 Lehrgangsteilnehmern durch das Turiner Zentrum

3. Ergebnisse der Zweijahresperiode: Was hat gut funktioniert?

Ergebnisorientierte Managementdisziplin

15. Der Ergebnisrahmen der IAO war ausschlaggebend für die Durchführung des IAO-Programms. Er erwies sich als wirksam für die Fokussierung der Arbeit und ihre Ausrichtung auf das Erreichen von Resultaten. In Bezug auf jedes der 19 Ergebnisse hat die IAO Disziplin bei der Planung, Durchführung und Überwachung von Interventionen bewiesen. Dies führte zu einer stärker strategisch ausgerichteten Konzentration der verfügbaren Ressourcen des Amtes auf definierte Prioritäten und förderte die kooperativen Arbeitsmethoden über die gesamte Verwaltungsstruktur.

Verwendung der verfügbaren Ressourcen zur Unterstützung der 19 Ergebnisse

16. Die IAO mobilisierte und verwendete Ressourcen aus allen Finanzierungsquellen, um zu jedem der 19 Ergebnisse signifikante Resultate zu erzielen. Von Mitgliedsgruppen in Ländern, Regionen und global ermittelter Bedarf wurde detaillierter und durch mehr Konsultationen erfasst. Verfügbares Sachwissen und finanzielle Ressourcen wurden an den erwarteten Resultaten ausgerichtet, was zu einer effizienteren Ressourcennutzung führte. Mehrere Geber verlagerten ihre Unterstützung für die technische Unterstützung in Form von Sondermitteln von der Projektfinanzierung zu den 19 Ergebnissen. Andere stellten über das Haushalts-Zusatzkontos (HZK) in beträchtlichem Maß nicht zweckgebundene Mittel bereit. Die größere Flexibilität der HZK-Mittel erwies sich als ein entscheidender Faktor für die bessere Finanzierung priorisierter Resultate in Ländern.

Tabelle 1. Zusammengefasste Ergebnisse nach Indikator und nach Region

Ergebnisse in P&H	Indikatoren in P&H	Zielvorgaben 2010-11	Resultate 2010-11	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien-Pazifik	Europa-und Zentralasien
Strategisches Ziel: Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, eine angemessene Beschäftigung zu finden und ein angemessenes Einkommen zu erzielen								
1. Beschäftigungsförderung	1.1	8	10	4	0	2	3	1
	1.2	9	1	0	0	0	1	0
	1.3	5	4	3	0	0	1	0
	1.4	7	8	3	1	2	2	0
	1.5	5	6	3	1	0	2	0
	1.6	6	5	1	2	0	1	1
2. Qualifizierung	2.1	8	7	2	2	2	1	0
	2.2	8	5	3	0	0	2	0
	2.3	7	2	1	0	0	0	1
	2.4	5	7	2	2	1	2	0
	2.5	15	14	4	4	0	3	3
3. Nachhaltige Unternehmen	3.1	5	6	3	0	2	1	0
	3.2	10	23	10	7	4	1	1
	3.3	5	3	0	1	0	2	0
	3.4	5	1	1	0	0	0	0
Strategisches Ziel: Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des sozialen Schutzes für alle								
4. Soziale Sicherheit	4.1	20	20	5	4	3	2	6
	4.2	3	10	3	2	0	5	0
	4.3	8	10	1	6	1	1	1
5. Arbeitsbedingungen	5.1	5	6	1	4	1	0	0
	5.2	3	3	0	0	0	3	0
6. Arbeitsschutz	6.1	10	8	1	0	0	4	3
	6.2	10	13	4	2	0	2	5
7. Arbeitsmigration	7.1	5	9	1	1	1	2	4
	7.2	5	5	1	3	0	1	0
8. HIV/Aids	8.1	50	42	22	11	0	4	5
	8.2	10	16	7	2	0	6	1
Strategisches Ziel: Stärkung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs								
9. Arbeitgeberverbände	9.1	10	15	5	5	0	5	0
	9.2	15	33	5	12	0	11	5
	9.3	15	29	7	10	2	9	1
10. Arbeitnehmerverbände	10.1	30	36	10	14	4	6	2
	10.2	20	25	7	9	1	6	2
11. Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht	11.1	10	11	6	2	1	1	1
	11.2	8	11	1	3	3	2	2
	11.3	5	3	0	1	0	0	2
12. Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen	12.1	10	11	2	3	1	2	3
	12.2	10	5	1	0	0	2	2
13. Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren	13.1	15	23	4	4	0	4	11
	13.2	10	18	5	3	1	6	3
Strategisches Ziel: Förderung und Verwirklichung von Normen sowie grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit								
14. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	14.1	10	8	4	2	1	1	0
	14.2	2	4	0	1	0	3	0
15. Zwangsarbeit	15.1	10	8	1	1	1	2	3
16. Kinderarbeit	16.1	45	52	17	15	2	11	7
	16.2	50	70	22	18	2	14	14
17. Diskriminierung am Arbeitsplatz	17.1	5	9	1	3	2	1	2
18. Internationale Arbeitsnormen	18.1	55	67	13	16	4	16	18
	18.2	5	10	1	1	2	4	2
	18.3	5	15	0	2	0	1	12
	18.4	15	23	12	3	1	4	3
Politikkohärenz								
19. Allgemeine Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit	19.1	15	12	2	5	1	4	0
	19.2	5	5					

Zu den 19 Ergebnissen wurden nachweisbare und messbare Resultate erzielt

17. Für alle Indikatoren zu den 19 Ergebnissen wurden Resultate erzielt (Tabelle 1). Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen wirtschaftlichen, politischen und sozialen Kontexte von Ländern spiegeln die Resultate eine große Ausgewogenheit der strategischen Ziele und der Regionen wider. Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer nutzten die Dienstleistungen der IAO, um Maßnahmen zur Ausweitung der Möglichkeiten zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit zu ergreifen. Diese Maßnahmen nutzten unmittelbar den ausgewählten Zielgruppen, vor allem erwerbstätigen Frauen und Männern.

Belege dafür, dass sich die Ergebnisse gegenseitig stützen

18. Dieser Bericht unterbreitet Belege dafür, dass sich die 19 Ergebnisse und die vier strategischen Zielen der IAO gegenseitig stützen. Die von der IAO mobilisierten Aktionsmittel erfordern sozialen Dialog zwischen Mitgliedsgruppen, orientieren sich an den internationalen Arbeitsnormen und stehen häufig in einer mehrgestaltigen Wechselbeziehung mit Beschäftigung und sozialem Schutz. Dies stimmt mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung überein, in der hervorgehoben wird, dass die strategischen Ziele der IAO „unteilbar sind, zusammenhängen und sich gegenseitig stützen“. Auf Belege für gegenseitige Unterstützung zwischen Ergebnissen wird in diesem Bericht bei jedem der Ergebnisse separat eingegangen.

Zusammenarbeit mit Mitgliedsgruppen über IAO-Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit

19. Ende 2011 wurde die Unterstützung der IAO in 61 Ländern über aktive Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit kanalisiert, die mit eingehender Information und umfangreicher Beteiligung von Mitgliedsgruppen vorbereitet und durchgeführt wurden. Weitere 76 Landesprogramme befinden sich in der Entwicklung. Verbesserte Maßnahmen zur Schaffung von Kapazität resultierten in einer umfangreicheren Mitwirkung von Mitgliedsgruppen an der Ausarbeitung, Überwachung und Evaluierung von Programmen, beispielsweise durch ihre Vertretung in entsprechenden Lenkungsausschüssen. In mehreren Ländern übernehmen diese Ausschüsse immer öfter die Verantwortung für die Aufsicht über die Durchführung von der IAO unterstützter Aktivitäten, was wiederum zu mehr nationaler Eigenverantwortung und zur Dauer-

haftigkeit von Ergebnissen beiträgt. In anderen Ländern werden die Dienstleistungen der IAO routinemäßig in Anspruch genommen und mit Mitgliedsgruppen erörtert. Wenngleich dies nicht unmittelbar gemessen wird, werden die IAO-Mitgliedsgruppen in Ländern besser als früher über das in ihrem jeweiligen Land stattfindende Arbeitsprogramm der IAO informiert. Ergebnisse von Evaluierungen signalisieren eine deutliche Korrelation zwischen realistischen Projektzielen und der Beteiligung der Mitgliedsgruppen in der Ausarbeitungsphase.

Starke Partnerschaften in Ländern und global

20. Die IAO hat umfassend in die Stärkung von Partnerschaften mit Fonds, Programmen und Organisationen der Vereinten Nationen, Bretton-Woods-Institutionen, regionalen Entwicklungsbanken sowie Wirtschaftskommissionen und Institutionen investiert und arbeitet mit diesen Partnerinstitutionen in Ländern. Die globale Zusammenarbeit öffnet den Weg für kooperative Aktivitäten in Ländern, und diese Arbeit auf der Landesebene stärkt wiederum die globale Kooperation. Im Bereich der Süd-Süd-Kooperation und der Dreieckskooperation wurden in der Zweijahresperiode 2010-11 greifbare Fortschritte erzielt. Beispielsweise kooperieren Brasilien, die Vereinigten Staaten und die IAO bei der Beseitigung der Kinderarbeit in Haiti. Öffentlich-private Partnerschaften entwickelten sich auch immer mehr zu einem wichtigen Mittel zur Unterstützung der Arbeit der IAO. Dies erwies sich als ein effektiver Weg, Ressourcen und grundsatzpolitische Ziele der IAO wirksam einzusetzen.

Wirksame Beiträge zu gemeinsamen UN-Programmen

21. Die Beiträge der IAO zu UNDAFs werden substanzieller. Laut Angaben des UNDAF-Programmentwicklungsnetzwerks werden in allen 13 im Jahr 2010 ausgearbeiteten UNDAFs einige oder alle Säulen menschenwürdiger Arbeit allgemein berücksichtigt, wobei der Schwerpunkt auf Beschäftigung und sozialem Schutz liegt. Die IAO beteiligte sich auch erfolgreich an der Durchführung von Programmen zugunsten einer einheitlichen Landespräsenz, beispielsweise in Afrika, wo sie wirksam Ressourcen einsetzte, um das Erreichen von Ergebnissen von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit zu unterstützen. In der Region Arabische Staaten stärkten Fachbeiträge der IAO zu allen in der Zweijahresperiode vorbereiteten Gemeinsamen Landesbewertungen/ UNDAFs signifikant die Qualitätsunterstüt-

zungs- und -sicherungsfunktion der Regionalen Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen.

Enge Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum in Turin (Turiner Zentrum)

22. Das Ausbildungsprogramm des Turiner Zentrums wurde intensiver an den Strategien und Tätigkeiten der IAO ausgerichtet. Das Zentrum war umfassend an den Planungen und Prüfungen zur Unterstützung der 19 Ergebnisse sowie an für Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit etablierten regionalen Qualitätssicherungsgruppen beteiligt. Dies resultierte in einer genaueren Ermittlung des Ausbildungsbedarfs und der Ausbildungsprioritäten, die bei der Gestaltung maßgeschneiderter Aktivitäten in den Regionen und der Vergabe von Stipendien für die Teilnahme an maßgeblichen Standardkursen berücksichtigt wurden. In der Zweijahresperiode absolvierten insgesamt 25.688 Teilnehmer die Ausbildungsaktivitäten des Zentrums, davon 16.023 Vertreter von IAO-Mitgliedsgruppen. Bei seit 2011 im Anschluss an die Ausbildung durchgeführten Befragungen von Teilnehmern gaben die meisten an, dass die vom Zentrum angebotene Ausbildung positiv zu ihrer persönlichen Leistung und zur Leistung ihrer Institution beitrug. Das Zentrum erweiterte seine Kurse für die Entwicklung des IAA-Personals, insbesondere zu den übergreifenden Themen der Dreigliedrigkeit, der Geschlechtergleichstellung und der internationalen Arbeitsnormen. Dies umfasst auch gemeinsam geplante Aktivitäten mit der Hauptabteilung Humanressourcen, die Unterstützung von Personalversammlungen und Seminare zur Weitergabe von Wissen für IAA-Abteilungen und Büros sowie die verstärkte Teilnahme von IAA-Bediensteten an Standardkursen und an den von der Turin School of Development angebotenen Master-Studiengängen.

Eine gestärkte Evaluierungspraxis bringt nützliche Erkenntnisse

23. Interventionen der IAO zugeschriebene Resultate gewinnen an Glaubwürdigkeit, wenn Errungenschaften und gewonnene Erkenntnisse durch die Ergebnisse unabhängiger Evaluierungsberichte validiert werden. Dieser Bericht stützt sich umfassend auf Evaluierungsberichte sowie andere in der Zweijahresperiode gewonnene Erkenntnisse und gemachte Erfahrungen. Ferner wurden 2011 zwei Metastudien abgeschlossen, in denen Resultate und gewonnene Erkenntnisse aus den verschiedenen zentralisierten und dezentralisierten Programmen, Projekten und thematischen Evaluierungen zusammengeführt

wurden, um die Evaluierungskomponente des Berichts zu unterstützen.

4. Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

Durchführbarkeit grundsatzpolitischer Maßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit

24. Die anhaltende verbreitete politische Unterstützung für menschenwürdige Arbeit ermöglicht es, nun mehr Aufmerksamkeit der Durchführbarkeit grundsatzpolitischer Maßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit zu widmen. Es besteht eine starke Nachfrage nach detaillierten vergleichenden Analysen des Nutzens und der Kosten konkreter Maßnahmen sowie nach unmittelbarer Fachunterstützung in den Bereichen produktive Beschäftigung, nachhaltige Unternehmen, Sozialschutzmaßnahmen einschließlich Niveaus des sozialen Basisschutzes, internationale Arbeitsnormen und sozialer Dialog. Hierdurch stellt sich für das Amt die Aufgabe, seine Beratungsdienstleistungen und seine technische Zusammenarbeit auf der Grundlage detaillierter und aktueller Analysen, Daten und Informationen über internationale Beispiele guter Praxis bei Maßnahmen zugunsten einer menschenwürdigen Welt der Arbeit weiterzuentwickeln. In der Zweijahresperiode 2010-11 wurden große Fortschritte erzielt und zahlreiche profilierte Berichte auf der Gesamt-, der regionalen und der Landesebene erstellt. Diese Arbeit muss weitergeführt und intensiviert werden.

Resultate messen und bewerten

25. Die Messung von Resultaten ist genauso sehr eine Frage des Messens wie der Resultate. Die Indikatoren für die 19 Ergebnisse sind quantitativer Natur. Die Standardmessgröße „Zahl der Länder, in denen mit Unterstützung der IAO grundsatzpolitische Maßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit eingeführt wurden ...“, sagt wenig aus über die Qualität der Unterstützung durch die IAO. In der Zweijahresperiode 2010-11 erstmals eingeführte qualitative Kriterien zu jedem Indikator wirken dem teilweise entgegen. Gleichzeitig lassen sich aus der Varianz über die Messkriterien hinweg nützliche Erkenntnisse gewinnen. Nicht alle derzeit verwendeten Kriterien sind gleichwertig. Manche Messkriterien müssen überarbeitet werden; die qualitativen Dimensionen von Resultaten werden nicht systematisch erfasst. Manche Kriterien waren zu ehrgeizig: Beispielsweise kann die IAO nicht die Verantwortung für die Verabschiedung von Rechtsvorschriften übernehmen. Andere sind nicht ehrgeizig genug: Ein beiläufig-

ger Verweis auf ein Dokument des IAA ist kein ausreichender Beleg für wirksame Unterstützung der IAO. Zur Beurteilung der Wirksamkeit der Arbeit der IAO werden Messkriterien benötigt, die die Qualität, die Kosten und den Umfang von Interventionen besser widerspiegeln. Dies würde auch die Zuweisung von Resultaten klären, die sich unmittelbar aus der Unterstützung durch die IAO ableiten. Diese Art von Informationen zu erfassen, kann schwierig und mit höheren Kosten verbunden sein.

Kostenwirksame Ergebnisse

26. Ergebnisorientiertes Management bedeutet, kostenwirksam Resultate zu erzielen. Neben der erforderlichen Management-Flexibilität und Rechenschaftspflicht sollte die optimierte Ressourcennutzung eines der wichtigsten Kriterien zur Beurteilung der Gesamtleistung sein. Diesbezüglich wurde eine Reihe von Maßnahmen ergriffen. Dazu zählten gestärkte Aufsicht und Evaluierung, verbesserte Wirksamkeit bei der Besetzung freier Stellen und der Personalführung, umfangreiche Ausbildung von Managern und anderem Personal, Investitionen in informationstechnologische Dienstleistungen hoher Qualität, die Einführung des Integrierten Ressourcen-Informationssystems (IRIS) in den Regionalämtern und der 2011 etablierte Ausgabenprüfungsausschuss. Diese Maßnahmen zeigen Wirkung bis in die routinemäßigen Management-Entscheidungen. Es sollte untersucht werden, ob direktere Maßnahmen ergriffen werden können, um kostenwirksame Resultate zu erzielen. Die Kofinanzierung von Aktivitäten der IAO durch nationale Regierungen, dreigliedrige Mitgliedsgruppen oder multilaterale Institutionen ist eine wichtige Probe aufs Exempel für die Tragfähigkeit und die enge Übereinstimmung mit nationalen grundsatzpolitischen Prioritäten.

Größe der IAO-Programme und Größeneffekte

27. Die Nachfrage nach IAO-Dienstleistungen zu allen 19 Ergebnissen ist hoch. Je nach der Verfügbarkeit von Finanzierung reagiert die IAO darauf mit großen und kleinen Programmen. Sowohl große als auch kleine Programme haben ihre Daseinsberechtigung. In beiden Fällen sollte jedoch versucht werden, Größeneffekte zu erzielen. Dies kann die Form annehmen, gewonnene Erkenntnisse und Belege zu erfolgreichen Handlungskonzepten und Programmen zusammenzustellen sowie aktuelle Informationen über wirksame Maßnahmen zur Bewältigung der grundsatzpolitischen Herausforderungen im Zusammenhang mit jedem der 19 Ergebnisse zu verbreiten. Dies wäre ein Beitrag zur Befriedigung der Nachfrage, die die IAO vielleicht nicht

durch maßgeschneiderte Dienstleistungen bedienen kann.

Verwaltungsführung in Bezug auf IAO-Resultate

28. Gute Resultate zu erreichen, ist ein grundlegendes Ziel. Es ist jedoch mindestens genauso wichtig, Erkenntnisse aus diesen Errungenschaften abzuleiten, um diese als Grundlage für zukünftige Entscheidungen zu Programm und Haushalt zu verwenden. Dies ist gleichermaßen eine Aufgabe des Amtes und des Verwaltungsrats. Dieser Durchführungsbericht verweist auf eine Reihe von Bereichen, aus denen für die zukünftige Programmentwicklung wichtige Erkenntnisse gewonnen werden können. Es ist klar, dass die Wahrscheinlichkeit dafür, dass dauerhafte Resultate erreicht werden, durch die Übernahme möglichst großer Eigenverantwortung vonseiten der Mitgliedsgruppen erhöht wird. Solche Eigenverantwortung wird beobachtet, wenn IAO-Dienstleistungen unmittelbar aus aktuellen Entscheidungen der Leitungsorgane der IAO resultieren und an den sozioökonomischen Kontext jedes Landes angepasst werden. Systematische Überwachung und Evaluierung steigert die Qualität der Berichterstattung über Resultate. Solche Informationen in Berichten sind wichtig für die Aufsichtsfunktion des Verwaltungsrats, liefern Partnern und Gebern Belege zur Unterstützung ihrer finanziellen Beiträge zur IAO und ermöglichen dem Management, die Programmleistung zu verfolgen und zu verbessern.

5. Die IAO in Aktion: Beispiele aus der Zweijahresperiode

■ Öffentliche Beschäftigungsprogramme in Südafrika

Problem

29. Angesichts einer Arbeitslosenquote von mehr als 25 Prozent steht Südafrika vor großen Herausforderungen in Bezug auf Beschäftigungspolitik und Armutsbekämpfung.

Staatliche Politik

30. Um durch zeitweilige Erwerbstätigkeit Einkommensunterstützung zu bieten und zur Verringerung der Armut beizutragen, führte die Regierung 2004 das arbeitskräfteintensive Erweiterte Programm für öffentliche Arbeiten (EPWP) ein. Das EPWP ist ein landesweites Programm für öffentliche Investitionen auf der kommunalen

Ebene – vorwiegend in die Infrastruktur –, um für marginalisierte gesellschaftliche Gruppen Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen und ihren Mitgliedern zu ermöglichen, auf dem Arbeitsmarkt einsetzbare Qualifikationen sowie Kapazität für eine unternehmerische Tätigkeit zu erwerben. Der Neue Wachstumspfad (Dezember 2010) der Regierung misst der Schaffung von Arbeitsplätzen oberste Priorität bei und zielt auf die Verringerung der Arbeitslosigkeit um 10 Prozent bis 2020. Die Infrastruktur ist einer von sechs prioritären Bereichen für die Schaffung von Arbeitsplätzen.

Erzielte Resultate

31. Zwischen 2005 und 2009 schuf das EPWP mehr als 1,6 Millionen Beschäftigungsmöglichkeiten, 60 Prozent mehr als seine Zielvorgabe von 1 Million Beschäftigungsmöglichkeiten. Während dieser Zeit nahmen etwa 250 Unternehmer und 15.000 Manager, Techniker und Handwerker an Ausbildungsmaßnahmen teil. In der Zweijahresperiode 2010-11 schuf das EPWP etwa 200.000 Arbeitsplätze, von denen die Hälfte von jungen Menschen und 60 Prozent von Frauen besetzt wurden. Personen mit Behinderungen sind eine besonders wichtige Zielgruppe: Eine Zielvorgabe des Programms ist, dass 2 Prozent aller geschaffenen Arbeitsplätze von Angehörigen dieser Gruppe besetzt werden. Die Zielvorgabe für die zweite Phase des EPWP ist die Schaffung von 4,5 Millionen Beschäftigungsmöglichkeiten. Dies ist gleichbedeutend mit der Schaffung von zwei Millionen Vollzeitstellen über einen Fünfjahreszeitraum einschließlich einer Millionen Stellen für junge Menschen. Bis April 2011 hatte ein verbundenes Programm für Arbeiten auf Gemeinschaftsebene in allen neun Provinzen nahezu 100.000 Arbeitsmöglichkeiten geschaffen. Dieses Programm wird jetzt bis 2013-14 auf eine Million Arbeitsplätze ausgeweitet. Beide Programme werden vollständig aus dem nationalen Haushalt finanziert.

Aktivitäten der IAO

32. Die Arbeit der IAO zur beschäftigungsintensiven Infrastrukturinvestitionen in Südafrika reicht bis in die Mitte der 1990er Jahre zurück. Seit damals leistet die IAO Fachunterstützung bei der Gestaltung und Durchführung des EPWP auf der nationalen Ebene und der Provinzebene. Das Programm baute auf von der IAO unterstützten Programmen wie dem Programm *Gundo Lasho* (Unser Sieg) in der Provinz Limpopo auf. Es wurde anfänglich vom Ministerium für internationale Entwicklung des Vereinigten Königreichs kofinanziert und wurde 2001 in

Partnerschaft mit der Straßenbaubehörde von Limpopo durchgeführt.

33. Die Fachunterstützung der IAO konzentriert sich auf die Erhöhung der Arbeitskräfteintensität bei der Herstellung und Instandhaltung staatlicher Projekte. Zwei wichtige Bereiche werden unterstützt:
 - i) die Umsetzung von beschäftigungsintensiven Strategien mit allen kooperierenden Gruppen (Personal von Zentral- und Provinzregierungen sowie von Kommunalverwaltungen, Auftragnehmer und Berater aus dem privaten Sektor, Ausbilder, Mentoren, Arbeitnehmer usw.) einschließlich eines dreigliedrigen „Kodexes für gute Praxis“ unter Einbeziehung menschenwürdiger Arbeit; und
 - ii) die Schaffung von Kapazität mit dem privaten Sektor (Auftragnehmer und Berater) durch Ausbildungsinstitutionen und Ausbildung von Anbietern zur wirksamen Durchführung von Projekten; und mit staatlichen Behörden in Bezug auf Projektauswahl, Projektmanagement und Koordinierung zwischen Sektoren zur Steigerung der Beschäftigungsintensität und der Nachhaltigkeit von Programmen.
34. Die IAO kooperiert eng mit der Regierung bei der Entwicklung eines Instruments zur Beurteilung der Beschäftigungswirkung für unterschiedliche Ministerien, um diesen zu helfen, die Wirkung von Investitionen und staatlicher beschäftigungspolitischer Maßnahmen besser zu verstehen. Dieses Instrument wird zur Überwachung und Ausarbeitung staatlicher Maßnahmen und Programme zur Intensivierung der Schaffung von Arbeitsplätzen im Rahmen des Neuen Wachstumspfades beitragen.

Partnerschaften

35. Die IAO arbeitet eng mit dem Nationalen Ministerium für öffentliche Arbeiten, dem Nationalen Rat für Wirtschaft und Entwicklung, dem Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung und dem Präsidialamt zusammen.

■ Produktive Beschäftigung für Jugendliche in Nepal

Problem

36. Der langwierige Konflikt in Nepal hatte tiefgreifende negative Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung der Nation. Wegen der begrenzten Kapazität der lokalen Wirtschaft,

produktive Beschäftigungsmöglichkeiten für die wachsende Erwerbsbevölkerung bereitzustellen, sind Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung sehr hoch, insbesondere bei jungen Menschen und nicht qualifizierten Arbeitnehmern.

Staatliche Politik

37. Der Dreijahresinterimsplan 2007-10 der nepalesischen Regierung, dessen Geltungszeitraum kürzlich um weitere zwei Jahre verlängert wurde, betont die Notwendigkeit eines inklusiven Entwicklungsprozesses, der auf beschäftigungsorientiertes Wirtschaftswachstum zugunsten der Armen und auf breiter Basis abzielt, wobei der Landwirtschaft und der Inklusion schutzbedürftiger Gruppen einschließlich Frauen, Kindern und Minderheiten besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird.

Erzielte Resultate

38. Das gemeinsame Programm von IAO und FAO „Arbeitsplätze für Frieden“ unterstützte die Aufnahme von 12.500 jungen Menschen in produktive Beschäftigung und Aktivitäten zur Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Situation in zwei Konfliktbezirken (Rautahat und Parsa). Die Programmkomponente für Zugang zu Finanzen trug zur Entwicklung innovativer, an den Bedarf junger Menschen angepasster Finanzprodukte und zur Verbesserung ihrer Finanzkompetenz bei. Im Einzelnen entwickelten und erprobten sechs Mikrofinanzinstitutionen (MFI) – drei Mikrofinanzbanken und drei Spar- und Kreditgenossenschaften – Produkte einschließlich freiwilligem Sparen, Sparen bei Mutterschaft, Gruppensparen und -kreditvergabe, mobiler Finanzdienstleistungen und Sparen von Jugendlichen. Die Partner-MFI bildeten 1.258 junge Frauen und 267 Männer zur Vermittlung von Finanzkompetenz aus und entwickelten eine Strategie, um ihnen zu helfen, bei ihrer Tätigkeit die Vermittlung von Finanzkompetenz allgemein zu berücksichtigen. Als ein Resultat hatten bis Projektende im Mai 2011 1.288 junge Menschen begonnen zu sparen oder für zukünftige Investitionen in ihr Unternehmen ihre Ersparnisse erhöht. Weitere 233 junge Menschen nahmen ein Darlehen auf, um ein Unternehmen zu gründen oder ihr bestehendes zu stärken. Die abschließende Programmevaluierung unterstrich die positiven Auswirkungen dieser Aktivitäten, die zusammen mit anderen Programmkomponenten zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Verdienstmöglichkeiten für junge Menschen beitrugen.

Aktivitäten der IAO

39. Die IAO arbeitete eng mit sechs ausgewählten MFI zusammen, um für Jugendliche den Zugang zu Finanzen zu verbessern. Um den MFI zu ermöglichen, aus anderen Erfahrungen zu lernen, unterstützte die IAO einen Besuch zum Erfahrungsaustausch bei BASIX (Indien) und bot den MFI in Partnerschaft mit dem Turiner Zentrum auch Ausbildung zum Thema „Mikrofinanz erfolgreich gestalten: die Produktpalette diversifizieren“ an. Die IAO entwickelte ein Ausbildungspaket zu Vermittlung von Finanzkompetenz an junge Menschen und führte eine Ausbildungsmaßnahme für Ausbilder durch, an der 20 Vertreter der Partner-MFI teilnahmen. Um den Zugang von Jugendlichen zu Finanzen zu verbessern, unterstützte die IAO auch finanzielle Verbindungen zwischen Anbietern von Dienstleistungen zur Qualifizierung und Geschäftsentwicklung und den MFI.

Partnerschaften

40. Diese Errungenschaften wurden durch das gemeinsame Programm von IAO und FAO „Arbeitsplätze zugunsten von Frieden“ unterstützt, das vom UN-Friedensfonds für Nepal finanziert wird, der ein Volumen von 2.656.000 US-Dollar hat. Mit technischer Unterstützung durch IAO und FAO wird das Programm „Arbeitsplätze zugunsten von Frieden“ von lokalen nichtstaatlichen Organisationen und Organisationen auf Gemeinschaftsebene sowie Anbietern von Fachdienstleistungen durchgeführt.

■ Unternehmertum von Jugendlichen in Peru

Problem

41. Trotz stetigen wirtschaftlichen Wachstums zwischen 2000 und 2010 zählen zwei von drei Arbeitslosen in Peru zur Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen (laut Daten von 2010), befinden sich vier von fünf Beschäftigten in prekären Arbeitsverhältnissen und gibt mehr als die Hälfte (56 Prozent) aller Jugendlichen (acht Millionen) an, sie würden darüber nachdenken, das Land zu verlassen, wenn sich ihnen die Möglichkeit dazu böte.

Staatliche Politik

42. Eine Nationale Jugendbeschäftigungspolitik und ein Aktionsplan für Jugendbeschäftigung (2009-12) beschreiben prioritäre Maßnahmen zur

Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung von Jugendlichen in Bereichen, die von der Schaffung von Arbeitsplätzen über die Förderung des Unternehmertums bis zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit reichen. Die Umsetzung der Prioritäten des Plans wird von einem nationalen dreigliedrigen Ausschuss überwacht, dem auch junge Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden angehören.

Erzielte Resultate

43. Die Zielgruppe umfasst 370.000 Jugendliche, und Maßnahmen des Aktionsplans sind bislang mehr als 260.000 benachteiligten Jugendliche zugutegekommen. Aufbauend auf einer nationalen Erhebung, die zeigte, dass mehr als 75 Prozent der von jungen Menschen betriebenen Kleinstunternehmen nicht länger als ein Jahr bestanden, führte die Regierungen die nachstehend aufgeführten institutionellen Reformen ein:
 - Bürokratieabbau und Senkung der Kosten von Stellenbewerbungen durch die Einführung einer einzigen zentralisierten kostenfreien Bescheinigung (Certi Joven) bei der öffentlichen Arbeitsverwaltung, die alle notwendigen Informationen enthält;
 - Modernisierung der Berufsberatung;
 - Einführung eines Schulungsprogramms (Joven Emprendedor) für Jungunternehmer und eines Informationssystems, das die Markteinschätzung vereinfacht; und
 - Einrichtung eines Dienstes für Information und Orientierungshilfe für im Ausland lebende Migranten und junge Peruaner mit Migrationsplänen (Infomigra).
44. Einige der genannten Maßnahmen wurden in die neu ausgearbeitete nationale Beschäftigungspolitik integriert, in der die Jugendbeschäftigung allgemein berücksichtigt wird.

Aktivitäten der IAO

45. Die IAO kooperierte mit dem Arbeitsministerium und dem Ressortübergreifenden Ausschuss für Beschäftigung zu einer Reihe von Punkten, darunter den Folgenden: Entwicklung und Umsetzung des Aktionsplans für Jugendbeschäftigung und der Nationalen Beschäftigungspolitik; Verbesserung und Zielgruppenanpassung von Dienstleistungen in den Bereichen Jugendbeschäftigung und Migration einschließlich Schaffung von Kapazität beim an der nationalen Erhebung beteiligten Personal des Nationalen Statistikinstituts und beim Arbeitsvermittlung für Jugendliche leistenden Personal der Öffentlichen Arbeitsverwaltung; intensive

Unterstützung von von jungen Menschen betriebenen Kleinstunternehmen durch Ausbildung und Informationsdienstleistungen; sowie Schaffung von Kapazität der Sozialpartner und anderer Mitglieder des dreigliedrigen Ausschusses zu Jugendbeschäftigungsfragen einschließlich Rechten bei der Arbeit.

Partnerschaften

46. Die obigen Errungenschaften wurden durch das Programm Jugendbeschäftigung und Migration unterstützt, das von dem von UNDP und Spanien mit einem Volumen von drei Millionen aufgelegten Fonds für das Erreichen der Millenniums-Entwicklungsziele (MDG-F) finanziert und vom Arbeitsministerium, dem Ministerium für Frauen und soziale Entwicklung, dem Nationalen Jugendsekretariat und dem Nationalen Statistikinstitut durchgeführt wird. IAO, UNFPA, UNDP und die Internationale Organisation für Migration (IOM) leisten Fachunterstützung über das UN-Landesteam.

■ Arbeitsmarktdienstleistungen zugunsten von Jugendbeschäftigung in Serbien

Problem

47. In Serbien sind junge Menschen zwischen 15 und 24 Jahren dreimal häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Erwachsene (die Arbeitslosenquote für junge Serben betrug 2010 37,4 Prozent, verglichen mit einer Arbeitslosenquote von 12,3 Prozent für Erwachsene). Besonders betroffen sind junge Menschen mit niedrigem Bildungsniveau, junge Roma, binnenvertriebene Jugendliche und Flüchtlinge.

Staatliche Politik

48. Die Jugendbeschäftigungspolitik und der Aktionsplan zur Jugendbeschäftigung (2009-11) betonen die Beschäftigungsfähigkeit, beschäftigungsintensives Wachstum, Arbeitsmarktklusion durch gezielte Maßnahmen und die Steuerung des Arbeitsmarkts für Jugendliche. Staatliche Mittel und Mittel von Gebern im Umfang von etwa 3,9 Millionen US-Dollar, die in den bestehenden Jugendbeschäftigungsfonds geleitet wurden, unterstützten die Durchführung eines breiten Spektrums integrierter Jugendbeschäftigungsmaßnahmen.

Erzielte Resultate

49. Mehr als 3.500 benachteiligte junge Menschen (48 Prozent Frauen und 52 Prozent Männer),

von denen die meisten ein niedriges Bildungsniveau hatten (85 Prozent), Langzeitarbeitslose waren (60 Prozent) und keine Arbeitserfahrung hatten (52 Prozent), nahmen an aktiven Arbeitsmarktprogrammen teil. Überwachungsdaten der Regierung zeigen, dass von den jungen Absolventen, die erwerbstätig sind, bis zu 85 Prozent eine Vollzeitbeschäftigung aufgenommen haben. Mehr als die Hälfte arbeiten in dem Unternehmen, in dem sie Ausbildung erhielten (57 Prozent), und die meisten nutzen die Qualifikationen, die sie bei der Ausbildung am Arbeitsplatz erwarben (62 Prozent). Die Löhne der Programmteilnehmer liegen zwischen 10 und 20 Prozent über dem gesetzlichen Mindestlohn.

Aktivitäten der IAO

50. Die IAO kooperierte mit den Ministerien für Wirtschaft und regionale Entwicklung, für Arbeit sowie für Sozialpolitik und den Sozialpartnern bei der Entwicklung und Umsetzung der Jugendbeschäftigungspolitik und des Aktionsplans zur Jugendbeschäftigung, bei der Einrichtung des Jugendbeschäftigungsfonds, der Entwicklung auf Erkenntnissen beruhender jugendspezifischer beschäftigungspolitischer Ziele und Zielvorgaben, der Integration von Dienstleistungen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Migration und Soziales sowie der Schaffung von Kapazität für Arbeitsmarktinstitutionen zur Entwicklung, Überwachung und Evaluierung gezielter Jugendbeschäftigungsprogramme sowie zur Verwaltung des Fonds.

Partnerschaften

51. Mit Kofinanzierung vom MDG-F (6,1 Millionen US-Dollar) und der serbischen Regierung (1,9 Millionen US-Dollar) wurden diese Errungenschaften durch das Programm für Jugendbeschäftigung und Migration unterstützt. Das Programm wird vom Wirtschafts-, Arbeits- und Bildungsministerium, Kommunalbehörden sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden durchgeführt. IAO, UNICEF, UNDP und IOM leisten Fachunterstützung über das UN-Landesteam.

■ Auf dem Weg zu einem nationalen sozialen Basisschutz in Mosambik

Problem

52. Laut Daten aus dem letzten nationalen Armutsbericht (Ministerium für Planung und Entwicklung, 2010) leben 12,8 Millionen Menschen (54,7 Prozent der Bevölkerung von Mosambik)

unterhalb der Armutsgrenze. Dies bedeutet, dass bei der Verringerung der Armut in den letzten fünf Jahren keine Fortschritte erzielt wurden. Gleichzeitig sind immer noch mehr als 90 Prozent der Bevölkerung (ungefähr 20 Millionen Menschen) von Sozialschutzsystemen ausgeschlossen.

Staatliche Politik

53. Mosambik verfügt über eines der ältesten nicht beitragsgestützten Transferprogramme in Afrika, dem Nahrungsmittelsubventionsprogramm zugunsten von Haushalten, die arm sind und deren Mitglieder arbeitsunfähig sind. Das Programm läuft seit ungefähr 20 Jahren. 2010 billigte der Ministerrat die Rechtsverordnung für grundlegende Soziale Sicherheit sowie die Nationale Strategie für grundlegende Soziale Sicherheit und ebnete damit den Weg für umfassende und koordinierte Anstrengungen zur Ausweitung der Deckung und zur Verbesserung der Effizienz bei der Erbringung von Leistungen der Sozialen Sicherheit.

Erzielte Resultate

54. Die Deckung durch das Nahrungsmittelsubventionsprogramm wurde in den letzten Jahren beträchtlich ausgeweitet: von 96.572 Haushalten (ungefähr 202.810 Personen) im Jahr 2006 zu 252.842 Haushalten (ungefähr 530.968 Personen) im Jahr 2011. Dies entspricht einem Anstieg um 161 Prozent in einem Zeitraum von fünf Jahren. Auch der Umfang der Leistung wurde um 85 Prozent erhöht. Das Programm muss jedoch noch stärker ausgeweitet werden, weil es in ungefähr 370.000 Haushalten keine arbeitsfähigen Personen gibt und ein großer Teil dieser Haushalte arm ist.
55. Mit der Verabschiedung neuer Programme im Jahr 2011 vergrößerte die Regierung den Kreis der Leistungsberechtigten: durch das Programm für produktive soziale Maßnahmen auf arme Haushalte mit mindestens einem arbeitsfähigen Erwachsenen, die für die Teilnahme an öffentlichen Arbeiten eine saisonale Geldzahlung erhalten, und durch das Programm für unmittelbare soziale Unterstützung auf Haushalte, die vorübergehend ohne arbeitsfähige Mitglieder sind. Auf der Grundlage des Inhalts des neuen Strategiedokuments zur Verringerung der Armut (PRSP) von Mosambik kann festgestellt werden, dass die Rolle des Sozialen Schutzes im Entwicklungsrahmen des Landes gestärkt wird.

Aktivitäten der IAO

56. Im Rahmen gemeinsamer Aktivitäten der UN leistete die IAO durch Konsultationen und Dia-

logie zwischen den unterschiedlichen Akteuren Unterstützung für die Regierung von Mosambik bei der Gestaltung von Elementen eines nationalen sozialen Basisschutzes, der Entwicklung des konzeptionellen Rahmens und der Ausarbeitung des Strategiedokuments einschließlich Kosten-szenarien. Diese Unterstützung umfasst auch die Entwicklung neuer Programme, die Stärkung der Kapazität für die Erbringung von Sozial-schutzleistungen, die Förderung verbesserter Koordinierung zwischen externen Partnern und höhere Investitionen von Steuereinnahmen.

Partnerschaften

57. Diese Errungenschaften wurden durch das UN-Landesteam unterstützt (das die IAO, UNICEF, das Welternährungsprogramm, die Weltbank und den IWF umfasst). Die Unterstützung der IAO wird durch von der portugiesischen Regierung bereitgestellte Mittel ermöglicht.

■ Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte auf den Philippinen

Problem

58. Etwa 1,9 Millionen Arbeitnehmer ab 15 Jahren arbeiten hauptberuflich als Hausangestellte. Dies entspricht 5,3 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse auf den Philippinen. 22 Prozent der Arbeitsmigranten aus dem Ausland arbeiten ebenfalls als Hausangestellte. Verglichen mit anderen abhängig Beschäftigten erhalten Hausangestellte auf den Philippinen die niedrigsten Durchschnittslöhne. Gleichzeitig haben sie die längste tägliche und wöchentliche Arbeitszeit. Das nationale Arbeitsrecht enthält keine Regelung ihrer Arbeitszeit, und ihr gesetzlicher Mindestlohn wurde seit 1992 nicht angepasst. Obwohl die meisten Anspruch auf Mitgliedschaft in der Sozialversicherung haben sollten, sind im System der Sozialen Sicherheit nur 5 Prozent registriert.

Staatliche Politik

59. Seit 2010 wurden mehrere Gesetze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Hausangestellten in der gesetzgebenden Körperschaft eingebracht (eine Senatsvorlage wurde im Januar 2011 verabschiedet, und im Unterhaus sind 16 Vorlagen anhängig). Auf der Tagung der IAK im Juni 2011 bekräftigte das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung (DOLE) die philippinische dreigliedrige Unterstützung für die Annahme des Übereinkommens (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, und der zugehörigen Empfehlung Nr. 201.

Die neuen internationalen Instrumente haben die aktuelle philippinische Agenda zugunsten verbesserten Rechtsschutzes für Hausangestellte gestärkt.

Erzielte Resultate

60. Seit 2003 wurden immer wieder Gesetze zu Hausangestellten in die nationale gesetzgebende Körperschaft eingebracht, erhielten jedoch nur geringe politische Unterstützung. Im August 2011 nahm der philippinische Entwicklungsbeirat für Legislative und Exekutive ein Gesetz zu Hausangestellten (das *Kasambahay*-Gesetz) in die Liste der 13 prioritären Gesetzgebungsmaßnahmen auf. Der Entwicklungsbeirat für Legislative und Exekutive unter dem Vorsitz des philippinischen Präsidenten sowie des Senatspräsidenten und des Sprechers des Unterhauses stellt die höchste Ebene politischen Engagements des Landes dar. Im September 2011 begann das DOLE mit der Umsetzung eines Aktionsplans zugunsten von Überzeugungsarbeit und Fachunterstützung in Bezug auf das *Kasambahay*-Gesetz und die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 189. Viele Akteure von der Exekutive und der Legislative der Regierung über Gewerkschaftszentren, einem nationalen Verband von Hausangestellten (SUMAPI), den Arbeitgeberverband der Philippinen bis zu nichtstaatlichen Organisationen (Visayan Forum, Migrant Forum Asia) beteiligten sich aktiv an dem Gesetzgebungsprozess.

Aktivitäten der IAO

61. Die IAO unterstützte die Facharbeitsgruppe zu Hausangestellten (die Vertreter des DOLE, von Gewerkschaften, des SUMAPI, des Arbeitgeberverbands der Philippinen und von nichtstaatlichen Organisationen umfasst) und arbeitete unmittelbar mit dem DOLE zusammen, um Konsultationen mit Sozialpartnern zu dem Übereinkommen und der Empfehlung sowie zu im Kongress anhängigen Gesetzesvorlagen zu fördern. Sie leistete auch Unterstützung bei der Untersuchung der Situation von Hausangestellten, der potenziellen Auswirkungen der Anhebung des Mindestlohns und von Sozialleistungen für Hausangestellte sowie der Ergebnisse kommunaler Initiativen für Hausangestellte. Sie hilft auch bei der Umsetzung des Aktionsplans des DOLE.

Partnerschaften

62. Diese Errungenschaften wurden durch koordinierte Fachunterstützung der IAO und durch enge Zusammenarbeit zwischen der IAO, dem DOLE und Mitgliedern der Facharbeitsgruppe ermöglicht. IAO-Mittel aus dem ordentlichen

Haushalt und für technische Zusammenarbeit wurden kombiniert, während das DOLE Eigenmittel für grundsatzpolitische Dialoge und Überzeugungsarbeit einsetzte.

■ Mindestlöhne in Costa Rica

Problem

63. 1998 verabschiedete Costa Rica eine Mindestlohnpolitik auf der Grundlage von Inflationsraten in der Vergangenheit. Trotz anhaltenden Wirtschaftswachstums haben die Realmindestlöhne seitdem stagniert. Im letzten Jahrzehnt stiegen die Löhne um durchschnittlich 0,5 Prozent pro Jahr, während das Realbruttoinlandsprodukt um 3,8 Prozent jährlich stieg. Zunehmende Einkommensungleichheit und wachsende Diskrepanz zwischen Löhnen und Produktivität waren die Folge.

Staatliche Politik

64. Ende 2009 beschlossen die Regierung und die Sozialpartner die Überprüfung des Anpassungsmechanismus für den Mindestlohn. Mit der Unterstützung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen brachte der Mindestlohnrat den Verhandlungsprozess auf den Weg.

Erzielte Resultate

65. Nach fast zweijährigen Verhandlungen nahm der Mindestlohnrat einvernehmlich einen neuen Anpassungsmechanismus an. Diese Entscheidung, die im Oktober 2011 bekannt gegeben wurde, bedeutet, dass bei der Mindestlohnsetzung zukünftig neben der Inflation auch das Wirtschaftswachstum Berücksichtigung finden wird. Dies wird zur Folge haben, dass sich in den Löhnen von Arbeitnehmern demnächst auch Steigerungen des Gesamtwohlstands niederschlagen werden. Eine weitere Innovation betrifft die Verwendung von Inflationsprognosen anstelle von Inflationsraten in der Vergangenheit. Der Rat entschied auch, zur Straffung des Systems einen Prozess zur Vereinfachung von Mindestlohnkategorien auf den Weg zu bringen.

Aktivitäten der IAO

66. Die IAO leistete seit dem Beginn des Prozesses Ausbildung und Fachunterstützung für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen. 2009 begann ein IAO-Projekt für sozialen Dialog mit der Durchführung einer Maßnahme zur Schaffung von Kapazität des Mindestlohnrats, die spezielle Ausbildung, vergleichende Analysen und Forschung umfasste. Dies spielte eine wichtige Rolle für das Zustandekommen der Vereinba-

rung über die Überprüfung des alten Mechanismus, die Ende des Jahres getroffen wurde. Zur Dokumentation von Tendenzen beim Mindestlohn seit der Einführung des Systems 1998 wurde eine Studie durchgeführt. Um der Regierung sowie Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu helfen, ihre Reformvorschläge auszuarbeiten, wurde Fachunterstützung geleistet. Mit Unterstützung der IAO organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre eigenen internen Seminare zur Validierung ihrer Vorschläge.

Partnerschaften

67. Die IAO erhielt Mittel von der Regierung der Vereinigten Staaten und erbrachte eine Reihe von Fachunterstützungsleistungen.

■ Lohnpolitische Maßnahmen in China

Problem

68. Trotz raschen Wirtschaftswachstums verlief das Lohnwachstum in China schleppend, insbesondere verglichen mit der Arbeitsproduktivität, und die Lohnungleichheit nahm zu. Diese Entwicklungen schlugen sich auch in einer steigenden Inzidenz von Lohnstreitigkeiten nieder.

Staatliche Politik

69. Die chinesische Regierung ist sich der negativen Auswirkungen jüngerer Entwicklungen für nachhaltiges und inklusives Wachstum bewusst und bemühte sich um die Verbesserung der Lohnpolitik einschließlich des Rechtsrahmens, der Mindestlöhne und der Kollektivverhandlungen.

Erzielte Resultate

70. Im Global Wage Report 2010-11 des IAA wurde die ungleich verlaufende Entwicklung von Löhnen und Produktivität in China beschrieben. Die Regierung erkannte, wie wichtig es ist, dem entgegenzuwirken, und entwickelte einen besseren Regulierungsrahmen zur Lohnsetzung in einer Art und Weise, die den raschen Veränderungen des Arbeitsmarkts Rechnung trägt. Sie entwickelte auch eine Reihe grundsatzpolitischer Maßnahmen mit Ziel, eine bessere Koordinierung zwischen den Provinzen in Bezug auf die Festlegung von Mindestlöhnen zu gewährleisten und ihre Durchsetzung zu verbessern. Diese grundsatzpolitischen Initiativen finden ihren Niederschlag im neuen Fünf-Jahres-Wirtschaftsplan (12. Plan, 2011-15), der darauf ausgerichtet ist, Ungleichheit zu verringern, das Einkommen der Armen zu verbessern und die Inlandsnachfrage zu steigern. Neben der

gesamtpolitischen Entwicklung auf der Makroebene wurden bei der Lohnsetzung Kollektivverhandlungen stärker genutzt. Manche Provinzen wie die Provinz Jiangsu veranschaulichten in der letzten Zeit das Potenzial von sektorspezifischen Kollektivverhandlungen in China.

Aktivitäten der IAO

71. Die IAO bemühte sich zusammen mit dem Ministerium für Humanressourcen und Soziale Sicherheit um die Verbesserung der Wirksamkeit des institutionellen Rahmens. Im Einzelnen ersuchte das Ministerium die IAO um Fachunterstützung in Bereichen, in denen gravierende Probleme der Formulierung grundsatzpolitischer Reaktionen bestanden. In der Zweijahresperiode 2010-11 organisierten die IAO und das Ministerium deshalb gemeinsam eine Reihe dreigliedriger Seminare mit lokalen wissenschaftlichen Experten, die sich auf folgende Punkte konzentrierten: (1) Hauptgeltungsbe- reich/Struktur und zentrale Elemente der möglichen neuen Lohnregelung(en); (2) Wege zur Verbesserung des derzeitigen Mindestlohnsystems in Bezug auf Wirksamkeit und Regionen übergreifende Koordinierung; sowie (3) Möglichkeiten zur Schaffung günstiger Umfeldler für Kollektivverhandlungen. Um diese grundsatzpolitischen Diskussionen zu unterstützen, gaben die IAO und das Ministerium zahlreiche Studien in Auftrag, deren wichtigste Ergebnisse in den dreigliedrigen Seminaren vorgestellt und erörtert wurden. Die IAO übergab dem Ministerium eine Reihe von Unterlagen, die Zusammenfassungen der Seminare und Empfehlungen an die Regierung enthielten. Es wurde ein Forschungsnetzwerk eingerichtet, das es ermöglichen soll, Ergebnisse besser in die grundsatzpolitische Entwicklung einfließen zu lassen.

Partnerschaften

72. Die Fachunterstützung der IAO wurde aus verschiedenen Quellen finanziert, auch aus Mitteln für technische Zusammenarbeit aus dem ordentlichen Haushalt und dem HZK. Die zeitgerechte Bereitstellung von HZK-Mitteln für diese Aktivität war eine wichtige Voraussetzung für die wirksame Unterstützung des grundsatzpolitischen Dialogs.

■ Genossenschaften im ländlichen Raum in der Vereinigten Republik Tansania stärken die Situation HIV-positiver Frauen

Problem

73. In den ländlichen Gebieten von Tansania sind Frauen für schätzungsweise 60 Prozent der Nahrungsmittelerzeugung zuständig. Mehr als 8.500 Primärgenossenschaften mit bis zu 1,6 Millionen Mitgliedern spielen eine wichtige Rolle in diesen Gebieten. Viele erwerbstätige Frauen leben mit HIV und sind Opfer von Stigmatisierung und Diskriminierung. Um sich medizinische Versorgung leisten zu können, benötigen diese Frauen ein Einkommen.

Staatliche Politik

74. Die Reaktion auf HIV/Aids wird von der Tansanischen Kommission für Aids koordiniert, die alle Sozialpartner zusammenbringt. Maßnahmen zur Bekämpfung von HIV/Aids durch Genossenschaften sind zu einem festen Bestandteil der nationalen Reaktion der Kommission geworden.

Erzielte Resultate

75. Zweiundvierzig Genossenschaften und Organisationen der informellen Wirtschaft entwickelten HIV/Aids-Programme. HIV-positive Frauen wurden in die Genossenschaften integriert und erhielten über die Dorfbanken auf Gemeinschaftsebene Zugang zu Sparmöglichkeiten und Krediten. Die Genossenschaften organisierten den Erwerb unternehmerischer Qualifikationen und Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung in Bezug auf HIV. Faith ist eine der 1.600 Frauen und Männer mit HIV, die seit 2009 in der Vereinigten Republik Tansania am IAO-Programm für Unternehmensentwicklung teilgenommen haben. Sie hält drei Milchkühe mit guten Erträgen und verdient bis zu 250 US-Dollar monatlich. „Das ist viel Geld für mich“, sagte sie. „Die Genossenschaft hat mich ausgebildet und ermöglichte mir den Verkauf der Milch meiner Kühe.“ Gemeinsam mit 83 anderen Betroffenen wurde Faith dazu ausgebildet,

Unterstützung für andere HIV-Positive zu leisten, die ihr eigenes Unternehmen gründen wollen.

Aktivitäten der IAO

76. Mit Unterstützung der IAO wurde eine nationale HIV/Aids-Politik für die Genossenschaftsbewegung angenommen. Das IAO-Programm zu HIV/Aids in der Vereinigten Republik Tansania, das 2009 seine Arbeit aufnahm, wurde bis 2013 verlängert. Das Programm hilft Primär-genossenschaften, auf HIV und Aids zu reagieren, und verfolgt auf lange Sicht das Ziel, die Bedingungen und den Status betroffener Frauen und Männer in der informellen Wirtschaft zu verbessern. Durch einen Prozess der Sensibilisierung und Diskussionen mit Genosschaftsorganisationen förderte die IAO auch ein Umfeld mit günstigen Rahmenbedingungen ohne Stigmatisierung und Diskriminierung.

