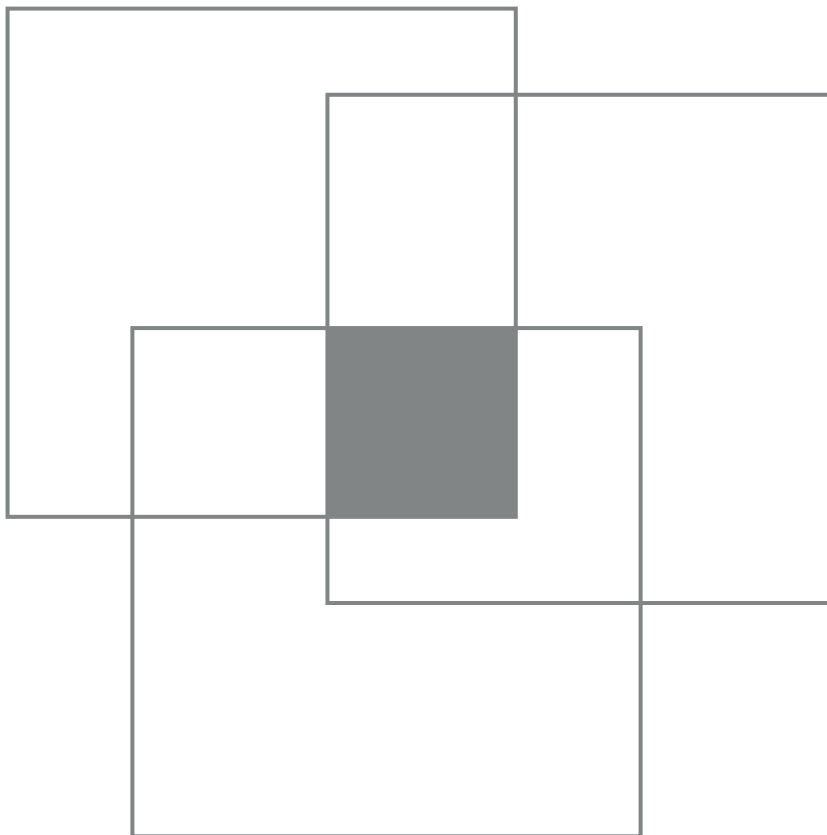




PROGRAMM- UND HAUSHALTSVORSCHLÄGE

DES GENERALDIREKTORS FÜR

2018-19





Verwaltungsrat

329. Tagung, Genf, 9.-24. März 2017

GB.329/PFA/1

Sektion Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen

Segment Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen

PFA

Datum: 30. Januar 2017

Original: Englisch

ERSTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

PROGRAMM- UND HAUSHALTSVORSCHLÄGE des Generaldirektors für 2018-19



Vorwort

Die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2018-19 in diesem Dokument sind die dritten, die unter meiner Verantwortung dem Verwaltungsrat unterbreitet werden, seitdem ich 2012 Generaldirektor geworden bin.

Die seitdem verstrichenen Jahre waren durch große Herausforderungen und Härten in den Arbeitsmärkten weltweit gekennzeichnet. Die Weltwirtschaft tut sich schwer damit, wieder auf einen Pfad starken, ausgewogenen, dauerhaften und inklusiven Wachstums zu gelangen. Vor dem Hintergrund rascher und transformativer Veränderungen in der Arbeitswelt ist hierdurch große Unsicherheit in Bezug darauf entstanden, was die Zukunft bergen wird. Das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Fähigkeit etablierter politischer Systeme, Institutionen und Akteure, die Ergebnisse herbeizuführen, die die Menschen mit immer größerem Nachdruck einfordern, ist geschwunden.

Unter diesen Umständen dürfen keine Zweifel an den Absichten der IAO sowie der Art und Weise bestehen, wie sie diese verfolgen wird.

Die Organisation hat den großen Vorteil, über ein Mandat zu verfügen, das unmittelbar darauf reagiert, was die Menschen fordern: mehr menschenwürdige Arbeit und weniger Armut; mehr Fairness und weniger Ungleichheit; Teilhabe und nicht Ausschluss; Gehör zu finden statt ignoriert zu werden; Gemeinsamkeit statt Spaltung; soziale Gerechtigkeit anstelle von Unsicherheit und Konflikt. Dieser Vorteil wird durch die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen verstärkt, die menschenwürdige Arbeit in den Mittelpunkt der kollektiven Verpflichtungen der internationalen Gemeinschaften für das nächste Jahrzehnt und darüber hinaus stellt.

Die aktuellen Vorschläge halten an dem Kurs fest, den der Verwaltungsrat in den letzten Jahren vorgegeben hat. Der Schwerpunkt liegt weiterhin auf zentralen grundsatzpolitischen Herausforderungen, die ausgewählt wurden, weil sie von großer Relevanz für alle Mitgliedstaaten und wichtig für die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit sind. In die für die Autorität und den Einfluss der IAO unentbehrlichen Wissenskapazitäten wird weiter investiert. Und dem Anliegen, mit den zur Verfügung gestellten Ressourcen nachweisbar mehr Nutzen zu erzielen, wird weiterhin Aufmerksamkeit gewidmet.

Das Programm ist jedoch nicht statisch. Auf neu aufkommende Fragen – insbesondere ökolo-

gische Nachhaltigkeit, globale Lieferketten und Mobilität – wird mit wichtigen neuen Verfahrensweisen eingegangen. Außerdem rücken die großen Treiber von Veränderungen in der Arbeitswelt in den Vordergrund, während die IAO mit der Umsetzung der Initiative zur Zukunft der Arbeit und anderen Jubiläumsinitiativen auf ihr 100-jähriges Bestehen zusteuert. 2019 wird nicht nur ein historischer Meilenstein sein, sondern einen beispiellosen Anreiz und eine Gelegenheit für eine tiefgründige Reflexion über die Zukunft der Organisation bieten und an alle Akteure in der IAO außerordentlich hohe Anforderungen stellen.

Das Programm für 2018-19 wird auf der Grundlage eines Haushalts mit Nullwachstum im Umfang von 797.390.000 US\$ in konstanten Dollar vorgeschlagen. Wegen der erwarteten Kostenrückgänge wird dies eine Verringerung des Haushalts um 4.058.526 US\$ in nominalen Dollar oder 0,5 Prozent zur Folge haben.

Dieser Haushaltsumfang wird trotz der ständig steigenden Anforderungen an die IAO seitens der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und unter Berücksichtigung der finanziellen Zwänge vorgeschlagen, mit denen viele Mitgliedstaaten weiterhin konfrontiert sind.

Dies sind genau die Überlegungen, die auch den nicht nachlassenden Anstrengungen der IAO mit dem Ziel zugrunde liegen, ihren Mitgliedsgruppen trotz ihrer real konstanten Ressourcenbasis mehr Nutzen zu bieten. Diese Vorschläge beinhalten eine weitere Umschichtung von rund 15 Millionen US-Dollar von Management-, Verwaltungs- und Unterstützungsleistungen zu analytischer und fachlicher Arbeit an vorderster Front, die mit unmittelbarem Wert für die Mitgliedstaaten verbunden ist. Dies spiegelt sich in der Schaffung von 26,5 neuen Stellen der höheren Besoldungsgruppen in den Regionen und im Grundsatzressort wider.

Hierbei handelt es sich weder um den Anfang noch um das Ende der Dividende aus Reformen und Effizienzinsparungen. Wenn diese Programm- und Haushaltsvorschläge angenommen werden, werden sie den kumulierten Wert der Reform- und Effizienzgewinne seit 2014 auf rund 58 Millionen US-Dollar steigern, worin die Umschichtung von mehr als 66 Stellen eingeschlossen ist. In dem Maß, in dem die amtsweite Überprüfung der Arbeitsabläufe voranschreitet, werden zusätzliche Ressourcen verfügbar werden, was der IAO neue Möglichkeiten eröffnen wird, mehr zu tun und noch besser zu werden.



Mit dieser Verpflichtung zu kontinuierlicher Verbesserung und Stärkung der IAO in Übereinstimmung mit dem im letzten November angenommenen Strategischen Plan der IAO für 2018-21

lege ich diese Programm- und Haushaltsvorschläge zur Annahme durch den Verwaltungsrat vor.

30. Januar 2017

Guy Ryder
Generaldirektor



Inhaltsverzeichnis

	Seite	
Vorwort	iii	
Abkürzungsverzeichnis	vii	
Zusammenfassender Überblick	1	
Ergebnisvorgaben.....	11	
Im Zeitraum 2018-19 zu erreichende Ergebnisse.....	11	
Ergebnisvorgabe 1: Mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche.....	11	
Ergebnisvorgabe 2: Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen ..	16	
Ergebnisvorgabe 3: Festlegung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus.....	20	
Ergebnisvorgabe 4: Förderung nachhaltiger Unternehmen	23	
Ergebnisvorgabe 5: Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft.....	27	
Ergebnisvorgabe 6: Formalisierung der informellen Wirtschaft.....	30	
Ergebnisvorgabe 7: Förderung der Sicherheit bei der Arbeit und der Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz, einschließlich in globalen Lieferketten.....	33	
Ergebnisvorgabe 8: Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit.....	37	
Ergebnisvorgabe 9: Faire und wirksame internationale Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität	42	
Ergebnisvorgabe 10: Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände	45	
Übergreifende grundsatzpolitische Faktoren	52	
Ein Überblick über die regionalen Prioritäten	54	
Forschung, Statistik und Kapazitätsentwicklung.....	59	
Unterstützende Ergebnisvorgaben	63	
Im Zeitraum 2018-19 zu erreichende Ergebnisse.....	63	
Ergebnisvorgabe A: Wirksames Wissensmanagement zur Förderung menschenwürdiger Arbeit	63	
Ergebnisvorgabe B: Effektive und effiziente Leitung der Organisation	67	
Ergebnisvorgabe C: Wirksame Unterstützungsdienste und effektive Nutzung der Ressourcen der IAO	73	
Anhänge		
I. Übersicht über die Beiträge zu den SDG-Zielvorgaben und die Verbindungen zu den SDG-Indikatoren nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe.....	77	
II. Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts für 2018-19	83	
Informatorische Anhänge		
1. Ordentlicher Haushalt	87	
2. Einzelheiten der Kostensteigerungen.....	95	
3. Operativer Haushalt nach Haushaltstitel und Ausgabenart	103	
4. Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit	109	

Abkürzungsverzeichnis

ACT/EMP	Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber
ASEAN	Verband Südostasiatischer Nationen
AUC	Kommission der Afrikanischen Union
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BRICS	Brasilien, Russische Föderation, Indien, China und Südafrika
CINTERFOR	Interamerikanisches Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung
DWCP	Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit
DWT	Technisches Unterstützungsteam für menschenwürdige Arbeit
ECOWAS	Wirtschaftsgemeinschaft Westafrikanischer Staaten
EESE	Programm Förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen
EIIP	Beschäftigungsintensive Investitionsprogramme
FAO	Erährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen
G20	Gruppe der zwanzig wichtigsten Industrie- und Schwellenländer
GCC	Golf-Kooperationsrat
GFMD	Globales Forum für Migration und Entwicklung
HLTF	Hochrangige Arbeitsgruppe für globale Lebensmittel- und Ernährungssicherheit des UN-Generalsekretärs
HMTZ	Haushaltsmittel für technische Zusammenarbeit
HZK	Haushalts-Zusatzkonto
IAA	Internationales Arbeitsamt, Genf
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
ICLS	Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker
ICSC	Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
ILOSTAT	IAO-Datenbank für Arbeitsstatistik
IOAC	Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss
IOE	Internationale Arbeitgeber-Organisation
IPSAS	Internationale Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor
IRIS	Integriertes Ressourcen-Informationssystem
IVSS	Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit
IT	Informationstechnologie
IWF	Internationaler Währungsfonds
KMUs	Klein- und Mittelunternehmen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OHCHR	Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte



ORM	Organisatorisches Resilienz-Management
PAGE	Aktionspartnerschaft für eine grüne Wirtschaft
RBTC	Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit
SAARC	Südasiatischer Verband für regionale Zusammenarbeit
SADC	Entwicklungsgemeinschaft für das südliche Afrika
SCORE	Programm „Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen“
SDG	Ziele für nachhaltige Entwicklung
SPIAC-B	Rat für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes
SRM	Normenüberprüfungsmechanismus
UEE	Unabhängige externe Evaluierung
UN	Vereinte Nationen
UNAIDS	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids
UNCTAD	Handels- und Entwicklungskonferenz der Vereinten Nationen
UNDAFs	Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen
UNDP	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
UNDG	Gruppe der Vereinten Nationen für Entwicklungsfragen
UNEG	Evaluierungsgruppe der Vereinten Nationen
UNEP	Umweltprogramm der Vereinten Nationen
UNFCCC	Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen
UNHCR	Amt des Hohen Flüchtlingskommissars der Vereinten Nationen
UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
UN Women	Einheit der Vereinten Nationen für die Gleichstellung und Ermächtigung der Frauen
WESO	Bericht <i>World Employment and Social Outlook</i>
WHO	Weltgesundheitsorganisation
WIEGO	Weltweites Netzwerk – Frauen in der informellen Beschäftigung: Globalisierung und Organisation



Zusammenfassender Überblick

Einleitung

1. Die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2018-19 sollen die IAO zu ihrem 100-jährigen Bestehen führen und ihr auf diesem Weg die Mittel an die Hand geben, um ihr Mandat für weltweite soziale Gerechtigkeit so wirkungsvoll wie möglich wahrzunehmen. Das Gesamtziel ist, den Einfluss der Organisation bei der Förderung menschenwürdiger Arbeitsmöglichkeiten für alle durch ihre unmittelbare Unterstützung ihrer Mitgliedstaaten und die Zusammenarbeit mit ihnen sowie ihren Beitrag und ihre Anwaltschaft im multilateralen System und in der Arena der internationalen Politik zu maximieren.

2. Die Internationale Arbeitskonferenz und der Verwaltungsrat haben im Strategischen Plan der IAO für 2018-21 und in der darin enthaltenen Vision „IAO 2021“ bereits zentrale Voraussetzungen für die Verwirklichung dieses Ziels ermittelt. Zu den wichtigsten zählen die Folgenden:

- **fachliche Exzellenz**, eine Verpflichtung für die gesamte Organisation, die durch weitere Investitionen in statistische Tätigkeit und Forschung gefördert werden soll;
- **Relevanz und Nützlichkeit** sollen durch die kontinuierliche Nutzung verstärkter Leitung auf allen Ebenen, verstärkte Nutzung der Mechanismen der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (Erklärung über soziale Gerechtigkeit) von 2008 und erneuerte Aufmerksamkeit für die Durchführung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) gesteigert werden;
- **der Schwerpunkt auf zentrale Themen aus der Welt der Arbeit** soll sich daraus ergeben, dass eine kritische Masse an Ressourcen einer begrenzten Zahl grundsatzpolitischer Ergebnisvorgaben zugewiesen wird, die durch multidisziplinäre Ansätze erfüllt werden sollen;
- der Umstand, dass menschenwürdige Arbeit in der **Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung** (Agenda 2030) ein wichtiger Aspekt ist, bildet die Grundlage für den Beitrag der IAO zu ihrer Umsetzung, die unter Berücksichtigung

der Aussprache über den Bericht des Generaldirektors an die Tagung der Konferenz im Jahr 2016 verfolgt werden soll;

- **kontinuierliche Effektivitäts- und Effizienzgewinne** sollen beim Übergang von den strukturellen Veränderungen des Reformprozesses zu denjenigen weiterer Verbesserungen auf der Grundlage der laufenden Überprüfung der Arbeitsabläufe angestrebt werden. Dies wird durch die Stärkung von Mechanismen des ergebnisorientierten Managements und von Evaluierungsprozessen unterstützt werden;
- **die Umschichtung von Ressourcen** zu fachlicher und analytischer Arbeit, von der Mitgliedsgruppen unmittelbar profitieren, soll durch weitere Effizienzeinsparungen ermöglicht werden und spiegelt sich in der vorgeschlagenen Schaffung von 22 neuen Stellen in den Regionen, dem Grundsatzressort und dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber (ACT/EMP) wider;
- **das dauerhafte Engagement für soziale Gerechtigkeit** ist das Anliegen, das die Auswahl der vorgeschlagenen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben mit ihrer bewussten Ausrichtung auf diejenigen, die bei der Arbeit am verletzlichsten und am stärksten benachteiligt sind, bestimmt hat. Das gleiche Engagement gilt dem Fokus der Forschungsagenda als Orientierungshilfe für die auf Erkenntnissen beruhende Anwaltschaft der IAO.

3. Diese Programm- und Haushaltsvorschläge für die erste Zweijahresperiode des strategischen Plans verkörpern eine Mischung aus Kontinuität und Innovation, die dem tatsächlichen Charakter der Fragen, mit denen die IAO sich befassen soll, angemessen ist – was bedeutet, dass große Herausforderungen nicht in einer einzigen Zweijahresperiode bewältigt werden – und auch den sich rasch verändernden Umständen in der Welt der Arbeit – die Anpassung, Innovation und Agilität bei der Reaktion auf neu aufkommende Phänomene verlangen.



Der Kontext

4. Die Motivation für die Programm- und Haushaltsvorschläge orientiert sich daran, was in der Arbeitswelt geschieht, in der die bestimmenden Merkmale weiterhin Arbeitsmärkte sind, die durch Veränderungen und Ungewissheit gekennzeichnet sind – weitgehend als eine Folge der Belastungen, die durch die Unfähigkeit der Weltwirtschaft, auf einen Pfad starken, ausgewogenen und dauerhaften Wachstums zurückzufinden, transformative Veränderungen und große Unsicherheit verursacht werden.

5. Dies hat erneut öffentliche Besorgnis über Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Arbeit ausgelöst, worin sich das gestiegene Bedürfnis nach Politiken widerspiegelt, die menschenwürdige Arbeit und mehr soziale Gerechtigkeit herbeiführen. Der Kontext eröffnet der IAO folglich Möglichkeiten, und ihr Mandat rückt stärker denn je in das Zentrum des grundsatzpolitischen Diskurses. Dies ist jedoch auch mit Gefahren verbunden, weil die verbreitete Enttäuschung über die Unfähigkeit etablierter politischer Systeme, akzeptable Resultate zu erbringen, zur Suche nach Alternativen angespornt hat, die mit den bleibenden Gründungswerten der IAO nicht im Einklang stünden.

6. All dies macht deutlich, wie dringend und wichtig es ist, dass die IAO glaubwürdige, zeitgerechte und qualitativ hochwertige grundsatzpolitische Anwaltschaft, Beratung und Unterstützung bietet, um die inakzeptablen Defizite in Bezug auf alle vier Dimensionen menschenwürdiger Arbeit – Beschäftigung, sozialer Schutz, sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit – zu beseitigen.

7. Wenn die IAO unter Bedingungen rascher und verbreiteter Veränderungen mehr soziale Gerechtigkeit herbeiführen will, muss sie verstehen, was neu ist, und sich damit auseinandersetzen, um es an die Erfordernisse menschenwürdiger Arbeit anpassen zu können. Und das bedeutet auch, dass sie ihre eigenen Arbeitsmethoden anpassen muss: Angesichts großer Ungewissheit mag institutionelle Unbeweglichkeit ein natürlicher Reflex sein, und die Verteidigung des Status quo als ein Festhalten an etablierten und unveränderlichen Werten wahrzunehmen, kann beruhigend wirken. Es dient jedoch weder den Interessen und Zielen der Organisation noch denjenigen der Mitgliedsgruppen.

8. Dies legt der IAO die Verpflichtung auf, die längerfristige Dynamik von Veränderungen in der Arbeitswelt anzugehen und parallel dazu Antworten auf die drängendsten und unmittelbarsten Herausforderungen zu entwickeln. Der Initiative zur Zukunft der Arbeit kommt somit große Bedeutung für die längerfristige Dynamik der IAO zu. Hier

und jetzt ist die vorgeschlagene Berücksichtigung ökologischer Nachhaltigkeit als vierter übergreifender grundsatzpolitischer Faktor in Programm und Haushalt eine wichtige Innovation mit dem Ziel, die IAO so zu positionieren, dass sie ihre Aufgabe wahrnehmen kann sicherzustellen, dass die Welt der Arbeit bei der Bekämpfung des Klimawandels ihrer Verantwortung gerecht wird.

9. Die Herausforderungen, die aus den aktuellen Bedingungen in der Welt der Arbeit erwachsen – und sie sind beträchtlich –, unterstreichen die Bedeutung und den Wert der beiden einzigartigen komparativen Vorteile der IAO: der internationalen Arbeitsnormen und der Dreigliedrigkeit.

10. Während aller Kontroversen um normenbezogene Fragen in den letzten Jahren gab es einen anhaltenden und nachdrücklichen Konsens, nämlich dass die normative Funktion der IAO entscheidend für ihre Arbeit insgesamt ist und dass die IAO über ein starkes und aktuelles Normenwerk verfügen muss, das von einem robusten und maßgeblichen Aufsichtssystem unterstützt wird. Die Durchführung der Normeninitiative wird wahrscheinlich während der gesamten Zweijahresperiode fortgesetzt werden.

11. Trotz der nachweislich positiven Bilanz von Dreigliedrigkeit und sozialem Dialog bei der Förderung des Wirtschaftswachstums und des sozialen Fortschritts, bei der Konfliktbeilegung und der Krisenbewältigung stehen sie in zu vielen Ländern und Situationen unter Druck. Die Argumente gegen die Dreigliedrigkeit haben an Boden gewonnen, begünstigt durch Behauptungen, wonach sozialer Dialog insbesondere in Zeiten von akutem Wettbewerbsdruck oder finanzieller Belastungen effektive und notwendige Entscheidungen möglicherweise behindert, an die neuen Gegebenheiten in der Arbeitswelt vielleicht schlecht angepasst ist oder es ihm aufgrund geringerer Repräsentativität der Sozialpartner einfach an Legitimation fehlt.

12. Wie im Fall der Normen muss der starke politische Konsens in der IAO zur Unterstützung der Dreigliedrigkeit in verstärkten Anstrengungen zur Förderung ihres wirksamen Funktionierens zum Ausdruck kommen. Wie vieles andere in der Welt der Arbeit wird der soziale Dialog anhand der Resultate beurteilt werden, die er hervorbringt, und der übergreifende grundsatzpolitische Faktor zur Förderung seiner Praxis wird zur Optimierung dieser Resultate beitragen.

13. Im Strategischen Plan der IAO für 2018-21 werden vier institutionelle Faktoren aufgeführt, die das förderliche Umfeld ausmachen, in dem die IAO die Vision „IAO 2021“ verwirklichen kann, und sie gel-



ten gleichermaßen für die Durchführung von Programm und Haushalt für 2018-19. Dies sind:

- **Die sieben Jahrhundertinitiativen.** Auf die Bedeutung der Normeninitiative und der Grünen Initiative wurde bereits eingegangen. Darüber hinaus wird die Initiative für erwerbstätige Frauen ein Wirkungsfeld für den übergreifenden grundsatzpolitischen Faktor Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung bieten und die Initiative zur Beendigung von Armut ein Wirkungsfeld für den Beitrag der IAO zur Agenda 2030. Die Leitungsinitiative wird weiterhin gewährleisten, dass der Aufgabe, die optimale Funktionsweise der Organe der dreigliedrigen Entscheidungsprozesse sicherzustellen, Aufmerksamkeit gewidmet wird, und die Unternehmensinitiative wird die Anstrengungen mit dem Ziel intensivieren, in Übereinstimmung mit vereinbarten Verfahren den Privatsektor umfassend in die Arbeit der IAO einzubeziehen. In der Zweijahresperiode wird auch der größte Teil der Initiative zur Zukunft der Arbeit umgesetzt werden. Dies wird auch die Fertigstellung und Vorlage des Berichts der Hochrangigen Globalen Kommission und dessen Erörterung auf der Jahrhunderttagung der Konferenz 2019 umfassen.
- **Die EntschlieÙung der Konferenz über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit von 2016.** Die EntschlieÙung bietet wichtige Orientierungshilfe zu der Frage, wie die IAO das Potenzial der Erklä-

rung über soziale Gerechtigkeit voll ausschöpfen sollte, u.a. durch die Stärkung des ergebnisorientierten Managementrahmens und der DWCPs; Schaffung institutioneller Kapazität; Forschung sowie Sammlung und Weitergabe von Informationen; und Partnerschaften und Politikkohärenz.

- **Die Agenda 2030.** Die Agenda ist sowohl eine Blaupause für globale soziale Gerechtigkeit als auch eine Rechtfertigung der Rolle menschenwürdiger Arbeit bei ihrer Verwirklichung. Die Konferenz und der Verwaltungsrat haben detaillierte Orientierungshilfe zu der Frage gegeben, wie die IAO die Agenda in ihre eigene Arbeit integrieren sollte, und dies spiegelt sich in der Beschreibung der Art und Weise wider, wie jede grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe zu den spezifischen Zielvorgaben und Indikatoren der einschlägigen Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) beitragen wird.
- **Die Reformagenda der IAO.** Die Errungenschaften der seit 2012 durchgeführten Reformen werden der Organisation nutzen, und sie wird sich zu anhaltender Verbesserung ihrer Leistungsbilanz in dieser und zukünftigen Zweijahresperioden verpflichten. Das bedeutet, dass zusätzlich zu den Verbesserungen der Qualität und der Kohärenz ihrer Arbeit fortgesetzte Effizienzgewinne die weitere Umschichtung von Ressourcen zu mit Grundsatzarbeit und der Erfüllung des Mandats der IAO befassten Einheiten ermöglichen werden. Dies bedeutet ein besseres Preis-Leistungs-Verhältnis.

Programminhalt

14. Das vorgeschlagene Programm für 2018-19 orientiert sich wie das Programm für die Zweijahresperiode 2016-17 an zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, gefördert durch drei unterstützende Ergebnisvorgaben. Die drei im Programm und Haushalt für 2016-17 enthaltenen übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren wurden durch einen vierten Faktor (ökologische Nachhaltigkeit) ergänzt.

15. Die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben betreffen die folgenden wichtigen Fragen in der Welt der Arbeit:

- 1) Mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche;
- 2) Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen;
- 3) Festlegung und Erweiterung sozialer Basis-schutzniveaus;

- 4) Förderung nachhaltiger Unternehmen;
- 5) Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft;
- 6) Formalisierung der informellen Wirtschaft;
- 7) Förderung der Sicherheit bei der Arbeit und der Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz, einschließlich in globalen Lieferketten;
- 8) Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit;
- 9) Faire und wirksame internationale Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität;
- 10) Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände.

16. Es sei darauf hingewiesen, dass in allen Fällen der Inhalt der vorgeschlagenen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben generell und in den meisten Fällen eng mit den Themen der Ergebnisvor-



gaben in den Programmen für 2016-17 übereinstimmen, was die inhärente Notwendigkeit widerspiegelt, Arbeit zu wichtigen grundsatzpolitischen Fragestellungen länger als für die Dauer einer Zweijahresperiode zu verfolgen, um signifikante Wirkung zu erzielen. Die Mitgliedsgruppen der IAO haben zuvor die Auffassung geäußert, dass die vorgeschlagenen Tätigkeitsfelder vorrangige Aufmerksamkeit verdienen und es gute Gründe gibt, sie weiterzuverfolgen, weil sie einen ausgewogenen Ansatz zu den vier Dimensionen der Agenda für menschenwürdige Arbeit darstellen. Andere Themen könnten zu Recht Gegenstand weiterer grundsatzpolitischer Ergebnisvorgaben sein. Über die vorgeschlagenen zehn hinauszuweisen oder bestehende zu verschmelzen, würde jedoch das Risiko bergen, dass die erforderliche Priorisierung für das Erreichen kritischer Masse verwässert und die notwendige Fokussierung geschwächt wird.

17. Kontinuität geht auch mit Innovation einher. Konkret schließt die vorgeschlagene grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 7 jetzt Arbeit zu globalen Lieferketten ein, während die grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 9 die Mobilität von Menschen umfasst, um die Auswirkungen großer Bewegungen von Flüchtlingen und Vertriebenen auf den Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

18. Die drei zugehörigen unterstützenden Ergebnisvorgaben sollen die effiziente und wirksame Funktionsweise der IAO erleichtern und sicherstellen, dass die abgedeckten Arbeitsbereiche den gleichen Disziplinaspekten des ergebnisorientierten Managements und der Rechenschaftspflicht unterliegen wie die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben. Wenngleich sie nicht unmittelbar auf sachliche grundsatzpolitische Fragen ausgerichtet sind und sich deshalb qualitativ von den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben unterscheiden, kann ihre Aufgabe sicherzustellen, dass die Unterstützungsfunktionen, auf die sie abzielen, zufriedenstellend erfüllt werden, vor dem Hintergrund

der energischen Anstrengungen, die zur Umschichtung von Ressourcen von Unterstützung zu Aktivitäten an vorderster Front unternommen werden, als besonders bedeutsam eingestuft werden. Sie werden die Garantie bieten, dass dies die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Verantwortlichkeiten der IAO in keinem Bereich beeinträchtigt.

19. Drei der vorgeschlagenen übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren – die internationalen Arbeitsnormen, der soziale Dialog sowie Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung – werden aus den vorhergehenden Zweijahresperioden übernommen: Sie genossen nachdrückliche dreigliedrige Unterstützung und verfügen über eine klare verfassungsmäßige und institutionelle Grundlage, weil sie sich auf Anliegen beziehen, die zu Recht als mit dem Mandat der IAO verbunden eingestuft werden.

20. Ein vierter und neuer übergreifender grundsatzpolitischer Faktor – ökologische Nachhaltigkeit – wird jetzt zusätzlich vorgeschlagen. Es ist offensichtlich, dass die Zahl der Faktoren nicht leichtfertig erhöht werden sollte. Die Rechtfertigung der vorgeschlagenen Ergänzung leitet sich von der inhärenten Bedeutung des betreffenden Themas für das Mandat der Organisation ab. In den Verfassungstexten der IAO wird ökologische Nachhaltigkeit nicht als solche erwähnt. Die aktuellen Umstände, insbesondere die Auswirkungen des Klimawandels und die Konsequenzen ihrer Bekämpfung und des Klimaschutzes für die Welt der Arbeit, stützen jedoch nachdrücklich die These, dass sie jetzt grundlegende und dauerhafte Bedeutung für alle vier Dimensionen der Agenda für menschenwürdige Arbeit hat. Je früher die IAO wirksam auf diese neue Realität reagiert, auch durch die Umsetzung der Grünen Initiative, desto mehr Möglichkeiten wird sie sich eröffnen, um die Dividende in Bezug auf menschenwürdige Arbeit aus der Bekämpfung des Klimawandels zu erlangen.



Ergebnisorientiertes Management und Rechenschaftspflicht

21. Ein integraler und zentraler Teil des Prozesses kontinuierlicher Verbesserungen ist die Verpflichtung zur Stärkung der Systeme für das ergebnisorientierte Management und damit für die Rechenschaftspflicht gegenüber den Mitgliedsgruppen der Gesamtleistungsbilanz der Organisation.

22. Um das höchste Ergebnisniveau zu erreichen, sind mehrere miteinander verknüpfte Elemente entlang eines Kontinuums erforderlich, das mit Entscheidungen darüber beginnt, welche Aktivitäten unternommen werden sollen, und mit der Messung und Evaluierung des dadurch Erreichten endet.

23. Wie in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit gefordert, werden erneut Anstrengungen unternommen werden, um den Bedarf der Mitgliedsgruppen besser zu verstehen und darauf in Übereinstimmung mit der Entschließung der Konferenz von 2016 zu reagieren. Dies umfasst die bessere Nutzung der wiederkehrenden Diskussionen der Konferenz und ihrer zugehörigen Mechanismen, die Stärkung von DWCPs durch verbesserte dreigliedrige Mitwirkung unter besonderer Berücksichtigung nationaler Entwicklungspläne und ihrer Übereinstimmung mit der Agenda 2030 und die laufende Arbeit im Rahmen der Leitungsinitiative.

24. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass die IAO das Richtige tut. Die Stärkung der Wissensführerschaft der Organisation durch weitere Investitionen in Forschung, Statistik und analytische Arbeit ist der nächste Schritt auf dem Weg, das, was getan wird, richtig zu tun, gestützt durch die in die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben eingebetteten multidisziplinären Ansätze und auf der Grundlage zentraler Erkenntnisse aus früheren Arbeiten, wobei Umfang und Wirkung durch die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren in geeigneten Partnerschaften verstärkt werden.

25. Besser zu messen, wie und in welchem Umfang die Outputs der IAO dazu beitragen, Veränderungen und nachhaltige Resultate auf der Ergebnisebene herbeizuführen, lautet die darauf folgende Anforderung. Sie soll durch die nachstehenden konkreten Innovationen erfüllt werden.

26. Erstens werden den erwarteten Veränderungen, die in der Strategie zu jeder grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe beschrieben werden, jetzt systematisch konkrete Leistungsindikatoren zugeordnet. Mit Hilfe der Indikatoren zu den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben werden systemische grundsatzpolitische, institutionelle und Kapazitätsveränderungen in den Mitgliedstaaten erfasst, die mit Unterstützung der IAO herbeigeführt werden sollen. Zu jedem Indikator werden Erfolgskriterien aufgeführt, die den Umfang und die qualitativen Dimensionen der mit dem Indikator verbundenen Veränderungen beschreiben, auch in Bezug auf die übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren.

27. Zweitens wurde die Methodologie für die Festlegung von Ausgangswerten und Zielvorgaben, aufgeschlüsselt nach Regionen, gründlich überarbeitet. Die Ausgangswerte für die Indikatoren zu den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben werden von einer fundierten Schätzung der Zahl der Mitgliedstaaten abgeleitet, die die IAO um Unterstützung bei der Herbeiführung der angestrebten Veränderungen ersuchen. Die Ausgangsdaten berücksichtigen Prioritäten in DWCPs sowie formelle Ersuchen um IAO-Unterstützung, um Folgemaßnahmen zu Beschlüssen der Internationalen Arbeitskonferenz, des Verwaltungsrats und der Aufsichtsorgane ergreifen zu können.

28. Drittens spiegelt der Rahmen auch explizit den Beitrag der IAO zur Umsetzung der Agenda 2030 wider. Zu jeder grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe werden die wichtigsten SDG-Zielvorgaben aufgeführt, zu denen sie unmittelbar beiträgt, und die einschlägigen SDG-Indikatoren, die die IAO anwenden wird, um Mitgliedstaaten bei der Messung und Überwachung der Fortschritte auf dem Weg zum Erreichen dieser Zielvorgaben zu unterstützen. Wie in Abbildung 1 gezeigt, wird für jede grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe nur eine begrenzte Zahl von SDG-Zielvorgaben genannt, um eine kritische Masse von Ergebnissen in Bereichen sicherzustellen, in denen die IAO über einen komparativen Vorteil verfügt. Anhang I fasst die ermittelten Verknüpfungen zwischen jeder grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe und den einschlägigen SDG-Zielvorgaben und -Indikatoren, für die die IAO die zuständige Organisation ist, zusammen.

29. Evaluierung schließt den Kreis mit dem Ziel, organisatorisches Lernen zu verbessern und dem Management Entscheidungsgrundlagen zu bieten. Die Verbesserung der Kultur der IAO in Bezug auf Evaluierung und Rechenschaftspflicht wird in der Zweijahresperiode 2018-19 eine Priorität bleiben und eine engere Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgruppen erfordern.

30. Die Effektivität, Effizienz und Wirkung der Leistungen der IAO werden auf der Basis einer aktualisierten Evaluierungspolitik und -strategie bewertet werden, der die Unabhängige externe Evaluierung (UEE) der Evaluierungsfunktion im Jahr 2017 zugrunde gelegt werden wird. Flexibilität bei der Auswahl der Evaluierungsansätze wird sichergestellt werden, damit die am besten geeigneten Methoden bestimmt werden können und gewährleistet ist, dass glaubwürdige Erkenntnisse gewonnen sowie wichtige Evaluierungsfragen und -kriterien berücksichtigt werden. Die stärkere Einbeziehung von Partnern in die Planung und Durchführung von Evaluierungen sowie in die zugehörigen Folgemaßnahmen wird dazu beitragen, ihr Interesse an der Evaluierung zu vergrößern und die Nutzung von Evaluierungen als ein Instrument für den sozialen Dialog fördern.



Abbildung 1. Beitrag der politischen Ergebnisvorgaben der IAO zu den SDGs



31. Die IAO wird das Risikomanagement besser in die Standardverfahren und -prozesse integrieren und dabei programmatische Fragen stärker berücksichtigen. Das Risikoregister der Organisation für die Zweijahresperiode wurde um 13 organi-

satorische Risiken mit zugehörigen Minderungsstrategien erweitert. Eine weitere wesentliche Entwicklung wird die Einrichtung einer IT-basierten Risikomanagement-Datenbank sein, die Manager bei der Pflege ihrer Risikoregister auf der Abteilungsebene unterstützen wird.

Mittelzuweisungen

32. Der vorgeschlagene ordentliche Haushalt für 2018-19 beläuft sich auf 797,39 Millionen US\$, was

in konstanten US-Dollar mit dem angenommenen Haushalt für 2016-17 identisch ist.

Übersicht 1. Strategischer Haushalt: Vorgeschlagene Ausgaben nach Haushaltstiteln

	Strategischer Haushalt 2016-17 ¹	Vorgeschlagener strategischer Haushalt 2018-19	Vorgeschlagener strategischer Haushalt 2018-19
	(in US\$)	(in konstanten US\$ 2016-17)	(neu kalkuliert (US\$))
Teil I. Ordentlicher Haushalt			
A. Beschlussfassende Organe	54.757.278	53.267.095	53.354.095
B. Grundsatzpolitische Ergebnisse	634.828.813	636.506.097	632.607.669
C. Managementdienste	63.431.211	63.244.110	63.495.485
D. Mittel für sonstige Zwecke	46.566.959	46.566.959	46.016.134
Ausgleich für Personalfluktuat	-6.523.126	-6.523.126	-6.509.738
Teil I insgesamt	793.061.135	793.061.135	788.963.645
Teil II. Unvorhergesehene Ausgaben			
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	875.000	875.000
Teil III. Betriebsfonds			
Betriebsfonds			
Insgesamt (Teile I-III)	793.936.135	793.936.135	789.838.645
Teil IV. Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten			
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	3.453.865	3.453.865	3.492.829
INSGESAMT (Teile I-IV)	797.390.000	797.390.000	793.331.474

¹ Die strategischen Vorschläge für beschlussfassende Organe schließen Mittel der Hauptabteilung Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen sowie der Hauptabteilung Interne Dienste und Verwaltung ein, die die Leitungsaktivitäten unmittelbar unterstützen.

33. Im Rahmen der Beschränkungen der Weiterverfolgung eines Haushaltskurses mit realem Nullwachstum für die Zweijahresperiode 2018-19 sehen die Programm- und Haushaltsvorschläge eine weitere Umschichtung von Ressourcen von Verwaltungs- und Unterstützungsfunktionen zu analytischen und fachlichen Dienstleistungen an vorderster Front vor. Höhere Haushalte werden für alle Regionen und alle Grundsatzressorts vorgeschlagen. Die Kapazität für die Arbeit an vorderster Front wurde durch umgerechnet 26,5 Stellen der höheren Besoldungsgruppen erweitert, von denen 10 in den Regionen angesiedelt sein werden.

34. Zusätzlich wurden Mittel für folgende Zwecke veranschlagt:

- Erhöhung der Haushaltsmittel für technische Zusammenarbeit (HMTZ) (1,2 Millionen US\$);
- Fachtagungen zu grenzüberschreitendem sozialem Dialog und zu menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten, die vom Verwaltungsrat bereits zuvor gebilligt wurden, sowie zwei nicht in Genf stattfindende Regionaltagungen (791.000 US\$);
- Durchführung der 20. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (239.000 US\$);
- Unterstützung der vollständigen Einführung des Integrierten Ressourcen-Informationssys-

tems (IRIS) in allen Außenämtern der IAO und des daraus resultierenden verbesserten Finanzmanagements (965.000 US\$).

35. Als ein Resultat wird vorgeschlagen, insgesamt rund 15 Millionen US\$ sowohl innerhalb der wichtigsten analytischen und fachlichen Dienstleistungen als auch zu ihnen umzuschichten.

36. Zusätzlich zur Aufstockung der Mittel für Dienstleistungen an vorderster Front werden weitere Ressourcen für folgende Zwecke vorgeschlagen:

- Verbesserungen der Verwaltung der Personalkrankenkasse (835.000 US\$);
- Verstärkungen der Sicherheitsmaßnahmen im Umkreis des IAA-Amtsgebäudes in Genf (500.000 US\$);
- Aufsichtszwecke, einschließlich zugunsten des Unabhängigen Beratenden Kontrollausschusses (IOAC), des Büros für Interne Prüfung und Aufsicht sowie des Ethikbüros (200.000 US\$ netto).

37. Die Umschichtung von Ressourcen wurde durch Effizienzverbesserungen, die Überarbeitung von Profilen und die Streichung von nicht besetzten Verwaltungsstellen und Managementpositionen sowie Kürzungen nicht personalbezogener Haushaltsansätze ermöglicht.

38. In Übereinstimmung mit der Verpflichtung zu kontinuierlicher Verbesserung und auf der Grundlage von aus der Überprüfung der Arbeitsabläufe sich ergebenden Effizienzeinsparungen wird davon ausgegangen, dass im Lauf der Zweijahresperiode weitere Ressourcen zur Umschichtung verfügbar werden. Wegen der Ungewissheiten im Zusammenhang mit der Realisierung dieser Einsparungen und derjenigen in Verbindung mit der Anhebung des Pensionsalters im System der Vereinten Nationen (UN) ab Anfang 2018 wurde es nicht als zweckmäßig erachtet, diese Ressourcen in den Programm- und Haushaltsvorschlägen zu berücksichtigen. Der Generaldirektor wird sich je

nach den Entwicklungen in Bezug auf diese Angelegenheiten zu gegebener Zeit wieder an den Verwaltungsrat wenden.

39. Der strategische Haushaltsrahmen (Übersicht 2) präsentiert die vorgeschlagene Mittelzuweisung zu jeder der zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, in denen sich Beiträge von allen Bediensteten aus den Grundsatzressorts und den Regionen widerspiegeln. Diese ergebnisorientierte oder strategische Mittelzuweisung umfasst deshalb nicht nur Beiträge der Hauptabteilung mit übergeordneter fachlicher Zuständigkeit für ein bestimmtes Ergebnis, sondern auch Beiträge anderer Einheiten innerhalb des Amtes.

Übersicht 2. Strategischer Rahmen, veranschlagte Gesamtmittel 2016-17, vorläufige Gesamtmittel für 2018-19 (in Millionen US\$) und Länder-Zielvorgaben

Ergebnis	Überarbeiteter ordentlicher Haushalt 2016-17 ¹	Veranschlagte Sondermitteleausgaben 2016-17	Veranschlagte HZK-Mittel für 2016-17	Ordentlicher Haushalt 2018-19	Veranschlagte Sondermitteleausgaben 2018-19	Veranschlagte HZK-Mittel für 2018-19	Erwartete Länder-Zielvorgaben für 2018-19
Ergebnis 1: Mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche	103,8	127,1		104,1	131,0		147
Ergebnis 2: Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen	57,4	24,6		57,9	16,8		107
Ergebnis 3: Festlegung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus	39,4	12,3		40,0	23,7		61
Ergebnis 4: Förderung nachhaltiger Unternehmen	45,8	53,3		46,4	61,8		76
Ergebnis 5: Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft	26,4	15,6		27,9	12,0		46
Ergebnis 6: Formalisierung der informellen Wirtschaft	33,2	8,2		33,5	3,9		66
Ergebnis 7: Förderung der Sicherheit bei der Arbeit & der Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz, einschließlich in globalen Lieferketten	55,0	53,3		55,3	77,5		86
Ergebnis 8: Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit	44,6	69,7		42,6	82,1		90
Ergebnis 9: Faire und wirksame internationale Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität	26,9	29,9		29,0	32,3		41
Ergebnis 10: Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände	67,2	16,0		68,1	8,9		123
Zwischensumme Ergebnisvorgaben	499,7	410,0		504,8	450,0		843
Unterstützungsdienste	135,1			131,7			
INSGESAMT	634,8	410,0	35,0	636,50	450,0	36,4	843

¹ Um den Vergleich mit den Zahlen für 2018-19 zu erleichtern, wurde die Präsentation des strategischen Haushalts für 2016-17 geändert, um die Unterstützungsdienste-Komponente als separate Linie wiederzugeben.



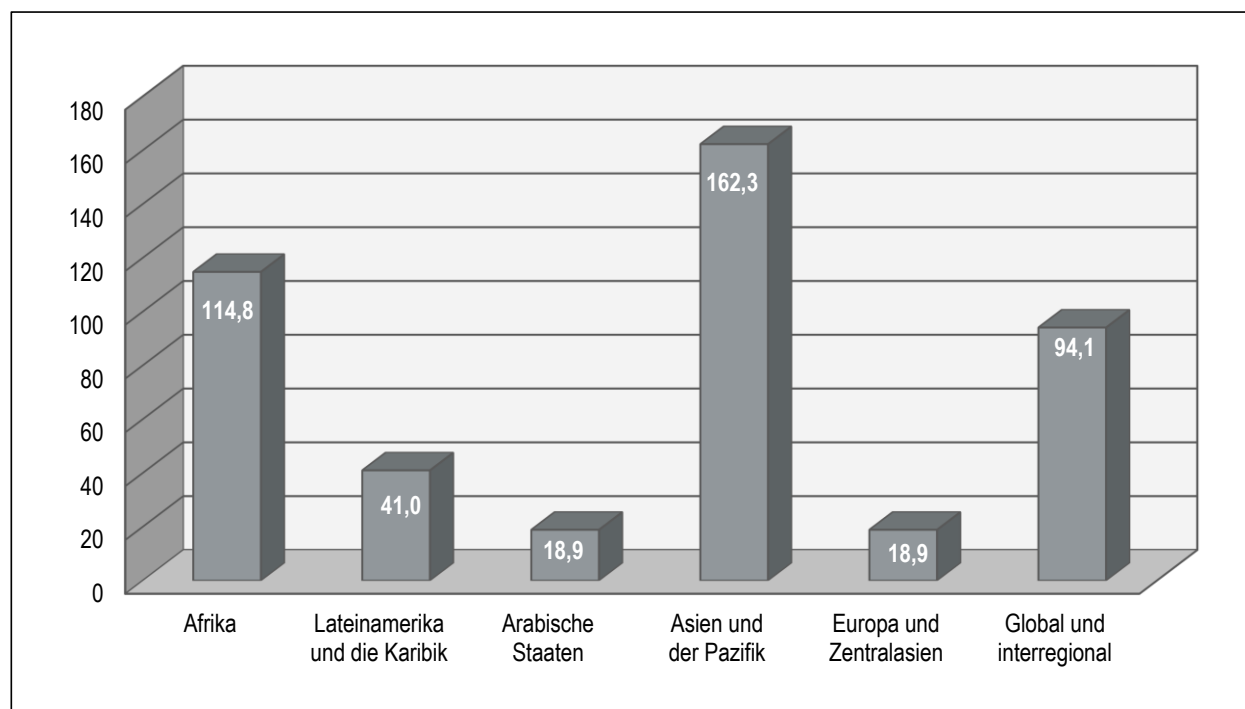
40. Weil die Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben auf der Zusammenarbeit im gesamten Amt basiert, werden weiterhin Arbeitspläne für jede von ihnen ausgearbeitet, die wiederum als Grundlage für die Arbeitspläne einzelner Einheiten und Hauptabteilungen in Genf und den Regionen dienen werden.

41. Die Zuweisungen aus dem ordentlichen Haushalt werden durch Sondermittel ergänzt, die von Entwicklungspartnern für konkrete Zwecke oder über die nicht zweckgebundene Fazilität des Haushalts-Zusatzkontos (HZK) bereitgestellt werden. Übersicht 2 weist die veranschlagten Gesamtmittel aus dem ordentlichen Haushalt plus der Sondermittel aus, die während der Zweijahresperiode zur Erfüllung jeder der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben verfügbar sein werden. Sie sieht veran-

schlagte Ausgaben von 450 Millionen US\$ an Sondermitteln und 36,4 Million US\$ aus dem HZK vor. Diesbezüglich wird die IAO ihre Anstrengungen zur Mobilisierung von Sondermitteln fortführen, auch durch Diversifizierung und Innovation in ihren Partnerschaften mit zunehmender Fokussierung auf Süd-Süd- und Dreiecksmodalitäten, öffentlich-private Partnerschaften und inländische Finanzierung.

42. Auf dieser Grundlage wird, wie aus Übersicht 2 ersichtlich ist, vorgeschlagen, insgesamt 843 Zielvorgaben zu den zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben festzulegen, davon 347 in Afrika, 159 in Amerika, 207 in der Region Asien und Pazifik, 60 in den arabischen Staaten und 70 in Europa und Zentralasien. Die Aufschlüsselung der veranschlagten Sondermittelausgaben nach Region zeigt Abbildung 2.

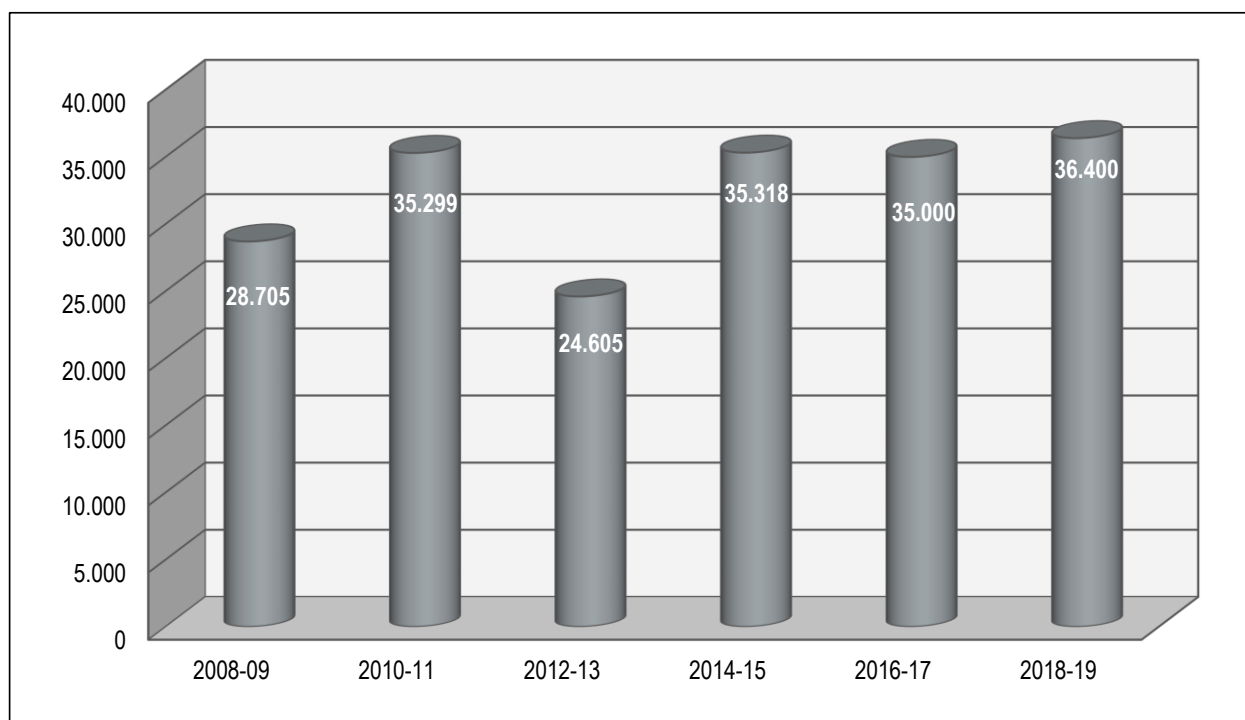
Abbildung 2. Veranschlagte Sondermittelausgaben nach Region in der Zweijahresperiode 2018-19 (in Millionen US\$)



43. HZK-Mittel werden auf die Finanzierung von Aktivitäten mit einem Katalysatoreffekt zu den zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben ausgerichtet werden, die eine Hebelwirkung in Bezug auf andere Ressourcen haben können, wobei der Schwerpunkt nachdrücklich auf Ländern mit niedrigem und unterem mittlerem Einkommen sowie auf

Ländern in fragilen Situationen liegen wird. Sie werden hauptsächlich zur Unterstützung von DWCP-Prioritäten verwendet werden. Abbildung 3 zeigt die HZK-Mittel, die der IAO in den letzten Zweijahresperioden zur Verfügung standen, und entsprechende Veranschlagungen für 2018-19.

