



Verwaltungsrat

317. Tagung, Genf, 6.-28. März 2013

GB.317/PFA/1

Sektion Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen
Segment Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen

PFA

Datum: 28. Januar 2013

Original: Englisch

ERSTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

PROGRAMM- UND HAUSHALTSVORSCHLÄGE

des Generaldirektors für

2014-15

Vorwort

Die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2014-15, die ich in diesem Dokument vorstelle, sind eine Reaktion auf die nachdrücklichen und übereinstimmenden Forderungen vonseiten der IAO-Mitgliedsgruppen nach Veränderungen und Reformen dahingehend, die Organisation zum Zentrum fachlicher Exzellenz in Bezug auf die Welt der Arbeit, zum Anbieter erster Wahl für grundsatzpolitische Analysen und Dienstleistungen hoher Qualität sowie zu einer glaubwürdigen und einflussreichen Anwältin ihres dauerhaften Ziels der sozialen Gerechtigkeit in der internationalen Arena zu machen.

Sie sind nicht nur Ausdruck der Verpflichtung, dass die Arbeit der IAO mit maximaler Effizienz und Wirkung geleistet werden soll, sondern beschreiben darüber hinaus die Methoden, mit denen dies erreicht werden wird.

Einen sehr positiven Einfluss auf die dem Verwaltungsrat jetzt vorliegenden Vorschläge hatte seine Erörterung der im letzten November unterbreiteten Vorschau und der wiederholte Gedankenaustausch über die Entschlossenheit zur Reform, die vollzogen wird und das organisatorische Umfeld für die Durchführung von Programm und Haushalt in der Zweijahresperiode 2014-15 bilden wird. Diese ergaben starke Unterstützung für die Idee, sich auf eine begrenzte Anzahl besonders wichtiger Bereiche zu konzentrieren, die unter Berücksichtigung der zum Ausdruck gebrachten Ansichten überarbeitet wurden und eine zentrale Position in meinen Vorschlägen einnehmen. Sie werden es der IAO ermöglichen, eine kritische Masse an Anstrengungen und Ressourcen auf Fragen zu fokussieren, die wirklich Tragweite haben, und können eine bedeutende Rolle bei der Herbeiführung von mehr Teamarbeit im Amt spielen, sodass man wirklich von „Einheit in der Aktion“ wird sprechen können.

Die Vertreter von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Verwaltungsrat werden zweifellos ihr Urteil über den Wert der Programm- und Haushaltsvorschläge fällen. Ihre Messlatte werden die Realitäten mit ihren Herausforderungen und Chancen sein, denen sie sich in ihrer Arbeitswelt stellen müssen. Wir wissen, dass sich diese Realitäten mit beispielloser Geschwindigkeit verändern und dass sie für viele hart sind. Die Schockwellen des Kataklysmus, der die Weltwirtschaft 2008 traf, sind immer noch spürbar. Vor allem zwingen sie die IAO dazu, die kombinierten Anstrengungen ihrer dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zu bündeln, um die Welt zurück in Arbeit sowie auf einen nachhaltigen und chancengerech-

ten Pfad von Wachstum und Entwicklung zu bringen.

Die IAO ist erfolgreich, wenn sie die unterschiedlichen Blickwinkel ihrer Mitgliedsgruppen, deren Verteidigung ihrer legitimen Interessen im gemeinsamen Interesse der Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit zum Tragen bringen kann. Weder kann sich eine Partei ihrer Verantwortung in dieser Beziehung entledigen noch darf die IAO ihrer Pflicht nicht gerecht werden, ihre Arbeitsweise an die Erfordernisse eines sich rasch weiterentwickelnden Umfelds anzupassen.

Es gibt offensichtliche Konsequenzen in einem Prozess der Verabschiedung eines Programms und Haushalts mit einer Laufzeit von zwei Jahren neun Monate, bevor deren Durchführung beginnt. Dies gilt umso mehr in einem Kontext substanzieller Veränderungen innerhalb der Organisation und beträchtlicher Ungewissheit in ihrem externen Umfeld. Andere leiten sich aus dem Umstand ab, dass 2014-15 die letzte Zweijahresperiode des aktuellen Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmens der IAO sein wird, dessen Struktur auf den vier strategischen Zielen und 19 Ergebnissen basiert und beibehalten wurde.

Dies bedeutet, dass in den vorgelegten Vorschlägen Veränderung und Kontinuität in einer Weise miteinander verflochten sind, die es der IAO ermöglichen wird, ihre etablierten Systeme für ergebnisorientiertes Management zu nutzen und zu verbessern – was von großer Bedeutung für ihre Rechenschaftslegung ist – und gleichzeitig ihre Reformbemühungen ohne Verzögerung und entschlossen voranzutreiben.

Im Lauf der Zweijahresperiode 2014-15 wird der Verwaltungsrat über den Nutzen der Festlegung eines neuen sechsjährigen Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmens befinden müssen. Dabei wird er sich des Umstands bewusst sein, dass in die Geltungsdauer des nächsten SGR seine Hundertjahrfeier im Jahr 2019 fällt.

Wenngleich diese Überprüfung für die hier vorgestellten Vorschläge sachdienlich wäre, geht sie zwangsläufig über deren Rahmen und unmittelbaren Zweck hinaus. Ich denke, es wäre deshalb angemessen und zeitgerecht, meinen Bericht an die Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2013 ersten Überlegungen zu den Themen, um die es geht, und ihren Konsequenzen für die IAO in der Zeit zu widmen, in der sie auf das Jubiläum ihres einhundertjährigen Bestehens zusteuert.

Abschließend möchte ich betonen, dass diese Programm- und Haushaltsvorschläge in vollem Bewusstsein der Sparzwänge ausgearbeitet wurden, mit denen viele Mitgliedstaaten konfrontiert sind – und ebenso der Folgen für die öffentlichen Dienste in einer Reihe von ihnen. Die IAO besteht nicht unabhängig von diesen Realitäten, und die Standpunkte, die von Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit ihnen zum Ausdruck gebracht wurden, wurden gewissenhaft berücksichtigt.

Die in vielen Mitgliedstaaten vorherrschenden Bedingungen lassen es ratsam erscheinen, bei der Veranschlagung des Umfangs des Haushalts Besonnenheit und Mäßigung walten zu lassen, und der Umstand erwarteter außerordent-

lich niedriger Kosteninflation ermöglicht es, sie im Kontext eines Haushalts mit realem Nullwachstum anzuwenden, was einen nominellen Anstieg um 2,4 Millionen US-Dollar oder 0,3 Prozent über dem Niveau des aktuellen Haushalts bedeuten würde.

Ich bin überzeugt, dass dieser Haushalt gerechtfertigt und notwendig ist, wenn die IAO die materielle Kapazität behalten soll, um die Herausforderungen zu bewältigen, vor denen sie steht. Ich vertraue auch darauf, dass das Versprechen, ein Programm zugunsten von Veränderungen und Mehrwert durchzuführen, es dem Verwaltungsrat ermöglichen wird, der Organisation an diesem wichtigen Punkt in ihrer Geschichte Ressourcen in diesem Umfang anzuvertrauen.

28. Januar 2013

Guy Ryder
Generaldirektor

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	iii
Abkürzungsverzeichnis	vii
Zusammenfassung.....	1
Ein Programm und Haushalt der Veränderungen, um höheren Wert zu bewirken.....	1
Das Programm der IAO in der Zweijahresperiode 2014-15	2
Der ordentliche Haushalt.....	4
Integrierte Ergebnishaushalte	6
Programmdurchführung und Reform.....	9
Strategischer Rahmen	15
Strategische Ziele	15
Prioritäten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in den Regionen	17
Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung.....	19
Besonders wichtige Bereiche für prioritäre Maßnahmen in der	
Zweijahresperiode 2014-15.....	20
Ergebnisse, die in der Zweijahresperiode 2014-15 erreicht werden sollen	22
Ergebnis 1: Mehr Frauen und Männer haben Zugang zu produktiver	
Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Einkommenschancen	22
Ergebnis 2: Qualifizierungsmaßnahmen verbessern die	
Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die Wettbewerbsfähigkeit.....	
von Unternehmen und die Inklusivität des Wachstums	25
Ergebnis 3: Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und	
menschenwürdige Arbeitsplätze	29
Ergebnis 4: Mehr Menschen haben Zugang zu besser gesteuerten und	
geschlechtergerechteren Leistungen der Sozialen Sicherheit.....	32
Ergebnis 5: Frauen und Männer haben verbesserte Arbeitsbedingungen	
mit mehr Chancengerechtigkeit	34
Ergebnis 6: Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von	
verbessertem Arbeitsschutz	37
Ergebnis 7: Mehr Arbeitsmigranten sind geschützt und haben Zugang	
zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit.....	40
Ergebnis 8: Die Arbeitswelt reagiert effektiv auf die HIV/Aids-Epidemie	42
Ergebnis 9: Arbeitgeber verfügen über starke, unabhängige und	
repräsentative Verbände	44
Ergebnis 10: Arbeitnehmer verfügen über starke, unabhängige und	
repräsentative Verbände	47
Ergebnis 11: Arbeitsverwaltungen wenden aktuelle Arbeitsgesetze an	
und erbringen wirksame Dienstleistungen	49
Ergebnis 12: Dreigliedrigkeit und eine stärkere Arbeitsmarktsteuerung tragen	
zu einem effektiven sozialen Dialog und tragfähigen Arbeitsbeziehungen bei	52
Ergebnis 13: Ein sektorspezifischer Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit	
wird angewendet	54

Ergebnis 14: Die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu		
Kollektivverhandlungen sind allgemein bekannt und werden verbreitet		
in Anspruch genommen		56
Ergebnis 15: Zwangsarbeit wird beseitigt		59
Ergebnis 16: Die Kinderarbeit wird beseitigt, wobei ihre schlimmsten		
Formen vorrangig bekämpft werden		61
Ergebnis 17: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf wird beseitigt		63
Ergebnis 18: Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet		65
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		68
Institutionelle Kapazitäten		71
Wissen, analytische Kapazität und Informationsverbreitung		72
Statistik		73
Externe Partnerschaften		74
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin		74
Internationales Institut für Arbeitsfragen		75
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit		75
Leitung, Unterstützung und Management		77
Ergebnis 1: Wirksame und effiziente Nutzung aller Ressourcen der IAO		77
Ergebnis 2: Wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation		80
Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts für 2014-15		85
Informativische Anhänge		
1. Operativer Haushalt		89
2. Einzelheiten der Kostensteigerungen		97
3. Vorgeschlagener Operativer Haushalt nach Haushaltstiteln und Ausgabenart		105
4. Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel		
für die technische Zusammenarbeit		111

Abkürzungsverzeichnis

ASEAN	Verband Südostasiatischer Nationen
BIP	Bruttoinlandsprodukt
CINTERFOR	Interamerikanisches Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung
ECOWAS	Wirtschaftsgemeinschaft der westafrikanischen Staaten
EDMS	Elektronische Dokumentenverwaltung
EU	Europäische Union
FAO	Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation
GESS	Globale Ausweitung der Sozialen Sicherheit
HIC	High-Impact-Länder
HIV	Humanes Immundefekt-Virus
HZK	Haushalts-Zusatzkonto
IAA	Internationales Arbeitsamt
IAEA	Internationale Atomenergie-Organisation
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
ICAO	Internationale Zivilluftfahrtorganisation
ICLS	Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker
ICSC	Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst
IFC	Internationale Finanz-Corporation
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
ILOSTAT	Statistisches Datenportal der IAO
IMO	Internationale Seeschifffahrtsorganisation
IOAC	Unabhängiger beratender Kontrollausschuss
IOE	Internationale Arbeitgeber-Organisation
IPSAS	Internationale Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor
IRIS	Integriertes Ressourcen-Informationssystem
ITU	Internationale Fernmeldeunion
IVSS	Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit
IWF	Internationaler Währungsfonds
KMUs	kleine und mittlere Unternehmen
KKMUs	Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen
MERCOSUR	Gemeinsamer Markt des Südens
MNU	Multinationale Unternehmen
NORMLEX	Informationssystem der IAO zu internationalen Arbeitsnormen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OHCHR	Amt des Hohen Kommissars für Menschenrechte
RIIFT	Internationales Netzwerk von Ausbildungszentren auf dem Gebiet der Arbeit
SCORE	Programm für die Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen

SGR	Strategischer grundsatzpolitischer Rahmen
SHIF	Personalkrankenkasse der IAO und der ITU
SIMAPRO	System für die Messung und Steigerung der Produktivität
TREE	Programm „Ausbildung zur Stärkung der wirtschaftlichen Selbständigkeit ländlicher Bevölkerungsgruppen“
UN	Vereinte Nationen
UNAIDS	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids
UNCT	Landesteam der Vereinten Nationen
UNCTAD	Handels- und Entwicklungskonferenz der Vereinten Nationen
UNDAF	Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen
UNDP	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
UNECE	Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa
UNEP	Umweltprogramm der Vereinten Nationen
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur
UN.GIFT	Globale Initiative der Vereinten Nationen zur Bekämpfung des Menschenhandels
UNHCR	Amt des Hohen Flüchtlingskommissars der Vereinten Nationen
UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
UNWTO	UN-Weltorganisation für Tourismus
UPU	Weltpostverein
WHO	Weltgesundheitsorganisation
WIND	Arbeitsverbesserungen im Rahmen der lokalen Entwicklung
WIPO	Weltorganisation für geistiges Eigentum
WISE	Arbeitsverbesserungen in Kleinbetrieben
WTO	Welthandelsorganisation

Zusammenfassung

Ein Programm und Haushalt der Veränderungen, um höheren Wert zu bewirken

1. Die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2014-15 haben zum Ziel, die Organisation besser dafür zu rüsten, auf die drängenden Herausforderungen der Arbeitswelt zu reagieren. Wenn die IAO Reformen durchführt, um ihre Wirkung zu verstärken, kann sie ein wichtiger Akteur bei dem Unterfangen sein, die Weltwirtschaft zugunsten von starkem und dauerhaftem Wachstum wieder ins Lot zu bringen. Die Aufgaben, die globale Herausforderung zu bewältigen, die Welt wieder in Arbeit zu bringen, die allgemeine Achtung grundlegender Rechte bei der Arbeit zu verwirklichen und besseren Sozialschutz insbesondere für die Ärmsten und am meisten Benachteiligten sicherzustellen, sind in der Zweijahresperiode 2014-15 genauso wichtig für die Arbeit der IAO, wie sie es für die vor fast einem Jahrhundert festgelegten Ziele waren.

Ein schwieriger externer Kontext

2. Die aktuellen Arbeitsmarktbedingungen auf der Welt und das Risiko einer weiteren Verlangsamung der Weltwirtschaft machen eine weiterhin ungewisse und ungleichmäßige Erholung von der Krise wahrscheinlich. Dies wird sich auf den Ausblick auf 2014 und die Zeit danach auswirken und lässt darauf schließen, dass die Ausweitung und Aufrechterhaltung von Beschäftigung, Rechten bei der Arbeit und Sozialschutz sehr schwierig werden dürften. Gleichzeitig verändern sich die betrieblichen Abläufe sehr rasch, weil sich die Verteilung von Produktion und Arbeitsplätzen auf Industriezweige und Länder und innerhalb von ihnen weiter verändert. In diese Zweijahresperiode wird auch der Zeitpunkt fallen, zu dem die Gesamtproduktion von Schwellen- und Entwicklungsländern den Umfang derjenigen der entwickelten Länder erreichen und dann übersteigen wird. Die IAO muss alle diese Entwicklungen verstehen und die daraus gewonnenen Erkenntnisse in ihre Arbeit integrieren, damit sie relevante und nützliche Antworten hoher Qualität auf die Fragen geben kann, mit denen die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen konfrontiert sind.

Der interne Kontext: Veränderungen und Reformen

3. Um die Herausforderungen zu bewältigen, mit denen die Mitgliedsgruppen in allen Mitgliedsta-

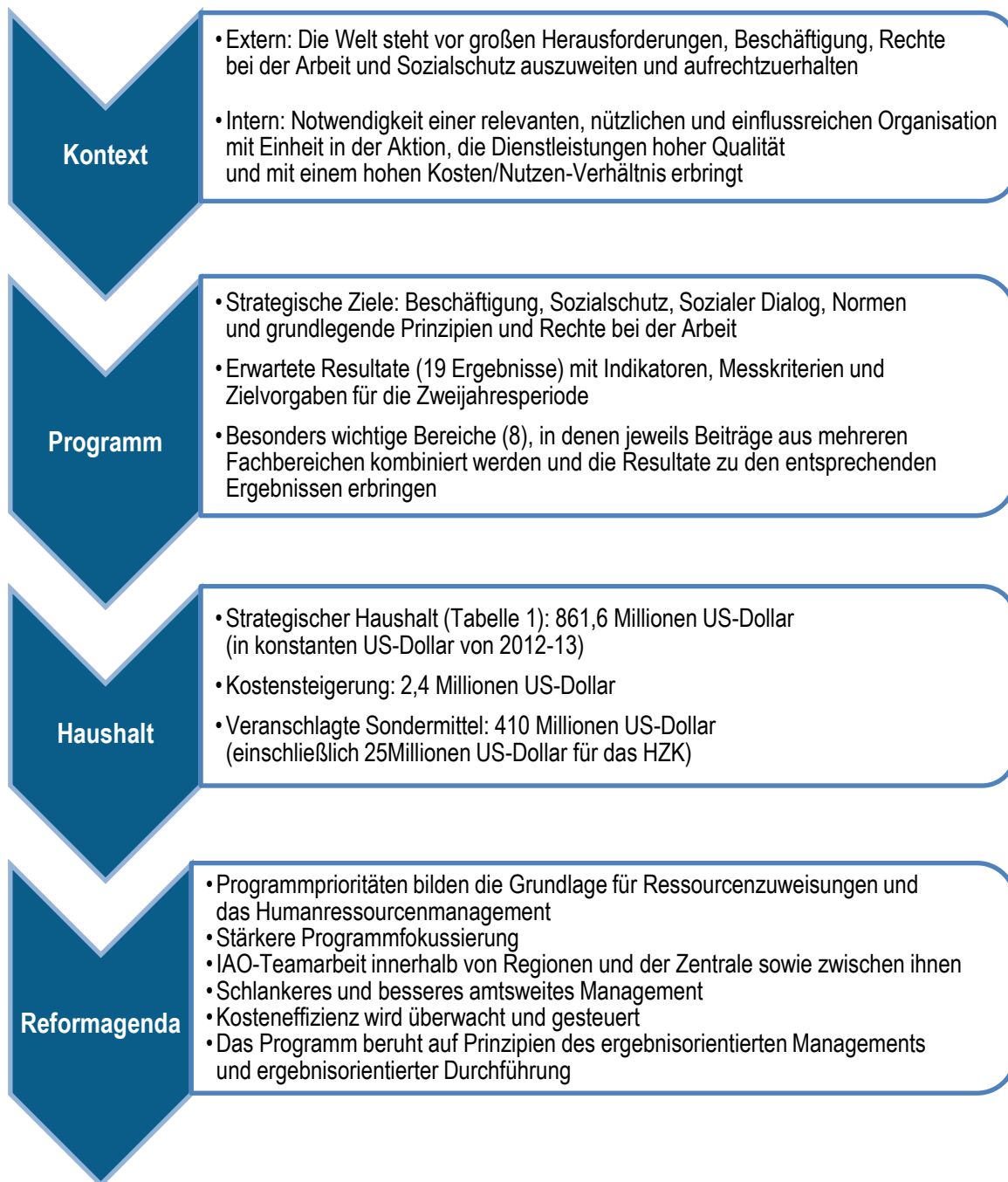
ten konfrontiert sind, muss die Organisation ihre Wirksamkeit und ihr Kostenbewusstsein verbessern sowie ein gutes Kosten/Nutzen-Verhältnis bieten. Dies gilt umso mehr in einem Kontext erheblicher Finanzprobleme, denen sich viele Mitgliedstaaten als Beitragszahler und Geber gegenübersehen.

4. Aus diesem Grund wurden innerhalb des Amtes umfassende Reformbemühungen in die Wege geleitet. Manche Veränderungen sind bereits vollzogen; die meisten werden bis Ende 2013 wirksam werden; andere werden sich über die Zweijahresperiode 2014-15 erstrecken. Diese Veränderungen betreffen die Strukturen, Verantwortlichkeiten und Verfahren des leitenden Managements; die Stärkung von Statistik-, Forschungs-, Analyse- und Fachkapazitäten; verbesserte Strukturen und Verfahren in der Zentrale und in den Regionen mit dem Ziel, die Qualität und Integration der Programmdurchführung zu verbessern; effiziente Verwaltungssysteme und -prozesse; sowie wertvolle Erkenntnisse aus Erfahrungen und Ergebnissen von Evaluierungen. Die gemeinsame Nutzung von Informationen und Konsultationen sind ein durchgängiges Merkmal der Reform.

Kernziele sind Qualität und Effizienz

5. Kostenwirksam durchgeführte Programme hoher Qualität sind unentbehrlich, um die IAO zu befähigen, gemeinsam mit Mitgliedsgruppen Fortschritte bei der Verwirklichung des Mandats der Organisation zu erzielen. Einen zentralen Schwerpunkt dieser Programm- und Haushaltsvorschläge bilden die Priorisierung wichtiger Themen sowie die Konzentration von Anstrengungen und Ressourcen auf das Erreichen von Ergebnissen. Fokussierung und kritische Masse der Fachkapazität sowie Teamarbeit, unterstützt durch klare Rollen und Verantwortlichkeiten sowie wirksame Verwaltungssysteme, sind der Weg, um ein besseres Kosten/Nutzen-Verhältnis und echte Wirkung zu erzielen. In Abbildung 1 wird die wesentliche Stoßrichtung der Programm- und Haushaltsvorschläge für 2014-15 zusammengefasst.

Abbildung 1. Programm- und Haushaltsvorschläge für 2014-15 auf einen Blick



Das Programm der IAO in der Zweijahresperiode 2014-15

6. Neben ihrer normativen Rolle und ihrer globalen Förderaufgabe leistet die IAO direkte Dienstleistungen für Regierungen sowie Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmerverbände in 185 Mitgliedstaaten in der Form von Analysen, vergleichenden Informationen und Statistiken, Beratungsdienstleistungen und technischer Zusammenarbeit. Programme werden aufgelegt als Reaktion auf Ent-

scheidungen der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrats sowie auf den Bedarf, der von Mitgliedsgruppen in Ländern und Regionen zum Ausdruck gebracht wurde. Zu diesem Zweck arbeitet die IAO mit einer Reihe von Partnern einschließlich vielfältiger nationaler und regionaler Institutionen, der Vereinten Nationen und internationalen Finanzinstitutionen. Aktivitäten

zur Ausweitung solcher Partnerschaften bilden eines der Ziele der Reformagenda.

7. Das IAO-Programm für 2014-15 orientiert sich an der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit

für eine faire Globalisierung und wird weiterhin umfassenden Nutzen aus ihrem Folgeprozess ziehen. Wie in Abbildung 2 zusammengefasst, stimmt das Programm mit dem Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 überein.

Abbildung 2. Strategischer Rahmen der IAO 2010-15



8. Der Rahmen ist unter Bezugnahme auf die vier strategischen Ziele der IAO strukturiert, denen 19 Ergebnisse zugeordnet sind, die auch mit Landesergebnissen verknüpft sind, die in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit definiert wurden. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung sind übergreifende Themen. Zielvorgaben, die für jede Zweijahresperiode festgelegt werden, sind im nächsten Kapitel unter jedem Ergebnis aufgeführt. Für 2014-15 sind insgesamt 713 Zielvorgaben geplant, davon 252 in Afrika, 167 in Amerika, 142 in Asien und dem Pazifik, 82 in Europa und Zentralasien sowie 63 in den arabischen Staaten.

9. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich das Programm schwerpunktmäßig auf eine begrenzte Zahl besonderer wichtiger Bereiche konzentrieren. Diese werden in Abbildung 3 vorgestellt. Jeder von ihnen versucht, auf Situationen zu reagieren, die sich durch folgende Merkmale auszeichnen:

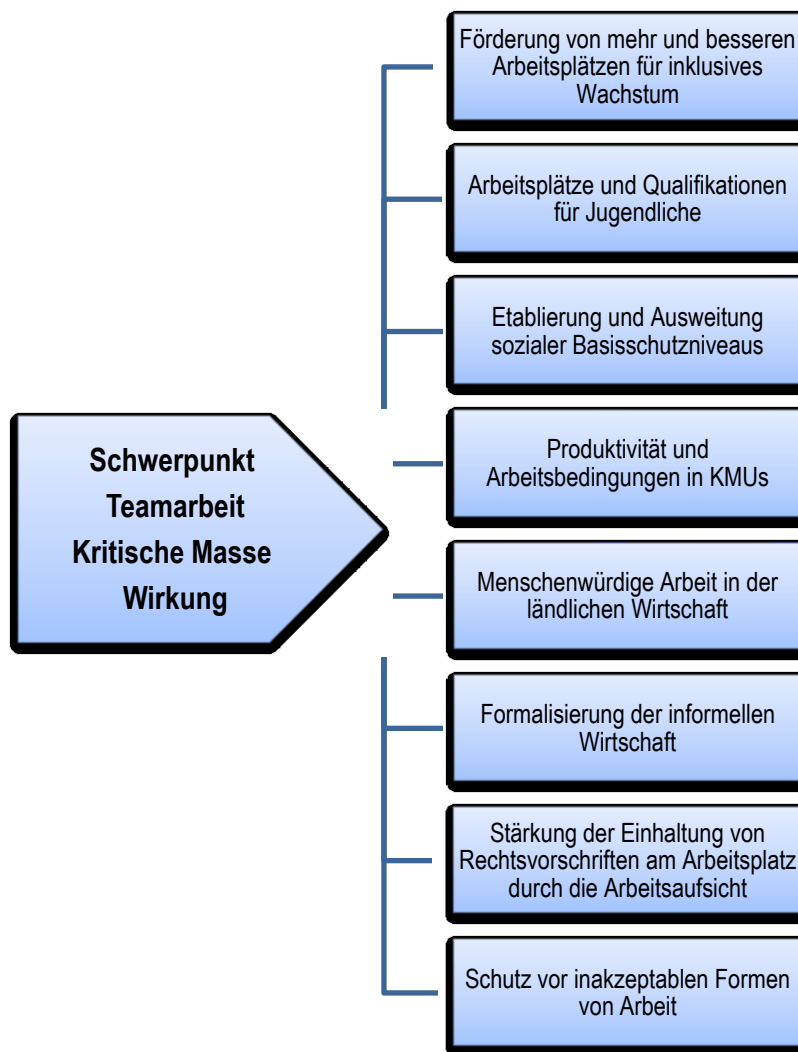
- Sie sind gewichtig und aktuell, betreffen eine sehr große Zahl von Arbeitgebern und Arbeit-

nehmern und sind in einer beträchtlichen Zahl von Ländern von wesentlichem Interesse.

- Die Notwendigkeit von Veränderungen ist offensichtlich, und die IAO kann etwas bewirken.
- Sie waren Gegenstand von Entscheidungen der Konferenz, des Verwaltungsrats oder einer Regionaltagung oder von Anliegen, die in anderer Weise von Mitgliedsgruppen zum Ausdruck gebracht wurden.

10. Die Zusammenarbeit mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, internationale Arbeitsnormen und Geschlechtergerechtigkeit werden integrale Bestandteile der Arbeit sein, die in allen besonders wichtigen Bereichen geleistet werden wird. In diesen Bereichen werden Fachwissen, Ressourcen und Durchführungskapazität aus dem gesamten Amt einschließlich aller Strukturen in den Regionen und Fachabteilungen in der Zentrale zusammengeführt werden. Dieser multidisziplinäre Ansatz wird Teamarbeit erfordern und fördern und auf diese Weise zu mehr Qualität, kritischer Masse und Wirkung des Programms der IAO beitragen.

Abbildung 3. Besonders wichtige Bereiche in der Zweijahresperiode 2014-15



Der ordentliche Haushalt

Strategischer Haushalt

11. Der vorgeschlagene ordentliche Haushalt für die Zweijahresperiode 2014-15 hat ein Volumen von 861,6 Millionen US-Dollar. In konstanten US-Dollar ist dies genauso viel wie für die Zweijahresperiode 2012-13. Der vorgeschlagene strategische Haushalt weist einen Anstieg der Mittel für die strategischen Ziele mit einer entsprechenden Verringerung bei den Managementdiensten aus. Innerhalb der strategischen Ziele wird ein signifikanter Anstieg für Arbeit unter dem Haushaltsposten Beschäftigung mit kleineren Anpassungen bei den Posten Sozialschutz, Normen und Sozialer Dialog verzeichnet.

12. Der Posten Beschlussfassende Organe schließt die Kosten von Internationaler Arbeitskonferenz, Verwaltungsrat, Regionaltagungen und zugehöriger Unterstützungsdienste ein. Die im März 2011 angenommene Reform der Arbeitsweise des Verwaltungsrats und die in der Zweijahresperiode 2013-14 erörterte Reform der Arbeitsweise der Internationalen Arbeitskonferenz dürften Kosteneffizienzen bewirken, die in diesen Vorschlägen noch nicht zum Ausdruck kommen.

13. Als Ergebnis der ab Oktober 2012 eingeführten Reformen sind die Gesamtkosten der Managementdienste gesunken.

Tabelle 1. Strategischer Haushalt: Vorgeschlagene Ausgaben nach Haushaltstiteln

	Überarbeiteter strategischer Haushalt 2012-13 ¹	Vorgeschlagener strategischer Haushalt 2014-15	Vorgeschlagener strategischer Haushalt 2014-15
	(in US\$)	(in konstanten US\$ von 2012-13)	(neukalkuliert (US\$))
Teil I. Ordentlicher Haushalt			
A. Beschlussfassende Organe	93.292.325	92.993.577	92.265.395
B. Strategische Ziele	652.873.774	654.804.011	655.796.405
Beschäftigung	202.273.352	204.235.404	204.544.935
Sozialschutz	132.246.112	132.305.622	132.506.139
Sozialer Dialog	186.114.727	186.001.348	186.283.244
Normen	132.239.583	132.261.637	132.462.087
C. Managementdienste	70.953.136	69.201.647	68.280.474
D. Mittel für sonstige Zwecke	47.133.896	47.253.896	50.158.749
Ausgleich für Personalfluktuations	-7.302.917	-7.302.917	-7.189.961
Teil I insgesamt	856.950.214	856.950.214	859.311.062
Teil II. Unvorhergesehene Ausgaben			
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	875.000	875.000
Teil III. Betriebsfonds			
Betriebsfonds	-	-	-
Insgesamt (Teile I-III)	857.825.214	857.825.214	860.186.062
Teil IV. Institutionelle Investitionen und Außerordentliche Posten			
Institutionelle Investitionen und Außerordentliche Posten	3.794.786	3.794.786	3.825.008
INSGESAMT (Teile I-IV)	861.620.000	861.620.000	864.011.070

¹ Um den Vergleich mit den Zahlen für die Zweijahresperiode 2014-15 zu erleichtern, wurde der Haushalt für 2012-13 dahingehend revidiert, dass die Mittel für den Support von IRIS mit anderen IT-Ressourcen innerhalb der strategischen Ziele zusammengefasst wurden.

Kostensteigerungen

14. Die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2014-15 wurden mit der Intention ausgearbeitet, das Niveau des Programms auf dem Niveau in der Zweijahresperiode 2012-13 aufrechtzuerhalten. Die Vorschläge umfassen deshalb einen kleineren Ansatz für Kostensteigerungen, die 2014 und 2015 anfallen werden. Nach einer detaillierten Analyse von Ausgabentiteln sowie wirtschaftlichen und inflationsbedingten Faktoren in der Zweijahresperiode 2012-13 sowie der für 2014-15 prognostizierten wurde in diesen Vorschlägen ein nomineller Anstieg von 2,4 Millionen US-Dollar oder 0,3 Prozent vorgesehen. Verfügbare Inflationsprognosen für 2014 und 2015 aus einer Reihe zuverlässiger Quellen lassen alle auf eine niedrige Inflation schließen, was in diesem Ansatz berücksichtigt wurde.

15. Es wurde kein Anstieg der Kosten für das Grundgehalt der Vereinten Nationen vorgesehen. Weil die tatsächliche Inflationsrate bislang niedriger war, als in Programm und Haushalt für 2012-13 veranschlagt wurde, verringerte sich außerdem der für Kostensteigerungen für die Zweijahresperiode 2014-15 erforderliche Betrag beträchtlich. Wie aus Tabelle 2 hervorgeht, wurde für 2014-15 eine Nettoverringerung der Personalkosten mit einem entsprechenden Anstieg der Nicht-Personalkosten vorgesehen. Tabelle 3 bietet eine Aufschlüsselung der Kostensteigerungen und Einsparungen zwischen der Zentrale und den Regionen. Sie weist Nettokosteneinsparungen für die Zentrale und einen kleinen Ansatz für Kostensteigerungen in den Regionen aus. Die Einzelheiten zu diesem Ansatz werden im Informativischen Anhang 2 beschrieben.

Tabelle 2. Kostensteigerung in der Zweijahresperiode 2014-15 nach Kostenart (US-Dollar)

Kostenart	Haushalt 2014-15 (in US\$ von 2012-13)	Kostensteigerungen	Steigerung in % über 2 Jahre
Personalkosten	605.192.183	-5.671.009	-0,9
Nicht-Personalkosten	256.427.817	8.062.079	3,1
Insgesamt	861.620.000	2.391.070	0,3

Tabelle 3. Kostensteigerungen in der Zweijahresperiode 2014-15 nach Ort (US-Dollar)

Ort	Haushalt 2014-15 (in US\$ von 2012-13)	Kostensteigerungen	Steigerung in % über 2 Jahre
Genf	604.631.389	-1.272.077	-0,2
Regionen	256.988.611	3.663.147	1,4
Insgesamt	861.620.000	2.391.070	0,3

Integrierte Ergebnishaushalte

16. Eine Schätzung der veranschlagten Gesamtmittel für jedes der 19 Ergebnisse wird in Tabelle 4 präsentiert, die Informationen zum ordentlichen Haushalt und zu den geschätzten Sondermittelausgaben bietet. Dies umfasst eine Schätzung der HZK-Gesamtausgaben für 2014-15.

17. Der für jedes Ergebnis angegebene strategische Haushalt schließt alle anderen Kosten außer denjenigen für die beschlussfassenden Organe und die Managementdienste ein. Folglich umfasst der strategische Haushalt für jedes Ergebnis die Kosten für das Personal, das zum jeweiligen Thema arbeitet, und Unterstützungsdienste wie Informationstechnologie, alle Kosten der Regionen einschließlich derjenigen für Ortskräfte und

der Mietkosten sowie die Kosten für andere Fachprogramme wie das Internationale Ausbildungszentrum der IAO in Turin. Konsequenterweise sind die jedem Ergebnis zugewiesenen Ressourcen höher als der operative Haushalt der entsprechenden Verwaltungseinheiten (vorgestellt im Informatischen Anhang 1).

18. Jede im folgenden Kapitel beschriebene Ergebnisstrategie umfasst zwei oder drei Prioritäten für die Erbringung von Dienstleistungen in der Zweijahresperiode. Mindestens eine dieser Prioritäten betrifft einen besonders wichtigen Bereich. Manche Einheiten werden deshalb zu mehreren wichtigen Bereichen beitragen.

Tabelle 4. Strategischer Rahmen und veranschlagte Gesamtmittel in der Zweijahresperiode 2012-13 sowie vorläufige Gesamtmittel für 2014-15 (Millionen US-Dollar)

	Überarbeiteter strategischer Haushalt 2012-13 ¹	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2012-13	Veranschlagte HZK-Mittel 2012-13	Ordentlicher Haushalt 2014-15	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15	Veranschlagte HZK-Mittel 2014-15
1. Beschäftigungsförderung: Mehr Frauen und Männer haben Zugang zu produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Einkommenschancen	89,0	85,1		90,9	107,8	
2. Qualifizierung: Qualifizierungsmaßnahmen verbessern die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Inklusivität des Wachstums	46,4	47,4		47,4	45,8	

	Überarbei- teter stra- tegischer Haushalt 2012-13 ¹	Veran- schlagte Sonder- mittel- ausgaben 2012-13	Veran- schlagte HZK- Mittel 2012-13	Ordent- licher Haushalt 2014-15	Veran- schlagte Sonder- mittel- ausgaben 2014-15	Veran- schlagte HZK- Mittel 2014-15
3. Nachhaltige Unternehmen: Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze	58,1	32,7		59,4	38,5	
4. Soziale Sicherheit: Mehr Menschen haben Zugang zu besser gesteuerten und geschlechtergerechteren Leistungen der Sozialen Sicherheit	42,2	14,2		43,1	13,1	
5. Arbeitsbedingungen: Frauen und Männer haben verbesserte Arbeitsbedingungen mit mehr Chancengerechtigkeit	24,8	1,9		25,1	1,9	
6. Arbeitsschutz: Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von verbessertem Arbeitsschutz	39,1	5,4		37,4	3,9	
7. Arbeitsmigration: Mehr Arbeitsmigranten sind geschützt und haben Zugang zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit	14,9	11,5		15,7	11,6	
8. HIV/Aids: Die Arbeitswelt reagiert effektiv auf die HIV/Aids-Epidemie	6,9	16,2		7,9	12,7	
9. Arbeitgeberverbände: Arbeitgeber verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände	38,8	3,9		39,4	3,5	
10. Arbeitnehmerverbände: Arbeitnehmer verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände	53,9	5,8		54,4	5,4	
11. Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht: Arbeitsverwaltungen wenden aktuelle Arbeitsgesetze an und erbringen wirksame Dienstleistungen	26,0	7,7		26,2	6,5	
12. Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen: Dreigliedrigkeit und eine stärkere Arbeitsmarktsteuerung tragen zu einem effektiven sozialen Dialog und tragfähigen Arbeitsbeziehungen bei	28,6	18,5		27,5	13,1	
13. Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren: Ein sektorspezifischer Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit wird angewendet	29,8	8,5		29,3	11,6	
14. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen: Die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sind allgemein bekannt und werden verbreitet in Anspruch genommen	18,6	3,5		18,6	3,9	
15. Zwangsarbeit: Zwangsarbeit wird beseitigt	5,3	6,5		5,7	5,8	
16. Kinderarbeit: Die Kinderarbeit wird beseitigt, wobei ihre schlimmsten Formen vorrangig bekämpft werden	13,3	92,4		13,5	77,0	
17. Diskriminierung am Arbeitsplatz: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf wird beseitigt	13,0	4,2		13,3	3,5	
18. Internationale Arbeitsnormen: Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet	77,4	10,0		77,8	9,2	
19. Allgemeine Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit: 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	26,7	9,6		22,2	10,4	
INSGESAMT	652,8	385,0	34,7	654,8	385,0	25,0

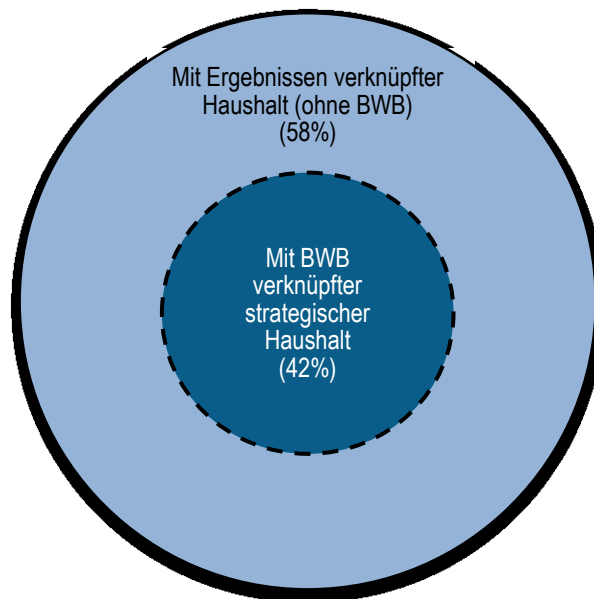
¹ Um den Vergleich mit den Zahlen für die Zweijahresperiode 2014-15 zu erleichtern, wurde der Haushalt für 2012-13 dahingehend revidiert, dass die Mittel für den Support von IRIS mit anderen IT-Ressourcen innerhalb der strategischen Ziele zusammengefasst wurden.

Ausgaben nach besonders wichtigen Bereichen

19. Die Gesamtausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalts unter den 19 Ergebnissen werden mit 654,8 Millionen US-Dollar in konstanten Dollar von 2012-13 veranschlagt. Dieser Betrag schließt

die Ausgaben zu den besonders wichtigen Bereichen ein. Wie in Abbildung 4 gezeigt, wird der Ausgabenanteil für diese Bereiche auf 42 Prozent veranschlagt, was einen Restanteil von 58 Prozent für die Arbeit zu jedem Ergebnis jenseits des Umfangs der besonders wichtigen Bereiche bedeutet.

Abbildung 4. Verteilung des strategischen Haushalts zwischen Arbeit zu den 19 Ergebnissen und Arbeit zu den mit besonders wichtigen Bereichen (BWB) verknüpften Ergebnissen

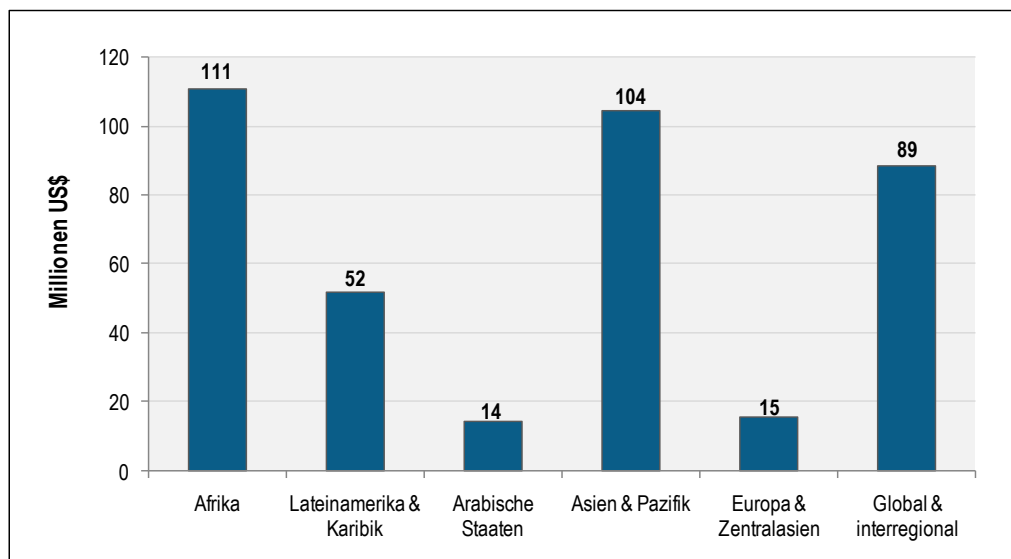


Veranschlagte Sondermittel nach Regionen

20. Auf der Grundlage von Informationen, die zum Zeitpunkt der Ausarbeitung dieser Vorschläge verfügbar waren, veranschlagt das Amt die Sondermittelausgaben in der Zweijahresperiode 2014-15

mit 385 Millionen US-Dollar. Dies ähnelt der Veranschlagung für 2012-13, in Bezug auf deren Erreichen gute Fortschritte erzielt werden. Die Aufschlüsselung dieser Veranschlagung nach Regionen zeigt Abbildung 5. Afrika bleibt der größte Empfänger von Sondermitteln der IAO, gefolgt von Asien und dem Pazifik.

Abbildung 5. Veranschlagte Sondermittelausgaben nach Region in der Zweijahresperiode 2014-15 (in Millionen US-\$)



21. Die Süd-Süd- und die Dreieckskooperation werden weiterhin einen wichtigen Platz in der Strategie für technische Zusammenarbeit der IAO einnehmen. Sie werden einen wichtigen Mechanismus darstellen, um Ressourcen und Fachwissen wirkungsvoll einzusetzen, insbesondere durch Unterstützung der Weitergabe von Wissen und Erfahrungen mit Relevanz für die Arbeitswelt in Schwellen- und Entwicklungsländern.

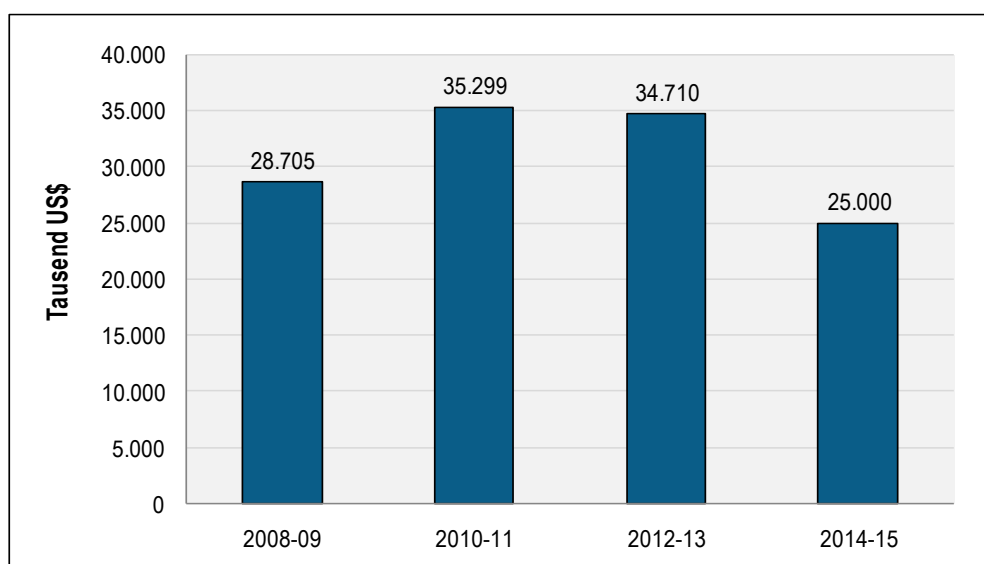
Haushalts-Zusatzkonto

22. In Übereinstimmung mit der Erklärung von Paris über die Wirksamkeit von Entwicklungshilfe und des Aktionsprogramms von Accra führte das Amt in der Zweijahresperiode 2008-09 ein Haushalts-Zusatzkontos (HZK) für nicht zweckgebundene freiwillige Beiträge ein. Das HZK gibt dem Amt Flexibilität, freiwillige Mittel vorrangigen

Bereichen sowie Bereichen zuzuweisen, für die in geringerem Umfang andere Sondermittel zur Verfügung stehen. Die wichtigsten Geber für diese Fazilität waren die Niederlande, Dänemark und Norwegen. Belgien, Deutschland und Italien leisten ebenfalls Beiträge, und in der näheren Zukunft wird sich dieser Kreis möglicherweise um weitere Länder erweitern. Wie in Abbildung 6 gezeigt, belaufen sich die für die Zweijahresperiode 2014-15 veranschlagten HZK-Mittel auf 25 Millionen US-Dollar, was unter dem Umfang liegt, der für 2008-09 und 2010-11 verbucht beziehungsweise für 2012-13 veranschlagt wurde.

23. Es wird vorgeschlagen, HZK-Mittel in der Zweijahresperiode 2014-15 primär für die besonders wichtigen Bereiche mit einem Schwerpunkt auf Länder zu verwenden, denen in geringerem Umfang Sondermittel der IAO zufließen.

Abbildung 6. Tatsächliche und veranschlagte HZK-Ausgaben (in 1.000 US-Dollar)



Programmdurchführung und Reform

24. Für die Durchführung ihres Programms stützt sich die IAO auf das Know-how, das Wissen und die Kapazitäten ihres Personals in der Zentrale und in 50 Außenämtern weltweit in allen Regionen. Als eine dreigliedrige Organisation arbeitet die IAO eng mit Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern in allen Mitgliedstaaten zusammen und in Partnerschaft mit einem breiten Spektrum

nationaler, regionaler und globaler Institutionen. Die Gleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist ein grundlegendes Ziel der IAO, das in allen Programmen der Organisation durch eine Reihe von Mitteln gefördert wird. Abbildung 7 bietet einen Überblick über die Mittel, die die IAO für die Programmdurchführung einsetzt.

Abbildung 7. Programmdurchführung



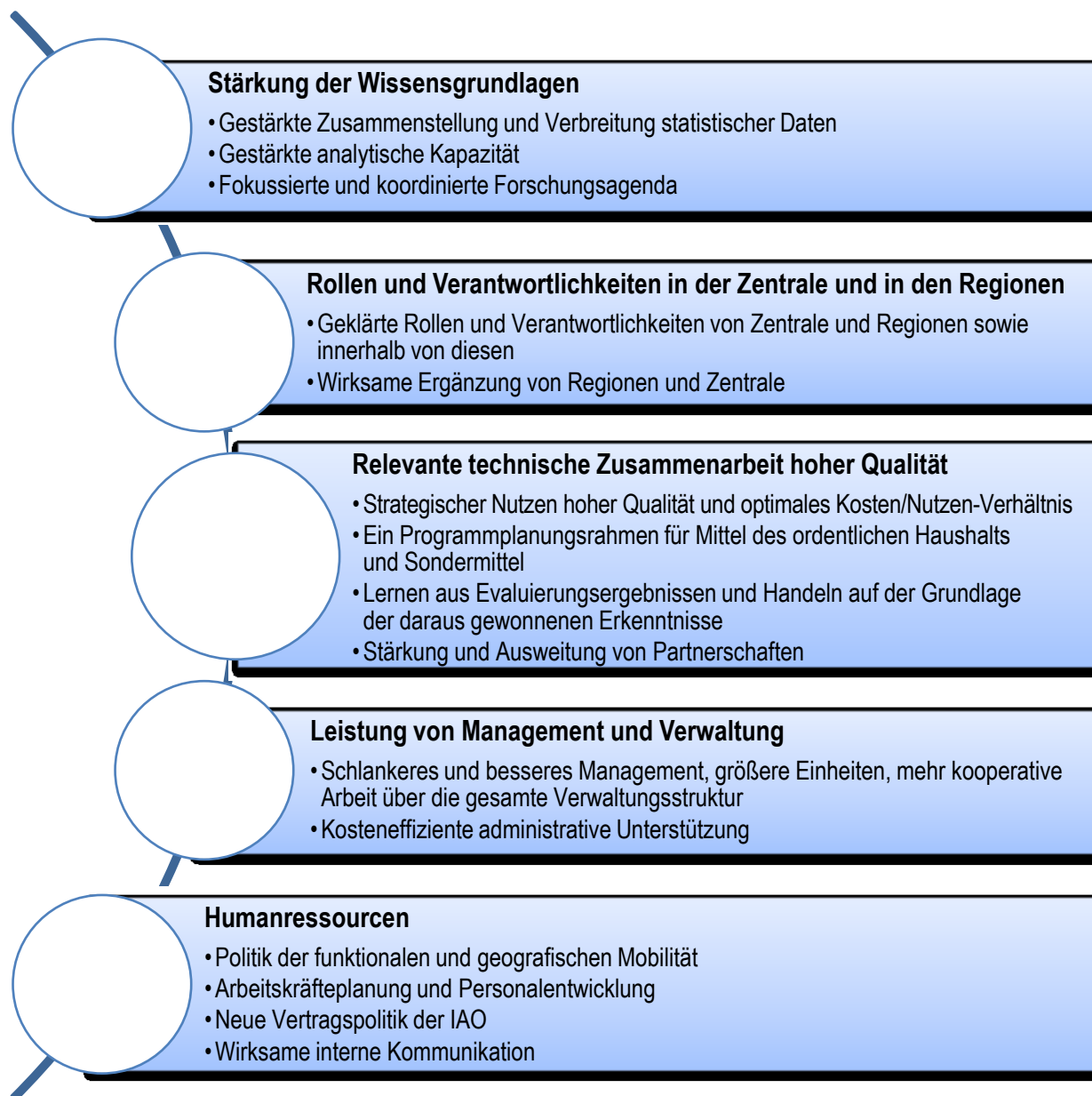
Organisatorische Veränderungen und Reformen

25. Das übergeordnete Ziel der organisatorischen Reformanstrengungen und Veränderungen, die im Oktober 2012 eingeleitet wurden, ist, mit den der Organisation zur Verfügung gestellten Ressourcen mehr zu erreichen – das heißt, die Ausgabenqualität zu verbessern und die Ausgaben auf Bereiche zu konzentrieren, in denen Programme der IAO relevant, nutzenbringend und von höchster Qualität sind.