Partnerschaften

77. Mit finanzieller Unterstützung der Schwedischen Agentur für internationale Entwicklungszusammenarbeit arbeitet die IAO partnerschaftlich mit dem Tansanischen Genossenschaftsverband, der Fakultät für Genossenschafts- und Wirtschaftsstudien der Universität Moshi sowie Primär-genossenschaften, Gewerkschaften und dem Gemeinsamen Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids zusammen.

■ Ein Arbeitgeberverband reagiert auf den Bedarf der Mitglieder und nimmt Einfluss auf die Politikgestaltung in Oman

Problem

78. Der Omanischen Handels- und Industriekammer (OCCI), die der nationale Verband für die Vertretung der Wirtschaft im Sultanat Oman ist, mangelte es an der Fähigkeit, wirksam in einen Dialog mit politischen Entscheidungsträgern einzutreten. Ihre Prozesse waren reaktiv, und ihre internen Strukturen mussten in beträchtlichem Maß reorganisiert werden.

Erzielte Resultate

79. Ausgestattet mit einer Erkenntnisgrundlage und gestärkt durch einen neuen Vorstand brachte die OCCI einen Prozess zur internen Umstrukturierung auf den Weg, die sie in die Lage versetzen soll, besser dem Bedarf ihrer Mitglieder – und insbesondere von KMU – gerecht zu werden und Überzeugungsarbeit zugunsten von

Verbesserungen des Geschäftsumfelds zu leisten, auch in den Bereichen Unternehmertum und Qualifizierung.

Aktivitäten der IAO

80. Die OCCI ersuchte die IAO um Unterstützung bei einer strukturellen Reorganisation und um Hilfe bei der Verwirklichung grundsatzpolitischer Anliegen. Dies umfasste eine Überprüfung der Organisation sowie ihrer aktuellen Strukturen und Prozesse mit Blick auf die Abgabe von Empfehlungen zugunsten von mehr Effizienz. Dies geschah vor allem mit dem Ziel, die politische Rolle der OCCI zu stärken. Die politischen Rahmenbedingungen für Unternehmen in Oman wurden unter Verwendung des Toolkits zum Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen (EESE) beurteilt. Zwei Berichte wurden erstellt. Der erste mit dem Titel *The Enabling Environment for Sustainable Enterprises (EESE) in Oman* fasste die Ergebnisse einer nationalen Erhebung bei Unternehmen, von Diskussionen von Fokusgruppen und einer umfassenden Prüfung der Bedingungen oder Politikbereiche im Zusammenhang mit dem Förderumfeld zusammen. Mit dem zweiten Bericht mit dem Titel *External Review and Assessment of the OCCI* erhielt die Kammer einen umfassenden Wegweiser für die Einleitung eines „Prozesses für einen Strukturwandel“ an die Hand. Er enthält eine Reihe von Zwischenzielen, die sich die Organisation als Zielvorgabe setzen kann, und beschreibt Bereiche für laufende und zukünftige Unterstützung der IAO zur Schaffung von Kapazität.

Partnerschaften

81. Die erreichten Resultate stützten sich auf Teamarbeit im gesamten Amt und einen integrierten Ansatz. Dies wurde durch Fachbeiträge des Geschäftsführers von Business NZ, des größten neuseeländischen Arbeitgeberverbands, ergänzt, der auf eigene Erfolge und Erfahrungen zurückgriff, um der OCCI Unterstützung zu guter Praxis bei der organisatorischen Umstrukturierung und der grundsatzpolitischen Arbeit zu bieten.

■ Eine neue Generation von Gewerkschaftsführerinnen im frankophonen Afrika

Problem

82. Die allgemeine Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in der Gewerkschaftsarbeit bedeutet, Einstellungen, Strukturen und politische Handlungskonzepte zu ändern,

der Sichtweise und den Anliegen erwerbstätiger Frauen Rechnung zu tragen und ihren Bedarf in allen Aspekten der Arbeit zu bedenken. Die Vertretung von Arbeitnehmerinnen muss in vielen Sektoren gestärkt werden, und ihrer Stimme muss mehr Gehör eingeräumt werden. Dies gilt auch für die Stimme von Frauen auf prekären Stellen, die oft schlecht vertreten sind. Wenngleich Gewerkschaften anerkennen, dass die Vertretung von Frauen innerhalb ihrer Strukturen verbessert werden muss, und sich dieses Ziel in grundsatzpolitischen Dokumenten von Gewerkschaften findet, bleiben die Fortschritt langsam, und die Umsetzung von Beschlüssen in gewerkschaftliches Handeln bleibt eine Aufgabe, der sich Gewerkschaften zunehmend stellen.

Erzielte Resultate

83. Im April 2011 wurde ein regionaler Gleichstellungswegweiser für französischsprachige Länder in Afrika entwickelt und angenommen. Zusammen mit der Ausbildung von Gleichstellungsbeauftragten war er der Auslöser für die Durchführung von Gleichstellungsaudits in Benin, Mali, Niger, dem Senegal und Togo. Dies führte zu internen Strukturreformen zugunsten der Bildung von Frauenausschüssen in denjenigen Gewerkschaften, in denen es diese zuvor nicht gab. Beispielsweise richteten die Nationale Vereinigung der Arbeitnehmer Senegals und die Nationale Union Unabhängiger Gewerkschaften des Senegal Frauenausschüsse in ihren Organisationen ein; beide werden für die Wahl des Ausschussvorsitzes eine jährliche Konferenz einberufen.

Aktivitäten der IAO

84. Die IAO unterstützte die Gewerkschaften bei der Frauenförderung auf allen Entscheidungs- und Führungsebenen und berücksichtigte Gleichstellungsaspekte auch allgemein bei ihrer Unterstützung zugunsten der Schaffung von Kapazität. Zu diesem Zweck wurden verbreitet Gleichstellungsaudits durchgeführt. Im April fand in Lomé (Togo) ein großes subregionales Seminar statt, in dessen Rahmen 30 frankophone Gewerkschafterinnen zu Gleichstellungsbeauftragten ausgebildet wurden.

Partnerschaften

85. Dies ist ein Beispiel für Süd-Süd- und Dreieckskooperation. Die Aktivitäten wurden in enger Zusammenarbeit mit der IAO und dem afrikanischen Zweig des IGB durchgeführt und umfassten auch substanzielle Fachbeiträge sowie Finanzierung. Ein länderübergreifender Austausch guter Praxis wurde gefördert, der kollegi-

ale Begutachtungen und gegenseitige Unterstützung bei der weiteren Anwendung partizipatorischer Gleichstellungsaudits ermöglichte.

■ Reform des Arbeitsrechts und Arbeitsaufsicht zugunsten der Geschlechtergleichstellung in der Republik Moldau

Problem

86. In der Republik Moldau ist es für die meisten Frauen schwierig, menschenwürdige Arbeit zu finden und zu behalten. Dies ist auf eine Reihe von Gründen zurückzuführen, insbesondere auf begrenzte Arbeitsmöglichkeiten (vor allem für Frauen mit Kindern), Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Beschäftigung, den Fortbestand beruflicher Segregation und das Entgeltgefälle zwischen Männern und Frauen.

Staatliche Politik

87. Das Nationale Programm zur Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung für 2010-15 bietet den übergreifenden Rahmen für staatliche Interventionen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit. Das Ministerium für Arbeit, sozialem Schutz und Familie ist für die Überwachung und Koordinierung der Durchführung des Programms zuständig.

Erzielte Resultate

88. Im Juli 2010 verabschiedete die Regierung ein Gesetz zur Änderung des Arbeitsgesetzes. Diese Reform verbesserte die rechtlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich mehrerer Aspekte von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung bei der Arbeit, sodass sie nun mit maßgeblichen internationalen Arbeitsnormen übereinstimmen, beispielsweise in Bezug auf sexuelle Belästigung und Mobbing, Mutterschutz und Arbeitnehmer mit Familienpflichten. Auf der Grundlage der Ergebnisse einer Bedarfs-ermittlung wird ein Informationssystem in Betrieb genommen, das es der Arbeitsaufsicht ermöglichen soll, die Planung, Überwachung und Berichterstattung in Bezug auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Arbeit auf der regionalen, sektorspezifischen und nationalen Ebene zu verbessern.

Aktivitäten der IAO

89. Die IAO unterstützte das Ministerium für Arbeit, Sozialschutz und Familie sowie die Sozialpartner bei der Ausarbeitung von Ände-

rungsentwürfen zum Arbeitsgesetz, vor allem durch grundsatzpolitische Beratung und Schaffung von Kapazität. Es leistete auch Fachunterstützung für das Ministerium bei der Durchführung einer Bedarfsermittlung der Arbeitsaufsicht und der Einrichtung eines Informationssystems und bildete Arbeitsaufsichtsbeamte zu maßgeblichen internationalen Arbeitsnormen sowie zu Methoden zur Aufdeckung von Fällen von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf aus.

Partnerschaften

90. Diese Errungenschaften wurden durch enge Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit, Sozialschutz und Familie sowie mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden unterstützt. Die technische Hilfe der IAO wurde mit finanzieller Unterstützung von UN Women geleistet. Die IAO und UN Women vereinbarten, bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung im Arbeitsmarkt der Republik Moldau weiter zusammenzuarbeiten, und verständigten sich auf einen Aktionsplan zur Umsetzung der Vereinbarung.

■ Verbesserte Einhaltung von Arbeitsnormen in Vietnam

Problem

91. In Vietnam besteht ein großes Problem der Nichteinhaltung internationaler Kernarbeitsnormen und des nationalen Arbeitsrechts. Dies hat zur Folge, dass Arbeitnehmer von Beschäftigungssicherheit und beeinträchtigten Arbeitsbedingungen betroffen sind, Anbieter Gelegenheiten für lukrative Verträge mit internationalen Einkäufern verpassen und nationale Unternehmen Gefahr laufen, mit Beschränkungen ihrer Exporte an Handelspartner konfrontiert zu werden. Um zu nationalen Prioritäten beitragen zu können, müssen gleichzeitig der soziale Dialog wirksam gemacht und die Arbeitsbeziehungen gestärkt werden. Zu diesen Prioritäten zählen die Stärkung des Arbeitsmarkts und der Regierungsführung, die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen und die Deckung des Bedarfs schutzbedürftiger Gruppen.

Staatliche Politik

92. Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie und zur Festigung ihres Rufs als unter ethischen Gesichtspunkten akzeptable Bezugsquelle bildeten die vietnamesischen Mitgliedsgruppen einen dreigliedrigen Ausschuss, der darum ersucht, dass in Fabriken unabhängige Prüfungen in Bezug auf die Einhal-

tung von Arbeitsnormen durchgeführt und für sie Beratungsdienstleistungen erbracht werden, um ihnen zu helfen, durch das Programm Better Work Verbesserungen im Bekleidungssektor zu erzielen. Der Ausschuss erbat und leistete auch Unterstützung zur Schaffung von Kapazität nationaler Mitgliedsgruppen.

Erzielte Resultate

93. Innerhalb von zwei Jahren schlossen sich 135 Fabriken dem Programm Better Work an. In diesen Fabriken wurden unabhängige Prüfungen durchgeführt, und für sie wurden Beratungs- und Ausbildungsdienstleistungen erbracht. Das Programm erreicht derzeit 155.000 Arbeitnehmer. 37 Fabriken wurden bislang zweimal geprüft und wiesen die ursprünglichen positiven Auswirkungen der Interventionen nach, die im Rahmen der Fachunterstützung des Programms durchgeführt wurden. Von dem Programm 2011 zusammengestellte Prüfdaten zeigen, dass sich die Compliance in Bezug auf alle Bereiche im Zusammenhang mit Kernarbeitsnormen verbessert hat. Die Compliance in Bezug auf Arbeitsschutzanliegen verbesserte sich ebenfalls, insbesondere, was die Dokumentation und den Schutz junger Arbeitnehmer (Verbesserung um 25 Prozent), die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Verbesserung um 25 Prozent) und Arbeitsschutzindikatoren (Verbesserung um 33 Prozent) betrifft.

Aktivitäten der IAO

94. Über das Programm Better Work kann die IAO die Einhaltung von Arbeitsnormen in Bekleidungsfabriken prüfen sowie Beratungs- und Ausbildungsdienstleistungen zugunsten ihrer kontinuierlichen Verbesserung anbieten. Zur Verbesserung der Kooperation am Arbeitsplatz und zur Bekämpfung von Fällen der Nichteinhaltung wurden durch gemeinsame Ausschüsse von Arbeitnehmern und Management wurden in teilnehmenden Fabriken aktive Mechanismen für sozialen Dialog eingeführt. In Partnerschaft mit der nationalen Gewerkschaft trug das Programm Better Work auch zur Verbesserung der direkten Vertretung von Arbeitnehmern in den an dem Programm teilnehmenden Gewerkschaften bei.

Partnerschaften

95. Das Programm Better Work ist eine Partnerschaft zwischen der IAO und der Internationalen Finanz-Corporation. Als solche kombiniert sie den Wettbewerbsvorteil der IAO in Bezug auf die internationalen Arbeitsnormen mit dem Sachwissen der Internationalen Finanz-Corporation über die Entwicklung des privaten Sektors.

■ Verringerung des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles in Jordanien

Problem

96. Laut einem Kurzdossier zu Entgeltgerechtigkeit der Jordanischen Nationalen Kommission für Frauen (JNCW) beträgt der durchschnittliche Monatslohn für Frauen 314 jordanische Dinar (443 US-Dollar), verglichen mit 364 jordanischen Dinar (514 US-Dollar) für Männer. Von Bedeutung ist auch der Umstand, dass fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Jordanien Selbstständige sind, die 33 Prozent weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Staatliche Politik

97. Die Nationale Strategie für Frauen, 2006-10, der Regierung konzentrierte sich auf fünf Themen, von denen eines die Verbesserung der wirtschaftlichen Situation war. Dieses Thema unterstrich die Bedeutung der Bekämpfung der Diskriminierung in Bezug auf das Entgelt und der niedrigen Einkommen, die Frauen als eine Folge hiervon beziehen. Entgeltgerechtigkeit ist weiterhin eine Priorität in sowohl der Nationalen Strategie für Frauen 2011-15 als auch der Nationalen Beschäftigungsstrategie. In einem Kontext steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen zielen beide auf die Überwindung der Unterbezahlung ab, welche bei Stellen beobachtet wird, die häufig von Frauen besetzt sind.

Erzielte Resultate

98. Nach der Bildung eines Nationalen Lenkungsausschusses zur Koordinierung und Federführung der Aktivitäten zur Förderung der Entgeltgerechtigkeit in Jordanien durch die Regierung und die Sozialpartner wurde im Juli auf der Grundlage erweiterter Dreigliedrigkeit ein Nationaler Lenkungsausschuss für Entgeltgerechtigkeit gebildet. Er soll die Zusammenarbeit zwischen seinen Mitgliedern bei der Umsetzung eines Nationalen Aktionsplans für Entgeltgerechtigkeit fördern, der ausgearbeitet wird, und Aktivitäten koordinieren, die auf die Verwirklichung von gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit abzielen. Zwei Unterausschüsse wurden gebildet: ein Rechtsausschuss, der sich auf die Stärkung von politischen Handlungskonzepten und Rechtsvorschriften zugunsten von Entgeltgerechtigkeit konzentriert und Empfehlungen für gesetzgeberische Änderungen vorlegen soll, und ein Forschungsunterausschuss, der eingehende Forschung zu Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durchführen soll, deren Ergeb-

nisse als Grundlage für Politik und Programme dienen sollen.

Aktivitäten der IAO

99. Die IAO leistete Fachunterstützung für das Arbeitsministerium und die JNCW bei der Bildung des Nationalen Lenkungsausschusses für Entgeltgerechtigkeit. Sie leistete auch Fachunterstützung in Bezug auf Bestimmungen zugunsten von Entgeltgerechtigkeit in der Nationalen Beschäftigungsstrategie und arbeitete mit der JNCW bei der Durchführung einer nationalen Studie zu Entgeltgerechtigkeit sowie zur Einleitung einer Kampagne zur Unterstützung erwerbstätiger Frauen zusammen. Um bei Mitgliedern des Nationalen Lenkungsausschusses für Entgeltgerechtigkeit das Verständnis für das Konzept von gleichwertiger Arbeit zu fördern, wurden Ausbildungsmaßnahmen durchgeführt. Derzeit arbeitet die IAO mit den Sozialpartnern daran, in unterschiedlichen Sektoren die Verwendung geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungsmethoden zu institutionalisieren und die Frage der Entgeltgerechtigkeit in Mechanismen für Kollektivverhandlungen in Jordanien zu integrieren.

Partnerschaften

100. Diese Resultate wurden mit Unterstützung des Arbeitsministeriums, des Nationalen Ausschusses für Frauen sowie von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden erreicht.

■ Bekämpfung der Kinderarbeit in Indonesien

Problem

101. Nach Angaben der indonesischen Statistikbehörde von Februar 2010 sind mindestens vier Millionen der 58,8 Millionen indonesischen Kinder zwischen 5 und 17 Jahren erwerbstätig, und von diesen werden mindestens 1,7 Millionen als Kinderarbeiter eingestuft.

Staatliche Politik

102. 2001 bildete die Regierung Indonesiens ein Nationales Aktionskomitee zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Das Komitee arbeitete einen Nationalen Aktionsplan aus, indem es als notwendig bezeichnet wurde, „die schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu verhüten und innerhalb von 20 Jahren durch ein Drei-Phasen-Programm zu beseitigen“. Seitdem hat die Regierung des Rechtsrahmens zu Kinderarbeit und zur Ausbeutung von Kindern

gestärkt, auch durch einen neuen arbeitsrechtlichen Rahmen, ein neues Gesetz zu Menschenhandel und ein Kinderschutzgesetz. Indem die Regierung die Bildungskosten für arme Familien senkte, u.a. mit Hilfe an die Erfüllung von Bedingungen geknüpfte Geldtransfers, erweiterte sie den Zugang zu Bildung, insbesondere in ländlichen Gebieten.

Erzielte Resultate

103. Seit 2009 weist die Regierung 20 Prozent des nationalen Haushalts Bildungszwecken zu. 2010 unterstützte sie 2,3 Millionen arme Schüler und Studenten von der Grundschul- bis zur Hochschulstufe. Der Anteil der Bildungsausgaben wurde 2011 weiter erhöht, um 2,7 Millionen arme Schüler und Studenten zu erreichen. Seit 2007 führt die Regierung ein Programm für an die Erfüllung von Bedingungen geknüpfte Geldtransfers mit der Bezeichnung Programm Kelu-arga Harapan (Programm „Hoffnung für Familien“) durch. Ende 2011 fielen etwa 1.116.000 Haushalte in den Geltungsbereich des Programms. 2012 will die Regierung das Programm auf das ganze Land ausweiten.
104. Die Regierung stellte mehr als 6,6 Millionen US-Dollar bereit und befreite mehr als 10.000 Kinder einschließlich Straßenkinder aus gefährlicher Arbeit. Die Zielvorgabe der Regierung für 2012 ist die Bereitstellung von 10 Millionen US-Dollar, um fast 15.000 Kinder aus gefährlicher Arbeit zu befreien.

Aktivitäten der IAO

105. Die IAO leistete Unterstützung und bot Orientierung für das dreigliedrige Nationale Aktionskomitee und die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen. Dies umfasste: Schaffung von Kapazität für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zugunsten der Bekämpfung der Kinderarbeit durch spezielle Ausbildung (beispielsweise zu Arbeitsaufsicht, Überwachung der Kinderarbeit sowie Datensammlung und -analyse mit dem Ziel, wirksam an dem Programm für an die Erfüllung von Bedingungen geknüpfte Geldtransfers teilnehmen und dieses mitgestalten zu können); Ausbildung und Beratung von Plantagenbesitzern (Palmöl, Kautschuk und Tabak) in Bezug auf geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Kindern über dem Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung; Ausbildung von Lehrern an staatlichen Berufsausbildungszentren; Durchführung von Seminaren und Workshops zur Entwicklung von Richtlinien zu Meldepflichten im Zusammenhang mit Kinderarbeit für Provinzregierungen sowie Bezirks- und Stadtver-

waltungen zur Unterstützung der Initiative des Innenministeriums im Rahmen des Nationalen Aktionsplans.

Partnerschaften

106. Die IAO arbeitet eng mit der Regierung von Indonesien, Sozialpartnern und Kommunalbehörden zusammen. Das Programm erhielt Mittel von der Regierung der Vereinigten Staaten und der Regierung der Niederlande.

■ Weltweites Engagement für die Ratifizierung und wirksame Durchführung des Seearbeitsübereinkommens, 2006

Problem

107. Das Seearbeitsübereinkommen, 2006, konsolidiert 37 von der Internationalen Arbeitskonferenz seit 1920 angenommene Übereinkommen und Empfehlungen zu den Arbeits- und Lebensbedingungen von Seeleuten. Das Übereinkommen fordert Compliance in Bezug auf den Inhalt aller früheren Übereinkommen. Um in Kraft zu treten, muss es von mindestens 30 Mitgliedstaaten ratifiziert werden, die zusammen über eine Bruttoreaumzahl von mindestens 33 Prozent der Welthandelsflotte verfügen.

Staatliche Politik

108. Fünfundachtzig Länder, die in der Zweijahresperiode 2010-11 an IAO-Tagungen teilnahmen, bekundeten ihre Unterstützung für das rasche Inkrafttreten und die effektive Durchführung des Übereinkommens.

Erzielte Resultate

109. Bis Dezember 2011 wurde das Seearbeitsübereinkommen, 2006, von 22 Mitgliedstaaten ratifiziert, von denen 17 diesen Schritt in der Zweijahresperiode vollzogen, die zusammen über eine Bruttoreumzahl von 56 Prozent der Welthandelsflotte verfügen. Diese Mitgliedstaaten umfassen wichtige Flaggenstaaten, Hafenstaaten und Länder, aus denen sich die Seeleute auf der Welt rekrutieren. In mehreren Ländern beteiligten sich Akteure des privaten Sektors an der Entwicklung von Ausbildungsmaßnahmen in Bezug auf Überprüfungen, technische Maßnahmen und Kollektivvereinbarungen zur Umsetzung der an Bord geltenden Bestimmungen des Seearbeitsübereinkommens, 2006, deutlich vor dem Inkrafttreten.

Aktivitäten der IAO

110. Die IAO leistete Rechtsberatung für mehr als 50 Länder und prüfte unter Verwendung von IAO-Modellen für nationale Rechtsvorschriften für die Ratifizierung oder Fortschritte auf dem Weg dorthin 31 Gesetzesentwürfe. Sie führte umfangreiche Ausbildungsmaßnahmen durch, die auch eine Seearbeitsakademie am Turiner Zentrum sowie regionale und nationale dreigliedrige Programme umfassten. Insgesamt 227 Seearbeitsinspektoren wurden ausgebildet und zertifiziert, die Meldungen zufolge im Rahmen nationaler Aktivitäten wiederum 7.740 Personen ausbildeten. 81 Inspektoren der Internationalen Transportarbeiter-Föderation aus allen Regionen wurden dafür ausgebildet und zertifi-

ziert, staatliche Überprüfungen zu unterstützen. IAA-Handbücher zu modellhaften Rechtsvorschriften zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens, 2006, und seiner Bestimmungen zur Sozialen Sicherheit wurden veröffentlicht.

Partnerschaften

111. Die beschriebenen Errungenschaften und Aktivitäten erfolgten in Partnerschaft mit IAO-Mitgliedsgruppen, insbesondere den Regierungen von Australien, Italien, Jamaika, der Republik Korea, Schweden und des Vereinigten Königreichs, sowie mit Organisationen von Schiffseignern und Seeleuten, die Unterstützung in Form der Bereitstellung finanzieller Mittel oder durch die Dienstleistungen ihres Personals boten.

Strategisches Ziel

Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, menschenwürdige Arbeit zu finden und ein menschenwürdiges Einkommen zu erzielen

112. Die beschäftigungsbezogenen Tätigkeiten der IAO in der Zweijahresperiode wurden von der globalen Wirtschaftskrise beherrscht. Die Tätigkeiten umfassten Überzeugungsarbeit auf hoher Ebene, Partnerschaften mit globalen und regionalen Institutionen sowie Unterstützung für die Mitgliedsgruppen in Ländern.
113. Die grundsatzpolitische Ausrichtung im Globalen Beschäftigungspakt (IAK, Juni 2009) und die strategische Ausrichtung in den Schlussfolgerungen über die wiederkehrende Diskussion zum Thema Beschäftigung (IAK, Juni 2010) waren maßgeblich für die Arbeit der IAO. Dies bedeutete einen umfassenderen und stärker integrierten Ansatz zur Beschäftigungspolitik auf der Basis grundsatzpolitischer Beratung in Bezug auf die Verknüpfung angebotsseitiger Maßnahmen mit Interventionen zur Beeinflussung der Gesamtnachfrage und von neuen analytischen Erkenntnissen zu makroökonomischer, Investitions-, Handels-, Beschäftigungs- und Industriepolitik.
114. Dieser Ansatz wurde in einem hoch differenzierten globalen und regionalen Kontext verfolgt, wobei Länder um Unterstützung bei Krisenreaktionsmaßnahmen im Rahmen des Globalen Beschäftigungspakts ersuchten, während andere allgemeinere Unterstützung bei der Herbeiführung günstigerer Wachstumsraten erbat. Ein verbreitetes Anliegen war grundsatzpolitische Beratung auf der Basis empirischer Erkenntnisse, die deutlich machten, welche Maßnahmen in welchen Kontexten gut funktionieren.
115. Die grundsatzpolitische Überzeugungsarbeit auf hoher Ebene umfasste Vorlagen an den Verwaltungsrat und die Internationale Arbeitskonferenz (IAK) zu Krisenreaktionen, an die Vierte UN-Konferenz zu den am wenigsten entwickelten Ländern in Istanbul (Mai 2011) und an die Afrikanische Regionaltagung (Oktober 2011), Tätigkeiten für die G20 zu einer Ausbildungsstrategie (Juni 2010) und zu Grundsatzdarstellungen für die Tagungen der Minister für Beschäftigung und Arbeit der G20 im April 2010 und im September 2011 sowie Vorlagen an die Arbeitsgruppe Entwicklung der G20.
116. Die IAO unterhielt eine enge Zusammenarbeit mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) zum Thema Jugendbeschäftigung, mit regionalen Entwicklungsbanken zu Beschäftigungspolitiken und mit der Weltbank zu einer Bestandsaufnahme von Krisenreaktionsmaßnahmen in 85 Ländern. Zu Strategien für beschäftigungsintensive Infrastrukturinvestitionen und zu Innovationen in öffentlichen Beschäftigungsprogrammen kooperierte die IAO ebenfalls eng mit der Weltbank und UNDP sowie mit regionalen Banken und Wirtschaftsgemeinschaften. Mit der Welthandelsorganisation (WTO) gemeinsam durchgeführte Aktivitäten erweiterten das Wissen über die besten Möglichkeiten zur Kombination von handels- und beschäftigungspolitischen Zielen auf gegenseitige Unterstützung bietende Weise. Im Rahmen der Arbeiten für eine globale Plattform für die Weitergabe von Wissen wurde begonnen, Regierungen und den Privatsektor zugunsten einer besseren Verknüpfung von Bildung und Qualifizierung mit der Arbeitswelt zu unterstützen.
117. Unterstützung für Mitgliedsgruppen in Ländern in der Form von Untersuchungen zum Globalen Beschäftigungspakt wurde in Argentinien, Bulgarien, El Salvador, Indonesien, Jordanien, Mali, der Mongolei, Nigeria und Südafrika geleistet. In zehn Ländern einschließlich Vietnams und Malawis wurde ein umfassender Ansatz zur Beschäftigungspolitik angewendet. In vielen Ländern wurde grundsatzpolitische Beratung und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

pen zur Förderung nachhaltiger Unternehmen geleistet.

118. Zentrale Merkmale all dieser Errungenschaften sind ein besseres Verständnis der Auswirkungen unterschiedlicher Maßnahmen auf produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit und daraus abgeleitet die Notwendigkeit der

besseren Integration von Beschäftigungszielen in die Wirtschafts-, Handels- und Entwicklungspolitik sowie in sektorspezifische Maßnahmen. Eine erweiterte Wissensbasis und verbesserte Analyseinstrumente werden wichtige Voraussetzungen dafür sein, diese stärkere Integration zu erreichen.

Ergebnis 1:

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

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittel-ausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
71.197.582	80.300.000	n.v.*	151.497.582	69.682.191	105.121.344	4.712.573	179.516.108

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (30.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

119. Mit Unterstützung der IAO konnten insgesamt 29 Mitgliedstaaten grundsatzpolitische und regulatorische Reformen oder andere Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs der Menschen zu produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Einkommenschancen durchführen (verglichen mit einer Zielvorgabe für die Zweijahresperiode von 40 Mitgliedstaaten). In manchen Fällen wurden gleichzeitig Fortschritte in mehreren Bereichen erzielt, die mit den Ergebnisindikatoren gemessen werden (China, Indonesien und Irak).

120. Die besten Ergebnisse (mit übertroffener Zielvorgabe für die Zweijahresperiode) wurden in Bezug auf Messgrößen betreffend die Beschäftigungspolitik, die Erholung von Naturkatastrophen oder Konflikten und beschäftigungsintensive Investitionen erzielt (Indikatoren 1.1, 1.4 und 1.5). Viele Regierungen räumten Beschäftigungsergebnissen Priorität ein und ergriffen insbesondere nach der globalen Rezession von 2008-11, die schwerwiegende Auswirkungen auf die nationalen Arbeitsmärkte hatte, entsprechende inklusive makroökonomische, unternehmensbezogene und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Als Ergebnis der Unterstützung durch die IAO wurden in Ländern wie Gabun, dem Irak, Jordanien, Kamerun und Malawi Beschäftigungsziele in den Mittelpunkt nationaler Entwicklungsstrategien gestellt. Gleichmaßen verabschiedete eine große Zahl von Ländern (Bosnien und Herzegowina, der Irak, Jordanien,

Kamerun, Malawi, Mauritius, Vietnam) nationale Beschäftigungsmaßnahmen und -pläne.

121. Krisenreaktionsmaßnahmen, insbesondere im Rahmen des Globalen Beschäftigungspakts, hatten im Allgemeinen die Form von sowohl kurzfristigen Maßnahmen zur Krisenerholung als auch von längerfristigen Strategien zur Lösung struktureller Beschäftigungsprobleme. Gute Beispiele hierfür sind Indonesien und Südafrika, wo mit Unterstützung der IAO beschäftigungsbezogene Ziele und Zielvorgaben in mittel- und langfristige Wachstums- und Entwicklungsstrategien integriert wurden. In Indonesien nutzte die Regierung Beurteilungsinstrumente der IAO, um am besten geeignete Ansätze zur Schaffung von Arbeitsplätzen für ihr Konjunkturpaket zu ermitteln. Beide Länder erhöhten als Teil ihrer antizyklischen Maßnahmen zur Abschwächung der Krisenfolgen die Investitionen in beschäftigungsintensive Infrastruktur. In Südafrika leistete die IAO technische Unterstützung für das Erweiterte Programm für öffentliche Arbeiten, dass 2010-11 umgerechnet 200.000 Vollzeitstellen schuf. Von der Gesamtzahl der Nutznießer waren 60 Prozent Frauen und 50 Prozent junge Menschen. Das Amt führte auch Ausbildungsmaßnahmen zu öffentlichen Beschäftigungsprogrammen für das Personal der Programme für Gemeinschaftsarbeit durch, die bis April 2011 in neun Provinzen fast 100.000 Arbeitsmöglichkeiten schufen. In Liberia förderten Aktivitäten der IAO zur Stärkung der Kapazität und zur Durchführungsunterstützung für Personal des

Ministeriums für öffentliche Arbeiten und des Landwirtschaftsministeriums sowie für Unternehmer des öffentlichen und des privaten Sektors die Entwicklung von 16 Unternehmen und die Schaffung von Arbeit im Umfang von 50.000 Personentagen. Bei der Realisierung von Investitionen im Agrarbereich und Infrastrukturinvestitionen im ländlichen Raum wurden in diesem Rahmen Ansätze für beschäftigungsintensive Investitionen genutzt. Die Krisenreaktionen nach Katastrophen und Konflikten wurden ebenfalls um eine nachdrückliche Beschäftigungskomponente erweitert. Ein nennenswertes Beispiel ist Somalia, wo mit Unterstützung

der IAO durchgeführte Beschäftigungsprogramme in der Schaffung von Arbeit im Umfang von fast 143.000 Personentagen und der Entwicklung von 124 längerfristigen Beschäftigungsmöglichkeiten resultierten.

122. Die IAO-Unterstützung für die vier Länder, die Maßnahmen zur Einrichtung und Stärkung von Arbeitsmarktinformations- und -analysesystemen ergriffen, basierte auf neuen Analyseinstrumenten, insbesondere statistischen Informationen und Analysen in Bezug auf Beschäftigungsindikatoren im Zusammenhang mit den Millenniums-Entwicklungszielen (Indikator 1.3). Als ein Ergebnis von Unterstützung durch die IAO

Ergebnisse nach Indikator und nach Region							
Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
1.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO nationale, sektorspezifische oder lokale Beschäftigungsmaßnahmen und -programme in ihre Entwicklungsrahmen aufnehmen	8 Mitgliedstaaten	10 Mitgliedstaaten	Gabun, Kamerun, Malawi, Mauritius		Irak, Jordanien	China, Nepal, Vietnam	Bosnien und Herzegowina
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	9 Mitgliedstaaten	1 Mitgliedstaat				Indonesien	
1.3. Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Arbeitsmarktinformations- und -analysesysteme einführen oder stärken und Informationen über nationale Arbeitsmarkttrends verbreiten	5 Mitgliedstaaten	4 Mitgliedstaaten	Ägypten, Eritrea, Sudan			Indonesien	
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	7 Mitgliedstaaten	8 Mitgliedstaaten	Burundi, Demokratische Republik Kongo, Somalia	Haiti	Irak, Libanon	Pakistan, Philippinen	
1.5. Zahl der Mitgliedstaaten, bei denen Investitionen in beschäftigungsintensive Infrastrukturprogramme zur lokalen Entwicklung mit Unterstützung der IAO eine steigende Beschäftigungsintensität aufweisen	5 Mitgliedstaaten	6 Mitgliedstaaten	Liberia, Madagaskar, Südafrika	Paraguay		Indonesien, Kambodscha	
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	6 Mitgliedstaaten	5 Mitgliedstaaten	Namibia	Argentinien, Brasilien		China	Kasachstan

brachten die Mitgliedsgruppen in fünf Ländern grundsatzpolitische Initiativen oder Reformen zur Erleichterung der Formalisierung informeller Aktivitäten auf den Weg. Diese erfolgten zusätzlich zu Fortschritten in konkreten Bereichen, die mit den Ergebnisindikatoren u.a. zur Ausweitung der Sozialen Sicherheit und zu Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht erfasst wurden.

123. Die beschränkte Verwirklichung der Zielvorgabe für die Zweijahresperiode in Bezug auf Aktivitäten zu nationalen sozial- und finanzpolitischen Maßnahmen ist im Wesentlichen auf den Umstand zurückzuführen, dass sich die Messkriterien mit ihrem Schwerpunkt auf von nationalen Stellen (wie Zentralbanken) ausgehenden Finanzreformen als unrealistischer Ansatz zur Messung der Ergebnisse erwiesen haben, die mit Unterstützung der IAO erreicht werden können. Diese Kriterien wurden für 2012-13 überarbeitet. Unabhängig davon wurden als Teil allgemeinerer sozialschutz- oder arbeitsbezogener Strategien Fortschritte bei der Förderung von Finanzinterventionen erzielt, die menschenwürdige Arbeit und Dienstleistungen für erwerbstätige Arme begünstigen. Beispielsweise unterstützte das Amt in Mali die Erprobung eines neuen Krankenversicherungssystems auf Gegenseitigkeit, das mit der nationalen Strategie zur Bereitstellung von Krankenversicherung für alle in Einklang stand.

124. Die Ergebnisse in der Zweijahresperiode und die in vielen Ländern geschaffenen Grundlagen verschafften der IAO eine relativ gute Ausgangsposition, um das im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 gesetzte Ziel zu erreichen, wonach bis 2015 mindestens 50 Mitgliedstaaten über verbesserte Kapazität zur Formulierung und Durchführung koordinierter und kohärenter grundsatzpolitischer Maßnahmen verfügen sollen, in denen der Schaffung produktiver Arbeitsplätze Priorität eingeräumt wird.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

125. In den meisten Ländern bieten die Aktivitäten der IAO zu Programmen für öffentliche Arbeiten ein anschauliches Beispiel einer Strategie, die mehrere Dimensionen der Agenda für menschenwürdige Arbeit überspannt. Beispielsweise wurde in Kambodscha das Programm für öffentliche Arbeiten in die nationale Sozialschutzstrategie aufgenommen, sodass die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Generierung von Einkommen Teile eines Gesamtplans zur Bereitstellung eines Basisumfangs an sozialem Schutz für so viele der Armen wie möglich wurden (Ergebnis 4). In Indien umfasste die Unterstützung der

IAO zur Entwicklung von Programmen für öffentliche Arbeiten Innovationen für deren Ausrichtung auf Frauen und Jugendliche sowie für die Förderung von Produktivität und Rechenschaftslegung u.a. in den Sektoren Umwelt, Infrastruktur und Dienstleistungen (Ergebnisse 2, 3 und 13).

126. Im Bereich der Beschäftigungspolitik wurden Tätigkeiten häufig gemeinsam mit anderen Aktivitäten zur Qualifizierungspolitik verfolgt (Jordanien, Kamerun) und zunehmend mit Aktivitäten zum Förderumfeld für die Unternehmensentwicklung verbunden (Indonesien) (Ergebnisse 2 und 3). Innovative Arbeiten wurden auch begonnen, um die Auswirkungen sozialorientierter Finanzinterventionen zu messen. Dies betraf auch Nigeria, wo das Amt eine Mikrofinanzinstitution bei der Erprobung einer neuen Finanzdienstleistung (Schulgebühren-darlehen) mit dem Ziel unterstützte, die Inzidenz von Kinderarbeit bei deren Kunden zu senken. Diese Dienstleistung wurde mit einer Kampagne zur Bewusstseinsbildung über Kinderarbeit verknüpft, die etwa 18.000 Kunden erreichte (Ergebnis 16).

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

127. Spezielle Initiativen zur Berücksichtigung von Gleichstellungsproblemen und -anliegen wurden in die meisten der mit Unterstützung der IAO durchgeführten Maßnahmen oder Reformen zur Erleichterung des Übergangs zur Formalität aufgenommen, insbesondere in China, Kasachstan und Namibia. In anderen Ländern wie in Vietnam unterstützte die IAO die Ausarbeitung grundsatzpolitisch ausgerichteter Studien, in denen Gleichstellungsfragen allgemein berücksichtigt wurden und zur Unterstützung auf Erkenntnissen beruhender Politikgestaltung Beschäftigung mit anderen sozioökonomischen Politikbereichen verknüpft wurde. Beschäftigungsprogramme in mehreren Ländern umfassten Zielvorgaben zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Ein Beispiel ist ein Programm für die Erholung auf dem Arbeitsmarkt im Irak, wo die Bewilligung von Darlehen für Kleinst- und Kleinunternehmen an die Erfüllung geschlechtsspezifischer Zielvorgaben geknüpft wurde (20 Prozent der Empfänger waren Frauen). In Lateinamerika, wo die IAO gemeinsam mit anderen UN-Organisationen mit Mitteln aus dem Fonds für das Erreichen der Millenniums-Entwicklungsziele Projekte in den Bereichen Wasserversorgung und Abwasserentsorgung durchführt, wurde die Partizipation von indigenen Völkern und Gemeinschaften im ländlichen Raum durch partizipatorische Metho-

dologien und Instrumente auf Gemeinschaftsebene der IAO erreicht, die geeignete arbeitsintensive Technologien fördern (Honduras, Nicaragua, Panama, Paraguay).

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

128. Das Amt stärkte die theoretischen und empirischen Grundlagen dieses Ergebnisses, vor allem durch aktuelle Statistiken und Analysen zu den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt. Diese umfassten Schätzungen und Analysen globaler Beschäftigungstendenzen einschließlich für Frauen, junge Menschen, die erwerbstätigen Armen und die Ausprägungen ihrer Schutzbedürftigkeit, Analysen von Arbeitsmarktinstitutionen in Schwellenländern sowie Schätzungen der Beziehung zwischen Wachstum und Beschäftigung in den Volkswirtschaften von G20-Ländern und Entwicklungsländern. Diese Daten und Analysen trugen zu globalen grundsatzpolitischen Debatten auf der höchsten politischen Ebene bei, insbesondere innerhalb des Rahmens von G20-Tagungen und anderer großer Konferenzen und Gipfeltreffen der Vereinten Nationen im Wirtschafts- und Sozialbereich. Sie bildeten auch die Grundlage für die grundsatzpolitische Beratung der IAO und Beratungsdienstleistungen für Mitgliedstaaten. Beispielsweise unterstützte eine neue IAO-Veröffentlichung zur Überwachung von Beschäftigungsindikatoren zu den Millenniums-Entwicklungszielen in Afrika in Verbindung mit gezielten Aktivitäten zur Stärkung der Kapazität und zum sozialen Dialog für Mitgliedsgruppen Reformen in Ägypten, Eritrea und dem Sudan, die auf verbesserte Datensammlung, Analysen und Berichterstattung zu den Beschäftigungsindikatoren zu Millenniums-Entwicklungsziel 1b abzielten.
129. Andere neue Instrumente wie ein Leitfaden zur Beschäftigungspolitik, Methoden für beschäftigungsbezogene Wirkungsanalysen, Beschäftigungsdiagnosen und Instrumente für die Zielgruppenauswahl wurden in regionalen und nationalen dreigliedrigen Diskussionen und in einem neuen beschäftigungspolitischen Kurs im Turiner Zentrum umfassend genutzt. Daraus gingen grundsatzpolitische Maßnahmen hervor, die auf kurz- und langfristige gezielte Maßnahmen zur Förderung des Beschäftigungswachstums ausgerichtet waren. In China beispielsweise führte technische Unterstützung durch die IAO zur Aufnahme von Beschäftigungszielen in den nationalen Fünfjahresplan (2011-15) und zur Überprüfung der Beschäftigungswirkung öffentlicher Investitionen durch das Planungs- und das Arbeitsministerium. Die Sozialpartner

engagierten sich stärker für die Durchführung von Programmen; beispielhaft hierfür war die Beteiligung des Pakistanischen Arbeitgeberverbands und des Pakistanischen Arbeitnehmerverbands an Geld-für-Arbeit-Maßnahmen nach der Hochwasserkatastrophe unter Verwendung von Mitteln, die von ihren Mitgliedern mobilisiert wurden.

130. IAO-Seminare auf regionaler Ebene für Praktiker im Bereich arbeitsintensiver Arbeiten bildeten weiterhin die internationale Plattform für Süd-Süd-Lernen zur Praxis arbeitsintensiver Arbeiten, die in hohem Maß in nationaler Verantwortung durchgeführt wurden. An diesen Seminaren, die größtenteils von den Ländern selbst finanziert wurden, nahmen in der Zweijahresperiode etwa 800 Praktiker im Bereich arbeitsintensiver Arbeiten aus 50 Ländern teil. In Afrika finden parallel zu diesen Seminaren jetzt Ministertagungen statt. Auf dem 14. Seminar in Ghana (2011) ersuchten Arbeitsminister und Minister für öffentliche Arbeiten aus 13 afrikanischen Ländern die IAO, ihre Zusammenarbeit mit internationalen Partnern zur Unterstützung beschäftigungsintensiver Investitionen in Infrastruktur und andere Sektoren zu stärken.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

131. Die in der Zweijahresperiode gemachten Erfahrungen bekräftigten die Notwendigkeit, sich stärker auf die Qualität und die Aktualität der Wissensgrundlagen der IAO zu konzentrieren, auch im Hinblick auf die Gestaltung, Anwendung und Wirksamkeit von Maßnahmen, die in unterschiedlichen Kontexten funktionieren. Die Verbesserung der Daten und der analytischen Informationen zu Wachstum und Beschäftigung sowie ihre Integration in nationale politische Handlungskonzepte und länderübergreifend wird eine Priorität in 2012-13 sein.
132. In Ländern, die von Krisen, sozialen Unruhen und Konflikten betroffen waren, ist die frühzeitige Einbeziehung der IAO eine Voraussetzung für die Schaffung von Bedingungen für die mittel- bis langfristige Erholung in Übereinstimmung mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit. In diesen Umfeldern erbitten sowohl Mitgliedsgruppen als auch die internationale Gemeinschaft unmittelbare Unterstützung in vielen Bereichen der Arbeit der IAO. Diese frühzeitige Einbeziehung ist wichtig für die Mobilisierung von Ressourcen von Gebern sowie für die wirksame Nutzung von Partnerschaften innerhalb der UN und des multilateralen Systems. Dies zeigte sich bei den IAO-Aktivitäten in Haiti, wofür die Organisation 18 Monate nach dem Erdbeben zusätzliche

Sondermittel im Umfang von etwa 12,5 Millionen US-Dollar mobilisieren konnte.

133. Die vorläufigen Ergebnisse einer unabhängigen Evaluierung der Strategie der IAO zu sozial-orientierten Finanzdienstleistungen unterstreichen den Umstand, dass die Mitwirkung der IAO zum Thema Mikroversicherung ein besonders wirksames Mittel war, um mehr Einfluss im globalen Mikrofinanzumfeld zu gewinnen. In Zukunft wird das Amt seine Strategie besser strukturieren und insbesondere seine Aktivitäten zur Verringerung der Schutzbedürftigkeit von Arbeitnehmern sowie zur Beschäftigungsförderung durch finanzielle Inklusion maximieren müssen.
134. Die IAO stieß während der Zweijahresperiode auf einige Messprobleme im Zusammenhang mit Indikator 1.1 zur Beschäftigungspolitik. Die Forderung, beide Kriterien zu diesem Indikator

zu erfüllen, berücksichtigte nicht den Umstand, dass viele Länder bei der Gestaltung von Politik sehr unterschiedliche Methoden anwenden. Länder integrieren zunehmend ihre Beschäftigungsstrategien in die nationale Entwicklungsplanung, während andere sich für die Entwicklung umfassender oder sektorspezifischer Beschäftigungsstrategien oder spezieller Antikrisen- oder Konjunkturfördermaßnahmen entscheiden. Außerdem konzentriert sich ein beträchtlicher Teil der Arbeit der IAO auf die Unterstützung von Ländern bei der Durchführung und Evaluierung politischer Maßnahmen, lange nachdem diese beschlossen wurden, während die Indikatorkriterien nur Initiativen für neue politische Entwicklungen berücksichtigen. Das Amt erwägt, die Kriterien für diesen Indikator zu überarbeiten, um eine genauere Messung der mit Unterstützung der IAO erzielten Ergebnisse zu ermöglichen.

Ergebnis 2:

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

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittel-ausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
43.033.685	37.000.000	n.v.*	80.033.685	42.117.743	56.044.080	1.961.346	100.123.169

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (30.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

135. Mit Unterstützung der IAO führten 14 Mitgliedstaaten Reformen der Qualifizierungspolitik oder institutionelle Reformen durch, auch in der Form der Ausweitung beschäftigungsrelevanter Ausbildung für im Arbeitsmarkt allgemein benachteiligte Personen (Indikatoren 2.1 bis 2.3). Weitere sieben Mitgliedstaaten führten Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitsverwaltung ein, die Ausdruck von Bemühungen waren, während der Krise deren Dienstleistungen und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu stärken (Indikator 2.4). Schlussendlich entwickelten 14 Mitgliedstaaten Maßnahmen oder Programme zur Jugendbeschäftigung und führten sie durch.
136. Die Strategie des Amtes betonte insbesondere drei wichtige Bereiche:

- *Schaffung eines soliden analytischen Fundaments für grundsatzpolitische Beratung und technische Unterstützung in Ländern* – In empirischen Untersuchungen in 21 Ländern und ausgewählten Sektoren wurden Qualifikationsdefizite ermittelt, welche die Zunahme umweltverträglicher Arbeitsplätze beschränken, und Erkenntnisse aus der Praxis von Ländern bei deren Beseitigung gewonnen. Im Rahmen einer vorläufigen Bewertung von Ausbildungs- und Umschulungsprogrammen als Reaktion auf die Rezession wurden Ergebnisse in Programmüberwachungsberichten aus einem Dutzend Länder verglichen.
- *Stärkung der Kapazität von Mitgliedsgruppen zur Berücksichtigung nationaler Umstände, zur Evaluierung von Ergebnissen und zur Weitergabe von Wissen* – Auf der Basis von früheren Forschungsergeb-

nissen und Erkenntnissen aus Projekten für technische Zusammenarbeit zur Verbesserung informeller Lehrlingsausbildungssysteme, der Lehrerausbildung und der Arbeitsbedingungen in der fachlichen und beruflichen Ausbildung sowie der Ausbildung in Bezug auf die Inklusion von Personen mit Behinderungen und auf mehr Chancengleichheit wurden neue Instrumente für grundsatzpolitische Orientierungshilfe entwickelt. Projekte der technischen Zusammenarbeit halfen Mitgliedsgruppen, Qualifizierungsmaßnahmen und -systeme zu reformieren (Bangladesch, Simbabwe), den Zugang zu beschäftigungsrelevanter beruflicher Ausbildung in ländlichen Gebieten zu erweitern (Benin, Burkina Faso, Sri Lanka), Personen mit Behinderungen die Teilnahme an beruflicher und unternehmerischer Ausbildung zu ermöglichen (Sambia, Vereinigte Republik Tansania) sowie umfassende Jugendbeschäftigungsprogramme zu entwickeln und durchzuführen (Peru, Serbien).

- *Vergrößerung der Reichweite der Arbeit der IAO zu Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit durch externe Partnerschaften*

ten – 2010 stellte das Amt auf dem G20-Gipfel in Toronto die Ausbildungsstrategie für starkes, nachhaltiges und ausgewogenes Wachstum vor, die auf dem konzeptionellen Rahmen der Entschließung über Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung der Konferenz von 2008 aufbaute. Auf dem Gipfel in Seoul (November 2010) wurde die Einrichtung der Arbeitsgruppe Entwicklung der G20 beschlossen, welche die IAO ersuchte, ihre Arbeit mit der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) und der Weltbank zu koordinieren, um Ländern mit niedrigem Einkommen zu helfen, die Ausbildungsstrategie der G20 zu nutzen, um ihre Strategien für beschäftigungsrelevante Qualifikationen zu verbessern, Indikatoren zu entwickeln und die Weitergabe von Wissen zu stärken. Manche G20-Länder haben sich zu Aktivitäten zur Weitergabe von Wissen verpflichtet, auch über das Turiner Zentrum. Die Zusammenarbeit zwischen der IAO und der OECD und das gemeinsame Papier zur Jugendbe-

Ergebnisse nach Indikator und nach Region

Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
2.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO die Qualifizierung in sektorspezifische oder nationale Entwicklungsstrategien aufnehmen	8 Mitgliedstaaten, davon 3 in Afrika	7 Mitgliedstaaten	Simbabwe, Sudan	Barbados, Mexiko	Irak, Libanon	Bangladesch	
2.2. Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in ländlichen Gemeinschaften einschlägige Ausbildung besser zugänglich machen	8 Mitgliedstaaten, davon 4 in Afrika	5 Mitgliedstaaten, 3 davon in Afrika	Ägypten, Benin, Burkina Faso			Sri Lanka, Timor-Leste	
2.3. Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO einschlägige Ausbildung für Personen mit Behinderungen besser zugänglich machen	7 Mitgliedstaaten	2 Mitgliedstaaten	Sambia				Armenien
2.4. Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Arbeitsvermittlungsdienste stärken, um beschäftigungspolitische Ziele zu erreichen	5 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika	7 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika	Ägypten, Sudan	Argentinien, Peru	Libanon	Kambodscha, Demokratische Volksrepublik Laos	
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	15 Mitgliedstaaten, davon 6 in Afrika	14 Mitgliedstaaten, davon 4 in Afrika	Kenia, Demokratische Republik Kongo, Simbabwe, Vereinigte Republik Tansania	Argentinien, Costa Rica, Honduras, Peru		Indonesien, Nepal, Timor-Leste	Albanien, Serbien, Türkei

schäftigung trugen zur Entscheidung der Staats- und Regierungschefs der G20 bei, die Beschäftigung junger Menschen zur Priorität für 2012 zu erklären.

137. Die in mehreren anderen Ländern erzielten Ergebnisse und geschaffenen Grundlagen sind vielversprechende Bausteine zum Erreichen des Ziels bis 2015 laut dem Strategischen grund-satzpolitischen Rahmen 2010-15, dass mehr als 30 Mitgliedstaaten das Ausbildungsangebot an den Bedarf angepasst, für einen größeren Teil der Erwerbstätigen den Zugang zu Berufsausbildungsmöglichkeiten erweitert und die Quali-fizierung in nationale und sektorspezifische Entwicklungsmaßnahmen integriert haben.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

138. Forschung zu Qualifikationen für umweltver-trägliche Arbeitsplätze trug zu den Wissens-grundlagen der IAO-Initiative für umweltver-trägliche Arbeitsplätze bei (Ergebnis 3). Mit einer Reihe analytischer Fallstudien wurden Erkenntnisse zu der Frage gewonnen, wie wirkungsvoll sozialer Dialog und Kollektiv-verhandlungen die Ausbildung am Arbeitsplatz, kontinuierliche Lernprozesse und die Geschlechtergleichstellung fördern (Ergeb-nis 12). Im Rahmen der Krisenreaktion half das Amt Mitgliedstaaten bei der Stärkung der Kapazität der öffentlichen Arbeitsverwaltung für die Durchführung von Programmen für Arbeits-teilung unter Berücksichtigung der Arbeitsbe-dingungen (Ergebnis 5). In Südostasien wurde Ausbildung zur Regulierung privater Arbeits-vermittler angeboten, um Ländern bei der Bekämpfung des Menschenhandels zu helfen (Ergebnis 15). Programme zur Anerkennung von Qualifikationen in Südostasien förderten Ansätze zur Gewinnung von Fachkräften in Politiken zur Arbeitsmigration (Ergebnis 7). Grundsatzpolitische Orientierungshilfe zur Ver-besserung der informellen Lehrlingsausbildung umfasste Bewusstseinsbildung in Bezug auf die Verbesserung des Zugangs zu Komponenten der Sozialen Sicherheit, auf Arbeitsschutz und auf HIV/Aids (Ergebnisse 4, 6 und 8). Forschung zu jugendlichen Arbeitsmigranten (Ergebnis 7) in neun Ländern trug zur Stärkung der Wissens-grundlagen zur Verknüpfung zwischen Jugend-beschäftigung und Migration bei. Als ein Ergeb-nis enthalten mehrere Jugendbeschäftigungs-politiken und nationale Aktionspläne Prioritäten zur Steuerung der Arbeitsmigration von Jugend-lichen (beispielsweise Albanien, Honduras, Peru, Serbien).