Abbildung 3. Tatsächliche und veranschlagte HZK-Ausgaben (in 1.000 US\$)



Der Umfang des Haushalts

44. In Anerkennung der weiterhin schwierigen Situation der öffentlichen Finanzen in einer Reihe von IAO-Mitgliedstaaten und ungeachtet der gestiegenen Nachfrage nach Dienstleistungen der IAO, die erwartet werden kann, wird vorgeschlagen, den Haushalt auf einem Niveau zu halten, das einem realen Nullwachstum entspricht.

45. Nominal entsprechen die Programm- und Haushaltsvorschläge einer Haushaltskürzung um 4,1 Millionen US\$ oder 0,5 Prozent. Diese ergibt sich aus einer negativen Kostenentwicklung und ist prinzipiell auf drei Faktoren zurückzuführen:

- niedrigere Inflationsraten als im vorhergehenden Haushalt veranschlagt und eine prognos-

tizierte Fortsetzung dieses Trends während des nächsten Haushaltszyklus;

- die Auswirkungen der Veränderungen der Vergütungen für die Bediensteten der höheren und höchsten Besoldungsgruppen im Gemeinsamen System; und
- das Erstarken der Haushaltswährung gegenüber regionalen Währungen

46. Zusätzlich haben eine strenge Kostenkontrolle, internationale Ausschreibungen, die Ausweitung kooperativer Beschaffungsaktivitäten und wettbewerbliche Marktbedingungen zu Kosteneinsparungen beigetragen, die in die Programm- und Haushaltsvorschläge eingerechnet wurden.

Ergebnisvorgaben

47. Die zehn Ergebnisvorgaben beziehen sich auf wesentliche Herausforderungen in der Welt der Arbeit. Sie spiegeln die Prioritäten der Organisation wider, die auf die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch die Agenda für menschenwürdige Arbeit mit ihren vier strategischen Zielen – Beschäftigung, sozialer Schutz, sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit – ausgerichtet sind. Diese Ziele sind unteilbar, hängen zusammen und stützen sich gegenseitig. Die Ergebnisvorgaben umfassen integrierte Reaktionen auf aktuelle Herausforderungen und sind so formuliert, dass sie die konkreten Zielvorgaben der Agenda 2030 berücksichtigen, zu denen jedes Ergebnis beiträgt. Jede Ergebnisvorgabe umfasst einen Strategietext sowie zugehörige

Leistungsindikatoren und Zielvorgaben für die Zweijahresperiode.

48. Die Ergebnisvorgaben werden durch vier übergreifende grundsatzpolitische Faktoren mit Relevanz für jede Ergebnisvorgabe ergänzt. Diese sind: die internationalen Arbeitsnormen, der soziale Dialog, Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung sowie ein gerechter Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit. Auf den Abschnitt zu den übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren folgt eine zusammenfassende Kurzdarstellung regionaler Kontexte und eine Beschreibung der Arbeit der IAO in den Bereichen Forschung und Statistik sowie der in Partnerschaft mit dem Internationalen Ausbildungszentrum in Turin geleisteten Arbeit zum Thema Kapazitätsentwicklung.

Im Zeitraum 2018-19 zu erreichende Ergebnisse

Ergebnisvorgabe 1: Mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche

Ergebnisfeststellung: Die Mitgliedstaaten führen Politiken und Programme durch, die die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen fördern und die Beschäftigungsaussichten für junge Menschen im Hinblick auf inklusives Wachstum und inklusive Entwicklung verbessern.

Die Herausforderung, die anzugehen ist

49. Die Herausforderung für die Mitgliedstaaten besteht darin, Möglichkeiten für volle, produktive, frei gewählte und menschenwürdige Beschäftigung für alle Frauen und Männer zu schaffen, die eine solche anstreben. 2016 gab es 197 Millionen Arbeitslose und 71 Millionen arbeitslose Jugendliche. Viele Länder haben Politiken und Programme zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in der formellen Wirtschaft mit einem Schwerpunkt auf Jugendlichen festgelegt. Die Herausforderung wird jedoch durch niedriges und volatiles Wirtschaftswachstum sowie strukturelle Veränderungen wie den demografischen Übergang und beschleunigte technologische Entwicklungen erschwert, die die Nachfrage und das Angebot bei Arbeitskräften und Qualifikationen verändern. Von Konflikten und Katastrophen betroffene

Länder sind mit zusätzlichen Schwierigkeiten konfrontiert, was die Förderung von Arbeitsplätzen und die Existenzsicherung betrifft, insbesondere für vertriebene Bevölkerungen.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

50. Die Länder sind in unterschiedlicher Weise von diesen Herausforderungen betroffen, und die Antworten müssen der Vielfalt der Situationen sowie den speziellen Zwängen und Chancen Rechnung tragen. In Übereinstimmung mit den von der Internationalen Arbeitskonferenz 2014 angenommenen Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion zum Thema Beschäftigung wird ein proaktiver, umfassender und geschlechtergerechter Ansatz zur Beschäftigungspolitik mit koordinierten nachfrage- und angebotsseitigen Maßnahmen benötigt. Im Kontext verhaltener Gesamtnachfrage zeigen aus Krisenreaktionen gewonnene Erkenntnisse, dass beschäftigungsfördernde makroökonomische Rahmen – einschließlich eines förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen und struktureller Veränderungen – und gezielte Arbeitsmarktinterventionen, insbesondere zugunsten von Jugendlichen, kombiniert werden müssen.



51. Sozialer Dialog und dreigliedrige Konsultationen zur Politikentwicklung, einschließlich der Nutzung innovativer Methoden für die Diagnose von Arbeitsplätzen und Qualifikationen, sowie Abschätzungen der Beschäftigungsauswirkungen können die Wirkung und die Nachhaltigkeit maximieren. Politiken der öffentlichen Hand, die zwischen den staatlichen Stellen abgestimmt sind, die zentrale Rolle des privaten Sektors für Investitionen und die Schaffung von Arbeitsplätzen berücksichtigen und öffentlich-private Partnerschaften fördern, können besonders wirksam sein. Die bessere Verfügbarkeit und Nutzung von Arbeitsmarktinformationen ist wesentlich für eine effektive Politikgestaltung, während kontinuierliche Überwachung der Wirksamkeit von Interventionen den Erfolg begünstigt.

Angestrebte Veränderungen

52. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- verbesserte umfassende Beschäftigungspolitiken und institutionelle Rahmen, die mit den Schlussfolgerungen der Konferenz zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung in Einklang stehen, ausreichend finanziell ausgestattet sind, auf dreigliedrigem Engagement fußen, durch einschlägige ressortübergreifende und dreigliedrige Mechanismen unterstützt werden und auf Erkenntnissen beruhen, die aus verbesserten Arbeitsmarktinformationssystemen und -statistiken gewonnen wurden, die auch zur Messung von Fortschritten bei der Verwirklichung der SDGs verwendet werden können;
- wirksamere Politiken und Programme, um Jugendlichen den Übergang zu menschenwürdiger Arbeit zu erleichtern, basierend auf Erkenntnissen über funktionierende Ansätze, einschließlich Evaluierungen und Folgenabschätzungen, und innovativen öffentlich-privaten Partnerschaften;
- besser reagierende Qualifizierungssysteme, die an Veränderungen des Arbeitsmarktes und technologische Entwicklungen angepasst sind, um Ungleichgewichte zwischen vorhandenen und benötigten Qualifikationen zu verringern, die die Unternehmensentwicklung und die Beschäftigungsfähigkeit behindern, und den Zugang zum Arbeitsmarkt durch Ausbildung zu verbessern;
- von Regierungen in Absprache mit den Sozialpartnern unternommene konkrete Schritte in Bezug auf a) beschäftigungsfördernde makroökonomische Politiken; oder b) Strategien für Investitionen in Sektoren, Gewerbe, Handel und Infrastruktur oder Umweltstrategien, die zu mehr und besseren Arbeitsplätzen führen und

gleichzeitig strukturelle Veränderungen und die Unternehmensentwicklung fördern;

- verbesserte Arbeitsbedingungen, auch in Bezug auf Löhne, Arbeitszeit, vertragliche Regelungen und Beschäftigungsschutz sowie verbesserte Inklusivität von Arbeitsbeziehungen und Kollektivverhandlungen;
- wirksamere und inklusivere Arbeitsvermittlungsdienste und aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, einschließlich der Einbeziehung von benachteiligten Gruppen und Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft, sowie bessere Kohärenz, Koordinierung und Regulierung des öffentlichen und privaten Dienstleistungsangebots.

53. Diese Veränderungen werden die Mitgliedstaaten befähigen, auf dem Weg zum Erreichen der SDG-Zielvorgaben 1.b, 4.3, 4.4 und 4.5, 8.1, 8.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.8 und 8.b sowie 10.4 voranzukommen. Mit Hilfe der Indikatoren 8.2.1, 8.5.1, 8.5.2, 8.6.1 und 8.b.1 des Rahmens globaler Indikatoren, die in die Zuständigkeit der Organisation fallen, wird die IAO Länder bei der Fortschrittskontrolle in Bezug auf diese Zielvorgaben unterstützen.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

54. Die IAO wird sich auf folgende Punkte konzentrieren:

- Bereitstellung maßgeschneiderter grundsatzpolitischer Beratung zu umfassenden beschäftigungspolitischen Maßnahmen und konkreten Elementen von ihnen unter Verwendung operativer Instrumente wie Arbeitsplatzdiagnosen, Abschätzungen der Beschäftigungsauswirkungen, Methoden zur Früherkennung von Qualifikationsbedarf und Erhebungen zum Übergang von der Schule in das Erwerbsleben;
- Unterstützung des dreigliedrigen Dialogs über Beschäftigungspolitik, auch durch die Stärkung der Kapazitäten der Mitgliedsgruppen, und Beratung zu wirksamen ressortübergreifenden Koordinierungsmechanismen;
- Aufbau von Kapazitäten der Mitgliedsgruppen, auch durch spezielle Kurse, die in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin (Turiner Zentrum) durchgeführt werden;
- Weitergabe von Forschungsergebnissen und Wissen, auch zu sich abzeichnenden neuen Mustern in den Arbeitsmärkten, durch die die Zukunft der Arbeit geprägt wird;
- Förderung von Arbeitsplätzen und Existenzgrundlagen für die am stärksten von Konflikten und Katastrophen Betroffenen und erforderlichenfalls Unterstützung des Zugangs von



Flüchtlingen zu den Arbeitsmärkten, insbesondere durch das IAO-Flaggschiffprogramm „Beschäftigung für Frieden und Resilienz“.

55. Zu den wesentlichsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählen die Folgenden:

- aktualisierte und verfeinerte operative Instrumente, einschließlich Arbeitsplatzdiagnosen, Abschätzungen der Beschäftigungsauswirkungen, Methoden zur Früherkennung von Qualifikationsbedarf sowie Erhebungen zum Übergang von der Schule in das Erwerbsleben mit dem Schwerpunkt auf Arbeitsmärkten für Jugendliche;
- erweiterte und aktualisierte nutzerfreundliche Datenbank für Beschäftigungspolitik, globale Bestandsaufnahmen der Arbeitsbedingungen, der Institutionen der Arbeitsbeziehungen sowie der beschäftigungspolitischen Maßnahmen für Jugendliche; und eine Plattform für den Austausch von Wissen über Qualifikationen, einschließlich eines neuen Abschnitts zu hochwertigen Lehrlingsausbildungsangeboten;
- eine Reihe profilierter Berichte mit Analysen und Politiken wie die Veröffentlichungen *Global Wage Report* und *Global Employment Trends for Youth*;
- Forschungsstudien und -berichte zu Ungleichgewichten zwischen vorhandenen und benötigten Arbeitsplätzen und Qualifikationen, struktureller Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung sowie Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten und Forschung zur Unterstützung der Jahrhundertinitiativen zur Zukunft der Arbeit und für erwerbstätige Frauen sowie der Grünen Jahrhundertinitiative.

Synergien über Ergebnisvorgaben und übergreifende grundsatzpolitische Faktoren hinweg

56. In Übereinstimmung mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit werden Interventionen zu dieser Ergebnisvorgabe Synergien über alle vier strategischen Ziele und die meisten anderen Ergebnisvorgaben hinweg fördern, einschließlich Reaktionen auf demografische Herausforderungen und der Förderung sozialer Basisschutzniveaus (Ergebnisvorgabe 3); Integration eines förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen in beschäftigungspolitische Maßnahmen und Förderung des Unternehmertums und der Qualifizierung von Jugendlichen (Ergebnisvorgabe 4); Einbeziehung ländlicher Beschäftigung und Qualifizierung in umfassende nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen (Ergebnisvorgabe 5); Forschung zu Informalität und selbstständiger Erwerbstätigkeit zur Förderung formeller Arbeitsplätze als zentrale

Säule integrierter Strategien für den Übergang zur formellen Wirtschaft (Ergebnisvorgabe 6); Analysen der Interaktionen zwischen Beschäftigungs- und Migrationspolitik, einschließlich der Übertragbarkeit und Anerkennung der Qualifikationen von Migranten (Ergebnisvorgabe 9); und maßgeschneiderter Schaffung von Kapazität für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände (Ergebnisvorgabe 10).

57. Die Strategie fußt auf den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit und umfasst Anwaltschaft für eine Reihe internationaler Arbeitsnormen, wobei der Ratifizierung und wirksamen Durchführung des Übereinkommens (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, des Übereinkommens (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotenzials, 1975, des Übereinkommens (Nr. 88) über die Organisation der Arbeitsmarktverwaltung, 1948, der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, und einer Reihe weiterer maßgeblicher Instrumente, einschließlich des etwaigen neugefassten Instruments, das die Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden) ersetzen soll, besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden soll. Die Strategie schließt durchgängig einen Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsansatz ein, einschließlich Forschung im Rahmen der Initiative für erwerbstätige Frauen und der Schaffung von Kapazität. Die Anstrengungen mit dem Ziel, die Mitgliedsgruppen dazu zu bewegen, bei der Gestaltung, Reform und Durchführung von Beschäftigungs- und Ausbildungspolitiken den sozialen Dialog und dreigliedrige Mechanismen stärker zu nutzen, werden intensiviert werden. Ökologische Nachhaltigkeit wird in die Methoden für die Arbeitsplatzdiagnose und Wirkungsabschätzungen sowie generell in die inhaltliche Arbeit zur fachlichen Unterstützung integriert werden.

Externe Partnerschaften

58. Die IAO wird ihr globales Eintreten für mehr Kohärenz in Ansätzen zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze fortführen und ihre Unterstützung für mehr und bessere Arbeitsplätze intensivieren, auch durch ihre Leitung der Globalen Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche des gesamten Systems der Vereinten Nationen (UN). Sie wird auch mit der Gruppe der 20 (G20), den BRICS-Staaten (Brasilien, Russische Föderation, Indien, China und Südafrika) und mit regionalen Organisationen zusammenarbeiten und die Süd-Süd-Kooperation im Bereich der Beschäftigungspolitik unterstützen. Um zur Verwirklichung der beschäftigungsbezogenen Ziele und Zielvorgaben der Agenda 2030 beizutragen, werden Partnerschaften und die Zusammenarbeit



mit dem UN-System, internationalen Finanzinstitutionen, regionalen Institutionen, Entwicklungsbanken und subregionalen Wirtschaftsgemeinschaften ausgeweitet werden. Die Strategie wird auf der nationalen Ebene die Einbeziehung der Ministerien für Wirtschaft, Finanzen, Produktion und Industrie sowie weiterer Ressorts erfordern.

Risikobewertung

59. Die Hauptrisiken sind:

- dass neue wirtschaftliche Schocks, Konflikte und soziale Unruhen Fortschritte bei den Bemühungen behindern, die angestrebten Ergebnisse zu erreichen, und die verstärkte Vertreibung von Bevölkerungsgruppen innerhalb der Grenzen von Ländern und darüber hinaus zur Folge haben;
- dass mangelnde Vorbereitung der Mitgliedstaaten auf die Bewältigung rascher und struktureller

Arbeitsmarktveränderungen Arbeitsplatzdefizite und Ungleichgewichte zwischen vorhandenen und benötigten Qualifikationen verschärfen; und

- dass politische Entscheidungsträger und andere wichtige einflussreiche Personen sich der von der IAO produzierten Instrumente, Berichte und Daten nicht bewusst sind oder sie beschließen, diese nicht zu nutzen.

60. Als Reaktion auf diese Risiken wird die IAO die Wissensbasis für grundsatzpolitische Anwaltschaft stärken; die tieferliegenden Ursachen von Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit bekämpfen; institutionelle Kapazitäten entwickeln, insbesondere der Mitgliedsgruppen; eng mit Partnern zusammenarbeiten, um Allianzen aufzubauen für rasche Krisenreaktionen; und Öffentlichkeitsarbeit, Anwaltschaft und Kommunikation nutzen, um die Akzeptanz ihrer Instrumente, Berichte und Datenbanken zu fördern.

Indikatoren

Indikator 1.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die umfassende Beschäftigungsrahmen entwickelt, überarbeitet oder überwacht haben	
Erfolgskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein:	Zielvorgabe 29 Mitgliedstaaten (15 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 7 in Asien-Pazifik, 4 in Europa-Zentralasien)
1.1.1 In Absprache mit den Sozialpartnern wird ein geschlechtergerechter umfassender beschäftigungspolitischer Rahmen entwickelt, überarbeitet, umgesetzt oder überwacht.	Überprüfungsmittel/Datenquelle Offizielle veröffentlichte Dokumentation; nationale Berichte zu den SDGs; <i>Amtsblätter</i> ; Berichte der Aufsichtsorgane; IAO-Register der Ratifizierungen.
1.1.2 Unter Verwendung verbesserter Arbeitsmarktinformationen und SDG-Indikatoren etabliert oder stärkt die Regierung ressortübergreifende Koordinierungsmechanismen oder dreigliedrige Institutionen für die periodische Überprüfung von Beschäftigungsrahmen und -ergebnissen.	Ausgangsbasis 70 Mitgliedstaaten (34 in Afrika, 6 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 16 in Asien-Pazifik und 12 in Europa-Zentralasien)
1.1.3 Die Regierung ratifiziert das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, oder ergreift in Absprache mit den Sozialpartnern Maßnahmen gegen Durchführungsdefizite.	
Indikator 1.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die gezielte Maßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeitsplätze für junge Frauen und Männer ergriffen haben, indem sie mehrgleisige Politiken und Programme entwickelt und umgesetzt haben	
Erfolgskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein:	Zielvorgabe 28 Mitgliedstaaten (10 in Afrika, 6 in Amerika, 7 in Asien-Pazifik, 5 in Europa-Zentralasien)
1.2.1 Eine auf Erkenntnissen beruhende mehrgleisige Strategie oder ein auf Erkenntnissen beruhender mehrgleisiger Aktionsplan zur Förderung von Qualifikationen und menschenwürdigen Arbeitsplätzen für junge Frauen und Männer wird in Absprache mit den Sozialpartnern und unter Berücksichtigung einschlägiger internationaler Arbeitsnormen entwickelt, umgesetzt oder überprüft.	Überprüfungsmittel/Datenquelle Nationale Veröffentlichungen und Berichte; IAO-Berichte; Bewertungs- und Evaluierungsberichte dreigliedriger Qualifikationsräte; Berichte über Lehrlingsausbildungs- und andere einschlägige Programme, einschließlich des Flaggschiffprogramms „Beschäftigung für Frieden und Resilienz“ und des Programms für grüne Arbeitsplätze.
1.2.2 Neue oder verbesserte Programme, einschließlich Lehrlingsausbildungsprogrammen und Programmen zur Förderung des Unternehmertums, die für junge Frauen und Männer, einschließlich benachteiligter Jugendlicher, den Übergang von der Schule in das Erwerbsleben erleichtern, werden aufgestellt und regelmäßig bewertet.	Ausgangsbasis 54 Mitgliedstaaten (22 in Afrika, 12 in Amerika, 11 in Asien-Pazifik, 9 in Europa-Zentralasien)
1.2.3 Jugendbeschäftigungsprogramme als Reaktion auf Konflikte, Naturkatastrophen oder Umweltkrisen werden entwickelt oder durchgeführt.	



Indikator 1.3: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen Maßnahmen zu Qualifizierungssystemen, -strategien und -programmen getroffen haben, um Ungleichgewichte zwischen vorhandenen und benötigten Qualifikationen abzubauen und durch Ausbildung den Zugang zum Arbeitsmarkt zu verbessern	
Erfolgskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein: 1.3.1 Mitgliedsgruppen entwickeln oder überarbeiten auf Erkenntnissen beruhende Politiken und Programme, die die Qualität, die Relevanz und die Anerkennung von Qualifikationssystemen oder die Beteiligung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an ihnen verbessern, oder führen solche Maßnahmen und Programme durch. 1.3.2 Mitgliedsgruppen entwickeln zukunftsorientierte Qualifizierungsstrategien, um die Qualifizierung wirkungsvoller zu antizipieren und an Anforderungen des Arbeitsmarkts als Reaktion auf industrielle, sektorale, handelsbezogene, technologische oder umweltbezogene Entwicklungen anzupassen. 1.3.3 Mitgliedsgruppen entwickeln oder überarbeiten auf Erkenntnissen beruhende Politiken und Programme, die die Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter Gruppen und ihren Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten verbessern sowie den Übergang zu menschenwürdiger Arbeit erleichtern und Möglichkeiten für lebenslanges Lernen bieten, oder führen solche Maßnahmen und Programme durch.	Zielvorgabe 28 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 7 in Amerika, 6 in Asien-Pazifik, 6 in Europa-Zentralasien)
	Überprüfungsmittel/Datenquelle Nationale Veröffentlichungen und Berichte; IAO-Berichte; nationale und sektorale Politiken und Strategien; Wirkungsabschätzungen; offizielle Dokumente und Berichte der Sozialpartner; Evaluierungsberichte.
	Ausgangsbasis 55 Mitgliedstaaten (23 in Afrika, 13 in Amerika, 9 in Asien-Pazifik, 10 in Europa-Zentralasien)
Indikator 1.4: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen die Mitgliedsgruppen zugunsten des Strukturwandels und zur Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen sowie zur Bekämpfung von Ungleichheiten die Kapazitäten für beschäftigungsfördernde makroökonomische Politiken gestärkt oder sektorale, branchenspezifische, handelsbezogene, infrastrukturbezogene Investitionen betreffende oder umweltpolitische Politiken entwickelt und umgesetzt haben	
Erfolgskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein: 1.4.1 Mitgliedsgruppen, Zentralbanken sowie Finanz- und Planungsministerien überprüfen makroökonomische Politiken zugunsten von mehr und besseren Arbeitsplätzen oder führen Initiativen zur Schaffung von Kapazität zu beschäftigungsfördernden makroökonomischen Politikrahmen durch. 1.4.2 Mitgliedsgruppen wenden bei der Messung der Beschäftigungsauswirkungen von sektorale, branchenspezifische, handelsbezogene und infrastrukturbezogene Investitionen betreffenden Politiken, Strategien und Programmen quantitative und qualitative Methoden der IAO zur Bewertung der Beschäftigungseffekte an. 1.4.3 Mitgliedsgruppen führen Investitionsprogramme und Projekte zugunsten von mehr und besseren Arbeitsplätzen durch, die ökologisch nachhaltig sind, die Geschlechtergleichstellung fördern sowie andere Formen von Diskriminierung und Ungleichheit bekämpfen. 1.4.4 Mitgliedsgruppen in Ländern, die fragil sind oder von einem Konflikt oder einer Katastrophe betroffen sind, nehmen Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit in ihre Maßnahmen für Konfliktprävention, Katastrophenrisikominderung und wirtschaftliche Erholung auf. 1.4.5 Als Grundlage für Politiken zugunsten von Beschäftigungsförderung, Qualifizierung und Strukturwandel bewerten Mitgliedsgruppen die Auswirkungen von digitalen, grünen und anderen neuen Technologien auf den Arbeitsmarkt.	Zielvorgabe 25 Mitgliedstaaten (14 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien)
	Überprüfungsmittel/Datenquelle Berichte globaler und regionaler Institutionen; Gesamtberichte und Landesberichte der IAO; Beteiligung von IAO-Mitgliedsgruppen an alljährlichen beschäftigungspolitischen Kursen am Turiner Zentrum und in den Regionen; Berichte von dreigliedrigen Tagungen; offizielle Berichte und Veröffentlichungen; Länderstudien; Evaluierungsberichte und Berichte des Flaggschiffprogramms „Beschäftigung für Frieden und Resilienz“.
	Ausgangsbasis 42 Mitgliedstaaten (25 in Afrika, 7 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 4 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien)
Indikator 1.5: Zahl der Mitgliedstaaten, die Politiken, Programme oder andere Maßnahmen formuliert oder beschlossen haben, um Arbeitsbeziehungen, Arbeitsmarktinstitutionen und Arbeitsbedingungen zu verbessern	
Erfolgskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein: 1.5.1 In Absprache mit den Sozialpartnern wurden geschlechtergerechte Politiken und Rechtsvorschriften formuliert oder beschlossen, um die Arbeitsbedingungen in mindestens einem der folgenden Bereiche zu verbessern: Löhne, Arbeitszeit, Vertragsvereinbarungen und Beschäftigungsschutz. 1.5.2 Es wurden Maßnahmen oder Politiken beschlossen, um durch Kollektivvereinbarungen die Arbeitsbeziehungen zu stärken sowie die Arbeits- und die Beschäftigungsbedingungen, auch durch Ausweitung des Geltungsbereichs auf zuvor nicht abgedeckte Gruppen, zu verbessern.	Zielvorgabe 22 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 6 in Asien-Pazifik, 5 in Europa-Zentralasien)
	Überprüfungsmittel/Datenquelle Veröffentlichte Politiken und Berichte des Arbeitsministeriums; Gesetze und Vorschriften; Berichte von Arbeitsvermittlungsdiensten
	Ausgangsbasis 41 Mitgliedstaaten (11 in Afrika, 10 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 8 in Asien-Pazifik, 10 in Europa-Zentralasien)



Indikator 1.6: Zahl der Mitgliedstaaten, die zur Verbesserung der Wirksamkeit und der Inklusivität von Arbeitsvermittlungsdiensten und aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen regulatorische Rahmen überprüft oder Politiken beschlossen haben	
Erfolgskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein: 1.6.1 Die Regierung beschließt rechtliche oder grundsatzpolitische Maßnahmen, einschließlich der Ratifizierung der IAO-Übereinkommen Nr. 88 und Nr. 181, oder stärkt die Kapazität für ihre Durchsetzung und Durchführung, um wirksame, inklusive und geschlechtergerechte Arbeitsvermittlungsdienste sicherzustellen. 1.6.2 Die Mitgliedsgruppen überwachen die Wirksamkeit aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auf der Grundlage von Erkenntnissen und ergreifen Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Wirksamkeit und Inklusivität.	Zielvorgabe 15 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik, 5 in Europa-Zentralasien)
	Überprüfungsmittel/Datenquelle Ratifizierungsurkunden; angenommene rechtliche und grundsatzpolitische Dokumente; nationale Berichte; IAO-Berichte und Evaluierungsberichte
	Ausgangsbasis 28 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien-Pazifik, 10 in Europa-Zentralasien)

Strategischer Haushalt

Ergebnis 1: Mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2018-19 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2018-19 (US\$)
	104.107.437	131.000.000

Ergebnisvorgabe 2: Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen

Ergebnisfeststellung: Mitgliedstaaten verfolgen einen auf Rechten basierenden Ansatz zu inklusiver und nachhaltiger Entwicklung in der Arbeitswelt durch dreigliedriges Engagement bei der Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen.

Die Herausforderung, die anzugehen ist

61. Die internationalen Arbeitsnormen bilden die normative Grundlage für die Agenda für menschenwürdige Arbeit und den Beitrag der IAO zur Agenda 2030. Die Bemühungen der Mitgliedstaaten um die Verfolgung eines auf Rechten basierenden Ansatzes zu inklusiver und nachhaltiger Entwicklung werden jedoch durch folgende Umstände behindert:

- ungleichmäßige Ratifizierung: abgesehen vom Protokoll von 2014 zum Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, bedarf es immer noch 133 Ratifizierungen durch 48 Mitgliedstaaten bis zur universellen Ratifikation der acht grundlegenden IAO-Übereinkommen;
- Lücken in der wirksamen Anwendung von Normen, auf die die Aufsichtsorgane der IAO in ihren Bemerkungen hingewiesen haben und die

in erster Linie auf mangelhafte rechtliche Rahmenbedingungen, Institutionen für den sozialen Dialog und Durchsetzungsmechanismen zurückzuführen sind.

62. Diese Situation führt dazu, dass ein Teil der Weltbevölkerung außerhalb der Reichweite internationaler Arbeitsnormen bleibt, und zwingt dazu, aktiv zu werden, um die Kluft zwischen der normativen Agenda der Organisation und der Umsetzung dieser Agenda in spürbare Verbesserungen auf der Landesebene zu schließen, die notwendig sind, um menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit voranzubringen.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

63. Die Aufsichtsorgane der IAO haben eine zunehmende Ratifizierung und verbesserte Anwendung internationaler Arbeitsnormen registriert dort, wo es einen positiven Kreislauf zwischen der normativen Funktion der IAO, Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) und Fachunterstützung gibt. Die Bemühungen des Amtes um ein stärkeres dreigliedriges Engagement für die Annahme, Ratifizierung, Anwendung, Beaufsichtigung und Überprüfung internationaler Arbeitsnormen haben zu mehr Eigenverantwor-



tung geführt, was letztlich die Wirkung des Normensystems der IAO durch mehr Ratifizierungen und verbesserte Anwendung gestärkt hat.

Angestrebte Veränderungen

64. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- größere Reichweite internationaler Arbeitsnormen durch mehr Ratifizierungen;
- verstärkte Maßnahmen der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und anderer Akteure auf der Landesebene zur Anwendung internationaler Arbeitsnormen, unterstützt durch nationale und multilaterale Planungsrahmen wie DWCPs und Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAFs) oder äquivalente Planungsrahmen;
- effektive Mitwirkung und Eigenverantwortung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei der Ausarbeitung, Annahme und Überprüfung internationaler Arbeitsnormen sowie der Berichterstattung darüber.

65. Diese Veränderungen werden die Mitgliedstaaten befähigen, auf dem Weg zum Erreichen der SDG-Zielvorgaben 8.5, 8.8 und 16.3 voranzukommen. Mit Hilfe des Indikators 8.8.2 des Rahmens globaler Indikatoren, der in ihre Zuständigkeit fällt, wird die IAO Länder bei der Fortschrittskontrolle in Bezug auf diese Zielvorgaben unterstützen.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

66. Die IAO wird sich auf folgende Punkte konzentrieren:

- Unterstützung der Entwicklung und Umsetzung ganzheitlicher nationaler Politiken und Aktionspläne für die Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen, die Berichterstattung darüber und ihre Integration in DWCPs;
- Sensibilisierung, Schaffung von Kapazität (gewöhnlich in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum) sowie Weitergabe von Informationen und Beispielen für gute Praxis, um die Mitgliedstaaten in die Lage zu versetzen, ausgewählte Übereinkommen zu ratifizieren und über ihre Anwendung Bericht zu erstatten;
- Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgruppen bei Prozessen, die zur Annahme, Ratifizierung, Durchführung, Beaufsichtigung und Überprüfung internationaler Arbeitsnormen im Kontext der Normeninitiative führen, und Berichterstattung darüber;

- Stärkung der Führungsrolle der IAO im Bereich der Arbeitsnormen mit dem Schwerpunkt auf Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung in der Arbeitswelt als ein Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030 und der Initiative für erwerbstätige Frauen;

- Unterstützung des Folge- und Überprüfungsprozesses zu den SDGs in Bezug auf internationale Arbeitsnormen und die Verwirklichung dazu in Beziehung stehender SDG-Zielvorgaben und -Indikatoren.

67. Zu den wesentlichsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählen die Folgenden:

- länderspezifische grundsatzpolitische Beratung und Beratungsdienstleistungen unter Berücksichtigung der Bemerkungen der Aufsichtsorgane, des jährlichen Überprüfungsmechanismus im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung von 1998 und der Schlussfolgerungen der wiederkehrenden Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von 2017;
- vorbereitende Arbeitsdokumente für die Erstellung der Berichte der Aufsichtsorgane der IAO und gezielte Kommunikation in Bezug auf die veröffentlichten Berichte;
- ein Bericht zur Initiative für erwerbstätige Frauen, der eine neue, auf Rechten basierende Agenda für die Arbeit der IAO zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt aufzeigt;
- technische Memoranda zu Entwürfen von Arbeitsgesetzen, Bedarfsermittlungen und Analysen von Defiziten von Gesetzen und Praxis im Hinblick auf internationale Arbeitsnormen, auch bezogen auf spezifische Bevölkerungsgruppen, die am stärksten zurückgelassen werden;
- Forschung, analytische Dokumente und Initiativen zur Weitergabe von Wissen, um die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur aktiven Teilnahme an Normensetzungsaktivitäten der IAO, einschließlich der Diskussionen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus und der Folgemaßnahmen zu ihren Empfehlungen, zu befähigen;
- auf der Grundlage der Datenbanken NORMLEX und NATLEX, der Online-Kompendien von Gerichtsentscheidungen des Turiner Zentrums und der Ausbildungsakademien des Zentrums zu internationalen Arbeitsnormen und zur Geschlechtergleichstellung aktualisierte Ausbildung und Instrumente für die Weitergabe von Wissen.



Synergien über Ergebnisvorgaben und übergreifende grundsatzpolitische Faktoren hinweg

68. Die internationalen Arbeitsnormen sind per se ein übergreifender grundsatzpolitischer Faktor, der wesentlich dafür ist, substanzielle Resultate bei allen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben zu erreichen. Mit Blick auf die Förderung aktueller Normen werden die Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus Arbeiten zu allen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben umfassen. Außerdem können die internationalen Arbeitsnormen nur durch Unterstützung in DWCPs und damit zusammenhängende nationale Politiken und Aktionspläne integriert werden, die in grundsatzpolitischen Handlungsfeldern geleistet wird, die durch die anderen Ergebnisvorgaben abgedeckt werden. Ein gewichtiger Schwerpunkt wird diesbezüglich auf Synergien und auf Anstrengungen zur Überwindung von Diskriminierung und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen liegen, vor allem von Personen mit Behinderungen, Angehörigen indigener Völker und Personen mit HIV. Dies umfasst: Unterstützung zur wirksamen Anwendung internationaler Arbeitsnormen in ländlichen Gebieten (Ergebnisvorgabe 5); Förderung der Reform von Rechtsvorschriften, um den Übergang zur Formalität zu erleichtern (Ergebnisvorgabe 6); Entwicklung von Politiken und Institutionen zur Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz, einschließlich für globale Wertschöpfungsketten (Ergebnisvorgabe 7); Verbesserung der Rechtsvorschriften in Bezug auf die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Ergebnisvorgabe 8); und Stärkung der Tätigkeiten von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden (Ergebnisvorgabe 10).

69. Der soziale Dialog ist ein Schlüsselement dieser Ergebnisstrategie, weil er die Fähigkeit der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Teilnahme an normenbezogenen Prozessen der IAO auf der globalen und der Landesebene stärkt, auch mit dem Ziel, Folgemaßnahmen zu den Bemerkungen der Aufsichtsorgane durchzuführen. Um Ungleichheiten und Diskriminierung auf der Landesebene entgegenzuwirken, werden spezifische Werkzeuge und Instrumente gefördert werden. Unter ange-

messener Berücksichtigung der grundlegenden und ordnungspolitischen IAO-Übereinkommen sowie von Instrumenten im Zusammenhang mit der informellen Wirtschaft, indigenen Völkern und Arbeitnehmern im ländlichen Raum werden die Verknüpfungen zwischen konkreten Normen der IAO und der Umwelt untersucht werden.

Externe Partnerschaften

70. Die IAO wird ihre Partnerschaften mit anderen UN-Organisationen, insbesondere dem Amt des Hohen Kommissars für Menschenrechte (OHCHR) und mit Entwicklungsorganisationen, internationalen Finanzinstitutionen und regionalen Organisationen, einschließlich regionaler Wirtschaftsgemeinschaften, weiter stärken, insbesondere zu Themen im Zusammenhang mit den Menschenrechten und zu den SDG-Indikatoren mit Bedeutung für die internationalen Arbeitsnormen. Partnerschaften mit nationalen Rechtsprechungsorganen und Parlamenten werden weiter gefördert werden, auch durch Fachunterstützung im Bereich des Arbeitsrechts.

Risikobewertung

71. Die Hauptrisiken sind:

- dass eine anhaltend schwache wirtschaftliche Erholung eine Verschiebung der nationalen Prioritäten weg von der Entwicklung von auf Rechten basierenden wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen sowie von der Ratifizierung und Durchführung internationaler Arbeitsnormen bewirkt; und
- dass Regierungen nicht überzeugt werden, ausreichendes finanzielles und politisches Kapital für die Ratifizierung der acht grundlegenden Übereinkommen und anderer IAO-Normen oder zu ihrer methodischen Durchführung aufzuwenden.

72. Als Reaktion auf diese Risiken wird die IAO den Einfluss von Mitgliedsgruppen und anderen Partnern nutzen, Anwaltschaftskampagnen in die Wege leiten sowie Partnerschaften und eine verstärkte Wissensgrundlage aufbauen. Ziel all dieser Bemühungen wird die Herbeiführung eines Konsenses über die Rolle der internationalen Arbeitsnormen bei der nachhaltigen Entwicklung sein.



Indikatoren

Indikator 2.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die Fortschritte auf dem Weg zur vollständigen Ratifizierung der grundlegenden und ordnungspolitischen Übereinkommen erzielt haben

Erfolgskriterien

Beide der nachstehenden Anforderungen müssen erfüllt sein:

2.1.1 Ratifizierung eines oder mehrerer der grundlegenden oder ordnungspolitischen Übereinkommen und der zugehörigen Protokolle.

Zielvorgabe

22 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 4 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 12 in Asien-Pazifik)

2.1.2 Wirksame Beteiligung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen am Ratifizierungsprozess.	Überprüfungsmittel/Datenquelle Beim Amt hinterlegte Ratifikationsurkunde; von der Regierung des Landes, das das Übereinkommen ratifiziert hat, übermittelte einschlägige Informationen. Ausgangsbasis 150 Mitgliedstaaten (50 in Afrika, 30 in Amerika, 12 in den arabischen Staaten, 35 in Asien-Pazifik, 23 in Europa-Zentralasien)
Indikator 2.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen ergriffen haben, um internationale Arbeitsnormen anzuwenden, insbesondere als Reaktion auf Probleme, auf die von den Aufsichtsorganen hingewiesen wurde	
Erfolgskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein: 2.2.1 Einrichtung oder Stärkung eines dreigliedrigen Mechanismus für die Prävention und die Beilegung von Konflikten im Zusammenhang mit Arbeitsnormen auf der nationalen Ebene. 2.2.2 Einheimische Gerichte nutzen internationale Arbeitsnormen bei ihren Entscheidungen. 2.2.3 Fortschritte bei der Anwendung ratifizierter Übereinkommen, einschließlich der Annahme, Überwachung und Durchsetzung von Gesetzen und Bestimmungen und des Zugangs zu Rechtsmitteln im Fall ihrer Nichteinhaltung, die die Aufsichtsorgane mit Befriedigung zur Kenntnis genommen haben. 2.2.4 Das DWCP, der UNDAF oder ein äquivalenter Planungsrahmen geht auf Probleme ein, auf die von den Aufsichtsorganen hingewiesen wurde.	Zielvorgabe 60 Mitgliedstaaten (25 in Afrika, 13 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 11 in Asien-Pazifik, 7 in Europa-Zentralasien) Überprüfungsmittel/Datenquelle Berichte der IAO-Aufsichtsorgane; IAO-Datenbanken zu nationalen Gerichtsentscheidungen und zu Bemerkungen der Aufsichtsorgane; in aktuellen DWCPs oder Entwürfen von DWCPs für den Geltungszeitraum des Strategischen Plans aufgeführte prioritäre Bereiche. Ausgangsbasis 119 Mitgliedstaaten (39 in Afrika, 22 in Amerika, 11 in den arabischen Staaten, 21 in Asien-Pazifik, 26 in Europa-Zentralasien)
Indikator 2.3: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen die Mitgliedsgruppen zeitgerecht reagieren, was die Ausarbeitung internationaler Arbeitsnormen und die Berichterstattung dazu betrifft	
Erfolgskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein: 2.3.1 Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen füllen auf der Landesebene Fragebögen zu Normenentwürfen aus. 2.3.2 Berichte nach Artikel 22 und 23 gehen bis zum 1. September jeden Jahres ein, auch auf elektronischem Weg.	Zielvorgabe 25 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 6 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien) Überprüfungsmittel/Datenquelle Datenbanken der IAO, in denen der Eingang von Berichten nach Artikel 22 und von Bemerkungen nach Artikel 23 verfolgt wird; Berichte der Internationalen Arbeitskonferenz zu den eingegangenen Antworten auf Fragebögen zu Normenentwürfen; Berichte der Aufsichtsorgane der IAO. Ausgangsbasis 160 Mitgliedstaaten (51 in Afrika, 30 in Amerika, 10 in den arabischen Staaten, 31 in Asien-Pazifik, 38 in Europa-Zentralasien)



Strategischer Haushalt

Ergebnis 2: Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2018-19 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2018-19 (US\$)
	57.865.112	16.800.000

Ergebnisvorgabe 3: Festlegung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus

Ergebnisfeststellung: Mitgliedstaaten weiten den sozialen Schutz aus und verbessern die Verwaltung sowie die Nachhaltigkeit von Systemen für sozialen Schutz, einschließlich sozialer Basisschutzniveaus, um Armut zu verhindern und zu verringern und inklusives Wachstum und soziale Gerechtigkeit zu verwirklichen.

Die Herausforderung, die anzugehen ist

73. Die große Mehrheit der Menschen auf der Welt kann das Grundrecht auf sozialen Schutz nicht wahrnehmen; ungefähr 75 Prozent von ihnen haben keinen ausreichenden sozialen Schutz. Dieses Problem muss angegangen werden, um Bevölkerungen zu schützen, Armut und Ungleichheiten zu bekämpfen, Alterungstrends Rechnung zu tragen, nachhaltige Systeme für sozialen Schutz auszuweiten und den sozioökonomischen Fortschritt zu fördern.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

74. Um Armut, Ungleichheit und soziale Ausgrenzung zu verringern und zu bewirken, dass ein solcher Schutz als automatischer sozialer und wirtschaftlicher Stabilisator fungiert, muss das allgemeine Recht auf sozialen Schutz in nationale Politiken und Gesetzgebung sowie globale und regionale Rahmen integriert werden. Mit politischem Willen, solider Gestaltung, Analysen der Kosten und des fiskalischen Spielraums sowie inklusivem sozialem Dialog können Systeme für sozialen Schutz, einschließlich sozialer Basisschutzniveaus, selbst unter finanziellen Zwängen schrittweise eingerichtet und gestärkt werden.

Angestrebte Veränderungen

75. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- verbesserte und modernisierte nationale Strategien, Politikkonzepte oder Rechtsrahmen für sozialen Schutz mit erweitertem Geltungsbereich oder verbesserten Leistungen, gestützt auf sozialen Dialog, Arbeitsnormen und Prinzipien zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung sowie die Inklusion von Personen mit Behinderungen;

- verstärkte Steuerung, Finanzverwaltung und Nachhaltigkeit des sozialen Schutzes durch politische und regulatorische Reformen und Schaffung institutioneller Kapazität;
- verbesserte Kapazität der Mitgliedsgruppen und eine erweiterte Wissensgrundlage im Hinblick auf eine effektive Verwirklichung nationaler Systeme für sozialen Schutz, einschließlich Überwachung der Fortschritte in Bezug auf die SDGs.

76. Diese Veränderungen werden die Mitgliedstaaten befähigen, auf dem Weg zum Erreichen der SDG-Zielvorgaben 1.3, 3.8, 5.4, 8.5 und 10.4 voranzukommen. Mit Hilfe der Indikatoren 1.3.1, 8.b.1 und 10.4.1 des Rahmens globaler Indikatoren, die in die Zuständigkeit der Organisation fallen, und des Indikators 1.a.2 (als beteiligte Organisation) wird die IAO Länder bei der Fortschrittskontrolle in Bezug auf diese Zielvorgaben unterstützen.

Aktionsmittel und Unterstützung für die Mitgliedsgruppen

77. Die IAO wird sich auf folgende Punkte konzentrieren:

- Gestaltung von Systemen, Kostenkalkulation und Beurteilung des fiskalischen Spielraums sowie Entwicklung institutioneller und rechtlicher Rahmenbedingungen für den Aufbau, die Erweiterung oder die Reform von Systemen für allgemeinen sozialen Schutz, einschließlich sozialer Basisschutzniveaus;
- verstärkte Steuerung, Finanzverwaltung und Nachhaltigkeit des sozialen Schutzes durch politische und regulatorische Reformen und Schaffung institutioneller Kapazität und Förderung der Ratifizierung aktueller Normen der sozialen Sicherheit;
- Schaffung der Wissensgrundlagen zur Aufrechterhaltung der führenden Stellung der IAO auf dem Gebiet des sozialen Schutzes;
- Unterstützung der Überwachung der SDGs und der Einführung sozialer Basisschutzniveaus durch vereinheitlichte Indikatoren und Methoden für die Erhebung von nach dem Geschlecht aufgeschlüsselten Daten;
- Förderung innovativer, integrierter und kontextspezifischer Ansätze mit Blick auf die Erweiterung des Deckungsumfangs von Leistungen und Sicherung des Zugangs dazu für Arbeitnehmer in der informellen und ländlichen Wirt-



schaft, Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsformen, Migranten, Hausangestellte und andere wie Menschen mit HIV/Aids, Personen mit Behinderungen und Angehörige indigener Völker;

- Stärkung der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Mitwirkung an der Gestaltung, Einführung und Überwachung von Systemen für sozialen Schutz, um wirksam auf größere Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren;
- Förderung von Allianzen und Partnerschaften des menschenwürdige Arbeit betreffenden Ziels des sozialen Schutzes für alle und Sicherstellung seiner Aufnahme in globale und regionale grundsatzpolitische Agenden und Debatten;
- Umsetzung des IAO-Flaggschiffprogramms zu sozialen Basisschutzniveaus für alle.

78. Zu den wesentlichsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählen die Folgenden:

- mit DWCPs, UNDAFs und Regionalplänen übereinstimmende landesspezifische Beratungsdienstleistungen zugunsten der Erweiterung, Reform und Stärkung von nachhaltigen Systemen für sozialen Schutz mit dem Ziel, angemessenen sozialen Schutz für alle zu bieten, was durch das Flaggschiffprogramm zu sozialen Basisschutzniveaus für alle unterstützt werden wird;
- ein nationaler und globaler Überwachungsrahmen, der mit der Überwachung der SDG-Indikatoren betreffend den sozialen Schutz verknüpft ist;
- grundsatzpolitische Produkte, einschließlich erprobter Leitfäden zu nationalen Erfahrungen und guter Praxis zur Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Anpassung von Systemen für sozialen Schutz, um wirksam auf tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren und auf diese Weise insbesondere zu den Initiativen zur Beendigung von Armut und zur Zukunft der Arbeit beizutragen;
- neue und aktualisierte Ausbildungs- und Lernangebote, die Trends und Herausforderungen widerspiegeln, insbesondere die Ausbildungsakademie zu sozialer Sicherheit in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum, maßgeschneiderte landesspezifische Kurse und kostenlose offene Online-Kurse;
- Führung, Partnerschaften und Instrumente, die die Grundsätze der IAO in Bezug auf soziale Sicherheit in der interinstitutionellen Arbeit verankern, auch im Rahmen des Rats für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes (SPIAC-B), der Initiative für sozialen Basisschutz von IAO und UN, der Gruppe der

Vereinten Nationen für Entwicklungsfragen (UNDG), der G20, der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) und anderer;

- fachliche Beratungsdienstleistungen für regionale Organisationen wie die Afrikanische Union, die Europäische Union, den Verband Südostasiatischer Nationen (ASEAN), BRICS und andere.

Synergien über Ergebnisvorgaben und übergreifende grundsatzpolitische Faktoren hinweg

79. Interventionen werden Synergien über Ergebnisvorgaben und übergreifende grundsatzpolitische Faktoren hinweg fördern, indem sie die Auswirkungen demografischer Herausforderungen auf nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen sowie Politiken gegen Arbeitslosigkeit und aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen berücksichtigen, auch durch öffentliche Beschäftigungsprogramme (Ergebnisvorgabe 1); den beitragsfinanzierten und nicht beitragsfinanzierten sozialen Schutz auf Arbeitnehmer aus der informellen Wirtschaft und dem ländlichen Raum sowie auf Arbeitsmigranten ausweiten (Ergebnisvorgaben 5, 6 und 9); und die Sozialpartner besser befähigen, Einfluss auf politische Entscheidungen über sozialen Schutz zu nehmen (Ergebnisvorgabe 10).

80. Die Strategie hat einen stark normativen Charakter. Sie orientiert sich an der Empfehlung (Nr. 202) betreffend soziale Basisschutzniveaus, 2012, dem Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, und anderen aktuellen internationalen Arbeitsnormen mit einem Schwerpunkt auf der Befähigung der Mitgliedsgruppen zur Entwicklung wirksamer, finanziell effizienter und fiskalisch tragbarer Politiken zur Ausweitung der sozialen Sicherheit auf der Grundlage von wirksamem sozialem Dialog und Konsultationen zwischen den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und fördert diese. Der Entwicklung geschlechtergerechter Maßnahmen und der Ausweitung des Mutterschafts-/Vaterschaftsschutzes sowie der Kinderbetreuung und anderen Betreuungs-/Pflegeleistungen und -dienstleistungen wird besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Interventionen werden die Auswirkungen von anderen Politiken für nachhaltige Entwicklung auf Systeme für sozialen Schutz und von strukturellen Veränderungen mit dem Ziel stärker ökologisch ausgerichteter Volkswirtschaften berücksichtigen.

Externe Partnerschaften

81. Die IAO wird ihre Führungsrolle in strategischen interinstitutionellen Initiativen wie dem SPIAC-B und der Initiative für sozialen Basisschutz



von IAO und UN weiter festigen und beibehalten. Allianzen und strategische Partnerschaften mit anderen UN-Organisationen, der Weltbank, regionalen Banken, der G20 und der IVSS werden gestärkt werden, und der Dialog mit dem Internationalen Währungsfonds (IWF) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) wird weiterverfolgt werden, um der Ausweitung des sozialen Schutzes, einschließlich sozialer Basisschutzniveaus, weiterhin einen hohen Stellenwert in globalen, regionalen und nationalen Agenden zu sichern. Die Arbeit der IAO in der Interinstitutionellen Arbeitsgruppe für HIV-sensiblen sozialen Schutz von UNAIDS wird fortgeführt werden. Durch Süd-Süd-Kooperation und im Rahmen der Zusammenarbeit mit unter anderen den BRICS-Staaten, dem ASEAN und der Afrikanischen Union wird ein Multiplikatoreffekt zur Förderung des sozialen Schutzes geschaffen werden. Durch gemeinsame Aktivitäten über UN-Landesteams werden die Bemühungen der Mitgliedsgruppen zur Entwicklung von nationalen Strategien für

sozialen Schutz und Rechtsrahmen unterstützt und koordinierte Systeme für sozialen Schutz eingerichtet werden.

Risikobewertung

82. Das Hauptrisiko ist, dass die Einführung überstürzter Reformen aufgrund von Haushaltskonsolidierungszwängen sich negativ auf den Deckungsumfang und die Angemessenheit auswirkt, was nachteilige soziale Folgen hat.

