



SOZIALE
BASISSCHUTZ-
NIVEAUS

LÄNDLICHE
WIRTSCHAFT

INAKZEPTABLE
FORMEN
DER ARBEIT

MENSCHEN-
WÜRDIGE
ARBEIT

PRODUKTIVITÄT
UND ARBEITS-
BEDINGUNGEN
IN KMUs

INFORMELLE
WIRTSCHAFT

ARBEITSPLÄTZE
UND QUALIFIKA-
TIONEN FÜR
JUGENDLICHE

EINHALTUNG
VON RECHTS-
VORSCHRIFTEN
AM ARBEITS-
PLATZ

MEHR UND
BESSERE
ARBEITSPLÄTZE
FÜR INKLUSIVES
WACHSTUM

Durchführung des
Programms der IAO

2014-15

Durchführung des Programms der IAO

2014-15

BERICHT DES GENERALDIREKTORS

Durchführung des Programms der IAO

2014-15

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ
105. Tagung, 2016

INTERNATIONALES ARBEITSAMT GENÈVE

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

ISBN 978-92-2-729701-1 (print)
ISBN 978-92-2-729702-8 (web pdf)
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2016

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

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

Veröffentlichungen und digitale Produkte des IAA können bei größeren Buchhandlungen und über digitale Vertriebsplattformen bezogen oder direkt bei ilo@turpin-distribution.com bestellt werden. Für weitere Informationen besuchen Sie unsere Website: www.ilo.org/publns oder kontaktieren Sie ilopubs@ilo.org.

Inhalt

Abkürzungen.....	vii
Zusammenfassung	ix
Einleitung	1
Teil I. Überblick über Fortschritte und Errungenschaften	
1. Befähigung der IAO, die aktuellen Herausforderungen in der Arbeitswelt zu bewältigen	7
2. Erzielte Resultate.....	10
2.1. Landesresultate.....	10
2.2. Wissensprodukte und Kapazitätsentwicklung	10
2.3. Überblick über die gewonnenen Erkenntnisse.....	16
3. Auf die Programmdurchführung ausgerichtete Verwaltungsführung.....	20
3.1. Personalausstattung und Humanressourcenentwicklung	20
3.2. Ausgaben und finanzielle Durchführungsquote	21
3.3. Organisatorische Effektivität.....	24
Teil II. Hauptarbeitsfelder der IAO	
4. Ausgewählte Beispiele für die Arbeit der IAO während der Zweijahresperiode	33
4.1. Schwerpunktbereiche.....	33
4.2. Stärkung der Arbeitgeberverbände	44
4.3. Stärkung der Arbeitnehmerverbände	46
4.4. Verbesserte Steuerung durch globalen sozialen Dialog auf der sektoralen Ebene	47
4.5. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung	48
4.6. Kinderarbeit und sozialer Dialog	49
5. Regionale herausragende Errungenschaften	51
5.1. Region Afrika.....	51
5.2. Region Lateinamerika und Karibik	54
5.3. Region Arabische Staaten.....	56
5.4. Region Asien und Pazifik	60
5.5. Region Europa und Zentralasien.....	62
Anhänge	
I. Liste der Indikatoren für die Programm- und Haushaltsergebnisse mit Zielvorgaben und Resultaten für den Zeitraum 2010-15.....	69
II. Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalts nach Haushaltstitel, 2014-15.....	75
III. Sondermittelausgaben, 2014-15.....	76
IV. Ausgaben für Programme der technischen Zusammenarbeit nach Finanzierungsquelle, geografischer Region und Art der Unterstützung, 2014-15 (ohne Verwaltungsausgaben)	77
V. Ausgaben für technische Zusammenarbeit nach Region und Land, 2014-15 (in 1.000 US-Dollar) (ohne Verwaltungsausgaben)	79

Abkürzungen

ACE	ASEAN-Arbeitgeberverband
ACI	Schwerpunktbereich
AfDB	Afrikanische Entwicklungsbank
AFZ	Ausfuhrfreizone
ASEAN	Verband Südostasiatischer Nationen
ATUC	ASEAN-Gewerkschaftsrat
AUC	Kommission der Afrikanischen Union
CEB	Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen
DWCP	Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit
ECOWAS	Wirtschaftsgemeinschaft der westafrikanischen Staaten
EESE	Förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen
EU	Europäische Union
FAO	Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen
HMTZ	Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit
HZK	Haushalts-Zusatzkonto
IAK	Internationale Arbeitskonferenz
IATI	Internationale Geber-Transparenz-Initiative
ICLS	Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker
IFAD	Internationaler Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung
IFC	Internationale Finanz-Corporation
IOM	Internationale Organisation für Migration
IRIS	Integriertes Ressourcen-Informationssystem
IT	Informationstechnologie
IWF	Internationaler Währungsfonds
KKMUs	Kleinste, kleine und mittlere Unternehmen
KMUs	Kleine und mittlere Unternehmen
MEZs	Millenniums-Entwicklungsziele
NEDLAC	Lenkungsausschuss innerhalb des Nationalen Rats für wirtschaftliche Entwicklung und Arbeit
NEPAD	Neue Partnerschaft für die Entwicklung Afrikas
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OECD/DAC	OECD-Entwicklungshilfeausschuss

SADC	Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika
SCORE	Programm für die Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen
SDG	Ziel für nachhaltige Entwicklung
SIMPARO	System für die integrierte Messung und Verbesserung der Produktivität
SIYB	Start and Improve Your Business
SMTZ	Sondermittel für die technische Zusammenarbeit
UN	Vereinte Nationen
UNAIDS	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids
UNDAF	Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen
UNDG	Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen
UNECA	Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Afrika
UNDP	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur
UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
UNIDO	Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung
UNPRPD	Partnerschaft der Vereinten Nationen zur Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen
WAEMU	Westafrikanische Wirtschafts- und Währungsunion
WESO	World Employment and Social Outlook: Trends
WHO	Weltgesundheitsorganisation



Zusammenfassung

Dieser Bericht über die Durchführung des Programms der IAO für 2014-15 ist der letzte Leistungsbericht der IAO auf der Grundlage des Strategischen grundsatzpolitischen Rahmens 2010-15, gegliedert nach den vier strategischen Zielen der Agenda für menschenwürdige Arbeit – Beschäftigung, sozialer Schutz, sozialer Dialog und Rechte bei der Arbeit – und 19 Ergebnissen. Das IAO-Programm legte während der Zweijahresperiode besonderes Gewicht auf acht Schwerpunktbereiche (ACIs), von denen jeder Situationen anging, die in einer großen Zahl von Mitgliedstaaten aktuell sind und große Sorge bereiten und in denen die IAO etwas bewirken kann. Die Zweijahresperiode stand auch im Zeichen der weiteren Konsolidierung des vom Generaldirektor im Jahr 2012 eingeleiteten Reformprogramms.

Zahlreiche Länder in aller Welt waren während der Zweijahresperiode weiterhin mit Realitäten konfrontiert, die sich in einem beispiellosen Tempo verändert haben und die für viele von ihnen hart gewesen sind. Wie der Bericht zeigt, hat die IAO weiterhin die Rolle von Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden gestärkt, um sie in die Lage zu versetzen, den aktuellen Herausforderungen in der Welt der Arbeit gerecht zu werden und die Welt auf einen nachhaltigen Pfad ausgewogenen Wachstums und ausgewogener Entwicklung zurückzuführen.

Durch konkrete Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen und ihren Organisationen, der G20, dem Internationalen Währungsfonds, der Weltbank und regionalen Organisationen, darunter Entwicklungsbanken und Wirtschaftskommissionen, wurden global, regional und auf der Landesebene Fortschritte bei der Verbesserung der Politikkohärenz und –konvergenz im Zusammenhang mit Fragen erzielt, die für das Mandat der IAO von zentraler Bedeutung sind. Die IAO leistete einen starken Beitrag zur Annahme der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung im Allgemeinen und zu Ziel 8 der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) im Besonderen.

Verbesserungen mit dem Ziel eines kontinuierlichen Ausbaus der Kapazitäten der IAO in den Bereichen Analysen, Statistiken und Informationsverbreitung waren weiterhin Eckpfeiler der Strategie zur Durchführung des IAO-Programms in der Zweijahresperiode, sowohl weltweit als auch auf Landesebene. Unter den Wissensprodukten sind die drei maßgeblichen Berichte – *World Employment and Social Outlook: Trends* (WESO), *World Social Security Report* und *Global Wage Report* – hervorzuheben, die auf großes Interesse stießen, die Grundlage von Politikdebatten bildeten und bei der Erbringung von Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen in den Mitgliedstaaten als Richtschnur dienten.

In 137 Mitgliedstaaten wurden insgesamt 774 Landesresultate erzielt. Das waren mehr als die zu Beginn der Zweijahresperiode festgelegte Zielvorgabe von 721 Resultaten, aber etwas weniger als die im Zeitraum 2012-13 verzeichneten 840 Resultate, was von den bewusst unternommenen Anstrengungen zeugt, die Mittel auf weniger und besser integrierte Interventionen in den ACIs zu konzentrieren. Die Einzelheiten dieser Landesresultate nach Ergebnis und Region finden sich online unter: www.ilo.org/program.

Der Bericht veranschaulicht, wie die IAO auf den 2012-13 gewonnenen Erkenntnissen aufgebaut hat, und unterstreicht die wesentlichen Lehren, die 2014-15 aus der Arbeit in den ACIs und aus der Kapazitätsentwicklung für die Mitgliedsgruppen gezogen worden sind, wobei die wichtige und zunehmende Rolle des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO in dieser Hinsicht hervorgehoben wird. In dem Bericht werden herausragende wesentliche Aspekte der Durchführung des IAO-Programms, einschließlich der Arbeiten in den ACIs und der Arbeiten in allen fünf Regionen, darunter ein Überblick über den Stand der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) und Beispiele für IAO-Engagement und Ergebnisse durch integrierte DWCPs, präsentiert.

Etliche Reformen wurden in die Wege geleitet oder verstärkt, um die organisatorische Leistungsfähigkeit in Bereichen wie Humanressourcenentwicklung, Entwicklungszusammenarbeit und Informations- und Kommunikationstechnologie zu verbessern. Institutionelle Reformen der Leitungsstrukturen und -verfahren der IAO hatten neue Vorkehrungen für die Tagung 2015 der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) und Reformen des Verwaltungsrats zur Folge, die Effektivitäts- und Effizienzverbesserungen erbrachten.

Entsprechend den Anforderungen der Mitgliedsgruppen in den Mitgliedstaaten wandte die IAO im Zeitraum 2014-15 rund 606 Millionen US-Dollar im Rahmen des ordentlichen Haushalts, 430 Millionen US-Dollar an freiwilligen Sondermitteln und 32 Millionen US-Dollar im Rahmen des Haushalts-Zusatzkontos (HZK) auf. Der Anteil inländischer Mittel an den freiwilligen Sondermitteln stieg von 3,8 Prozent im Zeitraum 2012-13 auf 5 Prozent im Zeitraum 2014-15. Ende 2015 verfügte die IAO über ein Portfolio von 600 Projekten mit 120 Entwicklungspartnern in mehr als 100 Ländern. Im Verlauf der Zweijahresperiode wurden insgesamt 92 neue öffentlich-private Partnerschaften unterzeichnet, und es wurden zehn neue Partnerschaften mit Ländern mit mittlerem Einkommen und Süd-Süd- und Dreiecks-Kooperationspartnern unterzeichnet.



Einführung

1. Dieser Bericht wurde im Einklang mit dem Beschluss des Verwaltungsrats von November 1999 erstellt. Wie üblich in diesem Stadium jeder Zweijahresperiode und entsprechend dem üblichen Verfahren wird er zuerst dem Verwaltungsrat und anschließend der IAK unterbreitet. Er gibt einen Überblick über die Durchführung des Programms der IAO für die Jahre 2014-15 in Übereinstimmung mit dem Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode.
2. Der Inhalt und das Format des Berichts spiegeln den nach den letzten beiden Durchführungsberichten geäußerten Wunsch des Verwaltungsrats nach zugänglichen Informationen über die in der Zweijahresperiode erzielten Fortschritte in Bezug auf Leistungsindikatoren und über den konkreten Beitrag des Amtes zu Resultaten wider.
3. Der Bericht für 2014-15 stützt sich folglich auf einen analytischen Ansatz, der die Schlüsselfaktoren in Bezug auf das Erreichen der Resultate aufführt. Er beschreibt die in der Zweijahresperiode gewonnenen Erkenntnisse und hebt signifikante Resultate auf der Landesebene hervor. Dies wird durch zusätzliche Informationen ergänzt, die online zugänglich sind unter www.ilo.org/program und auf die im gesamten Bericht hingewiesen wird.
4. Der Bericht ist in zwei Teile gegliedert:
 - In Teil I werden Gesamtleistungsinformationen unter drei Unterüberschriften präsentiert: Befähigung der IAO, die aktuellen Herausforderungen in der Arbeitswelt zu bewältigen; erreichte Resultate durch Arbeit auf der Landesebene, Wissensprodukte und Kapazitätsentwicklung mit einem Überblick über die gewonnenen Erkenntnisse; und auf die Programmdurchführung ausgerichtete Verwaltungsführung, einschließlich Personalausstattung und Humanressourcenentwicklung, Ausgaben und finanzielle Durchführungsquote sowie organisatorische Wirksamkeit.
 - Teil II bietet detailliertere Angaben zu den wichtigen Aspekten der Durchführung des Programms der IAO in der Zweijahresperiode. Er umfasst zwei Unterabschnitte: Darstellungen wichtiger Arbeitsfelder, einschließlich jedes ACI, und regionale Schwerpunkte der Arbeit in allen fünf Regionen, einschließlich eines Überblicks über das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit (DWCP) für jede Region.



Teil I

1. Befähigung der IAO, die aktuellen Herausforderungen in der Arbeitswelt zu bewältigen

5. Während der Zweijahresperiode 2014-15 haben die ungewisse und unvollständige Erholung von den dramatischen Auswirkungen der Finanzkrise, das schleppende globale Wirtschaftswachstum und rasche Veränderungen in der Arbeitswelt die Mitgliedsgruppen in der IAO in allen Regionen vor große Herausforderungen gestellt.
6. Die weltweite Arbeitslosigkeit überstieg im Jahr 2014 200 Millionen und steigt weiter an, da jedes Jahr 40 Millionen Arbeitskräfte neu in die Arbeitsmärkte der Welt eintreten. Außerdem wirft die Natur der Arbeit selbst wichtige Fragen auf, um deren Bewältigung die IAO sich bemüht hat. Die Hälfte der Erwerbstätigen der Welt ist nach wie vor mit informeller Arbeit beschäftigt, während weniger als 25 Prozent einen festen Vollzeitarbeitsvertrag haben und nahezu 75 Prozent keinen Zugang zu einem angemessenen sozialen Schutz haben. Angesichts 168 Millionen Kinderarbeitern und 21 Millionen Opfern von Zwangsarbeit ist außerdem der Kampf für die universelle Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit immer noch nicht gewonnen.
7. Vor dem Hintergrund schwacher Arbeitsmärkte, schleppender Produktion, unzureichender Nachfrage und wachsender Ungleichheit hat die IAO im Rahmen ihres Mandats dazu beigetragen, andere globale Herausforderungen anzugehen, die während der Zweijahresperiode im Vordergrund standen. Mit der Podiumsdiskussion über „Klimawandel und die Arbeitswelt“, die im Rahmen des Gipfeltreffens zur Welt der Arbeit während der 104. Tagung der IAK stattfand, zeichnete sich die Beteiligung der IAO an der Pariser Konferenz der Parteien des Rahmenübereinkommens der Vereinten Nationen über Klimaänderungen (COP21) im Dezember 2015 ab. Darüber hinaus reagierte die IAO aktiv auf die Migrations- und Flüchtlingsfragen, die sich aufgrund der sich zuspitzenden Konflikte in verschiedenen Teilen der Welt verschärften.
8. Durch den Ernst der wirtschaftlichen Lage hat sich der Druck auf das multilaterale System als Ganzes verstärkt, seine Wirksamkeit unter Beweis zu stellen und zu zeigen, dass es den Anforderungen gewachsen ist. Die IAO hat sich bemüht, diesen Nachweis zu führen, indem sie die Umsetzung des Reformprogramms, das vom Generaldirektor nach seiner Amtseinführung im Oktober 2012 auf den Weg gebracht worden ist, weitergeführt hat. Diese Reformen steigern die Leistungsfähigkeit der Organisation, versetzen sie in die Lage, den Anforderungen ihrer Mitgliedsgruppen besser gerecht zu werden und eine effektivere Rolle im Rahmen ihres politischen Mandats im globalen Politikumfeld zu spielen. Die verbesserte Reaktionsfähigkeit der IAO in Notfällen zeigte sich beispielsweise an ihrer Reaktion auf den tragischen Einsturz der Rana Plaza-Fabrik in Bangladesch im April 2013; in den Jahren 2014-15 hat die IAO weiterhin erhebliche technische und finanzielle Unterstützung geleistet, u.a. indem sie den sozialen Dialog gefördert und bei der Entschädigung der Überlebenden und Verwandten sowie im Zusammenhang mit Fragen der Gebäudesicherheit und der Arbeitsaufsicht Hilfestellung geleistet hat.
9. Vor diesem Hintergrund hat die Weltgemeinschaft den Wert und die Bedeutung der verschiedenen Aspekte der Agenda für menschenwürdige Arbeit in etlichen Foren anerkannt, darunter die Vereinten Nationen (UN) und die G20. Der wachsende Einfluss der IAO kann einer Reihe von Faktoren zugeschrieben werden. Diese umfassen die Erstellung von qualitativ hochwertigen Statistiken, verstärkte Forschung und Politikanalysen zu hochaktuellen Themen – die ihren Niederschlag finden in maßgebenden Berichten wie dem *Global Wage Report*, dem *World Employment and Social Outlook: Trends* und dem *World Social Protection Report* – sowie sonstige analytische und grundsatzpolitische Arbeiten, neben der verbesserten internen Koordination und Politikkohärenz im Amt als Folge seiner neuen Organisationsstruktur. Diese Faktoren haben die Fähigkeit des Amtes verstärkt, auf die Politik des multilateralen Systems Einfluss zu nehmen.
10. Die UN arbeitete 2014-15 weiterhin auf die Verwirklichung der Millenniums-Entwicklungsziele (MEZ) hin; der UN-Gipfel für die Annahme der Entwicklungsagenda nach 2015 verabschiedete im September 2015 eine neue Agenda mit der Bezeichnung „Transformation unserer Welt: Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“. Die Agenda hat für die UN als Ganzes und insbesondere für die IAO eine große Chance geschaffen, die Mitgliedstaaten in ihrem Engagement für das Erreichen der ehrgeizigen SDGs zu unterstützen, die einen allgemeinen Konsens über ein breites Spektrum von dringenden und miteinander verknüpften Prioritäten widerspiegeln. SGD 8, „Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige

Arbeit für alle fördern“, ist der Dreh- und Angelpunkt der sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Elemente der Agenda. Überdies hängen nahezu alle SDGs entweder direkt oder indirekt mit dem Mandat der IAO und den vier Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit zusammen. Dies bietet der IAO eine echte Chance, die globale Entwicklung während der nächsten 15 Jahre zu beeinflussen.

11. Die IAO leistete einen starken Beitrag zur Annahme der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung im Allgemeinen und des SDG 8 im Besonderen im Anschluss an den Beschluss des Verwaltungsrats im November 2012, dies als ein Ziel für die Organisation festzusetzen. Ihr Beitrag umfasste die Tätigkeit der Gruppe der Freunde menschenwürdiger Arbeit für nachhaltige Entwicklung, in der Angola und Belgien gemeinsam den Vorsitz führten und der 34 Mitgliedstaaten angehörten, die einen entscheidenden Anteil an der Mobilisierung und Koordinierung der politischen und technischen Unterstützung hatten, um Beschäftigungs- und Sozialschutzfragen im Rahmen der Agenda 2030 voranzutreiben. Sie unterstützte auch die erfolgreiche Integration von Elementen der menschenwürdigen Arbeit in das Ergebnisdokument der Dritten Internationalen Konferenz über Entwicklungsfinanzierung, die im Juli 2015 in Addis Abeba, Äthiopien, veranstaltet wurde. Außerdem gab das Amt während der dreijährigen Vorbereitungszeit eine Reihe von Berichten heraus, in denen analysiert wurde, wie Fortschritte auf dem Weg zu menschenwürdiger Arbeit zur Verringerung von Armut und zur Umgestaltung von Volkswirtschaften auf dem Weg zu nachhaltiger Entwicklung beitragen.
12. In der G20 war die IAO zunehmend aktiv und lieferte auf Wunsch der Mitgliedstaaten Untersuchungen, empirische Nachweise, Politikanalysen und vorbildliche Praktiken in Bezug auf ein breites Spektrum von Beschäftigungs- und Sozialfragen. Die G20-Arbeits- und Beschäftigungsminister treffen sich jetzt jedes Jahr, und ihre ministeriellen Erklärungen spiegeln eine Reihe von IAO-Positionen in klarer und eindringlicher Sprache wider. Die G20-Arbeitsgruppe Beschäftigung wurde im Jahr 2014 eingesetzt. In diesem Kontext hat die IAO konsequent einen integrierten und kohärenten Politikansatz zu Beschäftigungs- und Sozialpolitiken auf der Grundlage der Erklärung der IAO von 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung gefordert. Diese Arbeit kam weitgehend in dem auf dem G20-Gipfel in Brisbane, Australien, 2014, und dem G20-Gipfel in Antalya, Türkei, 2015, angenommenen Kommuniké der Staats- und Regierungschefs sowie in etlichen Berichten des Amtes zum Ausdruck, die oft in Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen erstellt wurden. Diese sind zugänglich auf der Website der G20 und der IAO.
13. Die analytische Arbeit der IAO, die oft in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Währungsfonds (IWF), der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) oder der Weltbank durchgeführt wurde, hatte ebenfalls Auswirkungen auf das breitere multilaterale System und führte zu einer zunehmenden Konvergenz in Fragen, die für das Mandat der IAO von zentraler Bedeutung sind, wie die nachteiligen Auswirkungen der Einkommensungleichheit auf das Wachstum oder die Schlüsselrolle, die Sozialschutz- und Arbeitsmarktmaßnahmen bei der Bekämpfung von Ungleichheit zufällt. Die IAO hat in ihrer Politik besondere Aufmerksamkeit den Bedürfnissen von Frauen, jungen Menschen, Minderheiten und Migranten geschenkt und sich erfolgreich für die Annahme von quantitativen Zielen eingesetzt, um Anreize für die Erwerbsbeteiligung von Frauen und jungen Menschen zu bieten und entsprechende Fortschritte zu messen.
14. Zeitgleich mit der Verstärkung ihrer Fähigkeit, die internationale Politikagenda anzugehen, hat die IAO weiterhin ihr Mandat im Bereich der internationalen Arbeitsnormen umgesetzt. Die Ratifizierung von 39 verschiedenen internationalen Arbeitsnormen durch 59 Mitgliedstaaten während der Zweijahresperiode zeugt von der anhaltenden Relevanz und Nützlichkeit der IAO-Instrumente und der Grundsätze, die sie verkörpern. Außerdem wurden während dieses Zeitraums zwei neue Instrumente angenommen. Das Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, das von der IAK im Jahr 2014 angenommen wurde, aktualisiert und verstärkt die globalen Maßnahmen zur Beendigung der Zwangsarbeit, einschließlich des Menschenhandels und sklavereiähnlicher Praktiken, und positioniert die IAO als maßgebliche Akteurin in den weltweiten Bemühungen um die Beseitigung aller modernen Formen von Sklaverei. Niger hat das Protokoll als erstes Land auf der Konferenz 2015 ratifiziert, gefolgt von Norwegen; mit diesen beiden Ratifikationen wird das Protokoll im November 2016 in Kraft treten. Außerdem nahm die IAK im Jahr 2015 die Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, an. Die Empfehlung Nr. 204 ist die erste internationale Arbeitsnorm, die eigens auf die Bekämpfung der informellen Wirtschaft zielt.

15. Auf institutioneller Ebene sind Schritte unternommen worden, um sicherzustellen, dass das Normenwerk aktuell und relevant ist und den Anforderungen der Arbeitswelt gerecht wird. Es sind weiterhin Anstrengungen unternommen worden, um dreigliedrige Eigenverantwortung für die internationalen Arbeitsnormen sicherzustellen und den Zugang zu der Fülle von Informationen aus dem Aufsichtssystem zu erweitern und zu erleichtern, u.a. dadurch, dass dafür gesorgt wird, dass benutzerfreundliche Veröffentlichungen in den nationalen Sprachen zur Verfügung stehen. Ferner beschloss der Verwaltungsrat nach mehrjährigen kontroversen Diskussionen über die Normenpolitik, insbesondere das Streikrecht, im März 2015, den Normenüberprüfungsmechanismus auf den Weg zu bringen, und nahm auf seiner Tagung im November 2015 einstimmig dessen Mandat an. Im Zusammenhang damit ist zu erwähnen, dass die Urkunde zur Abänderung der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation von 1997 am 8. Oktober 2015 in Kraft getreten ist, nachdem sie von zwei Dritteln der Mitgliedstaaten, darunter mindestens fünf Mitglieder, denen wirtschaftlich die größte Bedeutung zukommt, ratifiziert oder angenommen worden war. Erreicht wurde diese Schwelle mit der Ratifizierung des Instruments durch die Cookinseln, das neueste Mitglied der IAO, die 2015 beitraten. Die Konferenz wird nunmehr in die Lage sein, veraltete Übereinkommen auf Vorschlag des Verwaltungsrats aufzuheben.
16. Im Zusammenhang mit der Überprüfung der Außendiensttätigkeiten und -struktur im Rahmen des IAO-Reformprozesses nahm die IAO eine neue Strategie der Entwicklungszusammenarbeit für den Zeitraum 2015-17 an. Die vier zentralen Elemente der Strategie sind Schwerpunkt, Wirksamkeit, Kapazitätsentwicklung und Ressourcennobilisierung. Sie soll die komparativen Vorteile der IAO, einschließlich ihrer dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und ihrer Normensetzungsfunktion, in vollem Umfang nutzen, neben ihrer Fachkompetenz, ihrem dem neuesten Stand entsprechenden Wissen und ihrer operativen dreigliedrigen Erfahrung.
17. Die institutionellen Reformen der Leitungsstrukturen- und -verfahren der IAO führten zu neuen Vorkehrungen für die Tagung 2015 der IAK, indem u.a. ihre Dauer auf zwei Wochen verringert wurde. Die frühere Reform des Verwaltungsrats erbrachte weiterhin kürzere, besser besuchte und effektivere Debatten und wurde weiter verstärkt im Anschluss an eine Überprüfung durch die Arbeitsgruppe für die Funktionsweise des Verwaltungsrats und der IAK. In Amerika und in Afrika wurden während des Berichtszeitraums zwei erfolgreiche Regionaltagungen veranstaltet.
18. Während die IAO die Umsetzung ihres Programms und Haushalts für 2016-17 in die Wege leitet, handelt sie auf der Grundlage eines starken Konsenses in Bezug auf die Bedeutung der zehn im Mittelpunkt stehenden Politikergebnisse, unterstützt durch drei förderliche Ergebnisse, und blickt ihrem hundertjährigen Bestehen im Jahr 2019 entgegen. Im Rahmen der Vorbereitungen auf dieses Ereignis hat der Verwaltungsrat die Umsetzung von sieben Jahrhundertinitiativen gebilligt, um der IAO, ihrer Arbeit und ihrem Mandat eine strategische Richtung, eine Zielsetzung und einen Inhalt zu geben, nämlich die Initiative zur Zukunft der Arbeit, die Initiative für erwerbstätige Frauen, die Normeninitiative, die Leitungsinitiative, die Initiative zur Beendigung von Armut, die grüne Initiative und die Unternehmensinitiative. Im Verein mit den vorerwähnten Verbesserungen der Fähigkeiten der IAO und aufbauend auf dem im Jahr 2012 eingeleiteten Reformprozess ist die IAO bestrebt, sich in die bestmögliche Position zu bringen, um ihr Mandat zur Förderung der sozialen Gerechtigkeit verstärkt in ihr zweites Jahrhundert zu tragen.

2. Erzielte Resultate

19. Detaillierte Resultatetabellen entsprechend den 19 Ergebnissen, die im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen für 2010-15 festgelegt wurden, aufgeschlüsselt nach den 50 Ergebnisindikatoren, finden sich online unter: www.ilo.org/program. Eine Beschreibung jedes Ergebnisindikators findet sich im Anhang, der die zugehörigen Zielvorgaben für den vollständigen Sechsjahreszyklus des Strategischen grundsatzpolitischen Rahmens 2010-15 und die Zahl der erreichten Resultate zeigt.
20. Dieser Abschnitt des Berichts enthält Informationen über die geografische Verteilung der Resultate auf der Landesebene, beschreibt bemerkenswerte Errungenschaften in Bezug auf Wissensmanagement und Kapazitätsentwicklung und geht auf gewonnene Erkenntnisse ein. Ergänzende Darstellungen zu zentralen Arbeitsfeldern und regionalen herausragenden Errungenschaften, die die Gesamtresultate weiter konkretisieren, über die nachstehend Bericht erstattet wird, finden sich in Teil II.
23. Die 2014-15 verzeichneten 774 Ergebnisresultate übertrafen die für die Zweijahresperiode festgelegten 721 Zielvorgaben. Die Zahl der Gesamtresultate lag geringfügig unter der Gesamtzahl für die vorhergehende Zweijahresperiode, ein Umstand, der zum Teil auf eine bewusste Anstrengung zurückgeführt werden kann, die Ressourcen auf weniger und besser integrierte Interventionen zu konzentrieren und auf Erkenntnisse aufzubauen, die bei der Durchführung des vorhergehenden Programms gewonnen wurden, sowie die Einführung der ACIs.

2.2. Wissensprodukte und Kapazitätsentwicklung

2.1. Landesresultate

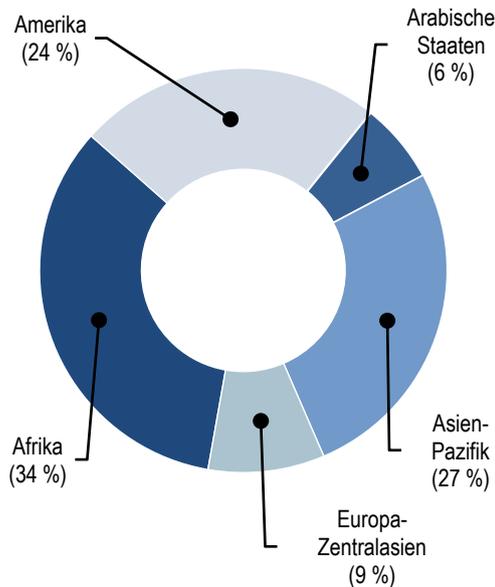
21. In Übersicht 1 werden die Landesresultate im Verlauf der Zweijahresperiode nach Indikator und nach Region zusammengefasst. Sie ermöglichen Vergleiche mit den Zielvorgaben für die Zweijahresperiode und den Resultaten, die in der vorhergehenden Zweijahresperiode registriert wurden. In 137 Mitgliedstaaten und Territorien in allen Regionen wurden insgesamt 774 Resultate erzielt; über drei weitere Resultate im Zusammenhang mit internationalen Organisationen wurde unter Indikator 19.2 Bericht erstattet. Insgesamt 69 Mitgliedstaaten erzielten mindestens fünf Resultate, 28 Mitgliedstaaten erzielten zehn oder mehr Resultate, und acht (Ägypten, China, Indonesien, Jordanien, Kambodscha, Philippinen, Sambia und Vietnam) erzielten 15 oder mehr Resultate.
22. Abbildung 1 zeigt die regionale Verteilung der Resultate. Afrika verzeichnete die höchste Zahl von Resultaten mit knapp über einem Drittel aller Resultate, gefolgt von der Region Asien und Pazifik mit knapp mehr als einem Viertel und Gesamtamerika mit knapp unter einem Viertel. Dies spiegelt weitgehend die Verteilung der Zahl der Landesprogrammergebnisse wider: auf Afrika entfallen mehr als auf jede andere Region, während auf Europa und Zentralasien sowie die arabischen Staaten die wenigsten entfallen.

2.2.1. Evidenzbasierte Forschung und Wissensprodukte

24. Die Stärkung der Wissensgrundlagen der IAO, einschließlich im Bereich der Statistik, und die Kapazitätsentwicklung waren weiterhin Eckpfeiler der Strategie zur Umsetzung der Prioritäten des Programms der IAO für die Zweijahresperiode sowohl auf der globalen Ebene als auch auf der Landesebene.
25. Im Kontext der Globalen Forschungsagenda wurden die Veröffentlichungen *Global Employment Trends* und *World of Work* zum neuen *World Employment and Social Outlook: Trends* (WESO) zusammengelegt, der zweimal jährlich veröffentlicht wird. Der *World Social Security Report* und der *Global Wage Report* stießen weiterhin auf wachsendes Interesse und beeinflussten und prägten Politikdebatten weltweit. Erstmals wurde für die Region Asien und Pazifik eine Ergänzung zum *Global Wage Report* herausgegeben. Zusammen mit dem *Global Wage Report* und der auf 130 Mitgliedstaaten erweiterten Globalen Lohndatenbank wurde sie verwendet, um als Orientierungshilfe für Beratungsdienstleistungen für Mitgliedstaaten zum Thema Lohnpolitik, für die Erhebung von Lohndaten und für fundierte Ausbildung zur Lohnpolitik für 600 Teilnehmer aus mindestens 27 Mitgliedstaaten zu dienen, von denen die Hälfte aus der Region Asien und Pazifik kam.
26. Durch die Konzentration auf Mittel und Wege zur Schaffung von mehr und menschenwürdigen Arbeitsplätzen und durch die Bildung einer unabhängigen Forschungsüberprüfungsgruppe Ende 2014 zur Überprüfung von im WESO publizierter Forschung wurde ein Übergang zu stärker evidenzbasierten Analysen vollzogen. Für den Austausch aktueller Forschungsergebnisse und -methoden wurden Wissensnetzwerke entwickelt, und es wurden Sachverständigenbeiräte

etabliert, um vor der Veröffentlichung detaillierte fachliche Kommentare zu Forschungsarbeiten abzugeben.

Abbildung 1. Landesresultate nach Region



27. Andere evidenzbasierte Forschung umfasste die Reihe Studies on Growth with Equity, die Berichte über europäische Krisenländer einschließt; Projekte zu Themen wie die Zukunft der Arbeit; und Handel, Investitionen und Arbeitsmärkte: eine während der Krise durchgeführte Armuts- und Politikbestandsaufnahme und eine Wirkungsevaluierung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in Lateinamerika. Diese Arbeit stärkte die Zusammenarbeit der IAO mit der G20 durch die Nutzung aktueller evidenzbasierter Forschungsbeiträge, die durch die Reihe Forschungsseminare der IAO auf mit externen Partnern organisierten gemeinsamen Konferenzen und den Dialog mit der Forschungsüberprüfungsgruppe verbreitet und erörtert wurden. Informationen wurden auch über den Forschungs-Newsletter und das Web-Portal der IAO zur Verfügung gestellt.

28. Kasten 1 bietet eine Auswahl von Wissensprodukten und Instrumenten zur Unterstützung der Arbeit auf der Landesebene, die in der Zweijahresperiode entwickelt wurden (detailliertere Informationen sind zugänglich unter: www.program.org). Die Beispiele sind in vier größere Produktgruppen unterteilt. In den meisten Fällen leiten sich diese Produkte jedoch von den Ergebnissen angewandter Forschung ab, die wiederum in bedarfsgesteuerte Instrumente für die Schaffung von Kapazität und Ausbildungsprodukte und/oder Instrumente für Informationsmanagement und Förderarbeit einfließen.

Kasten 1. Ausgewählte Produkte aus den 19 Ergebnissen

Instrumente zur Schaffung von Kapazität

- *National employment policies: A guide for workers' organisations*
- Überwachen und Lernen aus dem politischen Engagement: Ein Toolkit für Arbeitgeber- und Unternehmerverbände
- Gewerkschaftsleitfaden zu Musterrechtsvorschriften über Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen
- *Resource guide on gender issues in employment and labour market policies*
- Leitfaden zur Festsetzung von Mindestlöhnen
- Handbuch zu Arbeitsaufsicht und anderen Compliance-Mechanismen im Sektor der hauswirtschaftlichen Arbeit

Forschungsergebnisse

- *Effective responses to HIV and AIDS at work: A multi-country Study in Africa*
- *Better Work: Global Compliance Synthesis Reports*
- Interinstitutionelle Berichte für die G20-Präsidentschaften
- *World Report on Child Labour 2015: Paving the way to decent work for young people*
- Diagnostische Berichte über Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen im ländlichen Sektor, in Ausfuhr-Freizonen und in der hauswirtschaftlichen Arbeit

Informationsressourcen

- Eine Wissensaustausch-Plattform für Qualifikationsentwicklung
- Das IAO-Helpdesk für Unternehmen zu Internationalen Arbeitsnormen
- Sozialschutz-Wissensaustausch-Plattform
- Globale Datenbank für Arbeitsschutzgesetzgebung (LEGOSH)
- Internationale Datenbank für Arbeitsmigrationsstatistiken für den Verband südostasiatischer Staaten (ASEAN)
- Internationale Vereinigung der Wirtschafts- und Sozialräte und vergleichbarer Einrichtungen (AICESIS) – IAO-Datenbank für nationale dreigliedrige Einrichtungen für den sozialen Dialog
- Online-Berichterstattungssystem für international Arbeitsnormen

Instrumente für die anwaltschaftliche Arbeit

- 50 für Freiheit: Schließt euch der öffentlichen Sensibilisierungskampagne zur Beendigung der modernen Sklaverei an
- iPad-App: InfoStory über die Bekämpfung der geschlechtlichen Diskriminierung durch Gerechtigkeit

Übersicht 1. Zusammenfassung von Resultaten nach Ergebnisindikator und Region

Ergebnis in Programm und Haushalt	Indikator in Programm und Haushalt	Resultate für 2012-13	Zielvorgaben für 2014-15	Resultate für 2014-15	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
Strategisches Ziel: Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, eine angemessene Beschäftigung zu finden und ein angemessenes Einkommen zu erzielen									
1. Beschäftigungsförderung	1.1	12	18	25	14	2	0	7	2
	1.2	11	8	4	1	2	0	1	0
	1.3	16	11	17	10	1	1	5	0
	1.4	6	11	7	2	1	2	2	0
	1.5	7	20	13	6	1	0	6	0
	1.6	5	14	11	3	6	1	1	0
2. Qualifizierung	2.1	12	17	17	6	6	0	4	1
	2.2	7	7	8	5	0	0	3	0
	2.3	3	5	5	2	0	0	3	0
	2.4	8	6	11	6	2	0	2	1
	2.5	15	15	23	9	4	2	5	3
3. Nachhaltige Unternehmen	3.1	5	7	4	3	1	0	0	0
	3.2	32	29	31	14	7	2	8	0
	3.3	5	14	12	2	4	2	3	1
	3.4	1	2	4	3	1	0	0	0
Strategisches Ziel: Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des Sozialschutzes für alle									
4. Soziale Sicherheit	4.1	18	10	11	3	4	1	1	2
	4.2	11	12	25	8	4	5	7	1
	4.3	20	8	17	3	2	4	6	2
5. Arbeitsbedingungen	5.1	12	10	18	4	8	1	3	2
	5.2	9	8	16	5	1	0	6	4
6. Arbeitsschutz	6.1	17	11	11	5	1	1	4	0
	6.2	13	11	8	1	2	1	3	1
7. Arbeitsmigration	7.1	8	8	15	3	2	1	9	0
	7.2	11	9	8	1	1	1	4	1
8. HIV/Aids	8.1	12	6	3	2	0	0	1	0
	8.2	37	30	33	17	7	0	7	2
Strategisches Ziel: Stärkung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs									
9. Arbeitgeberverbände	9.1	10	15	13	6	2	0	3	2
	9.2	33	25	41	13	12	3	8	5
	9.3	27	20	34	8	11	1	10	4

Ergebnis in Programm und Haushalt	Indikator in Programm und Haushalt	Resultate für 2012-13	Zielvorgaben für 2014-15	Resultate für 2014-15	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
10. Arbeitnehmerverbände	10.1	39	49	38	11	15	2	7	3
	10.2	24	29	28	10	6	3	6	3
11. Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht	11.1	9	10	4	1	3	0	0	0
	11.2	11	13	14	4	4	1	5	0
	11.3	9	9	4	1	0	1	2	0
12. Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen	12.1	14	13	12	8	2	1	1	0
	12.2	12	10	16	6	2	1	5	2
13. Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren	13.1	12	4	7	2	1	0	2	2
	13.2	19	10	12	2	4	1	5	0
Strategisches Ziel: Förderung und Verwirklichung von Normen sowie grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit									
14. Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivverhandlungen	14.1	7	16	9	3	2	0	3	1
	14.2	3	3	2	0	0	1	1	0
15. Zwangsarbeit	15.1	8	8	8	1	3	0	4	0
16. Kinderarbeit	16.1	50	30	39	9	15	3	8	4
	16.2	66	32	61	17	17	3	14	10
17. Diskriminierung bei der Arbeit	17.1	7	16	12	3	4	1	4	0
18. Internationale Arbeitsnormen	18.1	125	40	36	8	13	2	8	5
	18.2	10	5	3	0	0	1	1	1
	18.3	1	20	1	0	0	0	1	0
	18.4	20	16	17	10	1	0	5	1
Politikkohärenz									
19. Allgemeine Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit	19.1	9	16	6	3	1	0	2	0
	19.2	2	5	3	0	0	0	0	0

2.2.2. Gestärkte statistische Kapazitäten der Mitgliedsgruppen und des Amtes

29. Durch regionale und globale Initiativen wurden die statistischen Kapazitäten der Mitgliedsgruppen gestärkt. Über das Internationale Ausbildungszentrum in Turin (Turiner Zentrum) eröffnete die IAO 2015 eine neue Akademie für Arbeitsmarktstatistiken und -analysen, die sich an Arbeitsstatistiker, politische Entscheidungsträger und Führungskräfte wendet. Als Folgemaßnahme zu Entschließungen, die 2013 von der 19. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) angenommen wurden, wurden

dreigliedrige Gruppen für konkrete Zwecke wie die Überarbeitung der Internationalen Klassifikation der Stellung im Erwerbsleben (ICSE-93), die Weitergabe von Beispielen für gute Praxis und Entwicklung eines Arbeitsplans für die Festlegung internationaler Standards für Arbeitsmigrationsstatistiken und die Ausarbeitung eines Handbuchs über Methodologien zur Messung von Verdienst und sonstigen Arbeitseinkommen gebildet. Als Folgemaßnahme zur Entschließung über Statistiken der Arbeit, Beschäftigung und Unterauslastung von Arbeitskräften wurden in zehn Ländern Pilotstudien mit dem Ziel in die

Wege geleitet, unterschiedliche Fragereihenfolgen zu erproben und die beste Messgrundlage in Übereinstimmung mit den neuen Standards zu ermitteln. Diese Initiative wurde in Zusammenarbeit mit der Afrikanischen Entwicklungsbank (AfDB) und der Stiftung der Vereinten Nationen auf den Weg gebracht. Empfehlungen auf der Grundlage dieser Arbeitsbereiche werden 2018 auf der 20. ICLS vorgelegt werden.