26. Die vorrangigen Bereiche für Veränderungen und Reformanstrengungen, die ermittelt wurden, sind die folgenden: Stärkung der Wissensgrundlagen des Amtes; Klärung der Rollen und Verantwortlichkeiten in der Zentrale und in den Regionen; technische Zusammenarbeit hoher Qualität; Management- und Verwaltungsleistung; und Personal. Bis Ende 2013 wird das Programm für Ver-

änderungen und Reformanstrengungen gute Fortschritte gemacht haben, wodurch die Voraussetzungen dafür geschaffen sein werden, dass die Zweijahresperiode 2014-15 mit neuen Strukturen, Grundsatzmaßnahmen und operativen Modalitäten, die alle zu höherem Wert beitragen werden, begonnen werden kann. Die wichtigsten erwarteten Ergebnisse dieser organisatorischen Reformanstrengungen und Veränderungen sind in Abbildung 8 zusammengefasst. Humanressourcenmanagement, Verwaltungsabläufe, die Nutzung von Haushaltsmitteln für die technische Zusammenarbeit, verbesserte Abstimmung mit den Regionen und gestärkte fachliche Kapazität in Verbindung mit der Disziplin des ergebnisorientierten Managements sind alles Instrumente, die zur Anwendung kommen werden, um die Qualität der Ressourcennutzung bei der Durchführung des Programms der IAO zu verbessern. Dies wird sicherstellen, dass das Kosten-Nutzen-Verhältnis verbessert wird und die Organisation maßgebliche Wirkung erzielt.

Abbildung 8. Organisatorische Reform: Erwartete Ergebnisse



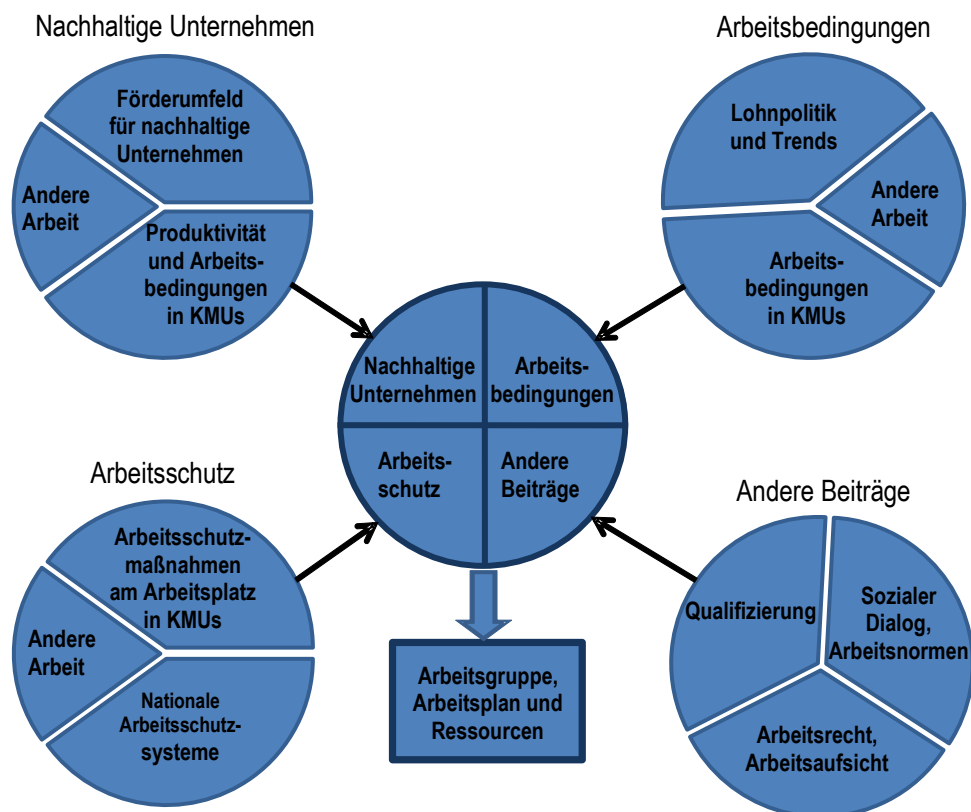
Die operativen Rahmenbedingungen für besonders wichtige Bereiche

27. In jedem besonders wichtigen Bereich werden Aktivitäten zu mehreren Ergebnissen zusammengefasst. Auf der operativen Ebene nutzen sie das Fachwissen und die Ressourcen von mehreren Einheiten aus dem gesamten Amt in den Regionen und in der Zentrale. Wie in dem in Abbildung 9 als Beispiel ausgewählten vorgeschlagenen besonders wichtigen Bereich Arbeitsbedingungen und Produktivität in KMUs veranschaulicht, werden Beiträge aus unterschiedlichen fach-

lichen Feldern mit dem Ziel in einen gemeinsamen Arbeitsplan eingestellt, durch einen multidisziplinären Ansatz eine stärkere Fokussierung, größere kritische Masse und mehr Wirkung zu erreichen.

28. Die Arbeit wird im Rahmen der bestehenden Verantwortlichkeiten der unteren Führungsebene durchgeführt werden, sich aber auf verbesserte Abstimmung und flexible Arbeitsgruppen stützen. Wie bereits erwähnt, werden HZK-Mittel vorrangig zur Finanzierung von Aktivitäten in den besonders wichtigen Bereichen eingesetzt werden. Fortschritte in den besonders wichtigen Bereichen werden mit Hilfe von Indikatoren gemessen werden, die den 19 Ergebnissen zugeordnet sind.

Abbildung 9. Produktivität und Arbeitsbedingungen in KMUs



29. Vor dem Beginn der Zweijahresperiode wird für jeden besonders wichtigen Bereich ein Arbeitsplan erstellt werden, in dem im Detail festgehalten werden wird, wie die Ressourcen amtsübergreifend zugewiesen und koordiniert werden sollen, um konkrete Ergebnisse zu erzielen. Die Arbeitspläne und die zugehörigen Ressourcen, die Beiträge (Arbeitszeit des Personals und Nicht-Personalkosten) sowohl aus den Regionen als auch aus der Zentrale aus allen Finanzierungsquellen umfassen, werden klare Verantwortlichkeiten und Zeitrahmen definieren.

Der ergebnisorientierte Managementrahmen der IAO

30. Das Rückgrat der Programmdurchführung bildet der ergebnisorientierte Managementrahmen der IAO. Dieser Rahmen wird in Abbildung 10 dargestellt.

31. Dem Ersuchen des Verwaltungsrats nachkommend wird das Amt eine detailliertere Berichterstattung über das Erreichen der erwarteten Resultate zu jedem Ergebnis einführen. Auf der Grundlage von in der Zweijahresperiode 2012-13 durchgeführten Erprobungen werden in der Zweijahres-

periode 2014-15 in drei Bereichen Informationen gesammelt werden. Dies sind: kurze faktische kontextuelle Informationen über den Gesamtfortschritt in Mitgliedstaaten in den Bereichen, die von den strategischen Zielen abgedeckt werden; Informationen über die von der IAO gebotenen Produkte und Dienstleistungen mit der größten Bedeutung; und Informationen über den Beitrag der IAO zum Erreichen der Resultate.

32. Eine Reihe anderer Maßnahmen im Zusammenhang mit dem ergebnisorientierten Management wird 2013 daraufhin untersucht werden, ob sie in der Zweijahresperiode 2014-15 angewendet werden sollen. Dies zielt auf die erforderliche Übereinstimmung zwischen den Arbeitsplänen für jedes Ergebnis, Arbeitsplänen der Verwaltungseinheiten und den mit Hilfe von Leistungsbewertungsberichten beurteilten Tätigkeiten jedes Bediensteten. Um für diesen Zweck einfache und wirksame Ansätze zu ermitteln, werden 2013 neue Modalitäten erprobt werden.

33. Um die Verknüpfungen zwischen Beiträgen, Ergebnissen und Resultaten, über die Bericht erstattet wird, besser zu dokumentieren, wird das Amt untersuchen, wie eine Buchführung nach Personalaufwand eingeführt werden könnte. Um

Rückmeldungen von Fachleuten zur Qualität der Programme der IAO zu fördern, werden auch Initiativen ergriffen werden, um die Praxis der Peer Reviews von Programmen auszuweiten. Dies geschieht bereits in einer Reihe von Bereichen. Um die Praxis der Peer Reviews von Programmen auszuweiten, werden Erkenntnisse aus den aktuellen Erfahrungen gezogen werden.

Die Rolle des Büros für Tätigkeiten für Arbeitgeber und des Büros für Tätigkeiten für Arbeitnehmer

34. Die Schaffung institutioneller Kapazität der Sozialpartner dafür, starke, unabhängige und repräsentative Verbände zu werden, ist ein zentrales Ziel der Arbeit des Büros für Tätigkeiten für Arbeitgeber und des Büros für Tätigkeiten für Arbeitnehmer. Dies umfasst die Schaffung von Kapazität von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden für die Beteiligung an der Ausarbeitung und Durchführung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit. Das Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer werden auch weiterhin eng mit Fachabteilungen zusammenarbeiten, um die allgemeine Berücksichtigung grundsatzpolitischer Sichtweisen ihrer jeweiligen Mitgliedsgruppen in andere Ergebnisse und Programme der IAO sicherzustellen und Mitgliedsgruppen in verschiedenen dreigliedrigen Leitungs- und Entscheidungsgremien der IAO zu unterstützen.

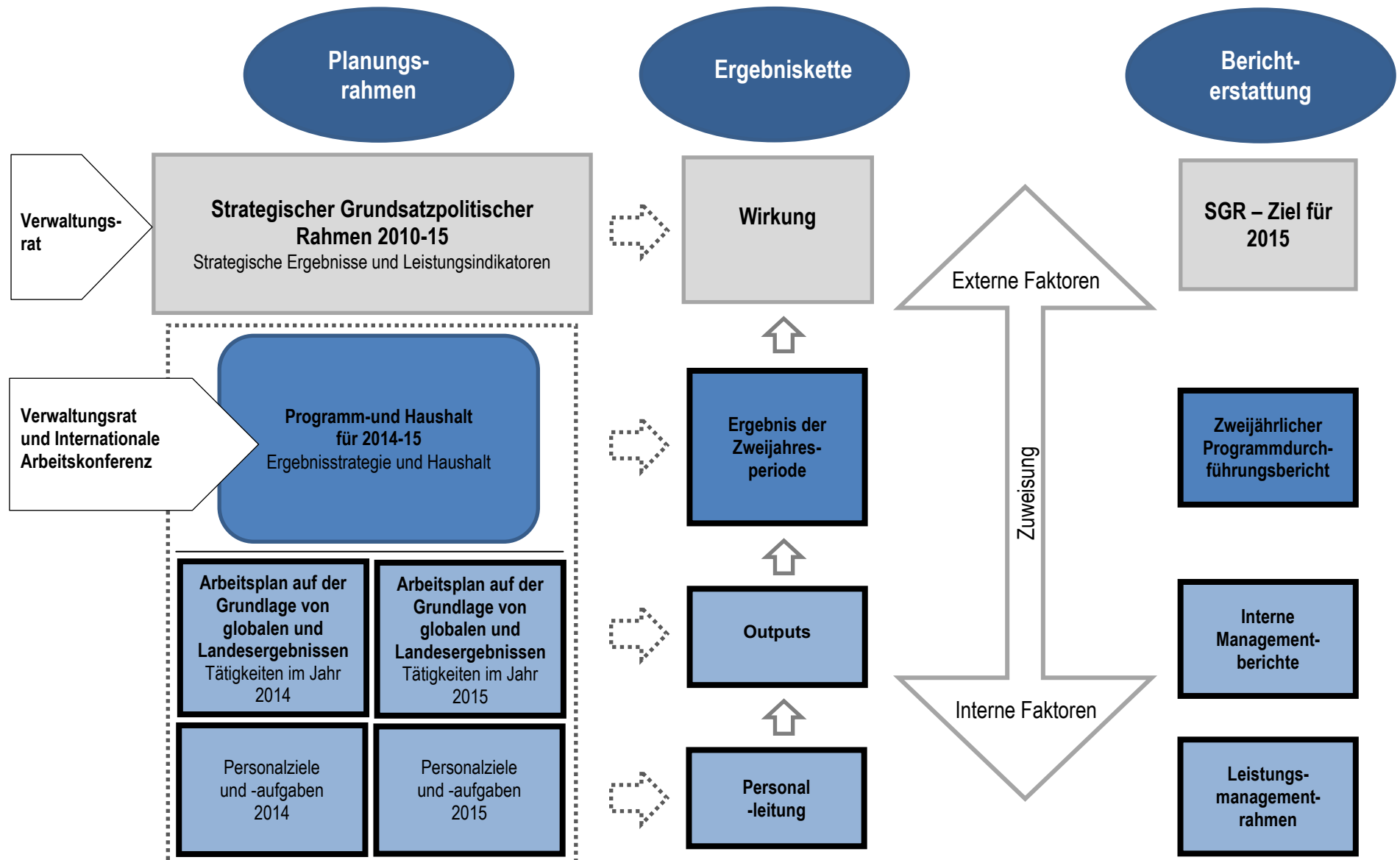
Aufsicht in der IAO

35. Alle Aktivitäten der IAO unterliegen regelmäßiger Aufsicht auf der Grundlage etablierter üblicher Praxis.

36. Die Aufsicht in der IAO liegt letztlich beim Verwaltungsrat und bei der Internationalen Arbeitskonferenz. Die Leitungsorgane werden bei ihren Aufgaben weiterhin von der Innenrevision, dem Externen Prüfer (der jetzt einen jährlichen Bericht in Übereinstimmung mit den Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor (IPSAS) erstellt) und einem wieder eingesetzten, aus fünf Personen ohne vorherige Beziehungen zur IAO sich zusammensetzenden Unabhängigen Beratenden Kontrollausschuss unterstützt. Die Evaluierungseinheit koordiniert die Politik der IAO für Evaluierungen von Programmen und Projekten der IAO. In der Zweijahresperiode 2014-15 werden sich die Anstrengungen darauf richten, die folgenden Elemente weiter zu stärken: die Aufgaben des Evaluierungsbeirats; die Qualität und die Nutzung von Evaluierungen auf hoher Ebene; die Beteiligung von Mitgliedsgruppen, auch an Folgemaßnahmen; die Kapazität von Personal und Mitgliedsgruppen für Evaluierungen; und die Beiträge zu den Wissensgrundlagen der IAO in Bezug darauf, was funktioniert und was nicht sowie warum. Als Ergänzung zu ihren Aufsichtsmechanismen und als ein Beitrag zu Kohärenz im UN-System wird die IAO schlussendlich weiterhin relevante Empfehlungen der Gemeinsamen Inspektionsstelle der UN umsetzen.

37. Eine wichtige Entwicklung wird die weitere Integration des Risikomanagements in Standardverfahren und Kernprozesse sein. Das Kapitel über Leitung, Management und Unterstützung wurde um ein Risikoregister ergänzt, in dem wichtige Risiken, die als die am kritischsten für die Organisation in der Zweijahresperiode 2014-15 ermittelt wurden, und die Minderungsstrategien, um ihnen entgegenzuwirken, aufgeführt werden.

Abbildung 10. Der ergebnisorientierte Managementrahmen der IAO



Strategischer Rahmen

38. Die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2014-15 sind fest im ergebnisorientierten Management verankert. Der strategische Rahmen baut auf den vier strategischen Zielen der IAO – Beschäftigung, Sozialschutz, sozialer Dialog, Normen sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit – und 19 Ergebnissen auf, welche die Resultate bestimmen, die in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgruppen in den Regionen

erreicht werden sollen. Spezielles Gewicht wird auf acht besonders wichtige Bereiche gelegt, in denen Aktivitäten zu mehreren Ergebnissen zusammengefasst werden. Der Strategische Haushalt weist die gesamten erwarteten Haushaltsaufwendungen aus allen Finanzierungsquellen für das Erreichen der erwarteten Resultate aus.

Strategische Ziele

39. Die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung von 2008 basiert auf zwei Prinzipien, die die Agenda für menschenwürdige Arbeit bestimmen: der Universalität der vier strategischen Ziele der IAO, zu deren Förderung in ihrer Gesamtheit sich alle Mitglieder der Organisation verpflichtet haben, und der Untrennbarkeit dieser Ziele, in Bezug auf die in der Erklärung

definiert wird, dass sie „unteilbar sind, zusammenhängen und sich gegenseitig stützen“. Diese Prinzipien bilden die Grundlage sowohl für den Ansatz zum IAO-Programm in der Zweijahresperiode 2014-15 als auch für die Art und Weise, in der die IAO ihre Mitglieder unterstützen wird.

Beschäftigung	Sozialschutz
Dieses strategische Ziel konzentriert sich auf die Beschäftigungsförderung durch die Schaffung eines nachhaltigen institutionellen, sozialen und wirtschaftlichen Umfelds, in dem: Frauen und Männer die Fähigkeiten und Qualifikationen entwickeln und auf den neuesten Stand bringen können, die sie benötigen, um einer produktiven Beschäftigung nachgehen zu können; nachhaltige Unternehmen florieren und Arbeitsplätze schaffen können; und Gesellschaften ihre Ziele in Bezug auf wirtschaftliche Entwicklung und sozialen Fortschritt erreichen können. Der Ansatz der IAO zur Beschäftigungsförderung beruht auf unterstützenden makroökonomischen Grundsatzmaßnahmen, Maßnahmen zur Sicherheit eines Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen und die Schaffung von Arbeitsplätzen sowie einschlägige Qualifikationen und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit einem Schwerpunkt auf schutzbedürftige Gruppen, die der Gefahr der Verarmung und Ausgrenzung ausgesetzt sind. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird größeres Gewicht auf analytische und operative Arbeit gelegt werden, die, wie von der Konferenz in den Schlussfolgerungen der wiederkehrenden Diskussionen zum Thema Beschäftigung (2010) und Sozialschutz (2011) gefordert und untermauert durch Rechte sowie sozialen Dialog, den Zusammenhang zwischen Beschäftigung und Sozialschutzmaßnahmen zum Aus-	Dieses strategische Ziel konzentriert sich auf die Entwicklung und Verbesserung von Mechanismen der Sozialen Sicherheit und des Arbeitnehmerschutzes, die nachhaltig sind und an nationale Umstände angepasst wurden. Es dient der Aufgabe, Frauen und Männer vor Arbeit zu schützen, die die Verwehrung von grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit beinhaltet sowie ihr Leben, ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen gefährdet. Es trägt unter zwei Gesichtspunkten Schutzbedürftigkeit als Priorität Rechnung: 1) unter dem Gesichtspunkt der sozialen Situation von Arbeitnehmern und ihren Familien und 2) unter dem Gesichtspunkt der Bedingungen am Arbeitsplatz, weil Schutzbedürftigkeit ein Ergebnis des Zusammenspiels von persönlichen und beruflichen Faktoren ist und von den institutionellen Rahmenbedingungen wie Systemen der Sozialen Sicherheit, dem sozialen Dialog und der Einhaltung von Arbeitsgesetzen und -normen beeinflusst wird. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird die IAO die globale Wissensgrundlage zu Sozialschutz und Arbeitnehmerschutz ausbauen, die Kapazität der Mitgliedsgruppen für die Zusammenarbeit mit anderen wichtigen Akteuren zu grundsatzpolitischen Agenden und Entscheidungen stärken sowie strategische Partnerschaften in den Bereichen Soziale Sicherheit und Arbeitnehmerschutz festigen. Sie wird sich auf die wirk-

druck bringt. Der Schwerpunkt wird auf der Umsetzung der Entschließung über die Krise der Jugendbeschäftigung: Ein Aufruf zum Handeln der Konferenz von 2012 sowie auf Initiativen mit Ziel liegen, Unternehmen den Übergang in die formelle Wirtschaft zu ermöglichen und menschenwürdige Beschäftigung im formellen Sektor zu sichern, einschließlich in ländlichen Gebieten. Die Durchführung wird sich auch am Ergebnis der Diskussionen über alternde Gesellschaften sowie über nachhaltige Entwicklung, menschenwürdige Arbeit und umweltverträgliche Arbeitsplätze auf der Konferenz im Jahr 2013 orientieren.	same Umsetzung jüngerer internationaler Arbeitsnormen konzentrieren, die wichtigen Aspekten von Schutzbedürftigkeit Rechnung tragen, insbesondere der Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, des Übereinkommens (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, und der es begleitenden Empfehlung Nr. 201 sowie der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und AIDS und die Welt der Arbeit, 2010.
Sozialer Dialog	Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
Dieses strategische Ziel soll die Institutionen und Prozesse von sozialem Dialog, Partizipation und Verhandlungen sowie ihre Akteure – die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO – stärken. Es umfasst Unterstützung für moderne, wirksame Arbeitsgesetze, die mit internationalen Normen sowie ihrer Anwendung und Durchsetzung in Einklang stehen. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird der Schwerpunkt auf drei Dimensionen liegen, die in einer Wechselbeziehung zueinander stehen: 1) Stärkung der institutionellen Kapazität und der Leistungsfähigkeit von Arbeitsmarktinstitutionen sowie von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; 2) Stärkung der Kapazität von Mitgliedsgruppen in Bezug auf den sozialen Dialog, Arbeitsbeziehungen, Reformen der Arbeitsgesetze und Einhaltung nationaler arbeitsrechtlicher Vorschriften und Bestimmungen, internationaler Arbeitsnormen und anwendbarer Kollektivvereinbarungen; und 3) gezielte Unterstützung zu diesen Themen auf der Sektorebene und in Lieferketten. Wirksamere Arbeitsgesetze und Institutionen für den sozialen Dialog werden die Kapazität dreigliedriger Mitgliedsgruppen für die Teilnahme an einem wirksamen Dialog und an Verhandlungen auf allen Ebenen der Politikgestaltung verbessern. Dies wiederum wird ihre Fähigkeit verbessern, auf die anderen strategischen Ziele hinzuarbeiten. Grundlage für die Arbeit werden Konferenzbeschlüsse aus der jüngeren Zeit sein, insbesondere die Entschließung über die Arbeitsverwaltung und die Arbeitsaufsicht von 2011 und das Ergebnis der wiederkehrenden Diskussion zum Thema sozialer Dialog auf der Konferenz im Jahr 2013.	Dieses strategische Ziel soll die Anwendung internationaler Arbeitsnormen auf der Landesebene fördern. Diese Normen führen die grundlegenden sozialen Mindeststandards auf, auf die sich die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen verständigt haben. Vier festgelegte Kategorien grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre zugehörigen Normen – zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Nichtdiskriminierung bei der Arbeit – bilden die Grundlage der Bemühungen der IAO um soziale Gerechtigkeit und eine faire Globalisierung. In Übereinstimmung mit der Entschließung der Konferenz von 2012 zu diesem Thema wird sich in der Zweijahresperiode 2014-15 die Aufmerksamkeit erneut auf die Verwirklichung dieser Prinzipien und Rechte in Mitgliedstaaten richten. Dabei wird die Betonung auf unterstützenden Maßnahmen zur Sicherung der Einhaltung internationaler Arbeitsnormen in ländlichen Gebieten und in der informellen Wirtschaft liegen. Priorität wird auch die bessere Verknüpfung mit anderen strategischen Zielen haben, insbesondere durch gezielte Unterstützung von Mitgliedsgruppen, um Defizite abzubauen, die von den Aufsichtsorganen der IAO bei der Durchführung von Normen festgestellt wurden, und um die Zahl der Fälle zu erhöhen, in denen Fortschritte und Erfolge in Bezug auf die Ratifizierung aktueller Instrumente erzielt wurden, insbesondere der ordnungspolitischen Übereinkommen.

40. Der nachstehende Kasten veranschaulicht Ansätze, die von der IAO im Rahmen der Umsetzung einer integrierten Strategie zugunsten von menschenwürdiger Arbeit in Übereinstimmung mit der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit

für eine faire Globalisierung gefördert wurden, und die Arten von Resultaten, die sie in der Zweijahresperiode 2014-15 gestützt auf ähnliche integrierte Ansätze erreichen will.

Eine integrierte Strategie zugunsten menschenwürdiger Arbeit: Aus Erfahrungen gewonnene Erkenntnisse

Durch die Formalisierung der Beschäftigung, insbesondere in Klein- und Mittelunternehmen (KMUs) und von Hausangestellten, Sozialschutz und Rechte bei der Arbeit hat Brasilien Wirtschaftswachstum erreicht. Die IAO leistete in allen diesen Bereichen fachliche Unterstützung.

In Partnerschaft mit der IAO und der Internationalen Finanz-Corporation (IFC) verbesserte Vietnam im Rahmen des Programms Bessere Arbeit die Arbeitsbedingungen, die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen sowie das nationale Arbeitsrecht und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen im Bekleidungssektor.

In Nepal arbeiteten die Regierung und die Sozialpartner mit der IAO zusammen, um die Rechtsvorschriften zum Beschäftigungsschutz zu reformieren und die Arbeitslosenversicherung einzuführen, um ein Gleichgewicht zwischen Schutz für Arbeitnehmer und Flexibilität für Unternehmen herzustellen.

In Jordanien kombiniert eine 2011 eingeführte umfassende nationale Beschäftigungsstrategie Maßnahmen zur Schaffung von mehr Arbeitsplätzen, zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere für Jugendliche und Frauen, sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Etablierung eines sozialen Basisschutzes.

In der Ukraine kombiniert ein Programm zur Beschäftigungsförderung für den Zeitraum von 2012-17 auf der Grundlage der Nationalen Dreigliedrigen Vereinbarung über Beschäftigung und Arbeitsplätze produktiver Beschäftigung, Sozialschutz und den Umbau des Arbeitsmarkts.

In Ghana zielen ein nationaler Aktionsplan gegen Kinderarbeit und eine ergänzende Sozialschutzstrategie auf die Bekämpfung extremer Armut durch einen integrierten gebietsbasierten Ansatz und Aktionspläne auf Gemeinschaftsebene.

In Marokko wurde die Wettbewerbsfähigkeit der Textil- und Bekleidungsindustrie durch dreigliedrige Maßnahmen verbessert, bei denen die Arbeitsbeziehungen, die Arbeitsbedingungen und Beschäftigung im Mittelpunkt standen.

Prioritäten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in den Regionen

41. Die globale Krise von 2008 beendete eine Phase robusten globalen Wachstums. Die Ausichten für 2014-15 lassen vermuten, dass eine rasche Rückkehr zu Werten für das Wirtschaftswachstum und zu Beschäftigungsniveaus aus der Zeit vor der Krise unwahrscheinlich ist. Anhal-

tende Fortschritte bei der Bekämpfung hartnäckiger Beschäftigungs- und Sozialprobleme in allen Regionen werden neuerliches Engagement und wirkungsvolle Politikgestaltung erfordern. Ausgewählte Probleme werden in Tabelle 5 hervorgehoben.

Tabelle 5: Ausgewählte Probleme in Bezug auf menschenwürdige Arbeit

	Afrika	Amerika*	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
Erwerbstätige Arme (2 US\$/Tag) als Anteil an der Gesamtbeschäftigung	57,1	7,0	7,8	35,5	4,9
Jugendarbeitslosigkeit (2011)	13,4	14,3	27,6	10,0	19,3
Beschäftigung in Kleinstunternehmen (prozentualer Anteil der Beschäftigung außerhalb der Landwirtschaft in Unternehmen mit zehn oder weniger Beschäftigten)	87,6	57,2	n.a.	79,3	34,0
Sozialschutzausgaben der öffentlichen Hand als Anteil am BIP (gewichtet nach der Bevölkerung)	5,8	13,7	10,4	4,5	17,3
Altersversorgung (Anteil der Bevölkerung, der eine Rente erhält, gewichtet nach der Bevölkerung ab 65 Jahren)	26,3	59,3	31,9	44,2	93,0

	Afrika	Amerika*	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
Ratifizierungen von acht grundlegenden Übereinkommen als Anteil der potenziellen Gesamtratifizierungen nach Region	95,4	94,3	78,4	67,6	99,8
Ratifizierungen des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen, 1976, als Anteil der potenziellen Gesamtratifizierungen nach Region	68,5	82,9	45,5	55,9	84,3

* Mit Ausnahme der Zahlen zur Jugendbeschäftigung und zu Ratifizierungen umfassen die Regionen nicht Nordamerika, die Europäische Union und Westeuropa (Nicht-EU-Länder).

Quellen: Beschäftigung: IAA, Estimates and Projections of the Economically Active Population (EAPEP), 6. Ausgabe (Aktualisierung vom Juli 2012); IAA, Trends Econometric Models, Oktober 2012; Weltbank, World Development Report 2013: Jobs; Sozialschutz: Berechnungen des IAA auf der Grundlage von Daten von IAO, IWF, ADB und CEPAL oder nationalen Datenquellen; Normen: IAO, Informationssystem zu internationalen Arbeitsnormen (NORMLEX).

42. Wie von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen über die Internationale Arbeitskonferenz, den Verwaltungsrat und Regionaltagungen definiert, wird das IAO-Programm für 2014-15 auf die Überwindung dieser Probleme ausgerichtet sein. Im nachstehenden Kasten werden die zentralen Prioritäten für die gesamte Zweijahresperiode aufgeführt, wie sie von Regionaltagungen in den letzten Jah-

ren definiert wurden. Der Schwerpunkt und die Gestaltung des IAO-Programms werden durch die vielfältigen Erfordernisse und Umstände in den einzelnen Ländern jeder Region und durch die Prioritäten bestimmt, die die Mitgliedsgruppen in jedem von ihnen ermittelt haben, insbesondere durch Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit.

Menschenwürdige Arbeit in den Regionen: Orientierung durch Regionaltagungen

Die *17. Amerikanische Regionaltagung* (Dezember 2010) ermittelte Schwierigkeiten bei der Verwirklichung der Agenda für menschenwürdige Arbeit in der Region, insbesondere in Bezug auf die Festigung der Demokratie, die Verringerung von Ungleichheiten sowie die Stärkung von Rechten auf und von Mechanismen für Partizipation, vor allem sozialen Dialog. Mitgliedsgruppen forderten private und öffentliche Konzepte, die Beschäftigung, insbesondere für Jugendliche, in den Mittelpunkt von Entwicklungsstrategien stellen. Die Tagung bekräftigte auch die notwendige Ausweitung der Sozialen Sicherheit und erbat die Unterstützung der IAO für: die Stärkung der Kampagne für die Achtung der Vereinigungsfreiheit und die Förderung von Kollektivverhandlungen; die Förderung eines Umfelds, das die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen begünstigt; und die Stärkung von Arbeitsministerien, damit die neuen Herausforderungen in der Arbeitswelt bewältigt werden können.

Die *12. Afrikanische Regionaltagung* (Oktober 2011) billigte eine gemeinsame Vision zur Beschleunigung der Agenda für menschenwürdige Arbeit auf dem Kontinent. Elemente einer solchen Vision umfassen: inklusive Wachstumspfade, die Beschäftigung schaffen und die Armut verringern; Investitionen in Qualifizierung und nachhaltige Unternehmen; konkrete Maßnahmen zur Förderung der Jugendbeschäftigung; umfangreiche Programme zur Unterstützung der Beschäftigung im ländlichen Raum, Maßnahmen zur Unterstützung des Übergangs in den formellen Sektor einschließlich der Förderung der Sozialwirtschaft; nationale politische Handlungskonzepte in Bezug auf einen sozialen Basisschutz; nationale Eigenverantwortung für internationale Arbeitsnormen einschließlich zur Förderung der Geschlechtergleichstellung; einen starken sozialen Dialog als ein wichtiger ordnungspolitischer Mechanismus.

Die *15. Regionaltagung für Asien und den Pazifik* (Dezember 2011), die auch für die Länder in der Region der arabischen Staaten zuständig war, forderte grundsatzpolitische Maßnahmen zur Förderung chancengerechten beschäftigungsintensiven Wachstums auf der Grundlage von sozialem Dialog sowie Rechten und Schutz bei der Arbeit. Sie hob auch die Notwendigkeit hervor, u.a. folgende Ziele zu verfolgen: Verbesserung eines Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen und beschäftigungsintensive Investitionen; Förderung von Kollektivverhandlungen und der Entwicklung von Mindestlohnsystemen; Etablierung wirksamer sozialer Basisschutzniveaus; Förderung umweltverträglicheren Wachstums und umweltverträglicher Arbeitsplätze; Durchführung von Maßnahmen in Bezug auf die Jugendbeschäftigung und die Arbeitsmigration; und Verbesserung der Ratifizierung von Kernarbeitsnormen und ordnungspolitischen Übereinkommen.

Die *Neunte Europäische Regionaltagung: Beschäftigungswachstum und soziale Gerechtigkeit* (April 2013) wird untersuchen, wie makro- und mikroökonomische politische Maßnahmen zu beschäftigungsintensivem Wachstum führen können. Weitere Themen auf dieser Tagung werden die Förderung von Arbeitsplätzen hoher Qualität durch wirksamen sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen, die Jugendbeschäftigungskrise und die Herausforderungen im Zusammenhang mit alternden Gesellschaften sowie die Förderung von internationalen Arbeitsnormen und von Politikkohärenz in Europa sein. Die Schlussfolgerungen der Tagung werden einen bestimmenden Einfluss auf die Durchführung des IAO-Programms für 2014-15 in Europa und Zentralasien haben.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

43. Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist ein grundlegender Wert der IAO und eine übergreifende Komponente der integrierten Strategie für menschenwürdige Arbeit, die in der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung gefordert wird. Die Entschließung der Konferenz von 2009 zum Thema Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit und der Aktionsplan der IAO für Gleichstellung der Geschlechter 2010-15 werden gemeinsam mit einschlägigen internationalen Arbeitsnormen und anderen Leitungsentscheidungen die Grundlage für die Arbeit der IAO zu allen vier strategischen Zielen und den 19 Ergebnissen bilden.

44. Ein Teil der Arbeit wird sich auf Werbeaktivitäten zur Förderung der Ratifizierung und Durchführung internationaler Arbeitsnormen konzentrieren, die einen Einfluss auf die Rechte von Frauen und Männern auf Gleichstellung bei der Arbeit haben und wichtig für die Verwirklichung anderer Rechte sind. Der Schwerpunkt wird auf die grundlegenden Übereinkommen zur Geschlechtergleichstellung, zur Vereinigungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen sowie zu Normen zugunsten von Kategorien von Arbeitnehmern gelegt werden, die in besonderem Maß mit Ungleichbehandlung und Diskriminierung konfrontiert werden können, vor allem das Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, das Übereinkommen (Nr. 177) über Heimarbeit, 1996, und die Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids und die Welt der Arbeit, 2010. Die Unterstützung der IAO wird sich auf Interventionen konzentrieren, die zum Ziel haben, die Mitgliedsgruppen dazu zu befähigen: i) das Prinzip der gleichen Entlohnung für Frauen und Männer für „Arbeit von gleichem Wert“ besser zu verstehen; ii) Fälle von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung sowie von Mehrfachdiskriminierung zu erkennen und zu bekämpfen; iii) in Arbeitsbeziehungen und Kollektivverhandlungen über Probleme im Zusammenhang mit der Geschlechtergleichstellung zu verhandeln; und iv) den chancengerechten Zugang von Frauen zu

einträglichen Arbeitsplätzen zu unterstützen, die zu wirtschaftlicher Eigenständigkeit und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt führen, insbesondere in der informellen Wirtschaft, in ländlichen Gebieten und Ausfuhr-Freizonen, insbesondere für Arbeitsmigrantinnen und Hausangestellte.

45. Die Strategie wird die nationale Kapazität von Arbeitsaufsichtssystemen, Gerichten und Streitbeilegungsmechanismen zur Einführung und Überwachung der Anwendung von Rechtsvorschriften in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung bei der Arbeit stärken. In Partnerschaft mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO (Turiner Zentrum) wird die IAO Arbeitsaufsichtsbeamte mit dem Ziel ausbilden, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu erkennen, zu verhindern und abzustellen.

46. Es werden Maßnahmen ergriffen werden, um die IAO-Mitgliedsgruppen, die Politik, Gesetzgeber und Wissenschaftler im Hinblick auf den Nutzen, die Gestaltung und die Überprüfung von geschlechtergerechten politischen Handlungskonzepten und Programmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen zu sensibilisieren. Eine Grundvoraussetzung hierfür wird die Verbesserung der Vertretung und des Mitspracherechts von Frauen sein.

47. Produkte, die von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten und geschlechtergerechten Analysen über partizipatorische Gleichstellungsaudits und die Ausbildung von Beauftragten für Gleichstellungsaudits bis zu Kursen zum Thema der allgemeinen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten und auf nationale Umstände zugeschnittene Interventionen reichen, werden die Ergebnisse auf der Landesebene unterstützen. Das Gleichstellungsnetzwerk, das sich aus Bediensteten in IAA-Büros zusammensetzt, wird diesbezüglich eine unterstützende Rolle spielen.

48. Die IAO wird bestehende Partnerschaften mit Gremien der Vereinten Nationen (UN) wie UN Women und dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) stärken. Die IAO wird ein

aktives Mitglied des Interinstitutionellen UN-Netzwerks für Frauen- und Gleichstellungsfragen bleiben und neue Allianzen mit multilateralen Organisationen und Institutionen einschließlich solcher

im Bereich der Süd-Süd- und Dreieckskooperation schmieden, um Geschlechtergleichstellungskonzepte unter umfassender Berücksichtigung der Prinzipien und Werte der IAO zu fördern.

Besonders wichtige Bereiche für prioritäre Maßnahmen in der Zweijahresperiode 2014-15

49. Es wird eine begrenzte Anzahl nachstehend beschriebener besonders wichtiger Bereiche für prioritäre Maßnahmen in der Zweijahresperiode 2014-15 definiert. In jedem dieser Bereiche werden Aktivitäten zu mehreren der 19 Ergebnisse des strategischen Rahmens der IAO zusammengefasst, und jeder dieser Bereiche ist mit diesen Ergebnissen über deren Indikatoren verknüpft und wird anhand deren Resultate gemessen. Es folgt eine kurze Beschreibung der vorge-

sehenen Arbeit zu jedem dieser Bereiche mit Nennung der vorrangigen Ergebnisse, die gemäß den Texten der jeweiligen Ergebnisstrategien zu jedem Bereich beitragen. Andere beitragende Ergebnisse werden im Lauf der Durchführung ermittelt. Die Zusammenarbeit mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, internationale Arbeitsnormen und Geschlechtergerechtigkeit werden Merkmale der Arbeit sein, die in allen besonders wichtigen Bereichen geleistet werden wird.

Bereich	Vorrangige Ergebnisse
Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen für inklusives Wachstum	
Die IAO wird ihre Forschungsarbeiten und grundsatzpolitische Beratung zu den Verbindungen zwischen Wirtschaftswachstum, Beschäftigung und sozialer Inklusion bei unterschiedlichen Umständen, Entwicklungsstadien und Ausstattungen und als Reaktion auf Krisen und Übergänge verstärken. Die IAO wird dies angehen, indem sie Schwerpunkte setzt auf: die Höhe und Zusammensetzung von Investitionen; förderliche Bedingungen für die Entwicklung und das Wachstum von Unternehmen; makroökonomische Maßnahmenkombinationen unter Beachtung ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung; Politiken und Institutionen für Qualifizierung, Beschäftigungssuche und Stellenvermittlung; die Finanzierung von sozialem Schutz; Rechtsvorschriften und Institutionen mit einem Bezug zu Beschäftigungsschutz, Arbeitsverträgen, Arbeitszeit und anderen Arbeitsbedingungen; und die Rolle und Festlegung von Löhnen. Evidenzbasierte Analysen und länderübergreifende Vergleiche werden genutzt, um mehr Klarheit zur Vielzahl grundsatzpolitischer Optionen zu gewinnen, die Mitgliedsgruppen zur Verfügung stehen, um die Beschäftigungsintensität und den inklusiven Charakter des Wachstums zu verbessern. Das Amt wird Ländern, die darum ersuchen, technische Unterstützung zu diesen Fragen gewähren.	■ Beschäftigungsförderung ■ Arbeitsbedingungen ■ Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen ■ Generelle Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit
Arbeitsplätze und Qualifikationen für Jugendliche	
Die 101. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2012 gab einen Aufruf zum Handeln zur Bekämpfung der globalen Beschäftigungskrise heraus, mit der junge Frauen und Männer konfrontiert sind, und legte dafür eine mehrgleisige Strategie mit wirtschaftlichen, arbeitsmarktpolitischen sowie qualifikations- und rechtebezogenen Maßnahmen fest. Die IAO wird gemeinsam mit Mitgliedsgruppen Erkenntnisgrundlagen für diese Maßnahmen zusammenstellen sowie in Bezug auf Maßnahmen und Programme in Bezug auf die Jugendbeschäftigung fachliche Unterstützung leisten und Kapazität schaffen. Besondere Aufmerksamkeit wird unterstützenden makroökonomischen Konzepten und der Förderung eines Umfelds gewidmet werden, das nachhaltige Unternehmen begünstigt. Gleiches gilt für den Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt, vor allem durch Lehrlingsausbildung hoher Qualität auf der Grundlage robusten sozialen Dialogs, und für das Unternehmertum von Jugendlichen. Die IAO wird in Partnerschaft mit einem breiten Spektrum von Institutionen arbeiten, die die Jugendbeschäftigung unterstützen.	■ Beschäftigungsförderung ■ Qualifizierung ■ Nachhaltige Unternehmen ■ Kinderarbeit
Etablierung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus	
Die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, bietet den Mitgliedstaaten Orientierungshilfe für die Etablierung und Aufrechterhaltung sozialer Basisschutzniveaus für alle als ein grundlegendes Element ihrer nationalen Systeme der Sozialen Sicherheit, die ein zunehmend höheres Maß an sozialer Sicherheit gewährleisten. Unter Verwendung des sozialen Dialogs und koordiniert mit anderen sozialen und wirtschaftlichen Maßnahmen, die die Schutzbedürftigkeit verringern und die formelle menschenwürdige Beschäftigung stärken, wird die IAO die Mitgliedsgruppen bei der Gestaltung und Verwirklichung sozialer Basisschutzniveaus unterstützen. Um die Nachhaltigkeit des Sozialschutzes innerhalb solider Fiskalpolitik zu gewährleisten, wird Fachwissen zu sozialer Sicherheit mit Qualifikationen und Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmertum und nachhaltigen Unternehmen sowie wirtschaftlichen Analysen kombiniert werden.	■ Soziale Sicherheit ■ HIV/Aids ■ Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen

Bereich	Vorrangige Ergebnisse
Produktivität und Arbeitsbedingungen in KMUs	
KMUs können wachsen, indem sie mit den richtigen Förderumfeldern die Produktivität steigern und die Arbeitsbedingungen verbessern. In Verbindung mit einer qualifizierten Erwerbsbevölkerung und menschenwürdigen Arbeitsbedingungen kann Unternehmertum zu höherer Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit führen und die Grundlage nachhaltiger Unternehmen bilden. Die IAO wird ein Programm für grundsatzpolitische Beratung und praxisbezogene Orientierungshilfe, technische Zusammenarbeit und Schaffung von Kapazität auf der Grundlage von Erkenntnissen über gute Maßnahmen und Praxis auflegen, das sich durch verbesserte Arbeitsbedingungen, höhere Produktivität und Lohnwachstum auszeichnen wird, wobei sich die letzten drei Elemente gegenseitig verstärken werden. Zu den Bereichen für Grundsatzmaßnahmen zählen das Regulierungsumfeld, Höherqualifizierung, Arbeitsschutz und andere Arbeitsbedingungen sowie der Sozialschutz. Dies wird auch die Grundlage für Aktivitäten zur Formalisierung von KMUs bilden.	■ Qualifizierung ■ Nachhaltige Unternehmen ■ Arbeitsbedingungen ■ Arbeitsschutz
Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft	
In vielen Entwicklungs- und Schwellenländern mit bedeutenden Herausforderungen in Form von Defiziten der menschenwürdigen Arbeit entfällt auf die ländliche Wirtschaft ein großer Teil der Gesamtbeschäftigung. Die IAO wird ihr Programm zur Förderung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit auf ländliche Gebiete ausrichten, um es armen Erwerbstätigen zu ermöglichen, durch wirtschaftliche Aktivitäten in der Landwirtschaft und außerhalb davon ihre Produktivität und ihre Einkommen zu steigern. Die IAO wird Mitgliedsgruppen unterstützen und gemeinsam mit externen Partnern Erkenntnisse sammeln und Kapazität schaffen. Diese Aktivitäten werden zum Ziel haben, produktivere landwirtschaftliche Kleinbetriebe und Genossenschaften zu ermöglichen, Unternehmen außerhalb der Landwirtschaft zu gründen und aufzubauen, beschäftigungsintensive Infrastrukturinvestitionen zu tätigen, Sozialschutzsysteme auf bäuerliche Kleinbetriebe sowie Kleinunternehmen auszuweiten und Maßnahmen in Bezug auf die Bedingungen ländlicher Lohnarbeiter zu unterstützen, die die Einhaltung einschlägiger internationaler Arbeitsnormen sichern.	■ Beschäftigungsförderung ■ Nachhaltige Unternehmen ■ Sozialer Schutz ■ Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen ■ Kinderarbeit
Formalisierung der informellen Wirtschaft	
Trotz des raschen Wirtschaftswachstums in vielen Schwellen- und Entwicklungsländern vollzieht sich die Erwerbstätigkeit eines großen Teils der Beschäftigten in einem informellen Rahmen. Die IAO wird aktuelle Erfahrungen und bewährte Praktiken untersuchen, Lehren daraus ziehen und die Formalisierung begünstigende Faktoren fördern; Zielgruppen werden Klein- und Kleinstunternehmen in ausgewählten Wirtschaftssektoren und bestimmte Arbeitnehmerkategorien in informellen Beschäftigungsbedingungen sein. Grundsatzpolitische Beratung, technische Zusammenarbeit und Schaffung von Kapazität in Bezug auf industrie-, beschäftigungs-, arbeits- und sozialpolitische Maßnahmen werden die Formalisierung fördern. Die IAO wird mit Regierungen und anderen Partnern zusammenarbeiten, um Rechtsvorschriften und Bestimmungen zu entwickeln und zu fördern, die die Formalisierung begünstigen. Sie wird sich auch bemühen, die Kapazität von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden dafür zu stärken, mit Unternehmen und Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft Kontakt aufzunehmen, um menschenwürdige Arbeit während des Übergangs zur Formalität zu fördern.	■ Beschäftigungsförderung ■ Qualifizierung ■ Nachhaltige Unternehmen ■ Arbeitsbedingungen ■ HIV/Aids ■ Internationale Arbeitsnormen
Stärkung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durch die Arbeitsaufsicht	
Diese Arbeit wird sich auf die Entwicklung der Kapazität von Mitgliedsgruppen für eine bessere Einhaltung nationaler Gesetze und Vorschriften, ratifizierter internationaler Arbeitsnormen und anwendbarer Kollektivvereinbarungen am Arbeitsplatz konzentrieren. Zu diesem Zweck werden folgende Maßnahmen ergriffen: Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Einhaltung von Vorschriften, Stärkung der Durchsetzungs- und Präventivfunktionen von Arbeitsaufsicht und Arbeitsverwaltung, die Bereitstellung von Fachunterstützung für und die Schaffung von Kapazität von staatlichen Aufsichts- und Durchsetzungsorganen, die Unterstützung der Ausarbeitung arbeitsrechtlicher Vorschriften und wirksame Mechanismen für die Beilegung von Streitigkeiten sowie öffentlich-private Partnerschaften. Die IAO wird mit den Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung innovativer und einander ergänzender Ansätze zur Einhaltung von Rechtsvorschriften einschließlich in der informellen Wirtschaft zusammenarbeiten.	■ Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht ■ Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren ■ Internationale Arbeitsnormen
Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit	
Inakzeptable Formen der Arbeit umfassen Bedingungen, unter denen die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verwehrt werden, durch die das Leben, die Gesundheit, die Freiheit, die Menschenwürde und die Sicherheit von Arbeitnehmern gefährdet werden oder die Haushalte in extremer Armut halten. Besondere Aufmerksamkeit wird den vom Landeskontext abhängigen schutzbedürftigsten Kategorien von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewidmet werden. Bei der Arbeit wird das gesamte Spektrum der Aktionsmittel der IAO genutzt werden und empirisch fundierte grundsatzpolitische Beratung mit technischer Zusammenarbeit, Partnerschaften und der Schaffung von Kapazität kombiniert werden. Ein vorrangiger Schwerpunkt wird sein, Schutzdefizite zu ermitteln und die Kapazität zu ihrer Beseitigung zu stärken. Diese Arbeit wird die Förderung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen ergänzen.	■ Zwangsarbeit ■ Kinderarbeit ■ Diskriminierung bei der Arbeit ■ Arbeitsmigration ■ Arbeitsschutz

Ergebnisse, die in der Zweijahresperiode 2014-15 erreicht werden sollen

50. In diesem Abschnitt werden die 19 Ergebnisse des strategischen Rahmens mit ihren zugehörigen Strategietexten, Indikatoren, Messkriterien und Zielvorgaben für die Zweijahresperiode aufgeführt. Jeder Strategietext folgt einer standardisierten Struktur aus vier Abschnitten: Ziel und

Schwerpunkt der Strategie, Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen, Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung sowie Partnerschaften. Zu jedem Ergebnis ist der vorgeschlagene strategische Haushalt hinzugefügt.

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

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

51. Das übergeordnete Ziel der Strategie ist, die IAO-Mitgliedstaaten in die Lage zu versetzen, Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen, die produktive Vollbeschäftigung fördern. Die Strategie stützt sich auf zwei in einer Wechselbeziehung zueinander stehende Aspekte: wirtschaftspolitische Maßnahmen, mit denen qualitativ gute Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden, und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Institutionen, die für benachteiligte Gruppen den Übergang zu menschenwürdiger Arbeit erleichtern. Diese umfassen kurzfristige Interventionen und antizyklische Maßnahmen sowie mittelfristige strukturelle Reformen.

52. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie auf drei Prioritäten und zugehörige Synergien konzentrieren:

- beschäftigungspolitische Maßnahmen und Programme, vor allem im Kontext von Krisenreaktionen und Reformen;
- Jugendbeschäftigung; und
- ländliche und informelle Wirtschaft.

53. Die Strategie beruht auf dem Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, der Globalen Beschäftigungsagenda (2003) und den Beschlüssen der Konferenz zum Globalen Beschäftigungspakt (2009), zu der wiederkehrenden Diskussion zum Thema Beschäftigung (2010), zur Förderung der ländlichen Beschäftigung zur Verringerung von Armut (2008) und zu „Die Krise der Jugendbeschäftigung: Ein Aufruf zum Handeln“ (2012).

□ Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

54. Die IAO-Unterstützung für 50 Länder wird robuste Analysen und Anstrengungen zur Datenerhebung, maßgeschneiderte Beratungsdienstleistungen und Initiativen für die gezielte Schaffung von Kapazität umfassen.