83. Als Reaktion wird die IAO Partnerschaften aufbauen und mobilisieren sowie auf Erkenntnissen beruhende Anwaltschaftsinitiativen in die Wege leiten, die herausstellen, dass Politiken für den sozialen Schutz von Arbeitnehmern und Angehörigen verletzlichere Gruppen mit positivem sozialem und wirtschaftlichem Nutzen verbunden sind und im Rahmen allgemeinerer nationaler Prioritäten und der wirtschaftlichen und fiskalischen Kapazitäten eines Landes umgesetzt werden können.

Indikatoren

Indikator 3.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die neue oder verbesserte nationale Strategien, Politiken oder Rechtsrahmen für sozialen Schutz zur Ausweitung des Deckungsumfangs oder zur Verbesserung der Angemessenheit der Leistungen beschlossen haben	
Erfolgskriterien Alle der nachstehenden Anforderungen müssen erfüllt sein: 3.1.1 Die Strategien, Politiken oder Rechtsrahmen wurden in Absprache mit den Sozialpartnern ausgearbeitet. 3.1.2 Die Strategien, Politiken oder Rechtsrahmen orientieren sich an einschlägigen internationalen Arbeitsnormen. 3.1.3 Die Strategien, Politiken oder Rechtsrahmen berücksichtigen Anliegen der Geschlechtergleichstellung und der Nichtdiskriminierung. 3.1.4 Die Strategien, Politiken oder Rechtsrahmen tragen gegebenenfalls der ökologischen Nachhaltigkeit und dem Klimawandel Rechnung.	Zielvorgabe 25 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 4 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 8 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien)
	Überprüfungsmittel/Datenquelle Veröffentlichte staatliche Berichte; <i>Amtsblätter</i> ; Politiken und Berichte von Ministerien; interne Berichte der IAO; Ratifikationsurkunden; dreigliedrige Erklärungen; gemeinsame interinstitutionelle Berichte.
	Ausgangsbasis 49 Mitgliedstaaten (16 in Afrika, 12 in Amerika, 5 in den arabischen Staaten, 13 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien)
Indikator 3.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die ihre institutionellen Politiken oder regulatorischen Rahmen verbessert haben, um die Steuerung, die Finanzverwaltung und die Nachhaltigkeit des sozialen Schutzes zu stärken	
Erfolgskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein: 3.2.1 Die Regierung hat in Absprache mit den Sozialpartnern institutionelle Politiken oder regulatorische Rahmen verbessert, um die Steuerung, die Finanzverwaltung und die Nachhaltigkeit eines Systems der sozialen Sicherheit zu stärken. 3.2.2 Ein nationaler Koordinierungsmechanismus oder eine nationale Institution zur Unterstützung des nationalen Dialogs über den sozialen Schutz wurde gestärkt oder operationalisiert. 3.2.3 Die Mitgliedsgruppen billigen Empfehlungen zur Operationalisierung der Verwirklichung des sozialen Schutzes. 3.2.4 Eine Institution für sozialen Schutz hat zugunsten effizienterer Leistungserbringung ihren Organisationsplan, ihr IT-System oder ihre administrative Infrastruktur verbessert. 3.2.5 Die Regierung ratifiziert das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, oder eine andere aktuelle Norm zur sozialen Sicherheit.	Zielvorgabe 22 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 7 in Asien-Pazifik)
	Überprüfungsmittel/Datenquelle Veröffentlichte staatliche Berichte; <i>Amtsblätter</i> ; Politiken und Berichte von Ministerien; interne Berichte der IAO; Überwachungs- und Evaluierungsberichte von Programmen für sozialen Schutz; Datenbank zu Erhebungen über die soziale Sicherheit.
	Ausgangsbasis 47 Mitgliedstaaten (19 in Afrika, 9 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 9 in Asien-Pazifik, 6 in Europa-Zentralasien)



Indikator 3.3: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen die Mitgliedsgruppen ihre Wissensgrundlage und ihre Kapazität für die Gestaltung, Verwaltung oder Überwachung von Systemen für sozialen Schutz verbessert haben	
Erfolgskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein:	Zielvorgabe 14 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik)
3.3.1 Die Regierung entwirft oder aktualisiert eine Statistik-Datenbank oder ein Überwachungs- und Evaluierungssystem zur Messung der Verwirklichung der SDG-Zielvorgaben in Bezug auf sozialen Schutz, als Grundlage für die Politikgestaltung oder zur Verbesserung der Verwaltung und der Nachhaltigkeit des sozialen Schutzes.	Überprüfungsmittel/Datenquelle Veröffentlichte staatliche Berichte; <i>Amtsblätter</i> ; Politiken und Berichte von Ministerien; interne Berichte der IAO; Überwachungs- und Evaluierungsberichte von Programmen für sozialen Schutz.
3.3.2 Unter Verwendung eines Wissensprodukts der IAO oder des Rats für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes übernehmen die Mitgliedsgruppen die Gestaltung, Verwaltung oder Verwirklichung von Systemen für sozialen Schutz.	
3.3.3 Die Mitgliedsgruppen entwickeln Maßnahmen zur Aufklärung und Sensibilisierung in Bezug auf sozialen Schutz und führen sie durch.	
3.3.4 Eine Institution für sozialen Schutz verbessert die Transparenz, indem sie Informationen und statistische Indikatoren zu Durchführung, Leistungsbilanz und Nachhaltigkeit des sozialen Schutzes veröffentlicht.	Ausgangsbasis 30 Mitgliedstaaten (13 in Afrika, 5 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 7 in Asien-Pazifik, 4 in Europa-Zentralasien)

Strategischer Haushalt

Ergebnis 3: Festlegung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2018-19 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2018-19 (US\$)
	39.961.856	23.700.000

Ergebnisvorgabe 4: Förderung nachhaltiger Unternehmen

Ergebnisfeststellung: Mitgliedstaaten fördern nachhaltige Unternehmen als ein Kernelement ihrer Entwicklungsstrategien und als ein Mittel, um mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen.

Die Herausforderung, die anzugehen ist

84. Bei ihren Bemühungen, große nachhaltige Beiträge zu produktiver und menschenwürdiger Beschäftigung zu generieren, sehen sich Unternehmen mit Herausforderungen konfrontiert. Dazu zählen ungünstige Umfelder, niedrige Produktivität, schwach ausgeprägtes Unternehmertum und Qualifikationsdefizite, häufig in Verbindung mit schlechten Arbeitsbedingungen und einem hohen Grad von Informalität, ungenügendem Zugang zu geeigneten Finanzdienstleistungen und bisweilen schwierigen Kontexten der Arbeitsbeziehungen. Es wird anerkannt, dass der private Sektor ein wesentlicher Faktor für nachhaltiges und inklusives Wachstum, die Schaffung von Arbeitsplätzen und menschenwürdige Arbeit ist. Deshalb ist es von großer Bedeutung, dass diese Herausforderungen auf der globalen, regionalen und nationalen Ebene wirksam angegangen werden.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

85. Für eigenständige Initiativen zur Unternehmensentwicklung ist es schwierig, im großen Maßstab nachhaltige Wirkung zu erzielen. Dazu bedarf es integrierter systemischer Ansätze, die die Funktionsweise ganzer Märkte, Sektoren und Wertschöpfungsketten, einschließlich globaler Lieferketten, verbessern. Dies erfordert weniger und größere Interventionen und eine Schwerpunktverlagerung von unmittelbarer Durchführung durch projektspezifische Interventionen in kleinem Maßstab zur Unterstützung von Veränderungen auf der Grundlage von Erkenntnissen darüber, was bei der fortschreitenden Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit durch die Förderung nachhaltiger Unternehmen auf der Grundlage eines breiteren Spektrums integrierter und ineinandergreifender Interventionen funktioniert und was nicht.

Angestrebte Veränderungen

86. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- wirksame Reformen des Geschäftsumfelds durch die Förderung nachhaltiger Unternehmen, durch



die die Gründung und das Wachstum nachhaltiger Unternehmen unterstützt wird, die menschenwürdige Arbeit bereitstellen, ihrer Vielfalt Rechnung tragen und die wirtschaftliche Leistung sowie die Sozial- und Umweltbilanz solcher Unternehmen verbessern, den Zugang zu Finanzen und Investitionen stärken und die Formalisierung erleichtern und gut funktionierende Arbeitsbeziehungen und Kollektivverhandlungen fördern;

- wirksame Interventionen zur unmittelbaren Unterstützung von Unternehmen und potenziellen Unternehmern, die zur Gründung und zum Wachstum nachhaltiger Unternehmen, einschließlich Genossenschaften und sozialer Unternehmen, führen;
- verstärkte Integration von Unternehmen und potenziellen Unternehmern in globale Lieferketten und andere Wertschöpfungsketten mit dem Ergebnis besserer Arbeitsbedingungen, besserer Abdeckung durch die soziale Sicherheit bei Arbeitsunfällen, höherer Produktivität und sauberer Produktion.

87. Diese Veränderungen werden die Mitgliedstaaten befähigen, auf dem Weg zum Erreichen der SDG-Zielvorgaben 8.3, 8.4, 8.10 und 9.3 voranzukommen. Mit Hilfe des Indikators 8.3.1 des Rahmens globaler Indikatoren, der in die Zuständigkeit der Organisation fällt, wird die IAO Länder bei der Fortschrittskontrolle in Bezug auf diese Zielvorgaben unterstützen.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

88. Die IAO wird sich auf folgende Punkte konzentrieren:

- Schaffung eines förderlichen Umfelds zur Unterstützung nachhaltiger Unternehmen;
- Verbesserung der Funktionsweise von Märkten und Sektoren zur Unterstützung der Förderung nachhaltiger Unternehmen. Dies wird durch die integrierte und systemische Entwicklung von Wertschöpfungsketten erfolgen, die mit dem Mandat der IAO zum Schutz von Arbeitnehmerrechten in Einklang steht;
- Entwicklung von Qualifikationen für Unternehmertum und Unternehmensführung in enger Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und unter Verwendung von Schulungsprodukten der IAO wie denjenigen mit Schwerpunkt auf Klein- und Mittelunternehmen (KMUs), Genossenschaften, sozialen und sozialwirtschaftlichen Unternehmen, sozialen Finanzdienstleistungen, grünen Arbeitsplätzen, Frauen und Jungunternehmern und Unternehmern mit Behinderungen;

- Unterstützung von KMUs bei der Steigerung der Produktivität und der Ressourceneffizienz sowie bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des sozialen Schutzes durch Programme wie „Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen“ (SCORE) und die Nutzung von Synergien mit anderen Programmen wie „Better Work“;
- Verknüpfung von Unternehmen mit der sozialen Sicherheit und Beiträge zu sozialen Basis-schutzniveaus;
- Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen unter Verwendung des Pakets „Mikrofinanzierung erfolgreich gestalten“ und der Werkzeuge der Impact Insurance Facility sowie Förderung von sozialen und ökologischen Schutzmaßnahmen bei Banken und Investmentfonds; Förderung der Grundsätze der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) durch Unterstützung auf der Landesebene und Instrumente für die Wirtschaft, einschließlich des Helpdesk for Business der IAO als zentrale Anlaufstelle für Unternehmen, die Orientierungshilfe in Bezug auf internationale Arbeitsnormen benötigen;
- Nutzung der Unternehmensinitiative und der Grünen Initiative als ein Mittel, um die Zusammenarbeit mit Unternehmen zu intensivieren und die in der Agenda 2030 aufgeführten global anerkannten Prinzipien stärker zu verankern;
- Stärkung der Wissensgrundlage und Bereitstellung von Fachunterstützung zur Förderung sozialer Unternehmen als ein wirksames Mittel zur Unternehmensentwicklung.

89. Zu den wesentlichsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählen die Folgenden:

- Bewertungen des förderlichen Umfelds sowie von priorisierten Maßnahmen und Überwachungsplänen zu vorgeschlagenen Veränderungen und Reformvorschlägen;
- Fachunterstützung in Bezug auf die Überwachung und Evaluierung dessen, was in den Bereichen Entwicklung nachhaltiger Unternehmen und finanzieller Inklusion funktioniert, einschließlich Kurzdossiers und Initiativen zur Weitergabe von Wissen über neue Erkenntnisse, die diesbezüglich gewonnen wurden;
- Analysen und Entwicklung von Interventionen für die Aufwertung von Märkten, Sektoren oder Lieferketten, einschließlich globaler Lieferketten;
- Schulungs- und Beratungspakete für Unternehmen und potenzielle Unternehmer; und Instrumente zur Stärkung der Kapazität wichtiger Netzwerke von Vermittlern, einschließlich IAO-



Mitgliedsgruppen, lokaler Ausbildungsinstitute und Finanzinstitutionen;

- Fachunterstützung, einschließlich Schulungen für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in Bezug auf die Umsetzung der Grundsätze der überarbeiteten MNU-Erklärung, und intensivierte Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen auf der Landesebene im Rahmen bereits etablierter globaler Partnerschaften mit dem Ziel, Aktivitäten zu harmonisieren, Doppelarbeit zu vermeiden und gemeinsame Initiativen auszuloten.

Synergien über Ergebnisvorgaben und übergreifende grundsatzpolitische Faktoren hinweg

90. Interventionen werden sich auf Synergien mit anderen Ergebnisvorgaben stützen, insbesondere den Ergebnisvorgaben 1, 3, 6 und 7 zu Politiken und integrierten Prozessen zur Unterstützung förderlicher Rahmenbedingungen für Unternehmensentwicklung und -wachstum, einschließlich Formalisierung und Maßnahmen zugunsten junger Menschen. Die Strategie wird auch Themen angehen wie verbesserte Verknüpfungen zwischen Unternehmen und Institutionen der sozialen Sicherheit (Ergebnisvorgabe 3), Entwicklung von Wertschöpfungsketten für die Agrarindustrie und Genossenschaften, Widerstandsfähigkeit gegenüber Klimaänderungen sowie soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der ländlichen Wirtschaft (Ergebnisvorgabe 5); und die Stärkung der Fähigkeit von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden zur Teilnahme am Dialog über grundsatzpolitische Reformen und zur Bereitstellung von Dienstleistungen für Unternehmen (Ergebnisvorgabe 10).

91. Die Strategie baut auf internationalen Arbeitsnormen auf und wird die Förderung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und entsprechend Anwaltschaft umfassen. Die Stärkung der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Teilnahme am sozialen Dialog über grundsatzpolitische Reformen und zur Durchführung von Interventionen auf der Unternehmensebene wird ein Kernelement der Strategie ausmachen. Teil der Arbeit zu grundsatzpolitischen Reformen werden Beratung und Empfehlungen zur generellen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten und zur Unterstützung von Frauen in der Wirtschaft sein, und Interventionen auf der Unternehmensebene werden gegebenenfalls konkret und gezielt auf Unternehmerinnen ausgerichtet werden. Die ökologische Nachhaltigkeit wird durch Unterstützung auf der Unternehmensebene für sauberere ressourceneffiziente Betriebsabläufe sowie Innovationen bei sauberer Technologie und Produkten für neue grüne Märkte vor dem Hintergrund von Wachstumschancen in bestimmten Sektoren gefördert werden.

Externe Partnerschaften

92. Die IAO wird sich bemühen, neue Partnerschaften einzugehen und bestehende Partnerschaften auszuweiten und besser zu nutzen, um größere ganzheitliche Interventionen auf der Landesebene im Rahmen von DWCPs und UNDAFs oder äquivalenter Planungsrahmen durchzuführen, Wissen über die Ergebnisse von Interventionen zur Unternehmensentwicklung zu generieren und verbreiten sowie die Politikkohärenz auf der nationalen und der globalen Ebene zu stärken.

93. Zu den wichtigsten Partnern werden zwischenstaatliche und andere internationale Organisationen zählen, u.a. OHCHR, das Amt des Hohen Flüchtlingskommissars der Vereinten Nationen (UNHCR), das Sekretariat des Rahmenabkommens der Vereinten Nationen über Klimaänderungen (UNFCCC), der Globale Pakt der Vereinten Nationen, der Internationale Genossenschaftsbund, das Micro-Insurance Network, das Climate Vulnerable Forum, die Aktionspartnerschaft für eine grüne Wirtschaft (PAGE), die OECD, die Handels- und Entwicklungskonferenz der Vereinten Nationen (UNCTAD), die IVSS, die Internationale Aktuarvereinigung und die Weltbankgruppe sowie einzelne Unternehmen im Rahmen der Unternehmensinitiative.

Risikobewertung

94. Die Hauptrisiken sind:

- dass aufgrund der großen Zahl der ineinandergreifenden Interventionsbereiche, die häufig gleichzeitig berücksichtigt werden müssen, und wegen der Komplexität nationaler Politikprozesse die grundsatzpolitische Unterstützung möglicherweise nicht zu den angestrebten Veränderungen führt; und
- dass wichtige politische Entscheidungsträger sich der Resultate der Arbeit der IAO in diesem Bereich nicht bewusst sind oder die Ratschläge der IAO nicht methodisch und dauerhaft umsetzen.

95. Als Reaktion auf diese Risiken wird die IAO die Mitgliedsgruppen ermutigen und dabei unterstützen, zu Beginn von Grundsatzdialogen klare Prioritäten festzulegen und während der gesamten Umsetzung der Politiken aktiv mitzuwirken. Sie wird auch Wissen über die Kosten und den Nutzen von Interventionen auf der Unternehmensebene generieren und verbreiten sowie Kapazitätsaufbau und Beratung für die Mitgliedsgruppen in Bezug auf die angemessene Rolle von Regierungen bei der Bereitstellung von Subventionen aus nationalen Haushalten für benötigte Dienstleistungen auf die Verwirklichung nachhaltiger Unternehmen ausrichten.



Indikatoren

Indikator 4.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die Reformen des Geschäftsumfelds ausgearbeitet oder beschlossen haben, die zu einem förderlichen Umfeld für nachhaltige Unternehmen beitragen	
Erfolgskriterien Alle der nachstehenden Anforderungen müssen erfüllt sein: 4.1.1 Reformen liegt eine systematische Beurteilung des förderlichen Umfelds unter Anwendung von Methoden der IAO zugrunde. 4.1.2 Reformen basieren auf Dialog und Konsultationen mit den Mitgliedsgruppen und spiegeln deren Ansichten wider. 4.1.3 Reformen sind geschlechtergerecht und fördern Gleichheit und Nichtdiskriminierung.	Zielvorgabe 24 Mitgliedstaaten (12 in Afrika, 2 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 6 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien) Überprüfungsmittel/Datenquelle Offizielle Dokumente und Berichte; IAO-Berichte. Ausgangsbasis 37 Mitgliedstaaten (15 in Afrika, 6 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 8 in Asien-Pazifik, 6 in Europa-Zentralasien).
Indikator 4.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen wirksame Interventionen zur unmittelbaren Unterstützung nachhaltiger Unternehmen und potenzieller Unternehmer entwickelt und durchgeführt wurden	
Erfolgskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein: 4.2.1 Unter Verwendung von IAO-Produkten für Finanz- und andere Dienstleistungen zur Unterstützung von Unternehmen werden spezifische Interventionen auf der Unternehmensebene entwickelt und durchgeführt, die die Schaffung von Arbeitsplätzen und menschenwürdige Arbeit fördern. 4.2.2 Auf der Unternehmensebene werden Interventionen entwickelt und unterstützt, um die Rechte von Arbeitnehmern auf Entschädigung und Schutz nach Arbeitsunfällen zu garantieren. 4.2.3 Interventionen werden entwickelt, um die negativen Umweltauswirkungen von Unternehmen abzuschwächen und unter besonderer Berücksichtigung des Klimawandels ihre ökologische Nachhaltigkeit zu verbessern. 4.2.4 Um unter Verwendung von Produkten der IAO spezifische Interventionen auf der Unternehmensebene auszuweiten, sagen die Mitgliedstaaten, Regierungen, Sozialpartner und andere nationale Stellen zusätzliche Ressourcen zu.	Zielvorgabe 31 Mitgliedstaaten (10 in Afrika, 6 in Amerika, 6 in den arabischen Staaten, 9 in Asien-Pazifik) Überprüfungsmittel/Datenquelle Offizielle Dokumente und Berichte. Ausgangsbasis 67 Mitgliedstaaten (33 in Afrika, 11 in Amerika, 7 in den arabischen Staaten, 11 in Asien-Pazifik, 5 in Europa-Zentralasien)
Indikator 4.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die Dialogplattformen zu verantwortlicher Unternehmenspraxis oder wirksame Programme zur Verbesserung der Funktionsweise von Märkten, Sektoren und Wertschöpfungsketten, einschließlich globaler Lieferketten, konzipiert und eingerichtet haben, um menschenwürdige Arbeit zu fördern	
Erfolgskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein: 4.3.1 Dialogplattformen zu nachhaltiger und ökologisch verantwortlicher Unternehmenspraxis unter Beteiligung der Regierung und der Sozialpartner wurden eingerichtet. 4.3.2 Spezifische Programme werden entwickelt und durchgeführt, die mit den Schlussfolgerungen der Konferenz zu menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten von 2016 in Einklang stehen.	Zielvorgabe 21 Mitgliedstaaten (14 in Afrika, 2 in Amerika, 5 in Asien-Pazifik) Überprüfungsmittel/Datenquelle Offizielle Dokumente und Berichte. Ausgangsbasis 29 Mitgliedstaaten (15 in Afrika, 5 in Amerika, 6 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien)



Strategischer Haushalt

Ergebnis 4: Förderung nachhaltiger Unternehmen	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2018-19 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2018-19 (US\$)
	46.406.540	61.800.000

Ergebnisvorgabe 5: Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft

Ergebnisfeststellung: Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen entwickeln Politiken, Strategien und Programme, die zu mehr produktiven Beschäftigungsmöglichkeiten und menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft führen.

Die Herausforderung, die anzugehen ist

96. Von ländlichen Gebieten können potenziell Impulse für Wachstum, Entwicklung und menschenwürdige Arbeit ausgehen, was in nationalen und internationalen Politikagenden jedoch häufig übersehen wird. Fast 80 Prozent der erwerbstätigen Armen auf der Welt sind in diesen Gebieten beschäftigt, in denen die Informalität hoch ist und Defizite an menschenwürdiger Arbeit allgegenwärtig sind. Dem bestehenden Mangel an wirksamen Politiken zur Bekämpfung von Beschäftigungs- und Arbeitnehmerproblemen in der ländlichen Wirtschaft, verschärft durch schwache institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen sowie eine unzureichende Wissensgrundlage, muss entgegengewirkt werden, um das Potenzial ländlicher Gebiete voll ausschöpfen zu können.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

97. Die vielfältigen Probleme in ländlichen Gebieten erfordern einen integrierten Ansatz, bei dem menschenwürdige Arbeit in den Mittelpunkt nationaler Entwicklungsrahmen und -strategien gestellt wird. Interventionen dürften größere Wirkung und Nachhaltigkeit erzielen, wenn sie grundsatzpolitische Unterstützung für die Mitgliedsgruppen mit gezielten Maßnahmen in konkreten Sektoren kombinieren. Als Einkommensquelle für die Mehrheit der ärmeren Landbewohner verfügen die Sektoren Agrarindustrie, Fischerei und Aquakultur über ein enormes Potenzial, inklusives, umweltverträgliches und gegenüber dem Klimawandel widerstandsfähiges Wachstum anzustoßen. Ein Schlüssel hierzu ist, Arbeitnehmer und Arbeitgeber im ländlichen Raum zu befähigen, sich kollektiv Gehör zu verschaffen, sowie die Teilhabe von Frauen und indigenen Gemeinschaften zu verbessern.

Angestrebte Veränderungen

98. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- neue oder revidierte Strategien oder Politiken zur wirksamen Bekämpfung von Beschäftigungsproblemen und Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in ländlichen Gebieten auf der Grundlage von sozialem Dialog und gestützt auf Forschung sowie aktuelle und zuverlässige Arbeitsmarktstatistiken;
- verbesserte nationale regulatorische und institutionelle Umfelder und Durchführung wirksamer gezielter Programme zur Förderung von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen und menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft;
- verstärkte Beteiligung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden im ländlichen Raum sowie von repräsentativen Organisationen aus der ländlichen Wirtschaft an der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung.

99. Diese Veränderungen werden die Mitgliedstaaten befähigen, auf dem Weg zum Erreichen der SDG-Zielvorgaben 1.2, 2.3 und 8.2 voranzukommen. Die IAO wird Länder bei der Fortschrittskontrolle in Bezug auf diese Zielvorgaben vorrangig mit Hilfe des Indikators 1.1.1 des Rahmens globaler Indikatoren unterstützen, für den sie die beteiligte Organisation ist.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

100. Die IAO wird sich auf folgende Punkte konzentrieren:

- Bereitstellung von Fachunterstützung für die Entwicklung und Umsetzung von Politiken und Strategien, die die Förderung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft priorisieren;
- Bereitstellung von fachlicher Beratung zur Ratifizierung und wirksamen Durchführung der einschlägigen IAO-Instrumente und zur Überarbeitung rechtlicher und regulatorischer Rahmen;
- Stärkung der Wissensgrundlagen und der Kapazitäten der nationalen Statistikbehörden zur Erhebung und Analyse von arbeitsmarktstatistischen Daten und Indikatoren für menschenwürdige Arbeit (einschließlich Indikatoren für die SDGs), aufgeschlüsselt nach ländlichen/städtischen Gebieten, Geschlecht und demografischen Untergruppen, zur Unterstützung auf Erkenntnissen beruhender Politikgestaltung;



- Aufbau der Kapazitäten der Mitgliedsgruppen, indem ihnen geholfen wird, ländliche Arbeitskräfte und Arbeitgeber zu organisieren, und der institutionelle Rahmen für den sozialen Dialog und die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen, der nationalen Rechtsvorschriften und Gesamtarbeitsverträge verbessert wird;
- Entwicklung gezielter Interventionen in Schlüsselsektoren der ländlichen Wirtschaft, insbesondere im Agrar- und Nahrungsmittelsektor mit Schwerpunkt auf Plantagen, Fischerei und Aquakultur, um die Informalität zu verringern und die Stellung von Frauen und Angehörigen indigener Völker zu stärken.

101. Zu den wesentlichsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählen die Folgenden:

- Politiken und Strategien, die produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit in ländlichen Gebieten priorisieren und Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung sowie zugunsten eines gerechten Übergangs zu ökologischer Nachhaltigkeit umfassen;
- sektorspezifische Programme mit Schwerpunkten u.a. auf der Entwicklung nachhaltiger ländlicher Unternehmen und der Förderung von Genossenschaften; Finanz- und Unternehmensentwicklungsdienstleistungen; Qualifikationen im Hinblick auf höhere Produktivität sowie verbesserte ländliche Infrastruktur, besseren sozialen Schutz und verbesserten Arbeitsschutz;
- diagnostische Untersuchungen und länderspezifische Interventionen im Plantagensektor zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderungen der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit;
- politikorientierte Forschung, u.a. zu den Auswirkungen von Lieferketten der Agrar- und Ernährungswirtschaft auf menschenwürdige Arbeit und Rechte, wie sie in den Schlussfolgerungen der 105. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2016) über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten gefordert wurde;
- Datenbank mit Beschäftigungs- und Arbeitsstatistiken aufgeschlüsselt nach städtischen/ländlichen Gebieten, nach Geschlecht und nach demografischer Untergruppe sowie Schaffung von Kapazität und Fachunterstützung zur Verbesserung von Arbeitsstatistiken und Indikatoren für menschenwürdige Arbeit;
- Aufbau von Kapazität und Entwicklung von Initiativen zur Weitergabe von Wissen für Mitgliedsgruppen in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum.

Synergien über Ergebnisvorgaben und übergreifende grundsatzpolitische Faktoren hinweg

102. Angesichts des übergreifenden Charakters dieser Ergebnisvorgabe wird die Strategie Synergien mit allen zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben fördern, auch durch Berücksichtigung des speziellen Bedarfs ländlicher Gebiete bei nationalen beschäftigungspolitischen Maßnahmen (Ergebnisvorgabe 1); Förderung der Ratifizierung und Durchführung der grundlegenden Übereinkommen und der Normen mit der größten Relevanz für die ländliche Wirtschaft (Ergebnisvorgabe 2); die Ausweitung des sozialen Schutzes auf Arbeitnehmer im ländlichen Raum (Ergebnisvorgabe 3); Stärkung der Widerstandsfähigkeit gegenüber Klimaänderungen durch die Entwicklung nachhaltiger ländlicher Unternehmen (Ergebnisvorgabe 4); Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Verringerung der Informalität in ausgewählten Sektoren (Ergebnisvorgabe 6); und Stärkung der regulatorischen Kapazitäten in Bezug auf inakzeptable Formen der Arbeit in ländlichen Gebieten (Ergebnisvorgabe 8).

103. Besondere Aufmerksamkeit wird folgenden Punkten gewidmet werden: Bekämpfung der Diskriminierung von Frauen und Mädchen, deren Befähigung ein Schlüssel zur Verringerung von Armut und Hunger ist; Schutz der Rechte indigener Völker und anderer Gruppen, die anfällig für Diskriminierung sind, einschließlich Menschen mit Behinderungen; Stärkung der Organisation und der Vertretung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden (Ergebnisvorgabe 10); Verbesserung der institutionellen Rahmenbedingungen für den sozialen Dialog; und Förderung eines gerechten Übergangs zu ökologischer Nachhaltigkeit und grünen Arbeitsplätzen in den vom Klimawandel am stärksten betroffenen Sektoren.

Externe Partnerschaften

104. Angesichts der Herausforderungen bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft ist es besonders wichtig, den Einsatz der Ressourcen und die Ausrichtung der Politik durch Partnerschaften mit anderen internationalen Organisationen unter Berücksichtigung der jeweiligen komparativen Vorteile sicherzustellen. Durch Anwaltschaft und Interventionen auf der Landesebene zur Förderung produktiver, menschenwürdiger Arbeitsplätze in der ländlichen Wirtschaft wird die IAO Synergien mit Entwicklungspartnern wie der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO), dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP), dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP), dem UNFCCC-Sekretariat, der OECD, regionalen Entwicklungsbanken und der



Weltbankgruppe stärken. Sie wird sich weiterhin an der Arbeit des bei der FAO angesiedelten Ausschusses für Welternährungssicherheit und der Hochrangigen Arbeitsgruppe für globale Lebensmittel- und Ernährungssicherheit (HLTF) des UN-Generalsekretärs beteiligen.

Risikobewertung

105. Das Hauptrisiko ist, dass in der staatlichen Politik und bei Investitionen die Bevorzugung städtischer Gebiete anhält, was zu unzureichenden Ressourcen für ländliche Gebiete und schlechten oder unkoordinierten staatlichen Politiken in der

Landwirtschaft und im Bereich der ländlichen Entwicklung mit einem erheblichen negativen Einfluss auf die ländliche Beschäftigung sowie auf die Löhne und den sozialen Schutz in ländlichen Gebieten führt

106. Als Reaktion wird die IAO auf Erkenntnissen beruhende Forschung und Anwaltschaft nutzen, um die zentrale Bedeutung menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft für die Agenda 2030 herauszustellen und die positiven Auswirkungen von Programmen und Politiken zu demonstrieren, die das Potenzial ländlicher Gebiete als Wachstumsmotoren und Quellen von Beschäftigung und Entwicklung ausschöpfen.

Indikatoren

Indikator 5.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die Strategien oder Politiken ausarbeiten oder beschließen, die die Förderung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten zum Ziel haben	
Erfolgskriterien Alle der nachstehenden Anforderungen müssen erfüllt sein: 5.1.1 Die Dimensionen der Strategien/Politiken im Hinblick auf Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit sind auf Gruppen ausgerichtet, die am verletzlichsten sind, was Diskriminierung und Ausschluss sowie andere Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in ländlichen Gebieten betrifft. 5.1.2 Die Dimensionen der Strategien/Politiken im Hinblick auf Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit basieren auf Konsultationen mit den Mitgliedsgruppen. 5.1.3 Die Dimensionen der Strategien/Politiken im Hinblick auf Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit werden durch Forschung und zuverlässige, zeitgerechte sowie nach Geschlecht und Alter aufgeschlüsselte Arbeitsstatistiken zu ländlichen Gebieten unterstützt.	Zielvorgabe 12 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in Asien-Pazifik) Überprüfungsmittel/Datenquelle Politiken und Berichte der Regierung; <i>Amtsblätter</i> ; Ratifizierung von Instrumenten; Berichte der IAO und interinstitutionelle Berichte; Statistik-Datenbank der IAO; Arbeitskräfteerhebungen. Ausgangsbasis 18 Mitgliedstaaten (11 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik)
Indikator 5.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die konkrete Schritte zur Förderung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten unternommen haben	
Erfolgskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein: 5.2.1. Verbesserte regulatorische Rahmen zur Förderung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten, entwickelt in Absprache mit den Sozialpartnern und unter Berücksichtigung einschlägiger internationaler Arbeitsnormen. 5.2.2 Durchführung von Programmen zur Verbesserung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in ausgewählten Sektoren und Industriezweigen, auch auf Plantagen, unter Berücksichtigung von Umweltaspekten.	Zielvorgabe 23 Mitgliedstaaten (14 in Afrika, 4 in Amerika, 5 in Asien-Pazifik) Überprüfungsmittel/Datenquelle Regierungsdokumente; offizielle Dokumente und Berichte der Sozialpartner; IAO-Berichte; Gesetzentwürfe, Gesetze und Bestimmungen Ausgangsbasis 27 Mitgliedstaaten (18 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 6 in Asien-Pazifik)
Indikator 5.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die Mechanismen für Konsultationen und sozialen Dialog in der ländlichen Wirtschaft eingerichtet oder gestärkt haben	
Erfolgskriterien Beide der nachstehenden Anforderungen müssen erfüllt sein: 5.3.1 Die Mechanismen für Konsultationen und sozialen Dialog umfassen die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer in ländlichen Gebieten sowie ihre Verbände. 5.3.2 Die Mechanismen für Konsultationen und sozialen Dialog gewährleisten eine echte und aktive Vertretung und Beteiligung.	Zielvorgabe 11 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in Asien-Pazifik) Überprüfungsmittel/Datenquelle Datenbank der IAO zu den Arbeitsbeziehungen; (sektorale) Tagungsberichte; Politiken und Programmberichte. Ausgangsbasis 18 Mitgliedstaaten (12 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in Asien-Pazifik)



Strategischer Haushalt

Ergebnis 5: Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2018-19 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2018-19 (US\$)
	27.936.354	12.000.000

Ergebnisvorgabe 6: Formalisierung der informellen Wirtschaft

Ergebnisfeststellung: Mitgliedstaaten entwickeln oder verbessern Rechtsvorschriften und Politiken, um den Übergang zur Formalität zu erleichtern, und die Sozialpartner weiten ihre Vertretung und Dienstleistungen auf Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft aus.

Die Herausforderung, die anzugehen ist

107. Etwa die Hälfte der globalen Erwerbsbevölkerung ist in der informellen Wirtschaft tätig. Ihre Ausprägung und ihr Ausmaß variieren stark von einem Land zum anderen; in manchen Fällen macht sie jedoch mehr als 50 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) aus. Volkswirtschaften mit hoher Informalität sind zwar heterogen, zeichnen sich aber gewöhnlich durch verbreitete Armut, Ungleichheit und Verletzlichkeit sowie schwerwiegende und weitverbreitete Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit aus.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

108. Wirtschaftswachstum ist zwar eine notwendige Voraussetzung für die Verringerung von Informalität, reicht allein jedoch nicht aus; staatliche Politiken spielen diesbezüglich eine wichtige Rolle. Strategien sind wirksamer, wenn sie in einen integrierten Politikrahmen eingebettet sind, der die Formalisierung begünstigt, und auf die Merkmale und den Bedarf bestimmter Kategorien von Arbeitnehmern, Wirtschaftseinheiten oder -sektoren zugeschnitten sind, insbesondere derjenigen, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden kommt eine wesentliche Rolle dabei zu, die Vertretung in der informellen Wirtschaft zu verbessern, für Reformen zu werben und den Übergang zur Formalität zu unterstützen.

Angestrebte Veränderungen

109. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- eine verbesserte Wissensgrundlage zu Größe, Merkmalen und treibenden Faktoren der informellen Wirtschaft, die Maßnahmen zur Förderung der Formalisierung und zur Fortschrittsüberwachung ermöglicht;
- verbesserte und gut koordinierte Rechtsvorschriften, Politiken und Compliance-Mechanismen, die den Übergang zur Formalität erleichtern, auch für diejenigen, die am verletzlichsten sind, was Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit betrifft, entsprechend den nationalen Umständen;
- intensivierte Aktivitäten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie repräsentativen Organisationen der in der informellen Wirtschaft Tätigen, um Erwerbstätige und Wirtschaftseinheiten in der informellen Wirtschaft zu unterstützen und den Übergang zur formellen Wirtschaft zu erleichtern.

110. Diese Veränderungen werden die Mitgliedstaaten befähigen, auf dem Weg zum Erreichen der SDG-Zielvorgaben 1.4, 8.3, 5.a und 10.2 voranzukommen. Mit Hilfe des Indikators 8.3.1 des Rahmens globaler Indikatoren, der in die Zuständigkeit der Organisation fällt, wird die IAO Länder bei der Fortschrittskontrolle in Bezug auf diese Zielvorgaben unterstützen.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

111. Die IAO wird sich auf folgende Punkte konzentrieren:

- Unterstützung von Mitgliedstaaten bei der Formulierung von Strategien für den Übergang zur Formalität unter Berücksichtigung ihres speziellen Bedarfs, Erleichterung des Übergangs von bestimmten Kategorien von Arbeitnehmern, Wirtschaftseinheiten oder -sektoren, Stärkung



von Politiken, die die Formalisierung begünstigen, und Verhinderung der Informalisierung von Arbeitsplätzen in der formellen Wirtschaft;

- Durchführung von Diagnosen der informellen Wirtschaft, auch durch Unterstützung nationaler Statistikämter bei der Erstellung von nach dem Geschlecht aufgeschlüsselten Statistiken für die Berichterstattung zu Indikator 8.3.1 von SDG 8, Förderung dreigliedrigen Einvernehmens in Bezug auf Folgemaßnahmen und Entwicklung von Systemen für die regelmäßige Überwachung von Fortschritten auf dem Weg zur Formalisierung;
- Entwicklung und Reform von Rechtsvorschriften und Politiken zur Erleichterung des Übergangs zur Formalität, einschließlich a) Sicherstellung, dass alle in der informellen Wirtschaft ihre Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen wahrnehmen können; b) Ausweitung des Geltungsbereichs von Rechtsvorschriften auf neue Beschäftigungsformen; c) Entwicklung von Maßnahmen und innovativen Partnerschaften, um die Formalisierung von Kleinst- und Kleinunternehmen zu erleichtern; d) Überarbeitung nationaler beschäftigungspolitischer Rahmen dahingehend, dass die Schaffung formeller Arbeitsplätze zu einem zentralen Ziel wird; e) Ausweitung des sozialen Schutzes, einschließlich in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit sowie Bereitstellung von Kinderbetreuung und anderen Pflege- und Betreuungsleistungen; f) Überarbeitung von Mechanismen zur Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durch Kombination von Straf- mit Präventiv- und Abhilfemaßnahmen;
- Stärkung der Kohärenz und der Koordinierung zwischen zuständigen Fachministerien und Stellen sowie zwischen staatlichen Ebenen;
- Schaffung von Kapazität von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden für die Teilnahme am sozialen Dialog über den Übergang zur formellen Wirtschaft und für die Erweiterung der Mitgliedschaft und des Angebots an Dienstleistungen auf Erwerbstätige und Wirtschaftseinheiten in der informellen Wirtschaft.

112. Zu den wesentlichsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählen die Folgenden:

- Sensibilisierungsmaterial zur Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, und Leitlinien zur generellen Berücksichtigung des Übergangs zur Formalität in DWCPs, nationalen Beschäftigungspolitiken und Entwicklungsstrategien;

- Methoden zur Durchführung von Diagnosen der informellen Wirtschaft, zur Erhebung von Statistiken zur Informalität in Übereinstimmung mit dem SDG-Indikator 8.3.1 und zur Einrichtung von Systemen zur Überwachung von Fortschritten auf dem Weg zur Formalisierung; ein statistisches Factbook;
- grundsatzpolitische Ressourcenpakete zu: Beitrag der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu Formalisierungsprozessen; Formalisierung von Kleinst- und Kleinunternehmen; Schaffung formeller Arbeitsplätze; Ausweitung des sozialen Schutzes, des Arbeitsschutzes und anderer Arbeitnehmerschutzmaßnahmen auf Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft; Formalisierung verletzlichster Gruppen, einschließlich Hausangestellten; Strategien zur Einhaltung von Rechtsvorschriften und zur Formalisierung;
- neue Untersuchungen zu den Umständen, unter denen globale Lieferketten zur Formalität beitragen; zu Informalität in Situationen von Umweltdegradation, Post-Konflikt- oder Katastrophensituationen; zu Formen von Informalität in der Zukunft der Arbeit; zu Organisationsformen der Koordinierung zwischen Institutionen zur Unterstützung des Übergangs; zum Recht auf Kollektivverhandlungen von Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft, auch zu mehr Gleichheit; zu Triebkräften der Informalisierung in der Region Asien und Pazifik; zu einem Praxiskompodium zum Übergang in Lateinamerika und der Karibik; sowie zu einem maßgeschneiderten Interventionsmodell zur Formalisierung in Europa und Zentralasien;
- internationale Weitergabe von Wissen und Erfahrungen; und eine Akademie zur Formalisierung in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum.

Synergien über Ergebnisvorgaben und übergreifende grundsatzpolitische Faktoren hinweg

113. Über alle Ergebnisvorgaben hinweg werden Synergien gefördert werden, beispielsweise bei den folgenden Themen: Schaffung formeller Arbeitsplätze und Sicherstellung der Qualität von Arbeitsplätzen im Rahmen breiterer Strategien zur Förderung und Aufrechterhaltung eines inklusiven Wachstums (Ergebnisvorgabe 1); Reform von Rechtsvorschriften in Übereinstimmung mit den internationalen Arbeitsnormen (Ergebnisvorgabe 2); Stärkung von Strategien zur Ausweitung der sozialen Sicherheit (Ergebnisvorgabe 3); Gründung formeller nachhaltiger Unternehmen und Erleichterung des Übergangs von Kleinst- und Kleinunternehmen zur Formalität (Ergebnisvor-



gabe 4); Förderung besserer Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer im ländlichen Raum (Ergebnisvorgabe 5); Weiterentwicklung von Plänen und Institutionen zur Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mit dem Ziel, ihre Wirksamkeit als treibende Faktoren für die Formalisierung zu stärken, auch in globalen Lieferketten (Ergebnisvorgabe 7); Förderung der Formalisierung von Arbeitsmigranten (Ergebnisvorgabe 9) sowie Erweiterung der Mitgliedschaft und des Dienstleistungsangebots von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden auf Arbeitnehmer und Wirtschaftseinheiten in der informellen Wirtschaft (Ergebnisvorgabe 10).

114. Interventionen werden darauf ausgerichtet sein, die Anwendung der maßgeblichen internationalen Arbeitsnormen sicherzustellen, insbesondere der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, und der in deren Anhang aufgeführten normativen Instrumente. Die Stärkung der Fähigkeit der Sozialpartner zur Teilnahme am sozialen Dialog über den Übergang zur Formalität wird von großer Bedeutung sein. Alle Interventionen werden den Bedürfnissen von Frauen und derjenigen Rechnung tragen, die am verletzlichsten sind, was Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit betrifft, und ihren Zugang und Übergang zu formeller Beschäftigung unterstützen. Wo dies notwendig erscheint, werden die Auswirkungen der informellen Wirtschaft auf Ökosysteme und die Art und Weise, wie die Umweltpolitiken den Übergang zur Formalität beeinflussen, bewertet werden.

Externe Partnerschaften

115. Anwaltschaft und gemeinsame Initiativen werden durchgeführt werden mit der Weltbank und anderen regionalen und internationalen Organisationen zu Produktivität sowie zu Kosten und Nutzen der Formalisierung, mit der Europäischen Kommission zur Verringerung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in Europa, mit der OECD zu Triebkräften der Informalität und mit Frauen in der informellen Beschäftigung: Globalisierung und Organisation (WIEGO) und anderen einschlägigen Organisationen zu Statistik. Um den Konsens über die Nutzung der Empfehlung Nr. 204 als wirkungsvolles Politikinstrument für die Verwirklichung der SDGs zu fördern, werden Partnerschaften mit UN-Organisationen gestärkt werden.

Risikobewertung

116. Die Hauptrisiken sind:

- dass unterschiedliche Ansichten über die Ursachen von Informalität sowie über die Prioritäten bei den Bemühungen, ihr entgegenzuwirken, nicht in Einklang gebracht werden, was widersprüchliche Ansätze oder unzureichende Fokussierung zur Folge haben kann; und
- dass eine Veränderung der politischen Landschaft oder sich verschlechternde wirtschaftliche Bedingungen bei manchen Wirtschaftsakteuren Fortschritte behindernde Anreize entstehen lassen.

117. Als Reaktion auf diese Risiken wird die IAO die Wissensgrundlage zur informellen Wirtschaft stärken, die Verbreitung von Forschungs- und Evaluierungsergebnissen verbessern sowie integrierte Strategien, Partnerschaften und einen wirksamen sozialen Dialog fördern.



Indikatoren

Indikator 6.1: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen die Mitgliedsgruppen mit dem Ziel, Fortschritte auf dem Weg zur Formalisierung zu erleichtern, ein gemeinsames Verständnis und eine Grundlage für die Überwachung der Informalität entwickelt haben.

Ergebniskriterien

Beide der nachstehenden Anforderungen müssen erfüllt sein:

- 6.1.1 Das gemeinsame Verständnis basiert auf einer soliden Diagnose von Informalität und ihrer Verbreitung auf der nationalen Ebene, entwickelt von der Regierung in Absprache mit den Sozialpartnern.
- 6.1.2 Ein geschlechtergerechtes Überwachungssystem zur Bewertung der Fortschritte auf dem Weg zur Formalisierung unter Berücksichtigung derjenigen, die am verletzlichsten sind, was Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit betrifft, wurde eingerichtet.

Zielvorgabe

21 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien)

Überprüfungsmittel/Datenquelle

Amtsblatt; Jahresberichte staatlicher Stellen; offizielle zwischenstaatliche Dokumente; dreigliedrige Vereinbarungen; offizielle Diagnoseberichte; andere veröffentlichte Dokumente.

Ausgangsbasis

42 Mitgliedstaaten (19 in Afrika, 9 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 4 in Asien-Pazifik, 7 in Europa-Zentralasien)

Indikator 6.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die integrierte Politiken, Rechtsvorschriften oder Mechanismen für deren Einhaltung entwickelt oder überarbeitet haben, um den Übergang zur Formalität zu erleichtern, auch für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern oder Wirtschaftseinheiten

Ergebniskriterien Alle der nachstehenden Anforderungen müssen erfüllt sein: 6.2.1 Die neuen oder überarbeiteten Politiken, Rechtsvorschriften oder Strategien für deren Einhaltung verbessern die Abdeckung in Gesetzgebung und Praxis unter Berücksichtigung derjenigen, die am verletzlichsten sind, was Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit betrifft. 6.2.2 Die neuen oder überarbeiteten Politiken, Rechtsvorschriften oder Strategien für deren Einhaltung sind geschlechtergerecht und fördern die Nichtdiskriminierung. 6.2.3 Die neuen oder überarbeiteten Politiken, Rechtsvorschriften oder Strategien für deren Einhaltung werden in Absprache mit den Sozialpartnern entwickelt.	Zielvorgabe 26 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 9 in Amerika, 6 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien) Überprüfungsmittel/Datenquelle Amtsblatt; Jahresberichte staatlicher Stellen; offizielle zwischenstaatliche Dokumente; dreigliedrige Vereinbarungen; Berichte der Aufsichtsorgane; andere veröffentlichte Dokumente. Ausgangsbasis 45 Mitgliedstaaten (18 in Afrika, 15 in Amerika, 8 in Asien-Pazifik, 4 in Europa-Zentralasien)
--	--

Indikator 6.3: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände Arbeitnehmer und Wirtschaftseinheiten in der informellen Wirtschaft unterstützen, um den Übergang zur formellen Wirtschaft zu erleichtern

Ergebniskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein: 6.3.1 Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände erweitern ihre Mitgliedschaft auf Arbeitnehmer und Wirtschaftseinheiten in der informellen Wirtschaft. 6.3.2 Um den Übergang zur formellen Wirtschaft zu erleichtern, bieten Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände neue oder überarbeitete Dienstleistungen für Wirtschaftseinheiten und Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft an. 6.3.3 Arbeitgeberverbände entwickeln grundsatzpolitische Anwaltschaftsagenden, um den Übergang informeller Unternehmen zur Formalität zu fördern. 6.3.4 Arbeitnehmerverbände entwickeln Strategien für die Einbeziehung von in der informellen Wirtschaft Tätigen in den sozialen Dialog.	Zielvorgabe 19 Mitgliedstaaten (10 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien) Überprüfungsmittel/Datenquelle Berichte von Arbeitnehmerverbänden; Berichte von Arbeitgeberverbänden; andere veröffentlichte Berichte und Dokumente. Ausgangsbasis 31 Mitgliedstaaten (12 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 7 in Asien-Pazifik, 5 in Europa-Zentralasien)
--	--

Strategischer Haushalt

Ergebnis 6: Formalisierung der informellen Wirtschaft	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2018-19 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2018-19 (US\$)
	33.493.762	3.900.000

Ergebnisvorgabe 7: Förderung der Sicherheit bei der Arbeit und der Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz, einschließlich in globalen Lieferketten

Ergebnisfeststellung: Rechtsrahmen, Politiken, Systeme und Bestimmungen zum Arbeitsschutz und zur Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz, einschließlich in globalen Lieferketten, werden besser entwickelt, bekannt gemacht, eingehalten und durchgesetzt, wobei der Schwerpunkt auf der Arbeitsaufsicht liegen wird.

Die Herausforderung, die anzugehen ist

118. Unsichere Arbeit und die unzureichende Einhaltung einschlägiger Gesetze und Bestimmungen gefährden das Leben von Arbeitnehmern und untergraben ihre Rechte und haben einen negativen Einfluss auf die Unternehmensproduktivität und die wirtschaftliche Entwicklung. In vielen Ländern müssen die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen verbessert werden. Häufig

bestehen jedoch Schwierigkeiten bei der Umsetzung bestehender Gesetze, Vorschriften und Kollektivvereinbarungen, die zu einem großen Teil auf beschränkte institutionelle Kapazität zurückzuführen sind. Aufgrund fehlender institutioneller Unterstützung und unzureichender Kapazitäten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie der Arbeitsverwaltungen wird der große potenzielle Nutzen des sozialen Dialogs und verbesserter Arbeitsbeziehungen in Bezug auf die Bekämpfung von Ungleichheiten und die Verbesserung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz häufig nicht ausgeschöpft. Aufgrund ihrer Größe und Komplexität sowie der Art der von ihnen angewendeten Geschäftsmodelle gehen von globalen Lieferketten zum einen zusätzliche Probleme aus. Zum anderen bieten sie aber auch Chancen, sichere Arbeit und die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz über alle nationalen Zuständigkeitsebenen hinweg voranzubringen.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

119. Programme wie „Better Work“, das Internationale Programm für die Beseitigung der Kinderarbeit und SCORE haben gezeigt, dass verbreitete Informalität eine wichtige Hürde für die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz, ihre Durchsetzung und den Zugang zu Rechtsmitteln ist und parallel stattfindende Bemühungen erforderlich sind, um die Formalisierung zu fördern; dass ein wirksamer sozialer Dialog und solide Arbeitsbeziehungen wichtige Voraussetzungen für die Schaffung sicherer, harmonischer und produktiver Arbeitsplätze sind; und dass Interventionen am wirksamsten sind, wenn sie auf einer mehrdimensionalen Strategie beruhen, die die Stärkung der Arbeitsaufsichts- und Durchsetzungssysteme, die Stärkung der Stellung der Sozialpartner und die Nutzung des Einflusses von Initiativen zur Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz in globalen Lieferketten umfasst.