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

139. Die Geschlechtergleichstellung war eine wich-tige Komponente der Arbeit zu Lehrlingsaus-bildung, Ausbildung auf Gemeinschaftsebene und Jugendbeschäftigung. Die Stärkung der Kapazität für öffentliche Arbeitsverwaltungen richtete sich u.a. auf die Ziele, Geschlechter-stereotypisierungen und berufliche Segregation zu vermeiden. Eine unabhängige Projekteva-luierung bestätigte den Mehrwert, der erzielt werden kann, wenn Kampagnen für Rechte mit lokalen Demonstrationsprojekten zu Mitteln und Wegen zur Überwindung der physischen und sozialen Hindernisse kombiniert werden, die Menschen mit Behinderungen von Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten ausschließen.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

140. Die Entwicklung von Kapazität der Mitglieds-gruppen erfolgte in der Zweijahresperiode in vielfältiger Form und häufig parallel zu grundsatzpolitischen und institutionellen Refor-men. Beispielsweise wurde in Bangladesch die Reform des Qualifizierungssystems von techni-scher Beratung durch die IAO, dreigliedrigen Konsultationen und der Stärkung der Kapazität für Beamte der zuständigen staatlichen Stellen begleitet. In Armenien unterstützte die IAO die Ausbildung von Personal der staatlichen Arbeitsverwaltung und von Arbeitsvermittlungszentren in drei Pilotregionen. Diese Aktivitäten mündeten in ein aktives arbeitsmarktpolitisches Programm zur Qualifizierung von Personen mit Behinderungen und zur Anpassung von Arbeitsplätzen. Die Unterstützung des Amtes zur Stärkung der öffentlichen Arbeitsverwal-tungen im Sudan und in Ägypten umfasste die Bedarfsermittlung, die Personalausbildung und die Anpassung von Instrumenten zur beruflichen Orientierung.
141. In den meisten Ländern umfassten die Tätig-keiten der IAO zur Jugendbeschäftigung fach-liche Beratung und Kapazitätsentwicklung für eine Vielzahl von Ministerien sowie staatlichen Stellen und auch die Stärkung interinstitution-eller Ausschüsse (Albanien, Costa Rica, Hon-duras, Serbien und Türkei). Das Amt stützte sich dabei auf einen organisationsübergreifenden Ansatz, der sich bei der Förderung der Eigen-verantwortung der Länder und ihres Engage-ments für die Reformen als wirksam erwies. Dieser Ansatz optimierte auch die organisations-übergreifende Unterstützung für die Stärkung

der institutionellen Kapazität für die Entwicklung und Durchführung dieser Reformen. In Albanien, Peru und Serbien trug die Unterstützung der IAO für nationale Statistikbehörden, insbesondere in Bezug auf die Gestaltung und Durchführung nationaler Erhebungen, zur Stärkung der empirischen Grundlagen der Jugendbeschäftigung bei, was sich wiederum positiv auf solide Politik- und Programmgestaltung auswirkte.

142. Konkrete IAO-Initiativen waren auf die Sozialpartner ausgerichtet. Ein nennenswertes Beispiel ist das Globale Netzwerk Wirtschaft und Behinderung, das die IAO 2010 ins Leben rief, um die Weitergabe von Wissen über gute Praxis zu erleichtern sowie gemeinsame Projekte und Dienstleistungen zu entwickeln. Ende 2011 umfasste das Netzwerk mehr als 40 multinationale Unternehmen und 17 Arbeitgeberverbände. Zu den sonstigen Beispielen zählen die Unterstützung für Institutionen der Sozialpartner in Simbabwe, die zur Einrichtung von 18 Qualifizierungskontaktstellen für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auf der nationalen und lokalen Ebene mit dem Ziel führten, durch die Zusammenarbeit mit zuständigen Ministerien dazu beizutragen, das Angebot an und die Nachfrage nach Qualifikationen besser in Einklang zu bringen. In Albanien, Indonesien und Peru unterstützte das Amt Gewerkschaften bei der Anpassung und Durchführung eines Ausbildungsprogramms zu Rechten junger Menschen am Arbeitsplatz.
143. Um der Nachfrage besser gerecht zu werden, erweiterte das Turiner Zentrum das Angebot und die Reichweite seiner Ausbildungsinitiativen. Abgesehen von der im Oktober 2011 gegründeten Qualifizierungsakademie gab es Ausbildungsveranstaltungen zu den Themen Wirkungsanalyse von Interventionen zur Förderung der Jugendbeschäftigung sowie Jugendbeschäftigung und Inklusion von Personen mit Behinderungen und einen gezielten Qualifizierungskurs für Karibikländer, der u.a. die Entwicklung der Nationalen Humanressourcenstrategie 2011–16 in Barbados unterstützte.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

144. Die wichtigsten Erkenntnisse, die in der Zweijahresperiode 2010–11 aus der Durchführung des Programms und den Ergebnissen von Evaluierungen gewonnen wurden, können wie folgt zusammengefasst werden:
- Die Erweiterung der Wissensgrundlagen trägt reiche Früchte. Dies zeigen beispielsweise die zunehmenden Ersuchen um Beiträge zu bilateralen Qualifizierungsstrate-

gien (Deutschland, Niederlande und Russische Föderation) sowie zu regionalen (Europäische Union) und multilateralen Netzwerken (G20, Interinstitutionelle Gruppe zu fachlicher und beruflicher Bildung und Ausbildung). Zu den neuen Forschungsprioritäten zählen die Erprobung von Leitlinien zur Beurteilung von Qualifikationen im Rahmen nationaler Beschäftigungsstrategien und Optionen für die Stärkung von Komponenten von Qualifizierungssystemen. Auch um die Weitergabe von Wissen zwischen Mitgliedsgruppen zu verbessern, wird das Amt die globale öffentlich-private Plattform für die Weitergabe von Wissen zu beschäftigungsrelevanten Qualifikationen weiterentwickeln, die 2011 als Folgemaßnahme der Schlussfolgerungen der Konferenz von 2010 über die wiederkehrende Diskussion zum Thema Beschäftigung eingerichtet wurde.

- Die Evaluierung eines von der Europäischen Kommission finanzierten Projekts zu Arbeitsmarktinformationen in Vietnam bestätigte den Mehrwert der Verknüpfung von Projektinterventionen zu Arbeitsmarktinformationssystemen und öffentlichen Arbeitsverwaltungen mit Ausbildungsprogrammen. Das Amt wird diese interdisziplinäre Tätigkeit in die zukünftige Projektentwicklung einbeziehen und Kapazität verknüpfen, um Arbeitsmarktinformationen zu verbessern und beschäftigungsbezogene Dienstleistungen auf der Grundlage dieser Informationen zu erbringen.
- Erfahrungen des Amtes und Rückmeldungen von Mitgliedsgruppen haben gezeigt, wie sektorspezifische Ansätze die Zusammenarbeit zwischen Sozialpartnern, Ausbildern und staatlichen Stellen zur Verringerung der Divergenz von Angebot und Nachfrage in Bezug auf Qualifikationen und zur Verbesserung der Ausbildungsqualität stützen. Ein wichtiger Bereich für Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Strategie wird die Bildung branchenspezifischer Qualifizierungsräte sein.
- Im Rahmen eines Leistungsvergleichs, bei dem 2010 die Strategie der IAO zur Inklusion von Personen mit Behinderungen vorgestellt wurde, wurden Möglichkeiten zur besseren allgemeinen Berücksichtigung von Behinderung in der Arbeit zu den Themen Beschäftigung, Unternehmen und Qualifizierung ermittelt. Anfang 2012 wird ein Überwachungsbericht vorliegen, in dem die Fortschritte in diesen Bereichen untersucht werden und der die Grundlage von

Arbeitsplänen für die Zweijahresperiode bilden wird.

- In Übereinstimmung mit den Empfehlungen der unabhängigen Evaluierung der IAO-Strategie zur Verbesserung der Kapazität der Mitgliedstaaten zur Entwicklung von Politiken und Programmen zur Jugendbeschäftigung, die im November 2009 vom Verwaltungsrat erörtert wurde, zählen zu den zukünftigen Prioritäten: die Weiterent-

wicklung der Wissensgrundlagen zur Jugendbeschäftigung, insbesondere im Hinblick auf Fragen zum Übergang junger Menschen zu menschenwürdiger Arbeit und zu Jugendbeschäftigungspolitiken, und Ansätze zur Förderung des sozialen Dialogs zur Jugendbeschäftigung und zur Ausweitung des Sozialen Schutzes auf junge Menschen, vor allem auf junge Bewohner ländlicher Gebiete.

Ergebnis 3:

Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittel-ausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
45.638.316	47.600.000	n.v.*	93.238.316	44.666.937	38.058.159	2.271.499	84.996.595

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (30.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

145. Mit Unterstützung der IAO verbesserten insgesamt 29 Mitgliedstaaten und ein Gebiet das Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen, förderten die Unternehmensentwicklung oder führten sozialverantwortliche Praktiken auf Unternehmensebene ein (gegenüber einer Gesamtzielvorgabe für die Zweijahresperiode von 25 Mitgliedstaaten). Dabei wurden in manchen Fällen gleichzeitig Fortschritte in mehreren Bereichen erzielt (Chile, China, Irak und besetztes palästinensisches Gebiet).

146. Das Fundament der Strategie bildeten drei sich gegenseitig stützende Bausteine:

- Unterstützung eines Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen, insbesondere durch die Anwendung des neuen Analyseinstruments *Enabling Environment for Sustainable Enterprises* (ESEE);
- Förderung des Unternehmertums und der Unternehmensentwicklung, vor allem durch erprobte IAO-Ansätze einschließlich *Start and Improve Your Business* (SIYB), *Know About Business* (KAB) und *Women's Entrepreneurship Development* (WED) sowie lokaler Wirtschaftsentwicklung und Entwicklung von Wertschöpfungsketten;

- nachhaltige und verantwortliche betriebliche Praktiken, in erster Linie durch die Unterstützung multinationaler Unternehmen bei der Einführung inklusiver und nachhaltiger Praktiken in Übereinstimmung mit der Erklärung über MNU der IAO und durch das SCORE-Programm für die Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen sowie die Methodologie des Systems für die Messung und Steigerung der Produktivität (SIMAPRO).

147. Die Messung mit den Ergebnisindikatoren ergab uneinheitliche Resultate. Fünf Mitgliedstaaten und ein Gebiet reformierten ihre grundsatzpolitischen und regulatorischen Rahmen zum Geschäftsumfeld (Indikator 3.1). Die Unterstützung durch die IAO über ihre Genossenschaftsfazilität für Afrika (COOPAfrica) trug positiv zu den Ergebnissen in Bezug auf Genossenschaftsreformen in Übereinstimmung mit der Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002, bei. Fortschritte in diesem Bereich wurden auch im Plurinationalen Staat Bolivien, in der Vereinigten Republik Tansania und in Uganda erzielt, wenngleich das Gesetzgebungsverfahren am Ende der Zweijahresperiode noch nicht abgeschlossen war.

148. Zweiundzwanzig Mitgliedstaaten und ein Gebiet (mehr als das Doppelte der Zielvorgabe für die Zweijahresperiode) führten Maßnahmen oder Programme zu Unternehmertum und Unternehmensentwicklung ein (Indikator 3.2). Die Wirtschaftskrise führte zu einer noch stärkeren Nachfrage nach Unterstützung in diesen Bereichen. Als Reaktion darauf intensivierte die IAO ihre Anstrengungen, insbesondere in Bezug auf das Unternehmertum von Jugendlichen und Frauen, was zu den erzielten Resultaten beitrug. Das KAB-Programm bietet ein Beispiel für die

Zahl der erreichten Nutznießer: In dieser Zweijahresperiode nahmen fast 500.000 junge Frauen und Männer daran teil. Ein neues Projekt der technischen Zusammenarbeit, die Fazilität für Unternehmertum von Jugendlichen, erreichte 10.500 junge Frauen und Männer, von denen 1.700 Geschäftspläne oder Projektvorschläge erstellten. Es stärkte auch die Kapazität von 229 Ausbildern zur Erbringung maßgeblicher Dienstleistungen im Bereich der Unternehmensentwicklung für Jugendliche.

Ergebnisse nach Indikator und nach Region

Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
3.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ihre Grundsatz- oder Regulierungsrahmen reformieren, um das Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen zu verbessern	5 Mitgliedstaaten	5 Mitgliedstaaten und 1 Gebiet	Sambia, Senegal, Swasiland		Irak, besetztes palästinensisches Gebiet	Mongolei	
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	10 Mitgliedstaaten	22 Mitgliedstaaten und 1 Gebiet	Ägypten, Äthiopien, Ghana, Kap Verde, Lesotho, Mali, Sudan, Südafrika, Vereinigte Republik Tansania, Uganda	Plurinationaler Staat Bolivien, Brasilien, Chile, Costa Rica, Honduras, Mexiko, Nicaragua	Irak, besetztes palästinensisches Gebiet, Jemen, Oman	China	Russische Föderation
3.3. Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Programme durchführen, die den Übergang zu verantwortlichen und nachhaltigen Praktiken auf der Unternehmensebene fördern	5 Mitgliedstaaten	3 Mitgliedstaaten			Chile	China, Indonesien	
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 integrieren	5 Mitgliedstaaten	1 Mitgliedstaat	Liberia				

149. Eine Reihe von Gründen ist dafür verantwortlich, dass die Zielvorgabe in Bezug auf verantwortliche betriebliche Praktiken (Indikator 3.3) für die Zweijahresperiode nur teilweise erreicht wurde. Erstens sind Ergebnisse der Unterstützung durch die IAO zur Verbesserung betrieblicher Praktiken in allgemeinere Ergebnisse in Bezug auf Kleinunternehmen und in Lieferketten eingebundene Unternehmen eingebettet, die mit den Indikatoren 3.2 und 13.2 gemessen werden. Zweitens gab es in manchen Ländern Schwierigkeiten, einen dreigliedrigen

Konsens über die Durchführung des SCORE-Programms zu erzielen.

150. Was den Indikator 3.4 zu multinationalen Unternehmen betrifft, so erkannte das Amt zu einem frühen Zeitpunkt in der Zweijahresperiode, dass die Messkriterien, insbesondere das zweite Kriterium zu Maßnahmen zur Anwerbung ausländischer Direktinvestitionen, keine Messung von mit Unterstützung der IAO erzielten Ergebnissen ermöglichte. Die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode wurde deshalb nur partiell erreicht, und die Kriterien wurden für 2012-13

überarbeitet. Auf der globalen Ebene waren die Überzeugungsarbeit und der grundsatzpolitische Dialog der IAO darauf ausgerichtet, mehr Kohärenz im multilateralen System herbeizuführen. Zu den nennenswerten Beispielen zählen die umfassende Ausrichtung des Kapitels über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen durch die OECD in ihren überarbeiteten Richtlinien für multinationale Unternehmen an der Erklärung über MNU und die neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen, in der alle in Europa ansässigen multinationalen Unternehmen aufgefordert werden, sich bis 2014 zu verpflichten, die Erklärung zu beachten.

151. Das Programm der IAO für umweltverträgliche Arbeitsplätze erreichte grundsatzpolitische Wirkung und Kohärenz, indem es sich selbst mit den wirtschaftlichen und sozialen Grundlagen nachhaltiger Entwicklung verknüpfte, es also über die bloße Förderung umweltfreundlicher Arbeitsplätze hinausging. In Brasilien, China, Indien und Indonesien wurden umweltverträgliche Arbeitsplätze ein Instrument zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in Strategien für die lokale Entwicklung, Beschäftigungsprogrammen für den ländlichen Raum und Strategien im Baugewerbe, in der Forstwirtschaft, in der Abfallbewirtschaftung und im Sektor für erneuerbare Energien.
152. Insgesamt sind die Ergebnisse auf Kurs, was das Erreichen des Ziels bis 2015 betrifft, wie es im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 zu finden ist, dass Mitgliedsgruppen in mehr als 40 Staaten das Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen verbessert, erfolgreich die Unternehmensentwicklung gefördert und sozial verantwortliche Praktiken auf Unternehmensebene angenommen haben.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

153. In den Aktivitäten der IAO zur Unternehmensentwicklung spiegelten sich zunehmend alle vier Dimensionen menschenwürdiger Arbeit wider. Ein gutes Beispiel ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in informellen Unternehmen in Ägypten, die aus der Anwendung von Arbeitsschutzprinzipien als Teil der Unterstützung der IAO für Unternehmertum und Beschäftigungsförderung resultierten (Ergebnis 6). Die Arbeit zur Umsetzung der Entschließung der Konferenz über die Förderung nachhaltiger Unternehmen von 2007 stützte sich auf Aktivitäten zu Beschäftigungspolitiken, Qualifizierung und Arbeitgeberverbänden, die zur Entwicklung eines Beurteilungsinstruments auf Landesebene (*Skills for Trade and Economic Diversification*) führten (Ergebnisse 1, 2 und 9).

Letzteres wurde in der Ukraine verwendet, um das Förderumfeld für den Metallurgie- und den Tourismussektor zu beurteilen. Ergebnisse von Analysen zu Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht flossen in einen neuen Leitfaden zum Arbeitsrecht für Klein- und Mittelunternehmen ein (Ergebnis 11). Aktivitäten zu umweltverträglichen Arbeitsplätzen übergreifen mehrere Ergebnisse und trugen zum Erreichen von Resultaten bei, über die unter den Ergebnissen in Bezug auf Beschäftigungsförderung, Qualifizierung, menschenwürdige Arbeit in Sektoren und die allgemeine Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit Bericht erstattet wird. Beispielsweise förderte Indien bei der Ausarbeitung von Aktionsplänen zu Klimaänderungen auf der Ebene der Bundesstaaten Grundsätze umweltverträglicher Arbeitsplätze (Ergebnis 1).

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

154. Resultate, über die zu diesem Ergebnis Bericht erstattet wird, wurden mit dem Beitrag großer IAO-Projekte zur Entwicklung des Unternehmertums von Frauen und Jugendlichen erreicht, wobei der Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern besondere Aufmerksamkeit gewidmet wurde. Beispielsweise erreichten die Projekte der IAO zur Entwicklung des Unternehmertums von Frauen seit Ende 2009 etwa 60.000 Unternehmerinnen und halfen ihnen, ihre Umsätze zu vervierfachen und ihren Gewinn um 50 Prozent zu steigern. In Ghana waren zwei Drittel der Nutznießer von durch die IAO unterstützten Interventionen zur lokalen wirtschaftlichen Entwicklung Frauen. In einer Reihe von Mitgliedstaaten unternahm das Amt auch Aktivitäten zur Beurteilung des Förderumfelds für Unternehmerinnen. Betreffend die Nichtdiskriminierung wurde in Hanoi in Partnerschaft mit der vietnamesischen Handels- und Industriekammer erfolgreich ein Ausbildungsansatz zur Unterstützung von Unternehmen bei der Einstellung von Personen mit Behinderungen und der HIV/Aids-Prävention erprobt.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

155. Das Toolkit des Amtes zum Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen wertete die Unterstützung der IAO für Länder auf, die grundsatzpolitische oder rechtliche Reformen zur Verbesserung des Förderumfelds für Unternehmen durchführen. Die unter Verwendung dieses Toolkits durchgeführten Beurteilungen wurden im Allgemeinen gemeinsam mit Aktivitäten zur Stärkung der Kapazität des Personals der betreffenden Institutionen durchgeführt, bei denen es sich in vielen Fällen um Arbeitgeberverbände

handelte. Hieraus entstanden wichtige Beiträge zu nationalen grundsatzpolitischen Debatten oder Reformen, wie die Ergebnisse in der Mongolei, dem Besetzten palästinensischen Gebiet und Swasiland veranschaulichen. Ähnliche Tätigkeiten wurden in Indonesien und Barbados zur Unterstützung von Gewerkschaften aufgenommen. Das SCORE-Programm und die SIMAPRO-Methodologie bildeten die Grundlagen der Arbeit der IAO zur Unterstützung von Ländern bei der Durchsetzung sozialverantwortlicher betrieblicher Praktiken. Beispielsweise ermöglichte die Stärkung der Kapazität durch die IAO für Personal des indonesischen Ministeriums für Arbeitskräfte und Transmigration dem Ministerium, über seine regionalen Ausbildungszentren in fünf Provinzen ein Ausbildungsprogramm für Unternehmen zu verantwortlichen betrieblichen Praktiken durchzuführen und 50 Klein- und Mittelunternehmen (KMU) zu erreichen. Um das Bewusstsein für verantwortliche betriebliche Praktiken zu schärfen, wurden Rundfunkprogramme unter Mitwirkung von Eigentümern von KMU, Arbeitnehmern und Beamten des Ministeriums ausgestrahlt, mit denen etwa 4 Millionen Menschen erreicht wurden. Das IAO-Helpdesk for Business und eine Reihe von Online-Seminaren für Unternehmen und Mitgliedsgruppen zu den internationalen Arbeitsnormen und zur Erklärung über MNU boten innovative Mechanismen zur Bewusstseinsbildung und zur Stärkung der Kapazität. Während der Zweijahresperiode führte das Helpdesk hochqualifizierte fachliche Beratung für mehr als 400 Nutzer durch, die Orientierungshilfe zur Anwendung internationaler Arbeitsnormen und der Prinzipien der Erklärung über MNU wünschten.

156. Zur Umsetzung der von der IAK 2007 angenommenen EntschlieÙung über die Förderung nachhaltiger Unternehmen überarbeitete das Amt in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum bestehende Materialien zur Stärkung der Kapazität zu Förderumfeldern und verantwortungsbewussten Arbeitsstätten; diese Materialien wurden umfassend genutzt. Über die jährlich vom Turiner Zentrum veranstaltete Akademie zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung bot die IAO Teilnehmern ein breites Spektrum zweiwöchiger Kurse an. Dieser Ansatz erwies sich als eine erfolgreiche und kostenwirksame Möglichkeit zur Stärkung der Kapazität von Mitgliedsgruppen für die Bewältigung miteinander verknüpfter Probleme.
157. Ausbildungsmaßnahmen des Turiner Zentrums trugen auch zur Stärkung der Kapazität in Bezug auf verbesserte grundsatzpolitische Handlungskonzepte zu umweltverträglichen Arbeitsplätzen

bei. In einer Reihe von Ländern wie Kenia, Mauritius, Sri Lanka und anderen schlossen sich daran praktische Demonstrationen zur Förderung des umweltverträglichen Unternehmertums von Jugendlichen, zur umweltverträglichen Umgestaltung von Unternehmen und zur Entwicklung von Wertschöpfungsketten an. Um Ländern zu helfen, unter Verwendung von Input-Output-Modellen in Verbindung mit Erhebungen bei Unternehmen bestehende und potenzielle umweltverträgliche Arbeitsplätze zu beurteilen, wurden analytische Instrumente entwickelt. Mit dem Ziel, die für umweltverträgliche Arbeitsplätze benötigten neuen Qualifikationen zu antizipieren, wurden ergänzende Instrumente genutzt, um in 21 Ländern Daten zu erheben und diese zu überprüfen. Diese Daten wurden in *Skills for green jobs: A global view* veröffentlicht.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

158. Auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse und der Orientierung durch den Verwaltungsrat im Rahmen seiner Diskussion über die Folgemaßnahmen zur EntschlieÙung der Konferenz über nachhaltige Unternehmen von 2007 werden die strategischen Ausrichtungen für 2012-13 und darüber hinaus wie folgt zusammengefasst:

- Eine allgemeine nationale Beurteilung der 17 notwendigen Bedingungen für die Schaffung eines Förderumfelds, wie sie in der EntschlieÙung der Konferenz von 2007 beschrieben wurde, ist ein nützlicher erster Schritt. Häufig ist es jedoch erforderlich, sich auf besondere Bedingungen oder Aspekte des Förderumfelds zu konzentrieren. Es wurde darum ersucht, die Methodologie auf bestimmte Regionen, Sektoren oder Typen von Unternehmen (informelle Unternehmen, KMU, Genossenschaften usw.) anzuwenden und sich auf bestimmte Förderbedingungen zu konzentrieren. Das Amt wird die Beurteilungsmethodologie entsprechend anpassen.
- Integrierte grundsatzpolitisch ausgerichtete Interventionen auf mehreren Ebenen, die unterschiedliche Aspekte nachhaltiger Unternehmen übergreifen, sind wirksamer und führen zu Größeneffekten. Bei der Gestaltung zukünftiger Projekte der technischen Zusammenarbeit wird dies berücksichtigt.
- Die IAO muss die letztendlichen Auswirkungen von Interventionen auf wichtige Bereiche der Agenda für menschenwürdige Arbeit nachweisen können. Deshalb wer-

den gegenwärtig rigorosere Beurteilungen von IAO-Interventionen in Bezug auf die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Arbeitsplatzqualität und die Verringerung der Armut durchgeführt, beispielsweise im Rahmen der Fazilität für Unternehmertum von Jugendlichen für Ostafrika.

- Das Amt unternimmt Anstrengungen, um in Produkten zur Förderung des Unternehmertums die soziale und die umweltbezogene Dimension wirksamer widerzuspiegeln. Bislang wurden erste Module zu ökologischer Nachhaltigkeit, zur umweltverträglichen Umgestaltung von Unternehmen und zu umweltverträglichen

Geschäftschancen in das KAB- und das SIYB-Programm aufgenommen. Die vollständige Aktualisierung dieser Produkte ist eine zukünftige Priorität.

- Umweltverträgliche Arbeitsplätze werden zu einem zentralen Element im politischen Prozess. Eine zunehmende Zahl von Ländern richtet ihre Entwicklungsstrategien neu aus und strebt jetzt nachhaltiges Wachstum mit sozialer Inklusion an. Die Anstrengungen werden sich auf die Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgruppen bei der Politikgestaltung und die Entwicklung von nachweislichen Erkenntnissen durch innovative Programme richten.

Strategisches Ziel

Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des sozialen Schutzes für alle

159. Die sich während der Zweijahresperiode vertiefende Wirtschafts- und Finanzkrise hielt den sozialen Schutz als ein Mittel zur Verringerung eines Teils der negativen Auswirkungen der Krise durch Einkommensersatz und Zugang zu Sachleistungen oder eine Voraussetzung für inklusive Entwicklung weit oben auf globalen und nationalen Agenden. Die Anerkennung der Notwendigkeit, durch nationale Niveaus für sozialen Basisschutz garantierte Mindestniveaus an Sozialer Sicherheit festzulegen, gewann an Dynamik, was in der Entschließung und den Schlussfolgerungen aus der wiederkehrenden Diskussion zum Thema sozialem Schutz zum Ausdruck kam, die 2011 von der IAK angenommen wurden. Die IAO-Politik zum sozialen Basisschutz spiegelte sich auch umfassend in dem grundsatzpolitischen Positionspapier zum sozialen Schutz wider, dass die Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen für die Region Asien und Pazifik im November 2011 veröffentlichte. Es basierte auf substantziellen Beiträgen der IAO und soll UN-Landesteams kohärente und strategische Orientierung bieten, insbesondere für die Ausarbeitung von Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAFs) und für die Entwicklung von UN-Landesprogrammen. Grundsatzpolitische Beratung, Analysen und Unterstützung für Mitgliedsgruppen ermöglichten verschiedenen Mitgliedstaaten, Fortschritte bei der Ausweitung der Deckung durch die Soziale Sicherheit zu erzielen.
160. Die IAK betrat in der Zweijahresperiode Neuland mit der Annahme von zwei neuen Instrumenten. Die Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, ist das erste Menschenrechtsinstrument, das sich explizit auf HIV/Aids konzentriert. Gemeinsam mit dem dazugehörigen Globalen Aktionsplan schuf die Empfehlung eine neue Gelegenheit, intensiver mit den Mitgliedsgruppen bei grundsatzpolitischen Maßnahmen zu HIV/Aids am Arbeitsplatz zusammenzuarbeiten. Mit dem Ziel sicherzustellen, dass Hausangestellte die gleichen grundlegenden Arbeitsrechte wie andere Arbeitnehmer haben, beziehen das Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, und die es begleitende Empfehlung (Nr. 201), 2011, eine wachsende, weitgehend informelle Gruppe von Arbeitnehmern in den Schutz der Agenda für menschenwürdige Arbeit ein.
161. Die Folgemaßnahmen zum Globalen Beschäftigungspakt in Bulgarien, El Salvador, Indonesien und Jordanien boten konkrete Gelegenheiten zur Anwendung kohärenter grundsatzpolitischer Ansätze für Strategien für sozialen Schutz, die gleichzeitig Beschäftigungszielen und der Förderung internationaler Arbeitsnormen auf der Grundlage erweiterten sozialen Dialogs dienen. Um diese Folgemaßnahmen zu unterstützen, erstellte die IAO Leitfäden zu nationalen Arbeitsgesetzen für einheimische Arbeitnehmer und stellte gewonnene Erkenntnisse zur Rolle des sozialen Dialogs bei der Förderung tragfähiger Reformen der Sozialen Sicherheit in wirtschaftlichen Krisenzeiten zusammen. Das Amt entwickelte auch ein Ressourcenpaket zum Mutterschutz, das eine Reihe von Themen abdeckt und den Mitgliedsgruppen ein umfangreiches Instrument an die Hand gibt, um die Deckung durch den Mutterschutz auszuweiten.
162. Zugang zu soliden Wissensgrundlagen bleibt eine unerlässliche Voraussetzung für wirksame grundsatzpolitische Entwicklung und die Erbringung von Fachberatungsleistungen. Obwohl die Generierung akkurater Daten in den meisten Ländern immer noch ein Problem darstellt, ermöglichte die Unterstützung durch die IAO vielen von ihnen, ihre Kapazität zur Datensammlung und -produktion zu verbessern. Dies ermöglichte der IAO, ihre Datenbanken zu

Löhnen sowie zu Sozialer Sicherheit zu erweitern und die Wissensgrundlagen zu Hausarbeit, chancengerechten Arbeitsbedingungen, den Auswirkungen der Finanzkrise auf die Arbeitsmigration und den Auswirkungen von HIV in der formellen und informellen Wirtschaft zu festigen. Ferner laufen Aktivitäten zur Samm-

lung von Informationen über Schlüsselindikatoren für den Arbeitsschutz. Diese Verbesserungen schlugen sich in robusteren Produkten nieder und flossen in den *World Social Security Report 2010/11* und den *World Wage Report 2010/11* ein.

Ergebnis 4:

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

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittel-ausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
37.272.104	12.600.000	n.v.*	49.872.104	36.478.794	9.269.580	4.893.070	50.641.444

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (17.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

163. Die Globale Kampagne für Soziale Sicherheit und Deckung für alle bildete weiterhin den zentralen Orientierungspunkt für die Arbeit des Amtes während der Zweijahresperiode. Mit der Annahme der Entschließung über die wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Soziale Sicherheit) auf der IAK (Juni 2011) gewannen die Aktivitäten der IAO zur grund-satzpolitischen Entwicklung an Dynamik. Die Konferenz forderte auch die „Ausarbeitung einer unabhängigen Empfehlung zum sozialen Basisschutz“.
164. Im Bereich der Wissensentwicklung (Indikator 4.1) wurde in 20 Ländern der Bestand an international vergleichbaren Daten zur Deckung durch nationale Systeme der Sozialen Sicherheit sowie zu deren Ausgaben und Leistung erweitert. Diese Informationen, die über die Datenbank zur Erhebung über die Soziale Sicherheit (SSI) verfügbar sind, decken jetzt mehr als 80 Länder und mehr als 2.000 Systeme ab.
165. Die Strategie des Amtes zur Wissensentwicklung konzentrierte sich auf die Stärkung der Kapazität der Mitgliedstaaten für die Sammlung und Produktion international vergleichbarer Daten hoher Qualität (beispielsweise in Costa Rica, Griechenland, Kamerun, Kuwait und Togo). Die resultierenden erweiterten Wissensgrundlagen flossen in eine große Zahl von Beratungsdienstleistungen und Produkten der IAO ein, u.a. in den *World Social Security Report 2010/11: Providing coverage in times of*

crisis des IAA; in grundsatzpolitische Beratung der Mitgliedsgruppen zur Entwicklung nationaler Strategien für sozialen Schutz (Togo) und zu Reformen der Sozialen Sicherheit (Griechenland); in IAO-Beiträge zu G20-Tagungen; in den Bericht der Beratergruppe zum sozialen Basisschutz (Bachelet-Bericht); und in den Bericht, der auf der 100. Tagung der IAK zur wiederkehrenden Diskussion über sozialen Schutz (Soziale Sicherheit) vorgelegt wurde.

166. In den Bereichen grundsatzpolitische Entwicklung und Reform der Sozialen Sicherheit (Indikatoren 4.2 bzw. 4.3) beschlossen zehn Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Ausweitung der Deckung durch die Soziale Sicherheit, mehr als das Dreifache der Zielvorgabe. Dazu zählten Länder wie Burundi, Kambodscha, Mosambik und Timor-Leste, in denen die Unterstützung der IAO die Aktivitäten von Mitgliedstaaten zur Einbeziehung des sozialen Schutzes in nationale Strategien zur sozialen Entwicklung und zur Umsetzung von Strategien zur Ausweitung der Sozialen Sicherheit stärkte. In Togo und Nepal wurden neue Systeme der Sozialen Sicherheit eingeführt. Zusätzlich unternahmen zehn Mitgliedstaaten mit Unterstützung der IAO Reformen der Sozialen Sicherheit (geringfügig mehr als die Zielvorgabe).
167. Die obigen hohen Werte, was das Erreichen von Zielvorgaben betrifft, ist das unmittelbare Ergebnis der Strategie des Amtes, sich auf die Definition eines möglichen Umfangs an grundlegenden Garantien der Sozialen Sicherheit – des sozialen Basisschutzes – zu konzentrieren

und diesen durch ein neues Instrument für sozialen Schutz zu unterstützen. Die Umsetzung der Strategie stützte sich auf IAO-Instrumente zur raschen Beurteilung nationaler Garantien für einen sozialen Basisschutz, die umfassende

Verbreitung von Wissen als Grundlage für grundsatzpolitische Beratung auf der Landesebene und Instrumente zur Stärkung der Kapazität für Mitgliedsgruppen zu Strategien für die Ausweitung der Sozialen Sicherheit.

Ergebnisse nach Indikator und nach Region

Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
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	20 Mitgliedstaaten, davon 5 in Afrika und 2 in jeder anderen Region	20 Mitgliedstaaten	Benin, Ghana, Kamerun, Kap Verde, Togo	Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Uruguay	Bahrain, Kuwait, Oman	Mongolei, Vanuatu	Estland, Lettland, Rumänien, Russische Föderation, Slowenien, Spanien
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	3 Mitgliedstaaten	10 Mitgliedstaat	Burundi, Mosambik, Togo	Argentinien, Haiti		China, Indien, Kambodscha, Nepal, Timor-Leste	
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	8 Mitgliedstaaten	10 Mitgliedstaaten	Kamerun	Argentinien, Costa Rica, Dominica, Grenada, Trinidad und Tobago, Uruguay	Kuwait	Malaysia	Griechenland

168. Die Strategie und die drei Indikatoren bestätigen, dass das Amt bei diesem Ergebnis auf Kurs ist, die Zielvorgaben und das Ziel für 2015 laut dem Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 zu erreichen, dass der Zugang zu Leistungen der Sozialen Sicherheit in mindestens neun Mitgliedstaaten verbessert wird, die rechtlichen Rahmenbedingungen, das Management und die Steuerung der Sozialen Sicherheit in mehr als 20 Mitgliedstaaten gestärkt werden und für mehr als 75 Prozent aller Mitgliedstaaten Daten oder zuverlässige Schätzungen zur Sozialen Sicherheit verfügbar sind. Unter Berücksichtigung des großen Engagements, mit dem viele Mitgliedstaaten aufgrund der während der Krise gewonnenen Erkenntnisse die Ausweitung nationaler Systeme für sozialen Schutz vorantreiben, erhöhte das Amt die Zielvorgaben für Indikator 4.2 für 2012-13 von drei auf neun Mitgliedstaaten.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

169. Im Gefolge der globalen Wirtschaftskrise wurde eine steigende Nachfrage der Mitgliedsgruppen nach umfassenden Dienstleistungen der IAO registriert. Unter Verwendung stärker auf

Kooperation ausgerichteter Arbeitsmethoden beschleunigte das Amt seine Bemühungen, integrierte Dienstleistungen hoher Qualität zu einer Vielzahl von Bereichen der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu erbringen. Als Teil der Folgemaßnahmen zum Globalen Beschäftigungspakt wurde Beratung zur Beschäftigungsentwicklung und zu Sozialschutzmaßnahmen geleistet, vor allem in Bulgarien, El Salvador, Indonesien und Jordanien sowie im Rahmen der Krisenreaktion in Haiti. Ein nennenswertes Beispiel ist ein Drei-Länder-Projekt (Burkina Faso, Honduras und Kambodscha), bei dem das Amt in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission Unterstützung bei der Entwicklung kohärenter nationaler Beschäftigungs- und Sozialschutzstrategien leistet, die gleichzeitig auf mehr menschenwürdige Beschäftigung und tragfähige Soziale Sicherheit ausgerichtet sind (Ergebnis 1 und Ergebnis 19). Die Arbeit betraf eine Reihe von Ergebnissen und führte zu folgenden Resultaten:

- Entwicklung eines Mutterschutzinstruments zur Erschließung des Zugangs zur Gesundheitsversorgung höherer Qualität

für Mütter mit integrierten Sozialschutzkonzepten (Ergebnis 5);

- Entwicklung von Ausbildungsmaterial zum Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007, mit einer integrierten Komponente der Sozialen Sicherheit (Ergebnis 13); und
- Produktion von analytischem Material zur Rolle des sozialen Dialogs bei der Sicherstellung tragfähiger Reformen der Sozialen Sicherheit als Grundlage nationaler Entscheidungsprozesse (Ergebnis 12).

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

170. Die Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung hatte weiterhin einen hohen Stellenwert in der Fachberatung der IAO zur Durchführung von Maßnahmen zum sozialen Basisschutz und zur Ausweitung der Deckung. Diese Maßnahmen zielten auf die Ausweitung der Deckung auf ausgeschlossene Bevölkerungsgruppen, wobei Leistungen für Frauen und die Schutzbedürftigsten Priorität hatten (Indien, Kambodscha, Nepal, Mosambik und Togo). Die Sammlung und Analyse nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten stand im Mittelpunkt der Anstrengungen des Amtes zur Verbesserung der statistischen Wissensgrundlagen zur Sozialen Sicherheit.

171. Diese Themen spiegelten sich auch in der Entschließung über die wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Soziale Sicherheit) der Konferenz wider. In der Entschließung wird die Förderung der Geschlechtergleichstellung als eines der grundlegenden Prinzipien nationaler Strategien zur Ausweitung der Sozialen Sicherheit beschrieben. Sie fordert die Regierungen von Mitgliedstaaten auch auf, sicherzustellen, dass bei der Ausarbeitung von Maßnahmen der Sozialen Sicherheit der Bedarf von Frauen und Männern berücksichtigt wird.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

172. Die Vergrößerung des Angebots und die qualitative Verbesserung der Produkte zur Stärkung der Kapazität mit dem Ziel, so viele Mitgliedsgruppen wie möglich zu erreichen, waren weiterhin wichtige Schwerpunkte. Diesem Bereich der Tätigkeit kam die enge Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum zugute, beispielsweise während der erfolgreichen ersten Sommerschule für Soziale Sicherheit, die im September 2011 organisiert wurde. Neue Lernaktivitäten auf der Grundlage des Süd-Süd-Austauschs nationaler Erfahrungen mit der Verwirklichung und der

Wirkung von Komponenten des sozialen Basisschutzes wurden eingeführt.

173. Um ihre Reichweite in Afrika zu verbessern, richteten die IAO und die Universität von Mauritius ein gemeinsames Executive-Master-Programm in der Finanzierung des sozialen Schutzes ein, an dem im ersten Jahr 32 Angehörige des Personals von Trägern der Sozialen Sicherheit, Staatsministerien und Arbeitgeberverbänden aus acht afrikanischen Ländern teilnahmen. Die Kapazität dreigliedriger Mitgliedsgruppen wurde auch durch das Ausbildungsprogramm der IAO für Führungskräfte aus dem Bereich der Sozialen Sicherheit verbessert, das 118 Regierungsvertreter, Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus 22 afrikanischen Ländern erreichte. Kurse für Führungskräfte aus dem Bereich der Sozialen Sicherheit wurden auch in Barbados, Costa Rica, Guinea-Bissau, Haiti, Kap Verde, Kirgistan, Marokko, Mosambik, Tadschikistan und der Vereinigten Republik Tansania durchgeführt, an denen mehr als 300 Vertreter von staatlichen Stellen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden teilnahmen. In Aktivitäten zur grundsatzpolitischen Entwicklung und zu Reformen der Sozialen Sicherheit in ausgewählten Ländern wurden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände systematisch einbezogen. Sie wurden häufig von Aktivitäten zur Stärkung der Kapazität der Sozialpartner begleitet, zu denen auch maßgeschneiderte Kurse für Sozialpartner zählten, die im Turiner Zentrum oder in den Regionen durchgeführt wurden.

174. Angesichts der sehr großen Zahl der Beteiligten und des breiten Spektrums an Themen und Erfordernissen, die berücksichtigt werden müssen, stellt dies eine Langzeitaktivität dar, die über mehrere Zweijahresperioden aufrechterhalten werden muss. Aus diesem Grund war die Stärkung der Kapazität eine Kernkomponente der Strategie für Ergebnis 4 und wird dies auch bleiben.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

175. Die vom Verwaltungsrat im November 2010 erörterte unabhängige Evaluierung der IAO-Strategie zur Ausweitung der Deckung durch die Soziale Sicherheit für den Zeitraum 2005-09 ergab, dass das Amt mehr tun sollte, um seine Arbeitsmarktanalysen in seine Arbeit zur Sozialen Sicherheit zu integrieren und um Erfolgsbeispiele zu dokumentieren. Dabei sollten Fälle beschrieben werden, in denen Beschäftigung und folglich die Verbesserung der wirtschaftlichen Situation, Wirtschaftswachstum und sozialer Schutz die stabile wirtschaftliche Entwicklung in Verbindung mit der Ausweitung

eines grundlegenden sozialen Schutzes gefördert haben. Diesen Anliegen wird in einem Dreiländer-Projekt in Burkina Faso, Honduras und Kambodscha Rechnung getragen, das versucht, bekannte theoretische Synergien zwischen Beschäftigung und Sozialer Sicherheit in anwendbare grundsatzpolitische Empfehlungen umzusetzen. Das Amt veröffentlichte auch einen gemeinsamen Bericht mit dem UNDP, in dem erfolgreiche Erfahrungen mit dem sozialen Basisschutz in 18 Ländern beschrieben werden und gezeigt wird, dass sozialer Schutz sowohl eine soziale Notwendigkeit als auch eine Investition in die wirtschaftliche Entwicklung ist.

176. Auf der nationalen Ebene die Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen wie dem Internationalen Währungsfonds (IWF), der Weltbank und anderen UN-Organisationen sicherzustellen, erwies sich als problematisch. Wo dies wirksam gelang, gewährleistete dies kohärente und umfangreiche grundsatzpolitische Beratung für Mitgliedstaaten und führte schlussendlich zur Annahme nationaler Strategien zur Ausweitung der Sozialen Sicherheit. Die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen kann signifikante Investitionen in der Form von Überzeugungsarbeit und Stärkung der Kapazität erfordern, um Unterschiede der institutionellen Kultur zu überwinden; diese Zusammenarbeit war am erfolgreichsten in Ländern, in denen die IAO ständig vertreten ist. Beispielsweise kooperierte die IAO mit dem IWF bei der Entwicklung eines Verfahrens, um Defizite beim sozialen Basisschutz zu ermitteln sowie die Kosten für ihre Behebung und die potenziellen Ressourcen zu bestimmen, die für grundsatzpolitische Aktivitäten zur Verfügung stehen.
177. In den letzten Jahren (und sogar in Krisenzeiten) ist die wichtige Rolle der Sozialen Sicherheit für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung zunehmend anerkannt worden. Aufgrund finanz- und haushaltspolitischer Zwänge verringern

manche Länder jedoch ihre Ausgaben für Soziale Sicherheit. Es muss deshalb sichergestellt werden, dass dies nicht systemisch wird und dass die Dynamik sowie die strategischen Verpflichtungen zur Ausweitung der Sozialen Sicherheit, welche die Mitgliedstaaten eingegangen sind, unterstützt werden. Es wird notwendig sein, die Überzeugungsarbeit zu intensivieren und die Mitgliedstaaten in diesem Bereich zu unterstützen.

178. Um die beschriebenen Aufgaben zu erfüllen, wird das Amt 2012-13 eine Strategie der technischen Zusammenarbeit für die nächste Zweijahresperiode ausarbeiten. In Übereinstimmung mit der Orientierung, die der Verwaltungsrat im November 2011 gab, wird die Strategie auf Beratungsleistungen im Bereich der Sozialen Sicherheit eingehen. Sie wird auch konkrete Schritte beschreiben, um mehr Kohärenz für Interventionen der IAO zu gewährleisten. Dabei werden Erkenntnisse genutzt werden, die in einem gemeinsamen Projekt zu sozialem Schutz und Entwicklung der Beschäftigungspolitik in Burkina Faso, Honduras und Kambodscha gewonnen wurden.
179. Angesichts des sehr breiten Spektrums an Fachberatung, um die Mitgliedsgruppen im Hinblick auf die Durchführung und Stärkung nationaler Systeme der Sozialen Sicherheit ersuchten, muss die IAO in Partnerschaften mit Institutionen eintreten, die ihr Fachwissen ergänzen und auf diese Weise die Unterstützung für die Mitgliedsgruppen stärken können. Als ein erster Schritt wird eine Vereinbarung mit der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit geschlossen, um die Reichweite auf ihre Mitgliedschaft zu vergrößern. Aufbauend auf der Strategie für die Stärkung der Kapazität werden weitere Partnerschaften mit Lehranstalten in Asien und Lateinamerika sowie möglicherweise in der Region der arabischen Staaten angestrebt.

Ergebnis 5:

Frauen und Männer haben bessere Arbeitsbedingungen mit mehr Chancengerechtigkeit

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittel-ausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
16.732.045	3.100.000	n.v.*	19.832.045	16.375.915	2.340.336	903.309	19.619.560

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (17.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

180. Die Umsetzung dieser Ergebnisstrategie war von einer substanziellen Erweiterung der Wissensgrundlagen zu Trends und Maßnahmen in Bezug auf die Weiterentwicklung der nationalen Politik zugunsten besserer Arbeitsbedingungen mit mehr Chancengerechtigkeit abhängig. Dies wurde mit Überzeugungsarbeit und Ausbildungsinitiativen zur Stärkung der Kapazität und des Selbstvertrauens nationaler Mitgliedsgruppen betreffend die Einleitung und Durchführung von Reformen in diesem Bereich kombiniert.

181. Hinsichtlich der allgemeinen Arbeitsbedingungen beschlossen sechs Mitgliedstaaten (einer über der Zielvorgabe) Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder setzten Strategien dazu um (Indikator 5.1). Dazu zählten Länder wie Costa Rica, der Libanon und Paraguay, in denen im Bereich der Hausarbeit signifikante Fortschritte erzielt wurden.

182. Grundlage für die Unterstützung des Amtes für diese Länder waren Aktivitäten auf der globalen Ebene, die sich auf Folgendes konzentrierten:

- Schaffung substanzieller Wissensgrundlagen zur Regulierung der Hausarbeit und zum Schutz von Hausangestellten;
- Entwicklung einer Reihe von Grundsatzdarstellungen und anderen Informations-

ressourcen einschließlich globaler und regionaler Schätzungen der Zahl der Hausangestellten; und

- Beginn einer globalen Kampagne zur Verbreitung von Informationen unter Verwendung einer großen Zahl von Foren und Medien.

183. Dies führte schlussendlich dazu, dass die IAK im Juni 2011 die überhaupt erste international vereinbarte Arbeitsnorm zu Hausangestellten annahm, das Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, und die zugehörige Empfehlung Nr. 201.

184. Im Bereich der Löhne (Indikator 5.2) veröffentlichte das IAA den *Global Wage Report 2010–11*, dem eine neue Globale Lohndatenbank zugrunde lag. Die Datenbank lieferte die globalen Wissensgrundlagen, die es dem IAA ermöglichten, als weltweite Informationsstelle zu Lohnstatistiken zu fungieren, und sie schuf auch das empirische Fundament, um seine lohnbezogenen Aktivitäten voranzubringen. Dieses Fundament bildete die Basis für die in China und der Mongolei eingeführten grund-satzpolitischen Reformen zur Mindestlohnsetzung und für die auf den Philippinen verabschiedete Lohnpolitik (Zielvorgabe zu 100 Prozent erreicht).

Ergebnisse nach Indikator und nach Region

Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
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	5 Mitgliedstaaten	6 Mitgliedstaaten	Vereinigte Republik Tansania	Brasilien, Costa Rica, Dominikanische Republik, Paraguay	Libanon		
5.2. Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ihre institutionelle Kapazität zur Durchführung fundierter lohnpolitischer Maßnahmen stärken	3 Mitgliedstaaten	3 Mitgliedstaaten				China, Mongolei, Philippinen	

185. Ferner wurden in mehreren anderen Mitgliedstaaten einschließlich Ägypten, Chile, Costa Rica, Kap Verde und Uruguay substanzielle Fortschritte erzielt, die die Ausgangsbasis für zukünftige Ergebnisse in der Zweijahresperiode 2012-13 und darüber hinaus bilden werden. Das Amt ist deshalb auf Kurs, mit dieser Strategie das Ziel für 2015 laut dem Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 zu erreichen, wonach Mitgliedsgruppen in etwa 20 Mitgliedstaaten Arbeitnehmerschutzmaßnahmen entwickelt haben sollen, die zu verbesserten Arbeitsbedingungen und/oder mehr Geschlechtergerechtigkeit zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Bedingungen beitragen.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

186. Als eine Folgemaßnahme zu dem neuen Übereinkommen Nr. 189 entwickelte das Amt Leitfäden zu nationalen Arbeitsgesetzen für Hausangestellte, die eng mit Aktivitäten zum sozialen Dialog und zu Arbeitsbeziehungen verknüpft waren (Ergebnis 12). Aufgrund ihres übergreifenden Charakters wurde die Hausarbeitsproblematik im Rahmen einer gemeinsamen Anstrengung im Zusammenhang mit der Förderung internationaler Arbeitsnormen auf den Philippinen behandelt (Ergebnis 18) und war auch Teil von Resultaten, die unter anderen Ergebnissen erfasst wurden. Dazu zählten Resultate in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Soziale Sicherheit in Indien (Ergebnis 4) sowie auf Migration und Menschenhandel in Indonesien (Ergebnis 7). Schlussendlich wurde in einem partnerschaftlichen Rahmen im Zusammenhang mit sektorspezifischen Ansätzen (Ergebnis 13) die Anpassung der Methodologie für Arbeitsverbesserungen in Kleinunternehmen (WISE) an den Bedarf des Gesund-

heitssektors in der Vereinigten Republik Tansania angepasst, was in der Einführung des Programms HealthWISE in jenem Land resultierte.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

187. Im Übereinkommen Nr. 189 und der zugehörigen Empfehlung Nr. 201 wird auf eine Reihe von Punkten betreffend die Geschlechtergleichstellung eingegangen, die von den Arbeitsbedingungen über das Recht auf Privatsphäre bis zu Sozialer Sicherheit reichen. Zur Stärkung der Kapazität von IAO-Mitgliedsgruppen in Bezug auf den Mutterschutz am Arbeitsplatz wurde das neue Ressourcenpaket zum Mutterschutz in mehreren Ländern angewendet. Mit einer Kombination aus einer Kampagne zur Bewusstseinsbildung und einer Ausbildungsstrategie zum Mutterschutz wurde in der Vereinigten Republik Tansania die Kapazität aller drei Mitgliedsgruppen gestärkt. In China, Kambodscha, auf den Philippinen und in Sambia trägt die nationale Anpassung und Verbreitung des Ressourcenspaketes auch zur Ausweitung des Mutterschutzes und auf diesem Wege zur Verbesserung der Gesundheit von Müttern und Kindern sowie zur Verbesserung der Situation von Frauen aus den schutzbedürftigsten Gruppen bei. Dies wurde durch die umfassende Nutzung des Pakets im Rahmen der Gleichstellungsakademie im Turiner Zentrum unterstützt.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

188. Als Reaktion auf zunehmende Ersuchen vonseiten der Mitgliedsgruppen leistete die IAO Fachberatung für Länder weltweit sowohl zu institutionellen Aspekten der Mindestlohnsetzung als auch zu den wirtschaftlichen Kriterien für die Bestimmung ihrer Höhe. Globale Aus-

bildungskurse zur Ausarbeitung wirksamer lohnpolitischer Maßnahmen wurden ebenfalls in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum durchgeführt, wobei regionale Ausbildungskurse sowohl in Turin als auch vor Ort stattfanden, beispielsweise in Südafrika. Gemeinsam mit lohnpolitischen Seminaren, die bei Bedarf maßgeschneiderte Ausbildung auf der nationalen Ebene bieten, trugen diese Kurse zur Stärkung der Kapazität von IAO-Mitgliedsgruppen in Bezug auf Lohnsetzungsfragen einschließlich der Mindestlohnsetzung bei. Sie unterstützten auch Anstrengungen zum Aufbau eines globalen Netzwerks von Lohnfachleuten.