55. Die IAO wird sich auf die Stärkung der nationalen Kapazität für die Ausarbeitung und Umsetzung von Entwicklungsrahmen und -budgets konzentrieren, in denen der Förderung starken, dauerhaften und ausgewogenen Wachstums und der Ausarbeitung von Programmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen mit geeigneten beschäftigungsbezogenen Zielvorgaben Vorrang eingeräumt wird. Dies wird auch Unterstützung für den dreigliedrigen Dialog über grundsatzpolitische Optionen sowie Forschung und die Erstellung von Arbeitsmarktinformationen in Ländern umfassen. Um die Politikkohärenz zwischen unterschiedlichen Ministerien, dem privaten Sektor und Arbeitsmarktinstitutionen zu fördern, werden interministerielle Koordinierungsmechanismen, beschäftigungsbezogene Überwachungssysteme und die Kapazität dreigliedriger Organe wie sozioökonomischer Beiräte verbessert werden.

56. Eine Reihe analytischer Produkte und Methodologien wird die technische Unterstützung auf der Landesebene und die Förderarbeit auf der globalen Ebene unterstützen. Dies wird umfassen: Forschung zu beschäftigungsfördernden makroökonomischen Maßnahmen, auf Modellen beruhende grundsatzpolitische Simulationen zu Wachstumsfaktoren, Strategien für Arbeitsmarktreformen sowie Branchen und Sektoren; Ressourcenleitfäden zur Festlegung von Beschäftigungszielen sowie zu beschäftigungsfördernder Haushaltserstellung und Überprüfungen der Ausgaben der öffentlichen Hand mit einer integrierten Beschäftigungs- und Sozialschutzperspektive; nationale Mechanismen zur Überwachung und Evaluierung

von Beschäftigungsmaßnahmen; sowie Bewertungen der Beschäftigungswirkung von Investitionen. Regelmäßige Ausgaben des Berichts *Global Employment Trends* einschließlich zu Jugendlichen und zu Gleichstellungsfragen, Inventare zu nationalen grundsatzpolitischen Reaktionen auf Krisen und Datenbanken zu Beschäftigungspolitik und Jugendbeschäftigung werden erweitert und Mitgliedsgruppen leichter zugänglich gemacht werden.

57. Arbeit zum Thema Jugendbeschäftigung wird die Wissensgrundlagen der IAO zu neu auftretenden Problemen und auf Erkenntnissen basierenden vergleichenden Bewertungen von erfolgreichen grundsatzpolitischen Konzepten und Maßnahmen konsolidieren und erweitern, beispielsweise durch die Analyse und Verbreitung von 30 Erhebungen zum Übergang von der Schule in die Arbeitswelt; Ansätze zu Profilierung und Zielgruppenauswahl zur Steigerung der Wirksamkeit und der Reichweite aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für benachteiligte Jugendliche (insbesondere in der ländlichen und der informellen Wirtschaft); Evaluierungen und Überprüfungen im Hinblick auf gute Praxis von Programmen für das Unternehmertum von Jugendlichen, Methoden zur Früherkennung von Qualifikationen und Lehrlingsausbildungssystemen; Grundsatzpapiere zu Krisenreaktionen einschließlich Garantiesystemen sowie Aktivierungs- und Schutzmaßnahmen; Forschung zu den Bedingungen von jungen Heranwachsenden in gefährlichen Berufen sowie zu Organisationsformen der Arbeit und Löhnen.

58. Auf der Landesebene wird sich die Unterstützung der IAO auf die Stärkung der Kapazität von Mitgliedsgruppen für die Entwicklung, Überwachung und Evaluierung zeitkritischer nationaler Pläne und wirksamer Jugendbeschäftigungsprogramme konzentrieren. Durch die Weitergabe guter Praxis, mehrere Länder umfassende Peer Reviews und andere Plattformen für Süd-Süd-Kooperation wird die länderübergreifende Zusammenarbeit gefördert werden.

59. Schaffung von Kapazität und Fachunterstützung zur ländlichen und informellen Wirtschaft werden sich auf Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs zur Formalität und die Schaffung von Arbeitsplätzen konzentrieren. Unter anderem sollen Mitgliedsgruppen befähigt werden, beschäftigungsintensive Infrastrukturarbeiten, innovative öffentliche Beschäftigungsprogramme, auch in den Bereichen Umwelterhaltung und Sozialdienste, sowie soziale Finanzinterventionen zur Verringerung der Schutzbedürftigkeit der Armen durchzuführen. Ländern, die von Naturkatastro-

phen betroffen wurden oder gerade Konflikte überwunden haben, wird besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Bei der Unterstützung der IAO für Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs zur Formalität wird der Schwerpunkt abhängig von nationalen Umständen und Erfordernissen auf bestimmten Gruppen und Sektoren liegen. Als Folgemaßnahmen zu den Schlussfolgerungen der Konferenz von 2012 zur wiederkehrenden Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit wird Forschung zu vielversprechenden nationalen Erfahrungen mit der Kombination der Schaffung von Arbeitsplätzen und Einkommen mit Sozialschutz durchgeführt werden. Dies wird auch auf der Folgetagung von Sachverständigen für die informelle Wirtschaft berücksichtigt werden.

60. Mit dem Turiner Zentrum werden Initiativen zur Entwicklung von Kapazität in der Form jährlicher regionaler Kurse zu Arbeitsökonomie, Beschäftigungspolitik, beschäftigungsintensiven Investitionen, Innovationen bei öffentlichen Beschäftigungsprogrammen, umweltorientierten öffentlichen Arbeiten zugunsten umweltverträglicher Arbeitsplätze und Jugendbeschäftigung ergriffen werden.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

61. Verbesserte Instrumente für geschlechtergerechte Beschäftigungsmaßnahmen und -programme werden entwickelt werden; dabei wird sich das Amt auf die Bewertung der Strategien von Ländern aus der vorigen Zweijahresperiode stützen. Strategien für die Schaffung von Kapazität für Übergänge zu Formalität werden sich auf die jeweils besonderen Anliegen und Bedürfnisse von Frauen und Männern konzentrieren.

□ Partnerschaften

62. Partnerschaften zum Thema Beschäftigungspolitik mit multilateralen Institutionen einschließlich der Weltbank, regionalen Entwicklungsbanken und Institutionen sowie einschlägigen akademischen Einrichtungen und Politikinstitutionen werden angestrebt und gestärkt werden, ebenso Partnerschaften mit UN-Landesteams der Vereinten Nationen (UNCTs). Auf der globalen Ebene wird die IAO mit internationalen Finanzinstitutionen, UN-Organisationen und der Wissenschaft zusammenarbeiten, um Folgeaktivitäten zu Rio+20 und der Entwicklungsagenda für die Zeit nach 2015 sowie zur Mobilisierung von Ressourcen für Maßnahmen zur Jugendbeschäftigung auf der Landesebene durchzuführen.

Indikatoren

Indikator 1.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO nationale, sektorspezifische oder lokale Beschäftigungsmaßnahmen und -programme in ihre Entwicklungsrahmen aufnehmen	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen: ▪ In den Makroanalysen sowie den Strategien für Sektoren oder zur Konjunkturförderung von nationalen Entwicklungsrahmen (Fünfjahrespläne, Strategien zur Verringerung der Armut) werden produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Einkommensmöglichkeiten Vorrang eingeräumt. ▪ In Absprache mit den Sozialpartnern und mit Unterstützung der Regierung (Kabinett, Parlament oder interministerielle Ausschüsse) werden umfassende nationale Beschäftigungsmaßnahmen und/oder sektorspezifische Strategien entwickelt.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
10 Mitgliedstaaten	18 Mitgliedstaaten, davon 9 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien

Indikator 1.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen mit Unterstützung der IAO nationale Behörden sozialorientierte finanzpolitische Maßnahmen beschließen, die über lokale Finanzinstitutionen menschenwürdige Arbeitsplätze und Dienstleistungen für arme Erwerbstätige fördern.	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen: ▪ Eine Politik zu sozialorientierten Finanzdienstleistungen wird von der Regierung, einer Zentralbank oder einer gleichwertigen Aufsichtsstelle angenommen, die Anreize für lokale Finanzinstitutionen festlegt, damit sie ihre Tätigkeit auf die Förderung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für erwerbstätige Arme ausrichtet, insbesondere durch Veränderungen ihres Kundenbestands und/oder der Palette der angebotenen Dienstleistungen. ▪ Die Kapazität von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zum Umgang mit Finanzpolitiken und -instrumenten werden geschaffen oder gestärkt, was sich z. B. anhand der Durchführung neuer Ausbildungslehrgänge, Dienste oder Förderungskampagnen belegen lässt. ▪ Mikroversicherung wird in die Strategien der Regierung oder nationaler Finanzdienstleistungen integriert, um die Verletzlichkeiten von Bedürftigen durch Leistungen in Bezug auf Soziale Sicherheit oder anderer arbeitsbezogene Fragen zu verringern.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
0	8 Mitgliedstaaten, davon 3 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und Pazifik

Indikator 1.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Arbeitsmarktinformations- und -analysensysteme einführen oder stärken und Informationen über nationale Arbeitsmarkttrends verbreiten	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie das erste und ein weiteres der nachstehenden Kriterien erfüllen: ▪ Der Mitgliedstaat erstattet Bericht über die Indikatoren zu den Millenniums-Entwicklungszielen in Bezug auf produktive und menschenwürdige Vollbeschäftigung. ▪ Arbeitsmarktinformationssysteme sind mit nationalen Überwachungssystemen verknüpft. ▪ Nationale Arbeitsmarktdaten und -analysen werden der IAO für die internationale Überwachung und Vergleiche zur Verfügung gestellt.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
4 Mitgliedstaaten	11 Mitgliedstaaten, davon 4 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik

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

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
6 Mitgliedstaaten	10 Mitgliedstaaten, davon 7 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und Pazifik

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

Messung

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

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

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
0	20 Mitgliedstaaten, davon 10 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien

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

Messung

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

- Eine der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen beschließt eine geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende und wirksame grundsatzpolitische Initiative/Reform, die den Übergang zur Formalität erleichtert.
- Die grundsatzpolitische Initiative/Reform umfasst praxisbezogene Maßnahmen in mindestens zwei der folgenden Politikfeldern: Angemessenheit des Regulierungsrahmens und seine Durchsetzung; Unternehmertum, Qualifikationen und finanzielle Unterstützung; Ausweitung des Sozialschutzes; Vertretung und Organisation.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
0	14 Mitgliedstaaten, davon 4 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien

Strategischer Haushalt

1. Beschäftigungsförderung:	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
Mehr Frauen und Männer haben Zugang zu produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Einkommenschancen	90.907.777	107.800.000

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

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

63. Das übergeordnete Ziel der Strategie ist, Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung eines Förderrahmens aus Grundsatzmaßnahmen und Institu-

tionen zur Qualifizierung als Reaktion auf technologische und Marktveränderungen sowie zur Ausweitung des Zugangs zu Ausbildung hoher Qualität für benachteiligte Gruppen zu unterstützen. Bei der Arbeit der IAO in der Zweijahresperiode wird die Betonung auf der Bereitstellung und Bewertung von Grundsatzmaßnahmen und Programmen zu Qualifizierung,

Behinderung und Arbeitsvermittlungsdiensten liegen. Damit soll die nationale Kapazität für folgende Aspekte gestärkt werden:

- die Verbesserung der Effizienz und der Wirkung von Qualifizierungssystemen; und
- die Erleichterung des Übergangs zu menschenwürdiger Arbeit für junge Menschen durch die Verbesserung der Ausbildung, der Nutzung von Qualifikationen und der Arbeitsbedingungen in Berufen und Kleinunternehmen, in die sie nach der Berufsausbildung eingetreten sind.

64. Die Strategie zielt auf die Umsetzung der Entschließung der Konferenz von 2008 zu Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung sowie die wirksame Anwendung der Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004. Sie deckt sich mit zusätzlichen Mandaten, die auf Konferenzbeschlüsse zum Globalen Beschäftigungspakt (2009), zur wiederkehrenden Diskussion zum Thema Beschäftigung (2010) und zu „Die Krise der Jugendbeschäftigung: Ein Aufruf zum Handeln“ (2012) zurückgehen.

□ **Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen**

65. Um das Missverhältnis zwischen erworbenen Qualifikationen und dem Arbeitsmarktbedarf zu verringern und die Beschäftigung ausgebildeter Arbeitnehmer zu verbessern, wird bei der Arbeit zu Qualifizierungssystemen die Betonung darauf liegen, durch Beschäftigungsbewertungen auf nationaler und sektoraler Ebene den Qualifikationsbedarf zu verstehen. Die IAO wird sich gemeinsam mit Mitgliedsgruppen bemühen, Institutionen zu stärken, die Ausbildung und den Arbeitsmarkt verknüpfen; dazu zählen branchenspezifische Qualifizierungsräte, Arbeitsvermittlungsdienste, Ausbildungseinrichtungen für Berufsschullehrer sowie Finanzierungs- und Steuerungssysteme. Technische Unterstützung wird auch zugunsten der Entwicklung sektorspezifischer Ausbildungsstrategien sowie in Bezug darauf geleistet werden, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu befähigen, Ausbildung durch sozialen Dialog zu fördern, und öffentlichen Arbeitsvermittlungsdiensten zu ermöglichen, auf Wirtschaftskrisen zu reagieren.

66. Auf Jugendliche ausgerichtete Arbeit der IAO wird Unterstützung für Mitgliedsgruppen mit folgenden Zielen umfassen: zur Ausweitung der Lehrlingsausbildung hoher Qualität in der formellen Wirtschaft und zur Verbesserung informeller Lehrlingsausbildung in armen und ländlichen Gebieten öffentlich-private Partnerschaften zu stärken; öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste zu befähigen, bessere Berufsberatung und Dienstleistungen zur Stellenvermittlung zu erbringen;

sowie Kernqualifikationen in die allgemeine Bildung und die Berufsausbildung zu integrieren, um junge Menschen besser auf die Arbeit und kontinuierliches Lernen vorzubereiten. In Afrika wird Ausbildung auf Gemeinschaftsebene berufliche und unternehmerische Ausbildung verknüpfen, um die Lebensgrundlagen für Jugendliche im ländlichen Raum zu verbessern, und die informelle Lehrlingsausbildung wird angemessen in Strategien eingebunden werden, um Kinder aus Zwangsarbeit und gefährlicher Arbeit zu befreien.

67. Analytische multidisziplinäre Arbeit zu Produktivität und Arbeitsbedingungen in Klein- und Mittelbetrieben (KMUs), die 2012 mit Bestandsaufnahmen und Erprobungen begonnen wurde, wird die Basis für grundsatzpolitische Beratung und direkte Unterstützung für Länder bilden. Die Unterstützung der IAO wird sich auf die Verbesserung der Qualität der Lehrlingsausbildung und des Lernens am Arbeitsplatz konzentrieren, um den Übergang von Arbeitnehmern und kleinen Unternehmen von Aktivitäten mit geringer Produktivität in der informellen Wirtschaft zu Aktivitäten mit höherer Produktivität in der formellen Wirtschaft zu erleichtern.

68. Dienstleistungen in den Bereichen der technischen Zusammenarbeit und der grundsatzpolitischen Beratung werden Ergebnisse auf Landesebene in mindestens 25 Mitgliedstaaten unterstützen. Die Ressourcenmobilisierung wird darauf abzielen, dass Produkte mit nachweislicher Wirkung im Bereich der technischen Zusammenarbeit wie „Ausbildung zur Stärkung der wirtschaftlichen Selbständigkeit ländlicher Bevölkerungsgruppen“ (TREE) stärker genutzt und neue Produkte zur Deckung neuer Erfordernisse wie „Qualifikationen für umweltverträgliche Arbeitsplätze“ und „Qualifikationen für Handel und wirtschaftliche Diversifizierung“ angewendet werden.

69. Die Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum wird zu einer Ausweitung der interregionalen Weitergabe von Wissen und von Berufsausbildung führen, insbesondere durch die Qualifizierungsakademie. Die globale öffentlich-private Plattform für die Weitergabe von Wissen über beschäftigungsrelevante Qualifikationen wird die Erfahrungen von Unternehmen, Gewerkschaften und internationalen Organisationen zusammenführen und verbreiten. Die Süd-Süd-Kooperation wird durch das Interamerikanische Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (CINTERFOR), durch die Asia and Pacific Community of Practice der IAO und durch Arbeit zu den Themen Migration und Anerkennung von Qualifikationen in Südosteuropa und in den Ländern des Verbandes Südostasiatischer Nationen (ASEAN) gefördert werden.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

70. Die Strategie wird zur Verbesserung der sozialen Inklusion beitragen, indem sie Mitgliedsgruppen helfen wird, Berufsausbildung hoher Qualität und Arbeitsvermittlungsdienste für Frauen und Männer in ländlichen Gebieten und für Menschen mit Behinderungen gleichermaßen zugänglich zu machen. Das Globale Netzwerk Wirtschaft und Behinderung der IAO wird weiterhin multinationale Unternehmen und Arbeitgeberverbände dabei unterstützen, Erfahrungen über die Einstellungen und die berufliche Ausbildung von Menschen mit Behinderungen untereinander weiterzugeben. Durch die überarbeitete Methodologie zur Verbesserung der informellen Lehrlingsausbildung werden Forschungsergebnisse zur Überwindung der beruflichen Segregation nach Geschlechtern in der Lehrlingsausbildung verbreitet werden. Vorrangig in Ostafrika und in Ostasien durchgeführte operative Interventionen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen und zu Nichtdiskriminierung werden angepasst werden, damit sie in den arabischen Staaten und in der Karibik genutzt werden können.

□ Partnerschaften

71. Um die Kohärenz bei der für Länder geleisteten Unterstützung zu verbessern, wird die IAO ihre Arbeit mit der Interinstitutionellen Gruppe zu fachlicher und beruflicher Bildung und Ausbildung, der u.a. die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) und die Weltbank angehören, weiterverfolgen und dabei auch die Arbeitsgruppe Entwicklung der G20 nutzen, um Qualifikationsindikatoren zu verbessern und Aktionspläne zu beschäftigungsrelevanten Qualifikationen in Ländern mit niedrigem Einkommen zu unterstützen. Die Arbeit mit dem Weltverband der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste und der Internationalen Vereinigung der Arbeitskräfteüberlasser wird: a) dazu beitragen, die Reichweite von Methodologien und Produkten der IAO zu vergrößern, und b) der IAO helfen, neu entstehenden Bedarf zu überwachen. Die gemeinsame Leitung der Interinstitutionellen Unterstützungsgruppe für das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wird einen Kanal bieten, Treuhandfonds von mehreren Gebern zu ersuchen, nationale Anstrengungen zugunsten von Nichtdiskriminierung und Inklusion finanziell zu unterstützen.

Indikatoren

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

Messung

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

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

Ausgangsbasis

6 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika

Zielvorgabe

16 Mitgliedstaaten, davon 3 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien

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

Messung

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

- Mit Beratung und/oder technischer Unterstützung der IAO werden Gesetze und/oder Maßnahmen in Bezug auf die Qualifizierung von Mitgliedern ländlicher Gemeinschaften überprüft.
- Auf der Grundlage der Beurteilung der Arbeitsmarktchancen werden mit Beratung und/oder technischer Unterstützung der IAO Qualifizierungsprogramme für Personen in ländlichen Gemeinschaften entwickelt und organisiert.

- Als Ausdruck von Beratung und technischer Unterstützung der IAO werden Ausbildungsprogramme dahingehend geplant oder reformiert, dass Mitglieder ländlicher Gemeinschaften Zugang dazu haben. - Mit Beratung und/oder technischer Unterstützung der IAO geleistete Betreuung nach der Ausbildung belegt, dass Absolventen nach Beendigung ihrer Qualifizierung in abhängige oder selbstständige Beschäftigung vermittelt werden.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
8 Mitgliedstaaten	7 Mitgliedstaaten, davon 3 in Afrika, 4 in Asien und Pazifik

Indikator 2.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO einschlägige Ausbildung für Personen mit Behinderungen besser zugänglich machen

Messung

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

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

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
11 Mitgliedstaaten	5 Mitgliedstaaten, davon 1 in Afrika, 1 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien

Indikator 2.4: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Arbeitsvermittlungsdienste stärken, um beschäftigungspolitische Ziele zu erreichen

Messung

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

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

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
4 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika	6 Mitgliedstaaten, davon 2 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien

Indikator 2.5: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO integrierte Grundsatzmaßnahmen und Programme zur Förderung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für junge Frauen und Männer ausarbeiten und durchführen

Messung

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

- Die Jugendbeschäftigung ist eine Priorität nationaler Entwicklungsstrategien oder nationaler Beschäftigungsmaßnahmen.
- Die Regierung und die Sozialpartner entwickeln nationale Pläne zur Förderung der Jugendbeschäftigung, in denen prioritäre Maßnahmen sowie personelle und finanzielle Ressourcen für die Durchführung vorgesehen sind.
- Die Regierung führt mit Unterstützung der Sozialpartner nationale Programme zur Förderung menschenwürdiger Beschäftigung benachteiligter Jugendlicher durch.
- Eine oder mehr der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen führt eine Strategie zur Jugendbeschäftigung betreffend die Verbreitung von Informationen, Bewusstseinsbildung, Ausbildung oder Beratung durch, wofür Belege wie die Einrichtung von Telefonberatungsstellen, Broschüren, Ausbildungskurse, Dienstleistungen oder Einstellungskampagnen vorliegen.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
6 Mitgliedstaaten, davon 4 in Afrika	15 Mitgliedstaaten, davon 4 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien

Strategischer Haushalt

2. Qualifizierung: Qualifizierungsmaßnahmen verbessern die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Inklusivität des Wachstums	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	47.373.324	45.815.000

Ergebnis 3: Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

72. Das übergeordnete Ziel der Strategie ist, Mitglieder der IAO zu befähigen, die Entwicklung und das Wachstum von KMUs und Genossenschaften zu unterstützen, die produktiv und wettbewerbsfähig sind, menschenwürdige Arbeitsplätze für Frauen und Männer schaffen und zu sozialer Inklusion und nachhaltiger Entwicklung beitragen. In Übereinstimmung mit den Schlussfolgerungen der 96. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2007 und Ersuchen von Mitgliedstaaten basiert die Strategie der IAO für die Unternehmensentwicklung auf drei sich gegenseitig unterstützenden Elementen: 1) ein förderliches Umfeld, 2) Unternehmertum und Unternehmensentwicklung, und 3) verantwortungsbewusste betriebliche Praxis.

73. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie auf folgende Punkte konzentrieren:

- Schaffung eines Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen; und
- Produktivität und Arbeitsbedingungen in KMUs.

74. Die Strategie gründet auf einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, insbesondere denjenigen, die in den Schlussfolgerungen der Konferenz von 2007 hervorgehoben wurden. Zu diesen zählen auch die Empfehlung (Nr. 189) betreffend allgemeine Voraussetzungen für die Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998, und die Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002. Sie wird sich auch an der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik orientieren.

□ Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

75. Die IAO wird die Unterstützung für Mitgliedsgruppen zur Förderung nachhaltiger Unternehmen

durch Investitionen in Produktentwicklung und Forschung stärken.

76. Im Bereich des Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen hat die IAO eine Methodologie zur Beurteilung des Umfelds, in dem Unternehmen tätig sind, und Instrumente für die Schaffung von Kapazität entwickelt, die Mitgliedsgruppen ermöglichen, Hürden zu ermitteln und Reformen vorzuschlagen. In der Zweijahresperiode 2014-15 werden zu den Arbeitszielen zählen: ein länderübergreifender Vergleich von Beurteilungen des Toolkit *Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen*, der die Stärken und Schwächen der Methodologie der IAO herausarbeitet; ein in vier Mitgliedstaaten erprobter Ergebnisbeurteilungsrahmen für die Arbeit der IAO zum Förderumfeld; eine Wirkungsevaluierung (Versuchskonzept) zur Frage, wie informelle Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen (KKMUs) erfolgreich formalisiert werden können; sowie ein Leitfaden und Ausblick zum Thema Formalisierung von KKMUs.

77. Aktivitäten zu Produktivität und Arbeitsbedingungen in KMUs werden sich auf die Verknüpfung von Produktivitätssteigerungen mit Qualifizierung und besseren Arbeitsbedingungen einschließlich fairer Löhne, Arbeitsschutz, guter Arbeitsbeziehungen und verbesserter Umweltschutzmaßnahmen in KMUs konzentrieren. Diese werden sich auf bewährte Praxis stützen, die aus einem breiten Spektrum von Interventionen und Methodologien der IAO einschließlich des Programms für die Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen (SCORE) und des Systems für die Messung und Steigerung der Produktivität (SIMAPRO) abgeleitet wurden.

78. Um die Verknüpfungen zwischen höherer Produktivität, Qualifizierung, guten Arbeitsbedingungen, verbesserter Wohlfahrt für Arbeitnehmer und schlussendlich der Wettbewerbsfähigkeit in KMUs empirisch zu überprüfen, wird die IAO Daten und Analysen (auf der Grundlage von Erhebungen bei Unternehmen) zusammenstellen. Wichtige Arbeitsziele in der Zweijahresperiode werden sein: ein Paket, bestehend aus grundsatzpoliti-

scher Beratung und Schaffung von Kapazität; die Einführung des SCORE-Programms der IAO in weiteren vier Ländern (derzeit wird es in sieben Ländern genutzt); vier Konzeptpapiere, in denen großen Unternehmen öffentlich-private Partnerschaften und die Verwendung des SCORE-Programms der IAO zur Ausbildung ihrer Zulieferer in Schwellenländern vorgeschlagen werden; zwei rigorose Wirkungsbeurteilungen von IAO-Programmen für verantwortungsvolle Praxis am Arbeitsplatz in Bezug auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Beschäftigungsqualität. In Afrika, Asien und Lateinamerika wird Unterstützung auf der Landesebene geleistet werden.

79. Die gemeinsam mit dem Turiner Zentrum organisierte zweiwöchige Sommerakademie zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung und spezielle Ausbildungsmaßnahmen werden weiterhin wichtige jährliche Veranstaltungen sein. Nach dem Beispiel der 2013 eingerichteten Akademie für Unternehmensentwicklung in Lateinamerika wird die Sommerakademie auf Regionen ausgeweitet werden. Zusammen mit der Qualifizierungsakademie wird sie dazu dienen, neues Wissen über Produktivität und Arbeitsbedingungen, verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement und die soziale Verantwortung von Unternehmen in laufende Ausbildungsmöglichkeiten zu integrieren.

80. Ressourcen werden eingesetzt werden, um in Ländern unmittelbare Unterstützung für nachhaltige Unternehmen mit dem Ziel zu leisten, in mindestens 30 Ländern Ergebnisse zu erzielen, über die Bericht erstattet werden kann. Ergebnisse auf der Landesebene werden sich auf IAO-Produkte für die nachhaltige Unternehmensentwicklung stützen, die von Unternehmertum und beruflicher Ausbildung (wie Know about Business und Start and Improve Your Business) über Förderung und Management von Genossenschaften (wie My.COOP) bis zu Wertschöpfungsketten und umweltverträglichen Unternehmen reichen werden.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

81. Maßgeschneiderte Instrumente für die Schaffung von Kapazität und Förderarbeit werden eingesetzt werden, um grundsatzpolitische und regulatorische Hürden für die Entwicklung des Unternehmertums von Frauen abzubauen. In Zusammenarbeit mit dem Globalen Netzwerk Wirtschaft und Behinderung werden Ausbildung in Bezug auf die Einstellung von Personen mit Behinderungen und Orientierungshilfe für Anbieter von Unternehmensdienstleistungen angeboten werden. Alle anderen in dieser Strategie beschriebenen Initiativen werden geschlechtergerecht sein.

□ Partnerschaften

82. Gemeinsam mit der UN-Arbeitsgruppe für die Entwicklung von Wertschöpfungsketten, dem Ausschuss für die Förderung der Genossenschaften, dem Internationalen Genossenschaftsbund und zwischenstaatlichen Organisationen, die im Bereich verantwortungsvollen Lieferkettenmanagements tätig sind, wird die IAO sich dafür einsetzen, die Anwendung der Prinzipien und Praktiken nachhaltiger Unternehmen durch KMUs und Genossenschaften zu stärken. Dies wird Förderarbeit mit Allianzen und Netzwerken wie dem Geberausschusses für Unternehmensentwicklung, dem Globalen Pakt der Vereinten Nationen und der UN-Arbeitsgruppe für Unternehmenstätigkeit und Menschenrechte umfassen.

83. Durch das IAO-Programm für umweltverträgliche Arbeitsplätze werden neue Gelegenheiten zur Entwicklung nachhaltiger Unternehmen und zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze gefördert. Angesichts größerer Nachfrage wird die IAO gemeinsam mit dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP), der Initiative für umweltverträgliche Arbeitsplätze und anderen Partnern Mitgliedsgruppen bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Strategien für nachhaltige Entwicklung mit dem öffentlichen und dem privaten Sektor unterstützen, die menschenwürdige Arbeit schaffen und die soziale Inklusion fördern.

Indikatoren

Indikator 3.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ihre Grundsatz- oder Regulierungsrahmen reformieren, um das Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen zu verbessern

Messung

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

- In Übereinstimmung mit der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz 2007 haben die Regierung und die Sozialpartner eine Bewertung des Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen vorgenommen.
- Es wird ein nationaler Entwicklungsrahmen oder ein Entwicklungsplan des privaten Sektors ausgearbeitet, der mindestens die Hälfte der in der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz 2007 beschriebenen Anforderungen an ein Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen berücksichtigt.

- Die Änderung von Rechtsvorschriften, die Verfügung eines Erlasses, die Inkraftsetzung einer Verordnung oder die Änderung von Bestimmungen führen zur Förderung nachhaltiger Unternehmen (einschließlich Gesetzgebung zu Genossenschaften entsprechend Empfehlung Nr. 193 oder zu KMUs entsprechend Empfehlung Nr. 189).

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
18 Mitgliedstaaten	7 Mitgliedstaaten, davon 5 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten

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

Messung

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

- Der Mitgliedstaat nimmt grundsatzpolitische Maßnahmen zur Entwicklung des Unternehmertums in nationale Entwicklungsrahmen oder ähnliche nationale grundsatzpolitische Dokumente auf.
- Strategien zur Entwicklung des Unternehmertums werden in Wirtschaftssektoren oder Wertschöpfungsketten umgesetzt, die ausgewählt wurden, weil sie ein hohes Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen aufweisen.
- Eine nationale Vereinigung oder ein nationales Netzwerk von Ausbildern und Organisationen mit den Qualifikationen und den Ressourcen zur Unterstützung der Durchführung von Programmen zur Förderung des Unternehmertums, insbesondere solcher mit besonderer Betonung des Unternehmertums von Frauen und jungen Menschen, wird gegründet oder gestärkt.
- In Übereinstimmung mit der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz 2008 über die Förderung der ländlichen Beschäftigung zur Verringerung von Armut werden gezielte Strategien zur Entwicklung des Unternehmertums umgesetzt, die a) die Überführung informeller Aktivitäten in die formelle Wirtschaft oder b) die Verringerung der Armut in ländlichen Gebieten unterstützen.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
7 Mitgliedstaaten	29 Mitgliedstaaten, davon 16 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien

Indikator 3.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Programme durchführen, die den Übergang zu verantwortlichen und nachhaltigen Praktiken auf der Unternehmensebene fördern

Messung

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

- Auf der Grundlage von Konsultationen zwischen Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern über verantwortliche und nachhaltige Praktiken auf der Unternehmensebene in Übereinstimmung mit der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz 2007 werden Strategien zur Bewusstseinsbildung umgesetzt.
- Nationale oder sektorspezifische Programme werden durchgeführt, die auf die Steigerung der Produktivität und die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit durch den Übergang zu verantwortlichen und nachhaltigen Praktiken auf der Unternehmensebene in Übereinstimmung mit der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz 2007 abzielen. Solche Praktiken betreffen die Bereiche Sozialdialog und gute Arbeitsbeziehungen, Humanressourcenentwicklung, Arbeitsbedingungen, Produktivität, Löhne und Teilhabe an Gewinnen, soziale Verantwortung von Unternehmen, Unternehmensleitung und Geschäftspraktiken.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
0	14 Mitgliedstaaten, davon 4 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien

Indikator 3.4: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO grundsatzpolitische Maßnahmen beschließen, welche die Prinzipien der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (Erklärung über MNU) integrieren

Messung

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

- Strategien zur Bewusstseinsbildung werden umgesetzt. Dies schließt Konsultationen zwischen Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie den multinationalen Unternehmen über Themenbereiche der Erklärung über MNU wie allgemeine Maßnahmen, Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen sowie Arbeitsbeziehungen ein.
- Maßnahmen oder Programme werden etabliert, die darauf ausgerichtet sind, die positiven Auswirkungen von Handel, Investitionen und der Tätigkeiten multinationaler Unternehmen zu stärken. Dabei wird Themenbereichen der Erklärung über MNU wie allgemeinen Maßnahmen, Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen sowie Arbeitsbeziehungen besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
0	1 Mitgliedstaat, in Afrika

Strategischer Haushalt

3. Nachhaltige Unternehmen: Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	59.395.993	38.500.000

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

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

84. Das Gesamtziel der Strategie ist, die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO zu befähigen, umfassende nationale Systeme der Sozialen Sicherheit zu entwickeln, zu stärken und zu betreiben, die Zugang zu angemessenen Leistungen für alle bieten, um die Schutzbedürftigkeit von Arbeitnehmern während ihres gesamten Lebenszyklus zu verringern. Die Strategie verfolgt die Ausweitung dieser Systeme in Abstimmung mit anderen Grundsatzmaßnahmen, die Schutzbedürftigkeit verringern und im Rahmen menschenwürdiger Arbeit Qualität, sichere und formelle Beschäftigung, Generierung von Einkommen, Qualifikationen und Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen verbessern.

85. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie auf die Stärkung der nationalen Kapazität für folgende Aufgaben konzentrieren:

- Etablierung und Aufrechterhaltung nationaler sozialer Basisschutzniveaus, insbesondere durch die Umsetzung der Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012; und
- Aufbau, Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung umfassender und nachhaltiger Systeme der Sozialen Sicherheit auf der Grundlage von Normen der IAO über Soziale Sicherheit, aufbauend auf der fortgesetzten Umsetzung des Aktionsplans für Soziale Sicherheit von 2011.

86. Diese Strategie orientiert sich an der vom Verwaltungsrat gebilligten Vorgehensweise für die Folgemaßnahmen zur Entschließung der Konferenz über Anstrengungen mit dem Ziel, soziale Basisschutzniveaus auf der nationalen Ebene weltweit zu einer Realität zu machen. Sie spiegelt die zweidimensionale Strategie für die Ausweitung der Sozialen Sicherheit wieder und ist eine Reaktion auf Prioritäten, die von den Mitgliedsgruppen

in den Schlussfolgerungen der Konferenz von 2011 zur wiederkehrenden Diskussion über Sozialschutz und in der Empfehlung Nr. 202 ermittelt wurden.

□ Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

87. Die IAO wird die Entwicklung von Techniken und Instrumenten für integrierte makroökonomische Arbeitsmarkt- und Sozialschutzanalysen fortsetzen, die die Bewertung kurz- und langfristiger Renditen von Investitionen in Soziale Sicherheit ermöglichen. Sie wird den Mitgliedsgruppen Beratung mit dem Ziel anbieten, die Ausweitung der Sozialen Sicherheit und die Förderung von Beschäftigung hoher Qualität im Kontext vorherrschender Informalität und Jugendarbeitslosigkeit zu unterstützen. Prüfungen der Ausgaben und Investitionen in den Bereichen Beschäftigung und Sozialschutz werden durchgeführt werden, um die Kapazität der Mitgliedsgruppen für die Beurteilung der Kosten und der Wirkung einschlägiger Maßnahmen zu stärken. Leitfäden für gute Praxis werden Bezugspunkte für die Gestaltung, Verwirklichung und Überwachung wirksamer sozialer Sicherheit bieten. Der *World Social Security Report 2014-15* wird sich auf die Wirksamkeit und die Effizienz von Sozialschutzmanahmen konzentrieren. Die Datenbanken der IAO zur Erhebung über die Soziale Sicherheit (SSI) und die Internet-Plattform Globale Ausweitung der Sozialen Sicherheit (GESS) werden weiterhin Informationen, Statistiken und Analysen bieten, die die Grundlage für die amtsweite Arbeit zu den Indikatoren für menschenwürdige Arbeit und zum Arbeitnehmerschutz bilden werden.

88. Die Unterstützung mit dem Ziel, Mitgliedstaaten in die Lage zu versetzen, das Übereinkommen (Nr. 102) ber Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, und andere einschlägige Übereinkommen zu ratifizieren, wird fortgesetzt werden. Beratungsdienstleistungen zur Gestaltung und zum Vollzug von Grundsatzmaßnahmen und Gesetzen im Rahmen der allgemeinen arbeits-

rechtlichen Vorschriften werden zu folgenden Themen erbracht werden: Hausangestellte und Teilzeitbeschäftigte sowie andere schutzbedürftige Gruppen von Beschäftigten; Fähigkeit von Systemen, auf besondere Bedürfnisse zu reagieren (einschließlich solcher von Personen mit Behinderungen oder Personen, die von HIV/Aids betroffen sind); und Ausweitung des Mutterschutzes auf alle Frauen. Orientierungshilfe zu bilateralen und multilateralen Abkommen wird die Ausweitung der Sozialen Sicherheit auf Arbeitsmigranten und Wanderarbeiter sowie ihre Familien in Herkunfts- und Zielländern unterstützen. In Übereinstimmung mit nationalen Grundsatzmaßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes wird sich grundsatzpolitische Beratung auch auf die Förderung der Deckung durch Systeme richten, die Leistungen bei Arbeitsunfällen gewähren, sowie auf die Einhaltung diesbezüglicher Vorschriften.

89. Zur Etablierung von sozial, wirtschaftlich und fiskalisch angemessenen und nachhaltigen Systemen der Sozialen Sicherheit einschließlich vollständiger sozialer Basisschutzniveaus wird Kapazität von Mitgliedsgruppen und dreigliedrigen Institutionen wie Wirtschafts- und Sozialräten oder dreigliedrigen Beiräten für Arbeitsfragen geschaffen werden. Die IAO wird Mitgliedsgruppen auch dazu befähigen, durch solide Systeme der Sozialen Sicherheit die negativen sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen von Krisen zu bewältigen. In Partnerschaft mit dem Turiner Zentrum, dem Internationalen Institut für Arbeitsfragen und der Globalen Arbeitnehmeruniversität werden Ausbildungsaktivitäten in den Räumlichkeiten der Einrichtungen, auf regionaler Ebene und durch Fernlernkurse verbessert.

90. Bis zum Ende der Zweijahresperiode werden etwa 80 Mitglieder über umfassende statistische Informationen verfügen, die ihnen die Überwachung ihrer Systeme der Sozialen Sicherheit auf der nationalen Ebene ermöglichen werden. Weitere 20 Mitglieder werden von der IAO unmit-

telbar bei der Entwicklung und dem Einsatz ihrer nationalen sozialen Basisschutzniveaus oder ihrer Systeme der Sozialen Sicherheit unterstützt worden sein.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

91. In der Entwicklung von Grundsatzmaßnahmen und in Statistiken auf der nationalen und der internationalen Ebene werden sich in Übereinstimmung mit dem Inhalt der Empfehlung Nr. 202 die Prinzipien der Nichtdiskriminierung, der Geschlechtergleichstellung und der Bereitschaft, auf spezielle Bedürfnisse einzugehen, widerspiegeln. Möglichkeiten zur Berücksichtigung geschlechtsspezifischen Aspekten Rechnung tragender Formulierungen im Übereinkommen Nr. 102 werden Gegenstand eines analytischen Papiers sein, das durch den Verwaltungsrat geprüft werden wird.

□ Partnerschaften

92. Um zu bekräftigen, dass das Thema Sozialschutz Teil Entwicklungsagenda für die Zeit nach 2015 ist, wird die IAO weiterhin eine führende Rolle bei der Koordinierung der UN-Initiative zum sozialen Basisschutz sowie im 2012 eingerichteten Rat für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes einnehmen, in dem sie Förderarbeit, gemeinsame Aktivitäten zur technischen Zusammenarbeit sowie die Süd-Süd- und Dreieckskooperation koordinieren wird. Partnerschaften mit der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) und anderen globalen, regionalen und subregionalen Vereinigungen für Soziale Sicherheit werden gestärkt werden, um das Fachwissen von deren Mitgliedern in Bezug auf die Leitung und Verwaltung von Systemen der Sozialen Sicherheit nutzen zu können. Das IAO-Netzwerk für die Zusammenarbeit mit Hochschulen wird mit dem Ziel erweitert werden, dass in ihren Lehrplänen Themen der Sozialen Sicherheit allgemein berücksichtigt werden.

Indikatoren

Indikator 4.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO das Wissen und die Informationsgrundlagen über die Deckung und die Leistung ihres Systems der Sozialen Sicherheit verbessern

Messung

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

- Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Informationen über den Deckungsgrad und/oder Ausgaben für mindestens fünf von zehn Leistungskategorien (neun in Übereinkommen Nr. 102 beschriebene plus Sozialhilfe) sind im Land verfügbar und über die Erhebung über die Soziale Sicherheit und die zugehörige Datenbank der IAO und/oder die internetgestützte Wissensplattform der IAO über die Ausweitung der Sozialen Sicherheit öffentlich zugänglich.

Ausgangsbasis

50 Mitgliedstaaten (für die mit Stand von 2008 Informationen verfügbar sind)

Zielvorgabe

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

Indikator 4.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Grundsatzmaßnahmen entwickeln, um die Deckung durch die Soziale Sicherheit zu verbessern, insbesondere von ausgeschlossenen Gruppen	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen: - Ein Plan zur Ausweitung der sozialen Sicherung wird ausgearbeitet, was entweder durch ein Weißbuch, den nationalen Entwicklungsplan, Gesetzgebung, staatliche Vorschriften oder die vollzogene Einrichtung eines Systems der Sozialen Sicherheit dokumentiert ist. - Der Plan berücksichtigt konkret die Deckung ausgeschlossener Gruppen in mindestens einer der zehn Leistungskategorien. - Bei der Ausarbeitung der grundsatzpolitischen Empfehlungen der IAO an die Regierung werden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände konsultiert.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
3 Mitgliedstaaten	12 Mitgliedstaaten, davon 4 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien

Indikator 4.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO im Hinblick auf die Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen die rechtlichen Rahmenbedingungen, das allgemeine sowie das Finanzmanagement und/oder die dreigliedrige Steuerung der Sozialen Sicherheit verbessern	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen: - Zur Verbesserung der Leistung, des Managements oder der Verwaltung eines Systems der Sozialen Sicherheit oder eines nationalen Systems in Übereinstimmung mit aktuellen IAO-Übereinkommen zur Sozialen Sicherheit werden Rechtsvorschriften verabschiedet. - Ein versicherungsmathematischer oder die Sozialhaushaltsplanung betreffender Bericht mit dem Ziel, die finanzielle Tragfähigkeit des Systems der Sozialen Sicherheit zu verbessern, wird vorgelegt und nach Konsultationen mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden von einem System der Sozialen Sicherheit oder einer staatlichen Stelle gebilligt. - In Behörden der Sozialen Sicherheit, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden oder mit der Sozialen Sicherheit befassten akademischen Einrichtungen sind Experten für Soziale Sicherheit beschäftigt, die in einem gemäß einer Vereinbarung mit der IAO etablierten Programm zur Schaffung von Kapazität ausgebildet wurden.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
8 Mitgliedstaaten	8 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien

Strategischer Haushalt

4. Soziale Sicherheit: Mehr Menschen haben Zugang zu besser gesteuerten und geschlechtergerechteren Leistungen der Sozialen Sicherheit	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	43.109.473	13.090.000

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

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

93. Ziel der Strategie ist, die Kapazität von Mitgliedstaaten für die Etablierung von Grundsatzmaßnahmen zu Löhnen und Einkommen, Arbeitszeit und anderen Arbeitsbedingungen zu stärken,

die für Arbeitnehmer einen menschenwürdigen Lebensstandard und angemessenen Schutz sicherstellen.

94. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie auf die Stärkung der nationalen Kapazität für folgende Aufgaben konzentrieren:

- Konzeption, Umsetzung und Überwachung lohnpolitischer Maßnahmen einschließlich solcher, die Lohnfestsetzung und Mindestlöhne abdecken, in allen Sektoren; und
- Berücksichtigung der Schutzbedürftigkeit am Arbeitsplatz mit besonderer Berücksichtigung von Hausangestellten und Arbeitnehmern in KMUs. Dieser Bereich der Tätigkeit wird in die allgemeine Arbeit der IAO zugunsten menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen und der informellen Wirtschaft sowie zu Produktivität und Arbeitsbedingungen in KMUs einfließen.

95. Die Strategie fußt auf der Entschließung der Konferenz über Bemühungen mit dem Ziel, menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte weltweit zu einer Realität werden zu lassen (2011), den Schlussfolgerungen der Dreigliedrigen Sachverständigentagung über Arbeitszeitregelungen (2011) und einschlägigen IAO-Normen, insbesondere dem Übereinkommen (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, dem Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und dem Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011.

□ Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

96. In der Zweijahresperiode werden die unmittelbare Unterstützung der IAO und ihre Beratungsdienstleistungen zum Ziel haben, in mindestens 17 Mitgliedstaaten Ergebnisse herbeizuführen, über die Bericht erstattet werden kann.

97. Die IAO wird ihre auf Erkenntnissen beruhende analytische Arbeit zu Lohnpolitik und Lohnrends fortführen. In einer neuen Ausgabe des *Global Wage Report* werden Daten aus mehr als 120 Ländern zusammengestellt und analysiert sowie eine Sichtung von Konzepten geboten werden, die bei der Lohnsetzung die Produktivität berücksichtigen. Ein grundsatzpolitisch ausgerichteter Gesamtbericht über Mindestlöhne wird auf Geltungsbereich, Höhe, Anpassung, Einhaltung und die Wirkung von Mindestlöhnen sowie auf Themen im Zusammenhang mit institutionellen Rahmenbedingungen und sozialem Dialog eingehen. Auf der Landesebene wird der Schwerpunkt auf die Stärkung der Kapazität von Statistikbehörden für die Datensammlung, die Unterstützung von Lohnbeiräten in Bezug auf Lohnsetzung und -anpassung sowie auf Initiativen mit dem Ziel gelegt werden, Akteure zu befähigen, die Wirkung von Mindestlöhnen zu überwachen. Die Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum wird gestärkt werden, indem lohnbezogene Kurse einschließlich eines neuen Kurses für Mitglieder von Lohnbeirä-

ten auf bestimmte Zielgruppen zugeschnitten werden.

98. Aktivitäten zur Berücksichtigung der Schutzbedürftigkeit am Arbeitsplatz werden mehrere Politikbereiche und zahlreiche Wissensfelder der IAO umspannen. Die Arbeit wird sich im Einzelnen konzentrieren auf:

- Hausangestellte: Die IAO hat grundsatzpolitische Ressourcenpakete entwickelt, die Mitgliedsgruppen analytische Informationen zu wirksamen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Hausangestellten an die Hand geben. In der Zweijahresperiode 2014-15 werden diese Pakete weiterhin zur Unterstützung von Initiativen auf der Landesebene genutzt werden. Sie werden auch erweitert, um zusätzlich die Themen der Ausweitung der Sozialen Sicherheit auf Hausangestellte und des Schutzes von als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten abzudecken. Die Unterstützung der IAO für nationale Mitgliedsgruppen wird sich auf die Ausarbeitung und die Umsetzung von Handlungskonzepten, Gesetzen und anderen Maßnahmen zur Verbesserung des Schutzes dieser Arbeitnehmerkategorien in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen Nr. 189 und der Empfehlung Nr. 202 konzentrieren. Die Arbeit der IAO zu dieser Thematik wird sich auf mehrere Facetten, einschließlich Löhne, Arbeitszeit, soziale Sicherheit, Mechanismen zur Einhaltung von Rechtsvorschriften sowie Organisation von Hausangestellten und ihren Arbeitgebern, erstrecken.
- Arbeitnehmer in KMUs: Die IAO wird auch neue Daten und Analysen (auf der Grundlage neuer Unternehmensbefragungen) produzieren, um eine integrierte Strategie für KMUs empirisch zu erproben, die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, beispielsweise innovative Arbeitszeitregelungen, mit höherer Produktivität verknüpft. IAO-Mitgliedsgruppen werden bei der Anwendung der Strategie in ausgewählten Ländern unterstützt werden. Interventionen, die den Übergang von informeller Beschäftigung und informellen Wirtschaftseinheiten zur Formalität erleichtern, werden betont werden.

99. Zusätzlich werden Analysen mit dem Ziel durchgeführt werden, das Verständnis der Verbindungen zwischen unterschiedlichen Aspekten des Arbeitnehmerschutzes sowie anderen Grundsatzmaßnahmen und Ergebnissen zu verbessern. Diese werden eine integrierte Analyse von Rechtsvorschriften und Trends in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Soziale Sicherheit, grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Arbeitsschutz und Beschäftigungsschutz in ausgewählten entwickelten Volkswirtschaften und

Volkswirtschaften von Schwellenländern umfassen. Diese Arbeit wird den Weg dafür ebnen, sicherzustellen, dass die IAO ihre Aufgabe als eine Beobachtungsstelle für den Arbeitnehmerschutz wahrnimmt und Mitgliedsgruppen zuverlässige und zugängliche vergleichende Informationen für den grundsatzpolitischen Dialog bereitstellt.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

100. Analytische Tätigkeiten und Arbeit auf der Landesebene zu Hausangestellten werden unmittelbar zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung und zur Nichtdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt beitragen, beispielsweise im Hinblick auf eine Reihe von Arbeitsbedingungen einschließlich Löhnen und Arbeitszeit. Die Fachunterstützung der IAO zum Thema Mutterschutz wird sich auf die Konzeption von Systemen konzentrieren, die Arbeitnehmerinnen mit niedrigem Einkommen Zugang zu mutterschaftsbezogenen Leistungen im Kontext von sozialen Basisschutzniveaus bieten. In den wichtigsten globalen analy-

tischen Berichten der Zweijahresperiode wird dem geschlechtsbedingten Entgeltgefälle besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

□ Partnerschaften

101. Die IAO wird die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, über ihr Netzwerk von Partnern fördern, die in den Bereichen Müttergesundheit und Mutterschutz tätig sind, zu denen auch die Weltgesundheitsorganisation (WHO), das Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF) und die Weltbank zählen. Sie wird ihre Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission bei der Durchführung von Forschungsprojekten zu Löhnen, Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsqualität in Europa sowie mit UN Women zur Förderung des Bewusstseins für die Rechte von Hausangestellten fortsetzen. Die IAO wird sicherstellen, dass die IAO-Prinzipien und -ansätze zu Arbeitsbedingungen in den von UN-Menschenrechtsvertragsorganen abgegebenen Empfehlungen berücksichtigt werden.

Indikatoren

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

Messung

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

- Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen beschließen einen nationalen Aktionsplan, der die wichtigsten Prioritäten in Bezug auf die Arbeitsbedingungen abdeckt, einschließlich für die schutzbedürftigsten Arbeitnehmer.
- Neue oder geänderte Rechtsvorschriften, Bestimmungen oder grundsatzpolitische Maßnahmen oder nationale oder sektorspezifische Programme zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einschließlich für die schutzbedürftigsten Arbeitnehmer in Bezug auf eines oder mehrere der konkreten Themen Mutterschutz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Hausarbeit, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation werden beschlossen.
- Eine oder mehr der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen führt eine Kampagne zur Verbreitung von Informationen oder zur Bewusstseinsbildung in einem oder mehreren der folgenden konkreten Bereiche durch: Mutterschutz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Hausarbeit, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation.
- Eine oder mehr der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen setzt eine Ausbildungsstrategie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in einem oder mehreren der folgenden konkreten Bereiche durch: Mutterschutz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Hausarbeit, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation.