Angestrebte Veränderungen

120. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- verbesserte Politiken, Systeme, Programme und Rechtsrahmen für den Arbeitsschutz, einschließlich Kollektivvereinbarungen und ihrer verbesserten Umsetzung auf der Grundlage von sozialem Dialog und einer erweiterten Wissensgrundlage, gestützt auf empirische Erkenntnisse und gute Praxis;
- verbesserte Politiken, Systeme, Programme und Rechtsrahmen für die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz und ihre

verbesserte Umsetzung durch gestärkte nationale Kapazitäten von Arbeitsverwaltungen, Arbeitsaufsichtsbehörden und anderen für Prävention, Durchsetzung, Abhilfe und Streitbeilegung zuständigen Behörden;

- Entwicklung oder Stärkung von Institutionen für Arbeitsbeziehungen und Kollektivverhandlungen mit Blick auf die Bekämpfung von Ungleichheit und die bessere Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz, auch in globalen Lieferketten.

121. Diese Veränderungen werden die Mitgliedstaaten befähigen, auf dem Weg zum Erreichen der SDG-Zielvorgaben 8.8, 3.9 und 16.6 voranzukommen. Mit Hilfe des Indikators 8.8.1 des Rahmens globaler Indikatoren, der in die Zuständigkeit der Organisation fällt, wird die IAO Länder bei der Fortschrittskontrolle in Bezug auf diese Zielvorgaben unterstützen.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

122. Die IAO wird sich auf folgende Punkte konzentrieren:

- Bereitstellung integrierter grundsatzpolitischer Beratung und Schaffung von Kapazität zur Unterstützung der Entwicklung umfassender Rechtsvorschriften sowie nationaler Strategien zur Einhaltung und Durchsetzung von Rechtsvorschriften, einschließlich solcher, die die zusätzlichen Ressourcen und Chancen nutzen, die sich aus globalen Lieferketten ergeben;
- Aufbau oder Stärkung von Institutionen und Systemen der Arbeitsverwaltungen und für die Einhaltung und Durchsetzung von Rechtsvorschriften, insbesondere Arbeitsaufsichtsbehörden und Beschwerde- und Streitbeilegungsmechanismen, sowie Zugang zu Rechtsbehelfen, in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen, einschließlich solcher zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung;
- Stärkung der Fähigkeit der Sozialpartner und von Regierungen zur Berücksichtigung von Fragen im Zusammenhang mit sicherer Arbeit und mit der Einhaltung von Rechtsvorschriften für sowohl Frauen als auch Männer durch nationalen und grenzüberschreitenden sozialen Dialog sowie Institutionen und Mechanismen für Kollektivverhandlungen;
- Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durch sektorspezifische, geschlechtersensible Forschung, Anwaltschaft und Schaffung von Kapazität, auch in globalen Wertschöpfungsketten, insbesondere durch das IAO-Flaggschiffprogramm „Better Work“ und das Flaggschiffprogramm „Better Work“



schiffprogramm Globale Arbeitsschutzmaßnahmen für Prävention.

123. Zu den wesentlichsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählen die Folgenden:

- grundsatzpolitische und fachliche Beratung zu Rechtsrahmen für den Arbeitsschutz und die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz, insbesondere in Bezug auf KMUs und die informelle Wirtschaft in vorrangigen Sektoren globaler Lieferketten (einschließlich Ausfuhr-Freizonen);
- Wissensinstrumente für die Sammlung, Analyse und Verbreitung von Informationen, einschließlich robuster, nach dem Geschlecht aufgeschlüsselter Daten zum Arbeitsschutz und zu guter Praxis in Bezug auf die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz, sowie die Prävention und Beilegung von Arbeitskonflikten;
- analytische Politik- und Schulungsinstrumente zur Rolle des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen, einschließlich des grenzüberschreitenden sozialen Dialogs, bei der Schaffung sicherer und produktiver Arbeitsstätten, die die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit achten, sowie Forschung zu Trends und zukünftigen Aussichten für die Institutionen für Arbeitsbeziehungen und Kollektivverhandlungen;
- Instrumente und Ressourcen zur Schaffung von Kapazität zur Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz, insbesondere zu Strategien und Methodologien für die Arbeitsaufsicht sowie zum Arbeitsschutz, um die Fähigkeit der Unternehmen zur Durchführung nachhaltiger Abhilfemaßnahmen in vorrangigen Sektoren von Lieferketten zu verbessern, einschließlich Bewertungen von Risiken im Bereich des Arbeitsschutzes, die auf neue Arbeits- und Produktionsformen, den Klimawandel und Ressourcenknappheit zurückzuführen sind;
- Schulungen, einschließlich einer Akademie zum Thema der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum, zur Stärkung von Arbeitsschutz-, Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtssystemen sowie zur Verbesserung des Zugangs von Arbeitnehmern zu wirksamen Präventions-, Beschwerde- und Abhilfemechanismen in einer Weise, die für Produktionsrealitäten innerhalb und außerhalb globaler Lieferketten relevant ist;
- Plattformen, um Arbeitsverwaltungen, Sozialpartner und andere maßgebliche Akteure in globalen Lieferketten auf der lokalen, regionalen

und globalen Ebene mit dem Ziel zusammenzubringen, zugunsten konsequenter und nachhaltiger Lösungen in vorrangigen Sektoren Wissen zu generieren und eine wirksame Zusammenarbeit und Praxis sicherzustellen sowie öffentliche und private Anstrengungen zu kombinieren, um Governance-Defizite auszugleichen.

Synergien über Ergebnisvorgaben und übergreifende grundsatzpolitische Faktoren hinweg

124. Die Wirksamkeit einer effizienten Unterstützung für die Mitgliedsgruppen in diesen Bereichen hängt davon ab, ob die Strategie signifikante Synergien erzeugen kann, insbesondere in Bezug auf die Entwicklung von Rechtsvorschriften in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen (Ergebnisvorgabe 2), die Ausweitung des Geltungsbereichs des sozialen Schutzes (Ergebnisvorgabe 3), die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen (Ergebnisvorgabe 4), die Modernisierung und Formalisierung von Unternehmen und die Höherqualifizierung von Arbeitnehmern auf den unteren Ebenen globaler Lieferketten (Ergebnisvorgabe 6) sowie die Bereitstellung von grundsatzpolitischer Beratung und Zusammenarbeit mit dem Schwerpunkt auf inakzeptablen Formen der Arbeit (Ergebnisvorgabe 8).

125. Die Strategie wird sich an den grundlegenden Übereinkommen orientieren und diese fördern: dem Protokoll von 2014 zum Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930; dem Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947; dem Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969; dem Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978; dem Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981; dem Übereinkommen (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985; dem Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006; und dem Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976.

126. Sozialer Dialog und die Schaffung von Kapazität für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände (Ergebnisvorgabe 10) werden der gesamten Arbeit zu dieser Ergebnisvorgabe zugrunde liegen. Die Rolle und die Wirksamkeit grenzüberschreitender Institutionen und Mechanismen für sozialen Dialog bei der Förderung von sicherer Arbeit und der Einhaltung einschlägiger Rechtsvorschriften werden Gegenstand von Forschungen sein, einschließlich Kollektivverhandlungen. Fragen im Zusammenhang mit Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, einschließlich Mutterschutz, Entgeltgleichheit, sexueller Belästigung und Gewalt am



Arbeitsplatz, werden in alle Arbeitsbereiche integriert werden, und die Auswirkungen von Klimaänderungen auf den Arbeitsplatz, einschließlich Risiken für die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern durch weltweite Temperaturanstiege, werden thematisiert werden. Nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Daten werden auch die Möglichkeit bieten, strukturelle Hindernisse für sichere Arbeit abzubauen, insbesondere für die große Zahl von Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen.

Externe Partnerschaften

127. Die IAO wird Partnerschaften mit anderen UN-Organisationen, einschließlich der Weltgesundheitsorganisation (WHO), internationalen Finanzinstitutionen wie der Weltbankgruppe, der OECD, multinationalen Unternehmen, privaten Compliance-Initiativen und anderen Akteuren nutzen, um die Politikkohärenz zu stärken und Unterstützung für sichere Arbeit sowie die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz, einschließlich in globalen Lieferketten, zu mobilisieren. Um die Wissensgrundlagen in diesem Bereich zu erweitern, werden Partnerschaften und Kooperationen

mit Forschungsnetzwerken der Wirtschaft und von Gewerkschaften sowie anderen Forschungszentren und -verbänden vertieft werden.

Risikobewertung

128. Die Hauptrisiken sind:

- dass Regierungen dem Arbeitsschutz und der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz nicht genügend Priorität einräumen, insbesondere was Haushaltsmittel zur Stärkung nationaler Rahmen und zur Unterstützung der externen Entwicklungszusammenarbeit betrifft;
- dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände ungenügende Fortschritte beim Aufbau ihrer internen Kapazitäten erzielen; und
- dass Möglichkeiten zur Verbesserung der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften, die globale Lieferketten bieten, nicht genutzt werden.

129. Als Reaktion auf diese Risiken wird die IAO Anwaltschaft und Kommunikation intensivieren, um auf der nationalen und internationalen Ebene das Bewusstsein zu schärfen, insbesondere durch auf Erkenntnissen beruhendes Wissen und themenbasierte Allianzen.

Indikatoren

Indikator 7.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die Politiken, Programme oder Rechtsrahmen entwickelt oder überarbeitet oder Institutionen, Systeme oder Mechanismen gestärkt haben, um den Arbeitsschutz zu verbessern	
Ergebniskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein: 7.1.1 Die neuen oder überarbeiteten Rechtsrahmen, Strategien, Politiken oder Programme zum Arbeitsschutz werden durch die Ratifizierung von einem oder mehr Übereinkommen in Bezug auf den Arbeitsschutz entwickelt oder orientieren sich an internationalen Arbeitsnormen, auch zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, und in Absprache mit den Sozialpartnern. 7.1.2 Institutionen und Systeme zur Verbesserung des Arbeitsschutzes auf der internationalen, nationalen, sektoralen oder Unternehmensebene werden auf der Grundlage des sozialen Dialogs eingerichtet oder gestärkt. 7.1.3 Die Mitgliedsgruppen entwickeln oder verwirklichen auf der nationalen, sektoralen und Unternehmensebene ihre Arbeitsschutzmechanismen für Prävention, Durchsetzung und die Einhaltung von Rechtsvorschriften, beispielsweise Arbeitsschutzmanagementsysteme und Arbeitsschutzkomitees, auch in Bezug auf Risiken, die auf den Klimawandel oder andere Umweltfaktoren zurückgeführt werden können. 7.1.4 Durch gestärkte Berichterstattungs- und Benachrichtigungssysteme oder mit anderen Methoden verbessern die Regierung und/oder die Sozialpartner ihre Fähigkeit zur Erhebung und Nutzung von Arbeitsschutzdaten.	Zielvorgabe 31 Mitgliedstaaten (13 in Afrika, 5 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 8 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien)
	Überprüfungsmittel/Datenquelle <i>Amtsblatt</i> ; Berichte von Ministerien; Berichte des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen; nationale (Arbeitsschutz-) Profile; nationale/ sektorale Arbeitsschutzpolitik; nationale/sektorale Arbeitsschutzprogramme; Berichte nationaler Statistikinstitute und Ministerien; Projektberichte, Berichte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Berichte nationaler Institutionen für den sozialen Dialog.
	Ausgangsbasis 75 Mitgliedstaaten (29 in Afrika, 13 in Amerika, 6 in den arabischen Staaten, 18 in Asien-Pazifik, 9 in Europa-Zentralasien)
Indikator 7.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die ihre Gesetze, Bestimmungen, Politiken oder Strategien entwickelt oder überarbeitet oder die Kapazität ihrer Institutionen und Systeme gestärkt haben, um die Einhaltung von nationalen Arbeitsgesetzen und von Kollektivvereinbarungen am Arbeitsplatz sicherzustellen	
Ergebniskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein:	Zielvorgabe 28 Mitgliedstaaten (13 in Afrika, 5 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 6 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien)



7.2.1 Ausgerichtet an internationalen Arbeitsnormen, auch zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, und in Absprache mit den Sozialpartnern werden Gesetze und Bestimmungen, Politiken oder Strategien ausgearbeitet oder überarbeitet, um die Durchsetzung und Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz zu verbessern. 7.2.2 Systemen für Arbeitsaufsicht, Streitprävention und -beilegung sowie Mängelbeseitigung sowie anderen Institutionen und Systemen der Arbeitsverwaltung werden verbesserte organisatorische Strukturen, umfangreichere finanzielle und personelle Ressourcen, verbesserte Ausbildung, Instrumente oder Ausrüstung verfügbar gemacht. 7.2.3 Die Regierung und/oder die Sozialpartner verbessern ihre Fähigkeit zur Erhebung und Analyse von Daten, einschließlich nach dem Geschlecht aufgeschlüsselter Daten und Statistiken, sowie zur Entwicklung und Durchführung auf Erkenntnissen beruhender Interventionen zur Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz.	Überprüfungsmittel/Datenquelle <i>Amtsblatt</i>; Berichte der Arbeitsaufsicht; Berichte des Arbeitsministeriums; Berichte des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen; Projektberichte; Folgenabschätzungsberichte; Berichte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Berichte von nationalen Institutionen für den sozialen Dialog. Ausgangsbasis 75 Mitgliedstaaten (28 in Afrika, 16 in Amerika, 9 in den arabischen Staaten, 14 in Asien-Pazifik, 8 in Europa-Zentralasien)
Indikator 7.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die Institutionen für Kollektivverhandlungen und Arbeitsbeziehungen mit dem Ziel entwickelt oder gestärkt haben, Ungleichheit zu bekämpfen und die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz zu verbessern, auch in globalen Lieferketten	
Ergebniskriterien Mindestens zwei der nachstehenden Anforderungen müssen erfüllt sein: 7.3.1 Ein Mechanismus oder ein Verfahren für Kollektivverhandlungen auf unterschiedlichen Ebenen wird eingerichtet, wiederbelebt oder reformiert. 7.3.2 Um Konsultationen und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden oder – wenn es keine gibt, Arbeitnehmervertretern – und die Untersuchung von Beschwerden auf der Unternehmensebene zu erleichtern, werden eine Politik oder Verfahrensrichtlinien festgelegt. 7.3.3 Institutionen für die Arbeitsbeziehungen werden eingerichtet oder wiederbelebt und funktionieren wirkungsvoller, um Ungleichheit entgegenzuwirken und die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz zu verbessern, auch in globalen Lieferketten. 7.3.4 Mitgliedsgruppen schaffen oder stärken Systeme für die Erhebung, Analyse und Erstellung von nach dem Geschlecht aufgeschlüsselter Daten und Statistiken in den Bereichen Kollektivverhandlungen und Arbeitsbeziehungen.	Zielvorgabe 27 Mitgliedstaaten (12 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 6 in Asien-Pazifik, 4 in Europa-Zentralasien) Überprüfungsmittel/Datenquelle Arbeitskräfteerhebungen; Berichte des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen; nationale und/oder internationale Daten zum Geltungsbereich von Kollektivverhandlungen; Daten und Berichte zu internationalen Rahmenvereinbarungen und anderen länderübergreifenden Betriebsvereinbarungen; Berichte nationaler Institutionen für den sozialen Dialog; Berichte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Annahme von neuen/überarbeiteten nationalen Gesetzen/Bestimmungen zu sozialem Dialog und Arbeitsbeziehungen; Projektberichte; Berichte von Arbeitsaufsichtsbehörden. Ausgangsbasis 62 Mitgliedstaaten (27 in Afrika, 9 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 13 in Asien-Pazifik, 10 in Europa-Zentralasien)



Strategischer Haushalt

Ergebnis 7: Förderung der Sicherheit bei der Arbeit und der Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz, einschließlich in globalen Lieferketten	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2018-19 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2018-19 (US\$)
	55.310.104	77.500.000

Ergebnisvorgabe 8: Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit

Ergebnisfeststellung: Mitgliedstaaten entwickeln oder verbessern Gesetze und Politiken, stärken Institutionen und fördern Partnerschaften,

um Frauen und Männer vor inakzeptablen Formen der Arbeit zu schützen.

Die Herausforderung, die anzugehen ist

130. Arbeitssituationen, in denen den Arbeitnehmern grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verwehrt werden oder ihr Leben, ihre Gesundheit, Freiheit, Menschenwürde oder Sicherheit gefährdet werden, sind inakzeptabel, aber weit verbreitet. Inakzeptable Formen der Arbeit sind schwer zu bekämpfen, weil sie häufiger in Hochrisikosektoren anzutreffen sind, in denen die regulatorische Aufsicht schwach ist, Arbeitnehmer wenig organisiert sind und benachteiligten Gemeinschaften angehören und wo die Datenverfügbarkeit problematisch ist. Die Unsichtbarkeit von Arbeit auf den unteren Ebenen globaler Lieferketten – wie Heimarbeit, die überproportional häufig von Frauen verrichtet wird – setzt Arbeitnehmer höheren Risiken aus, auch Risiken von Gewalt und Schikanierung am Arbeitsplatz.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

131. Anhaltende Fortschritte bei der Bekämpfung von inakzeptablen Formen der Arbeit erfordern integrierte Ansätze, die die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit fördern und die tieferliegenden Ursachen und Bedingungen angehen, die Arbeitnehmer – auch solche aus benachteiligten Gruppen – anfälliger für Ausbeutung machen. Die Verantwortung für diese Ansätze und ihre Nachhaltigkeit beruhen auf einem Verständnis der Trends und tieferliegenden Ursachen von inakzeptablen Formen der Arbeit in Hochrisikosektoren sowie auf der Entwicklung gezielter Reaktionen im Einklang mit nationalen und lokalen Umständen und Kapazitäten. Ein positiver Kreislauf, der die von Aufsichtsorganen zum Ausdruck gebrachten Besorgnisse, Fachunterstützung sowie nationale Folgemaßnahmen berücksichtigt, ist ebenso wichtig wie das Engagement der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und Bemühungen zur Stärkung der Organisation und Vertretung von Arbeitnehmern in Situationen, in denen sie verletzlich sind. Allianzen mit bedeutenden Institutionen können den Einfluss und die Wirkung vergrößern.

Angestrebte Veränderungen

132. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- wirksamere Politiken und Vorschriften, gestützt auf eine verbesserte Wissensgrundlage über das Ausmaß und die Muster inakzeptabler Formen der Arbeit in unterschiedlichen Sektoren, Berufen und Gruppen, einschließlich Migranten, indigenen Völkern, Personen mit HIV sowie Personen mit Behinderungen;

- verbesserte institutionelle Kapazitäten für die Umsetzung von Politiken und Bestimmungen mit einem Schwerpunkt auf der Beseitigung und Prävention von Zwangsarbeit und Kinderarbeit sowie allen Formen von Diskriminierung; die Förderung der Entgeltgleichheit unter besonderer Berücksichtigung von Frauen in frauendominierten schlechtbezahlten Berufen; den Schutz von Arbeitnehmern vor Arbeitsbedingungen, die ihr Leben oder ihre Gesundheit gefährden, einschließlich Schikanierung und gewalttätigen Verhaltens; sowie die Förderung der Vereinigungsfreiheit und von Kollektivverhandlungen für Arbeitnehmer, die einem höheren Risiko ausgesetzt sind, von inakzeptablen Formen der Arbeit betroffen zu werden;
- gestärkte anwaltschaftliche Arbeit und Partnerschaften mit multilateralen Organisationen, Gruppen der Zivilgesellschaft und Medien, denen das Thema ein Anliegen ist, insbesondere in Bezug auf die Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit, die Förderung der Entgeltgleichheit unter besonderer Berücksichtigung von Frauen in frauendominierten schlechtbezahlten Berufen, sowie die Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz und den Schutz von Frauen und Männern vor Gewalt und Schikanierung am Arbeitsplatz.

133. Diese Veränderungen werden die Mitgliedstaaten befähigen, auf dem Weg zum Erreichen der SDG-Zielvorgaben 5.2, 8.5, 8.7 und 8.8 sowie 10.3 voranzukommen. Mit Hilfe der Indikatoren 5.5.2, 8.5.1, 8.5.2 und 8.8.2 sowie – gemeinsam mit dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF) – 8.7.1 des Rahmens globaler Indikatoren, die in die Zuständigkeit der Organisation fallen, wird die IAO Länder bei der Fortschrittskontrolle in Bezug auf diese Zielvorgaben unterstützen.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

134. Die IAO wird sich auf folgende Punkte konzentrieren:

- Förderung der Ratifizierung und Anwendung der grundlegenden Übereinkommen, einschließlich des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930; die bessere Anwendung anderer einschlägiger internationaler Arbeitsnormen, einschließlich derjenigen zum Arbeitsschutz, zu Heimarbeit und zu eingeborenen und in Stämmen lebenden Völkern; und Dienstleistungen für den Konferenzausschuss, der für die Ausarbeitung einer neuen Norm/neuer Normen zum Thema Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt zuständig ist;



- Bemühungen mit dem Ziel, durch anwaltschaftliche Arbeit und Partnerschaften mit internationalen, regionalen und nationalen Organisationen, der Zivilgesellschaft, den Medien und der Wissenschaft sowie durch das IAO-Flaggschiffprogramm für die Beseitigung der Kinder- und Zwangsarbeit (IPEC+) Defizite bei der Beseitigung der schlimmsten Formen von Zwangs- und Kinderarbeit zu beheben;
- Unterstützung der Überwachung der hierfür relevanten SDGs durch die Erhebung von Daten zu ausgewählten Indikatoren, aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht und – soweit dies möglich ist – nach anderen relevanten Kriterien wie Behinderung, Ethnizität und Migrationsstatus;
- Unterstützung der Durchführung der globalen Multi-Stakeholder-Initiative für Entgeltgleichheit, einschließlich der Sozialpartner der IAO, um konkrete Schritte zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen am untersten Ende der Lohnskala zu unternehmen und das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern;
- Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung integrierter, geschlechtergerechter und kontextspezifischer Ansätze zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit in spezifischen Hochrisikosektoren und auf den unteren Ebenen globaler Lieferketten, einschließlich Wegen zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen erwerbstätige Frauen und Männer;
- Stärkung der Stellung von nicht organisierten Arbeitnehmern und Arbeitnehmern in Situationen, in denen sie verletzlich sind, durch Organisation und verbesserte Fähigkeiten zur Teilnahme an Kollektivmaßnahmen.
- Zusammenstellung von Daten für Indikatoren zu Arbeitnehmerrechten (8.8.2) und Verbreitung globaler Schätzungen zu Zwangs- und Kinderarbeit, die 2017 durchgeführt werden;
- Folgemaßnahmen zur Gründung der Globalen Koalition für Entgeltgleichheit im Jahr 2017 und als Beitrag zur Initiative für erwerbstätige Frauen eine Plattform für die Weitergabe von Wissen als digitales Archiv für Instrumente, Veröffentlichungen und Berichte zum Thema, das für Interventionen genutzt werden kann und in dem Interventionen archiviert werden, die auf unterschiedliche nationale Situationen zugeschnitten sind, unter besonderer Berücksichtigung von Frauen mit frauendominierten gering-bezahlten Tätigkeiten;
- auf Erkenntnissen basierende und an den Bedarf der Mitgliedsgruppen angepasste Kurzdossiers, Berichte, Leitfäden für die Praxis und Schulungsmaterial zu folgenden Themen: Prävention und Beseitigung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung; Prävention von Berufskrankheiten und anderen inakzeptablen Arbeitsbedingungen in ausgewählten Hochrisikosektoren; Förderung der Entgeltgleichheit, auch durch Bekämpfung der Lohn-diskriminierung durch Kollektivverhandlungen;
- Untersuchungen: i) der Auswirkungen von Veränderungen in der Arbeitswelt, auch solcher, die auf den Einsatz neuer Technologien zurückzuführen sind, zu Ausmaß und Prävalenz inakzeptabler Formen von Arbeit nach Sektoren, Berufen und sozialen Gruppen, als Beitrag zur Initiative zur Zukunft der Arbeit; und ii) der Wirkung von Interventionen der IAO zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit, auch als Reaktion auf seit langem bestehende Anliegen der Aufsichtsorgane in ausgewählten Ländern.



135. Zu den wesentlichsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählen die Folgenden:

- als Folgemaßnahme zur IV. Globalen Konferenz über die dauerhafte Beseitigung der Kinderarbeit (Argentinien, 2017) die Einrichtung der Wissens- und Community-of-Practice-Plattform der Allianz 8.7 sowie fünf regionale Konsultationstagen zur Entwicklung regionaler und länderspezifischer Interventionen;
- Berichte und Kurzdossiers als Basis für die Vorbereitung und Aushandlung eines oder mehrerer möglicher neuer Instrumente zu Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt und als Beitrag zur Initiative für erwerbstätige Frauen sowie gemeinsame Informationskampagnen mit den Sozialpartnern;

Synergien über Ergebnisvorgaben und übergreifende grundsatzpolitische Faktoren hinweg

136. Die Strategie wird sich auf Synergien mit anderen Ergebnisvorgaben stützen, insbesondere auf die Ratifizierung relevanter Übereinkommen und Folgemaßnahmen zu den Bemerkungen der Aufsichtsorgane der IAO mit dem Schwerpunkt auf den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit (Ergebnisvorgabe 2) und auf Themen wie: Stärkung der regulatorischen Kapazitäten zugunsten der Förderung menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft, in der eine beträchtliche Zahl von Arbeitnehmern von inakzeptablen Formen der Arbeit betroffen ist (Ergebnisvorgabe 5); Eingliederung von Arbeitnehmern in Organisationsformen von Arbeit, die durch die Formalisierung der infor-

mellen Wirtschaft besseren Schutz bieten (Ergebnisvorgabe 6); Förderung sicherer Arbeit und der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz, einschließlich in globalen Lieferketten (Ergebnisvorgabe 7); und Schaffung eines förderlichen Politikumfelds für den Schutz von und menschenwürdige Arbeitsmöglichkeiten für Arbeitsmigranten, Flüchtlinge und Zwangsvertriebene (Ergebnisvorgabe 9).

137. Ein zentrales Element der Strategie ist der Aufbau von Kapazität für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände zur Teilnahme an einem wirksamen sozialen Dialog über Politiken und Strategien in Bezug auf inakzeptable Formen der Arbeit (Ergebnisvorgabe 10). Datenerhebung, Forschung, grundsatzzpolitische Beratung und Kapazitätsaufbau werden dem Bedarf von Arbeitnehmern Rechnung tragen, die von inakzeptablen Formen der Arbeit betroffen sind oder bei denen das Risiko besteht, davon betroffen zu werden. Dabei wird berücksichtigt werden, dass abhängig von Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, ethnischer Zugehörigkeit, Gesundheitsstatus und Fähigkeit unterschiedliche Strategien erforderlich sein können. Erforderlichenfalls werden bei den Interventionen, die darauf abzielen, den Teufelskreis der Armut zu durchbrechen und Ungleichheit zu verringern, die Konsequenzen für einen gerechten Übergang zu einer grünen Wirtschaft berücksichtigt, insbesondere in Bezug auf Zwangs- und Kinderarbeit.

Externe Partnerschaften

138. Partnerschaften mit wichtigen Institutionen werden Wissen und Ressourcen einsetzen, um mit dem Ziel, Zwangs- und Kinderarbeit wirksamer zu verhindern und Arbeitnehmer besser zu schützen, Aktivitäten zu stärken und als Katalysatoren für den Einfluss auf die Politik auf allen Ebenen zu dienen. Die IAO wird eine Führungsrolle in der Allianz 8.7 zur Beendigung von Kinderarbeit und moderner Sklaverei übernehmen und sich in Partnerschaft mit UNICEF um die Ausmerzung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit bemühen. Gemeinsam mit UN Women wird die IAO eine Führungsrolle in

einer Koalition für Entgeltgleichheit übernehmen, die darauf ausgerichtet sein wird, die SDG-Zielvorgabe 8.5 zu erreichen. In Anerkennung der Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf den Arbeitsplatz wird die IAO auch ihre Kräfte mit Initiativen wie dem Netzwerk Domestic Violence@Work an der Western University in Kanada bündeln, um Forschung durchzuführen sowie Wissen und Maßnahmen zu diesem Thema zu mobilisieren und die Reichweite der IAO über ihre Mitgliedsgruppen hinaus zu vergrößern.

Risikobewertung

139. Die Hauptrisiken sind:

- dass auf der nationalen Ebene nicht genügend dauerhaftes politisches Engagement aufgebracht wird, um die angestrebten Resultate zu erzielen;
- dass Regierungen die notwendigen Erkenntnisse fehlen, die als Grundlage für die Ausrichtung grundsatzzpolitischer Initiativen oder die Koordinierung des Beitrags von Gruppen wichtiger Akteure dienen können; und
- dass die Prävalenz inakzeptabler Formen der Arbeit steigt und wirksame Lösungen schwieriger zu entwickeln sind, weil zunehmende Ungleichheiten, Verletzlichkeiten und Gegenreaktionen zur Globalisierung die politische Unterstützung für Prinzipien und Rechte in Bezug auf Nichtdiskriminierung und Gleichheit sowie Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen untergraben.

140. Als Reaktion auf diese Risiken wird die IAO Anwaltschaft und auf Erkenntnissen beruhende Forschung nutzen, um politisches Engagement zu fördern. Dies wird durch die Diversifizierung der Zielländer und die Stärkung der Fähigkeit des Amtes zur Verwirklichung der angestrebten Ergebnisse ergänzt werden. Das Amt wird sich dabei auf kooperative Arbeitsmethoden und die strategische Nutzung von Ressourcen, einschließlich der IAO-Flaggschiffprogramme für technische Zusammenarbeit, stützen.



Indikatoren

Indikator 8.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die Gesetze oder Politiken entwickelt oder überarbeitet haben, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Hochrisikosektoren vor Formen inakzeptabler Arbeit zu schützen, insbesondere in Situationen, in denen sie verletzlich sind

Erfolgskriterien

Alle der nachstehenden Anforderungen müssen erfüllt sein:

- 8.1.1 Die neuen oder überarbeiteten Gesetze und Politiken orientieren sich an internationalen Arbeitsnormen in Bezug auf die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, den Arbeitsschutz und die Arbeitsbedingungen, einschließlich Löhnen.

Zielvorgabe

27 Mitgliedstaaten (10 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 9 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien)

8.1.2	Die neuen oder überarbeiteten Gesetze und Politiken basieren auf Konsultationen mit den Sozialpartnern.	Überprüfungsmittel/Datenquelle <i>Amtsblatt</i> ; Regierungsberichte; Berichte der dreigliedrigen Gremien; dreigliedrige Vereinbarungen; Berichte der Internationalen Arbeitskonferenz; Berichte der Aufsichtsorgane; interne Berichte der IAO.
8.1.3	Die neuen oder überarbeiteten Gesetze und Politiken sind geschlechtergerecht und fördern die Nichtdiskriminierung.	
8.1.4	Die neuen oder überarbeiteten Gesetze und Politiken beruhen auf Erkenntnissen und schließen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Situationen ein, in denen sie verletzlich sind.	
Indikator 8.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen ihre institutionelle Kapazität zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit gestärkt haben, insbesondere von benachteiligten Arbeitnehmern und Arbeitnehmern in Situationen, in denen sie verletzlich sind		Ausgangsbasis 40 Mitgliedstaaten (16 in Afrika, 7 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 9 in Asien-Pazifik, 6 in Europa-Zentralasien).
Erfolgskriterien: Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein:		Zielvorgabe 38 Mitgliedstaaten (18 in Afrika, 8 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 8 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien)
8.2.1	Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände bieten ihren Mitgliedern Orientierungshilfe oder Dienstleistungen, um wirksam inakzeptablen Formen der Arbeit entgegenzuwirken und sie zu verhindern.	Überprüfungsmittel/Datenquelle Berichte staatlicher Stellen; offizielle zwischenstaatliche Dokumente; dreigliedrige Vereinbarungen; Berichte von Arbeitnehmerverbänden; Berichte von Arbeitgeberverbänden; Berichte der Aufsichtsorgane; andere veröffentlichte Berichte und Dokumente; statistische Datenbank der IAO.
8.2.2	Nationale oder sektorale Stellen ergreifen Maßnahmen, um Aktivitäten zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit zu koordinieren und zu überwachen, gegebenenfalls auch von Arbeitnehmern, die von Umwelterstörung oder Katastrophen betroffen sind.	
8.2.3	Zuständige nationale Behörden ergreifen konkrete Maßnahmen zur Durchsetzung von Politiken und Bestimmungen zum Schutz der am meisten gefährdeten Arbeitnehmer.	
8.2.4	Zuständige nationale Institutionen erheben und verbreiten nach dem Geschlecht und gegebenenfalls nach anderen Variablen aufgeschlüsselte statistische Daten zu Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Löhnen	Ausgangsbasis 61 Mitgliedstaaten (32 in Afrika, 11 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 10 in Asien-Pazifik, 4 in Europa-Zentralasien)
Indikator 8.3: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen dreigliedrige Mitgliedsgruppen für den wirksamen Schutz von Arbeitnehmern und insbesondere solchen, die am anfälligsten für inakzeptable Formen der Arbeit sind, Partnerschaften entwickelt haben, auch mit anderen Akteuren		
Erfolgskriterien Mindestens zwei der nachstehenden Anforderungen müssen erfüllt sein:		Zielvorgabe 25 Mitgliedstaaten (10 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien)
8.3.1	Mitgliedsgruppen fördern in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und nichtstaatlichen Organisationen Sensibilisierungsinitiativen mit dem Ziel, inakzeptablen Formen der Arbeit in bestimmten Sektoren entgegenzuwirken.	Überprüfungsmittel/Datenquelle IAO-Berichte; Berichte multilateraler Organisationen; andere veröffentlichte Berichte.
8.3.2	Die Zusammenarbeit zwischen Mitgliedsgruppen und multilateralen Organisationen führt zu Maßnahmen, die die Ratifizierung oder Anwendung einschlägiger internationaler Arbeitsnormen zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit fördern.	
8.3.3	Sensibilisierungsinitiativen oder grundsatzpolitische Debatten fördern integrierte Ansätze zu den grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, um die Synergien zwischen ihnen zu verstärken und die Gesamtwirkung zu vergrößern.	
		Ausgangsbasis 46 Mitgliedstaaten (17 in Afrika, 13 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 7 in Asien-Pazifik, 7 in Europa-Zentralasien)



Strategischer Haushalt

Ergebnis 8: Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2018-19 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2018-19 (US\$)
	42.620.373	82.100.000

Ergebnisvorgabe 9: Faire und wirksame internationale Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität

Ergebnisfeststellung: Mitgliedstaaten verfolgen eine faire und wirksame Politik in Bezug auf internationale Arbeitsmigration und die Arbeitskräftemobilität und legen Maßnahmen für ihre Umsetzung auf der nationalen, regionalen oder subregionalen Ebene fest, um die Rechte von im Ausland arbeitenden Personen besser zu schützen und den Arbeitsmarktbedarf zu decken.

Die Herausforderung, die anzugehen ist

141. Von den 150 Millionen internationalen Arbeitsmigranten sind fast die Hälfte Frauen, und die Komplexität der Arbeitsmigration und der Arbeitskräftemobilität, einschließlich Flüchtlingsströmen, nimmt zu. Viele Länder sind unzureichend gerüstet, diese Situation zu bewältigen, die aufgrund schlechten Funktionierens des Arbeitsmarktes und schwacher Steuerung zu irregulärer Migration, unzureichender Nutzung von Qualifikationen, Ungleichgewichten zwischen vorhandenen und benötigten Qualifikationen, Diskriminierung sowie sich verschärfender Ungleichheit und Ausbeutung führt, auch bei der Anwerbung. Dies erhöht soziale Spannungen und untergräbt die öffentliche Anerkennung der positiven Beiträge dieser Arbeitnehmer zu Gesellschaften und die Unterstützung für sie.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

142. Die IAO kann die Umsetzung internationaler Arbeitsnormen und grundsatzpolitischer Orientierungshilfe unterstützen und Reformen beschleunigen, indem sie den nationalen und (inter-)regionalen Dialog über gute Praxis fördert, wie sie dies in den Regionen Asien und Arabische Staaten getan hat. Aktivitäten mit dem Ziel, staatliche Politiken und die Einstellung der Bevölkerung zu ändern, sind wirksamer, wenn sie durch zuverlässige, über Grenzen hinweg vergleichbare Daten gestützt werden, auf die Reformen und anwaltschaftliche Programme aufbauen können. Wie Erfahrungen mit Mitgliedsgruppen in der Wirtschaftsgemeinschaft Westafrikanischer Staaten (ECOWAS), der Entwicklungsgemeinschaft für das südliche Afrika (SADC) und des Südasiatischen Verbands für regionale Zusammenarbeit (SAARC) gezeigt haben, ist die Stärkung der Fähigkeit der Sozialpartner zur Teilnahme am sozialen Dialog wichtig, um die nachhaltige Umsetzung von Politik sicherzustellen.

Angestrebte Veränderungen

143. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- verbesserte nationale Rechtsvorschriften, Politiken und bilaterale oder multilaterale Vereinbarungen, die fair, wirksam und geschlechtergerecht sind und Menschen mit Behinderungen einbeziehen, und die darauf abzielen, Steuerungsdefizite in Bezug auf die internationale Arbeitsmigration und die Arbeitskräftemobilität, den Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten und die Funktionsweise von Arbeitsmärkten in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen zu verringern;
- verstärkte Fähigkeit zur Einführung und Überwachung fairer Steuerungsrahmen und zur Erbringung inklusiver Dienstleistungen zum Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten; Förderung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für Arbeitsmigranten, Flüchtlinge und andere Zwangsvertriebene.

144. Diese Veränderungen werden die Mitgliedstaaten befähigen, auf dem Weg zum Erreichen der SDG-Zielvorgaben 8.8 und 10.7 voranzukommen. In erster Linie mit Hilfe des Indikators 10.7.1 des Rahmens globaler Indikatoren, der in die Zuständigkeit der Organisation fällt, wird die IAO Länder bei der Fortschrittskontrolle in Bezug auf diese Zielvorgaben unterstützen.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

145. Die IAO wird sich auf folgende Punkte konzentrieren:

- länderspezifische integrierte grundsatzpolitische Beratung und Fachunterstützung zu Angelegenheiten im Zusammenhang mit internationalen Arbeitsnormen, dem Funktionieren von Arbeitsmärkten, der Integration von Migranten und Neuankömmlingen, fairer Anwerbung und Schutz der Arbeitsbedingungen in migrantenintensiven Sektoren (z. B. Pflegewesen, Baugewerbe, Fischerei und Landwirtschaft);
- Aufbau von Kapazität und Lernaktivitäten auf der nationalen, subregionalen, regionalen und globalen Ebene, auch durch die Akademie für Arbeitsmigration des Turiner Zentrums, mit dem Ziel, das Engagement der Mitgliedsgruppen für den sozialen Dialog und die Beteiligung der



Sozialpartner an grundsatzpolitischen Debatten und die Umsetzung zu stärken;

- Unterstützung für Politikreformen und den (inter- sowie intra-)regionalen Dialog, auch durch Förderung des Austauschs bewährter Praktiken und die Ausarbeitung und Anwendung international vereinbarter Statistikleitlinien zur Erleichterung der harmonisierten Datenerhebung zur Arbeitsmigration;
- erweiterte Partnerschaften und Anwaltschaft, um für die Ratifizierung und Umsetzung der einschlägigen IAO-Übereinkommen zu werben und sicherzustellen, dass Ansätze der IAO in regionale und globale Debatten und Reaktionen auf Migranten- und Flüchtlingsströme integriert werden, auch in die Globalen Pakte für Migranten und Flüchtlinge der UN, die 2018 angenommen werden sollen, und in den Prozess des Globalen Forums für Migration und Entwicklung (GFMD).

146. Zu den wesentlichsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählen die Folgenden:

- probeweise Umsetzung der IAO-Leitlinien für faire Anwerbung zum Schutz gefährdeter Arbeitsmigranten in mindestens drei Migrationskorridoren und deren Berücksichtigung im moderierten interregionalen Dialog zwischen zwei Regionen;
- Entwicklung und Einführung von Leitfäden für die Praxis und anwaltschaftlichen Instrumenten für Arbeitsmigrantinnen mit einem Schwerpunkt auf der Pflegewirtschaft;
- neue Forschung zu Beschäftigungs- und Arbeitsmigrationspolitiken im Hinblick auf eine wirksame Arbeitsmarktintegration und menschenwürdige Arbeit für Migranten und andere Neuankömmlinge, Abgabe von Empfehlungen für eine verbesserte Politikkohärenz und Funktionsweise des Arbeitsmarkts;
- probeweise Umsetzung der Leitprinzipien der IAO in Bezug auf den Zugang von Flüchtlingen und anderen zwangsvertriebenen Personen zum Arbeitsmarkt zusammen mit UNHCR in einer Region, die eine große Zahl von Flüchtlingen aufgenommen hat;
- globale Leitlinien zu internationalen Statistiknormen über die Konzepte, Definitionen und Methodologien in Bezug auf die Arbeitsmigration zur Annahme durch die 20. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker und Erprobung einer Methodologie für die Messung des SDG-Indikators 10.7 zu Anwerbekosten zusammen mit der Weltbank in zwei Regionen zur Unterstützung der Politikgestaltung und der Verwirklichung der SDG.

Synergien über Ergebnisvorgaben und übergreifende grundsatzpolitische Faktoren hinweg

147. Die Umsetzung der Strategie wird Zusammenarbeit über die meisten Ergebnisvorgaben hinweg erfordern, um beispielsweise sicherzustellen, dass Politiken zur Arbeitsmigration und zur Arbeitskräftemobilität mit beschäftigungspolitischen Maßnahmen unter besonderer Berücksichtigung der Anerkennung von Qualifikationen und der Arbeitsmarktintegration miteinander verknüpft werden (Ergebnisvorgabe 1); den sozialen Schutz auf Arbeitsmigranten, Flüchtlinge und Neuankömmlinge auszuweiten (Ergebnisvorgabe 3); inakzeptablen Formen von Arbeit, Diskriminierung und Ungleichheiten entgegenzuwirken, wovon Migranten, Flüchtlinge und andere Zwangsvertriebene betroffen sind (Ergebnisvorgabe 8); und die Kapazitäten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in den Bereichen Gestaltung der Migrationspolitik, Anwaltschaft und Dienstleistungen für Mitglieder zu stärken (Ergebnisvorgabe 10).

148. Die Strategie orientiert sich an den einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, einschließlich der Erkenntnisse der Aufsichtsorgane, der Allgemeinen Erhebung zu den die Arbeitsmigration betreffenden Instrumenten von 2016 und den Schlussfolgerungen der allgemeinen Aussprache der Internationalen Arbeitskonferenz über Arbeitsmigration im Jahr 2017. Die Stärkung des nationalen, subregionalen und regionalen sozialen Dialogs über Arbeitsmigration wird ein Kernelement sein. Mit der Initiative für erwerbstätige Frauen verknüpfte Aktivitäten zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung werden auf die folgenden Themen ausgerichtet sein: die Situation von Migrantinnen in der Pflegewirtschaft, Gewalt gegen Arbeitsmigrantinnen, negative Gesundheitsergebnisse und Ausbeutung sowie Diskriminierung bei der Einstellung und am Arbeitsplatz aufgrund von Ethnizität, Nationalität, Geschlecht, Behinderung und HIV-Status. Forschungsarbeiten werden sich mit durch Klimaänderungen bedingten Aspekten der Arbeitsmigration befassen, und es wird grundsatzpolitische Beratung zu verstärkten Resilienz- und Anpassungsstrategien erteilt werden.

Externe Partnerschaften

149. Die IAO wird die Zusammenarbeit mit regionalen und subregionalen Institutionen stärken und auf Partnerschaften innerhalb der Globalen Migrationsgruppe aufbauen, auch zur Anwendung einer neuen Leitlinie zur Integration von Migration und Vertreibung in UNDAFs oder äquivalente Planungsrahmen, zur Stärkung der Zusammenarbeit mit der Internationalen Organisation für Migration und zu Beiträgen zur Unterstützung des GFMD,



einschließlich seines Mechanismus für Unternehmen. Zur Förderung eines auf Rechten basierenden Ansatzes zur Arbeitsmigration werden Partnerschaften mit dem OHCHR gestärkt werden und mit UNHCR zur Umsetzung eines Aktionsplans im Rahmen der zwischen IAO und UNHCR 2016 geschlossenen Vereinbarung. Die Zusammenarbeit mit der Weltbank wird sich insbesondere auf die Entwicklung von Indikatoren für die Verringerung der Kosten der Arbeitsmigration konzentrieren. Partnerschaften mit nichtstaatlichen Organisationen, der Wissenschaft, den Medien und örtlichen Behörden werden weiter ausgebaut werden.

Risikobewertung

150. Die Hauptrisiken sind:

- dass Mitgliedstaaten auf der nationalen, regionalen und globalen Ebene statt einer auf Erkenntnissen und Rechten beruhenden eine an Sicherheitsaspekten orientierte Migrationspolitik verfolgen, was mehr Ungleichheit und zunehmende Diskriminierung von Arbeitsmigranten zur Folge hat; und
- dass Mitgliedstaaten für diesen Bereich nicht genügend Ressourcen bereitstellen oder keine wirksamen oder geeigneten Instrumente zur Politiken einführen.

151. Als Reaktion auf diese Risiken wird die IAO Daten erheben und mehr Wissen über auf Erkenntnissen beruhende Politiken generieren sowie den bilateralen und regionalen Dialog fördern.

Indikatoren

Indikator 9.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die faire Politiken, Rechtsvorschriften oder bilaterale oder multilaterale Vereinbarungen zur Arbeitsmigration ausgearbeitet oder beschlossen haben, die den Schutz von Arbeitsmigranten und anderen im Ausland erwerbstätigen Personen und die Funktionsweise von Arbeitsmärkten verbessern	
Erfolgskriterien Alle der nachstehenden Anforderungen müssen erfüllt sein: 9.1.1 Die Politiken, Rechtsvorschriften oder Vereinbarungen orientieren sich an einschlägigen internationalen Arbeitsnormen und Leitliniendokumenten der IAO und sehen gegebenenfalls Maßnahmen zur Förderung der Ratifizierung vor. 9.1.2 Die Politiken, Rechtsvorschriften oder Vereinbarungen basieren auf Erkenntnissen und sind mit Beschäftigungsstrategien oder -politiken verknüpft. 9.1.3 Die Politiken, Rechtsvorschriften oder Vereinbarungen sind geschlechtergerecht und fördern die Nichtdiskriminierung. 9.1.4 Die Politiken, Rechtsvorschriften oder Vereinbarungen werden in Absprache mit den Sozialpartnern entwickelt.	Zielvorgabe 22 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 10 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien)
	Überprüfungsmittel/Datenquelle Offizielle Dokumente, einschließlich Verwaltungsunterlagen; bilaterale und multilaterale Vereinbarungen.
	Ausgangsbasis 37 Mitgliedstaaten (17 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 16 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien)
Indikator 9.2: Zahl der regionalen und subregionalen Institutionen, die (sub-)regionale Steuerungsrahmen oder Regelungen zur Arbeitsmigration oder zur Arbeitskräftemobilität beschließen oder überarbeiten	
Erfolgskriterien Alle der nachstehenden Anforderungen müssen erfüllt sein: 9.2.1 Die Steuerungsrahmen oder Regelungen orientieren sich an einschlägigen internationalen Arbeitsnormen. 9.2.2 Die Steuerungsrahmen oder Regelungen basieren auf Analysen vergleichbarer Daten oder Bewertungen der Arbeitsmigration oder der Arbeitskräftemobilität. 9.2.3 Die Steuerungsrahmen oder Regelungen sind geschlechtergerecht und fördern die Nichtdiskriminierung. 9.2.4 Die Steuerungsrahmen oder Regelungen werden in Absprache mit den Sozialpartnern entwickelt.	Zielvorgabe Asien und Pazifik: ASEAN, SAARC Afrika: AUC, ECOWAS, SADC
	Überprüfungsmittel/Datenquelle Berichte dreigliedriger beratender Organe; IAO-Berichte.
	Ausgangsbasis Asien und Pazifik: ASEAN, SAARC Afrika: AUC, ECOWAS, SADC
Indikator 9.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die institutionelle Mechanismen zur Umsetzung und Überwachung von Steuerungsrahmen zur Arbeitsmigration eingerichtet oder gestärkt haben	
Ergebniskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein:	Zielvorgabe 19 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 8 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien)



9.3.1	Ein institutioneller Mechanismus zur Überwachung der Umsetzung funktioniert planmäßig und führt Konsultationen mit den Sozialpartnern durch.	Überprüfungsmittel/Datenquelle IAO-Berichte; statistische Datenbank zur Arbeitsmigration. Ausgangsbasis 32 Mitgliedstaaten (12 in Afrika, 7 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 9 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien)
9.3.2	Einschlägige staatliche Institutionen erbringen inklusive nichtdiskriminierende Dienstleistungen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit für Arbeitsmigranten, Flüchtlinge und andere Vertriebene.	
9.3.3	Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bieten ihren Mitgliedern neue Dienstleistungen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit für Arbeitsmigranten oder bieten Unterstützungsleistungen für Arbeitsmigranten an.	

Strategischer Haushalt

Ergebnis 9: Faire und wirksame internationale Arbeitsmigration und Arbeitskräfte-mobilität	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2018-19 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2018-19 (US\$)
	28.970.930	32.300.000

Ergebnisvorgabe 10: Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände

152. Die Arbeit zu dieser Ergebnisvorgabe umfasst die Stärkung der Kapazitäten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, die Erweiterung ihrer Wissensgrundlagen, die Berücksichtigung ihrer Sichtweisen bei der Verfolgung anderer grundsatzpolitischer Ergebnisvorgaben mit dem Ziel, sie zu befähigen, wirksam auf den Bedarf ihrer Mitglieder zu reagieren und zur nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände

Ergebnisfeststellung: Arbeitgeberverbände und Wirtschaftsverbände sind unabhängig, repräsentativer und finanziell nachhaltig, reagieren besser auf den Bedarf ihrer Mitglieder und unterstützen wirksam Politiken zugunsten eines förderlichen Umfelds für die Wirtschaft, das Investitionen ermöglicht, zur Gründung von mehr Unternehmen sowie zur Schaffung von mehr Arbeitsplätzen führt und zu nachhaltiger Entwicklung beiträgt.

Die Herausforderung, die anzugehen ist

153. Der private Sektor ist der wichtigste Motor des wirtschaftlichen Wachstums und der Schaffung von Arbeitsplätzen weltweit. Vielen Ländern fehlt jedoch ein förderliches Umfeld für die Wirtschaft, was Investitionen, Unternehmensgründungen und Beschäftigungswachstum behindert. Als die Stimme des privaten Sektors spielen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände eine wichtige Rolle bei

der Unterstützung eines förderlichen Geschäftsumfelds. Viele von ihnen weisen jedoch beträchtliche Kapazitätsengpässe auf, was sie daran hindert, diese Rolle wirksamer wahrzunehmen. Außerdem entwickelt sich die Art und Weise der Wirtschaftsvertretung weiter: Neben ihrem traditionellen Mandat der Vertretung des privaten Sektors in Fragen der Sozialpolitik und in Prozessen für sozialen Dialog befassen sich Verbände zunehmend auch mit Wirtschafts- und Umweltthemen.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

154. Die Erfahrung zeigt, dass nur solche Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die ihre Strukturen und Dienstleistungen kontinuierlich anpassen, um auf den Bedarf ihrer Mitglieder und sich rasch verändernde Bedingungen zu reagieren, langfristig einflussreich und wirksam bleiben. Sie zeigt auch, dass IAO-Programme auf einer umfassenden Bedarfsabschätzung basieren und den jeweiligen Kontext widerspiegeln müssen. Damit erwartete Ergebnisse erreicht werden, muss zudem die höchste Ebene der jeweiligen Organisation die Umsetzung des beschlossenen Aktionsplans unterstützen.

Angestrebte Veränderungen

155. Zu den zentralen angestrebten Veränderungen bei Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden zählen die Folgenden:

- bessere Vertretung und größere finanzielle Nachhaltigkeit, damit diese Verbände die wirkliche Stimme des privaten Sektors sein können;



- verbesserte Steuerungs- und Managementstrukturen und Mitgliederverwaltung als Reaktion auf sich verändernde Politikumfelder;
- verbesserter Mix qualitativ hochwertiger und relevanter Dienstleistungen, die besser auf den Bedarf der Mitgliederschaft reagieren;
- verstärkte analytische Kapazität für auf Erkenntnissen beruhende grundsatzpolitische Anwaltschaft zur Unterstützung eines günstigen Geschäftsumfelds und als Beitrag zur nationalen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung;
- verstärkte Kapazität, um der Wirtschaft Führungskompetenz in ökonomischen, sozialen und ökologischen Fragen bieten und wirksam am sozialen Dialog teilnehmen zu können.