30. Die Bemühungen zur Erhebung und Verbreitung von Statistiken über jede der vier Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit wurden intensiviert mit dem Ergebnis, dass die zentrale Statistikdatenbank, ILOSTAT, von 8 Millionen auf mehr als 35 Millionen Datenwerte erweitert wurde. Diese Arbeit umfasste die Verbreitung von neuen Datensammlungen für den *Global Wage Report*, Indikatoren für soziale Sicherheit und Arbeitsmigrationsdaten über die ASEAN-Länder sowie die Aktualisierung und Konsolidierung der Erhebung von jährlichen Indikatoren, Arbeitskräfteschätzungen und -prognosen der globalen Datenbank für Jugendarbeitsmarktindikatoren, Youthstats. Zusätzlich wurde die neunte Ausgabe der Key Indicators of the Labour Market (KILM) produziert.
31. Die Einbeziehung der Agenda für menschenwürdige Arbeit in die SDGs wird der IAO neue Möglichkeiten eröffnen, wenn das Amt mit der Erhebung von Statistiken zur Fortschrittsmessung beginnt. Im ersten Teil der Zweijahresperiode 2016-17 wird die Hauptabteilung Statistik detaillierte Vorbereitungsarbeiten zur endgültigen Festlegung der spezifischen Indikatoren durchführen, die zur Fortschrittsmessung dienen werden.

2.2.3. *Verbesserte Sichtbarkeit und Zugänglichkeit der Arbeit der IAO durch Kommunikation und Weitergabe von Wissen*

32. 2014 nahm das Amt das IAO-Wissensportal (<http://www.ilo.org/global/regions/lang--en/index.htm>) in Betrieb, das die Sammlung, Zusammenstellung und Weitergabe landesspezifischer Informationen und Daten in strategischen Wissensfeldern ermöglicht. Es ist über einen zentralen Einstiegspunkt zugänglich und erlaubt ein Navigieren nach Region, Land und Ländergruppen.
33. Die Zahl der Besucher der vollintegrierten IAO-Website hat im Berichtszeitraum kontinuierlich zugenommen. Sie wird jeden Monat 980.000 Mal aufgerufen, was 670.000 Nutzern und 3,5 Millionen Seitenaufrufen entspricht. Ihr Inhalt wurde durch klar definierte thematische und Länderportale verbessert, die Informa-

tionssilos beseitigen. Die Webseite kann mit einer Reihe von Geräten aufgerufen werden, was die Nutzererfahrung und die Zugänglichkeit der Inhalte verbessert. Neue Vereinbarungen mit digitalen Partnern werden für eine zunehmende Verbreitung von spezifischen und „mobiltelefonfreundlichen“ elektronischen IAO-Veröffentlichungen sorgen. Diese mobilen Anwendungen und interaktiven digitalen narrativen Inhalte vermitteln die Fachberatung, Statistiken, Forschung und Politik der Organisation an ein breites Spektrum von Mitgliedsgruppen auf innovative und angenehme Weise. ILO InfoStories sind ein Beispiel für diesen neuen Ansatz.

34. Die Verbreitung von IAO-Materialien über die Website und auf Mobilplattformen wird durch eine integrierte Präsenz in sozialen Medien (Facebook, Twitter, LinkedIn, Flickr und YouTube) ergänzt. Die anfängliche Zahl von 25.000 Personen, die der IAO 2013 auf Twitter folgten, stieg bis September 2015 auf mehr als 62.500. Konten für IAA-Veröffentlichungen und -Apps wurden bei Amazon, Apple und Google eingerichtet, und E-Bücher und Apps sind jetzt auf diesen wichtigen Plattformen verfügbar. Mit neun digitalen Anbietern wurden Rahmenvereinbarungen im Hinblick auf die Aufnahme von mehr als 400 IAA-Veröffentlichungen in ihre weltweiten Abonnementsdatenbanken, thematischen Sammlungen oder individuellen Ausleih- oder Kaufangebote geschlossen. Diese Partnerschaften sind von besonderem Nutzen für die Verbesserung der Sichtbarkeit der Forschung der IAO durch Bibliotheken und akademische Einrichtungen in den englischsprachigen Ländern von Afrika, Asien und Pazifik, Europa und Nordamerika.
35. Um Forschern und Analysten einen einheitlichen Zugang zu Mikrodatendateien zu bieten, wurde das IAA-Mikrodatenarchiv vollständig in Betrieb genommen und aktualisiert. Der Katalog umfasst Mikrodatensätze für etwa 700 Studien mit deskriptiven Metadaten und zugehörigen Quellen; die Dokumentation entspricht internationalen Standards. Ziel eines zentralisierten Archivs ist es, Doppelarbeit zu vermeiden, wenn mehrere Bedienstete dieselben Mikrodatendateien benötigen.

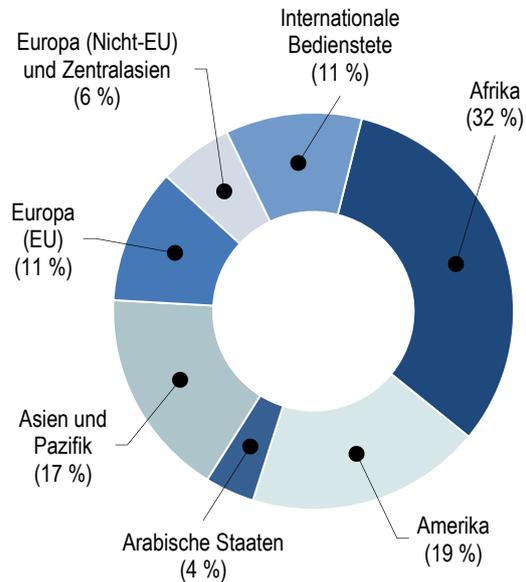
2.2.4. *Kapazitätsentwicklung durch das Internationale Ausbildungszentrum der IAO, Turin*

36. An den Kursen des Turiner Zentrums zu den Hauptpolitikbereichen der IAO und zur allgemeineren internationalen Entwicklungsagenda nahmen in der Zweijahresperiode 2014-15 mehr als 23.422 Personen aus 196 Ländern und Terri-

torien teil. Die meisten Teilnehmer kamen aus Afrika, gefolgt von Amerika und Asien und Pazifik (Abbildung 2). Die Zahl der Vertreter von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden belief sich auf etwa 16.000, verteilt wie in Abbildung 3 gezeigt. Zusätzlich zum Programm der Standardkurse, die überwiegend in den Räumlichkeiten des Turiner Zentrums stattfinden, wurden maßgeschneiderte Ausbildungsaktivitäten sowohl in Turin als auch auf der regionalen, subregionalen und der Landesebene durchgeführt.

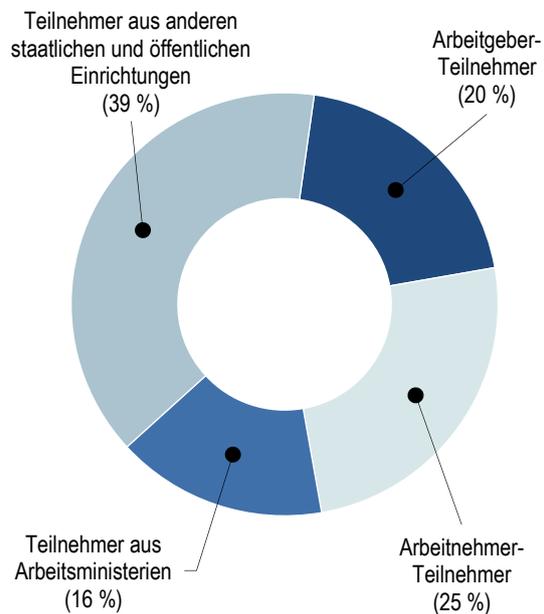
37. Die Rolle des Turiner Zentrums bei der Weiterbildung des Personals der IAO wurde im Berichtszeitraum beträchtlich ausgeweitet, da 1.686 Bedienstete an seinen Ausbildungskursen teilnahmen.
38. Das Turiner Zentrum leistete einen proaktiven Beitrag zur Entwicklung und Umsetzung jedes ACI. Dies umfasste die Reorganisation seines Ausbildungsangebots und die Überwachung der Durchführung (40 Prozent der Aktivitäten des Zentrums während der Zweijahresperiode bezogen sich auf einen oder mehr dieser Bereiche), die Entwicklung relevanter Ausbildungsinstrumente und -dienstleistungen und die Verbesserung und Aktualisierung der vorhandenen Angebote. Beispielsweise gründete das Zentrum in enger Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen und Außenämtern der IAO neue globale Akademien zur Formalisierung der informellen Wirtschaft und zu menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft.
39. Im Jahr 2014 setzte das Zentrum die Stärkung seiner Qualitätssicherung fort, indem es jährliche unabhängige Evaluierungen seiner Ausbildungsdienstleistungen einführte und seine Instrumente zur Verfolgung der Kundenzufriedenheit verfeinerte. Es verbesserte auch die Qualität der Dienstleistungserfahrung der Teilnehmer, indem es IT-gestützte Ausbildung einführte. Um die Kommunikation und die Verbreitung von Informationen zu erleichtern, wurden Online-Lernplattformen erweitert, und es wurden Massive Offene Online-Kurse angeboten, um die Reichweite zu vergrößern und die Kosten der Dienstleistungen zu senken.
40. Die regionale Dimension der Aktivitäten des Zentrums bleibt einer seiner wichtigsten komparativen Vorteile. Sie ergänzt das Angebot an interregionalen Ausbildungskursen, die in den Räumlichkeiten des Zentrums angeboten werden, erhöht die Relevanz des Ausbildungsportfolios des Zentrums und trägt so zu regionalen, subregionalen und landesspezifischen Ergebnissen bei.

Abbildung 2. Verteilung der Teilnehmer nach Region (2014-15)



Quelle: Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin.

Abbildung 3. Verteilung der Teilnehmer aus dreigliedrigen Mitgliedsgruppen (2014-15)



Quelle: Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin.

41. Das Turiner Zentrum stimmt seine Lernaktivitäten und seine Anstrengungen zur Kapazitätsentwicklung mithilfe eines neuen Strategieplans (2016-17) auf die IAO ab, der im November 2015 vom Verwaltungsrat gebilligt wurde und

aus dem vorhergehenden Plan gewonnene Erkenntnisse berücksichtigt und auf einer Nachhaltigkeitsstrategie mit drei interdependenten und sich gegenseitig verstärkenden Säulen basiert (Entwicklung, Finanzierung und Verwaltung). Er legt größeres Gewicht auf eine umfassendere Beteiligung des Zentrums an der Terminierung und Planung von Aktivitäten der IAO; auf größere und längerfristige Projekte; eine mehr strategische Ausrichtung der Ressourcenmobilisierung; die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen; die intensivere Nutzung von Lerntechnologie; und Infrastrukturverbesserungen durch Ökologierungsmaßnahmen.

2.3. Überblick über die gewonnenen Erkenntnisse

2.3.1. Auf Erkenntnissen aufbauen, die aus den Ergebnisstrategien in der Zweijahresperiode 2012-13 gewonnen wurden

42. In der Zweijahresperiode 2014-15 bauten die Strategien der 19 Ergebnisse auf den gewonnenen Erkenntnissen auf, die bei der Durchführung des IAO-Programms 2012-13 ermittelt wurden: Prioritäten auf der Grundlage einer geringeren Zahl von größeren und besser integrierten Programmen setzen; durch Arbeit in Partnerschaft mit anderen mehr erreichen; Ergebnisse erfordern Zeit, und Interventionen sollten entsprechend geplant und koordiniert werden; und Kerninstrumente und -produkte entwickeln, die rasch genutzt werden können, um Umfang und Reichweite zu vergrößern.
43. Unter den Beispielen für die Prioritätensetzung auf der Grundlage einer geringeren Zahl von größeren und besser integrierten Programmen seien die Aktivitäten unter Ergebnis 15 zum Thema Zwangsarbeit erwähnt, die sich auf mehr als 20 Mitgliedstaaten erstreckten, sich aber darauf konzentrierten, in einer Untergruppe von acht Ländern Resultate durch technische Unterstützung zu erzielen, die auf vier zentrale Sektoren zugeschnitten war und zielte: Landwirtschaft und Nahrungsmittelverarbeitung; Fischerei; das verarbeitende Gewerbe; und hauswirtschaftliche Arbeit. Erfahrungen in Ländern wie Jordanien, Myanmar und Tunesien veranschaulichen, wie Arbeit in diesem Bereich, kombiniert mit miteinander verknüpften, einander bedingenden und sich gegenseitig unterstützenden Interventionen mit dem Schwergewicht auf anderen Kategorien grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit signifikantere Resultate bei unterschiedlichen Ergebnissen erbringen, die die jeweils anderen vervollständigen und verstärken. Im Zusammenhang mit Ergebnis 17 stellten die Bemühungen zur Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz drei Bereiche in den Vordergrund: Geschlechtergleichstellung, indigene Völker und Behinderung. Obwohl Resultate in 12 Ländern erzielt wurden, haben viele weitere von Ausbildungs- und Fördermaterialien der IAO zu Nichtdiskriminierung in der Beschäftigung profitiert.
44. Das Thema Behinderung ist ein Bereich, in dem Resultate durch Partnerschaften erreicht wurden. Die Partnerschaft der Vereinten Nationen zur Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNPRPD) finanzierte Programme in China, Indonesien und Vietnam, die die Arbeit der IAO in diesen Ländern ergänzten. Die UNPRPD hat die Zusammenarbeit mit den UN-Organisationen gestärkt, die sich für die Förderung der Rechte von Personen mit Behinderungen einsetzen, und die Wirkung der Arbeit der IAO in diesem Bereich gesteigert. Was die Arbeit zu Ergebnis 16 betrifft, so haben starke Partnerschaften die Bemühungen von Mitgliedsgruppen und anderen Akteuren um anhaltende Fortschritte bei der Beseitigung der Kinderarbeit verstärkt. Die im Rahmen der von Unternehmen betriebenen Kinderarbeitsplattform der Organisation geleistete Arbeit ist ein solches Beispiel. Mitglieder der Plattform haben sich darauf verständigt, ihre Erfolge und Misserfolge bei der Bekämpfung der Kinderarbeit in ihren Industriezweigen und Unternehmen als Erkenntnisse weiterzugeben.
45. Die grundsatzpolitische Arbeit betrifft alle Ergebnisse und baut auf koordinierenden Ansätzen auf der Grundlage realistischer Zeitrahmen auf, von denen viele mehr als eine Zweijahresperiode umfassen. Beispielsweise betrifft die Arbeit zu Ergebnis 14 zum Recht auf Vereinigungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen gewöhnlich nicht nur politische oder gesetzgeberische Veränderungen, sondern auch Veränderungen der Einstellungen, durch die die Änderung und/oder Umsetzung der Politik in Bezug auf diese Rechte bewirkt wird. In der Zweijahresperiode erzielten viele Länder zwar Fortschritte in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in den Ausfuhr-Freizonen, diese schlugen sich jedoch nicht immer in meldefähigen Resultaten nieder. In den Ausnahmefällen, wie in Bangladesch, beruhten diese Resultate auf anhaltender technischer Unterstützung und Hilfe bei der Schaffung von Kapazität über einen Zeitraum von mehreren Jahren. Fortschritte wurden auch dabei erzielt, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen im ländlichen Sektor und in der Wertschöpfungskette der Agrarindustrie zu verstehen und zu fördern,

einschließlich der Entwicklung eines Interventionsmodells, das Mitgliedsgruppen auf Plantagen Orientierungshilfe für die Verwirklichung dieser Rechte bietet. In Tunesien wurde mit Unterstützung der IAO im Oktober 2015 die erste Kollektivvereinbarung des Landes unterzeichnet, die für mehr als 500.000 Landarbeiter gilt und auf interdisziplinärer Arbeit in verschiedenen Fachbereichen im Verlauf mehrerer Zweijahresperioden aufbaut.

46. Für viele Ergebnisse wurden Kerninstrumente und -produkte entwickelt, um Umfang und Reichweite zu vergrößern, u.a. durch Stärkung der Kapazitäten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmergebänden. Die Methodik Förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen (EUSE) und der zugehörige Toolkit haben sich bei den Bemühungen der Mitgliedsgruppen zur Entwicklung und Förderung von Politikagenden für die Verbesserung des förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen als sehr nützlich erwiesen. Sie haben beispielsweise Arbeitgeberverbänden dabei geholfen, Kontakte mit politischen Entscheidungsträgern aufzunehmen und auf der Grundlage empirischer Erkenntnisse Änderungen vorzuschlagen, und haben zu Untersuchungen über Überwachung und Lernen als wesentliche Elemente geführt, die die Wirksamkeit des grundsatzpolitischen Prozesses maximieren können. Das Amt hat außerdem Umfang und Reichweite seiner Interventionen durch Massive Offene Online-Kurse vergrößert, die von der Globalen Arbeitnehmeruniversität verwaltet werden und die eine umfassende Einführung in die internationalen Arbeitsnormen aus einer multidisziplinären Perspektive bieten. Mit mehr als 3.000 Teilnehmern aus mehr als 50 Ländern unterstützten diese Lehrgänge die Entwicklung von neuen Formen der internationalen Vernetzung zwischen Gewerkschaftern und die Einbindung von jungen Arbeitnehmern und Aktivisten, die häufig nur schwer mit traditionelleren Formen der Erwachsenenbildung erreicht werden können.
47. Detailliertere Informationen über gewonnene Erkenntnisse, Errungenschaften und Arbeitsziele für jedes der 19 Ergebnisse finden sich online unter: www.ilo.org/program.

2.3.2. Aus den Schwerpunktbereichen gewonnene Erkenntnisse

48. Eine wichtige Komponente der Arbeit des Amtes in der Zweijahresperiode 2014-15 betraf die acht ACIs, von denen jeder Arbeit zu mehreren der 19 Ergebnisse tangiert. Sie wurden formuliert, um die multidimensionalen Herausforderungen

anzugehen, vor denen die Mitgliedsgruppen der IAO in der Welt der Arbeit stehen, gestützt auf das Sachwissen verschiedener Fachabteilungen in der Zentrale und der Außenämter.

49. Die Weitergabe von Wissen in diesen Bereichen erfolgte über Online-Ressourcenplattformen und E-Dialoge, regelmäßige Arbeitsgruppensitzungen mithilfe von Videokonferenzen und periodischen „Town-Hall“-Treffen, die Mitarbeiter der Außenämter und der Zentrale zu Dialogen auf hoher Ebene zusammenführten. In einem späteren Stadium der Zweijahresperiode trug die Bildung einschlägiger globaler Fachteams weiter dazu bei, diese Vorgehensweise zu stärken.
50. Kasten 2 enthält konkrete Erkenntnisse, die in jedem ACI gewonnen wurden, obwohl viele von ihnen ihren Nachhall in mehreren Bereichen finden.

2.3.3. Gewonnene Erkenntnisse aus Aktivitäten zur Schaffung von Kapazität für den grundsatzpolitischen Reformprozess

51. Die nachstehenden Erkenntnisse für die Praxis wurden aus der Kapazitätsentwicklung mit den Mitgliedsgruppen gewonnen.
52. Kapazitätsentwicklung ist nicht nur ein technischer Prozess, sondern auch ein ergebnis-getriebenes Projekt. Externe Akteure (wie Geber, internationale Organisationen und Beratungsunternehmen) können nur wenig tun, um Veränderungen zu fördern; wenn sie nicht von Mitgliedsgruppen in Eigenverantwortung betrieben werden, ist es unwahrscheinlich, dass sie eintreten oder dass sie nachhaltig sind, und wenn die Organisation keine klare Vorstellung davon hat, wo sie hin will und warum, dürften Bemühungen um Kapazitätsentwicklung scheitern.
53. Workshops sind nicht die Antwort; ihre Fähigkeit, individuelle und organisatorische Praktiken zu beeinflussen, wird oft überschätzt. Workshops und Ausbildungsmodule können das Bewusstsein für ein Problem schärfen, neue Themen einführen und Kompetenzen entwickeln, sie fördern aber keine transformativen Veränderungen, zu denen es nur kommt, wenn Personen in der Lage sind, Instrumente, Methoden und Ansätze über einen längeren Zeitraum zu erproben und darüber nachzudenken. Es ist jedoch unwahrscheinlich, dass Workshop-Teilnehmer die Initiative ergreifen und neue Instrumente einsetzen, insbesondere solche, die kompliziert zu sein scheinen; ohne Folgeunterstützung dürften sie wieder auf frühere Praktiken zurückgreifen.

Kasten 2. Ausgewählte Erkenntnisse, die aus der Arbeit in den ACIs gewonnen wurden

Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen zugunsten von inklusivem Wachstum zog einen integrierten Ansatz und enge Synergie zwischen der analytischen Forschung und ihrer Anwendung in der Praxis auf Beratungsdienstleistungen auf der Landesebene nach sich. Von besonderer Bedeutung war die Notwendigkeit, sich gegenseitig stützende Initiativen mit der Notwendigkeit in Einklang zu bringen, Überlappungen und Doppelarbeit zu vermeiden.

Arbeitsplätze und Qualifikationen für Jugendliche baute auf einem substanziellen Bestand an laufenden Arbeiten, auch mit externen Partnern, auf, was einen dauerhaften Einsatz für gemeinsame Ziele, Prioritäten und Arbeitspläne erforderte. Ein erheblicher Zeit- und Arbeitsaufwand war erforderlich, um Bewusstsein zu schaffen und die Weitergabe von bewährten Praktiken im Bereich der Jugendbeschäftigung zu fördern, auch durch inter- und subregionale Veranstaltungen zur Schaffung von Kapazität als Ergänzung zu Arbeit auf der Landesebene.

Festlegung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus umfasste umfangreiche Zusammenarbeit und anwaltschaftliche Tätigkeit auf der globalen Ebene: Wissensprodukte wie der *World Social Protection Report*; Grundsatzpapiere und -darstellungen; globale und regionale politische Initiativen und Veranstaltungen; und strategisches Engagement in Politikdebatten mit anderen internationalen Organisationen und Akteuren. Die UN und andere multilaterale Organisationen nahmen das Konzept der sozialen Basisschutzniveaus an und förderten auf Rechten basierende Ansätze unter ausdrücklicher Bezugnahme auf die Empfehlung (Nr. 202) betreffend soziale Basisschutzniveaus, 2012, oder in deren Geist, was einen erkennbaren Multiplikatoreffekt hatte.

Produktivität und Arbeitsbedingungen in KMUs wurden durch einen sektoralen Ansatz angegangen, der eine größere Effizienz und Spezifität zur Folge hatte und es der IAO ermöglichte, ihre Dienstleistungen und Instrumente auf spezielle Bedürfnisse und nationale Kontexte zuzuschneiden. Die Einbettung der Ansätze und Methoden der IAO in nationale institutionelle Rahmen durch Regierungen und Sozialpartner als Teil ihrer Agenda verbesserte die Kontinuität und die Größenordnung. Integrierte grundsatzpolitische Beratung und fachliche Unterstützung bereicherten diese Ansätze und steigerten ihre Relevanz.

Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft erforderte multidisziplinäre und integrierte Interventionen zugunsten der Verletzlichsten und auf der Grundlage eines längerfristigen strategischen Ansatzes mit dem Ziel, die Nachhaltigkeit und die Wir-

kung von Interventionen zu verbessern. Die effektivsten Anstrengungen bauten auf den Werten und dem komparativen Vorteil der IAO auf und verbanden thematische und sektorspezifische empirische Belege, einschließlich der Erhebung und Verbreitung von Daten, mit Politikentwicklung auf der Landesebene, Verbreitung von bewährten Praktiken und starken Partnerschaften mit nationalen Mitgliedsgruppen und internationalen Institutionen.

Formalisierung der informellen Wirtschaft erforderte ein breites Spektrum von Strategien und Interventionen, die an nationale Umstände und an den komplexen und facettenreichen Charakter der Informalität in unterschiedlichen Ländern angepasst werden mussten. Um Koordinierung und Kohärenz über verwandte Politikbereiche sicherzustellen, wurde ein einheitlicher Rahmen der Formalisierung mit dem Schwergewicht auf eindeutig festgelegten Prioritäten genutzt, was mehr Synergie, größere Wirkung und Größenvorteile zur Folge hatte.

Stärkung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durch die Arbeitsaufsicht förderte innovative und integrierte Ansätze mit einem ständigen Dialog zwischen den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, der das Engagement und die Eigenverantwortung stärkte und zeigte, dass die Einhaltung von Rechtsvorschriften nur erreicht werden kann, wenn sie in einer ganzheitlichen, über die Arbeitsaufsicht hinausgehenden Weise angegangen wird.

Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit umfasste richtungsweisende Anstrengungen zur Entwicklung einer soliden konzeptionellen Grundlage für „inakzeptable Formen der Arbeit“, zur Klärung seiner operativen Konsequenzen und zur Sicherstellung der Eigenverantwortung für damit zusammenhängende Initiativen. Diese Anstrengungen bestätigten, dass inakzeptable Formen der Arbeit das Ergebnis von Defiziten in mehreren Politikbereichen sind, angefangen mit der Verweigerung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Sie zeigten auch, dass es sich auszahlt, sich auf Arbeitnehmer und Sektoren zu konzentrieren, bei denen die Schutzbedürftigkeit am akutesten ist. Nachhaltige Resultate hängen sowohl davon ab, besonders üble Arbeitspraktiken zu eliminieren, als auch davon, die Bedingungen zu verändern, die bestimmte Arbeitnehmer machtlos und anfällig für inakzeptable Formen der Arbeit machen. Die konsequente Berücksichtigung der Ursachen, die inakzeptablen Formen der Arbeit zugrunde liegen, und der von den Aufsichtsorganen der IAO zum Ausdruck gebrachten Anliegen schuf einen Tugendkreis aus den Kommentaren der Aufsichtsorgane und der Politikberatung und Unterstützung des Amtes.

54. Nicht nur technische Fertigkeiten, sondern auch Beziehungen sind wichtig. Weil andere Bedienstete und Kollegen entscheidenden Einfluss haben, wenn es darum geht, Veränderungen herbeizuführen, ist es für Workshop-Teilnehmer schwierig, Theorie in die Praxis umzusetzen. Deshalb sollte sich Kapazitätsentwicklung nicht nur auf die Fähigkeiten konzentrieren, die eingesetzt werden, um technische Resultate herbeizuführen, wie Pläne für grundsatzpolitisches Engagement und Überwachungsinstrumente, sondern auch auf diejenigen, die notwendig sind, um wirksamere und interpersonelle Beziehungen

innerhalb der Organisation aufzubauen.

55. Organisatorische Zwänge müssen anerkannt werden. Die Mitgliedsgruppen haben neben dem grundsatzpolitischen Engagement andere Anliegen; insbesondere sind viele Sozialpartner mit Ressourcenbeschränkungen konfrontiert, verfügen über beschränktes Personal und setzen den Großteil ihrer Kapazität ein, um Dienstleistungen für ihre Mitglieder zu erbringen. Wenn überhaupt Pläne gemacht werden, werden sie selten umgesetzt, und Organisationen reagieren gewöhnlich auf Probleme, wenn sie auftauchen.

56. Es ist wichtig, den Bedarf klären; in der Anfangsphase eines Kapazitätsentwicklungsprozesses sollte genügend Zeit für die Erörterung seiner Verästelungen innerhalb der Organisationen aufgewendet werden. Der Zeit- und Mittelaufwand, die einzusetzenden Mitarbeiter und ihre Verantwortlichkeiten müssen von Anfang an geklärt werden. Das Personal muss eine klare Vorstellung von seinem Bedarf an Kapazitätsentwicklung im Rahmen des grundsatzpolitischen Engagements der Organisation haben.
57. Der organisatorische Kontext muss verstanden werden, und es muss auf bestehenden Kapazitäten aufgebaut werden. Nur wenn die Organisationskultur verstanden wird, kann sichergestellt werden, dass Instrumente und Ansätze geeignet sind. Es ist häufig vorteilhaft, das zu verbessern, was eine Organisation bereits tut, oder neue Ansätze einzuführen, die auf denjenigen aufbauen, mit denen sie vertraut ist, statt umfassende Initiativen einzuführen. Bisweilen ist es effektiver, Begegnungen auf der gleichen Ebene zu fördern, beispielsweise durch Austauschprozesse zwischen Sozialpartnern in unterschiedlichen Ländern, und sich darauf zu konzentrieren, nicht nur Fachwissen, sondern auch Beziehungen und Vertrauen zu stärken. So veranschaulicht beispielsweise die Arbeit zu Ergebnis 2 in Bezug auf Qualifizierung die Vorteile der Zusammenarbeit mit einer Reihe von Partnern, um Resultate zu erzielen. In Bangladesch wurden 2013 die Arbeitsmöglichkeiten des Nationalen Qualifizierungsrats (NSDC) und seines Exekutivausschusses verbessert. Grund hierfür war eine bessere Mittelausstattung des Sekretariats durch die Regierung. Dies trug zur Umsetzung der Nationalen Qualifizierungspolitik bei, die 2011 angenommen worden war. Die IAO leistete fachliche Unterstützung für den NSDC, seinen Exekutivausschuss und sein Sekretariat in den Bereichen Planung, Systementwicklung und Operationalisierung sowie bei der allgemeinen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten und der Inklusion von Behinderten. Dies wurde durch eine Partnerschaft mit der Europäischen

Kommission erreicht, die in organisationsübergreifender Unterstützung und Koordinierung mit den Regierungen der Schweiz und Kanadas sowie durch öffentlich-private Partnerschaften resultierte. Des Weiteren erstreckte sich die Zusammenarbeit auf dreigliedrige branchenspezifische Qualifizierungsräte und das Exzellenzzentrum in der Lederindustrie. In Partnerschaft mit der Regierung der Schweiz und der MasterCard Foundation kooperierte das Amt auch mit dem Nationalen Statistikamt, um die Erhebung von Arbeitsmarktinformationen und die Kapazität zur Berichterstattung über den Erwerb und den Einsatz von Qualifikationen zu verbessern.

2.3.4. Aus Evaluierungen gewonnene Erkenntnisse

58. Die Evaluierungsfunktion in der IAO liefert durch harmonisierte Evaluierungspraktiken eine Fülle von Erkenntnissen über die Effektivität des Amtes bei der Verwirklichung seiner Ziele. Kasten 3 beschreibt einige entscheidende Defizite, die sich negativ auf die Überwachung und Evaluierung großer IAO-Projekte auswirken.
59. Der Jährliche Evaluierungsbericht 2014-15 unterstreicht die weiter bestehende Notwendigkeit, in Projektdokumenten in robustere Theorien des Wandels zu investieren, kombiniert mit zuverlässigen und regelmäßigen Mechanismen für Überwachung und Berichterstattung. Ferner wird darauf hingewiesen, dass es eine deutliche Verbesserung der Art und Weise gegeben hat, in der gewonnene Erkenntnisse und bewährte Praktiken in Projektevaluierungen formuliert und erfasst werden. Die Inbetriebnahme einer neuen Wissensaustauschplattform des Evaluierungsbüros (EVAL) markierte eine erhebliche Verbesserung bei der Verbindung der regionalen Evaluierungsnetzwerke der Regionen und der Zentrale und bei der Stärkung der Evaluierungskultur der IAO. Die Plattform ist zu einem Archiv für die Sammlung von neuen bewährten Praktiken geworden.

Kasten 3. Durch Evaluierbarkeitsbeurteilungen ermittelte entscheidende Defizite

- Eine Erklärung der Theorie des Wandels des Programms fehlt im Allgemeinen oder sie ist unzureichend.
- Logische Rahmen identifizieren nicht alle Resultate und wechseln „Outputs“ mit „Ergebnissen“.
- Die Klarheit und die Vollständigkeit von Leistungsindikatoren sind oft problematisch.
- Die Strategie für die Leistungsmessung weist gravierende Defizite auf, und Daten-/Informationsquellen und umsetzbare Messstrategien werden häufig nicht ermittelt.
- Andere Faktoren als Projektaktivitäten, die die Bewegung entlang der Resultatekette und letztlich den Erfolg des Projekts beeinflussen könnten, werden zu wenig oder gar nicht überwacht.
- Die Überwachungs- und Evaluierungspläne erfordern oft einen systematischeren, strukturierteren und umfassenderen Ansatz zur Datenerhebung und zur Berichterstattung einschließlich zugewiesener Verantwortung für die Datenerhebung.
- Überwachungs- und Evaluierungspläne werden häufig nicht beachtet, oder es wird ihnen während der Durchführung zu geringe Priorität beigemessen.

3. Auf die Programmdurchführung ausgerichtete Verwaltungsführung

60. Die wirksame Nutzung der personellen und finanziellen Ressourcen ist eine Voraussetzung für die Herbeiführung der an anderer Stelle im Durchführungsbericht beschriebenen Resultate.

3.1. Personalausstattung und Humanressourcenentwicklung

61. Übersicht 2 zeigt die Personalausstattung am 31. Dezember 2015. Die Gesamtzahl der IAA-Bediensteten betrug 2.895, eine Zunahme um 78 gegenüber dem 31. Dezember 2014, von denen 1.705 (58,9 Prozent) aus dem ordentlichen Haushalt finanziert wurden und 1.190 (41,1 Prozent) aus Sondermitteln. Von den aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Bediensteten sind 43,8 Prozent in den Regionen stationiert, und 56,9 Prozent der Stellen in den Regionen werden aus Sondermitteln finanziert.

62. In der Zweijahresperiode 2014-15 wendete die IAO 6,7 Millionen US-Dollar für zentral gesteuerte Personalentwicklungsaktivitäten für sowohl aus dem ordentlichen Haushalt als auch aus Sondermitteln finanziertes Personal auf (Übersicht 3). Die Gesamtzahl von knapp über 9.000 Teilnehmern entspricht 2.558 Einzelpersonen, weil viele Bedienstete an mehreren Veranstaltungen teilnahmen (ein Durchschnitt von 7,4 Tagen pro Person). In den Regionen entfielen rund 34 Pro-

zent der Gesamtausbildungstage auf Interne Führung (einschließlich des E-Learning-Programms zum Thema Interne Führung) und 21 Prozent auf die beschleunigte Einführung des Integrierten Ressourcen-Informationssystems (IRIS); in der Zentrale entfielen 58 Prozent der Gesamtzahl auf Sprachkurse.

Übersicht 2. IAA-Bedienstete am 31. Dezember 2015, nach Dienort und Finanzierungsquelle

	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel *	Insgesamt
Zentrale	958	204	1.162
Regionen	747	986	1.733
Afrika	220	265	485
Amerika	173	105	278
Arabische Staaten	38	38	76
Asien und Pazifik	240	520	760
Europa und Zentralasien	76	58	134
Insgesamt	1.705	1.190	2.895

* Einschließlich Nachwuchskräfte im Höheren Dienst.

Übersicht 3. IAA-Personalentwicklung – Zentral gesteuerte Aktivitäten

Kategorie	Betrag (US-Dollar)	Zahl der Ausbildungstage	Teilnehmerzahl	
			Allgemeiner Dienst	Höherer Dienst und darüber (einschl. nationaler Bediensteter)
Führungskompetenz	1.645.002	1.277	6	456
IRIS	1.598.527	2.280	1.860	1.593
Sprachen	924.199	6.750	362	771
Einweisung / Persönliche Effektivität	902.150	1.574	415	309
Verwaltung	467.372	3.502	735	1.281
IAA-Mitarbeiter	457.304	208	189	146
Weltweite fachliche Initiativen	346.616	1.257	42	265
Teamarbeit und Kooperation	243.937	1.240	90	379
Kommunikation	129.148	879	56	115
Forschung	20.509	58	0	14
Insgesamt	6.734.764	19.026	3.755	5.329

63. Weitere 4,5 Millionen US-Dollar wurden den Hauptabteilungen und Außenämtern übertragen und von einem Netzwerk von Lernkoordinatoren weltweit beaufsichtigt. In der Zweijahresperiode 2014-15 neu eingeführte Instrumente erleichterten die konsolidierte Berichterstattung über diese Mittel. Gemäß den für die Zweijahresperiode festgelegten Prioritäten wurde rund die Hälfte (49 Prozent) für fachliche Weiterbildung aufgewendet, d.h. Lernaktivitäten zur Verbesserung des Fachwissens von IAA-Bediensteten in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern, und 18 Prozent für den Aufbau von Teams (beispielsweise Klausuren). Ausbildungsprogramme mit längerer Dauer wie Sprachunterricht und Programme zum Erwerb eines Abschlusses/Zertifikats zählen zu den „lernintensivsten“ Aktivitäten. Was die Verteilung zwischen den Geschlechtern betrifft, so waren fast 56 Prozent der Teilnehmer Frauen im Vergleich zu den zentral gesteuerten Aktivitäten, bei denen Frauen 61 Prozent der Teilnehmer stellten.

3.2. Ausgaben und finanzielle Durchführungsquote

64. In der Zweijahresperiode 2014-15 beliefen sich die Ausgaben der IAO auf 605,7 Millionen US-

Dollar aus dem strategischen Teil des ordentlichen Haushalts, finanziert durch die veranlagten Beiträge der Mitgliedstaaten, 429,7 Millionen US-Dollar aus freiwilligen Sondermittelbeiträgen für technische Zusammenarbeit und 32 Millionen US-Dollar aus dem HZK.

65. Einige allgemeine Trends lassen sich aus Übersicht 4 ableiten. Die Ausgaben aus dem ordentlichen Haushalt stimmen mit dem am Anfang der Zweijahresperiode aufgestellten Haushalt weitgehend überein, sowohl in Bezug auf die Gesamtausgaben als auch hinsichtlich der Ausgabenverteilung nach strategischen Zielen. Die Sondermittelfinanzierung beläuft sich auf 71 Prozent des strategischen ordentlichen Haushalts. Einige Ergebnisse, darunter Ergebnis 16 zu Kinderarbeit und Ergebnis 8 zu HIV/Aids, sind ganz besonders auf Sondermittel angewiesen (im Vergleich zum ordentlichen Haushalt). Die Finanzierung mit Hilfe freiwilliger Mittel ist am höchsten in den Bereichen Beschäftigung (47 Prozent) und Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (22 Prozent) konzentriert. Auf die strategischen Ziele Beschäftigung und sozialer Schutz entfielen rund 45 bzw. 27 Prozent der HZK-Ausgaben.