Angangsbasis

5 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

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

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

Messung

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

- Um die Verfügbarkeit von Daten zu Durchschnittslöhnen, dem Lohnanteil oder der Lohnungleichheit oder anderen neuen Lohnindikatoren zu erweitern oder zu verbessern, wird ein Mechanismus für die Beobachtung und Sammlung von Lohndaten etabliert oder gestärkt.
- Rechtsvorschriften, Bestimmungen oder Grundsatzmaßnahmen werden beschlossen, die entweder durch gesetzliche Vorgabe oder durch Kollektivverhandlungen zu höheren Mindestlöhnen (auf nationaler oder Sektorebene) führen.

- Im öffentlichen oder privaten Sektor werden konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Lohnsetzung durchgeführt. Dazu können die Einrichtung oder Revitalisierung eines dreigliedrigen Organs auf der nationalen Ebene oder anderer Mechanismen für Lohnverhandlungen zählen, die auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sind.
- Das Arbeitsministerium oder Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände oder mit der Lohnpolitik befasste akademische Institutionen beschäftigen eine Gruppe von Lohnexperten, die im Rahmen eines von der IAO etablierten Programms zur Schaffung von Kapazität ausgebildet wurden.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
3 Mitgliedstaaten	8 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien

Strategischer Haushalt

5. Arbeitsbedingungen: Frauen und Männer haben verbesserte Arbeitsbedingungen mit mehr Chancengerechtigkeit	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	25.073.120	1.925.000

Ergebnis 6: Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von verbessertem Arbeitsschutz

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

102. Die Strategie wird IAO-Mitgliedstaaten dabei unterstützen, den Arbeitsschutz im Zentrum sozial- und arbeitspolitischer Maßnahmen zu platzieren, die zu produktiven nachhaltigen Unternehmen beitragen. Sie wird auf den wachsenden Erfordernissen und Problemen von Arbeitsschutzprioritäten von Regierungen, Unternehmen und Arbeitnehmern reagieren und den Arbeitnehmerschutz als ein Mittel zur Unterstützung der Nachhaltigkeit und der Produktivität von Unternehmen fördern. KMUs haben beschränkten Zugang zu Arbeitsschutzsystemen und organisierte Sozialpartner sind bei ihnen seltener vorhanden. Weil die Schutzbedürftigkeit und die Risiken von Arbeitnehmern in KMUs deshalb akut sind, werden die Aktivitäten der IAO schwerpunktmäßig die Form wirksamer Interventionen auf der Unternehmensebene haben.

103. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie auf folgende Punkte konzentrieren:

- Interventionen zur Steigerung nationaler Kompetenzen bei Mitgliedsgruppen, Konsolidierung nationaler Arbeitsschutzsysteme und Verbesserung der Steuerung; und
- Unterstützung für Mitgliedsgruppen bei der Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen

am Arbeitsplatz, insbesondere Steigerung der Produktivität von und Verbesserung der Arbeitsbedingungen in KMUs, um sicherzustellen, dass Unternehmen nachhaltig und produktiv sind und gleichzeitig die Gesundheit von Arbeitnehmern geschützt wird und ihre Sicherheit gewährleistet ist.

104. Diese Strategie basiert auf den Ansätzen, die in der Globalen Arbeitsschutzstrategie der IAO und der Erklärung von Seoul über Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit beschrieben werden. Eine Analyse globaler Arbeitsschutzrends wird die Durchführung des Aktionsplans (2010-16) ergänzen. Die Aufmerksamkeit wird sich insbesondere auf die Regionen Afrika sowie Asien und Pazifik richten, weil viele Länder in diesen Regionen in der letzten Zweijahresperiode nationale Arbeitsschutzmaßnahmen und -programme begonnen haben und Unterstützung bei deren Durchführung benötigen werden.

□ Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

105. Die IAO wird die Mitgliedsgruppen durch folgende Aktivitäten unterstützen:

- die Verbreitung der 2012-13 entwickelten Datenbank mit Rechtsvorschriften zum Arbeitsschutz, die Zugang zu vergleichbaren weltweiten Rechtsvorschriften aus dem Bereich des Arbeitsschutzes bietet;

- Analysen regionaler und nationaler Trends in Bezug auf den Arbeitsschutz und globale Schätzungen, unterstützt von Förderarbeitskampagnen auf dem Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und durch den Welttag für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit;
- Förderung der Verknüpfung zwischen Arbeitsschutz und Produktivität; und
- Forschung zur Verbesserung des Schutzes von Arbeitnehmern, die inakzeptablen Formen der Arbeit nachgehen müssen.

106. Beratungsdienstleistungen zu nationalen Arbeitsschutzprogrammen und -systemen werden weiter erbracht werden; dabei wird sich die Aufmerksamkeit insbesondere auf Arbeitsschutzrisiken mit schwerwiegenden Folgen wie Brände, Sicherheit in der Bauindustrie, Chemikalien, Silikose und asbestbedingte Krankheiten sowie psychosoziale Störungen richten. Die Arbeit der IAO wird sich darauf konzentrieren, folgende Aspekte zu stärken: Mechanismen für die Sicherung der Einhaltung nationaler Gesetze und Bestimmungen einschließlich Aufsichtssystemen, die Entwicklung von Instrumenten, die Mechanismen für sozialen Dialog zum Thema Arbeitsschutz betonen; die Verbesserung nationaler Systeme zur Registrierung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zur Verringerung der Belastung von Systemen für berufsbedingte Schädigungen durch die Aktualisierung nationaler Listen von Berufskrankheiten; sowie die Entwicklung von Diagnose- und Anerkennungskapazitäten. Durch die Integration von Arbeitsschutzprioritäten in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit sowie Wissensmanagement-Initiativen zur Unterstützung von Anstrengungen mit dem Ziel, einen höheren Stellenwert für den Arbeitsschutz in nationalen Agenden zu erreichen, werden diese Aktivitäten weiter gestärkt werden.

107. Die Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Durchführung wirksamer Arbeitsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz wird fortgesetzt werden. Dies wird durch eine breite Anwendung von praxisorientierten Instrumenten der IAO zur Verbesserung des Arbeitsschutzes in Unternehmen und insbesondere der IAA-Leitlinien für Arbeitsschutz-Managementsysteme (ILO-OSH 2001) erreicht werden. Methodologien für die Ausbildungspraxis wie Arbeitsverbesserungen in Kleinbetrieben (WISE) und Arbeitsverbesserungen im Rahmen der lokalen Entwicklung (WIND) werden genutzt werden, um den Arbeitsschutz und die Produktivität in KMUs beziehungsweise landwirtschaftlichen Kleinbetrieben zu verbessern. Orientierungshilfe zu gemeinsamen Arbeitsschutzausschüssen am Arbeitsplatz, Instrumenten für Risikomanagement und Maßnahmen für Gesundheitsförderung, Wohlbefinden und psychische

Gesundheit wird angeboten werden. Studien und Berichte zum Kosten/Nutzen-Verhältnis von Arbeitsschutzinterventionen und ihren Auswirkungen auf die Produktivität werden erstellt werden. Ausschlaggebend für Interventionen für KMUs werden lokale Durchführungsmechanismen für den Arbeitsschutz wie Sicherheitsbeauftragte, Arbeitsschutzausschüsse, Ausbildungsprogramme von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie Berufsbildungseinrichtungen sein, die die Nachhaltigkeit des Arbeitsschutzes sicherstellen.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

108. IAO-Leitlinien zur allgemeinen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten im Arbeitsschutz werden für grundsatzpolitische Beratung und in der Ausbildung genutzt werden, um politischen Entscheidungsträgern sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu helfen, Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Arbeitsschutz zu beseitigen; dabei wird auch der Notwendigkeit Rechnung getragen werden, Risiken in sowohl männlich als auch weiblich dominierten Berufen zu analysieren. IAO-Leitlinien werden auch bei Initiativen mit dem Ziel angewendet werden, Frauen und Männer gleichermaßen an Entscheidungsprozessen im Arbeitsschutz zu beteiligen und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zu entwickeln.

□ Partnerschaften

109. Zur Förderung des Arbeitsschutzes wird die IAO Partnerschaften mit folgenden Organisationen eingehen: der WHO (in Bezug auf KMUs, Silikose und asbestbedingte Krankheiten, Diagnosekriterien für Berufskrankheiten, Chemikaliensicherheit); der Internationalen Seeschifffahrtsorganisation (IMO) (Überleitung informeller Schiffsverschrottung in reguläre KMUs); und der Internationalen Atomenergie-Organisation (IAEA) (Anwendung neuer gemeinsamer internationaler Sicherheitsnormen zum Strahlenschutz und zur Sicherheit von Strahlenquellen am Arbeitsplatz).

110. Die Zusammenarbeit mit regionalen Organisationen wie dem Arbeitsschutznetzwerk des ASEAN, der Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz der Europäischen Union und der Interafrikanischen Vereinigung für die Verhütung berufsbedingter Gefahren wird sich auf neu auftretende Erfordernisse im Bereich des Arbeitsschutzes konzentrieren. Die IVSS wird ein wichtiger Partner bei der Vorbereitung des XX. Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Jahr 2014 sein. In Zusammenarbeit mit dem Nationalen Arbeitsschutzinstitut der Vereinigten Staaten werden neue digitale Normen für die Internationale IAO-Klassifikation von Röntgenaufnahmen von Pneumokoniosen fertiggestellt.

Indikatoren

Indikator 6.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Grundsatzmaßnahmen und Programme zur Förderung verbesserten Arbeitsschutzes entwickeln

Messung

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

- Der Mitgliedstaat hat Rechtsvorschriften, ein nationales oder sektorspezifisches Profil, eine Grundsatzmaßnahme oder ein Programm beschlossen, das in Übereinstimmung mit Arbeitsschutz- und Arbeitsaufsichtsnormen der IAO und insbesondere der Übereinkommen Nr. 81, 129, 155 und 187 auf die Verbesserung der Arbeitsschutzbedingungen abzielt.
- Die Ausarbeitung von Gesetzen, Profilen, Grundsatzmaßnahmen oder Programmen basiert auf dreigliedrigen Konsultationen, was durch schriftliche Stellungnahmen der Sozialpartner oder Protokolle ihrer Beteiligung an nationalen dreigliedrigen Mechanismen zur Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes dokumentiert ist.

Ausgangsbasis

13 Mitgliedstaaten aus 4 Regionen

Zielvorgabe

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

Indikator 6.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen dreigliedrige Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO Programme zur Förderung verbesserten Arbeitsschutzes durchführen

Messung

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

- Der Mitgliedstaat hat Arbeitsschutzanliegen in nationale Entwicklungsrahmen oder ähnliche nationale grundsatzpolitische Dokumente aufgenommen.
- Ein nationaler dreigliedriger Arbeitsschutzmechanismus wird etabliert oder revitalisiert, damit er wirksam arbeitet (regelmäßige Beratungen und Abgabe von Empfehlungen an die Regierung).
- Arbeitsschutzinformationen, Bewusstseinsbildung und Ausbildungsstrategien werden von der Regierung sowie Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden entwickelt und bereitgestellt, um zum Erfolg von Programmen für Verbesserungen der Arbeitsschutzbedingungen beizutragen; dies wird durch einen Zeitplan und die Bereitstellung von Haushaltsmitteln für Tätigkeiten sowie durch Berichte darüber dokumentiert.
- Arbeitsaufsichtsbehörden führen wirksamere und effizientere Prüfungen durch, um dazu beizutragen, die Anwendung von Arbeitsschutznormen zu gewährleisten, was durch Belege in Jahresberichten dokumentiert ist.
- Die zuständige Behörde etabliert, verbessert und betreibt ein Register und Untersuchungen mit nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auf der nationalen Ebene.

Ausgangsbasis

5 Mitgliedstaaten aus 2 Regionen

Zielvorgabe

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

Strategischer Haushalt

6. Arbeitsschutz: Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von verbessertem Arbeitsschutz	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	37.422.914	3.850.000

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

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

111. Die Strategie zielt auf die Stärkung der Kapazitäten von Mitgliedstaaten für die Etablierung einer kohärenten Politik im Bereich der Arbeitsmigration. Sie soll Synergien zwischen der Steuerung der internationalen Arbeitsmigration, beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Arbeitsmarktinstitutionen herbeiführen. Sie wird der sich verändernden Dynamik der internationalen Arbeitsmigration und inhärenten Schutzbedürftigkeiten Rechnung tragen, die zu Arbeitsmarktverzerrungen und verbreiteten größeren Ungleichheiten führen können. Zu diesem Zweck wird sie den Schutz von Arbeitsmigranten und die Gleichbehandlung fördern.

112. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird die Strategie den Schutz von Arbeitsmigranten vor inakzeptablen Formen der Arbeit durch folgende Elemente voranbringen:

- wirksame grundsatzpolitische Maßnahmen zum Schutz der schutzbedürftigsten Arbeitsmigranten in Wirtschaftssektoren mit einem hohen Migrantenanteil; und
- verbesserte Steuerung der Arbeitskräftemobilität auf der regionalen und subregionalen Ebene durch gestärkten dreigliedrigen Dialog.

113. Diese Strategie orientiert sich am Multilateralen Rahmen der IAO für Arbeitsmigration (2006) sowie themenverwandten internationalen Arbeitsnormen und wird zu den Folgemaßnahmen zum Dialog auf hoher Ebene über internationale Migration und Entwicklung (2013) beitragen. Die dreigliedrige Struktur der IAO ermöglicht die aktive Beteiligung von Sozialpartnern an der Ausarbeitung und Durchführung grundsatzpolitischer Maßnahmen.

□ Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

114. Die Anstrengungen werden sich auf Sektoren mit einem hohen Anteil an Arbeitsmigranten sowie auf Arbeitsmigranten mit niedrigen und mittleren Qualifikationen konzentrieren, die Gefahr laufen, von Diskriminierung und inakzeptablen Formen der Arbeit betroffen zu werden. Als Reaktion auf die Ersuchen von Mitgliedsgruppen nach einer gestärkten Wissensgrundlage und aufbauend auf der in der Zweijahresperiode 2012-13 entwickelten grundsatzpolitischen Evaluierungsmethodologie wird die IAO den Grad und die Form

der dreigliedrigen Beteiligung an der Gestaltung und Verwirklichung von Systemen für die Arbeitsmigration in ausgewählten Migrationskorridoren (Süd- und Südostasien/Golfstaaten, Zentralasien/Europa, innerhalb von Afrika und innerhalb von Lateinamerika) in einer Übersicht zusammenstellen; dabei sollen auch solche Systeme berücksichtigt werden, die Einstellungs- und (Re-)Integrationspraktiken betreffen. Der Schwerpunkt wird darauf liegen, die Auswirkungen dieser Maßnahmen zu beurteilen. Damit verbindet sich die Hoffnung, in mindestens zehn Ländern gute Praxis in Bereichen wie den Arbeitsbedingungen von Arbeitsmigranten und Wanderarbeitern, der Entwicklung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und Qualifikationen sowie dem Zugang zu Sozialschutz in verschiedenen Systemen dokumentieren zu können. Die Rolle der Arbeitsaufsicht bei der Sicherung des Schutzes von Arbeitsmigranten und Wanderarbeitern wird ebenfalls dokumentiert werden. Diese Informationen und Analysen werden zur Entwicklung geeigneter Instrumente und Methodologien beitragen, die dann die Grundlage für grundsatzpolitische Initiativen mit einem Schwerpunkt auf Nichtdiskriminierung in Bezug auf Arbeitnehmer- und Sozialschutz bilden werden. Sie wird auch zu analytischer Arbeit zur Verbesserung der Kohärenz zwischen Migrations- und Beschäftigungspolitik beitragen und Grundlage für die Entwicklung eines Kompendiums über gute Praxis in Politik und Praxis auf nationaler Ebene bilden. Die IAO wird für mindestens ein Land in jedem der ausgewählten Migrationskorridore Unterstützung zur Verbesserung der Kapazitäten von IAO-Mitgliedern bei der Entwicklung und/oder Durchführung wirksamer politischer Maßnahmen im Bereich der Arbeitsmigration leisten.

115. Die IAO wird Mitgliedsgruppen in mindestens zwei regionalen Integrationsgebieten wie der Südafrikanischen Entwicklungsgemeinschaft, der Ostafrikanischen Gemeinschaft, dem MERCOSUR und dem ASEAN bei der Förderung ordnungsgemäßer grenzüberschreitender Migration, dem Arbeitnehmerschutz und der wirksamen Deckung von Arbeitsmarktbefehl unter unterstützen. Um den Dialog über die Arbeitsmigration sowie Austauschprozesse und die Zusammenarbeit zwischen Mitgliedsgruppen und anderen wichtigen Akteuren zu fördern, wird die Einrichtung dreigliedriger Foren angeregt werden. Zur besseren Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise und Qualifikationen sowie zur Koordinierung von Systemen der Sozialen Sicherheit mit dem Ziel, Arbeitsmigranten und Wanderarbeiter besser zu schützen, werden vorhandene Instrumente genutzt werden.

116. Durch ein erweitertes Portfolio für technische Zusammenarbeit, das dem multidisziplinären Charakter der Arbeitsmigration Rechnung trägt, wird gezielte Beratung angeboten werden. In enger Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum werden durch standardmäßige Ausbildungsmaßnahmen in seinen Räumlichkeiten sowie durch spezielle Kurse auf der Landesebene und der subregionalen Ebene weiterhin Schaffung von Kapazität und Ausbildung durchgeführt werden. Die alljährlich stattfindende zweiwöchige Akademie für Arbeitsmigration wird weiterhin eine profilierte Veranstaltung sein, bei der IAO-Mitgliedsgruppen, Organisationen der Zivilgesellschaft, die Vereinten Nationen und andere internationale Organisationen zusammenkommen. Der Schwerpunkt der IAO-Ausbildungsmaßnahmen wird jeweils Folgender sein: für Gewerkschaften die Organisation und Vertretung von Arbeitsmigranten und Wanderarbeitern; für Arbeitgeberverbände die Vorteile der Gleichbehandlung und verbesserter Selbstregulierung; und für Regierungen die Ausarbeitung und Durchsetzung von schützenden Rechtsvorschriften.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

117. Die Geschlechtergleichstellung unter Migranten und Wanderarbeitern wird durch die systematische Integration von Gleichstellungsaspekten in alle Aktionen, Instrumente und Leitlinien gefördert werden. Grundlage hierfür werden Analysen nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten mit dem Ziel sein, die sich unterscheidenden und häufig diskri-

minierenden Auswirkungen von Rechtsvorschriften, grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen zu verstehen. Die berufs- und branchenorientierte Ausrichtung der Politikbewertungen wird der Wechselbeziehung zwischen Belegschaftsprofilen und dem entsprechenden Arbeitnehmerschutz Rechnung tragen. Förderaktivitäten werden sich darauf konzentrieren, die Geschlechtergleichstellung zum Gegenstand von Diskussionen über Migration auf der regionalen Ebene zu machen. Zu diesem Zweck werden die geschlechtergerechte Vertretung und Partizipation von Frauen und Männern in regionalen Integrationsforen und Diskussionen sowie bei Aktivitäten zur Schaffung von Kapazität sichergestellt werden.

□ Partnerschaften

118. Im Rahmen der Folgemaßnahmen zum Dialog auf hoher Ebene über internationale Migration und Entwicklung im Jahr 2013 wird die IAO auf globaler und nationaler Ebene weiter mit den Mitgliedern der Globalen Migrationsgruppe (deren Vorsitz die IAO im Januar 2014 übernehmen soll), Politik- und Forschungsgemeinschaften sowie der Zivilgesellschaft zusammenarbeiten, um einen auf Rechten basierenden Ansatz, die Arbeitsperspektive sowie die Rolle von Sozialpartnern und sozialem Dialog in der Migrationsagenda zu fördern. Zur Entwicklung einer stärker strategisch ausgerichteten Zusammenarbeit und zur Erschließung von Sondermitteln werden Partnerschaften mit wichtigen internationalen Organisationen einschließlich der Internationalen Organisation für Migration angestrebt.

Indikatoren

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

Messung

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

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

Ausgangsbasis

3 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

8 Mitgliedstaaten, davon 3 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien

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

Messung

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

- Eine Gleichstellungsaspekte berücksichtigende Grundsatzpolitik oder ein nationales Programm zur Verbesserung des Zugangs von Arbeitsmigranten zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit wird ausgearbeitet, was entweder durch einen nationalen Entwicklungsplan, lokale oder regionale Entwicklungspläne und -programme, auf Arbeitsmigranten anwendbare nationale Arbeitsgesetze oder Integrationsgesetze und -maßnahmen dokumentiert ist.
- Die Politik betrifft konkret einen der folgenden Bereiche: Qualifizierung und Ausbildung, die Verhinderung des Verlusts von Qualifikationen, die Anerkennung von Abschlüssen und Kompetenzen, die Abwanderung von Fachkräften, die Anerkennung der Bedeutung von Geldtransfers von Arbeitsmigranten in ihre Herkunftsländer und/oder ihre produktive Nutzung, die Verknüpfung zwischen Geldtransfers von Arbeitsmigranten in ihre Herkunftsländer und sozial verantwortlichen Finanzinstitutionen, die produktive Beschäftigung von Arbeitsmigranten nach ihrer Rückkehr, die Verknüpfung zwischen der Migrationspolitik und der Deckung des Arbeitsmarktdarfs.
- Die institutionelle Kapazität der Regierung zur Verwaltung der Arbeitsmigrationspolitik wird geschaffen oder revitalisiert; dies betrifft insbesondere wirksame Arbeitsaufsichtsbehörden zur Überwachung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen in Zielländern.
- Die institutionelle Kapazität der Regierung zur Verwaltung von Maßnahmen und Programmen für zurückkehrende Arbeitsmigranten wird geschaffen oder revitalisiert; dies betrifft insbesondere wirksame Arbeitsvermittlungsdienste für Berufsberatung, Stellenvermittlung und Reintegration in den Arbeitsmarkt.

Ausgangsbasis

3 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

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

Strategischer Haushalt

7. Arbeitsmigration: Mehr Arbeitsmigranten sind geschützt und haben Zugang zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	15.723.226	11.550.000

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

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

119. Das übergeordnete Ziel der Strategie ist, IAO-Mitgliedsgruppen bei ihren Bemühungen zur Förderung und Aufrechterhaltung wirksamer Maßnahmen gegen HIV und Aids in der Welt der Arbeit und durch sie zu unterstützen.

120. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie auf folgende Punkte konzentrieren:

- Verhütung neuer HIV-Infektionen bei Arbeitnehmern in Hochrisikosektoren, in denen die Arbeitsbedingungen und Diskriminierung das Risiko einer HIV-Infektion erhöhen können; und
- Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus auf Personen mit HIV oder davon Betroffene.

121. Die IAO wird sich auf Arbeitnehmer in Sektoren wie dem Transportgewerbe, Bergbau, Handel und Tourismus konzentrieren. Die Aufmerksamkeit wird sich insbesondere auf KMUs und Genossenschaften sowie auf Frauen und Jugendliche in diesen richten, weil KMUs häufig Teil der Lieferketten größerer Unternehmen sein, auf die sich die Arbeit der IAO in den vorhergehenden Zweijahresperioden konzentriert hatte. Genossenschaften werden ein wichtiger Kanal sein, um Arbeitnehmer in ländlichen und informellen Settings abzudecken. Ressourcen werden eingesetzt werden, um mit einer bestimmten Zahl ausgewählter Länder im Rahmen der 38 so genannten High-Impact-Länder (HIC) des Gemeinsamen Programms der Vereinten Nationen für HIV/Aids (UNAIDS) zusammenzuarbeiten, die überwiegend in Afrika und Asien liegen.

122. Die Strategie stützt sich auf die Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, und andere einschlägige Instrumente einschließlich der Politischen Erklärung zu HIV/Aids der UN von 2011. Sie orientiert sich an der vom Verwaltungsrat im März 2012 angenommenen überarbeiteten Strategie der IAO zu HIV und Aids und die Welt der Arbeit. Sie ist Teil des IAO-Beitrags zum weltweit vereinbarten Ziel „Keine neuen HIV-Infektionen. Keine Diskriminierung. Keine Aids-bedingten Sterbefälle.“

□ Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

123. Unterstützung bei der Verhütung von Neuinfektionen und Zugang zu Sozialschutzleistungen wird in der Form von fachlicher Beratung, Schaffung von Kapazität und gemeinsamer Förderarbeit mit dem Ziel geleistet werden, die Fähigkeit von Mitgliedsgruppen dafür zu optimieren, dokumentierte Beispiele für gute Praxis durch Programme, die bestehende nationale und/oder sektorale grundsatzpolitische Maßnahmen durchführen, zu replizieren, anzupassen und auszuweiten. Aktionen der IAO werden sich auf die Ergebnisse in der Zweijahresperiode 2012-13 durchgeführter analytischer Arbeit zu guter Praxis bei HIV- und Aids-Interventionen am Arbeitsplatz und zu Systemen zur Ausweitung des Sozialschutzes stützen.

124. Für die Konzeption, Durchführung, Überwachung und Evaluierung von Arbeitsplatzprogrammen für KMUs und Genossenschaften wird Mitgliedsgruppen Fachunterstützung und Ausbildung angeboten werden. KMUs werden durch lokale Branchenverbände oder Lieferketten von Unternehmen erreicht werden, während Genossenschaften in erster Linie in ländlichen und informellen Settings ausgewählt werden sollen; dabei wird der Schwerpunkt auf solchen liegen, für die die IAO dauerhaft Fachwissen bereitstellt. Zur Bekämpfung von Stigmatisierung und Diskriminierung werden vorhandene sektorspezifische IAO-Leitfäden und -Instrumente genutzt werden. Genossenschaftliche Ausbildung für Frauen und Männer mit HIV oder solche, die besonders anfällig dafür sind, wird sich insbesondere auf die Verbesserung der Lebensgrundlagen richten. In ausgewählten KMUs und Genossenschaften wird die Kapazität von Akteuren in Bereichen wie Forschung und Analyse, Wissensgenerierung und -management, Ressourcenmobilisierung, Vernetzung und Aufbau von Partnerschaften, Dialog und Kollektivverhandlungen gestärkt werden. Förderarbeit wird auch zugunsten einer Arbeitsschutzstrategie in KMUs geleistet werden, die dazu beitragen soll, HIV-Neuinfektionen zu verhindern.

125. Die IAO wird die nationale Kapazität von Regierungen für die Durchsetzung HIV-sensitiver arbeitsrechtlicher Bestimmungen stärken. Arbeits-

aufsichtsbeamte, Richter an Arbeitsgerichten und Juristen werden mit dem Ziel ausgebildet werden, die Einhaltung von grundsatzpolitischen Konzepten und Rechtsvorschriften in Bezug auf Nichtdiskriminierung einschließlich Mechanismen für die Beilegung von Streitigkeiten zu fördern. Durch die Integration der Empfehlung Nr. 200 in bestehende Ausbildungskurse für Mitgliedsgruppen, insbesondere zu internationalen Arbeitsnormen, wird die Förderung von Ersterer gestärkt werden. Um die Kapazität von Institutionen für soziale Basisschutzniveaus für die Aufgabe zu stärken, Fälle diskriminierender Ausgrenzung zu ermitteln und dagegen anzugehen, werden spezielle und gezielte Ausbildungsmodule entwickelt werden. Durch einen breiten und partizipatorischen Dialog mit Einbindung aller betroffenen Akteure einschließlich Anbietern von Versicherungen wird Förderarbeit zugunsten HIV-sensitiver sozialer Basisschutzniveaus geleistet werden.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

126. Es wird Unterstützung zur Entwicklung von Maßnahmen und Programmen angeboten werden, die den unterschiedlichen Auswirkungen von HIV und Aids auf Frauen, Männer und sexuelle Minderheiten Rechnung tragen. Die Anstrengungen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt, Diskriminierung aufgrund des HIV-Status und des Geschlechts sowie anderer Hürden für den chancengleichen Zugang zu Rechten und Dienstleistungen werden intensiviert werden.

□ Partnerschaften

127. Mit dem Sekretariat von UNAIDS und Ko-Sponsoren sollen strategische Möglichkeiten für gemeinsame Aktivitäten zu HIV am Arbeitsplatz auf der Landesebene erschlossen werden. Bestehende globale Meldeverfahren und die Debatte über die Ausgestaltung der HIV/Aids-Agenda für die Zeit nach 2015 werden Gelegenheiten bieten, die Relevanz der Reaktion der Welt der Arbeit auf die Epidemie zu steigern. Partnerschaften mit regionalen Organen, Gebern und anderen Partnern aus der Welt der Arbeit einschließlich Organisationen von Menschen mit HIV werden verfolgt und erweitert werden. Die aus 22 institutionellen Partnern bestehende Interinstitutionelle Arbeitsgruppe für HIV-Arbeitsplatzprogramme und die Mobilisierung des Privatsektors unter Führung der IAO wird weiterhin eine Plattform zur Ausweitung von Partnerschaften zugunsten der Verbesserung der Reaktion der Welt der Arbeit auf HIV bieten. Die IAO wird 2015 den Vorsitz des Committee of Co-sponsoring Organizations von UNAIDS übernehmen. In dieser Funktion wird sich die Organisation bemühen, die Integration der Dimension der Welt der Arbeit in die HIV/Aids-Agenda für die Zeit nach 2015 zu konsolidieren.

Indikatoren

Indikator 8.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ein nationales grundsatzpolitisches Konzept zu HIV/Aids am Arbeitsplatz als Teil der nationalen Aids-Reaktion entwickeln	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie das nachstehende Kriterium erfüllen: Auf der Grundlage der IAA-Richtliniensammlung für HIV/AIDS und die Welt der Arbeit wird ein nationales dreigliedriges grundsatzpolitisches Konzept zu HIV/Aids am Arbeitsplatz entwickelt (die IAO-Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids und die Welt der Arbeit, 2010 wird als Orientierungshilfe für dreigliedrige grundsatzpolitische betriebliche Politiken verwendet).	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
14 Mitgliedstaaten, davon 7 in Afrika, 5 in Amerika und 2 in Europa	6 Mitgliedstaaten, davon 5 in Afrika, 1 in Amerika

Indikator 8.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen dreigliedrige Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO maßgeblich aktiv werden, um HIV/Aids-Programme am Arbeitsplatz durchzuführen	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen: - In der Zweijahresperiode wird an mindestens fünf Arbeitsstätten ein Programm zu HIV/Aids am Arbeitsplatz ausgearbeitet und mit seiner Durchführung begonnen. - Das Programm wurde von einem zwei- oder dreigliedrigen Ausschuss für HIV/Aids am Arbeitsplatz ausgearbeitet, integriert die zehn Kernprinzipien der IAA-Richtliniensammlung für HIV/AIDS und die Welt der Arbeit und umfasst konkrete Maßnahmen zur Bekämpfung der Nichtdiskriminierung sowie in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung, ein gesundes Arbeitsumfeld, den Sozialdialog, ein Screening-Verbot und Vertraulichkeit.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
30 Mitgliedstaaten, davon 10 in Afrika, 5 in Amerika, 13 in Asien und 2 in Europa	30 Mitgliedstaaten, davon 16 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in arabischen Staaten, 7 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien

Strategischer Haushalt

8. HIV/Aids: Die Arbeitswelt reagiert effektiv auf die HIV/Aids-Epidemie	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	7.896.415	12.705.000

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

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

128. Das übergeordnete Ziel dieser Strategie der IAO ist, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände zu befähigen, durch gezielte Aktivitäten und Dienstleistungen, die ihre Mitgliedsunternehmen selbst nicht anbieten können, Wert zu erbringen. Die Stärke solcher Verbände basiert auf ihrem repräsentativen Charakter und ihrer Fähigkeit, als Netzwerke zu fungieren. Wenn sie wirksam sind, beeinflussen sie die Entwicklung eines Förderumfelds

aus Grundsatzmaßnahmen, Institutionen, Beziehungen und Verhaltensweisen, die die Entwicklung des privaten Sektors voranbringen, sodass die Arbeitsplätze und Verdienstmöglichkeiten geschaffen werden, die notwendig sind, um den Lebensstandard zu verbessern. Die Strategie für dieses Ergebnis baut auf drei miteinander verbundenen Pfeilern auf: 1) Entwicklung der institutionellen Kapazität; 2) allgemeine Berücksichtigung grundsatzpolitischer Prioritäten von Arbeitgebermitgliedsgruppen bei anderen Ergebnissen und Programmen der IAO; sowie 3) Unterstützung dieser Mitgliedsgruppen in den verschiedenen dreigliedrigen Leitungs- und Entscheidungsorganen der IAO.

129. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie auf die Stärkung der Kapazität von Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden für folgende Aufgaben konzentrieren:

- als repräsentative und aufgeschlossene Verbände zu arbeiten, die modern geführt werden sowie relevante und nützliche Dienstleistungen für ihre Mitglieder erbringen; und
- sich mit Regierungen und anderen Akteuren an der Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen zu beteiligen, um ein Umfeld sicherzustellen, das der Unternehmensentwicklung und nachhaltigen Unternehmen förderlich ist, insbesondere im Kontext von Reformen als Antwort auf die Krise.

130. Die Strategie reagiert auf die Prioritäten von Arbeitgebermitgliedsgruppen, die durch Überprüfungen auf Verbandsebene und Bedarfsanalysen als wichtigste Methoden dafür ermittelt wurden, sicherzustellen, dass Fragen von besonderem Interesse für Arbeitgeberverbände und ihre Mitgliedsunternehmen angemessen berücksichtigt werden. Sie trägt zur Umsetzung der strategischen Orientierungshilfe bei, die das internationale Symposium der IAO zum Thema „Aufgabe der Unternehmensvertretung“ und damit zusammenhängende Folgeaktivitäten auf der regionalen Ebene gegeben hat.

□ Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

131. Die Aktivitäten zur organisatorischen Stärkung werden sich auf strategische Planung, Leitung und Führung sowie das Angebot von Dienstleistungen für die Mitgliedschaft konzentrieren. Die IAO hat eine Methodologie entwickelt, um Arbeitgeberverbänden zu helfen, auf der Grundlage von Prioritäten Kapazitätsbedarf abzuschätzen und Kapazitätspläne auszuarbeiten. Eine Reihe von Produkten wie das Beurteilungswerkzeug *Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen* und Planungsinstrumente wie das Ausbildungspaket für *wirksame Arbeitgeberverbände* sowie die Leitlinien zur Entwicklung von Dienstleistungen werden die unmittelbare Unterstützung durch die IAO in Ländern untermauern. Weitergeführte Forschung mit Partnern aus der Wissenschaft, insbesondere über das dafür 2012 eigens eingerichtete Netzwerk, wird diese Arbeit mit dem Ziel stützen, Verbände, die Unternehmen vertreten, und ihr Führungspersonal auf zukünftige Veränderungen vorzubereiten.

132. Die Aktivitäten zur Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen werden sich auf evidenzbasierte Ansätze zur Politikgestaltung konzentrieren, vor allem in Bezug auf ein Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen, die Schaffung von Arbeitsplätzen und Entwicklung. Interventionen

werden Verbänden, die Unternehmen vertreten, helfen, ihre Tätigkeitsagenden auf greifbare Maßnahmen zu konzentrieren, die sich gegen wichtige konkrete Hürden für die Unternehmensentwicklung und die Schaffung von Arbeitsplätzen richten. Die IAO wird die analytische Kapazität von Verbänden in Bezug auf grundsatzpolitische Herausforderungen stärken, denen Unternehmen gegenüberstehen. Dies wird die Grundlage für empirisch solide Vorschläge für Maßnahmen mit dem Potential bilden, breite Unterstützung und breites Engagement auszulösen. Sie wird auch Unterstützung leisten, um die Fähigkeit von Arbeitgeberverbänden dafür zu stärken, Mitglieder wirksam in grundsatzpolitischen Dialogprozessen zu vertreten, und dabei vorhandene Produkte der IAO zu Förderarbeit, Verhandlungen und Kommunikation nutzen.

133. Die Entwicklung von Kapazität wird weiterhin ein wichtiges Element der Strategie sein. In Zusammenarbeit mit dem Programm für Tätigkeiten für Arbeitgeber am Turiner Zentrum werden allgemeine Ausbildungsmaterialien und Curricula an den Bedarf einzelner Verbände angepasst werden. Zur Schaffung von Kapazität und Fachwissen wird die IAO auch Beratungsdienstleistungen und fachliche Unterstützung anbieten und in diesem Rahmen den Austausch von Erfahrungen, Wissen und Know-how zwischen Organisationen erleichtern.

134. Bei Aktivitäten, die mehrere Ergebnisse übergreifen, werden Themen im Zusammenhang mit nachhaltigen Unternehmen und Qualifizierung Vorrang haben. Fachliche und beratende Unterstützung für die Arbeitgebermitgliedsgruppen in den verschiedenen dreigliedrigen Entscheidungs- und Leitungsorganen der Organisation werden weiterhin ein wichtiger Schwerpunkt sein. In Zusammenarbeit mit den Arbeitgebermitgliedsgruppen wird die Arbeit mit dem Ziel vertieft werden, die IAO-Kontaktstelle für Privatunternehmen und ihre repräsentativen Verbände einzurichten, damit das Potenzial des Amtes dafür verbessert werden kann, gegebenenfalls mit Unternehmen zu arbeiten, und zwar sowohl als ein Weg, um das Wissen des Amtes über das grundsatzpolitische Umfeld zu verbessern, mit dem Unternehmen konfrontiert sind, als auch, um die Kooperationsmöglichkeiten zu erweitern.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

135. Über das Globale Netzwerk Wirtschaft und Behinderung wird die IAO weiterhin multinationale Unternehmen sowie Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände bei ihren Bemühungen um die Integration von Personen mit Behinderungen in die Arbeitswelt unterstützen. Hierzu werden Ansätze für kollegiales Lernen und maßgeschneiderte

Beratungsdienstleistungen genutzt werden. Um Strategien und Partnerschaften zwischen Unternehmen, ihren repräsentativen Verbänden und Experten in den Bereichen Vielfalt und Beteiligung von Frauen in der Wirtschaft und im Management zu fördern, wird auch das in der Zweijahresperiode 2012-13 von der IAO eingerichtete globale Netzwerk für Grundsatzmaßnahmen der Arbeitgeber unterstützt.

□ Partnerschaften

136. Mit dem Ziel, kohärente Ansätze zum Aufbau von Institutionen zu steuern und den Austausch

von Beispielen für gute Praxis zu erleichtern, wird die IAO Partnerschaften mit gleichgesinnten Gebern, vorwiegend aus Verbänden, die Unternehmen vertreten, verfolgen. Um das Wissen des privaten Sektors in wichtigen grundsatzpolitischen Bereichen von unmittelbarem Interesse für IAO-Mitgliedsgruppen mit dem Ziel zu nutzen, es als Grundlage für Aktivitäten zur grundsatzpolitischen Entwicklung zu verwenden, werden auch engere Verbindungen mit Denkfabriken der Wirtschaft angestrebt.

Indikatoren

Indikator 9.1: Zahl der nationalen Arbeitgeberverbände, die mit Unterstützung der IAO einen strategischen Plan zur Steigerung der Wirksamkeit ihrer Managementstrukturen und -praxis beschließen	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie die nachstehenden Kriterien erfüllen: - Ein strategischer Plan für den Arbeitgeberverband wird gebilligt, was im Protokoll der Vorstandssitzung oder einem entsprechenden Schriftstück dokumentiert ist. - In Übereinstimmung mit dem strategischen Plan wird sowohl für leitende Mitarbeiter als auch andere Angestellte des Arbeitgeberverbands ein Programm zur Schaffung von Kapazität durchgeführt.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
15 Arbeitgeberverbände	15 Arbeitgeberverbände, davon 5 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien
Indikator 9.2: Zahl der nationalen Arbeitgeberverbände, die mit Unterstützung der IAO Dienstleistungen entwickeln oder maßgeblich verbessern, die den Bedürfnissen bestehender und potenzieller Mitglieder entsprechen	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen: - Ein in den Haushalt eingestellter Plan wird offiziell angenommen, um die Dienstleistungen für bestehende und potentielle Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbands auszuweiten. - Der Arbeitgeberverband erbringt neue und verbesserte Dienstleistungen, was durch Statistiken (zu Ausbildung, Informationssystemen, Veröffentlichungen, Beratungsdienstleistungen) dokumentiert ist.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
40 Arbeitgeberverbände	25 Arbeitgeberverbände, davon 8 in Afrika, 7 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien
Indikator 9.3: Zahl der nationalen Arbeitgeberverbände, die mit Unterstützung der IAO die Kapazität zur Analyse des Geschäftsumfeldes für Unternehmen verbessert haben und Einfluss auf die Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen auf der nationalen, regionalen und internationalen Ebene nehmen	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen: - Arbeitgeberverbände etablieren oder verbessern die Funktionsweise interner Strukturen zur Ermittlung und Koordinierung der Positionen ihrer Mitglieder, formulieren Strategien sowie Ziele für die Förderarbeit auf der Grundlage der Bedürfnisse ihrer Mitglieder und entwickeln gut erforschte grundsatzpolitische Positionen und Fördermaterialien. - Arbeitgeberverbände nehmen an Konsultationen mit den Regierungen oder anderen wichtigen Akteuren teil, um ihre Auffassungen mitzuteilen, in Partnerschaften mit anderen Institutionen einzutreten oder eine ausführlichere Medienberichterstattung über ihre grundsatzpolitischen Positionen zu erreichen. - Die Positionen der Arbeitgeberverbände spiegeln sich in den Rechtsvorschriften oder Grundsatzmaßnahmen wider, die auf der nationalen, regionalen oder internationalen Ebene beschlossen wurden.	

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
15 Arbeitgeberverbände	20 Arbeitgeberverbände, davon 7 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien

Strategischer Haushalt

9. Arbeitgeberverbände: Arbeitgeber verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	39.417.904	3.465.000

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

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

137. Das übergeordnete Ziel dieser Strategie ist, die Kapazität von Gewerkschaften dafür zu stärken, dass sie ihre Rolle und ihre Aufgaben als Organisationen wahrnehmen können, die die Interessen von Arbeitnehmern fördern. Diese Organisationen leiten ihre Legitimation von den Mitgliedern ab, die sie vertreten, und ihre Relevanz hängt weitgehend von ihrer Fähigkeit ab, nützliche und zeitgerechte Dienstleistungen für ihre Mitglieder zu erbringen. Die Strategie stützt sich auf einen zweigleisigen Ansatz: 1) direkte Unterstützung für Arbeitnehmerverbände auf der nationalen, regionalen, globalen und sektoralen Ebene in Bezug auf alle Ergebnisse des Ergebnisrahmens der IAO; und 2) Unterstützung für Arbeitnehmermitgliedsgruppen in den Leitungsgremien und dreigliedrigen Entscheidungsorganen.

138. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie auf folgende Punkte konzentrieren:

- Arbeitnehmerschutz durch internationale Arbeitsnormen; und
- Krisenreaktionen.

139. Die Strategie fußt auf den Prioritäten der Organisation, wie sie von der Konferenz, dem Verwaltungsrat sowie von regionalen, Sektor- und Fachtagungen der IAO bestimmt wurden. Sie berücksichtigt den Bedarf, den Arbeitnehmerverbände in Ländern, Regionen und global zum Ausdruck gebracht haben. Sie orientiert sich an internationalen Arbeitsnormen und ihrer wirksamen Anwendung auf der nationalen Ebene. Sie trägt

zur Umsetzung der breiteren IAO-Agenda zu Normen einschließlich der Entschließung der Konferenz von 2012 über die wiederkehrende Diskussion zum Thema grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit bei.

□ Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

140. Die Aktivitäten zum Arbeitnehmerschutz werden darauf abzielen, die wirksame Beteiligung von Gewerkschaften an grundsatzpolitischen Maßnahmen und Regulierungsrahmen zur Beseitigung von Defiziten im Hinblick auf menschenwürdige Arbeit einschließlich inakzeptabler Formen der Arbeit sicherzustellen. Unterstützung für Gewerkschaften in Bezug auf die Ratifizierung und Durchführung von Normen wird weiterhin eine Priorität sein. Hierfür werden Produkte angewendet werden, die von Forschung und Grundsatzdarstellungen zur Anwendung von Normen in Ländern, die für Ratifizierungskampagnen ausgewählt wurden, bis zu Ausbildung zur Nutzung der Aufsichtsmechanismen der IAO reichen. Die Unterstützung der IAO für Kampagnen in ausgewählten Ländern wird sich u.a. auf Übereinkommen und Empfehlungen betreffend das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, Soziale Sicherheit, Mindestlöhne, Arbeitsschutz, Arbeitsmigration, öffentliche Aufträge und das Beschäftigungsverhältnis konzentrieren. Ein weiterer Tätigkeitsstrang wird sich auf Folgemaßnahmen zu Empfehlungen der Aufsichtsorgane der IAO konzentrieren. Die IAO wird Gewerkschaften durch gezielte grundsatzpolitische Beratung, maßgeschneiderte Schaffung von Kapazität sowie Förderarbeit und die Weitergabe von Wissen bei der

wirksamen Umsetzung dieser Empfehlungen unterstützen. Die Unterstützung für die Arbeitnehmergruppe des Verwaltungsrats wird Forschung zu prekärer Arbeit mit dem Ziel, evidenzbasierte Argumente für die Normensetzung zu entwickeln, und Unterstützung in Bezug auf die Tätigkeit der Aufsichtsmechanismen umfassen.

141. Aktivitäten zu Krisenreaktionen werden sich auf die Stärkung der Fähigkeit von Gewerkschaften konzentrieren, aktiv an der Gestaltung von Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs und zum Schutz von Arbeitnehmern mitzuwirken. Diese werden drei in Wechselbeziehungen zueinanderstehende Kategorien von Interventionen umfassen. Die erste Kategorie wird sich auf die Förderung der demokratischen Partizipation von Mitgliedern in Gewerkschaften konzentrieren. Im Mittelpunkt der Unterstützung der IAO werden die folgenden Aspekte stehen: 1) Ausweitung der Mitgliedschaft, insbesondere durch die Organisation von Arbeitnehmern in prekärer Beschäftigung, von Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft und in Ausfuhr-Freizonen sowie von Jugendlichen, Frauen und Arbeitsmigranten sowie Wanderarbeitern; 2) Verbesserung der Qualität und größere Breite der Dienstleistungen für Mitglieder; und 3) Förderung der Einheit von Gewerkschaften durch gemeinsame Aktionsplattformen. Die zweite Kategorie wird sich darauf konzentrieren, die Kapazität von Gewerkschaften in nationalen Institutionen wie zwei- und dreigliedrigen Gremien, Mechanismen für den sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen sowie Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit zu vergrößern. In der dritten Kategorie wird die IAO Gewerkschaften bei der Ausweitung ihrer globalen Reichweite und der Förderung von Alternativmodellen für wirtschaftliches Wachstum unterstützen. Die Aufmerksamkeit wird sich insbesondere darauf richten, die Kapazität von Gewerkschaften dafür zu stärken, Einfluss auf internationale wirtschafts-, sozial- und umweltpolitische Maßnahmen zu nehmen, Netzwerke aufzubauen sowie Partnerschaften und Kooperationen zu schmieden, auch zwischen Gewerkschaften in multinationalen Unternehmen.

142. Über das Programm für Tätigkeiten für Arbeitnehmer am Turiner Zentrum wird die IAO

weiterhin ein breites Spektrum von Ausbildungsaktivitäten für Gewerkschaften anbieten. Zu den neuen Ausbildungsmaterialien in der Zweijahresperiode wird ein Leitfaden für junge Arbeitnehmer zur Anwendung von Normen zur Beschäftigungspolitik zählen.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

143. Ratifizierungs- und Durchführungskampagnen werden Normen im Zusammenhang mit der Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung in den Vordergrund stellen; dabei wird sich in Afrika die Aufmerksamkeit insbesondere auf die Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, richten. In Lateinamerika und Asien werden Ausbildungsmaßnahmen in Bezug auf Gleichstellungsaudits durchgeführt werden. Gewerkschaftsprogramme in ausgewählten Ländern werden die Stärkung der Vertretung von Frauen auf allen Ebenen in Gewerkschaften unterstützen. Im Kontext der Krise werden in Europa Programme gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit durchgeführt werden.

□ Partnerschaften

144. Die IAO wird mehr Kohärenz im multilateralen System anstreben und zu diesem Zweck die Achtung internationaler Arbeitsnormen, bessere Steuerung und eine stärkere Beteiligung von Gewerkschaften an gemeinsamen Initiativen fördern. Sie wird Gewerkschaften im Hinblick auf die Beteiligung an Landesteams der Vereinten Nationen (UNCT) und Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAF) unterstützen. Über die Globale Arbeitnehmeruniversität und das Globale Gewerkschaftsforschungsnetzwerk werden mit wissenschaftlichen Einrichtungen Partnerschaften zur Forschungsagenda gestärkt werden. Gemeinsam mit nationalen Gewerkschaftszentren werden in Geberländern Maßnahmen zur Ressourcenmobilisierung zugunsten technischer Zusammenarbeit durchgeführt werden.

Indikatoren

Indikator 10.1: Zahl der nationalen Arbeitnehmervverbände, die mit Unterstützung der IAO die Agenda für menschenwürdige Arbeit in ihre Strategieplanung und Ausbildungsprogramme einbeziehen

Messung

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

- Die Strategieplanung und die Ausbildungsprogramme decken einen oder mehr der nachstehenden Bereiche ab: internationale Arbeitsnormen und Gewerkschaftsrechte, Sozialdialog, Verringerung der Armut, Löhne, Arbeitsbeziehungen, Kinderarbeit, Migranten, Geschlechtergleichstellung, Beschäftigung, Soziale Sicherheit, informelle Wirtschaft, Arbeitsschutz, HIV/Aids am Arbeitsplatz, Arbeitsaufsicht, Ausfuhr-Freizonen, umweltverträgliche menschenwürdige Arbeitsplätze.

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

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Arbeitnehmerverbände in 33 Mitgliedstaaten, davon 6 in Afrika, 6 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 13 in Asien, 5 in Europa	49 Arbeitnehmerverbände, davon 18 in Afrika, 17 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 8 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien

Indikator 10.2: Zahl der Arbeitnehmerverbände, die mit Unterstützung der IAO durch ihre Teilnahme an Grundsatzdiskussionen auf nationaler, regionaler oder internationaler Ebene die Achtung grundlegender Arbeitnehmerrechte und die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen verbessern

Messung

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

- Arbeitnehmerverbände tragen zu einem oder mehreren der folgenden Prozesse und Rahmen bei oder nehmen darauf Einfluss: IAO-Aufsichtsmechanismen, nationale Entwicklungspläne, Strategien zur Verringerung der Armut, Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, UN-Entwicklungshilfe-Programmrahmen (UNDAF) und andere multilaterale Rahmen und Institutionen.
- Die internationalen Arbeitsnormen werden bei der Durchführung der oben genannten Prozesse und Rahmen berücksichtigt und angewendet.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Arbeitnehmerverbände in 32 Mitgliedstaaten, davon 15 in Afrika, 6 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 8 in Asien	29 Arbeitnehmerverbände, davon 11 in Afrika, 8 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien

Strategischer Haushalt

10. Arbeitnehmerverbände: Arbeitnehmer verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	54.403.579	5.390.000

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

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

145. Das übergeordnete Ziel der Strategie ist, in Mitgliedstaaten die Kapazität von Arbeitsverwaltungen für die Ausarbeitung und Anwendung von Arbeitsgesetzen zu stärken, die a) internationale Arbeitsnormen umsetzen und b) die Arbeitsbedingungen vor allem von schutzbedürftigen Arbeitnehmern verbessern.

146. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie auf folgende Punkte konzentrieren:

- Stärkung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durch die Arbeitsaufsicht. Die IAO wird mindestens zehn Mitgliedstaaten helfen, nationale Pläne für die Stärkung der

institutionellen und personellen Kapazität der Arbeitsaufsichtsbehörden zu entwickeln. Besondere Aufmerksamkeit wird der Rolle der Arbeitsaufsicht bei der Sicherung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen für Arbeitsmigranten und Wanderarbeiter, Hausangestellte und Arbeitnehmer in KMUs gewidmet werden.

- Menschenwürdige Arbeit durch effiziente Arbeitsmarktregulierung. Die IAO wird mindestens fünf Länder bei Reformen des Arbeitsrechts unterstützen. Dieser Tätigkeitsstrang wird sich auf die Überwachung von Beschäftigungsverhältnissen in wichtigen Wirtschaftssektoren, die Überprüfung von Gesetzen zum Beschäftigungsschutz und die Entwicklung praxisbezogener Instrumente als Orientierungshilfe für die Ausarbeitung von Arbeitsgesetzen konzentrieren.

147. Diese Strategie orientiert sich an dem Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, dem Übereinkommen (Nr. 12) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, dem Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978, sowie der Entschließung und den Schlussfolgerungen, die das Ergebnis der allgemeinen Aussprache der Konferenz von 2011 über die Arbeitsverwaltung und die Arbeitsaufsicht waren. Sie fußt auch auf dem Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, der Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, und der begleitenden Entschließung der Konferenz betreffend das Arbeitsverhältnis.

□ Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

148. Das Ziel der Verbesserung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz wird durch einen mehrgleisigen Ansatz verfolgt werden. Die Unterstützung der IAO für Arbeitsaufsichtsdienste wird sich auf folgende Aspekte konzentrieren:

- die Entwicklung nachhaltiger Ausbildungspläne für Arbeitsaufsichtsbeamte, auch durch die Unterstützung von Fernlernprogrammen, insbesondere für Entwicklungsländer;
- Stärkung der Systeme zur Leistungsüberwachung und -verbesserung; und
- Maßnahmen zur Verbesserung der Erhebung, Analyse und Vergleichbarkeit von Arbeitsaufsichtsdaten und -ergebnissen.

149. Verschiedene Produkte, die von der vereinheitlichten Methodologie der IAO für die Arbeitsaufsicht über Ausbildung bis zu Förderinstrumenten für Kampagnen zugunsten der Arbeitsaufsicht reichen, werden die Aktivitäten auf der Landesebene unterstützen. Dies wird ergänzt durch die Generierung neuer Daten und Analysen zur Förderung der Einhaltung des Arbeitsrechts, was Hausangestellte sowie Arbeitsmigranten und Wanderarbeiter betrifft, sowie durch verbesserte Methoden zur Verhütung und Untersuchung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, insbesondere in KMUs. Die Aufmerksamkeit wird sich auch auf Interventionen zur Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften durch Kooperation innerhalb von Arbeitsverwaltungssystemen und zwischen Arbeitsaufsichtsbehörden und den Sozialpartnern sowie mit anderen Akteuren richten. Dies wird Aktivitäten umfassen, die Konsultationen auf der Unternehmensebene und die Beteiligung von Arbeitnehmern an Kontrollbesuchen der Arbeitsaufsichtsdienste erleichtern. Um die Anstrengungen zur Förderung und Durchführung der Übereinkommen Nr. 81, 129 und 150 aufrechtzuerhalten, wird die Unterstützung für Länder in der Form

von Bedarfsermittlung und Analysen von Gesetzeslücken fortgesetzt.

150. Zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit durch effiziente Arbeitsmarktregulierung in weniger entwickelten Volkswirtschaften wird die Betonung auf der Stärkung der Kapazität von Sozialpartnern für die Mitwirkung an der Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen liegen. In Ländern mit mittlerem und höherem Einkommen wird der Schwerpunkt auf Beiträgen zu grundsatzpolitischen Debatten liegen, auch durch die Analyse von Gesetzesentwürfen. Zu den neuen Produkten in der Zweijahresperiode wird eine Materialsammlung zur Reform des Arbeitsrechts zählen, die Mitgliedstaaten als Orientierungshilfe nutzen können, um zentrale grundsatzpolitische Fragen zu bestimmen, durch wirksame dreigliedrige Prozesse grundsatzpolitische Maßnahmen zu entwickeln sowie neue Gesetze zu verabschieden und anzuwenden.

151. Die IAO wird ihre Wissensgrundlagen weiterentwickeln und zu diesem Zweck Trends in Bezug auf Arbeitsverhältnisse in wichtigen Wirtschaftssektoren untersuchen. Um Veränderungen von Beschäftigungsschutzgesetzen verfolgen und ihre wirtschaftlichen Konsequenzen untersuchen zu können, wird die Datenbank zu Rechtsvorschriften zum Beschäftigungsschutz (EPLex) erweitert werden. Mit dem Ziel, eine qualitative Methodologie zur Einschätzung der Auswirkungen des Arbeitsrechts auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung einzuführen, wird analytische Arbeit zur Rolle des Arbeitsrechts bei der Verringerung der Armut in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen geleistet werden.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

152. Die für Gesetzgeber, Arbeitsaufsichtsbeamte und Richter angebotenen Ausbildungsmaßnahmen werden dazu beitragen, sicherzustellen, dass Arbeitsgesetze im Einklang mit den Prinzipien der Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung ausgearbeitet und angewendet werden. Das Ausbildungsmodul zu Arbeitsaufsicht und Geschlechtergleichstellung wird an neue nationale Kontexte angepasst werden, ebenso Leitfäden für Pläne zur Förderung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz.

□ Partnerschaften

153. Zusätzlich zu externen Partnern, einschließlich des Internationalen Netzwerks von Ausbildungszentren auf dem Gebiet der Arbeit (RIIFT), des Afrikanischen Regionalen Arbeitsverwaltungszentrums sowie dem Arabischen Zentrum für Arbeitsverwaltung und Beschäftigung, wird das Turiner Zentrum Ausbildungslehrpläne der IAO zu

Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht verbreiten und anwenden. Die IAO wird weiterhin mit dem Ausschuss Hoher Arbeitsaufsichtsbeamter bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Arbeit und mit der Internationalen Vereinigung der Arbeitsaufsichtsbehörden zu globalen Trends zusammenarbeiten. Es werden Forschungspartnerschaften mit

Forschungsnetzwerken der Wirtschaft und mit dem globalen Forschungsnetzwerk zum Arbeitsrecht angestrebt werden. Die IAO wird weiterhin die Arbeit der Internationalen Gesellschaft für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht unterstützen.

Indikatoren

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

Messung

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

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

Ausgangsbasis

10 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

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

Indikator 11.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen ihre Systeme der Arbeitsaufsicht stärken

Messung

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

- Die Stellung des Personals der Arbeitsaufsicht wird verbessert, um zu gewährleisten, dass die Dienstverhältnisse öffentlicher Bediensteter ihnen Stetigkeit der Beschäftigung und Unabhängigkeit bei der Erfüllung ihrer Pflichten sowie ein Mandat zur Verhängung von Sanktionen (Artikel 6 von Übereinkommen Nr. 81) garantieren.
- Das System der Arbeitsverwaltung setzt einen im Haushalt eingestellten Ausbildungsplan für Mitarbeiter der Arbeitsaufsichtsbehörden und berücksichtigt dabei die speziellen Pflichten, die männlichen und weiblichen Mitarbeitern zugeteilt werden können, in angemessener Weise.
- Ein System in der Arbeitsverwaltung wird etabliert oder gestärkt, sodass aktuelle Register, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten und Statistiken zu Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen nach Unternehmen verfügbar sind.
- Das System der Arbeitsverwaltung führt eine Strategie zur Bewusstseinsbildung in Bezug auf die fachliche Rolle und den Aufgabenbereich der Arbeitsaufsicht ein, die sich an Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie ihre Verbände richtet.

Ausgangsbasis

10 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

13 Mitgliedstaaten, davon 3 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien

Indikator 11.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen in Absprache mit den Sozialpartnern neue Arbeitsgesetze verabschieden oder bestehende verbessern

Messung

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

- Die Annahme von Arbeitsgesetzen oder wichtigen Überarbeitungen von Arbeitsgesetzen und Vorschriften spiegelt mindestens 50 Prozent der Stellungnahmen des Amtes wider.
- Eine innerstaatliche Politik zum Schutz von Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis in Übereinstimmung mit Artikel 4 von Empfehlung Nr. 198 wird entwickelt.

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

Strategischer Haushalt

11. Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht: Arbeitsverwaltungen wenden aktuelle Arbeitsgesetze an und erbringen wirksame Dienstleistungen	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	26.261.128	6.545.000

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

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

154. Das übergeordnete Ziel der Strategie ist, Mitgliedstaaten der IAO dabei zu unterstützen, den dreigliedrigen sozialen Dialog zu stärken und die Qualität von Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen zu verbessern, damit diese zu wirksamer Arbeitsmarktsteuerung und inklusiver wirtschaftlicher Erholung beitragen können.

155. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie auf folgende Punkte konzentrieren:

- Stärkung der Rolle der Dreigliedrigkeit, des sozialen Dialogs und von Kollektivverhandlungen bei der wirksamen Arbeitsmarktsteuerung und Krisenreaktionen, die eine stabile, inklusive und ausgewogene wirtschaftliche Erholung fördern; und
- Erweiterung der Kapazität von Mitgliedsgruppen zur Unterstützung der Entwicklung von sozialen Basisschutzniveaus durch die wirksame dreigliedrige Verwaltungsführung von Systemen der Sozialen Sicherheit.

156. Diese Strategie fußt auf der wirksamen Anwendung des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, und des Übereinkommens (Nr. 154) über die Förderung von Kollektivverhandlungen, 1981.

□ Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

157. Die IAO wird Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in mindestens 25 Mitgliedstaaten dabei unterstützen, die Wirksamkeit des dreigliedrigen sozialen Dialogs und von Kollektivverhandlungen mit dem Ziel zu verbessern, einen breiten Konsens in Bezug auf Krisenreaktionsmaßnahmen herbeizuführen und eine ausgewogene wirtschaftliche Erholung zu fördern.

158. Im Hinblick auf die Etablierung und Stärkung von Institutionen für die dreigliedrige Zusammenarbeit wie Sozialbeiräten und Beiräten für Arbeitsfragen wird für Mitgliedsgruppen Fachunterstützung mit dem Ziel geleistet werden, den dreigliedrigen sozialen Dialog in grundsatzpolitischen Reaktionen zur anhaltenden Wirtschafts- und Beschäftigungskrise zu verbessern. Die Aktivitäten der IAO werden Unterstützung bei der Ausarbeitung von Aktionsplänen zur Einführung oder Ausweitung eines sozialen Basisschutzes und zur Förderung dreigliedriger Ansätze zu beschäftigungspolitischen Maßnahmen umfassen. Parallel dazu werden die Anstrengungen dahingehend intensiviert werden, Mitgliedstaaten zu helfen, das Übereinkommen Nr. 144 zu ratifizieren und durchzuführen. Um diese Arbeit auf der nationalen Ebene weiter zu fördern, wird die IAO auch regionale Institutionen wie die Wirtschaftsgemeinschaft der westafrikanischen Staaten (ECOWAS), die Südafrikanische Entwicklungsgemeinschaft und die Westafrikanische Wirtschafts- und Währungsunion bei der Einrichtung und Stärkung von Rahmen für den dreigliedrigen sozialen Dialog unterstützen. Diese Arbeit wird durch globale Instrumente wie die Leitfäden zu Übereinkommen Nr. 144 und zu Mechanismen für die dreigliedrige Zusammenarbeit untermauert werden.

159. Beratungsdienstleistungen für Mitgliedstaaten werden darauf abzielen, durch bessere Koordinierung die Wirksamkeit von Kollektivverhandlungen zu verbessern und durch die Verhütung und Beilegung von Arbeitskonflikten sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor gute Arbeitsbeziehungen zu fördern. Die IAO wird vergleichendes Wissen über Bestimmungen in Kollektivvereinbarungen bereitstellen, die Arbeitsplätze gerettet, Kaufkraft geschützt und die Anpassung erleichtert haben. Dieser Ansatz wird auch die Entwicklung von Lohnsetzungsformeln in Kollektivverhandlungen unterstützen, die die Verknüpfung zwischen Löhnen und dem Produktivitätswachstum stärken. Bei diesen Anstrengungen werden analytische und Ausbildungsprodukte der IAO zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit von Systemen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und zur Förderung von Kollektivverhandlungen genutzt werden. Die Ausbildung von Personal von staatlichen und unabhängigen gesetzlichen Institutionen in Bezug auf Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten und Schlichtungsverfahren wird fortgesetzt werden.

160. Beratungsdienstleistungen und die Schaffung von Kapazität durch die IAO auf der Landesebene werden sich auf vergleichende Analysen von Trends, grundsatzpolitischen Neuerungen und Auswirkungen von internationalen Rahmenvereinbarungen, Lohnverhandlungen und Kollektivvereinbarungen stützen. Neue Forschungsergebnisse und Daten zum Einfluss von Dreigliedrigkeit und Kollektivverhandlungen auf wirksame Krisenreaktionen, die Beschäftigungspolitik, die solide Verwaltungsführung von Systemen der Sozialen Sicherheit und den Schutz schutzbedürftiger Arbeitnehmer werden erzeugt werden. Die Datenbank für sozialen Dialog (DIALOGUE Data) wird um Daten mit institutionellen, rechtlichen und statistischen Informationen zu dreigliedrigen Institutionen, Kollektivverhandlungen und Systemen zur Beilegung von Streitigkeiten erweitert werden.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

161. Damit sich in Wirtschafts- und Sozialräten sowie in Beiräten für Arbeitsfragen die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung und die verschiedenen Interessen in solchen Organen genauer widerspiegeln, wird die Zusammenarbeit der IAO mit diesen zum Ziel haben, die Vertretung von Gruppen wie Frauen, Jugendlichen, Arbeitsmigranten und Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft in ihnen zu verbessern. Forschungsaktivitäten zum sozialen Dialog werden weiterhin darauf ausgerichtet sein, die Art und Weise zu untersuchen, in der die Geschlechtergleichstellung in Verhandlungsagenden berücksichtigt wird. Statistiken der IAO werden nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zur Zusammensetzung dreigliedriger Räte und Beiräte, zur Mitgliedschaft von Gewerkschaften und zum Geltungsbereich von Kollektivvereinbarungen beinhalten.

□ Partnerschaften

162. Zur Verbesserung der Kapazität von Mitgliedsgruppen für wirksame Reaktionen auf die Schulden- und Beschäftigungskrise wird die IAO ihre Zusammenarbeit mit regionalen Institutionen und Organisationen intensivieren. Um die Rolle von Wirtschafts- und Sozialräten sowie vergleichbaren Einrichtungen bei Krisenreaktionen und der Förderung menschenwürdiger Arbeit zu stärken, wird die IAO auch ihre Zusammenarbeit mit der Internationalen Vereinigung der Wirtschafts- und Sozialräte und vergleichbaren Einrichtungen ausweiten. Die Zusammenarbeit mit Forschungsnetzwerken und Netzwerken von Fachleuten wie der International Labour and Employment Relations Association und unabhängigen Konfliktlösungsstellen wird ausgeweitet werden und die Arbeit der IAO in den Bereichen Forschung und fachliche Beratung stützen.

Indikatoren

Indikator 12.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen Institutionen und Mechanismen für den Sozialdialog stärken

Messung

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

- Nationale dreigliedrige Institutionen für den Sozialdialog werden etabliert oder revitalisiert, sodass sie über eigene personelle sowie finanzielle Ressourcen verfügen und als Foren für Konsultationen zwischen der Regierung und den repräsentativsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden wirksam arbeiten (regelmäßig zusammentreten und gemeinsame Entscheidungen treffen). Dies kann die Einführung eines funktionierenden Verfahrens für dreigliedrige Konsultationen zwischen der Regierung und den repräsentativsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden über internationale Arbeitsnormen entsprechend den Bestimmungen in Artikel 2 des Übereinkommens Nr. 144 umfassen.

Ausgangsbasis

20 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

12 Mitgliedstaaten, davon 4 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien

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

Messung

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

- Ein freiwilliger, kostenloser und prompter Mechanismus für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten einschließlich eines angemessenen Budgets wird etabliert oder revitalisiert, um Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie ihren Verbänden zu helfen, in Übereinstimmung mit Empfehlung Nr. 92 Streitigkeiten durch Schlichtungen und Schiedsverfahren unter Umgehung des Justizsystems beizulegen, und es ist belegt, dass er regelmäßig aktiv ist.
- Ein Mechanismus für freiwillige Verhandlungen auf unterschiedlichen Ebenen wird etabliert oder reformiert, sodass er sowohl im privaten Sektor als auch im öffentlichen Dienst entsprechend den Bestimmungen in den Übereinkommen Nr. 98, 151 und 154 funktioniert, was durch die Entstehungsgeschichte gültiger Kollektivvereinbarungen und die Zahl der in ihren Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer dokumentiert ist.

Ausgangsbasis

10 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

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

Strategischer Haushalt

12. Sozialdialog und Arbeitsbeziehungen: Dreigliedrigkeit und eine stärkere Arbeitsmarktsteuerung tragen zu einem effektiven Sozialdialog und tragfähigen Arbeitsbeziehungen bei	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	27.492.164	13.090.000

Ergebnis 13: Ein sektorspezifischer Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit wird angewendet

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

163. Die Strategie zielt darauf ab, IAO-Mitgliedsgruppen dabei zu unterstützen, durch Anwendung eines sektorspezifischen Ansatzes über die gesamte Agenda für menschenwürdige Arbeit dem Bedarf und den Herausforderungen konkreter Sektoren auf der globalen, regionalen und nationalen Ebene Rechnung zu tragen. Sie reagiert auch auf den Bedarf an neuen Formen des sozialen Dialogs auf der Sektorebene und innovativen sektorspezifischen Interventionen einschließlich Initiativen in Bezug auf die soziale Verantwortung von Unternehmen, der aus raschen Veränderungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbeziehungen resultiert.

164. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie auf folgende Punkte konzentrieren:

- neue Organisationsformen von Beschäftigung und Arbeit, die Rolle multinationaler Unternehmen und die Reorganisation der Produktion durch globale Lieferketten. Zur Verbesserung

der Kostenwirksamkeit wird sich die Aktion stärker auf globale grundsatzpolitische Entwicklungen und auf Länder konzentrieren, die zuvor in ihren Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit einen Sektoransatz ermittelt haben; und

- die die Arbeitsbedingungen und die Einhaltung von Arbeitsnormen sowie dem nationalen Arbeitsrecht verbessern und auf diese Weise die Erfahrung des Programms Bessere Arbeit erweitern.

165. Die Strategie fußt auf sektoralen Übereinkommen und Empfehlungen der IAO, ergänzt durch Sammlungen praktischer Richtlinien, Leitfäden und Instrumenten und schließt an sektorspezifische Empfehlungen auf der Grundlage von Konferenzentschlüssen (einschließlich derjenigen zur Diskussion über nachhaltige Entwicklung, menschenwürdige Arbeit und umweltverträgliche Arbeitsplätze im Jahr 2013), Aktionsplänen des Verwaltungsrats und Schlussfolgerungen von Sektortagungen an. Sie orientiert sich auch an der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der Dreigliedrigen

Grundsaterklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik.

□ **Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen**

166. Im Rahmen des vom Verwaltungsrat definierten Programms für sektorale Tätigkeiten werden wichtige dreigliedrige Mitgliedsgruppen aus 22 Sektoren in globale Forschung, Tagungen und Ausbildungsaktivitäten einbezogen werden. Auf der Landesebene wird die IAO Mitgliedsgruppen dabei unterstützen, durch die Entwicklung sektorspezifischer grundsatzpolitischer Aktion in Übereinstimmung mit in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit ermittelten Prioritäten sektorspezifische Probleme anzugehen sowie die Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern.

167. Durch Förderaktivitäten, Ausbildung und gezielte fachliche Unterstützung wird die Kapazität dreigliedriger Mitgliedsgruppen zur Ratifizierung und Anwendung sektorspezifischer Normen und Instrumente verbessert werden. Die IAO wird die Umsetzung des umfangreichen Bestands an sektoralen Sammlungen praktischer Richtlinien, Leitfäden und Handbüchern unterstützen, die Mitgliedsgruppen praxisbezogene Ratschläge zu konkreten Themen in ausgewählten Sektoren bieten. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum werden geschlechtergerechte sektorale Instrumente zu Themenbereichen produziert werden, die andere Programm- und Haushaltsergebnisse überspannen.

168. In Übereinstimmung mit der Entschließung der Konferenz von 2012 über die wiederkehrende Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und unter weiterer Orientierung am Ergebnis der wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog auf der Konferenz 2013 wird die IAO sektorale Beispiele zu Trends in Bezug auf atypische Beschäftigungsverhältnisse aus verschiedenen Regionen analysieren. Ziel dieser Analysen ist, die Wissensgrundlage der IAO zu den Auswirkungen dieser Organisationsformen auf menschenwürdige Arbeit und zu den Auswirkungen von Grundsatzmaßnahmen zu etablieren, die in unterschiedlichen Kontexten und Sektoren funktionieren.

169. Um Verbesserungen für angestrebte zwei Millionen Arbeitnehmer und ihre Familien in mindestens zehn Ländern herbeizuführen, wird das Programm Bessere Arbeit ausgeweitet werden. In der Zweijahresperiode 2012-13 erzielte Resultate werden die Grundlage neuer Programme zur Reform des Arbeitsrechts bilden, die die Kapazität von Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtssystemen dafür stärken werden, Streitigkeiten beizulegen sowie die Einhaltung von Rechtsvorschriften zu fördern und ihre Durchsetzung zu unter-

stützen. Für mehrere hundert Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden Ausbildung, Methodologien und Instrumente angeboten werden, die das Verständnis von Arbeitsnormen und ihre Einhaltung verbessern und ihnen die Teilnahme am sozialen Dialog in Arbeitsstätten ermöglichen. Der Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und Diskriminierung wird besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Gefördert durch die Kooperation mit anderen Teilen des Amtes wird das Programm bis Ende 2015 die Durchführung mehrerer großer Programme für technische Zusammenarbeit unterstützen, die darauf abzielen, skalierbare und replizierbare Wirkung zu erreichen

□ **Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung**

170. Auf allen Sektortagungen sowie bei allen sektoralen Forschungs- und Ausbildungsaktivitäten im Rahmen des Programms für Tätigkeiten nach Sektoren und des Programms Bessere Arbeit wird deutlicher auf die Gleichstellungsthematik hingewiesen werden. Besondere Aufmerksamkeit wird der Geschlechterdimension in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten gewidmet werden. Das Programm Bessere Arbeit wird Fabriken u.a. helfen, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen und Gesetze einzuhalten, die den Zugang von Frauen und Männern mit Behinderungen zu Arbeit fördern.

□ **Partnerschaften**

171. Die IAO wird ihre Zusammenarbeit mit anderen spezialisierten UN-Organisationen, Fonds und internationalen Organisationen mit dem Ziel weiterverfolgen, Grundsatzpolitik und Programmkohärenz in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in unterschiedlichen Sektoren zu fördern sowie dreigliedrigen sektoralen Mitgliedsgruppen einen Ausgangspunkt für die interinstitutionelle Arbeit zu bieten. Sie wird die Durchführung gemeinsamer Normen und Programme u.a. mit folgenden Organisationen unterstützen: der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation (FAO), der Internationalen Zivilluftfahrtorganisation (ICAO), der IMO, der OECD, UNAIDS, der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa (UNECE), der UNESCO, UN-Habitat, der UN-Weltorganisation für Tourismus (UNWTO), dem Weltpostverein (UPU), der WHO und der Weltorganisation für geistiges Eigentum (WIPO). Die IAO wird auch aktiv in Netzwerken mit Arbeitsgruppen und gemeinsamen Initiativen des UN-Systems wie der Hochrangigen Arbeitsgruppe der UN für die weltweite Nahrungsmittelkrise, UN-Wasser und dem Rahmenabkommen der WHO zur Eindämmung des Tabakgebrauchs zusammenarbeiten. Im Rahmen der Partnerschaft zwischen der IAO und der IFC wird

der Beirat des Programms Bessere Arbeit weiterhin seine Kräfte mit internationalen Mitgliedsgruppen, Gebern, Wissenschaftlern und der Wirtschaft bündeln, um strategische Beratung, Orientie-

rungshilfe, Engagement und Wirkung für das Programm sicherzustellen. Mit mehr als 30 multinationalen Unternehmen werden neue Partnerschaftsvereinbarungen umgesetzt werden.

Indikatoren

Indikator 13.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO sektorspezifische Normen, Richtlinienansammlungen oder Leitlinien umsetzen	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen: ▪ Ratifizierung eines sektoralen Übereinkommens. ▪ Verabschiedung eines Gesetzes oder von Rechtsvorschriften, die wesentliche Bestimmungen einer sektoralen Norm, eines sektorspezifischen Kodexes oder einer Richtlinie umsetzen.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
19 Mitgliedstaaten	4 Mitgliedstaaten, davon 1 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien

Indikator 13.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO maßgeblich aktiv werden, damit ein konkreter Sektor Fortschritte bei der Verwirklichung der Agenda für menschenwürdige Arbeit erzielt	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen: ▪ Zur Umsetzung von Empfehlungen oder Schlussfolgerungen sektoraler Tagungen der IAO wird auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene eine Grundsatzmaßnahme oder ein Aktionsplan mit angemessener Finanzierung etabliert. ▪ Auf sektoraler Ebene wird ein dreigliedriges Evaluierungs- und Verbesserungssystem eingerichtet, das eine bessere Einhaltung internationaler Arbeitsnormen, einschließlich der internationalen Kernarbeitsnormen, und verbesserte Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Sektor bestätigt.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
5 Mitgliedstaaten	10 Mitgliedstaaten, davon 3 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik

Strategischer Haushalt

13. Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren: Ein sektorspezifischer Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit wird angewendet	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	29.237.428	11.550.000

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

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

172. Das übergeordnete Ziel dieser Strategie ist, eine bessere Verwirklichung der Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erreichen, die

mit beträchtlichen Hindernissen für die Wahrnehmung dieser förderlichen Rechte entweder im Gesetz oder in der Praxis konfrontiert sind. Die Aufmerksamkeit wird sich insbesondere auf die ländliche und die informelle Wirtschaft richten, wo die Art der Arbeit besondere Probleme aufwirft.

173. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie auf folgende Punkte konzentrieren:

- Unterstützung der effektiven Wahrnehmung von Vereinigungsrechten im ländlichen Sektor durch Stärkung der nationalen Kapazität, um die Achtung dieser Rechte sicherzustellen, zum Teil durch ein besseres Verständnis ihrer Bedeutung für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung;
- Förderung der effektiven Wahrnehmung der Möglichkeit, sich im öffentlichen Sektor kollektiv Gehör zu verschaffen, auch durch Unterstützung maßgeschneiderter Mechanismen, die Kollektivverhandlungen eine zentrale Rolle bei der Reaktion auf Probleme in dem Sektor zuteilen; und
- Schaffung von Förderumfeldern im Exportverarbeitungssektor, die die Kapazität der nationalen Mitgliedsgruppen für die Wahrnehmung von Rechten auf Zusammenschluss und Verhandlungen stärken.

174. Die Strategie fußt auf der wirksamen Anwendung und Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, und des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, und umfasst Folgemaßnahmen zu Stellungnahmen der Aufsichtsorgane der IAO. Sie wird zur Umsetzung des im November 2012 vom Verwaltungsrat angenommenen Aktionsrahmens zur Weiterverfolgung der Entschließung der Konferenz von 2012 über die wiederkehrende Diskussion zum Thema grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit beitragen. Sie wird des Weiteren an den Schlussfolgerungen der Konferenz von 2013 zur Allgemeinen Erhebung zum Übereinkommen (Nr. 151) über die Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, und zum Übereinkommen (Nr. 154) über die Förderung von Kollektivverhandlungen, 1981, sowie zur Diskussion über den wiederkehrenden Gegenstand zum Thema sozialer Dialog ausgerichtet werden.

□ **Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen**

175. Die IAO wird mit nationalen Behörden sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden in etwa 20 Mitgliedstaaten zusammenarbeiten, um die besonderen Hürden für die uneingeschränkte Wahrnehmung der Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu ermitteln, zu beurteilen und dagegen anzugehen. Die Länder werden ausgewählt auf der Grundlage von a) Stellungnahmen der Aufsichtsorgane der IAO und b) des von Mitgliedsgruppen zum Ausdruck gebrachten Bedarfs und ihres politischen Engagements.

176. Diagnoseinstrumente der IAO mit dem Ziel einer Bestandsaufnahme der konkreten Hinder-

nisse für die Vereinigungsfreiheit im ländlichen Sektor werden in einer Reihe von Ländern mit unterschiedlichen wirtschaftlichen Bedingungen einschließlich solcher mit großen Plantagen und in agrarischen Volkswirtschaften kleiner Inselstaaten eingesetzt werden. Ein Schwerpunkt wird darauf gelegt werden, Personen in der informellen Wirtschaft zu erreichen, die sich ihrer Vereinigungsrechte nicht bewusst sind, und sie dabei zu unterstützen, sich kollektiv Gehör zu verschaffen. Maßgebliche Elemente der Bestandsaufnahme werden von der Sachverständigentagung zur informellen Wirtschaft genutzt werden, die in der von der Konferenz 2012 angenommenen Entschließung über die wiederkehrende Diskussion zum Thema grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit vorgesehen ist.

177. Arbeit in Bezug auf den öffentlichen Sektor wird sich auf die Förderung von Kollektivverhandlungen konzentrieren, die angesichts rascher struktureller Veränderungen für den sozialen Zusammenhalt unentbehrlich sind. Die IAO wird mit nationalen Mitgliedsgruppen arbeiten, um Kollektivverhandlungen und Mechanismen für die Beilegung von Streitigkeiten zu stärken und zu entwickeln, mit denen in Krisensituationen rasch und angemessen reagiert werden kann. In Ausfuhr-Freizonen wird die IAO auf der Basis der Grundlagen der Vereinigungsfreiheit die Entwicklung guter Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und dem Management unterstützen.

178. Die Pflege präziser, aktueller, transparenter und benutzerfreundlicher Informationen über den Stand der Anwendung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen sowie über diesbezügliche Fortschritte werden eine Priorität bleiben. Um einen vollständigen und ganzheitlichen Überblick über die erzielten Fortschritte in Bezug auf diese Rechte zu gewährleisten, werden diese Daten mit stärker global ausgerichteten Daten zu den Arbeitsbeziehungen koordiniert werden.

179. Die Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum wird gestärkt werden, auch für die Überprüfung und Aktualisierung der verschiedenen Ausbildungs- und Diagnoseinstrumente und für die Akkumulation einer kritischen Masse an Fachwissen durch die Beteiligung von IAO-Personal in Regionen an der Entwicklung, der Erprobung und der wirksamen Nutzung dieser Materialien.

□ **Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung**

180. In der gesamten Strategie werden Gleichstellungsanliegen umfassend berücksichtigt werden. Unter Verwendung von in vorhergehenden Zweijahresperioden entwickelten Instrumenten für die Schaffung von Kapazität wird für Frauen in Aus-

fuhr-Freizonen zielgerichtete Ausbildung angeboten werden. In der Zweijahresperiode werden neue Instrumente zur Vereinigungsfreiheit für Arbeitnehmerinnen im ländlichen Raum und für Hausangestellte sowie zur Förderung ihrer kollektiven Stimme erprobt werden.

□ Partnerschaften

181. Die IAO wird Kontakte zum multilateralen System, vor allem zur Weltbank, dem Internationalen Währungsfonds (IWF) und den Vereinten Nationen – durch den Entwicklungshilfe-Programmrahmen UNDAF und die Initiative für eine einheitliche UN-Landespräsenz –, suchen und mit ihm mit dem Ziel zusammenarbeiten, die Integra-

tion der Achtung der Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in ihren jeweiligen Agenden weiter voranzubringen. Um Ressourcen für die Einführung des Diagnoseinstruments in einer großen Zahl von Mitgliedstaaten und für die Durchführung umfangreicher Programme der technischen Zusammenarbeit zu mobilisieren, werden Partnerschaften mit der Gebergemeinschaft unentbehrlich sein. Als Teil der Bemühungen der IAO, die Kapazität von Ländern zu stärken und die Nachhaltigkeit von Interventionen zu gewährleisten, werden auf der nationalen Ebene die Partnerschaften mit Medien, wissenschaftlichen Institutionen und Ausbildungseinrichtungen ausgeweitet werden.

Indikatoren

Indikator 14.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO die Anwendung der grundlegenden Rechte in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen verbessern

Messung

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

- Eine Strategie zur Bewusstseinsbildung und/oder Programme in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen werden eingeführt, die sich an die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen richten.
- Das Übereinkommen Nr. 87 oder Nr. 98 wird ratifiziert.
- Es werden Fortschritte bei der Achtung der grundlegenden bürgerlichen Freiheiten der Mitglieder von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden erzielt.
- Änderungen in Recht, Grundsatzpolitik oder Praxis werden eingeführt, um zu gewährleisten, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände registriert werden und ohne unangemessene Einschränkungen arbeiten können.
- Mechanismen werden etabliert oder erweitert, um Schutz vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung und Einmischung zu gewährleisten.
- Grundsatzpolitische Maßnahmen und Mechanismen zur Förderung von Kollektivverhandlungen werden etabliert oder erweitert.

Ausgangsbasis

8 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

15 Mitgliedstaaten, davon 7 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien

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

Messung

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

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

Ausgangsbasis

2 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

3 Mitgliedstaaten, davon 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik

Strategischer Haushalt

14. Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen: Die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sind allgemein bekannt und werden verbreitet in Anspruch genommen	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	18.673.668	3.850.000

Ergebnis 15: Zwangsarbeit wird beseitigt

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

182. Das übergeordnete Ziel dieser Strategie ist eine dauerhafte Verringerung der Zahl der Opfer von Zwangsarbeit. Die meisten der 21 Millionen Frauen, Männer und Kinder in Zwangsarbeit werden in der informellen Wirtschaft und durch informelle Beschäftigungsverhältnisse ausgebeutet. Mehr als die Hälfte der Betroffenen sind Migranten innerhalb ihres eigenen Landes oder grenzüberschreitend. Kinder machen etwa 25 Prozent aller Opfer von Zwangsarbeit aus.

183. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie auf die Verringerung inakzeptabler Formen der Arbeit durch folgende Maßnahmen konzentrieren:

- Stärkung der nationalen Kapazität für die Durchsetzung der Einhaltung von Gesetzen gegen Zwangsarbeit und Menschenhandel sowie zur Förderung einander ergänzender straf- und arbeitsrechtlicher Ansätze; und
- Förderung einer menschenwürdigen Anwerbungs- und Beschäftigungspraxis im Kontext von Migration und globale Wertschöpfungsketten übergreifend.

184. Diese Strategie basiert auf der wirksamen Anwendung und Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, sowie des Übereinkommens (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, und berücksichtigt Folgemaßnahmen zu den Kommentaren und Schlussfolgerungen der Aufsichtsorgane der IAO. Die Strategie wird zur Weiterverfolgung der Entschließung der Konferenz von 2012 über die wiederkehrende Diskussion zum Thema grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit beitragen. Sie berücksichtigt auch die Entschließung und die Schlussfolgerungen, die das Ergebnis der allgemeinen Aussprache der Konferenz von 2011 über Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht waren,

sowie den nicht verbindlichen Multilateralen Rahmen für die Arbeitsmigration der IAO.

□ Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

185. Die IAO wird mit nationalen Behörden, Arbeitnehmerverbänden, der Wirtschaft und privaten Arbeitsvermittlern zusammenarbeiten, um wirksame Maßnahmen gegen Zwangsarbeit zu ergreifen. In mindestens 15 Ländern werden Projekte zur technischen Zusammenarbeit mit dem Ziel entwickelt oder ausgeweitet werden, nationale Strategien gegen Zwangsarbeit in der informellen Wirtschaft und gegen Menschenhandel innerhalb von Ländern oder über Grenzen hinweg auszuarbeiten. Die Unterstützung der IAO wird sich auf schutzbedürftige Kategorien von Arbeitnehmern wie Gruppen von Arbeitsmigranten, die Gefahr laufen, Opfer von Menschenhandel zu werden, oder Arbeitnehmer in Schuldknechtschaft konzentrieren. Die Aktionsmittel werden Unterstützung für leistungsfähige Arbeitsaufsichtsbehörden und Systeme zur Beilegung von Streitigkeiten über Arbeitnehmerrechte sowie Interventionen umfassen, die an bestimmte Wirtschaftssektoren angepasst sind, von denen bekannt ist, dass in diesen Fälle von Zwangsarbeit auftreten können. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei den Sektoren Landwirtschaft und Nahrungsmittelverarbeitung, Fischerei, verarbeitende Industrie und Hausarbeit gewidmet werden.

186. Die Länder werden ausgewählt auf der Grundlage von a) Stellungnahmen der Aufsichtsorgane der IAO, b) des von Mitgliedsgruppen zum Ausdruck gebrachten Bedarfs und ihres politischen Engagements sowie c) Ergebnissen nationaler Erhebungen zum Thema Zwangsarbeit. Um die Ermittlung von Fällen von Zwangsarbeit zu verbessern und wirksame Gegenmaßnahmen zu fördern, wird die Betonung darauf gelegt werden, die Kapazität von Aufsichts- und anderen Vollzugsbehörden zu stärken und ihre Reichweite in der informellen Wirtschaft zu vergrößern.

187. In Zusammenarbeit mit nationalen Statistikbehörden und anderen Akteuren wird die IAO die nationale Kapazität für die Gestaltung und Durchführung nationaler oder sektorspezifischer Erhebungen zum Thema Zwangsarbeit stärken. Mit dem Ziel der Einrichtung einer globalen Datenbank zu Zwangsarbeit wird die Arbeit zur Verfeinerung der Methodologien der IAO für die Messung von Zwangsarbeit und Menschenhandel fortgeführt werden. Die IAO wird auch Unterstützung in Bezug auf Datenanalysen und die Ausarbeitung evidenzbasierter Grundsatzmaßnahmen anbieten.

188. Die Strategie wird die Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum weiter stärken, indem sie Module zu Zwangsarbeit in größere Ausbildungsprogramme integriert und separate Ausbildungskurse zu Zwangsarbeit weiterentwickelt, beispielsweise zur Ermittlung und Untersuchung von Fällen von Zwangsarbeit zum Zweck der Durchsetzung geltenden Rechts. Die IAO wird für Mitgliedsgruppen Ausbildung zur Durchführung von Erhebungen und zur Messung der Wirkung früherer Interventionen anbieten. Die Zusammenarbeit mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und der Internationalen Arbeitgeber-Organisation (IOE) zur Schaffung von Kapazität der Sozialpartner für die Bekämpfung von Zwangsarbeit wird fortgesetzt werden. Mit dem Ziel, ein Umfeld zu fördern, das menschenwürdige Anwerbungs- und Beschäftigungspraxis begünstigt, wird sich die Zusammenarbeit mit nationalen Arbeitgeberverbänden und Unternehmen auf Fortbildung und Sensibilisierung in Bezug auf Indikatoren für Zwangsarbeit konzentrieren.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

189. Statistiken und Forschung der IAO zu Zwangsarbeit werden weiterhin nach Geschlecht

aufgeschlüsselte Daten und Analysen geschlechtsrelevanter Determinanten von Zwangsarbeit zum Ergebnis haben. Weil Opfer von Zwangsarbeit aus den am meisten benachteiligten und sozial ausgeschlossenen Gruppen der Weltbevölkerung kommen, werden bei Interventionen auf der Landesebene die Prinzipien der Nichtdiskriminierung systematisch berücksichtigt werden.

□ Partnerschaften

190. Über die Interinstitutionelle Koordinierungsgruppe zur Bekämpfung des Menschenhandels, deren Mitglied die IAO ebenso ist wie INTERPOL, die IOM, das Amt des Hohen Kommissars für Menschenrechte (OHCHR), UNAIDS, das Amt des Hohen Flüchtlingskommissars der UN (UNHCR), das Büro der UN für Drogen und Verbrechensbekämpfung, die Weltbank und andere, wird die IAO weiterhin an der Durchführung des UN-Weltaktionsplans zur Bekämpfung des Menschenhandels von 2010 mitwirken. Um an gemeinsamen UN-Programmen auf der Landesebene und an Initiativen für Förderarbeit auf der globalen Ebene teilzunehmen, wird sie über die Globale Initiative der Vereinten Nationen zur Bekämpfung des Menschenhandels (UN.GIFT) arbeiten. Die globale Förderarbeit der IAO wird sich auch auf enge Zusammenarbeit mit dem Globalen Pakt der Vereinten Nationen, der UN-Arbeitsgruppe für Unternehmenstätigkeit und Menschenrechte, mit UN-Organisationen und -Forschungseinrichtungen stützen. Partnerschaften mit UN-Organisationen auf der nationalen Ebene und mit Forschungseinrichtungen, Wirtschaftsverbänden und Organisationen der Zivilgesellschaft werden gestärkt werden, vor allem zur Förderung arbeitsmarktbasierter Ansätze zur Bekämpfung von Zwangsarbeit und Menschenhandel.

Indikatoren

Indikator 15.1: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO konkrete Grundsatzmaßnahmen, Programme oder Aktivitäten durchführen, die zur verbesserten Anwendung von Übereinkommen, Prinzipien und Rechten bezüglich der Beseitigung der Zwangsarbeit führen

Messung

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

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

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
8 Mitgliedstaaten	8 Mitgliedstaaten, davon 2 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik

Strategischer Haushalt

15. Zwangsarbeit: Zwangsarbeit wird beseitigt	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	5.662.973	5.775.000

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

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

191. Das übergeordnete Ziel der Strategie ist, Mitgliedsgruppen mit Wissen, Fachkenntnissen und Kapazität auszustatten, die sie benötigen, um Kinderarbeit zu bekämpfen. Kinderarbeit bleibt weitgehend ein Phänomen der informellen Wirtschaft, insbesondere in ländlichen Agrar- und städtischen Gebieten. Insgesamt 60 Prozent der Kinderarbeiter sind in der Landwirtschaft tätig und 62 Millionen Kinder zwischen 15 und 17 Jahren gehen gefährlicher Arbeit nach.

192. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie durch folgende Maßnahmen auf inakzeptable Formen der Arbeit konzentrieren:

- Schaffung von Kapazität von Mitgliedsgruppen zur Verringerung von Kinderarbeit in der informellen Wirtschaft und in ländlichen Agrargebieten durch die Anwendung wirksamer Praktiken, Rechtsvorschriften und Grundsatzmaßnahmen; und
- Unterstützung von Mitgliedsgruppen, um gefährliche Kinderarbeit zu verhindern und parallel dazu den Zugang zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für Mädchen und Jungen über dem gesetzlichen Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung zu verbessern.

193. Die Strategie ist fest in der effektiven Anwendung des Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und des Übereinkommens (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, einschließlich des Folgeprozesses zu den Stellungnahmen und Schlussfolgerungen der Aufsichtsorgane der IAO verankert. Sie

trägt auch zur Förderung und Umsetzung des Fahrplans von 2010 zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit bis 2016, der Weiterverfolgung der Entschließung der Konferenz von 2012 über die wiederkehrende Diskussion zum Thema grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der Ergebnisse der 3. Globalen Konferenz über Kinderarbeit bei, die 2013 in Brasilien stattfinden wird.

□ Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

194. Die IAO wird mehr als 30 Länder unmittelbar unterstützen, davon mindestens 12 in Afrika.

195. Aktivitäten im Rahmen bestehender Projekten der technischen Zusammenarbeit in fünf Ländern (drei in Afrika, jeweils eines in Amerika und Asien) werden Mitgliedsgruppen helfen, Grundsatzmaßnahmen und Programme zu entwickeln, die zu Fortschritten in Bezug auf das Doppelziel der Beseitigung der Kinderarbeit und der Förderung sowohl des Übergangs zur Formalität als auch der ländlichen Entwicklung führen. Die Aufmerksamkeit wird sich auf die Stärkung der Kapazität von bestehenden öffentlichen Stellen wie Arbeitsaufsichtsbehörden, Bildungseinrichtungen und Diensten im Agrarbereich für die Identifizierung von Fällen von Kinderarbeit und die Bereitstellung von Gegen- und Verhütungsmaßnahmen richten, insbesondere in informellen Settings.

196. Die Unterstützung für Mitgliedsgruppen wird folgende Elemente umfassen:

- Pilotprogramme zur Identifizierung und Ausmerzung von Fällen von Kinderarbeit und Zwangsarbeit in Lieferketten;

- Forschung und Fachberatungsleistungen zur Förderung des Schutzes von Hausangestellten im Kindesalter in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, in bis zu zwölf Ländern; und
- Pilotmaßnahmen zur Beurteilung der Auswirkungen der Prinzipien und der Praxis von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen auf die Kinderarbeit in ländlichen Volkswirtschaften.

197. Analytische Arbeit mit dem Ziel, die empirische Grundlage für die Bekämpfung von Kinderarbeit und die Jugendbeschäftigung zu stärken, wird auf fünf zusätzliche Länder ausgedehnt werden. Studien zum Übergang von der Schule in die Arbeitswelt und Analysen zu Kinderarbeit und zu Beschäftigungsmaßnahmen für Jugendliche werden durchgeführt werden. In bis zu zehn Ländern wird die IAO mit nationalen Ministerien und dem Privatsektor zusammenarbeiten, um innovative informelle Lehrlingsausbildungsprogramme als ein Mittel zur Überbrückung der Lücken zwischen der Grundschulbildung und produktiver Beschäftigung zu erproben. Die Unterstützung für nationale Statistikbehörden zu den Methodologien für die Erhebung von Daten zu Kinderarbeit wird auf Daten zu Zwangsarbeit ausgeweitet werden. Die Orientierungshilfe der IAO in Bezug auf die Entwicklung umfassender nationaler Aktionspläne wird den Wechselbeziehungen zwischen Kinderarbeit und Qualifizierung, Jugendbeschäftigung, Arbeitsschutz, Arbeitsbedingungen und Sozialschutz Rechnung tragen.

198. Alle Aktivitäten werden die Kapazität von Arbeitsministerien und einschlägigen staatlichen Stellen, der Sozialpartner und nationaler dreigliedriger Ausschüsse für Kinderarbeit für die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben weiter stärken. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum werden spezielle Ausbildungsmaßnahmen für Mitgliedsgruppen weiterentwickelt und durchgeführt werden. In Afrika wird der Schwerpunkt auf der Stärkung der Kapazität für die Ausarbeitung und Durchführung nationaler Aktionspläne gegen Kinderarbeit liegen. Die Schaffung von Kapazität in anderen Regionen wird in ähnlicher Weise auf die Deckung aktuellen und neu eintretenden Bedarfs zugeschnitten werden. Die IAO wird die Kinder-

arbeitsplattform mehrerer Akteure, die jetzt im Rahmen der Arbeitsgruppe für Arbeitsfragen des Globalen Pakts der UN betrieben wird, und andere Initiativen mit dem Ziel unterstützen, für Arbeitgeber und Arbeitnehmer praxisorientierte Lösungen für die Bekämpfung der Kinderarbeit in Lieferketten bereitzustellen.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

199. Es wird Unterstützung geleistet werden, um Mitgliedsgruppen zu befähigen, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken zu Kinderarbeit zu erstellen und in Bezug auf Diskriminierung sensitive Forschung durchzuführen, die sich auf die Verknüpfungen zwischen Kinderarbeit und marginalisierten Gruppen konzentrieren werden, vor allem in der informellen und der ländlichen Wirtschaft. Um die Analyse von Grundsatzmaßnahmen und Programmen unter Verwendung eines Gleichstellungsaspektes und Diskriminierung berücksichtigenden Ansatzes einzubeziehen, werden Bedarfsermittlungen und Forschung fortgeführt.

□ Partnerschaften

200. Um sicherzustellen, dass Anliegen in Bezug auf Kinderarbeit umfassend in allgemeine Entwicklungsmaßnahmen und -programme integriert werden, wird die Arbeit innerhalb bestehender Partnerschaften wie der Globalen Sonderarbeitsgruppe für Kinderarbeit und Bildung für alle, der Internationalen Partnerschaft für Zusammenarbeit zu Kinderarbeit in der Landwirtschaft oder der Interinstitutionellen Koordinierungsgruppe gegen Menschenhandel unterstützt und weiter verbessert. Um Unterstützung im Kampf gegen die Kinderarbeit im Rahmen regionaler und subregionaler Agenden und Grundsatzmaßnahmen zu mobilisieren und aufrechtzuerhalten, werden Partnerschaften mit sozial oder wirtschaftlich ausgerichteten Zusammenschlüssen wie der ECOWAS-Kommission ausgeweitet werden. Über das Programm „Verständnis der Arbeit von Kindern“ (UCW) wird sich die IAO auch künftig eng mit UNICEF und der Weltbank sowie anderen Partnern dafür einsetzen, ein rigoroses und solides Forschungsprogramm aufrechtzuerhalten.

Indikatoren

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

Messung

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

- Eine oder mehrere IAO-Mitgliedsgruppen beschließen Grundsatzmaßnahmen, Programme und/oder Aktionspläne oder führen solche durch, um die Ergebnisse in Einklang mit internationalen Arbeitsnormen bezüglich des Verbots und der Beseitigung der Kinderarbeit zu bringen.

- Eine oder mehrere IAO-Mitgliedsgruppen treffen als dringliche Angelegenheit an Fristen gebundene Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit.
- Kinderarbeitsaspekte unter Berücksichtigung der besonderen Situation von Mädchen werden in einschlägige Entwicklungs-, Sozial- und Armutsbekämpfungsmaßnahmen und -programme einbezogen.
- Globale, regionale oder subregionale Wirtschaftsorganisationen oder -gruppierungen und soziale zwischenstaatliche Organisationen oder Gruppierungen beschließen und fördern Grundsatzmaßnahmen gegen Kinderarbeit.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
32 Mitgliedstaaten im Jahr 2008	30 Mitgliedstaaten, davon 14 in Afrika, 6 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien

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

Messung

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

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

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
42 Mitgliedstaaten im Jahr 2008	32 Mitgliedstaaten, davon 14 in Afrika, 6 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien

Strategischer Haushalt

16. Kinderarbeit: Die Kinderarbeit wird beseitigt, wobei ihre schlimmsten Formen vorrangig bekämpft werden	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	13.521.568	77.000.000

Ergebnis 17: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf wird beseitigt

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

201. Das übergeordnete Ziel dieser Strategie ist, Mitgliedstaaten dabei zu unterstützen, Diskriminierung bei der Arbeit zu beseitigen und Gleichheit bei der Arbeit zu fördern.

202. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird der Schwerpunkt auf der verbesserten Einhaltung von Vorschriften durch Arbeitsrecht und Arbeitsaufsicht sowie auf der Sammlung und Analyse nationaler Daten zu Diskriminierung am Arbeitsplatz

sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft liegen. Hierzu werden folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Stärkung der Kapazität von Mitgliedsgruppen für die Entwicklung und Einhaltung von Rechtsrahmen in Bezug auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung; und
- Stärkung der nationalen Kapazität für die Messung von Diskriminierung in der Arbeitswelt.