156. Diese Veränderungen werden die Mitgliedstaaten befähigen, auf dem Weg zum Erreichen der SDG-Zielvorgaben 5.5, 8.2, 8.3, 8.5, 9.3, 9.5 und 16.6 voranzukommen. Mit Hilfe der Indikatoren 5.5.2 und 8.8.2 des Rahmens globaler Indikatoren, die in die Zuständigkeit der Organisation fallen, wird die IAO Länder bei der Fortschrittskontrolle in Bezug auf diese Zielvorgaben unterstützen.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

157. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum wird die IAO schwerpunktmäßig auf Erkenntnissen beruhende und integrierte Schaffung von Kapazität, Beratungsleistungen und Schulungen zu folgenden Themen anbieten:

- Durchführung einer Organisationsdiagnose und Abschätzung des Bedarfs von Arbeitgeberverbänden, um Kapazitätsdefizite zu ermitteln, Prioritäten zu vereinbaren, erwartete Ergebnisse zu definieren sowie Auswirkungen zu überwachen und zu evaluieren;
- Entwicklung leicht zu benutzender globaler Ressourcen und Instrumente zu neu aufkommenden wirtschaftlichen, sozialen und umweltbezogenen Fragen sowie einer Community of Practice von Führungskräften von Arbeitgeberverbänden;
- Verbesserung der Analyse des Mitgliederbedarfs und Entwicklung von Marketingstrategien zur Verbesserung der Bindungs- und Anwerbungsraten unter Verwendung des in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum entwickelten Instruments zur Verwaltung der Mitgliederdatenbank;
- Bewertung des Geschäftsumfelds und Förderung grundsatzpolitischer Diskussionen mit Hilfe des IAO-Toolkit zum förderlichen Umfeld

für nachhaltige Unternehmen (ESEE) und Wirkungsanalyse dieser Interventionen;

- Bewertung von Veränderungen der Art und Weise der Wirtschaftsvertretung und ihrer Auswirkungen auf Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände;
- Schulung von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in Strategien für die Ressourcenmobilisierung und im ergebnisorientierten Management im Hinblick auf die Entwicklung relevanter Dienstleistungen für Mitglieder;
- Ausweitung und effizientes Management der Zusammenarbeit der IAO mit Privatunternehmen sowie Förderung einer verstärkten Zusammenarbeit der IAO mit Unternehmen.

158. Zu den wesentlichsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählen die Folgenden.

- Aufbau der institutionellen Kapazität von Arbeitgeberverbänden, um sie zu befähigen, auf den Bedarf ihrer Mitgliedsverbände und -unternehmen zu reagieren und Einfluss auf die Politikgestaltung zu nehmen;
- Fachunterstützung für Arbeitgebermitgliedsgruppen in den verschiedenen Leitungs- und Entscheidungsorganen der Organisation;
- grundsatzpolitische Beratung und Leitlinien, um die grundsatzpolitischen Prioritäten der Wirtschaft und von Arbeitgebermitgliedsgruppen in allen Bereichen der Arbeit der IAO widerzuspiegeln;
- fachliche beratende Unterstützung und Beiträge zur Zusammenarbeit der IAO mit Unternehmen über den Einstiegspunkt für Unternehmen und Beziehungsmanagement;
- Forschung mit dem akademischen Partnernetzwerk zum sich wandelnden Charakter der Wirtschaftsvertretung.

Synergien über Ergebnisvorgaben und übergreifende grundsatzpolitische Faktoren hinweg

159. Um das Wissen und die Erfahrungen der Arbeitgeber in den unterschiedlichen Politikfeldern widerzuspiegeln, werden Interventionen zu dieser Ergebnisvorgabe auf der Verflechtung der strategischen Ziele der IAO aufbauen und Synergien über alle anderen Ergebnisvorgaben hinweg fördern. Insbesondere wird sich die Strategie auf die Ergebnisvorgabe 4 stützen, die auf den von der Internationalen Arbeitskonferenz 2007 angenommenen Schlussfolgerungen zur Förderung nachhaltiger Unternehmen basiert, und diese unterstützen.



160. Weitere Arbeit wird geleistet werden, um Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden zu helfen, wichtige IAO-Übereinkommen besser zu verstehen und wirksamer an Prozessen zu ihrer Anwendung auf der nationalen Ebene mitzuwirken. Diese Ergebnisvorgabe ist auch einer der Bausteine für einen wirksamen sozialen Dialog, denn durch sie wird die Fähigkeit der Vertreter des privaten Sektors zur Teilnahme am zweigliedrigen und dreigliedrigen Dialog gestärkt. Entsprechend der Initiative für erwerbstätige Frauen und aufbauend auf früheren Aktivitäten wird die anwaltschaftliche Arbeit bei diesen Verbänden weiterhin auf die wirtschaftlichen Argumente für die Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Vielfalt am Arbeitsplatz, für eine stärkere Beteiligung der Frauen an den Führungsstrukturen und für die Förderung des Unternehmertums von Frauen durch ein angepasstes wirtschaftliches Umfeld für Unternehmen setzen. Angesichts der wachsenden Bedeutung der ökologischen Nachhaltigkeit für die Politikgestaltung wird die IAO Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden dabei helfen, eine Führungsrolle beim Interessenausgleich zwischen unterschiedlichen Branchen zu übernehmen und für Veränderungen zu werben. Diese Unterstützung wird auf den politischen Botschaften der Initiative für grüne Arbeitsplätze des UNEP, der IAO, der Internationalen Arbeitgeber-Organisation (IOE) und des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB) aufbauen.

Externe Partnerschaften

161. Partnerschaften mit Denkfabriken, wissenschaftlichen Institutionen, Ausbildungseinrichtungen, Stiftungen des privaten Sektors und anderen Wirtschaftsverbänden werden Ansätze für die

Schaffung von Wissen und Kapazität unterstützen, beispielsweise zur Zukunft der Wirtschaftsvertretung und zu Strategien für die Bewältigung grundlegender Veränderungen, die in der Wirtschaft stattfinden. Unternehmensnetzwerke, wie Netzwerke von Experten für die soziale Verantwortung von Unternehmen, Wirtschaft und Menschenrechte und Lieferketten sowie Arbeitsbeziehungen werden genutzt werden, um ihre Fachkompetenz und ihr Wissen einzusetzen.

Risikobewertung

162. Die Hauptrisiken sind:

- dass signifikante Veränderungen des wirtschaftlichen oder politischen Kontextes eines Landes einen Einfluss auf Bemühungen zur Förderung eines günstigen Geschäftsumfelds haben;
- dass Veränderungen in der Führung einer Organisation erzielte Fortschritte untergraben oder die Verpflichtung zur vollständigen Umsetzung vereinbarter Strategien beeinträchtigen; und
- dass die Bereiche, in denen sich Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände nach Auffassung ihrer Mitglieder engagieren sollten, in einem Maß größer werden, dass dies ihre organisatorische Kapazität übersteigt.

163. Als Reaktion auf diese Risiken wird die IAO ihr bestehendes Engagement und ihr wirksames Management der Beziehungen zu Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden mit dem Ziel fortführen, auf Abweichungen von vereinbarten Strategien zu achten und diese so früh wie möglich zu erkennen und abzustellen.

Indikatoren

Indikator 10.1: Zahl der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die ihre Organisationsstrukturen, Steuerung und Managementpraktiken erfolgreich optimiert haben, um die Mitgliedschaft zu vergrößern und die finanzielle Nachhaltigkeit zu verbessern

Erfolgskriterien

Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein:

- 10.1.1 Strategische Pläne für die Organisation werden gebilligt und umgesetzt.
- 10.1.2 Zugunsten verbesserter Steuerung und finanzieller Nachhaltigkeit werden Organisationsstrukturen angepasst.
- 10.1.3 Die Mitgliedschaft wird vergrößert, auch als Resultat einer Ausweitung der geografischen oder sektoralen Abdeckung oder eines Anstiegs der Zahl der Mitgliedsunternehmen.

Zielvorgabe

Verbände in 10 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien)

Überprüfungsmittel/Datenquelle

Sitzungsprotokolle des Vorstands oder eines äquivalenten Gremiums; andere offizielle Dokumente.

Ausgangsbasis

Verbände in 28 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 2 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 10 in Europa-Zentralasien)



Indikator 10.2: Zahl der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die erfolgreich Dienstleistungen entwickelt, gestärkt und erbracht haben, die dem Bedarf vorhandener und potenzieller Mitglieder entsprechen		
Erfolgskriterien Beide der nachstehenden Anforderungen müssen erfüllt sein: 10.2.1 Für die neue oder verbesserte Dienstleistung wird ein Nachhaltigkeitsplan aufgestellt und umgesetzt. 10.2.2 Die verbesserte oder neue Dienstleistung wird von Mitgliedern verstärkt in Anspruch genommen.	Zielvorgabe	Verbände in 18 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 5 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien)
	Überprüfungsmittel/Datenquelle	Dienstleistungsnachweis; dokumentierter Geschäftsplan in Bezug auf die Nachhaltigkeit der Dienstleistung; andere offizielle Dokumente.
	Ausgangsbasis	Verbände in 130 Mitgliedstaaten (49 in Afrika, 30 in Amerika, 5 in den arabischen Staaten, 28 in Asien-Pazifik, 18 in Europa-Zentralasien)
Indikator 10.3: Zahl der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die erfolgreich ihre Kapazität für Analysen des Geschäftsumfelds gestärkt haben, Führungskompetenz in Grundsatzfragen bieten und die Politikentwicklung beeinflussen		
Erfolgskriterien Beide der nachstehenden Anforderungen müssen erfüllt sein: 10.3.1 Der Verband formuliert entsprechend dem Bedarf seiner Mitglieder Anwaltschaftsstrategien oder entwickelt fundierte Grundsatzpositionen oder Anwaltschaftsmaterialien. 10.3.2 Der Verband kooperiert mit der Regierung und anderen wichtigen Akteuren, tritt in Partnerschaften ein oder bringt Anwaltschaftskampagnen auf den Weg, die die Politik im Sinne der Bedürfnisse der Mitglieder beeinflussen.	Zielvorgabe	Verbände in 17 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien)
	Überprüfungsmittel/Datenquelle	Offizielle Berichte und Dokumentation, einschließlich Vereinbarungen über strategische Partnerschaften und Beispielen für Berichterstattung in den Medien.
	Ausgangsbasis	Verbände in 128 Mitgliedstaaten (46 in Afrika, 31 in Amerika, 5 in den arabischen Staaten, 28 in Asien-Pazifik, 18 in Europa-Zentralasien)



Arbeitnehmerverbände

Ergebnisfeststellung: Ein höheres Maß an Repräsentativität und Organisationskapazität der unabhängigen Arbeitnehmerverbände, um die Arbeitnehmerrechte, einschließlich der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen, zu stärken sowie gerechte und inklusive Gesellschaften zu schaffen.

Die Herausforderung, die anzugehen ist

164. Arbeitnehmerverbände spielen eine wichtige Rolle bei der Wahrung der Arbeitnehmerrechte und beim Aufbau gerechter und inklusiver Gesellschaften, insbesondere durch die Ausübung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen. Neue Produktionsweisen haben jedoch zur stärkeren Informalisierung von Beschäftigungsver-

hältnissen, zu atypischen Beschäftigungsformen und zur Erosion von Kollektivverhandlungen geführt. Diese Herausforderungen machen es notwendig, dass Arbeitnehmerverbände neue Wege der Organisation und der Vertretung von Arbeitnehmern anbieten und internationale Arbeitsnormen besser fördern und nutzen.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

165. Arbeitnehmerverbände, die sich mit internationalen Arbeitsnormen, den Aufsichtsmechanismen der IAO und der einschlägigen nationalen Rechtsprechung auskennen, sind wirksamer bei ihren Bemühungen, Veränderungen zu beeinflussen, die die Arbeitnehmerrechte schützen und fördern, Ungleichheiten verringern und die Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit verbessern, indem sie Organisationsstrategien entwickeln, Kollektivverhandlungen führen und Einfluss auf Reformen des Arbeitsrechts nehmen.

166. Initiativen zur Zusammenführung von Arbeitnehmerverbänden auf unterschiedlichen Ebenen, beispielsweise im Kontext regionaler Integrationsprozesse, können Wissen und Erfahrung nutzen, nationale Aktionsplattformen gestalten und die Wirksamkeit dieser Verbände bei dreigliedrigen Konsultationen und der Politikgestaltung zu sozialen Prioritäten erhöhen.

Angestrebte Veränderungen

167. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- verstärkte Kapazität von Arbeitnehmerverbänden für:
 - die Organisierung neuer Mitglieder und die Entwicklung gut funktionierender Verbände, die auf den Bedarf ihrer Mitglieder reagieren;
 - die Einflussnahme auf Politikagenden in Bezug auf Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen;
 - die Förderung und Nutzung internationaler Arbeitsnormen auf allen Ebenen zur Wahrung von Arbeitnehmerrechten und zur Förderung menschenwürdiger Arbeit als zentraler Treiber nachhaltiger Entwicklung.

168. Diese Veränderungen werden die Mitgliedstaaten befähigen, auf dem Weg zum Erreichen der SDG-Zielvorgaben 8.5, 8.8 sowie 16.7 und 16.10 voranzukommen. Mit Hilfe des Indikators 8.8.2 des Rahmens globaler Indikatoren, der in die Zuständigkeit der Organisation fällt, und des Indikators 16.10.1, bei dem sie eine beteiligte Organisation ist, wird die IAO Länder bei der Fortschrittskontrolle in Bezug auf diese Zielvorgaben unterstützen.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

169. Die Ergebnisvorgabe trägt dem verfassungsmäßigen Mandat und der Entschliebung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit von 2016 Rechnung, in der die Notwendigkeit hervorgehoben wird, die Durchführung und Ratifizierung internationaler Arbeitsnormen zu verbessern und Politikkohärenz durch sozialen Dialog zu fördern.

170. Die IAO wird sich darauf konzentrieren, Arbeitnehmerverbänden grundsatzpolitische Beratung, Fachunterstützung und Kapazitätsaufbau zu bieten, einschließlich Politikforen und öffentlicher Debatten, Forschung und Ausbildungskursen, die die Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum umfassen, Informationstechnologie (IT) und sozialer Medien, zu folgenden Themen:

- Einbeziehung von Arbeitnehmerverbänden in die Initiative zur Zukunft der Arbeit durch interne, zweigliedrige und dreigliedrige Diskussionen auf der nationalen Ebene sowie in den regionalen und globalen Strukturen dieser Verbände;
- Bestimmung und Entwicklung neuer Wege, um Arbeitnehmer zu organisieren und zu vertreten und um eine stärker diversifizierte Arbeitnehmerschaft in einem globalisierten Arbeitsmarkt anzuziehen, zu integrieren und zu vertreten;
- Förderung von Strukturen für sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen, einschließlich regulatorischer Rahmen, internationaler Rahmenvereinbarungen und vertraglicher Regelungen auf der Basis von Kollektivvereinbarungen;
- Ermittlung und Schließung von Lücken bei der Ratifizierung von Übereinkommen und Überwachung der Anwendung ratifizierter Übereinkommen;
- Stärkung kooperativer Aktivitäten und der Einflussnahme auf die Politik durch sektorale, nationale, subregionale, regionale und internationale Gewerkschaftsplattformen und -netzwerke mit dem Schwerpunkt auf fünf vorrangigen Bereichen: Beschäftigung, Einkommenssicherheit und Qualifikationen; Arbeitsmigration; globale Lieferketten und Ausfuhr-Freizonen; psychosoziale Risiken bei der Arbeit; und ein gerechter Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle.

171. Zu den wesentlichsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählen die Folgenden:

- eine globale Strategie und ein globales Programm zur Unterstützung der Beteiligung von Arbeitnehmerverbänden an der Initiative zur Zukunft der Arbeit mit Schwerpunkt auf Diskussionen und Strategien, um eine diversifizierte Arbeitnehmerschaft besser anzuziehen, zu integrieren und zu vertreten, einschließlich Ansätzen mit dem Ziel, Kontakt zu progressiven Gruppen aufzunehmen und Allianzen mit ihnen zu schließen;
- eine globale Strategie und ein globales Programm zur Unterstützung von Arbeitnehmerverbänden bei der Förderung internationaler Arbeitsnormen mit einem besonderen Schwerpunkt auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen (einschließlich Information, Konsultation, Vermittlung, Schiedsverfahren und Schlichtung) sowie auf den Aufsichtsmechanismen der IAO für die Normen;



- eine globale Strategie und ein globales Programm für den Aufbau von Institutionen und die politische Einflussnahme in den fünf vorrangigen Bereichen: Beschäftigung, Einkommenssicherheit und Qualifikationen; Arbeitsmigration; globale Lieferketten und Ausfuhr-Freizonen; psychosoziale Risiken bei der Arbeit; und ein gerechter Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle.

Synergien über Ergebnisvorgaben und übergreifende grundsatzpolitische Faktoren hinweg

172. Interventionen der IAO werden Synergien über alle Ergebnisvorgaben hinweg fördern. Dabei werden folgende Aspekte besonders betont werden: Ratifizierung und Anwendung der Normen zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen (Ergebnisvorgabe 2) und zur Schaffung und Stärkung von Strukturen für sozialen Dialog auf der zwei- und dreigliedrigen Ebene, um Politikagenden in Bezug auf die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz in globalen Lieferketten, Migration und inakzeptable Formen der Arbeit voranzutreiben (Ergebnisvorgaben 7, 8 und 9).

173. Aufbauend auf die Initiative für erwerbstätige Frauen und die Bestandsaufnahme des Status und der Bedingungen von Frauen in der Welt der Arbeit im Jahr 2017 werden die Organisierung und die Vertretung betreffende Aktivitäten auf den Status und die Teilhabe weiblicher Führungskräfte in Arbeitnehmerverbänden ausgerichtet werden. Weitere Arbeiten zum Thema Diskriminierung bei der Arbeit aufgrund der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität werden durchgeführt werden. Ökologische Nachhaltigkeit wird ein wichtiges Element des Engagements der Arbeitnehmer in Diskussionen über die Zukunft der Arbeit sein, insbesondere in Bezug auf einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigem Wirtschaften.

Externe Partnerschaften

174. Indem die Achtung der internationalen Arbeitsnormen, eine solidere Verwaltungsführung und eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmerverbände an interinstitutionellen Initiativen gewährleistet werden, wird eine größere Kohärenz innerhalb des multilateralen Systems gefördert werden, insbesondere in Bezug auf die Agenda 2030. Mit dem Ziel, in regionalen Integrationsprozessen die Anliegen von Arbeitnehmern besser widerzuspiegeln und die Beteiligung auszuweiten, wird weiterhin die Zusammenarbeit mit regionalen Integrationsinstitutionen gestärkt werden. Forschungspartnerschaften mit wissenschaftlichen Einrichtungen und spezialisierten Netzwerken werden verfolgt werden, und Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft, die die Werte der Gewerkschaftsbewegung teilen, werden erkundet werden.

Risikobewertung

175. Die Hauptrisiken sind:

- dass Arbeitnehmerverbände hinnehmen müssen, dass ihre Fähigkeit, Mitglieder anzuziehen und zu halten und Dienstleistungen für diese zu erbringen, durch zunehmende strukturelle Veränderungen in der Wirtschaft, die Fragmentierung von Gewerkschaften, die Individualisierung der Arbeitsbeziehungen, die Einstellung der Arbeitgeber gegenüber der gewerkschaftlichen Vertretung und Verhaltensweisen des Managements in Verhandlungen weiter beschränkt und untergraben wird; und
- dass Arbeitnehmerverbände nach Veränderungen der politischen Agenden der Regierung, die den sozialen Dialog unterbrechen, weniger Einfluss auf die Politikgestaltung haben.

176. Als Reaktion auf diese Risiken wird die IAO ihre Fokussierung auf nationale Gewerkschaftsplattformen und auf die fortdauernde Zusammenarbeit intensivieren, gestützt durch vereinbarte dreigliedrige Beschlüsse und Regelungen, wie sie in den DWCPs, Entschlüssen der Konferenz und internationalen Arbeitsnormen zum Ausdruck kommen.



Indikatoren

Indikator 10.4: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen nationale Arbeitnehmerverbände auf unterschiedlichen Ebenen ihre Organisierungsstärke verbessert haben

Erfolgskriterien

Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein:

- 10.4.1 Arbeitnehmerverbände bieten ihren Mitgliedern neue Dienstleistungen und organisieren neue Gruppen von Arbeitnehmern und/oder erweitern den Geltungsbereich von Kollektivverhandlungen.

Zielvorgabe

31 Mitgliedstaaten (12 in Afrika, 6 in Amerika, 6 in den arabischen Staaten, 7 in Asien-Pazifik)

10.4.2 Arbeitnehmerverbände setzen einen koordinierten Gleichstellungsaspekte berücksichtigenden strategischen Plan zur Stärkung von Gewerkschaftsstrukturen auf der regionalen oder subregionalen Ebene um.	Überprüfungsmittel/Datenquelle Jahresberichte von Arbeitnehmerverbänden; Kollektivvereinbarungen; offizielle Berichte und Veröffentlichungen; Medien. Ausgangsbasis 60 Mitgliedstaaten (25 in Afrika, 16 in Amerika, 7 in den arabischen Staaten, 7 in Asien-Pazifik, 5 in Europa-Zentralasien)
Indikator 10.5: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen nationale Arbeitnehmerverbände auf unterschiedlichen Ebenen Einfluss auf Politikagenden nehmen	
Erfolgskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein: 10.5.1 Arbeitnehmerverbände legen sozial-, wirtschafts- oder umweltpolitische Vorschläge vor, auch im Kontext von Reformen des Arbeitsrechts, die sich in nationalen Politiken und Gesetzen widerspiegeln. 10.5.2 Arbeitnehmerverbände unterbreiten koordinierte sozial-, wirtschafts- oder umweltpolitische Vorschläge, die einen Einfluss auf der regionalen oder subregionalen Ebene haben. 10.5.3 Arbeitnehmerverbände unterbreiten multilateralen Rahmen oder Institutionen Politikvorschläge, um Einfluss auf Verhandlungen zu sozial-, wirtschafts- oder umweltpolitischen Themen zu nehmen.	Zielvorgabe 24 Mitgliedstaaten (10 in Afrika, 7 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien) Überprüfungsmittel/Datenquelle Jahresberichte von Arbeitnehmerverbänden; nationale, regionale und multilaterale Politiken, Gesetze und Bestimmungen; offizielle Berichte und Veröffentlichungen; Medien. Ausgangsbasis 44 Mitgliedstaaten (18 in Afrika, 14 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien-Pazifik, 7 in Europa-Zentralasien)
Indikator 10.6: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Arbeitnehmerverbände internationale Arbeitsnormen nutzen, um auf unterschiedlichen Ebenen Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und soziale Gerechtigkeit zu fördern	
Erfolgskriterien Mindestens eine der nachstehenden Anforderungen muss erfüllt sein: 10.6.1 Arbeitnehmerverbände unterstützen die Nutzung von Informations-, Konsultations-, Vermittlungs-, Schieds- und Schlichtungsmechanismen, um Arbeitskonflikte beizulegen. 10.6.2 Arbeitnehmerverbände verabschieden Positionspapiere zu Arbeitsklauseln in Handelsabkommen und unterbreiten diese zur Berücksichtigung im Verhandlungsprozess. 10.6.3 Arbeitnehmerverbände unterbreiten den ständigen und den besonderen Aufsichtsorganen der IAO Stellungnahmen oder ergreifen Maßnahmen als Folgeprozess zu deren Bemerkungen und Empfehlungen.	Zielvorgabe 23 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 4 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien) Überprüfungsmittel/Datenquelle Jahresberichte von Arbeitnehmerverbänden; Handelsabkommen; Bemerkungen und Berichte des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen; offizielle Berichte und Veröffentlichungen; Medien. Ausgangsbasis 35 Mitgliedstaaten (14 in Afrika, 10 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik, 4 in Europa-Zentralasien)



Strategischer Haushalt

Ergebnis 10: Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2018-19 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2018-19 (US\$)
	68.093.599	8.900.000

Übergreifende grundsatzpolitische Faktoren

177. Die vier übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren – internationale Arbeitsnormen, sozialer Dialog, Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung sowie ökologische Nachhaltigkeit – sind für jede der zehn Ergebnisvorgaben von Bedeutung. Die ersten drei sind grundlegend für die verfassungsmäßigen Ziele der IAO, und der vierte wird vorgeschlagen, weil der Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Arbeitswelt gerecht gestaltet werden muss, auch im Kontext der Agenda 2030.

Internationale Arbeitsnormen

178. Der übergreifende Charakter der internationalen Arbeitsnormen ist in den Verfassungstexten der IAO fest verankert: Normen sind sowohl ein Ergebnis per se als auch ein Mittel, um die anderen Ergebnisvorgaben zu erfüllen. Die Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit bekräftigte die zentrale Bedeutung der internationalen Arbeitsnormen innerhalb eines kohärenten und integrierten Rahmens, der alle vier Dimensionen der Agenda für menschenwürdige Arbeit einschließt. Wenngleich Normen nicht ausreichen, um Bedingungen in der Praxis zu ändern, liefern ihre Ratifizierung und effektive Durchführung, gestützt durch das einzigartige Aufsichtssystem der IAO, den normativen Rahmen für die Agenda für menschenwürdige Arbeit. Diesbezüglich sind die internationalen Arbeitsnormen ein wichtiger Mehrwert, den die IAO in die Verwirklichung der Agenda 2030 einbringt.

179. Auf der globalen Ebene sind die Normeninitiative und der SRM wegweisend für Bemühungen um die Stärkung der normativen Funktion der IAO durch ein Normenwerk, das den aktuellen Bedarf der Arbeitswelt deckt, und ein Aufsichtssystem, das maßgebend ist und von den Mitgliedsgruppen unterstützt wird. Analysen des Bedarfs an Normen mit Relevanz für die Ergebnisvorgaben und ihre Anwendung werden in die Arbeit des SRM einfließen.

180. Auf der Landesebene wird sich Arbeit über alle Ergebnisvorgaben hinweg auf die Förderung der Ratifizierung von Übereinkommen und die verbesserte Anwendung von Übereinkommen und Empfehlungen durch die weitere Integration internationaler Arbeitsnormen in DWCPs als vorrangiges Ziel und fester Bestandteil aller anderen Prioritäten konzentrieren. Außerdem werden die Folgemaßnahmen zum SRM Synergien erzeugen und zu enger Zusammenarbeit über alle Ergebnisvorgaben hinweg führen, was die erfolgreiche Förderung aktueller Normen ermöglichen wird. Um

Unterstützung für die Aufnahme internationaler Arbeitsnormen in nationale Strategien für nachhaltige Entwicklung und diesbezügliche UN-Planungsrahmen zu mobilisieren, werden schlussendlich Partnerschaften mit anderen UN-Organisationen und maßgeblichen nichtstaatlichen Akteuren gestärkt werden.

Sozialer Dialog

181. In der Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit von 2016 wird bekräftigt, dass sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit wesentliche Faktoren für die Verwirklichung der vier strategischen Ziele der IAO auf der nationalen, regionalen und globalen Ebene sind.

182. Die Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit und sozialer Gerechtigkeit für alle und die Erfüllung der transformativen Ziele und Verpflichtungen der Agenda 2030 in nachhaltiger Weise erfordern die aktive Zusammenarbeit von Vertretern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden mit der Regierung bei der Gestaltung und Umsetzung der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Zur Stärkung der Politikkohärenz müssen über das Arbeitsministerium hinaus weitere staatliche Stellen wie das Finanz- und das Planungsministerium einbezogen werden. Im sozialen Dialog können der Bedarf, die Prioritäten und Lösungen von Akteuren in der Realwirtschaft vermittelt werden, und er kann die Anpassung von Volkswirtschaften und Gesellschaften an rasche und weitreichende transformative Veränderungen in der Arbeitswelt erleichtern. Die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen bilden die Grundlage für einen wirksamen sozialen Dialog. In vielen Ländern bleibt es jedoch problematisch, sie wahrzunehmen.

183. Die Unterstützung der IAO für den sozialen Dialog entsprechend den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben wird sich auf folgende Punkte konzentrieren: i) Unterstützung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen als Rechte wie auch als förderliche Rahmenbedingungen, auch durch Ratifizierung und Anwendung einschlägiger internationaler Arbeitsnormen, die sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit in der Arbeitsmarktsteuerung verankern; ii) Stärkung der Fähigkeit von Arbeitsverwaltungen und Sozialpartnern zur Gestaltung, Einrichtung und/oder Aufrechterhaltung sowie Nutzung wirksamer Mechanismen für sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen; iii) Stärkung der Fähigkeit von Institutionen für sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen zur Umsetzung von Politi-



ken für menschenwürdige Arbeit durch nationale Strategien für nachhaltige Entwicklung; und iv) Förderung der wirksamen Beteiligung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden an Programmen der IAO.

184. Um für die Mitgliedsgruppen auf Erkenntnissen beruhende grundsatzpolitische Beratung hoher Qualität durchzuführen, wird die IAO ihr Forschungsprogramm erweitern und die Datenerhebung und Analysen zu wichtigen Themen und Trends in den Bereichen sozialer Dialog, Arbeitsbeziehungen und Kollektivverhandlungen in größerem Maßstab betreiben, auch grenzüberschreitend.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

185. Wie in der EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit von 2016 bekräftigt wurde, machen Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung eine übergreifende Komponente der strategischen Ziele der IAO aus. Diese Prinzipien sind auch zentrale Faktoren, um sicherzustellen, dass bei der Umsetzung der Agenda 2030 niemand zurückgelassen wird. Die grundlegenden Übereinkommen der IAO und andere Instrumente zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung sowie ihre Aktionspläne und Strategien zu Geschlechtergleichstellung, Inklusion von Personen mit Behinderungen, grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, Personen mit HIV sowie indigenen und in Stämmen lebenden Völkern sind wegweisend für die Arbeit der Organisation in diesen Bereichen.

186. Die Arbeit während der Zweijahresperiode wird Partnerschaften mit UN-Stellen sowie multilateralen Organisationen und Institutionen nutzen und sich auf die Stärkung der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen konzentrieren, die Verbesserung der wirtschaftlichen und politischen Teilhabe und Inklusion von Gruppen zu fördern, die insbesondere aufgrund der Auswirkungen von sich verändernden und zunehmend polarisierten Arbeitsmärkten sowie aufgrund demografischer Veränderungen und ihrer Auswirkungen auf die Zahl und die Qualität der Arbeitsplätze besonders anfällig für Diskriminierung sind. Interventionen werden die Chancengleichheit von Männern und Frauen und ihre Gleichbehandlung fördern und die sozialen, politischen, rechtlichen und institutionellen Hürden angehen, mit denen Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft konfrontiert sind, einschließlich Angehöriger von indigenen und in Stämmen lebenden Völkern, Arbeitnehmern unterschiedlicher Rasse oder ethnischer Herkunft, Schwangerer und Arbeitnehmern mit Betreuungspflichten, lesbischer, schwuler, bisexueller und Transgender-

Arbeitnehmer sowie Personen mit Behinderungen oder HIV.

187. Arbeit zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung wird auch im Rahmen der Initiative für erwerbstätige Frauen geleistet werden, die weiterhin das zentrale Instrument für die Erforschung neuer und innovativer Ansätze dafür sein wird, fortbestehenden Hindernissen für die Geschlechtergleichstellung entgegenzuwirken und ihre Außenwahrnehmung zu fördern. Sie wird der Arbeit der IAO zur Erfüllung ihres Mandats zur Förderung uneingeschränkter und dauerhafter Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung neue Anstöße geben. Die Initiative wird eine Reihe von Outputs umfassen, die die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben übergreifen und darauf ausgerichtet sein werden, den Zugang von Frauen zu Arbeit hoher Qualität zu verbessern; besser zu verstehen, wie von Frauen und von Männern geleistete – bezahlte und unbezahlte – Arbeit gemessen und bewertet wird und welche Auswirkungen sich daraus in Bezug auf Unterschiede bei der Bezahlung und anderen Arbeitsbedingungen ergeben; den Mutterschutz, Kinderbetreuung sowie andere Betreuungs- und Pflegeleistungen auf Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft auszuweiten; Betreuungs- und Pflegeaufgaben mit Beschäftigung und Einkommensgenerierung in Einklang zu bringen; sowie Diskriminierung, Gewalt und Belästigung bei der Arbeit zu verhindern und zu bekämpfen. Diese Themen werden auch mit der Initiative zur Zukunft der Arbeit verzahnt werden, und im Rahmen dieser Aktivitäten werden tiefverwurzelte diskriminierende Praktiken und strukturelle Ungleichheit ermittelt und angegangen werden. Ein umfassender Bericht über die Konsequenzen struktureller Veränderungen in der Arbeitswelt und das weitere Vorgehen für die IAO-Mitgliedsgruppen wird in die zukünftige Agenda der IAO in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung einfließen.

Gerechter Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit

188. Der übergreifende grundsatzpolitische Faktor des gerechten Übergangs zu ökologischer Nachhaltigkeit leistet einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030 und trägt der Besorgnis Rechnung, die in der EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit von 2016 im Hinblick auf das rasante Tempo der Umweltveränderungen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt zum Ausdruck gebracht wurde.

189. Ökologische Nachhaltigkeit ist eine Voraussetzung für nachhaltige Entwicklung, menschenwürdige Arbeitsplätze und soziale Gerechtigkeit. Wenn die Gesellschaften Fortschritte bei der Ver-



wirklichkeit der SDGs mit menschenwürdiger Arbeit für alle erzielen möchten, werden sie zu nachhaltigen Verbrauchs- und Produktionsmustern übergehen und die natürliche Umwelt schützen müssen.

190. Die Grüne Initiative wird ökologische Nachhaltigkeit in alle Aspekte der Arbeit der IAO integrieren und die strategische Ausrichtung dieser Arbeit während der Zweijahresperiode vorgeben. Sie reagiert unmittelbar auf die bedeutenden Konsequenzen von wirtschaftlichem Wachstum im Kontext von demografischen Veränderungen und insbesondere von Bevölkerungswachstum und Urbanisierung, Umstrukturierung der Industrie und technologischem Wandel.

191. Gestützt auf ihr Mandat wird sich die IAO darauf konzentrieren, Forschung und Analysen in größerem Maßstab durchzuführen, um eine Grundlage für auf Erkenntnissen beruhende grund-satzpolitische Beratung zu schaffen, damit die Mitgliedsgruppen kohärente und wirksame beschäftigungs- und sozialpolitische Maßnahmen zur Förderung eines gerechten Übergangs für alle in Bezug auf die Umsetzung des Pariser Abkommens zum Klimawandel entwickeln können. Sie wird Partnerschaften mit UN-Organisationen und anderen Institutionen nutzen und stärken, um im Kontext menschenwürdiger Arbeit die Politikkohärenz im Bereich des Klimaschutzes, der Anpassung an den Klimawandel und des Zugangs zu Finanzierung zu verbessern, auch über den Grünen Klimafonds.

Ein Überblick über die regionalen Prioritäten

192. Die nachstehenden Absätze bieten einen kurzen Überblick über das Programm der IAO in jeder Region. Sie sollten in Verbindung mit den konkreten Zielvorgaben für Länder innerhalb jeder Region gelesen werden, die in den Ergebnistabellen zu jeder Ergebnisvorgabe präsentiert werden.

193. Die Arbeit in jeder Region wird innerhalb des Kontextes der Agenda 2030 stattfinden; besondere Aufmerksamkeit wird dabei landesspezifischen Kontexten und Herausforderungen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit gewidmet werden. Die Reaktion der IAO wird an den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben ausgerichtet werden und die Bedarfsanforderungen auf der Landesebene widerspiegeln, wie sie hauptsächlich in den DWCPs und den Schlussfolgerungen von Regionaltagungen zum Ausdruck gebracht werden. Die Stärkung der Kapazitäten von Mitgliedsgruppen und die Durchführung internationaler Arbeitsnormen werden gemeinsame Ziele in allen Regionen sein. Dabei wird der Schwerpunkt auf der Unterstützung für die Mitgliedsgruppen bei der Umsetzung nationaler Strategien für nachhaltige Entwicklung, der Berichterstattung zum Überwachungsrahmen für die globalen SDG-Indikatoren und der gestärkten Zusammenarbeit innerhalb von UNDG-Mechanismen auf der regionalen und der Landesebene liegen.

Afrika

194. Afrika verzeichnete relativ starkes Wachstum, das weitgehend auf Exporte natürlicher Ressourcen zurückzuführen war. Dieses Wachstum war jedoch ungleich über den Kontinent verteilt und

hatte im Allgemeinen begrenzte positive Auswirkungen auf Armut und Ungleichheit, was darauf schließen lässt, dass es nicht inklusiv ist. Die Arbeitslosigkeit ist immer noch sehr hoch, insbesondere bei Jugendlichen, und die Abdeckung durch den sozialen Schutz bleibt sehr niedrig. Die meisten Menschen arbeiten in der informellen Wirtschaft, die durch signifikante Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, einschließlich unzureichender und unsicherer Arbeitsbedingungen, ungenügender Ausbildungsmöglichkeiten, niedriger Löhne und langer Arbeitszeiten sowie geringen oder vollständig fehlenden sozialen Schutzes, gekennzeichnet ist. Angesichts schlechter Aussichten für Beschäftigung und Wirtschaft ist die Arbeitsmigration in vielen Ländern weitverbreitet. Diese Migration findet sowohl innerhalb von Regionen als auch zwischen diesen statt. In mehreren Ländern hemmen politische Instabilität, bewaffnete Konflikte und soziale Unruhen weiterhin die soziale und wirtschaftliche Entwicklung.

195. In Übereinstimmung mit den Schlussfolgerungen der 13. Afrikanischen Regionaltagung (2015) und den Prioritäten von DWCPs sowie gemäß der Erklärung und dem Aktionsplan für Beschäftigung, Beseitigung von Armut und inklusive Entwicklung (Ouagadougou+10) und der Agenda 2063 der Afrikanischen Union wird die Arbeit der IAO in der Zweijahresperiode insbesondere auf drei vorrangige Bereiche ausgerichtet werden: 1) kohärente und integrierte Schaffung von Arbeitsplätzen, die auf Jugendliche, Frauen, Arbeitnehmer in der ländlichen und der informellen Wirtschaft zielt und das Unternehmertum sowie die Unternehmensentwicklung fördert; 2) verbesserter sozialer Schutz auf



der Grundlage der Empfehlung (Nr. 202) betreffend soziale Basisschutzniveaus, 2012; und 3) wirksame Steuerung der Arbeitsmigration im Hinblick auf eine faire Migration, verankert in der Agenda der IAO für faire Migration.

196. Die übergeordnete Priorität im Bereich der Schaffung von Kapazität für IAO-Mitgliedsgruppen betrifft die Stärkung des sozialen Dialogs und die Anwendung internationaler Arbeitsnormen, um die Verwirklichung des Ziels menschenwürdiger Arbeit in der Region zu ermöglichen. In Absprache mit den Mitgliedsgruppen wird die IAO dazu beitragen, ihre institutionelle Kapazität zu stärken, um das SDG 8 und andere Zielvorgaben in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in nationale Pläne und Programme für nachhaltige Entwicklung umzusetzen. Aufbauend auf Erfahrungen, die in früheren Zweijahresperioden mit Interventionen im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit gewonnen wurden, wird der Schwerpunkt auf der Ausweitung des Portfolios der regionalen Programme liegen. Gleichzeitig wird der zentralen Bedeutung Afrikas in den Jahrhundertinitiativen und einschlägigen globalen Flaggschiffprogrammen wie dem Programm „Beschäftigung für Frieden und Resilienz“ Rechnung getragen werden.

197. Durch Partnerschaften mit der Afrikanischen Union, Regionalen Wirtschaftsgemeinschaften, der Afrikanischen Entwicklungsbank, bilateralen Partnern und den UN Einfluss geltend zu machen und Resultate zu nutzen, wird weiterhin ein zentrales Element der Förderung von menschenwürdiger Arbeit und Wissensmanagement sein. Zusätzlich werden engere Partnerschaften mit Hochschulen, Forschungseinrichtungen und dem privaten Sektor gefördert werden, und die Süd-Süd-Kooperation und öffentlich-private Partnerschaften werden gestärkt werden.

198. Es wird erwartet, dass in der Zweijahresperiode in elf Ländern die DWCPs erneuert werden. Auf der Grundlage der Empfehlungen der durchgeführten Überprüfungen von Landesprogrammen wird der Schwerpunkt auf die wirksamere Ressourcenausstattung nationaler DWCPs und die bessere Integration in nationale Entwicklungspläne gelegt werden. Zu diesem Zweck wird eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Mitgliedsgruppen und den für Finanzen und Entwicklungsplanung zuständigen Ministerien unterstützt werden.

Arabische Staaten

199. Die Region ist durch hohe Arbeitslosigkeit, insbesondere junger Menschen, zunehmende Ungleichheit und sehr niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen gekennzeichnet. In der gesamten Region bestehen schwerwiegende Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit. Informelle

Beschäftigung und Kinderarbeit nehmen zu. Langwierige Kriege in einer Reihe von Ländern und daraus resultierende humanitäre Krisen haben beispiellose Flüchtlingsströme ausgelöst, die wiederum die knappen Ressourcen der Aufnahmeländer belasten, zu zusätzlicher Konkurrenz um Beschäftigung führen und die Gefahr der Ausbeutung verletzlicher Arbeitssuchender erhöhen. Die Länder des Golf-Kooperationsrats (GCC) leiden dagegen unter den Folgen verringerter Einnahmen aus der Erdölförderung und ergreifen Maßnahmen zur Diversifizierung ihrer Volkswirtschaften und Arbeitsmärkte. Während in den GCC-Ländern die Arbeitsmigration weiterhin ein zentrales Thema ist, wurden Konfliktländer und angrenzende Staaten von Zwangsmigration und Vertreibung betroffen. Arbeitsmigranten, vor allem geringqualifizierte Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft, bilden eine besonders verletzte Gruppe. Der Schutz ihrer Rechte unter Bedingungen menschenwürdiger Arbeit wird ein grundlegendes Ziel der Arbeit der IAO in der Region bleiben.

200. In Übereinstimmung mit der auf der 16. Regionaltagung für Asien und den Pazifik (2016) angenommenen Erklärung von Bali wird sich die Arbeit der IAO auf folgende Punkte konzentrieren: 1) Schaffung von Arbeitsplätzen unter besonderer Berücksichtigung von menschenwürdiger Arbeit für Jugendliche und nationalen Beschäftigungspolitiken; 2) Einführung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus; 3) Förderung fairer und wirksamer Politiken in Bezug auf Arbeitskräftemobilität und Arbeitsmigration; 4) Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen mit einem Schwerpunkt auf den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit sowie der Stärkung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden und des sozialen Dialogs. Der Austausch von Wissen und empirische Analysen werden weiterhin feste Bestandteile der Anstrengungen zur Schaffung von Kapazität für die Mitgliedsgruppen sein. Viele der Länder in der Region benötigen robustere Statistik- und Forschungskapazitäten, und die Agenda 2030 bietet der IAO eine Gelegenheit, die Kapazitäten nationaler Statistikdienste zur Generierung und Analyse wichtiger Arbeitsmarktdaten zu stärken. Allgemeiner wird die IAO innerhalb des UN-Systems die regionale Integration aktiv fördern, um zur vollständigen Verwirklichung der SDGs beizutragen. Die Initiative zur Zukunft der Arbeit wird eine Plattform für dringend erforderliche nationale Debatten über den Zustand der Arbeitswelt in den arabischen Staaten in den nächsten Jahren bieten, wobei das Ziel die Entwicklung kohärenter und wirksamer Arbeitsmarktstrategien sein wird.

201. Im Kontext der Reaktion auf die syrische Krise und die Flüchtlingssituation ist die IAO zu einem zentralen Akteur im Bereich der Schaffung von Arbeitsplätzen durch beschäftigungsintensive Investitionsprogramme (EIIP) geworden. Dem



voraus ging die zunehmende Anerkennung der Notwendigkeit der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsmöglichkeiten für Flüchtlinge und Angehörige der Aufnahmegemeinschaften als ein stabilisierender Faktor für Frieden und Entwicklung. Es wird erwartet, dass die großen EIIP-Programme im Libanon und in Jordanien erweitert und auf zusätzliche Länder ausgedehnt werden. Andere vorrangige Bereiche in den Krisenländern werden der Kampf gegen Kinderarbeit und ein verbesserter sozialer Schutz sein.

202. Im Lauf der Zweijahresperiode dürften in der Region bis zu fünf DWCPs entwickelt oder erneuert werden. Dies wird auch dazu dienen, die Anstrengungen zur Verwirklichung der Agenda 2030 zu stärken und menschenwürdige Arbeit innerhalb der Gesamtprozesse zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung weiter zu fördern.

Asien und Pazifik

203. Die Region steht vor der Herausforderung, nachhaltiges und inklusives Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen hoher Qualität zu beschleunigen und daneben jedoch wachsende Einkommensungleichheit und anhaltende Verletzlichkeit zu bekämpfen. Unabhängig vom Rückgang der Armut in der Region leben Millionen Erwerbstätige weiterhin in extremer Armut. Die Mehrzahl der erwerbstätigen Armen findet sich in der Landwirtschaft. Formen der Arbeit, die für Defizite an menschenwürdiger Arbeit und Informalität am anfälligsten sind, bleiben vergleichsweise verbreitet, und Einkommens- sowie soziale Ungleichheiten bestehen fort, auch zwischen städtischen und ländlichen Gebieten, zwischen Migranten und Einheimischen sowie zwischen Jugendlichen, älteren Erwerbstätigen und anderen Erwachsenen. Ein bedeutendes gemeinsames Defizit in der Region ist die schwache Arbeitsmarktsteuerung, insbesondere was die Umsetzung und Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten und Arbeitsnormen betrifft. Die Region hat die Vertiefung der regionalen Integration aktiv gefördert, und dies dürfte mehr Arbeitsplätze schaffen, wenngleich es auch zu zunehmenden Ungleichheiten zwischen teilnehmenden Staaten führen kann. Um dem entgegenzuwirken, muss die Förderung besserer Arbeitsbedingungen und der Arbeitsnormen intensiviert werden, auch in globalen Lieferketten.

204. In Übereinstimmung mit der auf der 16. Regionaltagung für Asien und den Pazifik (2016) angenommenen Erklärung von Bali wird die IAO die Arbeit zu den folgenden Punkte priorisieren: 1) die Schaffung von Bedingungen, die ökologisch nachhaltiges, inklusives, beschäftigungsintensives Wirtschaftswachstum ermöglichen; 2) die Stärkung von Arbeitsmarktinstitutionen mit dem Ziel, die Trends zu größer werdenden Ungleichheiten und

zur Zunahme geringbezahlter Arbeit umzukehren; 3) die Verbesserung von Systemen der Arbeitsmarktverwaltung, um bessere Koordinierung, Berichterstattung, Aufsicht und Streitbeilegungsmechanismen sicherzustellen, und die Stärkung unabhängiger und repräsentativer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände; sowie 4) die bessere Einhaltung internationaler Arbeitsnormen in einer Zeit der globalen Integration.

205. In Bezug auf den ersten vorrangigen Bereich werden sich die Interventionen der IAO auf datengestützte und auf Erkenntnissen beruhende grund-satzpolitische Analysen als Grundlage für eine ausgewogene Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungspolitik konzentrieren, auch zu Themen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit. Der Kapazitätsaufbau für die Mitgliedsgruppen wird auch Hilfe umfassen, um sie in die Lage zu versetzen, an der Ausarbeitung und Umsetzung von Politiken für produktive Vollzeitbeschäftigung, einschließlich Qualifizierung, teilzunehmen, wobei Jugendlichen, Frauen und anderen Gruppen, die mit größeren Hürden beim Zugang zu menschenwürdiger Arbeit konfrontiert sind, besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden wird. Das Augenmerk wird auch erneut darauf gerichtet werden, ein förderlicheres Umfeld für nachhaltige Unternehmen zu schaffen, auch für KMUs in globalen Lieferketten, und Kapazität in Bezug auf die Gründung und die Führung ökologisch verantwortungsvoller Unternehmen zu schaffen.

206. Die Trends zu größer werdenden Ungleichheiten und zur Zunahme geringbezahlter Arbeit umzukehren, erfordert Investitionen in Strategien zur Ausmerzung inakzeptabler Formen von Arbeit, die Stärkung von Arbeitsmarktinstitutionen und -mechanismen wie Mindestlöhnen, Nichtdiskriminierung, Kollektivverhandlungen und sozialem Schutz, einschließlich Basisschutzniveaus. Die Förderung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft, auch in der ländlichen Wirtschaft, ist ein wichtiger Arbeitsbereich.

207. In Bezug auf den dritten vorrangigen Bereich wird sich die IAO auf die Stärkung von Mechanismen für die Arbeitsmarktsteuerung konzentrieren, um höhere Qualität der Arbeit zu unterstützen, und robuste administrative und rechtliche Systeme entwickeln, die unabhängige und repräsentative Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände schützen können. Der Förderung sicherer Arbeit und der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz wird neuerlich Aufmerksamkeit gewidmet werden. Die Arbeit zur Stärkung der Arbeitsaufsichtssysteme wird fortgeführt werden und den Aufbau und die Verbesserung von Informationssystemen einschließen. Die IAO wird die Fähigkeit der Sozialpartner unterstützen, systematisch mit nationalen Regierungen und den Sekretariaten regionaler



Körperschaften zusammenzuarbeiten sowie wirksam auf der regionalen und subregionalen Ebene tätig zu sein. Die Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen werden nachdrücklicher gefördert werden. Zu diesem Zweck wird eine Kampagne gestartet und ein umfassender Kapazitätsaufbau für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände durchgeführt werden.

208. Die Arbeit zu internationalen Arbeitsnormen im Kontext regionaler und globaler Integration (vierter vorrangiger Bereich) wird sich am Ergebnis der Aussprache über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten während der Internationalen Arbeitskonferenz 2017, an der Entschließung der Konferenz über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit von 2016 und an den Dialogen zur Zukunft der Arbeit in der Region orientieren. Durch die Unterstützung für die Umsetzung der Rahmen von ASEAN und SAARC zum Schutz von Arbeitsmigranten, die Zusammenstellung von Arbeitsmigrationsstatistiken aus ganz Asien, die Förderung der Initiative für faire Anwerbung und die Entwicklung von Modellen für die Anerkennung von Qualifikationen, einschließlich interregionaler Initiativen, wird eine faire internationale Arbeitsmigration gefördert werden.

209. Die DWCPs werden der wichtigste Rahmen für die Durchführung der Programme der IAO in der Region sein. DWCPs werden in Absprache mit den Sozialpartnern entwickelt und durchgeführt werden und die Grundlage für die Verankerung der Agenda für menschenwürdige Arbeit in den nationalen Strategien zur Agenda 2030 bilden. Um die Überwachung und die Berichterstattung zu stärken, wird die IAO die nationalen Statistikkapazitäten in Bezug auf die Berichterstattung zu Indikatoren für menschenwürdige Arbeit und zu den SDGs unterstützen. Es wird erwartet, dass in der Zweijahresperiode in fünf Ländern die DWCPs erneuert werden.

Europa und Zentralasien

210. Die Region ist außerordentlich vielfältig und zeichnet sich durch einen komplexen und sich rapide verändernden geopolitischen und wirtschaftlichen Kontext aus. Eine Reihe von Ländern ist noch damit beschäftigt, das richtige Verhältnis zwischen Spar- und Anreizmaßnahmen zu finden, um die Gesamtnachfrage zu beeinflussen sowie Wirtschaftswachstum und Beschäftigung zu fördern. Demografische Entwicklungen – einschließlich einer rückläufigen jugendlichen Bevölkerung, Bevölkerungsalterung und einer Zunahme der Zahl der Migranten und Flüchtlinge – schaffen zusätzliche Herausforderungen für Beschäftigungs- und Sozialschutzpolitiken. Wenngleich manche Länder moderates Wirtschaftswachstum verzeichneten, waren die Gewinne aus diesem Wachstum

gewöhnlich ungleich verteilt. Die meisten Mitgliedstaaten kämpfen weiter mit dem Problem hoher Jugendarbeitslosigkeit. Parallel dazu verzeichnen sie eine Zunahme von Informalität, nicht angemeldeter Arbeit und atypischen Beschäftigungsformen. Obwohl alle Mitgliedstaaten in der Region alle acht grundlegenden IAO-Übereinkommen ratifiziert haben, bleiben ihre wirksame Anwendung und Durchführung problematisch. Eng verbunden mit dieser Herausforderung ist die Notwendigkeit, aufbauend auf leistungsfähigen Arbeitsaufsichtssystemen, Dreigliedrigkeit und sozialem Dialog durch wirksamere Arbeitsmarktsteuerung die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz zu stärken.