Übersicht 4. IAO-Ausgaben nach Ergebnis, 2014-15 (in US-Dollar)

	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel *	HZK
Beschäftigung			
Beschäftigungsförderung	84.014.105	108.589.302	8.214.118
Qualifizierung	43.809.336	41.656.007	2.901.818
Nachhaltige Unternehmen	54.900.307	51.043.642	3.170.865
Zwischensumme	182.723.748	201.288.951	14.286.801
Sozialschutz			
Soziale Sicherheit	39.835.071	8.575.736	4.385.536
Arbeitsbedingungen	23.198.615	3.815.210	2.422.589
Arbeitsschutz	34.751.709	1.970.594	248.078
Arbeitsmigration	14.510.687	22.276.107	1.629.860
HIV/Aids	7.301.556	13.963.049	0
Zwischensumme	119.597.638	50.600.696	8.686.063
Sozialer Dialog			
Arbeitgeberverbände	36.600.204	4.147.503	1.045.246
Arbeitnehmerverbände	50.279.069	6.931.728	360.720
Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht	24.307.711	22.649.854	1.712.738
Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen	25.509.233	9.961.873	1.352.046
Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren	26.988.030	24.794.343	1.913.700
Zwischensumme	163.684.247	68.485.301	6.384.450

	Ordentlicher Haushalt	Sondermittel *	HZK
Normen sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit			
Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	17.283.430	10.566.016	265.370
Zwangsarbeit	5.268.211	7.823.244	129.297
Kinderarbeit	12.477.343	53.319.687	701.266
Diskriminierung bei der Arbeit	12.200.068	6.627.706	15.588
Internationale Arbeitsnormen	71.906.462	16.679.734	1.427.218
Zwischensumme	119.135.514	95.016.387	2.538.739
Politikkohärenz			
Allgemeine Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit	20.518.296	14.309.955	126.476
Strategische Ziele und grundsatzpolitische Kohärenz insgesamt	605.659.443	429.701.290	32.022.529

* Programmunterstützungseinnahmen- und Leitungs-, Unterstützungs- und Managementergebnisse sind in den Zahlen nicht enthalten.

Übersicht 5. Sondermittelbeiträge zur technischen Zusammenarbeit nach Mittelquelle (1.000 US-Dollar)

Mittelquelle	2012-13		2014-15	
	US-Dollar (1.000)	%-Anteil	US-Dollar (1.000)	%-Anteil
Multi-/bilaterale Geber	352.487	70,8	282.258	60,9
Inländische Entwicklungsfinanzierung	18.702	3,8	23.256	5,0
Öffentlich-private Partnerschaften ¹	18.235	3,7	26.236	5,7
Sozialpartner	650	0,1	1.300	0,3
Internationale Finanzinstitutionen (Banken)	19.667	4,0	22.031	4,8
Vereinte Nationen ²	49.591	10,0	52.011	11,2
Andere zwischenstaatliche Organisationen ³	38.535	7,7	56.392	12,2
Insgesamt	497.866	100,0	463.484	100,0

¹ Schließt Stiftungen, öffentliche Institutionen, Initiativen des privaten Sektors und sonstige Partnerschaften ein. ² Schließt Projekte ein, die durch Treuhandfonds mehrerer Geber, gemeinsame Programme und UN-Fonds im Rahmen von „Einheit in der Aktion“ finanziert werden.

³ Schließt die Europäische Kommission, das Programm der Länder des Arabischen Golfs für die Entwicklungsorganisationen der Vereinten Nationen (AGFUND), die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), die Wirtschaftsgemeinschaft westafrikanischer Staaten (ECOWAS) und die Internationale Organisation für Migration (IOM) ein.

3.2.1. Sondermittelausgaben der IAO in der Zweijahresperiode 2014-15

66. Die Strategie für Entwicklungszusammenarbeit 2015-17, die vom Verwaltungsrat im November 2015 angenommen wurde, positioniert die IAO in der sich verändernden globalen Landschaft der Entwicklungszusammenarbeit und reagiert auf Evaluierungsergebnisse, einschließlich der unabhängigen Evaluierung der IAO-Strategie für die technische Zusammenarbeit 2010-15. Ziel der Strategie ist, den Mitgliedsgruppen bessere Dienstleistungen zu erbringen, einschließlich Kapazitätsentwicklung und der Verstärkung der

Dreigliedrigkeit, um bessere Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf allen Ebenen zu erzielen. Die Strategie fordert eine stärkere Fokussierung auf Prioritäten, Effektivität, um Wirkung zu erzielen, Kapazitätsentwicklung zugunsten grundsatzpolitischer Veränderungen und Ressourcenmobilisierung durch wechselseitige und rechenschaftspflichtige Partnerschaften.

67. Die Gesamtausgaben aus Sondermitteln lagen in der Zweijahresperiode 2014-15 knapp unter 430 Millionen US-Dollar und übertrafen damit die im Programm und Haushalt festgelegte

Zielvorgabe von 385 Millionen US-Dollar. Die finanzielle Durchführungsrates der aus Sondermitteln finanzierten Projekte betrug dauerhaft rund 80 Prozent, was über dem Wert für das letzte Jahrzehnt liegt. Aufbauend auf seiner Zusammenarbeit mit der Internationalen Geber-Transparenz-Initiative (IATI) und dem bestehenden Dashboard für Entwicklungszusammenarbeit hat das Amt weitere Fortschritte dabei erzielt, Daten in Übereinstimmung mit den Berichterstattungsvorschriften der IATI und des OECD-Entwicklungshilfesausschusses (DAC) zu veröffentlichen.¹ Multi-bilaterale Beiträge ausgewählter IAO-Mitgliedstaaten sind bei der Sondermittelfinanzierung der IAO weiterhin vorherrschend, und so konnten 2014-15 insgesamt 463,5 Millionen US-Dollar mobilisiert werden (siehe Übersicht 5). Beiträge kommen aber auch von neuen Partnern in Form von öffentlich-privaten Partnerschaften und direkten Treuhandsmitteln oder innerhalb des Rahmens der Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit, was die Diversifizierung des Portfolios der Entwicklungszusammenarbeit der IAO erhöht.

- 68. In der Zweijahresperiode 2014-15 entfielen auf die führenden 20 Geber 94 Prozent und auf die führenden fünf Geber 47 Prozent der Bewilligungen aus Sondermitteln (Übersicht 6).
- 69. In der Zweijahresperiode 2014-15 wurden weitere Fortschritte dabei erzielt, Projekte in Clustern zusammenzufassen, um Größenvorteile zu erzielen, mehrere Geber im Rahmen eines einzigen Programms zu gruppieren und die Verwaltung der Entwicklungszusammenarbeit zu den Außenämtern zu dezentralisieren. Ein Beispiel ist das Programm für die Konfektionsindustrie in Bangladesch, wo drei Geber (Kanada, Niederlande und Vereinigtes Königreich) gemeinsam ein einziges Programm mit einheitlicher Berichterstattung finanzieren. Ein weiteres Beispiel ist das Programm Unterstützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen (SCORE), bei dem Norwegen und die Schweiz ein globales Programm und Unterprojekte unter einem Dach in einer Reihe von Ländern unterstützen.
- 70. In der Zweijahresperiode überprüfte der Qualitätssicherungsmechanismus der IAO für Projekte der Entwicklungszusammenarbeit 484 Projektvorschläge in Bezug auf Gestaltungsqualität, Risiken, Feldsicherheit und Managementvorkehrungen sowie Regelungen im Einklang mit der erneuerten Dezentralisierungspolitik. 2015 erprobte das Amt die erste Personalentwicklungsakademie für Entwicklungszusammenarbeit mit rund 70 Teilneh-

mern, hauptsächlich aus den Außenämtern, und 40 fachlich geschulten Personen aus der IAO und externen Organisationen. Die Akademie wurde gut evaluiert, und die Beurteilung ihrer Anwendung ergab gute Resultate.

Übersicht 6. *Führende 20 Geber für die Finanzierung durch Sondermittel der IAO in der Zweijahresperiode 2014-15*

Geber	US-Dollar (1.000)
Europäische Kommission	53.434
Vereinte Nationen	52.011
Vereinigte Staaten	49.092
Schweden	38.149
Öffentlich-private Partnerschaften	26.236
Schweiz	25.105
Inländische Entwicklungsfinanzierung	23.256
Internationale Finanzinstitutionen (Banken)	22.031
Niederlande	21.406
Norwegen	20.817
Frankreich	17.178
Australien	16.652
Kanada	15.409
Japan	11.033
Dänemark	10.211
Brasilien	8.508
Republik Korea	8.317
Deutschland	7.035
Italien	5.310
Finnland	5.292
Insgesamt	436.484

3.2.2. Das Haushalts-Zusatzkonto (HZK)

- 71. Das HZK bietet Gebern die Möglichkeit, der IAO nicht zweckgebundene Mittel in voller Übereinstimmung mit den OECD-DAC-Richtlinien bereitzustellen. HZK-Mittel ermöglichen es dem Amt, unabhängig, flexibel und rasch als Ergänzung anderer Ressourcen der IAO Mittel innerhalb des strategischen Rahmens zuzuweisen, wenn und wo sie am dringendsten benötigt werden. Sie ermöglichen es ihm auch, jene thematischen Bereiche und Mitgliedstaaten zu bedienen, für die nicht so häufig freiwillige Beiträge bereitgestellt werden wie für andere. Die HZK-Ausgaben in der Zweijahresperiode beliefen sich auf insgesamt 32 Millionen US-Dollar gegenüber veranschlagten 25 Millionen US-Dollar zu Beginn der Zweijahresperiode. Geber, die in der Zweijahresperiode 2014-15 Mittel zur HZK-Finanzierungsmodalität beisteuerten, werden in der nachstehenden Übersicht 7 aufgeführt.

¹ Online abrufbar unter: <https://dashboard.ilo.org/developmentcooperation/faces/home.jsp>.

Übersicht 7. *HZK-Geber, 2014-15 (Millionen US-Dollar)*

Geberland	US-Dollar (Mio.)
Belgien	11,208
Dänemark	8,534
Niederlande	6,784
Nowegen	5,942
Schweden	3,050
Deutschland	2,341
Luxemburg	1,949
Italien	0,485
Insgesamt	40,293

72. In der Zweijahresperiode 2014-15 konzentrierten sich die HZK-Zuweisungen auf Unterstützung für Arbeit in den acht ACIs, wobei Ländern mit niedrigem und unterem mittlerem Einkommen sowie fragilen Staaten Vorrang eingeräumt wurde. Für rund ein Fünftel aller Resultate im Rahmen der Landesprogrammergebnisse wurden HZK-Mittel bereitgestellt, und mehr als 90 Prozent dieser Zuweisungen entfielen auf die ACIs.

3.3. Organisatorische Effektivität

73. Die Verbesserung der organisatorischen Effektivität mit dem Ziel einer besseren Erbringung von Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen war ein Kernziel der Reformagenda. Nach den Grundsätzen des ergebnisorientierten Managements verfolgen die Leitungs-, Unterstützungs- und Managementfunktionen zwei allgemeine Ziele: wirksame und effiziente Nutzung aller Ressourcen der IAO und wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation.

74. In die Zweijahresperiode 2014-15 fiel das Ende des Umsetzungszeitraums der fünf Managementstrategien für Wissen, Informationstechnologie, Humanressourcenentwicklung, technische Zusammenarbeit und Evaluierung. In diesem Kapitel wird auf die Fortschritte in vier von diesen Bereichen eingegangen; Informationen zur Wissensstrategie wurden in Abschnitt 2.2 oben aufgenommen.

75. Die Resultatetabellen für die zwei Ergebnisse sowie die detaillierten Tabellen zu Informationstechnologie, Humanressourcenentwicklung, technischer Zusammenarbeit und Wissensstrategien sind unter www.ilo.org/program zugänglich. In Berichtsform finden sich detaillierte Informationen zur Evaluierungsstrategie im Jährlichen Evaluierungsbericht 2014-15, der unter www.ilo.org/gb/GBSessions/GB325/pfa/WCMS_413814/lang--en/index.htm zugänglich ist.

3.3.1. Ergebnis 1: Wirksame und effiziente Nutzung aller Ressourcen der IAO

Programmplanung

76. Die Anstrengungen konzentrierten sich auf die Stärkung der Rolle der DWCPs als Hauptrahmen für die Unterstützung der IAO auf der Landesebene. Ende 2015 wurden DWCPs in 69 Mitgliedstaaten durchgeführt. Weitere 33 Landesprogramme befanden sich im Entwicklungsstadium. Während der Zweijahresperiode wurden unter umfassender Beteiligung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen elf neue DWCPs aktiv. Die wichtigsten Faktoren, die die Fähigkeit des Amtes zur Förderung von DWCPs beeinflussen, sind weiterhin das Umfeld und die Praxis des sozialen Dialogs in jedem Land. Mit dem Ziel, die Eigenverantwortung und die Wirkung zu verbessern, werden Unterstützung in diesem Bereich sowie Anstrengungen zur Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen und im Hinblick auf ihre verstärkte Einbindung in die Überwachung und Beaufsichtigung der Durchführung von DWCPs zentrale Tätigkeitsfelder der IAO in der Zweijahresperiode 2016-17 sein.

77. Das Amt hat weiterhin die Fortschritte bei der Verwirklichung der im Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode festgelegten Zielvorgaben verfolgt. Dies geschieht mit Hilfe der zweijährlichen ergebnisorientierten Überprüfungen der Arbeitspläne und der regelmäßigen Ausgabenprüfungen auf der Grundlage von Diskussionen und Zusammenarbeit zwischen dem Personal in den Regionen und in der Zentrale zu den Themen Arbeitsplanung und Ressourcenzuweisung. In der Zweijahresperiode 2014-15 wurde besonderer Wert darauf gelegt, weiterhin die Fortschritte bei der Erfüllung von Verpflichtungen zu den ACIs zu überwachen und eine Bestandsaufnahme der Erkenntnisse durchzuführen, die bei der Durchführung von DWCPs gewonnen wurden.

78. Das Amt investiert weiterhin in die Weiterentwicklung der Kapazitäten seines Personals im Bereich des ergebnisorientierten Managements. Als Ergänzung zu einem in der Zweijahresperiode 2012-13 entwickelten E-Lern-Modul wurde ein Handbuch zur Internen Führung in Bezug auf die Programmplanung herausgegeben. Gemäß den Entscheidungen zur Reform des Außendienstes wurde in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und der Hauptabteilung Humanressourcen ein spezieller Ausbildungskurs für Programmverantwortliche entwickelt, um die Programmplanungskapazitäten der Ortskräfte in Afrika, den arabischen Staaten sowie in Europa und Zentralasien zu verbessern. Der Kurs wird in der Zweijahresperiode 2016-17 in den

Regionen Asien und Pazifik sowie Lateinamerika und Karibik eingeführt werden.

79. Das Amt hat seine Zusammenarbeit mit dem UN-System als Ganzes verstärkt, um für die Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung gerüstet zu sein. Die IAO hat aktiv im Hochrangigen Ausschuss für Programmfragen der Vereinten Nationen und in der Programm- arbeitsgruppe der Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen (UNDG) mitgewirkt, um sicherzustellen, dass sich Themen im Zusammenhang mit der Arbeitswelt in den Papieren widerspiegeln, die dem Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen (CEB) zur Annahme unterbreitet werden. Die IAO hat in führender Rolle zum Strategiedokument für die Globale Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche beigetragen, das im November 2015 vom CEB gebilligt wurde. Die Programmarbeitsgruppe hat insbesondere die Leitlinien für UN-Landesteams zu gemeinsamer Landesprogrammplanung im Kontext der SDGs durch verbesserte Integration von Planung, Programmierung und grundsatzpolitischer Unterstützung überprüft. Parallel dazu wurden die IAO-Leitlinien für DWCPs überprüft, und neue Orientierungen für ihre Ausarbeitung werden Anfang 2016 herausgegeben werden.
80. Gestützt auf Erkenntnisse, die bei der Umsetzung des Strategischen grundsatzpolitischen Rahmens 2010-15 gewonnen wurden, wurde der Ergebnisrahmen für 2016-17 auf eine begrenzte Zahl von Ergebnissen neu fokussiert; Ziel ist es, kritische Masse und interdisziplinäre Ansätze als Hebel zu nutzen, um sicherzustellen, dass tatsächlich Wirkung erzielt wird. Der neue Rahmen wird weiterhin durch ein festes Bekenntnis zum ergebnisorientierten Management gestützt, begleitet von gestärkten Messmethoden. Es wurden Aktivitäten durchgeführt, um ein Markersystem zur Bewertung des Beitrags von Landesprogramm- ergebnissen und von globalen grundsatzpolitischen Ergebnissen insgesamt zu den übergreifenden Politiktreibern Geschlechtergleichstellung und Diskriminierung, internationale Arbeitsnormen und sozialer Dialog einzuführen. Das Strategische Managementmodul IRIS wurde überarbeitet, um diese Verbesserungen widerzuspiegeln.

Humanressourcenentwicklung

81. In der Zweijahresperiode 2014-15 wurden signifikante Fortschritte in Bezug auf das Erreichen der vier zentralen Ergebnisse der Humanressourcenstrategie (HR) erzielt. Ein breites Spektrum von Initiativen in Bezug auf Nachwuchsförderung und Führungskompetenz haben die Fähigkeit des Managements verbessert, amtsweit das Engagement, die Motivation und die Entwick-

lung des Personals zu fördern, und dank neuer Verfahren in Bezug auf Einstellung, Auswahl und Mobilität wurden neue Instrumente zur Förderung der Personalvielfalt und zur Verbesserung der geografischen Verteilung eingeführt. Das Amt hat eine Reihe von Aktivitäten zum Aufbau von Fähigkeiten entwickelt, die Manager in die Lage versetzen, Fragen der Leistung anzugehen, und spezielle Programme, um die interne Verwaltungsführung und die Rechenschaftspflicht insgesamt zu verbessern.

82. Diese Aktivitäten wurden in Zusammenhang mit dem Gesamtreformprozess durchgeführt, der auch eine signifikante Zahl neuer Initiativen im Bereich der Personalführung zur Folge hatte. Zusätzlich zu den Ergebnissen, die zu Beginn der Umsetzung der HR-Strategie festgelegt wurden, aktualisierte das Amt wichtige Aspekte der Personalpolitik, um ein förderliches Umfeld für die Gesamtziele der Reform zu schaffen, indem interne Zwänge beseitigt, das Change Management erleichtert und Teamarbeit gefördert wurden; dadurch wurde die Komplexität der Planung und Überwachung der Strategie weiter vergrößert. Außerdem wurden Anstrengungen unternommen, um sicherzustellen, dass neue Aktivitäten in Bezug auf Veränderungen wichtiger personalpolitischer Aspekte im Kontext des amtsinternen Rahmens für die Arbeitsbeziehungen nach Beratungen mit den Personalvertretern im Paritätischen Verhandlungsausschuss und in anderen Gremien durchgeführt werden.
83. Mit dem Ziel, die Gesamtleistungskapazität zu verbessern und die Zusammenarbeit zu fördern, insbesondere zwischen laufenden Programmen und speziellen Aktivitäten der technischen Zusammenarbeit, hat das Amt die Arbeitsmethoden und die Zusammenarbeit zwischen der Zentrale und den Außenämtern überprüft. So wurden die Hauptrollen und -zuständigkeiten aller Strukturen, von Landesämtern bis zu Teams für menschenwürdige Arbeit, Regionalbüros und Unterstützungsdiensten in der Zentrale überprüft. Es wurde eine neue Personalmobilitätspolitik eingeführt, die auf ein nachhaltiges Personalausstattungsmodell abzielt, das im Rahmen der Personalordnung und der Vorschriften der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst (ICSC) echte Chancen und Anreize für geografische und aufgabenbezogene Mobilität bietet. Gemeinsam mit dem Turiner Zentrum wurde ein spezielles Kapazitätsaufbau- und Unterstützungsprogramm für Leiter und Mitarbeiter von Außenämtern entwickelt, und weitere Aktivitäten sind geplant, um im Rahmen des neuen Ansatzes der Globalen Fachteams die kontinuierliche Verbesserung der Fachkenntnisse von Spezialisten sowohl auf der Ebene der Zen-

trale als auch der Außenämter sicherzustellen, die Zusammenarbeit zu stärken, in den Regionen mehr Wirkung zu erzielen und die Weitergabe von Wissen zu erleichtern.

84. Eine Erkenntnis, die sich aus dem Durchführungszeitraum ergab, ist, dass auf den Bedarf der Personalführung ausgerichtete Informationstechnologie (IT) eine zentrale Voraussetzung für die Straffung von Prozessen und die Verbesserung der Effektivität ist. Eine kritische Masse in Bezug auf technologische Fähigkeiten zu erreichen, wird entscheidend dazu beitragen, weitere Zielvorgaben im Bereich der Humanressourcen zu verwirklichen.

Informationstechnologie

85. Bei der Umsetzung der Reformagenda wurden durch die Konsolidierung und Straffung der IT-Ressourcen und -funktionen Synergien erzielt. Eine Personalbefragung ergab, dass die Gesamtzufriedenheit der Bediensteten mit den IT-Dienstleistungen gegenüber der Zweijahresperiode 2012-13 um 14 Prozent höher lag.
86. Der umgestaltete IT-Lenkungsausschuss (ITGC) des IAA gab sich eine Charta und trat im Verlauf der Zweijahresperiode häufig zusammen, um strategische Prioritäten festzulegen und sicherzustellen, dass die langfristigen Kosten und Risiken im Zusammenhang mit allen vorgeschlagenen IT-Initiativen vor der Erteilung der Genehmigung sorgfältig analysiert und geprüft wurden.
87. Fünfundachtzig Prozent aller Initiativen im Kontext des auf fünf Jahre (2012-16) angelegten Projekts zur Transformation der IT-Infrastruktur wurden abgeschlossen. Das Datenzentrum des IAA wurde modernisiert, um den Informationsbestand und die Investitionen der IAO in Technologie zu schützen und dafür zu sorgen, dass ihre IT-Infrastruktur besser dafür gerüstet ist, die Erbringung von Dienstleistungen zu verbessern, Mehrwert herbeizuführen, neue Arbeitsweisen zu unterstützen und Innovationen zu erleichtern. Integrierte Technologien zur Unterstützung von E-Mail, Instant Messaging, Videokonferenzen auf dem Desktop, des gemeinsamen Zugriffs auf Dateien, Einmalanmeldung und anderen Diensten in der Zentrale und in den Außenämtern haben ebenfalls zu einer Verbesserung der Kommunikation, der Zusammenarbeit und der Weitergabe von Wissen beigetragen.
88. Die Einführung der IRIS-Funktionen für Personalverwaltung, Gehaltsabrechnung, Self-Service-Abwesenheitsmitteilungen, strategisches Management und bestimmte Aspekte der technischen Zusammenarbeit in allen IAO-Außenämtern wurde im Oktober 2015 wie geplant abgeschlossen. Durch die Konsolidierung aller Personal-
- daten in IRIS wurde die Datengenauigkeit verbessert, die Harmonisierung der Vertragsverwaltung im gesamten Amt erleichtert und die Berichterstattung über die Personalressourcen verbessert. Die Ersetzung von 41 lokalen Systemen durch ein einziges globales IRIS-Gehaltsabrechnungssystem ermöglichte es, lokales Finanzpersonal zur Unterstützung anderer wichtiger Aktivitäten einzusetzen.
89. Die Einführung von IRIS in 41 Außenämtern während der Zweijahresperiode erforderte eine strenge Einhaltung der festgelegten Zeitpläne, was für die Außenämter belastend war. In manchen Fällen hatten lokale Aktivitäten Vorrang vor den Maßnahmen im Zusammenhang mit der Einführung von IRIS, was zur Folge hatte, dass wichtige Mitarbeiter nicht an unbedingt erforderlichen Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen konnten und deshalb nicht auf die Arbeit in einem neuen Umfeld vorbereitet waren. Außerdem verdoppelte sich die Zahl der Anwender von IRIS, was dazu führte, dass das Einführungsteam umfassende operative Unterstützung vor Ort bei der Büroarbeit leisten und gleichzeitig die Einführung an den restlichen Standorten planen musste. Außerdem waren die meisten Regionalbüros nicht in der Lage, wirksamen Level-1-Support für die Ämter in ihren Regionen zu leisten, was die Support-Last in der Zentrale erhöhte.
90. Es laufen Planungen, die Einführung der verbleibenden Finanz-, Haushalts- und Beschaffungsmodulen in allen Außenämtern zu beschleunigen. Dabei sollen die aus den Einführungsmaßnahmen in der Zweijahresperiode 2014-15 gewonnenen Erkenntnisse berücksichtigt werden.
91. Zusätzlich zu den Projekten im Zusammenhang mit der Infrastrukturtransformation und der Einführung von IRIS in den Außenämtern wurden während der Zweijahresperiode amtsweit mehr als 100 andere IT-Initiativen zur Unterstützung der administrativen und sachbezogenen Arbeit des Amtes umgesetzt. Eine detaillierte Auflistung dieser Projekte kann auf der Website der IAO eingesehen werden: <http://www.ilo.org/public/english/support/itcom/index.htm>.
92. Im Verlauf der Zweijahresperiode führten eine Reihe neuer Prioritäten zu einer beträchtlichen Steigerung der Nachfrage nach IT-gestützten Lösungen. Auch die Ergebnisse der 2015 durchgeführten Bestandsaufnahme und Überprüfung der Verwaltung machten die größere Bedeutung von IT für die digitale Zukunft der Organisation deutlich. Eine der verbleibenden Herausforderungen besteht darin, das richtige Verhältnis zwischen zentralisierten und dezentralisierten IT-Infrastruktureinrichtungen, Funktionen und Diensten zu finden.

93. Die Bekämpfung einer erheblichen Zunahme von Online-Kriminalität, Schadsoftware und anderen Online-Bedrohungen während der Zweijahresperiode erforderte beträchtliche Investitionen und Anstrengungen. Zusätzlich zu Abhilfemaßnahmen als Reaktion auf 60 IT-bezogene Befunde bei 22 internen und externen Prüfungen führte das Amt eine Reihe weiterer Kontrollen zur Überwachung, Bewertung und Prävention von Online-Angriffen ein. Diese umfassten ein hostbasiertes System zum Schutz vor unberechtigten Zugriffen, Desktop-Sperrung, die Verbesserung der Antivirus-Software und Spamfilter, die Modernisierung und Konsolidierung der IT-Infrastruktur in den Außenämtern, die Verbesserung der Wiederherstellung von Daten im Katastrophenfall, die Durchführung vorausschauender Echtzeitanalysen von Log-Dateien von PCs, Servern und Netzwerkkomponenten, die Stärkung der Passwortregeln der Organisation und die Entwicklung eines Programms zur Sensibilisierung des Personals für die Informationssicherheit. Bei der Entwicklung der UN-Plattform für Informationen zu Cyber-Bedrohungen (cyber-intelligence threat platform) arbeitete die IAO auch partnerschaftlich mit der Internationalen Atomenergiebehörde (IAEA) und der Internationalen Fernmeldeunion (ITU) zusammen, was die Fähigkeit des Amtes verbesserte, im Fall eines Online-Angriffs innerhalb des gemeinsamen Systems Präventivmaßnahmen zu ergreifen. Mit der Zunahme der Zahl mobiler Geräte am Arbeitsplatz und der Bereitstellung von IT-Dienstleistungen in der Cloud zur Unterstützung mobilen Arbeitens wird der Bedarf an verbesserter Gewährleistung und Einhaltung der Informationssicherheit zunehmen.

Entwicklungszusammenarbeit

94. Das Amt hat die Finanzierung auf der Grundlage freiwilliger Mittel über das HZK von 36 Millionen US-Dollar in der Zweijahresperiode 2012-13 auf über 40 Millionen US-Dollar in der Zweijahresperiode 2014-15 ausgeweitet und seit langem bestehende Partnerschaften aufrechterhalten. Ende 2015 verfügte das Amt über ein Portfolio von 600 Projekten mit 120 Entwicklungspartnern in mehr als 100 Ländern. Die Diversifizierung der Partnerschaften der IAO geht weiter: In der Zweijahresperiode 2014-15 wurden 92 neue öffentlich-private Partnerschaften unterzeichnet; der Anteil der inländischen Entwicklungsfinanzierung an den SMTZ insgesamt stieg von 3,8 Prozent in der Zweijahresperiode 2012-13 auf 5 Prozent in der Zweijahresperiode 2014-15; und es wurden zehn neue Partnerschaften mit Ländern mit mittlerem Einkommen sowie Süd-Süd- und Dreieckskooperationspartnern geschlossen, gegenüber sechs in der Zweijahres-

periode 2012-13. Die Süd-Süd- und Dreieckskooperationen sind eine wachsende und einander ergänzende Form der Entwicklungszusammenarbeit, die an Dynamik gewonnen hat, insbesondere unter dem Einfluss Brasiliens, der Russischen Föderation, Indiens, Chinas und Südafrikas (der BRICS-Staaten). Die Beiträge für die Süd-Süd- und die Dreieckskooperation beliefen sich auf über 15 Millionen US-Dollar, hauptsächlich aus Brasilien, Indien und Südafrika, aber auch mit Beiträgen aus Algerien, Panama, des Gesamtchinesischen Gewerkschaftsbunds (ACFTU) und von anderen Partnern.

95. Die IAO-Zuweisungen im Rahmen der Korbfinanzierung der UN, insbesondere über Entwicklungsfonds, waren mit einem Volumen der Bewilligungen in Höhe von 23 Millionen US-Dollar rückläufig, was einen Gesamtrückgang der Beiträge zu diesen Multipartner-Entwicklungstreuhandfonds widerspiegelt. Die zentrale Bedeutung der grundsatzpolitischen Prioritäten der IAO in der Programmunterstützung der UN für Staaten (im Rahmen des Entwicklungshilfeprogrammrahmens (UNDAF) und der Programme „Einheit in der Aktion“) hat jedoch zur Entwicklung zahlreicher interinstitutioneller Projekte auf der Landesebene und der globalen Ebene geführt. Die globalen Partnerschaften mit UN-Organisationen werden ausgeweitet; die Handels- und Entwicklungskonferenz der Vereinten Nationen (UNCTAD), das Amt des Hohen Flüchtlingskommissars der Vereinten Nationen (UNHCR), die Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO), das Ausbildungs- und Forschungsinstitut der Vereinten Nationen (UNITAR), das Büro der Vereinten Nationen für Projektdienste (UNOPS), das Amt der Vereinten Nationen für Süd-Süd-Zusammenarbeit (UNOSSC) und das Forschungsinstitut der Vereinten Nationen für soziale Entwicklung (UNRISD) haben die IAO um Zusammenarbeit durch die Erneuerung von Vereinbarungen gebeten, auch für Aktivitäten zu den SDGs.

96. Als Mitglied der UNDG engagiert sich die IAO weiterhin aktiv für operative grundsatzpolitische Aspekte der Zusammenarbeit, insbesondere im Rahmen der zweiten Generation der Länder mit einheitlicher Landespräsenz und gemeinsamer Programmierung zugunsten von Kohärenz im UN-System. Sie hat sich die Standardarbeitsverfahren der UNDG für Länder zu eigen gemacht, die den Ansatz der einheitlichen Landespräsenz übernehmen, sich an der Überprüfung der UNDAF-Leitlinien zur Unterstützung von UN-Landesteams bei der Entwicklung von UNDAFs im Rahmen der SDGs beteiligt und an der Überprüfung sowohl der Standardmechanismen für

- Korbfinanzierung wie auch der Harmonisierung der geschäftlichen Praktiken des UN-Systems mitgewirkt.
97. Was Kohärenz im UN-System angeht, so beteiligt sich das Amt weiterhin aktiv an der gemeinsamen Programmierung als ein Mittel, Partnerschaften und Ressourcen im Hinblick auf größere Wirkung zu mobilisieren und die Agenda für menschenwürdige Arbeit auf der Landesebene voranzutreiben. Wengleich Herausforderungen im Zusammenhang mit der gemeinsamen Programmierung fortbestehen, ergab eine Überprüfung der Durchführung von UNDAF- und „Einheit in der Aktion“-Programmen, die 2015 von der IAO in 43 Ländern in fünf Regionen durchgeführt wurde, Fortschritte bei der generellen Berücksichtigung der Agenda für menschenwürdige Arbeit in diesen Rahmen und Programmen. Alle analysierten UNDAFs umfassten mindestens eine Säule der Agenda für menschenwürdige Arbeit, und die meisten von ihnen hatten Schaffung von Arbeitsplätzen, Zugang zu Einkommen und sozialen Schutz einbezogen. Siebzig Prozent enthielten Bezugnahmen auf den sozialen Dialog und auf internationale Arbeitsnormen, und andere normensetzende Ansätze im Zusammenhang mit der Arbeitswelt waren in 60 Prozent enthalten, was einen Anstieg um 6 Prozent bzw. 10 Prozent gegenüber der vorhergehenden Überprüfung bedeutete, die 2012 durchgeführt worden war.
98. Die Qualitätssicherung bei Vorschlägen für Entwicklungszusammenarbeit wurde auf aus HZK-Mitteln zu finanzierende Vorschläge ausgeweitet, wodurch der Fokus auf den Ergebnissen der Tätigkeiten bei der Entwicklungszusammenarbeit und der Ressourcenintegration für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit verstärkt wurde. Um die amtsweite Kapazität im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit zu verbessern, sind Personalentwicklungskurse und „Kliniken“ angeboten worden, insbesondere in Außenämtern, um Praktiken in Bezug auf das Kosten-Nutzen-Verhältnis zu verbessern. Eine aktualisierte Ausgabe des Handbuchs über die technische Zusammenarbeit, das Handbuch zur Internen Führung in der Entwicklungszusammenarbeit, wurde 2015 veröffentlicht. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum hat das Amt eine Personalakademie zur Entwicklungszusammenarbeit erprobt. Eine Überprüfung ihrer Effektivität in Bezug auf die Anwendung am Arbeitsplatz ergab, dass mehr als 60 Prozent der Befragten angaben, dass in der Akademie Gelernte in ihrer Arbeit anzuwenden, insbesondere in den Lernclustern, die in der vorhergehenden Bewertung des Lernbedarfs als „am relevantesten“ eingestuft worden waren.
99. Die Strategie der Entwicklungszusammenarbeit für 2015-17 spiegelt Veränderungen in der globalen Entwicklungszusammenarbeit wider und trägt den Lehren aus früheren Überprüfungen (einschließlich der Überprüfung der Außendiensttätigkeit und -struktur und der technischen Zusammenarbeit von 2013) und den Erkenntnissen der unabhängigen Evaluierung der Strategie der IAO für technische Zusammenarbeit 2010-15 Rechnung. Das Amt hat das integrierte Ressourcenmanagement im Hinblick auf gemeinsame und nachhaltige Entwicklungsergebnisse auf der Landes- und der globalen Ebene verstärkt. Sich abzeichnende Partnerschaften und sich verändernde Umfeld der Entwicklungszusammenarbeit wurden in der Strategie ebenfalls hervorgehoben, und die Strategie von 2012 für Süd-Süd- und Dreiecks Kooperation wurde bekräftigt. Der ganzheitliche Ansatz zu einer wirkungsvollen Kapazitätsentwicklung geht Veränderungen in den Systemen und Politiken an. Was die Effektivität der Entwicklung angeht, so trifft das Amt laufend Maßnahmen und vergleicht die Ansätze mit anderen UN-Organisationen, um Datentransparenz und ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis sicherzustellen.
100. Das Amt hat auch wichtige Projektzyklusmanagementaufgaben gestrafft, indem es die automatisierte Online-Bearbeitung von Projektvorschlägen im Hinblick auf Bewertung, Billigung von Finanzierungsvereinbarungen mit Partnern und Erstellung technischer und finanzieller Berichte zur Vorlage an Partner erprobt hat. Dieses Pilotprojekt soll ein erster Schritt zur Entwicklung eines umfassenderen Online-Systems zur Weitergabe von Wissen für die Zentrale und die Außenämter sein, mit umfassenden Projektdaten und einem interaktiveren Zugang zum Entwicklungszusammenarbeit-Intranet.

Interne Dienste

101. *Räumlichkeiten*: Die Arbeiten zur Renovierung des Amtsgebäudes schritten wie geplant voran. Das Amt informierte den Verwaltungsrat regelmäßig über den Stand des Renovierungsprojekts. Detaillierte Informationen sind online verfügbar unter: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_413825.pdf.
102. *Sicherheit*: In allen Regionen wurden mit Unterstützung der Hauptabteilung Sicherheit der Vereinten Nationen (UNDSS) für lokale Sicherheitsassistenten Maßnahmen zur Schaffung von Kapazität durchgeführt. Sicherheits- und Brandschutzverfahren wurden angepasst, um das Projekt zur Renovierung des Amtsgebäudes zu berücksichtigen und Sicherheit für Personal und Besucher zu gewährleisten.

103. *Klimaneutralität*: Das Amt nahm weiterhin aktiv an mehreren Initiativen des UN-Gesamtsystems teil, auch als Teil einer Sonderarbeitsgruppe zur Praxis der Abfallbewirtschaftung von UN-Stellen in Entwicklungsländern. Es überwachte weiterhin seine Kohlendioxidemissionen und setzte die Berichterstattung über die Initiative zur Ökologisierung der UN fort. Zu den im Hinblick auf Klimaneutralität durchgeführten Maßnahmen zählen die für die Produktion und Verteilung gedruckter Dokumente für offizielle Tagungen angenommene Politik für geringeren Papierverbrauch, der Ersatz alter IT-Server durch modernere energieeffiziente Modelle und die intensivere Nutzung von Videokonferenzen. Detaillierte Informationen über laufende Anstrengungen zur Verwirklichung von Klimaneutralität finden sich unter: <https://www.ilo.org/intranet/english/support/facilities/about/greening.htm>.

3.3.2. *Ergebnis 2: Die wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation*

Verwaltungsorgane

104. Bei der Überprüfung der Umsetzung der Reform des Verwaltungsrats im März 2015 bestand allgemeines Einvernehmen unter den Mitgliedsgruppen, dass im Hinblick auf die Verwirklichung der Ziele der Reform signifikante Fortschritte gemacht worden waren, insbesondere im Hinblick auf ihre vier Säulen: ein verbesserter Mechanismus für die Festlegung der Tagesordnungen; eine neue Verwaltungsstruktur; mehr Transparenz und Unterstützung des Amtes für dreigliedrige Mitgliedsgruppen; und bessere Präsentation und besseres Zeitmanagement von Dokumenten. Die Verwaltungsratsmitglieder erkannten an, dass die vom Amt ergriffenen Maßnahmen schrittweise ihren Anliegen Rechnung trugen. Der verbesserte Konsultationsprozess hat die Konsensbildung unter den Mitgliedsgruppen erleichtert und spielte eine wichtige Rolle bei der Einführung des neuen Mechanismus für die Festlegung von Tagesordnungen und beim Nachweis größerer Transparenz des Entscheidungsprozesses. Die Plenarstruktur des Verwaltungsrats und das verbesserte Zeitmanagement ermöglichten stärker fokussierte und strategisch ausgerichtete Diskussionen und die aktive Beteiligung der Delegierten.
105. Zu den neuen Instrumenten, die den Mitgliedsgruppen zur Verfügung gestellt wurden, gehört das rollierende konsolidierte Verwaltungsprogramm, das in Echtzeit auf der Website der IAO zugänglich ist. Der Einsatz von Bildschirmen zur Betrachtung und Erörterung von Änderungsanträgen auf den Tagungen des Verwaltungsrats und der IAK wurde begrüßt und hat zur effizienten Tagungsleitung beigetragen.
106. Die erfolgreiche probeweise Durchführung der zweiwöchigen Konferenz und die Verwaltungsratsreform haben gezeigt, dass bei nachdrücklichem Engagement seitens der Mitgliedsgruppen und des Amtes Fortschritte erzielt werden können. Der Wert der gründlichen Vorbereitung durch das Amt und der Vorabkonsultationen mit den betroffenen Parteien, um Beteiligung und Transparenz zu gewährleisten, ist unter Beweis gestellt worden. Eine wichtige Erkenntnis, die aus dieser Vorgehensweise gewonnen wurde, betrifft die Notwendigkeit sicherzustellen, dass die unterbreiteten Vorschläge notwendig sowie innovativ und dabei jedoch auch praktikabel und realistisch sind.
107. Die spezielle Unterstützungsfazilität für Regierungen wurde zu einem Team für die Unterstützung von Verwaltungsorganen und Staaten erweitert, das die Kontakte zwischen den Ständigen Vertretungen und dem Amt gestärkt hat und neben anderen Aktivitäten weiterhin das IAO-Orientierungsseminar für in Genf neu eingetroffene Diplomaten veranstaltet.
108. Auch wenn immer noch Verbesserungen möglich sind, sind bei der rechtzeitigen Verteilung von Dokumenten Fortschritte erzielt worden, außer in seltenen Fällen, in denen Dokumente zu informellen Konsultationen weniger als 48 Stunden vor Beginn der jeweiligen Zusammenkunft herausgegeben wurden. Während der durchschnittliche Anteil aller rechtzeitig im Internet eingestellten Dokumente für die gesamte Zweijahresperiode – 83,4 Prozent – unter der Zielvorgabe für die Zweijahresperiode blieb, wurden für bestimmte Kategorien offizieller Dokumente bessere Werte erzielt. Beispielsweise betrug im Fall der Vorlagen, die dem Verwaltungsrat unterbreitet wurden, der Anteil der Dokumente, die rechtzeitig veröffentlicht wurden, bei den beiden März-Tagungen der Zweijahresperiode 97 bzw. 100 Prozent und bei den beiden November-Tagungen 70 bzw. 92 Prozent.
109. Seit der Annahme der Dienstpolitik für die offiziellen Dokumente der IAO Ende 2013 wurden beträchtliche Fortschritte bei der Verringerung der Länge offizieller Dokumente erzielt. Die Initiative für geringeren Papierverbrauch für Tagungen entwickelt sich zu einer Kultur des geringeren Papierverbrauchs; gegenüber der Zweijahresperiode 2012-13 ist der Papierverbrauch für offizielle Dokumente um mehr als 30 Prozent zurückgegangen. Dies wurde erreicht, indem die automatische Verteilung von Papier(gedruckten)exemplaren von offiziellen Dokumenten beschränkt wurde, Websites verbessert

wurden, auch durch elektronisch veröffentlichte Ausgaben mancher Dokumente, Dokumente per E-Mail verteilt wurden und während Tagungen verstärkt Technologie eingesetzt wurde. Für die Zukunft ist die Entwicklung von Formen der elektronischen Zusammenarbeit und von mobilen Anwendungen geplant, um die ausschließliche elektronische Verteilung offizieller Dokumente zu ermöglichen.