189. Im Bereich der Hausarbeit unterstützte das Amt durch grundsatzpolitische Beratung und Stärkung der Kapazität für staatliche Stellen die grundsatzpolitischen und institutionellen Reformen, die in Brasilien und Paraguay durchgeführt wurden. Es leistete auch technische Unterstützung für nationale Gewerkschaftsinitiativen zur gewerkschaftlichen Organisation von Hausangestellten und zur Stärkung der Kapazität von Gewerkschaften zur Reaktion auf den Bedarf von Hausangestellten in Costa Rica, in der Dominikanischen Republik und im Libanon.
190. Eine Reihe von Aktivitäten zur Unterstützung von Ländern bei der Entwicklung wirksamer Reaktionen auf die Krise mündete in technische Unterstützung zur Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen für die Ausarbeitung und Durchführung wirksamer Arbeitsteilungsprogramme und umfasste ein dreigliedriges Fachseminar. Aktivitäten zum Ressourcenpaket zum Mutterschutz förderten auch den Regionen übergreifenden Austausch, beispielsweise eine Sonderveranstaltung zur Lohnpolitik während der Regionaltagung für Amerika in Santiago, an der ein führender Lohnexperte aus China teilnahm, um über die Erfahrungen seines Landes zu berichten. Schlussendlich resultierte eine Dreigliedrige Sachverständigentagung zur Arbeitszeitregelungen im Jahr 2011 – der ersten internationalen grundsatzpolitischen Erörterung von Arbeitszeitfragen in fast zwei Jahrzehnten – in Schlussfolgerungen mit dem Titel *Time in the Twenty-first Century*, an denen sich die zukünftigen Aktivitäten der IAO in diesem Bereich auf Jahre orientieren werden.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

191. Die wichtigste Erkenntnis ist, dass die Umsetzung der Strategie wirksam war, weil sich die Arbeit des Amtes über drei Elemente gleichzeitig erstreckte – solide Wissensgrundlagen,

Partnerschaften und Bewusstseinsbildung/Stärkung der Kapazität –, wobei jedes von ihnen wiederum zu Fortschritten bei den beiden anderen beitrug. Bei der Umsetzung der Strategie für 2012-13 wird diese Erkenntnis berücksichtigt werden.

192. Bei der Ermittlung aktueller Trends und wirksamer Maßnahmen sowie bei der Stärkung der Kapazität von Mitgliedsgruppen können solide Wissensgrundlagen den entscheidenden Unterschied ausmachen. Solche Wissensgrundlagen bilden nicht nur die Basis für Forschung und analytische Produkte sowie die Entwicklung wirksamer Maßnahmen, sondern machen die vom Amt geleistete grundsatzpolitische Beratung in den Augen der Mitgliedsgruppen auch wesentlich glaubwürdiger. Lohnsetzungsreformen beispielsweise können sehr umstritten sein und erfordern umfangreiche Untersuchungen wie Lohnerhebungen zur Unterstützung empfohlener Strategien.
193. Die Bedeutung von Partnerschaften mit anderen UN-Organisationen, der Europäischen Kommission und anderen EU-Institutionen (wie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen) sowie nicht-staatlichen Organisationen wurde erneut bestätigt. Beispielsweise basierte die Entwicklung des Ressourcenpakets zum Mutterschutz auf der globalen Ebene auf einer engen Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum, der Weltgesundheitsorganisation (WHO), dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF), dem Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA) und UN Women im Rahmen von gemeinsamen UN-Programmen.
194. Der endgültige Text des Übereinkommens Nr. 189 und der Empfehlung Nr. 201 wurde mit überwältigender dreigliedriger Unterstützung angenommen. Internationale Partner einschließlich der UN und der Europäischen Union brachten ebenfalls breite Unterstützung zum Ausdruck. Diese umfassende Zustimmung war das Ergebnis einer beherzten Strategie zur Bewusstseinsbildung und zur Stärkung der Kapazität, mittels derer über eine Vielzahl unterschiedlicher Kanäle verschiedene Materialien zur Verfügung gestellt werden konnten. Über das Web-Portal der IAO waren Forschungsergebnisse, Grundsatzdarstellungen und andere praxisorientierte Instrumente zu Hausarbeit, nationalen und regionalen Konsultationen und Konferenzen, Benachrichtigungen per E-Mail und Fachberatungsdienstleistungen zugänglich.

Ergebnis 6:

Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von verbessertem Arbeitsschutz

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittel-ausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
35.120.894	3.100.000	n.v.*	38.220.894	34.373.370	5.039.859	557.481	39.970.710

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (17.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

195. Die Unterstützung durch die IAO ermöglichte acht Mitgliedstaaten die Verabschiedung von Arbeitsschutzprofilen, Programmen oder Rechtsvorschriften zur Förderung verbesserten Arbeitsschutzes. Sie versetzte auch 13 Mitgliedstaaten in die Lage, dreigliedrige Institutionen zum Arbeitsschutz einzurichten oder wiederzubeleben oder die Kapazität zuständiger staatlicher Stellen und/oder der Sozialpartner für die Erbringung verbesserter Dienstleistungen zum Arbeitsschutz auf der nationalen oder der sektorspezifischen Ebene oder der Arbeitsplatzebene zu stärken.
196. Die Erfahrung zeigte, dass Ergebnisse in Ländern von größerer Relevanz waren, die eine kohärente Strategie auf der Grundlage des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, verabschiedet hatten und die darauf abzielten, eine präventive Arbeitsschutzkultur am Arbeitsplatz zu etablieren. Diese Länder verfolgten einen umfassenden und fortschrittlichen Ansatz zur Entwicklung einer nationalen Arbeitsschutzstrategie (von der Erstellung eines nationalen Arbeitsschutzprofils bis zur grundsatzpolitischen Entwicklung und zur Programmentwicklung), wobei alle maßgeblichen Partner von Beginn an einbezogen wurden. Dies trug zur Übernahme nationaler Eigenverantwortung bei, förderte die interinstitutionelle Zusammenarbeit und erleichterte die Einführung verbesserter Arbeitsschutzpraktiken und -maßnahmen am Arbeitsplatz.
197. Zu den signifikanten Errungenschaften in diesen Bereichen zählt Folgendes:
- Verabschiedung neuer Arbeitsschutzgesetze oder -vorschriften (Albanien, Kasachstan, Thailand) oder Arbeitsschutzprofile oder -programme (China, Demokratische Volksrepublik Laos, Republik Moldau, Sambia, Vietnam);
 - Bildung nationaler dreigliedriger Arbeitsschutzräte (Albanien, Aserbaidschan, Demokratische Volksrepublik Laos, Mexiko, Niger, Russische Föderation, Sambia, Thailand);
 - Verbesserungen der Aufsichtsdienste im Bereich des Arbeitsschutzes, vor allem in Aserbaidschan und der Republik Moldau, wo die Regierung entschlossen ist, die führende Kraft bei der Modernisierung der Arbeitsaufsichtsdienste und des Arbeitsschutzes in der Region zu werden, sowie in Kasachstan, wo die Einführung eines Ausbildungsprogramms und einer neuen Datenbank zu Unternehmen mit besonders hohen Risiken die Wirksamkeit der Arbeitsaufsicht erhöhte; und
 - Einführung einer Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung, beispielsweise in Thailand, welche die Deckung auf Klein- und Mittelunternehmen ausweitete.
198. Auf der globalen Ebene nahm eine Gipfeltagung von Arbeitsministern vor dem XIX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Jahr 2011 die Erklärung von Istanbul über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit an. Die Erklärung wiederholt ausdrücklich die in der Erklärung von Seoul von 2008 enthaltenen Verpflichtungen dazu, weltweit eine präventive Kultur von Sicherheit und Gesundheit zu fördern, dem Arbeitsschutz einen hohen Stellenwert in nationalen und regionalen Agenden beizumessen sowie Fortschritte zu überprüfen. Auf dem Weltkongress wurde auch ein neues globales Arbeitsschutznetzwerk geschaffen, dem die IAO angehört. Es dürfte die Synergien zwischen internationalen Verpflichtungen und nationalen Anstrengungen verstärken.

Ergebnisse nach Indikator und nach Region							
Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
6.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Grundsatzmaßnahmen und Programme zur Förderung verbesserten Arbeitsschutzes entwickeln	Insgesamt 10 Mitgliedstaaten aus allen Regionen	8 Mitgliedstaaten aus 3 Regionen	Sambia			China, Demokratische Volksrepublik Laos, Thailand, Vietnam	Albanien, Kasachstan, Republik Moldau
6.2. Zahl der Mitgliedstaaten, in denen dreigliedrige Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO Programme zur Förderung verbesserten Arbeitsschutzes durchführen	Insgesamt 10 Mitgliedstaaten aus allen Regionen	13 Mitgliedstaaten aus 4 Regionen	Benin, Mauritius, Niger, Sambia	Barbados, Mexiko		Demokratische Volksrepublik Laos, Thailand	Albanien, Aserbaidschan, Kasachstan, Republik Moldau, Russische Föderation

199. Die obigen Resultate tragen beträchtlich zur Verwirklichung des Ziels bis 2015 laut dem Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 bei, nämlich dass mindestens 30 Mitgliedstaaten nationale Arbeitsschutzprofile, -programme oder -politiken beschlossenen und oder auf der Grundlage der Programme Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit durchzuführen begonnen haben.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

200. Aktivitäten an der Schnittstelle von Arbeitsschutz und bestimmten Wirtschaftssektoren führten zur Entwicklung von Ausbildungsmaterialien zum Arbeitsschutz in der Bauindustrie und zu vorläufigen Arbeiten in zuvor nicht behandelten Bereichen wie den Arbeitsschutzdimensionen bei umweltverträglichen Arbeitsplätzen und der Bewirtschaftung von Elektro- und Elektronik-Altgeräten. Analytische Beiträge zur Sozialen Sicherheit flossen in die Ausarbeitung einer Erhebung zur Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten ein (Ergebnis 4).

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

201. Gleichstellungsaspekte wurden in neuen Materialien zur Risikobewertung und in der überarbeiteten Version von 2011 des interaktiven Ausbildungsprogramms „Berücksichtigung psychosozialer Faktoren durch Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz“ (bekannt unter der Bezeichnung SOLVE) berücksichtigt, das zur Integration der Gesundheitsförderung in Arbeitsschutzmaßnahmen und -aktivitäten auf der Unternehmensebene dienen soll. Das SOLVE-Programm betrifft neu auftretende

berufsbedingte Gefahren wie Stress sowie physische und psychische Gewalt, die ausgeprägte geschlechtsspezifische Dimensionen haben. Praxisorientierte Leitfäden und Empfehlungen zur Ermittlung und Bewältigung konkreter Arbeitsschutzrisiken und -bedingungen werden Anfang 2012 verfügbar sein.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

202. Die IAO unterstützte nationale Aktivitäten zur Entwicklung eines kohärenten Arbeitsschutzansatzes vom nationalen Profil über Politik bis zum Programm, indem sie Fachberatung und Beispiele guter Praxis, Leitfäden und Ausbildung bereitstellte, u.a. in der Demokratischen Volksrepublik Laos, der Republik Moldau, Sambia und Vietnam. In manchen Fällen lag der Schwerpunkt auf der Stärkung der Fähigkeit von Ländern zur Entwicklung ihrer eigenen Kapazität im Bereich des Arbeitsschutzes. Beispielsweise wurde in Kasachstan, wo die IAO seit mehreren Jahren im Bereich der Stärkung der Kapazität aktiv ist, ein solides und breites Netzwerk von Ausbildern für Arbeitsschutzmanagement und Risikobewertung eingerichtet, dass voll funktionstüchtig ist. In Mexiko unterstützte die IAO im Rahmen ihres Fernlernprogramms für Mitgliedsgruppen das Arbeitsministerium bei der Entwicklung eines Arbeitsschutzmoduls für den unterirdischen Kohlebergbau.

203. Das Amt unterstützte auch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Einführung oder Institutionalisierung von Ausbildung zum Arbeitsschutz im Rahmen ihrer Dienstleistungen für ihre Mitglieder. Dies war beispielsweise der Fall bei den Gewerkschaftsdachverbänden in Benin und Niger, die beide umfangreiche Aus-

bildungskurse für Mitglieder und Arbeitsschutzausschüsse in Arbeitsstätten einführen. In ähnlicher Weise machte der Arbeitgeberverband in der Republik Moldau Ausbildung zur Risikobewertung zu einem Kernelement der Dienstleistungen, die er für seine Mitglieder anbietet, während der Arbeitgeberverband von Mauritius in Ausbildungskursen für seine Mitglieder ein „Arbeitsschutzpaket“ einsetzt, das mit Unterstützung der IAO veröffentlicht wurde.

204. In dieser Zweijahresperiode wurden Anstrengungen mit dem Ziel unternommen, mehr Synergien zwischen den auf die Stärkung der Kapazität ausgerichteten Komponenten von Projekten der technischen Zusammenarbeit im Zusammenhang mit diesem Ergebnis und vom Turiner Zentrum durchgeführten arbeitsschutzbezogenen Ausbildungsprogrammen herbeizuführen; diese werden 2012-13 konsolidiert.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

205. Verbesserte Wissensgrundlagen der IAO zum Arbeitsschutz sind wichtig für die Durchführung von besser fundierter grundsatzpolitischer Beratung und Fachunterstützung für die IAO-Mitgliedsgruppen. Um einen genaueren Überblick über Trends und neu auftretende oder fortbestehende grundsatzpolitische Probleme zu gewinnen, wird das Amt 2012-13 beginnen, Statistik- und Rechtsinformationen zu zentralen Arbeitsschutzindikatoren zu sammeln und zu verarbeiten. Das Amt wird Grundsatzdarstellungen und Informationen zu ausgewählten Themen wie dem Arbeitsschutz in Klein- und Mittelunternehmen oder Arbeitsschutz für Arbeitsmigranten zusammenstellen. Zu diesem Zweck und aus Kostengründen wird das Amt Partnerschaften mit den maßgeblichen nationalen und regionalen Kooperationszentren zum Arbeitsschutz etablieren. Diese Partnerschaften werden auch an der Überarbeitung der *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety* mitwirken. Die nächste Ausgabe wird ausschließlich digital sein und als interaktive Plattform sowie als Speicherort für eine Reihe von sowohl vom IAA als auch von spezialisierten Institutionen auf der Welt produzierten Informationsressourcen zum Arbeitsschutz dienen.
206. Um nachhaltige Wirkung auf der nationalen Ebene und der Arbeitsstättenebene zu erzielen, muss ein systematischer Ansatz zum Arbeitsschutz über das gesamte Spektrum von nationalen Arbeitsschutzprofilen über Arbeitsschutzpolitiken bis zu Programmen in Zusammenarbeit mit allen betroffenen Akteuren gefördert werden. Die verschiedenen Komponenten des Arbeitsschutzsystems (Arbeitsaufsicht in Bezug auf den Arbeitsschutz, arbeitsmedizinische Dienste oder Arbeitsunfallversicherung) sollten nacheinander angegangen werden, und die Akteure sollten mit den notwendigen Wissensgrundlagen und Qualifikationen ausgestattet werden, um sicherzustellen, dass sich alle auf dem gleichen Niveau befinden. Die in dieser Zweijahresperiode entwickelten und erprobten Instrumente werden in 2012-13 verbreitet und in größerem Maßstab genutzt werden.
207. Profilierte globale Veranstaltungen oder Kampagnen wie der Weltkongress oder der Welttag für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind einzigartige Gelegenheiten, die nationale und internationale Aufmerksamkeit auf zentrale Arbeitsschutzanliegen zu lenken sowie nationale und internationale Anstrengungen zu mobilisieren. Zur Vergrößerung von Reichweite und Wirkung wird sich das Amt aktiver auf das bereits erwähnte Netzwerk nationaler und regionaler Kooperationszentren zum Arbeitsschutz stützen.
208. Länder mit mittlerem Einkommen sind häufig am meisten daran interessiert, einen integrierten Ansatz zum Arbeitsschutz einzuführen, und die in solchen Ländern herrschenden Bedingungen scheinen eher geeignet, Wirkung auf Dauer zu erzielen. Sondermittel stehen in diesen Ländern jedoch nicht immer zur Verfügung. Es bedarf innovativerer Finanzierungsstrategien zur Kombination von Ressourcen aus dem ordentlichen Haushalt und freiwilligen Beiträgen mit Süd-Süd-Kooperation. Letztere könnte bei der Weitergabe von Sachverstand und Fachkenntnissen von richtungsweisenden Ländern an andere in derselben Region helfen.

Ergebnis 7:

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

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittel-ausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
12.152.246	7.700.000	n.v.*	19.852.246	11.893.594	13.722.528	2.792.034	28.408.156

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (17.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

209. Die Unterstützung durch die IAO ermöglichte 14 Mitgliedstaaten Reformen ihrer rechtlichen, grundsatzpolitischen oder institutionellen Rahmen zur Arbeitsmigration, gemessen anhand der Indikatoren 7.1 und 7.2. Die signifikantesten mit Unterstützung der IAO erzielten Fortschritte betrafen gestärkte institutionelle Kapazität zur Steuerung der Arbeitsmigration, auch durch verbesserte ministeriumsübergreifende Koordinierungsmechanismen, beispielsweise in Brasilien, Ecuador, Georgien und Indonesien.

210. Unterstützung für staatliche Stellen auf der Ebene der Zentralregierung trug vor allem zur Stärkung der Arbeitsministerien (Aserbaidshan, Georgien, Jordanien, Peru, Demokratische Volksrepublik Laos) und der öffentlichen Arbeitsverwaltung (Armenien) bei. Auf der lokalen Ebene resultierte die Unterstützung für Behörden und Migrantenverbände in der Einrichtung von Migrationszentren mit der Aufgabe, potenziellen Arbeitsmigranten Informationen und Unterstützung bereitzustellen, sowie von Mechanismen zur Förderung der wirtschaft-

lichen und sozialen Reintegration zurückgekehrter Migranten (Georgien, Philippinen, Senegal).

211. Mehrere Länder verabschiedeten auch eine nationale Migrationspolitik und überarbeiteten Rechtsvorschriften zur Arbeitsmigration oder Migrationsgesetze (Armenien, Brasilien, Indonesien, Jordanien und Nigeria). Zuverlässige Daten zur Arbeitsmigration bleiben in vielen Ländern ein Problem, wenngleich die Unterstützung durch die IAO manchen Ländern ermöglichte, Fortschritte in diesem Bereich zu erzielen (Armenien, Brasilien, Russische Föderation).

212. Darüber hinaus schlugen sich technische Beiträge der IAO zu Vorschlägen für zwei EU-Richtlinien zur Arbeitsmigration in einer Änderung des Europäischen Parlaments nieder, welche die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit zwischen Arbeitsmigranten aus Drittstaaten und einheimischen Arbeitnehmern sicherstellt, was die Rentenzahlung aufgrund erworbener Ansprüche nach dem Umzug in einen Drittstaat betrifft.

Ergebnisse nach Indikator und nach Region

Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
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	5 Mitgliedstaaten	9 Mitgliedstaaten	Nigeria	Brasilien	Jordanien	Indonesien, Demokratische Volksrepublik Laos	Armenien, Aserbaidschan, Georgien, Russische Föderation
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	5 Mitgliedstaaten	5 Mitgliedstaat	Senegal	Plurinationaler Staat Bolivien, Ecuador, Peru		Philippinen	

213. Insgesamt ist das Amt auf Kurs, mit dieser Strategie das Ziel für 2015 laut dem Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 zu erreichen, dass mindestens 25 Mitgliedstaaten Maßnahmen zum Schutz von Arbeitsmigranten und zur Steuerung der Arbeitsmigration ergriffen haben.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

214. Die Strategie für dieses Ergebnis umfasst Aktivitäten zur Qualifizierung und zur Anerkennung von Qualifikationen, zu Genossenschaften und zur Sozialwirtschaft, zum Sozialschutz, zur Bekämpfung des Menschenhandels und zur Nichtdiskriminierung bei der Arbeit (Ergebnisse 2, 3, 4, 15 und 17). Ein illustratives Beispiel für diesen integrierten Ansatz sind von der IAO unterstützte Initiativen in der Greater-Mekong-Subregion, welche die Verknüpfungen zwischen der Steuerung der Arbeitsmigration und Menschenhandel mit dem Ziel berücksichtigt, die Betroffenen der Zwangsarbeit zuzuführen. In ähnlicher Weise spiegelt sich ein solcher integrierter Ansatz in interregionalen Aktivitäten zu Anwerbungspraktiken und zur gewerkschaftlichen Zusammenarbeit wider, beispielsweise in Bezug auf asiatische Arbeitsmigranten in den Golfstaaten. Analytische Beiträge zur Arbeitsmigration flossen in Vorarbeiten ein, die zur Annahme des Übereinkommens (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, und der zugehörigen Empfehlung Nr. 201 führten (Ergebnis 5).

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

215. Zu den in der Zweijahresperiode mit Unterstützung der IAO entwickelten grundsatzpolitischen Maßnahmen zählen konkrete Bestimmungen zur Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Dimension der Arbeitsmigration. Beispielsweise leistete die IAO in Indonesien für die Regierung und nationale Akteure Fachbeiträge zur Ausarbeitung des neuen Nationalen Mittelfristigen Entwicklungsplans (2010-14). Das Schlussdokument umfasst mehrere Maßnahmen zur allgemeinen Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen, um der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entgegenzuwirken und den schutzbedürftigsten Arbeitsmigranten Schutz zu bieten, insbesondere als Hausangestellte arbeitenden Migranten, bei denen es sich fast ausschließlich um Frauen handelt. Die IAO förderte auch weiterhin das Recht von Arbeitsmigranten auf Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung in der Arbeit der internationalen Gemeinschaft in Übereinstimmung mit den Bestimmungen von IAO-Übereinkommen und des Multilateralen Rahmens der IAO für Arbeitsmigration, beispielsweise durch gemeinsame Erklärungen und Veröffentlichungen der Globalen Migrationsgruppe.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

216. Die IAO stärkte die Kapazität von Mitgliedsgruppen für die Steuerung der Arbeitsmigration,

vor allem durch grundsatzpolitischen Dialog und Ausbildung für das Personal mit Migration befasster staatlicher Stellen; für Personal von Arbeitsministerien, öffentlichen Arbeitsverwaltungen und mit der Sammlung von Daten befassten Behörden; sowie für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände. Dies führte zu einer höheren Zahl grundsatzpolitischer Maßnahmen zum Schutz von Arbeitsmigranten und zur verbesserten Steuerung der Arbeitsmigration, die im Rahmen von dreigliedrigen Konsultationen und von bilateralen Übereinkünften wie der Vereinbarung entwickelt wurden, die zwischen Georgien und Frankreich geschlossen wurde.

217. Als ein Ergebnis der Unterstützung durch die IAO verbesserte sich die Kapazität staatlicher Institutionen auf der Ebene der Zentralregierung und auf der lokalen Ebene zur Erbringung verbesserter Dienstleistungen für Arbeitsmigranten in Bereichen wie Ausbildung vor der Ausreise, nationale Informationskampagnen und nationale Telefonberatung (Russische Föderation) sowie, was konkrete Maßnahmen zur Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Reintegration zurückgekehrter Migranten betrifft. Auf den Philippinen erhielten 300 zurückgekehrte Migranten, die Opfer von Missbrauch und Ausbeutung geworden waren, Unterstützung bei ihrer sozioökonomischen Reintegration durch Qualifizierungsmaßnahmen sowie finanzielle, rechtliche und psychosoziale Unterstützung. Erwähnenswert ist auch das proaktive Engagement von Gewerkschaften in Herkunfts- und Zielländern mit dem Ziel, Arbeitsmigranten in den betreffenden Ländern zu schützen und zu unterstützen. Zu diesem Zweck wurden häufig Kooperationsvereinbarungen zwischen nationalen Gewerkschaften wie jenen aus den Südkaukasusländern unterzeichnet. Ebenfalls mit Unterstützung durch die IAO richtete der Gewerkschaftsbund von Armenien Migrationszentren ein, die in mehr als 25 Regionen des Landes Arbeitsmigranten berieten.
218. Die Unterstützung der IAO für verschiedene regionale Wirtschaftsgemeinschaften (beispielsweise der Ostafrikanischen Gemeinschaft, der Südafrikanischen Entwicklungsgemeinschaft und der Region der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten) trug zur Entwicklung der institutionellen Kapazitäten von Stellen bei, die für die Entwicklung von Rechtsinstrumenten zur Verbesserung des Sozialschutzes für Arbeitsmigranten und ihre Familien zuständig waren. Mit Unterstützung der IAO stärkte der Verband Südostasiatischer Nationen (ASEAN) die bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit und trieb die Umsetzung der ASEAN-Erklärung über die

Förderung und den Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten voran.

219. Das Turiner Zentrum war weiterhin ein strategischer Partner bei Aktivitäten zur Stärkung der Kapazität. Zusätzlich zu standardmäßigen Kursen zur Arbeitsmigration wurde im Juli 2011 die Akademie für Arbeitsmigration gestartet. Die Akademie, die im Rahmen einer strategischen Kooperation mit anderen UN-Organisationen organisiert wurde, verfolgt einen multidisziplinären Ansatz und richtet sich an ein breites Spektrum von Teilnehmern, was den Teilnehmern die Spezialisierung zu einem bestimmten Thema ermöglicht.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

220. Mehrere Evaluierungen unterstrichen die wichtige Rolle, welche die IAO in grundsatzpolitischen Diskussionen und bei Aktivitäten zur Arbeitsmigration auf der globalen Ebene spielen kann, insbesondere um die Anerkennung des normativen Rahmens zum Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten und die Partizipation der Sozialpartner sicherzustellen. Die Wirksamkeit und die Bedeutung der Zusammenarbeit mit Institutionen auf der subregionalen und regionalen Ebene sowie derjenigen interregionaler Partnerschaften für die Steuerung der Arbeitsmigration wurde 2010-11 erneut unter Beweis gestellt.
221. Solide Wissensgrundlagen zur Arbeitsmigration sind Voraussetzung, nicht nur um den Mitgliedsgruppen fundierte grundsatzpolitische Beratung und Dienstleistungen zur Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen bieten zu können, sondern auch um das Spektrum der aus Sondermitteln finanzierten IAO-Projekte zu erweitern. Zur Stärkung der analytischen Grundlagen der Strategie, vor allem durch mehr aktualisierte statistische Daten und Analysen, wird sich das Amt auf bestehende Partnerschaften mit internationalen Organisationen und Forschungsinstituten stützen.
222. Bei Evaluierungen früherer regionaler Initiativen der IAO zur Arbeitsmigration wurde festgestellt, dass das Projektdesign oft nicht flexibel genug war, um angemessen auf die sich in Ländern im Lauf der Zeit verändernden Erfordernisse und Umstände zu reagieren. Das Amt wird mit Gebern zusammenarbeiten, um den Ansatz für zukünftige mehrjährige länderübergreifende Projekte zu flexibilisieren.
223. Interventionen zur Arbeitsmigration in Kombination mit anderen Elementen der Agenda für menschenwürdige Arbeit erweisen sich als wirk-

sam, um die Akzeptanz der Mitgliedsgruppen sowie die Zusammenarbeit zwischen Regierungen und Sozialpartnern zu verbessern. Diese Erkenntnis legt den Schluss nahe, dass zukünftige Aktivitäten der IAO Interventionen zur Arbeitsmigration stärker mit allgemeineren nationalen grundsatzpolitischen Prioritäten integrieren müssen.

224. Das derzeit verwendete Messsystem weist Defizite in Bezug auf die Genauigkeit der Bericht-

erstattung auf. Die beiden Indikatoren sind sehr ähnlich, was zu Überschneidungen bei der Berichterstattung führen könnte. Ferner können mit den Indikatoren nur Ergebnisse auf der Landesebene erfasst werden, während mit Unterstützung der IAO zunehmend auch auf der subregionalen und regionalen Ebene Ergebnisse erzielt werden. Das Amt wird Messgrößen prüfen, die eine genauere Messung und Berichterstattung von Ergebnissen ermöglichen.

Ergebnis 8:

Die Arbeitswelt reagiert effektiv auf die HIV/Aids-Epidemie

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittel-ausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
4.812.916	25.600.000	n.v.*	30.412.916	4.710.477	19.153.749	207.011	24.071.237

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (17.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

225. Mit Unterstützung der IAO entwickelten 42 Länder nationale dreigliedrige grundsatzpolitische Maßnahmen zu HIV und Aids am Arbeitsplatz (Indikator 8.1), und Mitgliedsgruppen in 16 Mitgliedstaaten führten entsprechende Programme durch (Indikator 8.2). Die Strategie der IAO konzentrierte sich auf Afrika, wo das Epizentrum der Aids-Epidemie liegt, und die meisten Ergebnisse konnten in dieser Region erzielt werden. Insgesamt spiegeln die Ergebnisse mehr Entschlossenheit und Kapazität von Mitgliedsgruppen dazu wider, sich diesem Thema mit Unterstützung der IAO zu widmen, insbesondere nach der Annahme der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids und die Welt der Arbeit, 2010.

226. Die Empfehlung Nr. 200 bot den Mitgliedsgruppen praxisbezogene Orientierungshilfe für wirksame nationale Reaktionen am Arbeitsplatz. Ihre Bestimmungen wurden in nationale dreigliedrige grundsatzpolitische Maßnahmen zu

HIV am Arbeitsplatz in mehr als 30 Mitgliedstaaten integriert und bildeten die Grundlage für nationale Arbeitsgerichtsentscheidungen in Brasilien und Südafrika.

227. Auf der globalen Ebene resultierte die Überzeugungsarbeit der IAO darin, dass die Empfehlung Nr. 200 in der Politischen Erklärung, die im Juni 2011 von der Tagung auf hoher Ebene der Generalversammlung über Aids angenommen wurde, als wichtiges Menschenrechtsinstrument bezeichnet wurde. In ihrer Funktion als Ko-Sponsor von UNAIDS etablierte die IAO ein globales Interinstitutionelles Arbeitsteam als Koordinierungsmechanismus für den Arbeitsplatz und den privaten Sektor betreffende Fragen. Im Rahmen der Sozialschutz-Arbeitsgruppe von UNAIDS trug die IAO zur Stärkung der Wissensgrundlagen in Bezug auf gute Praxis bei der Ausweitung HIV-sensitiven Sozialschutzes durch Arbeitsplatzstrukturen in Ländern wie China, Costa Rica, Honduras, Indonesien, Nicaragua, Südafrika und Sri Lanka bei.

Ergebnisse nach Indikator und nach Region							
Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
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	50, davon mindestens 10 in Afrika, jeweils 5 in Asien und in Amerika, 3 in Europa und 2 in den arabischen Staaten	40 Mitgliedstaaten und 2 Gebiete	Äthiopien, Botsuana, Burkina Faso, Burundi, Ghana, Kamerun, Kenia, Kongo, Demokratische Republik Kongo, Lesotho, Liberia, Malawi, Mali, Namibia, Sambia, Senegal, Sierra Leone, Simbabwe, Südafrika, Swasiland, Vereinigte Republik Tansania, Tschad	Anguilla, Antigua und Barbuda, Brasilien, Chile, Costa Rica, Honduras, Montserrat, Nicaragua, Paraguay, St. Kitts und Nevis, St. Vincent und die Grenadinen		China, Philippinen, Sri Lanka, Thailand	Armenien, Aserbaidshan, Kasachstan, Tadschikistan, Ukraine
8.2. Zahl der Mitgliedstaaten, in denen dreigliedrige Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO maßgeblich aktiv werden, um HIV/Aids-Programme am Arbeitsplatz durchzuführen	10 Mitgliedstaaten	16 Mitgliedstaaten	Ghana, Kenia, Liberia, Mosambik, Sierra Leone, Simbabwe, Vereinigte Republik Tansania	Plurinationaler Staat Bolivien, Guyana		China, Indien, Indonesien, Kambodscha, Demokratische Volksrepublik, Laos, Vietnam	Russische Föderation

228. Das Ziel im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 besagt, dass bis 2015 mindestens 90 Mitgliedstaaten ein nationales grundsatzpolitisches Konzept zu HIV/Aids am Arbeitsplatz in nationale Aids-Strategien integrieren. Die 2010-11 erzielten Ergebnisse signalisieren, dass die IAO dieses Ziel fast zur Hälfte erreicht hat.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

229. Die Aktivitäten zu diesem Ergebnis trugen zu Fortschritten bei anderen Ergebnissen bei, indem sie die Anstrengungen unterstützten, die darauf ausgerichtet waren, menschenwürdige Arbeitsplätze für Personen mit HIV bereitzustellen, im Rahmen der globalen Reaktion auf HIV die Jugendbeschäftigung zu fördern, Arbeitsmigranten und schutzbedürftige Gruppen

in der informellen Wirtschaft zu schützen, HIV-sensitiven sozialen Schutz zu fördern und zur Verhinderung von HIV-bedingter Diskriminierung am Arbeitsplatz HIV im Arbeitsschutz zu berücksichtigen (Ergebnisse 1, 2, 4, 6, 7 und 17). Beispielsweise führten Kamerun und die Vereinigte Republik Tansania mit Unterstützung der IAO erfolgreich Programme zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation HIV-positiver Frauen durch ländliche Genossenschaften und den Zugang zu Mikrofinanzierung durch. Dies wiederum half, Stigmatisierung und Diskriminierung zu verringern. Unterstützung für Costa Rica führte zur Annahme eines nationalen Leitfadens zu HIV und Aids und der Welt der Arbeit, der die HIV- und Aids-Prävention in Arbeitsschutzprogrammen am Arbeitsplatz vorsieht.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

230. Durch ein neues Instrument zur allgemeinen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei arbeitsplatzbezogenen Reaktionen auf HIV und Aids unterstützte das Amt Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigender Projekte. In Indonesien und Sri Lanka durchgeführte Arbeitsplatzprogramme umfassten die Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt (einem Risikofaktor für eine HIV-Infektion), während Prostituierte in Nepal und Kambodscha beim Zugang zu HIV-Prävention und -Behandlung unterstützt wurden. Im südlichen Afrika wurden durch die Verbesserung der finanziellen Situation und der wirtschaftlichen Kompetenz von Frauen mittels gezielter Stärkung der Kapazität zum Fortbestand der Epidemie beitragende geschlechtsspezifische Ungleichheiten bekämpft. In ähnlicher Weise wurden u.a. in Namibia, Sri Lanka und der Ukraine Gleichstellungskomponenten in nationale Aids-Reaktionen für die Arbeitswelt integriert. In Armenien, Liberia und auf den Philippinen wurden die nationalen arbeitsplatzbezogenen grundsatzpolitischen Handlungskonzepte um konkrete Bestimmungen zum Schutz vor HIV-bedingter Diskriminierung am Arbeitsplatz ergänzt.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

231. Die Strategie zur Stärkung der Kapazität von Mitgliedsgruppen der IAO umfasste Unterstützung, um ihnen zu helfen, neue Partnerschaften einzugehen und zusätzliche Ressourcen zu mobilisieren, insbesondere vom Globalen Fonds zur Bekämpfung von Aids, Tuberkulose und Malaria. Mit Unterstützung der IAO setzten Mitgliedsgruppen mehr als 48 Millionen US-Dollar für ihre HIV- und Aids-Aktivitäten ein, während interregionale und nationale Institutionen insgesamt 33 Millionen US-Dollar für arbeitsplatzbezogene HIV/Aids-Reaktionen mobilisierten.

232. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum führte das Amt Ausbildungsmaßnahmen für mehr als 180 Mitgliedsgruppen durch. Diese umfassten jährliche Kurse („HIV/Aids in der Welt der Arbeit unter den Aspekten Prävention und Sozialschutz“), gezielte Ausbildung für Richter und Angehörige der Rechtsberufe sowie auf HIV ausgerichtete Kurse für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände. Die Umsetzung der Strategie stützte sich auf einen Ansatz für Aufklärung durch Arbeitskollegen auf der Grundlage von gegenseitiger Ausbildung unter Vertretern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppen, betrieblichen Ausbildungshandbüchern und

Kommunikations-Toolkits zur Verhaltensänderung.

233. Zur Unterstützung der Gesetzes-, Politik- und Programmreformen in Mitgliedstaaten wurde eine Reihe neuer Instrumente eingesetzt. Beispielsweise bildeten die neuen IAO-Leitlinien für HIV und Aids in den Sektoren Transport, Post, Bergbau, Bildung und Tourismus die Grundlage für die grundsatzpolitische Beratung und die Stärkung der Kapazität für Mitgliedsgruppen durch die IAO in dem Prozess, der zur Entwicklung von grundsatzpolitischen Konzepten zu HIV/Aids für den Transportsektor in Ghana, den Bergbau- und den Bildungssektor in Sierra Leone und den Postsektor in Kamerun führte. Die gemeinsamen grundsatzpolitischen Leitlinien von IAO, WHO und UNAIDS für die Verbesserung des Zugangs von Gesundheitspersonal zu HIV- und Aids-Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung bildeten die Basis für die Aktivitäten der IAO zur Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Gesundheits- und Arbeitsministerien bei der Förderung von Arbeitsplatzmaßnahmen in China, dem Senegal und der Vereinigten Republik Tansania und zur Etablierung zweigliedriger Mechanismen zur Koordinierung von Reaktionen am Arbeitsplatz, beispielsweise der gemeinsamen Koalition von Wirtschaft und Arbeitnehmern in Lesotho. Erwähnenswert ist auch das größere Engagement der Privatwirtschaft. Ein Beispiel hierfür sind die 99 dreigliedrigen Arbeitsplatzprogramme, die mit Unterstützung der IAO in Mosambik entwickelt und operationalisiert wurden.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

234. Die wichtigsten Erkenntnisse wurden aus der Umsetzung der Strategie in 2010-11 und aus der *Unabhängigen Evaluierung der Strategie der IAO zur Bekämpfung von HIV und Aids* gewonnen, die vom Verwaltungsrat im November 2011 erörtert wurde. Sie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Zur Stärkung der analytischen Grundlagen der Strategie wird robustes, auf Erkenntnissen beruhendes Wissen benötigt. Auf der nationalen Ebene wäre eine Priorität, Daten und analytische Informationen über die Auswirkungen von HIV mit dem Ziel zu sammeln, Grundlagen für fokussierte Programme zu erhalten, insbesondere um besseren Schutz und die Verbesserung der wirtschaftlichen Situation der schutzbedürftigsten und gefährdetsten Arbeitnehmer und ihrer Familien zu gewährleisten. Auf der globalen Ebene wird sich die IAO im Rahmen der gemeinsamen UN-Bemühun-

gen zum sozialen Basisschutz auf die Generierung von Wissen zur Unterstützung neuer grundsatzpolitischer Maßnahmen und Programme zur Ausweitung HIV-sensitiver Sozialschutzprogramme konzentrieren. Dieser Prozess wird die produktive Partizipation von Personen mit HIV umfassen.

- Die Arbeit in der Zweijahresperiode bestätigt, wie wichtig es ist, Partnerschaften jenseits der Mitgliedsgruppen der IAO zu schließen. Auf der nationalen Ebene wird sich die IAO um erweiterten dreigliedrigen Dialog bemühen, um eine breite Verteilung der Verantwortung und die wirksame Umsetzung nationaler Gesetze und Konzepte zu erreichen, die auf die Prävention HIV-bedingter Diskriminierung abzielen, auch durch die Beteiligung von Netz-

werken von Personen mit HIV. Auf der globalen Ebene wird die IAO weiterhin ihre Zusammenarbeit mit anderen UN-Organisationen ausbauen, insbesondere durch die Kooperation mit neuen gemeinsamen Projekten mit UNAIDS-Ko-Sponsoren und durch die Stärkung öffentlich-privater Partnerschaften.

- Im Kontext zunehmend unsicherer Finanzierung kann es möglich sein, dass eine große geografische Reichweite von IAO-Interventionen nicht immer kostenwirksam ist oder substanzielle Resultate erbringt. Auf der Grundlage gut definierter Kriterien, die in Strategierahmen der IAO und der UN sorgfältig definiert wurden, wird das Amt Prioritäten für seine Unterstützung von Ländern festlegen.

Strategisches Ziel

Stärkung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs

235. Die globale Wirtschaftskrise eröffnete in vielen Mitgliedstaaten neue Möglichkeiten für Dreigliedrigkeit und sozialen Dialog, die das Amt durch Analysen und die Stärkung der Kapazität unterstützte. Das Amt förderte die Stärkung von Institutionen des sozialen Dialogs sowie die Teilnahme von Arbeitsministerien und Sozialpartnern an grundsatzpolitischen Diskussionen zu den Fragen, wie die Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung und ihre sozialen Auswirkungen abgefedert werden können sowie wie das Klima in den Arbeitsbeziehungen verbessert und die wirtschaftliche Erholung beschleunigt werden kann. Vergleichende Analysen zur Rolle von sozialem Dialog und Kollektivverhandlungen bei der Verhinderung von Entlassungen, der Stärkung von sozialem Schutz und Geschlechtergleichstellung sowie zur Verringerung von Lohnunterschieden wurden durchgeführt.
236. Politische Entwicklungen in manchen Ländern, insbesondere in Ägypten und Tunesien, und in Post-Krisen-Ländern wie Liberia ermöglichten rasche Reaktionen auf seit langem bestehende Anliegen der IAO in Bezug auf grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Als eine Folge wurden die Aktivitäten neu darauf ausgerichtet, zeitgerechte und wirksame Unterstützung für Sozialpartner bei der Erneuerung und Stärkung von Mechanismen zugunsten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie der Arbeitsbeziehungen und von Mitgliedstaaten bei der Förderung von wirksamem dreigliedrigem Dialog und von Kollektivverhandlungen zu leisten. Unterstützung durch die IAO ermöglichte den Sozialpartnern auch eine bessere Mitwirkung bei der Umsetzung des Globalen Beschäftigungspakts und bei der Durchführung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit. Große Programme der technischen Zusammenarbeit wie das Programm *Better Work* zeigen, wie die bessere Einhaltung grundlegender Arbeitsbedingungen und internationaler Arbeitsnormen ebenfalls zur Verbesserung der Unternehmensleistung beitragen kann.
237. Ein wichtiger Schwerpunkt war die Stärkung der Kapazität für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände mit dem Ziel, deren Fähigkeit zur Erbringung von Dienstleistungen für ihre Mitglieder zu erbringen sowie an grundsatzpolitischen Konsultationen und Diskussionen teilzunehmen. Das Turiner Zentrum war diesbezüglich ein wichtiger Partner. In ähnlicher Weise erbrachte das Amt umfangreiche Dienstleistungen für Länder, die in Übereinstimmung mit den Schlussfolgerungen der IAK 2011 ihre Arbeitsgesetze sowie ihre grundsatzpolitischen Handlungskonzepte und Prozesse für die Arbeitsverwaltung und die Arbeitsaufsicht überarbeiteten.
238. Durch den verstärkten Austausch mit akademischen Einrichtungen, Analysen sektorspezifischer Auswirkungen antizyklischer Maßnahmen und die Einberufung globaler Dialogforen (zu sektorspezifischen Qualifizierungs- und Ausbildungsstrategien) und Symposien (zu prekären Arbeitsbedingungen oder dem sich veränderndem Bedarf der Wirtschaft) wurde die Wissensentwicklung vorangetrieben. Als eine Folgemaßnahme zu dreigliedriger sektorspezifischer fachlicher und grundsatzpolitischer Orientierungshilfe leistete das Amt in einer Reihe von Ländern Unterstützung bei Verbesserungen der sozialen Bedingungen und der Arbeitsbedingungen in konkreten Sektoren.
239. In der gesamten Zweijahresperiode stärkte die IAO ihre Rolle als unentbehrlicher Bezugspunkt in Fragen der Arbeits- und Sozialpolitik in allen Regionen, indem sie ihre Aktionsmittel mit den in internationalen Arbeitsnormen enthaltenen Prinzipien verknüpfte.

Ergebnis 9:

Arbeitgeber verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittel-ausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
32.443.790	4.000.000	n.v.*	36.443.790	31.753.247	2.232.901	802.651	34.788.799

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (22.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

240. Mit Unterstützung der IAO stärkten Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in 56 Mitgliedstaaten ihre institutionelle Kapazität für Reaktionen auf den Bedarf ihrer Mitgliedsunternehmen und für die Einflussnahme auf die nationale Politikgestaltung mit dem Ziel, nachhaltige Unternehmen, Beschäftigung, Wachstum und Entwicklung zu fördern. Die herausragendsten Resultate (mehr als das Doppelte der Zielvorgabe für die Zweijahresperiode) wurden in Bezug auf die Entwicklung neuer oder verbesserter Dienstleistungen für die Mitgliedschaft erzielt, was bestätigt, dass die Unterstützung der IAO in diesem Bereich weiterhin den prioritären Bedarf vieler Arbeitgeberverbände deckt (Indikator 9.2). Gute Resultate (fast das Doppelte der Zielvorgabe für die Zweijahresperiode) wurden auch hinsichtlich verbesserter Kapazität von Arbeitgeberverbänden erzielt, in Übereinstimmung mit den Prioritäten ihrer Mitglieder Einfluss auf die Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen auf der nationalen Ebene zu nehmen. Dies war vor allem auf die Anwendung neuer Instrumente der IAO wie des Toolkits zum *Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen* (EASE) und die Verfügbarkeit von Sondermitteln zurückzuführen.

241. Bei der Umsetzung der Strategie standen zwei zusammenhängende Wege im Vordergrund:

- *Strategische Konzentration von Anstrengungen und Ressourcen auf gut definierte Prioritäten sowie Abkehr von isolierten Interventionen mit begrenzten Folgemaßnahmen und beschränkter Wirkung* – In Verbindung mit dem in der Zweijahresperiode eingeführten rigoroseren Messsys-

tem trug dies dazu bei, die Arbeit der IAO zu fokussieren und sie unmittelbarer auf das Erreichen von Resultaten auszurichten.

- *Fokussierung auf die Vertiefung der Wissensgrundlagen zur Unternehmensvertretung* – Eine Umfrage bei Arbeitgeberverbänden und eine Sichtung der Literatur zu wissenschaftlicher Forschung in diesem Bereich erbrachte nützliche Erkenntnisse zu aktuellen Trends und zu den zukünftigen Herausforderungen für Arbeitgeberverbände. Die Ergebnisse der Literatursichtung und der Umfrage dienten als analytische Beiträge zum Internationalen Symposium über die Aufgabe der Unternehmensvertretung, an dem im September 2011 Vertreter aus der Wissenschaft, von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie von multinationalen Unternehmen teilnahmen. Sie trugen auch zu einer späteren Tagung des akademischen Netzwerks des Büros für Tätigkeiten für Arbeitgeber bei. Die Schlussfolgerungen der beiden Tagungen werden als Grundlage für die Umsetzung der Strategie in der Zweijahresperiode 2012-13 dienen.

242. Um das im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 festgelegte Ziel bis 2015 zu erreichen, wird das Amt auf die in der Zweijahresperiode 2010-11 erzielten Ergebnisse aufbauen und sie konsolidieren müssen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeberverbände in mindestens 40 Mitgliedstaaten die Kapazität in drei Bereichen gestärkt haben, gemessen anhand der Ergebnisindikatoren (strategische Pläne, Dienstleistungsangebot, Analyse des Geschäftsumfelds und Einflussnahme auf die Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen).

Ergebnisse nach Indikator und nach Region

Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
9.1. Zahl der nationalen Arbeitgeberverbände, die mit Unterstützung der IAO einen strategischen Plan zur Steigerung der Wirksamkeit ihrer Managementstrukturen und -praxis beschließen	10 Arbeitgeberverbände	15 Arbeitgeberverbände	Botsuana,ambia, Simbabwe, Swasiland, Vereinigte Republik Tansania	Argentinien, Barbados, Belize, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela		Fidschi, Indonesien, Demokratische Volksrepublik Laos, Tuvalu, Vietnam	
9.2. Zahl der nationalen Arbeitgeberverbände, die mit Unterstützung der IAO Dienstleistungen entwickeln oder maßgeblich verbessern, die den Bedürfnissen bestehender und potenzieller Mitglieder entsprechen	15 Arbeitgeberverbände	33 Arbeitgeberverbände	Ghana, Kenia, Ruanda, Vereinigte Republik Tansania, Uganda	Argentinien, Plurinationaler Staat Bolivien, Chile, Costa Rica, Dominikanische Republik, Ecuador, Kolumbien, Mexiko, Peru, Trinidad und Tobago, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela		China, Fidschi, Indien, Indonesien, Kambodscha, Demokratische Volksrepublik Laos, Mongolei, Nepal, Philippinen, Sri Lanka, Vietnam	Armenien, Georgien, Republik Moldau, Montenegro, Serbien
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	15 Arbeitgeberverbände	29 Arbeitgeberverbände	Botsuana, Ghana, Kenia, Südafrika, Swasiland, Vereinigte Republik Tansania, Uganda	Argentinien, Bahamas, Plurinationaler Staat Bolivien, Brasilien, Chile, El Salvador, Honduras, Kolumbien, Nicaragua, Panama	Jordanien, Oman	Indien, Indonesien, Kambodscha, Demokratische Volksrepublik Laos, Mongolei, Philippinen, Salomon-Inseln, Thailand, Vietnam	Bosnien und Herzegowina

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

243. Tätigkeiten, die sich auf verschiedene Ergebnisse erstrecken, richteten sich auf prioritäre Bereiche für die Wirtschaft, insbesondere Beschäftigung und nachhaltige Unternehmen. Ein nennenswertes Beispiel war die Entwicklung des Toolkits zum *Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen* (ESEE). Das Toolkit ist eine umfangreiche Ressource für Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände. Seine Struktur basiert auf den 17 Bedingungen für die Schaffung eines Förderumfeldes für die Geschäftstätigkeit gemäß der Entschließung der Konferenz von 2007 betreffend die Förderung nachhaltiger Unternehmen. Seine Anwendung, beispielsweise in Botsuana, Jordanien, der Mongolei und Swasiland, erwies sich als wirksam für die Unter-

stützung von Arbeitgeberverbänden bei der Ermittlung und Beseitigung bedeutender Hindernisse für die Unternehmensentwicklung und das Beschäftigungswachstum; gleichzeitig stärkte es auf lange Sicht ihre Kapazität in diesem Bereich. Ein weiteres innovatives Produkt, das sich auf gemeinsame Aktivitäten zu diesem Ergebnis und Ergebnis 2 stützt, war die Einrichtung des Globalen Netzwerks Wirtschaft und Behinderung der IAO. Das Netzwerk ist eine öffentlich-private Partnerschaft, an der Arbeitgeber- und Unternehmensnetzwerke zum Thema Behinderung und Vertreter von Behindertenverbänden beteiligt sind. Es trug dazu bei, den Austausch von Wissen über Behinderung zu fördern sowie Verknüpfungen zwischen dem privaten Sektor und IAO-Programmen zu etablieren.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

244. Die Strategie betonte Möglichkeiten zur Verbesserung der Kapazität von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden zur Lösung von Gleichstellungsproblemen, zur allgemeinen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in ihren grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen sowie zur Verbesserung der Außenwahrnehmung dieser Aktivitäten. Dies trug zur Vergrößerung der Mitgliedschaft von Arbeitgeberverbänden bei, weil es ihnen half, Frauen in der Privatwirtschaft zu erreichen. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung waren wichtige Komponenten von Projekten der technischen Zusammenarbeit für Arbeitgeber und ihre Verbände. Im südlichen Afrika unterstützte das Amt Arbeitgebervertreter aus acht Ländern beim Erwerb solider Kompetenzen für die Durchführung von Gleichstellungsaudits. Der Arbeitgeberverband des ASEAN entwickelte mit Unterstützung der IAO eine grundsatzpolitische Position zur Stärkung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in ASEAN-Ländern. Der Verband der nepalesischen Handels- und Industriekammern entwickelt eine grundsatzpolitische Maßnahme zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in Mitgliedsunternehmen, die 2012-13 angepasst und verbreitet werden soll.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

245. Initiativen zur Stärkung der Kapazität von Arbeitgebermitgliedsgruppen lagen gründliche Bedarfsanalysen zugrunde, die in einem eingehenden Dialog mit Arbeitgeberverbänden entwickelt wurden. Abhängig von den Prioritäten und dem Bedarf der Organisationen, deren Kapazität durch die Aktivitäten der IAO gestärkt werden sollte, konzentrierten sich diese auf einen oder mehrere der folgenden Bereiche: Vertiefung der empirischen Grundlagen für die Unterstützung des Einflusses der Arbeitgeber auf die Gestaltung nationaler grundsatzpolitischer Maßnahmen und der Entwicklung von Ansätzen auf der Basis von Überzeugungsarbeit; Verbesserung oder Einführung neuer Dienstleistungen für die Mitglieder; sowie Durchführung von strategischer Planung und Verbesserung der Kompetenz des Personals. Diese Arbeit umfasste Unterstützung bei der Einrichtung separater Strukturen oder Einheiten innerhalb von Arbeitgeberverbänden zur Verbesserung ihrer analytischen Kapazität und ihrer Fähigkeit zur Lobbyarbeit mit dem Ziel, die Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen zu beeinflussen (Ghana, Jordanien, Südafrika). Sie umfasste auch Unterstützung bei der Einrichtung

von Arbeitskommissionen der Arbeitgeber, welche die Aufgabe hatten, Mitgliedern Informationen, Analysen und Orientierungshilfe in sozialen und beschäftigungsbezogenen Fragen zu bieten (El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panama).