211. Die Unterstützung der IAO für die Mitgliedstaaten in der Zweijahresperiode wird eine Kombination kurz-, mittel- und längerfristiger fachlicher Unterstützung als Reaktion auf von den Mitgliedstaaten ermittelte und durch nationale grundsatzpolitische Rahmen definierte vorrangige Prioritäten sein. Die Arbeit wird innerhalb des Rahmens der Erklärung über soziale Gerechtigkeit verfolgt werden und auf den Errungenschaften bei der Umsetzung der Osloer Erklärung der 9. Europäischen Regionaltagung und den Ergebnissen der nationalen Dialoge aufbauen, die im Kontext der Initiative zur Zukunft der Arbeit durchgeführt wurden, an der bis Ende 2016 mehr als 40 der 51 Mitgliedstaaten in der Region sowie die Institutionen der Europäischen Union mitgewirkt hatten.

212. Vorbehaltlich des Ergebnisses der 10. Europäischen Regionaltagung (2017) wird sich die IAO auf folgende Punkte konzentrieren: 1) Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen für inklusives Wachstum, insbesondere zur Verbesserung der Beschäftigungsaussichten von Jugendlichen und zur Unterstützung des Zugangs von Migranten und Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt; 2) Einsatz für ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen und Stärkung der institutionellen Kapazitäten zur Durchführung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen; 3) Stärkung der Arbeitsverwaltungen mit dem Ziel, die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz zu verbessern und Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit zu schützen, auch durch die Arbeitsaufsicht und die bessere Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften; sowie 4) Einführung, Reform und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus, indem ihr Geltungsbereich und ihre finanzielle Tragfähigkeit sichergestellt wird. Die Förderung der internationalen Arbeitsnormen, die Dreigliedrigkeit und der soziale Dialog werden treibende Kräfte bei der Verfolgung dieser Prioritäten sein.

213. Strategische Partnerschaften mit den UN und anderen internationalen Entwicklungspartnern werden nachdrücklich verfolgt werden, um Unterstützung für die Förderung wichtiger Elemente der



Agenda für menschenwürdige Arbeit zu mobilisieren und die Umsetzung der Agenda 2030 auf der nationalen, subregionalen und regionalen Ebene voranzutreiben. Zu diesem Zweck wird die IAO weiterhin die Führungsrolle bei verschiedenen Koalitionen zu UN-Themen in der Region übernehmen, insbesondere in Bezug auf die Verwirklichung sozialer Basisschutzniveaus, des SDG 8 und der Allianz 8.7 zu Zwangsarbeit. Arbeit wird priorisiert werden, um die Kapazitäten von Statistiksystemen für die Erhebung und Generierung von Daten zu stärken, damit diese als Grundlage für auf Erkenntnissen beruhende Politiken zu menschenwürdiger Arbeit und für die Berichterstattung über Fortschritte bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und der diesbezüglichen Ziele der Agenda 2030 genutzt werden können.

214. DWCPs werden weiterhin der wichtigste Mechanismus sein, um die IAO in UNDAFs oder äquivalente Planungsrahmen auf der Landesebene einzubringen, und das Hauptinstrument, um zur Verwirklichung der SDG beizutragen. Es wird erwartet, dass in der Zweijahresperiode mindestens vier DWCPs erneuert werden. Die Relevanz und der Einfluss der DWCPs werden durch Maßnahmen wie die Weiterentwicklung der strategischen Planung mit nationalen dreigliedrigen Mitgliedsgruppen; verbesserte Mechanismen für Steuerung, Überwachung und Berichterstattung; gestärkte Interaktion mit den UN und Landeteams der Vereinten Nationen im Bereich der Planung auf der Landesebene verstärkt werden.

Lateinamerika und Karibik

215. Nach mehreren Jahren wirtschaftlicher Verlangsamung sowie politischer und institutioneller Instabilität werden die meisten Länder in Lateinamerika und der Karibik den Erwartungen zufolge in der Zweijahresperiode auf einen besseren Wachstumspfad gelangen. Die Region steht jedoch weiterhin vor den Problemen anhaltend hoher Ungleichheit und Informalität, geringer Produktivität und unzureichender Diversifizierung der Produktion, was u.a. auf das Übergewicht von Kleinstunternehmen und Selbstständigkeit sowie Qualitätsdefizite bei Bildung und Berufsausbildung zurückzuführen ist. Der durch die wirtschaftliche Verlangsamung verursachte Rückgang des Wachstums der Reallöhne könnte weitere Fortschritte in den Bereichen Armutsverringerung und Ungleichheit behindern und wird es wahrscheinlich erforderlich machen, zur Sicherung des Lebensstandards von Erwerbstätigen Systeme für sozialen Schutz zu stärken.

216. Aufbauend auf der 2016-17 umgesetzten Strategie und vorbehaltlich des Ergebnisses der für 2018 geplanten 19. Amerikanischen Regionaltagung wird sich die Arbeit der IAO auf drei vorran-

gige Bereiche konzentrieren: 1) Politiken für produktive Entwicklung zugunsten inklusiven Wachstums mit mehr und besseren Arbeitsplätzen in Übereinstimmung mit SDG 8 der Agenda 2030; 2) Förderung der Formalisierung; und 3) Achtung und Einhaltung internationaler Arbeitsnormen.

217. Was den ersten vorrangigen Bereich betrifft, so wird als Grundlage für die Anstrengungen zur Schaffung von Kapazität, grundsatzpolitische Beratung und Projekte der Entwicklungszusammenarbeit angestrebt, besser zu ermitteln, was funktioniert und was in Bezug auf grundsatzpolitische Interventionen und Instrumente ausgeweitet werden kann, und die Politikgestaltungsprozesse durch sozialen Dialog zu drei wichtigen Themen zu verbessern: 1) Förderung nachhaltiger Unternehmen; 2) Qualifizierung und Verbesserung der Berufsausbildungssysteme unter besonderer Berücksichtigung von Jugendlichen; und 3) Stärkung von Institutionen sowie Koordinierungs- und Steuerungsmechanismen für Politiken für produktive Entwicklung, einschließlich derjenigen zur besseren Integration von menschenwürdiger Arbeit in globale Lieferketten, und Politiken für die Cluster-Entwicklung.

218. Um gestützt auf die Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, und den zugehörigen Aktionsplan die Formalisierung zu unterstützen, wird sich das Regionalprogramm der IAO zur Förderung der Formalisierung in Lateinamerika und der Karibik (FORLAC) weiterhin auf die Wissensgrundlage konzentrieren. Besonderes Gewicht wird auf Arbeit mit dem Ziel gelegt werden, mit Hilfe integrierter Strategien auf der Landesebene den sozialen Schutz auszuweiten und spezifische Gruppe verletzlicher Arbeitnehmer zu unterstützen, vor allem selbstständig Erwerbstätige, Hausangestellte, Arbeitsmigranten und Arbeitnehmer in ländlichen Gebieten. Die Aktivitäten zur Stärkung nationaler Statistikkapazitäten für die Berichterstattung zum Indikatorenrahmen für die SDG werden ebenfalls intensiviert werden, insbesondere in Bezug auf den Anteil informeller Beschäftigung an der nichtlandwirtschaftlichen Beschäftigung (SDG-Indikator 8.3.1).

219. Die IAO wird die Mitgliedsgruppen bei der Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, insbesondere der Vereinigungsfreiheit und von Kollektivverhandlungen, unterstützen und die Arbeitsaufsicht sowie innovative Mechanismen für Konfliktprävention und Streitbeilegung stärken. Sie wird sich auch an Maßnahmen zur Entwicklung einer stärkeren Kultur des sozialen Dialogs auf der Grundlage stärkerer Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände beteiligen. Die Konsolidierung der Initiative für ein Lateinamerika und eine Karibik ohne Kinderarbeit im Rahmen der Allianz 8.7, mehr Aufmerksamkeit für indigene



Bevölkerungen und integrierte Ansätze zur Berücksichtigung der Arbeitsmigration werden ebenfalls zentrale Elemente dieses vorrangigen Bereichs sein.

220. Die Arbeit in diesen vorrangigen Bereichen wird die Durchführung von DWCPs unterstützen und eine Grundlage der Strategien der IAO für Partnerschaften und Ressourcenmobilisierung bilden, die auf der Süd-Süd-Kooperation und lokalen Allianzen aufbauen werden. Sie wird auch die Basis für die Mitwirkung der IAO in der Entwick-

lungsgruppe der Vereinten Nationen – Lateinamerika und die Karibik (UNDG-LAC) und den UN-Landesteams sowie für ihre Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Umsetzung nationaler Pläne für nachhaltige Entwicklung sein. Es wird erwartet, dass in der Zweijahresperiode mindestens sechs neue DWCPs entwickelt werden. Um die Qualität und die Relevanz von DWCPs zu verbessern, wird die IAO für Mitgliedsgruppen und Bedienstete intensive Ausbildungsmaßnahmen zum ergebnisorientierten Management durchführen.

Forschung, Statistik und Kapazitätsentwicklung

Forschung und Statistik

□ Übergeordnete Strategien

221. Die IAO-Strategie für Forschung und Statistik zielt auf die Generierung von Wissen und Informationen als Grundlagen, um aktuelle und zukünftige Herausforderungen in der Arbeitswelt angehen zu können. Dieses Wissen und diese Informationen werden für die grundsatzpolitische Beratung der IAO auf der globalen, regionalen und nationalen Ebene genutzt werden, auch innerhalb des multilateralen Systems.

222. Die EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit von 2016 bekräftigte die Bedeutung grundsatzpolitisch ausgerichteter und auf Erkenntnissen beruhender Forschung. In der EntschlieÙung wurde auch hervorgehoben, dass die Erstellung und Nutzung zuverlässiger und umfassender Statistiken eine wichtige Rolle bei der Verwirklichung der strategischen Ziele der IAO spielen.

223. In allen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben wird die strategische Bedeutung von Forschung und Statistik herausgestellt. Die unterstützende Ergebnisvorgabe A zu wirksamem Wissensmanagement zur Förderung menschenwürdiger Arbeit wird helfen sicherzustellen, dass die IAO qualitativ hochwertige, zeitgerechte und relevante Forschungen und Statistiken produziert und verbreitet, die ihre grundsatzpolitischen Empfehlungen unterstützen, sodass die Mitgliedstaaten und Mitgliedsgruppen über die notwendigen Wissensinstrumente zur Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit verfügen.

224. Besondere Anstrengungen werden unternommen werden, um die fachlichen Verknüpfungen zwischen der Forschungsabteilung, Fachabteilungen in der Zentrale und den IAO-Außenämtern zu stärken, insbesondere durch das Globale Fachteam für Forschung. Das Team wird weiterhin die

gemeinsame Zusammenarbeit zu wichtigen Forschungsbereichen fördern.

225. Die Forschungsabteilung wird weiterhin von der Forschungsüberprüfungsgruppe profitieren, die Erkenntnisse und Orientierungshilfe aus fachübergreifender Sicht bietet und die Solidität der Erkenntnisse und Methodologien der Forschungsarbeit evaluiert.

226. Die Hauptabteilung Statistik wird sich auf die Konsolidierung der IAO-Datenbank für Arbeitsstatistik (ILOSTAT) als Hauptquelle für Statistiken zu menschenwürdiger Arbeit aus der ganzen Welt konzentrieren. Unter Verwendung international vergleichbarer Indikatoren auf der Grundlage nationaler offizieller Berichterstattung und durch indirekte Methoden wird der Datenumfang vergrößert und zeitgerecht verfügbar gemacht werden, um solide regionale und globale Schätzungen bieten zu können. Sie wird auch die Harmonisierung der im gesamten Amt verwendeten Methodologien vorantreiben, um sicherzustellen, dass Daten den Qualitätsanforderungen der von der UN-Generalversammlung angenommenen Grundprinzipien amtlicher Statistiken genügen.

□ Vorrangige Bereiche

227. Auch wenn jede grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe thematische Forschung und Datenerhebung nach sich zieht, wird sich die IAO auf zwei vorrangige Bereiche – die Zukunft der Arbeit und die SDGs – konzentrieren, weil diese für das Gesamtmandat und die Ausrichtung der IAO von zentraler Bedeutung sind.

Zukunft der Arbeit

228. Die Forschung der IAO zur Zukunft der Arbeit wird in Anlehnung an die Themen der vier „Jubiläums-Gespräche“ organisiert werden: a) Arbeit und Gesellschaft; b) menschenwürdige Arbeitsplätze für alle; c) die Organisation der Arbeit und der Produktion; d) die Regelung der Arbeit. In



Übereinstimmung mit der Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit von 2016 wird „den Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit den Trends und Triebkräften, durch die die Welt der Arbeit umgestaltet wird“, besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. 2019 wird das IAA den Bericht der Hochrangigen Globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit veröffentlichen, der zur Gestaltung der mittel- und langfristigen Agenda der IAO beitragen wird.

229. Zur Unterstützung der Initiative zur Zukunft der Arbeit durch die Neufassung der Internationalen Klassifikation der Stellung im Beruf wird die IAO 2018 auch eng mit der Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker zusammenarbeiten.

Ziele für nachhaltige Entwicklung

230. Zur Unterstützung der SDGs mit einem besonderen Schwerpunkt auf SDG 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) wird umfassende und integrierte Forschung betrieben werden. Diese wird auf der Forschung der IAO aufbauen, die grundsatzpolitische Evaluierung und Antworten auf die Frage danach, „was funktioniert“, in den Vordergrund stellt, damit förderliche Politiken für menschenwürdige Arbeit in den Bereichen Makroökonomie, Beschäftigung und Arbeitsmärkte, Einkommensverteilung, sozialer Schutz, nachhaltige Unternehmen, Rechte bei der Arbeit, Arbeitsbedingungen und sozialer Dialog entwickelt werden können. Sie wird auch zu der zunehmend erfolgreichen politischen Anwaltschaft der IAO in globalen und nationalen Grundsatzdebatten beitragen.

231. Angesichts der zentralen Bedeutung der Stärkung der Kapazitäten der Mitgliedsgruppen zur Fortschrittsüberwachung bei den SDGs in Bezug auf menschenwürdige Arbeit wird ILOSTAT um Daten zu allen globalen SDG-Indikatoren erweitert werden, für die die IAO zuständig ist. Die IAO wird sich auch bemühen, die statistischen Kapazitäten der Mitgliedstaaten und ihre Arbeitsmarktsysteme mit dem Ziel zu stärken, die Zielvorgaben von Ziel 17 der Agenda 2030 zu erreichen.

232. Dies wiederum wird es erforderlich machen, auch die internen Kapazitäten der IAO für die Erhebung der relevanten Daten von den Ländern und zur Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Produktion der relevanten Indikatoren auf der nationalen, regionalen und globalen Ebene zu stärken.

☐ **Flaggschiffberichte und die *International Labour Review***

233. Der Bericht *World Employment and Social Outlook* (WESO) wird als IAA-Flaggschiffbericht fortgeführt werden. Der thematische Bericht, der im

Vorfeld der Internationalen Arbeitskonferenz veröffentlicht wird, wird neue Forschung und Grundsatzfragen von übergeordneter globaler Bedeutung berücksichtigen. Die *Trends*-Ausgabe des WESO wird alljährlich im Januar veröffentlicht werden und Trends und Prognosen bei den Arbeitsmarktdindikatoren und den sozialen Indikatoren enthalten. Während der gesamten Zweijahresperiode werden Sonderausgaben von *Trends* erscheinen, die bestimmten Gruppen wie Jugendlichen und Frauen gewidmet sein werden. Um wichtige Bereiche von Politiken zur Förderung menschenwürdiger Arbeit herauszustellen, werden während der gesamten Zweijahresperiode Denkpapiere und Forschungsdossiers veröffentlicht werden.

234. Die anderen Flaggschiffberichte – der *Global Wage Report 2018/19* und der *World Social Protection Report 2018* – werden die beiden vorrangigen Bereiche ebenfalls in den Vordergrund stellen.

235. Die *International Labour Review* wird weiterhin als wichtiges Bindeglied zur wissenschaftlichen Gemeinschaft dienen. Die Zeitschrift wird den vorrangigen Bereichen ebenfalls breiteren Raum bieten und insbesondere Beiträge in Bezug auf die Initiative zur Zukunft der Arbeit fördern.

☐ **Partnerschaften**

236. Gestützt auf grundsatzpolitisch ausgerichtete Forschung hoher Qualität und zuverlässige Statistiken wird die IAO ihre Anwaltschaft und ihren Einfluss in globalen grundsatzpolitischen Diskussionen in Foren wie der G20 und der Gruppe der BRICS-Staaten weiter vertiefen. Strategische Partnerschaften mit anderen internationalen Institutionen, insbesondere der Weltbank, dem IWF und der OECD, die bereits dazu geführt haben, dass der Bedeutung inklusiven Wirtschaftswachstums und menschenwürdiger Arbeit mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird, werden gestärkt und erweitert werden. Die enge Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum, insbesondere im Bereich der Schaffung von Kapazität für Mitgliedsgruppen, wird fortgesetzt.

Kapazitätsentwicklung in Partnerschaft mit dem Turiner Zentrum

237. Die IAO wird die Rolle des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO in Turin im Bereich der Schaffung von Kapazität weiter stärken. Zu diesem Zweck wird das Zentrum seine Ausbildungsprogramme an die im Strategischen Plan der IAO für 2018-21 definierten strategischen Ausrichtungen und die in Programm und Haushalt für 2018-19 beschriebenen Ergebnisvorgaben anpassen. Für jede Ergebnisvorgabe wird der komparative Vorteil des Zentrums als globale Wissensdrehscheibe



durch die Zusammenarbeit mit regionalen und nationalen Dienstleistern mit lokaler Sachkenntnis ergänzt.

238. Um den durch unterschiedliche nationale Umstände bedingten uneinheitlichen Lernbedürfnissen Rechnung zu tragen, wird das Zentrum sein Ausbildungsangebot weiter verfeinern. Dieser Prozess wird die Einführung integrierter und IT-gestützter Lernansätze sowie die Erweiterung der Sprachkenntnisse und des themenbezogenen Fachwissens umfassen.

239. Einen besonderen Schwerpunkt wird die Einführung einer internen Innovationsfunktion zur Beschleunigung des Lerntempos in der IAO unter dem Dach der Initiative zur Zukunft der Arbeit bilden. Durch diese Innovationsfunktion wird das Zentrum Unterstützungsdienstleistungen im Bereich des Wissensmanagements und mit den thematischen Prioritäten dieser Initiative verknüpften Ausbildungsaktivitäten bieten. Besondere Anstrengungen werden auch unternommen werden, um die Kapazität der Mitgliedsgruppen und der Bediensteten der IAO für die zentralen Bereiche der Agenda 2030 zu stärken. Dies wird Unterstützung für die Umsetzung der Agenda und die Verwirklichung der für das Mandat der IAO relevantesten SDGs umfassen. Unterstützung wird auch auf die Schaffung fachlicher und statistischer Kapazitäten sowie von Kapazitäten zur Überwachung und Berichterstattung über Fortschritte auf der Grundlage der SDG-Indikatoren zielen, für die die IAO zuständig ist. In diesem Prozess wird der Frage besondere Beachtung geschenkt werden,

wie nationale DWCPs als zentrales Instrument für die Umsetzung der Agenda 2030 genutzt werden können.

240. Die Dienstleistungen des Zentrums werden Folgendes umfassen:

- Unterstützung von Lernveranstaltungen, einschließlich Symposien, Konferenzen, Seminaren und Klausuren;
- Durchführung von Ausbildungskursen, einschließlich Präsenzausbildung, Fernunterricht und gemischter Ausbildungsaktivitäten;
- Beratungsdienstleistungen zur Entwicklung von Ausbildungsstrategien und zur Gestaltung von Ausbildungsprogrammen;
- Unterstützung beim Wissensmanagement, einschließlich Entwicklung und Betrieb von Online-Ressourcenplattformen und digitalen Bibliotheken.

241. Das Zentrum wird sich noch stärker auf die Gestaltung mehrstufiger „Lernreisen“ mit Lernveranstaltungen, Ausbildung und Unterstützung für das Wissensmanagement für sowohl Bedienstete als auch Mitgliedsgruppen der IAO konzentrieren. Es wird eine engere Zusammenarbeit mit IAO-Projekten im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit bereits ab der Projektentwurfsphase fördern, um diese mehrstufigen Lernreisen in Strategien für Projektinterventionen einzubetten und in späteren Phasen Ausbildungsaktivitäten mit lokalen Partnern durchzuführen.



Unterstützende Ergebnisvorgaben

242. Die drei unterstützenden Ergebnisvorgaben ermöglichen oder erleichtern die effiziente und wirksame Funktionsweise der IAO in Übereinstimmung mit ihrer Verfassung, ihren Regeln und Verfahren. Jede Ergebnisvorgabe umfasst einen Strategietext sowie zugehörige Leistungsindikatoren und Zielvorgaben für die Zweijahresperiode. Indem die unterstützenden Ergebnisvorgaben die notwendigen Unterstützungsdienstleistungen bereitstellen, schaffen sie die Bedingungen für die Erfüllung der zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben.

243. Das wirksame Wissensmanagement zur Förderung menschenwürdiger Arbeit (Ergebnisvorgabe A) betrifft die grundlegenden Bedingungen, die die Exzellenzniveaus unterstützen, die die IAO bei ihrer fachlichen und analytischen Arbeit erreichen muss, um ihr Mandat erfüllen zu können. Die

Strategie beschreibt den gewählten Ansatz, um die IAO besser werden zu lassen, was die Aufgaben betrifft, Forschungsergebnisse, Statistiken und Informationen zu menschenwürdiger Arbeit hervorzubringen, zusammenzustellen, zu vermitteln und zu verbreiten.

244. Personelle und finanzielle Ressourcen, Informationstechnologie und Einrichtungen werden abgedeckt (Ergebnisvorgabe C), ebenso die effektive und effiziente Leitung der IAO unter Bezugnahme auf die Leitungsorgane und die Aufsicht (Ergebnisvorgabe B), was auch das Risikoregister der IAO für 2018-19 umfasst. Diese zwei Ergebnisvorgaben sind wichtig für die Reformagenda der IAO und ihre Umsetzung sowie für ihr anhaltendes Engagement für Verbesserungen sowie für die effizienteste und effektivste Nutzung aller der Organisation zur Verfügung stehenden Ressourcen.

Im Zeitraum 2018-19 zu erreichende Ergebnisse

Ergebnisvorgabe A: Wirksames Wissensmanagement zur Förderung menschenwürdiger Arbeit

Ergebnisfeststellung: Die IAO ist eine maßgebliche Quelle von Wissen zu Themen aus der Arbeitswelt, einschließlich Forschung und Statistiken, das von Mitgliedsgruppen und Partnern angewendet wird, um menschenwürdige Arbeit als ein Kernelement nachhaltiger Entwicklung zu fördern

Die Frage, die anzugehen ist

245. Arbeit zu dieser Ergebnisvorgabe unterstützt die Entwicklung von Wissensprodukten, grundsatzpolitische Beratung und Programme zu den zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, damit die Mitgliedsgruppen an auf Erkenntnissen beruhender Politikgestaltung und Dialogen zur Umsetzung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit, der SDGs und der Initiative zur Zukunft der Arbeit teilnehmen können. Außerdem wird sie die Mitgliedstaaten bei der Entwicklung aussagekräftiger Arbeitsstatistiken und analytischer Kapazitäten unterstützen und die Teilnahme der Mitgliedsgruppen an Planungs- und Berichterstattungsprozessen zur nationalen nachhaltigen Entwicklung fördern. Zu den Bereichen, in denen Fortschritte erzielt werden sollen, zählen die Folgen-

den: 1) Entwicklung grundsatzpolitisch ausgerichteter Forschung; 2) Stärkung der Fähigkeit der Mitgliedstaaten zur Erstellung, Nutzung und Verbreitung von Arbeitsstatistiken, auch durch die Entwicklung von Arbeitsmarktinformationssystemen und -analysen; und 3) Aktivitäten für gezielte Anwaltschaft, Kommunikation und Entwicklung der Kapazitäten der Mitgliedsgruppen.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

246. Wenngleich die Reform der Wissensfunktion des Amtes die Konsistenz, die Kohärenz und die Qualität der evidenzbasierten Forschung und grundsatzpolitischen Analysen der IAO in Bezug darauf, was funktioniert, in den letzten Jahren gestärkt hat, muss die Organisation weiterhin eine Kultur der Zusammenarbeit und der Weitergabe von Wissen sowie einen positiven Kreislauf zwischen ihren globalen Wissensprodukten und der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Generierung von Daten und Querschnittsanalysen fördern, die Politiken für menschenwürdige Arbeit auf der nationalen und regionalen Ebene zugrunde gelegt werden können.



247. Die Arbeit der IAO zur Förderung menschenwürdiger Arbeit ist wirksamer und nachhaltiger, wenn sie robustes Wissen über funktionierende Politiken und strategische Zusammenarbeit mit wichtigen Partnern auf der nationalen, regionalen und globalen Ebene kombiniert, auch innerhalb der UN und des multilateralen Systems. Institutionelle Partnerschaften, Kooperationsmechanismen und Prozesse zum Wissensaustausch mit den Mitgliedsgruppen, anderen internationalen Organisationen und externen Akteuren haben dazu beigetragen, das Verständnis von menschenwürdiger Arbeit zu verbessern und die analytischen Grundlagen der Forschungsagenda der IAO zu stärken. Diese Anstrengungen müssen fortgeführt werden, um sicherzustellen, dass die auf Erkenntnissen beruhenden grundsatzpolitischen Empfehlungen dazu, was funktioniert, nationale Meinungsführer und politische Entscheidungsträger in zuständigen Ministerien erreichen und in kohärente, koordinierte nachhaltige Entwicklungspolitiken auf der Landesebene umgesetzt werden.

248. Bei der Messung menschenwürdiger Arbeit haben Mitgliedstaaten signifikante Fortschritte erzielt. Bei manchen Dimensionen menschenwürdiger Arbeit und in Regionen bestehen jedoch erhebliche Defizite fort. Ergebnisse der jüngsten Verfeinerungen von durch das Amt erprobten Methodologien zeigen, dass es möglich wäre, diese Defizite wirksamer als zuvor zu beheben. Dies wird insbesondere in Bezug auf die Fortschrittsberichterstattung über die SDGs relevant.

Angestrebte Veränderungen

249. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- verstärkte Fähigkeit der IAO zur Generierung, Nutzung, Zusammenstellung, Verbreitung und Vermittlung von Wissen über die Arbeitswelt und ihre Herausforderungen, auch im Kontext von Indikatoren für menschenwürdige Arbeit;
- verstärkte Fähigkeit der Mitgliedstaaten zur Entwicklung von Arbeitsmarktstatistiksystemen und zur Verbesserung der Forschungskapazität in Bezug auf die vier Dimensionen menschenwürdiger Arbeit sowie auf Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, um unter Verwendung aktueller statistischer Normen Fortschritte bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit zu messen und über den Indikatorenrahmen für die SDGs Bericht zu erstatten;
- wirksame grundsatzpolitische und operative Partnerschaften mit dem UN-System, regionalen Institutionen, multilateralen Foren, Gebern und dem privaten Sektor zu Politiken zur Förderung menschenwürdiger Arbeit mit dem Ziel,

die Wirkung der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu steigern.

Aktionsmittel

250. Die IAO wird sich auf folgende Punkte konzentrieren:

- Durchführung und Verbreitung zeitgerechter grundsatzpolitischer Evaluierungen und Forschungen, die auf der nationalen, regionalen und globalen Ebene Rat bieten, auch zu bewährten Beispielen für gute Praxis sowie zentralen Bereichen der Agenda 2030 und der Initiative zur Zukunft der Arbeit, um den Mitgliedsgruppen zu helfen, die Ziele der Erklärung über soziale Gerechtigkeit zu verfolgen;
- Vertiefung der Kontakte der IAO zu Hochschulen und Denkfabriken mit dem Ziel, das globale Know-how über Wege zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit zu erweitern und die Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen;
- Verbreitung auf Erkenntnissen beruhender einflussreicher Aussagen zu Fragen, Herausforderungen und Veränderungen im Bereich der Arbeitswelt und Zielgruppenansprache über geeignete Kanäle und Plattformen;
- Bereitstellung von grundsatzpolitischer Beratung, Evaluierung und Fachunterstützung zur Stärkung der Kapazitäten der Mitgliedstaaten für die Erstellung von Statistiken über menschenwürdige Arbeit und Arbeitsmarktinformationssysteme zur Entwicklung auf Erkenntnissen beruhender Politiken zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und Datenerhebung, um über Fortschritte bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und der damit verbundenen Ziele der Agenda 2030 auf der nationalen, regionalen und globalen Ebene Bericht zu erstatten und auf diese Weise zur Zielvorgabe 17.18 der Agenda 2030 über die Verfügbarkeit von Daten beizutragen;
- strategische Nutzung ihrer Wissensprodukte zur Stärkung ihrer anwaltschaftlichen Arbeit in globalen und regionalen Foren zur Verwirklichung von Ziel 8 und anderen mit menschenwürdiger Arbeit verknüpften Zielen der Agenda 2030 sowie der Ziele der Initiative zur Zukunft der Arbeit;
- Durchführung wirksamer Kapazitätsentwicklung und Ausbildung in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum zur Verbreitung von Wissensprodukten der IAO an die Mitgliedsgruppen und zur Stärkung ihrer Kompetenzen für die Durchführung von anwaltschaftlicher Arbeit mit Blick auf ihre Mitwirkung bei der Umsetzung nationaler Strategien für nachhaltige Entwicklung und damit verbundener UNDAFs oder äquivalenter Planungsrahmen.



Wesentlichste Leistungen

251. Zu den wesentlichsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählen die Folgenden:

- maßgebliche globale Flaggschiffberichte, Veröffentlichungen und Dossiers, die die Rolle menschenwürdiger Arbeit herausstellen, sind verfügbar, um den Bedarf der Mitgliedsgruppen auf der globalen, regionalen und nationalen Ebene zu decken;
- Einführung eines Pakets für Workshops und Seminare zur generellen Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit in nationalen und regionalen Planungsprozessen;
- Einrichtung einer Wissensplattform zur Zukunft der Arbeit, einschließlich fachspezifischer Forschungsberichte und Betreuung der Hochrangigen Globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit;
- Organisation der 20. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) im Oktober 2018, die die Annahme einer Entschließung zur Neufassung der Internationalen Klassifikation der Stellung im Beruf anstreben und andere statistische Normen erörtern wird;
- ILOSTAT wird ausgeweitet und konsolidiert unter Einbeziehung aller SDG-Indikatoren, für
- die die IAO zuständig ist, um jährliche globale Berichterstattung zu ermöglichen;

- zeitgerechte Kommunikationsprodukte hoher Qualität, die zur Unterstützung der Ziele der Anwaltschaft der IAO für Forschung, Daten und Politikanalysen der IAO werben, richten sich über die wirksamsten Kanäle an wichtige Zielgruppen;
- Praktiken zur Weitergabe von Wissen und Unterstützungsinstrumente, wie ein verbessertes Portal, stärken das Verständnis und die Praxis des Wissensmanagements in der Organisation und verbessern die Kohärenz von Inhalten und die Schaffung von Kapazität für Mitgliedsgruppen und Bedienstete (mit dem Turiner Zentrum).

Externe Partnerschaften

252. Die IAO wird ihre anwaltschaftliche Arbeit im gesamten System der UN und in Foren wie G20 und BRICS weiter vertiefen und strategische Partnerschaften mit anderen internationalen Institutionen, einschließlich der Weltbank, des IWF, der OECD und regionaler Wirtschafts- und Finanzinstitutionen, verfolgen. Um die Erstellung von Daten zu menschenwürdiger Arbeit weltweit zu fördern und zu unterstützen, wird die IAO ihre Zusammenarbeit mit der UN-Statistikkommission des Wirtschafts- und Sozialrats, dem Ausschuss für die Koordinierung der statistischen Tätigkeit, der Globalen Partnerschaft für Daten zur nachhaltigen Entwicklung und nationalen Statistikbehörden stärken.

Indikatoren

Indikator A.1: Zeitgerechte Erstellung der Wissensprodukte der IAO mit hohen Qualitätsstandards		
Erfolgskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen die folgenden Kriterien erfüllen:	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Zeitgerechte Produktion und Verbreitung maßgeblicher Wissensprodukte zu Themen aus der Arbeitswelt	▪ 100 Prozent der Wissensprodukte für die Hochrangige Kommission zur Zukunft der Arbeit werden termingerecht und zur Zufriedenheit der Kommission vorgelegt. ▪ Alle Flaggschiffberichte und wichtigen Berichte werden auf der Grundlage einer fachlichen Begutachtung und geltender Richtlinien für Veröffentlichungen termingerecht produziert.	Nicht zutreffend. ▪ Flaggschiffberichte, acht wichtige Berichte
Verbreitete Bezugnahme auf Wissensprodukte der IAO	▪ Über alle Flaggschiffberichte wird in mindestens 10 führenden nationalen, regionalen und internationalen Medien berichtet. ▪ Berichte der IAO werden von multilateralen Organisationen und internationalen Foren, Denkfabriken, internationalen zivilgesellschaftlichen Organisationen und Wissenschaftlern zitiert. ▪ Dreigliedrige Mitgliedsgruppen und andere Entwicklungspartner, einschließlich Zivilgesellschaft und Gebietskörperschaften, nutzen Botschaften, Forschung und Daten der IAO für ihre Anwaltschaftskampagnen zu den SDGs und menschenwürdiger Arbeit.	▪ Ein wichtiges Nachrichtenmedium pro Region, ein internationales Nachrichtenmedium ▪ 2016 (Methodologie muss noch entwickelt werden) ▪ Eine große Anwaltschaftskampagne pro Region



Zugänglichkeit international vergleichbarer Daten zu menschenwürdiger Arbeit	- Die Produktion statistischer Daten durch unterschiedliche Einheiten der Organisation erfüllt Qualitätsstandards und wird innerhalb des Amtes koordiniert und konsolidiert. - Statistikrahmen für sich abzeichnende und neue Themen, einschließlich der SDG-Indikatoren, werden in Absprache mit den Mitgliedsgruppen entwickelt.	- Die Datenproduktion durch unterschiedliche Einheiten der Organisation wird nicht immer koordiniert. - Fehlende Statistiknormen für neue und sich abzeichnende Themen
Indikator A.2: Mitgliedstaaten stärken Arbeitsmarktstatistiken und Informationssysteme unter Verwendung internationaler statistischer Normen und erstatten Bericht über den Rahmen globaler Indikatoren für die SDGs		
Erfolgskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen die folgenden Kriterien erfüllen:	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Nationale Arbeitsmarktstatistiken, Normen und Informationssysteme werden durch verbesserte statistische Erhebungen und die Nutzung anderer statistischer Quellen gestärkt.	20 Mitgliedstaaten	96 Mitgliedstaaten können keine grundlegenden Arbeitsmarktstatistiken produzieren (auf der Grundlage von Daten aus der Zweijahresperiode 2014-15).
Nationale Strategien für nachhaltige Entwicklung verwenden die aktuellsten Forschungsergebnisse, Statistiken und Analysen der IAO und werden unter Beteiligung der IAO-Mitgliedsgruppen entwickelt.	15 Mitgliedstaaten	0 (2016)
Für mindestens die Hälfte der Indikatoren der ersten und zweiten Ebene, für die die IAO im Rahmen globaler Indikatoren für die SDGs die zuständige Organisation ist, wurden Daten auf der nationalen Ebene erhoben und darüber Bericht erstattet.	20 Mitgliedstaaten	73 Mitgliedstaaten (auf der Grundlage von Daten aus der Zweijahresperiode 2014-15)
Mit Beratung und Unterstützung der IAO werden aussagekräftige nationale Indikatoren für die Überwachung und Berichterstattung in Bezug auf SDGs im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit entwickelt.	10 Mitgliedstaaten	0 (der Indikatorenrahmen ist landesspezifisch und wird von jedem Land entwickelt und beschlossen)
Indikator A.3: IAO-Mitgliedsgruppen, multilaterale und regionale Organisationen und Entwicklungspartner werben wirksam und mit einem koordinierten Ansatz für die Aufnahme von Themen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in nationale Pläne und Programme für nachhaltige Entwicklung sowie international vereinbarte Ergebnisse auf der globalen und regionalen Ebene		
Erfolgskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen die folgenden Kriterien erfüllen:	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
UNDAFs oder äquivalente Planungsrahmen integrieren mindestens zwei Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit.	90 Prozent	Anteil der in der Zweijahresperiode 2016-17 entwickelten UNDAFs oder äquivalenten Planungsrahmen, die mindestens zwei Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit integrieren
Multi-Stakeholder-Partnerschaften, einschließlich Süd-Süd- und Dreieckspartner-schaften, zur Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung werben für menschenwürdige Arbeit.	Anstieg um 10 Prozent	Zahl der neuen Multi-Stakeholder-Partnerschaften für die Verwirklichung der SDGs, die in der Zweijahresperiode 2016-17 entwickelt wurden
Mitgliedsgruppen und Entwicklungspartner der IAO wurden durch Kapazitätsaufbau oder andere Unterstützung der IAO zur Teilnahme an nationalen Multi-Stakeholder-Prozessen zur Verwirklichung der SDGs befähigt.	Anstieg um 10 Prozent	Zahl der Länder, in denen Mitgliedsgruppen in der Zweijahresperiode 2016-17 an nationalen SDG-Prozessen teilnehmen
Durch die Aufnahme von menschenwürdiger Arbeit in Ergebnisdokumente, Erklärungen und Entschlüsse multilateraler und regionaler Organe werben IAO-Mitgliedsgruppen für Politiken menschenwürdiger Arbeit.	Anstieg um 5 Prozent	Zahl der in der Zweijahresperiode 2016-17 angenommenen Ergebnisdokumente, Erklärungen und Entschlüsse, die menschenwürdige Arbeit fördern



Ergebnisvorgabe B: Effektive und effiziente Leitung der Organisation

Ergebnisfeststellung: Die IAO arbeitet effektiv und effizient in Übereinstimmung mit ihrer Verfassung, ihren Regeln und Bestimmungen sowie mit den Beschlüssen ihrer Leitungsorgane.

Die Frage, die anzugehen ist

253. Diese Ergebnisvorgabe soll die optimale Funktionsweise der Leitungsorgane und Steuerungsfunktionen der IAO, die wirksame Überwachung und Beaufsichtigung der Ressourcen des Amtes, die Rechenschaftspflicht für Programm und Haushalt der Organisation sowie die verbesserte Erbringung von Dienstleistungen für ihre Mitgliedsgruppen sicherstellen.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

254. Die Reform des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz und die Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit von 2016 durch Letztere hatten beträchtlichen Nutzen zur Folge, einschließlich der rechtzeitigen Vorlage kurz gehaltener Dokumente hoher Qualität und der wirksamen Vorbereitung und Durchführung von Tagungen, was Voraussetzungen für Kosteneffizienz und effektive Leitung sind. Es gab ermutigende Fortschritte bei der raschen Umsetzung von Empfehlungen der Aufsichtsorgane. Es bedarf allerdings zusätzlicher Anstrengungen zur Verbesserung der Folgeprozesse und zur weiteren Einbettung einer Evaluierungskultur in die Lernprozesse der Organisation.

Angestrebte Veränderungen

255. Die breite und aktive Mitwirkung der Mitgliedsgruppen an den Entscheidungsprozessen und den Prozessen zur Prioritätensetzung der Organisation ist wichtig für die Erfüllung dieser Ergebnisvorgabe.

256. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- verbesserte Funktionsweise der wichtigsten Leitungsorgane durch Konsolidierung des Reformprozesses und größere Effizienz der Unterstützungsfunktionen des Amtes;
- anhaltende Verstärkung der Aufsicht, um dem leitenden Management zu helfen, Bereiche für Verbesserungen und Ressourcenzuweisungen zu bestimmen;

- höherer Reifegrad der Risikomanagementkultur des IAA und verbesserte Anwendung seines Risikomanagementrahmens;
- breitere Nutzung von Evaluierungen im gesamten Amt und stärkere Fokussierung auf die Nutzung von Evaluierungsergebnissen als Grundlage von Entscheidungsprozessen der IAA-Leitungsorgane und des Managements der Programmdurchführung.

Aktionsmittel

□ Leitungsorgane

257. Das Amt wird weiterhin die Umsetzung der Leitungsinitiative unterstützen und sich dabei auf die Rolle und die Funktionsweise der Regionaltagungen, die Umsetzung der Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit von 2016 und Effizienzsteigerungen konzentrieren. Es wird weiterhin: die dreigliedrige Mitwirkung bei der Festlegung der Tagesordnungen für offizielle IAO-Tagungen unterstützen; seine Dokumentenproduktionspolitik umsetzen, um knapp gehaltene Dokumente hoher Qualität rechtzeitig bereitzustellen; und das Modell zur Verringerung des Papierverbrauchs stärken.

258. Um sicherzustellen, dass Entscheidungsprozesse und das operative Geschäft mit der Verfassung sowie geltenden Regeln und Bestimmungen in Einklang stehen, wird das Amt auch weiterhin zeitgerechte Rechts- und Finanzdienste hoher Qualität bereitstellen. Schwerpunkt werden die Straffung der Verfahrensregeln der Leitungsorgane und der Tagungen, die Stärkung der internen Regeln für Transparenz und Rechenschaft sowie die Förderung des UN-Übereinkommens über die Vorrechte und Immunitäten der Sonderorganisationen sein.

□ Aufsicht

259. Die Empfehlungen der Aufsichtsorgane wird das Amt weiterhin prompt und unter Berücksichtigung der verfügbaren Ressourcen umsetzen. Nach der vollständigen Einführung der Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor (IPSAS) in den letzten Jahren wird es sich darauf konzentrieren, Entwicklungen zu verfolgen und im Bedarfsfall Anpassungen an neue und modifizierte Standards vorzunehmen. Um die Effizienz zu optimieren und in vollem Umfang Rechenschaftspflicht für Ressourcen sicherzustellen, wer-



den interne Verfahren weiterhin überwacht und angepasst werden.

260. Auf der Grundlage des strategischen Risikoregisters der Organisation für 2018-19 (siehe Über-

sicht 3) wird das Amt weiterhin Risiken bewältigen und eine IT-basierte Risikomanagement-Datenbank entwickeln, um Managern zu helfen, die Risikoregister ihrer Abteilung zu führen.

Übersicht 3. Risikoregister für 2018-19

Risiko	Ermittelte Ursache(n)	Gegenmaßnahmen	Risikoträger
1. Mitgliedsgruppen und Geber verringern ihr Engagement für die Agenda für menschenwürdige Arbeit sowie für die Programm- und Projektfinanzierung.	Die IAO versäumt es, ihre fachliche Kapazität, Ressourcen, Prozesse und Technologie an strategischen Prioritäten auszurichten. Die Ressourcenmobilisierung konzentriert sich nicht auf Bereiche, in denen es möglich ist, Relevanz, Wirkung und Nachhaltigkeit zu erzielen. Es bestehen Defizite der Planung, Messung und Berichterstattung in Bezug auf Fortschritte bei der Programm- und Projektdurchführung. Überprüfungen durch Geber offenbaren nicht erfüllte Erwartungen.	Die Prozesse und Verfahren für Projektplanung, -entwurf und -überprüfung werden gestärkt. Ressourcen werden auf Prioritäten konzentriert, die im Strategischen Plan, in Programm und Haushalt, DWCPs und ergebnisorientierten Arbeitsplänen festgelegt wurden, sowie auf robuste und relevante grund-satzpolitisch ausgerichtete Programme, die über ausreichend kritische Masse verfügen, um große Wirkung zu erzielen. Überwachung, Evaluierung und Berichterstattung werden gestärkt.	Generaldirektor Stellvertretende Generaldirektoren
2. Die Durchführung wichtiger Programme und Projekte der Entwicklungszusammenarbeit wird unterbrochen, was die Reputation der IAO und die zukünftige Finanzierung der Entwicklungszusammenarbeit gefährdet.	Zum Zeitpunkt der Gestaltung und Überprüfung von Programmen und Projekten ist die Koordinierung zwischen der Zentrale und den Außenämtern ineffektiv. Wichtige institutionelle, kontextuelle, operative und Programmplanungsrisiken werden nicht adäquat ermittelt und im Gestaltungsprozess berücksichtigt.	Programm- und Projektüberprüfungen stellen die Einhaltung des IAO-Rahmen für unternehmerisches Risikomanagement sicher, um zu gewährleisten, dass wichtige Risiken ermittelt und angemessen berücksichtigt werden, bevor eine Entscheidung zur Annahme eines Projektvorschlags getroffen wird. Rollen, Befugnisse und Verantwortlichkeiten werden in Bezug auf die Übereinstimmung von Programm- und Projektverpflichtungen mit dem Mandat und der Kapazität geklärt und gestärkt. Die Einführung von Überwachungsverfahren stellt ein angemessenes Maß an Koordinierung sicher.	Stellvertretender Generaldirektor für Außendienst-tätigkeiten und Partnerschaften, Stellvertretender Generaldirektor für Grundsatz-fragen
3. Ein Krisenereignis wirkt sich negativ auf die Durchführung von Schlüsselaktivitäten oder die Betriebskontinuität aus.	Zunehmende Aktivitäten an Standorten, an denen es zu politischer Gewalt kommen kann. Den möglichen Folgen eines Angriffs durch Terroristen, einer Naturkatastrophe oder eines schweren gesundheits- oder sicherheitsrelevanten Ereignisses wird in Betriebskontinuitätsplänen in der IAA-Zentrale und den Außenämtern nicht ausreichend Rechnung getragen. Aus früheren Krisenereignissen gewonnene Erkenntnisse werden nicht weitergegeben und in die Betriebskontinuitätsplanung integriert. Das Krisenmanagement ist ineffektiv. Die Sicherheit in IAO-Gebäuden und während Dienstreisen oder an einem Projektstandort entspricht nicht der Risikoexposition.	Der Risikomanagementrahmen bietet Mechanismen dafür, Risikoerwägungen einen höheren Stellenwert einzuräumen, bevor Verpflichtungen eingegangen werden. Die IAA-Zentrale und die Außenämter arbeiten Pläne für das Organisatorische Resilienz-Management (ORM) aus und halten sie auf dem aktuellen Stand. In der IAA-Zentrale und den Regionalbüros werden Krisenmanagement-Teams gebildet, und die organisatorische Resilienz wird gesichert, getestet und überprüft. Leitlinien und Ausbidung zu Sicherheitsfragen werden verbessert.	Stellvertretende Generaldirektoren und Regionaldirektoren.
4. Die finanziellen Verpflichtungen eines oder mehrerer Mitgliedstaaten oder Geber werden nicht eingehalten. Infolgedessen verzeichnet die IAO eine Finanzierungslücke und muss Aktivitäten einstellen.	Die angespannte Haushaltslage in Mitgliedstaaten hat Verzögerungen beim Eingang veranlagter Beiträge zur Folge. Nachlassendes Engagement von Mitgliedstaaten und/oder Gebern für die IAO-Agenda für menschenwürdige Arbeit.	Der Cashflow wird regelmäßig überwacht. Die IAO nimmt vorübergehend den Betriebsfonds in Anspruch. Programme, Projekte und Tätigkeiten mit geringer Priorität werden ermittelt und zurückgestellt oder gestrichen. Gegebenenfalls wird der Verwaltungsrat um Orientierungshilfe ersucht.	Finanzdirektor und Leitendes Management-Team



Risiko	Ermittelte Ursache(n)	Gegenmaßnahmen	Risikoträger
5. Ein wichtiger Bankpartner der IAO geht in Konkurs. Infolgedessen verzeichnet die IAO einen finanziellen Verlust, eine Betriebsunterbrechung und eine Beeinträchtigung ihrer Reputation.	Das interne Kontrollsystem der IAO, mit dem die Solvenz von Bankpartnern oder ihre Betrugsanfälligkeit überwacht werden soll, hat das Risikospektrum der Bank nicht voll erfasst.	Strenge Bankauswahlprotokolle sind etabliert und berücksichtigen Bonitätseinstufungen, Schuldenumwandlungsvereinbarungen, Diversifizierung der Bankpartner und die Anlagedauer. Unabhängige Branchenfachleute prüfen und billigen Anlagestrategien und die Auswahl der Bankpartner.	Finanzdirektor
6. Unvorhergesehene wirtschaftliche Faktoren beeinträchtigen die Kapazität des Ordentlichen Haushalts der IAO. Infolgedessen reichen die Ressourcen nicht aus, um eine vollständige Durchführung des im Haushalt vorgesehenen Arbeitsprogramms der IAO sicherzustellen.	Globale Finanzturbulenzen führen zu unvorhergesehenen Wechselkursschwankungen und Inflation.	Der Mittelbedarf an US-Dollar für die Zweijahresperiode bildet 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 Devisen werden sorgfältig überwacht, um das Wechselkursrisiko zu begrenzen. Inflationsprognosen aus unabhängigen renommierten Quellen werden in den Programm- und Haushaltsprozess integriert. Gegebenenfalls wird der Verwaltungsrat um Orientierungshilfe ersucht.	Finanzdirektor
7. Ein Interessenkonflikt oder eine Betrugshandlung hat einen finanziellen Verlust für die IAO zur Folge und beschädigt die Reputation der Organisation.	Due-Diligence-Grundsätze und Praktiken, die darauf abzielen, Interessenkonflikte abzuwenden und die Möglichkeit zu begrenzen, eine Betrugshandlung zu begehen, sowie interne Kontrollsysteme mit dem Ziel, Betrugsfälle aufzudecken, sind nicht ausreichend robust.	Ethik- und Null-Toleranz-Politiken und entsprechende Praktiken werden sowohl in der Zentrale als auch im Außendienst wirksam angewendet. Manager werden in Bezug auf Sorgfaltspflicht und Prävention geschult. Whistleblower-Schutz ist gewährleistet. Interne Kontrollmechanismen gewährleisten die Abgrenzung von Aufgaben oder andere Kontrollen zum Zweck der Risikominderung werden eingeführt. Zur finanziellen Überwachung von Durchführungsakteuren wurden Auszahlungsregeln und -verfahren festgelegt. Im Büro für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht besteht eine spezielle professionelle Untersuchungseinheit.	Finanzdirektor
8. Zentralisierte IT-Lösungen werden als nicht zweckgerecht eingestuft. Die Zahl der nicht überwachten dezentralisierten IT-Lösungen nimmt stark zu, was die Gefahr der Korruption wichtiger Daten, von Verletzungen der Vertraulichkeit oder der Redundanz von Lösungen birgt.	In hohem Maß auf die IAO zugeschnittene Systeme verhindern die regelmäßige Integration technologischer Fortschritte. Knappe Ressourcen verhindern Erweiterungen des Einsatzbereichs der IT, um die Integration, Aktualisierung und Wartung abteilungsspezifischer Lösungen zu ermöglichen.	IT-Governance gewährleistet, dass dezentralisierte eigenständige Lösungen inventarisiert und priorisiert werden und dass wichtiger abteilungsspezifischer IT-Bedarf unterstützt wird. IT-Strategie, -Planung und -Budget werden regelmäßig überprüft und entsprechend angepasst.	Stellvertretender Generaldirektor für Management und Reform
9. Schäden in der Datenzentrale des IAA oder an anderer IT-Infrastruktur oder Stromausfall haben einen Verlust maßgeblicher Informationen und des Zugangs zu unentbehrlichen Anwendungen zur Folge.	Die getroffenen Sicherheitsvorkehrungen schützen die Daten der IAO nicht wirksam gegen Überhitzung und Brand, Wasserschäden, Stromunterbrechungen, Bewegung und Zusammenbruch oder Eindringen. Bei Wartungs- oder Renovierungsarbeiten wird betriebsrelevante Verkabelung beschädigt.	Externe Live-Daten-Replizierung und Hosting wichtiger Anwendungen sind gewährleistet, und es sind Notfallwiederherstellungsverfahren vorhanden. Die Struktur und der Umkreis des Datenzentrums werden verstärkt, die Klimaanlage wird modernisiert, Alarm- und/oder Meldesysteme sowie eine redundante Stromversorgung werden installiert. Der Zugang zum Datenzentrum wird beschränkt und kontrolliert. Im Risikoregister für das Renovierungsprojekt des Amtsgebäudes wird das Risiko von Schäden an wichtiger Verkabelung berücksichtigt.	Stellvertretender Generaldirektor für Management und Reform



Risiko	Ermittelte Ursache(n)	Gegenmaßnahmen	Risikoträger
10. Die Humanressourcenkapazität ist unzureichend, um das Kernmandat der IAO zu erfüllen und von ihren Mitgliedsgruppen festgelegte konkrete Ziele zu verwirklichen. Infolgedessen wird die Reputation der IAO geschwächt und die Programm- und Projektfinanzierung wird beeinträchtigt.	Politiken und Praktiken in Bezug auf Personalplanung, -anwerbung und -auswahl, Leistungsmanagement und Personalentwicklung sind unzureichend.	Das Instrument zur Erstellung von Mitarbeiterprofilen wird umgesetzt. Die Personalplanung, insbesondere die Nachfolgeplanung, wird verbessert und systematisiert. Anwerbungs- und Auswahlverfahren werden angepasst. Die Politiken für überarbeitete Verträge und die Personalmobilität werden umgesetzt. Die Personalentwicklung wird auf die Kernkompetenzanforderungen ausgerichtet und wird gefördert. Die Befolgung der Verfahren für das Leistungsmanagement wird gestärkt.	Direktor der Hauptabteilung Humanressourcenentwicklung
11. Die Kommunikation ist nicht zweckgerecht. Der Status der IAO als Referenzorganisation in Bezug auf ihr Mandat wird gefährdet.	Der Kommunikation in Bezug auf das Mandat und die Positionierung der IAO mangelt es an Fokus und Koordinierung. Eine zu enge Definition von Kommunikation führt dazu, dass bei allen wichtigen Akteuren keine oder begrenzte Wirkung erzielt wird. Bei der Wahrnehmung von Anwaltschaft und in der Kommunikation wird die Durchführung wichtiger Programme und Projekte nicht ausreichend herausgestellt. Lokaler Kommunikationsbedarf wird unzureichend unterstützt. Die Kommunikation in Bezug auf wichtige Ereignisse ist nicht reaktiv genug.	Eine Kommunikationsstrategie wird entwickelt, die auf die Stärkung der institutionellen Außenwahrnehmung der IAO und die Förderung der fachlichen Kapazität der IAO abzielt, Relevanz, Wirkung und Nachhaltigkeit zu erreichen. Die Strategie trägt lokalem Kommunikationsbedarf Rechnung und nutzt die Berichterstattung in der Lokalpresse und den sozialen Medien und wird auf alle wichtigen Akteure ausgerichtet. Prozesse werden eingeführt, um die Umsetzung der Strategie zu überwachen und Rückmeldungen zu erhalten, um sie entsprechend überarbeiten zu können.	Stellvertretender Generaldirektor für Management und Reform; Direktor der Hauptabteilung Kommunikation und Information der Öffentlichkeit
12. Verzögerungen und Unterbrechungen der Renovierung des Amtsgebäudes haben Kostenüberschreitungen, eine Betriebsunterbrechung und eine Beschädigung der Reputation der IAO zur Folge.	Der Umfang und die Komplexität der Renovierungsarbeiten werden Auftragnehmern nicht vollständig vermittelt oder in Verträgen nicht vollständig wiedergegeben. Auftragnehmer halten vertragliche Verpflichtungen in Bezug auf Leistungen oder Termine nicht ein. Ein sicherheitsrelevantes Ereignis verhindert den Zugang zum Amtsgebäude. Wetterbedingte Ereignisse verhindern die Ausführung von Arbeiten. Durch die Nichtbesetzung einer wichtigen Stelle oder lange währende Abwesenheit vom Arbeitsplatz wird das Projektmanagement beeinträchtigt.	Ein umfassendes Risikoregister wird geführt, und das Risikomanagement wird überwacht. Eine effektive Projektmanagement- und -leistungsstruktur existiert und funktioniert wirksam. Sie umfasst regelmäßige interne Prüfungen und gewährleistet, dass Frühwarnungen bei Problemen erkannt werden und rasch darauf reagiert wird. Aufforderungen zur Angebotsabgabe und Vertragsformulierungen werden von externen Experten auf Genauigkeit und Vollständigkeit geprüft und enthalten Strafbestimmungen. Auftragnehmer sind verpflichtet, Vor-Ort-Begehungen zu Prüfzwecken zu ermöglichen. Ein Arbeitsschutzbeauftragter wird eingestellt. Ein renovierungsspezifisches Risikoregister wird erstellt, und Risikominderungsstrategien werden umgesetzt. Bei der Arbeitsplanung werden Witterungsbedingungen berücksichtigt. Ein Betriebskontinuitätsplan wird erstellt. Die Krisenmanagementvorsorge der IAO schließt Krisenmanagement im Zusammenhang mit der Renovierung ein.	Stellvertretender Generaldirektor für Management und Reform
13. Die IAO-Konferenz oder der Verwaltungsrat kann bestimmte verfassungsgemäße Aufgaben nicht wahrnehmen, wodurch die Funktionsweise der Organisation unterbrochen und ihre Reputation beschädigt wird.	Unüberbrückbare Differenzen zwischen Mitgliedsgruppen können innerhalb der zur Verfügung stehenden Zeit nicht überwunden werden. Die zu unüberbrückbaren Differenzen führende Komplexität von Problemen wurde unterschätzt.	Regelmäßige Kommunikation und Dialoge mit Mitgliedsgruppen zu sich abzeichnenden Problemen. Der Generaldirektor ergreift Initiativen, um eine institutionelle Krise zu verhindern und/oder zu entschärfen.	Generaldirektor, Leitendes Management-Team



□ Evaluierung

261. Die Ergebnisse der 2016 durchgeführten unabhängigen externen Evaluierung der Evaluierungsfunktion des IAA werden eine Grundlage der Evaluierungsstrategie 2018-21 des Amtes bilden, und der Evaluierungsbeirat wird weiterhin Evaluierungsergebnisse verbreiten. Um wirksame Grundsatzlösungen zu bestimmen und den Beitrag der IAO zur Umsetzung der Agenda 2030 zu dokumentieren, werden die Fachhauptabteilungen bessere Orientierungshilfe für die Nutzung von Evaluierungsergebnissen und Wirkungsanalysen erhalten.