110. Die versuchsweise Durchführung der zweiwöchigen Konferenz bot neue Gelegenheiten für die Verbesserung der derzeitigen Arbeitsmethoden. Unabhängig davon bestehen einige Probleme fort, darunter die Schwierigkeit, die Ersuchen von Gruppen um ausreichende Sitzungszeit mit den Ressourcenbeschränkungen für Dolmetschdienste in Einklang zu bringen, und die uneingeschränkte Einhaltung der Politik für die Produktion offizieller Dokumente.
111. Die Verbesserung der Arbeit der Regionaltagungen der IAO wird im Jahr 2016 Gegenstand der Diskussion in der Arbeitsgruppe für die Funktionsweise des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz sein. Die in der Zweijahresperiode 2014-15 getroffenen Maßnahmen in Bezug auf Regionaltagungen in Amerika (Lima, Oktober 2014) und Afrika (Addis Abeba, November 2015) hatten positive Auswirkungen auf den Charakter der Debatten und auf die angenommenen Empfehlungen.

Aufsichtsfunktionen

112. Der Externe Prüfer gab zu den konsolidierten Finanzabschlüssen der IAO für die am 31. Dezember 2013 und am 31. Dezember 2014 abgelaufenen Jahre eine Stellungnahme ab, in der er feststellte, dass die Finanzabschlüsse vollständig den Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor (IPSAS) entsprachen.

113. In Übereinstimmung mit den Empfehlungen im Bericht des Externen Prüfers an den Verwaltungsrat auf dessen 320. bis Tagung im Juni 2014 integrierte das Amt Kernelemente eines Bilanz-eids in seinen Finanzbericht für das am 31. Dezember 2014 abgelaufene Jahr. Ein Bericht über die interne Kontrolle wird in der Zweijahresperiode 2016-17 vorgelegt werden.

114. Jedes Jahr berichtet der Leitende inneramtliche Rechnungsprüfer dem Verwaltungsrat über die wesentlichen Erkenntnisse und Untersuchungen der Internen Prüfung und Aufsicht, und das Amt berichtet dem Verwaltungsrat jährlich über Folgemaßnahmen, die zu den Empfehlungen im vorjährigen Bericht des Leitenden inneramtlichen Rechnungsprüfers ergriffen wurden. Die durchschnittliche Zeitspanne für die Umsetzung dieser Empfehlungen ist beträchtlich verkürzt worden, wobei die Mehrheit innerhalb der Zielvorgabe von sechs Monaten umgesetzt wurde, und der Prozentsatz der vollständig umgesetzten Empfehlungen hat zugenommen, was das Engagement des gesamten Amtes für eine rechtzeitige und wirksame Reaktion auf die Qualitätssicherung der IAO in Bezug auf Fragen der internen Kontrolle unter Beweis stellte.

115. Im April 2015 veröffentlichte das Amt seinen Rahmen für unternehmerisches Risikomanagement (ERM). Zur Beaufsichtigung der Umsetzung dieses Rahmens im Amt wurde ein Risikomanagementausschuss gebildet, und für Manager und Bedienstete wurden Ausbildungsmaßnahmen, einschließlich moderierter Workshops zur Entwicklung von Risikoregistern, geboten. Bis Ende 2015 wurden erste Risikoregister auf der regionalen Ebene, der Landesebene und der Hauptabteilungsebene erstellt; diese werden kontinuierlich überwacht werden.



Teil II

116. Teil II bietet detailliertere Angaben zu den wichtigsten Aspekten der Durchführung des Programms der IAO in der Zweijahresperiode. Darin werden die Hauptarbeitsfelder einschließlich aller ACIs untersucht, die eingeführt wurden, um Qualität, kritische Masse und Wirkung

zu steigern. Es wird auch die Arbeit in allen fünf Regionen behandelt, einschließlich einer Übersicht über den Status der DWCPs und Beispielen für das Engagement der IAO und Resultate durch integrierte DWCPs.

4. Ausgewählte Beispiele für die Arbeit der IAO während der Zweijahresperiode

4.1. Schwerpunktbereiche

4.1.1. Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen für inklusives Wachstum

117. Die Arbeit in diesem ACI konzentrierte sich auf vier grundsatzpolitische Bereiche: 1) beschäftigungsfreundliche makroökonomische Rahmen; 2) sektorspezifische Maßnahmen und Strukturwandel; 3) Arbeitsmarktinstitutionen; und aufbauend auf alle drei vorhergehenden Bereiche 4) Kohärenz auf der Landesebene und umfassende grundsatzpolitische Rahmen. Die Arbeit stützt sich auf einen zweigleisigen Ansatz, der die Ausweitung der Wissensgrundlagen und verwandter Instrumente für die Praxis auf der globalen Ebene mit der Bereitstellung maßgeschneiderter grundsatzpolitischer Beratung auf dem neusten Stand und Schaffung von Kapazität für die Mitgliedsgruppen auf der Landesebene verbindet. Diese Maßnahmen haben zusammen mit der Initiative „Was im Bereich der Jugendbeschäftigung funktioniert“ im ACI Arbeitsplätze und Qualifikationen für Jugendliche die Evidenzgrundlagen der IAO erheblich gestärkt und die Erprobung der Dialogprozesse ermöglicht, die für stärker integrierte und umfassendere Ansätze zu Beschäftigungsmaßnahmen gemäß der Entschließung und den Schlussfolgerungen der zweiten wiederkehrenden Diskussion zum Thema Beschäftigung, die auf der 103. Tagung der IAK im Jahr 2014 angenommen wurden, ermöglicht.

118. Insgesamt 15 Mitgliedstaaten erhielten gezielte Unterstützung in den vier grundsatzpolitischen Bereichen, und weitere Länder haben von der Forschung und den Instrumenten profitiert, die in diesem ACI entwickelt wurden.

119. *Beschäftigungsfreundliche makroökonomische Rahmen:* Die IAO führte eine Reihe von Analysen auf der Landesebene durch, die darauf abzielten, in Algerien, Ghana und Kolumbien die grundsatzpolitisch ausgerichtete Forschung zu den Verknüpfungen zwischen makroökonomischen Rahmen und Beschäftigungsergebnissen

zu vertiefen. Zu den neuen globalen Forschungsprodukten zählt die Veröffentlichung *World Employment and Social Outlook Trends (WESO)* vom Januar 2015, in der die Arbeitsmarktdynamik und wesentliche sozioökonomische Herausforderungen untersucht wurden, die das Resultat der Verlangsamung des globalen Wachstums waren. Zusätzlich wurde durch den Austausch von Wissen und durch Lernveranstaltungen die Kapazität gestärkt und das Bewusstsein der Mitgliedsgruppen für eine beschäftigungswirksame makroökonomische Politik geschärft. Dazu zählte auch eine Veranstaltung zur Rolle von Zentralbanken bei der Bewältigung von Herausforderungen in den Bereichen Entwicklung und Beschäftigung. Im Rahmen des Folgeprozesses zu dieser Veranstaltung ersuchten mehrere teilnehmende Länder (darunter Indien und Bangladesch) um kontinuierliche Unterstützung der IAO zur Umsetzung beschäftigungsfördernder makroökonomischer Rahmen. Die Wirkung dieser Bemühungen um den Aufbau von Wissen und Kapazität war am offensichtlichsten in den Ländern, in denen eine nationale Beschäftigungspolitik ausgearbeitet wurde. In Ghana führte die Unterstützung durch die IAO im Jahr 2015 zur Annahme einer nationalen Beschäftigungspolitik, in der Beiträge der Sozialpartner zu beschäftigungsfördernder makroökonomischer Politik und anderen Fragen ihren Niederschlag gefunden haben. Fachliche Beiträge zu einer solchen Politik bildeten auch eine Grundlage der ghanaischen Zweiten Agenda für gemeinsames Wachstum und gemeinsame Entwicklung (2014-17), die im Dezember 2014 angenommen wurde. Die IAO bot auch evidenzbasierte Politikberatung und Beratungsdienstleistungen im Hinblick auf die Formulierung der Nationalen Beschäftigungsstrategie in Marokko, in der die Bedeutung der Makroökonomie für das Beschäftigungswachstum unterstrichen wird. Außerdem belegt die Bildung eines interministeriellen Umsetzungsausschusses die Anerkennung des Umstands, dass Marokkos Ziel, jedes Jahr 200.000 Arbeitsplätze zu schaffen, nur erreicht werden kann, wenn alle Ministerien einschließ-

lich derjenigen, die für die Makroökonomie zuständig sind, zusammenarbeiten.

120. *Sektorspezifische Maßnahmen und Strukturwandel:* Die IAO führte neue Forschungen zu den Verknüpfungen zwischen Beschäftigung und Produktivität durch, um Sekordynamiken und ihre Wirkung auf die Schaffung von Beschäftigung und die Arbeitsplatzqualität besser zu verstehen und industriepolitische Maßnahmen und sektorspezifische Ansätze zu ermitteln, die strukturelle Veränderungen in mehr und bessere Arbeitsplätze umsetzen können. Die Forscher berücksichtigten die Bedeutung eines förderlichen Umfelds für Unternehmen und bestätigten, dass gut konzipierte sektorspezifische Maßnahmen einen großen Einfluss auf die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze haben können, wenn zentrale Voraussetzungen, wie ein förderliches Umfeld für Unternehmen, gegeben sind. Als Ergebnis von Untersuchungen auf der Landesebene werden solche sektorspezifischen Maßnahmen häufig in nationale Entwicklungspläne einbezogen. In Indonesien beispielsweise beinhaltet der mit IAO-Unterstützung entwickelte Nationale Mittelfristige Entwicklungsplan 2015-19 umfassende Strategien zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung in vier wichtigen Sektoren.
121. *Bewertungen der Beschäftigungsauswirkungen von handelspolitischen Maßnahmen und von Investitionen in Sektoren und die Infrastruktur* sind in mehr als 15 Ländern durchgeführt worden. Solche Bewertungen helfen den Mitgliedsgruppen dabei, Maßnahmen und Programme zu evaluieren und fundierte Grundsatzdiskussionen zu führen. Als Teil dieses Ansatzes unterstützte die IAO den Austausch von Wissen und bewährten Praktiken zwischen Ländern. Diese Bemühungen wurden durch neue technische Kooperationsvereinbarungen mit der Europäischen Union, der Europäischen Investitionsbank und anderen regionalen Entwicklungsbanken gestärkt, was die IAO in die Lage versetzte, mehr Länder zu erreichen. Was die anwaltschaftliche Arbeit angeht, so wurden auf einer Tagung der G20-Arbeitsgruppe Entwicklung, die im Mai 2014 in Hobart, Australien, stattfand, ein analytisches Papier über Herausforderungen und Chancen bei Infrastrukturinvestitionen in Ländern mit niedrigem Einkommen und ein Kurzdossier über die Bekämpfung von Qualifikationslücken bei Infrastrukturinvestitionen in diesen Ländern präsentiert.
122. *Arbeitsmarktinstitutionen:* Forschungen der IAO zu Faktoren, die sich auf neue Formen der Arbeit auswirken, und zu den Auswirkungen jüngerer grundsatzpolitischer Initiativen und Reformen auf die Arbeitsmärkte und die Einkommens-

sicherheit sind mit Fallstudien über Argentinien, China, Ghana und Indonesien vorangekommen. In Argentinien wurden neuere politische Veränderungen und ihr Einfluss auf den Arbeitsmarkt untersucht, einschließlich der Rolle von Mindestlöhnen und Kollektivverhandlungen. In Indonesien standen Lohnrends und Mindestlöhne und deren Folgen für die Produktivität im Fokus. Die WESO-Ausgabe vom Juni 2015 enthält eine Analyse der Diversifizierung der Beschäftigungs- und Arbeitsmuster sowie der damit zusammenhängenden grundsatzpolitischen Konsequenzen. Hierfür wurden Änderungen der Gesetzgebung zum Beschäftigungsschutz in verschiedenen Ländern verfolgt. Dies führte zur Einrichtung einer IAO-Datenbank, die die Auswirkungen bedeutender gesetzgeberischer Maßnahmen ab 2008 erfasst, zusammenfasst und bewertet.

123. *Kohärenz auf der Landesebene und umfassende grundsatzpolitische Rahmen:* Sechs Länder (Kambodscha, Marokko, Nepal, Paraguay, Ruanda und Sambia) schlossen mit Unterstützung der IAO die Entwicklung kontextspezifischer, integrierter und umfassender Politikrahmen ab, die die drei oben genannten Themenbereiche abdecken und die Notwendigkeit berücksichtigen, ein förderliches Umfeld für Unternehmen zu schaffen. Die Ergebnisse wurden in dreigliedrigen Foren vorgestellt und erörtert. Auf der Grundlage enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgruppen wurden nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen in Kambodscha, Marokko und Nepal angenommen und werden in Paraguay, Ruanda und Sambia erörtert. In Nepal konzentrierte sich die Unterstützung der IAO auf die Stärkung der nationalen Kapazitäten auf dem Gebiet der evidenzbasierten nationalen Entwicklungsplanung. Zu diesem Zweck wurden die Mitgliedsgruppen bei der Ausarbeitung und Durchführung von Pilotprojekten zu verschiedenen Aspekten der Schaffung von Arbeitsplätzen unterstützt. Nationale Beamte nahmen an Ausbildungsmaßnahmen mit dem Ziel teil, die Beschäftigungsprobleme in ihren Ländern zu verstehen und ihnen entgegenzuwirken. In der Folgezeit entwickelte die Nationale Planungskommission ein Ansatzdokument für den neuen dreijährigen Entwicklungsplan, das produktive Beschäftigung, menschenwürdige Arbeit sowie die Schaffung von Einkommen in den Vordergrund stellt. Alle Interventionen auf der Landesebene profitierten von der erweiterten globalen Datenbank der IAO zu nationalen beschäftigungspolitischen Maßnahmen, die aktuelle Informationen und Beispiele für vorbildliche Praktiken bietet. Diese Arbeit wurde ergänzt durch regionale Aktivitäten zur Stärkung der Kapazitäten von Gewerkschaften und den Lehrgang des

Turiner Zentrums über nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen, der in der Zweijahresperiode zweimal angeboten wurde.

4.1.2. Arbeitsplätze und Qualifikationen für Jugendliche

124. Die beispiellose Krise der Jugendbeschäftigung in vielen Ländern hat zu einer erhöhten Nachfrage nach Unterstützung in diesem Bereich geführt. Unter Berücksichtigung der auf der 101. Tagung der IAK 2012 angenommenen Entschließung über „Die Krise der Jugendbeschäftigung: Ein Aufruf zum Handeln“ konzentrierte sich die Arbeit in diesem ACI auf die Vertiefung der Evidenzgrundlagen und die Verbreitung von Wissen über das, „was im Bereich der Jugendbeschäftigung funktioniert“, auch durch die Stärkung der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, wirksame Maßnahmen und Programme zu gestalten und durchzuführen.
125. Auf der globalen Ebene unterstützten Forschung und der Austausch bewährter Praktiken und gewonnener Erkenntnisse die Entwicklung aktueller Instrumente für grundsatzpolitische und fachliche Beratung sowie die Verbesserung der Programme der IAO zur Schaffung von Kapazität für die Mitgliedsgruppen.
126. *Stärkung der Wissensgrundlagen über erfolgversprechende Ansätze im Bereich der Jugendbeschäftigung:* Während der Zweijahresperiode wurden Partnerschaften gestärkt, und andere Organisationen wurden ermutigt, sich auf erfolgversprechende Ansätze im Bereich der Jugendbeschäftigung zu konzentrieren, insbesondere durch das Interinstitutionelle Netzwerk für Jugendentwicklung der Vereinten Nationen und seinen Systemweiten Aktionsplan für Jugendliche. Die Partnerschaft zwischen der IAO und der Schwedischen Agentur für Entwicklungszusammenarbeit (SIDA) trug dazu bei, Wissen aufzubauen und evidenzbasierte Ansätze zu erproben, während die Partnerschaft zwischen der IAO und MasterCard die Sammlung und Analyse von Informationen zum Arbeitsmarkt für Jugendliche in 34 Ländern weltweit unterstützte und damit Grundlagen für die Politikgestaltung schuf.
127. Forschungen galten den thematischen Prioritäten, die in der vorerwähnten Entschließung festgelegt sind. Neue empirische Belege aus einer systematischen Überprüfung der Wirksamkeit aktiver Arbeitsmarktprogramme zeigen, dass sich Interventionen im Bereich der Jugendbeschäftigung positiv (und statistisch signifikant) auf Arbeitsmarktergebnisse von Jugendlichen auswirken. Dies gilt insbesondere für solche, die Qualifizierung bieten, das Unternehmertum fördern, Beschäftigung subventionieren oder Arbeitssuchende durch Arbeitsvermittlungsdienste unterstützen. Eine Stichprobe von 113 Evaluierungen legt den Schluss nahe, dass diese Effekte sowohl für beschäftigungs- als auch für verdienstbezogene Ergebnisse gelten. Qualifizierungsinterventionen verbessern Arbeitsmarktergebnisse besonders dann, wenn sie mit Arbeitsvermittlungsdiensten kombiniert werden, und haben aufgrund der Investitionen in Humankapital eine langfristige Katalysatorfunktion. Öffentliche Beschäftigungsprogramme für Jugendliche sind sehr vielversprechend als eine Maßnahme für die unmittelbare Schaffung von Arbeitsplätzen und können Auswirkungen in den Bereichen Beschäftigungsfähigkeit, Bildung und Gemeinwesenentwicklung haben.
128. In Bezug auf die Wirtschaftspolitik zeigte die systematische Überprüfung, dass eine antizyklische Fiskalpolitik ein wirksames Instrument zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit ist und dass ihre Abhilfewirkung unter bestimmten Umständen größer ist. Die Bedeutung von Interaktionen zwischen Arbeitsmarktinstitutionen wurde nachgewiesen, und es zeigte sich, dass Lohnsubventionsprogramme arbeitslose Jugendliche aufnehmen und zu ihrer Qualifizierung beitragen. Außerdem führte die Überprüfung zu Empfehlungen zu einer Reihe von Gestaltungs- und Durchführungsaspekten bei diesen Arten von Interventionen.
129. *Stärkung der Kapazität durch Weitergabe von Wissen, Anwaltschaft und Beratung auf der regionalen Ebene:* In der Region Lateinamerika und Karibik konzentrierten sich die Bemühungen auf die Förderung der formellen Beschäftigung von Jugendlichen, wobei die Analyseergebnisse über regionale Medien und Veranstaltungen verbreitet wurden. In Europa und Zentralasien unterstützte die Einrichtung eines regionalen Jugendbeschäftigungsnetzwerks gegenseitiges Lernen und gegenseitige Weitergabe von Wissen und stärkte die Kapazitäten der Arbeitsministerien und der Sozialpartner von neun Ländern. In den arabischen Staaten konzentrierten sich die regionalen Aktivitäten auf die Entwicklung und Einführung von Lehrlingsausbildungssystemen hoher Qualität und bewährte Anwerbungspraktiken; dies trug zu einem besseren Verständnis der Hindernisse bei, mit denen junge Arbeitssuchende beim Eintritt in den Arbeitsmarkt konfrontiert sind. In Afrika unterstützte die IAO die Entwicklung eines Interventionsmodells für die Jugendbeschäftigung in der Region sowie die Kapazitätsentwicklung für Mitgliedsgruppen und regionale Institutionen.
130. Im Anschluss an eine Reihe dreigliedriger interregionaler Veranstaltungen zugunsten der Schaffung von Kapazität und von gegenseitigem Ler-

nen, mit denen das auf der Landesebene sowie der regionalen und der globalen Ebene entwickelte Wissen zusammengeführt wurde, wurden grundsatzpolitische Empfehlungen formuliert und verbreitet. Themen der Veranstaltungen waren Arbeitsvermittlungsdienste für Jugendliche (Europa); Übergang von Jugendlichen zur Formalität (Lateinamerika); Förderung der Jugendbeschäftigung durch öffentliche Arbeiten (Afrika); Jugendbeschäftigung im Übergang zu einer grünen Wirtschaft (Asien); Lehrlingsausbildungssysteme hoher Qualität und Arbeitserfahrungsmaßnahmen zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt (Asien); und die Rolle von Strukturveränderungen bei der Steigerung der Jugendbeschäftigung (Afrika).

131. *Herbeiführung von Veränderungen auf der Landesebene:* Auf der nationalen Ebene erweitern Jugendbeschäftigungsinventare in Ägypten, Brasilien, China, Kenia und Tunesien die Wissensgrundlagen über bewährte Praxis und bieten Orientierungshilfe für politische Entscheidungen und strategische Investitionen im Bereich der Jugendbeschäftigung.
132. In Brasilien unterstützte die IAO die Bildung einer zwischenstaatlichen Beratungsgruppe zur Durchführung und Verbreitung von Forschung der IAO zu erfolversprechenden Ansätzen zur Erleichterung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt im Anschluss an eine nationale Erhebung über diese Frage. Damit zusammenhängende Bemühungen auf der gesamtstaatlichen Ebene und der Ebene der Bundesstaaten führten zur dreigliedrigen Billigung des Nationalen Plans für menschenwürdige Arbeit für Jugendliche und zur Entwicklung einer Nationalen Agenda für menschenwürdige Arbeit für Jugendliche in Rio Grande do Sul.
133. In Uganda führte das Amt eine Wirkungsevaluierung durch, mit der die unterschiedlichen Auswirkungen von Krediten, Beihilfen und Ausbildungsmaßnahmen der IAO zum Thema Unternehmertum im Rahmen von Start Your Business (SYB) für junge Unternehmer untersucht wurden. Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass die Kombination von Krediten und Ausbildung die Gewinne von Unternehmen im Besitz junger Männer erhöht, während das Gleiche für Frauen nicht gilt. Mit Unterstützung der IAO wird derzeit eine Studie mit dem Ziel durchgeführt, geeignete Instrumente zu entwickeln, um junge Unternehmerinnen zu unterstützen.
134. In der Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien war ein mit Unterstützung der IAO konzipiertes Modell für integrierte Dienstleistungen im Bereich der Jugendbeschäftigung und der

Durchführung eines entsprechenden Programms eine wichtige Komponente des zweiten nationalen Aktionsplans zur Jugendbeschäftigung, der im August 2015 angenommen wurde. Im Juni 2015 wurde ein neues Profilerstellungssystem für arbeitslose Jugendliche gebilligt, zusammen mit einem neuen Ansatz zur individuellen Beschäftigungsplanung und einem speziellen Angebot von Arbeitsvermittlungsdiensten für junge Arbeitslose.

135. In Jordanien wurde ein nationales Lehrlingsausbildungsprogramm mit einer verbesserten informellen Lehrlingsausbildung eingerichtet, die jungen Jordaniern und syrischen Flüchtlingen zugutekommen wird. Als ein Ergebnis fachlicher Unterstützung verbesserten die wichtigsten für fachliche berufliche Bildung und Ausbildung zuständigen Stellen des Landes ihre Kapazität zur Berichterstattung unter Verwendung von zentralen Leistungsindikatoren.

4.1.3. Schaffung und Ausweitung von sozialen Basisschutzniveaus

136. Die Arbeit in diesem ACI orientierte sich an der Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, und dem Aktionsplan für soziale Sicherheit von 2011.¹ Angesichts des Umstands, dass 73 Prozent der Weltbevölkerung keinen ausreichenden sozialen Schutz haben, ist die Aufgabe gewaltig und komplex. Mit der Annahme der SDGs steht der soziale Schutz weit oben auf der Entwicklungsagenda und spielt bei mehreren Zielen eine wichtige Rolle. Aufbauend auf der Arbeit in der Zweijahresperiode 2014-15 hat das Amt ein Globales Flaggschiffprogramm für Basisschutzniveaus entwickelt, um kohärentere und stärker integrierte Interventionen in größerem Maßstab und mit mehr Wirkung zu erreichen.
137. *Umwandlung der IAO in eine führende Organisation für das Wissen über sozialen Schutz:* Durch Investitionen in Wissensprodukte, darunter der *World Social Protection Report 2014-15*, Grundsatzpapiere, Landes- und Politikdossiers, Instrumente für die Praxis und eine Online-Plattform für sozialen Schutz, sind die diesbezüglichen Bemühungen rasch vorangekommen. Diese von der IAO unterstützte Wissensgemeinschaft bietet Debatten zwischen führenden Experten im Bereich der globalen Sozialpolitik. Eine Website für Öffentlichkeitsarbeit und eine Online-Kampagne erreichten mehr als 100.000 Personen.
138. Die Aktivitäten zur Schließung von Wissenslücken mündeten in Produkte, die dazu dienen, die regionalen Aussichten auf die Ausweitung

¹ GB.316/INS/5/1(&Corr.).

- des fiskalischen Spielraums zu beurteilen, Innovationen in den Bereichen öffentliche Beschäftigungsmaßnahmen und staatlicher sozialer Schutz zu untersuchen, globale Belege zu Ungleichgewichten im Gesundheitsschutz in ländlichen Gebieten zu sammeln, Zusammenhänge mit der Ernährungssicherheit zu klären und die Erfassung von Arbeitsmigranten und Hausangestellten anzugehen. Diese Produkte wurden in Süd-Süd-Austauschprozessen verwendet und im Turiner Zentrum verbreitet und ermöglichten dem Amt, seine evidenzbasierten Beratungsdienstleistungen zu stärken.
139. *Unterstützung der Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen und Interventionen auf Landesebene:* Die Unterstützung der Mitgliedsgruppen erfolgte in unterschiedlicher Form. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum hat die IAO für über 850 Personen regelmäßige und maßgeschneiderte Ausbildungsprogramme im Bereich des sozialen Schutzes geboten. Zusätzlich wurde durch Verfahren des nationalen Dialogs auf der Grundlage von Evaluierungen Unterstützung geleistet, um Lücken zu beurteilen und mit Kostenschätzungen versehene Politikoptionen zu fördern. Dies erbrachte in einer Reihe von Ländern konkrete Ergebnisse mit breiter Beteiligung auf der nationalen Ebene unter Einbeziehung von UN-Organisationen und Sozial- und Entwicklungspartnern. Dieser Ansatz erleichterte die Ausarbeitung eines Nationalen Sozialschutzstrategieplans in Myanmar und die Ausarbeitung eines Nationalen Mittelfristigen Entwicklungsplans in Indonesien, der zur Einbeziehung von zusätzlichen 2,2 Millionen Beschäftigten in der informellen Wirtschaft in Programme für soziale Sicherheit führen wird.
140. Mit Unterstützung der IAO haben verschiedene Länder Sozialschutzmaßnahmen als Grundlage für die Einführung von Elementen des sozialen Basisschutzes entwickelt. Äthiopien führte ein nicht auf Beiträgen beruhendes Rentensystem für ältere Menschen ein; Sambia und Peru nahmen nationale Sozialschutzmaßnahmen an, die die Deckung auf zuvor ausgeschlossene Gruppen ausweiten. Kamerun nahm einen Aktionsplan zur Einführung eines allgemeinen Gesundheitsschutzes an, und Kambodscha nahm den Rechtsrahmen für die Nationale Krankenversicherung an.
141. Andere Länder haben die Leistungen in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, auf zusätzliche Gruppen von Arbeitnehmern ausgeweitet. In Indonesien wurde ein neues staatliches Rentensystem für Arbeitnehmer im Privatsektor (einschließlich Arbeitsmigranten mit Papieren) eingeführt. Honduras hat ein Rahmengesetz für den sozialen Schutz angenommen, das Selb-
- ständigen und ihren Familien Deckung bietet, und das erste im Besetzten palästinensischen Gebiet verabschiedete Gesetz über soziale Sicherheit für Arbeitnehmer im privaten Sektor und ihre Familien wird 2016 82.646 solcher Erwerbstätigen Deckung bieten. Bis 2030 soll diese Zahl auf 336.440 Erwerbstätige steigen.
142. Als Reaktion auf den Bedarf verletzlicher Gruppen haben mehrere Länder die Ausweitung des sozialen Schutzes auf diese Gruppen gefördert. Ruanda hat ein Gesetz zur Ausweitung der Mutterschaftsleistungen ausgearbeitet, und Ghana hat in seine Nationale Strategie für sozialen Schutz eine Mutterschutzpolitik aufgenommen. Die Ausweitung des sozialen Schutzes auf Beschäftigte im informellen Sektor mit Hilfe von Kindergeld und Leistungen bei Alter war der Schwerpunkt der Politik Jordaniens für sozialen Basisschutz. Das Problem der Verletzlichkeit wird in Niger mit einem Gesetzesentwurf über sozialen Schutz angegangen, der den Grundstein für einen nationalen sozialen Basisschutz legt. Diese Arbeit wurde mit entsprechender Unterstützung zu beschäftigungsintensiven Investitionen und zu Ernährungssicherheit koordiniert und durch diese gestützt, wodurch die Nachhaltigkeit der Interventionen gestärkt wurde.
143. Interventionen auf der Landesebene förderten durch Sensibilisierung und Unterstützung bei der Ausarbeitung von Gesetzen die Formalisierung der Beschäftigung. In Argentinien entwickelte das Amt für Arbeitnehmer- und Regierungsvertreter Instrumente und Maßnahmen zur Schaffung von Kapazität im Hinblick auf die Ausweitung der Deckung und die Registrierung von migrantischen Hausangestellten.
144. *Vergrößerung des Einflusses der IAO auf soziale Basisschutzniveaus durch Partnerschaften:* Durch interinstitutionelle Zusammenarbeit kam es zu einem erkennbaren Multiplikatoreffekt, wobei andere Organisationen das Konzept der sozialen Basisschutzniveaus übernahmen und auf Rechten basierende Ansätze förderten, die ausdrücklich auf die Empfehlung Nr. 202 Bezug nehmen oder ihrem Geist entsprechen. Die IAO und die Weltbank, die gemeinsam den Vorsitz des Rats für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes führen, haben Sozialschutzbewertungsinstrumente für gemeinsame Beratungsdienstleistungen für Länder entwickelt, die in Vietnam und den Philippinen erprobt wurden.
145. Das Amt hat die Einbeziehung von sozialen Basisschutzniveaus in die Agenden vieler UN-Organisationen und multilateraler Organisationen beeinflusst. Durch die Initiative für einen sozialen Basisschutz des UN-Koordinierungsrats

der Leiter der Organisationen wurde den Landesteams der UN die Notwendigkeit vor Augen geführt, die Umsetzung der Empfehlung Nr. 202 im Rahmen der gemeinsamen Arbeit in Ländern zu unterstützen. Auf der Landesebene bestehen Partnerschaften, darunter in Myanmar zur Unterstützung des nationalen sozialen Dialogs; in Äthiopien zum Politikrahmen für den sozialen Schutz; in Niger mit der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO) zum Thema Ernährungssicherheit; in Peru zur Beurteilung von Lücken im sozialen Schutz. Der Wille zur Stärkung von Partnerschaften, auch mit Wirtschafts- und Sozialräten und ähnlichen Institutionen zur Förderung sozialer Basisschutzniveaus, wurde in der Erklärung von Seoul über die Förderung von nationalen Basisschutzmaßnahmen für alle durch Wirtschafts- und Sozialräte und ähnliche Institutionen bekräftigt.

4.1.4. Produktivität und Arbeitsbedingungen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs)

146. In diesem ACI wurde ein multidisziplinärer integrierter Ansatz genutzt, um die Hypothese zu überprüfen, dass Investitionen in Arbeitnehmer und Arbeitsbedingungen zu substanziellen Verbesserungen der Produktivität von KMUs führen und folglich positive Auswirkungen auf Sozial- und Beschäftigungsindikatoren sowie das Wirtschaftswachstum haben können. Interventionsmodelle waren auf KMUs allgemein ausgerichtet und wurden auf bestimmte Wirtschaftssektoren zugeschnitten: Tourismus, Lebensmittelindustrie und Baugewerbe. Insgesamt kamen diese Bemühungen 16.297 Arbeitnehmern, 18.740 Kleinstunternehmen, 505 Unternehmen und 1.143 Mitgliedern dreigliedriger Mitgliedsgruppen in zwölf verschiedenen Ländern zugute.
147. *Wissensentwicklung für wirksame Politikgestaltung:* Auf Makro-, institutioneller und betrieblicher Ebene wurde neues Wissen generiert. Bewertungen auf der Makroebene wurden im Plurinationalen Staat Bolivien, in Indonesien, Kenia, Mexiko und Sambia durchgeführt als Grundlage für politische Empfehlungen für gesetzgeberische Maßnahmen und staatliche Programme, die zu Initiativen wie nationalen Leitlinien für ökologisches Bauen für das Ministerium für Kommunalverwaltung in Sambia und Leitlinien zur Unterstützung des Arbeitsministeriums bei der Ausarbeitung und Umsetzung einer neuen Lohnpolitik in Kenia führen sollten. Gestützt auf grundsatzpolitische Forschung in Indonesien, Kenia und anderen Ländern wurde ein Ausbildungsleitfaden zur Förderung guter Arbeitsbeziehungen in KMUs entwickelt. In Honduras, Jordanien, Kambodscha, Libanon,

Mexiko, den Philippinen und in der Türkei wurden durch Programme wie SCORE, das IAO-System für die integrierte Messung und Verbesserung der Produktivität (SIMAPRO) und Gemeinschaftsgestützte Unternehmensentwicklung (C-BED) eingehende Bewertungen der betrieblichen Funktionen mit Auswirkungen auf die Produktivität mit gezieltem Aufbau von Kapazität in den Bereichen Arbeitsplatzverbesserung, Unternehmensführung, Marketing, Personalführung, Qualifizierung und Arbeitsschutz kombiniert.

148. *Förderung des sozialen Dialogs als zentraler Treiber des Wandels:* Der soziale Dialog ist auf der nationalen Ebene und am Arbeitsplatz gefördert worden. Mit Unterstützung der IAO erfolgte der soziale Dialog auf der nationalen Ebene durch nationale Produktivitätskommissionen oder vergleichbare Gremien in Mexiko und im Plurinationalen Staat Bolivien und durch Konsultationen zu Themen im Zusammenhang mit Produktivität oder Arbeitsbedingungen in KMUs in Kenia und Indonesien. Dies trug dazu bei, das Anliegen als eine Priorität in nationalen Agenden zu etablieren, beispielsweise in Mexiko und Sambia. In Mexiko kombinierte die IAO ihre Methodologien und Instrumente mit technischer Unterstützung für Regierungen von Bundesstaaten und die Zentralregierung. Sie arbeitete im Nationalen Produktivitätsausschuss und in den Produktivitätskommissionen der Bundesstaaten Chihuahua und Nayarit mit, in denen sich die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und Wissenschaftler mit Fragen der Produktivität und der Arbeitsbedingungen in KMUs befassen. Außerdem half sie dem Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit bei der Einrichtung eines mit öffentlichen Mitteln finanzierten Programms für Arbeitsproduktivitätsmanagement für KMUs (SIGPROL) auf der Grundlage des SIMAPRO, an dem mehr als 1.700 Arbeitnehmer teilnahmen. Ferner unterstützte die IAO gemeinsam mit dem Nationalen Rat für die Normung und Zertifizierung von Qualifikationen/Kompetenzen (CONOCER) die Festlegung von Qualifizierungsstandards und ihre Validierung durch den privaten Sektor. Die Arbeit mit Mitgliedsgruppen in der Zuckerindustrie ermöglichte es ihnen, die sozialen Kriterien für die Zertifizierung nach den internationalen Bonsucro-Standards zu erfüllen. In Sambia trug ein multidisziplinärer Ansatz dazu bei, eine nachhaltige Wertschöpfungskette im Wohnungsbau mit dem Schwerpunkt auf KMUs zu entwickeln. In Zusammenarbeit mit dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) überprüfte die IAO das nationale Baugesetzbuch und die Wohnungsbaupolitik und führte einen Rahmen für gute Praxis ein, der die Nachfrage nach umweltfreundlichen Baustoffen

und ökologischem Bauen unter privaten und öffentlichen Bauträgern ankurbelt, als Antwort auf die steigende Nachfrage nach Wohnraum. In Indonesien unterstützte die IAO den Konsultationsprozess und lieferte dem Ministerium für Arbeitskräfte und Transmigration, dem Koordinierenden Wirtschaftsministerium, Gewerkschaften und dem indonesischen Arbeitgeberverband (APINDO) technische Beiträge, die zur Anwendung eines neuen Lohnverhandlungskonzepts, Beteiligung an Gewinnen aus Produktivitätszuwächsen, in verschiedenen Sektoren führten. Die Einführung dieses alternativen Lohnsystems wird dazu beitragen, faire Löhne zu ermitteln und die Produktivität und Nachhaltigkeit von Unternehmen zu verbessern, und es wird erwartet, dass es auch zu besseren Arbeitsbeziehungen auf betrieblicher Ebene führen wird.

149. Der soziale Dialog am Arbeitsplatz wurde auch durch die Durchführung von SCORE (Indonesien, Kenia, Plurinationaler Staat Bolivien und Türkei) und SIMAPRO (Mexiko) gefördert. Diese Programme hatten einen Anstieg der Produktion von KMUs und der Zahl neuer Arbeitsplätze zur Folge. Zwischen 40 und 55 Prozent der Unternehmen berichten über Kosteneinsparungen, weniger Ausschuss und Defekte sowie Verbesserungen für Arbeitnehmer wie Lohnanstiege (28-61 Prozent der Unternehmen), weniger Fehlzeiten (22-33 Prozent) und weniger Unfälle (20-50 Prozent).
150. *Stärkung des institutionellen Rahmens:* Als Ergebnis dieser Bemühungen wurden Methodologien der IAO in institutionelle Rahmen wie nationale Gesetzgebung, Entwicklungspläne, Programme und Strategien eingebettet. In Kambodscha und auf den Philippinen leistete die IAO Fachbeiträge zu den Unternehmertumskomponenten des nationalen Jugendaktionsplans für den Zeitraum 2014-18. In Honduras entwickelte sie ein Ausbildungshandbuch zur Verbesserung der Produktivität und der Arbeitsbedingungen in kleinen Hotels, das von öffentlichen und privaten Institutionen einschließlich des Nationalen Instituts für Berufsausbildung (INFOP) übernommen wurde. In Mexiko unterstützte sie ein mit öffentlichen Mitteln finanziertes Programm für Arbeitsproduktivitätsmanagement für KMUs (SIGPROL).