246. In der Zweijahresperiode führten Aktivitäten zur Verbesserung der Erbringung von Dienstleistungen zu greifbaren Ergebnissen. Beispielsweise unterstützte die IAO in Indien den Südindischen Arbeitgeberverband (EFSI) bei der Einrichtung eines Programms zur Beseitigung von Qualifizierungsdefiziten durch Partnerschaften mit sechs Fachhochschulen und durch die Entwicklung maßgeschneiderter Kurse für junge Männer und Frauen. Von den 264 Absolventen wurden 90 sofort nach ihrem Abschluss von Mitgliedsunternehmen des EFSI eingestellt, während andere eigene Unternehmen gründeten. Von Organisationen mit Unterstützung der IAO durchgeführte analytische Arbeiten bildeten häufig den Ausgangspunkt für allgemeinere institutionelle Reformen innerhalb dieser Organisationen selbst. Beispielsweise unterstützte das Amt auf der Grundlage einer umfassenden von der IAO durchgeführten Bewertung die Omanische Handels- und Industriekammer (OCCI) bei der Durchführung einer weitgehenden Reorganisation ihrer Ausschussstruktur. Die Reorganisation ging mit verbesserter strategischer Planung und einer stärkeren Konzentration auf Forschung, grundsatzpolitische Entwicklung und den Bedarf kleinerer Unternehmen einher. Dies trug dazu bei, die Kapazität der OCCI für die Teilnahme am grundsatzpolitischen Dialog mit der Regierung und anderen Akteuren zu stärken.

247. In enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberprogramm des Turiner Zentrums erweiterte das Amt das Ausbildungspaket für wirksame Arbeitgeberverbände um ein neues Kommunikationsmodul. Eine neue Modulreihe wurde vorgestellt, die sich auf die Erbringung von Dienstleistungen für die Mitgliedschaft konzentriert, u.a. zu Dienstleistungen im Bereich des Arbeitsrechts und zu Dienstleistungen betreffend die Arbeitsbeziehungen und die Humanressourcen. Die Entwicklung dieser neuen Module wurde von erweiterter Ausbildung durch das Turiner Zentrum und der Entwicklung von Plänen von begünstigten Organisationen zur Aufrechterhaltung der von ihnen erworbenen Kapazität begleitet.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

248. Von der Globalisierung beeinflusste wirtschaftliche, soziale und politische Prozesse sowie die anhaltenden Auswirkungen der Krise bewirken

weitreichende Veränderungen von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden. Die Vielfalt der Mitgliedschaft stellt eine große Herausforderung dar. Die Vertretung tendiert zur Entwicklung von Wirtschaftsverbänden mit einer breiten Tätigkeitsagenda, die ein breites Spektrum an Dienstleistungen anbieten können. Um ihren Fortbestand zu sichern, müssen sich Organisationen, die Arbeitgeber und Unternehmen vertreten, anpassen und innovativ sein, damit sie neu entstehende Bedürfnisse der Wirtschaft decken können. Sie müssen gegenüber Unternehmen eine Führungsrolle einnehmen und neu auftretende Themen und Herausforderungen antizipieren, damit sie bei der Auseinandersetzung damit gestalterisch wirken können. Das Amt wird diese gewonnenen Erkenntnisse berücksichtigen, indem es in Übereinstimmung mit den strategischen Ausrichtungen, die das Internationale Symposium über die Aufgabe der Unternehmensvertretung vorgegeben hat, seine

Unterstützung für Organisationen in Bezug auf die strategische Planung schärft und erneuert sowie indem es den Dialog mit Wirtschaftsverbänden auf einer regionalen Ebene vertieft.

249. Die Entwicklung von Kapazität erfordert ein systematisches und langfristiges Engagement auf der Grundlage der Prinzipien und Prozesse des ergebnisorientierten Managements. Die Erfahrung der IAO zeigt, dass es notwendig ist, nachfragegesteuerte Programme zu entwickeln und durchzuführen, die von Arbeitgeberverbänden akzeptiert werden und für die sie Verantwortung übernehmen und sich engagieren. Prioritäten, Fokussierung und kritische Masse werden auch weiterhin unentbehrliche Komponenten einer wirksamen IAO-Strategie zur Unterstützung des Erreichens nachhaltiger Ziele sein. Um den Bestand an vorhandenen Instrumenten zu vergrößern und neue zu entwickeln, wird das Amt auch seine Ressourcenbasis diversifizieren und erweitern.

Ergebnis 10:

Arbeitnehmer verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittelausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
49.280.353	5.200.000	n.v.*	54.480.353	48.231.455	5.925.012	1.142.909	55.299.376

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (22.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

250. Mit Unterstützung der IAO stärkten Arbeitnehmerverbände in 35 Mitgliedstaaten und einem Gebiet ihre institutionelle Kapazität zur Verbesserung der Lebens-, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern, vor allem durch bessere Planung und Ausbildungsprogramme in Übereinstimmung mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit (Indikator 10.1). In weiteren 24 Mitgliedstaaten und einer Subregion trugen Arbeitnehmerverbände durch ihre Teilnahme an grundsatzpolitischen Diskussionen auf verschiedenen Ebenen zur Förderung der Achtung der grundlegenden Arbeitnehmerrechte und internationaler Arbeitsnormen bei. In manchen Fällen erzielten Arbeitnehmerverbände gleichzeitig Fortschritte in beiden Bereichen (Kolumbien und Peru), und in den meisten Fällen waren an den Aktivitäten auf

der Landesebene mehrere Arbeitnehmerverbände beteiligt.

251. Die Strategie konzentrierte sich auf die Förderung internationaler Arbeitsnormen, insbesondere in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen. Im nationalen Recht wurden durch die Anwendung internationaler Arbeitsnormen Gewerkschaften gestärkt. Nach der historischen Erklärung über Vereinigungsfreiheit in Ägypten im März 2011 wurde als Ergebnis von Unterstützung der IAO eine neue unabhängige Gewerkschaft gegründet. Ferner wurde im September 2011 ein neues regionales Arabisches Demokratisches Gewerkschaftsforum gebildet. Die Stärkung der Gewerkschaften resultierte in einer höheren Zahl von Mitgliedern, auch aus Gruppen wie Frauen, Jugendlichen, Migranten und Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft, die tradi-

tionell schwierig gewerkschaftlich zu organisieren sind.

252. Mit Unterstützung der IAO weiteten Gewerkschaften in China sektorspezifische Kollektivverhandlungen aus, um die zunehmende Zahl von Auseinandersetzungen um Rechte zu beschränken, und sie förderten menschenwürdige Arbeit für Wanderarbeitnehmer aus dem ländlichen Raum. In der Mongolei stieg die Zahl der Mechanismen zur Beilegung von Arbeitskonflikten auf der Bezirksebene, und Gewerkschaften stärkten ihre Fähigkeit zum Umgang mit Beschwerdeanlässen. In Brasilien ermöglichte die Unterstützung des Amtes Gewerkschaften, Fortschritte bei der Förderung der Vereinigungsfreiheit, von Kollektivverhandlungen und der Geschlechtergleichstellung sowie bei der Bekämpfung der Kinderarbeit zu erzielen. Ein Beispiel hierfür war ihre aktive Teilnahme an Diskussionen auf der nationalen Ebene, die der Annahme des Übereinkommens (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, vorausgingen. In der Vereinigten Republik Tansania (Sansibar) wurde mit Unterstützung durch die IAO ein nationales Modell für Kollektivverhandlungen entwickelt.

253. Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit und Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAFs) ermöglichen den Sozialpartnern die Lösung nationaler Entwicklungsprobleme. Die Unterstützung der IAO half Gewerkschaften, Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit in integrierter Weise als einen wirksamen Mechanismus zur Berücksichtigung der unterschiedlichen Dimensionen der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu nutzen, wie dies sowohl in der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisie-

rung und im Globalen Beschäftigungspakt vorgesehen ist, insbesondere in Bezug auf die Achtung von Gewerkschaftsrechten (beispielsweise in Armenien, auf den Bahamas, in Belize, Botsuana, Costa Rica, El Salvador, Grenada, Honduras, Indonesien, Jordanien, Kambodscha, Kap Verde, Kolumbien, Mosambik, Nicaragua, Peru, auf den Seychellen, im Sudan, in Swasiland und in Uruguay). Das Ressourcenpaket der IAO zum Thema Gewerkschaften und Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit unterstützte diese Arbeit.

254. Das Amt half Arbeitnehmerverbänden, aktiv an der Gestaltung nationaler Reaktionen auf die Wirtschaftskrise mitzuwirken, insbesondere durch gestärkte dreigliedrige und zweigliedrige Mechanismen für den sozialen Dialog. Dies zeigte sich in mehreren Ländern (Jordanien, Kambodscha, Kap Verde) anhand der stärkeren Einbeziehung von Arbeitnehmerverbänden in staatliche Mechanismen zur Erfüllung internationaler Verpflichtungen, die aus Mechanismen der IAO für die Einhaltung von Instrumenten resultierten, insbesondere der Millenniums-Entwicklungsziele und Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAFs).

255. Die Ergebnisse in der Zweijahresperiode sind auf Kurs, um das im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 festgelegte Ziel zu erreichen, wonach bis 2015 mindestens 70 Arbeitnehmerverbände über die Kapazität verfügen, um die Wirtschafts-, Arbeits-, Sozial- und Umweltpolitik zu analysieren, und nicht weniger als 50 Arbeitnehmerverbände aktiv an Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAFs) und anderen Partnerschaften beteiligt sind.

Ergebnisse nach Indikator und nach Region

Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
10.1. Zahl der nationalen Arbeitnehmerverbände, die mit Unterstützung der IAO die Agenda für menschenwürdige Arbeit in ihre Strategieplanung und Ausbildungsprogramme einbeziehen	30 Arbeitnehmerverbände, davon mindestens 6 in Afrika, in Asien und in Amerika und mindestens 2 in den arabischen Staaten und in Europa	Arbeitnehmerverbände in 35 Mitgliedstaaten und 1 Gebiet	Ägypten, Äthiopien, Benin, Eritrea, Mali, Mauritius, Mosambik, Namibia, Seychellen, Sudan	Argentinien, Bahamas, Belize, Plurinationaler Staat Bolivien, Brasilien, Chile, Grenada, Haiti, Kolumbien, Mexiko, Paraguay, Peru, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela	Bahrain, Jemen, Oman, besetztes palästinensisches Gebiet	Bangladesch, China, Indonesien, Mongolei, Nepal, Philippinen	Armenien, Kasachstan
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	20 Arbeitnehmerverbände, davon mindestens 4 in Afrika, in Asien und in Amerika, 2 in Europa und 1 in den arabischen Staaten	Arbeitnehmerverbände in 24 Mitgliedstaaten und 1 Subregion	Botsuana, Burkina Faso, Kamerun, Kap Verde, Senegal, südliches Afrika, Swasiland	Costa Rica, Dominikanische Republik, El Salvador, Guatemala, Honduras, Kolumbien, Nicaragua, Panama, Peru	Jordanien	Indien, Kambodscha, Malaysia, Pakistan, Sri Lanka, Thailand	Georgien, Kroatien

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

256. Die Strategie war darauf ausgerichtet, durch die bessere Integration der Anliegen von Arbeitnehmerverbänden in die Umsetzung aller Ergebnisstrategien deren Kapazität zu stärken und ihren Einfluss zu vergrößern. In den Bereichen Soziale Sicherheit, Hausangestellte, Löhne, Arbeitsmigration und Nichtdiskriminierung bei der Arbeit (neben anderen Bereichen) wurden Aktivitäten zugunsten von Arbeitnehmern und ihren Verbänden durchgeführt, worüber zu den Ergebnissen 4, 5, 7 und 17 Bericht erstattet wird. Beispielsweise führten Gewerkschaften in Armenien mit Unterstützung der IAO ein Aktionsprogramm zur Schärfung des Bewusstseins von Arbeitsmigranten und zur Zusammenarbeit mit russischen Gewerkschaften mit dem Ziel durch, Arbeitsmigranten vor Menschenhandel zu schützen.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

257. Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit mit einem Schwerpunkt auf Prinzipien des ergebnisorientierten Managements ermöglichten es, eine neue Generation gewerkschaftlicher Führungskräfte auszubilden, wobei Frauen betreffenden Fragen besondere Aufmerksamkeit gewidmet wurde. In Bangladesch, dem Plurinationalen Staat Bolivien, Kolumbien, Nepal, Pakistan, auf den Philippinen und im südlichen Afrika führten globale Gewerkschaftsbünde Aktivitäten zur Entwicklung von Kapazität in Gleichstellungsfragen durch. Als ein Ergebnis der Unterstützung durch die IAO unterbreiteten Gewerkschaften in Indien, Indonesien, Malaysia und Thailand ihren Regierungen grundsatzpolitische Vorschläge zur Stärkung des Mutterschutzes und starteten Kampagnen für die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000.

258. Das Amt unterstützte Aktivitäten zu Gleichstellungsaudits, die Gewerkschaften in ihren Strukturen, Maßnahmen und Programmen zunehmend als ein Mittel zur allgemeinen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung nutzen. Im westlichen Afrika wurden etwa 30 Gewerkschafterinnen zu Beauftragten für Gleichstellungsaudits ernannt und entwickelten einen Gleichstellungsplan, der zur Durchführung von Gleichstellungsaudits bei Arbeitnehmerverbänden in Benin, Mali, Marokko, im Niger, im Senegal und in Togo führte.

259. Die in Zusammenarbeit mit dem Paneuropäischen Regionalrat des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB) durchgeführte Ausbildung der IAO zu Antidiskriminierungsmaßnahmen trug zur Stärkung der Rolle von Gewerkschafterinnen bei, die in Frauenausschüssen in den Neuen Unabhängigen Staaten und in Mitteleuropa den Vorsitz führten. Diese Ausbildung wurde durch das Gewerkschaftshandbuch der IAO mit dem Titel *From prohibition of discrimination to promoting equality* unterstützt.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

260. Aktivitäten der IAO zur Stärkung der Kapazität und die Mitwirkung von Gewerkschaften an der Ausarbeitung von Entwürfen für neue internationale Instrumente stärkten die zentralen Tätigkeiten der Gewerkschaften in mehreren Bereichen, u.a. den folgenden:

- Arbeitsrecht, Reformen der Sozialen Sicherheit, Arbeitsschutz und HIV/Aids (Äthiopien, Armenien, Bangladesch, Benin, China, Dominikanische Republik, Grenada, Mexiko, Namibia, Nepal, Philippinen);
- Arbeitsmigration (Plurinationaler Staat Bolivien, Nepal, Philippinen, Thailand); sowie
- Hausarbeit und informelle Wirtschaft (Brasilien, Kambodscha, Kamerun, Kap Verde, Kasachstan, Malaysia, Mongolei, Mosambik, Nepal, Pakistan, Peru, Philippinen).

261. Zur Unterstützung dieser Arbeit wurden neben anderen Instrumenten wie Internet-Plattformen und Materialien für Überzeugungsarbeit Toolkits für Bildungszwecke entwickelt. Die von den Toolkits abgedeckten Themen umfassten rechtliche Hürden für die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Löhne, HIV/Aids, Arbeitsschutz, nachhaltige Entwicklung und menschenwürdige Arbeit, wirtschaftliche Kompetenz, Jugendbeschäftigung im ländlichen Raum, Kinderarbeit, Ausfuhr-Freizonen sowie die Prävention und Beilegung von Konflikten in von Krisen betroffenen Ländern. Das Turiner

Zentrum entwickelte viele der Toolkits und führte Ausbildungsmaßnahmen dazu durch. Es entwickelte auch ein spezielles Ausbildungspaket zu menschenwürdiger Arbeit.

262. Den Dialog zur Umsetzung des Globalen Beschäftigungspakts führte die IAO mit Organisationen im gesamten UN-System, internationalen Finanzinstitutionen, der G20 und regionalen Wirtschaftsgemeinschaften. Dies schlug sich auch in der Zusammenarbeit mit Gewerkschaften nieder, in deren Rahmen die IAO einen ähnlichen Dialog auf der internationalen Ebene (IGB), in Regionen (IGB-Regionalstrukturen) und auf der Landesebene (beispielsweise auf den Bahamas, in Belize und in Haiti) förderte und unterstützte.

263. Gewerkschaften in Lateinamerika (Kolumbien, Paraguay und Uruguay) sowie in Afrika widmeten der Erklärung über MNU größere Aufmerksamkeit und stützten sich dabei auf den Leitfaden *The ILO MNE Declaration: What's in it for Workers?*. Der IGB und globale Gewerkschaftsbünde begannen Aktivitäten mit dem Ziel, Arbeitnehmer in der gesamten Lieferkette großer multinationaler Unternehmen (MNU) gewerkschaftlich zu organisieren, um mit interessierten Unternehmen globale Abkommen zu schließen. Ein erwähnenswertes Beispiel betrifft das Unternehmen Carrefour in Kolumbien, wo ein Abkommen mit UNI Global Union geschlossen wurde. Ähnliche Arbeiten laufen in Südafrika und anderen afrikanischen Ländern, wo Gewerkschaftszentren auf der nationalen Ebene und der Sektorebene versuchen, Arbeitnehmer gewerkschaftlich zu organisieren und ein Rahmenabkommen mit MTN Group, dem afrikanischen multinationalen Telekommunikationsunternehmen, zu schließen.

264. Über sein Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer unterstützte das Amt Gewerkschaften bei der Vertiefung der Wissensgrundlagen, die sie benötigten, um wirksam auf die Krise und andere bestehende Probleme in der Arbeitswelt zu reagieren. Zu den nennenswerten Beispielen zählen die folgenden:

- ein internationales Symposium im Oktober 2011, bei dem Experten für Gewerkschafts- und Arbeitsfragen aus der ganzen Welt Optionen zu Handlungskonzepten zur Bekämpfung prekärer Arbeit erörterten und Empfehlungen ausarbeiteten;
- die Konferenz der Globalen Arbeitnehmeruniversität mit dem Titel „Arbeitnehmer und die globale Krise: Die Last teilen (!) Die Zukunft gestalten (?)“, an der Gewerkschaften und Experten von Hochschulen teilnahmen, um Analysen der Krise zu

erörtern, kurzfristige Stabilisierungsmöglichkeiten sowie Langzeitlösungen zu ermitteln und über die Frage debattierten, wie die Aufgabe der Reregulierung der globalen Wirtschaft mit dem Ziel gelöst werden kann, die Kontrolle demokratischer Regierungsgewalt über das globale Kapitel zu verbessern;

- eine Reihe von Seminaren des Globalen Gewerkschaftsforschungsnetzwerks (GURN) zu Klimawandel und umweltverträglichem Wirtschaften, welche die Position der Gewerkschaften zu nachhaltiger Entwicklung und Beschäftigung sowie zu den Auswirkungen des Übergangs zu einer CO₂-effizienten Zukunft auf den Arbeitsmarkt stärkten;
- Master-Studiengänge zu Arbeitspolitik und Globalisierung für Gewerkschafter als Teil der Süd-Süd- und der Dreiecks Kooperation in Brasilien, Deutschland, Indien und Südafrika, in denen mehr als 100 Absolventen ausgebildet wurden, von denen viele Aufgaben in Forschung und grundsatzpolitischer Entwicklung übernahmen.

265. Die Zeitschrift *International Journal of Labour Research* des IAA bot ebenfalls einen hervorragenden Ort für den intensiven Austausch zwischen Gewerkschaften und der Wissenschaft zu Lösungen im Zusammenhang mit der Krise.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

266. Wie die Ergebnisse einer IAA-Studie mit dem Titel *Trade union pluralism and proliferation in French-speaking Africa* zeigen, ist in manchen Ländern die übermäßige gewerkschaftliche Fragmentierung weiterhin ein Hindernis für effiziente Verhandlungen mit Arbeitgeberverbänden und Regierungen sowie für die Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit.

Die IAO konnte dem erfolgreich entgegenwirken, indem sie zahlreiche Gewerkschaftszentren in die Arbeit dreigliedriger Lenkungsausschüsse von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit einbezog, um ihnen zu helfen, einheitliche gewerkschaftliche Agenden zu definieren. Um wirksames Handeln zu fördern und auf eine schlussendliche Vereinigung von Gewerkschaften hinzuarbeiten, wird ein prioritärer Bereich für 2012-13 die Stärkung der Partizipation von Gewerkschaften und von Plattformen für gemeinsames Handeln sein, insbesondere im Rahmen von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit.

267. Arbeitnehmer bekommen Defizite im nationalen Arbeitsrecht und der zugehörigen Durchsetzungssysteme (beispielsweise fehlende Arbeitsgerichte) zuerst zu spüren. Die zentrale Rolle, die Gewerkschaften bei der Verwirklichung des IAO-Mandats in Bezug auf internationale Arbeitsnormen spielen können, wurde in der Zweijahresperiode erneut bestätigt. Zukünftig sollten sich die Anstrengungen verstärkt darauf richten, dreigliedrige Dialogmechanismen wie solche zu unterstützen, die in Kambodscha, Kasachstan, Malaysia und Mosambik etabliert wurden, und regionale Sachverständigennetzwerke aufzubauen. Das Amt kann sich dabei auf die positiven Erfahrungen mit den Netzwerken stützen, die in dem Prozess eingerichtet wurden, der zur Annahme des Übereinkommens Nr. 189 führte. Gleichmaßen sollte die Kapazität für Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog als Instrumente zur Bekämpfung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vertieft werden. Außerdem müssen die Prioritäten der Sozialpartner besser in UNDAFs und in die Aktivitäten der UN und des multilateralen Systems integriert werden, wobei mit den grundlegenden Rechten bei der Arbeit begonnen werden sollte.

Ergebnis 11:

Arbeitsverwaltungen wenden aktuelle Arbeitsgesetze an und erbringen wirksame Dienstleistungen

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittelausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
20.011.113	14.600.000	n.v.*	34.611.113	19.585.190	7.705.764	1.827.944	29.118.898

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (22.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

268. Im Lauf der Zweijahresperiode stärkten elf Mitgliedstaaten mit Unterstützung der IAO ihre Systeme der Arbeitsverwaltung (Indikator 11.1), und weitere elf Mitgliedstaaten verstärkten ihre Systeme der Arbeitsaufsicht (Indikator 11.2). Diese Ergebnisse sind auf das große Engagement der Mitgliedsgruppen und mehr Unterstützung vonseiten der Geber zurückzuführen, was sich auch in der Entschließung über die Arbeitsverwaltung widerspiegelt, die von der IAK im Juni 2011 angenommen wurde.

269. Die Strategie des Amtes betont insbesondere drei wichtige Bereiche:

- Aufbau von vergleichendem Wissen auf der Landesebene durch Unterstützung von Ländern bei der Durchführung nationaler Bedarfsermittlungen in Bezug auf Systeme der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsaufsicht, die anschließend als Grundlage für die Entwicklung gezielter Programme der technischen Untersuchung dienen (China, Honduras, Indien, Südafrika, Ukraine und Vereinigte Arabische Emirate);
- Entwicklung der institutionellen Kapazität von Systemen der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsaufsicht für die Reaktion auf ermittelten Ausbildungsbedarf; und

- Unterstützung von Möglichkeiten für länderübergreifende Partnerschaften für Lernen von und Unterstützung durch Kollegen zum Thema Arbeitsaufsicht (beispielsweise zwischen Südafrika, Indien und Brasilien; zwischen Angola, Brasilien und Portugal; zwischen lateinamerikanischen Arbeitsaufsichtsbehörden; und zwischen ASEAN-Ländern).

270. In Bezug auf Reformen des Arbeitsrechts (Indikator 11.3) erbrachte das Amt Fachunterstützungsleistungen für etwa 35 Länder, von denen drei aktuelle Rechtsvorschriften einführen, die den Rechtsschutz für Arbeitnehmer verbessern und zur angemessenen Regulierung des Arbeitsmarkts beitragen. Weitere acht Länder erzielten gute Fortschritte, wenngleich der Prozess der Reform des nationalen Arbeitsrechts bis zum Ende der Zweijahresperiode nicht vollständig abgeschlossen war (Fidschi, Irak, Kambodscha, Liberia, Nepal, Sambia, Seychellen und Vietnam). Eine kleinere Zahl von Ländern (Kuwait, Rumänien und die Slowakei) schlossen den Reformprozess ab, aber die neuen Gesetze spiegeln nicht mindestens 50 Prozent der grundsatzpolitischen Beratung durch die IAO wider, wie in den Messkriterien zu Indikator 11.3 festgelegt ist.

Ergebnisse nach Indikator und nach Region

Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
11.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen ihre Systeme der Arbeitsverwaltung stärken	10 Mitgliedstaaten, davon mindestens 1 in jeder Region	11 Mitgliedstaaten, davon mindestens 1 in jeder Region	Angola, Burkina Faso, Mali, Senegal, Togo, Vereinigte Republik Tansania	Paraguay, Uruguay	Jordanien	Indonesien	Republik Moldau
11.2. Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen ihre Systeme der Arbeitsaufsicht stärken	8 Mitgliedstaaten, davon mindestens 1 in jeder Region	11 Mitgliedstaaten, davon mindestens 1 in jeder Region	Südafrika	Brasilien, El Salvador, Peru	Jemen, Oman, Syrische Arabische Republik	China, Indien	Albanien, Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien
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	Insgesamt 5 Mitgliedstaaten aus allen Regionen	3 Mitgliedstaaten aus 2 Regionen		Belize			Armenien, Republik Moldau

271. Gemäß dem im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 festgelegten Ziel muss die Arbeitsverwaltung bis 2015 in mindestens 20 Prozent der Mitgliedstaaten (37 Prozent) gestärkt werden und eine wichtige Rolle bei der Formulierung und Umsetzung von arbeitspolitischen Maßnahmen und Arbeitsgesetzen spielen. In mindestens 15 Mitgliedstaaten bieten aktuelle Arbeitsgesetze Arbeitnehmern verbesserten Rechtsschutz und tragen zur angemessenen Regulierung des Arbeitsmarkts bei. Insgesamt signalisieren die 2010-11 erzielten Ergebnisse, dass die IAO dieses Ziel fast zur Hälfte erreicht hat.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

272. Bei der Erbringung seiner Beratungsdienstleistungen zum Arbeitsrecht stützte sich das Amt auf Arbeit in Bezug auf nachhaltige Unternehmen, Soziale Sicherheit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsmigration, Vereinigungsfreiheit und Nichtdiskriminierung (Ergebnisse 3, 4, 5, 7, 14 und 17). Zur Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern in der ländlichen Wirtschaft wurden zwei Ausbildungsmodule zur Arbeitsaufsicht im ländlichen Raum entwickelt (Ergebnis 1). Diese Module wurden als Teil der IAO-Dienstleistungen in El Salvador, der Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien und der Republik Moldau eingesetzt. Die Ausbildung von Arbeitsaufsichtsbeamten in der Vereinigten Republik Tansania und die Kurzbewertung des Systems der Arbeitsverwaltung in Ägypten trugen zur Verbesserung der Anwendung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit bei (Ergebnis 15). Die technische Hilfe im Bereich der Arbeitsaufsicht umfasste auch Unterstützung für Länder, die auf die Ratifizierung ordnungspolitischer IAO-Übereinkommen hinarbeiten, beispielsweise des Übereinkommens (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, in der Tschechischen Republik. Unterstützung für den überhaupt ersten grundsatzpolitischen Dialog zwischen Arbeitsaufsichtsbeamten und Richtern in Indonesien trugen zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Justiz zugunsten besserer Einhaltung des Arbeitsrechts bei (Ergebnis 12).

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

273. Um Arbeitsaufsichtsbeamten zu helfen, Fälle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts aufzudecken sowie die Entwicklung und Überwachung betrieblicher Gleichstellungspläne zu fördern, entwickelte das Amt in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ein neues

Modul zu Arbeitsaufsicht und Geschlechtergleichstellung. Dieses Material wurde in mehrere Sprachen übersetzt und bei Aktivitäten zur Stärkung der Kapazität in Brasilien, China, Indonesien, Südafrika und der Ukraine eingesetzt. Es wurde auch verwendet, um staatliche Stellen unter Wert Gesichtspunkten dafür zu sensibilisieren, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Unternehmensdaten zu erheben und ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen beim Personal der Arbeitsaufsichtsbehörden anzustreben. Als Teil der IAO-Beratungsdienstleistungen zum Arbeitsrecht für Mitgliedstaaten wurden Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung systematisch berücksichtigt und spiegelten sich in den von Ländern durchgeführten Reformen wider, beispielsweise in der Republik Moldau.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

274. In Partnerschaft mit dem Turiner Zentrum arbeitete das Amt vier umfangreiche Ausbildungscurricula aus und führte sie ein (zu Arbeitsverwaltung, Arbeitsaufsicht, partizipatorischer Arbeitsgesetzgebung und zum Beschäftigungsverhältnis). Unter Verwendung der Materialien zu moderner Aufsichtspraxis wurden mehr als 1.600 Arbeitsaufsichtsbeamte aus 17 Ländern geschult. Diese Aktivitäten unterstützten die Entwicklung und Umsetzung in den Haushalt eingestellter Ausbildungspläne in Ländern wie El Salvador, Honduras, Indien, Indonesien, dem Jemen, Kambodscha, dem Libanon, Oman, der Syrischen Arabischen Republik und der Vereinigten Republik Tansania. 2011 veranstaltete das Amt die erste je angebotene Akademie für Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, die ein Forum bietet, um sich Regionen übergreifend über gemeinsame Herausforderungen auszutauschen und von Kollegen etwas über gute Praxis zu lernen.

275. Die Stärkung der Kapazität für Sozialpartner, Verfasser von Rechtsvorschriften und Richter betraf auch das Beschäftigungsverhältnis, die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und die Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, insbesondere in Ländern, die Reformen des Arbeitsrechts durchführten. Um diese Bereiche zu unterstützen, entwickelte die IAO neue Instrumente einschließlich eines Selbstbewertungsinstruments für Arbeitsministerien zur Evaluierung der Wirksamkeit des Systems der Arbeitsverwaltung in ihrem Land.

276. Ein Trend, der aus Forschung und Aktivitäten der IAO zur technischen Unterstützung in Bezug auf die Förderung der Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, ersichtlich wurde, ist, dass sich Richter, politische

Entscheidungsträger, Sozialpartner und internationale Organisationen bei ihren Entscheidungen über das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses zunehmend an dieser Empfehlung orientieren. Beispielsweise nahm die OECD als Reaktion auf grundsatzpolitische Orientierung durch die IAO für eine Konsultationsgruppe für Rechtsfragen 2011 in ihre aktualisierten Leitsätze für multinationale Unternehmen einen expliziten Verweis auf die Empfehlung Nr. 198 auf.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

277. Die wichtigsten Erkenntnisse leiten sich ab aus der allgemeinen Diskussion über Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht auf der IAK im Jahr 2011 und aus Rückmeldungen von staatlichen Stellen und den Sozialpartnern während der Programmdurchführung in der Zweijahresperiode 2010-11. Sie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Wirksamkeit der Strategie wird durch wichtige Wissenslücken geschmälert. Das Amt wird seine Wissensgrundlagen zu Themen wie der Schnittstelle zwischen öffentlicher Aufsicht und privaten Überwachungsaktivitäten, wirksamen Ansätzen zur Bereitstellung von Arbeitsverwaltungs- und -aufsichtsdienstleistungen für Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft sowie einer Statistikmethodologie für die verbesserte Sammlung von Daten zur Arbeitsaufsicht erweitern müssen.
- Es besteht ein Bedarf an maßgeschneiderten Ausbildungsinstrumenten, die ein Selbststudium zulassen und es Personen

ermöglichen, nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss ihre Qualifikationen zertifizieren zu lassen (beispielsweise durch ein automatisch ausgestelltes Zeugnis). Das Amt wird einen Teil seiner derzeitigen Ausbildungspakete in Instrumente zur Selbststeuerung und Pakete für E-Lernen umwandeln.

- Investitionen in den Aufbau interregionaler Netzwerke nationaler Experten für Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht zahlen sich aus. Sie tragen zur Stärkung der institutionellen Kapazität im Land und zur Förderung länderübergreifender Zusammenarbeit sowie kollegialen Lernens bei und maximieren gleichzeitig die Wirkung der Arbeit der IAO. Das Amt wird weiterhin technische Unterstützung als einen Ausgangspunkt für die Stärkung von Netzwerken und den Austausch über Beispiele für gute Praxis nutzen, insbesondere durch Süd-Süd- und Dreieckskooperation.
- Es ist wichtig, am Beginn jeglicher Initiativen zur Reform des Arbeitsrechts systematisch eine Strategie für die Abstimmung mit wichtigen Ministerien, Parlamentsausschüssen und anderen Akteuren jenseits der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zu entwickeln. Eine solche Strategie wird dazu beitragen, den Nutzen dreigliedriger Konsultationen zu maximieren, und sicherstellen, dass der Gesetzgebungsprozess nicht von anderen Parteien mit größerem Einfluss auf die Reform des Arbeitsrechts verzögert oder in Frage gestellt wird.

Ergebnis 12:

Dreigliedrigkeit und eine stärkere Arbeitsmarktsteuerung tragen zu einem effektiven sozialen Dialog und tragfähigen Arbeitsbeziehungen bei

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittelausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
21.253.762	17.300.000	n.v.*	38.553.762	20.801.391	14.096.855	2.158.389	37.056.635

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (22.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

278. Während der Zweijahresperiode 2010-11 trug die Unterstützung der IAO dazu bei, in zehn Mitgliedstaaten und einem Gebiet Wirtschafts- und Sozialräte sowie ähnliche Institutionen wiederzubeleben. Diese Institutionen werden zunehmend für die Durchführung dreigliedriger Konsultationen zwischen Regierungen und den Sozialpartnern genutzt, beispielsweise in El Salvador, Grenada, der Demokratischen Volksrepublik Laos, der Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien und Serbien, und dreigliedrige Ausschüsse, wie sie in Simbabwe und nicht unter das Ziel fallenden Ländern wie Oman gebildet wurden, spielten eine wichtige Rolle bei Reformen im Zusammenhang mit der Achtung der Vereinigungsfreiheit.
279. Die im Globalen Beschäftigungspakt geforderte gestärkte Rolle des sozialen Dialogs für die Politikgestaltung im Kontext einer anhaltenden Wirtschafts- und Beschäftigungskrise trug positiv zu Ergebnissen bei, beispielsweise in Argentinien und Südafrika. Die Unterstützung der IAO zur Stärkung des subregionalen Dialogs in verschiedenen Foren wie dem Sektor Beschäftigung und Arbeit der Südafrikanischen Entwicklungsgemeinschaft führte zur Priorisierung der Ratifizierung ordnungspolitischer IAO-Übereinkommen einschließlich des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976. Dies wiederum stärkte den dreigliedrigen sozialen Dialog auf der nationalen Ebene.
280. Fünf Mitgliedstaaten etablierten oder stärkten Institutionen für Kollektivverhandlungen und Streitbeilegungsmechanismen (Indikator 12.2). Dass die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode nur partiell erreicht wurde, ist auf eine Reihe von Gründen zurückzuführen. Erstens wird über Resultate der Unterstützung der IAO für Kollektivverhandlungen über Lohnpolitik und Rechtsrahmen für grundlegende Rechte unter Ergebnis 5 (China und Mongolei) sowie unter Ergebnis 14 (Swasiland) Bericht erstattet. Zweitens störten langwierige Streiks im öffentlichen Dienst in Ländern wie Botsuana und Südafrika das Vertrauensverhältnis zwischen den Sozialpartnern, auch wenn dort beträchtliche Fortschritte erzielt wurden. Die Unterstützung der IAO richtete sich vor allem auf die Wiederherstellung des Dialogs und auf die Stärkung der Kapazität in Bezug auf grundlegende Dienstleistungen und die Beilegung von Kollektivstreitigkeiten. Dies trug zu einem verbesserten Klima bei den Arbeitsbeziehungen bei, erbrachte jedoch noch keine Ergebnisse, über die Bericht erstattet werden könnte. Schlussendlich braucht es eine gewisse Zeit, ein voll funktionstüchtiges System für Kollektivverhandlungen und wirksame Streitbeilegung zu etablieren, insbesondere in Ländern, in denen ein tiefgreifender Übergangsprozess stattfindet und die wenig Erfahrung mit einem unabhängigen sozialen Dialog sowie Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern haben.

Ergebnisse nach Indikator und nach Region

Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
12.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen Institutionen und Mechanismen für den sozialen Dialog stärken	10 Mitgliedstaaten	10 Mitgliedstaaten und 1 Gebiet	Simbabwe, Swasiland	El Salvador, Grenada, St. Vincent und die Grenadinen	besetztes palästinensisches Gebiet	China, Demokratische Volksrepublik Laos	Albanien, Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Serbien
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	10 Mitgliedstaaten	5 Mitgliedstaaten	Madagaskar			Indonesien, Vietnam	Montenegro, Serbien

281. Obwohl die für die Zweijahresperiode festgelegten Zielvorgaben nur teilweise erreicht wurden, wurden in mehreren Ländern die Voraussetzungen geschaffen, die es der IAO ermöglichen sollten, das im Strategischen grundsatz-
- politischen Rahmen 2010-15 genannte Ziel zu erreichen, wonach bis 2015 mindestens 30 Mitgliedstaaten ihre Institutionen für den sozialen Dialog gestärkt haben sollen.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

282. Der Beitrag des sozialen Dialogs zu den Errungenschaften unter anderen Ergebnissen wurde gestärkt. Beispielsweise verdeutlichte ein konkreter analytischer Beitrag zum wiederkehrenden Gegenstand zur Frage der Sozialen Sicherheit für die Konferenz, wie wichtig es ist, zur Verbesserung der Steuerung der Sozialen Sicherheit die Rolle des sozialen Dialogs zu stärken (Ergebnis 4). Daten zu Geltungsbereich und Trends von Kollektivverhandlungen flossen in den *Global Wage Report* ein, und es wurden Fachbeiträge zu Ausbildung zu wirksamen lohnpolitischen Maßnahmen geleistet (Ergebnis 5). Die Arbeit zu den internationalen Arbeitsnormen umfasste die gemeinsame Entwicklung von Leitfäden zur Förderung der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 144 und des Übereinkommens (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981, sowie die Entwicklung eines globalen Instruments zur Förderung von Kollektivverhandlungen (Ergebnisse 14 und 18). Analytische Produkte zu sozialem Dialog und Arbeitsbeziehungen wurden als Beiträge zu Foren zur Förderung der internationalen grundsatzpolitischen Kohärenz bei Tagungen verwendet, bei denen IAO, IWF, G20 und die Europäische Union als Sponsoren fungierten (Ergebnis 19).

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

283. Zur Unterstützung der Fachberatung des Amts zu sozialem Dialog und Geschlechtergleichstellung führte es umfangreiche vergleichende Forschung zu diesem Thema durch. In Ländern wie Armenien, Indien, der Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, der Ukraine und Uruguay wurden dreigliedrige nationale Diskussionen organisiert, um eine ausgewogenere Partizipation zu fördern und die Mitgliedsgruppen zu ermutigen, Gleichstellungsfragen in die Agenda für den sozialen Dialog aufzunehmen. Angesichts des hohen Anteils von Arbeitnehmerinnen im Bekleidungs- und Textilsektor war der Abschluss der Kollektivvereinbarung in dem Sektor in Madagaskar für die Förderung der Geschlechtergleichstellung von besonderer Bedeutung.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

284. Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der Strategie zur Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen war die Ausweitung der Wissensgrundlagen zu den Arbeitsbeziehungen. Das Amt entwickelte die methodologische Grundlage für eine internationale Erhebung von Gewerkschaftsmitgliedschaft und -dichte sowie

zum Geltungsbereich von Kollektivverhandlungen (DIALOGUE DATA). Es aktualisierte und erweiterte auch die Datenbank zur Gewerkschaftsmitgliedschaft (UNIONS) und entwickelte zusätzliche Instrumente zur Unterstützung der Sammlung dieser Daten auf der nationalen Ebene. Daten aus der Erhebung und der Datenbank wurden den Mitgliedsgruppen zur Verfügung gestellt und von einer Reihe anderer Akteure einschließlich Forschern, anderer internationaler Organisationen und der Medien angefordert.

285. Die Ergebnisse von Forschung über die Wirkung Internationaler Rahmenabkommen und zum Nutzen von dreigliedrigem sozialem Dialog, Kollektivverhandlungen und guten Arbeitsbeziehungen im Kontext einer anhaltenden Wirtschafts- und Beschäftigungskrise flossen in grundsatzpolitische Beratung und Aktivitäten zur Stärkung der Kapazität ein. Beispielsweise lenkten Studien und grundsatzpolitischer Dialog zur Rolle von Kollektivverhandlungen für die Verhinderung von Entlassungen die Aufmerksamkeit auf Musterklauseln in Kollektivvereinbarungen, die zur Abfederung der negativen Auswirkungen der Krise in Argentinien und Südafrika genutzt werden konnten. Forschung wurde auch genutzt, um globale Instrumente mit dem Ziel zu entwickeln, die Mitgliedsgruppen bei der Stärkung der Infrastruktur für den sozialen Dialog und der Förderung der wirksamen Durchführung entsprechender Übereinkommen zu unterstützen. Ein neuer Leitfaden mit dem Titel *Promote tripartite consultation: Ratify and apply Convention No. 144* trug zu Fortschritten auf dem Weg zur Ratifizierung dieses Übereinkommens in der Demokratischen Volksrepublik Laos und in Tadschikistan bei.

286. Für Mitgliedsgruppen in Ländern wie Armenien, Botsuana, Grenada, Serbien, Simbabwe und Swasiland wurden Ausbildung sowie die Weitergabe und der Austausch von Wissen organisiert. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände im öffentlichen Sektor in Botsuana und Südafrika profitierten vom Austausch mit den Sozialpartnern in anderen Ländern über Mittel zur Prävention und Lösung kollektiver Arbeitskonflikte. In Ländern wie Montenegro und Serbien führte das Amt Fachberatung und Ausbildung mit dem Ziel durch, die Kapazität von Stellen für Streitverhütung für die Bereitstellung von Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie ihren Verbänden zu stärken. In Montenegro wurde die Stelle für Streitverhütung im September 2010 eingerichtet. Zwischen diesem Datum und Juni 2011 unterstützte sie eine friedliche Einigung zwischen Streitparteien in 72 Prozent der 239 Fälle, die sie bear-

beitete. 2011 legte die Stelle in Serbien 147 individuelle Streitfälle und sieben kollektive Streitfälle bei.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

287. Die wichtigste Erkenntnis bestätigt, dass empirisch solide Wissensgrundlagen eine Voraussetzung für eine wirksame Strategieumsetzung sind. Die Verfügbarkeit neuer Daten und aktueller analytischer Informationen haben die Qualität der Dienstleistungen der IAO für die Mitgliedsgruppen deutlich verbessert. Sie haben auch die Wahrnehmung der IAO in der grund-satzpolitischen Debatte auf der nationalen und globalen Ebene und bei anderen großen internationalen Institutionen verbessert. Eine wichtige Priorität für die Weiterentwicklung der Strategie ist die Aufrechterhaltung und Ausweitung der Arbeit in diesem Bereich.

288. In der Zweijahresperiode zeigte sich erneut, wie wichtig es ist, rasch auf unvorhergesehenen Bedarf reagieren zu können. Beim Ausbruch des „arabischen Frühlings“ reagierte das Amt frühzeitig, um während des wirtschaftlichen und politischen Übergangs in der Region zur Deckung des Bedarfs an sozialem Dialog beizutragen. Ein Grund, um dies zu ermöglichen, war

die flexible Ressourcennutzung, die es gestattete, rasch Mittel für den dringenden Bedarf und die Prioritäten von Mitgliedsgruppen umzuschichten. Die Verfügbarkeit von Mitteln aus dem Haushalts-Zusatzkonto erwies sich als ein wichtiger Faktor für diese Reaktion.

289. Unter Verwendung der in der Zweijahresperiode 2010-11 entwickelten erweiterten Ausbildungsinstrumente wird das Amt seine Anstrengungen zur Stärkung der Kapazität intensivieren, die darauf ausgerichtet sind, die Fähigkeit der Sozialpartner zur Teilnahme an Verhandlungen mit gegenseitigem Nutzen zu stärken und die Wirksamkeit von Streitbeilegungsdienstleistungen sicherzustellen.

290. Schlussendlich können die grundsatzpolitischen Ziele der IAO in Bezug auf Dreigliedrigkeit und gute Arbeitsbeziehungen nicht von den durch die Wirtschaftskrise verschärften sozialen Spannungen abgekoppelt werden. Um dauerhaftes Engagement für die Prozesse des sozialen Dialogs zu gewährleisten, wird das Amt seine Zusammenarbeit mit wichtigen Fachministerien (über Arbeitsministerien hinaus) und anderen internationalen Organisationen wie dem IWF, der Europäischen Union und der Weltbank intensivieren müssen.

Ergebnis 13:

Ein sektorspezifischer Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit wird angewendet

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittel-ausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
25.982.022	3.900.000	n.v.*	29.882.022	25.429.013	15.736.743	392.149	41.557.905

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (22.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

291. Mit Unterstützung der IAO führten 23 Mitgliedstaaten sektorspezifische Normen, Sammlungen praktischer Richtlinien oder Leitfäden ein. Dazu zählten die Seychellen und Uganda, die nationale Rechtsvorschriften verabschiedeten, mit denen IAO-Richtlinien und -Normen im Hafen- und Postsektor umgesetzt wurden, und 20 Mitgliedstaaten, die insgesamt 23 sektorspezifische Übereinkommen ratifizierten (Indikator 13.1). Die meisten Ratifizierungen (17) betreffen das Seearbeitsübereinkommen, 2006, wodurch bis Ende 2011 die Gesamtzahl

der Länder, die dieses Übereinkommen ratifiziert haben, auf 21 stieg. Dies war ein direktes Resultat einer intensiven Werbekampagne, die vom Amt im Rahmen des Aktionsplans 2006-11 zu diesem Übereinkommen durchgeführt wurde.

292. Achtzehn Mitgliedstaaten ergriffen auch nennenswerte Maßnahmen zur Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit in konkreten Sektoren entsprechend Indikator 13.2 (fast doppelt so viele wie die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode). Dreigliedrige nationale Mitgliedsgruppen beschlossen 20 verschiedene Aktionspläne in den Sektoren metallurgische

Grundindustrien (Kasachstan), Baugewerbe (Südafrika und Tadschikistan), Forstwirtschaft (Brasilien und Peru), Gesundheitsleistungen (Senegal und Vereinigte Republik Tansania), Erdöl- und Erdgasindustrie (Kasachstan), Häfen (Republik Malediven), Textilindustrie (Marokko und Rumänien), Tourismus (Indonesien und Demokratische Volksrepublik Laos) sowie Versorgungsunternehmen (Nigeria, Peru und Philippinen). Erzielte Fortschritte zur Förderung des sektorspezifischen sozialen Dialogs durch mit Unterstützung der IAO eingeführte dreigliedrige Mechanismen trugen in erheblichem Maß zu diesen Ergebnissen bei.

293. Wie von den dreigliedrigen Mechanismen bestätigt wurde, die mit Unterstützung der IAO im Rahmen ihres Programms *Better Work* eingerichtet wurden, wurden die internationalen Arbeitsnormen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen in vier Mitgliedstaaten besser eingehalten. Fast 500 Fabriken nahmen in den vier Ländern teil, sodass etwa 600.000 Arbeitnehmer erreicht wurden. Nachstehend sind die wichtigsten Ergebnisse aufgeführt:

- Kambodscha (Bekleidungsexportindustrie) – Etwa 160.000 neue Arbeitsplätze wurden geschaffen. Der Compliance-Grad stieg in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit (um 14 Prozent) und den Arbeitsschutz (um 20 Prozent). Mehr als 90 Prozent der

Fabriken zahlen korrekte Löhne sowie Überstundensätze und gewähren Mutterschaftsurlaub sowie bezahlten Jahresurlaub.

- Haiti (Bekleidungsindustrie) – Die Compliance-Werte stiegen, insbesondere in den Bereichen Arbeitsschutz-Managementsysteme (um 26 Prozent), Verträge und Humanressourcen (um 12 Prozent), Überstunden (um 57 Prozent) und Diskriminierung (um 14 Prozent).
- Jordanien (Bekleidungsindustrie) – Verbesserungen wurden in Bereichen wie Entschädigung (um 3 Prozent), Arbeitsverträge (um 10 Prozent) und Arbeitszeit (um 13 Prozent) registriert. Das nationale Arbeitsrecht wurde ebenfalls geändert, um Arbeitsmigranten zu ermöglichen, der Gewerkschaft für die Bekleidungsindustrie beizutreten, was zur Verdreifachung der Zahl der Fabriken mit Beschäftigten führte, die von dieser Gewerkschaft vertreten werden.
- Vietnam (Bekleidungsindustrie) – Die Compliance verbesserte sich in mehr als 100 Fabriken, insbesondere in Bezug auf die Dokumentation und den Schutz junger Arbeitnehmer (um 25 Prozent), die geschlechtsspezifische Diskriminierung (um 25 Prozent) und den Arbeitsschutz (um 33 Prozent).

Ergebnisse nach Indikator und nach Region

Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
13.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO sektorspezifische Normen, Richtlinienensammlungen oder Leitlinien umsetzen	15 Mitgliedstaaten	23 Mitgliedstaaten	Benin, Gabun, Seychellen, Uganda	Antigua und Barbuda, Brasilien, Kanada, St. Vincent und die Grenadinen		Australien, Kiribati, Marshall-Inseln, Singapur	Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Dänemark, Kasachstan, Kroatien, Lettland, Luxemburg, Niederlande, Russische Föderation, Schweiz, Spanien
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	10 Mitgliedstaaten	18 Mitgliedstaaten	Marokko, Nigeria, Senegal, Südafrika, Vereinigte Republik Tansania	Brasilien, Haiti, Peru	Jordanien	Indonesien, Kambodscha, Demokratische Volksrepublik Laos, Republik Malediven, Philippinen, Vietnam	Kasachstan, Rumänien, Tadschikistan

294. Die obigen Resultate trugen beträchtlich zum Erreichen des im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 festgelegten Ziels bei, wonach bis 2015 mindestens 40 Mitgliedstaaten Fortschritte bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit erzielt haben sollen.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

295. Als Teil der Strategie zur Stärkung der Reaktion der Welt der Arbeit auf HIV/Aids entwickelte das Amt mehrere sektorspezifische Instrumente zu HIV/Aids und wendete sie an, beispielsweise für den Postsektor (Ergebnis 8). Zum Potenzial umweltverträglicher Arbeitsplätze in konkreten Sektoren (Agrar- und Ernährungswirtschaft, Baugewerbe, Bergbausektoren und Tourismus) und zu praktischen Erfahrungen mit dem Übergang zu umweltfreundlichen Technologien wurden Studien durchgeführt. Diese dienten u.a. als Grundlagen für die Projektentwicklung, beispielsweise bei einem Projekt zu umweltverträglichen Arbeitsplätzen im sozialen Wohnungsbau auf den Philippinen (Ergebnis 3). Schlussendlich bildete Arbeit zu der Krisenreaktion die Grundlage für den globalen dreigliedrigen Dialog über Strategien für sektorspezifische Ausbildung und Beschäftigungssicherheit als ein Mittel zur „Höherqualifizierung aus der Rezession heraus“. Dies umfasste eine Reihe grundsatzpolitischer Maßnahmen zum Schutz bestehender Arbeitsplätze und zur Unterstützung des Stellenwechsels.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

296. Im Rahmen eines partizipatorischen Gleichstellungsaudits wurden die Schwierigkeiten und Erfolge der allgemeinen Berücksichtigung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung in verschiedenen Wirtschaftssektoren analysiert. Die Ergebnisse unterstrichen, dass die größte Herausforderung weiterhin die Frage ist, wie Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern und die Geschlechtergleichstellung in Sektoren gefördert werden können, in denen die Arbeit überwiegend nach Geschlechtern getrennt ist, beispielsweise in den Gesundheitsberufen, im Bergbau, auf See und im Bildungswesen. Das Amt investierte in die Erhebung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten und in Gleichstellungsanalysen in Sektoren wie Bildung, Tourismus und Versorgungsunternehmen. In der Zweijahresperiode entwickelte sektorspezifische Instrumente und Leitfäden enthalten Bestimmungen, die auf die Prävention sexueller Belästigung, die Bereitstellung von Mutterschutz und die Förderung

geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigender Maßnahmen am Arbeitsplatz abzielen.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

297. Die Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen ging mit der Verstärkung der Wissensgrundlagen der IAO einher. Ergebnisse sektorspezifischer Forschung und Analysen umfassen die Entwicklung von Indikatoren und einer rigorosen statistischen Methodologie für die Einschätzung zukünftigen Qualifikationsbedarfs auf der Sektorebene, die in Argentinien, Brasilien, Peru und Mexiko im Bau- und Tourismussektor erprobt wurde. Das Amt stärkte seine statistische Informationsplattform (LABORSTA) mit vierteljährlichen und sektorspezifischen Echtzeitdaten für mehr als 60 entwickelte Volkswirtschaften sowie Volkswirtschaften von Entwicklungs- und Schwellenländern weltweit. Aktuelle Daten und Analysen wiederum bildeten die Grundlage für Aktivitäten zur Stärkung der Kapazität und zum grundsatzpolitischen Dialog, insbesondere zur Beurteilung von Krisenreaktionen und Konjunkturerholungspaketen auf der Sektorebene.
298. Sektorspezifische Ausbildungsprogramme waren weiterhin eines der Hauptmittel, die das Amt nutzte, um die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsbeziehungen zu stärken, insbesondere im Chemie-, Bau-, Bergbau-, Post- und Straßentransportsektor. Die für den Bau- und Transportsektor entwickelten Ausbildungsprogramme sind dafür exemplarisch. Beispielsweise verfügten etwa 100 dreigliedrige Vertreter aus Panama, Tadschikistan und der Vereinigten Republik Tansania nach Maßnahmen zur Stärkung der Kapazität über solide Kapazität zur Durchführung von Ausbildung im Bereich des Arbeitsschutzes für Mitglieder aus dem Baugewerbe. In Ghana und der Mongolei verständigten sich die Sozialpartner im Straßentransportsektor auf die Entwicklung eines Ausbildungsplans zur HIV/Aids-Prävention für Fahrzeugführer unter Verwendung des sektorspezifischen Toolkits der IAO.
299. Gleichermaßen führte das IAO-Entwicklungsprogramm für Hafenarbeiter in Containerterminals in mehr als 50 Ländern Ausbildung und Qualifizierung durch. 2010-11 wurden in Brasilien, Mittelamerika und Peru neue Ausbildungsleiter ausgebildet. In der Republik Malediven und in Peru wurde der soziale Dialog in Häfen gestärkt, was den Mitgliedsgruppen ermöglichte, Hafenprofil, Praktiken, institutionelle Regelungen und Vereinbarungen zum sozialen Dialog in dem Sektor einheitlich zu beurteilen und besser einzuschätzen.