203. Die Strategie fußt auf den Ergebnissen der *Allgemeinen Erhebung von 2012 über die grundlegenden Übereinkommen bezüglich der Rechte*

bei der Arbeit im Licht der Erklärung der IAO von 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, insbesondere was die Bezugnahme auf das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, betrifft. Sie steht auch im Einklang mit dem Aktionsplan zur Umsetzung der 2012 angenommenen Entschließung der Konferenz über die wiederkehrende Diskussion zum Thema grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, der Entschließung der Konferenz von 2009 über Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit und dem Aktionsplan der IAO für die Gleichstellung der Geschlechter für 2010-15.

□ Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

204. Durch einen Prozess dreigliedrigen sozialen Dialogs wird die IAO in mindestens zehn Mitgliedstaaten auf die Entwicklung und Durchführung nationaler Aktionspläne zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung von Gleichheit hinarbeiten. Auf der Grundlage von Stellungnahmen der Aufsichtsorgane der IAO und von Mitgliedsgruppen zum Ausdruck gebrachtem Bedarf werden diese Aktionspläne umfassende Rechtsrahmen entwickeln und durch die Verbreitung von Print-Materialien und Medienkampagnen das öffentliche Bewusstsein schärfen. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum wird Ausbildung für folgende Gruppen und zu folgenden Themen angeboten werden:

- für Arbeitsaufsichtsbeamte zur Aufdeckung und Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund aller Ursachen einschließlich sexueller Belästigung und ungleichem Entgelt;
- für Beschäftigte im Personalwesen zur Durchführung geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungen;
- für Gewerkschaftsmitglieder zur Berücksichtigung von Gleichheitsaspekten durch Kollektivverhandlungen;
- für Arbeitgeber zur Entwicklung und Durchführung wirksamer Grundsatzmaßnahmen zum Thema ethnische Vielfalt;
- für Gerichte und andere Organe zur Beilegung von Streitigkeiten zur Nutzung internationaler Arbeitsnormen bei der Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit; und
- für alle drei Mitgliedsgruppen zur Durchführung partizipatorischer Gleichstellungs-Audits.

205. In mindestens acht Ländern wird die IAO die Kapazität nationaler Statistikbehörden für die Erhebung und Analyse nach Geschlecht aufge-

schlüsselter Daten zu Rasse und Ethnizität stärken. Diese Daten werden bei der Entwicklung der Methodologie der IAO zur Messung von Diskriminierung berücksichtigt werden. Diese wird sich auf andere gut etablierte Methodologien der IAO stützen, insbesondere diejenigen, die angewendet wurden, um die Zahl der Fälle von Zwangsarbeit und Kinderarbeit zu schätzen. Die erzielten Resultate werden verwendet werden, um die Wirksamkeit nationaler Antidiskriminierungsgesetze und -maßnahmen zu beurteilen und um eine Faktenbasis zu schaffen, die als Orientierungshilfe bei der Entwicklung zukünftiger grundsatzpolitischer und rechtlicher Maßnahmen dienen kann. Mit Hilfe der gestärkten Kapazität nationaler Statistikbehörden für die Generierung der benötigten Daten und Statistiken wird die Initiative mit dem Ziel, regionale oder globale Schätzungen zur Inzidenz von Diskriminierung zu veröffentlichen, auf andere Länder und Regionen ausgeweitet werden. Diese Arbeit wird auch in laufende Bemühungen zur Entwicklung solider Indikatoren für menschenwürdige Arbeit im Zusammenhang mit Diskriminierung zuerst aufgrund der Rasse und der Ethnizität und später gegebenenfalls aufgrund anderer Faktoren.

206. Um den Austausch in Bezug auf gute Praxis zu unterstützen und die Einrichtung inklusiver Arbeitsstätten ohne Diskriminierung zu fördern, wird die IAO in mehreren Ländern Arbeitgeber- und Gewerkschaftsnetzwerke zum Thema Nichtdiskriminierung erproben. Der 2013 veröffentlichte Schritt-für-Schritt-Leitfaden der IAO zur Förderung ethnischer Vielfalt an der Arbeitsstätte wird als ein wichtiges Instrument dienen, an dem sich die Initiative orientieren kann.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

207. Um Hindernisse für die Anwendung der in den Übereinkommen Nr. 100 und 111 verankerten Prinzipien des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für Arbeit gleichen Werts und der Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf werden eingehende geschlechtergerechte Analysen geltender nationaler Rechtsvorschriften durchgeführt werden. Anstrengungen werden sich auch darauf richten, Regierungen bei der Verbesserung von Arbeitsmarktinformationssystemen im Hinblick auf die Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern zu unterstützen.

□ Partnerschaften

208. Die IAO wird sich gemeinsam mit den UN und anderen im Bereich von Gleichheit und Nichtdiskriminierung befassten internationalen Organisationen, Fonds und Programmen bemühen, sicherzustellen, dass das Prinzip der Nichtdiskri-

minierung in Beschäftigung und Beruf in ihre jeweiligen Maßnahmen und Entwicklungsagenden eingebunden wird. Die Möglichkeiten für gemeinsame Forschung werden maximiert werden. Zu den hierfür in Frage kommenden UN- und anderen Organisationen zählen OHCHR, UN Women, die IOM, einschlägige auf Verträgen und Charten

basierende Organe und auf besonderen Verfahren beruhende Mechanismen, der Mechanismus für die generelle Berücksichtigung der Menschenrechte der Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen (UNDG-HRM), der Globale Pakt der UN und, wo immer möglich, Sonderorgane, die Diskriminierung bekämpfen und Gleichheit fördern.

Indikatoren

Indikator 17.1: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO konkrete Gesetze, Grundsatzmaßnahmen, Programme oder Aktivitäten umsetzen/durchführen, die zur verbesserten Anwendung von Übereinkommen, Prinzipien und Rechten bezüglich der Nichtdiskriminierung führen

Messung

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

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

Ausgangsbasis

2 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

16 Mitgliedstaaten, davon 3 in Afrika, 7 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien

Strategischer Haushalt

17. Diskriminierung bei der Arbeit: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf wird beseitigt	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	13.246.575	3.465.000

Ergebnis 18: Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

209. Das übergeordnete Ziel der Strategie ist die Steigerung der Zahl der Fälle der Ratifizierung, wirksamen Durchführung sowie breiteren und systematischeren Nutzung internationaler Arbeitsnormen durch die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen mit dem Ziel, wirksam auf den Bedarf der Arbeitswelt zu reagieren.

210. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie auf folgende Punkte konzentrieren:

- Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit und vor Arbeit unter Bedingungen zu schützen, die ihr Leben und ihre Gesundheit gefährden; und
- die Anwendung internationaler Arbeitsnormen auszuweiten und zu stärken, und zwar insbesondere auf Arbeitnehmer in der informellen und der ländlichen Wirtschaft und auf andere

schutzbedürftige Kategorien einschließlich Arbeitsmigranten und Hausangestellten sowie Indigene und Angehörige von in Stämmen lebenden Völkern.

211. Diese Strategie orientiert sich an der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und der Strategie zur Politik der internationalen Arbeitsnormen, einschließlich der bereits vom Verwaltungsrat angenommenen Aktionspläne zu den ordnungspolitischen Übereinkommen, zum Arbeitsschutz sowie zu den Instrumenten in Bezug auf Seeschifffahrt und Fischerei. Sie wird durch die Anwendung eines wirksamen Mechanismus zur Überprüfung von Normen unterstützt werden, den die IAO etabliert hat. Dieser Mechanismus ist aktuell und relevant und reagiert auf die Welt der Arbeit. Er trägt außerdem wirksam sowohl zum Schutz aller Arbeitnehmer als auch zur Förderung nachhaltiger Unternehmen bei. In der Zweijahresperiode wird sich die Aufmerksamkeit insbesondere darauf richten, die von den Aufsichtsorganen ermittelten Durchführungsdefizite in Bezug auf ratifizierte Übereinkommen zu verringern. Dies wird geschehen mit Hilfe von Rechtsreformen, gestärkten Systemen der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsaufsicht, verbesserter Kapazität der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen für die Beseitigung dieser Durchführungsdefizite und die Stärkung nationaler Mechanismen für die Beilegung von Arbeitskonflikten.

□ Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

212. Die IAO wird die regelmäßigen dreigliedrigen Konsultationen im Kontext der Strategie für die Normenpolitik aufwerten, insbesondere in Bezug auf die Entwicklung und Einführung eines Mechanismus zur Überprüfung von Normen. Dreigliedrige Anstrengungen werden erfolgen, um einen Konsens zu Instrumenten dort zu erreichen, wo dieser bislang fehlt, und um Schutzdefizite mit Blick darauf zu ermitteln, sie möglicherweise in die Tagesordnung der Konferenz aufzunehmen. Die Konsultationen werden auch dazu dienen:

- die gute Verwaltungsführung, Transparenz und Wirksamkeit der Aufsichtsmechanismen sicherzustellen;
- dreigliedrige Unterstützung für die Stärkung des Aufsichtssystems zu mobilisieren; und
- alle verbliebenen offenen Fragen aus der 101. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2012) zu klären.

213. Auf der Grundlage nationaler Bedarfsermittlungen, Analysen von Gesetzeslücken und der Stellungnahmen der Aufsichtsorgane wird die IAO Mitgliedstaaten, die um Fachunterstützung ersuchen, um Defizite bei der Anwendung ratifizierter

Übereinkommen zu beseitigen und weitere Ratifizierungen zu fördern, diese anbieten. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum wird Unterstützung geleistet werden, um die Kapazität von Systemen der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsaufsicht zu stärken. Dies wird auch die Entwicklung stärkerer institutioneller Verknüpfungen zwischen nationalen Aufsichtssystemen und der Justiz sowie privaten Akteuren betreffen, die sich mit Tätigkeit im Zusammenhang mit der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz befassen. Besondere Aufmerksamkeit wird der Normenanwendung in der informellen Wirtschaft gewidmet werden. Die IAO wird Mitgliedstaaten auch bei der Überprüfung und Stärkung nationaler Mechanismen für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und für die Schaffung freiwilliger dreigliedriger Mechanismen für den Umgang mit Fällen von Verstößen gegen Normen, insbesondere in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit, unterstützen.

214. Mitgliedstaaten wird Orientierungshilfe zu innovativen Ansätzen für die Ausweitung der Anwendung internationaler Arbeitsnormen auf Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft mit Hilfe von Normensetzung, Rechtsreformen und Schaffung von Kapazität geboten werden. Analytische Tätigkeiten werden die Verwirklichung von Rechten in der informellen Wirtschaft sowie die Untersuchung ihre sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen zum Gegenstand haben. Mit Blick auf die Ausweitung des Schutzes auf schutzbedürftige Kategorien von Arbeitnehmern wird die IAO auf der Grundlage der Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, Fachberatung anbieten. Die den Aufsichtsorganen vorliegenden Informationen über ratifizierte Übereinkommen zur Sozialen Sicherheit werden Grundlage für die grundsatzpolitische Beratung der IAO in Bezug auf die Aufgabe bilden, Mitgliedstaaten Orientierungshilfe bei der Einführung und Aufrechterhaltung sozialer Basisschutzniveaus als grundlegende Elemente ihrer nationalen Systeme der Sozialen Sicherheit zu bieten.

215. Um ein besseres Verständnis der IAO-Normen und der Arbeit der Aufsichtsorgane zu fördern, wird die IAO neue Ausbildungsprodukte entwickeln. Ein Online-Meldesystem wird unter umfassender Beteiligung von Mitgliedstaaten weiter schrittweise eingeführt werden. Für die Durchführung eines Programms der technischen Zusammenarbeit mit dem Ziel, die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in Bezug auf Normen zu unterstützen, sollen vorrangig Ressourcen mobilisiert werden. Das Informationssystem der IAO zu internationalen Arbeitsnormen (NORMLEX) wird mit dem Ziel weiter verbessert werden, einen systematischen Ansatz zur Sammlung, Analyse und Verbreitung von Informationen zu nationalen Arbeitsgesetzen und zur Anwendung internationaler Arbeitsnormen durch Länder zu bieten.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

216. Besondere Beachtung wird der Anwendung wichtiger Normen in Bezug auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung einschließlich derjenigen gewidmet werden, die Arbeitnehmer mit Familienpflichten, Mutterschutz, Hausangestellte sowie HIV und Aids betreffen; dabei werden die Geschlechterdimensionen der globalen Wirtschaftskrise berücksichtigt werden.

□ Partnerschaften

217. Zur Förderung internationaler Arbeitsnormen im gesamten System der Vereinten Nationen sowie durch öffentlich-private Partnerschaften werden Partnerschaften weiterhin gestärkt werden. Die Rolle internationaler Arbeitsnormen wird insbesondere im UNDG-HRM gestärkt werden, und durch die Partnerschaft der Vereinten Nationen für eingeborene Völker werden die Konsultation und die Partizipation indigener Völker gefördert werden.

Indikatoren

Indikator 18.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Maßnahmen ergreifen, um internationale Arbeitsnormen anzuwenden, insbesondere als Reaktion auf Probleme, auf die von den Aufsichtsorganen hingewiesen wurde

Messung

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

- Der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen der IAO stellt mit Befriedigung oder Interesse Fortschritte bei der Durchführung der maßgeblichen Übereinkommen fest.
- Die Regierung hat in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen einschließlich nicht ratifizierter Übereinkommen und Empfehlungen Rechtsvorschriften angenommen oder geändert oder ihre Praxis signifikant verbessert.

Ausgangsbasis

41 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

39 Mitgliedstaaten, davon 14 in Afrika, 12 in Amerika, 5 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien

Indikator 18.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen durch die Unterstützung der IAO die in internationalen Arbeitsnormen verankerten Prinzipien und Rechte in Entwicklungshilfe-Programmrahmen oder andere wichtige Initiativen einbezogen werden

Messung

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

- Maßgebliche internationale Arbeitsnormen spiegeln sich im UNDAF, in der Gemeinsamen Landesbewertung oder in ähnlichen Rahmen wider.

Ausgangsbasis

6 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

5 Mitgliedstaaten, davon 1 in jeder Region

Indikator 18.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ihre Ratifizierungsrate aktueller Übereinkommen erhöhen und dabei zumindest die als Kernarbeitsnormen eingestuften Instrumente als auch diejenigen berücksichtigen, die unter dem Gesichtspunkt der Regierungsführung als wichtigste gelten

Messung

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

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

Ausgangsbasis

29 Mitgliedstaaten

Zielvorgabe

20 Mitgliedstaaten, davon 5 in Afrika, 5 in Amerika, 5 in Asien und Pazifik, 5 in Europa und Zentralasien

Indikator 18.4: Zahl der Mitgliedstaaten mit Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, zu deren von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen festgelegten Prioritäten eine normensetzende Komponente zählt

Messung

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

- Es werden Maßnahmen zur Berücksichtigung der Stellungnahmen des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen der IAO in Bezug auf ratifizierte Übereinkommen ergriffen.
- Es werden Maßnahmen zur Förderung der Ratifizierung und Durchführung grundlegender und prioritärer Übereinkommen ergriffen.

- Unter Berücksichtigung der von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen festgelegten nationalen Prioritäten werden Maßnahmen zur Förderung der Ratifizierung und Durchführung anderer aktueller Normen ergriffen.

Ausgangsbasis	Zielvorgabe
19 Mitgliedstaaten	16 Mitgliedstaaten, davon 5 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien

Strategischer Haushalt

18. Internationale Arbeitsnormen: Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	77.830.961	9.240.000

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

Strategie

□ Ziel und Schwerpunkt der Strategie

218. Das übergeordnete Ziel dieser Strategie ist die Förderung von Ergebnisse zugunsten menschenwürdiger Arbeit in Mitgliedstaaten durch einen integrierten Ansatz in Übereinstimmung mit den vier strategischen Zielen der Agenda für menschenwürdige Arbeit und gestützt auf Synergien unter ihnen sowie durch Förderung grundsatzpolitischer Kohärenz zwischen wichtigen internationalen und multilateralen Akteuren mit Mandaten in Tätigkeitsfeldern im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit.

219. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie auf folgende Punkte konzentrieren:

- wirksame Partnerschaften innerhalb der Vereinten Nationen und des multilateralen Systems mit dem Ziel sicherzustellen, die Ziele der IAO zu fördern und die operativen Programme der IAO zu stärken, auch in Bezug auf die Agenda für nachhaltige Entwicklung für die Zeit nach 2015; und
- Mitgliedsgruppen dabei zu unterstützen, Fortschritte auf dem Weg zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit zu beurteilen und Einfluss darauf zu nehmen.

220. Diese Strategie fußt auf der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, in der hervorgehoben wird, dass

Anstrengungen zur Förderung der vier strategischen Ziele der IAO einschließlich der übergreifenden Themen Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung Teil einer integrierten Strategie sowohl auf der globalen als auch auf der nationalen Ebene sein sollten. Sie reagiert auf den Folgeprozess zu der Erklärung, in dem das Amt ersucht wird, Mitgliedstaaten diesbezüglich Unterstützung anzubieten.

□ Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

221. Anstrengungen zur Förderung der Politikkohärenz innerhalb des multilateralen Systems werden sich darauf konzentrieren sicherzustellen, dass Ziele in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und Beschäftigung Kernprioritäten internationaler Agenden auf hoher Ebene wie denjenigen von G20, IWF und Weltbank sowie der Entwicklungsagenda der Vereinten Nationen in der Zeit nach 2015 sind. Die Ergebnisse angewandter Forschung, die Grundsatzmaßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit und die sie unterstützenden Institutionen mit makroökonomischen und sozialen Strategien verknüpft, werden in multilaterale, regionale oder nationale Initiativen und Veranstaltungen auf hoher Ebene einfließen.

222. Um die Rolle des sozialen Dialogs in grundsatzpolitischen Diskussionen über Krisenreaktion und Reformmaßnahmen auf nationaler Ebene zu fördern, wird die IAO auf den Globalen Beschäftigungspakt aufbauen und sich auf die positiven

Erfahrungen mit der Zusammenarbeit mit anderen Organisationen in der Zeit nach der Krise von 2008-09 stützen. Die Mitgliedsgruppen werden auch dabei unterstützt werden, an der Entwicklung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit mitzuwirken sowie durch Ausbildung zur allgemeinen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit und die Teilnahme an der Entwicklung von Landesprofilen Fortschritte auf dem Weg zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit beurteilen und Einfluss darauf nehmen zu können. Die weitere Anwendung von Indikatoren für menschenwürdige Arbeit wird in die Wege geleitet, und es werden neue und aktualisierte Landesprofile für menschenwürdige Arbeit entwickelt werden.

223. Weil viele Mitgliedstaaten weiterhin nicht über ausreichende Arbeitsmarktdaten verfügen, werden Anstrengungen mit dem Ziel der Stärkung der Kapazität von Mitgliedsgruppen für die Erstellung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Statistiken durch außendienstbasierte Ausbildungsseminare und Kurse am Turiner Zentrum unterstützt werden. Mehr Konvergenz zwischen der Entwicklung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und UNDAF oder anderen nationalen Entwicklungsrahmen wird ebenfalls ein Ziel sein, und in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum wird die Ausbildung für UN-Landesteams und Residierende Koordinatoren der UN in Bezug auf die allgemeine Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit fortgeführt werden.

224. Zu Förderarbeitszwecken kooperieren IAO-Mitgliedsgruppen auch mit Parlamentsfraktionen, Gebietskörperschaften, nichtstaatlichen Organisationen, von Glaubensgemeinschaften getragenen Organisationen und der Wissenschaft, um ihre Interessen in grundsatzpolitischen Dialogen und zugunsten der Programmdurchführung zu unterstützen. Die IAO wird sich bemühen, diese Partnerschaften weiter zu stärken, indem sie Ausbildungsinstrumente oder Diskussionsforen anbietet, wo sich Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die grundsatzpolitische Debatte über menschenwürdige Arbeit eröffnen.

225. Bis Ende 2015 sollten 20 zusätzliche Länder das Ziel menschenwürdiger Arbeit zunehmend in das Zentrum der Politikgestaltung gestellt haben. Durch neue Initiativen, die interinstitutionelle Grundsatzmaßnahmen und Programme in Bezug auf die Agenda für menschenwürdige Arbeit koordinieren, sollten fünf zusätzliche internationale oder multilaterale Organisationen einen integrierten Ansatz gefördert haben.

□ Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

226. Die IAO wird sich bemühen, sicherzustellen, dass sich in allen gemeinsam mit anderen Institutionen für Veranstaltungen und Konferenzen auf hoher Ebene erstellten Forschungspapieren und Grundsatzdokumenten Anliegen in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung widerspiegeln. Bei Maßnahmen zur Schaffung von Kapazität wird weiterhin die systematische Nutzung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten und Daten zu bestimmten schutzbedürftigen Gruppen gefördert werden. Ausbildungsmaterialien und andere Instrumente werden sich auf Erkenntnisse aus Gleichstellungs-Audits der IAO stützen und aktualisiert werden, um neueren Entwicklungen in den Bereichen Geschlechtergleichstellung, HIV und Aids, Personen mit Behinderungen, Indigene und Angehörige von in Stämmen lebenden Völkern sowie Migration Rechnung zu tragen.

□ Partnerschaften

227. Die Partnerschaften mit den Organisationen, deren Mandate für die IAO von strategischer Bedeutung sind, was die Förderung von Politikkohärenz in multilateralen Agenden auf hoher Ebene betrifft, werden fortgeführt werden. Zu diesen Organisationen zählen u.a. der IWF, die Weltbank, regionale Entwicklungsbanken, die FAO, die Handels- und Entwicklungskonferenz der Vereinten Nationen (UNCTAD), die Vereinten Nationen und ihre Regionalen Wirtschaftskommissionen, UNDP, UNEP, UN Women, die OECD und die Welthandelsorganisation (WTO).

228. Um die Politikkohärenz auf die regionale Ebene auszuweiten, wird sich die IAO auch darauf konzentrieren, über die UN-Regionalkommissionen und die Regionalen Koordinierungsmechanismen sowie zu Initiativen mit anderen regionalen multilateralen Organen und Finanzinstitutionen tätig zu werden. In Übereinstimmung mit der vom Verwaltungsrat im März und im November 2012 angenommenen IAO-Strategie für die Süd-Süd-Kooperation im Bereich der technischen Zusammenarbeit werden durch die Einbeziehung einer immer größeren Zahl von Regierungen, Sozialpartnern, UN-Organisationen und nichtstaatlichen Akteuren Partnerschaften innerhalb des UN-Systems im Rahmen der Süd-Süd-Kooperation vorangetrieben.

Indikatoren

Indikator 19.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO das Ziel der menschenwürdigen Arbeit zunehmend in den Mittelpunkt ihrer Politik stellen.	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens zwei der ersten vier nachstehenden Kriterien sowie das letzte aufgeführte Kriterium erfüllen: - Die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsmöglichkeiten wird neben anderen nationalen Prioritäten als ein übergeordnetes grundsatzpolitisches Ziel der nationalen Entwicklungsstrategie eingestuft. - Die Durchführung eines integrierten Landesprogramms für menschenwürdige Arbeit unterstützt die Umsetzung der nationalen Entwicklungsstrategie. - Nationale oder sektorale Programmen in Bereichen wie Bildung, Gesundheit, Geschlechtergleichstellung, Handel, Finanzen, Unternehmensentwicklung, ländliche Entwicklung und Verringerung der Armut beinhalten Aspekte menschenwürdiger Arbeit. - Um in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 160 Fortschritte bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit besser messen zu können, werden die statistischen Dienstleistungen verbessert. - In Übereinstimmung mit Übereinkommen Nr. 144 werden die IAO-Mitgliedsgruppen bei der Ausarbeitung der Gesamtentwicklungsstrategie konsultiert.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
0	16 Mitgliedstaaten, davon 4 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien

Indikator 19.2: Zahl der wichtigen internationalen Organisationen oder multilateralen Institutionen, die durch Zusammenarbeit mit der IAO menschenwürdige Arbeit in ihren grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen allgemein berücksichtigen.	
Messung Über Ergebnisse kann Bericht erstattet werden, wenn sie mindestens eines der nachstehenden Kriterien erfüllen: - Das Ausmaß, in dem menschenwürdige Arbeit in den grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen der internationalen Organisation oder multilateralen Institution generell berücksichtigt wird, nimmt zu, was durch Berichte zur Anwendung des Toolkit zur generellen Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit des Koordinierungsrats der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen (CEB) dokumentiert ist. - Neue Initiativen zur Koordinierung interinstitutioneller grundsatzpolitischer Maßnahmen und Programme im Zusammenhang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit werden etabliert.	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
3 internationale Organisationen	5 internationale Organisationen oder multilaterale Institutionen

Strategischer Haushalt

19. Allgemeine Berücksichtigung der menschenwürdigen Arbeit: 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	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2014-15 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15 (US\$)
	22.153.820	10.395.000

Institutionelle Kapazitäten

229. Institutionelle Kapazitäten unterstützen sowohl auf der nationalen als auch auf der globalen Ebene das effiziente Erreichen von Ergebnissen der IAO durch Informationen, Daten, Wissen, Schaffung von Kapazität und Partnerschaften. Diese Kapazitäten unterstützen die Arbeit der Fachabteilungen und der Regionen bei der Bereitstellung von Dienstleistungen für die Mitglieds-

gruppen und der Kooperation mit externen Partnern und der breiten Öffentlichkeit. Dieser Abschnitt vermittelt einen kurzen Überblick über die wichtigen Arbeitsziele nach dem Bereich der interinstitutionellen Kapazität und zugehörige Strategien, die das Erreichen von Ergebnissen im Rahmen des IAO-Programms in der Zweijahresperiode 2014-15 unterstützen werden.

Bereich institutioneller Kapazität	Arbeitsziele in der Zweijahresperiode 2014-15
Wissen, analytische Kapazität und Informationsverbreitung	• Robuste und einschlägige grundsatzpolitisch orientierte Forschung mit der angemessenen kritischen Masse, um große Wirkung zu erzielen. • Bereitstellung von Wissen und Analysen hoher Qualität für globale Politikforen, z. B. die G20 und UN-Organisationen. • Verstärkte Zusammenarbeit bei Datensammlung und Forschungsarbeiten mit der Weltbank, dem IWF und Organisationen wie UNCTAD und der FAO zu relevanten Fragen. • Fortführung der Umsetzung der Wissensstrategie für 2010-15. • Leistungsfähige Mechanismen für den Wissensaustausch. • Angemessene Verbreitung von Ergebnissen, Analysen und Veröffentlichungen der IAO.
Statistik	• Verfügbarkeit eines vollständigen digitalen Archivs der Statistiken über menschenwürdige Arbeit. • Bereitstellung technischer Unterstützung für Mitgliedstaaten zur Erstellung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Arbeitsmarkt- und Haushaltsstatistiken aus ihren verschiedenen Quellen. • Stärkung internationaler statistischer Normen in Übereinstimmung mit den letzten Internationalen Konferenzen der Arbeitsstatistiker (ICLS).
Externe Partnerschaften	• Verstärkte Beiträge zu globalen grundsatzpolitischen Gesprächen im Zusammenhang mit dem Mandat der IAO. • Stärkere Beteiligung von IAO-Mitgliedsgruppen und externen Partnern an der Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit einschließlich in der Entwicklungsagenda für die Zeit nach 2015 und bei den Folgemaßnahmen zu Rio+20. • Produktion und Förderung von Leitlinien, Instrumenten und maßgeschneiderten Materialien.

Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	• Die Schaffung von Kapazität von IAO-Mitgliedsgruppen und Personal in den in Programm und Haushalt für 2014-15 vorgeschlagenen besonders wichtigen Bereichen. • Neue Ausbildungskurse und Lernmethoden im Rahmen des 2012 neu eingerichteten Innovationsfonds.
Internationales Institut für Arbeitsfragen	• Forschung zur Welt der Arbeit und relevanten Strategien mit dem Ziel, auf die Krise zu reagieren, um chancengerechtes und nachhaltiges Wachstum zu erreichen. • Koordinierte Tätigkeit mit anderen Hauptabteilungen der IAO zur Schaffung eines Zentrums für Analysen der IAO und Synergien mit grundsatzorientierter Forschung an anderer Stelle im Amt. • Veröffentlichungen, amtsweit ausgerichtet an einer koordinierten Forschungs- und Veröffentlichungsagenda. • Beitrag zur Tätigkeit der Organisation in den G20 und anderen globalen Foren. • Mitwirkung an Forschungs Kooperationen mit der Weltbank, dem IWF, UNCTAD und anderen Organisationen. • Stärkung der den Mitgliedsgruppen der IAO zur Verfügung stehenden analytischen Datengrundlage.
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	• Weiterentwicklung des Nachrichten- und Informationsdienstes der IAO mit dem Ziel, die Zugänglichkeit unterschiedlicher Nutzergruppen über unterschiedliche Plattformen zu verbessern. • Verbesserung eines Modells für die „digitale Erstveröffentlichung“ durch Maßnahmen mit dem Ziel, profilierte IAO-Veröffentlichungen über mehrere digitale Plattformen für neue Nutzergruppen verfügbar zu machen. • Umsetzung einer Strategie zu sozialen Medien. • Erweitertes Angebot digitaler Wissensprodukte in der IAA-Bibliothek. • Gestärktes Programm ArtWorks mit dem Ziel, die Außenwahrnehmung der IAO zu verbessern und neue Zielgruppen zu erreichen.

Wissen, analytische Kapazität und Informationsverbreitung

230. Die IAO ist eine wissensbasierte Organisation. Die Qualität ihrer fachlichen Dienstleistungen, die Glaubwürdigkeit ihrer grundsatzpolitischen Beratung und der Erfolg ihrer Förderarbeit sind direkt proportional zur Solidität ihrer Wissensgrundlagen. Um der globale Bezugspunkt zu allen

Aspekten im Zusammenhang mit der Arbeitswelt zu sein, muss die IAO kontinuierlich in die Verbesserung ihrer Kapazität für Statistik, Analyse und Informationsverbreitung investieren.

231. Analysen der IAO müssen von unmittelbarer Relevanz für die Probleme sein, mit denen ihre

Mitgliedsgruppen in ihren jeweiligen Kontexten konfrontiert sind; sie müssen kohärent und umfassend sein und die gesamte Agenda für menschenwürdige Arbeit einschließlich der Gleichstellungsdimension überspannen; sie müssen von ausreichendem Umfang und von ausreichender Qualität sein, um Einfluss auf die internationale Grundsatzdebatten zu haben und sie müssen die Mitgliedsgruppen befähigen, an der Politikgestaltung mitzuwirken und sie zu beeinflussen.

232. Der erste Schritt bei der Verbesserung der analytischen Kapazität der IAO wurde 2013 ergriffen, indem die Forschungskapazität umstrukturiert und konsolidiert wurde, um so kritische Masse zur Behandlung der wichtigsten Fragen ihres Mandats und der für 2014-15 vorgeschlagenen Bereiche von kritischer Bedeutung zu erzielen. Der zweite Schritt ist, die Qualität und die Glaubwürdigkeit der Analysen der IAO durch Qualifizierung und Humanressourcenmanagement zu steigern. Der dritte ist, Analysen zum richtigen Zeitpunkt in den richtigen Formaten vorzulegen, wenn die Produkte für IAO-Mitgliedsgruppen und die internationale politikgestaltende Gemeinschaft von unmittelbarem Nutzen sein können.

233. Diese drei Maßnahmen stimmen mit den in der Wissensstrategie 2010-15 definierten Zielen überein, nämlich einer Fokussierung auf evidenzbasierten Analysen zur Unterstützung der Agenda für menschenwürdige Arbeit und der Globalen Beschäftigungsagenda; einer Stärkung des Wissensaustausches innerhalb der Organisation und mit Experten außerhalb davon; und eine Strategie für die Verbreitung von Wissen unter umfassender Nutzung des Internet.

234. Die IAO wird ihre profilierten Veröffentlichungen überprüfen und sich auf eine kleinere Zahl regelmäßiger Produkte konzentrieren, die Analysen höchster Qualität, zeitgerechte und nützliche Daten und innovativen Untersuchungen neu auftretender Fragen enthalten.

235. Die IAA-Bibliothek wird sich auf die Entwicklung eines digitalen Archivs der IAO-Veröffentlichungen mit offenem Zugang konzentrieren, die bis Ende 2015 abgeschlossen werden soll. Die IAO wird eine umfassende Verbreitung von Veröffentlichungen in einer Reihe digitaler Format über das Internet anstreben – und präzisere Deskriptoren, um die Suche zu erleichtern.

236. Das IAO-Portal für Informationen und Daten zu menschenwürdiger Arbeit auf der Landesebene wird mit der Ausweitung seines Geltungsbereichs und seines Funktionsumfangs weiter konsolidiert werden. Besondere Aufmerksamkeit wird der Stärkung der zugrunde liegenden Datenbanken gewidmet werden, die von den Fachabteilungen gepflegt werden. Zu den diesbezüglichen Maßnahmen wird zählen, die Datensammlung zu rationalisieren, die Zahl der abgedeckten Länder zu erhöhen und den gezielten Zugriff auf wichtige Dokumente zu gewährleisten.

237. Zusätzliche Merkmale im Bereich des Wissensmanagements werden entwickelt werden, um eine Kultur des Wissensaustauschs unter Mitgliedsgruppen und IAO-Bediensteten zu unterstützen und um stärker kooperativ ausgerichtete Organisationsformen der Arbeit in der gesamten Organisation umfassend zu nutzen.

Statistik

238. Das übergeordnete Ziel der Strategie ist die Stärkung der Kapazität der Mitgliedstaaten zur Erstellung von Statistiken in Bezug auf menschenwürdige Arbeit sowie die Kapazität des Amtes dafür, sie zusammenzustellen und sie über ein einheitliches statistisches Datenportal (ILOSTAT) im Internet so verfügbar zu machen, dass sie nach Land und Thema durchsucht werden können. Mit Hilfe eines modernen Datensammlungssystems, einer harmonisierten Informationstechnologie-Plattform und wirksamer Qualitätskontrolle wird ein vollständiges digitales Archiv der Statistiken über menschenwürdige Arbeit verfügbar sein. Die Sammlung, Zusammenstellung und Verbreitung von Statistiken werden zentral verwaltet werden. In diesem Zusammenhang wird eine wichtige Aufgabe sein, bestehende Datenbanken zusammenzuführen.

239. Um wichtige Variablen besser zusammenzustellen, wird die IAO für mindestens 45 Länder Fachunterstützung bei der Entwicklung von Modellfragebögen für Arbeitskräfteerhebungen und Unternehmensbefragungen leisten, Erhebungen etablieren und Verwaltungsunterlagen als eine Quelle für Arbeitsstatistiken konsolidieren. Sie wird auch zuverlässige Schätzungen und Prognosen wichtiger Variablen für Arbeitsfragen vorlegen.

240. Durch separate Ausbildungskurse zu den Themen Statistik und Arbeitsmarktinformationen wird die IAO in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ihre Arbeit zur Schaffung von Kapazität für Mitgliedsgruppen fortsetzen. Zusätzlich werden in Kooperation mit einschlägigen Einrichtungen und zugeschnitten auf konkrete Themen ent-

sprechend Bedarf und Nachfrage außendienstbasierte Ausbildungsseminare durchgeführt werden.

241. Die Arbeit wird sich auf statistische Konzepte und Messmethoden konzentrieren, insbesondere durch Förderung der Empfehlungen und der Schlussfolgerungen der letzten ICLS, die sich mit Messgrößen für Nichtauslastung, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit befasste. Die IAO wird Mitgliedstaaten bei der Anwendung in jüngerer Zeit entwickelter Handbücher zu Indikatoren für menschenwürdige Arbeit und zur Messung von Informalität unterstützen.

242. Die IAO wird weiterhin die Indikatoren und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten fördern,

die die Basis geschlechtergerechter Analysten zugunsten der Entwicklung und Überwachung inklusiver Grundsatzmaßnahmen bilden. Spezielle Informationsmaterialien werden zur Verfügung gestellt werden.

243. Die Partnerschaften mit einschlägigen Organisationen wie der Statistischen Abteilung der UN, der Weltbank, der OECD, den Regionalen Wirtschaftskommissionen der UN, regionalen politischen Zusammenschlüssen und maßgeblichen statistischen Einrichtungen werden gestärkt werden.

Externe Partnerschaften

244. Die Strategie der IAO für externe Partnerschaften zielt auf die Förderung von Aktion zur Unterstützung menschenwürdiger Arbeit durch multilaterale Organisationen mit besonderer Präferenz für das UN-System, regionale Organisationen, regionale Entwicklungsbanken, internationale Finanzinstitutionen, die G20 und andere wie Parlamentarier, nichtstaatliche Organisationen, von Glaubensgemeinschaften getragene Organisationen und die Wissenschaft.

245. Um die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit als ein zentrales Entwicklungsziel voranzubringen, das sich in Politikgestaltung und Steuerungsrahmen auf der globalen, regionalen und nationalen Ebene widerspiegelt, werden in Absprache mit dreigliedrigen Mitgliedsgruppen neue Partnerschaften in die Wege geleitet werden.

246. Die Aufmerksamkeit wird sich weiterhin vorrangig auf die partnerschaftliche Zusammenarbeit zur Verwirklichung der Millenniums-Entwicklungsziele und insbesondere der Zielvorgabe 1B in Bezug auf Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit richten. Um sicherzustellen, dass Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit zu Ergebnissen in UNDAF und anderen Programm-

planungsinstrumenten der UN einschließlich der Initiative für Einheit in der Aktion beitragen, wird die IAO die Unterstützung für Mitgliedsgruppen fortsetzen. Als Gründungsmitglied des UNDAF-Programmplanungsnetzwerks der Entwicklungsgruppe der UN wird die IAO ihre Unterstützung für UNDAF aufrechterhalten. Sie wird auch weiter an interinstitutionellen Initiativen und in den Strukturen des Koordinierungsrats der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen mitwirken.

247. Die Umsetzung der Strategie der IAO für die Süd-Süd-Kooperation im Bereich der technischen Zusammenarbeit wird zur Ausweitung von Partnerschaften und zur Intensivierung der Weitergabe von Wissen und Erfahrungen, von Ausbildung und des Technologietransfers zwischen Schwellen- und Entwicklungsländern sowie entwickelten Volkswirtschaften, die diese Art der Zusammenarbeit unterstützen möchten, beitragen.

248. Um sicherzustellen, dass menschenwürdige Arbeit ein integraler Teil der Entwicklungsagenda für die Zeit nach 2015 wird, werden Partnerschaften innerhalb und außerhalb der UN und multilateraler Systeme angestrebt werden.

Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin

249. Der Strategieplan des Zentrums für 2010-15 bringt seine Tätigkeit in Übereinstimmung mit dem Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 der IAO. IAO-Mitgliedsgruppen benötigen neue oder verbesserte Qualifikationen, raschen und einfachen Zugang zu einschlägigem aktuellem Wissen hoher Qualität sowie eine Möglichkeit

für den Erfahrungsaustausch über Länder und Regionen hinweg. Innerhalb des institutionellen Rahmens der IAO ist das Zentrum gut positioniert, um durch seine Ausbildungs- und Lernaktivitäten sowie seine Unterstützung der Weitergabe von Wissen zwischen Wirtschaftssektoren sowie zwi-

schen Ländern und Regionen auf diesen Kapazitätsbedarf zu reagieren.

250. Das Zentrum wird seine Arbeit auf die für 2014-15 vorgeschlagenen besonders wichtigen Bereiche neu ausrichten und Ausbildungspakete sowie neue Kurse für IAO-Mitgliedsgruppen und Bedienstete in diesen Bereichen unterstützen.

251. Als integraler Teil der globalen Wissensplattform der IAO wird das Zentrum auch ein Ausbildungsprogramm für IAO-Bedienstete zu Wissensmanagement und -instrumenten durchführen; die institutionellen Verbindungen zwischen dem Zentrum und dem Internationalen Institut für Arbeitsfragen stärken; mit der IAO das neue von der Turin School of Development angebotene Doktorandenprogramm aktiv fördern; einen E-Campus entwickeln und einführen; sowie im Rahmen des 2012 neu eingerichteten Innovationsfonds weiter

in die Entwicklung neuer Ausbildungskurse und Lernmethoden investieren. Im Bereich der Entwicklung und Ausbildung des Personals des IAA werden das Zentrum und die Hauptabteilung Humanressourcenentwicklung mit dem Ziel, die Nutzung des Ausbildungsfachwissens und der Einrichtungen des Zentrums durch die IAO zu maximieren, einen strategischeren und systematischeren Plan umsetzen.

252. Durch die Beteiligung an Lernnetzwerken und seine Verbindungen zu wissenschaftlichen Institutionen, Hochschulen sowie regionalen und nationalen Ausbildungseinrichtungen wird das Zentrum seine Reichweite vergrößern. 2015 werden 30 Prozent der Aktivitäten des Zentrums zur Schaffung von Kapazität in Partnerschaft mit anderen Ausbildungs-, Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen durchgeführt werden.

Internationales Institut für Arbeitsfragen

253. Auf seiner letzten Sitzung bekräftigte der Verwaltungsrat des Instituts die Bedeutung unabhängiger Forschung für die Formulierung evidenzbasierter Krisenreaktionen. Mithin wird das Institut in der nächsten Zweijahresperiode die krisenbezogene Forschung stärken.

254. Das Institut wird die Fortschritte von Ländern bei ihren Bemühungen bewerten, der Krise entgegenzuwirken und ihre Volkswirtschaften wieder ins Gleichgewicht zu bringen, und die Ergebnisse publizieren. Wie vom Verwaltungsrat vorgegeben, werden in dem Bericht auch Szenarien für die Zukunft der Arbeitswelt entwickelt werden. Als Teil der Reihe *Studies on Growth with Equity* werden bestimmte regionale Blickwinkel analysiert werden. Dies umfasst die Untersuchung von Wechselwirkungen zwischen den unterschiedlichen Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit einschließlich der Geschlechtergleichstellung und makroökonomischen Settings.

255. Forschungsarbeiten werden sich auch mit der Frage befassen, wie Regelungen für Handel und Investitionen auf bestmögliche Weise die Entwicklung fördern sowie Unternehmen und die

Rolle von Arbeitsnormen der IAO in diesem Prozess unterstützen können.

256. Der Verwaltungsrat ersuchte auch darum, dass das Institut dazu beiträgt, die IAO zu einem Exzellenzzentrum zu machen, was dazu beitragen könnte, den Einfluss der Organisation in der globalen grundsatzpolitischen Debatte zu stärken. Im Kontext der neuen Regelungen, die im Rahmen des Veränderungs- und Reformprozesses eingeführt werden, wird dies verbesserte Synergien zwischen den vom Institut und den unterschiedlichen IAA-Hauptabteilungen und Außenämtern durchgeführten Forschungsaktivitäten einschließen. Es wird auch größeres Gewicht auf Partnerschaften mit anderen internationalen Organisationen, die mit anderen IAA-Hauptabteilungen koordiniert werden, und mit bereits mit dem Institut verbundenen wissenschaftlichen Einrichtungen gelegt werden. Die *International Labour Review* ist ein wichtiger Kanal zur Förderung der Forschung zu Themen der IAO. Sie verzeichnete jüngst eine beträchtliche Verbesserung, was ihre Verteilung betrifft. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum werden Ergebnisse dieser Forschung in Ausbildungsprogramme einfließen.

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

257. Das übergeordnete Ziel von Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit des IAA in der Zweijahresperiode 2014-15 ist, die IAO im öffentlichen Raum als *den* globalen Bezugspunkt für die

Arbeitswelt zu positionieren. Diesbezüglich wird eine globale Strategie eingeführt werden. Die Strategie wird die Grundlage aller Kommunikationsprodukte bieten. Mit ihr wird das Ziel verfolgt

werden, das Profil der Organisation in der Öffentlichkeit zu schärfen und ihren Einfluss in der öffentlichen Debatte zu vergrößern.

258. Die Klarheit, Konsistenz und Zielgruppenausrichtung von Kommunikationsprodukten der IAO erfordern eine wirksame Koordination im gesamten Amt, insbesondere zwischen den Fachabteilungen und der Hauptabteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit. Die Förderung einer „vernetzten“ Kommunikationskultur unter den Bediensteten des Amtes wird von großer Bedeutung für seine Bemühungen sein, die Botschaft der IAO an die Öffentlichkeit zu gestalten. Das Amt wird die öffentliche Debatte zu Themen aus der Welt der Arbeit verfolgen und mit dem Ziel, Beiträge zur internen grundsatzpolitischen Diskussion zu liefern und zeitgerechte Möglichkeiten zu ermitteln, die Botschaft der IAO nach außen zu tragen, Analysen dazu erstellen. Um sicherzustellen, dass die globale Kommunikationsstrategie die regionalen Blickwinkel einschließt und sich globale Prioritäten der IAO in regionalen Kommunikationsstrategien widerspiegeln, wird die funktionelle Verknüpfung zwischen der Kommunikation auf den Ebenen der Zentrale und des Außendienstes ebenfalls gestärkt werden.

259. Kommunikationsprodukte der IAO müssen nicht nur eine Vielzahl von Zielgruppen erreichen, sondern sie auch durch geeignete Förderstrategien einbinden. Um auf Veränderungen in der Kommunikationslandschaft zu reagieren, wird die IAO zu einer Strategie der digitalen Erstveröffentlichung übergehen, und ihr Wissens- und Kommunikationsausstoß wird auf mehreren Plattformen zugänglich sein. Die IAO wird auch soziale Medienplattformen umfassend nutzen, um sowohl bestehende als auch neue Zielgruppen einzubinden.

260. Um die Reichweite der Botschaft der IAO zu vergrößern, werden die Partnerschaften mit Medienorganisationen ausgeweitet werden. Um das öffentliche Bewusstsein für Anliegen der IAO zu schärfen, insbesondere in Bezug auf Kampagnen zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, wird das Programm ArtWorks der IAO mit dem Ziel, bekannte Persönlichkeiten aus der Unterhaltungsbranche dafür zu gewinnen, die Arbeit der IAO zu unterstützen, fortgeführt werden.

Leitung, Unterstützung und Management

261. Die Leitungs-, Unterstützungs- und Managementfunktionen stützen die Durchführung des IAO-Programms und vermitteln IAO-Mitgliedern die notwendige Sicherheit in Bezug auf die Wirksamkeit und Effizienz aller Tätigkeiten der IAO, die etablierten Standards in Bezug auf Aufsicht, Transparenz und Rechenschaftslegung unterliegen. Die effiziente und wirksame Nutzung von Ressourcen sowie gute Verwaltungsführung einschließlich der Erbringung wirksamer Dienstleistungen für die Verwaltungsorgane der IAO bilden die Grundlage für die erfolgreiche Anwendung des ergebnisorientierten Managements in der IAO. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird das Amt das vom Generaldirektor seit Oktober 2012 definierte Programm für Reformen und Veränderungen weiter durchführen und sich darauf stützen. Dies wird die Überprüfung der Arbeitsprozesse und -methoden sowie der Organisationsstrukturen mit dem Ziel umfassen, Doppelarbeit, Defizite und Inkonsistenzen zu beseitigen, um ein höheres Maß an Effizienz und Wirksamkeit der Ressour-

cennutzung im gesamten Amt zu erreichen. Diese Arbeit wird vom Ausgabenüberprüfungsausschuss unterstützt werden, der weiterhin Bereiche für mögliche Kosteneinsparungen und Effizienzsteigerungen ermitteln wird.

262. In den Bereichen Humanressourcen, Informationstechnologie, technische Zusammenarbeit und Evaluierung definieren die Zwischenziele für 2014-15 in den angenommenen ergebnisorientierten Strategien die Ergebnisse, die erreicht werden sollen. Das Amt wird seine Arbeit zur Verbesserung der internen Regeln für die Verwaltungsführung, der Vorschriften und Verfahren weiterverfolgen, Rollen und Zuständigkeiten klären, administrative Effizienzen anstreben und den Wert von IT-Investitionen steigern.

263. Die operativen Ressourcen für das Erreichen der Ergebnisse in Bezug auf Leitung, Unterstützung und Management finden sich im Informatischen Anhang 1 dieser Programm- und Haushaltsvorschläge.

Ergebnis 1: Wirksame und effiziente Nutzung aller Ressourcen der IAO

Strategie

264. Wirksamere und effizientere Ressourcennutzung werden durch Verbesserungen der Arbeitsmethoden erreicht werden. Diese umfassen, die derzeitigen Regeln, Verfahren und Gepflogenheiten zu überprüfen sowie mit dem Ziel der Konsolidierung bestimmter Sonderaufgaben strukturelle Veränderungen zu untersuchen, um auf diesem Weg das Niveau der Dienstleistungen zu steigern und die Kosten zu senken sowie konsequenterweise Ressourcen zu Aktivitäten von höherem Wert umzuleiten. Die Erbringung administrativer Dienstleistungen und die Bearbeitungsaufgaben der Zentrale werden mit dem Ziel überprüft werden, Dienstleistungsniveaus zu verbessern und Effizienzen herbeizuführen.

□ Humanressourcen

265. Die Humanressourcenstrategie für 2014-15 konzentriert sich auf vier Bereiche, die unentbehrlich dafür sind, wichtige Humanressourcenfunktionen zu befähigen, die Verwirklichung der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu unterstützen. Diese vier Bereiche sind die folgenden: verbesserte Nachwuchsförderung und Führung; verbesserte Arbeitsqualität und Reagibilität durch

geschärftes Verantwortungsbewusstsein; verbesserte Effektivität und Effizienz auf der Ebene der Humanressourcen durch Teamarbeit und Kooperation; und größere Personalfriedenheit und höhere Leistung des Personals durch ein befähigendes Arbeitsumfeld.

266. Arbeit mit dem Ziel, die Grundsatzpolitik des Amtes voranzubringen, die für die Erfüllung seines Auftrags und die Erbringung von Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen unentbehrlich ist, wird in den folgenden Bereichen durchgeführt werden: eine umfassende Überprüfung der Anwerbungs- und Auswahlverfahren mit dem Ziel, Effizienzen zu erreichen; die Verbesserung von Aufstiegsmöglichkeiten sowie Zufriedenheit und Motivation der Bediensteten; die Förderung der Mobilität sowie aktive Beiträge zu einer Mitarbeiterschaft, die sich durch mehr Vielfalt und Ausgewogenheit auszeichnet; eine substanzielle Reform der Vertragspolitik des IAA mit dem Ziel, ein angemessenes Gleichgewicht zwischen den Pflichten des Amtes als guter Arbeitgeber und den Anpassungen herbeizuführen, die aufgrund veränderlicher freiwilliger Finanzierungsquellen vorgenommen werden müssen; eine umfassende Überprüfung des Anerkennungs- und Belohnungssystems des Amtes sowie der Instrumente für den Umgang

mit nicht ausreichender Leistung, um den kulturellen Wandel zu konsolidieren, der für die Anwendung des ergebnisorientierten Managements auf allen Ebenen erforderlich ist.

267. In den wichtigsten, für die Zweijahresperiode vorgesehenen Ergebnissen werden sich deshalb die Notwendigkeit einer Konsolidierung laufender Prozesse und der notwendige Aufholprozess in Bezug auf die Indikatoren und Zwischenziele der Strategie für 2010-15 widerspiegeln. In Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Externen Prüfers für das Jahr, das am 31. Dezember 2011 endete, wird im Jahr 2013 begonnene Arbeit zu einem strukturierten Ansatz zur Arbeitskräfte- und Nachfolgeplanung während der Zweijahresperiode 2014-15 mit dem Ziel weitergeführt werden, die Humanressourcen des Amtes so wirksam wie möglich zu nutzen. Neue Prioritäten für die Personalentwicklung werden angewendet werden, auch in den Bereichen Ausbildung von Management und Führung.