4.1.5. Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft

151. Die Arbeit in diesem ACI orientierte sich an den von der IAK 2008 angenommenen Schlussfolgerungen über die Förderung der ländlichen Beschäftigung zur Verringerung der Armut, in der die Notwendigkeit multidisziplinärer und integrierter Interventionen hervorgehoben wird. Drei miteinander verknüpfte prioritäre Bereiche

wurden berücksichtigt: 1) menschenwürdige Arbeit für benachteiligte, marginalisierte und verletzte ländliche Bevölkerungsgruppen; 2) menschenwürdige Arbeit für ländliche Arbeitskräfte in Lieferketten; und 3) menschenwürdige Arbeit auf Plantagen. Die Strategie stützte sich auf einen dreigleisigen Ansatz, der Kapazitätsaufbau innerhalb des Amtes wie auch unter Mitgliedsgruppen, Anwaltschaft und Politikohärenz auf der globalen Ebene sowie Interventionen auf der Landesebene beinhaltet.

152. *Sammlung und Stärkung von Evidenz:* Das Amt stärkte seine Wissensgrundlagen mit einem Portfolio von 16 politischen Orientierungshilfen, die den ganzheitlichen Ansatz der IAO zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft veranschaulichen und politischen Entscheidungsträgern, den Sozialpartnern und Praktikern aus dem Entwicklungsbereich Orientierungshilfe bieten. Zur Stärkung der Evidenzgrundlagen in diesem Bereich sammelte die IAO in 195 Ländern Daten zu 22 Indikatoren, die nach ländlichem/städtischem Raum aufgeschlüsselt waren und u.a. Arbeitszeit, Verdienst und Armut, soziale Sicherheit und Gesundheit abdeckten. Die meisten dieser Indikatoren waren in der ILOSTAT-Datenbank enthalten. Mikrodaten aus Haushaltsbefragungen wurden verarbeitet, um die Abdeckung zu verbessern. Ferner wurden ein Bericht über bewährte Praktiken bei statistischen Methoden für gegenübergestellte Daten aus dem ländlichen und dem städtischen Raum und ein analytischer Bericht veröffentlicht, in dem wichtige Trends zusammengefasst wurden.
153. Eine Analyse der Treiber von Verletzlichkeit im ländlichen Raum und ihrer negativen Auswirkungen auf menschenwürdige Arbeit wurde durchgeführt, um als Grundlage für die Politik- und Programmgestaltung und -durchführung auf der Landesebene zu dienen. Eine Studie zu Defiziten der Gesundheitsversorgung im ländlichen Raum und politischen Reaktionen, um ihnen entgegenzuwirken, floss in die Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030 der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und das Globale Flaggschiffprogramm für soziale Basisschutzniveaus der IAO ein. Neue grund-satzpolitisch ausgerichtete Forschung über die Anwerbung und Bindung von Lehrern in ländlichen Gebieten wurde mit dem Ziel durchgeführt, die Kapazität der Mitgliedsgruppen aufzubauen und die Agenda Bildung 2030 zu beeinflussen, zu deren Gründungsmitgliedern die IAO zählt. Die Ergebnisse einer Studie zur Rolle unbezahlter Arbeit von Frauen in den Bereichen Wasserversorgung und Abwasserentsorgung

- wurden in den *World Water Development Report 2016: Water and Jobs* aufgenommen.
154. Ein innovativer Ansatz mit einer Kombination qualitativer und quantitativer Erhebungsmethoden wurde entwickelt, um das Wissen der IAO über Plantagen zu aktualisieren und in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958, menschenwürdige Arbeit zu fördern. In vier Ländern wurden zu drei Agrarprodukten ein Gesamtbericht erstellt sowie Landesstudien und Feldstudien mit dem Ziel durchgeführt, nationale Aktionspläne zu menschenwürdiger Arbeit auf Plantagen zu entwickeln: Dominikanische Republik (Bananen); Ghana und Indonesien (Palmöl); und Sri Lanka (Tee).
155. *Förderung wirksamer Partnerschaften:* Die IAO stärkte die Synergien mit Entwicklungspartnern einschließlich der Weltbank, der FAO, des Internationalen Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung (IFAD), des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (UNDP) und regionaler Entwicklungsbanken. Das Amt beteiligte sich aktiv an der Arbeit des bei der FAO angesiedelten Ausschusses für Welternährungssicherheit, der einen globalen Konsens über die Grundsätze für verantwortungsvolle Investitionen in Landwirtschafts- und Nahrungsmittelsysteme erreichte. Menschenwürdige Arbeit spielte eine wichtige Rolle in den Planungs-, Anwaltschafts- und operativen Instrumenten der Sonderarbeitsgruppe auf hoher Ebene für globale Ernährungssicherheit des UN-Generalsekretärs, in deren Rahmen die IAO gemeinsam mit dem IFAD und dem UNDP eine Arbeitsgruppe der Null-Hunger-Initiative für einen Anstieg der Produktivität und der Einkommen von Kleinpächtern um 100 Prozent leitete, und in den Umsetzungs- und Aktionsplänen zu den Themen Ernährungssicherheit und Nachhaltige Ernährungssysteme der Arbeitsgruppe Entwicklung der G20.
156. *Erschließung des Potenzials ländlicher Gebiete zur Schaffung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit:* Zehn Landesstudien zu auf Rechten basierenden Ansätzen für arbeitsintensive Infrastrukturprogramme wurden abgeschlossen, und ein konzeptioneller Rahmen und Leitlinien wurden entwickelt. Die Interventionsmodelle auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes zugunsten der Verletzlichsten wurden in der Demokratischen Volksrepublik Laos, im Libanon, in Mali, Niger und Sri Lanka erprobt. Im Libanon stärkten Notbeschäftigungsmechanismen, Berufsausbildungsprogramme und die lokale wirtschaftliche Entwicklung in ausgewählten Sektoren die Resilienz von Aufnahmegemeinschaften in ländlichen Gebieten, die von der syrischen Flüchtlingskrise betroffen waren.
157. Gestützt auf Pilotinterventionen wurden Entwurfsfassungen grundsatzpolitischer Leitlinien zur Förderung nachhaltiger Existenzgrundlagen im ländlichen Raum für Sektoren der Agrar- und Nahrungsmittelindustrie ausgearbeitet. In der indonesischen Provinz Nusa Tenggara Timur verbesserten diese Interventionen die Produktivität, die Arbeitsbedingungen und das Unternehmertum in ausgewählten Wertschöpfungsketten der Agrar- und Nahrungsmittelindustrie. In Simabwe wurde die Kapazität ländlicher Gemeinschaften für den Zugang zu Unternehmensentwicklungsdienstleistungen im Gartenbau und in der Fleischproduktion gestärkt. Gleichzeitig wurde die Anwendung von Arbeitsschutznormen unterstützt. In sechs Dörfern der Demokratischen Volksrepublik Laos wurde eine umfassende lokale Strategie zur Förderung ländlicher Beschäftigung für verletzte und benachteiligte Gruppen erprobt. Ihr nachweislicher Erfolg bei der Verringerung der Armut zog Ersuchen nach der Replizierung des Modells in anderen Provinzen nach sich.
158. *Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen:* Die Akademie für ländliche Entwicklung des Turiner Zentrums bot Mitgliedsgruppen aus 37 Ländern eine Gelegenheit für den Austausch von Wissen und Lernen. Ein von dem Zentrum im November 2015 ausgerichtetes Workshop für die Weitergabe von Wissen für Arbeitgeber erbrachte Leitlinienentwürfe zu Strategien für Arbeitgeberverbände zur Unterstützung und Förderung von menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft. Auf einer im März 2015 in Bogota organisierten globalen Konferenz über Palmöl kamen Vertreter von 16 der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Catering- und anverwandter Arbeitnehmerverbände angeschlossenen Organisationen zusammen, um regionale und nationale Perspektiven und Arbeitsbedingungen in diesem Sektor zu erörtern. Die Teilnehmer ermittelten prioritäre Arbeitsbereiche, zu denen die Organisation von Aktivitäten auf der nationalen und internationalen Ebene zur Unterstützung der „Stop Paraquat!“-Kampagne, die Durchführung von Forschung und die Kartierung von Palmölvertschöpfungsketten mit einem Schwerpunkt auf großen Konzernen zählten.
- 4.1.6. Formalisierung der informellen Wirtschaft**
159. In diesem ACI arbeitete die IAO mit mehr als 15 Mitgliedstaaten im Einklang mit den Bestimmungen der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, zusammen. Diese Unterstützung stärkte die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Gestaltung und Durchführung von Maßnah-

- men im Hinblick auf die Eingliederung informeller Wirtschaftseinheiten und Erwerbstätiger in die formelle Wirtschaft, während sie gleichzeitig die Informalisierung formeller Beschäftigung und Unternehmen verhinderte. Interventionen der IAO förderten koordinierte Aktivitäten innerhalb eines einheitlichen Rahmens mit dem Schwerpunkt auf den verletzlichsten Arbeitnehmergruppen sowie Kleinst- und Kleinunternehmen (KKMUs).
160. *Stärkung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände:* Bemühungen zur Förderung der Organisation von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und zum Aufbau ihrer Kapazität für die Unterstützung von Maßnahmen und Interventionen im Zusammenhang mit der Formalisierung lagen allen Aspekten der Arbeit der IAO zugrunde. Das Amt unterstützte Konsultationen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden auf Landes- und regionaler Ebene im Hinblick auf die Festlegung von Formalisierungsprioritäten. Es unterstützte auch die Einrichtung von Arbeitnehmerdatenbanken in Lateinamerika, die sich als eine wertvolle Plattform für die gegenseitige Unterstützung zu Themen wie Gewerkschaftsstatuten und Erfassung von rechtlichen Hürden für die Formalisierung erwiesen haben. Eine Arbeitgeberdatenbank, die Formalisierungsindikatoren umfasst, wurde in Lateinamerika eingerichtet und in Afrika und Asien repliziert, und es wurden Entwürfe für Leitlinien zu der Frage, wie Arbeitnehmerverbände die Formalisierung informeller Unternehmen unterstützen können, ausgearbeitet.
161. *Unterstützung der Formalisierung und Durchsetzung:* Mit Unterstützung der IAO führten sechs Länder unternehmens-, beschäftigungs-, arbeits- und sozialpolitische Maßnahmen zur Förderung der Formalisierung ein: Argentinien, die Dominikanische Republik, Jordanien, Mexiko, Nepal und Peru entwickelten Maßnahmen, um unterschiedliche Formen der Informalität anzugehen und Politikkoordination vorzuschreiben. Madagaskar ist dabei, einen nationalen Aktionsplan zu diesem Thema auszuarbeiten, und eine Reihe von Ländern, darunter Kolumbien, Nepal, Peru und die Philippinen, führten Rechtsreformen ein, um gegen den Ausschluss bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern, wie solche in KKMUs sowie Hausangestellte, vom Geltungsbereich bestehender Arbeitsgesetze und Gesetze über soziale Sicherheit vorzugehen. Andere Länder verfolgten sektorspezifische Ansätze, um bestimmte Anfälligkeiten von Zielgruppen im Zusammenhang mit der Art ihrer Arbeit anzugehen. Beispielsweise leitete Südafrika ein Programm für menschenwürdige Arbeit für Vertragsreinigungskräfte ein, das Fragen wie Qualifizierung, Beschäftigungssicherheit, Arbeitsbedingungen, Vereinigungsrecht und sozialer Schutz berücksichtigt.
162. Zur Förderung der Formalisierung führten die Dominikanische Republik und Nepal vereinfachte Verfahren für die Registrierung von Unternehmen ein. Durch grundsatzpolitisch ausgerichtete Unterstützung für KKMUs wurde in Argentinien, Indien, Jamaika, im Senegal und Südafrika Modernisierung mit Formalisierung verknüpft und die lokale wirtschaftliche Entwicklung und die Entwicklung von Wertschöpfungsketten unterstützt.
163. In Argentinien wurden strengere Durchsetzungsmaßnahmen eingeführt, die Anreize und Strafen mit einer rasch reagierenden Arbeitsaufsicht kombinieren. Argentinien und die Republik Moldau intensivierten auch Maßnahmen zur Stärkung der Fähigkeit der Arbeitsaufsichtssysteme, nicht angemeldete Arbeitnehmer zu erreichen. In der Dominikanischen Republik und Peru erwiesen sich Zusammenarbeit und von den für Unternehmen, Steuern, Arbeitskräfte und soziale Sicherheit zuständigen Behörden gemeinsam genutzte Datenbanken als wirksam für gezielte Durchsetzungsmaßnahmen.
164. *Aufbau von Evidenz und Förderung der Weitergabe von Wissen:* Mit Unterstützung der IAO brachten Jordanien und zehn Länder in Lateinamerika ihre Statistikmethoden in Einklang mit den von der 17. ICLS festgelegten Leitlinien. In Bosnien und Herzegowina werden diesbezüglich Kapazitäten aufgebaut.
165. In Asien und Lateinamerika führte die IAO Untersuchungen zu atypischen Beschäftigungsformen durch mit einem Schwerpunkt auf Umständen, die zu Informalität führen können. Umfassende Untersuchungen der Auswirkungen von Arbeitsmarktinstitutionen auf die Formalisierung befassten sich mit dem Mindestlohn in Kap Verde und Mexiko sowie mit der Gesetzgebung über hauswirtschaftliche Arbeit auf den Philippinen, wo sie eine umfassende Reform der Gesetzgebung des Landes über Hausangestellte zur Folge hatten.
166. Die IAO unterstützte Foren für die Weitergabe von Wissen auf der regionalen Ebene in Asien, Lateinamerika und Afrika sowie auf der globalen Ebene. Durch die Akademie für die Formalisierung der informellen Wirtschaft, die im November 2014 in Turin stattfand, wurde der Austausch von Erfahrungen und Erkenntnissen zwischen Mitgliedsgruppen aus verschiedenen Ländern gefördert. Neue Analyse- und Lerninstrumente und Kurzdossiers wurden erstellt zu Fragen wie integrierte Maßnahmenpakete für Landes Anwendungen; Formalisierung von KKMUs; Formali-

sierung der Arbeitsverhältnisse in der hauswirtschaftlichen Arbeit; atypische Beschäftigungsformen und Informalität; Ausweitung der beschäftigungsbezogenen sozialen Sicherung auf nicht erfasste Gruppen; Inspektionsstrategien der Arbeitsaufsicht und Maßnahmen zur Bekämpfung nicht angemeldeter Arbeit; und Auswirkungen von Mindestlöhnen auf die Formalisierung.

4.1.7. *Stärkung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durch die Arbeitsaufsicht*

167. Die Arbeit in diesem ACI konzentrierte sich darauf, die Mitgliedsgruppen zu befähigen, die Einhaltung nationaler arbeitsrechtlicher Vorschriften, internationaler Arbeitsnormen und geltender Kollektivvereinbarungen am Arbeitsplatz zu verbessern. Eine mehrgleisige Umsetzungsstrategie umfasste die Verbesserung der Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei den Bemühungen um die Einhaltung von Rechtsvorschriften, die Stärkung der Durchsetzungs- und Präventionsfunktionen der Arbeitsaufsicht und Arbeitsverwaltung; fachliche Unterstützung und Kapazitätsaufbau für staatliche Institutionen und die Sozialpartner; und die Ausgestaltung oder Reform von Arbeitsgesetzen, Streitverhütungs- und -beilegungsmechanismen sowie Institutionen für den sozialen Dialog.
168. *Stärkung des globalen Wissens und der globalen Anwaltschaft:* Auf der globalen Ebene wurde auf der Grundlage einer Erhebung und des Ergebnisses einer Sachverständigentagung eine neue IAO-Strategie zur Förderung der Einhaltung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ausgearbeitet, und es wurde eine spezielle Strategie zur Einhaltung von Rechtsvorschriften in Bezug auf nicht angemeldete Arbeit und die informelle Wirtschaft entwickelt und in Ländern wie Burkina Faso und Kolumbien angewendet. Aufbauend auf den in Burkina Faso gewonnenen Erfahrungen finanzierte die Kommission der Westafrikanischen Wirtschafts- und Währungsunion (WAEMU) die Replizierung von bewährten Praktiken bei der Arbeitsaufsicht in der informellen Wirtschaft.
169. In der Zweijahresperiode wurden neue Forschungs- und methodologische Instrumente entwickelt, die von Arbeitsverwaltungen genutzt werden sollen, darunter eine Studie zur Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie, ein Ressourcenbuch über strategische Planung und Leistungsmanagement bei der Arbeitsaufsicht und ein Leitfaden zu Managementfragen. Eine Studie zur Interaktion zwischen dem Programm Better Work von IAO/Internationaler Finanz-Corporation (IFC) und der staatlichen Arbeitsaufsicht in Indonesien stellte fest, dass das

Programm die staatliche Arbeitsaufsicht nicht verdrängte, sondern sie im Gegenteil ergänzte und stärkte. Eine vergleichende Studie zu der Frage, wie nationale Arbeitsverwaltungen in Brasilien, China, Indonesien und Kolumbien neue strategische Ansätze zur Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz entwickelt, umgesetzt und evaluiert haben, trug zur Verbesserung der Wissensgrundlagen zu diesem Thema bei.

170. Globale Veranstaltungen für den Austausch von bewährten Praktiken und von Herausforderungen umfassten eine Internationale Konferenz über die Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz einschließlich in globalen Lieferketten, die in Den Haag stattfand und in Zusammenarbeit mit der Internationalen Vereinigung von Wirtschafts- und Sozialräten und ähnlichen Institutionen sowie dem Niederländischen Wirtschafts- und Sozialrat organisiert wurde. Bei dieser Gelegenheit nahmen Vertreter von Institutionen für den sozialen Dialog aus 31 Ländern aus allen Regionen eine Erklärung an, in der sie sich verpflichteten, die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz auf der nationalen und der supranationalen Ebene zu fördern. Im Anschluss an diese Haager Erklärung wurde ein Politikinstrument für den Zweck entwickelt, Institutionen des sozialen Dialogs zu befähigen, die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz zu fördern. Außerdem wurde in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ein globaler Workshop für den Austausch von Wissen veranstaltet, der dazu diente, die neuen globalen Produkte und die auf der nationalen Ebene erzielten Fortschritte zu präsentieren und weiterzugeben.
171. *Bewältigung gemeinsamer Herausforderungen durch konzertierte subregionale Ansätze:* Auf der subregionalen Ebene hatte eine Ministerkonferenz über die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz die Aufstellung eines Fahrplans für die acht Mitgliedstaaten der WAEMU zur Folge. Mit Unterstützung der IAO und in Zusammenarbeit mit der WAEMU-Kommission wurden neue Lehrpläne für die Ausbildung von Arbeitsaufsichtsbeamten ausgearbeitet. Der Dreigliedrige Rat für Arbeit und sozialen Dialog der WAEMU nahm eine Studie zu sozialen Konflikten in den WAEMU-Ländern an, begleitet von einem Aktionsplan zur Prävention von Arbeitskonflikten; ein Toolkit zur Arbeitsaufsicht in der informellen Wirtschaft wurde in Westafrika erprobt; und es wurden bewährte Praktiken zur Förderung der Einhaltung von internationalen Arbeitsschutznormen entwickelt, die Synergien mit der Arbeit in den ACIs Produktivität und Arbeitsbedingungen in KMUs

sowie Formalisierung der informellen Wirtschaft erleichterten.

172. *Gezielte Reaktionen auf unterschiedliche Bedürfnisse der Länder:* In Burkina Faso konzentrierten sich die Anstrengungen auf die Verbesserung des Wissens in Bezug auf die wichtigsten berufsbedingten Gefahren durch eine nationale Erfassung von Sektoren und der mit ihnen verbundenen Risiken, bessere staatliche Reaktionen zur Bewältigung dieser Gefahren; und Kapazitätsaufbau für Arbeitsaufsichtsbeamte, Gesundheitsbehörden, Versicherungsfachkräfte und die Sozialpartner für Risikobewertungen sowie die Untersuchung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Die IAO erstellte ein Handbuch zu Untersuchungen von Arbeitsunfällen, das zu einer Überarbeitung der Verfahren für die Untersuchung solcher Unfälle führte.
173. In Kolumbien wurden ein neues Ausbildungsprogramm und Instrumente für Arbeitsaufsichtsbeamte entwickelt und eingeführt, es wurden verbesserte Methoden zur Bestimmung der Art von Arbeitsverhältnissen und der beteiligten Akteure unter Verwendung von Instrumenten für die Vertrags- und Verfahrenserfassung eingeführt, und es wurde ein aktualisiertes Informationssystem für die Arbeitsaufsicht eingerichtet.
174. In Vietnam lag das Schwergewicht auf der Ermittlung und Beseitigung von Defiziten bei der Einhaltung von Rechtsvorschriften durch Konsultationen und den Dialog mit den Mitgliedsgruppen. Gestützt auf eine bessere Koordination zwischen bestehenden Projekten reagierte die IAO umgehend auf konkrete Ersuchen, indem sie die Kapazitäten von Mitgliedern des dreigliedrigen Nationalen Lohnrats stärkte, die Ausarbeitung des ersten Arbeitsschutzgesetzes, das 2015 angenommen wurde, unterstützte, die Leistungsabdeckung auf 30 Millionen Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft ausweitete, eine Arbeitsaufsichtskampagne in 360 Bekleidungsfabriken mit gezielten Kontrollbesuchen als Ergänzung zu einem traditionelleren Durchsetzungsansatz startete, einem Team von Anwälten und Gesetzgebern Hilfestellung bei der Ausarbeitung von Rechtsvorschriften leistete und Mitgliedsgruppen in der Umsetzung eines dreigliedrigen Verhaltenskodexes zu sexueller Belästigung schulte.
175. In der Türkei unterstützte die IAO nach dem Grubenunglück von Soma die Annahme eines nationalen dreigliedrigen Aktionsplans und half bei der Entwicklung und Durchführung eines kurzfristigen Arbeitsschutzprojekts, das den Grundstein für ein größeres Projekt mit der Europäischen Union legte. Die Aktivitäten umfassten Folgemaßnahmen zu den Bemerkun-

gen der Aufsichtsorgane der IAO und Unterstützung für neue Ratifizierungen. Die Türkei ratifizierte 2014 das Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, und 2015 das Übereinkommen (Nr. 176) über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995, sowie das Übereinkommen (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988.

4.1.8. *Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit*

176. Das Konzept der inakzeptablen Formen der Arbeit wurde 2013 von der IAO eingeführt. Im Programm und Haushalt für 2014-15 wurden sie als Arbeit definiert, die „unter Bedingungen geleistet werden muss, unter denen die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verwehrt werden, durch die das Leben, die Gesundheit, die Freiheit, die Menschenwürde und die Sicherheit von Arbeitnehmern gefährdet werden oder die Haushalte in extremer Armut halten“. Die Arbeit in diesem ACI zielte auf ein besseres Verständnis dessen ab, was inakzeptable Formen der Arbeit sind, wie sie in Erscheinung treten und wie ihnen entgegengewirkt werden kann, u.a. durch die Förderung integrierter Ansätze auf der Landesebene.
177. *Wissensbezogene Untermauerung und Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses des Konzepts:* Eine globale Studie zur Verbesserung des Verständnisses des Konzepts der inakzeptablen Formen der Arbeit untersuchte die Gemeinsamkeiten und die Unterschiede zwischen solcher Arbeit und verwandten Konzepten, die von Wissenschaftlern und internationalen Organisationen entwickelt worden sind, um ihren Mehrwert zu bestimmen. Durch eine Delphi-Befragung unter Beteiligung von 100 Experten aus 33 Ländern wurden sieben Dimensionen und ein Deskriptorensatz ermittelt, die anschließend als Orientierungshilfe für Länder-Kurzevaluierungen in Sektoren dienen, die von Mitgliedsgruppen der IAO in Benin (Bergbau, Steingewinnung und Latrinenreinigung von Hand) und Malawi (Tabakplantagen) bestimmt wurden. Diese Evaluierungen stellten die Merkmale und Ursachen inakzeptabler Formen der Arbeit in den Vordergrund, gemessen an Benchmarks, auf die man sich auf einer dreigliedrigen Grundlage auf der nationalen Ebene verständigt hatte, und unter Berücksichtigung der Bemerkungen der Aufsichtsorgane der IAO. Sie bildeten auch die Grundlage von als Folgemaßnahme entwickelten dreigliedrigen, an die nationalen Bedürfnisse und Kapazitäten angepassten Aktionsplänen. Eine globale Überprüfung der Defizite bei der Anwendung der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen stützte sich auf die Bemerkungen der Aufsichtsorgane der IAO.

178. Aufbauend auf der einzigartigen Datenbank des IAO-IFC-Programms Better Work zu den Arbeitsbedingungen in Fabriken im Bekleidungssektor in Kambodscha, Vietnam und Jordanien wurde eine statistische Analyse durchgeführt, um die Beziehung zwischen dem Wohlergehen von Arbeitnehmern und der Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der nationalen Arbeitsschutzgesetze, Arbeitszeiten, Löhne, Vertragsverfahren und Gewalt bei der Arbeit sowie die Frage zu untersuchen, welchen Einfluss Maßnahmen auf der Fabrikebene und auf der nationalen Ebene auf die Arbeitsbedingungen haben. Die Studie ergab, dass ein Bündel von Maßnahmen notwendig ist und wichtige Synergien bei der Bekämpfung inakzeptabler Formen der Arbeit schaffen kann. Durch die Anpassung eines Diagnoseinstruments der IAO, das ursprünglich in der Zweijahresperiode 2012-13 für den Landwirtschaftssektor entwickelt worden war, wurden im Plurinationalen Staat Bolivien die Faktoren ermittelt, die Hausangestellte und ihre Arbeitgeber vom Beitritt zu repräsentativen Verbänden abhalten, und es wurde Ausbildung zu der Frage angeboten, wie Verhandlungen am Arbeitsplatz geführt werden sollten. Diese Erfahrung diente als Grundlage für ein Kurzdossier zu innovativen Ansätzen zu Kollektivverhandlungen und anderen Formen von Verhandlungen im Sektor der hauswirtschaftlichen Arbeit.

179. *Erprobung von integrierten Ansätzen in Ländern:* Die Fischindustrie Thailands wird von Migranten dominiert, die meisten von ihnen Migranten mit irregulärem Status. Mit Unterstützung der IAO wurden die Arbeitsbedingungen sowie die Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verbessert und die Steuerung der Arbeitsmigration gestärkt. Dies trug dazu bei, dass 2014 ein Ministererlass erging, der die Anwendung des Mindestlohns vorsieht, Mindestruhezeiten einführt und das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung auf 18 Jahre anhebt. Diese und andere Erfahrungen bildeten die Grundlage für die Erstellung des Ressourcenpakets zum Mindestlohn, in dem realistische Wege zur Ausweitung des Schutzes auf Arbeitnehmer untersucht werden, die gewöhnlich aus dem Geltungsbereich des Mindestlohns ausgeschlossen sind.

180. Im Vorfeld der Fußballweltmeisterschaft 2014 konzentrierten sich die Aktivitäten der IAO in Brasilien auf die Unterstützung von Mechanismen des sozialen Dialogs auf der bundesstaatlichen, einzelstaatlichen und kommunalen Ebene, um menschenwürdige Arbeit im Baugewerbe und in anderen Sektoren zu fördern. Dies führte zur Entwicklung eines Interventions-

modells zur Förderung menschenwürdiger Arbeit im Zusammenhang mit zukünftigen Sport- und anderen Großveranstaltungen in Brasilien und anderenorts. In Costa Rica ging das Amt inakzeptable Formen der Arbeit im Zusammenhang mit Arbeitsmigranten an, indem es die Migrationspolitik des Landes unterstützte, u.a. dadurch, dass der Zugang von Arbeitsmigranten zur Justiz verbessert, die Arbeitsaufsicht gestärkt und der Status von nicht angemeldeten Arbeitsmigranten reguliert wurde. Diese Pilotintervention wurde auf das nördliche Dreieck (Honduras, El Salvador und Guatemala) ausgeweitet, wo Arbeitsmigranten besonders schutzbedürftig sind.

181. Als Reaktion auf von den Aufsichtsorganen der IAO geäußerte Besorgnis in Bezug auf angebliche Fälle von Kinderarbeit und Zwangsarbeit bei der Baumwollernte in Usbekistan wurde die technische Unterstützung intensiviert und das erste DWCP des Landes (2014-16) angenommen. Zu dessen Prioritäten gehören Stärkung von Partnerschaften im Hinblick auf die Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des sozialen Schutzes.

4.2. Stärkung der Arbeitgeberverbände

182. Um ihrer Verpflichtung zur Stärkung von Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden nachzukommen, setzte die IAO weiterhin globale Initiativen und Programme zur Wissensentwicklung und zur Schaffung von Kapazität um.

183. Der Bericht mit dem Titel *Global Report on Women in Business and Management: Gaining Momentum*, der 2015 veröffentlicht wurde, führt Daten und Statistiken der IAO zusammen, um ein umfassendes, aktuelles Bild von Frauen in der Wirtschaft und in Führungspositionen zu zeichnen. Die wichtigsten Aussagen des Berichts – die wirtschaftlichen Argumente für die Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Vielfalt am Arbeitsplatz, verstärkte Einbindung von Frauen in Leitungsstrukturen und Förderung des Unternehmertums von Frauen durch ein angepasstes wirtschaftliches Umfeld – wurden in verschiedenen nationalen und internationalen Foren, einschließlich Veranstaltungen auf hoher Ebene in London und Singapur, gefördert.

184. Auf einem im Dezember 2015 veranstalteten Forschungssymposium zur Zukunft von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden: Anpassungen und Transformationen erörterten die Teilnehmer diesbezügliche Ergebnisse mit Experten und Praktikern und ermittelten Fragen für zukünftige Forschungen. Die Ergebnisse des Symposiums werden zur Arbeit des Amtes im

- Zusammenhang mit der Jahrhundertinitiative zur Zukunft der Arbeit in den Bereichen Arbeitsmarktsteuerung und Rolle der Sozialpartner beitragen.
185. Das Globale Netzwerk Unternehmen und Behinderung der IAO wurde gestärkt; neue und bestehende nationale Netzwerke wurden in Ägypten, China, Peru, Sambia und Saudi-Arabien unterstützt. Im Oktober 2015 unterzeichneten elf internationale große Konzerne als erste die neue Unternehmenscharta zu Behinderung. Die Charta, ein Instrument zur Förderung der Inklusion von Personen mit Behinderungen in der Arbeitswelt, ist die erste ihrer Art, die auf eine Initiative von Unternehmen zurückgeht. Sie deckt ein breites Spektrum von Themen ab, vom Schutz von Betriebsangehörigen mit Behinderungen vor Diskriminierung bis zu einer schrittweisen Umgestaltung der betrieblichen Räumlichkeiten und Kommunikationsmittel, um sie für alle Beschäftigten zugänglich zu machen.
186. Im Rahmen der umfassenderen Zusammenarbeit der IAO mit dem Privatsektor wurden die Bemühungen, die Ausgangspunktfunktion festzulegen und dem Amt mehr Möglichkeiten zu verschaffen, mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, fortgesetzt, auch durch direkte „Begegnungen mit Unternehmen“, die eingeladen wurden, IAA-Mitarbeitern Konzepte oder Aktivitäten ihres Unternehmens vorzustellen. In Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und ihren Verbänden wurden neue Bereiche der Zusammenarbeit, wie das Globale Unternehmensnetzwerk für soziale Basisschutzniveaus, bestimmt und neue Wege zur Herstellung von Kontakten zu Unternehmen verfolgt, auch durch Konferenzen und individuelle Zusammenkünfte.
187. Als Reaktion auf die steigende Nachfrage nach politischem Engagement von Arbeitgeberverbänden wurden in zahlreichen Ländern evidenzbasierte Strategien zur Förderung eines Umfelds unterstützt, das dem Unternehmenswachstum und der Schaffung von Arbeitsplätzen förderlich ist, wobei die Ergebnisse mit der Anwendung des EESE-Toolkit verknüpft wurden. Neben konkreten politischen Ergebnissen stärkten einige dieser Interventionen auch die Fähigkeit von Arbeitgeberverbänden, sich nachhaltig am politischen Dialog mit der Regierung zu beteiligen, beispielsweise in Botsuana, Malawi, Sambia und Swasiland. Mit Unterstützung der IAO unterbreitete der honduranische Rat für Privatunternehmen (COHEP) dem Präsidialamt und der Legislative einen Bericht auf der Grundlage von Beiträgen aus einer breit angelegten Unternehmensbefragung mit Vorschlägen für staatliche Maßnahmen zur Verbesserung der Bedingungen für Investitionen und die Schaffung von Arbeitsplätzen. Viele dieser Vorschläge wurden angenommen, und mit technischer Unterstützung der Organisation wurde vom COHEP ein elektronisches Instrument entwickelt, verwirklicht und in seine Website eingestellt, das ihre Umsetzung und Wirkung verfolgt und überwacht.
188. Um die Nutzerkapazität für die Überwachung und Bewertung von Politikresultaten zu verbessern, wurde das EESE-Toolkit gestärkt und um eine spezielle Ressource für die Überwachung und Evaluierung des politischen Engagements erweitert, sodass Arbeitgeberverbände die Ergebnisse und die Wirkung von Anwaltschaftsstrategien zur Verbesserung des Geschäftsumfelds systematisch verfolgen können. Die Ressource wurde in Zusammenarbeit mit der britischen Denkfabrik Overseas Development Institute entwickelt und von einem Schulungsprogramm begleitet, das in Asien und Südafrika erprobt wurde. Sie hilft Arbeitnehmerverbänden, ihr politisches Engagement besser zu planen und zu überwachen sowie daraus zu lernen, um mehr Wirkung zu erzielen.
189. Auf regionaler Ebene wurde auf der Vorstandssitzung des ASEAN-Arbeitgeberverbands (ACE) im Mai 2014 mit Unterstützung der Partnerschaft zwischen der IAO und Norwegen ein Bericht mit dem Titel *The road to the ASEAN Economic Community 2015: The challenges and opportunities for enterprises and their representative organizations* vorgestellt. Der Bericht wurde von ACE-Mitgliedern auf fünf nationalen Veranstaltungen präsentiert, um das Bewusstsein zu schärfen und Mitgliedsunternehmen und Akteuren zu helfen, im Zuge der fortschreitenden Integration des ASEAN besser auf neue Herausforderungen zu reagieren, u.a. im Bereich der Arbeitskräftemobilität, der Arbeitsbeziehungen, der Qualifikationen und des sozialen Dialogs. Zusammen mit Arbeitgeberverbänden durchgeführte Folgemaßnahmen auf nationaler Ebene umfassten nationale Erhebungen über Qualifikationsdefizite auf den Philippinen, Qualifikationen und Produktivität in Vietnam und die Ermittlung der konkreten Herausforderungen, mit denen Unternehmen im Rahmen der Reaktion auf die regionale Integration konfrontiert sind, in der Demokratischen Volksrepublik Laos.
190. Der Stärkung der Fähigkeit von Arbeitgeberverbänden, sich für Gesetzesreformen einzusetzen, wurde in der Zweijahresperiode hoher Stellenwert eingeräumt. Der Arbeitgeberverband von Bosnien und Herzegowina (UPFBiH) nahm eine Bewertung des derzeitigen Arbeitsgesetzes durch Primärforschung (Mitgliederbefragungen) und Sekundärforschung (internationale Arbeitsnormen, Richtlinien der Europäischen Union und vergleichende Studien) vor. Dies führte zur

Ausarbeitung eines umfassenden Berichts, der im Juni 2015 veröffentlicht wurde, mit wesentlichen grundsatzpolitischen Empfehlungen für Änderungen des Arbeitsgesetzes. Im Anschluss an erfolgreiche anwaltschaftliche Veranstaltungen und eine Kommunikationsstrategie mit dem Ziel, die Aufmerksamkeit der Medien und politischer Entscheidungsträger zu erhalten, wurde am 31. Juli 2015 ein neues Arbeitsgesetz angenommen, das am 20. August 2015 in Kraft trat. Es verringert den Verwaltungsaufwand der Arbeitgeber, führt ein leistungsbezogenes Vergütungselement in die obligatorische Lohnstruktur ein und verlängert die maximale Dauer von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen von zwei auf drei Jahre.

191. Während der Zweijahresperiode wurden Produkte zur Schaffung von Kapazität entwickelt oder aktualisiert. Das Ausbildungspaket des Turiner Zentrums für Arbeitgeber zu Grundlagen des Arbeitsschutzes führte zu einer Reihe neuer und verbesserter Dienstleistungen für die Mitgliederschaft, die wirkungsvollere Ergebnisse auf der Landesebene zur Folge hatten. Ein neues Instrument, eine Datenbank-Software für das Kundenbeziehungsmanagement, wurde in mehr als 40 Ländern eingeführt. Sie hilft den Verbänden, den Bedarf ihrer Mitgliederschaft besser abzuschätzen und die Mitgliederverwaltung professioneller im Hinblick auf verbesserte Dienstleistungen für die Mitglieder zu gestalten.

4.3. Stärkung der Arbeitnehmerverbände

192. Im Rahmen des übergeordneten Ziels der Stärkung der Fähigkeit der Gewerkschaften, ihre Verantwortlichkeiten als Organisationen wahrzunehmen, die die Interessen der Arbeitnehmer vertreten, konzentrierte sich die Strategie auf den Arbeitnehmerschutz durch internationale Arbeitsnormen und Krisenreaktion, wobei Letzteres u.a. die Ausweitung der Mitgliederschaft, die Verbesserung der Qualität und der Breite von Dienstleistungen für Mitglieder und die Förderung der gewerkschaftlichen Einheit durch gemeinsame Aktionsplattformen umfasste.
193. Dieser Ansatz hat viele erfolgreiche Kampagnen zur Einflussnahme auf das nationale Arbeitsrecht und zur Sicherstellung der Ratifizierung oder Umsetzung internationaler Arbeitsnormen unterstützt. In Indien bildete eine nationale Plattform die Grundlage für die 12-Punkte-Charta mit Forderungen des Zentrums der indischen Gewerkschaften. Auf den Bahamas führte eine zur Überprüfung des Gesetzes über die Arbeitsbeziehungen und zur Institutionalisierung des sozialen Dialogs in dem Land eingerichtete Plattform zur Bildung eines Nationalen dreigliedrigen Rats, der den dreigliedrigen sozialen Dialog zu einem

dauerhaften Bestandteil des nationalen politischen Dialogs machte. In der Mongolei warb der Mongolische Gewerkschaftsbund mit der Billigung des Nationalen dreigliedrigen Ausschusses für Arbeit und sozialen Konsens aktiv für die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 176) über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995. Parallel dazu brachte das Arbeitsministerium im Parlament eine konsolidierte Neufassung des Arbeitsgesetzes ein, die Bestimmungen im Sinne des Übereinkommens enthält.

194. Arbeitnehmerverbände bemühen sich ständig um eine Erhöhung der Zahl ihrer Mitglieder, und das Amt hat aktiv gewerkschaftliche Bemühungen um das Erreichen von verletzlichen Arbeitnehmern unterstützt, darunter solche in der informellen Wirtschaft und Hausangestellte. In Ägypten und im Libanon wurden neue Gewerkschaften zur Vertretung von Hausangestellten gebildet. Auf den Philippinen setzten die wichtigsten Gewerkschaftsbünde eine Arbeitsgruppe für informelle Arbeitnehmer ein, arbeiteten eine „Magna Charta“ für Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft aus und stellten ein Lehrlingsausbildungsprogramm für Organisierung im einundzwanzigsten Jahrhundert auf, das eine Strategie für die Organisierung informeller Arbeitnehmer einschließt. Die Arbeit der IAO in Lateinamerika und der Karibik, wo die informelle Wirtschaft weit verbreitet ist, konzentrierte sich insbesondere darauf, nationale Arbeitnehmerverbände zu befähigen, die Bedürfnisse von Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft besser zu verstehen und anzugehen. In Mexiko schlossen die Gewerkschaften eine detaillierte Erfassung der einschlägigen Basisorganisationen ab, um ihre Dienstleistungen und ihre anwaltschaftliche Arbeit besser auf diese zuschneiden zu können.
195. Bemühungen mit dem Ziel sicherzustellen, dass das Arbeitsrecht im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen formuliert und umgesetzt wird, waren ein wichtiges Element der Unterstützung der IAO für Arbeitnehmerverbände. In der Republik Moldau haben die Gewerkschaften ihre Kapazitäten zur Nutzung der Aufsichtsmechanismen der IAO verbessert. Nach einer beim Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) im Jahr 2013 eingereichten Beschwerde nutzte der Nationale Gewerkschaftsbund der Republik Moldau die Schlussfolgerungen des CEACR, um sich für Änderungen der Novellierung des Arbeitsaufsichtsgesetzes einzusetzen. Infolgedessen beschloss die Regierung, die Novellierung in Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen zu bringen. In den Besetzten palästinensischen

Gebieten spielte der Gewerkschaftsbund eine aktive Rolle in den Verhandlungen über Änderungen des Arbeitsgesetzes, um seine Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen und Gewerkschaftsrechten sicherzustellen, sowie bei der Ausarbeitung eines neuen Gesetzes über soziale Sicherheit im Einklang mit den Prinzipien, die im Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, festgeschrieben sind.