300. Ausbildung und Beratungsdienstleistungen unterstützten auch die Stärkung der Kapazität im Rahmen des Programms *Better Work*. Beispielsweise führte das Programm in Vietnam Ausbildung für 129 Ausbilder aus unterschiedlichen Institutionen durch, was sich wiederum positiv auf die Arbeitsweise der in teilnehmenden Fabriken gebildeten Ausschüsse von Arbeitnehmern und Management auswirkte. Mit Unterstützung der IAO wurde auch die direkte Vertretung von Arbeitnehmern durch die in den teilnehmenden Unternehmen tätigen Gewerkschaften verbessert.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

301. Die Durchführung des Programms in der Zweijahresperiode 2010-11 erbrachte eine Reihe von Erkenntnissen, die bei der Weiterentwicklung der Strategie berücksichtigt werden. Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Es bedarf zusätzlicher Maßnahmen zur Förderung weniger ratifizierter aktueller sektorspezifischer Übereinkommen wie des Übereinkommens (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001, und der zugehörigen Sammlung praktischer Richtlinien, des Übereinkommens (Nr. 176) über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995, des Übereinkommens (Nr. 151) über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, und des Übereinkommens (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007.
- Zur Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung sektorspezifischer Instrumente der IAO in nationales Recht sind gezieltere Interventionen und Folgemaßnahmen erforderlich, begleitet von einem Mechanismus zur Überwachung ihrer tatsächlichen Durchführung. Um Ländern zu helfen, IAO-Instrumente in konkreten Sektoren umzusetzen, bedarf es eines

realistischeren Zeitplans für Folgemaßnahmen zu und die Umsetzung von Ergebnissen von Sektortagungen. Das Amt wird Aktionspläne zur systematischen Umsetzung der Empfehlungen und Schlussfolgerungen von Sektortagungen auf der nationalen, regionalen und globalen Ebene ausarbeiten.

- Die Integration des Sektoransatzes in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit sollte gestärkt werden. Die große Zahl von Sektoren, die durch die Arbeit der IAO abgedeckt wird, erfordert rigorose Prioritätensetzung und integrierte Ansätze. Priorität wird Sektoren mit einem hohen Potenzial für die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze (Agrar- und Ernährungswirtschaft, Infrastruktur, Tourismus) oder solchen eingeräumt werden, in denen Arbeitsplätze in Gefahr sein könnten (Baugewerbe, verarbeitende Industrie, öffentliche Dienstleistungen einschließlich Bildung und Gesundheit). Die zukünftige Arbeit sollte auf einem soliden analytischen Fundament unter Verwendung aktueller Statistiken sowie Forschung ruhen und Ansätze optimieren, die sich als wirksam erwiesen haben. Beispiele hierfür sind die Projekte im Rahmen der Süd-Süd- und der Dreieckskooperation in Baugewerbe in Haiti sowie in Häfen in Kap Verde und Mosambik.
- Die Erfahrungen mit dem Programm *Better Work* bieten Erkenntnisse in Bezug auf den Mehrwert qualitativ hochwertiger Informationen in Berichten als ein Mittel für den Nachweis, dass Interventionen der IAO erfolgreich waren. Sie bestätigen auch, wie wichtig Informationen in Berichten sind, die Beschäftigungs- und Arbeitsfragen mit allgemeineren Entwicklungsfragen verknüpfen.

Strategisches Ziel

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

302. Im Kontext der globalen Krise gingen politische Entscheidungsträger und andere Akteure in Diskussionen über Möglichkeiten zur Verringerung der Auswirkungen der Krise auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen weltweit häufig auf die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie auf die internationalen Arbeitsnormen ein. Die Rolle der internationalen Arbeitsnormen und ihrer Durchführung als Mittel, um sicherzustellen, dass die Krise frühere Zugewinne nicht untergräbt und dass die Rechte von Arbeitnehmern und Beschäftigten in politischen Handlungskonzepten geachtet werden, wurde zunehmend gewürdigt.
303. Dieses Interesse vonseiten der internationalen Gemeinschaft spiegelte sich auf einer Reihe von wichtigen Gipfeln und Tagungen, auch G20-Tagungen, sowie in neuen globalen Initiativen wider. Nach vorbereitenden Arbeiten auf der globalen Ebene durch die IAO nahm die UN-Generalversammlung einen Weltaktionsplan zur Bekämpfung des Menschenhandels und eine Resolution zu den Rechten des Kindes an, während die Globale Konferenz über Kinderarbeit in Den Haag einen Wegweiser für die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit annahm. Die Bedeutung der Beseitigung von Kinderarbeit wurde auch im Ergebnisdokument des Gipfels zu den Millenniums-Entwicklungszielen im September 2010 hervorgehoben.
304. Die Förderung und Ratifizierung internationaler Instrumente blieb eine Kernkomponente der normenbezogenen Arbeit. Während der Zweijahresperiode stieg die Gesamtzahl der Ratifizierungen von Übereinkommen und Protokollen auf 7.814. Dies war das Ergebnis von 115 neuen Ratifizierungen von Übereinkommen oder Protokollen einschließlich elf Ratifizierungen grundlegender Übereinkommen, 16 Ratifizierungen ordnungspolitischer Übereinkommen und 88 Ratifizierungen von technischen Übereinkommen. Bis zur allgemeinen Ratifizierung der acht grundlegenden Rechte betreffenden Übereinkommen standen Ende 2011 noch insgesamt 136 Ratifizierungen durch 48 Mitgliedsstaaten aus. Es wurde erneut bestätigt, dass die Aufstellung eines konkreten Aktionsplans, indem ein strategischer Ansatz und Schritte zur Umsetzung beschrieben werden, einer der wirksamsten Wege zur Förderung von IAO-Instrumenten ist. Wie zu den grundlegenden Rechten betreffenden Übereinkommen wurden Aktionspläne für das Seearbeitsübereinkommen, 2006, die ordnungspolitischen Übereinkommen, die Arbeitsschutzinstrumente und die Instrumente zur Arbeit im Fischereisektor ausgearbeitet und werden umgesetzt.
305. Die Arbeitsweise, Transparenz und Wirksamkeit des Aufsichtssystems wurden durch eine Reihe von Maßnahmen einschließlich der Straffung der Meldepflichten verbessert. Die Arbeit der Aufsichtsorgane und Folgemaßnahmen in der Form von technischer Unterstützung für Länder wurden systematischer integriert. In ihrem Bericht für das Jahr 2011 verwies der Sachverständigenausschuss auf die Notwendigkeit von technischer Unterstützung in 60 Fällen. Der Konferenzausschuss bezog sich darauf in 20 Fällen im Jahr 2010 und in 22 Fällen im Jahr 2011. Als Reaktion darauf wurde die vom Amt geleistete technische Unterstützung gestärkt, auch durch eine Reihe aus Sondermitteln finanzierter Projekte. Um zu gewährleisten, dass die Normen aktuell und für die Arbeitswelt relevant bleiben, begann die IAO zudem dreigliedrige

Konsultationen über die mögliche Einrichtung eines Normenüberprüfungsmechanismus.

306. Als Teil der erweiterten Wissensstrategie intensivierte das Amt seine Arbeit zur Konsolidierung und Aktualisierung bestehender normenbezogener Datenbanken sowie zur Entwicklung eines Online-Meldesystems. Diese Aktivitäten umfassten die Inbetriebnahme von NORMLEX, eines neuen Informationssystems, in dem die Informationen zu den internationalen Arbeits-

normen sowie zu nationalem Arbeitsrecht und nationalen Gesetzen zur Sozialen Sicherheit zusammengeführt wurden. Das IAA veröffentlichte auch globale Berichte zur Kinderarbeit und zur Gleichheit bei der Arbeit sowie seine ersten je erstellten sektorspezifischen Schätzungen zur Hausarbeit von Kindern und begann mit der Erstellung eines globalen Berichts zu allen vier Kategorien der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (zur Vorlage auf der IAK im Juni 2012).

Ergebnis 14:

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

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittel-ausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
15.004.416	7.800.000	n.v.*	22.804.416	14.685.057	4.093.960	421.221	19.200.238

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (17.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

307. Die Unterstützung der IAO ermöglichte acht Ländern, Maßnahmen zur Verbesserung der Anwendung von Rechten zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu ergreifen. Sie ermöglichte ferner vier Mitgliedstaaten die Einführung dieser Rechte in Ausfuhr-Freizonen. Gewisse nationale Faktoren wie neu entstandener politischer Wille trugen zum Erreichen dieser Resultate bei. In vielen Fällen lenkte das globale Interesse an der Förderung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit die Aufmerksamkeit auch erfolgreich darauf, wie wichtig es ist, Maßnahmen zu ergreifen, um die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sicherzustellen.

308. Die größten Fortschritte wurden in Bezug auf die folgenden Maßnahmen erzielt:

- von einer oder mehreren Mitgliedsgruppe(n) durchgeführte Aktionspläne und/oder Programme (Bangladesch, El Salvador,

Guinea-Bissau, Kolumbien, Oman, Peru, Philippinen, Sri Lanka, Swasiland);

- Einführung oder Reform von Mechanismen zur Förderung von Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen oder zum Schutz vor gewerkschaftsfeindlichen Akten (Kap Verde, Oman, Philippinen, Sri Lanka), und
- Annahme von Gesetzen, Vorschriften oder grundsatzpolitischen Maßnahmen (Kap Verde, Kolumbien, Sri Lanka).

309. Zusätzlich wurden signifikante Fortschritte in Ägypten verzeichnet, wo die Aufsichtsorgane regelmäßig die Aufmerksamkeit auf das Auseinanderklaffen von Recht und Praxis in Bezug auf das grundlegende Recht zur gewerkschaftlichen Organisation gelenkt hatten. Nach mehreren Interventionen vonseiten des Amtes wurde ein neues Gesetz zur Vereinigungsfreiheit ausgearbeitet, und es wurden viele unabhängige Gewerkschaften gegründet.

Ergebnisse nach Indikator und nach Region

Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
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	10 Mitgliedstaaten	8 Mitgliedstaaten	Ägypten, Guinea-Bissau, Kap Verde, Swasiland	Kolumbien, Peru	Oman	Philippinen	
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	2 Mitgliedstaaten	4 Mitgliedstaaten		El Salvador		Bangladesch, Philippinen, Sri Lanka	

310. Mit dem Ergebnis, wie es sich in den Resultaten zu seinen zwei Indikatoren widerspiegelt, wurden knapp mehr als 50 Prozent des im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 festgelegten Ziels erreicht. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen bis 2015 mindestens 18 Mitgliedstaaten die grundlegenden Prinzipien der Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen angewendet haben (einschließlich in Ausfuhr-Freizonen).

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

311. Analytische Arbeit zu den Hindernissen für die Verwirklichung der Vereinigungsfreiheit im ländlichen Sektor in einer Reihe von Ländern lieferte hilfreiche Erkenntnisse zu den speziellen Problemen im Zusammenhang mit der gewerkschaftlichen Organisation in der informellen Wirtschaft (Ergebnisse 1, 9 und 10). Aktivitäten auf der Landesebene richteten sich auf die Verbesserung der Formulierung und Umsetzung von Politik und Recht in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, wodurch auch zur besseren Anwendung internationaler Arbeitsnormen beigetragen wurde (Ergebnis 18).

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

312. Besondere Aufmerksamkeit wurde Gleichstellungsaktivitäten in Ausfuhr-Freizonen und im ländlichen Raum gewidmet – zwei Bereichen, in denen Frauen den größeren Teil der Erwerbsbevölkerung ausmachen und gewöhnlich zu den Schutzbedürftigsten zählen. In Diagnoseinstrumente zur Förderung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in den Sektoren wurde eine Geschlechtergleichstellungskomponente integriert. Diese Instrumente wurden in

Bangladesch und auf den Philippinen in Ausfuhr-Freizonen sowie in Kenia und Südafrika im ländlichen Sektor erfolgreich erprobt.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

313. Nachhaltige und fokussierte Ausbildung war ein Kernelement der Umsetzung der Strategie und erwies sich als wirksam bei der Schaffung von einheimischer Kapazität zur Durchsetzung und/oder Förderung der Vereinigungsfreiheit in Recht und Praxis. In fast allen Zielländern wurden gezielte Programme und Initiativen zur Bewusstseinsbildung durchgeführt. Auch wenn sie sich primär an IAO-Mitgliedsgruppen richteten, wurde ihre Reichweite auch zunehmend auf andere Akteure wie Fachleute für Arbeitsrecht und Parlamentsmitglieder ausgedehnt, beispielsweise in Guinea-Bissau und Swasiland. In Verbindung mit anderen Beratungsdienstleistungen führte dies zu einigen wichtigen Durchbrüchen bei der besseren Verwirklichung der Vereinigungsfreiheit in Recht und Praxis. Zu den Beispielen zählen die Reform des Strafgesetzbuchs in Kolumbien, wo jetzt Verstöße gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie gewerkschaftsfeindliche Akte strafbar sind, die Reform des Arbeitsrechts in Kap Verde mit dem Ziel, die Gründung von Gewerkschaften sowie den Abschluss von Kollektivvereinbarungen zu erleichtern, und die Bildung der Allgemeinen Föderation Omanischer Gewerkschaften.

314. Die Kombination von Bedarfsermittlung durch die Aufsichtsorgane und wirksamen Folgemaßnahmen des Amtes erwies sich ebenfalls als fruchtbar für die Umsetzung der Strategie. Beispielsweise unterstützte das Amt nach einer Mission auf hoher Ebene im Jahr 2009 die Regierung der Philippinen mit grundsatzpolitischer Beratung und Entwicklung von Kapazität

bei der Durchführung eines Programms zur Vereinigungsfreiheit, das sich an eine Reihe staatlicher und nichtstaatlicher Institutionen richtete. Mit Ausbildungsmaßnahmen für traditionelle Mitgliedsgruppen und weiteren an den Bedarf von Militär, Polizei, der Philippinischen Behörde für Sonderwirtschaftszonen und der Justiz angepassten Aktivitäten wurden etwa 750 Personen erreicht. Dies eröffnete neue Kanäle für den Dialog und die Zusammenarbeit zwischen diesen Akteuren, auch in traditionell von Konflikten betroffenen Regionen.

315. Das Turiner Zentrum spielte eine wichtige Rolle bei der Unterstützung der Entwicklung und der Einführung globaler Instrumente zur Vereinigungsfreiheit einschließlich eines neuen Ausbildungshandbuchs zu Kollektivverhandlungen, der Medianausbildung und der Ausbildung von Richtern in einer Reihe von Ländern.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

316. Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:
- In Ländern ist politischer Wille eine unabdingbare Voraussetzung, um signifikante

Fortschritte in Bezug auf die uneingeschränkte Achtung der Vereinigungsfreiheit zu erzielen. Wo er fehlt, kann er durch kooperativen Dialog mit den Aufsichtsorganen und fokussierter Überwachung durch das Amt herbeigeführt werden. Die Strategie für 2012-13 wird sich darauf richten, durch die klare Ermittlung von Bedarf und Problemen das notwendige Engagement der Mitgliedsgruppen besser sicherzustellen.

- Die Erfahrung hat gezeigt, dass der Ausfuhr-Freizonen-Sektor mit speziellen Herausforderungen verbunden ist, die nicht simplistisch bewältigt werden können. In der Halbzeitevaluierung des Projekts für technische Zusammenarbeit zur Vereinigungsfreiheit in Ausfuhr-Freizonen wurde empfohlen, dieses in einer zweiten Phase auszuweiten. In diesem Rahmen wurde festgestellt: „Es gibt beträchtlichen Raum für die Stärkung der Kapazität, für die Konsolidierung der bislang in den Pilotländern erzielten Resultate und für die Ausweitung der Strategie auf andere Länder.“

Ergebnis 15:

Zwangsarbeit wird beseitigt

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittel-ausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
4.597.634	14.600.000	n.v.*	19.197.634	4.499.777	7.200.291	826.203	12.526.271

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (17.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

317. Die Unterstützung der IAO ermöglichte acht Mitgliedstaaten, deutliche Fortschritte bei der Durchführung spezieller Maßnahmen, Programme oder Aktivitäten zur Beseitigung der Zwangsarbeit zu erzielen. Es besteht jedoch Raum zur Intensivierung der Aktivitäten der IAO. Das Amt leistete auch technische Beiträge zum Weltaktionsplan zur Bekämpfung des Menschenhandels, den die UN-Generalversammlung 2010 annahm, und zu neuen regionalen Initiativen wie der Arabischen Initiative zur Stärkung der Kapazitäten gegen Menschenhandel und der Kampagne der Kommission der

Afrikanischen Union für eine Initiative gegen Menschenhandel (AU-COMMIT).

318. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Ergebnisse im Hinblick auf die Beseitigung der Zwangsarbeit nur durch eine Zusammenarbeit mit IAO-Mitgliedsgruppen und anderen Akteuren über einen langen Zeitraum hinweg erreicht werden können. Solche dauerhaften Anstrengungen zahlen sich jetzt aus: Brasilien und Indien sind fest entschlossen, die Unterstützung der IAO für wirksame Maßnahmen gegen Zwangs- und Schuldarbeit zu nutzen. Auch in anderen Ländern wurden Fortschritte zur Kenntnis genommen, die jedoch ungleichmäßiger ausfielen. Die

signifikantesten Fortschritte, die mit Unterstützung der IAO erzielt wurden, betreffen von Regierungen verabschiedete neue Gesetze und Aktionspläne. Die Unterstützung der IAO resultierte auch in einem Anstieg der Zahl neuer Institutionen, die auch auf Bezirksebene etabliert wurden, beispielsweise in Aserbaidschan, Nepal und Sambia. Dies dürfte die Hilfe für die Betroffenen zukünftig weiter stärken. Obwohl die IAO insbesondere in Brasilien und Jordanien die Bildung gemeinsamer Strafverfolgungsbehörden und die Ausbildung von Beamten der

Arbeitsaufsicht unterstützte, bleibt die Verfolgung von Fällen von Zwangsarbeit in den meisten Ländern schwierig. Trotz der positiven Entwicklungen, die in Armenien, Aserbaidschan, Georgien und Nepal registriert wurden, gibt der anhaltende Mangel an zuverlässigen Daten zu Zwangsarbeit und Menschenhandel auf der nationalen Ebene großen Anlass zur Sorge. Solcher Daten sind unentbehrlich für die Mobilisierung von politischer Unterstützung und als Grundlage für die Gestaltung politischer Handlungskonzepte.

Ergebnisse nach Indikator und nach Region

Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
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	10 Mitgliedstaaten	8 Mitgliedstaaten	Sambia	Brasilien	Jordanien	Indien, Nepal	Armenien, Aserbaidschan, Georgien

319. Die in der Zweijahresperiode erzielten Ergebnisse stimmen gut mit den Zielen im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 überein: Mehr als ein Drittel der bis 2015 zu erreichenden Gesamtergebnisse (20 Mitgliedstaaten haben Maßnahmen zur Beseitigung der Zwangsarbeit ergriffen) wurden registriert.

ermöglichen, das Recht auf Vereinigungsfreiheit wahrzunehmen, beispielsweise in Indien, wo das Amt die gewerkschaftliche Organisation von Arbeitnehmern in Ziegeleien und Reismühlen sowie die Einrichtung einer gewerkschaftlichen Plattform für wirksame Überzeugungsarbeit in Bezug auf die Beseitigung von Schuldarbeit unterstützte.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

320. Die Strategie der IAO für dieses Ergebnis umfasst Arbeit zu Arbeitsmigration, menschenwürdiger Arbeit in konkreten Sektoren, Vereinigungsfreiheit und Kinderarbeit (Ergebnisse 7, 13, 14 und 16). Aktivitäten in Bezug auf die Prävention des Menschenhandels von Arbeitsmigranten unterstreichen die wichtige Rolle der Durchsetzung der geltenden Rechtsvorschriften. Weil Zwangsarbeit ganze Familien betreffen kann, wurden vom Sonderaktionsprogramm zur Bekämpfung der Zwangsarbeit (SAP-FL) und dem Internationalen Programm für die Beseitigung der Kinderarbeit gemeinsam nationale Erhebungen zu Zwangsarbeit von Kindern und Erwachsenen durchgeführt, sodass hier auch Kinderarbeit einbezogen wurde. 2010 wurde eine engere Verknüpfung mit Aktivitäten zu sektorspezifischen Ansätzen zur Bekämpfung von Zwangsarbeit in Sektoren mit einem hohen Missbrauchsrisiko wie Elektronik und Fischerei hergestellt. Es wurden auch Anstrengungen unternommen, Opfern von Zwangsarbeit zu

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

321. Zu den während der Zweijahresperiode mit Unterstützung der IAO entwickelten nationalen Maßnahmen zählen konkrete Bestimmungen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation gefährdeter Personen einschließlich Frauen und zur Prävention von Zwangsarbeit durch Bewusstseinsbildung oder sozioökonomische Unterstützungsmaßnahmen. Forschung der IAO betraf auch vorgefasste Vorstellungen in Bezug auf das Verhältnis zwischen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und dem Risiko, Opfer von Menschenhandel zu werden. In manchen Ländern oder Sektoren wie dem Bausektor in Europa oder dem Nahen Osten sind Männer stärker gefährdet als Frauen.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

322. Im Lauf der Zweijahresperiode unterstützte die IAO die Stärkung der Kapazität von mehr als

2.000 Staatsbediensteten sowie Vertretern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, vor allem durch die Ausbildung von mit der Entwicklung und Durchführung nationaler Aktionspläne zur Bekämpfung von Menschenhandel und Zwangsarbeit befassten Personen und von Arbeitsaufsichtsbeamten sowie von Personal von Strafverfolgungsbehörden und Statistikämtern. Dies resultierte in grundsatzpolitischen Handlungskonzepten, die gezielte arbeitsmarktbezogene Maßnahmen gegen Zwangsarbeit und Menschenhandel umfassten.

323. Die Zusammenarbeit mit der Internationalen Arbeitgeber-Organisation und dem IGB war von grundlegender Bedeutung. Der IGB schuf ein Netzwerk mit mehr als 130 Ansprechpartnern zu Zwangsarbeit, von denen einige mit IAO-Projekten zusammenarbeiteten und bei Fällen von Zwangsarbeit einschritten. Erwähnenswert ist auch das größere Engagement von Arbeitgebern, insbesondere in der Form des Nationalen Pakts in Brasilien sowie der Einführung von Leitfäden und Kodexen in Ländern des Südkaukasus, Sambia und Vietnam. Dies lässt darauf schließen, dass Maßnahmen zur Stärkung der Kapazität Früchte tragen und in einem größeren Engagement von IAO-Mitgliedsgruppen resultieren. In den Südkaukasusländern führte grundsatzpolitische Beratung, Forschung und Stärkung der Kapazität für Strafverfolgungsbehörden und andere Behörden, die bei der Strafverfolgung zusammenarbeiten, zu einer aktiveren Mitwirkung von Arbeitsministerien in nationalen Kommissionen gegen Menschenhandel. Beispielsweise unterstützt das Arbeitsministerium in Aserbaidschan jetzt Opfer durch ein neu eingerichtetes Opferunterstützungszentrum. Beispiele erfolgreicher Rehabilitation und Reintegration von Opfern von Zwangsarbeit umfassen die Erfahrungen im Mato Grosso in Brasilien, wo seit 2010 mit Unterstützung der IAO als Teil eines von der Regierung beschlossenen politischen Handlungskonzepts diesbezügliche Initiativen unterstützt werden. Jüngst wurden etwa 25 Opfer auf Stellen im Zusammenhang mit den Vorbereitungen für die Fußballweltmeisterschaft im Jahr 2014 in den Arbeitsmarkt reintegriert.

324. Das Turiner Zentrum war weiterhin ein wichtiger Partner bei Anstrengungen mit dem Ziel, den Austausch von Wissen zwischen Personal der IAO und den Mitgliedsgruppen zum Thema Zwangsarbeit zu erleichtern. Dies betraf auch bewährte Beispiele guter Praxis in der technischen Zusammenarbeit. Ende 2011 unterstützte das Zentrum das Programm SAP-FL bei der Entwicklung des ersten E-Lernen-Instruments

zur Bekämpfung der Zwangsarbeit für Arbeitsaufsichtsbeamte.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

325. Nach seiner Evaluierung im Jahr 2010 intensivierte das SAP-FL seine Bemühungen zur Dokumentation guter Praxis zur Beendigung von Zwangsarbeit und zur Erfassung der in früheren Erfahrungen gewonnenen Erkenntnisse. Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die langfristige Zusammenarbeit mit IAO-Mitgliedsgruppen und anderen Akteuren ist eine Voraussetzung dafür, bei der Beseitigung der Zwangsarbeit Ergebnisse zu erzielen.
- Die IAO sollte proaktiver Mitgliedstaaten bei der Sammlung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten zur Zwangsarbeit unterstützen. Ohne zuverlässige empirische Einschätzungen des Problems besteht die Gefahr, dass Maßnahmen gegen Zwangsarbeit schwach ausfallen.
- Die Zahl der Anklagen wegen Zwangsarbeit ist 2010-11 nicht signifikant gestiegen, und die Zahl der noch nicht ermittelten Opfer ist weiterhin sehr hoch. Die Strafverfolgung von Zwangsarbeit ist schwierig, und die Unterstützung für Strafverfolgungsbehörden einschließlich Arbeitsaufsichtsbeamten muss in der nächsten Zweijahresperiode ausgeweitet werden, um ihnen zu helfen, Mandate anzupassen und Kapazität zu erwerben. Das Amt entwickelt derzeit die notwendigen Instrumente für diesen Zweck. Erkenntnisse lassen sich aus den Erfahrungen in Brasilien gewinnen, wo Arbeitsaufsichtsbeamte und die Polizei im Rahmen einer gemeinsamen Strafverfolgungseinheit bei der Bekämpfung der Zwangsarbeit zusammenarbeiten.
- Es müssen mehr Anstrengungen zur Unterstützung der ressortübergreifenden Koordination auf der nationalen Ebene und zur Entwicklung eines kohärenten strategischen Rahmens unternommen werden, mit dem Verstöße gegen die Verbote von sowohl Zwangsarbeit als auch Menschenhandel bekämpft werden können. Um diesen Prozess zu unterstützen, sollte die IAO in der Zweijahresperiode 2012-13 Leitprinzipien für nationale Maßnahmen gegen Zwangsarbeit entwickeln.
- Für den Umgang mit einem so brisanten Thema sind Partnerschaften unentbehrlich.

Die IAO hat erfolgreich nachgewiesen, dass sie verschiedene Akteure einschließlich der Sozialpartner, internationaler Organisationen und nichtstaatlicher Organisationen zusammenbringen kann. In den letzten

Jahren sind neue potenzielle Partner einschließlich der Medien und privater Unternehmen hinzugekommen. Die IAO wird sich in diesem neuen Umfeld strategisch positionieren müssen.

Ergebnis 16:

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

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittelausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
15.699.236	118.700.000	n.v.*	134.399.236	15.365.089	82.448.047	1.428.330	99.241.466

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (17.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

326. Mit Unterstützung der IAO ergriffen Mitgliedsgruppen in 51 Mitgliedstaaten und einem Gebiet (25 Prozent über der Zielvorgabe für die Zweijahresperiode) Maßnahmen zur Beseitigung der Kinderarbeit (Indikator 16.1). Diese Maßnahmen umfassten die Annahme und Umsetzung von grundsatzpolitischen Handlungskonzepten, Programmen oder Aktionsplänen gegen Kinderarbeit, die Durchführung von Maßnahmen zur Beseitigung der Kinderarbeit mit einem festen Zeitrahmen; und die Integration der Bekämpfung der Kinderarbeit in nationale Entwicklungs-, Sozialpolitik- und/oder Antiarmutskonzepte und -programme. Von dieser Gesamtzahl erzielten 32 Länder (zwölf in Afrika) Ergebnisse zu mehr als einem Messkriterium. Die Gesamtergebnisse lassen darauf schließen, dass das Anliegen der Beseitigung der Kinderarbeit weiterhin verbreitet unterstützt wird und dass vielschichtige Strategien das beste Mittel sind, um eine effektive Verringerung der Kinderarbeit zu erreichen.

327. Die IAO unterstützte auch Mitgliedsgruppen in 69 Mitgliedstaaten und einem Gebiet dabei, Maßnahmen zu ergreifen, um neue Gesetze anzunehmen oder bestehende zu ändern oder um die Wissensgrundlagen zur Kinderarbeit zu stärken (Indikator 16.2). Dazu zählten sieben Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO eines oder beide Übereinkommen zur Kinderarbeit ratifizierten (Afghanistan, Brunei Darussalam, Kap Verde, Gabun, Ghana, Sierra

Leone, Turkmenistan). Damit beläuft sich die Gesamtzahl der Ratifizierungen des Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, auf 161 und des Übereinkommens (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, auf 174. Eine große Zahl von Ländern (38) führte Maßnahmen zur Ausweitung der Sammlung von Daten und Analysen von Trends in Bezug auf Kinderarbeit ein.

328. Ferner wurden in der Zweijahresperiode mit Unterstützung der IAO auf der regionalen und globalen Ebene drei weitreichende Maßnahmen beschlossen: der MERCOSUR-Plan gegen Kinderarbeit, der von der Globalen Konferenz über Kinderarbeit angenommene und vom Verwaltungsrat 2010 gebilligte Wegweiser für das Erreichen der Beseitigung der schlimmsten Formen von Kinderarbeit; und die von der Gemeinschaft der portugiesischsprachigen Länder angenommene Entschlieung zur Prävention und Beseitigung von Kinderarbeit.

329. Die in der Zweijahresperiode erzielten Ergebnisse verschafften der IAO eine solide Ausgangsposition, um das im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 festgelegte Ziel zu erreichen, wonach die Unterstützung des Amtes es Mitgliedsgruppen in mindestens 65 Mitgliedstaaten ermöglicht haben wird, neue Grundsatzmaßnahmen, Programme oder andere mit den Übereinkommen der IAO übereinstimmende Tätigkeiten zur Beseitigung der Kinderarbeit durchzuführen.

Ergebnisse nach Indikator und nach Region

Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
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	45 Mitgliedstaaten, davon 15 in Afrika	51 Mitgliedstaaten, davon 17 in Afrika, und 1 Gebiet	Ägypten, Äthiopien, Benin, Botsuana, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinea-Bissau, Kenia, Komoren, Madagaskar, Malawi, Mali, Marokko, Sambia, Südafrika, Togo, Uganda	Argentinien, Plurinationaler Staat Bolivien, Brasilien, Chile, Costa Rica, Dominikanische Republik, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Kolumbien, Mexiko, Nicaragua, Panama, Paraguay	Libanon, Arabische Republik Syrien	Bangladesch, Fidschi, Indonesien, Kambodscha, Mongolei, Nepal, Pakistan, Philippinen, Sri Lanka, Thailand, Vietnam	Albanien, Kasachstan, Kosovo ¹ , Kirgisistan, Republik Moldau, Tadschikistan, Ukraine
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	50 Mitgliedstaaten	69 Mitgliedstaaten und 1 Gebiet	Ägypten, Äthiopien, Benin, Burundi, Côte d'Ivoire, Gabun, Ghana, Guinea, Kamerun, Kap Verde, Kenia, Demokratische Republik Kongo, Liberia, Mali, Marokko, Niger, Ruanda, Sambia, Senegal, Sierra Leone, Togo, Uganda	Argentinien, Plurinationaler Staat Bolivien, Brasilien, Chile, Costa Rica, Dominikanische Republik, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haiti, Honduras, Jamaika, Kolumbien, Mexiko, Nicaragua, Panama, Paraguay, Uruguay	Jordanien	Afghanistan, Australien, Bangladesch, Brunei, Darussalam, Fidschi, Indonesien, Islamische Republik Iran, Demokratische Volksrepublik Laos, Macau (China), Nepal, Papua-Neuguinea, Philippinen, Sri Lanka, Thailand	Albanien, Armenien, Belarus, Deutschland, Georgien, Israel, Kirgisistan, Kosovo, Kroatien, Republik Moldau, Österreich, Tschechische Republik, Türkei, Turkmenistan

¹ Gemäß der Definition in der Resolution Nr. 1244 des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen aus dem Jahr 1999.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

330. Die IAO hat die Unterstützung für andere Ergebnisse in verschiedenen Bereichen verbessert. Dazu zählen: verbesserte Unterstützung zum Lebensunterhalt für von Kinderarbeit betroffene Familien und Gemeinschaften (beispielsweise in Ghana und El Salvador); bessere Verknüpfungen zwischen dem Qualifizierungs- und Bildungsangebot und verbesserten Wertschöpfungsketten und Arbeitsmarktergebnissen (beispielsweise in Malawi); Forschung zur Migration von Kindern aus wirtschaftlichen Gründen zur Unterstützung der Arbeit der UN-

Generalversammlung zu der informellen thematischen Debatte über internationale Migration und Entwicklung; sektorspezifische Ansätze zu Landwirtschaft und Fischerei (beispielsweise in Mali und in der Vereinigten Republik Tansania); Unterstützung der Süd-Süd- und der Dreiecks-kooperation mit Ländern wie Brasilien, Mosambik und Haiti; Ausweitung der wirksamen Beteiligung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden an der grundsatzpolitischen Debatte zu und Maßnahmen gegen Kinderarbeit und Stärkung der Kapazität dafür (beispielsweise in Angola und Timor-Leste); Ausweitung

von Sozialschutzsystemen mit dem Ziel, positive Ergebnisse in Bezug auf Kinderarbeit sicherzustellen (beispielsweise in Kambodscha und Paraguay); Entwicklung und Erprobung neuer Methodologien zur Messung von Zwangsarbeit von Kindern (beispielsweise in Guatemala, Nepal und Niger), sowie angemessene Arbeitsschutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Schaffung von Einkommen für Arbeitnehmer unter 18 Jahren (beispielsweise in Costa Rica und Ruanda). Dies hat zu den Resultaten beigetragen, über die zu den Ergebnissen Bericht erstattet wird, die sich auf Beschäftigung (Ergebnisse 1 und 2), Sozialer Schutz (Ergebnisse 4, 5, 6 und 7), den sozialen Dialog (Ergebnisse 9, 10, 11, 12 und 13) sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Ergebnisse 15 und 18) beziehen.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

331. Im Gesamtbericht von 2010 mit dem Titel *Das Vorgehen gegen Kinderarbeit forcieren* veröffentlichte, nach Geschlecht aufgeschlüsselte globale Schätzungen zeigen, dass es sehr große geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf Muster von Kinderarbeit und gefährlicher Arbeit gibt. Zwischen 2004 und 2008 wurde die Kinderarbeit von Mädchen stärker verringert als die von Jungen. Dieses Ergebnis gab Anlass zu Analysen und grundsatzpolitischen Reaktionen, die sich auf die Push- und Pull-Faktoren in Bezug auf Mädchen und Jungen in Kinderarbeit konzentrieren. Die IAO entwickelte Instrumente und Methodologien, die in Ländern wie Bangladesch, Jordanien, Liberia und Togo angewendet wurden, um nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken zu den schlimmsten Formen der Kinderarbeit wie kommerzielle sexuelle Ausbeutung, Menschenhandel und Zwangsarbeit zu erstellen – alles Bereiche, in denen große Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen. Als Folgemaßnahme zu der 2008 von der Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker angenommenen Empfehlung betreffend Statistiken zur Kinderarbeit entwickelte die IAO eine Methodologie und verbreitete die Ergebnisse der durchgeführten Analysen zur Messung der globalen Inzidenz von Hausarbeit von Kindern, wovon vorwiegend Mädchen betroffen sind. Die Informationen wurden von den IAO-Mitgliedsgruppen während des Prozesses der Entwicklung und Annahme des Übereinkommens (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, berücksichtigt.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

332. Die IAO stärkte die Kapazität ihrer Mitgliedsgruppen und anderer Akteure auf der internationalen, regionalen, nationalen und subnationalen Ebene zur wirksamen Bekämpfung der Kinderarbeit in verschiedener Weise. In vom Turiner Zentrum angebotenen Kursen bildete die IAO mehr als 700 Staatsbedienstete sowie Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Bereichen wie dem Meldewesen zu den IAO-Übereinkommen zur Kinderarbeit, zur Kinderarbeit in der Landwirtschaft sowie zu Bildung und gefährlicher Arbeit für Kinder aus. Durch seine Projekte der technischen Zusammenarbeit schuf oder stärkte die IAO Kapazität der Mitgliedsgruppen und anderer Akteure zur Bekämpfung der Kinderarbeit. Beispielsweise wurden in der Zweijahresperiode in der asiatisch-pazifischen Region 29.800 Personen zu Themen im Zusammenhang mit Kinderarbeit ausgebildet. Ferner konnte durch Kampagnen zur Bewusstseinsbildung bei Tausenden von Menschen das Verständnis von Kinderarbeit vertieft werden, und ganze Gemeinschaften wurden mobilisiert und dabei unterstützt, wirksame Systeme zur Überwachung der Kinderarbeit einzurichten und aufrechtzuerhalten. Durch die Arbeit und die Unterstützung, die von Projekten der technischen Zusammenarbeit während der Zweijahresperiode geleistet wurden, hatte die Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Bekämpfung der Kinderarbeit direkte oder indirekte positive Auswirkungen auf das Leben von schätzungsweise mehr als 50 Millionen Menschen.

333. In allen Regionen ist die Zahl der Mitgliedsgruppen, die nach dem Ende eines IAO-Programms der technischen Zusammenarbeit weiterhin Dienstleistungen erbringen oder Aktivitäten aufrechterhalten, die auf die Beseitigung der Kinderarbeit ausgerichtet sind, ein Indikator für die Wirksamkeit der Strategie für die Entwicklung von Kapazität im Zeitverlauf. Beispielsweise führte eine beträchtliche Zahl von Ländern einschließlich Côte d'Ivoire, der Mongolei und Panama mit minimaler finanzieller und technischer Unterstützung der IAO wiederholt Erhebungen zur Kinderarbeit durch. Gleichmaßen behielten mehrere Länder wie Albanien, Jordanien und der Vereinigten Republik Tansania nach dem Abschluss von IAO-Projekten Institutionen bei, die ursprünglich mit Unterstützung der IAO eingeführt worden waren. Dazu zählen nationale Lenkungsausschüsse, spezialisierte Einheiten zur Kinder-

arbeit in Arbeitsministerien und Überwachungssysteme zur Kinderarbeit auf Gemeinschaftsebene, welche die Ermittlung von Kindern, die Kinderarbeit leisten müssen, und Abhilfemaßnahmen durch nationale öffentliche Dienste kombinieren. In Sri Lanka, wo das Amt in der Zweijahresperiode kein signifikantes Projekt durchführte, bildete die Regierung mit fachlicher Orientierung der IAO 710 Personen einschließlich Polizeibeamten, Bewährungshelfern, Arbeitsaufsichtsbeamten, Lehrern und Medienvertretern aus.

334. Verbesserte Gestaltung und Durchführung von Projekten vergrößerten das Engagement der Sozialpartner für Maßnahmen gegen Kinderarbeit, vor allem durch gezielte Ausbildung und Unterstützung zugunsten ihrer Mitwirkung an der dreigliedrigen Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen und an Aktivitäten auf der Sektor-, Unternehmens-, Arbeitsplatz- und Gemeinschaftsebene. In manchen Fällen führten dies zu gezielten Aktionen von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden selbst. Beispielsweise begleitete Ausbildung durch die IAO die Entwicklung eines Aktionsplans und der Politik einer Gewerkschaft in Sambia. In Ecuador führten die Landwirtschaftskammer und der Verband der Schnittblumenproduzenten und -exporteure eine Reihe von Maßnahmen ein, die teilnehmende Blumenfarmen verpflichten, von Kinderarbeit Abstand zu nehmen und junge Arbeitnehmer über 15 Jahren zu regularisieren. In El Salvador ermöglichte die Unterstützung der IAO dem Verband der Zuckerindustrie die Einführung einer Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Kinderarbeit bei der Zuckerrohrernte.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

335. Sozialpartner bemühen sich zunehmend um konkrete Instrumente und Orientierung hinsichtlich der Frage, wie sie die Kinderarbeit in konkreten Sektoren und Industriezweigen einschließlich Lieferketten wirksam bekämpfen können. Unternehmen und Arbeitgeberverbände ersuchen um kontextspezifische Beratung, die es ihnen ermöglicht, ihre Kapazität zur Überwachung von Lieferketten zu stärken, nicht nur in Bezug auf Kinderarbeit, sondern auch betreffend die Einhaltung anderer grundlegender

Prinzipien. Gewerkschaften wünschen Mittel, die es ihnen ermöglichen, in den sozialen Dialog zugunsten von Arbeitnehmerschutz und menschenwürdiger Arbeit einzutreten. Die IAO wird weiter mit der Wirtschaft und den Arbeitnehmern zusammenarbeiten und in Online-Seminaren fachliche Beratung anbieten sowie im Rahmen des Globalen Pakts Netzwerke gegen Kinderarbeit unterstützen.

336. Thematische und Projektevaluierungen von Projekten zu Kinderarbeit lieferten zwei besonders wichtige Erkenntnisse von allgemeinerer Tragweite. Die erste Erkenntnis bezieht sich auf die Kapazität von Mitgliedstaaten zur Aufrechterhaltung und schlussendlichen Stärkung ihrer Reaktion auf Kinderarbeit nach dem Ende der Unterstützung der IAO in der Form von technischer Zusammenarbeit. Wenngleich manche Länder Ressourcen aus dem nationalen Haushalt mobilisieren konnten, um die Unterstützung der Zentralregierung für die Beseitigung der Kinderarbeit aufrechtzuerhalten, waren andere dazu nicht in der Lage. Die Erfahrung der IAO zeigt, dass die erfolgreichsten Beispiele für Ressourcenmobilisierung registriert werden, wenn die Bekämpfung der Kinderarbeit mit anderen wichtigen nationalen Politikzielen wie Bildung, Armutsbekämpfung und sozialem Schutz verknüpft wird. Ergebnisse zur Kinderarbeit in Maßnahmen zugunsten von Beschäftigung, Jugendbeschäftigung, Arbeitsschutz und sozialem Schutz zu integrieren, ist ein wirksames Mittel zur Bekämpfung der Kinderarbeit.
337. Die zweite Erkenntnis betrifft die Bedeutung wirksamer Überwachung von Kinderarbeit jenseits der Reichweite einzelner Projektinterventionen. Eine Reihe von Ländern konnte die Unterstützung für die Beseitigung der Kinderarbeit aufrechterhalten und ausweiten, indem sie wirksame Überwachungsmechanismen auf Gemeinschaftsebene mit einer Direktverbindung zu nationalen Institutionen einrichteten.
338. Diese beiden Erkenntnisse lassen darauf schließen, dass zukünftige IAO-Aktivitäten in der Form von konkreten Interventionen gegen Kinderarbeit mit nationalen grundsatzpolitischen Prioritäten verknüpft werden müssen.

Ergebnis 17:

Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf wird beseitigt

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittel-ausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
6.728.244	7.000.000	n.v.*	13.728.244	6.585.038	7.662.332	363.179	14.610.549

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (17.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

339. In der Zweijahresperiode 2010-11 ermöglichte die Unterstützung durch die IAO acht Mitgliedstaaten und einem Gebiet, signifikante Maßnahmen zur Förderung der Gleichheit bei der Arbeit entsprechend der Messung mit Hilfe von Indikator 17.1 zu ergreifen.
340. Die Zunahme der auf Gleichheit zielenden Gesetze und institutionellen Initiativen weltweit, denen, wie im Gesamtbericht 2011 mit dem Titel *Gleichheit bei der Arbeit: Die andauernde Herausforderung* dargelegt wurde, weitgehend normensetzende Instrumente der IAO zugrunde liegen, trug positiv zum Erreichen von Resultaten bei.
341. Diese Tendenz spiegelt sich in den Ergebnissen wider, welche die Mitgliedstaaten in der Zwei-

jahresperiode 2010-11 mit Unterstützung der IAO erreichten. Diese betreffen in erster Linie Folgendes:

- die Verabschiedung neuer oder geänderter Gesetze (Brasilien, China, El Salvador);
- grundsatzpolitische Maßnahmen und gestärkte Institutionen einschließlich der Einrichtung nationaler Stellen mit einem Mandat zur Bekämpfung von Gleichbehandlungsproblemen (Argentinien, Brasilien, El Salvador, Jordanien, besetztes palästinensisches Gebiet);
- von einer oder mehreren Mitgliedsgruppe(n) umgesetzte Aktionspläne und/oder durchgeführte Programme (Aserbaidshan, China, Simbabwe, Ukraine).

Ergebnisse nach Indikator und nach Region

Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
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 Nicht-diskriminierung führen	5 Mitgliedstaaten	8 Mitgliedstaaten und 1 Gebiet	Simbabwe	Argentinien, Brasilien, El Salvador	Irak, besetztes palästinensisches Gebiet	China	Aserbaidshan, Ukraine

342. Derzeit ist das im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 genannte Ziel, wonach mindestens 15 Mitgliedstaaten neue Grundsatzmaßnahmen, Programme oder andere Aktivitäten zur Beseitigung von Diskriminierung bei der Arbeit durchgeführt haben müssen, zu fast 70 Prozent erreicht. Wahrscheinlich wird die Zielvorgabe 2013 vollständig erfüllt werden können. Angesichts dieser Situation könnte es angemessen sein, für zukünftige Zweijahresperioden ehrgeizigere Zielvorgaben festzulegen.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

343. Als ein übergreifendes Thema resultierte die Verwirklichung dieses Ergebnisses in Synergien mit Aktivitäten zu den Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer mit Familienpflichten, zum Lohngefälle und zu Hausangestellten (Ergebnis 5), mit Aktivitäten zur speziellen Situation von Arbeitsmigranten sowie von Personen mit HIV und Aids (Ergebnisse 7 und 8) sowie mit Aktivitäten zur Annahme geänderter Gesetze zur

Entgeltgerechtigkeit (Ergebnis 11). Andere wichtige Verknüpfungen wurden zu Aktivitäten im Zusammenhang mit Zwangsarbeit und zur Verbesserung der Durchführung der Gleichstellungsübereinkommen hergestellt (Ergebnisse 15 und 18). Arbeit in Aserbaidschan beispielsweise resultierte in der Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, sowie parallel dazu dem Start einer Kampagne zur gewerkschaftlichen Bewusstseinsbildung und der Umsetzung eines Aktionsplans zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Arbeit durch den Aserbaidschanischen Gewerkschaftsbund.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

344. In Übereinstimmung mit der IAK-EntschlieÙung über die Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück der menschenwürdigen Arbeit von 2009 war Unterstützung mit dem Ziel, Ländern zu ermöglichen, das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, zu ratifizieren und anzuwenden, weiterhin eine Priorität. In der Zweijahresperiode wurden viele Erfolge bei der Verwirklichung und der Anwendung der Prinzipien dieser Übereinkommen erzielt, insbesondere in Bezug auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und die Förderung der Geschlechtergleichstellung. Beispielsweise wurde in El Salvador mit Unterstützung der IAO in ein Kapitel des neuen Gesetzes über Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit zugunsten der Beseitigung der Diskriminierung von Frauen ein konkreter Verweis auf die Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 111 aufgenommen.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

345. Die Durchführung dauerhafter Ausbildung für Mitgliedsgruppen trug zur Stärkung ihrer Kapazität für die Durchsetzung und/oder die Förderung von Antidiskriminierungsgesetzen, -maßnahmen und -praktiken bei. Dies galt insbesondere für die Einrichtung nationaler Stellen mit einem Mandat zur Förderung der Geschlechtergleichstellung wie dem Nationalen Lenkungsausschuss für Entgeltgleichheit in Jordanien und dem Nationalen Beschäftigungsausschuss im Besetzten palästinensischen Gebiet. In beiden Fällen stellte die IAO praxisorientierte Instrumente wie objektive Arbeitsbewertungsmethoden, gekoppelt mit gezielter Ausbildung zur Anwendung von Konzepten von Entgeltgleichheit, bereit. In China unterstützte das Amt die drei Mitgliedsgruppen bei der Einführung einer

Strategie zur Bewusstseinsbildung in Bezug auf Nichtdiskriminierung, die sich an die breite Öffentlichkeit (einschließlich Wanderarbeitnehmer) richtete. Der Prozess führte zur Einrichtung einer speziellen Website, auf der alle Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt wurden. Er resultierte auch in der Entwicklung eines umfassenden Ausbildungsleitfadens zu unterschiedlichen Formen von Diskriminierung. In Brasilien unterstützte das Amt die nationale Studiengruppe zu Gender und Zeitnutzung (*Grupo de Estudios de Genero y Uso de Tiempo*) bei der Entwicklung und Erprobung einer nationalen Erhebung bei 11.000 Haushalten. Dies trug letztlich zur Stärkung der Kapazität des nationalen statistischen Systems für die Sammlung von nach Geschlecht und Rasse aufgeschlüsselten Daten zur Zeitnutzung bei.

346. Das Turiner Zentrum war weiterhin ein wichtiger Partner bei der Umsetzung der Strategie, auch indem es Modalitäten und Praxis der Weitergabe von Wissen unterstützte. Ausbildungsseminare und Online-Fernlernpakete umfassten Kurse zum Übereinkommen Nr. 111, die sich auf die Definition, die Ermittlung und die Bekämpfung von Diskriminierung konzentrierten. Kurse an der Gleichstellungsakademie des Zentrums umfassten neue Lernformate und boten Zugang zu internationalem Sachwissen auf dem neuesten Stand. Die Umstände, dass Kurse in mehreren Sprachen angeboten werden und die Teilnehmer die Möglichkeit haben, ihre Lerninhalte selbst zu wählen, verleiht dieser Akademie besondere Relevanz für die internationale Weitergabe von Wissen über die Geschlechtergleichstellung.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

347. Viele der gewonnenen Hauptekenntnisse stammen aus der unabhängigen Evaluierung der IAO-Strategie für die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, die vom Verwaltungsrat im November 2011 erörtert wurde. Sie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Forschung, Überzeugungsarbeit, Kommunikation zugunsten von Bewusstseinsbildung und Ressourcenmobilisierung sowie Überwachung und Evaluierung sind zentrale Elemente einer wirksamen und effizienten Strategie. Der übergreifende Charakter von Ergebnis 17 erfordert intensivere Anstrengungen zur systematischeren und ganzheitlicheren Berücksichtigung dieser Dimensionen in Bezug auf die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung. Als zentrales Mittel für die Priorisierung

und Koordinierung dieser Aktivitäten wird sich das Amt stärker auf Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit stützen.

- Sowohl das Amt als auch die Geber müssen Engagement und finanzielle Unterstützung für Arbeit zu Nichtdiskriminierung jenseits der Geschlechtergleichstellung steigern. Dies scheint insbesondere für konkrete Formen von Diskriminierung zu gelten, die wie Diskriminierung aufgrund von Rasse, Ethnizität, nationaler

Herkunft, Alter und sozialer Herkunft an Bedeutung gewinnen.

- Auf der globalen Ebene sollten die analytischen Grundlagen der Strategie der IAO mit aktualisierten statistischen Daten und Analysen untermauert werden. Auf der nationalen Ebene sind korrekte Daten und Informationen die primären Ausgangspunkte für die Ausarbeitung neuer Gesetze und Maßnahmen; es ist wichtig, dass beide Hand in Hand gehen.

Ergebnis 18:

Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittel-ausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
61.564.118	9.900.000	n.v.*	71.464.118	60.253.769	10.812.032	580.960	71.646.761

* HZK geschätzt auf Ebene des strategischen Ziels (17.000.000 US\$).

Leistungsbilanz

348. Mit Unterstützung der IAO erzielten 64 Mitgliedstaaten und drei Gebiete verifizierbare Fortschritte bei der Anwendung internationaler Arbeitsnormen (Indikator 18.1, der Normen betrifft, die nicht unter den grundlegenden Übereinkommen behandelt werden, über die unter den Ergebnissen 14 bis 17 Bericht erstattet wird). Als ein Resultat von der IAO unterstützter neuer Ratifizierungen erreichten weitere 15 Mitgliedstaaten die Ratifizierung der zwölf grundlegenden und ordnungspolitischen Übereinkommen und/oder ratifizierten zusätzlich zu diesen zwölf aktuelle Übereinkommen oder Protokolle (Indikator 18.3). Schlussendlich integrierten 32 Mitgliedstaaten als ein Ergebnis von Unterstützung durch die IAO normenbezogene Prioritäten oder normative Komponenten in UNDAFs (oder ähnliche Entwicklungsrahmen) und in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (Indikatoren 18.2 und 18.4).

349. Mit Billigung des Verwaltungsrats waren drei Kategorien von Instrumenten Gegenstand aktiver Förderung und Ressourcenmobilisierung mit Hilfe von Aktionsplänen. Dabei handelte es sich um Arbeitsschutzinstrumente, die ordnungspolitischen Übereinkommen (zu Arbeitsaufsicht, Dreigliedrigkeit und Beschäftigungspolitik) und das Seearbeitsübereinkommen, 2006. Siebzehn der 22 Ratifizierungen des Seearbeitsübereinkommens, 2006, wurden in dieser Zweijahresperiode registriert. Mehr als 50 Länder hatten Nutzen von einer Kombination verstärkter technischer Unterstützung einschließlich bei der Gesetzgebung und eines umfassenden Ausbildungsprogramms zur Unterstützung von Analysen betreffend Gesetzeslücken. Drei wichtige Handbücher zu modellhaften gesetzlichen Bestimmungen für die Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens, 2006, die Umsetzung der Soziale Sicherheit betreffenden Bestimmungen des Seearbeitsübereinkommens, 2006, und häufig gestellten Fragen (ein überarbeiteter Leitfaden) wurden veröffentlicht.