□ Informationstechnologie

268. Grundlegende Aspekte der Informationstechnologischen Strategie für 2010-15 sind die Bereitstellung integrierter Systeme, ein kooperativer Ansatz zur Nutzung von IT-Ressourcen durch die gesamte Verwaltungsstruktur, verbesserte Leitung des IT-Bereichs innerhalb des Amtes, verbessertes Dienstleistungsmanagement und die Konsolidierung der Tätigkeiten. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Strategie auf die Personalentwicklungs- und Leistungsmanagement-Elemente der Humanressourcenstrategie stützen, um eine Kultur der Dienstleistungsexzellenz zu verfolgen. Dauerhafte Investitionen in die Entwicklung kooperativer Lösungen für die Weitergabe von Wissen werden die enge Übereinstimmung mit der Wissensstrategie gewährleisten.

269. Nach Abschluss der Einführung des Integrierten Ressourcen-Informationssystems (IRIS) in den Regionalämtern und einer an den Bedarf und die Kapazität jedes Amtstyps angepassten Zusammenstellung zentraler Funktionen wird die Ausweitung des IRIS auf andere Außenämter in der Zweijahresperiode 2014-15 fortgesetzt werden. Das Außendienstmodell dient folgenden Zielen: der Verbesserung der Qualität und der Aktualität von Kernmanagementinformationen, der ergebnisorientierten Verfolgung von sowie Berichterstattung über Ressourcen und auf diese Weise der Unterstützung von Planung sowie Entscheidungsprozessen. Darüber hinaus wird das Modell die Einhaltung der Anforderungen der Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor (IPSAS) unterstützen. Prüfungen der Arbeitsabläufe, die mittlerweile ein fester Bestandteil der Methodologie für den Einsatz von IRIS sind, werden durchgeführt werden.

Durch die Neuordnung von Personalrollen, die Standardisierung von Abläufen und den Einsatz von Technologie werden diese Prüfungen den Nutzen neuer Arbeitsmethoden vergrößern.

270. Um besser integrierte, sichere und zuverlässige Systeme bereitzustellen, wird die IT-Infrastruktur weiter modernisiert werden. Das E-Mail-System wird ersetzt werden, und Software zur Integration von E-Mail mit Instant Messaging und anderen stark genutzten Anwendungen des Amtes wird in der Zentrale eingeführt werden. In dem Maß, in dem sich die Internet-Konnektivität der Regionen verbessern wird, werden auch sie in dieses sichere kooperative Umfeld einbezogen werden. Es wird notwendig sein, eine Vollzeit-Service-Unterstützung zentralisierter Anwendungen wie E-Mail, IRIS und des Systems für Elektronische Dokumentenverwaltung (EDMS) sicherzustellen. Verschiedene Szenarien für die Sicherstellung dieses Support-Niveaus im gesamten Amt werden evaluiert werden, und entsprechende Wirtschaftlichkeitsanalysen werden durchgeführt und dem Management zur Prüfung vorgelegt werden. Die Fokussierung auf die Verbesserung der Leitung des IT-Bereichs durch die Weiterentwicklung der Rolle des Projektmanagementbüros wird während des gesamten Geltungszeitraums der Strategie beibehalten werden.

□ Technische Kooperation

271. In Übereinstimmung mit der Strategie für die technische Zusammenarbeit für 2010-15 werden alle aus Sondermitteln und dem Haushalts-Zusatzkonto (HZK) finanzierten Tätigkeiten der IAO über das strategische Management-Modul von IRIS jetzt explizit mit Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit verknüpft. Die IAO wird sich gemeinsam mit Entwicklungspartnern bemühen, die Flexibilität und Vorhersagbarkeit freiwilliger Mittel zu fördern, indem sie mehrjährige Rahmenvereinbarungen abschließt und nicht zweckgebundene Mittel (HZK) oder nicht streng zweckgebundene Mittel (ergebnisbasierte Zuweisungen) bereitstellt und parallel dazu die Prioritäten und Kriterien für die Verwendung von HZK-Mitteln klarer definiert. Der Ex-ante-Mechanismus für die Projektüberprüfung und die Qualitätssicherung wird weiter verbessert und dort, wo dies möglich ist, auf die Außenamtsebene dezentralisiert werden. Größere Aufmerksamkeit wird auch der Standardisierung, der pünktlichen Vorlage und der Qualitätskontrolle von Fortschrittsberichten zu Projekten gewidmet werden.

272. Es werden Anstrengungen unternommen werden, um die Ressourcenbasis für das Programm für technische Zusammenarbeit der IAO zu verbreitern und zu diversifizieren. Diese werden sich darauf richten, Vereinbarungen mit neuen Partnern einschließlich Schwellenländern

insbesondere durch Süd-Süd- und Dreiecksoperation und regionalen Entwicklungsbanken zu schließen, öffentlich-private Partnerschaften mit Unternehmen, Stiftungen und anderen nichtstaatlichen Akteuren einzugehen, die Bandbreite der Finanzierungsmodalitäten zu vergrößern und thematische Gebertagungen zu Tätigkeiten hoher Priorität zu organisieren. Das Amt wird die Durchführung von Projekten der technischen Zusammenarbeit straffen, indem es für Außenämter und Fachabteilungen eine zentrale Stelle einrichtet, die finanzielle und rechtliche Genehmigungen erleichtert und Beratung zu Verwaltungsfragen bietet. Handbücher, Instrumente und Programme zur Schaffung von Kapazität für technische Zusammenarbeit werden aktualisiert werden. Das Amt wird die Außenwahrnehmung seines Programms der technischen Zusammenarbeit durch einen jährlichen Ergebnisbericht parallel zum alle zwei Jahre erstellten Durchführungsbericht verbessern.

273. In Absprache und koordiniert mit maßgeblichen Organen des UN-Systems wird das Amt weiterhin nach Möglichkeiten suchen, Grundsatzmaßnahmen und Gepflogenheiten zu harmonisieren sowie gemeinsame Aktivitäten dort durchführen, wo dies klar mit seinen Zielen übereinstimmt. Dies wird umfassen, die Auswirkungen der Vierjährigen umfassenden Grundsatzüberprüfung der UN (QCPR) auf die IAO sorgfältig zu prüfen und für die IAO relevante empfohlene operative Verbesserungen vorzunehmen. Das Amt wird seine Beiträge zu UNDAF durch Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit weiter verbessern und im Rahmen der Initiative für eine einheitliche UN-Landespräsenz in seinen Kompetenzbereichen auch fachliches Know-how bereitstellen. Grundlage für den jeweiligen Grad der Beteiligung wird eine sorgfältige Abwägung von Kosten und Nutzen für die IAO sowie auch die Orientierungshilfe des Verwaltungsrats bilden.

□ Rechtsschutz

274. Bei der Verwirklichung des Ziels des grundlegenden Rechtsschutzes für Tätigkeiten der IAO in allen Mitgliedstaaten werden Fortschritte gemacht. Eine Reihe von Mitgliedstaaten ist dem internationalen Übereinkommen beigetreten, das

die Vorrechte und Immunitäten der IAO einschließlich ihrer Bediensteten und ihrer Sachanlagen anerkennt. In einer zunehmenden Zahl von Mitgliedstaaten ermöglichen neue langfristige Abmachungen oder die Bestätigung bestehender Abmachungen eine frühere Aufnahme von Tätigkeiten, weil die rechtlichen Rahmenbedingungen bereits vereinbart sind und fortgeschrittene rechtliche Anerkennung des Status der IAO bieten. Dies wird dazu beitragen, die diesbezüglichen Risiken zu minimieren, weil rechtliche Garantien für die Sicherheit von IAO-Personal und deren Mitarbeitern sowie angemessene Regelungen für die Anerkennung von Steuerbefreiungen und die Beilegung von Forderungen gegen die IAO gewährleistet sind.

□ Amtsgebäude

275. Die Haupttätigkeit im Rahmen des Projekts zur Renovierung des Amtsgebäudes wird in der Zweijahresperiode 2014-15 die Modernisierung von zwei Dritteln der ersten elf Stockwerke sein, die zu einer effizienteren Nutzung des verfügbaren Platzes, größerer Energieeffizienz, verbesserter Sicherheit und niedrigeren Instandhaltungskosten führen wird. Dies wird die Anpassung von Sicherheits- und Brandschutzbestimmungen sowie Maßnahmen zur Aufrechterhaltung eines angemessenen Sicherheitsniveaus für Personal und Besucher mit notwendigen Veränderungen während der unterschiedlichen Renovierungsphasen erfordern. Zusätzlich wird das Amt auf der Grundlage der in der Zweijahresperiode 2012-13 durchgeführten Umweltbetriebsprüfung und als Teil seiner Anstrengungen mit dem Ziel, größere Energieeffizienz zu erreichen, sowohl in der Zentrale als auch im Außendienst Maßnahmen für mehr Wiederverwertung und wirksamere Abfallbewirtschaftungsverfahren einführen. In Übereinstimmung mit den im Januar 2013 überarbeiteten Grundsätzen für Dienstreisen wird für Videokonferenzen als Alternative zu Dienstreisen geworben werden. Außerdem werden die überarbeiteten Regelungen für Dienstreisen und die Empfehlung, innerhalb Europas die Bahn zu nutzen, die vom Amt verursachten Treibhausgasemissionen weiter senken.

Indikatoren

Indikator 1.1: Effektivere Personalführung	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Dem Verwaltungsrat im März 2012 vorgelegte Ergebnisse in Bezug auf die Durchführung des Programms der IAO für 2010-11	Zwischenziele in der Humanressourcenstrategie für 2010-15

Indikator 1.2: Effektiveres Management der Informationstechnologie	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Dem Verwaltungsrat im März 2012 vorgelegte Ergebnisse in Bezug auf die Durchführung des Programms der IAO für 2010-11	Zwischenziele in der informationstechnologischen Strategie für 2010-15
Indikator 1.3: Ausrichtung von Sondermitteln und Mitteln des Haushalt-Zusatzkontos an Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf der globalen, (sub-)regionalen und nationalen Ebene	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Dem Verwaltungsrat im März 2012 vorgelegte Ergebnisse in Bezug auf die Durchführung des Programms der IAO für 2010-11	Zwischenziele in der Strategie für die technische Zusammenarbeit für 2010-2015
Indikator 1.4: Verbesserte Instandhaltung und Nutzung der Räumlichkeiten der IAO	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Unterbreitung eines umfassenden Plans für die Renovierung des Amtsgebäudes an den Verwaltungsrat im November 2010	▪ Zeitnahe Durchführung des Projekts zur Renovierung des Amtsgebäudes ▪ Erstellung und Umsetzung von Wartungsplänen für alle Liegenschaften im Besitz der IAO außerhalb von Genf
Indikator 1.5: Fortschritte auf dem Weg zum Erreichen von Klimaneutralität	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
▪ Reisekosten in Höhe von 3,4 Prozent des ordentlichen Haushalts wie in der Zweijahresperiode 2006-07 ▪ Durchführung von 350 Videokonferenzen im Jahr 2008	▪ Senkung des Stromverbrauchs um 5 Prozent ▪ Verringerung des Anteils der Reisekosten bei allen Mittelquellen ▪ Erhöhung der Nutzung von Videokonferenzen um 80 Prozent

Ergebnis 2: Wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation

Strategie

276. Wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation ist unentbehrlich, um sicherzustellen, dass das Amt den Mitgliedsgruppen helfen kann, Maßnahmen und Programme zugunsten menschenwürdiger Arbeit durchzuführen. Dieses Ergebnis deckt sowohl die Rechenschaftspflicht des Amtes in Bezug auf den Umgang mit den ihm anvertrauten Ressourcen als auch die Arbeit der Verwaltungsorgane der IAO und der Regionaltagungen ab.

277. Der durch die umfassende Einführung der IPSAS herbeigeführte Transparenzgewinn wird dazu beitragen, die Verwaltungsführung und die Harmonisierung mit anderen Organisationen im UN-System zu verbessern. Nach dem Abschluss der Einführung zum 31. Dezember 2012 muss die Fokussierung für die Anpassung an neue Normen aufrechterhalten werden, die 2013 und in späteren Jahren herausgegeben werden sollen.

□ Aufsicht

278. Interne und externe Prüfungen sowie unabhängige Evaluierungen sind wichtige Instrumente der Verwaltungsführung, die eine Kultur der Rechenschaftslegung fördern. Interne Prüfungen liefern dem Generaldirektor eine unabhängige objektive Bestätigung der Wirkung der Prozesse des Risikomanagements, der internen Kontrolle und der Verwaltungsführung. Die ausgesprochenen Empfehlungen produzieren Mehrwert, indem sie die Tätigkeiten des Amtes sowie die Systeme der internen Verwaltungsführung und Kontrolle verbessern und ihm helfen, seine Ziele zu erreichen. Das Amt wird weiterhin die Empfehlungen aus Prüfungen sorgfältig beachten, sie mit den verfügbaren Mitteln im Rahmen des Möglichen umsetzen und sicherstellen, dass aus gewonnenen Erkenntnissen Konsequenzen gezogen werden.

279. Vorrangige Aufmerksamkeit wird weiterhin dem Vorhaben gewidmet werden, das Risikomanagement in die standardmäßigen Verfahren

und Kernprozesse des IAA zu integrieren. In Tabelle 6 werden die zentralen Risiken zusammengefasst, die als die wichtigsten für die Organisation in der Zweijahresperiode 2014-15 eingestuft werden, und es werden die Minderungsstrategien beschrieben, um ihnen entgegenzuwirken. Diese Risiken wurden aus einem fortgesetzten Konsultationsprozess mit IAA-Managern abgelei-

tet, und die Risikominderungsstrategien werden kontinuierlich verfeinert, um Veränderungen im operativen Umfeld der IAO widerzuspiegeln. Sollten diese Risiken eintreten, würden sie die IAO daran hindern, ihre Ziele zu erreichen, ihre Werte untergraben und/oder in Verlusten von Menschenleben oder Verletzungen resultieren.

Table 6. Risikoregister für 2014-15

Risiko	Ermittelte Ursache(n)	Maßnahme(n) und Plan/Pläne zu seiner Bewältigung	Niveau des Restrisikos	Risikoträger*	
Strategie					
1	Die unterlassene wirksame Anpassung von Strategien an Veränderungen des internen oder externen Umfelds oder unbeabsichtigte Folgen von Strategien resultiert/resultieren in Beeinträchtigungen der Reputation, der Wirkung oder der Bedeutung der IAO.	Das Unvermögen, die Kultur, das Personal, die Prozesse und/oder die Technologie des Amtes wirksam so zu verändern, dass es in der Lage ist, sich verändernden Anforderungen zu genügen.	Konzentration von Ressourcen auf eine beschränkte Zahl wichtiger Themen; robuste und relevante grundsatzpolitisch ausgerichtete Forschung mit der erforderlichen kritischen Masse, um hohe Wirkung zu erzielen; intensivere Kommunikation und Förderarbeit, um die Außenwahrnehmung der IAO zu verbessern; Umsetzung der Reformagenda des Generaldirektors.	Hoch	Stellvertretende Generaldirektoren
Externe Faktoren					
2	Eine Verringerung der freiwilligen Beiträge resultiert in Kürzungen des Programms für technische Zusammenarbeit und bei der Erbringung von Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen.	Weniger Mittel für technische Zusammenarbeit aufgrund von Kürzungen nationaler Haushalte.	Die Ressourcenmobilisierung konzentriert sich stärker auf öffentlich-private Partnerschaften, Süd-Süd- und Dreieckskooperation sowie Modalitäten der Mobilisierung lokaler Ressourcen. Qualitätssicherungsmechanismen gewährleisten maximale Effektivität und Effizienz bei der Verwendung von Sondermitteln.	Hoch	PARDEV
3	Umstände außerhalb der Kontrolle der IAO verhindern, dass wichtige Aktivitäten stattfinden, oder führen zur Schließung eines Büros für mehr als 60 Tage.	Naturkatastrophe, politische Unruhen, Terroristenangriff, Pandemie oder anderes Ereignis.	Betriebskontinuitätsmaßnahmen werden etabliert, um die Auswirkungen auf die Erbringung von Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen zu minimieren. Für jede offizielle Tagung werden Risikoeinschätzungen vorgenommen; Alternativlösungen werden geprüft und gegebenenfalls umgesetzt.	Hoch (Außendienst) niedrig (Zentrale)	RELCONF, SERVSEC und Regionalämter
4	Ein Mitgliedstaat/mehrere Mitgliedstaaten kommt/kommen seinen/ihren finanziellen Verpflichtungen gegenüber der Organisation nicht nach, was in Finanzierungslücken resultiert.	Wirtschaftliche Faktoren oder geringere politische Unterstützung.	Vorübergehende Nutzung des Betriebsfonds und gegebenenfalls Beschneidung des Tätigkeitenprogramms.	Mittelhoch	Finanzdirektor TR/CF
5	Mitgliedsgruppen in Mitgliedstaaten verringern ihr Engagement für die Agenda für menschenwürdige Arbeit.	Veränderte Prioritäten der Mitgliedsgruppen resultieren in verringerter Unterstützung für die Programmdurchführung.	Verbesserte Qualität von IAO-Programmen bietet eine Grundlage für Kommunikation und Förderarbeit in Bezug auf die Wirksamkeit der Ansätze und Maßnahmen der IAO.	Niedrig	Fachsektoren und Regionalämter
Finanziell					
6	Ein wichtiger Bankpartner der IAO geht in Konkurs, was in einem beträchtlichen finanziellen Verlust, einer möglichen Betriebsunterbrechung und einer Beeinträchtigung der Reputation der IAO für solides Finanzmanagement resultiert.	Ein Versagen der internen Kontrollsysteme der IAO, mit denen die Solvenz von Finanzpartnern überwacht werden soll, oder ein großer Betrugsfall bei einer Bank.	Sorgfältige Auswahl der Bankpartner, Streuung der Bankverbindungen, Begrenzung der Beträge bei jeder Bank auf der Grundlage der Bonität und der Anlagedauer, ständige Überwachung der Informationen zu jedem Bankpartner. Konsultationen mit dem Investitionsausschuss der IAO, dem unabhängige Branchenfachleute angehören.	Niedrig	FINANCE

Risiko	Ermittelte Ursache(n)	Maßnahme(n) und Plan/Pläne zu seiner Bewältigung	Niveau des Restrisikos	Risikoträger*	
7	Wechselkursschwankungen resultieren in einem beträchtlichen Verlust der Kaufkraft von Mitteln des ordentlichen Haushalts, was die vollständige Durchführung des in den Haushalt eingestellten Arbeitsprogramms verhindert.	Wechselkursschwankungen aufgrund defizitärer Staatshaushalte, niedrigere Einstufungen von Staatsanleihen, Anhebungen der Zinssätze durch Zentralbanken und andere Unwägbarkeiten globaler Finanzmärkte.	Der Mittelbedarf in US-Dollar für die Zweijahresperiode wird veranschlagt und liefert die Grundlage für Terminkaufverträge, mit denen sichergestellt wird, dass Schweizer Franken zu dem bei der Haushaltserstellung verwendeten Wechselkurs in US-Dollar konvertiert werden. Von der IAO gehaltene Währungsmittel werden sorgfältig überwacht, um das Wechselkursrisiko innerhalb eines Haushaltszyklus zu begrenzen.	Niedrig	FINANCE
Operational					
8	Betrug oder eine andere Form unethischer Praxis resultiert in einem beträchtlichen finanziellen Verlust und wirkt sich negativ auf die Reputation der IAO aus.	Unkorrektes Verhalten und ein Ausfall der internen Kontrollsysteme der IAO, die solche Fälle aufdecken oder verhindern sollen.	Durchsetzung des Null-Toleranz-Grundsatzes, unterstützt durch mehr Informationen und Ausbildung für Manager und andere Bedienstete. Dieser Regulierungsrahmen gestattet es u.a., potentielle Risiken im Vorfeld zu ermitteln und angemessene Maßnahmen zu ihrer Bewältigung zu ergreifen.	Mittelhoch	FINANCE
9	Das Versäumnis, große Infrastrukturprojekte (Renovierung des Amtsgebäudes, Aktualisierung der IT-Infrastruktur) rechtzeitig und wie veranschlagt fertigzustellen, wodurch der Kostenrahmen überschritten wird; das Unvermögen, erwartete Resultate zu erzielen, und Verlust der Glaubwürdigkeit, sowohl intern als auch extern.	Unvorhergesehene Ereignisse, ein Anstieg der Baukosten oder Schwächen im Projektmanagement.	Für das Projekt der Renovierung des Amtsgebäudes wurde ein bewährtes Projektsteuerungssystem etabliert; ein spezielles Projektteam mit einschlägigen Qualifikationen und Erfahrungen in Bezug auf das Management großer Bauprojekte wurde eingestellt. ITCOM ist im Projektteam vertreten. Ein überarbeiteter Rahmen für die Leitung des IT-Bereichs wird umgesetzt. Für beide Projekte erfolgt eine Risikoüberwachung.	Hoch	FACILITIES und ITCOM
10	Defizite bei den Mechanismen für Personalplanung, -einstellung und -leistungsbeurteilung resultieren in dem Unvermögen, operativen Erfordernissen zu genügen.	Die Systeme für das Humanressourcenmanagement sind unzureichend.	Umsetzung der Humanressourcenstrategie für 2010-15 einschließlich Überarbeitung des Instruments für die Qualifikationsanforderungsprofile, Entwicklung eines Arbeitskräfteplanungsprozesses, Überprüfung der Politik für die Personalmobilität und Aktualisierung des Leistungsmanagementsystems.	Mittelhoch	HRD
11	Schaden in der Datenzentrale der IAO oder an anderer wesentlicher IT-Infrastruktur, der in einem Verlust maßgeblicher Informationen und des Zugangs zu unentbehrlichen Anwendungen resultiert.	Brand, Wasserschaden oder böswillige Handlung.	Live-Daten werden in einem externen Datenzentrum repliziert. Ein virtuelles Bandarchiv in einem anderen Teil des IAO-Gebäudes wird ebenfalls genutzt, um Live-Daten zu sichern. Für die Wiederherstellung der E-Mail- und Blackberry-Systeme bestehen Notfallwiederherstellungspläne. Wichtige Anwendungen der IAO in den Bereichen Finanzen und Personal werden extern bei einem professionellen Service Provider gehostet. Es wird geprüft, ob Daten und Anwendungen zukünftig im Datenzentrum der IAO gehostet werden sollen.	Niedrig	ITCOM

* Auf der Grundlage aktueller Organisationsstrukturen.

280. Die Evaluierungsstrategie für 2011-15 konzentriert sich auf die Stärkung der Unabhängigkeit, der Glaubwürdigkeit und des Werts der Evaluierungstätigkeiten. Die Aktivitäten konzentrieren sich auf drei Ziele: verbesserte Nutzung von Evaluierungen durch das Management und Mitgliedsgruppen zugunsten besserer Steuerung, einheitliche Evaluierungspraxis im gesamten Amt zur Unterstützung von Transparenz und Rechenschaftslegung sowie Erweiterung der Evaluierungsfähigkeit durch mehr Wissen, Qualifikationen und Instrumente. In der Zweijahresperiode 2014-15 wird sich die Anstrengungen darauf richten, die folgenden Elemente weiter zu stärken: die Aufgaben des Evaluierungsbeirats; die strategische Übereinstimmung, die Qualität und die Nutzung von Evaluierungen auf hoher Ebene; die Beteiligung von Mitgliedsgruppen, auch an Folgemaßnahmen; die Evaluierungskapazität von Personal und Mitgliedsgruppen; und die Beiträge zu den Wissensgrundlagen der IAO in Bezug darauf, was funktioniert und was nicht sowie warum. Das Amt wird weiterhin die Empfehlungen aus Evaluierungen sorgfältig beachten, sie mit den verfügbaren Mitteln im Rahmen des Möglichen umsetzen und

sicherstellen, dass gewonnene Erkenntnisse in die Praxis einfließen.

□ **Verwaltungsorgane**

281. Nach der Durchführung der im März 2011 beschlossenen Verwaltungsratsreformen wird das Amt die notwendigen Änderungen vornehmen, die bei der Überprüfung der Reformen ermittelt wurden (Verwaltungsrat, 319. Tagung, Oktober 2013). Das Amt wird auch die Verbesserungen der Arbeitsweise der Internationalen Arbeitskonferenz vornehmen, die im Lauf der Zweijahresperiode 2013-14 beschlossen werden dürften. In Übereinstimmung mit dem Ausgabenprüfungsausschuss wird das Amt weiterhin nach zusätzlichen Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung bei der Organisation offizieller Tagungen suchen, insbesondere durch die Überprüfung von Arbeitsmethoden bei den Unterstützungsfunktionen. Es werden beträchtliche Anstrengungen unternommen, den Umfang aller vom Amt erstellten offiziellen Dokumente zu verringern und ihre Qualität zu verbessern.

Indikatoren

Indikator 2.1: IAO-Mitgliedsgruppen geben über Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit Orientierungshilfe für die Durchführung von IAO-Aktivitäten auf der Landesebene

Ausgangsbasis

Ausmaß der Beteiligung der Mitgliedsgruppen in der Zweijahresperiode 2010-11

Zielvorgabe

Die Mitgliedsgruppen waren an der Entwicklung von 100 Prozent der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit beteiligt

Indikator 2.2: Zufriedenheit des außeramtlichen Rechnungsprüfers mit den Finanzabschlüssen des IAA und den Folgemaßnahmen

Ausgangsbasis

Für die Zweijahresperiode 2006-07 abgegebenes Prüfungsgutachten mit uneingeschränktem Bestätigungsvermerk

Zielvorgabe

Unveränderte Prüfungsgutachten und erfolgreiche Einführung von IPSAS

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

Ausgangsbasis

- Ergebnisse der Umsetzung der internen Prüfberichte 2010-11
- Ergebnisse der Evaluierungsstrategie, über die dem Verwaltungsrat Bericht erstattet wurde

Zielvorgabe

- i) Umsetzung aller vom Management angenommenen Empfehlungen aus Prüfberichten innerhalb von sechs Monaten nach dem Datum des jeweiligen Prüfberichts
- ii) Zwischenziele in der Evaluierungsstrategie für 2011-15

Indikator 2.4: Verbesserte Erkennung und Minderung von Risiken

Ausgangsbasis

Risikomanagementsystem für das gesamte Amt einsatzfähig in der Zweijahresperiode 2008-09

Zielvorgabe

Alle Elemente des Systems sind installiert und gewartet

Indikator 2.5: Effiziente Planung, Vorbereitung und Durchführung von Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrats sowie von Regionaltagungen	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
▪ Zufriedenheit der Mitgliedsgruppen mit den Unterstützungsdienstleistungen des Programms Beziehungen, Tagungen und Dokumentendienste (RELCONF); Beginn der regelmäßigen Umfrage in der Zweijahresperiode 2010-11 ▪ Termingerechte Vorlage von 65 Prozent der offiziellen Dokumente ▪ Verteilung von Druckausgaben von 100 Prozent der offiziellen Tagungsdokumente vor und während Tagungen ▪ Verarbeitung von 25 Millionen Wörtern in der Zweijahresperiode 2010-11 für offizielle Dokumente (Übersetzung und Überprüfung) ▪ Die Rechtsberatung für Teilnehmer und amtsinterne Vorbereitungsprozesse mit beträchtlichen rechtlichen Implikationen einschließlich vorzulegender Dokumente sind im Durchschnitt angemessen und termingerecht	▪ Steigerung der Zufriedenheit der Mitgliedsgruppen um 10 Prozent ▪ Termingerechte Vorlage von 95 Prozent der offiziellen Dokumente ▪ Verringerung der Druckausgaben von Dokumenten um 20 Prozent ▪ Verringerung der Zahl der verarbeiteten Wörter um 20 Prozent ▪ Bereitstellung angemessener und termingerechter Rechtsberatung in allen Fällen

Indikator 2.6: Erweiterte Funktionen von IAO-Organen für die Verwaltungsführung und die Politikgestaltung	
Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Arbeitsweise und zeitlicher Rahmen des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse zum jetzigen Zeitpunkt	Vollständige Umsetzung von Verbesserungen in Bezug auf die Arbeitsmethoden, den Inhalt von Verwaltungsrats tagungen und den zeitlichen Rahmen

Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts für 2014-15

282. Nach Berücksichtigung von Kostenveränderungen belaufen sich die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2014-15 zu dem Haushalt für 2012-13 zugrunde liegenden Wechselkurs von 0,84 Schweizer Franken je US-Dollar auf 864.011,070 Dollar. Damit liegt das Volumen des für 2014-15 vorgeschlagenen Haushalts real auf derselben Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

283. Nach einer gründlichen Analyse der Kostenfaktoren sowohl in der Zentrale als auch im Außendienst sind die Kostensteigerungen für die Zweijahresperiode auf insgesamt 0,3 Prozent begrenzt worden. Ausführliche Informationen über die Bewegungen der Kostenfaktoren sind in den Programm- und Haushaltsvorschlägen im Informatischen Anhang 2 enthalten.

284. Der Haushaltswechselkurs für die Zweijahresperiode 2014-15 wird zum Zeitpunkt der Überprüfung des Haushalts durch den Finanzausschuss der Regierungsvertreter auf der 98. Tagung (Juni 2013) der Konferenz zum Marktkurs festgelegt werden. Die vorliegenden Vorschläge beruhen deshalb auf dem Programm und Haushalt für 2012-13 zugrundeliegenden Haushaltswechselkurs (0,84 Schweizer Franken je US-

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

285. Als Hinweis sei jedoch erwähnt, dass der Markt-Wechselkurs Anfang 2013 bei 0,93 Schweizer Franken je US-Dollar lag. Sollte dieser Kurs auch noch im Juni 2013 gelten, so würde sich das Volumen des vorgeschlagenen Haushalts auf rund 811,5 Millionen Dollar belaufen, während die sich hieraus ergebenden Veranlagungen rund 754,7 Millionen Schweizer Franken betragen würden.

286. Die von den Mitgliedstaaten in der Zweijahresperiode 2014-15 zu zahlenden Beiträge hängen somit vom Gesamtvolumen des Haushalts, von dem schließlich festgelegten Haushaltswechselkurs und von der Beitragstabelle ab, die die Konferenz genehmigt.

287. Der Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts mit den Vergleichszahlen für 2012-13 wird nachstehend in der zur Annahme durch die Konferenz geforderten Form wiedergegeben.

Haushaltsentwurf

Ausgaben			Einnahmen			
	2012-13 Haushalt (US\$)	2014-15 Voranschlag (US\$)	2012-13 Haushalt (US\$)		2014-15 Voranschlag (US\$)	
				(SFR)		(SFR)
Teil I.						
Ordentlicher Haushalt	856.950.214	859.311.062	Beiträge der Mitgliedstaaten	861.620.000	723.760.800	864.011.070
						725.769.300
Teil II.						
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	875.000				
Teil III.						
Betriebsfonds	-	-				
Teil IV.						
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	3.794.786	3.825.008				
Haushalt insgesamt	861.620.000	864.011.070		861.620.000	723.760.800	864.011.070
						725.769.300

288. Der Programm-, Finanz- und Verwaltungsausschuss möge, wenn er die in dieser Vorlage im Entwurf enthaltenen Voranschläge geprüft hat, dem Verwaltungsrat zur Weiterleitung an die Internationale Arbeitskonferenz den Entwurf einer Entschließung über die Annahme des Programms und Haushalts für die 74. Rechnungsperiode (2014-15) und die Umlegung der Ausgaben für 2014-15 auf die Mitgliedstaaten vorlegen. Für diesen Entschließungsentwurf wird der folgende Wortlaut vorgeschlagen:

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

verabschiedet auf der Grundlage der Finanzordnung für die am 31. Dezember 2015 auslaufende 74. Rechnungsperiode den Ausgabenhaushalt der Internationalen Arbeitsorganisation in Höhe von US-Dollar und den Einnahmenhaushalt in Höhe von US-Dollar, was bei einem Haushaltswechselkurs von Schweizer Franken für den US-Dollar Schweizer Franken entspricht, und beschließt, dass der auf Schweizer Franken lautende Einnahmenhaushalt auf die Mitgliedstaaten entsprechend dem vom Finanzausschuss der Regierungsvertreter empfohlenen Beitragstabelle umgelegt wird.

Informatorische Anhänge^{*}

1. Operativer Haushalt
2. Einzelheiten der Kostensteigerungen
3. Vorgeschlagener Operativer Haushalt nach Haushaltstiteln und Kostenarten
4. Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit

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

Operativer Haushalt

289. Dieser Informatorische Anhang enthält zusätzlich Informationen zum Operativen Haushalt der IAO und setzt sich aus den folgenden vier Teilen zusammen: Teil I „Ordentlicher Haushalt“ über die wichtigsten Funktionen und Ressourcen von IAO-Programmen und über andere Haushaltsansätze; Teil II über „Unvorhergesehene Ausgaben“, Teil III über den „Betriebsfonds“; und Teil IV über „Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten“.

290. Abweichend von der früheren Praxis beziehen sich die Informationen zu den Fachprogrammen

unter Teil I auf die Ebene der strategischen Ziele und institutionellen Kapazitäten. Dies war unvermeidlich, damit nicht strukturelle Veränderungen vorweggenommen werden, die sich aus den im Oktober 2012 eingeleiteten Reformen ergeben können und zum Zeitpunkt der Ausarbeitung der Programm- und Haushaltsvorschläge möglicherweise noch im Gang sind. Eine Reihe von Veränderungen bei der Mittelausstattung, die nicht auf die Reformbemühungen zurückzuführen sind, werden dennoch nachfolgend erklärt.

Teil I: Ordentlicher Haushalt

Beschlussfassende Organe

291. Der Titel **Internationale Arbeitskonferenz, Verwaltungsrat und Regionaltagungen** weist die unmittelbaren Kosten (z. B. die Kosten der Dolmetschdienste, der Erstellung und des Drucks von Berichten sowie der Anmietung von Räumlichkeiten und Einrichtungen, die Reisekosten der Verwaltungsratsmitglieder sowie einige Personalkosten) der Abhaltung von zwei Tagungen der Konferenz, und sechs Tagungen des Verwaltungsrats sowie der 18. Amerikanischen Regionaltagung aus. In Anbetracht der noch anhängigen Konsultationen über die Reform der Regionaltagungen sowie der Beschlüsse zum Zeitpunkt der 13. Afrikanischen Regionaltagung (die frühere Tagung fand im Oktober 2011 statt) und der 16. Asiatischen und Pazifischen Regionaltagung (die frühere Tagung fand im Dezember 2011 statt) wurden für diese Veranstaltungen keine Ressourcen vorgeschlagen. Sollte eine oder beide dieser Tagungen 2015 stattfinden, würden sie aus Teil II (unvorhergesehene Ausgaben) des Haushalts sowie mit Hilfe von Einsparungen in Teil I des Haushalts finanziert.

292. Die Arbeit des Programms **Rechtsdienste** steht im Zusammenhang mit der Verfassung und den beschlussfassenden Organen. Es ist an der Ausarbeitung und Prüfung internationaler Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen sowie anderer Urkunden beteiligt. Es erstellt ferner Rechtsgutachten zu Personalangelegenheiten, kommerziellen oder technischen Fragen und Verträgen.

293. Das Programm **Beziehungen, Tagungen und Dokumentendienste** bedient Konferenzen und Tagungen, wozu auch die Übersetzung, Bearbeitung, der Druck und die Verteilung von Dokumenten und die Dolmetschdienste gehören, und unterhält die amtlichen Beziehungen zu Mitgliedstaaten. Im Rahmen von Einsparungs- und Rationalisierungsmaßnahmen sind die Mittel für dieses Programm real um weitere 280.000 US-Dollar gekürzt worden. Diese Kürzung beruht auf der verstärkten Verwendung von Dokumenten in elektronischem Format für interne und vorbereitende Unterlagen für offizielle Tagungen, der verstärkten Verwendung von computergestützten Übersetzungen und fortgesetzten Veränderungen der Arbeitspraktiken, gesteigerter Produktivität und einer Reihe anderer interner Maßnahmen zur Effizienzsteigerung.

294. Nach einer Überprüfung der von dieser Hauptabteilung genutzten Mittel war es möglich, Mittel zu identifizieren, die direkt einem oder mehreren der beschlussfassenden Organe zugeordnet werden können, die von der Hauptabteilung unmittelbar unterstützt werden, d.h. die Internationale Arbeitskonferenz, der Verwaltungsrat und die Regionaltagungen. Eine Neuzuweisung dieser Mittel ermöglicht ein genaueres Bild der Kosten der beschlussfassenden Organe. Die folgende nur Informationszwecken dienende Übersicht zeigt den gegenwärtig vorgeschlagenen Haushalt für die diesbezüglichen Komponenten der beschlussfassenden Organe, die Neuzuweisung von Mitteln, die in direktem Zusammenhang mit der Bedienung dieser Organe stehen, sowie eine revidierte angenommene Haushaltshöhe.

Neuverteilung der direkten Kosten auf grundlegende beschlussfassende Organe

	Vorgeschlagener Haushalt	Neuzuweisung	Angenommener Haushalt
Beschlussfassende Organe			
Internationale Arbeitskonferenz	16.618.283	17.439.222	34.057.505
Verwaltungsrat	6.873.784	16.919.094	23.792.878
Regionaltagungen	370.223	1.801.425	2.171.648
Rechtsdienste	4.061.883	0	4.061.883
Beziehungen, Tagungen und Dokumentendienste	65.069.404	-36.159.741	28.909.663
Beschlussfassende Organe insgesamt	92.993.577	0	92.993.577

Operativer Haushalt für 2014-15

	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personalkosten	Sonstige Kosten	Mittel insgesamt	Revidierter Haushalt 2012-13	Abweichungen	
	(Personenjahre/-monate)			(in konstanten US\$ 2012-13)				%
TEIL I.								
Beschlussfassende Organe								
Internationale Arbeitskonferenz	2 / 5	0 / 0	12.285.757	4.332.526	16.618.283	16.618.283	-	0,0
Verwaltungsrat	0 / 0	0 / 0	3.183.227	3.690.557	6.873.784	6.873.784	-	0,0
Regionale Haupttagungen	0 / 0	0 / 0	186.397	183.826	370.223	370.223	-	0,0
Rechtsdienste	12 / 1	3 / 9	3.982.558	79.325	4.061.883	4.081.796	-19.913	-0,5
Beziehungen, Tagungen und Dokumentendienste	98 / 10	174 / 2	61.065.049	4.004.355	65.069.404	65.348.239	-278.835	-0,4
	113 / 4	177 / 11	80.702.988	12.290.589	92.993.577	93.292.325	-298.748	-0,3
Strategische Ziele								
Fachprogramme								
Beschäftigung	147 / 3	46 / 4	46.699.734	11.234.341	57.934.075	57.450.374	483.701	0,8
Sozialschutz	110 / 5	39 / 0	36.173.408	4.830.072	41.003.480	41.013.175	-9.695	0,0
Sozialer Dialog	78 / 0	29 / 7	26.164.827	6.009.914	32.174.741	32.441.839	-267.098	-0,8
Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	108 / 3	42 / 2	37.606.595	6.663.843	44.270.438	44.340.989	-70.551	-0,2
Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer								
Tätigkeiten für Arbeitgeber	18 / 0	9 / 6	6.526.050	2.715.481	9.241.531	9.241.531	-	0,0
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	42 / 1	16 / 11	14.132.293	8.027.831	22.160.124	22.331.448	-171.324	-0,8
	60 / 1	25 / 17	20.658.343	10.743.312	31.401.655	31.572.979	-171.324	-0,5
Institutionelle Kapazität								
Internationales Institut für Arbeitsfragen	150 / 4	98 / 5	57.294.501	10.827.415	68.121.916	68.628.075	-506.159	-0,7
	0 / 0	0 / 0	-	7.128.495	7.128.495	7.128.495	-	0,0

	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personalkosten	Sonstige Kosten	Mittel insgesamt	Revidierter Haushalt 2012-13	Abweichungen	
	(Personenjahre/-monate)			(in konstanten US\$ 2012-13)				%
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	0 / 0	0 / 0	-	8.746.672	8.746.672	8.746.672	-	0,0
Reserve für Fachtagungen	0 / 0	0 / 0	-	443.226	443.226	493.226	-50.000	-10,1
Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit	0 / 0	0 / 0	-	1.700.000	1.700.000	1.556.926	143.074	9,2
	150 / 4	98 / 5	57.294.501	28.845.808	86.140.309	86.553.394	-413.085	-0,5
Fachprogramme	654 / 4	281 / 11	224.597.408	68.327.290	292.924.698	293.372.750	-448.052	-0,2
Regionen								
Programme in Afrika	212 / 6	271 / 5	52.668.476	26.451.156	79.119.632	79.119.632	-	0,0
Programme in Amerika	179 / 0	160 / 0	47.248.157	17.050.885	64.299.042	64.299.042	-	0,0
Programme in Arabischen Staaten	44 / 0	37 / 3	12.043.539	4.496.561	16.540.100	16.540.100	-	0,0
Programme in Asien und Pazifik	207 / 1	239 / 0	52.680.741	19.644.274	72.325.015	71.798.239	526.776	0,7
Programme in Europa und Zentralasien	89 / 0	68 / 7	20.950.879	3.753.943	24.704.822	24.704.822	-	0,0
	731 / 7	776 / 3	185.591.792	71.396.819	256.988.611	256.461.835	526.776	0,2
Unterstützungsdienste								
Informationstechnologie und Kommunikation	70 / 0	31 / 0	23.694.764	20.023.182	43.717.946	40.835.920	2.882.026	7,1
Gebuerverwaltung	8 / 0	22 / 5	6.025.030	19.239.122	25.264.152	25.746.071	-481.919	-1,9
Zentrale Dienste, Sicherheit und Protokoll	11 / 6	116 / 0	23.326.462	9.417.397	32.743.859	33.277.451	-533.592	-1,6
Beschaffungswesen	8 / 9	4 / 10	3.038.377	126.368	3.164.745	3.179.747	-15.002	-0,5
	98 / 3	174 / 3	56.084.633	48.806.069	104.890.702	103.039.189	1.851.513	1,8
Strategische Ziele insgesamt	1.484 / 2	1.232 / 5	466.273.833	188.530.178	654.804.011	652.873.774	1.930.237	0,3
Managementdienste								
Gesamtleitung des Amtes	14 / 0	17 / 0	7.640.153	1.247.077	8.887.230	10.374.213	-1.486.983	-14,3
Stellvertretender Generaldirektor Management und Reform	4 / 0	2 / 0	1.630.596	197.071	1.827.667	1.835.744	-8.077	-0,4
Humanressourcenentwicklung	45 / 1	59 / 0	22.471.453	4.578.025	27.049.478	27.160.222	-110.744	-0,4
Finanzdienstleistungen	39 / 4	48 / 0	18.676.401	528.324	19.204.725	19.297.458	-92.733	-0,5

	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personalkosten	Sonstige Kosten	Mittel insgesamt	Revidierter Haushalt 2012-13	Abweichungen	
	(Personenjahre/-monate)			(in konstanten US\$ 2012-13)				%
Programmleitung und -überwachung	15 / 6	6 / 0	5.314.770	209.385	5.524.155	5.550.495	-26.340	-0,5
	117 / 11	132 / 0	55.733.373	6.759.882	62.493.255	64.218.132	-1.724.877	-2,7
Aufsicht und Evaluierung								
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	8 / 4	3 / 0	2.697.898	170.717	2.868.615	2.882.105	-13.490	-0,5
Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss	0 / 6	0 / 2	236.039	180.146	416.185	416.185	-	0,0
Ethikbezogene Aufgaben	0 / 6	0 / 3	174.525	67.871	242.396	243.269	-873	-0,4
Evaluierung	8 / 0	2 / 0	2.449.752	731.444	3.181.196	3.193.445	-12.249	-0,4
	17 / 4	5 / 5	5.558.214	1.150.178	6.708.392	6.735.004	-26.612	-0,4
Mittel für sonstige Zwecke	9 / 0	10 / 3	4.226.692	43.027.204	47.253.896	47.133.896	120.000	0,3
Ausgleich für Personalfluktuatun	0 / 0	0 / 0	-7.302.917	-	-7.302.917	-7.302.917	-	0,0
TEIL I. INSGESAMT	1.741 / 9	1.558 / 0	605.192.183	251.758.031	856.950.214	856.950.214	-	0,0
TEIL II. UNVORHERGESEHENE AUSGABEN								
Unvorhergesehene Ausgaben			-	875.000	875.000	875.000	-	0,0
TEIL III. Betriebsfonds								
Betriebsfonds			-	-	-	-	-	n/a
INSGESAMT (TEIL I-III)	1.741 / 9	1.558 / 0	605.192.183	252.633.031	857.825.214	857.825.214	-	0,0
TEIL IV. INSTITUTIONELLE INVESTITIONEN UND AUSSERORDENTLICHE EINRICHTUNG								
Betriebsfonds	0 / 0	0 / 0	0	3.794.786	3.794.786	3.794.786	-	0,0
TEIL IV. INSGESAMT	0 / 0	0 / 0	0	3.794.786	3.794.786	3.794.786	-	0,0
INSGESAMT (TEIL I-V)	1.741 / 9	1.558 / 0	605.192.183	256.427.817	861.620.000	861.620.000	0	0,0

Strategische Ziele

295. Die Mittel für die strategischen Ziele werden insgesamt um 0,3 Prozent angehoben aufgrund einer Kürzung von knapp 3 Prozent bei den Managementdiensten. Zusätzliche Mittel werden für Beschäftigung, Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit und für Informationstechnologie und Kommunikation bereitgestellt. Die zusätzlichen Mittel für Informationstechnologie und Kommunikation tragen dem Bedarf zusätzlicher erheblicher Investitionen für IT-Infrastruktur Rechnung, auf den in der Strategie für Informationstechnologie 2010-15¹ und dem laufenden IT-Transformationsprojekt hingewiesen wurde.

296. Tätigkeiten für Arbeitgeber: Die Mittel für dieses Programm bleiben real unverändert.

297. Tätigkeiten für Arbeitnehmer: Aufgrund neuer Vorkehrungen im Amt führt die Übertragung von einem Teil der Personalkosten des Allgemeinen Dienstes zu Sozialdialog zu einer Kürzung von 0,8 Prozent.

298. Ein Ansatz von 1,3 Millionen US-Dollar, der zwei Stellen des Höheren Dienstes und administrative Unterstützung umfasst, wird unter **Institutionelle Kapazität** für die Fortsetzung der Tätigkeit zum Projekt der Geschichte der IAO vorgeschlagen. Die Zusammenstellung von Wissen über die Geschichte der IAO dient ihrem Mandat der sozialen Gerechtigkeit und ihrer fortgesetzten Relevanz.

299. Das **Internationale Institut für Arbeitsfragen** dient als eine strategische Einrichtung zur Untersuchung neuer arbeitspolitischer Fragen mit Konsequenzen für die IAO. Das Institut dient als unabhängiges und informelles Medium für den Dialog zwischen Mitgliedsgruppen, der internationalen akademischen Gemeinschaft und den Mitarbeitern des IAA.

300. Das **Internationale Ausbildungszentrum der IAO**, Turin, entwickelt und veranstaltet Ausbildungsprogramme entsprechend den Prioritäten der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen. Die Programme werden im Zentrum selbst, im Außendienst und mit Hilfe von Fernunterricht durchgeführt. Es wird stets darauf geachtet, dass eine enge Übereinstimmung zwischen den Programmen der IAO und in Ausbildungsprogrammen des Zentrums erfolgt.

301. Die **Reserve für Fachtagungen** wird vorgeschlagen, um die Kosten der Veranstaltung der ersten Tagung des dreigliedrigen Sonderausschusses zu decken, der in Artikel XIII des Seearbeitsübereinkommens, 2006, vorgesehen ist.

302. Die **Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit** ist eine Dimension der Strategie der technischen Zusammenarbeit der IAO, wie im Kapitel

über Leitung, Unterstützung und Management dargestellt.

303. Die Mittel für Regionalprogramme wurden geringfügig erhöht aufgrund der für Tätigkeiten in Myanmar im Rahmen der Programme in Asien und dem Pazifikraum bereitgestellten zusätzlichen Mittel.

Aufsicht und Evaluierung

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

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

306. Der **Aufgabenbereich Ethik** stellt sicher, dass alle in der Organisation die ethischen Normen für Verhalten und Integrität unterstützen und einhalten.

307. Das Programm **Evaluierung** ist dafür zuständig, unabhängige, hochwertige Evaluierungsdienstleistungen für die IAO zu erbringen. Es untersteht unmittelbar dem Generaldirektor.

Mittel für sonstige Zwecke

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

309. Jahreszahlungen für das Amtsgebäude: Der Ansatz deckt die Zahlung von zwei Jahresraten in Höhe von je 3.702.300 Schweizer Franken in den Jahren 2014 und 2015 (entsprechend einem Betrag von 8.815.000 US-Dollar für die Zweijahresperiode) zur Tilgung des von der Schweizerischen Immobilienstiftung für Internationale Organisationen (FIPOI) im Zusammenhang mit dem Amtsgebäude gewährten Darlehens. Das Darlehen wird bis zum Jahr 2025 in vollem Umfang zurückgezahlt sein.

310. Pensionskasse der IAO: Die Höhe des Ansatzes bleibt real unverändert (etwa 362.000 US-Dollar) um die Kosten des verbleibenden Leistungsempfängers in dieser Klasse zu decken.

311. Fonds für Sonderzahlungen: Der Zweck dieses Fonds besteht darin, ehemaligen Bediensteten oder ihren Ehegatten in regelmäßigen Abständen entsprechend den vom Verwaltungsrat gebilligten Kriterien freiwillige Zuwendungen zu zahlen.

¹ GB.306/PFA/ICTS/1.

Der aus dem Ordentlichen Haushalt an diesem Fonds zu leistende Beitrag von etwa 206.000 Schweizer Franken (rund 245.00 US-Dollar) liegt auf der gleichen Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

312. *Personalkrankenkasse: Beitrag für die Versicherung von Bediensteten im Ruhestand:* Dieser Ansatz in Höhe von rund 28,6 Millionen US-Dollar deckt den Beitrag der IAO zur Personalkrankenkasse für die Krankenversicherung von Bediensteten im Ruhestand, Invalidenrentnern und Hinterbliebenen (Ehegatten und Waisen). Der für die Bediensteten im Ruhestand vorgeschlagene Betrag für die Zweijahresperiode 2014-15 liegt real auf der gleichen Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode. Kostensteigerungen bei der Krankenkasse werden im Informatorischen Anhang 2 beschrieben.

313. *Beitrag zum Gebäude- und Einrichtungsfonds:* Der Haushaltsansatz unter diesem Titel liegt bei etwa 387.000 Schweizer Franken je Zweijahresperiode (rund 461.000 US-Dollar). In Teil IV dieser Vorschläge, institutionelle Investitionen, wurde ein Ansatz in Höhe von 3,79 Millionen US-Dollar für die Finanzierung des Fonds für zukünftige periodische Modernisierungs- und Renovierungsarbeiten von IAO-Gebäuden vorgesehen.

314. *Beiträge zu verschiedenen Gremien des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen und interinstitutionellen Ausschüssen:* Der Gesamtansatz von rund 1,7 Millionen US-Dollar bleibt real auf dem gleichen Niveau wie der Ansatz für die vorangegangene Zweijahresperiode. Er deckt die IAO-Beiträge zu verschiedenen Stellen des Gemeinsamen UN-Systems, namentlich der Gemeinsamen Inspektionsgruppe, dem Koordinierungsrat der Organisationsleiter, der Gruppe für gemeinsame Beschaffungsmaßnahmen, der Kommission für den Internationalen öffentlichen Dienst, dem Personalkolleg des Systems der Vereinten Nationen und den Tätigkeiten im Bereich Gehaltserhebungen.