196. Die IAO förderte die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen nationalen Gewerkschaftsbünden als ein Mittel, um gemeinsame Probleme und Herausforderungen anzugehen und auf effektive und effiziente Weise Resultate zu erzielen. In Amerika führte eine gemeinsame Plattform für die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, in der Zweijahresperiode zu sechs Ratifizierungen (Argentinien, Chile, Costa Rica, Dominikanische Republik, Kolumbien und Panama). Der Gesamtchinesische Gewerkschaftsbund entwickelte in Afrika eine Kooperationsplattform zwischen chinesischen Unternehmen und Gewerkschaften, um unter in Afrika tätigen chinesischen Unternehmen das Bewusstsein für die internationalen Arbeitsnormen und die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) zu fördern.
197. Vernetzung und grenzüberschreitende Zusammenarbeit wurden fortgesetzt, um die Wirksamkeit der Dienstleistungen von Gewerkschaften für ihre Mitglieder zu verbessern, insbesondere in Bezug auf die Migration. Aufbauend auf der durch die IAO 2013 unterstützten interregionalen Anwaltschaft für gewerkschaftliche Kooperation im Bereich der Arbeitsmigration in Herkunfts- und Zielländern haben viele Gewerkschaften in Afrika, Asien, Lateinamerika, im Nahen Osten und in Nordafrika bilaterale Vereinbarungen geschlossen. Der Arabische Gewerkschaftsbund, der ASEAN-Gewerkschaftsrat (ATUC) und der Südasiatische Regionale Gewerkschaftsrat unterzeichneten eine Vereinbarung zur Förderung der interregionalen Zusammenarbeit im Bereich der Migration und zur Formulierung einer interregionalen Gewerkschaftsposition zu laufenden Migrationsinitiativen. Diese Initiative wurde durch eine regionale Medienkampagne der IAO zum Thema Migration und Menschenhandel im Nahen Osten gestützt, an der sich Gewerkschafter, Medienprofis und im Bereich der Migration tätige, auf Rechten basierende nichtstaatliche Organisationen beteiligten, die das Bewusstsein für Rechtsfragen schärften und Brücken zwischen Organisationen schlugen, die sich für die Rechte von Arbeitsmigranten ein-

setzten. Eine Reihe von Initiativen hat auch die Fähigkeit von Gewerkschaften zur Befriedigung der Bedürfnisse von Arbeitsmigranten in Südostasien verbessert. In Myanmar richteten Gewerkschaften ein Migrationsressourcenzentrum ein, das sich auf die Bekämpfung des Menschenhandels konzentriert, einen Aktionsplan zum Schutz von Arbeitsmigranten annahm und Beiträge zum Entwurf der Migrationspolitik der Regierung leistete. Sie schufen auch spezielle Kommunikationsnetzwerke zum Thema Migration mit Gewerkschaftsbünden in Malaysia und Thailand. Aufbauend auf früheren Anstrengungen zur Organisierung von Arbeitsmigranten schlossen kambodschanische und thailändische Gewerkschaften eine Vereinbarung über gemeinsame Initiativen zum Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten, auch in Zusammenarbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft. Kambodschanische Gewerkschaften richteten ein Migrations-Helpdesk ein, dessen Mitarbeiter Arbeitsmigranten Hilfestellung leisten.

4.4. Verbesserte Steuerung durch globalen sozialen Dialog auf der sektoralen Ebene

198. Das Amt fördert den sektorspezifischen sozialen Dialog durch Tagungen auf der globalen und regionalen Ebene sowie auf der Landesebene, die den Mitgliedsgruppen eine wichtige Plattform für die Auseinandersetzung mit wesentlichen neu auftkommenden Fragen in einer Reihe von Wirtschaftssektoren bieten. Dies verschafft den IAO-Mitgliedsgruppen eine einzigartige Gelegenheit, die jeweiligen Positionen in diesen Fragen besser zu verstehen, gemeinsame Positionen zu entwickeln und Leitliniendokumente oder Empfehlungen für Maßnahmen sowohl des Amtes als auch der Mitgliedsgruppen anzunehmen.
199. In der Zweijahresperiode 2014-15 wurde der globale soziale Dialog durch zwölf dreigliedrige Sektortagungen, globale Dialogforen und Sachverständigentagungen gefördert.
200. Wesentliche neu auftkommende Fragen wurden in sieben globalen Dialogforen und auf einer dreigliedrigen Sektortagung zu Fragen wie Bauen und Infrastruktur; Elektronik; Medien und Kultur; öffentlicher Dienst; Einzelhandel; Straßenverkehr; Telekommunikationsdienste und die Callcenter-Branche; sowie die Textil-, Bekleidungs-, Lederwaren- und Schuhindustrie angegangen. Auf jeder dieser Veranstaltungen erarbeiteten die Mitgliedsgruppen Empfehlungen, die Orientierungshilfe zu prioritären Anliegen in bestimmten Sektoren mit dem Ziel bieten, die Politikgestaltung und die Programmentwicklung zu beeinflussen. Als Folgemaßnahmen zu in vorhergehenden Zweijahresperioden durchgeführten

globalen Sektortagungen wurden regionale Workshops in Afrika (Bildung), Asien und Pazifik (Finanzdienstleistungen, Bergbau) und Amerika (Chemikalien) organisiert.

201. Das Amt organisierte auch Tagungen von zwei ständigen dreigliedrigen Ausschüssen im Seeschiffahrts- und im Bildungssektor: des Unterausschusses für die Heuern von Seeleuten des Paritätischen Seeschiffahrtsausschusses und der 12. Tagung des Gemeinsamen Sachverständigenausschusses von IAO und UNESCO für die Durchführung der Empfehlungen betreffend die Lehrer (CEART). Zudem nahmen zwei dreigliedrige Sachverständigentagungen sektorspezifische Sammlungen praktischer Richtlinien an: zum Arbeitsschutz in der Seeschiffahrt und zu Flaggenstaatenkontrollen im Fischereisektor, um die Anwendung des Seearbeitsübereinkommens, 2006, und des Übereinkommens (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007, zu unterstützen. Der Dreigliedrige Sonderausschuss des Seearbeitsübereinkommens hielt seine erste Tagung ab und nahm Änderungen des Übereinkommens an, die von der IAK auf ihrer 104. Tagung im Jahr 2015 gebilligt wurden.
202. Die Ergebnisse von Sektortagungen dienen auch dazu, die Politik- und Programmkohärenz sowie die strategischen Partnerschaften mit anderen UN-Organisationen und internationalen und multilateralen Organisationen zu stärken, deren Mandate in vielen Fällen sektoral ausgerichtet sind. Solche Partnerschaften sind eine wichtige Triebkraft für die globale Arbeit der IAO mit dem Ziel sicherzustellen, dass menschenwürdige Arbeit generell berücksichtigt und die Wirkung sektoraler Interventionen im Außendienst verstärkt wird. In der Zweijahresperiode 2014-15 förderte das Amt die Politikkohärenz durch strategische Partnerschaften mit 33 zwischenstaatlichen und nichtstaatlichen Organisationen im Hinblick auf die Förderung menschenwürdiger Arbeit in verschiedenen Sektoren.
203. Die IAO hat ihr Engagement in Bezug auf den Klimawandel intensiviert und ihre dreigliedrige Mitgliederschaft für die aktive Teilnahme an Dialogen und Prozessen betreffend den Klimawandel mobilisiert. Eine wichtige Errungenschaft war das hochrangige Panel zum Thema „Klimawandel und die Welt der Arbeit“, das während der 104. Tagung der IAK stattfand. Diese Veranstaltung hatte ein besseres Verständnis für die Einbeziehung von menschenwürdiger Arbeit in grundsatzpolitische Dialoge über den Klimawandel und die verstärkte diesbezügliche Anwaltschaft zur Folge, einschließlich der auf der Pariser Klimakonferenz 2015 erzielten Vereinbarung zum Klimawandel.

4.5. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

204. Auf der globalen Ebene setzte sich das Amt für die Aufnahme von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung in Ziel 8 zu menschenwürdiger Arbeit und Ziel 5 zur Geschlechtergleichstellung ein. Die IAO war auch im Beijing+20-Prozess aktiv, um sicherzustellen, dass in den Schlussfolgerungen der regionalen Überprüfungen die Bedeutung menschenwürdiger Arbeit hervorgehoben wurde. In Partnerschaft mit der OECD, dem IWF und der Weltbank gab die IAO Empfehlungen ab, die eine Verpflichtung des G20-Gipfels zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Gefälles bei der Erwerbsbeteiligung bis 2025 um 25 Prozent zur Folge hatte; damit wird die Erwartung verbunden, mehr als 100 Millionen Frauen in die Erwerbsbevölkerung einzugliedern. Die Organisation kooperierte mit anderen Organisationen der UN im Rahmen der UNPRPD und der UN-Partnerschaft für indigene Völker im Hinblick auf inklusivere, auf Rechten basierende landesspezifische Maßnahmen, Gesetze, Entwicklungsprogramme und Strategien.
205. Der Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung 2010-15 der IAO ist das operative Instrument für die Umsetzung der Gleichstellungspolitik der Organisation, wobei die Jahrhundertinitiative für erwerbstätige Frauen einen übergreifenden Rahmen zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung in der Arbeitswelt darstellt. Diese beiden Fragen sind durch gezielte Initiativen angegangen und generell in allen Ergebnisbereichen berücksichtigt worden. Nach anwaltschaftlichen Kampagnen mit dem Ziel, mehr Frauen für die IAK zu nominieren, stieg der Anteil der weiblichen Delegierten und Berater von 27 Prozent im Jahr 2013 auf 30 Prozent im Jahr 2015, womit diese Zielvorgabe erstmals erreicht wurde. Eine weitere Zielvorgabe, die Aufnahme von gleichstellungsorientierten Indikatoren in mindestens 35 Prozent der DWCPs, wurde in der Zweijahresperiode 2014-15 erreicht und übertroffen: 50 Prozent dieser Indikatoren waren gleichstellungsorientiert, gegenüber weniger als 10 Prozent in der Zweijahresperiode 2008-09. Eine beträchtliche Zahl von Ergebnissen von Landesprogrammen, die mit Programm- und Haushaltsergebnissen verknüpft sind, betreffen ebenfalls Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung.
206. In der Zweijahresperiode wurde auch die erste Strategie der IAO für die Einbeziehung von Personen mit Behinderungen samt zugehörigem Aktionsplan für den Zeitraum 2014-17 auf den Weg gebracht. Der Plan verbindet generelle Berücksichtigung mit behinderungsspezifischen

Maßnahmen. Auf der Grundlage von Forschungsarbeiten in einzelnen Ländern veröffentlichte das IAA 2015 auch seine erste thematische Abhandlung und seine ersten Arbeitspapiere zur Diskriminierung lesbischer, schwuler, bisexueller und Transgender-Arbeitnehmer.

207. Die Folgenden sind Beispiele von mit Unterstützung der IAO erreichten Landesresultaten zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung:

- In Jordanien wurde 2015 eine Kampagne zur Förderung gleichen Lohns für weibliche und männliche Lehrkräfte in Privatschulen gestartet, die vom Nationalen Ausschuss für Lohngleichheit unterstützt wurde.
- In Vietnam wurde im Mai 2015 ein dreigliedriger Verhaltenskodex zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mit dem Ziel eingeführt, die Einhaltung des Arbeitsrechts zu verbessern.
- In der Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien erweiterten Änderungen des Gesetzes über Arbeitsbeziehungen im März 2015 den Mutterschutz auf Arbeitnehmerinnen mit Zeitarbeitsverträgen aus.
- Der neue bangladeschische Nationale Rahmen für fachliche und berufliche Qualifikationen ermöglicht es Motorrad-Mechanikerinnen, an national anerkannten Ausbildungsprogrammen teilzunehmen.
- Im Senegal wurde im Dezember 2014 im dreigliedrigen Konsens ein Aktionsplan für die Ratifizierung und Durchführung des Übereinkommens (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, angenommen.
- In Südafrika wurden Schulungen für Ansprechstellen für Gleichstellungsfragen, Erzieher, Verhandlungsführer und Gewerkschaftsführerinnen durchgeführt, um deren Fähigkeit zu stärken, Landarbeiterinnen zu erreichen und sie über ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit zu informieren.
- Im Rahmen der Nationalen Beschäftigungsstrategie Costa Ricas wurden Gleichstellungsfragen in Initiativen aufgenommen wie das Programm zur Förderung des Unternehmertums, das 5.000 von Frauen geführte Unternehmen schult und berät; und Gewerkschaften führten ein Partizipatorisches Gleichstellungsaudit der IAO durch und setzten die daraus resultierenden Empfehlungen um.
- Als Grundlage für die Formulierung von Reaktionen der Politik wurden in Costa Rica, Guatemala und Peru im Rahmen von

Forschungsarbeiten der IAO die speziellen Herausforderungen dokumentiert, mit denen indigene Frauen in ländlichen Gebieten konfrontiert sind.

- In El Salvador brachte das Wirtschaftsministerium seine institutionelle Gleichstellungspolitik auf den Weg.
- Im Jahr 2015 entwickelte die Regierung Pakistans ihr erstes spezifisches Mustergesetz über Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz, das auf der Provinzebene umgesetzt werden soll. Die Regierung der Provinz Khyber Pakhtunkhwa hat alle neuen Arbeitsgesetze (die 2013 in Kraft traten) unter dem Blickwinkel der Gleichstellung überprüft.

4.6. Kinderarbeit und sozialer Dialog

208. Die Verleihung des Friedensnobelpreises in den Jahren 2014 und 2015 brachte die globale Anerkennung einiger der Kernwerte der IAO: Bekämpfung von Kinderarbeit und Förderung des nationalen sozialen Dialogs.

209. Als globalem Fürsprecher für universelle Bildung und die Beteiligung von Kindern an der Kampagne gegen Kinderarbeit wurde Kailash Satyarthi zusammen mit Malala Yousafzai 2014 für ihren „Kampf gegen die Unterdrückung von Kindern und jungen Menschen und für das Recht aller Kinder auf Bildung“ der Friedensnobelpreis verliehen.

210. Die Zusammenarbeit der Organisation mit Herrn Satyarthi begann Anfang der 1990er Jahre durch die Child Workers in Asia Foundation und die Unterstützung der IAO für die Arbeit von Bachpan Bachao Andolan (BBA (Save the Childhood Movement)), der von ihm gegründeten Organisation auf Gemeinschaftsebene. Die richtungsweisenden „kinderfreundlichen Dörfer“ von BBA trugen zur Entwicklung des integrierten gebietsbasierten Ansatzes der IAO zur Bekämpfung der Kinderarbeit bei.

211. Seitdem erfolgt die Zusammenarbeit primär auf der anwaltschaftlichen Ebene durch den Globalen Marsch gegen Kinderarbeit. Der Globale Marsch, der mit Unterstützung der IAO für sein internationales Sekretariat und die Mitgliedsorganisationen ins Leben gerufen wurde, schloss sich mit dem Internationalen Bund freier Gewerkschaften, der Bildungsinternationale und zahlreichen Organisationen der Zivilgesellschaft zu einer Allianz zusammen, um für ein neues IAO-Übereinkommen zur Bekämpfung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu werben. Nach Durchquerung von 107 Ländern erreichte im Juni 1998 ein globaler Marsch

- gegen Kinderarbeit Genf. Herr Kailash kooperierte mit der Arbeitnehmergruppe der IAK, die 1999 einstimmig das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, annahm. Mit 180 Ratifizierungen – und einer Kampagne, die von nationalen Allianzen des Globalen Marsches unterstützt wurde – wurde es rasch zum Übereinkommen der IAO mit den meisten Ratifizierungen.
212. In Tunesien trug die IAO mit Unterstützung der Regierungen Belgiens und Norwegens zur Institutionalisierung des dreigliedrigen sozialen Dialogs bei und unterstützte die im Januar 2013 zwischen der Regierung, dem Arbeitgeberverband (der Tunesischen Union für Industrie, Handel und Handwerk (UTICA)) und dem Arbeitnehmerverband (der Tunesischen Arbeitergewerkschaft (UGTT)) erzielte Vereinbarung über einen Sozialvertrag. Der Vertrag verpflichtet die Regierung und die Sozialpartner zur Zusammenarbeit, um fünf wichtige Ziele des politischen Übergangs, einschließlich der Bildung eines Nationalen Rats für den sozialen Dialog, zu verwirklichen.
213. Mit Unterstützung der IAO formulierte das Sozialministerium Tunesiens 2014 einen Gesetzesentwurf, in dem die wichtigsten Aufgaben und Modalitäten des Nationalen Arbeitsrats festgelegt wurden. Fünf dreigliedrige Ausschüsse wurden gebildet und verfolgen die Umsetzung der im Sozialvertrag festgelegten Reformen, nämlich die Institutionalisierung des sozialen Dialogs, soziale Sicherheit, Arbeitsbeziehungen und Berufsausbildung, Arbeitsgesetzgebung und regionale Entwicklung.
214. Dank der Unterstützung der Organisation für den sozialen Dialog konnten die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen Regierungsvertretern, Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf allen Ebenen und in allen Regionen die Ziele und den Geist des künftigen Sozialvertrags erklären und das Bewusstsein für menschenwürdige Arbeit und die Bedeutung des dreigliedrigen Konsenses als Hauptmethode für die Bewältigung der sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen schärfen, vor denen die tunesische Gesellschaft in der entscheidenden Phase des Aufbaus einer tragfähigen Demokratie und einer fairen Gesellschaft steht.
215. Die erfolgreichen dreigliedrigen Verhandlungen, die zu dem Sozialvertrag führten, stärkten auch die Position der beiden Sozialpartner, UTICA und UGTT, und erleichterten die Entstehung eines neuen Modells des nationalen Dialogs unter Einbeziehung von zwei weiteren Organisationen der Zivilgesellschaft: der Tunesischen Menschenrechtsliga und der Tunesischen Anwaltskammer. Diese vier Organisationen bilden das Tunesische Nationale Dialogquartett, das friedliche Verhandlungen und die Einigung auf die neue Verfassung (angenommen 2014) erleichterte und dem 2015 der Friedensnobelpreis verliehen wurde.

5. Regionale herausragende Errungenschaften

216. Dieser Abschnitt bietet eine Auswahl wichtiger Errungenschaften nach Region. Er umfasst einen Überblick über den Status von DWCPs und für jede Region eine detaillierte Untersuchung eines bestimmten Landes, in dem die IAO mit den Mitgliedsgruppen über ein integriertes DWCP mit der Durchführung einer Reihe von Programmen tätig ist.

5.1. Region Afrika

217. Trotz des in vielen afrikanischen Ländern beobachteten Wirtschaftswachstums sind Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, insbesondere unter jungen Frauen und Männern, nach wie vor große Hindernisse für menschenwürdige Arbeit in der Region. Gestützt auf die Agenda für menschenwürdige Arbeit in Afrika sowie Beschlüsse der 11. und 12. Afrikanischen Regionaltagung bestand eine weitere Priorität für die Arbeit der IAO in der Zweijahresperiode darin, den Schutz und die Arbeitsbedingungen für die zunehmende Zahl der Menschen zu verbessern, die sich auf der Suche nach menschenwürdigen Arbeitsmöglichkeiten für die Migration innerhalb und außerhalb des Kontinents entscheiden, und für diejenigen, die von der Deckung durch die soziale Sicherheit ausgeschlossen sind.

218. Nachstehend werden wesentliche Errungenschaften zusammengefasst, die durch von der IAO unterstützte regionale Interventionen erreicht wurden und die einen Dominoeffekt in regionalen Wirtschaftsgemeinschaften und ausgewählten Ländern Afrikas hatten.

219. *Stärkung der Steuerung der Arbeitsmigration:* Beträchtliche Fortschritte wurden bei der Schaffung von Vorkehrungen für eine wirksame und inklusive Steuerung der Arbeitsmigration in der Region erzielt. Die Stärkung von Partnerschaften mit regionalen und internationalen Organisationen war diesbezüglich von entscheidender Bedeutung. Zu den Resultaten dieser Partnerschaften zählen die Billigung eines gemeinsamen Programms zur Steuerung der Arbeitsmigration für Entwicklung und Integration in Afrika im Januar 2015 durch die Versammlung der Afrikanischen Union, das von der Afrikanischen Union, der IAO, der IOM und der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Afrika (UNECA) unterstützt wird und auf internationalen Arbeitsnormen basiert. Im April 2015 wurde der dreigliedrige Beratungsausschuss für Arbeitsmigration der Afrikanischen Union gebildet, der das erste dreigliedrige kontinentale Forum für den sozialen Dialog über Arbeitsmigration

darstellt. Im Juni 2015 nahm die Versammlung der Afrikanischen Union eine zukunftsweisende Erklärung über Migration an, die neben anderen Fragen einen harmonisierten Mechanismus einrichtet, um sicherzustellen, dass die höhere Bildung in Afrika kompatibel und vergleichbar ist und die Anerkennung von Zeugnissen ermöglicht und damit die Übertragbarkeit von Kenntnissen, Qualifikationen und Fachwissen innerhalb des Kontinents erleichtert. Im Oktober 2015 billigte der erste Spezialisierte Fachausschuss für Bildung, Wissenschaft und Technologie der Afrikanischen Union die Initiative mit dem Titel Qualifikationen für Afrika, die die Mobilität talentierter und qualifizierter Personen innerhalb der Region fördern soll. Auf der Grundlage der vereinbarten Harmonisierung der Methodologien für Statistiken zur Arbeitsmigration wurde 2015 der erste umfassende IAO-Bericht über Arbeitsmigrationsstatistiken in Afrika ausgearbeitet, der sich auf Daten aus 32 Ländern stützte.

220. Auf der subregionalen Ebene nahmen die Ministerien für Arbeit und Beschäftigung der Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika (SADC) 2014 mit Unterstützung der IAO den SADC-Rahmen für Arbeitsmigrationspolitik an. Ferner nahm die Wirtschaftsgemeinschaft der westafrikanischen Staaten (ECOWAS) 2014 einen Aktionsplan für verbesserte Arbeitsmarkt- und Arbeitsmigrationsstatistiken an.

221. *Förderung der Jugendbeschäftigung:* Im September 2015 wurde mit Unterstützung der Kommission der Afrikanischen Union (AUC), der AfDB, der UNECA und der IAO die Gemeinsame Jugendbeschäftigungsinitiative für Afrika überarbeitet und anschließend durch den neuen Präsidenten der AfDB und den Generaldirektor des IAA zur Umsetzung freigegeben. Im Programm der Afrikanischen Union für Infrastrukturentwicklung in Afrika unter der Leitung der AUC, des Sekretariats der Neuen Partnerschaft für die Entwicklung Afrikas (NEPAD) und der AfDB wurde die Jugendbeschäftigung generell berücksichtigt. Eine neue Partnerschaft zur Förderung der Jugendbeschäftigung wurde mit der NEPAD entwickelt. Die IAO trug auch zu operativen Aspekten der Qualifizierungspolitik der Afrikanischen Union und zur Halbzeitüberprüfung des operativen Plans für die Afrikanische Jugendpolitik bei.

222. *Ausweitung des sozialen Schutzes:* Als Teil der Strategie für die in der Empfehlung Nr. 202 vorgesehene Ausweitung des sozialen Schutzes auf die informelle Wirtschaft und Arbeitnehmer in

ländlichen Gebieten leistete die IAO in Partnerschaft mit der FAO Unterstützung für die Anstrengungen der Afrikanischen Union in Bezug auf die generelle Berücksichtigung des sozialen Schutzes im Umfassenden Programm der NEPAD für die Entwicklung der Landwirtschaft in Afrika. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um ein Programm zur gezielten Verbesserung der Kapazität für eine engere Zusammenarbeit zwischen nationalen Landwirtschaftsministerien und den für sozialen Schutz zuständigen Behörden, das in Äthiopien und Kenia sowie anderen Ländern erprobt wird. Die IAO unterstützte auch Bemühungen zur Stärkung der Fähigkeit der regionalen Wirtschaftskommissionen, vor allem der ECOWAS und der Ostafrikanischen Gemeinschaft, die interministerielle Zusammenarbeit zu fördern.

223. *Partnerschaften mit regionalen Institutionen und den UN:* Die Zusammenarbeit zwischen der Afrikanischen Union und der IAO konzentrierte sich auf Unterstützung für die Annahme und Durchführung von Maßnahmen und Programmen hoher Priorität zugunsten menschenwürdiger Arbeit. Im Januar 2015 nahm die Versammlung der Afrikanischen Union eine Erklärung und einen Aktionsplan für Beschäftigung, die Beseitigung von Armut und inklusive Entwicklung an. Diese auf zehn Jahre angelegte kontinentale Initiative für menschenwürdige Arbeit konzentriert sich auf Jugendbeschäftigung, Arbeitsmigration und sozialen Schutz im Hinblick auf eine systematische, mit Mitteln ausgestattete und koordinierte Durchführung innerhalb der Agenda 2063 der Afrikanischen Union. Gemeinsam mit der AUC führt die IAO den Vorsitz des Unterclusters Beschäftigung und Arbeit des Regionalen Koordinierungsmechanismus der UN. Das Vorhandensein eines gut etablierten kontinentalen Rahmens für menschenwürdige Arbeit und die strategische Koordinierung mit den UN haben signifikant zu den oben erwähnten kontinentalen Resultaten beigetragen.

Die IAO ist auch eine Partnerschaft mit der UNECA und der AfDB zur Entwicklung von Arbeitsstatistiken einschließlich Leitlinien und Ausbildungsmaterialien zu Methoden von Arbeitskräfteerhebungen für Mitgliedsgruppen und zur Schaffung von Kapazität für Arbeitskräfteerhebungen eingegangen.

Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs)

224. In der gesamten Region spielten dreigliedrige Mechanismen auf der Landesebene für die Ausarbeitung, Durchführung, Überwachung und Evaluierung von DWCPs eine wichtige Rolle dabei, den sozialen Dialog zu fördern und anzuregen, und in manchen Fällen auch dabei, bestehende Mechanismen und Strukturen für den sozialen Dialog wiederzubeleben. In Kenia erhielt der Ausschuss für die Durchführung des DWCP die Rechtsstellung eines Unterausschusses des Nationalen Arbeitsbeirats. In Südafrika wird das DWCP von einem Lenkungsausschuss innerhalb des Nationalen Rats für wirtschaftliche Entwicklung und Arbeit (NEDLAC) beaufsichtigt. In Nigeria, Mauritius, Sambia, Südafrika, Tansania und Uganda fungiert ein Nationaler Dreigliedriger Lenkungsausschuss als Orientierungsmechanismus für die Durchführung, Überwachung und Evaluierung des DWCP; und auf der subregionalen Ebene nutzt die SADC ihre dreigliedrige Struktur für den sozialen Dialog, um ihr subregionales Programm für menschenwürdige Arbeit zu beaufsichtigen und zu überwachen.

225. In vielen Ländern hatten DWCPs großen Einfluss auf die Arbeitsweltdimensionen von nationalen Entwicklungsrahmen und UNDAFs und boten eine Plattform für die verbesserte Zusammenarbeit zwischen der IAO und anderen UN-Organisationen. In der Vereinigten Republik Tansania nahmen regionale Behörden über den UN-Entwicklungshilfeplan (UNDAP) eine Erklärung

Übersicht 8. Status von DWCPs in der Zweijahresperiode 2014-15

Länder mit einem DWCP, das in der Zweijahresperiode aktiv wurde	7	Äthiopien, Angola, Kamerun, Komoren, Madagaskar, Nigeria, Somalia
Länder mit einem DWCP in der Durchführungsphase	38	Äthiopien, Angola, Benin, Botsuana, Burkina Faso, Burundi, Demokratische Republik Kongo, Gabun, Gambia, Guinea-Bissau, Kamerun, Kap Verde, Kenia, Komoren, Kongo, Lesotho, Madagaskar, Malawi, Mali, Mauretanien, Mauritius, Mosambik, Namibia, Niger, Nigeria, Sambia, São Tomé und Príncipe, Senegal, Seychellen, Simbabwe, Somalia, Südafrika, Swasiland, Togo, Tschad, Uganda, Vereinigte Republik Tansania, Zentralafrikanische Republik
Länder, in denen die Ausarbeitung eines neuen DWCP anlief, aber noch nicht abgeschlossen ist	8	Algerien, Dschibuti, Ghana, Guinea, Liberia, Ruanda, Südsudan, Tunesien

rung über die Schaffung von Arbeitsplätzen für Jugendliche an, in der sie sich zur Umsetzung eines Plans mit festen Zeitvorgaben verpflichten. In Madagaskar führte eine Partnerschaft der IAO mit dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF) zur Annahme eines Verhaltenskodexes zur Bekämpfung der kommerziellen sexuellen Ausbeutung von Kindern im Tourismussektor. In Mosambik unterstützte die IAO im Rahmen eines gemeinsamen UN-Programms zusammen mit UNDP, UNIDO und der Einheit der Vereinten Nationen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rechte der Frau (UN Women) die Schaffung von Arbeitsplätzen für junge Männer und Frauen sowie die Entwicklung nachhaltiger KMUs. In Kamerun steuerte die IAO in Zusammenarbeit mit UNDP, WHO und UNICEF fachliche Beiträge zur Entwicklung eines Plans für grundlegende soziale Sicherheit bei, der von den Sozialpartnern gebilligt und anschließend im August 2014 per Regierungserlass angenommen wurde.

Errungenschaften auf der Landesebene durch das DWCP in Südafrika

226. Das DWCP 2010-15 für Südafrika bildet den Höhepunkt eines hochgradig konsultativen Prozesses zwischen der Regierung, den Sozialpartnern

und der IAO unter Beteiligung aller im NEDLAC vertretenen Mitgliedsgruppen. Die vereinbarten Prioritäten stimmen mit den vier strategischen Zielen menschenwürdiger Arbeit überein: Stärkung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit durch die Ratifizierung und Anwendung relevanter aktueller internationaler Arbeitsnormen und verbesserte Arbeitsverwaltung zugunsten wirksamer Arbeitsvermittlungsdienstleistungen; Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen durch ein förderliches Umfeld für arbeitsplatzintensives Wachstum und nachhaltige Unternehmen einschließlich der Formalisierung der informellen Wirtschaft; Ausweitung der Deckung durch die soziale Sicherheit; und Stärkung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs.

227. Die Formulierung, Durchführung und Beaufsichtigung der Leitung des DWCP Südafrikas erfolgen durch einen Nationalen Lenkungsausschuss innerhalb des NEDLAC, der sich aus Vertretern der Regierung und der Sozialpartner zusammensetzt. Der Lenkungsausschuss bietet eine Plattform, die die südafrikanischen Mitgliedsgruppen zunehmend genutzt haben, um ihre effektive Teilnahme und Mitwirkung an von der SADC und der Afrikanischen Union organisierten subregionalen und regionalen Veranstaltungen und an der IAK vorzubereiten.

Übersicht 9. Resultatekette auf der Landesebene für Südafrika

Beiträge der IAO	Resultate (vom Land ergriffene Maßnahmen)
<ul style="list-style-type: none"> • Fach- und Koordinierungsunterstützung für die Kommission für Gleichstellung in der Beschäftigung zugunsten der Ausarbeitung eines Entwurfs zur Festlegung der Kriterien und der Methodologie für die Beurteilung von gleichwertiger Arbeit. • Fachberatung und -unterstützung für Forschung zu internationalen bewährten Praktiken und Methodologien zur Anwendung bei der Verwirklichung der Entgeltgleichheit. • Fachberatung und Orientierungshilfe für die Kommission für Gleichstellung in der Beschäftigung des Arbeitsministeriums zur Beurteilung von gleichwertiger Arbeit. 	<p>Im August 2014 verabschiedete und veröffentlichte die Regierung Änderungen der Vorschriften für Entgeltgleichheit zum Zwecke der Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit; diese Änderungen umfassen Kriterien und die Methodologie für die Beurteilung von gleichwertiger Arbeit. Im Juni 2015 wurde zudem ein Kodex für gute Praxis bei der Umsetzung der Vorschriften für Entgeltgleichheit ausgearbeitet und veröffentlicht.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung des Nationalen Ministeriums für die Entwicklung von Kleinunternehmen bei Konsultationen auf Provinzebene mit Händlern aus der informellen Wirtschaft und anderen wichtigen Akteuren im Kleinunternehmenssektor zur Vorbereitung der Ausarbeitung einer Nationalen Strategie zur Verringerung der Informalität informeller Unternehmen. • Fachberatung und Koordinierungsunterstützung zur Ausarbeitung der Strategie. • Unterstützung der Teilnahme von Vertretern der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen an der Akademie des Turiner Zentrums über die Formalisierung der informellen Wirtschaft im November 2014. 	<p>Im Februar 2014 nahm das Kabinett die Nationale Strategie zur Verringerung der Informalität informeller Unternehmen an. Sie stützt sich auf Interventionssäulen, die auf die Agenda für menschenwürdige Arbeit abgestimmt sind, und berücksichtigt insbesondere Frauen, Jugendliche und andere verletzte Gruppen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Fachberatung und Orientierungshilfe für Business Unity South Africa (BUSA) in Bezug auf die Ausarbeitung und Durchführung einer Umfrage zur Ermittlung der Meinungen der Mitglieder über Vorschläge der Politik zur Reform der Nationalen Krankenversicherung (NHI). • Unterstützung für eine Tagung von BUSA-Mitgliedern und Unternehmen zur Erörterung von Reformen der Gesundheitsversorgung, auch durch die Weitergabe internationaler Erfahrungen. 	<p>Die Position der Wirtschaft zu den Vorschlägen der Politik zur Reform der NHI wurde Ende 2014 angenommen.</p>

228. Über den gesamten Planungszyklus des DWCP und insbesondere in der Zweijahresperiode 2014-15 wurden substanzielle Landesresultate bei Themen wie der Stärkung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; der Ratifizierung und Durchführung internationaler Arbeitsnormen; der Formalisierung der informellen Wirtschaft; HIV/Aids; und der Stärkung des nationalen Arbeitsmarktinformationssystems zum Zwecke der Überwachung von Trends in Bezug auf menschenwürdige Arbeit einschließlich in der informellen Wirtschaft erzielt (Übersicht 9).

229. Der Gesamtmiteinsatz für das DWCP aus Haushaltsmitteln für technische Zusammenarbeit (HMTZ), HZK und SMTZ belief sich für 2014-15 auf 13.568.049 US-Dollar.

5.2. Region Lateinamerika und Karibik

230. Als Reaktion auf die Prioritäten und Herausforderungen, die in der auf der 18. Amerikanischen Regionaltagung 2014 angenommenen Erklärung von Lima bestätigt wurden, konzentrierte sich die Arbeit der IAO während der Zweijahresperiode auf die Themen Ungleichheit, Informalität und Achtung von Arbeitnehmerrechten, insbesondere Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, durch Maßnahmen zur Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Inklusion, produktiver Beschäftigung und nachhaltiger Unternehmen.

231. Durch regionale Initiativen erzielte wichtige Errungenschaften werden nachstehend beschrieben.

232. *Formalisierung der informellen Wirtschaft:* Die Hälfte der Erwerbsbevölkerung in Lateinamerika und der Karibik arbeitet in der informellen Wirtschaft. In diesem ACI konsolidierte die IAO ihr regionales Programm zur Förderung der Formalisierung in Lateinamerika und der Karibik (FORLAC), indem sie es bis zum Ende der Zweijahresperiode zum wichtigsten Wissensspeicher für Formalisierungskonzepte machte. Durch diese Initiative steuerte das Amt ein breites Spektrum innovativer Konzepte und Praktiken in mehreren Ländern der Region und erleichterte auf diese Weise politische und gesetzliche Änderungen in Argentinien, Brasilien, Kolumbien, Mexiko und Peru neben anderen Ländern. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum unterstützte das Amt auch das erste regionale Forum, das als Folgemaßnahme zur Annahme der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, organisiert wurde.

233. *Verwirklichung von Arbeitnehmerrechten:* Die Tätigkeit in diesem Bereich war in der Zweijahresperiode intensiv. Das Amt entsandte Mis-

sionen auf hoher Ebene nach Chile, Ecuador und Guatemala sowie in die Bolivarische Republik Venezuela, auch durch Sondergesandte, um sich Angelegenheiten zu widmen, mit denen sich die Aufsichtsorgane der IAO befasst hatten, und um Unterstützung bei der Reform des Arbeitsrechts zu leisten. Aufbauend auf den Erfahrungen in Kolumbien wurden in Guatemala und Panama mit Unterstützung der IAO Sonderausschüsse für Streitverhütung und -beilegung gebildet.

234. *Stärkung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände:* Gemeinsam mit dem Gesamtamerikanischen Gewerkschaftsbund führte die IAO ein Programm zum Aufbau von Kapazität für Arbeitnehmerverbände zu den Themen Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen durch, bei dem der Schwerpunkt auf den öffentlichen Sektor, Gesetzesreformen und die Geschlechtergleichstellung gelegt wurde. Zu den Initiativen, die Arbeitgeberverbänden halfen, Konzepte für nachhaltige Unternehmen zu analysieren und zu beeinflussen, zählt ein Online-Instrument für Vergleiche von Informationen über Schlüsselindikatoren zu diesem Fachbereich, das in anderen Regionen repliziert wird.

235. *Förderung der Jugendbeschäftigung und der Qualifizierung junger Menschen:* In diesem ACI (Jugendbeschäftigung) entwickelte die IAO eine Plattform zur Weitergabe von Wissen, die den Austausch über bewährte Praktiken und Interventionen in Bezug auf Informalität bei jungen Menschen, erste Arbeitsstellen, Unternehmertum und Arbeitnehmerrechte ermöglicht. Als Speicher von Fachwissen mit der Fähigkeit, substanzielle Beratung zu Kompetenzen für die Arbeitsplätze der Zukunft zu leisten und die Süd-Süd-Kooperation zu fördern, wurde das Interamerikanische Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (ILO-CINTERFOR) gestärkt.

236. *Beseitigung der Kinderarbeit:* Rund 12,5 Millionen Kinder und Jugendliche in der Region müssen immer noch Kinderarbeit leisten, bei der es sich überwiegend um gefährliche Arbeit handelt. Die in Chile entwickelte Strategie *Crece Felices* („Glückliche Kindheit“) ist ein Beispiel für gemeinsame Aktivitäten von Regierungen und Sozialpartnern zur Bekämpfung des Problems. Als Teil einer Strategie zur Beschleunigung der Fortschritte starteten 25 Länder 2014 eine regionale Initiative mit dem Ziel, bis 2025 eine Region ohne Kinderarbeit zu verwirklichen. Die IAO unterstützte ein Forum für Süd-Süd-Kooperation, das im Juli 2015 stattfand. Es führte zu mehr als 50 Vereinbarungen zwischen lateinamerikanischen Ländern für den Austausch von Erfahrungen zu Themen wie dem Übergang von der Schule in die Arbeitswelt, Kinderarbeit in

der Landwirtschaft, Politikdezentralisierung und Kinderarbeit in Wertschöpfungsketten.

237. *Partnerschaften mit regionalen Institutionen und den UN:* Die Allianz mit der Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik (ECLAC) wurde gestärkt, wodurch die Fähigkeit verbessert wurde, aktualisierte Informationen über regionale Arbeitsmärkte bereitzustellen und Forschung zu inklusiven Entwicklungskonzepten in bestimmten Ländern durchzuführen. Als Mitglied der Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen für Lateinamerika und die Karibik leitete die IAO interinstitutionelle Gruppen zu Jugendlichen und indigenen Völkern und war an vielen anderen beteiligt. Die Konsolidierung von Partnerschaften zu bestimmten Themen mit mehreren UN-Organisationen und anderen multilateralen Organisationen ermöglichte es der IAO, dafür zu sorgen, dass Elemente der Agenda für menschenwürdige Arbeit in deren Programmen generell berücksichtigt wurden, was u.a. zur Ausarbeitung gemeinsamer Grundsatzberichte führte.

Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs)

238. Am Ende der Zweijahresperiode befanden sich in der Region insgesamt 16 DWCPs in unterschiedlichen Entwicklungsstadien und Durchführungsphasen. Die Überwachung aktiver Programme erfolgt durch dreigliedrige Ausschüsse, häufig im Rahmen bestehender nationaler Institutionen für den sozialen Dialog.