Ergebnisse nach Indikator und nach Region							
Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
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	55 Mitgliedstaaten	64 Mitgliedstaaten und 3 Gebiete	Äthiopien, Angola, Benin, Gabun, Kap Verde, Kenia, Komoren, Demokratische Republik Kongo, Mauretanien, Mauritius, Mosambik, St. Helena, Togo	Antigua und Barbuda, Brasilien, Britische Jungferninseln, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Jamaika, Kolumbien, Kuba, Mexiko, Nicaragua, Panama, Peru, St. Vincent und die Grenadinen, Uruguay	Irak, Jordanien, Kuwait, Vereinigte Arabische Emirate	Australien, Bangladesch, China, Indien, Republik Korea, Macau (China), Marshallinseln, Mongolei, Nepal, Neukaledonien, Neuseeland, Papua-Neuguinea, Salomoninseln, Sri Lanka, Timor-Leste, Vanuatu	Albanien, Bulgarien, Frankreich, Italien, Kroatien, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, San Marino, Schweden, Slowakei, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Ukraine, Zypern
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	5 Mitgliedstaaten	10 Mitgliedstaaten	Simbabwe	Chile	Irak, Libanon	Bangladesch, Indonesien, Kambodscha, Republik Malediven	Armenien, Tadschikistan
18.3. Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ihre Ratifizierungsrate aktueller Übereinkommen erhöhen und dabei zumindest die als Kernarbeitsnormen eingestuft Instrumente als auch diejenigen berücksichtigen, die unter dem Gesichtspunkt der Regierungsführung als wichtigste gelten	5 Mitgliedstaaten	15 Mitgliedstaaten		St. Vincent und die Grenadinen, Uruguay		Fidschi	Aserbaidschan, Belgien, Bosnien und Herzegowina, Deutschland, Kasachstan, Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Republik Moldau, Portugal, Serbien, Slowakei, Slowenien, Ukraine
18.4. Zahl der Mitgliedstaaten mit Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, zu deren von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen festgelegten Prioritäten eine normensetzende Komponente zählt	15 Mitgliedstaaten	23 Mitgliedstaaten	Benin, Kamerun, Komoren, Lesotho, Madagaskar, Malawi, Mosambik, Namibia, Seychellen, Südafrika, Swasiland, Togo	St. Kitts und Nevis, St. Lucia, St. Vincent und die Grenadinen	Oman	Afghanistan, Fidschi, Samoa, Tuvalu	Kasachstan, Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Tadschikistan

350. In Übereinstimmung mit dem Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 sollte die Unterstützung durch die IAO es mindestens 100 Mitgliedstaaten ermöglichen, bis 2015 verifizierbare normenbezogene Verbesserungen zu erreichen. Obwohl es sachgemäß nur möglich sein wird, Trends bis 2013 abzuschätzen, ist die Voraussetzung für das Erreichen des Ziels, dass zusätzliche Länder in jeder Zweijahresperiode maßgebliche Verbesserungen erzielen (d.h. Ergebnisse über die drei Zweijahreszeiträume werden nicht in den gleichen Ländern erreicht).

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

351. Das Amt bemühte sich um die Stärkung von Synergien, insbesondere in Bezug auf das Seearbeitsübereinkommen, 2006, Arbeitsschutzinstrumente, die ordnungspolitischen Übereinkommen und die Folgemaßnahmen zu den wiederkehrenden Diskussionen (über Beschäftigung und Soziale Sicherheit) gemäß der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung. Beispielsweise umfasste die IAO-Unterstützung für die Änderung von Gesetzen zu den Arbeitsbeziehungen in Papua-Neuguinea, bei denen die Endfassungen die grundlegenden sowie die ordnungspolitischen Übereinkommen widerspiegeln und die Einrichtung neuer industrieller Institutionen ermöglichen, Aktivitäten zum sozialen Dialog und zu den Arbeitsbeziehungen (Ergebnis 12). Die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, durch Uruguay im Jahr 2010 wurde weitgehend durch eine aktive Werbekampagne unterstützt, der umfangreiche Arbeit im Zusammenhang mit diesem Ergebnis und dem Ergebnis zur Sozialen Sicherheit (Ergebnis 4) zugrunde lag. Der analytische Beitrag der IAO zu einem Sammelwerk über „Prinzipien der Deontologie für die Arbeitsaufsicht“ stützte sich auf Fachwissen in Bezug auf Normen, Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht (Ergebnis 11). Das Dokument wurde 2010 nach der Validierung durch den Nationalen Rat für Arbeitsaufsicht von der französischen Regierung veröffentlicht und von den Aufsichtsorganen der IAO als Fall mit Fortschritten zur Kenntnis genommen.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

352. Die Aufsichtsorgane richteten weiterhin besondere Aufmerksamkeit auf geschlechtsspezifische Probleme bei der Anwendung internationaler Arbeitsnormen. Beispielsweise stellte der Sachverständigenausschuss Fälle mit Fortschritten in Sri Lanka fest, wo die Zahl der Arbeitsaufsichtsbeamtinnen auf 154 stieg, was 30 Prozent des

Gesamtpersonals entspricht, und in San Marino, wo die Regierung ein neues Gesetz erließ, das Entlassungen wegen Schwangerschaft oder Pflegetätigkeit grundsätzlich untersagt. Der Ausschuss untersuchte auch die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Geschlechtergleichstellung im Kontext einer Reihe von Übereinkommen. In der Zweijahresperiode wurden zehn Ratifizierungen gleichstellungsrelevanter Übereinkommen registriert, die meisten davon mit Unterstützung der IAO:

- Namibia ratifizierte das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951 (insgesamt: 168 Ratifizierungen);
- Aserbaidschan ratifizierte das Übereinkommens (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981 (insgesamt: 41 Ratifizierungen);
- Australien, Bosnien und Herzegowina sowie Ungarn ratifizierten das Übereinkommen (Nr. 175) über Teilzeitarbeit, 1994 (insgesamt: 14 Ratifizierungen);
- Bosnien und Herzegowina ratifizierte das Übereinkommen (Nr. 177) über Heimarbeit, 1996 (insgesamt: 7 Ratifizierungen);
- Aserbaidschan, Bosnien und Herzegowina, Marokko, Serbien sowie Slowenien ratifizierten das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000 (insgesamt: 22 Ratifizierungen).

353. Zusätzlich wurde in acht UNDAFs und acht Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, die mit Unterstützung der IAO entwickelt oder überarbeitet wurden, Bezug auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung genommen.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

354. In der Zweijahresperiode 2010-11 führte das Turiner Zentrum 47 Aktivitäten zur Stärkung der Kapazität in Bezug auf internationale Arbeitsnormen durch. Von den 1.207 Teilnehmern aus nationalen Institutionen waren fast 43 Prozent Frauen. Die Aktivitäten umfassten Ausbildung zu Meldepflichten, Ausbildung für Richter, Anwälte und Juristenausbilder und Ausbildung für Angehörige der Medienberufe zur Vermittlung von Wissen und Qualifikationen zugunsten der Bezugnahme auf die internationalen Arbeitsnormen und die Aufsichtsmechanismen der IAO in ihrer Arbeit. Zu den weiteren Aktivitäten zählten Analysen von Gesetzeslücken, die Entwicklung von Rechtsinstrumenten sowie Förder- und Überzeugungsarbeit. 2011 initiierte die IAO auch die Seearbeitsakademie, die umfassende Ausbildung

zum Seearbeitsübereinkommen, 2006, bieten soll. Die Ausbildung umfasst vier spezialisierte Kurse für Arbeitsaufsichtsbeamte im Bereich der Seefahrt, Rechtsberater von Regierungen, Seeleuteverbände und die Schiffbauindustrie.

355. Aktivitäten zur Stärkung der Kapazität waren besonders wichtig für die Förderung der grundlegenden Übereinkommen, des Übereinkommens (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, und des Seearbeitsübereinkommens, 2006. Beispielsweise ist in Nepal ein spezielles Kapitel des neuen auf drei Jahre angelegten Nationalen Entwicklungsplans (2010-13) Fragen der sozialen Inklusion gewidmet und spiegelt Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 169 wider. Durch grundsatzpolitische Beratung und Aktivitäten zur Stärkung der Kapazität unterstützte die IAO Mitgliedsgruppen auch bei der Entwicklung eines Aktionsplans zur Umsetzung des neuen nationalen Entwicklungsplans.
356. Überzeugungsarbeit, häufig unterstützt durch Aktivitäten zur Stärkung der Kapazität von Mitgliedsgruppen, förderte auch die Einbeziehung von Ergebnissen in Bezug auf internationale Arbeitsnormen oder menschenwürdige Arbeit in die Prioritäten der mit Unterstützung der IAO entwickelten oder überarbeiteten UNDAFs. Dies betraf vor allem die Bereiche Geschlechtergleichstellung einschließlich Mutterschutz (Bangladesch, Chile, Indonesien, Republik Malediven, Simbabwe), grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Irak, Libanon), Kinderarbeit (Bangladesch, Indonesien, Tadschikistan), sozialer Dialog (Chile, Kambodscha), Soziale Sicherheit (Republik Malediven, Tadschikistan), Arbeitsschutz (Armenien, Republik Malediven), und indigene Völker (Chile).
357. Während der Zweijahresperiode wurde ferner versucht, wichtige Lücken im Zusammenhang mit der Wirkung internationaler Arbeitsnormen und der Normenanwendung in der informellen Wirtschaft zu schließen. Um abzuschätzen, inwieweit nationale Gesetze, Vorschriften und Praktiken angewendet werden, um die Hindernisse für die Anwendung maßgeblicher internationaler Arbeitsnormen auf Arbeitnehmer im informellen Sektor zu ermitteln und um Möglichkeiten für ihre Beseitigung zu erkunden, wurde als erster Schritt eine Sammlung von Stellungnahmen der Aufsichtsorgane mit dem Titel *Extending the scope of application of labour laws to the informal economy* veröffentlicht. Das durch diese Arbeit generierte Wissen

unterstützte die Gestaltung eines Pilotprojekts zur informellen Wirtschaft in Afrika, das abhängig von der Verfügbarkeit von Sondermitteln 2012-13 durchgeführt werden sollte.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

358. Für die Wirksamkeit der Strategie zur Förderung internationaler Arbeitsnormen scheinen drei Elemente von entscheidender Bedeutung zu sein. Erstens muss der technischen Unterstützung der IAO ein umfassender Ansatz zugrunde gelegt werden, der auf den von den Aufsichtsorganen, den Leitungsorganen und Mitgliedsgruppen in Mitgliedstaaten festgelegten Prioritäten aufbaut und sich in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit sowie in nationalen Entwicklungsrahmen wie UNDAFs widerspiegelt. Zweitens müssen bei der Unterstützung der IAO sowohl die Kapazitäten von Ländern als auch die Notwendigkeit zur Aufrechterhaltung von Anstrengungen zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit berücksichtigt werden, auch in Zeiten wirtschaftlicher oder politischer Krisen. Drittens stärkt ein gut durchdachtes Programm zur Stärkung der Kapazität mit gezielten Ausbildungsinstrumenten die Akzeptanz und die Eigenverantwortung der Mitgliedsgruppen im Hinblick auf die Ratifizierung und Durchführung von Übereinkommen.
359. Der Wert davon, technische Zusammenarbeit und Stärkung der Kapazität mit rechtlicher Umsetzung zu kombinieren, sollte hervorgehoben werden. Viele Länder verfügen über beschränkte Kapazität zur Durchführung rechtlicher Überprüfungen und zur Ausarbeitung von Rechtsvorschriften. Dies behindert Fortschritte auf dem Weg zur Ratifizierung und Durchführung internationaler Arbeitsnormen. Das Amt sollte Mitgliedstaaten weiterhin bei der Entwicklung nationaler dreigliedriger Aktionspläne unterstützen, die einen detaillierten Ablaufplan für die Ratifizierung zentraler Übereinkommen und die Verringerung von Defiziten in Bezug auf die Durchführung auf der Grundlage der Stellungnahmen der Aufsichtsorgane vorsehen.
360. Ausgehend von den bislang entwickelten und umgesetzten strategischen normenbezogenen Aktionsplänen wäre für das Amt der nächste Schritt, als Teil der Folgemaßnahmen zu der wiederkehrenden Diskussion zum Thema Soziale Sicherheit diesem Thema im Juni 2011 mit der aktiven Förderung von Instrumenten zu Sozialer Sicherheit zu beginnen.

Politikkohärenz

361. Ein zentrales Prinzip der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung ist, dass Anstrengungen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit Teil einer globalen und integrierten Strategie sein sollen. Die Strategie zu Ergebnis 19 richtet sich auf die Förderung von sowohl Politikkohärenz als auch Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in den grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen von Mitgliedstaaten, internationalen Organisationen und multilateralen Institutionen.
362. Seit seiner Annahme durch die IAK im Juni 2009 wurde der Globale Beschäftigungspakt von zahlreichen Organen des UN-Systems und des multilateralen Systems gebilligt, beispielsweise vom Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC), der Europäischen

Kommission und der G20. Dies trug beträchtlich zur allgemeinen Berücksichtigung der Agenda für menschenwürdige Arbeit in den Krisenreaktionen mehrerer multilateraler Organisationen bei. Die Unterstützung des Globalen Beschäftigungspakts als ein maßgeblicher Rahmen für die wirtschaftliche Erholung im Ergebnisdokument des Gipfels zu den Millenniums-Entwicklungszielen im Jahr 2010 rückte das Konzept menschenwürdiger Arbeit noch mehr in den Mittelpunkt der globalen grundsatzpolitischen Debatte. Gemeinsame Initiativen mit UN-Organisationen hatten auch einen positiven Effekt auf der Landesebene, und in eine wachsende Zahl von UNDAFs und Programmen im Rahmen einer einheitlichen Landespräsenz der Vereinten Nationen wurde Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit aufgenommen.

Ergebnis 19:

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

Haushalt				Ausgaben			
Ordentlicher Haushalt	Geschätzte Sondermittel-ausgaben	Geschätzte HZK-Mittel	Insgesamt	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel	HZK	Insgesamt
23.809.913	5.000.000	4.000.000	32.209.913	23.303.136	18.383.572	2.964.348	44.651.056

Leistungsbilanz

363. Die Unterstützung durch die IAO ermöglichte zwölf Mitgliedstaaten, das Ziel menschenwürdiger Arbeit explizit in den Mittelpunkt der Politikgestaltung zu rücken (Ergebnis 19.1). Zusätzlich zur Aufnahme von menschenwürdiger Arbeit in nationale Entwicklungskonzepte integrierten fast alle Länder Ergebnisse im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in UNDAFs, und manche unternahmen Schritte in Bezug auf die Umsetzung des Globalen Beschäftigungspakts auf der Landesebene (Argentinien, Indonesien, Uruguay). Von den sechs Ländern, die Fortschritte bei der Verbesserung der Statistikdienste meldeten, gaben fünf an, Indikatoren für menschenwürdige Arbeit zu entwickeln (Argentinien, Brasilien, Indonesien, Philippinen und Uruguay).

364. In allen Fällen ermöglichte die Unterstützung der IAO Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, aktiv an grundsatzpolitischen Reformen mitzuwirken. Sozialpartner leisteten Fachbeiträge zur Strategie für einen neuen Wachstumspfad in Südafrika und wirkten in Indonesien an der Entwicklung des Indonesischen Beschäftigungspakts mit. In der Vereinigten Republik Tansania wurden die drei Mitgliedsgruppen in die Steuerungsstruktur des ersten Erprobungslandes für den UN-Entwicklungshilfeplan (*UN Development Assistance Plan – UNDAF*) einbezogen.
365. Ferner unternahmen fünf multilaterale Institutionen – der IWF, die Europäische Kommission, das UNDP, die FAO und der Weltpostverein – signifikante Schritte zur allgemeinen

Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit in ihren grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen (Indikator 19.2). Dies resultierte aus gemeinsamen Initiativen mit der IAO und/oder der Verwendung des *Toolkits für die allgemeine Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit* des Koordinierungsrats der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen (CEB). Beispiele:

- Die Konferenz von IAO und IWF in Oslo im September 2010 mit dem Titel „Die Herausforderungen von Wachstum, Beschäftigung und sozialem Zusammenhalt“ führte zu einem substanziellen grundsatzpolitischen Folgedialog und Zusammenarbeit in Bezug auf Beschäftigungspolitik und die finanzielle Tragfähigkeit des Sozialschutzes sowie zu gemeinsamen Konsultationen in Bulgarien, der Dominikanischen Republik, Griechenland, Rumänien und Sambia. Durch diese Konsultationen konnte die IAO ihre Anliegen im Zusammenhang mit sozialem Dialog und Beschäftigung in die grundsatzpolitische Diskussion über die wirtschaftliche Erholung einbringen.
- Nach der Billigung des Globalen Beschäftigungspakts im Januar 2010 unternahm der Exekutivrat von UNDP substanzielle Anstrengungen zur Ausbildung von UN-Landesteams und Residierenden Koordinatoren im Hinblick auf die Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit in UNDAF-Prozessen; dabei stützte er sich auf das CEB-Toolkit. Die jüngste Überprüfung des UNDAF-Programmentwicklungsnetzwerks ergab, dass alle 13 im Jahr 2010 entwickelten UNDAFs einige oder alle Säulen menschenwürdiger Arbeit allgemein berücksichtigten.
- Die FAO verfolgte aktiv den CEB-Toolkit-Ansatz bei der Entwicklung eines Leitfadens für ihr Außendienstpersonal zur Integration von menschenwürdiger Arbeit in ihre Programme. Sie kooperierte auch mit der IAO bei Ausbildungskursen zu Kinderarbeit und Geschlechtergleichstellung. Eine von der FAO gehostete gemeinsame Website von FAO und IAO mit dem Titel *Food, agriculture and decent work* gibt Auskunft über Bereiche der Zusammenarbeit.
- Der Weltpostverein integrierte das Konzept der menschenwürdigen Arbeit in seine internen grundsatzpolitischen Maßnahmen und förderte es bei seinen Mitgliedsgruppen durch Seminare und speziell angepasste Materialien, in denen ein besonderes Interesse an Nichtdiskriminierung (vor allem bezüglich HIV/Aids), sozialem Dialog und Qualifizierung zum Ausdruck kam.
- Die Europäische Kommission, die die Agenda für menschenwürdige Arbeit 2006 billigte, bekräftigte in ihrer „Agenda für den Wandel“ von Oktober 2011, welche die Leitprinzipien für die zukünftige Politik der Europäischen Union für externe Entwicklung enthält, die Bedeutung der Förderung menschenwürdiger Arbeit.

Ergebnisse nach Indikator und nach Region

Indikatoren	Zielvorgaben	Ergebnis					
		Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
19.1. Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO das Ziel der menschenwürdigen Arbeit zunehmend in den Mittelpunkt ihrer Politik stellen	15 Mitgliedstaaten, davon mindestens 4 in Afrika und 2 in den anderen Regionen	12 Mitgliedstaaten	Vereinigte Republik Tansania, Südafrika	Argentinien, Belize, Brasilien, Grenada, Uruguay	Syrische Arabische Republik ¹	Indonesien, Pakistan, Philippinen, Vietnam	
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..	5 internationale Organisationen oder multilaterale Institutionen	5 internationale Organisationen oder multilaterale Institutionen (IWF, FAO, Europäische Kommission, UNDP, Weltpostverein)					

¹ Aktivitäten in Bezug auf die Ausarbeitung des UNDAFs im Jahr 2010.

366. Das Amt ist mit den Ergebnissen auf Kurs in Bezug auf den Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15, wonach in mindestens 50 Mitgliedstaaten ein integrierter Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit in UNDAFs oder äquivalente nationale Strategien eingebettet sein soll und wichtige internationale Organisationen diesen integrierten Ansatz fördern sollen. Ferner sind mit anderen internationalen Organisationen wie der OECD, der Weltbank und der Hauptabteilung Wirtschaftliche und Soziale Angelegenheiten der Vereinten Nationen erzielte Fortschritte vielversprechende Bausteine für das Erreichen von Zielvorgaben in der Zukunft.

Verknüpfungen mit anderen Ergebnissen

367. Weil die Strategie auf die Integration menschenwürdiger Arbeit in nationale Entwicklungspläne und -rahmen sowie Überzeugungsarbeit zugunsten von Politikkohärenz und dreigliedrigen Konsultationen innerhalb von Ländern ausgerichtet ist, trug sie zur Verbesserung des Zugangs von Männern und Frauen zu produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Einkommenschancen bei (Ergebnis 1). Anstrengungen zur Verbesserung der Kapazität von Ländern zur Messung von menschenwürdiger Arbeit durch bessere Sammlung von Statistiken und die Entwicklung von Indikatoren zu menschenwürdiger Arbeit erforderten Synergien mit Aktivitäten zu Qualifizierung, nachhaltigen Unternehmen, Arbeitsbedingungen, sozialem Dialog und Arbeitsbeziehungen, Kinderarbeit sowie Nichtdiskriminierung bei der Arbeit und trugen zu diesen Aktivitäten bei (Ergebnisse 2, 3, 5, 12, 16 und 17). Die Entwicklung krisenbezogener Statistiken und Analysen unter einem sektoralen Blickwinkel sowie eine auf die Stärkung der sektoralen Dimension von Landesprofilen für menschenwürdige Arbeit ausgerichtete Methodologie trug zur Umsetzung der Strategie zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in Wirtschaftssektoren (Ergebnis 13) bei.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

368. Mehrere Forschungsprojekte zu Ungleichheit und Krisenreaktionen konzentrierten sich auf die Themen Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung. In verschiedenen profilierten Berichten, insbesondere denjenigen für die Tagungen der G20-Minister für Arbeit und Beschäftigung in Washington (2010) und Paris (2011), wurden die negativen Auswirkungen der Krise auf arbeitsbezogene Ergebnisse für Frauen und benachteiligte Gruppen sowie die in manchen Ländern ergriffenen Maßnahmen zu deren

Abfederung beschrieben. Es wurden Anstrengungen unternommen, um in diesen Berichten einschließlich derjenigen, die gemeinsam mit anderen Organisationen erstellt wurden, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken für makroökonomische Indikatoren zu präsentieren. In statistischen Aktualisierungsberichten, die für Arbeitsgruppentagungen der IAK (2011) zur informellen Wirtschaft und zu den arabischen Staaten erstellt wurden, wurden statistische Belege für geschlechtsbedingte Unterschiede bei Beschäftigungs-, Lohn- und anderen Arbeitsmarktindikatoren vorgelegt. Erwähnenswert war auch die verbesserte Verfügbarkeit nach Geschlecht und Altersgruppe aufgeschlüsselter Daten. Die Einführung der Datenbank zu Konjunkturindikatoren des Arbeitsmarkts erleichterte den Zugang zu aktuellen arbeitsbezogenen Daten und vergleichbaren Arbeitsmarktdaten für 99 Länder. Nach Geschlecht aufgeschlüsselte 46 Indikatoren sind jetzt verfügbar, die auf etwa 90 Prozent der Daten entfallen. In der Zweijahresperiode entwickelte neue Fragebogen für Jahresdaten werden aufgeschlüsselte Statistiken zu einem zentralen Merkmal machen und den Zugang zu Daten nach Ländern verbessern.

Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen

369. Bei der Umsetzung der Strategie stützte sich das Amt weiterhin auf die Ausweitung robuster, auf Erkenntnissen basierender Wissensgrundlagen. Insbesondere aktuelle Daten und Analysen wirksamer Krisenreaktions- und Konjunkturerholungsmaßnahmen stärkten die Aktivitäten der IAO zur Stärkung der Kapazität global und in Ländern. Auf der globalen Ebene ermöglichten die Einrichtung einer speziellen Website und eines E-Mail-Benachrichtigungsdienstes zum Globalen Beschäftigungspakt dem Amt die Verbreitung aktueller Informationen zum Pakt und seiner Umsetzung in Ländern.

370. Dies wiederum bildete die Grundlage für grundsatzpolitische Beratung und Aktivitäten zur Stärkung der Kapazität auf der nationalen Ebene. Nationale Mitgliedsgruppen, insbesondere Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, trugen aktiv zu den grundsatzpolitischen Reformen bei, die während der Zweijahresperiode durchgeführt wurden, auch durch Beiträge zu nationalen Entwicklungsplänen, UNDAFs, der Umsetzung des Globalen Beschäftigungspakts, Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit oder Indikatoren und Profilen zu menschenwürdiger Arbeit. In den meisten Fällen unterstützte die IAO diesen Prozess durch Seminare zum grundsatzpolitischen Dialog und Ausbildungsangebote an die drei Mitgliedsgruppen,

um Einvernehmen in Bezug auf die Agenda für menschenwürdige Arbeit herbeizuführen.

371. Eine der Methodologien, die eingesetzt wurde, um IAO-Mitgliedsgruppen bei der Politikgestaltung in Bezug auf die allgemeine Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit zu unterstützen, ist die Anpassung des CEB-Toolkits für die „Anwendung auf der Landesebene“, die sowohl in Zielländern (Argentinien, Indonesien, Syrische Arabische Republik, Vereinigte Republik Tansania und Uruguay) als auch in anderen (Nicht-Ziel-)Ländern (Äthiopien, Demokratische Volksrepublik Laos, Serbien und Vietnam) eingeführt wurde. Um spezielle Adressaten zu erreichen, wurden Materialien in dem Toolkit erfolgreich angepasst, u.a. beispielsweise ein Ausbildungsmodul zur Zusammenarbeit mit den UN für einen sich an Arbeitnehmerverbände richtenden Kurs des Turiner Zentrums zur Agenda für menschenwürdige Arbeit.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

372. Die Stärkung der Kapazität für die Sozialpartner und Mitarbeiter von Statistikinstituten in Ländern, die Indikatoren und Profile zu menschenwürdiger Arbeit entwickeln, erwies sich erneut als eine wichtige Komponente der Arbeit in diesem Bereich. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände erhielten hierdurch analytische Instrumente und Qualifikationen zur Teilnahme an nationalen grundsatzpolitischen Debatten über wirtschaftliche Erholung und Entwicklung. Zukünftig wird die Arbeit des Amtes Ausbildung und die Stärkung der Kapazität unterstützen, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden helfen werden, in Konsultationen mit multilateralen Institutionen eine größere Rolle zu spielen.
373. Die abschließende Evaluierung des von der Europäischen Kommission finanzierten Projekts *Implementing the UN CEB Toolkit within the Decent Work Campaign* lässt darauf schließen, dass eine wirksame Strategie zur allgemeinen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit im multilateralen System mit gezielten Ausbildungsmaterialien und Curricula unterstützt werden muss, welche den Unterschieden zwischen Organisationen in Bezug auf die Breite ihrer Mandate, ihren Schwerpunkt und ihre Präsenz vor Ort Rechnung tragen. Die Akzeptanz menschenwürdiger Arbeit als eine systemweite Priorität und bei nationalen Akteuren ist ebenfalls wichtig. Ein zentrales Element für die Weiterentwicklung der Strategie zur allgemeinen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit sollte sich auf die Maximierung der Gelegenheiten zur Zusammenarbeit mit anderen Organisationen bei konkreten Initiativen wie der

Zweiten Dekade für die Beseitigung der Armut, der Gemeinsamen Kriseninitiativen des CEB und UNDAF-Prozessen stützen.

Geschlechtergleichstellung

374. Die Strategie der IAO zur Geschlechtergleichstellung orientierte sich an der von der IAK 2009 angenommenen Entschließung über die Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück der menschenwürdigen Arbeit. Der Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter (2010-15) operationalisiert die Politik zur Geschlechtergleichstellung von 1999.
375. Das Amt erzielte Fortschritte bei der allgemeinen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, Überprüfungen und grundsatzpolitische Aktivitäten im Rahmen des Globalen Beschäftigungspakts, in Ausbildungscurricula, Forschungsaktivitäten und Veröffentlichungen sowie in Evaluierungsinstrumenten und Partnerschaftsvereinbarungen mit Gebern. Beispielsweise wurden als Teil eines von der schwedischen Regierung unterstützten Programms der technischen Zusammenarbeit zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen Handbücher entwickelt, um Gewerkschaften bei der gewerkschaftlichen Organisation von Arbeitnehmerinnen im ländlichen Sektor und in Ausfuhr-Freizonen zu helfen. Maßnahmen zur Überwindung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Beschäftigung und Beruf ergänzten die grundsatzpolitische Beratung der IAO zur Reform des Arbeitsrechts und zu seiner Durchsetzung. Beispielsweise wurde in einem mit Unterstützung der norwegischen Regierung in Angola, Brasilien, China, Indien und Südafrika durchgeführten Programm der technischen Zusammenarbeit Beratung in Bezug auf Diskriminierung, Entgeltgleichheit, Mutterschutz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Hausangestellte geleistet. Auch im überarbeiteten IAO-Leitfaden für die Ausarbeitung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und den aktualisierten Leitlinien für die Überwachung und Evaluierung von IAO-Projekten der technischen Zusammenarbeit wurde die Geschlechtergleichstellung stärker hervorgehoben.
376. Partizipatorische Gleichstellungsaudits (PGA) sind ein vom Verwaltungsrat gebilligtes Vorzeigement zur Rechenschaftslegung, das global als eines der wichtigsten Instrumente für Errungenschaften im Bereich der Evaluierung und Überwachung der Geschlechtergleichstellung anerkannt wird. Zusätzlich zu den 34 Audits, die bis Ende 2011 in Verwaltungs-

einheiten des Amtes durchgeführt wurden, fanden während der Zweijahresperiode fünf PGA bei externen Stellen (Arbeitsministerium von Barbados, philippinisches Ministerium für Arbeit und Beschäftigung, Verband der Palästinensischen Handelskammern, Internationale der Öffentlichen Dienste und UN-Landesteam in Albanien) statt. Um die Unabhängigkeit von sowohl IAO-Büros als auch Mitgliedsgruppen zu fördern, wurde in der letzten Zeit viel Aufmerksamkeit der Ausbildung von PGA-Beauftragten gewidmet, wodurch ein Multiplikatoreffekt für die PGA-Durchführung geschaffen wurde. Beispielsweise wurden im westlichen Afrika etwa 30 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ausgebildet und entwickelten einen Gleichstellungsplan, der zur Durchführung von Gleichstellungsaudits bei Arbeitnehmerverbänden in Benin, Mali, Marokko, im Niger, im Senegal und in Togo führte. Gleichermaßen wurden 29 Gewerkschafter aus 13 lateinamerikanischen Ländern ausgebildet und entwickelten nationale Aktionspläne zur Geschlechtergleichstellung. Im südlichen Afrika unterstützte das Amt Arbeitgebervertreter aus acht Ländern beim Erwerb solider Kompetenz für die Durchführung von Gleichstellungsaudits. PGA erfuhren auch allgemeine Anerkennung von der UN-Familie als eine Methodologie zur Leistungsbeurteilung von UN-Landesteams in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung und als ein Instrument für die allgemeine Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Prozessen für Gemeinsame Landesbewertungen und UNDAF-Prozessen. Bis 2011 waren diese Audits durch die IAO erfolgreich eingeführt worden und wurden von UN-Landesteams in Äthiopien, Albanien, Kap Verde, Kenia, Liberia, Malawi, Mosambik, Nigeria, auf den Philippinen, in Ruanda, Simbabwe und der Vereinigten Republik Tansania durchgeführt.

377. Ausbildung durch das Turiner Zentrum bot Mitgliedsgruppen und Personal Möglichkeiten zur Erweiterung ihres Wissens über Gleichstellungskonzepte und zum Austausch guter Praxis. Etwa 530 Personen erhielten Ausbildung zur allgemeinen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten, von denen 33 zu Beauftragten für Gleichstellungsaudits ausgebildet wurden. 2011 führte das Zentrum eine erfolgreiche Gleichstellungsakademie durch, die erste dieser Art bei den UN. In vielen Fällen führte die Zusammenarbeit mit dem Zentrum zur Entwicklung und Erprobung neuer Instrumente. Ein Beispiel ist ein neues Modul zur Unterstützung von Arbeitsaufsichtsbeamten bei der Ermittlung von Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie zur Förderung der Entwicklung und Überwachung von Aktionsplänen zur Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz. Dieses Material wurde in mehrere Sprachen übersetzt und unterstützte Aktivitäten zur Stärkung der Kapazität in Brasilien, China, Indonesien, Südafrika und der Ukraine.
378. Das Engagement der IAO in den Regionen durch das Fachwissen des Außendienstes und auf der globalen Ebene ermöglichte dem Amt, für mehr Kohärenz in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und Geschlechtergleichstellung zu werben, was sich beispielsweise in der 2011 mit UN Women getroffenen Vereinbarung niederschlug. Verweise auf menschenwürdige Arbeit und Geschlechtergleichstellung wurden in das Ergebnisdokument der Plenartagung auf hoher Ebene der Generalversammlung zu den Millenniums-Entwicklungszielen, die Schlussfolgerungen der 55. Tagung der UN-Kommission für die Rechtsstellung der Frau und die Berichte des Generalsekretärs über Geschlechtergleichstellung an den ECOSOC aufgenommen.

Leitung, Unterstützung und Management

379. Qualitativ hochwertige Leistungen für Mitgliedsgruppen und effizientes, kostenwirksames Ressourcenmanagement waren die beiden Prinzipien, an denen sich das Amt bei der Erfüllung seiner Leitungs-, Unterstützungs- und Managementaufgaben orientierte. Per Definition unterstützen Aktivitäten im Zusammenhang mit diesen Aufgaben die Gesamtziele der Organisation bei der Erbringung von Fachdienstleistungen und bei ihrer Verwaltungsführung.
380. In der Zweijahresperiode gab es maßgebliche Änderungen. Diese betrafen:
- die Arbeitsweise des Verwaltungsrats auf der Grundlage einer Reform, in Bezug auf welche ein breiter Konsens erzielt wurde und die zu bedeutenden Effizienzgewinnen führen sollte;
 - die Mitwirkung von IAO-Mitgliedsgruppen an der Ausarbeitung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit (137 abgeschlossen und/oder in Vorbereitung);
 - den ergebnisorientierten Rahmen von Programm und Haushalt für 2010-15;
 - Evaluierungspraxis und Folgemaßnahmen zu abgegebenen Empfehlungen;
 - die Einführung der Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor (IPSAS);
 - die Entwicklung eines Risikomanagementregisters mit einer Aufstellung der Risiken, mit denen die Organisation in der Zweijahresperiode 2012-13 konfrontiert sein wird, und von Risikominderungsstrategien, um ihnen entgegenzuwirken;
 - systematische Folgemaßnahmen zu Empfehlungen in internen Prüfberichten;
- die Überwachung der unmittelbar aus IAO-Tätigkeiten resultierenden CO2-Emissionen.
381. Durch die Arbeit des Unabhängigen beratenden Kontrollausschusses, die Überprüfung der Erfahrungen der letzten vier Jahre und die Annahme von Reformvorschlägen wurde die Gesamtaufsicht über die Tätigkeiten des Amtes gestärkt.
382. Der Verwaltungsrat beaufsichtigte die Managementstrategien in Bezug auf IT, Personal, Wissensmanagement und technische Zusammenarbeit. Jede Strategie umfasst klare Ziele und messbare oder verifizierbare Zwischenziele und Ergebnisse. Die Ausweitung von IRIS auf Außen- und Regionalämter ist im Gange und umfasst jetzt Ämter in Bangkok, Beirut, Budapest und Lima. Neue Personalbeschaffungsverfahren wurden angewendet. Eine neue Modalität für extern begutachtete Darstellungen und ausgewählte Veröffentlichungen mit hohem Profil wird eingeführt.
383. Eine Reihe von Maßnahmen wurde ergriffen, um die Kosten zu kontrollieren und zu senken, auch durch die umfassendere Nutzung von Videokonferenzen, die Ausweitung der elektronischen Verteilung von Dokumenten des Verwaltungsrats und Verbesserungen der Arbeitsweise der Internationalen Arbeitskonferenz. Ein Ausgabenprüfungsausschuss für das gesamte Amt wurde eingerichtet. Er soll Vorschläge zu der Frage ausarbeiten, wie die IAO-Mitgliedsgruppen kostenwirksame Ergebnisse hoher Qualität erreichen können.
384. Diese Veränderungen resultierten in Dienstleistungen von höherer Qualität für IAO-Mitgliedsgruppen in Bereichen innerhalb des Mandats der Organisation und gewährleisteten die Anwendung transparenter Verfahren und kostenwirksame Tätigkeiten. Sie führten auch zu einem erweiterten Arbeitsprogramm im Rahmen einer real konstanten Ressourcenbasis.

Ergebnis 1:

Wirksame und effiziente Nutzung aller Ressourcen der IAO

Leistungsbilanz

Humanressourcen

385. In Übereinstimmung mit der Humanressourcenstrategie 2010-15 konzentrierte sich das Amt auf vier Bereiche: i) Nachwuchsförderung und Führungskompetenz; ii) verbesserte Rechenschaftslegung; iii) Teamarbeit und Kooperation; sowie iv) Schaffung eines Förderumfelds.

386. Ein erster Schritt war die Neuausrichtung der internen Struktur der Hauptabteilung Humanressourcenentwicklung (HRD) mit dem Ziel, eine wirksamere Umsetzung der HR-Strategie zu ermöglichen, insbesondere durch die Förderung enger miteinander verknüpfter Tätigkeiten. Dazu zählten:

- die Einrichtung einer Abteilung Talentmanagement, deren Hauptzweck darin besteht, den Zusammenhang zwischen Personalbeschaffung, -mobilität und -förderung herzustellen; Personalentwicklung und -training zu unterstützen; die Rechenschaftslegung in Bezug auf Ergebnisse zu fördern; sowie die internen Organisationsstrukturen zu stärken;
- die Stärkung der HRD-Partnerschaft mit den Fach- und Verwaltungssektoren: Die Zahl der Leitenden Personalbediensteten (umbenannt in HR-Partner) wurde durch die Umschichtung von Ressourcen erhöht, und ihre Rolle wurde neu ausgerichtet, damit sie besser auf den Bedarf der Sektoren und Regionen eingehen, insbesondere im Bereich der Unterstützung von Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit. Die Arbeitskräfteplanung wurde durch regelmäßige Konsultationen mit dem leitenden Management sowie mit einzelnen Arbeitseinheiten in der Zentrale und im Außendienst ebenfalls gestärkt;
- verbesserte Kommunikationspraktiken innerhalb der HRD mit dem Ziel, die Wechselbeziehungen zwischen Aufgaben und den Beitrag individueller Anstrengungen zu einem gemeinsamen Ziel hervorzuheben; und
- die Einleitung einer Initiative mit dem Ziel, den Ansatz des HR-Teams professioneller zu machen und es in die Lage zu versetzen, seine Dienstleistungsaufgabe effektiver und effizienter wahrzunehmen.

387. Allgemein waren die Fortschritte in Bereichen beständig, in denen das Management seine Grundsatzpolitik relativ unabhängig definieren kann, insbesondere in Bezug auf Arbeitskräfteplanung, Personalentwicklung, Führungs- und Managementinitiativen, die Umsetzung des Personalleistungsmanagementsystems sowie Initiativen zur Straffung von Verwaltungsprozessen zur Verbesserung der Kostenwirksamkeit. Zur Unterstützung eines förderlichen Arbeitsumfelds wird die Zusammenarbeit mit der Personalgewerkschaft fortgesetzt.

388. Im Bereich der Arbeitskräfteplanung baute das Amt weiter auf den positiven Ergebnissen auf, die mit der Besetzung aller aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten freien Stellen zu zwei Terminen im Jahr (jeden Februar und August) erzielt wurden: In der Zweijahresperiode 2010-11 wurden zu vier Termin 134 Stellenausschreibungen mit dem Personalbeschaffungs-, Zuweisungs- und Vermittlungssystem (RAPS) bearbeitet, und die Ergebnisse der Stellenausschreibungen wurden maximal vier Monate nach Veröffentlichung der Stellenanzeige systematisch kommuniziert. Dies trug zur Verkürzung der Zeitspanne bei, während derer Stellen unbesetzt blieben, förderte die interne Mobilität und gewährleistete eine zeitgerechte Nachfolgeplanung. Das RAPS verbesserte auch die Reichweite des Amtes als Arbeitgeber: In der Zweijahresperiode gingen mehr als 22.000 Bewerbungen ein, einschließlich 20 Prozent aus nicht vertretenen und unterrepräsentierten Mitgliedstaaten. Es trug zudem zu einem systematischeren Ansatz zu einem ausgewogenen Verhältnis der Geschlechter bei: 51,5 Prozent der Stellen, die mit dem RAPS besetzt wurden, wurden mit Frauen besetzt.

389. Personalentwicklungsinitiativen wurden durch den Bedarf der Organisation ausgelöst. Ihre Grundlage bildete die Beschreibung des Personalentwicklungsbedarfs im neuen Rahmen für Leistungsmanagement (PMF). Für 61 Führungskräfte in Leitungspositionen wurde 2011 eine Initiative zur Entwicklung von Führungskompetenzen durchgeführt. Alle Management- und Verwaltungseinheiten wirkten bei der Ausarbeitung eines umfassenden Programms für E-Lernen mit. Dieses besteht aus acht Modulen zu Finanzen, Beschaffung, Programm, technische Zusammenarbeit, Informationstechnologien und Humanressourcen sowie Geschlechtergleichstellung, Ethik und Risikomanagement als über-

- greifenden Themen. Die Teilnahme an diesem Programm wird für das gesamte Personal obligatorisch sein und wird die zweimal jährlich für alle Neueingestellten organisierten Orientierungskurse ergänzen, in denen wichtige Bereiche der fachlichen Arbeit des Amtes behandelt werden.
390. Die durch die neuen Arbeitsmethoden herbeigeführte Modernisierung erfordert einen kulturellen Wandel im Amt und Offenheit gegenüber Veränderungen. In der letzten Zweijahresperiode konzentrierte HRD ihre Anstrengungen darauf, durch eine Reihe von Aktivitäten (Ausbildung, Training, Einführung von Mechanismen für Rechenschaftslegung vonseiten des Managements, gezielte Kommunikation, Straffung der Arbeitsweise des Berichtsprüfungsausschusses sowie Entwicklung interner Leitfäden und Beratung) die Einführung des PMF auf allen Ebenen zu unterstützen. 367 Bedienstete nahmen an zwei neuen Seminaren teil, die entwickelt und global verfügbar gemacht wurden, um Gespräche über wirksame Leistung zu unterstützen und die Rechenschaftslegung von Managern in diesem Bereich zu verbessern; 19 Prozent der IAA-Manager haben an dem zweitägigen Seminar *Creating Results Through People* teilgenommen. Zusätzlich wurden für 1.240 Bedienstete auf sie zugeschnittene Informations- und Trainingsveranstaltungen durchgeführt, um die Einhaltung des Bewertungssystems zu unterstützen. HRD prüfte ungefähr 2.300 Bewertungen am Anfang von Zyklen, um die Qualität individueller Arbeitspläne und ihre Übereinstimmung mit Personalentwicklungsanforderungen zu überwachen. Obwohl alle diese Anstrengungen zu einem besseren Bewusstsein für das neue System und seine Vorteile für die Organisation beigetragen haben, bleibt die Einhaltung insgesamt recht unzureichend, und es gibt viele Verzögerungen. Wenngleich sich HRD bemühte, den für die Einführung des PMF notwendigen Kulturwandel zu fördern, muss mehr getan werden, um die Rechenschaftslegung auf allen Ebenen mit dem Ziel zu verbessern, ihre wirksame und zeitgerechte Durchführung sicherzustellen.
391. Initiativen zur Straffung von Verwaltungsprozessen und zur Verbesserung der Kostenwirksamkeit umfassten die Rationalisierung bestimmter HR-Transaktionen und die Anspruchsverwaltung, insbesondere in den Bereichen Mitgliedschaft in der Krankenversicherung, Ausweitung von Online-SB-Instrumenten für medizinische Genehmigungen und die Berechnung von Pensionsschätzungen. Im Bereich der Personalbeschaffung wurden durch die umfangreiche Nutzung von Skype und Videokonferenzen für Begutachtungen und Einstellungsgespräche, kollektive Stellenanzeigen in Medien und Gruppenhotelbuchungen für zu Einstellungsgesprächen anreisende Bewerber Kosteneinsparungen erzielt.
392. Die Verbesserung der Zufriedenheit und der Leistung des Personals durch ein förderliches Arbeitsumfeld ist ein zentrales Ergebnis der Humanressourcenstrategie 2010-15 der IAO. Eine Erstumfrage zur Personalfriedenheit in Bezug auf vier wichtige Bereiche (Mandat der Organisation, Aufstiegschancen, Leitung und Führung sowie Arbeitsumfeld) wurde 2011 durchgeführt. Damit sollte eine durchschnittliche Ausgangsbasis geschaffen werden, die bei der Überwachung von Veränderungen in zukünftigen Zweijahresperioden und wirksamen Reaktionen auf bestehenden und neu erwachsenden Bedarf zur Verbesserung des Arbeitsumfelds als Bezugspunkt dienen kann. Der Gesamtfriedenheitswert für die oben aufgeführten Bereiche betrug 68,9 Prozent, wobei der Höchstwert in Bezug auf das Mandat der IAO erreicht wurde (89,4 Prozent). Die Bereiche, in denen die Personalfriedenheit unter 50 Prozent lag, bestätigen, dass die Hauptprobleme in puncto Personalentwicklung in den Bereichen Aufstiegschancen, Leistungsanerkennung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegen. Was das letztgenannte Thema betrifft, so wurde Anfang 2010 beschlossen, Telearbeit zu ermöglichen, und dies erfolgreich umgesetzt. In anderen ermittelten prioritären Bereichen wie der Überprüfung von Teilzeitregelungen und anderen flexiblen Organisationsformen der Arbeit werden die Bemühungen fortgesetzt. Die internen Kapazitäten werden auch im Bereich des Arbeitsschutzes und der Meldung von Vorfällen gestärkt, insbesondere im Kontext der Renovierung des Amtsgebäudes.
393. Eine positive Entwicklung gab es auch bei Konfliktprävention und -beilegung: Der Anteil der Konflikte, die nicht gelöst oder durch informelle Mechanismen beigelegt werden konnten, sank deutlich von 20 Prozent im Jahr 2009 auf 15,3 Prozent 2011. Dies wurde durch die kontinuierliche Arbeit des Büros des Schlichters und eine aktivere Rolle von HRD bei der Prüfung ihr unterbreiteter Streitfälle erreicht. Absolut ist die Zahl der förmlichen Beschwerdeverfahren, die beim Paritätischen Beratenden Einspruchsorgan eingingen, weiter rückläufig (31 im Jahr 2009, 29 in 2010 und 22 in 2011).
- Informationstechnologie*
394. Die Strategie für Informationstechnologie 2010-15 bietet den Rahmen für umfassende Reformen in Bezug auf Technologie, Prozesse und Perso-

nal, die zur Steuerung und Aufrechterhaltung großer IT-Investitionen erforderlich sind. Grundlage dieser Umstellung war die Notwendigkeit, sicherzustellen, dass die IT an zentralen Strategien des Amtes ausgerichtet wurde und IT-Investitionen einsetzte, um maximalen Wert für das Amt zu erzielen.

395. In Übereinstimmung mit der Untersuchung zu IT-Infrastrukturinvestitionen, die der Verwaltungsrat im November 2010 billigte und für die er für einen Zeitraum von fünf Jahren Mittel bewilligte, wurden elf Umstellungs-Subprojekte ermittelt. Die folgenden Infrastrukturverbesserungen wurden als Teil dieser Subprojekte abgeschlossen:

- Ersatz aller Elektro-, Kupfer- und Glasfaserkabel im Datenzentrum des Büros Informationstechnologie und Kommunikation (ITCOM);
- Aktualisierung des Storage-Area-Netzwerks, in dem alle Daten des IAA gespeichert sind;
- Inbetriebnahme einer neuen Bandsicherungsbibliothek;
- Spiegelung der IAA-Daten, der Group Wise-Postfächer und der Blackberry-Dienste auf einem zweiten externen Host gemäß Prüfpfehlungen;
- Einrichtung einer Datenbank für die Verfolgung und Überwachung von IT-Ressourcen;
- Konsolidierung und Virtualisierung der Anlagen im Datenzentrum, wodurch eine bessere Verfügbarkeit von IT-Ressourcen, verbesserte technologische Standardisierung und eine Verringerung der CO₂-Emissionen erreicht wurde;
- Verstärkung des Doppelbodens im Datenzentrum, damit er das Gewicht der konsolidierten Server-Infrastruktur tragen kann;
- Verbesserung der Web-Infrastruktur der IAO, um sie sicherer und zuverlässiger zu machen;
- Einführung globaler Suchmaschinen zum Durchsuchen des Gesamtbestands der öffentlichen und internen webgestützten Anwendungen der IAO;
- Einführung einer einheitlichen Anmeldefunktion für wichtige Unternehmensanwendungen (zur Verringerung der Zahl der Passwörter, die von den Bediensteten verwendet werden) und Zentralisierung der aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten

Beschaffung von Personalcomputern (PC) und Microsoft-Office-Lizenzen für das Personal, um höhere Massenrabatte zu erzielen, die Einhaltung von Lizenzbestimmungen zu gewährleisten und den Ersatz obsoletter Ausrüstung besser verwalten zu können.

396. Bei der Einführung von IRIS in den Ämtern in Bangkok, Beirut, Budapest und Lima konnte das Amt Erkenntnisse aus Prüfungen nach der ursprünglichen Einführung nutzen, um die Einführungsmethodologie kontinuierlich zu verbessern und die Verwaltungsstrategie, den Ausbildungsansatz sowie andere Prozesse zu ändern, die bei der ursprünglichen Einführung genutzt worden waren. Prüfungen der Arbeitsabläufe erwiesen sich auch als wirksam bei der Vorbereitung des Personals der Außenämter auf IRIS.

397. Mit dem Ziel der wirksameren Erbringung von IT-Dienstleistungen wurde ITCOM in Abstimmung mit dem Personal reorganisiert. Um die Entscheidungsprozesse und die Rechenschaftslegung in Bezug auf IT-Investitionen zu verbessern, wurde ein überarbeiteter Rahmen für die Leitung des IT-Bereichs eingeführt. Eine wichtige Aufgabe der Leitung des IT-Bereichs war die Einrichtung eines Projektmanagementbüros, das für die Standardisierung und die Herbeiführung aus Wiederholungen resultierender Einsparungen bei der Durchführung von Projekten zuständig ist. Dieses Büro wird eine zentrale Rolle bei der Leitung des IT-Bereichs spielen, indem es die gesamten Anschaffungs- und Betriebskosten vorgeschlagener IT-Investitionen berechnet, Wirtschaftlichkeitsanalysen durchführt, Empfehlungen abgibt, welche Projekte durchgeführt werden sollten, und das leitende Management über den Status von Projekten in der Durchführungsphase und die damit verbundenen Risiken informiert.

398. Bei mehreren gemeinsamen Initiativen zugunsten einer einheitlichen Landespräsenz der Vereinten Nationen arbeitete ITCOM aktiv mit anderen UN-Organisationen zusammen und ging dazu Partnerschaften ein. Indem ITCOM Fachwissen, Technologien, Anwendungen und Verträge von systemweiten Organisationen nutzte, konnte das Büro die Lebenszykluskosten senken und die Erbringung von IT-Dienstleistungen beschleunigen.

399. Um die Kapazität zu stärken und das ITCOM-Personal in die Lage zu versetzen, die Umstellungsagenda gemäß der IT-Strategie umzusetzen, wurden Ausbildungsseminare und andere Initiativen zur Schaffung von Kapazität durchgeführt.

Technische Zusammenarbeit

400. In der Strategie der technischen Zusammenarbeit 2010-15 werden die Prioritäten für die Mobilisierung und Zuweisung von Ressourcen an Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und den 19 auf menschenwürdige Arbeit bezogenen Ergebnissen von Programm und Haushalt ausgerichtet. Die Einführung ergebnisorientierter Arbeitspläne im Jahr 2010 resultierte in einer weiteren Verbesserung der Erfassung prioritärer Bereiche für Aktivitäten der IAO auf der Grundlage des Bedarfs, der von Mitgliedsgruppen und dem Amt auf der Landesebene und der globalen Ebene ermittelt wurde. Einige Entwicklungspartner einschließlich der Regierungen von Irland, Norwegen und Schweden verlagerten ihre Unterstützung von der Projektfinanzierung auf die 19 Ergebnisse zugunsten menschenwürdiger Arbeit. Mehrere Entwicklungspartner (Belgien, Brasilien, Deutschland, Irland, Italien, Kuwait, die Niederlande, Norwegen, Polen, Schweden, Spanien und das Vereinigte Königreich) stellten der IAO über das Haushalts-Zusatzkonto in beträchtlichem Umfang nicht zweckgebundene Mittel zur Verfügung. Dies ermöglichte dem Amt, für das Erreichen der Zielvorgaben zu prioritären Ergebnissen mehr Mittel aufzuwenden. Daten für 2010 zeigen, dass 66 Prozent der Sondermittel insgesamt für einige wenige Ergebnisse einschließlich derjenigen zu Kinderarbeit und Beschäftigung (insbesondere zu beschäftigungsintensiven Investitionen, Unternehmensentwicklung und Qualifizierung) aufgewendet werden. Um die Dienstleistungen des Amtes für die Mitgliedsgruppen zu allen 19 Ergebnissen zu stärken, wird es weiterhin Überzeugungsarbeit zugunsten von Finanzierung durch nicht zweckgebundene Sondermittel leisten.
401. Die 2009 eingeführten Qualitätskontrollverfahren einschließlich Projektüberprüfung sowie gestärkter Überwachung und Evaluierung wurden institutionalisiert und spiegeln sich in Dokumenten zur internen Verwaltungsführung wider. Beispielsweise wurden mit dem internen Mechanismus zur Überprüfung der Qualität der technischen Zusammenarbeit mehr als 250 Projektvorschläge geprüft, von denen 70 Prozent in Bereichen wie Evaluierbarkeit, Geschlechtergleichstellung und Einbeziehung von Mitgliedsgruppen weiter verbessert werden mussten. Bis Ende 2011 hatten 350 IAA-Bedienstete an formellen Ausbildungsmaßnahmen zur Verbesserung ihres Wissens und ihrer Qualifikationen in Bezug auf Projektzyklusmanagement teilgenommen. Der verbesserte Durchführungsgrad ist zum Teil auf diese gestärkten Mechanismen zurückzuführen.