- ein unverändertes externes Prüfungsgutachten und fortgesetzte Vorlage des Bericht über die interne Kontrolle;
- sechs Evaluierungen auf hoher Ebene, zwei jährliche Evaluierungsberichte, 80 Projektevvaluierungen und zehn Wirkungs- oder Metaanalysen;
- eine Risikomanagement-Datenbank;
- eine externe Qualitätssicherungsprüfung des Büros für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht.

Wesentlichste Leistungen

262. Zu den wesentlichsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählen die Folgenden:

- eine Gesamtüberprüfung der Auswirkungen des durchgeführten Reformprozesses auf die verschiedenen Leitungsorgane der IAO;
- ein effizientes und zugängliches Modell zur Verringerung des Papierverbrauchs für alle offiziellen Dokumente und Tagungen;

Externe Partnerschaften

263. Das Amt wird seine Beziehungen zu den institutionellen Organen der Vereinten Nationen und anderen einschlägigen Stellen weiter stärken. Dies wird auch für das Politische Forum auf hoher Ebene für nachhaltige Entwicklung der UN, den Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, die Gemeinsame Inspektionsstelle der UN, die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst und die Evaluierungsgruppe der Vereinten Nationen (UNEG) gelten.

Indikatoren

Indikator B.1: Effektivität von IAO-Organen in Bezug auf die Verwaltungsführung und die Politikgestaltung		
Ergebniskriterien	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen folgende Kriterien erfüllen:		
Effektive Durchführung vereinbarter Reformmaßnahmen	▪ Straffung und weitere Vereinfachung, Modernisierung und Vereinheitlichung von Regeln und Verfahren von Leitungsorganen und offiziellen Tagungen ▪ Verbesserte Planung und Konsultationen zu Normensetzungsgegenständen vor der Konferenz	Anwendung angemessener Verfahren und Regeln als Ergebnis der Überprüfung von Erprobungen zum Jahresende 2017
Die Umsetzung der Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit spiegelt sich in der Führung und Leitung der IAO und den Entscheidungen des Managements wider.	Alle bis Ende 2019 durchzuführenden Teile des Arbeitsprogramms werden erledigt.	Annahme des Arbeitsprogramms durch den Verwaltungsrat im März 2017
Einführung eines Überwachungsmechanismus für Entscheidungen, die von den Leitungsorganen der IAO getroffen werden	Annahme eines Verfahrens für die regelmäßige Berichterstattung über Entscheidungen und Einhaltung von Folgeaktionsplänen.	Ein gibt kein formelles Überwachungsverfahren.
Indikator B.2: Effizienz der Planung, Vorbereitung und Durchführung von Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrats sowie von Regionaltagungen		
Ergebniskriterien	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen folgende Kriterien erfüllen:		
Termingerechte Bereitstellung knapp gehaltener offizieller Dokumente in elektronischer Form für alle offiziellen Tagungen (Durchsetzung des Modells zur Verringerung des Papierverbrauchs)	▪ 100 Prozent der offiziellen Dokumente werden termingerecht elektronisch veröffentlicht. ▪ 25 Prozent der vor Tagungen erstellten Dokumente werden ausschließlich elektronisch veröffentlicht.	▪ 95 Prozent der offiziellen Dokumente werden termingerecht elektronisch veröffentlicht. ▪ 0 Prozent der offiziellen Dokumente werden ausschließlich elektronisch veröffentlicht.



	50 Prozent der während Tagungen erstellten offiziellen Dokumente werden ausschließlich elektronisch veröffentlicht. - Alle nach Tagungen erstellten offiziellen Dokumente werden ausschließlich elektronisch veröffentlicht. - Das Volumen der verarbeiteten Wörter nimmt nicht zu.	18 Millionen Wörter (Zielvorgabe für 2016-17: Verringerung der 2014-15 verarbeiteten 20 Millionen Wörter um 10 Prozent – bereits verringert um 15 Prozent gegenüber der vorangegangenen Zweijahresperiode)
Offizielle Korrespondenz mit geringem Papierverbrauch	85 Prozent der offiziellen Mitteilungen werden ausschließlich im elektronischen Format versandt.	14 Prozent der offiziellen Mitteilungen werden ausschließlich im elektronischen Format versandt (2014-15).
Effektives und effizientes Zeitmanagement von Sitzungen bei offiziellen Tagungen	+ oder – 10 Prozent maximaler Unterschied zum ursprünglich vereinbarten Arbeitsplan der Tagungen.	Bestimmung des Ausgangsprozentwerts auf der Grundlage der Werte für die Tagungen des Verwaltungsrats in den Jahren 2016 und 2017, die Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2017 sowie die 2017 durchgeführten Sektortagungen
Indikator B.3: Rechtsdienste hoher Qualität für das effiziente institutionelle Funktionieren der Organisation		
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen folgende Kriterien erfüllen:	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Rechtsdienst hoher Qualität wurde zeitgerecht geleistet.	Für die Organisation und das Amt wurde zum Schutz ihres Status und ihrer Interessen qualitätsorientierte und zeitgerechte Rechtsberatung erteilt.	Kontinuierliche Verbesserung bei der Bewältigung rechtlicher Herausforderungen und Risiken
Ratifizierung des UN-Übereinkommens über die Vorrechte und Immunitäten der Sonderorganisationen	Registrierung von 3 neuen Ratifizierungen des UN-Übereinkommens über die Vorrechte und Immunitäten der Sonderorganisationen	62 Mitgliedstaaten sind nicht Vertragsstaaten des Übereinkommens über die Vorrechte und Immunitäten von 1947 (Stand: 2016)
Indikator B.4: Qualität der Erfüllung der Aufgaben in Bezug auf Aufsicht, Rechenschaftspflicht und Risikomanagement		
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen folgende Kriterien erfüllen:	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Grad der Zufriedenheit des Externen Prüfers mit den konsolidierten Finanzabschlüssen	Aufrechterhaltung der Feststellungen „Unverändertes externes Prüfungsgutachten“ und „Vollständige Einhaltung der IPSAS“	Feststellungen „Unverändertes externes Prüfungsgutachten“ und „Vollständige Einhaltung der IPSAS“ für 2015
Erforderliche Zeit für die wirksame Umsetzung der Empfehlungen in Prüfberichten	- Die mit der Aufgabe der Umsetzung von Empfehlungen der Aufsichtsorgane betrauten Einheiten unterbreiten ihre Aktionspläne innerhalb von drei Monaten nach Vorlage des Prüfberichts. - Umsetzung der vom Management angenommenen Empfehlungen aus Prüfberichten innerhalb von sechs Monaten nach dem Datum des jeweiligen Prüfberichts	- In der Zweijahresperiode 2014-15 vergingen durchschnittlich 5,9 Monate bis zu einer Reaktion des Amtes auf interne Prüfberichte. - In der Zweijahresperiode 2014-15 wurden 68,8 Prozent der Empfehlungen aus internen Prüfberichten innerhalb der zeitlichen Vorgabe von sechs Monaten vollständig umgesetzt.
Anteil der in der Folgeprüfung ermittelten nicht umgesetzten Empfehlungen aus internen Prüfberichten	17 Prozent der Empfehlungen nicht umgesetzt	In den Folgeprüfungen während der Zweijahresperiode 2014-15 wurde ein Wert von rund 23 Prozent ermittelt.
Umsetzung des Risikomanagementrahmens für die gesamte Organisation	Der Risikomanagementrahmen wurde vollständig umgesetzt und aufrechterhalten.	Der Risikomanagementrahmen wurde 2015 eingeführt.
Bewusstsein der Bediensteten für Führungsdokumente der IAO über ethische Verhaltensnormen und Whistleblowing	Zunahme des Bewusstseins der Bediensteten für die betreffenden Führungsdokumente um 50 Prozent	Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zu Ethikfragen von 2017



Indikator B.5: Adäquate Nutzung der Ergebnisse und Empfehlungen unabhängiger Evaluierungen in Entscheidungsprozessen des Managements der IAO und des Verwaltungsrats		
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen folgende Kriterien erfüllen:	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Verbesserte Nutzung von Evaluierungsergebnissen für Zwecke der Verwaltungsführung durch Mitgliedsgruppen und das Management	- Der Evaluierungsbeirat leistet weiterhin einen substanziellen Beitrag zu Folgemaßnahmen zu Empfehlungen im Anschluss an Evaluierungen auf hoher Ebene. - Empfehlungen in Projektevaluierungen werden zu mindestens 90 Prozent befolgt. 75 Prozent der Empfehlungen des Evaluierungsbüros spiegeln sich vollständig oder partiell in der in Programm und Haushalt für 2020-21 vorgegebenen strategischen Orientierung wider.	- Bestandsaufnahme der vom Evaluierungsbeirat bis Ende 2017 geleisteten Beiträge - Zwischen 84 Prozent und 89 Prozent für die Zweijahresperiode 2015-16 40 bis 50 Prozent für den Zeitraum 2010-15 auf der Grundlage einer 2015 durchgeführten Bestandsaufnahme
Übereinstimmung der Qualität hochrangiger Evaluierungen und Projektevaluierungen mit guter Praxis gemäß der Definition in Normen der OECD und der Evaluierungsgruppe der Vereinten Nationen	- Externe Überprüfungen bestätigen, dass 85 Prozent der Projektevaluierungen den Qualitätsnormen von OECD und UNEG entsprechen. - Aufrechterhaltung einer akzeptablen Qualität der hochrangigen Evaluierungen - Verbesserte Wirkungsevaluierungen durch Fachhauptabteilungen und IAO-Außenämter als Ergebnis der Übereinstimmung mit Orientierungshilfe des Evaluierungsbüros	2014-15 durchgeführte externe Evaluierungen bestätigen, dass rund 70 Prozent der Projektevaluierungen die Qualitätsnorm erfüllen. - Eine 2013 durchgeführte unabhängige Überprüfung bestätigte, dass die Qualität der Norm entspricht. UEE 2016 bestätigt die Ausgangsbasis oder legt eine neue fest. - Laut dem Bericht des Evaluierungsbüros über die 2014 durchgeführte Bestandsaufnahme zur Wirkungsevaluierung war die Qualität der Wirkungsevaluierungen weder optimal noch einheitlich.
Die Evaluierungskapazität und -praxis des Personals und der Mitgliedsgruppen der IAO wurden verbessert.	- Mindestens 75 Mitgliedsgruppen haben an Evaluierungsschulungen teilgenommen, und 50 IAO-Bedienstete wurden als Evaluierungsmanager oder interne Evaluierer zertifiziert. - Anstieg separater, nicht obligatorischer Evaluierungsinitiativen durch IAO-Hauptabteilungen und Regionen um 80 Prozent.	- Zahl der Teilnehmer an Ausbildungsmaßnahmen gemäß dem jährlichen Evaluierungsbericht für 2017. - Die Zahl wird auf der Grundlage der in der Zweijahresperiode 2016-17 durchgeführten Evaluierungsinitiativen ermittelt.



Ergebnisvorgabe C: Wirksame Unterstützungsdienste und effektive Nutzung der Ressourcen der IAO

Ergebnisfeststellung: Das Amt wird durch effiziente Verwaltungsabläufe unterstützt und nutzt alle der Organisation anvertrauten Ressourcen effektiv und effizient.

Die Frage, die anzugehen ist

264. In dem Maß, in dem die Herausforderungen in der Welt komplexer werden und die externe Kontrolle der Rechenschaftspflicht für Ergebnisse und das Preis-Leistungs-Verhältnis zunimmt, steigt die Nachfrage der Mitgliedsgruppen nach Dienstleistungen hoher Qualität. Auf diese Anliegen effektiv,

effizient und bedarfsgerecht zu reagieren, erfordert die kontinuierliche Verbesserung zentraler operativer Prozesse und Unterstützungsdienste, einschließlich Sicherheitsmaßnahmen, in der Zentrale und in den Regionen.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

265. Managementreformen und insbesondere die Überprüfung der Arbeitsabläufe zeigen, dass Verbesserungen durch eine gesunde Organisationskultur und solide Führungspraxis unterstützt

werden müssen, um größtmögliche Wirkung zu erzielen, und dass die Mitwirkung des leitenden Managements und kontinuierliche interne Kommunikation unentbehrlich sind. Verbesserungen müssen in inklusiver und konsultativer Weise eingeführt werden, damit sich das Personal dafür engagiert und sie Bestand haben. Strategische Investitionen in IT-Lösungen werden zu weiteren Effizienzgewinnen führen.

Angestrebte Veränderungen

266. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- ein besseres Preis-Leistungs-Verhältnis aufgrund kontinuierlicher Verbesserungen der Unterstützungsdienste durch effizientere Management- und Verwaltungssysteme und -praktiken sowie Teamarbeit im gesamten Amt;
- gestärkte Programmplanungsrahmen und Ressourcenzuweisungsmechanismen auf der Grundlage der verbesserten Anwendung des ergebnisorientierten Managements im gesamten Amt;
- konsolidierte und stärker diversifizierte Entwicklungspartnerschaften;
- Verbesserungen von Leistungsmanagement, Personalentwicklung und Führung;
- Verbesserung der ökologischen Nachhaltigkeit, einschließlich der „Ökologisierung“ des Amtes;
- Verbesserung der Sicherheit und des Schutzes von Personal und Sachwerten der IAO.

Aktionsmittel

□ Verbesserungen der operativen Prozesse

267. In der Zentrale und in den Außenämtern werden die Bemühungen um die Verbesserung von Effizienz, Dienstleistungen und Geschwindigkeit der Entscheidungsfindung bei wirksamem Risikomanagement fortgeführt werden. Ein Team von Change-Management-Spezialisten der IAO wird Manager und Bedienstete anleiten, was Prüfungen der Arbeitsabläufe, kontinuierliche Verbesserungen und Folgemaßnahmen betrifft. Zur Unterstützung der neuen Arbeitsabläufe sowie von Zusammenarbeit, Berichterstattung und zeitgerechter Entscheidungsfindung werden bei Bedarf wichtige IT-Systeme gestärkt werden.

268. Die Resultate dieser Aktivitäten werden das Amt befähigen, wirksamere Unterstützungsdienstleistungen höherer Qualität zu erbringen und Ressourcen von administrativen Aufgaben zu grund-satzpolitischer, fachlicher und analytischer Arbeit

umzuschichten, wovon die Mitgliedsgruppen unmittelbar profitieren werden.

□ Strategische Programmplanung und ergebnisorientiertes Management

269. Das Amt wird auf seine Programmplanungsinstrumente und -verfahren weiterhin das ergebnisorientierte Management anwenden. Diese Arbeit wird sich auf die Stärkung der Umsetzung eines integrierten Ressourcenrahmens durch verbesserte strategische Haushaltserstellung und auf Ergebnisvorgaben beruhende Arbeitspläne konzentrieren sowie auf Qualitätssicherung bei der Gestaltung und Durchführung von DWCPs mit dem Ziel eines gestärkten Rahmens für die Leistungsüberwachung und -berichterstattung im gesamten Amt.

270. Das Amt wird sich auch bemühen, die Ressourcenausstattung von DWCPs zu verbessern und sie mit der neuen Generation von UNDAFs oder äquivalenten Planungsrahmen auf der Landesebene mit nationalen Strategien für nachhaltige Entwicklung und mit den SDGs in Einklang zu bringen. In dem Bemühen, der Agenda der IAO mehr Gewicht zu verschaffen und freiwillige Beiträge in größerem Umfang zu mobilisieren, wird das Amt die Kontakte zu Entwicklungspartnern und anderen Akteuren verstärken.

□ Ressourcenmobilisierung und Entwicklungszusammenarbeit

271. Die IAO wird sich bemühen, den Umfang der freiwilligen Beiträge zur Unterstützung ihrer Agenda zu erhöhen. Dabei wird sie sich auf mehrjährige Partnerschaften mit Entwicklungspartnern und auf die Diversifizierung konzentrieren, um neue Partner und den privaten Sektor anzuziehen. Partnerschaften auf der globalen Ebene werden ausgeweitet werden, und die Zweckbindung von Mitteln wird verringert werden. Ressourcen werden auf der Landesebene und der regionalen Ebene sowie durch UN-Finanzierungsmechanismen in enger Zusammenarbeit mit Residierenden Koordinatoren der UN mobilisiert werden.

□ Personal

272. Aufbauend auf den Resultaten früherer Reformen im Personalbereich wird das Amt sein Spektrum an Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung breiter streuen und erweitern und Lerninitiativen besser auf die Zielgruppen zuschneiden. Ausbildung in operativem Management und gestärkte Einbindung des Personals werden die Grundlage für kontinuierliche nachhaltige Prozessverbesserung, wirksameres Leistungsmanagement und ein besseres Verständnis der internen Standards für Leitung und Rechenschaftspflicht bilden.



273. Das Amt wird ein operatives Modell für Unternehmensdienstleistungen im Personalbereich entwickeln, das Wirksamkeit, Reaktionsschnelligkeit und Rechenschaftspflicht gewährleistet. Gezielte Interventionen werden die Personalplanung stärken und es ermöglichen, fähige Kräfte für Schlüsselpositionen zu gewinnen; neue Initiativen werden die Anwerbung verbessern, auch für Programme für Entwicklungsarbeit, und die Laufbahnentwicklung stärken; und Anwaltschaft und Kommunikation werden die funktionale, geografische und interinstitutionelle Mobilität verbessern.

□ **Amtsgebäude**

274. Gestützt auf sorgfältige Kosten- und Terminkontrolle wird die Renovierung des Amtsgebäudes abgeschlossen werden. Die Renovierung wird dazu beitragen, den Energieverbrauch des Amtes zu senken und das Instandhaltungsmanagement sowie die Abfallwirtschaft zu verbessern.

275. Aufbauend auf den 2016-17 erzielten Ergebnissen werden die Instandhaltungspläne für alle Räumlichkeiten im Besitz der IAO durch kostenwirksame durchführbare Maßnahmen, die die Umweltbelastung durch das Amt verringern, auf den neuesten Stand gebracht werden. In der Zweijahresperiode 2016-17 in ausgewählten Ämtern erprobte Praktiken im Bereich der effektiven Abfallwirtschaft werden auf alle Räumlichkeiten im Besitz der IAO ausgeweitet werden. Das Amt wird weiterhin die Einhaltung der Mindestnormen für die Betriebssicherheit überwachen und erforderlichenfalls Aktualisierungen einführen.

Wesentlichste Leistungen

276. Zu den wesentlichsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählen die Folgenden:

- effizientere administrative Prozesse, gestützt durch geeignete IT-Systeme;
- verbesserte Instrumente und Prozesse für die strategische Haushaltserstellung mit gestärkter ergebnisorientierter und finanzieller Berichterstattung;
- stärker integrierte Anstrengungen zur Ressourcenmobilisierung und Multi-Stakeholder-Engagement zu konkreten SDGs in Übereinstimmung mit den Empfehlungen der Vierjährigen umfassenden Grundsatzüberprüfung;
- wirkungsvollere Managementinstrumente und -praktiken auf der Abteilungsebene;
- Abschluss der Renovierung der Büroräume im Amtsgebäude;
- Verbesserung der Sicherheit und des Schutzes von Personal und Sachwerten der IAO.

Externe Partnerschaften

277. Das Amt wird weiterhin mit anderen Organisationen des UN-Systems in Bereichen zusammenarbeiten, in denen gemeinsame Dienste die Effizienz, die Transparenz und die Bedarfsgerechtigkeit der Durchführung verbessern können. Auf der Landesebene wird dies Beiträge zur Finanzierung der Büros der Residierenden Koordinatoren der Vereinten Nationen, gemeinsame Sicherheitsdienste und -einrichtungen sowie die gemeinsame Beschaffung umfassen. Initiativen auf der Ebene der Zentrale werden gemeinsame Gesundheits- und Konferenzdienstleistungen, gemeinsame Beschaffung, den produktiven Einsatz von IT-Investitionen und die Weitergabe von Fachwissen einschließen.



Indikatoren

Indikator C.1: Effizienz und Effektivität der Unterstützungsdienste der IAO		
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen das folgende Kriterium erfüllen:	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Gesamtumsetzung der Vorgaben des Leistungsmanagementrahmens für die Zweijahresperiode 2018-19	80 Prozent	Wert für 2016-17 (aus Dokument des Verwaltungsrats)
Anteil der IAO-Außenämter, die ihre Tätigkeiten vollständig mit IRIS abwickeln	100 Prozent der DWTs und Landesämter	Ergebnisprognose für Dez. 2017: ■ 100 Prozent der Regionalbüros ■ 38 Prozent der DWTs und Landesämter
Anteil der Nutzer, die angeben, die Wirksamkeit der Unterstützungsdienste der IAO positiv zu bewerten	Anstieg um 10 Prozent	Ergebnisse der Erhebung von 2017

Indikator C.2: Wirksamkeit der Programmplanung auf der Landesebene		
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen das folgende Kriterium erfüllen:	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Anteil der DWCP-Dokumente, die Qualitätskriterien in Übereinstimmung mit den festgelegten Leitlinien erfüllen, die nach der Annahme der Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit von 2016 überarbeitet wurden	100 Prozent der während der Zweijahresperiode entwickelten DWCPs	Nicht zutreffend (Stand: Ende 2016).
Anteil der DWCPs, die von einem dreigliedrigen Lenkungsausschuss überwacht werden	100 Prozent der während der Zweijahresperiode aktiven DWCPs	79 Prozent der aktiven DWCPs (Stand: Ende 2016)
Indikator C.3: Mobilisierung freiwilliger Sondermittelbeiträge in ausreichendem Umfang und mit einem angemessenen Grad von Flexibilität von einem breiten Spektrum von Entwicklungspartnern		
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen das folgende Kriterium erfüllen:	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Anteil der Sondermittel für technische Zusammenarbeit und HZK in Prozent der dem Amt zur Verfügung stehenden Gesamtressourcen	45 Prozent	39 Prozent (2014-15)
Anteil der nicht zweckgebundenen und nicht streng zweckgebundenen Mittel in Prozent der freiwilligen Beiträge insgesamt	15 Prozent	12 Prozent (2014-15)
Indikator C.4: Wirksame Talententwicklung und Entwicklung von Führungskompetenz		
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen das folgende Kriterium erfüllen:	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Zahl der Bediensteten, die für ein Jahr oder länger die Stelle oder den Dienstort wechseln	Anstieg um 10 Prozent	Zahl der Bediensteten, die in der Zweijahresperiode 2016-17 die Stelle oder den Dienstort wechseln
Anteil der Manager, die in der Wahrnehmung ihrer Mitarbeiter Veränderungen in positiver Weise vorantreiben und anderen helfen, den Nutzen von Veränderungen zu verstehen	75 Prozent	Wert in der Zweijahresperiode 2016-17
Indikator C.5: Effektives Gebäudemanagement		
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen das folgende Kriterium erfüllen:	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Die Räumlichkeiten im Amtsgebäude verfügen über eine verbesserte Umweltbilanz.	Verringerung des jährlichen Energieverbrauchs um 16 Prozent bis Ende 2019	Energieverbrauch im Jahr 2015 (22,9 Millionen MWh)
Installation wassersparender Technologien	100 Prozent der renovierten Räumlichkeiten sind mit wassersparenden Technologien ausgestattet	Nicht zutreffend.
Verbesserte Praktiken der Abfallwirtschaft in IAO-eigenen Büros	100 Prozent der IAO-eigenen Büros	45 Prozent der IAO-eigenen Büros in der Zweijahresperiode 2016-17



Anhang I

Übersicht über die Beiträge zu den SDG-Zielvorgaben und die Verbindungen zu den SDG-Indikatoren nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe	Einschlägige SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren (IAO ist zuständig oder beteiligt)
1. Mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche	1.b. Auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene solide politische Rahmen auf der Grundlage armutsorientierter und geschlechtersensibler Entwicklungsstrategien schaffen, um beschleunigte Investitionen in Maßnahmen zur Beseitigung der Armut zu unterstützen.	
	4.3. Bis 2030 den gleichberechtigten Zugang aller Frauen und Männer zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung, einschließlich universitärer Bildung, gewährleisten.	
	4.4. Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen, einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen, für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen.	
	4.5. Bis 2030 geschlechtsspezifische Disparitäten in der Bildung beseitigen und den gleichberechtigten Zugang der Schwachen in der Gesellschaft, namentlich von Menschen mit Behinderungen, Angehörigen indigener Völker und Kindern in prekären Situationen, zu allen Bildungs- und Ausbildungsebenen gewährleisten.	
	8.1. Ein Pro-Kopf-Wirtschaftswachstum entsprechend den nationalen Gegebenheiten und insbesondere ein jährliches Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von mindestens 7 Prozent in den am wenigsten entwickelten Ländern aufrechterhalten.	
	8.2. Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren.	8.2.1 Jährliche Wachstumsrate des realen BIP pro beschäftigter Person
	8.3. Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen u.a. durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen.	
	8.5. Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.	8.5.1 Durchschnittlicher Stundenverdienst weiblicher und männlicher Beschäftigter nach Beruf, Alter und Personen mit Behinderungen 8.5.2 Arbeitslosenrate nach Geschlecht, Alter und Personen mit Behinderungen



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe	Einschlägige SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren (IAO ist zuständig oder beteiligt)
	8.6. Bis 2020 den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern.	8.6.1 Anteil der Jugendlichen (von 15-24 Jahren), die nicht in der Schule, in Beschäftigung oder in Ausbildung sind
	8.8. Die Arbeitnehmerrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.	
	8.b. Bis 2020 eine globale Strategie für Jugendbeschäftigung erarbeiten und auf den Weg bringen und den Globalen Beschäftigungspakt der Internationalen Arbeitsorganisation umsetzen.	8.b.1 Vorhandensein einer entwickelten und operationalisierten nationalen Strategie für Jugendbeschäftigung als separater Strategie oder als Teil einer nationalen Beschäftigungsstrategie
	10.4. Politische Maßnahmen beschließen, insbesondere fiskalische, lohnpolitische und den Sozialschutz betreffende Maßnahmen, und schrittweise größere Gleichheit erzielen.	
2. Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen	8.5. Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.	
	8.8. Die Arbeitnehmerrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.	8.8.2 Grad der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen) auf der Grundlage von Textquellen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und nationalen Rechtsvorschriften nach Geschlecht und Migrantenstatus
	16.3. Die Rechtsstaatlichkeit auf nationaler und internationaler Ebene fördern und den gleichberechtigten Zugang aller zur Justiz gewährleisten.	
3. Festlegung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus	1.3. Den nationalen Gegebenheiten entsprechende Sozialschutzsysteme und -maßnahmen für alle umsetzen, einschließlich eines Basisschutzes, und bis 2030 eine breite Versorgung der Armen und Schwachen erreichen.	1.3.1 Anteil der Bevölkerung mit Abdeckung durch soziale Basisschutzniveaus/-systeme nach Geschlecht und Unterteilung in Kinder, Arbeitslose, Ältere, Personen mit Behinderungen, Schwangere, Neugeborene, Opfer von Arbeitsunfällen sowie Arme und Verletzte
		1.a.2 Anteil der Gesamtstaatsausgaben für elementare Dienstleistungen (Bildung, Gesundheitsversorgung und sozialer Schutz)



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe	Einschlägige SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren (IAO ist zuständig oder beteiligt)
	3.8. Eine allgemeine Gesundheitsversorgung, einschließlich der Absicherung gegen finanzielle Risiken, den Zugang zu hochwertigen grundlegenden Gesundheitsdiensten und den Zugang zu sicheren, wirksamen, hochwertigen und bezahlbaren unentbehrlichen Arzneimitteln und Impfstoffen für alle erreichen.	
	5.4. Unbezahlte Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen, Sozialschutzmaßnahmen und die Förderung geteilter Verantwortung innerhalb des Haushalts und der Familie entsprechend den nationalen Gegebenheiten anerkennen und wertschätzen.	
	8.5. Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.	8.b.1 Vorhandensein einer entwickelten und operationalisierten nationalen Strategie für Jugendbeschäftigung als separate Strategie oder als Teil einer nationalen Beschäftigungsstrategie
	10.4. Politische Maßnahmen beschließen, insbesondere fiskalische, lohnpolitische und den Sozialschutz betreffende Maßnahmen, und schrittweise größere Gleichheit erzielen.	10.4.1 Anteil der Arbeit am BIP, einschließlich Löhnen und Transfers im Rahmen des sozialen Schutzes
4. Förderung nachhaltiger Unternehmen	8.3. Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen u.a. durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen.	8.3.1 Anteil der informellen Beschäftigung an der Beschäftigung außerhalb der Landwirtschaft nach Geschlecht
	8.4. Bis 2030 die weltweite Ressourceneffizienz in Konsum und Produktion Schritt für Schritt verbessern und die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung anstreben, im Einklang mit dem Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster, wobei die entwickelten Länder die Führung übernehmen.	
	8.10. Die Kapazitäten der nationalen Finanzinstitutionen stärken, um den Zugang zu Bank-, Versicherungs- und Finanzdienstleistungen für alle zu begünstigen und zu erweitern.	
	9.3. Insbesondere in den Entwicklungsländern den Zugang kleiner Industrie- und anderer Unternehmen zu Finanzdienstleistungen, einschließlich bezahlbarer Kredite, und ihre Einbindung in Wertschöpfungsketten und Märkte erhöhen.	
5. Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft	1.2. Bis 2030 den Anteil der Männer, Frauen und Kinder jeden Alters, die in Armut in all ihren Dimensionen nach der jeweiligen nationalen Definition leben, mindestens um die Hälfte senken.	1.1.1 Anteil der Bevölkerung unterhalb der internationalen Armutsgrenze nach Geschlecht, Alter, Beschäftigungsstatus und Wohnort (städtisch/ländlich)
	2.3. Bis 2030 die landwirtschaftliche Produktivität und die Einkommen von kleinen Nahrungsmittelproduzenten, insbesondere von Frauen, Angehörigen indigener Völker, landwirtschaftlichen Familienbetrieben, Weidetierhaltern	



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe	Einschlägige SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren (IAO ist zuständig oder beteiligt)
	und Fischern, verdoppeln, u.a. durch den sicheren und gleichberechtigten Zugang zu Grund und Boden, anderen Produktionsressourcen und Betriebsmitteln, Wissen, Finanzdienstleistungen, Märkten sowie Möglichkeiten für Wertschöpfung und außerlandwirtschaftliche Beschäftigung.	
	8.2. Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren.	
6. Formalisierung der informellen Wirtschaft	1.4. Bis 2030 sicherstellen, dass alle Männer und Frauen, insbesondere die Armen und Verletzlichen, gleiche Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen haben, sowie Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen, Eigentum und Kontrolle über Grund und Boden und andere Formen von Besitz, Erbschaft, natürliche Ressourcen, geeignete neue Technologie und Finanzdienstleistungen, einschließlich Mikrofinanzierung.	
	5.a. Reformen durchführen, um Frauen gleiche Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen zu verschaffen sowie Zugang zu Eigentum und Kontrolle über Grund und Boden und andere Formen von Besitz, Finanzdienstleistungen, Erbschaft und natürliche Ressourcen im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften.	
	8.3. Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen u.a. durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen.	8.3.1 Anteil der informellen Beschäftigung an der Beschäftigung außerhalb der Landwirtschaft nach Geschlecht
	10.2. Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern.	
7. Förderung der Sicherheit bei der Arbeit und Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz, einschließlich in globalen Lieferketten	3.9. Bis 2030 die Zahl der Todesfälle und Erkrankungen aufgrund gefährlicher Chemikalien und der Verschmutzung und Verunreinigung von Luft, Wasser und Boden erheblich verringern.	
	8.8. Die Arbeitnehmerrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.	8.8.1 Häufigkeit tödlicher und nicht tödlicher Arbeitsunfälle nach Geschlecht und Migrantenstatus
	16.6. Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.	
8. Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit	5.2. Alle Formen von Gewalt gegen alle Frauen und Mädchen im öffentlichen und im privaten Bereich, einschließlich des Menschenhandels und sexueller und anderer Formen der Ausbeutung, beseitigen.	5.5.2 Anteil von Frauen in Führungspositionen
	8.5. Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.	8.5.1 Durchschnittlicher Stundenverdienst weiblicher und männlicher Beschäftigter nach Beruf, Alter und Personen mit Behinderungen 8.5.2 Arbeitslosenrate nach Geschlecht, Alter und Personen mit Behinderungen



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe	Einschlägige SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren (IAO ist zuständig oder beteiligt)
	8.7. Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldaten, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen.	8.7.1 Anteil und Zahl der Kinder von 5-17 Jahren, die Kinderarbeit verrichten, nach Geschlecht und Alter
	8.8. Die Arbeitnehmerrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.	8.8.2 Grad der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen) auf der Grundlage von Textquellen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und nationalen Rechtsvorschriften nach Geschlecht und Migrantenstatus
	10.3. Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen in dieser Hinsicht.	
9. Faire und wirksame internationale Arbeitsmigration und Arbeitskräfte-mobilität	8.8. Die Arbeitnehmerrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.	
	10.7. Eine geordnete, sichere, reguläre und verantwortungsvolle Migration und Mobilität von Menschen erleichtern, u.a. durch die Anwendung einer planvollen und gut gesteuerten Migrationspolitik.	10.7.1 Von Arbeitnehmern getragene Anwerbungskosten als Anteil am Jahreseinkommen im Zielland
10. Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände		
Arbeitgeberverbände und Wirtschaftsverbände	5.5. Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen.	5.5.2 Anteil von Frauen in Führungspositionen
	8.2. Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren.	8.8.2 Grad der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen) auf der Grundlage von Textquellen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und nationalen Rechtsvorschriften nach Geschlecht und Migrantenstatus
	8.3. Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen u.a. durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen.	



Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe	Einschlägige SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren (IAO ist zuständig oder beteiligt)
	8.5. Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.	
	9.3. Insbesondere in den Entwicklungsländern den Zugang kleiner Industrie- und anderer Unternehmen zu Finanzdienstleistungen, einschließlich bezahlbarer Kredite, und ihre Einbindung in Wertschöpfungsketten und Märkte erhöhen.	
	9.5. Die wissenschaftliche Forschung verbessern und die technologischen Kapazitäten der Industriesektoren in allen Ländern und insbesondere in den Entwicklungsländern bis 2030 ausbauen und zu diesem Zweck u.a. Innovationen fördern und die Anzahl der im Bereich Forschung und Entwicklung tätigen Personen je 1 Million Menschen sowie die öffentlichen und privaten Ausgaben für Forschung und Entwicklung beträchtlich erhöhen.	
	16.6. Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.	
	16.7. Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist.	
Arbeitnehmerverbände	8.5. Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.	
	8.8. Die Arbeitnehmerrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.	8.8.2 Grad der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen) auf der Grundlage von Textquellen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und nationalen Rechtsvorschriften nach Geschlecht und Migrantenstatus
	16.10. Den öffentlichen Zugang zu Informationen gewährleisten und die Grundfreiheiten schützen, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und völkerrechtlichen Übereinkünften.	16.10.1 Zahl der verifizierten Fälle von Tötung, Entführung, Verschwindenlassen, willkürlicher Inhaftierung und Folter von Journalisten, beigeordneten Medienvertretern, Gewerkschaftlern und Menschenrechtsanwälten in den zurückliegenden 12 Monaten



Anhang II

Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts für 2018-19

278. Nach Berücksichtigung von Kostenveränderungen belaufen sich die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2018-19 zu dem Haushaltswechselkurs von 2016-17 von 0,95 Schweizer Franken (CHF) je US-Dollar auf 793.331.474 US\$. Damit liegt das Volumen des für 2018-19 vorgeschlagenen Haushalts real auf derselben Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

279. Nach einer gründlichen Analyse der Kostenfaktoren sowohl in der Zentrale als auch im Außendienst sind Kostensenkungen für die Zweijahresperiode mit insgesamt 0,5 Prozent angesetzt worden. Informationen über die Bewegungen der Kostenfaktoren sind im Informativischen Anhang 2 enthalten.

280. Der Haushaltswechselkurs für die Zweijahresperiode 2018-19 wird zum Zeitpunkt der Überprüfung des Haushalts durch den Finanzausschuss der Regierungsvertreter auf der 106. Tagung (Juni 2017) der Konferenz zum Marktkurs festgelegt werden. Die vorliegenden Vorschläge beruhen deshalb auf dem im Programm und Haushalt für 2016-17 zugrunde gelegten Haushaltswechselkurs (0,95 CHF je 1 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.

281. Als Hinweis sei jedoch erwähnt, dass der Markt-Wechselkurs zum Zeitpunkt der Ausarbeitung dieser Vorlage Anfang 2017 bei 1,00 Schweizer Franken je US-Dollar lag. Sollte dieser Kurs auch noch im Juni 2017 gelten, so würde sich der vorgeschlagene Haushalt auf rund 771,0 Millionen US-\$ belaufen, während die sich hieraus ergebenden Veranlagungen der Mitgliedstaaten rund 771,0 Millionen CHF betragen würden.

282. Die von den Mitgliedstaaten in der Zweijahresperiode 2018-19 zu zahlenden Beiträge hängen somit vom Gesamtvolumen des Haushalts, von dem schließlich festgelegten Haushaltswechselkurs und von der Beitragstabelle ab, die die Konferenz genehmigt.

283. Der Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts mit den Vergleichszahlen für 2016-17 wird nachstehend in der zur Annahme durch die Konferenz geforderten Form wiedergegeben.

Haushaltsentwurf

Ausgaben			Einnahmen				
	2016-17 Haushalt	2018-19 Voranschlag		2016-17 Haushalt		2018-19 Voranschlag	
	US\$	US\$		US\$	CHF	US\$	CHF
Teil I							
Ordentlicher Haushalt	793.061.135	788.963.645	Beiträge der Mitgliedstaaten	797.390.000	757.520.500	793.331.474	753.664.900
Teil II							
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	875.000					
Teil III							
Betriebsfonds	-	-					
Teil IV							
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	3.453.865	3.492.829					
Haushalt insgesamt	797.390.000	793.331.474		797.390.000	757.520.500	793.331.474	753.664.900



284. Der Verwaltungsrat wird, wenn er die in dieser Vorlage im Entwurf enthaltenen Voranschläge geprüft hat, der Internationalen Arbeitskonferenz den Entwurf einer EntschlieÙung zur Annahme des Programms und Haushalts für die 76. Rechnungsperiode (2018-19) und die Umlegung der Ausgaben für 2018-19 auf die Mitgliedstaaten vorlegen wollen. Für diesen EntschlieÙungsentwurf wird der folgende Wortlaut vorgeschlagen:

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

verabschiedet auf der Grundlage der Finanzordnung für die am 31. Dezember 2019 auslaufende 76. Rechnungsperiode den Ausgabenhaushalt der Internationalen Arbeitsorganisation in Höhe von US\$ und den Einnahmenhaushalt in Höhe von US\$, was bei einem Haushaltswechsellkurs von Schweizer Franken für den US-Dollar Schweizer Franken entspricht, und beschließt, dass der auf Schweizer Franken lautende Einnahmenhaushalt auf die Mitgliedstaaten entsprechend der vom Finanzausschuss der Regierungsvertreter empfohlenen Beitragstabelle umgelegt wird.



Informatorische Anhänge

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



Operativer Haushalt für 2018-19

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

286. Wie im Zusammenfassenden Überblick beschrieben, spiegeln die vorgeschlagenen Zuweisungen die Umschichtung von Ressourcen von Verwaltungs- und Unterstützungsfunktionen zu analytischen und fachlichen Dienstleistungen an vorderster Front in der Zentrale und in den Regionen wider.

Teil I: Ordentlicher Haushalt

Beschlussfassende Organe

287. Die Mittel unter **Internationale Arbeitskonferenz, Verwaltungsrat und Regionaltagungen** weisen die unmittelbaren Kosten (z. B. die Dolmetschdienste, die Erstellung und der Druck von Berichten sowie die Anmietung von Räumlichkeiten und Einrichtungen, die Reisekosten der Verwaltungsratsmitglieder sowie einige Personalkosten) der Abhaltung von zwei Tagungen der Konferenz, sechs Tagungen des Verwaltungsrats und zwei Regionaltagungen in der Zweijahresperiode aus: der 19. Amerikanischen Regionaltagung in 2018 und der 14. Afrikanischen Regionaltagung im Laufe des Jahres 2019. Bestimmte Kosten der Hauptabteilung Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen

sowie der Hauptabteilung Interne Dienste und Verwaltung, die sich auf die Unterstützung dieser Aufsichtsorgane beziehen, wurden unter diesem Titel ausgewiesen, um eine vollständigere Einschätzung der Kosten dieser Tagungen zu ermöglichen.

288. Das **Büro des Rechtsberaters** hat die Aufgabe, für die Organisation Rechtsberatung zu leisten und andere juristische Dienstleistungen zu erbringen. Dazu zählen auch Rechtsgutachten betreffend Verfassung, Mitgliedschaft, Regeln und Aktivitäten der IAO. Es erstellt ferner Rechtsgutachten zu Personalangelegenheiten, kommerziellen oder technischen Fragen und zu Verträgen.

Operativer Haushalt für 2018-19

	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personal- kosten	Nicht- Personalkosten	Mittel insgesamt
	(Personenjahre/-monate)				
TEIL I.					
Beschlussfassende Organe					
Internationale Arbeitskonferenz	26 / 6	36 / 0	22.772.578	5.054.864	27.827.442
Verwaltungsrat	23 / 4	34 / 11	14.613.731	4.419.255	19.032.986
Regionale Haupttagungen	2 / 6	3 / 9	1.835.912	808.274	2.644.186
Büro des Rechtsberaters	13 / 4	2 / 0	3.640.586	121.895	3.762.481
	65 / 8	76 / 8	42.862.807	10.404.288	53.267.095
Grundsatzpolitik					
Internationale Arbeitsnormen	87 / 3	25 / 7	23.922.226	2.046.301	25.968.527
Beschäftigungspolitik	64 / 3	21 / 0	18.833.612	3.250.698	22.084.310
Unternehmen	50 / 0	15 / 0	13.941.960	2.968.900	16.910.860
Sektorale Politiken	36 / 0	11 / 0	10.472.560	2.832.344	13.304.904
Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit	88 / 0	28 / 0	25.489.624	3.770.190	29.259.814

	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personal- kosten	Nicht- Personalkosten	Mittel insgesamt
	(Personenjahre/-monate)				
Arbeitsbedingungen und Gleichstellung	73 / 2	20 / 0	20.360.834	2.290.779	22.651.613
Sozialer Schutz	44 / 0	7 / 0	10.942.692	310.972	11.253.664
Forschung und Wissen	70 / 0	19 / 0	18.788.651	1.539.132	20.327.783
Statistik	46 / 0	16 / 0	12.786.665	1.180.900	13.967.565
Technische Tagungsreserve	0 / 0	0 / 0	0	637.642	637.642
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	10 / 0	2 / 0	3.170.017	298.290	3.468.307
RBTC	0 / 0	0 / 0	0	6.444.736	6.444.736
	568 / 8	164 / 7	158.708.841	27.570.884	186.279.725
Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften					
Multilaterale Zusammenarbeit	20 / 0	8 / 0	6.293.525	1.666.183	7.959.708
Partnerschaften und Außendienst- unterstützung	15 / 6	7 / 5	5.094.620	305.205	5.399.825
Programme in Afrika	233 / 1	258 / 0	53.310.312	27.283.943	80.594.255
Programme in Amerika	186 / 2	147 / 0	45.347.362	19.258.291	64.605.653
Programme in arabischen Staaten	48 / 0	37 / 3	13.686.222	5.125.116	18.811.338
Programme in Asien und Pazifik	229 / 7	246 / 0	51.124.112	19.913.155	71.037.267
Programme in Europa und Zentralasien	93 / 11	66 / 0	20.486.612	5.152.459	25.639.071
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	0 / 0	0 / 0	0	8.240.286	8.240.286
Süd-Süd- und Dreieckskooperation	0 / 0	0 / 0	0	1.771.790	1.771.790
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	6 / 4	3 / 5	2.346.290	167.278	2.513.568
	832 / 7	773 / 1	197.689.055	88.883.706	286.572.761
Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer					
Tätigkeiten für Arbeitgeber	25 / 0	5 / 6	7.032.395	3.402.669	10.435.064
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	46 / 0	14 / 0	13.446.960	8.031.557	21.478.517
	71 / 0	19 / 6	20.479.355	11.434.226	31.913.581
Management und Reform					
Unterstützungsdienste					
Interne Dienste und Verwaltung	33 / 8	136 / 2	26.796.115	21.476.250	48.272.365
Informations- und Technologiemanagement	87 / 0	62 / 1	28.059.470	19.822.667	47.882.137
Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen	36 / 5	45 / 9	17.175.451	1.172.954	18.348.405
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	41 / 0	20 / 0	12.641.353	1.674.276	14.315.629
Beschaffung	10 / 3	3 / 5	2.797.412	124.082	2.921.494
	208 / 4	267 / 5	87.469.801	44.270.229	131.740.030
Managementdienste					
Humanressourcenentwicklung	44 / 4	59 / 0	19.721.396	4.913.581	24.634.977
Finanzverwaltung	42 / 10	38 / 10	15.438.336	509.838	15.948.174
Strategische Programmerstellung und -verwaltung	15 / 5	6 / 0	4.679.550	126.977	4.806.527
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	6 / 0	2 / 0	2.171.742	292.714	2.464.456
	108 / 7	105 / 10	42.011.024	5.843.110	47.854.134
Büro des Generaldirektors	10 / 0	16 / 0	5.743.825	1.449.043	7.192.868



	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personal- kosten	Nicht- Personalkosten	Mittel insgesamt
	(Personenjahre/-monate)				
Aufsicht und Evaluierung					
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	8 / 3	3 / 0	2.848.735	252.923	3.101.658
Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss	1 / 0	0 / 2	319.139	319.623	638.762
Kosten der außeramtlichen Rechnungsprüfung	0 / 0	0 / 0	0	1.067.400	1.067.400
Ethik-Funktion	0 / 6	0 / 3	162.450	142.537	304.987
Evaluierung	8 / 0	2 / 0	2.313.600	770.701	3.084.301
	17 / 9	5 / 5	5.643.924	2.553.184	8.197.108
Mittel für sonstige Zwecke	9 / 0	9 / 10	3.895.519	42.671.440	46.566.959
Ausgleich für Personalfuktuation	0 / 0	0 / 0	-6.523.126	0	-6.523.126
Insgesamt TEIL I	1.891 / 7	1.438 / 4	557.981.025	235.080.110	793.061.135
Teil II. Unvorhergesehene Ausgaben	0 / 0	0 / 0	0	875.000	875.000
Teil III. Betriebsfonds	0 / 0	0 / 0	0	0	0
Teil IV. Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	0 / 0	0 / 0	0	3.453.865	3.453.865
INSGESAMT (TEILE I-IV)	1.891 / 7	1.438 / 4	557.981.025	239.408.975	797.390.000

Grundsatzpolitik

289. Durch die für Grundsatzpolitik bereitgestellten Mittel wird die Fähigkeit der IAO gefestigt, grundsatzpolitische Beratung, anwaltschaftliche Tätigkeiten und Maßnahmen der Entwicklungszusammenarbeit zu entwickeln und durchzuführen, die von hoher Qualität, relevant und nützlich sind. Die vorgeschlagenen Zuweisungen tragen der Schaffung von 14 zusätzlichen Fachpositionen Rechnung. Die wichtigsten Aufgaben der Hauptabteilungsstruktur sind:

290. Internationale Arbeitsnormen: Normensetzungs- und Aufsichtsfunktionen sowie Überprüfung der Normenpolitik.

291. Beschäftigungspolitik: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zu integrierten Beschäftigungs-, Entwicklungs- und Qualifizierungspolitiken, die die beschäftigungsrelevanten Auswirkungen von Wirtschaftswachstum und Investitionen maximieren, um eine inklusive und nachhaltige Entwicklung zu fördern.