239. Innerhalb des Rahmens eines Programms für menschenwürdige Arbeit für die gesamte Region führten die sieben Mitgliedstaaten der Organisation Ostkaribischer Staaten (OECS) Arbeit auf der Landesebene durch und überwachten sie. Bei der Gestaltung und Verwaltung der Aktivitäten der IAO in diesen Ländern wurden diese nationalen Gegebenheiten berücksichtigt.

240. Während der Zweijahresperiode erwiesen sich DWCPs weiterhin als leistungsfähige Instrumente, um den Dialog zwischen den IAO-Mitgliedsgruppen über zentrale Arbeitsmarktfragen zu fördern, gemeinsame Prioritäten zu ermitteln

und die generelle Berücksichtigung der Agenda der Organisation in nationalen Entwicklungs- und anderen Programmierungsrahmen zu erreichen. Eine 2014 auf St. Vincent und den Grenadinen durchgeführte interne Landesprogrammüberprüfung zeigte den Nutzen des DWCP für die Entwicklung von arbeitsrechtlichen Vorschriften, Konzepten und Programmen in Bezug auf HIV/Aids am Arbeitsplatz und eines Arbeitsmarktinformationssystems. In Argentinien trug das DWCP zur Förderung besserer Koordinierung mit UNDAF und zur Integration der Agenda für menschenwürdige Arbeit in die Arbeitspläne anderer UN-Organisationen bei.

241. Die wichtigsten Faktoren für die Fähigkeit des Amtes zur Förderung von DWCPs sind weiterhin das Umfeld und die Praxis des sozialen Dialogs in jedem Land. Unterstützung in diesem Bereich sowie Maßnahmen zur Schulung der Mitgliedsgruppen in Bezug auf ergebnisorientiertes Management und zur Ausrichtung von DWCPs an der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung mit dem Ziel, ihre Wirkung in der Region zu verbessern, werden ein wichtiger Teil der Arbeit der IAO in der Zweijahresperiode 2016-17 sein.

Errungenschaften auf der Landesebene durch das DWCP in Argentinien

242. Ende 2015 hatte Argentinien sein drittes aufeinanderfolgendes DWCP seit 2005 abgeschlossen, von denen sich jedes auf die Errungenschaften früherer Anstrengungen und die dabei gewonnenen Erkenntnisse stützte. Alle drei Landesprogramme wurden von einem dreigliedrigen Ausschuss beaufsichtigt und geleitet, wobei die IAO fachliche Unterstützung leistete.

243. Die Prioritäten des DWCP 2012-15 des Landes waren, informelle und prekäre Arbeitsplätze zu verringern, die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, die wirksame Einhaltung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu fördern, den sozialen Schutz auszuweiten und den sozialen Dialog zu verbessern, wobei die Geschlechtergleichstellung ein Querschnittsthema war.

Übersicht 10. Status von DWCPs in der Zweijahresperiode 2014-15

Länder mit einem DWCP, das in der Zweijahresperiode aktiv wurde	0	
Länder mit einem DWCP in der Durchführungsphase	5	Argentinien, Bahamas, Belize, Costa Rica, Guyana
Länder, in denen die Ausarbeitung eines neuen DWCP anlief, aber noch nicht abgeschlossen ist	11	Argentinien, Chile, Haiti, Jamaika, Mexiko, Panama, Paraguay, Peru, Suriname, Trinidad und Tobago, Uruguay

Übersicht 11. Resultatekette auf der Landesebene für Argentinien

Beiträge der IAO	Resultate (vom Land ergriffene Maßnahmen)
<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung analytischer Studien zur Unterstützung der Politikgestaltung („Informalidad Laboral en Argentina: segmentos críticos y políticas para la formalización“; „Caminos hacia la formalización laboral en Argentina“). • Förderung dreigliedriger Diskussionsforen zur Formalisierung, insbesondere für schwer erreichbare Sektoren. • Bereitstellung fachlicher Beratung und Entwicklung von Instrumenten für eine leichtere Anmeldung in ländlichen Gebieten durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitsministerium. 	<p>Ein neues Gesetz über die Förderung angemeldeter Arbeit und die Prävention von Arbeitsbetrug wurde im Mai 2014 vom Kongress angenommen und hatte die Einführung von Sondersystemen zur Förderung angemeldeter Arbeit; die Einrichtung eines öffentlichen Registers der Arbeitgeber mit arbeitsrechtlichen Sanktionen; mehr Arbeitsaufsichtskompetenzen des Arbeitsministeriums; und die Einrichtung einer Sonderabteilung für schwer erreichbare Sektoren zur Folge. Das Gesetz steht im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, und dem Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969.</p> <p>Im Rahmen dieses Gesetzes weitete die Regierung den Geltungsbereich der speziellen zweigliedrigen Vereinbarungen über den Zugang zu sozialer Sicherheit für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft auf andere in ländlichen Gebieten ausgeübte Tätigkeiten und zusätzliche Agrarerzeugnisse aus.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von fachlicher Unterstützung für dreigliedrige Räte für sozialen Dialog und Förderung des Süd-Süd-Erfahrungsaustauschs zur Unterstützung der Anerkennung von Qualifikationen. Dies umfasste die Durchführung einer Wirkungsanalyse der Arbeitsvermittlungsbemühungen für Teilnehmer an Qualifizierungskursen und einen Vorschlag zur Standardisierung der Prozesse für die Bewertung und Zertifizierung von Qualifikationen im Baugewerbe in Zusammenarbeit mit den Arbeitsministerien von Argentinien und Chile. 	<p>Als Beitrag zur Konsolidierung ihrer Strategie für lebenslanges Lernen auf der Grundlage der Zertifizierung von Qualifikationen und der Anpassung an die Anforderungen des Arbeitsmarktes setzte die Regierung 2014 einen dreigliedrigen nationalen Qualifizierungsrat ein. Die Arbeitsministerien von Argentinien und Chile unterzeichneten im Mai 2015 ein bilaterales Abkommen zur Standardisierung der Zertifizierung der Qualifikationen von Arbeitnehmern.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Fachberatung zu Arbeitsverträgen mit Hausangestellten in privaten Haushalten. • Erstellung von Arbeitspapieren über Pflegekonzepte, Sozialschutzsysteme und beschäftigungspolitische Konzepte (2014) sowie über die Stellenvermittlung von Hausangestellten aus Paraguay (2015). • Ausarbeitung von drei Ausbildungshandbüchern für Hausangestellte in privaten Haushalten und Betreuungs- und Pflegekräfte für Kinder und ältere Menschen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsministerium sowie einer Broschüre für migrantische Hausangestellte mit praxisbezogenen Informationen über Arbeitnehmerrechte und Pflichten als Migranten (2015). 	<p>Nach der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 189 im November 2013 billigte die Regierung im April 2014 eine spezielle Regelung für Arbeitsverträge mit Hausangestellten in privaten Haushalten, die einige der Empfehlungen der IAO widerspiegelt. Zur Umsetzung der neuen Regelung bot die Regierung eine Reihe von Aktivitäten für Sensibilisierung und zur Schaffung von Kapazität unter Verwendung von Produkten der IAO, neben anderen Beiträgen.</p>

244. Um die Wirkung des DWCP zu erhöhen, konzentrierte sich die Programmdurchführung in der Zweijahresperiode 2014-15 auf drei Ergebnisse: Beschäftigungspolitik, die Formalisierung der informellen Wirtschaft und die Ausweitung des sozialen Schutzes. Die Strategie zur Verwirklichung dieser Ergebnisse beinhaltete koordinierte Gestaltung und Durchführung mit ausreichenden zugewiesenen Ressourcen, was ein wichtiger Faktor für den Erfolg des Landesprogramms war (Übersicht 11). Die Unterstützung für die Formalisierung konzentrierte sich beispielsweise auf die Ausweitung des sozialen Schutzes auf informelle Arbeitnehmer, insbesondere in ländlichen Gebieten; Qualifizierung und Zertifizierung, auch für Hausangestellte; und die Arbeitsmigration in Sektoren wie Baugewerbe, Bekleidungsindustrie, Landwirtschaft, Handel und hauswirtschaftliche Arbeit.

245. Der Gesamtmiteinsatz für das DWCP aus HMTZ, HZK und SMTZ belief sich für 2014-15 auf 900.000 US-Dollar.

5.3. Region Arabische Staaten

246. Die verbreitete politische Instabilität in der Region hielt in der Zweijahresperiode an. Die syrische Flüchtlingskrise hatte starken Druck auf Infrastrukturen und einen bereits angespannten Arbeitsmarkt zur Folge, insbesondere im Libanon und in Jordanien, während sich andere Länder bemühten, die humanitären und wirtschaftlichen Auswirkungen anhaltender Konflikte zu bewältigen. Der Rückgang der Ölpreise führte zu einer Beschränkung des fiskalischen Spielraums in einer Reihe Erdöl produzierender Länder, einschließlich der Mitglieder des Golf-Kooperationsrats (GCC).

247. Die Reaktion der IAO auf diese Probleme konzentrierte sich auf integrierte Interventionen. Veranstaltungen zur regionalen und regionsübergreifenden Weitergabe von Wissen waren ein Schlüsselement ihrer Strategie, um in der Region im Rahmen der Süd-Süd- und der Dreieckskooperation Ergebnisse in Bezug auf wichtige Prioritäten zu erzielen. Die zentralen Errungenschaften werden nachstehend beschrieben.
248. *Reaktion auf die syrische Flüchtlingskrise:* In Jordanien und im Libanon unterstützte die IAO entwicklungs- und beschäftigungsorientierte Interventionen für Flüchtlinge und die Aufnahmegemeinschaften, wobei das übergeordnete Ziel darin bestand, die soziale und wirtschaftliche Stabilität zu wahren. Als Teil dieser Strategie beteiligte sich die Organisation aktiv an der Ausarbeitung und Umsetzung des UN Refugee Resilience and Response Plan (3RP) 2015-16, des Jordan Resilience Plan 2015 (JRP) und des Lebanon Crisis Response Plan 2015-16, die sowohl humanitäre als auch Entwicklungsaspekte in integrierter Weise angehen. Der Beitrag der IAO zu diesen Plänen konzentrierte sich insbesondere auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Sicherung der Lebensgrundlagen, die Arbeitsbedingungen und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Ein von der IAO einberufener interregionaler Dialog über die Auswirkungen der syrischen Flüchtlingskrise auf die Arbeitsmärkte der Aufnahmegemeinschaften stärkte die Koordination zwischen den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen aus Ägypten, dem Irak, Jordanien, dem Libanon und der Türkei im Hinblick auf verbesserte Analysen und wirksame Reaktionen auf die Krise auf der nationalen und der regionalen Ebene.
249. *Förderung fairer Arbeitsmigration:* Die IAO unterstützte die Weitergabe bewährter Praktiken in Bezug auf die Rechte von Hausangestellten zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern. Ein interregionaler grundsatzpolitischer Dialog über Arbeitskräfteströme für Mitgliedsgruppen und Experten aus den arabischen Staaten sowie aus der Region Asien und Pazifik mündete in die Ausarbeitung einer gemeinsamen Strategie für eine faire Migrationsagenda zwischen den beiden Regionen.
250. *Ausweitung des sozialen Schutzes:* Ein Mitte 2014 organisiertes regionales Seminar zu sozialem Schutz führte zu regionaler Akzeptanz inklusiver Sozialschutzmaßnahmen durch die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen. Es unterstützte auch Fortschritte bei der Verwirklichung konkreter Resultate in einigen Ländern, einschließlich der Entwicklung eines Aktionsplans für die Einrichtung der neuen Verwaltung der sozialen Sicherheit im Besetzten palästinensischen Gebiet und der Entwicklung einer Arbeitslosenversicherung, die derzeit in Oman im Gang ist.
251. *Sozialer Dialog und Stärkung von Institutionen:* In Zusammenarbeit mit der Arabischen Arbeitsorganisation richtete die IAO eine Reihe regionaler Veranstaltungen zur Schaffung von Kapazität aus, die den sozialen Dialog förderten und Arbeitnehmerverbände stärkten. Als Teil ihrer Unterstützung für das Arabische Zentrum für Arbeitsverwaltung und Beschäftigung wurden 28 Veröffentlichungen des IAA mit Relevanz für Arbeitsverwaltungen in der Region in arabischer Sprache verfügbar gemacht. Die gemeinsamen Anstrengungen mit dem Exekutivbüro des GCC konzentrierten sich auf die Bereitstellung von Unterstützung für und die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Institutionen in den Ländern des Rats in den Bereichen Streitbeilegung, Rechte von Arbeitsmigranten, Arbeitsaufsicht sowie Beschäftigungspolitik und Förderung des Unternehmertums.
252. *Partnerschaften mit regionalen Institutionen und den UN:* Innerhalb des Rahmens systemweiter Kohärenz kooperierte die IAO weiterhin aktiv mit UN-Partnern, insbesondere in Bezug auf UNDAFs (Irak und Jordanien), UN-Strategierahmen (Bahrain, Kuwait, Saudi-Arabien und Vereinigte Arabische Emirate), One UN-Fonds und UN-Rahmen im Zusammenhang mit der Syrienkrise. Die Arbeit innerhalb des UN-Landesteamts zur jährlichen Überprüfung des UNDAF hatte die Integration von Soforthilfeinterventionen der IAO als Reaktion auf die Gazakrise zur Folge. Die Organisation leistete auch einen Beitrag zum UN-Unterstützungsplan für die Umwandlung des Gazastreifens und zur Detaillierten Bedarfsermittlung für Gaza mit einem Schwerpunkt auf den Bereichen Wirtschaft und sozialer Schutz. Die IAO nahm an den Post-2015-Konsultationen teil, wozu auch der Prozess unter der Leitung der Wirtschafts- und Sozialkommission für Westasien (ESCWA) zur Unterstützung der Bemühungen der Liga Arabischer Staaten um die Formulierung einer arabischen Perspektive zur Entwicklungsagenda nach 2015 zählte.
- Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs)*
253. Die DWCPs in der Region erwiesen sich als ein leistungsfähiger Rahmen, um den Dialog zu beleben und die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen für die Arbeitsmarktsteuerung zu stärken. In Jordanien führte die Förderung des sozialen Dialogs zur Einrichtung von Mechanismen für Kollektivverhandlungen. Angesichts der Entstehung unabhängiger Arbeitnehmerverbände bot das DWCP einen Rahmen, um Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu fördern, und unterstützte eine Debatte über die Überprüfung

Übersicht 12. Status von DWCPs in der Zweijahresperiode 2014-15

Länder mit einem DWCP, das in der Zweijahresperiode aktiv wurde	0	
Länder mit einem DWCP in der Durchführungsphase	3	Besetztes palästinensisches Gebiet, Jordanien, Oman
Länder, in denen die Ausarbeitung eines neuen DWCP anlief, aber noch nicht abgeschlossen ist	1	Bahrain

des Arbeitsrechts und der Arbeitspolitik. In Oman konzentriert sich das Landesprogramm auf die Integration der nationalen Erwerbsbevölkerung in die Wirtschaft, auf den sozialen Schutz und den sozialen Dialog. Dies führte zu beträchtlichen Errungenschaften, insbesondere in Bezug auf den sozialen Dialog in der Erdöl- und Erdgasindustrie.

254. Auch aufgrund der politischen Situation in der Region wurden die DWCPs mit einer gewissen Flexibilität angewendet, um die Realitäten und den Bedarf auf der nationalen Ebene sowie die Prioritäten bestimmter Arbeitsmärkte zu berücksichtigen. Das von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen im Besetzten palästinensischen Gebiet gebilligte Programm für menschenwürdige Arbeit 2013-16 erleichterte die Bildung thematischer dreigliedriger Ausschüsse, die wiederum wichtige Beiträge zur Förderung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs in Bereichen wie der sozialen Sicherheit, der Beschäftigung von Frauen und der Entgeltgerechtigkeit, des Arbeitsschutzes und der Reform des Arbeitsrechts leisteten. Das erste Gesetz über soziale Sicherheit für Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft und ihre Familienangehörigen wurde im Oktober 2015 vom Nationalen dreigliedrigen Ausschuss für soziale Sicherheit gebilligt und dem Kabinett zur Annahme unterbreitet.

255. Es bestehen jedoch wiederkehrende Herausforderungen, die die Entwicklung und Durchführung von DWCPs behindern. Dazu zählen die unterschiedliche Einbeziehung der dreigliedrigen Ausschüsse in die Beaufsichtigung der Landesprogramme und das Fehlen aktueller statistischer Daten, was die Überwachung der Fortschritte und Resultate erschwert. Infolgedessen erwies sich das Engagement der Mitgliedsgruppen für die Entwicklung und Überwachung der Durchführung der DWCPs als ungleichmäßig und stellt einen Schlüsselbereich für kontinuierliche Verbesserungen dar.

Errungenschaften auf der Landesebene durch das DWCP in Jordanien

256. Das DWCP 2012-15 für Jordanien ist das größte Programm der IAO in der Region. Es wurde durch enge Konsultationen unter den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen entwickelt, und steht in vollem Einklang mit den nationalen Prioritäten, der Nationalen Beschäftigungsstrategie, dem jordanischen UNDAF 2013-17 sowie dem jüngsten UNDAF 2015-17. Seine drei Prioritäten sind die Verbesserung menschenwürdiger Arbeitsmöglichkeiten für junge Menschen, die Ausweitung der sozialen Sicherheit auf die verletzlichsten gesellschaftlichen Gruppen und der Ausbau von Beschäftigungsmöglichkeiten für alle mit einem Schwerpunkt auf jungen Menschen.

257. Zu den wichtigsten Errungenschaften zählen die Annahme des Rahmens der IAO zur Bekämpfung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, die Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen und die Übernahme eines inklusiven Ansatzes zum sozialen Schutz (Übersicht 13). Das DWCP war auch maßgebend für die Reaktion der Organisation auf die syrische Flüchtlingskrise und ihre Konsequenzen für Flüchtlinge und Aufnahmegemeinschaften. Diese Reaktion umfasste die Bildung einer Arbeitsgruppe für die Sicherung der Lebensgrundlagen, Forschung zu den Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt, die Einbeziehung syrischer Flüchtlingskinder in ein laufendes Kinderarbeitsprojekt und die Durchführung von Projekten in den am stärksten betroffenen Gouvernements. Während der Zweijahresperiode ratifizierte Jordanien mit Unterstützung der IAO das Seearbeitsübereinkommen, 2006, und das Übereinkommen Nr. 102.

258. Der Gesamtmitteleinsatz für das DWCP aus HMTZ, HZK und SMTZ belief sich für 2014-15 auf 16.800.000 US-Dollar.

Übersicht 13. Resultatekette auf der Landesebene für Jordanien

Beiträge der IAO	Resultate (vom Land ergriffene Maßnahmen)
<ul style="list-style-type: none"> ● Fachunterstützung durch das Programm <i>Better Work Jordan</i> für das Arbeitsministerium sowie die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaft der Arbeitnehmer in der Bekleidungsindustrie mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit des Bekleidungssektors innerhalb der globalen Lieferkette zu stärken und die Kapazität des Arbeitsministeriums und der Sozialpartner zur Aufrechterhaltung dieser Bemühungen aufzubauen. ● Unterstützung der Abteilung für Arbeitsaufsicht des Arbeitsministeriums mit dem Ziel der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie durch verbesserte Einhaltung internationaler Arbeitsnormen und des jordanischen Arbeitsrechts. 	<p>Laut Daten in den Berichten zur Einhaltung von Rechtsvorschriften im Rahmen des Programms <i>Better Work Jordan</i> wurden die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie durch verbesserte Einhaltung internationaler Arbeitsnormen und des jordanischen Arbeitsrechts verbessert.</p> <p>Die Regierung sowie die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaft der Arbeitnehmer in der Bekleidungsindustrie entwickelten eine Nationale Strategie, um die Nachhaltigkeit der jordanischen Bekleidungsindustrie sicherzustellen.</p> <p>Die Kollektivvereinbarung für den gesamten Sektor gilt jetzt bereits im zweiten Jahr, und die Mehrzahl der Fabriken hält ihre Bestimmungen ein. Eine von den Parteien unterzeichnete Ergänzung zu der Vereinbarung wird diskriminierende Praktiken bis August 2017 vollständig abschaffen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Fachunterstützung für das Arbeitsministerium und die Sozialpartner mit dem Ziel der Entwicklung einer Nationalen Strategie für die jordanische Bekleidungsindustrie. ● Fachberatung und Orientierungshilfe für die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaft der Arbeitnehmer in der Bekleidungsindustrie bei der Ausarbeitung der Kollektivvereinbarung und Fachunterstützung bei der Ausarbeitung eines Entwurfs für ein Addendum in Bezug auf die Beseitigung diskriminierender Praktiken am Arbeitsplatz. ● Unterstützung der Anstrengungen des Arbeitsministeriums und der Sozialpartner mit dem Ziel der Bildung des Gemeinsamen Rats für Arbeitsbeziehungen in der jordanischen Bekleidungsindustrie im März 2015. ● Fachunterstützung bei der Einrichtung der Industriezone Al-Hassan, die die soziale, gesundheitliche und wirtschaftliche Situation von Arbeitsmigranten in der Bekleidungsindustrie verbessern wird. 	<p>Der Gemeinsame Rat für Arbeitsbeziehungen in der jordanischen Bekleidungsindustrie wurde im März 2015 gebildet. Er setzt sich aus Vertretern der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft der Arbeitnehmer in der Bekleidungsindustrie zusammen und wird die Umsetzung der aktuellen Vereinbarung beaufsichtigen sowie ein Forum für die Verhandlungen über zukünftige Vereinbarungen bieten.</p> <p>Im Februar 2014 wurde in der Industriezone Al-Hassan das erste Arbeitnehmerzentrum offiziell eröffnet.</p> <p>Im April 2015 billigte die Regierung einen neuen Einheitsvertrag für alle Arbeitsmigranten im jordanischen Bekleidungssektor.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Fachunterstützung und Orientierungshilfe für die Entwicklung einer Nationalen Datenbank zu Kinderarbeit, die die Ministerien für Arbeit, Bildung und soziale Entwicklung in Bezug auf den Eingang und die Weitergabe von Meldungen über Kinderarbeit miteinander verbindet. ● Unterstützung der Einführung des Nationalen Rahmens zur Bekämpfung der Kinderarbeit (NRBK) in den Gouvernements sowie Fachunterstützung und Orientierungshilfe für die Gestaltung und Durchführung der nationalen Erhebung zur Kinderarbeit. ● Unterstützung eines Pilotprojekts zur Verbesserung der informellen Lehrlingsausbildung im Autoreparaturgewerbe. 	<p>Mehr als 200 Vertreter aus den drei Schlüsselministerien (Arbeit, Bildung und Soziale Entwicklung) wurden in der Nutzung der Datenbank geschult und nutzen sie zunehmend zur Überwachung von Kinderarbeit.</p> <p>Der NRBK wurde in neun der zwölf Gouvernements aktiviert, und Arbeitsaufsichtsbeamte, Sozialarbeiter und Angehörige des Bildungswesens haben begonnen, gegen Kinderarbeit vorzugehen. Im Rahmen ihrer Initiative für eine kinderfreundliche Stadt hat die Verwaltung des Großraums Amman ihre Beamten angewiesen, Kinderarbeit zu überwachen, nachdem sie mit Unterstützung der IAO geschult wurden.</p> <p>Als ein Resultat des Pilotprojekts wurde ein neues Modell für die Verbesserung der Lehrlingsausbildung entwickelt, das Kinderarbeit und Jugendbeschäftigung verknüpft, und 120 Jugendliche werden mit Hilfe einer Partnerschaft mit der Internationalen Jugendstiftung ausgebildet.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Durchführung einer Untersuchung zur Abschätzung der Kosten des sozialen Basisschutzes mit Bewertung unterschiedlicher Szenarien und ihrer Kosten mit Blick auf die Einführung des nationalen sozialen Basisschutzes und Vorbereitung einer Wirkungsanalyse zur Beurteilung des Einflusses eines solchen Basisschutzes auf die Armut, die Geschlechtergleichstellung, die Teilhabe von Frauen und die Kinderarbeit. ● Organisation von Workshops zur Schaffung von Kapazität zu sozialen Basisschutzniveaus für die dreigliedrigen Akteure. ● Ausarbeitung von Kurzdarstellungen und anderen Materialien zur Sensibilisierung für soziale Basisschutzniveaus. ● Fachunterstützung für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen für die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 102; Beurteilung der Kompatibilität der jordanischen Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit mit dem Übereinkommen. 	<p>2014 billigte das Parlament eine Novelle zum Gesetz über soziale Sicherheit, in der die Resultate der von der IAO durchgeführten siebten versicherungsmathematischen Bewertung und die in dem Bericht zur Überprüfung der Rechtsvorschriften durch die Organisation enthaltenen Empfehlungen berücksichtigt wurden. Mit der Annahme des neuen Gesetzes strebt Jordanien die Ausweitung der Deckung durch die soziale Sicherheit auf die gesamte Bevölkerung an.</p> <p>Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen begannen im Mai mit der Verwirklichung des sozialen Basisschutzes und richteten in der Folgezeit einen dreigliedrigen Beirat für den sozialen Basisschutz ein.</p> <p>Im Februar 2014 ratifizierte Jordanien das Übereinkommen Nr. 102.</p>

5.4. Region Asien und Pazifik

259. Im Kontext der Asiatischen Dekade für menschenwürdige Arbeit (2006-15) eingegangene Verpflichtungen und auf der 15. Regionaltagung für Asien und den Pazifik (2011) festgelegte Prioritäten blieben die treibenden Kräfte für die Arbeit während der Zweijahresperiode. In einer Region mit der zum Teil höchsten Informalität und Arbeitskräftemobilität der Welt konzentrierte sich die Unterstützung der IAO auf Fragen der Arbeitsmigration, den sozialen Schutz und die Arbeitsbedingungen.

260. Durch regionale Initiativen erzielte wichtige Errungenschaften werden nachstehend beschrieben.

261. *Steuerung der Arbeitskräftemobilität:* Die Arbeitskräftemobilität bleibt ein prioritäres Anliegen in allen drei Subregionen Asiens und des Pazifischen Raums sowie bei den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen. Während der Zweijahresperiode unterstützte die IAO die Entwicklung und die Inbetriebnahme der internationalen Datenbank mit Arbeitsmigrationsstatistiken für den ASEAN. Die Datenbank enthält offizielle staatliche Daten zur Zahl und zu Strömen von Arbeitsmigranten in den zehn ASEAN-Ländern, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Nationalität. Mit Unterstützung der IAO nahm der ATUC einen auf drei Jahre angelegten Arbeitsplan für die Schaffung von Kapazität und Forschung an, der das Zustandekommen der ATUC-Vereinbarung über die zwischengewerkschaftliche Zusammenarbeit unter den ASEAN-Gewerkschaften als Strategie zur Förderung menschenwürdiger Arbeit von Arbeitsmigranten zur Folge hatte. Eine Vereinbarung über den Schutz und das Wohlergehen von Arbeitsmigranten mit von den Gewerkschaften in diesen Regionen zu ergreifenden acht konkreten Maßnahmen wurde von dem Südasiatischen Regionalen Gewerkschaftsrat, dem ATUC und dem Arabischen Gewerkschaftsbund unterzeichnet. Die Unterstützung der IAO für den ACE führte zur Annahme eines dreijährigen Aktionsplans mit dem Ziel, den politischen Einfluss des ACE in Arbeitsmigrationsprozessen im ASEAN zu vergrößern, die Außenwahrnehmung des Verbands durch seine Mitglieder und andere Akteure zu verbessern und den Grad des institutionellen Engagements seiner Mitglieder zu erhöhen. Der ACE entwickelte und unterstützte auch regionale politische Positionen zu vier Themen im Zusammenhang mit der Arbeitskräftemobilität: Mobilität von Qualifikationen, Arbeitsschutz und Produktivität, Anwerbung und Zwangsarbeit.

262. *Erweiterung der Wissensgrundlagen der IAO:* Das Südasiatische Forschungsnetzwerk (SARNET) zu

Beschäftigung und sozialem Schutz für inklusives Wachstum, zu dessen Mitgliedern die IAO zählt, war weiterhin ein wichtiges Instrument für die Wahrnehmung einer Führungsrolle im Bereich der Forschung zu Beschäftigungs- und Sozialschutzfragen in der Subregion. Forschungspapiere zu verschiedenen Themen, einschließlich des verarbeitenden Gewerbes in Südasien, wurden erstellt, und ein Ausbildungsprogramm zum Thema Arbeitsökonomie für junge südasiatische Wissenschaftler wurde auf den Weg gebracht. Die IAO unterstützte eine Umfrage unter Arbeitgebern in zehn ASEAN-Ländern, deren Ergebnisse in den Bericht der Arbeitgeber aus dem ASEAN mit dem Titel *The Road to the ASEAN Economic Community 2015: The challenges and opportunities for enterprises and their representative organizations* einfließen, der auf der jährlichen Tagung des ACE im Mai 2014 vorgestellt wurde. Sechs von der IAO geleitete Communities of Practice lieferten weiterhin aktuelle Informationen über Wissensressourcen und Veranstaltungen. Eine von diesen ist das Asiatisch-Pazifische Wissensnetzwerk für Qualifikationen und Beschäftigungsfähigkeit, das mit 704 Mitgliedern und 903 Wissensressourcen seine Zielvorgaben für das Ende der Zweijahresperiode am 30. Juli 2015 übertroffen hatte.

263. *Partnerschaften mit regionalen Organisationen und den UN:* Während der Zweijahresperiode wurde die Zusammenarbeit mit der Asiatischen Entwicklungsbank (ADB) und der Weltbank beträchtlich ausgeweitet. Sie umfasste die Erstellung eines gemeinsamen Berichts mit dem Titel *ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity* auf der Grundlage von robusten empirischen Belegen und Konsultationen mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in den ASEAN-Ländern. Die Partnerschaft mit der ADB wurde durch die erste Vereinbarung über fachliche Unterstützung zwischen den beiden Organisationen weiter gestärkt. Sie wurde 2015 unterzeichnet und soll der Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Arbeitsmärkte in den pazifischen Inseln (Fidschi, Palau und Papua-Neuguinea) dienen. Die IAO übernahm die Führung gemeinsamer Aktivitäten mit anderen UN-Organisationen zur Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit in Asien und im Pazifischen Raum, einschließlich der Erstellung des UNDG-Asien-Pazifik-Sozialschutz-Kurzdossiers in der Region Asien und Pazifik für UN-Landesteams durch die Facharbeitsgruppe für sozialen Schutz im Rahmen des UNDG-Mechanismus für Asien und den Pazifischen Raum und eines Berichts über Jugendliche und nachhaltige Entwicklung durch die Facharbeitsgruppe für Jugendliche im Rahmen des Regionalen Koordinierungsmechanismus der Wirtschafts- und Sozialkommission für Asien und den Pazifik (ESCAP).

Übersicht 14. Status von DWCPs in der Zweijahresperiode 2014-15

Länder mit einem DWCP, das in der Zweijahresperiode aktiv wurde	0	
Länder mit einem DWCP in der Durchführungsphase	14	Afghanistan, Bangladesch, China, Indien, Indonesien, Kambodscha, Demokratische Volksrepublik Laos, Nepal, Pakistan, Papua-Neuguinea, Samoa, Sri Lanka, Vanuatu, Vietnam
Länder, in denen die Ausarbeitung eines neuen DWCP anlief, aber noch nicht abgeschlossen ist	8	Bangladesch, China, Kambodscha, Mongolei, Myanmar, Pakistan, Salomonen, Timor-Leste

Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs)

- 264. Ende 2015 hatte das Amt Unterstützung für mehr als 20 Landesprogramme in unterschiedlichen Phasen der Entwicklung und Durchführung geleistet. In zwölf dieser Länder wurden formelle Kontrollausschüsse gebildet, um die Durchführung zu leiten, während andere Länder bestehende dreigliedrige Institutionen und Dialogplattformen nutzen.
- 265. Die DWCPs haben sich als außerordentlich nützlich erwiesen, indem sie Bereiche gemeinsamen Interesses herausstellten und Partnerschaften auf allen Ebenen und in allen Ländern entwickelten, von so großen und unterschiedlichen Volkswirtschaften wie China und Indien bis zu den am wenigsten entwickelten Ländern und fragilen Staaten.
- 266. Im Pazifik, wo ausgewählte Kernbereiche der Arbeit der IAO – wie die Reform des Arbeitsrechts – in mehreren Ländern ihren Nachhall finden und die Möglichkeiten für einen fruchtbaren Austausch größer sind, wurde ein subregionaler

Ansatz verfolgt, auch innerhalb des Rahmens pazifischer regionaler Institutionen wie des Forums der Pazifischen Inseln, des Sekretariats der Pazifischen Gemeinschaft und der Universität des Südpazifik.

Errungenschaften auf der Landesebene durch das DWCP in Pakistan

- 267. Das DWCP II (2010-15) für Pakistan basiert auf vier Prioritäten, die von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen uneingeschränkt gebilligt wurden: Reform des Arbeitsrechts; Schaffung von Beschäftigung durch Humanressourcenentwicklung mit einem Schwerpunkt auf beschäftigungsrelevanten Qualifikationen; Ausweitung des sozialen Schutzes, auch in der informellen Wirtschaft; sowie Dreigliedrigkeit und Förderung des sozialen Dialogs.
- 268. Zu den wichtigen Errungenschaften während der Zweijahresperiode 2014-15 zählen die Einrichtung eines dreigliedrigen Aufsichtsmechanismus auf der Zentralstaats- und Provinzebene zur Förderung menschenwürdiger Arbeit; gestärkte Kapazität der IAO-Mitgliedsgruppen für die

Übersicht 15. Resultatekette auf der Landesebene für Pakistan

Beiträge der IAO	Resultate (vom Land ergriffene Maßnahmen)
<ul style="list-style-type: none"> • Fachunterstützung für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zu folgenden Punkten: a) Bildung dreigliedriger Beiräte auf der Zentralstaats- und Provinzebene; b) Planung und Durchführung einer Studie zur Analyse von Defiziten in Bezug auf ratifizierte Übereinkommen; c) Entwurf eines Dachprogramms zur Einhaltung internationaler Arbeitsnormen als Grundlage für die Ressourcenmobilisierung; d) Zusammenarbeit mit Gebern für erfolgreiche Ressourcenmobilisierung; e) Schaffung und Weiterentwicklung der Kapazität einer Abteilung für die Berichterstattung zu den internationalen Arbeitsnormen im Arbeitsministerium; f) Zusammenarbeit mit der (gewerblichen) Privatwirtschaft in Bezug auf die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen und den sozialen Dialog; g) Einrichtung eines Einkäuferforums im Textilsektor; und h) Organisation der ersten Südasiatischen Arbeitskonferenz. • Fachberatung und Orientierungshilfe zur Ausarbeitung von Projektvorschlägen zu Kinderarbeit und Schularbeit in Punjab und zur Beseitigung von Kinderarbeit in Belutschistan. 	<p>Das Land leitete einen Prozess mit dem Ziel ein, inakzeptable Formen der Arbeit durch eine umfassende Reihe von Interventionen zu beseitigen. Zu diesen zählen: die Entwicklung mit internationalen Arbeitsnormen kompatibler arbeitsrechtlicher Vorschriften und die Einrichtung eines dreigliedrigen Aufsichtssystems; Initiativen des privaten (gewerblichen) Sektors zugunsten der Einhaltung internationaler Arbeitsnormen; Unterstützung für Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft führt zur Gründung von zwei neuen Gewerkschaften für Arbeitnehmer in den Sektoren Landwirtschaft und Fischerei sowie für Hausangestellte; wirksame Berichterstattung zu ratifizierten Übereinkommen; ein integriertes Projekt zu Kinderarbeit und Schularbeit mit Mitteln im Umfang von 51 Millionen US-Dollar von der Regierung von Punjab; ein mit Staatsmitteln in Höhe von 400.000 US-Dollar finanziertes Projekt zur Beseitigung der Kinderarbeit in Belutschistan; die Durchführung von Erhebungen zur Kinderarbeit mit Unterstützung der IAO und Kofinanzierung durch die Provinzregierungen, UNICEF und IAO in zehn Distrikten von Punjab und vier Distrikten von Belutschistan.</p>

Beiträge der IAO	Resultate (vom Land ergriffene Maßnahmen)
<ul style="list-style-type: none"> • Fachunterstützung für alle vier Provinzen zur Anpassung des Arbeitsrechts an die Provinzebene. • Entwicklung von zwei neuen Kooperationsprojekten mit Finanzierung von der Europäischen Union und den Niederlanden zur Stärkung der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsaufsicht in den nächsten drei bis sechs Jahren. • Organisation von Ausbildung für 120 Arbeitsaufsichtsbeamte, Arbeitgeber und Gewerkschaftsvertreter zu den Themen Arbeitsaufsicht und Arbeitsschutz in der Provinz Sindh im Jahr 2014. • Fachberatung und Orientierungshilfe für die Einführung des Gemeinsamen Aktionsplans zum Arbeitsschutz (2013-16) in der Provinz Sindh. • Fachunterstützung für die Entwicklung eines computerisierten geschlechtersensiblen Arbeitsaufsichtssystems auf der Zentralstaats- und der Provinzebene. 	<p>Durch umfassende Maßnahmen, die die Arbeitsaufsicht und den Arbeitsschutz sowie Arbeitsmarktinformationen und -analysen verbessert haben, wurde das Arbeitsverwaltungssystem beträchtlich gestärkt.</p> <p>Auf der Zentralstaats- und der Provinzebene wurde ein geschlechtersensibles Berichtserstattungssystem für die Arbeitsaufsicht eingerichtet.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung mehrerer analytischer Studien und Berichte einschließlich einer umfassenden analytischen Studie zur Beschäftigungssituation in der Provinz Khyber Pakhtunkhwa und Forschung zu Unterschieden zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung. • Fachunterstützung für die Kommission für höhere Bildung in Bezug auf die Einführung der Programme und Instrumente von Start and Improve Your Business (SIYB); umfassender Beitrag zur Nationalen Kommission für berufliche und fachliche Ausbildung betreffend den Entwurf eines Konzepts für die nationale fachliche und berufliche Bildung und Ausbildung (TVET); und ein Fachbeitrag zum Entwurf eines Lehrlingsausbildungsgesetzes. • Organisation eines Studienaufenthalts für pakistanische TVET-Zuständige in Bangladesch mit dem Ziel, ihnen zu helfen, die dortigen Lehrlingsausbildungsprogramme in Wachstumssektoren (Leder und Bekleidung) zu verstehen. • Organisation einer subregionalen Konferenz über die Lehrlingsausbildung in Südasien zur Förderung der Weitergabe von Wissen zwischen Ausbildungsbehörden in der Subregion. 	<p>Eine Provinzregierung nahm einen integrierten Ansatz zu Beschäftigung und Qualifizierung an. Das erste nationale TVET-Konzept wurde angenommen, und das Lehrlingsausbildungsgesetz wurde überarbeitet. Durch die Einführung von SIYB-Programmen in neun Hochschulen des öffentlichen Sektors wurde das Unternehmertum gestärkt. Für verletzte Gemeinschaften einschließlich Bauern ohne Land in überschwemmungsgefährdeten Distrikten, vorübergehend Vertriebener und Gemeinschaften in ländlichen Gebieten wurden Qualifizierungsprogramme eingeleitet.</p>

Anwendung der grundlegenden Übereinkommen, die Erfüllung von Berichterstattungspflichten und den Abbau des Rückstands in Bezug auf die Berichterstattung über ratifizierte Übereinkommen; mehr Einsatz der Privatwirtschaft für die Förderung menschenwürdiger Arbeit und die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen; staatlich geleitete und finanzierte Initiativen zur Beseitigung von Kinderarbeit und Schuldarbeit; umfassende Überprüfungen des Arbeitsrechts in allen vier Provinzen; erneuerte Zusammenarbeit mit Gebern zur Unterstützung eines Programms zur Einhaltung internationaler Arbeitsnormen; nachgewiesene bewährte Praktiken bei der Förderung von Beschäftigung und Qualifikationen verletzlicher Bevölkerungsgruppen; und eine erweiterte Wissensgrundlage in Bezug auf die verschiedenen Dimensionen menschenwürdiger Arbeit im Land (Übersicht 15).

269. Der Gesamtmiteinsatz für das DWCP aus HMTZ, HZK und SMTZ belief sich für 2014-15 auf 6.327.380 US-Dollar.

5.5. Region Europa und Zentralasien

270. Große Teile dieser vielfältigen und komplexen Region sind weiterhin von den anhaltenden negativen Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf den Sozial- und den Arbeitsbereich betroffen. Zudem ist sie jetzt mit den Folgen von Spannungen, Konflikten und tiefgreifenden Veränderungen auf der globalen und regionalen Ebene konfrontiert.