315. *Einheit ärztliche Dienste:* Das IAA hat eine Einheit für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit eingerichtet, die fester Bestandteil des Amtes ist und ein breites Spektrum an medizinischen und beratenden Dienstleistungen erbringt. Der dafür bereitgestellte Betrag (rund 2,3 Millionen US-Dollar) liegt real auf gleicher Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

316. *Kosten der außeramtlichen Rechnungsprüfung:* Der Ansatz unter diesem Titel in Höhe von 1.330.000 US-Dollar umfasst die Kosten für die Prüfung der Rechnungsunterlagen über alle Mittel, die der Generaldirektor in Verwahrung hat (Ordentlicher Haushalt, UNDP, Treuhandmittel,

Sondermittelkonten und alle sonstigen Sonderkonten). Der Ansatz wurde real um 120.000 US-Dollar erhöht, um die Kosten unabhängiger Bewertungen von Grundstücken und Gebäuden und nach dem Dienst anfallende Krankenkassenverbindlichkeiten zu decken, was zur Einhaltung der internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor (IPSAS) erforderlich ist.

317. *Verwaltungsgericht:* Die unter diesem Titel vorgesehenen Mittel sind für den Kanzler des Verwaltungsgerichts, eine Teilzeit-Sekretariatskraft und eine Beteiligung an den sonstigen Betriebskosten bestimmt. Die sonstigen Betriebskosten betreffen den Stellvertretenden Kanzler, die Bürounterstützung, die Reisekosten, die Übersetzungsarbeiten, den Betrieb der rechnergestützten Datenbank über das Fallrecht des Gerichts sowie die Honorare und Reiseaufwendungen der Richter, die auf der Grundlage des Anteils der IAA-Bediensteten an der Gesamtzahl der Bediensteten der Organisationen, die die Rechtsprechung des Gerichts anerkannt haben, und der die IAO betreffenden Fälle an der Gesamtzahl vom Gericht in der Zweijahresperiode behandelten Fälle umgelegt werden. Der vorgesehene Betrag (rund 1,3 Millionen US-Dollar) ist real derselbe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

318. *Personalvertretung:* Gemäß Artikel 10 Absatz 1 der Personalordnung haben die Vorstandsmitglieder der Personalgewerkschaft Anspruch auf Dienstbefreiung, um das Personal des Amtes in Fragen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu vertreten. Wie in vorangegangenen Zweijahresperioden sind Mittel für 4/00 Personenjahre des Höheren Dienstes und 1/00 Personenjahr des Allgemeinen Dienstes vorgesehen, um zum Teil Ersatzkräfte in den Einheiten finanzieren zu können, in denen die Mitglieder des Vorstands der Personalgewerkschaft normalerweise tätig sind. Weitere 2/00 Personenjahre des Allgemeinen Dienstes sind für eine Sekretariatskraft der Personalgewerkschaft vorgesehen. Der Gesamtansatz für die Personalvertretung beläuft sich auf rund 1,6 Millionen US-Dollar.

319. *Kinderbetreuungseinrichtungen:* Der Gesamtansatz beläuft sich auf 489.000 Schweizer Franken (rund 582.000 US-Dollar) und bleibt real derselbe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

320. *Unbeglichene Verbindlichkeiten:* Der Ansatz von 2.000 US-Dollar deckt im Zeitraum 2014-15 erforderliche Zahlungen für Geschäftsvorgänge früherer Jahre, die keinem anderen Haushaltstitel angelastet werden können. Dieser Ansatz ist gemäß Artikel 17 der Finanzordnung vorgeschrieben.

Teil II: Unvorhergesehene Ausgaben

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

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

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

Rechnungsperiode	US-Dollar
1996-97	438.900
1998-99	8.682.250
2000-01	2.550.600
2002-03	3.520.000
2004-05	1.473.500
2006-07	1.013.700
2008-09	1.244.900
2010-11	808.930

324. Normalerweise wurden diese Bewilligungen unter dem Vorbehalt erteilt, dass die Finanzierung soweit wie möglich durch Einsparungen im Haushalt erfolgt; sollte dies nicht möglich sein, durch Inanspruchnahme der Bewilligung unter diesem Titel.

Teil III: Betriebsfonds

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

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

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

327. Rückzahlung von Entnahmen: Nach den Bestimmungen von Artikel 21 Absatz 2 der Finanzordnung sind Entnahmen aus dem Betriebsfonds zur Finanzierung von Haushaltsausgaben bis zum Eingang von Beiträgen aus eingegangenen Beitragsrückständen zurückzuzahlen. Wurden diese Entnahmen jedoch nach vorheriger Ermächtigung durch den Verwaltungsrat zur Finanzierung von Ausgaben im Zusammenhang mit unvorhergesehenen oder dringlichen Fällen getätigt, sind sie durch eine Zusatzveranlagung der Mitgliedstaaten zurückzuzahlen. Es wird davon ausgegangen, dass für die Zweijahresperiode 2014-15 kein Ansatz unter diesem Titel des Haushalts erforderlich ist.

Teil IV: Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten

328. Unter diesem Titel werden Mittel zur Deckung institutioneller Investitionen für Einrichtungszwecke bereitgestellt, für die in Teil I des Haushalts keine Mittel vorgesehen sind.

329. Im Einklang mit der Langzeitstrategie für die Finanzierung zukünftiger periodischer Renovie-

rungen von IAO-Gebäuden, die der Verwaltungsrat auf seiner 310. Tagung (März 2011) gebilligt hat, wurde ein Ansatz in Höhe von rund 3,79 Millionen US-Dollar zur Finanzierung des Gebäude- und Einrichtungsfonds für künftige periodische Modernisierungs- und Renovierungsarbeiten der IAO-Gebäude vorgesehen.

Einzelheiten der Kostensteigerungen

	2012-13	Voranschläge 2014-15 in konstanten US\$ 2010-11	Programmerweiterungen (-kürzungen)		Kostensteigerungen (-senkungen)		2014-15	% des Gesamt- haushalts
	US\$	US\$	US\$	%	US\$	%	US\$	%
TEIL I. ORDENTLICHER HAUSHALT								
Beschlussfassende Organe	93.292.325	92.993.577	-298.748	-0,3	-728.182	-0,8	92.265.395	10,7
Internationale Arbeitskonferenz	16.618.283	16.618.283	0		135.850		16.754.133	
Verwaltungsrat	6.873.784	6.873.784	0		95.970		6.969.754	
Regionale Haupttagungen	370.223	370.223	0		3.886		374.109	
Rechtsdienste	4.081.796	4.061.883	-19.913		-33.688		4.028.195	
Beziehungen, Tagungen und Dokumentendienste	65.348.239	65.069.404	-278.835		-930.200		64.139.204	
Strategische Ziele	652.873.774	654.804.011	1.930.237	0,3	992.394	0,2	655.796.405	75,9
Fachprogramme	293.372.750	292.924.698	-448.052	-0,2	-2.167.627	-0,7	290.757.071	33,6
Beschäftigung	57.450.374	57.934.075	483.701		-582.192		57.351.883	
Sozialschutz	41.013.175	41.003.480	-9.695		-464.780		40.538.700	
Sozialdialog	32.441.839	32.174.741	-267.098		-256.417		31.918.324	
Normen und grundlegende Prinzipien bei der Arbeit	44.340.989	44.270.438	-70.551		-441.663		43.828.775	
Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer								
Tätigkeiten für Arbeitgeber	9.241.531	9.241.531	0		12.597		9.254.128	
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	22.331.448	22.160.124	-171.324		31.558		22.191.682	
Institutionelle Kapazitäten	68.628.075	68.121.916	-506.159		-458.734		67.663.182	
Internationales Institut für Arbeitsfragen	7.128.495	7.128.495	0		-81.804		7.046.691	
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	8.746.672	8.746.672	0		0		8.746.672	
Reserve für Fachtagungen	493.226	443.226	-50.000		7.508		450.734	
Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit	1.556.926	1.700.000	143.074		66.300		1.766.300	
Regionen	256.461.835	256.988.611	526.776	0,2	3.663.147	1,4	260.651.758	30,2
Programme in Afrika	79.119.632	79.119.632	0		1.044.985		80.164.617	
Programme in Amerika	64.299.042	64.299.042	0		1.700.247		65.999.289	
Programme in Arabischen Staaten	16.540.100	16.540.100	0		701.260		17.241.360	

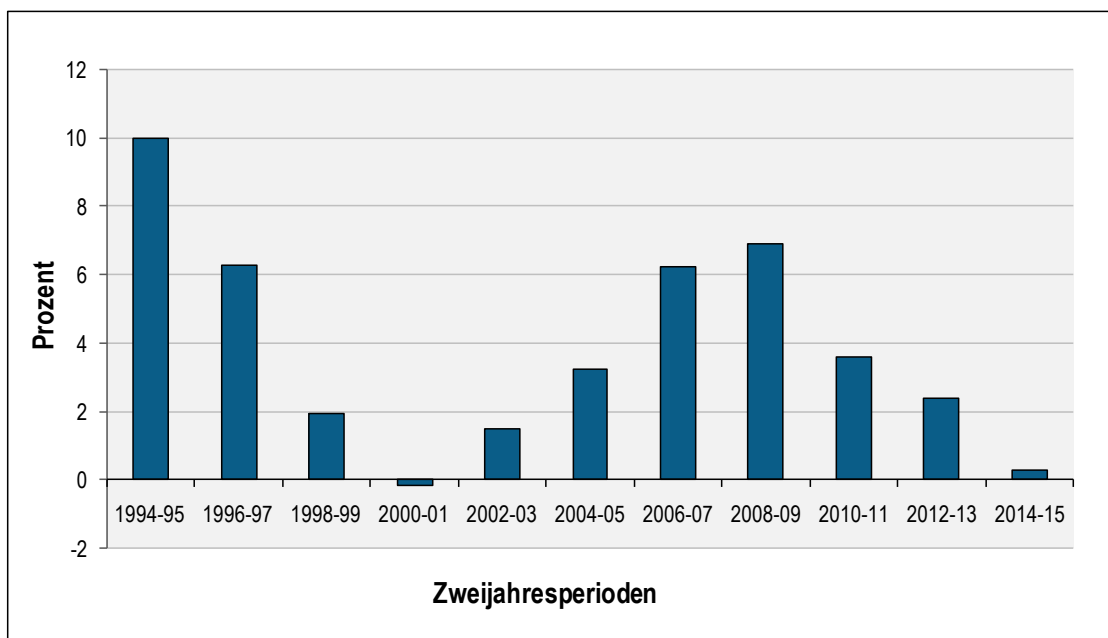
	2012-13	Voranschläge 2014-15 in konstanten US\$ 2010-11	Programmerweiterungen (-kürzungen)		Kostensteigerungen (-senkungen)		2014-15	% des Gesamt- haushalts
	US\$	US\$	US\$	%	US\$	%	US\$	%
Programme in Asien und Pazifik	71.798.239	72.325.015	526.776		-201.925		72.123.090	
Programmes in Europa und Zentralasien	24.704.822	24.704.822	0		418.580		25.123.402	
Unterstützungsdienste	103.039.189	104.890.702	1.851.513	1,8	-503.126	-0,5	104.387.576	12,1
Informationstechnologie und Kommunikation	40.835.920	43.717.946	2.882.026		-263.203		43.454.743	
Gebäudeverwaltung	25.746.071	25.264.152	-481.919		116.385		25.380.537	
Zentrale Dienste, Sicherheit und Protokoll	33.277.451	32.743.859	-533.592		-304.867		32.438.992	
Beschaffungswesen	3.179.747	3.164.745	-15.002		-51.441		3.113.304	
Managementdienste	64.218.132	62.493.255	-1.724.877	-2,7	-839.105	-1,3	61.654.150	7,1
Gesamtleitung des Amtes	10.374.213	8.887.230	-1.486.983		-180.109		8.707.121	
Stellvertretender Generaldirektor, Management und Reform	1.835.744	1.827.667	-8.077		14.540		1.842.207	
Erschließung des Arbeitskräftepotentials	27.160.222	27.049.478	-110.744		-323.910		26.725.568	
Finanzdienstleistungen	19.297.458	19.204.725	-92.733		-294.608		18.910.117	
Programmleitung und -überwachung	5.550.495	5.524.155	-26.340		-55.018		5.469.137	
Aufsicht und Evaluierung	6.735.004	6.708.392	-26.612	-0,4	-82.068	-1,2	6.626.324	0,8
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	2.882.105	2.868.615	-13.490		-44.137		2.824.478	
Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss	416.185	416.185	0		-192		415.993	
Ethikbezogene Aufgaben	243.269	242.396	-873		-2.481		239.915	
Evaluierung	3.193.445	3.181.196	-12.249		-35.258		3.145.938	
Mittel für sonstige Zwecke	47.133.896	47.253.896	120.000	0,3	2.904.853	6,1	50.158.749	5,8
Ausgleich für Personalfuktuation	-7.302.917	-7.302.917	0	0,0	112.956	-1,5	-7.189.961	-0,8
TEIL I. INSGESAMT	856.950.214	856.950.214	0	0,0	2.360.848	0,3	859.311.062	99,5
TEIL II. UNVORHERGESEHENE AUSGABEN								
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	875.000	0	0,0	0	0,0	875.000	0,1
TEIL III. BETRIEBSFONDS								
Betriebsfonds	0	0	0		0		0	
INSGESAMT (TEIL I-III)	857.825.214	857.825.214	0	0,0	2.360.848	0,3	860.186.062	99,6

	2012-13	Voranschläge 2014-15 in konstanten US\$ 2010-11	Programmerweiterungen (-kürzungen)		Kostensteigerungen (-senkungen)		2014-15	% des Gesamt- haushalts
	US\$	US\$	US\$	%	US\$	%	US\$	%
TEIL IV. INSTITUTIONELLE INVESTITIONEN UND AUSSERORDENTLICHE POSTEN								
Betriebsfonds	3.794.786	3.794.786	0	0,0	30.222	0,8	3.825.008	
TEIL IV. INSGESAMT	3.794.786	3.794.786	0	0,0	30.222	0,8	3.825.008	0,4
INSGESAMT (TEIL I-IV)	861.620.000	861.620.000	0	0,0	2.391.070	0,3	864.011.070	100,0

330. Dieser informatorische Anhang enthält Einzelheiten zu der für die Berechnung der Kostensteigerungen für 2014-15 angewandten Methodik. Die Internationale Arbeitskonferenz hat bei ihrer Billigung aufeinanderfolgender Programme und Haushalte anerkannt, dass der Haushalt in konstanten US-Dollar erhöht werden muss, damit die

notwendigen Mittel verfügbar sind, um den erwünschten Stand der Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen aufrechtzuerhalten. Übersicht A2-1 gibt einen Überblick über die gebilligten Kostensteigerungen früherer Zweijahresperioden in Prozent.

Übersicht A2-1. Kostensteigerungen der Zweijahreshaushalte in Prozent



Grundlage für die Berechnung der Kostensteigerungen

331. Die IAO verwendet in jedem Haushaltszyklus eine Nullbasisbudgetierung zur Festlegung einer Ausgangsbasis für sämtliche in der künftigen Zweijahresperiode angenommenen Betriebskosten. Die Vorschläge für den strategischen und den operativen Haushalt werden zunächst zu konstanten Kostensätzen erstellt, um den Vergleich des genehmigten Haushalts für 2012-13 mit dem vorgeschlagenen Haushalt für 2014-15 zu ermöglichen.

332. Durchgeführt wird eine Analyse nach Kostenkomponente der in der laufenden Zweijahresperiode verzeichneten Ausgaben, einschließlich einer Überprüfung von früher prognostizierten Kostensteigerungen, von Kostenstrukturen und von angenommenen Veränderungen von Kostentreibern. Im Zusammenhang damit wird eine Analyse der geographischen Verteilung der laufenden Ausgaben und angenommener zukünftiger Ausgaben durchgeführt, da die Inflation zwischen und innerhalb von Regionen, wo die IAO tätig ist, sehr unterschiedlich ist. Die angenommenen Prozentsteigerungen werden für den Haushalt für 2014-15 auf jedes entsprechende Ausgabenobjekt und jeden geographischen Standort angewandt.

333. Für die Haushaltsprojektionen wurden in großem Umfang nachprüfbar unabhängige Datenprognosen wie Verbraucherpreisindizes und veröffentlichte Daten maßgebender Organe wie der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst (ICSC), des Internationalen Währungsfonds (IWF) und der Zentralbanken herangezogen. Wo die vorhandenen Inflationsprognosen nicht den ganzen Haushaltszeitraum abdecken, werden sie für die Zweijahresperiode 2014-15 auf Grundlage der neuesten verfügbaren Daten und der von Wirtschaftsinstitutionen prognostizierten Trends extrapoliert. Es wird außerdem eine Überprüfung durchgeführt, um die Auswirkungen in Dollar der seit Annahme des letzten Haushalts aufgetretenen Veränderungen örtlicher Währungen zu bestimmen.

334. Für in der Schweiz anfallende Ausgabenposten hat die IAO die von der Schweizer Nationalbank für 2013, 2014 und eine extrapolierte Prognose für 2015 für die durchschnittlichen jährlichen Inflationsprognosen zugrundegelegt, d.h. 0,2 Prozent, 0,4 Prozent und 0,8 Prozent. Falls nichts anderes angegeben ist, wurden durchschnittliche jährliche Inflationsraten zugrundegelegt, um die Kostensteigerungen für 2013-15 zu berechnen.

335. Die Schätzungen der Inflationsraten für Standorte der Außenämter basieren primär auf IWF-Daten. Für diese Standorte werden die

jüngsten festgestellten Kosten für 2012 um die angenommenen Inflationsraten für 2013, 2014 und 2015 erhöht und die Auswirkungen von Veränderungen des Wechselkurses zwischen der jeweiligen lokalen Währung und dem US-Dollar berücksichtigt. Die jährlichen Kostensteigerungsraten sind innerhalb und zwischen den Regionen sehr unterschiedlich. Übersicht A2-2 zeigt die prognostizierten durchschnittlichen jährlichen Raten in US-Dollar für die einzelnen Regionen.

Übersicht A2-2. 2014-15 Prognostizierte durchschnittliche Inflationsraten nach Regionen

Region	Jährliche Steigerungen in %
Afrika	4,3
Amerika	4,1
Arabische Staaten	2,8
Asien und der Pazifische Raum	5,0
Europa	1,6

336. Bei der für Kostensteigerungen angewandten Haushalterstellungsmethodologie auf Nullbasis werden prognostizierte Kostensteigerungen mit tatsächlichen Ausgaben verglichen, um den Haushalt für jeden Ort und jede Ausgabenart neu anzupassen. Im Allgemeinen war es so möglich, einen großen Teil der prognostizierten Inflation für 2013, 2014 und 2015 aufgrund der geringer als bei Ausarbeitung des Haushalts für 2012-13 im Dezember 2010 angenommenen Inflation auszugleichen, insbesondere im Fall von Personalkosten.

337. Übersicht A2-3 fasst die vorgeschlagenen Kostensteigerungen für 2014-15 nach Kostenart zusammen. Der Gesamtansatz für Kostensteigerungen beläuft sich auf 2,4 Millionen US-Dollar bzw. Durchschnittlich 0,3 Prozent für die Zweijahresperiode 2014-15.

Übersicht A-2.3. 2014-15 Kostensteigerungen nach Ausgabenart (US-Dollar)

Ausgabenart	Haushaltvorschläge (in konstanten US\$)	Kostensteigerungen	Steigerungen in % über 2 Jahre
Personalkosten	605.192.183	-5.671.009	-0,9
Dienstreisen	16.016.847	384.523	2,4
Werkleistungen	40.486.976	346.683	0,9
Allgemeine Betriebskosten	74.282.438	2.358.012	3,2
Materialbeschaffung	3.487.448	330.131	9,5
Möbel und Gerät	4.678.515	57.512	1,2
Tilgung des Darlehens für das Amtsgebäude	8.814.995	0	0,0
Stipendien, Zuschüsse und Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit	76.227.184	1.663.095	2,2
Sonstige Kosten	32.433.414	2.922.123	9,0
Insgesamt	861.620.000	2.391.070	0,3

Personalkosten

338. Auf Personalkosten entfallen rund 70 Prozent der gesamten Haushaltsausgaben, und der entsprechende Rückgang der Kosten um 5,7 Millionen US-Dollar (-0,9 Prozent) macht in absoluten Zahlen die größte Veränderung aus. Die Abnahme der Personalkosten für 2014-15 ist Folge der Umbasierung der Personalkosten an den aktuellen Stand.

339. Die Personalkosten umfassen:

- Alle Personalkosten des Höheren Dienstes und des Allgemeinen Dienstes in der Zentrale, die zu Standardkosten in den Haushalt eingestellt und nachstehend ausführlicher beschrieben werden;

- die Kosten für Dolmetscher, Ausschuss-Sekretäre und Kurzzeit-Konferenzpersonal, für die der Ansatz für Kostensteigerungen dem entsprechenden Ansatz für Bedienstete der Höheren und des Allgemeinen Dienstes in der Zentrale sowie Verträgen mit dem Internationalen Verband der Konferenzdolmetscher entspricht, und
- die Kosten für Ortskräfte, für die der Ansatz der prognostizierten durchschnittlichen jährlichen Steigerungsrate für das jeweilige Amt und die jeweilige Region entsprechend den vorstehenden Zahlen entspricht.

□ Zu Standardkosten berechnetes Personal

340. Für alle Bediensteten des Höheren Dienstes, unabhängig von ihrem Dienort, sowie für die

Bediensteten in Genf, für die nachstehend eine ausführlichere Beschreibung erfolgt, werden Standardkosten verwendet. Anhebungen der Standardkostenelemente basieren auf den jüngsten, von der ICSC für die allgemeine Anwendung im gesamten Gemeinsamen System der Vereinten Nationen empfohlenen und von der UN-Generalversammlung gebilligten entgeltbezogenen Leitlinien und Entscheidungen. Da die IAO am Gemeinsamen System der Vereinten Nationen für Gehälter und Zulagen teilnimmt, ist das Amt zur

Anwendung dieser festgelegten Anhebungen verpflichtet.

341. Die Standardkosten für 2014-15 basieren auf den 2012 angefallenen Kosten, unter angemessener Berücksichtigung der erwarteten Inflationsentwicklungen, der Änderungen der Personalansprüche, der Personalfuktuation und der allgemeinen Zusammensetzung des Personals. Für 2014-15 werden in der Zentrale für Bedienstete des Höheren und des Allgemeinen Dienstes eine Abnahme der Standardkosten prognostiziert.

Übersicht A2-4. Zusammensetzung der Standardkosten, 2012-13 und 2014-15

Personalkategorie	2012-13 Gebilligter Haushalt	2014-15 Haushaltsvorschläge
Höherer Dienst		
US\$ zum Kurs von 0,84 SFR	263.388 US\$	259.020 US\$
Allgemeiner Dienst		
US\$ zum Kurs von 0,84 SFR	171.324 US\$	167.976 US\$

342. Wenngleich diese Standardkostensätze beim Ansatz für die Kostensteigerungen berücksichtigt wurden, sind die Standardkosten für die Veranschlagungen in den Haushaltsübersichten im Informatorischen Anhang 1 diejenigen für 2012-13, weil die Vorschläge in konstanten Dollar von 2012-13 vorgelegt werden. Wenn die Konferenz im Juni den Haushalt annimmt, werden die Haushaltsübersichten umgerechnet, um die Personalkosten einschließlich der veranschlagten Kostensteigerungen und die Auswirkungen des neuen Haushaltswechselkurses für die Zweijahresperiode 2014-15 zu berücksichtigen.

343. Höherer Dienst: Im Haushalt ist keine reale Anhebung des Grundgehalts für Angehörige des Höheren Dienstes vorgesehen. Veränderungen der Indizes für die Ortsausgleichszulage beruhen auf von der Kommission für den Internationalen öffentlichen Dienst in New York ermittelten Wechselkursschwankungen und Veränderungen der Lebenshaltungskosten. Weil der Haushalt auf der Grundlage eines festen Haushaltswechselkurses von Schweizer Franken zu US-Dollar erstellt wird und die aktuellen Vorschläge auf dem bestehenden Haushaltswechselkurs basieren, ergeben sich aus diesem Faktor keine Veränderungen der Ortsausgleichszulage für Genf. Es wurde ein Ansatz für eine der allgemeinen Inflationsrate entsprechende Erhöhung der Ortsausgleichszulage für die in Genf beschäftigten Bediensteten vorgesehen. Die Sätze für die Ortsausgleichszulage für die Standorte der Außenämter werden ebenfalls von der ICSC festgelegt und berücksichtigen die Lebenshaltungskosten und den Wechselkurs zwischen der lokalen Währung und dem US-Dollar.

344. Der Vorstand der Pensionskasse hat keine Änderung des Gesamt-Beitragssatzes zur Gemeinsamen Pensionskasse der Vereinten Nationen oder des von den Mitgliedsorganisationen finanzierten Anteils empfohlen. Es wird angenommen, dass in Bezug auf den Beitragssatz der Status quo in der Zweijahresperiode 2014-15 bestehen bleiben wird. Die Beiträge zur Gemeinsamen Pensionskasse beruhen auf der Höhe der pensionsfähigen Bezüge der jeweiligen Dienstgrade. An die prognostizierte Inflation in New York geknüpfte weitere jährliche Erhöhungen wurden in den Veranschlagungen für 2014-15 berücksichtigt.

345. Sonstige gemeinsame Personalkosten: Aufgrund der Empfehlungen der ICSC an die Generalversammlung der Vereinten Nationen wurden Höchstsätze der Erziehungsbeihilfen für anfallende Ausgaben in bestimmten Ländern/Währungsgebieten von 2,9 bis 6 Prozent angehoben.

346. Allgemeiner Dienst: Schätzungen der Inflationsrate in Genf entsprechend Absatz 334 wurden in den Gehaltsprognosen für den Allgemeinen Dienst berücksichtigt. Der fortgesetzte Trend, die Anzahl der Einstellungen von Nicht-Ortskräften zu verringern, führte zu einem niedrigeren Ansatz für Leistungen an Nicht-Ortskräfte, z. B. für Heimaturlaub.

347. Für Bedienstete des Allgemeinen Dienstes entsprechen die pensionsfähigen Bezüge nach wie vor dem Dollargegenwert der Summe aus dem lokalen Bruttogehalt, einer etwaigen Sprachenzulage und einer etwaigen Zulage für Nicht-Ortskräfte. Jede Änderung des Wechselkurses US-Dollar/Schweizer Franken würde die Dollarkosten der Beiträge der Organisation beeinflussen.

348. Für Angehörige des Allgemeinen Dienstes im Außendienst wurden die aktuellen lokalen Gehalts-skalen am jeweiligen Standort herangezogen, mit Ansätzen und Anpassungen, die die angenommene Inflation in US-Dollar berücksichtigen.

Nicht-Personalkosten

□ Dienstreisen

349. Für die Kosten von Flugtickets wurde kein höherer Ansatz vorgesehen. Es wurden Kostensteigerungen bei Tagegeldern vorgesehen, um Steigerungen der von der ICSC festgelegten Tagegeldsätze an den verschiedenen Orten Rechnung zu tragen, wo die IAO tätig ist. Die angenommenen Kostensteigerungen gelten für Reisen von Bediensteten und von Mitgliedern des Verwaltungsrats, des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen sowie von Teilnehmern an Sektor- und Fachtagungen.

□ Allgemeine Betriebskosten

350. Heizöl: Die Heizölpreise sind zwar weiterhin sehr schwankungsanfällig und unsicher, in die Haushaltsansätze für 2014-15 wurde jedoch ein Anstieg von 1,36 Prozent aufgenommen.

351. Sonstige Versorgungsleistungen: In Genf bildeten die von den Vereinten Nationen mit den lokalen Versorgungsunternehmen vereinbarten Gebührensätze die Grundlage für die angesetzte Steigerung um 0,8 Prozent für Wasser und um 0,4 Prozent für Strom. Für die Außendienststandorte wurde ein Anstieg der Wasser- und Stromgebühren in Höhe der vom IWF prognostizierten lokalen Inflationsrate angenommen.

352. Mieten: Zur Deckung vertragsgemäßer Mietkostensteigerungen und höherer Kosten aus Sicherheits- oder anderen Gründen nach Versetzungen wurden Bereitstellungen vorgenommen.

□ Papier- und Druckereibedarf, Zeitschriften und Tageszeitungen

353. Für Drucksachen wurde ein Anstieg in Höhe der lokalen Inflationsrate angesetzt. Die Steigerungen der Beschaffungskosten für Forschungsmaterialien und -ressourcen, insbesondere für Zeitschriften, und Online-Abonnements liegen weiterhin beträchtlich über der allgemeinen Inflation. Die Ansätze für Bücher, Zeitschriften und andere Abonnements wurden um durchschnittlich 12 Prozent jährlich erhöht.

□ Stipendien, Zuschüsse und der Ordentliche Haushalt für Technische Zusammenarbeit

354. Die haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit hat sowohl auf den Außendienst als

auch auf die Zentrale entfallende Bestandteile. Auf örtlichen Inflationsraten beruhende Kostensteigerungen bewirken einen durchschnittlichen Anstieg von 3,9 Prozent. Der die Deckung der Nicht-Personalkomponenten betreffende Teil des Beitrags zum Interamerikanischen Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (CINTERFOR) wurde um 7,6 Prozent pro Jahr erhöht, um der lokalen Inflation in Uruguay in Dollar Rechnung zu tragen. Weil sich die Ausbildungskosten überwiegend aus Reise-, Beratungs- und Druckkosten zusammensetzen, wurden bei der Festlegung der Kostensteigerung für diesen Posten die Inflationsraten für die drei genannten Komponenten zugrundegelegt. Angesichts der in US-Dollar in Italien in den letzten zwei Jahren niedriger ausgefallenen Inflation mussten bei dem Zweijahresbeitrag zum Internationalen Ausbildungszentrum in Turin keine Kostensteigerungen angesetzt werden.

□ Sonstige Nichtpersonalkosten

355. Alle anderen Nichtpersonalkosten wurden entsprechend der durchschnittlichen Inflationsrate des infrage kommenden geographischen Gebietes angepasst.

Sonstige Ausgaben

356. Das wichtigste Element für einen Kostenanstieg ergibt sich aus der wachsenden Anzahl von Pensionären und dem Beitrag der Organisation zu ihrer Krankenkasse nach dem Ausscheiden aus dem Dienst. Diese Kostenkategorie ist schätzungsweise um 2,9 Millionen US-Dollar angestiegen.

357. Die Rechnungsprüfungskosten wurden auf Grundlage einer Schätzung des außeramtlichen Rechnungsprüfers um 55.000 US-Dollar erhöht. Für den Fonds für Sonderzahlungen wurde ein Ansatz für Kostensteigerungen in Höhe von 26.000 Schweizer Franken vorgesehen, um Veränderungen der pensionsfähigen Bezüge Rechnung zu tragen, da der Beitrag aus dem ordentlichen Haushalt zum letzten Mal 1996 überprüft wurde. Die nominale Höhe dieses vorgeschlagenen Zweijahresbeitrags beläuft sich auf 232.000 Schweizer Franken (rund 276.000 US-Dollar).

358. Andere Haushaltsposten sind z. B. Beiträge zu gemeinsamen Verwaltungstätigkeiten innerhalb des Systems der Vereinten Nationen (z. B. Kommission für den Internationalen öffentlichen Dienst, Hochrangiger Ausschuss für Managementfragen, Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen, Gemeinsame Inspektionsgruppe der UN usw.). Soweit verfügbar, wurden die Haushaltsvoranschläge für diese Organe als Grundlage herangezogen, wobei die Kostensteigerungen auf den angenommenen allgemeinen Inflationsraten

an den Standorten der verschiedenen Organe beruhen. Darüber hinaus sind geringfügige Veränderungen bei der Aufteilung der Kosten unter den beteiligten Organisationen vorgenommen worden.

Personalkrankenkasse

359. Der Basis-Beitragssatz zur Personalkrankenkasse (SHIF) ist seit dem 1. Januar 2006 unverändert geblieben. Nach einer Überprüfung der in der Vergangenheit getätigten Ausgaben und wirtschaftlichen und demographischen Tendenzen wird für 2014-15 eine Anhebung des Basis-Beitragssatzes um 7,52 Prozent vorgeschlagen, so dass der Basis-Beitragssatz von 3,3 Prozent der Bezüge bzw. des Ruhegehalts auf 3,55 Prozent ansteigt. Die Kosten der Deckung durch die Krankenkasse werden weiterhin in gleicher Höhe zwischen Versicherten und den beschäftigenden Organisationen aufgeteilt. Die an früherer Stelle in diesem Anhang beschriebenen Kostensteigerungen umfassen die Auswirkungen des neuen Basis-Beitragssatzes, die insgesamt rund 3,1 Millionen US-Dollar ausmachen (1 Million US-Dollar für aktive Bedienstete unter Personalkosten und 2,1 Millionen US-Dollar in Bezug auf Pensionäre unter sonstige Ausgaben).

360. Die Liquidität der SHIF wird durch einen Garantiefonds aufrechterhalten, der am 31. Dezember 2013 voraussichtlich etwa 12 Prozent unter dem Mittelwert zwischen den vorgeschriebenen Höchst- und Mindestwerten liegen und bis 31. Dezember 2015 auf 36 Prozent (bzw. 25,2 Millionen US-Dollar) unter den Mittelwert fallen wird. Die Anhebung des Basis-Beitragssatzes um 7,52 Prozent soll sicherstellen, dass die Deckung des Garantiefonds in den nächsten Zweijahresperioden weiterhin am Mittelwert verbleibt.

361. Die betrieblichen Ergebnisse werden hauptsächlich durch steigende Kosten der Gesundheitsversorgung und demographische Veränderungen unter den Versicherten des Fonds beeinflusst. Am 31. Dezember 2011 versicherte die SHIF 13.981 Menschen, davon waren 32,6 Prozent Pensionäre. Das Verhältnis aktive Bedienstete gegenüber Bediensteten im Ruhestand hat in

den letzten zehn Jahren um 13,5 Prozent abgenommen, von 1,48 in 2002 auf 1,28 in 2011. Es ist völlig normal, dass das Verhältnis der Ansprüche gegenüber dem Einkommen bei aktiven Bediensteten wesentlich niedriger liegt wie bei Bediensteten im Ruhestand (im Jahr 2012 58 Prozent gegenüber 141 Prozent). In Verbindung mit steigenden Kosten für Gesundheitsversorgung konnten die finanziellen Auswirkungen dieser demographischen Veränderung nicht durch Beitragserhöhungen im Zusammenhang mit höheren Einkommen, auf Grundlage derer Beiträge veranlagt werden, ausgeglichen werden.

362. Die vorgeschlagene Anpassung der Beitragssätze geht nur auf die Liquiditätsbedürfnisse in Bezug auf die Versicherten des IAA ein. Das Amt befindet sich in Gesprächen mit der Internationalen Fernmeldeunion (ITU), der anderen teilnehmenden Organisation, über erforderliche Maßnahmen, um das negative Verhältnis zwischen Beiträgen und Leistungen für ITU-Bedienstete und -Pensionäre anzugehen, um eine Subventionierung aus dem ordentlichen Haushalt der IAO zu vermeiden.

363. Ein Vergleich von Krankenkassenprämien und -beiträgen beschäftigender Organisationen innerhalb und außerhalb des UN-Systems zeigt, dass die Prämien in der IAO weiterhin wettbewerbsfähig sind. Der Vergleich zeigt auch, dass der Anteil der IAO als einer beschäftigenden Organisation mit 57 Prozent der Krankenkassenprämien insgesamt für Pensionäre und aktive Teilnehmer deutlich unterhalb des Durchschnittswertes von 62,6 Prozent liegt.

364. Der SHIF-Managementausschuss legt weiterhin den Schwerpunkt auf Kostendämpfungsmaßnahmen im Gesundheitsbereich. Insbesondere bemüht sich die SHIF weiterhin gemeinsam mit anderen internationalen Organisationen mit Sitz in Genf, gemeinsame Kostenvereinbarungen mit Krankenhäusern, Kliniken, Labors und Apotheken im Einzugsbereich von Genf auszuhandeln, wo etwa 67 Prozent der Kosten anfallen. Diese Zusammenarbeit erstreckt sich auch auf Vereinbarungen mit Krankenhäusern und Kliniken an anderen Diensten, wo die Zahl der stationären Patienten dies rechtfertigt.

Vorgeschlagener Operativer Haushalt nach Haushaltstiteln und Ausgabenart

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Personal- kosten	Dienst- reisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und langlebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für das Amts- gebäude	Stipendien, Zuschüsse u. haushaltsfin.-techn. Zusammenarbeit	Sonstige Ausgaben	Insgesamt
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
TEIL I. ORDENTLICHER HAUSHALT											
Beschlussfassende Organe											
Internationale Arbeitskonferenz	2012-13	12.285.757	59.648	1.633.982	2.574.242	53.406	-	-	11.248	-	16.618.283
	2014-15	12.285.757	59.648	1.633.982	2.574.242	53.406	-	-	11.248	-	16.618.283
Verwaltungsrat	2012-13	3.183.227	3.577.345	-	113.212	-	-	-	-	-	6.873.784
	2014-15	3.183.227	3.577.345	-	113.212	-	-	-	-	-	6.873.784
Regionale Haupttagungen	2012-13	186.397	51.090	108.271	24.465	-	-	-	-	-	370.223
	2014-15	186.397	51.090	108.271	24.465	-	-	-	-	-	370.223
Rechtsdienste	2012-13	3.982.558	21.293	8.901	-	-	-	-	69.044	-	4.081.796
	2014-15	3.982.558	10.686	8.901	-	-	-	-	59.738	-	4.061.883
Beziehungen, Tagungen und Dokumentendienste	2012-13	61.228.146	38.724	1.436.499	1.228.086	191.138	229.005	-	996.641	-	65.348.239
	2014-15	61.065.049	38.724	1.436.499	1.228.086	166.240	253.903	-	880.903	-	65.069.404
Beschlussfassende Organe insgesamt	2012-13	80.866.085	3.748.100	3.187.653	3.940.005	244.544	229.005	0	1.076.933	0	93.292.325
	2014-15	80.702.988	3.737.493	3.187.653	3.940.005	219.646	253.903	0	951.889	0	92.993.577
Fachprogramme											
Beschäftigung	2012-13	46.047.283	1.367.063	6.135.687	-	219.217	392.479	-	3.288.645	-	57.450.374
	2014-15	46.699.734	1.375.015	6.392.743	20.000	30.000	280.000	-	3.136.583	-	57.934.075
Sozialschutz	2012-13	35.371.340	799.216	2.605.948	27.344	25.659	52.794	-	2.130.874	-	41.013.175
	2014-15	36.173.408	819.481	1.504.387	34.329	26.158	56.502	-	2.389.215	-	41.003.480
Sozialdialog	2012-13	26.177.631	301.656	1.449.760	2.823.984	11.184	21.548	-	1.656.076	-	32.441.839
	2014-15	26.164.827	276.994	1.372.599	2.842.932	11.184	14.600	-	1.491.605	-	32.174.741

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Insgesamt
		Personal- kosten	Dienst- reisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und langlebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für das Amts- gebäude	Stipendien, Zuschüsse u. haushaltsfin.-techn. Zusammenarbeit	Sonstige Ausgaben	
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Normen und grundlegende Prinzipien bei der Arbeit	2012-13	35.482.376	1.002.100	5.680.984	4.196	-	33.846	-	2.137.487	-	44.340.989
	2014-15	37.606.595	1.115.337	3.356.329	4.196	15.000	53.846	-	2.119.135	-	44.270.438
Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer											
Tätigkeiten für Arbeitgeber	2012-13	6.526.051	344.578	88.576	-	-	11.936	-	2.270.390	-	9.241.531
	2014-15	6.526.050	344.578	102.801	-	-	11.936	-	2.256.166	-	9.241.531
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	2012-13	14.303.616	796.954	656.895	-	-	4.776	-	6.569.207	-	22.331.448
	2014-15	14.132.293	796.954	691.256	-	-	4.776	-	6.534.845	-	22.160.124
Institutionelle Kapazitäten	2012-13	57.194.807	968.545	6.454.659	892.961	1.431.835	295.314	-	1.389.954	-	68.628.075
	2014-15	57.294.501	1.363.548	4.825.717	981.874	1.402.749	309.800	-	1.943.727	-	68.121.916
Internationales Institut für Arbeitsfragen	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	7.128.495	-	7.128.495
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	7.128.495	-	7.128.495
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	8.746.672	-	8.746.672
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	8.746.672	-	8.746.672
Reserve für Fachtagungen	2012-13	-	488.991	4.235	-	-	-	-	-	-	493.226
	2014-15	-	438.991	4.235	-	-	-	-	-	-	443.226
Süd-Süd und Dreieckszusammenarbeit	2012-13	526.776	-	510.019	-	-	-	-	520.131	-	1.556.926
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	1.700.000	-	1.700.000
Fachprogramme insgesamt		2012-13	221.629.880	6.069.103	23.586.763	3.748.485	1.687.895	812.693	35.837.931	0	293.372.750
		2014-15	224.597.408	6.530.898	18.250.067	3.883.331	1.485.091	731.460	37.446.443	0	292.924.698
Regionen											
Programme in Afrika	2012-13	54.100.591	1.303.740	5.533.482	8.070.281	369.461	612.196	-	9.063.985	65.896	79.119.632
	2014-15	52.668.476	1.173.209	2.804.582	12.247.906	369.461	612.196	-	9.177.906	65.896	79.119.632
Programme in Amerika	2012-13	47.433.004	980.366	2.818.516	5.070.069	217.541	196.376	-	7.583.170	-	64.299.042
	2014-15	47.248.157	1.486.995	896.150	6.489.266	199.895	206.484	-	7.772.095	-	64.299.042
Programme in den Arabischen Staaten	2012-13	11.527.537	445.033	1.225.389	1.136.471	73.859	77.232	-	2.054.579	-	16.540.100
	2014-15	12.043.539	505.000	518.331	1.167.584	158.500	53.000	-	2.094.146	-	16.540.100

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Personal- kosten	Dienst- reisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und langlebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für das Amts- gebäude	Stipendien, Zuschüsse u. haushaltsfin.-techn. Zusammenarbeit	Sonstige Ausgaben	Insgesamt
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Programme in Asien und Pazifik	2012-13	51.596.912	982.898	4.925.069	6.834.219	525.650	203.712	-	6.729.779	-	71.798.239
	2014-15	52.680.741	1.083.517	3.405.999	7.089.756	538.850	577.162	-	6.948.990	-	72.325.015
Programme in Europa und Zentralasien	2012-13	20.170.971	257.990	1.643.599	1.127.945	11.180	1.860	-	1.491.277	-	24.704.822
	2014-15	20.950.879	332.901	216.608	1.480.333	46.976	55.932	-	1.621.193	-	24.704.822
Regionen insgesamt	2012-13	184.829.015	3.970.027	16.146.055	22.238.985	1.197.691	1.091.376	0	26.922.790	65.896	256.461.835
	2014-15	185.591.792	4.581.622	7.841.670	28.474.845	1.313.682	1.504.774	0	27.614.330	65.896	256.988.611
Unterstützungsdienste											
Informationstechnologie und Kommunikation	2012-13	22.033.266	83.274	11.934.302	4.252.664	-	1.963.057	-	380.650	188.707	40.835.920
	2014-15	23.694.764	100.000	6.507.501	11.100.000	-	1.961.760	-	353.921	-	43.717.946
Gebäudeverwaltung	2012-13	5.940.841	16.730	435.216	19.134.576	33.378	88.587	-	96.743	-	25.746.071
	2014-15	6.025.030	16.730	435.216	18.573.427	33.378	88.587	-	91.784	-	25.264.152
Zentrale Dienste, Sicherheit und Protokoll	2012-13	22.903.947	-	3.752.007	6.094.137	178.222	-	-	349.138	-	33.277.451
	2014-15	23.326.462	190.000	987.086	7.246.313	338.222	65.000	-	590.776	-	32.743.859
Beschaffungswesen	2012-13	3.062.186	22.306	13.786	26.559	-	6.587	-	48.323	-	3.179.747
	2014-15	3.038.377	25.000	-	15.772	-	3.897	-	81.699	-	3.164.745
Unterstützungsdienste insgesamt	2012-13	53.940.240	122.310	16.135.311	29.507.936	211.600	2.058.231	0	874.854	188.707	103.039.189
	2014-15	56.084.633	331.730	7.929.803	36.935.512	371.600	2.119.244	0	1.118.180	0	104.890.702
Strategische Ziele insgesamt	2012-13	460.399.135	10.161.440	55.868.129	55.495.406	3.097.186	3.962.300	0	63.635.575	254.603	652.873.774
	2014-15	466.273.833	11.444.250	34.021.540	69.293.688	3.170.373	4.355.478	0	66.178.953	65.896	654.804.011
Managementdienste											
Gesamtleitung des Amtes	2012-13	9.107.053	258.326	89.684	734.313	16.776	19.305	-	148.756	-	10.374.213
	2014-15	7.640.153	258.326	89.684	734.313	16.776	19.305	-	128.673	-	8.887.230
Stellvertretender Generaldirektor, Management und Reform	2012-13	1.630.596	78.071	49.739	2.648	-	-	-	74.690	-	1.835.744
	2014-15	1.630.596	73.610	49.739	2.648	-	-	-	71.074	-	1.827.667
Humanressourcenentwicklung	2012-13	21.520.673	148.018	1.591.022	109.824	8.303	9.422	-	3.772.960	-	27.160.222
	2014-15	22.471.453	173.138	709.700	186.467	8.303	9.422	-	3.490.995	-	27.049.478

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Personal-	Dienst-	Werk-	Allgemeine	Verbrauchs-	Möbel	Darlehens-	Stipendien,	Sonstige	Insgesamt
		kosten	reisen	leistungen	Betriebs-	und	und	tilgung für	Zuschüsse u.	Ausgaben	
					ausgaben	langlebige	Geräte	das Amts-	haushaltsfin.-techn.		
		US\$	US\$	US\$	US\$	Güter		gebäude	Zusammenarbeit		US\$
Finanzdienstleistungen	2012-13	18.683.112	37.419	197.839	32.626	-	11.891	-	334.571	-	19.297.458
	2014-15	18.676.401	35.000	145.278	69.500	350	-	-	278.196	-	19.204.725
Programmleitung und -Überwachung	2012-13	5.183.076	48.906	167.015	21.541	-	41.353	-	88.604	-	5.550.495
	2014-15	5.314.770	48.906	28.566	21.541	-	31.353	-	79.019	-	5.524.155
Managementdienste insgesamt		2012-13	56.124.510	570.740	2.095.299	900.952	25.079	81.971	0	4.419.581	0 64.218.132
		2014-15	55.733.373	588.980	1.022.967	1.014.469	25.429	60.080	0	4.047.957	0 62.493.255
Aufsicht und Evaluierung											
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	2012-13	2.678.184	7.333	150.465	-	-	-	-	46.123	-	2.882.105
	2014-15	2.697.898	34.703	57.169	29.323	-	9.054	-	40.468	-	2.868.615
Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss	2012-13	289.264	126.921	-	-	-	-	-	-	-	416.185
	2014-15	236.039	143.426	36.720	-	-	-	-	-	-	416.185
Ethikbezogene Aufgaben	2012-13	174.525	-	65.746	-	-	-	-	2.998	-	243.269
	2014-15	174.525	-	65.253	-	-	-	-	2.618	-	242.396
Evaluierung	2012-13	2.596.379	62.655	489.359	-	-	-	-	45.052	-	3.193.445
	2014-15	2.449.752	62.655	632.043	-	-	-	-	36.746	-	3.181.196
Aufsicht und Evaluierung insgesamt		2012-13	5.738.352	196.909	705.570	0	0	0	94.173	0	6.735.004
		2014-15	5.558.214	240.784	791.185	29.323	0	9.054	79.832	0	6.708.392
Mittel für sonstige Zwecke	2012-13	4.226.692	5.340	1.343.631	4.953	72.000	-	8.814.995	1.173.767	31.492.518	47.133.896
	2014-15	4.226.692	5.340	1.463.631	4.953	72.000	-	8.814.995	1.173.767	31.492.518	47.253.896
Ausgleich für Personalfluktuatun	2012-13	-7.302.917	-	-	-	-	-	-	-	-	-7.302.917
	2014-15	-7.302.917	-	-	-	-	-	-	-	-	-7.302.917
TEIL I. INSGESAMT		2012-13	600.051.857	14.682.529	63.200.282	60.341.316	3.438.809	4.273.276	8.814.995	70.400.029	856.950.214
		2014-15	605.192.183	16.016.847	40.486.976	74.282.438	3.487.448	4.678.515	8.814.995	72.432.398	856.950.214

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Insgesamt
		Personal- kosten	Dienst- reisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und langlebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für das Amts- gebäude	Stipendien, Zuschüsse u. haushaltsfin.-techn. Zusammenarbeit	Sonstige Ausgaben	
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
TEIL II. UNVORHERGESEHENE AUSGABEN											
Unvorhergesehene Ausgaben	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	-	875.000	875.000
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	-	875.000	875.000
TEIL III. BETRIEBSFONDS											
Betriebsfonds	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
INSGESAMT (TEIL I-III)	2012-13	600.051.857	14.682.529	63.200.282	60.341.316	3.438.809	4.273.276	8.814.995	70.400.029	32.622.121	857.825.214
	2014-15	605.192.183	16.016.847	40.486.976	74.282.438	3.487.448	4.678.515	8.814.995	72.432.398	32.433.414	857.825.214
TEIL IV. INSTITUTIONELLE INVESTOREN UND AUSSERORDENTLICHE POSTEN											
Unterkünfte	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	3.794.786	-	3.794.786
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	3.794.786	-	3.794.786
TEIL IV. INSGESAMT	2012-13	0	0	0	0	0	0	0	3.794.786	0	3.794.786
	2014-15	0	0	0	0	0	0	0	3.794.786	0	3.794.786
INSGESAMT (TEIL I-IV)	2012-13	600.051.857	14.682.529	63.200.282	60.341.316	3.438.809	4.273.276	8.814.995	74.194.815	32.622.121	861.620.000
	2014-15	605.192.183	16.016.847	40.486.976	74.282.438	3.487.448	4.678.515	8.814.995	76.227.184	32.433.414	861.620.000
	kosten- bereinigt	599.521.174	16.401.370	40.833.659	76.640.450	3.817.579	4.736.027	8.814.995	77.890.279	35.355.537	864.011.070

Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit

	2012-13	2014-15	2014-15
	(in konstanten US\$ 2012-13)		(neu kalkuliert (US\$))
Beschäftigung	2.497.759	2.45.430	2.333.002
Sozialschutz	1.379.097	1.239.778	1.288.129
Sozialer Dialog	1.222.901	1.099.361	1.142.236
Normen und grundlegende Prinzipien bei der Arbeit	1.530.975	1.376.313	1.429.989
Tätigkeiten für Arbeitgeber	2.158.274	2.158.274	2.242.447
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	5.506.831	5.506.831	5.721.598
Gleichstellung der Geschlechter	115.856	115.856	120.374
Statistik	105.158	105.158	109.259
Unterstützung der Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit	512.560	1.700.000	1.766.300
Programme in Afrika	8.066.634	8.066.634	8.381.233
Programme in Amerika	4.571.236	4.571.236	4.749.514
Programme in arabischen Staaten	1.853.579	1.853.579	1.925.869
Programme in Asien und Pazifik	5.638.284	5.638.284	5.858.177
Programme in Europa und Zentralasien	1.073.266	1.073.266	1.115.123
	36.232.410	36.750.000	38.183.250