292. Unternehmen: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zur Förderung nachhaltiger Unternehmen, einschließlich Genossenschaften und multinationaler Unternehmen.

293. Sektorale Politiken: Analyse von neuen Beschäftigungs- und Arbeitstendenzen in einer Reihe wirtschaftlicher Sektoren und Dialoge auf

nationaler und globaler Ebene über sektorspezifische Leitlinien, Politiken und Strategien.

294. Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zum Arbeitsrecht und zur Verwirklichung grundlegender Arbeitnehmerrechte, Fachunterstützung und Schaffung von Kapazität für Arbeitsministerien und Arbeitsaufsichtsbehörden, insbesondere im Bereich des Arbeitsschutzes und zur Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz.

295. Arbeitsbedingungen und Gleichstellung: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zu Löhnen, Arbeitszeit, Kollektivverhandlungen, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbedingungen, Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, internationaler Arbeitsmigration und Arbeitskräfte-mobilität, HIV/Aids, Invalidität und indigenen Völkern.

296. Sozialer Schutz: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zur Schaffung und Erweiterung von sozialen Basisschutzniveaus und Sozialschutzpolitiken.

297. Forschung: Entwicklung eines IAO-Forschungsprogramms zur Bewältigung aktueller und zukünftiger Herausforderungen in der Arbeitswelt, zu denen die Organisation glaubwürdige, maßgebliche, auf Erkenntnissen beruhende Positionen beziehen muss.

298. Statistik: Zentralgelenkte und koordinierte Erstellung, Qualitätskontrolle und Verteilung von statistischen Informationen der IAO über menschenwürdige Arbeit, auch in Bezug auf die einschlägigen SDG-Zielvorgaben.

299. Die Technische Tagungsreserve wird die 20. Tagung der Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) und die dritte Tagung des für das Seearbeitsübereinkommen, 2006, eingesetzten Dreigliedrigen Sonderausschusses finanzieren.

Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften

300. Die Ressourcen für Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften werden die Effizienz, Effektivität und Wirkung der Tätigkeiten der IAO in den Regionen stärken, die Kapazität der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen stärken und ihre Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Agenda 2030 unterstützen, externe Partnerschaften entwickeln und unterstützen und den Unterhalt von Beziehungen mit den Vereinten Nationen und dem multilateralen System ermöglichen. Die wichtigsten Funktionen sind:

301. Multilaterale Zusammenarbeit: Förderung und Koordination der Zusammenarbeit der IAO mit den Vereinten Nationen, internationalen Finanzinstitutionen und anderen multilateralen Organisationen.

302. Partnerschaften und Außendienstunterstützung: Gesamtleitung des Programms der IAO für Entwicklungszusammenarbeit und Partnerschaften mit einem breiten Spektrum von Organisationen und Institutionen, einschließlich öffentlich-privater Partnerschaften, sowie des Programms für Süd-Süd- und Dreieckskooperation.

303. Die vorgeschlagenen Mittelzuweisungen für die **Regionalprogramme** tragen der Schaffung von 10 zusätzlichen Fachpositionen in den fünf Regionen und einer Erhöhung der Haushaltsmittel für technische Zusammenarbeit Rechnung.

304. Das **Internationale Ausbildungszentrum der IAO** (Turiner Zentrum) entwickelt und führt Ausbildungsprogramme entsprechend den Prioritäten der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen durch. 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 den Ausbildungsprogrammen des Zentrums besteht. Die vorgeschlagenen Bewilligung stellt einen direkten Beitrag zu den operativen Kosten des Zentrums dar.

Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer

305. Das Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer sind dafür verantwortlich, sämtliche Beziehungen des Amtes zu den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in der Zentrale und im Außendienst zu koordinieren. Außerdem sind sie dafür verantwortlich, die Mitwirkung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände an den Tätigkeiten der IAO zu fördern und sicherzustellen, dass die Strategien und Programm der IAO den Anliegen und Prioritäten dieser Verbände und ihrer Mitglieder Rechnung tragen und dass Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog generell in die fachliche Arbeit der Organisation integriert werden. Die vorgeschlagenen Mittelzuweisungen tragen der Schaffung von 2,5 zusätzlichen Fachpositionen und einer Erhöhung der Haushaltsmittel für technische Zusammenarbeit Rechnung.

Management und Reform

306. Die Ressourcen für Management und Reform konsolidieren eine effektive und effiziente Erbringung der Unterstützungsdienste der IAO, wobei der Schwerpunkt insbesondere auf Führungs- und Verwaltungspraktiken gelegt wird. Die wichtigsten Aufgaben der Hauptabteilungsstruktur sind:

307. Interne Dienste und Verwaltung: Allgemeine Verwaltung von Einrichtungen, Eigentum und Inventar; Sicherheit und Gefahrenabwehr; Druck, Veröffentlichung und Verteilung; diplomatische Privilegien; Reise- und Transportdienste; die Nutzung öffentlicher Räume; allgemeine interne Dienste.

308. Informations- und Technologiemanagement: Das gesamte IT- und Informationsmanagement sowie die Entwicklung und Umsetzung einer Strategie für Informationsmanagement.

309. Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen: Unterstützung für die Tagungen der Leitungsorgane und andere offizielle Tagungen der Organisation, offizielle Beziehungen zu den Mitgliedsgruppen, offizielle Dokumentation (Übersetzung, Revision, Redaktions- und Formatierungsdienste) und Tagungsdienste (einschließlich Dolmetschdiensten, Planungs-, Programmierungs- und technologischen Unterstützungsdiensten).

310. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit: Die Kommunikation der IAO durch Beziehungen zu Medien, Initiativen zur Informierung der Öffentlichkeit und das Management der öffentlichen und internen Websites der IAO.

311. Humanressourcenentwicklung: Humanressourcenpolitik und -tätigkeiten, Personalentwick-



lung und die Verwaltung der Krankenversicherung sowie Beziehungen zu Personalvertretern.

312. Finanzmanagement: Lenkung des Finanzbereichs und Sicherstellung, dass die finanziellen Aufgaben und Verpflichtungen in effektiver und effizienter Weise und in Übereinstimmung mit der Finanzordnung und den Finanzregeln wahrgenommen werden.

313. Beschaffung: Die Verwaltung der Beschaffungsverfahren, die Beschaffung von Ausrüstung und Dienstleistungen sowie Unterauftragsvergabe.

314. Strategische Programmerstellung und -verwaltung: Für den Verwaltungsrat und die Internationale Arbeitskonferenz Bereitstellung von notwendigen Analysen und Vorschlägen, um das Arbeitsprogramm der IAO festzulegen und über seine Durchführung Bericht zu erstatten.

Aufsicht und Evaluierung

315. Die Ressourcen für Aufsicht und Evaluierung werden die effektive Überwachung und Aufsicht bei der Verwendung der der IAO zur Verfügung gestellten Mittel und eine umfassende Rechenschaftspflicht des Amtes hinsichtlich der Durchführung ihres Programms weiter stärken. Die vorgeschlagenen Bewilligungen tragen einer Erhöhung für Aufsichtszwecke Rechnung. Die Hauptaufgaben sind:

316. Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht: Verantwortlich für die Funktion der internen Rechnungsprüfung im Einklang mit Kapitel XIV der Finanzordnung des Amtes. Sie untersteht unmittelbar dem Generaldirektor.

317. Unabhängiger beratender Kontrollausschuss: Beratung des Verwaltungsrats und des Generaldirektors zur Wirksamkeit der internen Kontrolle, der Finanzverwaltung und -berichterstattung, des Risikomanagements und der Ergebnisse der internen und externen Rechnungsprüfung.

318. Außeramtliche Rechnungsprüfung: Ansatz für die Kosten der Prüfung sämtlicher Mittel, die der Generaldirektor in Verwahrung hat (Ordentlicher Haushalt, Projekte des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen, Treuhandmittel, Sondermittelkonten und alle anderen Konten). Inbegriffen sind auch die Kosten im Zusammenhang mit unabhängigen Bewertungen von Grundstücken und Gebäuden und die nach dem Ausscheiden aus dem Dienst anfallenden Krankenkassenverbindlichkeiten, was zur Einhaltung von IPSAS erforderlich ist.

319. Die **Ethik-Funktion** gewährleistet die Unterstützung und Einhaltung ethischer Verhaltensnormen und stellt sicher, dass alle Mitarbeiter in der Organisation Integrität wahren.

320. Evaluierung: Verantwortlich für die Bereitstellung unabhängiger, hochwertiger Evaluierungsdienstleistungen für die IAO. Das Programm untersteht unmittelbar dem Generaldirektor.

Mittel für sonstige Zwecke

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

322. Jahreszahlungen für das Amtsgebäude des IAA: Der Ansatz deckt die Zahlung von zwei Jahresraten in Höhe von je 3.702.300 CHF in den Jahren 2018 und 2019 (entsprechend einem Betrag von 7.794.000 US-Dollar für die Zweijahresperiode) zur Tilgung des von der Schweizerischen Immobilienstiftung für internationale Organisationen (FIPOI) im Zusammenhang mit dem ursprünglichen Bau des Amtsgebäudes gewährten Darlehens. Das Darlehen wird bis zum Jahr 2025 in vollem Umfang zurückgezahlt sein.

323. Pensionskasse der IAO: Die Höhe des Ansatzes bleibt real unverändert (etwa 308.000 US-Dollar) um die Kosten des verbleibenden Leistungsempfängers dieses Fonds zu decken.

324. Fonds für Sonderzahlungen: Der Zweck dieses Fonds besteht darin, ehemaligen Bediensteten oder ihren Ehegatten in regelmäßigen Abständen entsprechend den vom Verwaltungsrat gebilligten Kriterien freiwillige Zuwendungen zu zahlen. Der aus dem Ordentlichen Haushalt an diesen Fonds zu leistende Beitrag von rund 232.000 CHF (rund 244.00 US-Dollar) liegt auf der gleichen Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

325. Personalkrankenkasse: Beitrag für die Versicherung von Bediensteten im Ruhestand: Dieser Ansatz in Höhe von rund 30,9 Millionen US-Dollar deckt den Beitrag der IAO zur Personalkrankenkasse (SHIF) für die Krankenversicherung von Bediensteten im Ruhestand, Invalidenrentnern und Hinterbliebenen (Ehegatten und Waisen). Der Betrag für die Bediensteten im Ruhestand für die Zweijahresperiode 2018-19 liegt real auf der gleichen Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

326. Beitrag zum Gebäude- und Einrichtungsfonds: Der Haushaltsansatz unter diesem Titel liegt bei rund 393.000 CHF je Zweijahresperiode (414.000 US-Dollar). In Teil IV dieses Programms und Haushalts wurde für institutionelle Investitionen ein Ansatz in Höhe von 3,43 Millionen US-Dollar für die Finanzierung des Fonds für die künftige periodische Modernisierung und Renovierung von IAO-Gebäuden vorgesehen.



327. Beiträge zu verschiedenen Gremien des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen und zu interinstitutionellen Ausschüssen: Der Gesamtansatz von rund 1,6 Millionen US-Dollar liegt 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 Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, der Gruppe für gemeinsame Beschaffungsmaßnahmen, der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst, dem Personalkolleg des Systems der Vereinten Nationen und den Tätigkeiten im Bereich Gehalts-erhebungen.

328. Medizinischer Dienst: Das IAA unterhält einen Dienst für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der fester Bestandteil des Amtes ist und ein breites Spektrum an medizinischen und beratenden Dienstleistungen erbringt. Der dafür bereitgestellte Betrag (rund 2,1 Millionen US-Dollar) liegt real auf gleicher Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

329. 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 für 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 Orga-

nisationen, 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.

330. 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 berücksichtigt, um zum Teil Ersatzkräfte in den Abteilungen 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 1,4 Millionen US-Dollar.

331. Kinderbetreuungseinrichtungen: Der Gesamtansatz beläuft sich auf 568.000 CHF (rund 598.000 US-Dollar) und liegt somit real auf derselben Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

332. Unbeglichene Verbindlichkeiten: Der Ansatz von 2.000 US-Dollar deckt im Zeitraum 2018-19 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

333. 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.

334. 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.

335. Die vom Verwaltungsrat in den letzten Rechnungsperioden insgesamt erteilten Zusatzbewilligungen beliefen sich auf:

Rechnungsperiode	US\$
2004-05	1.473.500
2006-07	1.013.700
2008-09	1.244.900
2010-11	808.930
2012-13	1.796.400
2014-15	1.895.200



336. Normalerweise wurden diese Bewilligungen unter dem Vorbehalt erteilt, dass die Finanzierung so weit wie möglich durch Einsparungen im Haushalt erfolgt; sollte dies nicht möglich sein, durch

Inanspruchnahme der Bewilligung unter diesem Titel, und nach Erschöpfung dieser Bewilligung durch eine Entnahme aus dem Betriebsfonds.

Teil III: Betriebsfonds

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

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

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

339. 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 2018-19 kein Ansatz unter diesem Titel des Haushalts erforderlich ist.

Teil IV: Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten

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

341. Im Einklang mit der Langzeitstrategie für die Finanzierung zukünftiger periodischer Renovierungen von IAO-Gebäuden, die der Verwaltungsrat

auf seiner 310. Tagung (März 2011) gebilligt hat, wurde ein Ansatz in Höhe von rund 3,4 Millionen US-Dollar zur Finanzierung des Gebäude- und Einrichtungsfonds für die künftige periodische Modernisierung und Renovierung der IAO-Gebäude vorgesehen.



Einzelheiten der Kostensteigerungen

	2016-17	Voranschläge 2018-19 in konstanten US-Dollars 2016-17	Programmerweiterungen (-kürzungen)		Kostensteigerungen (-senkungen)		2018-19	% des Gesamt- haushalts
	US\$	US\$	US\$	%	US\$	%	US\$	%
TEIL I. ORDENTLICHER HAUSHALT								
Beschlussfassende Organe								
Internationale Arbeitskonferenz	28.703.343	27.827.442	-875.901	-3,1%	162.410	0,6%	27.989.852	3,5%
Verwaltungsrat	19.882.761	19.032.986	-849.775	-4,3%	-53.375	-0,3%	18.979.611	2,4%
Regionale Haupttagungen	2.408.573	2.644.186	235.613	9,8%	-3.486	-0,1%	2.640.700	0,3%
Büro des Rechtsberaters	3.762.601	3.762.481	-120	0,0%	-18.549	-0,5%	3.743.932	0,5%
	54.757.278	53.267.095	-1.490.183	-2,7%	87.000	0,2%	53.354.095	6,7%
Grundsatzpolitik								
Internationale Arbeitsnormen	25.578.578	25.968.527	389.949	1,5%	166.735	0,6%	26.135.262	3,3%
Beschäftigungspolitik	22.012.485	22.084.310	71.825	0,3%	-152.953	-0,7%	21.931.357	2,8%
Unternehmen	16.815.269	16.910.860	95.591	0,6%	-32.493	-0,2%	16.878.367	2,1%
Sektorale Politiken	12.895.395	13.304.904	409.509	3,2%	-63.758	-0,5%	13.241.146	1,7%
Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit	29.120.803	29.259.814	139.011	0,5%	-217.878	-0,7%	29.041.936	3,7%
Arbeitsbedingungen und Gleichstellung	22.592.470	22.651.613	59.143	0,3%	-63.509	-0,3%	22.588.104	2,8%
Sozialer Schutz	11.051.155	11.253.664	202.509	1,8%	-3.575	0,0%	11.250.089	1,4%
Forschung und Wissen	19.641.522	20.327.783	686.261	3,5%	52.079	0,3%	20.379.862	2,6%
Statistik	13.315.322	13.967.565	652.243	4,9%	87.952	0,6%	14.055.517	1,8%
Technische Tagungsreserve	398.642	637.642	239.000	60,0%	-43.094	-6,8%	594.548	0,1%
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	3.467.987	3.468.307	320	0,0%	-15.445	-0,4%	3.452.862	0,4%
Haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit	6.444.736	6.444.736	0	0,0%	51.108	0,8%	6.495.844	0,8%
	183.334.364	186.279.725	2.945.361	1,6%	-234.831	-0,1%	186.044.894	23,5%
Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften								
Multilaterale Zusammenarbeit	8.377.252	7.959.708	-417.544	-5,0%	-196.694	-2,5%	7.763.014	1,0%
Partnerschaften und Außendienstunterstützung	5.653.933	5.399.825	-254.108	-4,5%	-38.354	-0,7%	5.361.471	0,7%
Programme in Afrika	80.234.346	80.594.255	359.909	0,4%	-2.603.081	-3,2%	77.991.174	9,8%



	2016-17	Voranschläge 2018-19 in konstanten US-Dollars 2016-17	Programmerweiterungen (-kürzungen)		Kostensteigerungen (-senkungen)		2018-19	% des Gesamt- haushalts
	US\$	US\$	US\$	%	US\$	%	US\$	%
Programme in Amerika	64.466.157	64.605.653	139.496	0,2%	-535.480	-0,8%	64.070.173	8,1%
Programme in arabischen Staaten	18.682.864	18.811.338	128.474	0,7%	-147.804	-0,8%	18.663.534	2,4%
Programme in Asien und Pazifik	70.793.922	71.037.267	243.345	0,3%	-549.978	-0,8%	70.487.289	8,9%
Programme in Europa und Zentralasien	25.080.002	25.639.071	559.069	2,2%	-917.737	-3,6%	24.721.334	3,1%
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	8.240.286	8.240.286	0	0,0%	190.079	2,3%	8.430.365	1,1%
Süd-Süd- und Dreieckskooperation	1.771.790	1.771.790	0	0,0%	14.051	0,8%	1.785.841	0,2%
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	2.197.168	2.513.568	316.400	14,4%	10.909	0,4%	2.524.477	0,3%
	285.497.720	286.572.761	1.075.041	0,4%	-4.774.089	-1,7%	281.798.672	35,5%
Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer								
Tätigkeiten für Arbeitgeber	9.435.064	10.435.064	1.000.000	10,6%	-61.413	-0,6%	10.373.651	1,3%
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	21.478.517	21.478.517	0	0,0%	-118.548	-0,6%	21.359.969	2,7%
	30.913.581	31.913.581	1.000.000	3,2%	-179.961	-0,6%	31.733.620	4,0%
Management und Reform								
Unterstützungsdienste								
Interne Dienste und Verwaltung	49.625.017	48.272.365	-1.352.652	-2,7%	464.195	1,0%	48.736.560	6,1%
Informations- und Technologiemanagement	47.879.466	47.882.137	2.671	0,0%	551.427	1,2%	48.433.564	6,1%
Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen	18.761.176	18.348.405	-412.771	-2,2%	146.118	0,8%	18.494.523	2,3%
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	15.896.359	14.315.629	-1.580.730	-9,9%	109.022	0,8%	14.424.651	1,8%
Beschaffung	2.921.130	2.921.494	364	0,0%	19.691	0,7%	2.941.185	0,4%
	135.083.148	131.740.030	-3.343.118	-2,5%	1.290.453	1,0%	133.030.483	16,8%
Managementdienste								
Humanressourcenentwicklung	24.163.112	24.634.977	471.865	2,0%	147.339	0,6%	24.782.316	3,1%
Finanzverwaltung	16.745.039	15.948.174	-796.865	-4,8%	228.777	1,4%	16.176.951	2,0%
Strategische Programmerstellung und -verwaltung	4.874.183	4.806.527	-67.656	-1,4%	2.914	0,1%	4.809.441	0,6%
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	2.464.242	2.464.456	214	0,0%	-8.898	-0,4%	2.455.558	0,3%
	48.246.576	47.854.134	-392.442	-0,8%	370.132	0,8%	48.224.266	6,1%



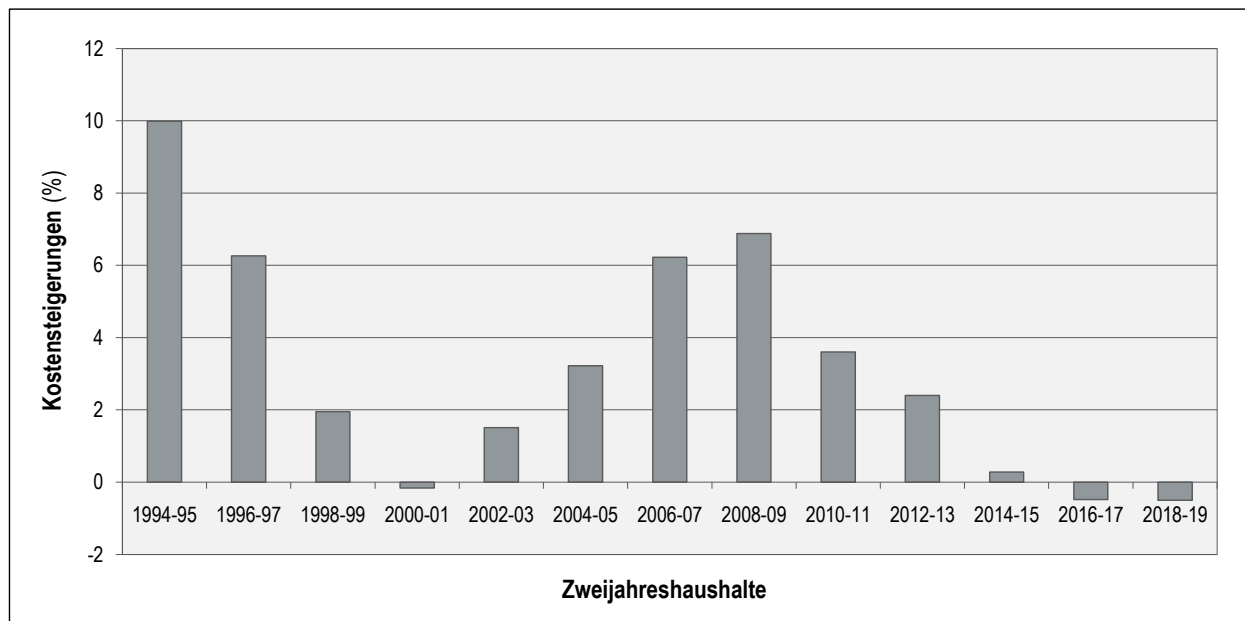
	2016-17	Voranschläge 2018-19 in konstanten US-Dollars 2016-17	Programmerweiterungen (-kürzungen)		Kostensteigerungen (-senkungen)		2018-19	% des Gesamt- haushalts
	US\$	US\$	US\$	%	US\$	%	US\$	%
Büro des Generaldirektors	7.192.173	7.192.868	695	0,0%	-48.142	-0,7%	7.144.726	0,9%
Aufsicht und Evaluierung								
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	2.783.755	3.101.658	317.903	11,4%	-18.025	-0,6%	3.083.633	0,4%
Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss	514.707	638.762	124.055	24,1%	-16.468	-2,6%	622.294	0,1%
Kosten der außeramtlichen Rechnungsprüfung	1.385.000	1.067.400	-317.600	-22,9%	0	0,0%	1.067.400	0,1%
Ethik-Funktion	224.968	304.987	80.019	35,6%	-1.797	-0,6%	303.190	0,0%
Evaluierung	3.084.032	3.084.301	269	0,0%	-34.326	-1,1%	3.049.975	0,4%
	7.992.462	8.197.108	204.646	2,6%	-70.616	-0,9%	8.126.492	1,0%
Mittel für sonstige Zwecke	46.566.959	46.566.959	0	0,0%	-550.824	-1,2%	46.016.135	5,8%
Ausgleich für Personalfluktuatun	-6.523.126	-6.523.126	0	0,0%	13.388	-0,2%	-6.509.738	-0,8%
Insgesamt TEIL I	793.061.135	793.061.135	0	0,0%	-4.097.490	-0,5%	788.963.645	99,4%
TEIL II. UNVORHERGESEHENE AUSGABEN								
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	875.000	0	0,0%	0	0,0%	875.000	0,1%
TEIL III. Betriebsfonds								
Betriebsfond	0	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
INSGESAMT TEILE I-III	793.936.135	793.936.135	0	0,0%	-4.097.490	-0,5%	789.838.645	99,6%
TEIL IV. INSTITUTIONELLE INVESTITIONEN UND AUSSERORDENTLICHE POSTEN								
Räumlichkeiten	3.453.865	3.453.865	0	0,0%	38.964	1,1%	3.492.829	0,4%
Insgesamt TEIL IV	3.453.865	3.453.865	0	0,0%	38.964	1,1%	3.492.829	0,4%
INSGESAMT (TEILE I-IV)	797.390.000	797.390.000	0	0,0%	-4.058.526	-0,5%	793.331.474	100,0%



342. Dieser informatorische Anhang enthält Einzelheiten zu der für die Berechnung der Kostensteigerungen für 2018-19 angewandten Methodik. Die Internationale Arbeitskonferenz hat bei ihrer Billigung aufeinanderfolgender Programme und Haushalte anerkannt, dass der Haushalt in konstanten US-Dollar angepasst werden muss (Erhöhungen

und Kürzungen), damit die notwendigen Mittel zur Verfügung stehen, um den erwünschten Stand der Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen aufrechtzuerhalten. Abbildung A2-1 gibt einen Überblick über die gebilligten Kostensteigerungen früherer Zweijahresperioden in Prozent.

Abbildung A2-1. Kostensteigerungen der Zweijahreshaushalte (in Prozent)



Grundlage für die Berechnung der Kostensteigerungen

343. Die IAO verwendet in jedem Haushaltszyklus eine Nullbasisbudgetierung zur Festlegung einer Ausgangsbasis für sämtliche in der künftigen Zweijahresperiode angenommenen Betriebskosten. Der strategische und operative Haushalt wird zunächst zu konstanten Kostensätzen erstellt, um den Vergleich des genehmigten Haushalts für 2016-17 mit dem Haushalt für 2018-19 zu ermöglichen.

344. 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, in denen die IAO tätig ist, sehr unterschiedlich ist. Die angenommenen Prozentsteigerungen werden für den Haushalt für 2018-19 auf jedes entsprechende Ausgabenobjekt und jeden geographischen Standort angewandt.

345. Für die Haushaltsprojektionen wurden in großem Umfang nachprüfbare unabhängige Datenprognosen wie Verbraucherpreisindizes und veröffentlichte Daten maßgebender Organe wie der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst, dem IWF und den Zentralbanken herangezogen. Wo die vorhandenen Inflationsprognosen nicht den ganzen Haushaltszeitraum abdecken, werden sie für die Zweijahresperiode 2018-19 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.

346. Für in der Schweiz anfallende Ausgabenposten hat die IAO die von der Schweizer Nationalbank für 2017, 2018 und 2019 herausgegebenen durchschnittlichen jährlichen Inflationsprognosen zugrunde gelegt, d.h. 0,1 Prozent, 0,5 Prozent und 1,25 Prozent. Falls nichts anderes angegeben ist, wurden durchschnittliche jährliche Inflationsraten zugrunde gelegt, um die Kostensteigerungen für 2017-19 zu berechnen.

347. Die Schätzungen der Inflationsraten für Standorte der Außenämter basieren primär auf

IWF-Daten. Für diese Standorte werden die jüngsten festgestellten Kosten für 2016 um die angenommenen Inflationsraten für 2017, 2018 und 2019 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 A2-1 zeigt die prognostizierten durchschnittlichen jährlichen Raten in US-Dollar für die einzelnen Regionen.

Übersicht A2-1. 2018-19 prognostizierte durchschnittliche Inflationsraten nach Region

Region	% Zunahme
Afrika	2,4
Amerika	2,9
Arabische Staaten	3,5
Asien und Pazifik	2,4
Europa	1,9

348. Bei der Anwendung der Haushaltserstellungsmethodologie auf Nullbasis für Kostensteigerungen werden prognostizierte Kostensteigerungen mit tatsächlichen Ausgaben verglichen, um den Haushalt für die neue Periode für jeden Standort und jede Ausgabenart neu anzupassen. Im Allgemeinen war es möglich, aufgrund der geringer als bei Erstellung des Haushalts für 2016-17 angenommenen Inflation die prognostizierte Inflation für 2017, 2018 und 2019 auszugleichen.

349. Übersicht A2-2 fasst die Kostenanpassungen für 2018-19 nach Ausgabenposten zusammen. Die Anpassungen entsprechen einer Nettokürzung von etwa 4,1 Millionen US\$, was einer durchschnittlichen Quote von -0,5 Prozent für die Zweijahresperiode 2018-19 entspricht.

Übersicht A2-2. Kostenanpassungen in der Zweijahresperiode 2018-19 nach Ausgabenposten (US-Dollar)

Ausgabenart	Haushalt (in konstanten US\$)	Kostensteigerungen	Steigerungen in % über 2 Jahre
Personalkosten	557.981.025	-4.205.626	-0,8
Dienstreisen	17.050.818	-1.276.877	-7,5
Werkleistungen	29.061.956	149.821	0,5
Allgemeine Betriebskosten	63.795.300	1.125.002	1,8
Materialbeschaffung	2.999.767	-42.475	-1,4
Möbel und Gerät	4.350.428	19.604	0,5
Tilgung des Darlehens für das Amtsgebäude	7.794.316	0	0,0
Stipendien, Zuschüsse und RBTC	75.794.091	560.807	0,7
Sonstige Kosten	38.562.299	-388.782	-1,0
Insgesamt	797.390.000	-4.058.526	-0,5

Personalkosten

350. Auf Personalkosten entfallen rund 71 Prozent der gesamten Haushaltsausgaben, und der entsprechende Rückgang der Kosten um 4,2 Millionen US-Dollar (-0,8 Prozent) macht in absoluten Zahlen die größte Veränderung aus. Die Abnahme der Personalkosten für 2018-19 ist Folge der Umbasierung der Personalkosten an den aktuellen Stand.

351. Die Personalkosten umfassen:

- alle Bediensteten, die zu unterschiedlichen Standardkosten, wie nachfolgend ausführlicher beschrieben, in den Haushalt eingestellt werden; und
- 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.

Zu Standardkosten berechnetes Personal

352. Veränderungen der Standardkostenelemente basieren auf den jüngsten, von der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst (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.

353. Die Standardkosten für 2018-19 basieren auf den 2016 tatsächlich für jeden Dienstgrad angefallenen Kosten, mit angemessenen Veranschlagungen der erwarteten Inflationsentwicklungen, der Änderungen der Personalansprüche, der Personalfuktuation und der allgemeinen Zusammensetzung des Personals. Für 2018-19 wird ein durchschnittlicher Rückgang der Standardkosten um 0,8 Prozent prognostiziert.

354. Höherer Dienst: Das Amt hat das von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommene Gesamtreformpaket für Angehörige des Höheren Dienstes umgesetzt, was – wie zuvor dem Verwaltungsrat mitgeteilt wurde – Kostensenkungen zur Folge hatte. Veränderungen der Bezüge von Angehörigen des Höheren Dienstes beruhen zum Teil auf von der ICSC ermittelten und sich in der Ortsausgleichszulage widerspiegelnden Wechselkursschwankungen und Veränderungen der Lebenshaltungskosten. 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.

355. Allgemeiner Dienst: Schätzungen der Inflationsrate in Genf entsprechend Absatz 5 wurden in den Gehaltsprognosen für den Allgemeinen Dienst berücksichtigt. Wenngleich die Inflation in der Zweijahresperiode 2015-16 niedrig war, war der Ansatz für satzungsgemäße Anpassungen zu gering veranschlagt.

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

Nicht-Personalkosten

Dienstreisen

357. Nettokürzungen wurden vorgenommen bei den Kosten für Flugtickets und den Tagessätzen in Dollar. Damit wurde Veränderungen der Ticketpreise auf häufig genutzten Strecken und Veränderungen der von der ICSC festgelegten Tagegeldsätze an den verschiedenen Standorten Rechnung getragen, an denen die IAO tätig ist.

Allgemeine Betriebskosten

358. Versorgungsleistungen: Die Heizölpreise sind zwar weiterhin sehr schwankungsanfällig und unsicher, in den Haushaltansätzen für 2018-19 wird jedoch von einem Rückgang von 24 Prozent ausgegangen. In Genf wurde ein Anstieg um 1,3 Prozent für Wasser und ein Rückgang von rund 9 Prozent für die Stromversorgung in die Schätzungen einbezogen. Für die Außendienststandorte wurde ein Anstieg der Wasser- und Stromgebühren in Höhe der vom IWF prognostizierten lokalen Inflationsrate angenommen.

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

Materialbeschaffung

360. Die Ansätze für die Kosten von Büchern, Zeitschriften und anderen Abonnements wurden um durchschnittlich 0,6 Prozent jährlich erhöht.

Stipendien, Zuschüsse und die haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit

361. 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 0,8 Prozent. Der Beitrag zum Inter-amerikanischen Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (CINTERFOR) wurde um 9 Prozent pro Jahr aufgestockt, um örtlichen Inflationsprognosen in Uruguay in Dollar Rechnung zu tragen. Der Zweijahresbeitrag zum Turiner Zentrum wurde um 1,53 Prozent pro Jahr erhöht, um örtlichen Inflationsprognosen in Italien in Dollar Rechnung zu tragen.

Sonstige Nicht-Personalkosten

362. Alle anderen Nicht-Personalkosten wurden entsprechend der durchschnittlichen Inflationsrate



des jeweiligen geographischen Gebietes angepasst.

Sonstige Haushaltsposten

363. Sonstige Haushaltsposten sind z. B. Beiträge zu gemeinsamen Verwaltungstätigkeiten innerhalb des UN-Systems (z. B. zum ICSC, zum Hochrangigen Ausschuss für Managementfragen, zum Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen

des Systems der Vereinten Nationen, zur Gemeinsamen Inspektionsgruppe der UN und zum System der Residierenden Koordinatoren) sowie zur Krankenversicherung nach dem Ausscheiden aus dem Dienst. Die Haushaltsvoranschläge basieren auf den neuesten Informationen, die von den verschiedenen Organen zur Verfügung gestellt wurden, sowie den angenommenen allgemeinen Inflationsraten an ihren Standorten und wurden gegebenenfalls angepasst, um Veränderungen der Grundlage für die Aufteilung der Kosten unter den beteiligten Organisationen Rechnung zu tragen.



Operativer Haushalt nach Haushaltstitel und Ausgabenart

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Insgesamt
		Personal- kosten	Dienst- reisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und lang- lebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für das Amts- gebäude	Stipendien, Zuschüsse und RBTC	Sonstige Posten	
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
TEIL I. ORDENTLICHER HAUSHALT											
Beschlussfassende Organe											
Internationale Arbeitskonferenz	2016-17	23.572.334	57.292	1.630.493	3.280.232	75.579	77.097	-	10.316	-	28.703.343
	2018-19	22.772.578	57.292	1.363.595	3.530.122	82.207	11.332	-	10.316	-	27.827.442
Verwaltungsrat	2016-17	15.389.632	2.734.573	615.638	1.040.976	27.145	74.797	-	-	-	19.882.761
	2018-19	14.613.731	2.734.573	356.701	1.283.411	33.575	10.995	-	-	-	19.032.986
Regionale Haupttagungen	2016-17	1.732.145	217.576	229.202	219.044	2.825	7.781	-	-	-	2.408.573
	2018-19	1.835.912	352.576	203.490	247.462	3.575	1.171	-	-	-	2.644.186
Büro des Rechtsberaters	2016-17	3.700.705	11.154	1.830	-	-	-	-	48.912	-	3.762.601
	2018-19	3.640.586	21.154	48.949	3.000	-	-	-	48.792	-	3.762.481
Beschlussfassende Organe insgesamt	2016-17	44.394.816	3.020.595	2.477.163	4.540.252	105.549	159.675	-	59.228	-	54.757.278
	2018-19	42.862.807	3.165.595	1.972.735	5.063.995	119.357	23.498	-	59.108	-	53.267.095
Grundsatzpolitik											
Internationale Arbeitsnormen	2016-17	23.456.136	716.315	1.033.107	1.856	-	22.348	-	348.816	-	25.578.578
	2018-19	23.922.226	685.521	901.451	1.856	-	22.348	-	435.125	-	25.968.527
Beschäftigungspolitik	2016-17	18.968.892	565.750	1.893.717	78.704	18.355	62.317	-	424.750	-	22.012.485
	2018-19	18.833.612	608.435	1.627.581	85.704	19.854	68.418	-	840.706	-	22.084.310
Unternehmen	2016-17	13.601.160	545.652	2.469.139	-	-	1.074	-	198.244	-	16.815.269
	2018-19	13.941.960	555.648	1.975.903	-	-	1.074	-	436.275	-	16.910.860
Sektorale Politiken	2016-17	9.484.800	152.385	440.675	2.675.931	-	-	-	141.604	-	12.895.395
	2018-19	10.472.560	87.385	572.632	36.174	-	-	-	2.136.153	-	13.304.904
Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit	2016-17	25.173.669	841.101	1.857.064	95.622	39.348	72.495	-	1.041.504	-	29.120.803
	2018-19	25.489.624	1.361.168	1.164.390	116.579	39.268	72.495	-	1.016.290	-	29.259.814



		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Insgesamt
		Personal- kosten	Dienst- reisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und lang- lebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für das Amts- gebäude	Stipendien, Zuschüsse und RBTC	Sonstige Posten	
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Arbeitsbedingungen und Gleichstellung	2016-17	20.259.234	431.342	1.209.895	26.762	14.972	16.416	-	633.849	-	22.592.470
	2018-19	20.360.834	403.661	1.050.288	30.970	16.507	14.420	-	774.933	-	22.651.613
Sozialer Schutz	2016-17	10.747.752	41.790	82.378	-	-	-	-	179.235	-	11.051.155
	2018-19	10.942.692	41.790	82.606	-	-	-	-	186.576	-	11.253.664
Forschung und Wissen	2016-17	18.131.271	266.049	643.961	29.317	129.303	64.776	-	376.845	-	19.641.522
	2018-19	18.788.651	266.049	660.501	29.317	129.303	64.776	-	389.186	-	20.327.783
Statistik	2016-17	11.861.885	508.883	446.006	16.784	7.498	30.000	-	444.266	-	13.315.322
	2018-19	12.786.665	344.097	334.011	16.784	7.498	20.000	-	458.510	-	13.967.565
Technische Tagungsreserve	2016-17	-	394.769	3.873	-	-	-	-	-	-	398.642
	2018-19	-	633.769	3.873	-	-	-	-	-	-	637.642
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	2016-17	3.181.753	110.164	35.845	5.691	6.169	34.460	-	93.905	-	3.467.987
	2018-19	3.170.017	195.000	30.000	13.000	2.000	8.341	-	49.949	-	3.468.307
RBTC	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	6.444.736	-	6.444.736
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	6.444.736	-	6.444.736
Insgesamt Grundsatzpolitik	2016-17	154.866.552	4.574.200	10.115.660	2.930.667	215.645	303.886	-	10.327.754	-	183.334.364
	2018-19	158.708.841	5.182.523	8.403.236	330.384	214.430	271.872	-	13.168.439	-	186.279.725
Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften											
Multilaterale Zusammenarbeit	2016-17	6.693.358	195.577	324.920	857.102	15.368	14.242	-	276.685	-	8.377.252
	2018-19	6.293.525	204.728	304.916	857.102	15.368	14.242	-	269.827	-	7.959.708
Partnerschaften und Außendienstunterstützung	2016-17	5.241.554	116.598	165.795	15.118	-	5.647	-	109.221	-	5.653.933
	2018-19	5.094.620	70.480	90.000	15.000	-	12.000	-	117.725	-	5.399.825
Programme in Afrika	2016-17	52.360.156	1.552.184	1.465.954	12.358.687	368.343	576.238	-	10.009.111	1.543.673	80.234.346
	2018-19	53.310.312	1.576.051	1.668.796	11.261.755	361.434	497.917	-	10.282.188	1.635.802	80.594.255
Programme in Amerika	2016-17	44.865.342	1.876.652	891.827	6.888.901	191.390	184.615	-	8.838.389	729.041	64.466.157
	2018-19	45.347.362	1.657.564	1.191.192	6.348.278	203.772	208.005	-	8.920.439	729.041	64.605.653



ch



je



tc



g-



		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Personal- kosten	Dienst- reisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und lang- lebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für das Amts- gebäude	Stipendien, Zuschüsse und RBTC	Sonstige Posten	Insgesamt
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Programme in arabischen Staaten	2016-17	13.278.462	416.924	356.990	1.366.405	188.525	74.488	-	2.720.670	280.400	18.682.864
	2018-19	13.686.222	380.436	274.175	1.246.336	112.400	33.400	-	2.797.969	280.400	18.811.338
Programme in Asien und Pazifik	2016-17	50.870.652	1.074.038	1.816.382	7.486.203	562.872	612.264	-	7.670.510	701.001	70.793.922
	2018-19	51.124.112	1.358.426	1.938.908	7.654.987	297.478	175.664	-	7.786.691	701.001	71.037.267
Programme in Europa und Zentralasien	2016-17	20.008.112	324.974	314.760	1.371.915	-	25.460	-	2.305.740	729.041	25.080.002
	2018-19	20.486.612	353.470	294.693	1.490.475	-	43.651	-	2.241.129	729.041	25.639.071
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	8.240.286	-	8.240.286
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	8.240.286	-	8.240.286
Süd-Süd- und Dreieckskooperation	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	1.771.790	-	1.771.790
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	1.771.790	-	1.771.790
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	2016-17	2.034.870	97.698	12.524	16.103	3.012	7.000	-	25.961	-	2.197.168
	2018-19	2.346.290	97.698	12.525	16.103	3.011	7.000	-	30.941	-	2.513.568
Insgesamt Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften	2016-17	195.352.506	5.654.645	5.349.152	30.360.434	1.329.510	1.499.954	-	41.968.363	3.983.156	285.497.720
	2018-19	197.689.055	5.698.853	5.775.205	28.890.036	993.463	991.879	-	42.458.985	4.075.285	286.572.761
Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer											
Tätigkeiten für Arbeitgeber	2016-17	6.651.755	308.627	94.499	-	-	11.106	-	2.369.077	-	9.435.064
	2018-19	7.032.395	308.627	94.499	-	-	11.106	-	2.988.437	-	10.435.064
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	2016-17	13.423.960	747.662	569.878	-	-	4.251	-	6.732.766	-	21.478.517
	2018-19	13.446.960	747.662	546.878	-	-	4.251	-	6.732.766	-	21.478.517
Insgesamt Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer	2016-17	20.075.715	1.056.289	664.377	-	-	15.357	-	9.101.843	-	30.913.581
	2018-19	20.479.355	1.056.289	641.377	-	-	15.357	-	9.721.203	-	31.913.581
Management und Reform											
Unterstützungsdienste											
Interne Dienste und Verwaltung	2016-17	27.464.310	192.250	808.963	19.845.014	341.250	127.473	-	845.757	-	49.625.017
	2018-19	26.796.115	191.997	1.495.521	18.402.516	525.602	114.588	-	746.026	-	48.272.365



		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Personal- kosten	Dienst- reisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und lang- lebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für das Amts- gebäude	Stipendien, Zuschüsse und RBTC	Sonstige Posten	Insgesamt
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Informations- und Technologiemanagement	2016-17	28.137.018	280.000	5.156.462	8.796.656	930.976	4.057.760	-	520.594	-	47.879.466
	2018-19	28.059.470	240.000	6.166.647	9.153.837	936.000	2.823.073	-	503.110	-	47.882.137
Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen	2016-17	17.547.246	19.352	444.092	7.618	8.965	55.432	-	678.471	-	18.761.176
	2018-19	17.175.451	40.000	436.813	84.343	2.178	6.531	-	603.089	-	18.348.405
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	2016-17	14.140.613	219.072	1.044.997	93.978	118.335	57.727	-	221.637	-	15.896.359
	2018-19	12.641.353	210.594	997.854	88.978	118.335	57.727	-	200.788	-	14.315.629
Beschaffung	2016-17	2.797.412	23.895	-	14.509	-	3.626	-	81.688	-	2.921.130
	2018-19	2.797.412	23.895	-	14.508	-	3.626	-	82.053	-	2.921.494
Insgesamt Unterstützungsdienste	2016-17	90.086.599	734.569	7.454.514	28.757.775	1.399.526	4.302.018	-	2.348.147	-	135.083.148
	2018-19	87.469.801	706.486	9.096.835	27.744.182	1.582.115	3.005.545	-	2.135.066	-	131.740.030
Managementdienste											
Humanressourcenentwicklung	2016-17	19.175.877	162.656	645.538	957.797	7.615	8.767	-	3.204.862	-	24.163.112
	2018-19	19.721.396	162.656	556.538	957.796	7.615	8.767	-	3.220.209	-	24.634.977
Finanzverwaltung	2016-17	16.231.926	74.955	112.366	62.583	403	-	-	262.806	-	16.745.039
	2018-19	15.438.336	74.955	112.996	62.583	403	-	-	258.901	-	15.948.174
Strategische Programmerstellung und -verwaltung	2016-17	4.694.516	46.744	26.335	11.029	-	27.904	-	67.655	-	4.874.183
	2018-19	4.679.550	31.744	16.335	3.029	-	7.904	-	67.965	-	4.806.527
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	2016-17	2.171.742	117.203	136.033	14.090	-	-	-	25.174	-	2.464.242
	2018-19	2.171.742	117.203	136.033	14.090	-	-	-	25.388	-	2.464.456
Insgesamt Managementdienste	2016-17	42.274.061	401.558	920.272	1.045.499	8.018	36.671	-	3.560.497	-	48.246.576
	2018-19	42.011.024	386.558	821.902	1.037.498	8.018	16.671	-	3.572.463	-	47.854.134
Büro des Generaldirektors											
	2016-17	5.941.585	375.545	59.011	698.315	18.721	17.181	-	81.815	-	7.192.173
	2018-19	5.743.825	573.305	59.010	698.315	18.721	17.182	-	82.510	-	7.192.868
Aufsicht und Evaluierung											
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	2016-17	2.531.135	33.169	149.054	26.441	-	8.424	-	35.532	-	2.783.755
	2018-19	2.848.735	33.169	149.055	26.441	-	8.424	-	35.834	-	3.101.658



		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Personal- kosten	Dienst- reisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und lang- lebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für das Amts- gebäude	Stipendien, Zuschüsse und RBTC	Sonstige Posten	Insgesamt
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss	2016-17	351.148	147.064	16.495	-	-	-	-	-	-	514.707
	2018-19	319.139	167.936	147.879	-	-	-	-	3.808	-	638.762
Außeramtliche Rechnungsprüfung	2016-17	-	-	1.385.000	-	-	-	-	-	-	1.385.000
	2018-19	-	-	1.067.400	-	-	-	-	-	-	1.067.400
Ethik-Funktion	2016-17	162.450	-	60.158	-	-	-	-	2.360	-	224.968
	2018-19	162.450	-	140.158	-	-	-	-	2.379	-	304.987
Evaluierung	2016-17	2.313.600	75.000	663.965	-	-	-	-	31.467	-	3.084.032
	2018-19	2.313.600	75.000	663.966	-	-	-	-	31.735	-	3.084.301
Insgesamt Aufsicht und Evaluierung	2016-17	5.358.333	255.233	2.274.672	26.441	-	8.424	-	69.359	-	7.992.462
	2018-19	5.643.924	276.105	2.168.458	26.441	-	8.424	-	73.756	-	8.197.108
Mittel für sonstige Zwecke	2016-17	3.895.519	5.104	123.198	4.449	63.663	-	7.794.316	1.068.696	33.612.014	46.566.959
	2018-19	3.895.519	5.104	123.198	4.449	63.663	-	7.794.316	1.068.696	33.612.014	46.566.959
Ausgleich für Personalfluktuatun	2016-17	-6.523.126	-	-	-	-	-	-	-	-	-6.523.126
	2018-19	-6.523.126	-	-	-	-	-	-	-	-	-6.523.126
Insgesamt TEIL I	2016-17	555.722.560	16.077.738	29.438.019	68.363.832	3.140.632	6.343.166	7.794.316	68.585.702	37.595.170	793.061.135
	2018-19	557.981.025	17.050.818	29.061.956	63.795.300	2.999.767	4.350.428	7.794.316	72.340.226	37.687.299	793.061.135
TEIL II. UNVORHERGESEHENE AUSGABEN											
Unvorhergesehene Ausgaben	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	-	875.000	875.000
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	-	875.000	875.000
Teil III. Betriebsfonds											
Betriebsfonds	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INSGESAMT TEILE I-III	2016-17	555.722.560	16.077.738	29.438.019	68.363.832	3.140.632	6.343.166	7.794.316	68.585.702	38.470.170	793.936.135
	2018-19	557.981.025	17.050.818	29.061.956	63.795.300	2.999.767	4.350.428	7.794.316	72.340.226	38.562.299	793.936.135



		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Insgesamt
		Personal- kosten	Dienst- reisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und lang- lebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für das Amts- gebäude	Stipendien, Zuschüsse und RBTC	Sonstige Posten	
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
TEIL IV. INSTITUTIONELLE INVESTITIONEN UND AUSSERORDENTLICHE POSTEN											
Räumlichkeiten	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	3.453.865	-	3.453.865
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	3.453.865	-	3.453.865
Insgesamt TEIL IV	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	3.453.865	-	3.453.865
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	3.453.865	-	3.453.865
INSGESAMT (TEILE I-IV)	2016-17	555.722.560	16.077.738	29.438.019	68.363.832	3.140.632	6.343.166	7.794.316	72.039.567	38.470.170	797.390.000
	2018-19	557.981.025	17.050.818	29.061.956	63.795.300	2.999.767	4.350.428	7.794.316	75.794.091	38.562.299	797.390.000
	Neu kalkuliert	553.775.399	15.773.941	29.211.777	64.920.302	2.957.292	4.370.032	7.794.316	76.354.898	38.173.517	793.331.474



ite



füll



Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit

	2018-19	2018-19
	(in konstanten US\$ 2016-17)	(neu kalkuliert (US\$))
Grundsatzpolitik	6.444.736	6.495.844
Programme in Afrika	9.018.240	9.089.758
Programme in Amerika	5.495.875	5.539.459
Programme in arabischen Staaten	2.493.902	2.513.679
Programme in Asien und Pazifik	6.493.678	6.545.175
Programme in Europa und Zentralasien	1.645.153	1.658.200
Süd-Süd- und Dreieckskooperation	1.771.790	1.785.841
Tätigkeiten für Arbeitgeber	2.896.705	2.919.677
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	5.739.381	5.784.896
	41.999.460	42.332.529