402. Das Amt widmete der Stärkung der Rolle von Mitgliedsgruppen bei der nationalen Gestaltung der Entwicklungspolitik besondere Aufmerksamkeit. Die Bemühungen zur Schaffung von Kapazität wurden intensiviert, um ihnen zu ermöglichen, sich wirksam an Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit zu beteiligen. Dies resultierte in einer engeren Einbeziehung der Mitgliedsgruppen nicht nur in die Gestaltung dieser Programme, sondern auch in Überwachung und Evaluierung, häufig durch ihre Vertretung in entsprechenden Lenkungsausschüssen. Diese Ausschüsse übernehmen immer öfter die Verantwortung für die Aufsicht über die Durchführung von der IAO unterstützter Aktivitäten, was wiederum zur Stärkung der nationalen Eigenverantwortung und des Bestands von Ergebnissen im Zeitverlauf beiträgt. Im Rahmen des Programms „Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen“ wurden in allen Regionen Maßnahmen zur Kapazitätsentwicklung von Mitgliedsgruppen, UN-Landesteams und IAA-Bediensteten in Bezug auf UNDAFs durchgeführt. Dies trug zu einer weiter verbesserten allgemeinen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit in der Entwicklungsagenda bei. Eine im Januar 2010 durchgeführte Prüfung von 28 operativen UNDAFs ergab, dass sich 57 Prozent (16) der UNDAFs, die im Dezember 2009 aktiv waren und durchgeführt wurden, auf alle vier Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit bezogen und sich alle auf mindestens eine Säule bezogen. Diese Ergebnisse wurden in einer späteren interinstitutionellen Schreibtischprüfung unter der Federführung der IAO bestätigt, die zeigte, dass alle 13 im Jahr 2010 unterzeichneten UNDAFs signifikante Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit enthalten, insbesondere zu Beschäftigung und Sozialschutz. Ungeachtet einiger Probleme hat sich die Gesamtbeteiligung der Sozialpartner an UNDAFs in der Zweijahresperiode verbessert. Zwei gute Beispiele sind Argentinien und Uruguay.

Wissen

403. In Übereinstimmung mit der Wissensstrategie 2010-15 verbesserte das IAA die Qualität der von ihm in der Zweijahresperiode produzierten auf Erkenntnissen beruhenden Veröffentlichungen hoher Qualität. Diese Veröffentlichungen durchlaufen ein neues zentralisiertes Begutachtungssystem unter Beteiligung sowohl interner als auch externer Experten. Die statistischen Grundlagen der in den Veröffentlichungen verwendeten Forschung wurden durch folgende Maßnahmen gestärkt: a) die neue statistische Datenbank für Konjunkturindikatoren, die jetzt 102 Länder und Gebiete abdeckt und aktuelle

Informationen zu den vier strategischen Zielen enthält; b) den Beginn der Arbeit an einer neuen Zusammenstellung von Jahresdaten; und c) die deutliche Ausweitung der Fachunterstützung für Mitgliedstaaten, um sie in die Lage zu versetzen, mehr Statistiken höherer Qualität zu Arbeitskräften und menschenwürdiger Arbeit zu produzieren.

404. Ein verbesserter und stärker interaktiver Prozess der Weitergabe von Wissen schlug sich auch in profilierten Veröffentlichungen nieder. Nationale und regionale Präsentationen sind zunehmend eine systematische Komponente der Strategie für die Verbreitung dieser Veröffentlichungen. Mehrere Konferenzen, an denen Mitgliedsgruppen, Partnerorganisationen und andere externe Akteure teilnahmen, verbesserten den Wissensaustausch und die analytischen Grundlagen der Forschungsagenda der IAO.
405. In Bezug auf die Verbreitung des Wissens der IAO wurde ein merklicher Anstieg der Zahl der PDF-Downloads profilierter Veröffentlichungen registriert. Nach der Umgestaltung der Website und Veränderungen an ihrer Struktur können Artikel jetzt mit aussagekräftigeren Grafiken, eingebundenen Videos und flexiblen Vorlagen verbessert werden, was sie für die Nutzer interessanter macht und die Wirkung steigert. Webcasts von der Internationalen Arbeitskonferenz und eingebundene externe Webcasts von IAO-Partnern (z. B. UN, Konferenz in Oslo) wurden auf der Startseite der IAO-Website präsentiert. Die Zahl der kommerziellen und nicht kommerziellen Aggregatoren¹ steigt weiter, ebenso die Zahl der erstellten und ihnen übergebenen E-Bücher. Vier neue Aggregatoren für elektronische Inhalte wurden seit 2009 unter Vertrag genommen.

Ergebnisorientiertes Management

406. Eine Reihe struktureller und operativer Veränderungen erwies sich als hilfreich für die Bemühungen des Amtes, vorzeigbare und messbare Ergebnisse zu erzielen. Die Einführung der neuen Außendienststruktur ermöglichte eine effiziente Nutzung von IAO-Ressourcen und die Stärkung der Kapazität zur Erbringung zeitgerechter Dienstleistungen hoher Qualität für Mitgliedsgruppen in allen Regionen. Beispielsweise trug die größere kritische Masse, die aus der Bildung der vier Fachunterstützungsteams für menschenwürdige Arbeit (DWT) in Afrika resultierte, positiv zur Entwicklung und Billigung von 21 Landesprogrammen für menschen-

würdige Arbeit in der Region in der Zweijahresperiode bei, wobei mehrere Programme auf der Ebene des jeweiligen nationalen Kabinetts gebilligt wurden. Die Konsolidierung der DWT in der Form, dass einer Reihe von Fachbereichen mehr als ein Spezialist zugeordnet wurde und/oder Spezialisten an verschiedenen Standorten eingesetzt wurden, resultierte im Allgemeinen in einem flexibleren und effizienteren Einsatz des Fachwissens der IAO. In Lateinamerika wurden diese Bemühungen durch die Zusammenlegung von Ressourcen zu einem separaten Fonds unterstützt, der es Fachspezialisten ermöglicht, Unterstützungsmissionen in die Subregionen zu entsenden. Engere multilaterale Zusammenarbeit unter Verknüpfung des Fachwissens aus der Zentrale, von DWT und Projekten der technischen Zusammenarbeit festigte die IAO-Unterstützung für die Durchführung von Landesprogrammen in Asien, beispielsweise in Afghanistan, Nepal und Pakistan.

407. Die IAO beteiligte sich auch stärker und effizienter an der UN-Reform, insbesondere an der Durchführung von Programmen zugunsten einer einheitlichen Landespräsenz, beispielsweise in Afrika, wo sie wirksam Ressourcen einsetzte, um das Erreichen von Ergebnissen von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit zu unterstützen. In Albanien wurden viele Dimensionen der Agenda für menschenwürdige Arbeit in das Programm für eine einheitliche UN-Landespräsenz 2012-16 aufgenommen. Durch die aktive Beteiligung des Amtes an der Peer Support Group (dem fachlichen Teil) in der Region Arabische Staaten leistete es substanzielle Fachbeiträge zu allen Gemeinsamen Landesbewertungen/UNDAFs, die während der Zweijahresperiode durchgeführt wurden und trug auf diese Weise zu der Qualitätsunterstützungs- und -sicherungsfunktion der Regionalen Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen bei.
408. Die Einführung der ergebnisorientierten Arbeitsplanung im Jahr 2010 erwies sich als wertvolles Managementinstrument zur Steuerung des Erreichens von Resultaten. Dies ermöglichte es der IAO, Ressourcen aus der Gesamtheit der Fachprogramme in der Zentrale und in den Regionen auf gemeinsame Prioritäten zu konzentrieren. Sie förderte auch kooperative Arbeitsmethoden im gesamten Amt.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

Humanressourcen

409. Effizientere Personalführung und von IT-Instrumenten gut unterstützte operative Systeme werden nicht nur ein höheres Dienstleistungsniveau gewährleisten, sondern sollen HRD auch ermög-

¹ Ein Aggregator ist eine Website oder ein Computerprogramm, das konkrete Arten von Informationen aus einer Vielzahl von Online-Quellen sammelt.

lichen, weiterhin interne Ressourcen umzuschichten, um die strategische Rolle zu stärken, die das Personal der Hauptabteilung als geschätzter Dienstleistungspartner spielen soll. In dem Anfang 2011 eingeführten Mediationsverfahren wurden wichtige offene Probleme ermittelt und ein gemeinsamer Arbeitsplan erstellt.

410. Die Compliance in Bezug auf neue Systeme muss mit klaren Verantwortlichkeiten einhergehen. Beispielsweise muss die Einführung des PMF mit Rechenschaftslegung in Bezug auf Leistung verknüpft werden. Damit dies geschieht, müssen Fragen im Zusammenhang mit Belohnungen, Anerkennung und dem Umgang mit nicht ausreichender Leistung geklärt werden.
411. Das Amt wird weiterhin die Aktivitäten zur Personalaus- und -entwicklung am Bedarf des Amtes und an Laufbahnentwicklungsvorstellungen ausrichten. Personalbefragungen haben deutlich gemacht, dass dies ein Bereich für Verbesserungen ist. Unter Berücksichtigung des Umstands, dass der Terminkalender des Amtes wenig Raum für Flexibilität lässt, wird das Amt dreimal jährlich eine „Befähigungswoche“ einplanen, um unterschiedlichen Zielgruppen eine Beteiligung zu genehmeren Zeiten zu ermöglichen.

Informationstechnologie

412. Um den Nutzen von IRIS im gesamten Amt voll ausschöpfen zu können, muss noch eine Reihe offener Probleme gelöst werden. Mit dem Ziel einer beschleunigten Einführung von IRIS in der Zweijahresperiode 2012-13 arbeitet das Amt über ITCOM mit Prozessverantwortlichen an der Evaluierung bestehender operativer Modelle. Es hat auch Verträge mit externen Partnern abgeschlossen, die ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis bieten, um mit der rasch fortschreitenden und sich verändernden informationstechnologischen Entwicklung Schritt zu halten.
413. Komponenten der informationstechnologischen Infrastruktur haben eine Nutzungsdauer von ungefähr fünf Jahren. Die Nutzung veralteter Infrastruktur ist kostenintensiv und kann für das Amt in Sicherheitsschwachstellen resultieren. Zur Beschränkung der Kosten und Risiken des Ersatzes von IT-Infrastruktur alle fünf Jahre prüft ITCOM die Möglichkeit einer stärkeren Inanspruchnahme externer Anbieter von Infrastrukturleistungen. Weil sich Verträge über Infrastrukturdienstleistungen gewöhnlich über mehrere Zweijahresperioden erstrecken, hat dieses Wertversprechen auch langfristige Finanzierungs Konsequenzen.

414. Die zentralisierte Beschaffung von PCs und Software-Lizenzen gilt derzeit nur für aus dem ordentlichen Haushalt finanzierte Bedienstete. Größere Effizienzsteigerungen könnten erzielt werden, wenn die zentralisierte Beschaffung auf alle PCs und Lizenzen ausgeweitet würde. ITCOM prüft mit der Hauptabteilung Finanzdienste potenzielle Szenarien für eine zentralisierte Beschaffung, die alle Bediensteten unabhängig von der Finanzierungsquelle einschließt.

415. Um die Ergebnisse und Zwischenziele in der IT-Strategie wirksamer erreichen zu können, hat ITCOM ein Reorganisationsprogramm begonnen. Eine zentrale Herausforderung bleiben die Höherqualifizierung sowie die Stärkung der Kompetenzen und Rollen des ITCOM-Personals zur Verwirklichung einer modernen, innovativen und wertorientierten IT-Organisation. Mit Blick auf die Aktualisierung bestehender Stellenbeschreibungen hat ITCOM einen Konsultationsprozess mit den Bediensteten, HRD und anderen Akteuren begonnen.

416. Informationstechnologische Leitungsstrukturen wie das IRIS-Leitungsgremium, die IRIS-Management-Arbeitsgruppe und der Beirat für die Anwendung der Informationstechnologie waren vor allem wirksam innerhalb des Management- und Verwaltungssektors des Amtes. Um ein besseres Management dezentralisierter IT-Ausgaben und IT-Investitionen sicherzustellen, bemüht sich ITCOM um die Einrichtung einer amtsweiten Leitungsstruktur für den IT-Bereich. Dazu gehört sicherzustellen, dass Investitionen mit anderen Strategien des Amtes abgestimmt werden, dass sie unterstützten Technologiestandards entsprechen, auf lange Sicht aufrechterhalten werden können und zu messbaren Effizienzgewinnen führen. ITCOM wird auch gemeinsam mit dem Amt Vorschläge für Möglichkeiten zur Zentralisierung von IT-Ressourcen in Bereichen erarbeiten, in denen Kosteneinsparungen und qualitative Verbesserungen von Dienstleistungen erreicht werden können.

Technische Zusammenarbeit

417. Geber der IAO reagierten positiv auf Forderungen nach einer nicht zweckgebundenen Basisfinanzierung für die Agenda für menschenwürdige Arbeit mit steigenden Beiträgen zum HZK und ergebnisorientierter Finanzierung. Parallel dazu wurde vom Amt wiederholt eine bessere Berichterstattung über die Mittelverteilung und insbesondere über die durch technische Zusammenarbeit erzielten Resultate gefordert. Neben der umfassenden Berichterstattung über den zweijährlichen Programmdurchführungsbericht wird sich das Amt zukünftig bemühen, seine

Berichterstattung an die Geber zu den Ergebnissen technischer Zusammenarbeit zu verbessern.

418. In den letzten Jahren sind eine Reihe neuer Finanzierungsmodalitäten hinzugekommen (Projektfinanzierung, größere thematische oder regionale Programme, mehrjährige Rahmenabkommen, HZK, ergebnisorientierte Finanzierung, Zusammenarbeit in Form der Bereitstellung von Sachleistungen), und die Vielfalt der Finanzierungsquellen ist größer geworden (Langzeitgeber, Süd-Süd-Kooperation, öffentlich-private Partnerschaften, Stiftungen, Entwicklungsbanken). In der Zweijahresperiode 2012-13 wird das Amt seine Strategie für technische Zusammenarbeit an dieses neue Umfeld anpassen.
419. Verfahren zur Qualitätskontrolle der technischen Zusammenarbeit wurden erfolgreich etabliert, und eine interne Umfrage ergab, dass sie im Allgemeinen vom IAA-Personal unterstützt werden. Es besteht allerdings die Wahrnehmung, dass Qualitätskontrollen mit Verzögerungen einhergehen. In der nächsten Zweijahresperiode werden diese Mechanismen überprüft, um zu gewährleisten, dass sie rigoros sind, aber keine Belastung darstellen. Dies wird auch Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität und Aktualität von Fortschrittsberichten umfassen.
420. Unabhängig von den erzielten Fortschritten könnten die Mitgliedsgruppen aktiver in die Vorbereitung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und in UNDAF-Prozesse einbezogen werden. Über das Segment Technische Zusammenarbeit des Verwaltungsrats wird das Amt weiterhin die Ansätze zur Schaffung von Kapazität erörtern, die erforderlich sind, um die maximal mögliche Beteiligung von Mitgliedsgruppen an nationalen Entwicklungsprozessen sicherzustellen.

Wissen

421. Die erfolgreiche Einführung eines systematischen Begutachtungssystems resultierte in einer signifikanten Verbesserung der Qualität und der Relevanz der von der IAO durchgeführten Forschung. Dies verbesserte die Fähigkeit der IAO, Grundlagen zu der globalen grundsatzpolitischen Diskussion beizusteuern und auf der höchsten politischen Ebene darauf Einfluss zu nehmen, insbesondere in Bezug auf die Finanzkrise. Zukünftig werden Anstrengungen erforderlich sein, um den Begutachtungsmechanismus aufrechtzuerhalten, zu verbessern und zu erweitern.
422. Ein Problem bei der Umsetzung der Gesamtstrategie ist der Grad der Dezentralisierung der Forschung bei der IAO. Um dem entgegenzuwir-

ken, wird das IAA 2012 als Teil der Wissensmanagementstrategie eine Globale Arbeitsgruppe Forschung und Veröffentlichungen unter der Leitung des Direktors des Internationalen Instituts für Arbeitsfragen einrichten. Die Arbeitsgruppe wird eine Gesamtstrategie für Forschung und Veröffentlichungen ausarbeiten und dafür zuständig sein: i) Arbeitsmethoden festzulegen; ii) die Koordinierung von Forschungsteams zu verbessern; und iii) den Anteil profilierter Veröffentlichungen zu erhöhen. Die Einrichtung einer Reihe profilierter multidisziplinärer Arbeitspapiere entsprechend dem Vorschlag des Ausgabenprüfungsausschusses würde diese Arbeit ebenfalls straffen.

423. Der Anteil der Veröffentlichungen, die als profiliert eingestuft werden können, am gesamten Publikationsaufkommen bleibt unter der Zielvorgabe von 5 Prozent, die für die Zweijahresperiode festgelegt wurde. Dies ist zum Teil auf den Umfang an Veröffentlichungen zurückzuführen, der aufgrund der Finanzkrise größer als erwartet ausfiel, sowie auf den derzeitigen dezentralisierten Forschungsansatz. Die Globale Arbeitsgruppe Forschung und Veröffentlichungen, die auch einen Redaktionsstab umfassen wird, sollte die Gesamtkoordinierung verbessern und den Anteil der profilierten Veröffentlichungen steigern.
424. Der Anstieg der Downloads der PDF-Version von IAO-Berichten lässt auf ein gesteigertes Interesse an den Wissensprodukten der IAO schließen. Die IAO muss jedoch alle Aspekte verfügbarer Optionen in Bezug auf soziale Medien noch weiter ausschöpfen und stärker nutzen, wozu beispielsweise auch die Erweiterung ihres Netzwerks von Followers bei Twitter und von Retweet-Partnern zählt. Im Rahmen einer Gesamtpolitik zu sozialen Medien könnten andere Merkmale sozialer Vernetzung wie Blogs, Online-Foren und Podcasts eingeführt werden.
425. Das Amt hat bereits die Möglichkeiten untersucht, welche die mobile Verbreitung (Smartphones, Tablets usw.) bietet, diese wurden jedoch wegen fehlender interner Kapazität in der Zweijahresperiode 2010-11 nicht weiterverfolgt. 2012-13 werden sich zusätzliche Anstrengungen darauf richten, zu bestimmen, wie diese Technologie genutzt werden soll. Die IAO plant auch die Erprobung von E-Büchern in unterschiedlichen Formaten, die es ermöglichen werden, sie auf mobilen Plattformen wie iPhones oder Kindles zu lesen. Zur Unterstützung der mobilen Verbreitung wird das Amt die Partnerschaften und die Infrastruktur entwickeln müssen, die erforderlich sein werden, um die derzeit auf das

Internet konzentrierte Produktion von Inhalten auf mobile Plattformen umzustellen.

426. Die Hauptabteilung Statistik wird die statistischen Grundlagen von Forschung weiter stärken und koordinieren, um Doppelarbeit zu vermeiden. Zur Unterstützung solider Forschungsaktivitäten wird die internationale Vergleichbarkeit von Daten gestärkt, indem Datenproduzenten in Ländern geholfen wird, Statistiknormen einzuhalten. In der Zweijahresperiode 2012-13 wird das Amt die Fähigkeit nationaler Datenproduzenten zur Erstellung aussagekräftiger Statistiken zu Arbeitskräften und menschenwürdiger Arbeit sorgfältig überwachen und eine klar definierte Beziehung zu Datenanalysten fördern.

Ergebnisorientiertes Management

427. In der Zweijahresperiode wurden kontinuierliche Fortschritte in Bezug auf die Einhaltung der Strategie für ergebnisorientiertes Management erzielt. Exemplarisch zeigt sich dies in den Verbesserungen der Qualität von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und in der Einführung ergebnisorientierter Arbeitspläne. Der im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 enthaltene gestraffte Ergebnisrahmen auf der Grundlage der Agenda für menschenwürdige Arbeit mit 19 Ergebnissen stellte seinen Wert erneut unter Beweis. In der Gesamtbetrachtung half der Rahmen, die Arbeit der IAO von der Planungs- bis zur Berichtsphase zu fokussieren und die Bemühungen dahingehend zu stärken, verfügbare Ressourcen auf das Erreichen sorgfältig definierter Ziele zu konzentrieren. Obwohl alle Indikatoren zu den 19 Ergebnissen quantitativer Natur sind, trugen die jeden Indikator begleitenden Messkriterien zur Stärkung des qualitativen Inhalts der Informationen bei, über die Bericht erstattet wird.
428. Die Erfahrungen in der Zweijahresperiode machten jedoch auch einige der Beschränkungen des aktuellen Messsystems deutlich. Das den Messkriterien verliehene Gewicht ist über alle Indikatoren betrachtet ungleichmäßig. Manche Messgrößen erwiesen sich auch als ungeeignet für die Messung von Ergebnissen, die realistisch mit Unterstützung der IAO erreicht werden können. Gleichmaßen messen die Indikatoren für die Ergebnisse in Bezug auf Leitung, Unterstützung und Management nicht

ausreichend die effiziente Ressourcennutzung oder die effektive und effiziente Leitung der Organisation. Das Amt plant, in der Zweijahresperiode 2012-13 ausgewählte qualitative Indikatoren zu erproben, die zusätzlich zu denjenigen angewendet werden, die für den Zeitraum bis 2015 festgelegt wurden. Diese Maßnahme wird auf der Beurteilung der Evaluierbarkeit des Ergebnisrahmens im Jährlichen Evaluierungsbericht 2010-11 aufbauen, der vom Verwaltungsrat im November 2010 erörtert wurde und dessen Ergebnisse in die Vorbereitung des nächsten Strategischen grundsatzpolitischen Rahmens einfließen sollen. Anreize für Teamarbeit sollten weiterentwickelt werden.

429. Die Erfahrungen veranschaulichten auch, wie Fortschritte bei jeder der Strategien für das ergebnisorientierte Management in einer Wechselbeziehung stehen: Die effektive und effiziente Umsetzung jeder Strategie hängt von mehreren anderen Strategien ab und trägt wiederum zu diesen bei. Beispielsweise ist das Amt durch die Ausarbeitung der Initiative für Qualifikationsanforderungsprofile und die Organisation jährlicher Stellenbesetzungsüberprüfungen in allen Einheiten in der Zentrale und in den Regionen besser dafür gerüstet, angemessenen und zeitgerechten Wissenstransfer zu gewährleisten und die Profile demnächst frei werdender Stellen zu verändern, um Fachkräfte in den Bereichen von grundsatzpolitischer Beratung und Forschung zu suchen, die von Mitgliedsgruppen besonders nachgefragt werden. Gleichmaßen stärkte die Einführung neuer Anwendungen wie des IAA-Systems für Dokumente zur internen Verwaltungsführung, des Systems für Dokumente des Verwaltungsrats, des IRIS-Benutzerzentrums und von kooperativen Instrumenten (wie Plone) das Wissen und verbesserte den Zugang zu Informationen im gesamten Amt. Für die Zukunft sollten diese Bemühungen weitergeführt werden. Weitere Verbesserungen des Wissensmanagements werden eine engere Verknüpfung mit der Humanressourcenstrategie und der informationstechnologischen Strategie erfordern, um sicherzustellen, dass das Personal des IAA die notwendigen Qualifikationen erwirbt, um den Nutzen der verfügbaren Instrumente voll auszuschöpfen, insbesondere auch solche im Zusammenhang mit digitalen Plattformen wie sozialen Medien.

Ergebnis 2:

Wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation

Leistungsbilanz

Aufsicht

430. Um die Zuständigkeiten der verschiedenen Akteure klarzustellen, die an der Umsetzung von Empfehlungen in internen Prüfberichten beteiligt sind, gab das Amt überarbeitete Dokumente zur internen Verwaltungsführung heraus. In diesen Dokumenten wird die Rolle des Managements auf der regionalen Ebene und der Sektorebene bei der Verifizierung der Umsetzung von Empfehlungen in internen Prüfberichten hervorgehoben. Dies wird auch dazu beitragen, die Umsetzung der Empfehlungen in den Regionen und Sektoren zu verbessern, die allgemeinere Bedeutung über das Amt oder die konkrete Funktion hinaus haben, die geprüft wurde.
431. Mit der Einführung des neuen Systems als Folgemaßnahme zu Empfehlungen in internen Prüfberichten konnte die durchschnittliche Zeit, die Büros und Aufgabenbereiche, bei denen eine interne Prüfung durchgeführt wurde, benötigten, um abgeschlossene Umsetzungsberichte vorzulegen, im Vergleich zu früheren Zweijahresperioden deutlich verkürzt werden. Die Qualität der Umsetzungsberichte verbesserte sich ebenfalls nach und nach.
432. 2011 führte die Interne Prüfung und Aufsicht ein System spezieller Folgeprüfungen ein, um zu verifizieren, dass das Management Maßnahmen zur Umsetzung von Empfehlungen in internen Prüfberichten ergriffen hatte. Dieses System wird dazu beitragen, in unabhängiger Weise zu gewährleisten, dass angemessene Schritte zur Umsetzung der Empfehlungen der IAO eingeleitet wurden.
433. Nach einer unabhängigen Überprüfung der Evaluierungsfunktion der IAO im Jahr 2011 wurde eine neue ergebnisorientierte Evaluierungsstrategie ausgearbeitet und vom Verwaltungsrat im März 2011 gebilligt. Um mit den Veränderungen der Evaluierungspolitik Schritt zu halten, wurden die Evaluierungsleitfäden und alle damit in Zusammenhang stehenden Orientierungsmaterialien aktualisiert und gestrafft. Durch die Einführung eines vierteljährlichen Evaluierungs-Newsletters zu Evaluierungsergebnissen (i-eval: Flash news) wurde die Weitergabe von Informationen über gewonnene Erkenntnisse an die Mitgliedsgruppen und das Personal verbessert. Mit Unterstützung der Evaluierungseinheit

(EVAL) nahmen die regionalen Ansprechpartner für Evaluierungen an einer Reihe von Seminaren teil. Auf diese Weise erwarben 341 Mitgliedsgruppen Spezialwissen zum Thema Evaluierung, was deutlich über die für die Zweijahresperiode festgelegte Zielvorgabe von 75 Mitgliedsgruppen hinausging.

434. In dem Bemühen, die Folgemaßnahmen zu Empfehlungen in Evaluierungen zu verbessern, führte EVAL 2011 ein neues Pilotverfahren ein. Dieses Verfahren ermöglicht die rigorose Überwachung der Folgemaßnahmen zu Empfehlungen und legt auch fest, dass anstelle von Projektmanagern leitende Linienmanager die letztendliche Verantwortung für diese Folgemaßnahmen haben. Neue Zahlen zu den in der Zweijahresperiode 2010-11 ergriffenen Folgemaßnahmen zu Empfehlungen zeigen eine deutliche Verbesserung gegenüber den Ergebnissen in der Zweijahresperiode 2009-10.

Risikomanagement

435. Als Teil des Risikomanagementprozesses begann das Büro des Rechtsberaters (JUR) in Abstimmung mit Einheiten in den Regionen und in der Zentrale eine Kampagne mit dem Ziel, grundlegenden Rechtsschutz für IAO-Aktivitäten in Ländern sicherzustellen. Nachdem auf die Forderung des Verwaltungsrats bezüglich des Beitritts zum Übereinkommen über die Vorrechte und Immunitäten der Sonderorganisationen; Übereinkommen über die Privilegien und Immunitäten der Spezialorganisationen aufmerksam gemacht worden war, traten zwei zusätzliche Mitgliedstaaten diesem Übereinkommen bei und akzeptierten Anhang I betreffend die IAO. Signifikante Fortschritte auf dem Weg zum Beitritt zu diesem Übereinkommen werden auch in zehn weiteren Mitgliedstaaten erzielt. Amtsweite Konsultationen führten zur Entwicklung einer Modellrahmenvereinbarung für Zusammenarbeit, die für IAO-Tätigkeiten in Ländern gelten soll. In zehn Mitgliedstaaten wird die Rahmenvereinbarung für Zusammenarbeit einer anfänglichen Prüfung unterzogen. Die Notwendigkeit, die Besonderheiten von Rahmen für die Landesebene mit einem allgemeinen Mindestmaß an Rechtsschutz in Einklang zu bringen, wird auch weiterhin die Grundlage kontinuierlicher Bemühungen mit dem Ziel bilden, Verpflichtungen aller Mitgliedstaaten zu erhalten, in denen die IAO tätig ist.

Verwaltungsorgane

436. Die Reform des Verwaltungsrats hatte positive Auswirkungen auf die geforderte Rechtzeitigkeit der Vorlage und auf die Länge und Anzahl der Dokumente, die verfasst und gedruckt werden müssen. Eine neue Zielvorgabe für die Rechtzeitigkeit der Vorlage von Dokumenten wurde eingeführt: Dokumente des Verwaltungsrats müssen jetzt elektronisch 15 Tage vor dem Beginn der öffentlichen Verwaltungsrats tagungen vorliegen (die vorherige Frist betrug zwei Wochen vor ihrer Erörterung). Das Amt beschloss auch eine progressive Politik „papierarmer“ Tagungen. Diese war besonders erfolgreich, was die Verteilung von Dokumenten des Verwaltungsrats vor dessen Tagungen betrifft. Seit 2010 wurden diese Dokumente systematisch auf der Website eingestellt und nur auf Anforderung im Papierformat verteilt. Im Lauf eines Jahres verringerte das Programm Beziehungen, Tagungen und Dokumentendienste den Anteil der Dokumente des Verwaltungsrats, die vor Tagungen im Papierformat verteilt wurden, von 100 Prozent auf 24 Prozent. Dies verringert die Druck- und Verteilungskosten und verbessert den ökologischen Fußabdruck der IAO.
437. Die Konsultationen mit Mitgliedsgruppen zur Verwaltungsführung wurden verbessert: Die Zahl der Gespräche/Konsultationen hat sich gegenüber 2008-09 mehr als verdoppelt. In diese Konsultationen wurden ständige Missionen, regionale Koordinatoren, Gruppensitzungen, eine in Genf ansässige Beratungsgruppe, Sekretariate von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie Mitglieder des Verwaltungsrats einbezogen.
438. Nach der Annahme überarbeiteter Regeln durch den Verwaltungsrat führte das Amt neue interne Verfahren und Arbeitsmethoden ein, um die vier Säulen des Reformpakets des Verwaltungsrats umzusetzen: i) einen verbesserten Mechanismen zur Festlegung von Tagesordnungen; ii) eine neue Verwaltungsstruktur, iii) mehr Transparenz und Unterstützung des Amtes für dreigliedrige Mitgliedsgruppen; und iv) bessere Präsentation und besseres Zeitmanagement von Dokumenten.

Gewonnene Erkenntnisse und Perspektiven

Aufsicht

439. Zur Einhaltung von IPSAS waren in einem wesentlich erhöhten Umfang Aktivitäten für Datensammlung, Analysen, Berichterstattung und allgemeine Buchführung erforderlich, der bei der Entscheidung der Organisationen der Vereinten Nationen zur Übernahme dieser Standards nicht vorhergesehen worden war. Um

dieser neuen Anforderung zu genügen, mussten die Prioritäten für die Arbeit neu geordnet und Ressourcen von der Unterstützung von Außenaktivitäten sowie regelmäßigen Kontenanalysen und -prüfungen abgezogen werden. Die Einführung von Jahresprüfungen zusätzlich zu den anfallenden direkt zurechenbaren Kosten erfordert einen Einsatz an Arbeitszeit zur Unterstützung der Prüffunktion. Diese Zeit stünde andernfalls für die Verwaltung der regulären Tätigkeit des Amtes zur Verfügung.

440. Was die rechtzeitige Umsetzung von Empfehlungen in Prüfberichten betrifft, war die wichtigste Erkenntnis, die während der Einführung des neuen Verfahrens für Folgemaßnahmen gewonnen wurde, dass nicht festgestellt werden konnte, ob eine Empfehlung innerhalb der vorgeschriebenen Frist umgesetzt worden ist, wenn bis zum festgelegten Zieldatum kein Umsetzungsbericht eingegangen ist. Um dieses Problem zu lösen, wurden neue Verfahren eingeführt, mit denen folgende Ziele verfolgt wurden: i) die Überwachung von Umsetzungsberichten zu verbessern; und ii) schrittweise eine vollständigere Analyse des Status der Umsetzung von Empfehlungen in internen Prüfberichten und ihre Übereinstimmung mit den Leistungsindikatoren zu bieten.
441. Eine von EVAL durchgeführte neuere Metastudie zu 59 Projekten ergab, dass unzureichende Überwachungs- und Evaluierungssysteme ein wichtiger Schwachpunkt bei vielen Projekten sind. Mit den überarbeiteten Verfahren für die Beurteilung der Qualität von Projekten der technischen Zusammenarbeit wurde kürzlich die Bestimmung eingeführt, dass EVAL für jeden neuen Projektvorschlag über fünf Millionen US-Dollar Überwachungs- und Evaluierungsbeurteilungen vornehmen muss, was dazu beitragen wird, diesen Mangel bei zukünftigen Projekten zu beheben. Die Ergebnisse von zwei Metastudien, in denen die Resultate, die Qualität und die gewonnenen Erkenntnisse von verschiedenen Strategien, Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit sowie Projekt- und thematischen Evaluierungen zusammengeführt wurden, werden dem Amt helfen, Bereiche für Verbesserungen zu ermitteln.

Risikomanagement

442. Das Amt führte 2009 eine Risikomanagementpolitik ein, und in Programm und Haushalt für 2012-13 wurde ein amtsweites Risikoregister eingestellt. Das Risikomanagement wurde schrittweise in die Standardverfahren sowie in die Bereiche Personalsicherheit, Beschaffung, Informationstechnologie, Finanzen, Versicherungspolitik und Prüfung eingeführt. Das Amt

wird weiter auf die aus dem Risikomanagement gewonnenen Erkenntnisse aufbauen und wird Risikoermittlung und Risikomanagement auf alle maßgeblichen Managementbereiche einschließlich des ergebnisorientierten Managements ausweiten, um zentrale Risiken bei allen Tätigkeiten des Amtes effizient und effektiv bewältigen zu können.

Verwaltungsorgane

443. Die wichtigste Erkenntnis, die aus der Reform des Verwaltungsrats gewonnen wurde, ist, dass Vertrauen zwischen den Mitgliedsgruppen und dem Amt sowie zwischen den Partnern selbst zusammen mit einer aktiven, aber neutralen Rolle des Amtes der Schlüssel zum Erfolg einer jeglichen Reform der Verwaltungsführung ist. Dieser Ansatz wird in der nächsten Reformphase angewendet, die sich auf eine Überprüfung der Funktionsweise der Internationalen Arbeitskonferenz und der Regionaltagungen konzentriert.

444. Um gewonnene Erkenntnisse zu nutzen und Empfehlungen für das Folgejahr abzugeben, hat das Amt seit 2009 nach jeder Internationalen Arbeitskonferenz eine interne und externe Analyse durchgeführt. Für die nächste Zweijahresperiode wurde das Konferenzbudget um ungefähr 8 Prozent gekürzt. Um diese Herausforderung zu bewältigen – die gleiche Art von Veranstaltung mit 10 Prozent weniger Mitteln zu organisieren – beabsichtigt das Amt, eine Reihe von Ansätzen zu verfolgen. Für die Internationale Arbeitskonferenz im Jahr 2012 plant das Amt, weitere Einsparungen bei den Dolmetschdiensten anzustreben, den Umgang mit den Provisional Records der Reden in den Plenarsitzungen zu überprüfen, Nachtsitzungen von Fachausschüssen für allgemeine Aussprache abzuschaffen und die Überstundenarbeit besser zu verwalten.

Anhang I

Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalts
nach Haushaltstitel, 2010-11

	Programme und Haushalt für 2010-11	Ausgaben
A. Beschlussfassende Organe	79.304.958	79.254.300
B. Strategische Ziele*	542.334.389	530.791.183
Beschäftigung	167.210.569	163.651.609
Sozialer Schutz	110.961.718	108.599.975
Sozialer Dialog	155.811.580	152.495.240
Normen	108.350.522	106.044.358
C. Managementdienste	63.243.523	61.689.253
D. Mittel für sonstige Zwecke	40.120.297	38.274.821
Ausgleich für Personalfuktuation	-6.104.967	
	718.898.200	710.009.557
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	6.946.800	6.676.862
Insgesamt	726.720.000	716.686.419

* Der strategische Gesamthaushalt für die vier strategischen Ziele leitet sich aus den 19 Ergebnissen ab. Der strategische Haushalt für jedes strategische Ziel ergibt sich, wie in der Übersicht dargestellt, aus der Verteilung des strategischen Haushalts für das Ergebnis bezüglich der allgemeinen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit auf die vier strategischen Ziele.

Anhang II

Jährliche durchschnittliche Sondermittelbeiträge ¹ für den Zeitraum 2008-11, führende 20 Geber

Geber	1.000 US-\$
Vereinigte Staaten	49.246
UN-Organisationen und -Stellen	39.122
Europäische Kommission	20.161
Dänemark	13.981
Norwegen	12.739
Spanien	10.711
Australien	10.014
Irland	7.973
Schweden	7.627
Vereinigtes Königreich	7.413
Kanada	7.219
Belgien ²	6.667
Niederlande	5.118
Weltbank	4.594
Frankreich	4.439
Schweiz	3.946
Italien	3.750
The MasterCard Foundation	3.660
Luxemburg	3.308
Deutschland	2.376
Insgesamt	224.065

¹ Geber leisten Beiträge zur IAO in einem bestimmten Jahr durch den Abschluss von projektspezifischen oder Rahmenvereinbarungen. Letztere erstrecken sich in der Regel über verschiedene Jahre, was bedeutet, dass die Beiträge eines Gebers in einem Jahr hoch und in den Folgejahren bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gering ausfallen können. Aus diesem Grund beruht die Reihenfolge auf dem jährlichen Durchschnitt einer Vierjahresperiode. Bei Aufrundungen können manche Summenangaben falsch erscheinen. ² Einschließlich von Beiträgen von Flandern.

Anhang III

HZK-Beiträge und -Ausgaben, 2010-11

2010-11 eingegangene HZK-Beiträge und Zweckbindungsstatus (nach Geber) (in 1.000 US-\$)			
Geber	Strategisches Ziel	Region	Insgesamt
Belgien	Nicht zweckgebunden	Nicht zweckgebunden	8.814
Dänemark	Nicht zweckgebunden	Nicht zweckgebunden	6.932
Deutschland	Beschäftigung*	Nicht zweckgebunden	1.381
	Sozialer Schutz*	Afrika	2.668
Italien	Nicht zweckgebunden	Nicht zweckgebunden	300
Niederlande	Nicht zweckgebunden	Nicht zweckgebunden	26.970
Norwegen	Nicht zweckgebunden	Nicht zweckgebunden	6.787
Insgesamt			53.852

* Diese Beiträge unterlagen einer speziellen Zweckbindung.

HZK-Ausgaben 2010-11							
	Global	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien	Europa	Insgesamt
Beschäftigung	1.487.056	2.842.838	1.324.690	627.672	1.772.984	890.178	8.945.418
Sozialer Schutz	1.363.777	5.709.283	958.115	171.236	906.604	243.890	9.352.905
Sozialer Dialog	856.717	2.013.995	971.852	882.026	984.754	614.698	6.324.042
Normen	515.519	1.157.656	575.416	152.679	810.688	407.935	3.619.893
Politikkohärenz	183.768	1.208.185	634.661	0	937.734	0	2.964.348
Unterstützung	2.276.690	0	0	0	0	0	2.276.690
Evaluierung & Aufsicht	106.947	948.806	230.479	119.795	229.582	179.929	1.815.538
Insgesamt	6.790.474	13.880.763	4.695.213	1.953.408	5.642.346	2.336.630	35.298.834

Anhang IV

Ausgaben für technische Zusammenarbeit nach Ergebnis, 2010-11 (ohne Verwaltungsausgaben) (in 1.000 US-Dollar) *

		Ausgaben 2010			Ausgaben 2011		
		HMTZ	Sondermittel	Insgesamt	HMTZ	Sondermittel	Insgesamt
Beschäftigung							
1	Beschäftigungsförderung	2.003	54.743	56.746	3.374	50.379	53.753
2	Qualifizierung	456	28.098	28.554	778	27.946	28.724
3	Nachhaltige Unternehmen	504	18.965	19.469	609	19.093	19.702
	Zwischensumme	2.964	101.805	104.768	4.761	97.419	102.179
Sozialer Schutz							
4	Soziale Sicherheit	567	4.579	5.146	635	4.691	5.326
5	Arbeitsbedingungen	177	399	575	250	1.941	2.191
6	Arbeitsschutz	166	2.313	2.479	334	2.727	3.060
7	Arbeitsmigration	143	6.861	7.004	251	6.862	7.113
8	HIV/Aids	99	9.256	9.355	287	9.898	10.185
	Zwischensumme	1.152	23.408	24.560	1.757	26.118	27.875
Sozialer Dialog							
9	Verbände der Arbeitgeber	1.941	1.094	3.034	2.271	1.139	3.410
10	Verbände der Arbeitnehmer	1.276	3.284	4.559	3.108	2.641	5.749
11	Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht	503	5.538	6.041	492	2.167	2.659
12	Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen	346	6.786	7.132	1.401	7.311	8.712
13	Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren	45	6.162	6.207	120	9.574	9.694
	Zwischensumme	4.110	22.864	26.974	7.391	22.834	30.225
Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit							
14	Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	92	2.188	2.280	100	1.906	2.006
15	Zwangsarbeit	7	3.757	3.764	94	3.443	3.537
16	Kinderarbeit	197	42.679	42.876	207	39.769	39.976
17	Diskriminierung bei der Arbeit	124	4.782	4.906	172	2.880	3.052
18	Internationale Arbeitsnormen	717	7.536	8.253	875	3.276	4.151
	Zwischensumme	1.138	60.942	62.079	1.447	51.275	52.722
Politikkohärenz							
19	Generelle Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit	2.027	10.734	12.762	3.047	7.649	10.696
	Summe Strategische Ziele und Politikkohärenz	11.391	219.752	231.143	18.404	205.295	223.698
	Leitung, Unterstützung und Management		523	523		1.427	1.427
	Verschiedenes	954		954	1.330		1.330
	Gesamtsumme	12.345	220.275	232.620	19.733	206.722	226.455

* Bei Aufrundungen können manche Summenangaben falsch erscheinen.

Anhang V

Ausgaben für Programme der technischen Zusammenarbeit nach Finanzierungsquelle, geografischer Region und Art der Unterstützung, 2010-11 (ohne Verwaltungsausgaben)

Nach Finanzierungsquelle							
Mittelquelle	2010		2011		Zweijahresperiode insgesamt		2010-11
	in 1.000 US-\$	Anteil in %	in 1.000 US-\$	Anteil in %	in 1.000 US-\$	Anteil in %	Veränderung in %
Sondermittel							
Multi-bilaterale Geber	134.947	58,0	122.799	54,2	257.746	56,1	-9,0
Direkte Treuhandmittel	12.203	5,2	6.264	2,8	18.467	4,0	-48,7
Öffentlich-private Partnerschaften ¹	8.826	3,8	8.712	3,8	17.539	3,8	-1,3
Sozialpartner ²	345	0,1	167	0,1	512	0,1	-51,7
IFIs (Banken)	3.919	1,7	6.259	2,8	10.179	2,2	59,7
Vereinte Nationen ³	37.307	16,0	42.283	18,7	79.590	17,3	13,3
Sonstige zwischenstaatliche Organisationen ⁴	22.726	9,8	20.238	8,9	42.965	9,4	-10,9
Zwischensumme Sondermittel	220.275	94,7	206.722	91,3	426.997	93,0	-6,2
Ordentlicher Haushalt (HMTZ)	12.345	5,3	19.733	8,7	32.078	7,0	59,8
Insgesamt ⁵	232.620	100,0	226.455	100,0	459.075	100,0	-2,7

¹ Einschließlich von Stiftungen, öffentlichen Institutionen, dem Privatsektor und anderen. ² Einschließlich von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und gemeinsamen Initiativen. ³ Einschließlich von Multigebertreuhandfonds der UN, die vom UNDP verwaltet werden (Spanischer Fonds zur MEZ-Realisierung) und „One UN“-Fonds. ⁴ Einschließlich Europäischer Kommission, der Internationalen Organisation für Migration, der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa und des Sekretariats der Pazifischen Gemeinschaft. ⁵ Bei Aufrundungen können manche Summenangaben falsch erscheinen.

Nach geografischer Region							
Region	2010		2011		Zweijahresperiode insgesamt		2010-11
	in 1.000 US-\$	Anteil in %	in 1.000 US-\$	Anteil in %	in 1.000 US-\$	Anteil in %	Veränderung in %
Afrika	63.790	27,4	61.744	27,3	125.534	27,3	-3,2
Amerika	32.686	14,1	33.025	14,6	65.711	14,3	1,0
Asien und Pazifik ¹	60.146	25,9	63.591	28,1	123.736	27,0	5,7
Europa ²	11.087	4,8	9.531	4,2	20.618	4,5	-14,0
Arabische Staaten, Mittlerer Osten	9.691	4,2	8.774	3,9	18.465	4,0	-9,5
Interregional	2.566	1,1	2.157	1,0	4.723	1,0	-15,9
Gobal	52.655	22,6	47.634	21,0	100.289	21,8	-9,5
Insgesamt	232.620	100,0	226.455	100,0	459.075	100,0	-2,7

¹ Einschließlich Afghanistan und Islamische Republik Iran.

² Einschließlich Israel.

Nach Art der Unterstützung							
Art der Unterstützung	2010		2011		Zweijahresperiode insgesamt		2010-11
	in 1.000 US-\$	Anteil in %	in 1.000 US-\$	Anteil in %	in 1.000 US-\$	Anteil in %	Veränderung in %
Sachverständige	51.954	22,3	50.567	22,3	102.521	22,3	-2,7
Sonstiges Personal ¹	67.015	28,8	63.462	28,0	130.477	28,4	-5,3
Ausbildung ²	46.636	20,0	44.896	19,8	91.532	19,9	-3,7
Ausrüstung	8.601	3,7	7.227	3,2	15.827	3,4	-16,0
Zulieferungen	45.655	19,6	48.499	21,4	94.155	20,5	6,2
Sonstiges	12.759	5,5	11.804	5,2	24.563	5,4	-7,5
Insgesamt	232.620	100,0	226.455	100,0	459.075	100,0	-2,7

¹ Nationale Sachverständige, externe Mitarbeiter, lokal rekrutiertes Projektpersonal, Freiwillige der Vereinten Nationen und sonstige Personalkosten.

² Einschließlich in erster Linie Stipendien, Seminare und innerbetriebliche Ausbildung.

Anhang VI

Ausgaben für technische Zusammenarbeit nach Region und Land,
2010-11 (in 1.000 US-\$) (ohne Verwaltungsausgaben) ¹

Land oder Gebiet	HMTZ	UN-System	Treuhandfonds	Insgesamt
Afrika				
Regional	5.410	516	20.055	25.981
Ostafrika subregional	30		4.168	4.198
Nordafrika subregional	5			5
Sahel subregional		306	1.679	1.985
Südliches Afrika subregional	283		602	885
Westafrika subregional	76		134	210
Ägypten	249	584	1.326	2.159
Algerien	43	7		49
Angola	79	72	299	450
Äquatorialguinea	20			20
Äthiopien	268	163	499	931
Benin	106	63	2.094	2.263
Botsuana	64		508	572
Burkina Faso	52	49	105	206
Burundi	103			103
Côte d'Ivoire	60			60
Demokratische Republik Kongo	91	138	4.922	5.150
Dschibuti	31			31
Eritrea	43			43
Gabun	77	47		124
Gambia	24			24
Ghana	147	115	1.550	1.811
Guinea	32			32
Guinea-Bissau	29			29
Kamerun	114	359	1.284	1.757
Kap Verde	26	222		248
Kenia	170	121	4.014	4.305
Komoren	41	762		803
Kongo	36		87	123
Lesotho	51		1.115	1.166
Liberia	70	894	2.970	3.934
Libyen	10			10
Madagaskar	77	2.566	7.819	10.462
Malawi	116	533	1.346	1.995
Mali	164	29	2.795	2.988

Land oder Gebiet	HMTZ	UN-System	Treuhandfonds	Insgesamt
Marokko	50	278	171	498
Mauretanien	31	2		33
Mauritius	57			57
Mosambik	100	3.446	2.230	5.776
Namibia	76	318	370	765
Niger	30		418	447
Nigeria	249			249
Ruanda	66	403		469
Sambia	154	407	3.127	3.687
São Tomé und Príncipe	29			29
Senegal	220	931	1.090	2.241
Seychellen	51			51
Sierra Leone	61	1.296	799	2.157
Simbabwe	134	542	1.987	2.663
Somalia	47	5.656	2.132	7.835
Südafrika	354	92	4.950	5.396
Sudan	297	1.660	882	2.839
Swasiland	78		569	647
Togo	70		2.482	2.552
Tschad	77	303		380
Tunesien	21	232	80	332
Uganda	121	487	2.301	2.908
Vereinigte Republik Tansania	115	3.299	4.953	8.367
Zentralafrikanische Republik	41			41
Afrika Insgesamt	10.723	26.900	87.911	125.534

Amerika

Lateinamerika regional	2.128	37	13.026	15.192
Andenländer subregional	148		1.363	1.511
Karibik subregional	565		128	693
Mittelamerika subregional	343		4.748	5.091
Südliches Cone subregional	70		1.388	1.459
Antigua und Barbuda	10			10
Argentinien	422		4.396	4.818
Bahamas	52			52
Barbados	8			8
Belize	23			23
Bolivarische Republik Venezuela	75			75
Brasilien	416	1.022	3.646	5.083
Chile	322	577	523	1.423
Costa Rica	100	1.259	1.046	2.405
Der Plurinationale Staat Bolivien	122	188	621	931
Dominica	1			1
Dominikanische Republik	35	256	93	384

Land oder Gebiet	HMTZ	UN-System	Treuhandfonds	Insgesamt
Ecuador	108	274	266	648
El Salvador	101	430	726	1.257
Grenada	10			10
Guatemala	52	2	582	636
Guyana		77	713	790
Haiti	840	5.195	1.805	7.840
Honduras	88	1.681	1.799	3.567
Jamaika	18		463	482
Kolumbien	96	45	2.673	2.814
Kuba	25			25
Mexiko	302		1.513	1.815
Nicaragua	47	2.004	686	2.737
Panama	19	334		353
Paraguay	123	1.030	507	1.660
Peru	169	1.171	29	1.370
St. Kitts und Nevis	3			3
St. Lucia	5			5
St. Vincent und die Grenadinen	6		42	48
Trinidad und Tobago	4			4
Uruguay	168	322		490
Amerika Insgesamt	7.022	15.905	42.784	65.711

Asien und der Pazifik

Regional	1.908	246	8.279	10.433
Ostasien subregional			8	8
Südostasien subregional	157	128		285
Afghanistan	107		90	197
Bangladesch	236	485	9.060	9.780
China	413	2.666	3.345	6.424
Demokratische Republik Korea	4			4
Demokratische Volksrepublik Laos	114	7	25	146
Fidschi	85		616	701
Hongkong (China)	16			16
Indien	604	153	3.694	4.452
Indonesien	652	2.695	22.321	25.668
Islamische Republik Iran	3			3
Kambodscha	205	955	5.422	6.583
Kiribati	35	33	407	474
Republik Korea	3			3
Malaysia	23		96	119
Malediven	60		35	95
Marshall-Inseln	4			4
Mongolei	263		669	933
Myanmar	18	105	171	295

Land oder Gebiet	HMTZ	UN-System	Treuhandfonds	Insgesamt
Nepal	235	2.505	3.360	6.101
Pakistan	616	1.563	5.331	7.511
Papua Neuguinea	48		256	303
Philippinen	400	2.223	2.960	5.583
Salomonen	57			57
Samoa (West)	34			34
Singapur	7			7
Sri Lanka	340	907	1.837	3.084
Thailand	114	4	1.613	1.730
Timor-Leste	42	158	11.801	12.002
Tuvalu	26		30	57
Vanuatu	58			58
Vietnam	407	3.614	16.564	20.586
Asien und der Pazifik insgesamt	7.297	18.449	97.990	123.736

Europa

Regional	284		1.142	1.426
Mittel- und Osteuropa subregional	232		2.976	3.208
Mittel und Zentralasien subregional	144		5.121	5.265
Albanien	69	626	798	1.493
Armenien	75		25	99
Aserbaidshjan	94			94
Belarus	5			5
Bosnien und Herzegowina	11	21		32
Bulgarien	56		26	82
Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien	57			57
Frankreich			148	148
Georgien	72		166	237
Griechenland	19		53	72
Israel	37			37
Italien			433	433
Kasachstan	31		402	433
Kirgistan	72			72
Kroatien	51			51
Montenegro	3			3
Polen	7			7
Republik Moldau	20	3	158	181
Rumänien	15		-9	6
Russische Föderation	274	510	2.080	2.864
Serbien	8	1.436	202	1.647
Spanien			59	59
Tadschikistan	80	48		128
Tschechische Republik	4			4
Türkei	66	886	55	1.007

Land oder Gebiet	HMTZ	UN-System	Treuhandfonds	Insgesamt
Ukraine	99	87	1.224	1.410
Ungarn	8			8
Usbekistan	30			30
Zypern			21	21
Europa insgesamt	1.921	3.616	15.080	20.618
Arabische Staaten, Mittlerer Osten				
Regional	910		771	1.682
Besetzte Arabische Gebiete	195	1.164	1.300	2.659
Arabische Republik Syrien	100	109	229	438
Bahrain			12	12
Irak	9	3.135		3.144
Jemen	80	146	180	405
Jordanien	126		2.704	2.830
Kuwait	35		51	86
Libanon	75	2.388	4.174	6.637
Oman	49		147	196
Saudi-Arabien	204		37	241
Vereinigte Arabische Emirate	17		118	135
Arabische Staaten insgesamt	1.799	6.942	9.724	18.465
Interregional insgesamt	1.452		3.271	4.723
Global insgesamt	1.863	7.779	90.647	100.289
Insgesamt	32.078	79.590	347.407	459.075

¹ 1 Prozent der Sondermittelausgaben wurde falsch eingestuft. Negative Zahlen sind ein Hinweis auf Anpassungen des Vorjahres. Bei Aufrundungen können manche Summenangaben als falsch erscheinen, und Ziffern unter 500 erscheinen als 0.