271. In Übereinstimmung mit der Erklärung von Oslo der Neunten Europäischen Regionaltagung (2013) konzentrierte sich die Arbeit in der Zweijahresperiode 2014-15 darauf, das Problem der Jugendbeschäftigung anzugehen, den sozialen Dialog zu stärken, für ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen zu werben und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. In beträchtlichen Teilen der Region erwies sich auch die Informalität als großes Problem. Die Migration wurde neuerlich zu einer Priorität, insbesondere im Kontext der syrischen Flüchtlingskrise. Die Weitergabe von Wissen und Erfahrungen zu erleichtern, auch durch die Entwicklung subregionaler Netzwerke und Communities of

- Practice unter den Mitgliedsgruppen, war ein zentrales Merkmal der Strategie der IAO auf der nationalen Ebene. Die zentralen Errungenschaften werden nachstehend beschrieben.
272. *Bewältigung der negativen Auswirkungen von Krisen in der Region auf die Arbeitsmärkte:* Die IAO bemüht sich gemeinsam mit den türkischen Mitgliedsgruppen um mehr lokale und nationale Kapazität zur Bewältigung des massiven Zustroms von Flüchtlingen aus der Syrischen Arabischen Republik, insbesondere durch die Integration verletzlicher Gruppen in den Arbeitsmarkt. Diese Reaktion umfasst auch eine Plattform für die Weitergabe von Wissen und den Austausch vorbildlicher Praktiken in Bezug auf die Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt (zu weiteren Einzelheiten siehe den Abschnitt über die Arabischen Staaten). Die IAO beteiligt sich auch an der Umsetzung des Regionalplans Flüchtlinge und Resilienz, der 2014 als UN-Rahmen für eine koordinierte Reaktion von Ländern angenommen wurde, die Flüchtlinge aufnehmen. Um in der Ukraine das Problem der Binnenvertriebenen anzugehen, unterstützte die Organisation Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung durch die Schaffung von Kapazität für Arbeitsvermittlungsdienste und Hilfe bei der Durchführung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.
273. *Verbesserung der Beschäftigungsaussichten, insbesondere für junge Menschen:* Beschäftigung ist ein prioritäres Anliegen in allen Ländern der Region. Die IAO unterstützte die Einrichtung einer regionalen Plattform für die Weitergabe von Wissen und Peer-Learning in der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten und Georgien, die den Mitgliedsgruppen ermöglichte, Peer Reviews von Jugendbeschäftigungspolitiken durchzuführen, und zur Entwicklung eines Toolkit zu Konzepten, Arbeitsmarktinstitutionen und guter Praxis zur Förderung der Jugendbeschäftigung führte. Eine andere Kooperationsplattform für die Staaten auf dem westlichen Balkan konzentriert sich auf Beschäftigung und Soziales und wird von diesen Ländern während des Heranführungsprozesses an die EU als ein Mechanismus für gegenseitiges Lernen und Peer Reviews genutzt. Die Erklärung von Oslo fordert auch beschäftigungsfördernde Maßnahmen in den Ländern der Eurozone. Die IAO unterstützte die Entwicklung und Annahme eines nationalen Aktionsplans zur Jugendbeschäftigung in Zypern und eines nationalen Garantiesystems für Jugendliche sowie eines Rahmens für dessen Erfolgskontrolle in Portugal.
274. *Stärkung des sozialen Dialogs:* Die IAO förderte weiterhin den sozialen Dialog in der Region durch die Schaffung von Kapazität. Sie unterstützte die Entwicklung von Rechtsrahmen und fungierte als Plattform für Forschung und die Weitergabe von Wissen und bewährten Praktiken. Eine signifikante Errungenschaft war die Wiederaufnahme des sozialen Dialogs in Griechenland, insbesondere in Bezug auf die Gesetzgebung zu Kollektivverhandlungen und kollektiven Entlassungen.
275. *Schaffung eines förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen:* Auf dem Westbalkan verbesserte die Unterstützung der IAO die Fähigkeit von Arbeitgeberverbänden, sich für bessere Bedingungen für KMUs einzusetzen. Die Wissensgrundlagen und die Kapazitäten solcher Verbände in Armenien, Georgien, Kirgistan, Tadschikistan und Usbekistan wurden ebenfalls gestärkt, wodurch sie befähigt wurden, Initiativen und Maßnahmen zur Verbesserung des Geschäftsumfelds zu entwickeln.
276. *Unterstützung des Übergangs zur Formalität:* In der Zweijahresperiode erweiterte die IAO ihre Reaktionen auf Ersuchen von Mitgliedsgruppen in Bezug auf Informalität. Eine solche Reaktion umfasste die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten, die die Qualität und die Produktivität von Arbeitsplätzen in der Republik Moldau verbessern werden. Zur Vorbereitung auf die Diskussion über den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft auf der 104. Tagung der IAK 2015 und als Folgemaßnahme dazu initiierten die Sozialpartner mit Unterstützung der IAO in Kirgistan und Tadschikistan sowie auf der regionalen Ebene in der Russischen Föderation Sensibilisierungskampagnen. In Montenegro unterstützte die Organisation den Austausch von Wissen über die Faktoren für Informalität, ihre Kosten und mögliche Gegenmaßnahmen, vorbildliche Praktiken und Schritte zur Umsetzung der IAO-Empfehlung Nr. 204.
277. *Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere des Arbeitsschutzes:* Nach den tragischen Ereignissen in einem Bergwerk in Soma in der Türkei führte die Unterstützung der IAO zur Entwicklung eines mittelfristigen Dreigliedrigen nationalen Aktionsplans, kombiniert mit kurzfristigen Interventionen. Das Land ratifizierte 2014 das Übereinkommen Nr. 187 und 2015 die Übereinkommen Nr. 167 und 176. Während der lettischen Präsidentschaft der Europäischen Union stellte die IAO eine Plattform zur Diskussion und zum Austausch über die Vergrößerung der Reichweite und der Wirkung von Arbeitsschutznormen in Kleinst- und Kleinunternehmen bereit.
278. *Partnerschaften mit regionalen Institutionen und den UN:* Die Zusammenarbeit zwischen regionalen Institutionen und der IAO blieb ein Eckpfeiler

ler der regionalen Strategie und führte zu mehr Bezugnahmen auf die Agenda für menschenwürdige Arbeit in grundsatzpolitischen Dokumenten der EU, auch im Kontext des Arbeitsschutzes in KMUs und von unangemeldeter Arbeit. Die Arbeit mit der Europäischen Kommission, dem Europäischen Parlament und den EU-Ratspräsidentenschaften bleibt eine Priorität. Eine neue Partnerschaft mit der Europäischen Investitionsbank konzentriert sich auf die Steigerung der Beschäftigungswirkung von Investitionen. Die politische Unterstützung seitens der Mitgliedsgruppen – einschließlich der von der Russischen Föderation ausgerichteten ersten Gemeinsamen Tagung der G20-Finanz- und -Arbeitsminister 2013 und der ersten Tagung der Minister für Arbeit und Beschäftigung der BRICS-Staaten im Januar 2016 – war wesentlich für die Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit. Die Arbeit mit der türkischen Präsidentschaft der G20 war ebenfalls wichtig. Die IAO beteiligte sich weiterhin am Regionalen Koordinierungsmechanismus der UN, am Regionalen UNDG-Team für Europa und Zentralasien und an einer Reihe damit verbundener thematischer Gruppen. Besondere Anstrengungen wurden zur Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit durch UN-Landesteams, die elf neu eingeführten UNDAFs und „Einheit in der Aktion“-Programme unternommen. Im Rahmen regionaler Konsultationen über die Ziele für nachhaltige Entwicklung war die Organisation federführend bei der Bildung einer UN-weiten regionalen thematischen Arbeitsgruppe für soziale Basis-schutz-niveaus.

Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs)

279. DWCPs erwiesen sich als ein wertvoller Rahmen für gezielte Anstrengungen sowie den Dialog zwischen den Sozialpartnern und Regierungen. In vielen Ländern haben sie dazu beigetragen, die IAO als einen einflussreichen Partner in UNDAFs und anderen UN-Programmierungsrahmen zu positionieren, insbesondere in Bezug auf die Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung. In Montenegro begann der Entwicklungsprozess für den UNDAF, sobald das

neue DWCP etabliert war. Zwei der Prioritäten des DWCP – Jugendbeschäftigung und die informelle Wirtschaft – spiegeln sich im neuen UNDAF-Entwurf und im gemeinsamen UN-Arbeitsplan wider, der wiederum Möglichkeiten eröffnet hat, Ressourcen aus dem UNDG-Fonds Delivering Results Together zu mobilisieren, um mehr Wirkung zu erzielen.

280. Die Qualität der zweiten und dritten Generation der DWCPs und folglich ihre Nützlichkeit als programmatische Instrumente haben sich verbessert, insbesondere dort, wo zu ihrer Ausarbeitung solide Diagnoseinstrumente der IAO genutzt wurden. Die von der IAO mit Mitgliedsgruppen in Armenien und Aserbaidschan entwickelten Landesprofile für menschenwürdige Arbeit boten eine analytische Grundlage für die Ermittlung des Bedarfs und der Prioritäten der DWCPs der beiden Länder. Bei der Erstellung des DWCP für Tadschikistan erwies sich die von der IAO 2015 entwickelte Landesspezifische Diagnosemethodik für menschenwürdige Arbeit als ähnlich nützlich.

281. Die Eigenverantwortung der Mitgliedsgruppen für die DWCPs hat sich ebenfalls verbessert, was in erster Linie auf ihre stärkere Beteiligung an der Entwicklung, Überwachung und Evaluierung von Landesprogrammen und ein bereitwilligeres Eingehen auf die Prinzipien ergebnisorientierten Managements und die Programmierung der IAO zurückzuführen ist. Wie sich anhand der Erfahrungen in der Republik Moldau, in der Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien und in Usbekistan gezeigt hat, bleiben die Verhandlungen und Konsultationen während ihrer Ausarbeitung eine wichtige Plattform für den dreigliedrigen sozialen Dialog. Die vom Amt in letzter Zeit durchgeführten Aktivitäten mit dem Ziel der Stärkung der Konsultationen während der Entwicklung neuer DWCPs im östlichen Europa umfassen individuelle und kollektive Diskussionen mit Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und dürften dazu führen, dass die Mitgliedsgruppen noch mehr Eigenverantwortung für die Landesprogramme übernehmen.

Übersicht 16. Status von DWCPs in der Zweijahresperiode 2014-15

Länder mit einem DWCP, das in der Zweijahresperiode aktiv wurde	4	Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Montenegro, Tadschikistan, Usbekistan
Länder mit einem DWCP in der Durchführungsphase	9	Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Montenegro, Republik Moldau, Serbien, Tadschikistan, Ukraine, Usbekistan
Länder, in denen die Ausarbeitung eines neuen DWCP an lief, aber noch nicht abgeschlossen ist	5	Albanien, Aserbaidschan, Bosnien und Herzegowina, Republik Moldau, Ukraine

Errungenschaften auf der Landesebene durch das DWCP in der Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien

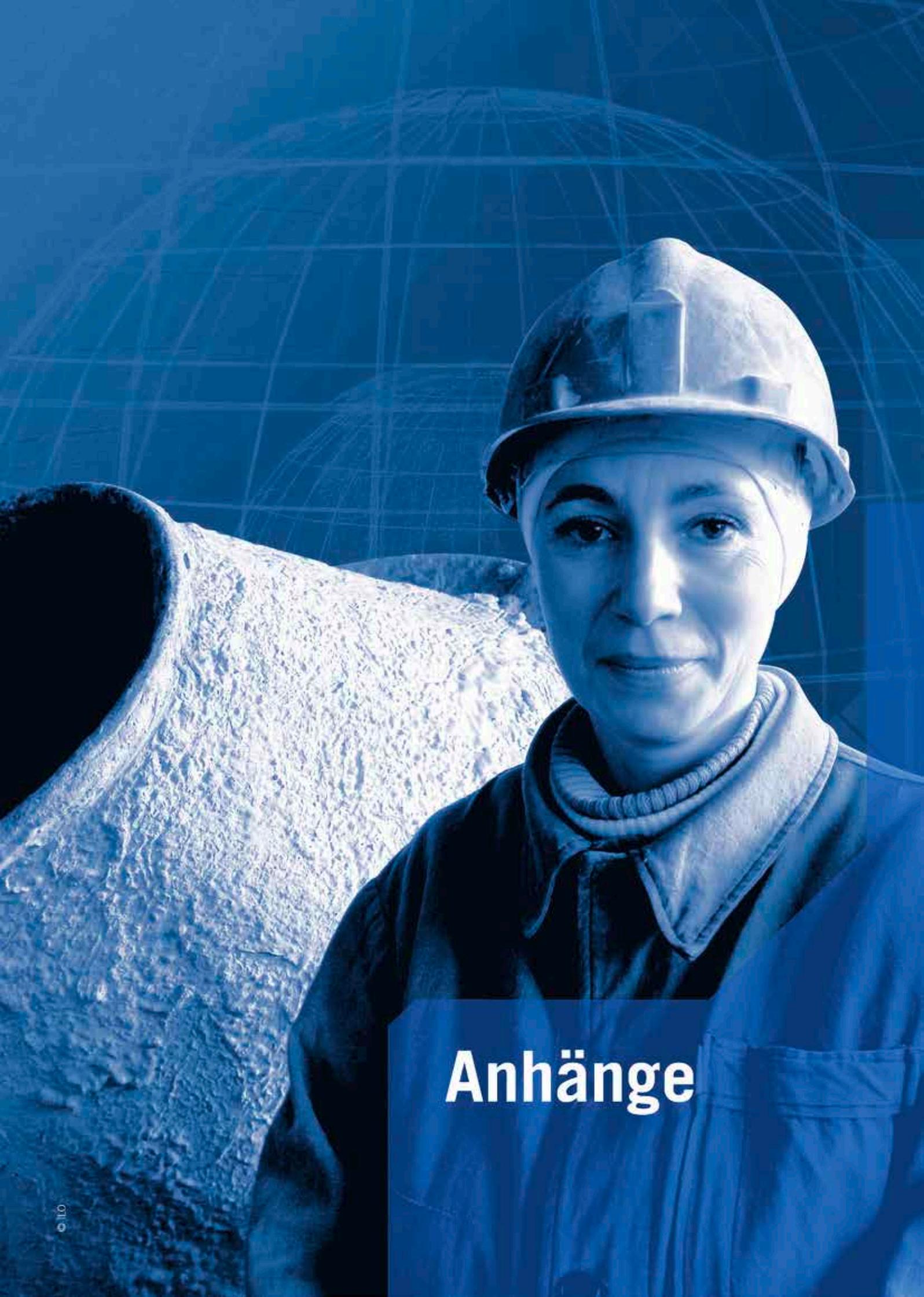
282. In die Zweijahresperiode fiel sowohl das letzte Jahr der ersten Generation als auch das erste Jahr der zweiten Generation des DWCP. Das Landesprogramm 2010-15 für die Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien hatte die folgenden Prioritäten: Einführung eines nationalen Mindestlohns; Bildung des nationalen Wirtschafts- und Sozialrats; Entwicklung eines Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmens für Arbeitgeberverbände; Entwicklung eines nationalen Aktionsplans für die Jugendbeschäftigung; und die Ratifizierung von Übereinkommen. Das DWCP 2015-18 wurde im März 2015 unterzeichnet; seine Prioritäten sind die Förderung beschäftigungsintensiven inklusiven Wachstums, wirksamer sozialer Dialog und die Formalisierung der informellen Wirtschaft.

283. Aufbauend auf Arbeit, die in vorangegangenen Zweijahresperioden geleistet wurde, wurde die Effektivität und die Wirkung des neuen Wirtschafts- und Sozialrats auf der nationalen und der lokalen Ebene verbessert, indem die fachliche Kapazität seiner Mitglieder und Fachsekretariate gestärkt wurde, Empfehlungen hoher Qualität abzugeben, einen Verfolgungsmechanismus für diese zu entwickeln und das Bewusstsein für ihre Rolle in Entscheidungsprozessen zu schärfen. Signifikante Resultate wurden in den Bereichen Beschäftigung und Jugendbeschäftigung erzielt. Zu diesen zählte auch eine umfassende Nationale Beschäftigungsstrategie, die von der IAO, der Weltbank und vom UNDP unterstützt wurde (Übersicht 17).

284. Der Gesamtmitteleinsatz für das DWCP aus HMTZ, HZK und SMTZ belief sich für 2014-15 auf 1.049.854 US-Dollar.

Übersicht 17. Resultatekette auf der Landesebene für die Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien

Beiträge der IAO	Resultate (vom Land ergriffene Maßnahmen)
<ul style="list-style-type: none"> Fachunterstützung für die Nationale Statistikbehörde für die Entwicklung und Durchführung einer Umfrage unter jungen Menschen zwischen 15 und 29 Jahren zum Übergang von der Schule in die Arbeitswelt im Jahr 2014. Fachunterstützung bei der Ausarbeitung eines evidenzbasierten Aktionsplans zur Jugendbeschäftigung. 	<p>Im Dezember 2014 nahm die Regierung einen überarbeiteten operativen Plan für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen an, der 2015 umgesetzt wurde.</p> <p>Nach der Umsetzung des ersten Aktionsplans für Jugendbeschäftigung 2012-15 entwickelten die Regierung und die Sozialpartner einen zweiten Plan für den Zeitraum 2016-20.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Schaffung von Kapazität für Arbeitsmarktinstitutionen und die Sozialpartner, um diese zu befähigen, Arbeitsvermittlungsleistungen und -programme entsprechend dem Bedarf junger Arbeitsuchender anzubieten, zu überwachen und zu evaluieren. Entwicklung und Bereitstellung von Leitlinien, Instrumenten und anderen Lernmaterialien für die Erstellung von Profilen von im Arbeitsmarkt gefährdeten Personen und für die individuelle Beschäftigungsplanung, -überwachung und -evaluierung. 	<p>Im September 2015 wurde in allen Arbeitsvermittlungsstellen ein System zur Profilerstellung für schwer Vermittelbare einschließlich junger Arbeitsloser installiert. Parallel dazu führte die Arbeitsvermittlungsbehörde einen neuen Ansatz zur individuellen Beschäftigungsplanung ein.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Fachunterstützung bei der Ausarbeitung eines Gesetzes über die gütliche Beilegung von Arbeitskonflikten. Entwicklung eines Lehrplans für die Ausbildung von Schlichtern/ Schiedspersonen. Organisation und Durchführung der Ausbildung von Ausbildern von Schlichtern und Schiedspersonen. Entwicklung eines Fallmanagementsystems zur Verbesserung des Justizsystems durch die Automatisierung von Gerichtsverfahren, die Überwachung von Fallaktivitäten und die Unterstützung der Urteilsfindung durch die Nutzung von Echtzeitdaten und Analysen. 	<p>2014 nahm die Regierung das abgeänderte Gesetz über die gütliche Beilegung von Arbeitskonflikten an, das seit Januar 2015 in Kraft ist.</p> <p>Ein funktionierendes System für die gütliche Beilegung von Arbeitskonflikten ist seit September 2015 in Betrieb. Der neue Mechanismus wird den Sozialpartnern helfen, Konflikte, die während Kollektivverhandlungen ausbrechen, zu verhindern und beizulegen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Durchführung von Ausbildung zum EESE-Toolkit und Unterstützung des Arbeitgeberverbands von Mazedonien (AGVM) und des Unternehmerverbands von Mazedonien (UVM) bei der Ausarbeitung von drei Positionspapieren. Organisation von Schulungen in anwaltschaftlichen Tätigkeiten für den AGVM und den UVM. 	<p>Der AGVM und der UVM führten eine Bewertung des förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen durch, legten Schlüsselprioritäten fest und erstellten drei Positionspapiere zur Verbesserung des Geschäftsklimas.</p> <p>Diese gemeinsamen Aktivitäten und evidenzbasierten Berichte ermöglichten es den Arbeitgeberorganisationen, gegenüber der Regierung zu Themen von beiderseitigem Interesse mit einer Stimme zu sprechen, was ihre Position als Politikakteure stärkte.</p>



Anhänge

Anhang I

Liste der Indikatoren für die Programm- und Haushaltsergebnisse mit Zielvorgaben und Resultaten für den Zeitraum 2010-15

Indikatoren für das Programm- und Haushaltsergebnis	Gesamtzielvorgaben 2010-15 ¹	Gesamtresultate 2010-15 ²	Erklärung im Fall einer erheblichen Unterschreitung der Zielvorgabe
Ergebnis 1: Beschäftigungsförderung			
<i>Mehr Frauen und Männer haben Zugang zu produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Einkommenschancen</i>			
Indikator 1.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO nationale, sektorspezifische oder lokale Beschäftigungsmaßnahmen und -programme in ihre Entwicklungsrahmen aufnehmen	40	47	Der bemerkenswerteste Unterschied zwischen Zielvorgabe und Resultaten betrifft die Arbeit zur sozial orientierten Finanzierung. Dies spiegelt die geringer als erwartete Nachfrage der Länder nach Arbeiten unter Indikator 1.2 wider; die Tatsache, dass Tätigkeiten im Zusammenhang mit der sozial orientierten Finanzierung oft Bestandteil anderer Arbeiten waren und daher zu den Resultaten unter anderen Ergebnissen und Indikatoren beitrugen; und dass wichtige Arbeiten während des Zeitraums des Strategischen grundsatzpolitischen Rahmens auf globaler Ebene durchgeführt worden sind und daher in den Resultaten auf Länderebene nicht erfasst wurden.
Indikator 1.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen mit Unterstützung der IAO nationale Behörden sozialorientierte finanzpolitische Maßnahmen beschließen, die über lokale Finanzinstitutionen menschenwürdige Arbeitsplätze und Dienstleistungen für arme Erwerbstätige fördern	26	16	
Indikator 1.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Arbeitsmarktinformations- und -analysensysteme einführen oder stärken und Informationen über nationale Arbeitsmarkttrends verbreiten	26	37	
Indikator 1.4: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in ihre Katastrophenverhütungs-, Wiederaufbau- und Erholungsmaßnahmen die Förderung von produktiver Beschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Einkommenschancen einbeziehen	25	21	
Indikator 1.5: Zahl der Mitgliedstaaten, bei denen Investitionen in beschäftigungsintensive Infrastrukturprogramme zur lokalen Entwicklung mit Unterstützung der IAO eine steigende Beschäftigungsintensität aufweisen	32	26	
Indikator 1.6: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen mit Unterstützung der IAO Regierungen, Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerverbände Initiativen in Politikfeldern ergriffen haben, um die Überführung informeller Aktivitäten in die formelle Wirtschaft zu erleichtern	24	21	
Ergebnis 2: Qualifizierung			
<i>Qualifizierungsmaßnahmen verbessern die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Inklusivität des Wachstums</i>			
Indikator 2.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO die Qualifizierung in sektorspezifische oder nationale Entwicklungsstrategien aufnehmen	39	36	Der bemerkenswerteste Unterschied zwischen Zielvorgabe und Resultaten betrifft Arbeit mit dem Ziel, Ausbildung für Menschen mit Behinderung zugänglich zu machen. Rückblickend ist zu sagen, dass die Zielvorgabe möglicherweise zu ehrgeizig war. Die Behindertenarbeit
Indikator 2.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in ländlichen Gemeinschaften einschlägige Ausbildung besser zugänglich machen	21	20	

¹ Kumulative Gesamtzielvorgaben, wie sie in den drei aufeinanderfolgenden IAO-Programm- und Haushaltsvorlagen im Rahmen des Planungszeitraums des Strategischen grundsatzpolitischen Rahmens 2010-15 aufgeführt sind.

² Kumulative Gesamtresultate, über die in den drei aufeinanderfolgenden Berichten über die Durchführung des Programms der IAO im Rahmen des Planungszeitraums des Strategischen grundsatzpolitischen Rahmens 2010-15 berichtet wurde.

Indikatoren für das Programm- und Haushaltsergebnis	Gesamtzielvorgaben 2010-15 ¹	Gesamtresultate 2010-15 ²	Erklärung im Fall einer erheblichen Unterschreitung der Zielvorgabe
Indikator 2.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO einschlägige Ausbildung für Personen mit Behinderungen besser zugänglich machen	20	10	war oft ein Bestandteil anderer Arbeitsbereiche und trug daher zu den Resultaten unter anderen Ergebnissen statt des Indikators 2.3 bei.
Indikator 2.4: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Arbeitsvermittlungsdienste stärken, um beschäftigungspolitische Ziele zu erreichen	18	26	Außerdem wurde ein Großteil der Behindertenarbeit auf globaler statt auf Landesebene durchgeführt, wie beispielsweise die Einrichtung und Förderung des Behindertennetzwerks im privaten Sektor, und ist daher in den Landesresultaten nicht erfasst worden.
Indikator 2.5: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO integrierte Grundsatzmaßnahmen und Programme zur Förderung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für junge Frauen und Männer ausarbeiten und durchführen	43	52	
Ergebnis 3: Nachhaltige Unternehmen			
<i>Nachhaltige Unternehmen schaffen produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze</i>			
Indikator 3.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ihre Grundsatz- oder Regulierungsrahmen reformieren, um das förderliche Umfeld für nachhaltige Unternehmen zu verbessern	21	15	Die Abweichung zwischen Zielvorgabe und Gesamtresultaten unter Indikator 3.1 spiegelt die Tatsache wider, dass ein Großteil der Arbeiten auf Landesebene im Zusammenhang mit dem förderlichen Umfeld unter anderen Ergebnissen berücksichtigt worden ist.
Indikator 3.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Maßnahmen zur Entwicklung des Unternehmertums sowie Programme zur Schaffung von produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit durchführen	53	86	Was Indikator 3.4 zur Erklärung über multinationale Unternehmen angeht, so spiegelt das Nichterreichen der Zielvorgaben zum Teil eine zu ehrgeizige Zielvorgabe wider, da nur relativ wenige DWCPs geeignete CPOs für Arbeit auf diesem Gebiet aufweisen. Während der Laufzeit des Strategischen grundsatzpolitischen Rahmens ist in Beschlüssen des Verwaltungsrats betont worden, dass die Mitgliedsgruppen auf Landesebene unterstützt werden müssen und die Mitgliedsgruppen daher die Förderung der Erklärung über multinationale Unternehmen in die DWCPs einbeziehen müssen. Die ersten diesbezüglichen Erfolge waren im Zeitraum 2014-15 zu verzeichnen, als vier der sechs Resultate erzielt wurden.
Indikator 3.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Programme durchführen, die den Übergang zu verantwortlichen und nachhaltigen Praktiken auf der Unternehmensebene fördern	21	20	
Indikator 3.4: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO grundsatzpolitische Maßnahmen beschließen, welche die Prinzipien der Erklärung über MNU integrieren	12	6	
Ergebnis 4: Soziale Sicherheit			
<i>Mehr Menschen haben Zugang zu besser gesteuerten und geschlechtergerechteren Leistungen der sozialen Sicherheit</i>			
Indikator 4.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO das Wissen und die Informationsgrundlagen über die Deckung und die Leistung ihres Systems der sozialen Sicherheit verbessern	46	49	
Indikator 4.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Grundsatzmaßnahmen entwickeln, um die Deckung durch die soziale Sicherheit zu verbessern, insbesondere von ausgeschlossenen Gruppen	24	46	
Indikator 4.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO im Einklang mit internationalen Arbeitsnormen die rechtlichen Rahmenbedingungen, das allgemeine sowie das Finanzmanagement und/oder die dreigliedrige Steuerung der sozialen Sicherheit verbessern	23	47	

Indikatoren für das Programm- und Haushaltsergebnis	Gesamtzielvorgaben 2010-15 ¹	Gesamtresultate 2010-15 ²	Erklärung im Fall einer erheblichen Unterschreitung der Zielvorgabe
Ergebnis 5: Arbeitsbedingungen			
<i>Frauen und Männer haben bessere Arbeitsbedingungen mit mehr Chancengerechtigkeit</i>			
Indikator 5.1: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen dreigliedrige Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO grundsatzpolitische Maßnahmen beschließen oder Strategien umsetzen, die verbesserte oder gerechtere Arbeitsbedingungen fördern, insbesondere für die verletzlichsten Arbeitnehmer	21	36	
Indikator 5.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ihre institutionelle Kapazität zur Durchführung fundierter lohnpolitischer Maßnahmen stärken	16	28	
Ergebnis 6: Arbeitsschutz			
<i>Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren von verbessertem Arbeitsschutz</i>			
Indikator 6.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Grundsatzmaßnahmen und Programme zur Förderung eines verbesserten Arbeitsschutzes entwickeln	30	36	
Indikator 6.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen dreigliedrige Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO Programme zur Förderung eines verbesserten Arbeitsschutzes durchführen	29	34	
Ergebnis 7: Arbeitsmigration			
<i>Mehr Arbeitsmigranten sind geschützt und haben Zugang zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit</i>			
Indikator 7.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Grundsatzpolitiken zur Arbeitsmigration beschließen, die auf der Grundlage des Multilateralen Rahmens der IAO und der Bestimmungen einschlägiger internationaler Arbeitsnormen den Schutz von Arbeitsmigranten zum Ziel haben	21	32	
Indikator 7.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Grundsatzpolitiken und Praktiken zur Arbeitsmigration beschließen, die auf der Grundlage des Multilateralen Rahmens der IAO die Förderung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für Arbeitsmigranten zum Ziel haben	20	24	
Ergebnis 8: HIV/Aids			
<i>Die Arbeitswelt reagiert effektiv auf die HIV/Aids-Epidemie</i>			
Indikator 8.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ein nationales grundsatzpolitisches Konzept zu HIV/Aids am Arbeitsplatz als Teil der nationalen Aids-Reaktion entwickeln	84	57	Im Verlauf der Zweijahresperiode kam es zu einem bedeutenden Strategiewandel, der sowohl vom Verwaltungsrat als auch vom Hauptpartner der IAO UNAIDS gebilligt wurde, mit einer Abkehr vom „Gießkannenverfahren“ hin zu fokussierten Programmen in vorrangigen Ländern. Außerdem wurde diese Neupriorisierung durch die „VCT@work“-Initiative weiter verstärkt, die vom Generaldirektor im Juni 2013 lanciert wurde, eine Initiative, die am besten durch betriebliche Programme statt Politiken umgesetzt wurde, wobei das Schwergewicht immer auf einer relative kleinen Zahl (rund 30) der sogenannten „High-Impact Countries“ lag (und über diese Arbeit wurde unter Indikator 8.2, nicht 8.1 berichtet).
Indikator 8.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen dreigliedrige Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO maßgeblich aktiv werden, um HIV/Aids-Programme am Arbeitsplatz durchzuführen	57	86	

Indikatoren für das Programm- und Haushaltsergebnis	Gesamtzielvorgaben 2010-15 ¹	Gesamtresultate 2010-15 ²	Erklärung im Fall einer erheblichen Unterschreitung der Zielvorgabe
Ergebnis 9: Arbeitgeberverbände			
<i>Arbeitgeber verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände</i>			
Indikator 9.1: Zahl der nationalen Arbeitgeberverbände, die mit Unterstützung der IAO einen strategischen Plan zur Steigerung der Wirksamkeit ihrer Managementstrukturen und -praxis beschließen	39	38	
Indikator 9.2: Zahl der nationalen Arbeitgeberverbände, die mit Unterstützung der IAO Dienstleistungen entwickeln oder maßgeblich verbessern, die den Bedürfnissen bestehender und potenzieller Mitglieder entsprechen	58	107	
Indikator 9.3: Zahl der nationalen Arbeitgeberverbände, die mit Unterstützung der IAO die Kapazität zur Analyse des Geschäftsumfelds für Unternehmen verbessert haben und Einfluss auf die Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen auf der nationalen, regionalen und internationalen Ebene nehmen	44	90	
Ergebnis 10: Arbeitnehmerverbände			
<i>Arbeitnehmer verfügen über starke, unabhängige und repräsentative Verbände</i>			
Indikator 10.1: Zahl der nationalen Arbeitnehmerverbände, die mit Unterstützung der IAO die Agenda für menschenwürdige Arbeit in ihre Strategieplanung und Ausbildungsprogramme einbeziehen	107	113	
Indikator 10.2: Zahl der Arbeitnehmerverbände, die mit Unterstützung der IAO durch ihre Teilnahme an Grundsatzdiskussionen auf nationaler, regionaler oder internationaler Ebene die Achtung grundlegender Arbeitnehmerrechte und die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen verbessern	69	77	
Ergebnis 11: Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht			
<i>Arbeitsverwaltungen wenden aktuelle Arbeitsgesetze an und erbringen wirksame Dienstleistungen</i>			
Indikator 11.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen ihre Systeme der Arbeitsverwaltung stärken	29	24	Der bemerkenswerteste Unterschied zwischen Zielvorgabe und Resultaten betrifft die Arbeit zur Annahme oder Verbesserung des Arbeitsrechts (Indikator 11.3). Dies war auf die Tatsache zurückzuführen, dass staatliche und/oder gesetzgeberische Verfahren manchmal langwieriger waren als erwartet und dass sich in einigen Fällen die politische Lage oder das allgemeine operative Umfeld soweit verschlechterten, dass sie dem Erreichen von Resultaten im Vergleich zu den Messkriterien und innerhalb der vorgesehenen Zeitrahmen nicht mehr förderlich waren.
Indikator 11.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen ihre Systeme der Arbeitsaufsicht stärken	32	36	
Indikator 11.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen und in Absprache mit den Sozialpartnern neue Arbeitsgesetze verabschieden oder bestehende verbessern	22	16	
Ergebnis 12: Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen			
<i>Dreigliedrigkeit und eine stärkere Arbeitsmarktsteuerung tragen zu einem effektiven sozialen Dialog und tragfähigen Arbeitsbeziehungen bei</i>			
Indikator 12.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen Institutionen und Mechanismen für den sozialen Dialog stärken	35	37	
Indikator 12.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen und in Absprache mit den Sozialpartnern Mechanismen für Kollektivverhandlungen und die Beilegung von Arbeitskonflikten stärken	30	33	

Indikatoren für das Programm- und Haushaltsergebnis	Gesamtzielvorgaben 2010-15 ¹	Gesamtresultate 2010-15 ²	Erklärung im Fall einer erheblichen Unterschreitung der Zielvorgabe
Ergebnis 13: Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren			
<i>Ein sektorspezifischer Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit wird angewendet</i>			
Indikator 13.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO sektorspezifische Normen, Richtlinienensammlungen oder Leitlinien umsetzen	34	42	
Indikator 13.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO maßgeblich aktiv werden, damit ein bestimmter Sektor Fortschritte bei der Verwirklichung der Agenda für menschenwürdige Arbeit erzielt	31	49	
Ergebnis 14: Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht			
<i>Die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sind allgemein bekannt und werden verbreitet in Anspruch genommen</i>			
Indikator 14.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO die Anwendung grundlegender Rechte in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen verbessern	37	24	Das Nichterreichen von Resultaten im Vergleich zu den Zielvorgaben für Arbeit im Zusammenhang mit dem Vereinigungsrecht (Ergebnisindikator 14.1) spiegelt die Tatsache wider, dass über die entsprechenden Arbeiten unter verschiedenen anderen Ergebnissen berichtet wurde, insbesondere unter den Ergebnissen 10 und 12, und dass die in etlichen Ländern – hauptsächlich in Afrika – durchgeführten Arbeiten länger als erwartet dauerten, um Resultate gegenüber den Messkriterien zu erzielen. Daher werden Resultate voraussichtlich erst 2016 erzielt werden, sodass sie unter dem Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 nicht berücksichtigt werden können.
Indikator 14.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO signifikante Maßnahmen zur Einführung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen in Ausfuhr-Freizonen ergreifen	7	9	
Ergebnis 15: Zwangsarbeit			
<i>Zwangsarbeit wird beseitigt</i>			
Indikator 15.1: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO konkrete Grundsatzmaßnahmen, Programme oder Aktivitäten durchführen, die zur verbesserten Anwendung von Übereinkommen, Prinzipien und Rechten bezüglich der Beseitigung der Zwangsarbeit führen	26	24	
Ergebnis 16: Kinderarbeit			
<i>Die Kinderarbeit wird beseitigt, wobei ihre schlimmsten Formen vorrangig bekämpft werden</i>			
Indikator 16.1: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO signifikante grundsatzpolitische und programmatische Maßnahmen zur Beseitigung der Kinderarbeit in Übereinstimmung mit IAO-Übereinkommen und -Empfehlungen ergreifen	109	141	
Indikator 16.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO aktiv werden, um Gesetze gegen Kinderarbeit zu verabschieden oder zu modifizieren oder ihre Wissensgrundlagen zu Kinderarbeit auszubauen	128	197	
Ergebnis 17: Diskriminierung bei der Arbeit			
<i>Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf wird beseitigt</i>			
Indikator 17.1: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen mit Unterstützung der IAO konkrete Gesetze, Grundsatzmaßnahmen, Programme oder Aktivitäten umsetzen/durchführen, die zur verbesserten Anwendung von Übereinkommen, Prinzipien und Rechten bezüglich der Nichtdiskriminierung führen	29	28	

Indikatoren für das Programm- und Haushaltsergebnis	Gesamtzielvorgaben 2010-15 ¹	Gesamtresultate 2010-15 ²	Erklärung im Fall einer erheblichen Unterschreitung der Zielvorgabe
Ergebnis 18: Internationale Arbeitsnormen			
<i>Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert und angewendet</i>			
Indikator 18.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO Maßnahmen ergreifen, um internationale Arbeitsnormen anzuwenden, insbesondere als Reaktion auf Probleme, auf die von den Aufsichtsorganen hingewiesen wurde	132	228	Das Nichterreichen von Resultaten gegenüber Indikator 18.3 spiegelt das sehr restriktive Messkriterium wider, anhand dessen Resultate verzeichnet werden konnten. Um ein Resultat zu vermeiden, musste ein Mitgliedstaat (während des Berichtszeitraums einer Zweijahresperiode) „aufgrund neuer Ratifikationen“ mindestens die acht grundlegenden Übereinkommen... und die vier vorrangigen Übereinkommen ratifiziert haben...“.
Indikator 18.2: Zahl der Mitgliedstaaten, in denen durch die Unterstützung der IAO die in internationalen Arbeitsnormen verankerten Prinzipien und Rechte in Entwicklungshilfe-Programmrahmen oder andere wichtige Initiativen einbezogen werden	15	24	
Indikator 18.3: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO ihre Ratifizierungsrate aktueller Übereinkommen erhöhen und dabei zumindest die als Kernarbeitsnormen eingestuft Instrumente wie auch diejenigen berücksichtigen, die ordnungspolitisch als wichtigste gelten	32	17	
Indikator 18.4: Zahl der Mitgliedstaaten mit Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, zu deren von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen festgelegten Prioritäten eine normensetzende Komponente zählt	46	60	
Ergebnis 19: Allgemeine Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit			
<i>Mitgliedstaaten stellen einen integrierten Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit in den Mittelpunkt ihrer Wirtschafts- und Sozialpolitik, der von wichtigen UN-Organisationen und anderen multilateralen Organisationen unterstützt wird</i>			
Indikator 19.1: Zahl der Mitgliedstaaten, die mit Unterstützung der IAO das Ziel der menschenwürdigen Arbeit zunehmend in den Mittelpunkt ihrer Politik stellen	41	27	Die geringere Anzahl von Resultaten gegenüber den Zielvorgaben unter Ergebnisindikator 19.1 spiegelt die Tatsache wider, dass ein Großteil der einschlägigen Arbeiten in den unter anderen Ergebnissen, insbesondere Ergebnis 1, verzeichneten Resultaten erfasst wurde. Das Ergebnisdefizit im Vergleich zu den Zielvorgaben unter Ergebnisindikator 19.2 spiegelt weitgehend die Tatsache wider, dass das erste der beiden Kriterien während der Laufzeit des Strategischen grundsatzpolitischen Rahmens aufgrund der Abkehr von der Verwendung des <i>CEB Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work</i> unter den multilateralen Organisationen nicht mehr aktuell war.
Indikator 19.2: Zahl der wichtigen internationalen Organisationen oder multilateralen Institutionen, die durch Zusammenarbeit mit der IAO menschenwürdige Arbeit in ihren grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen generell berücksichtigen	15	10	

Anhang II**Ausgaben zu Lasten des ordentlichen Haushalts
nach Haushaltstitel, 2014-15**

	Programm und Haushalt für 2014-15	Ausgaben
A. Beschlussfassende Organe	82.469.403	74.351.452
B. Strategische Ziele	612.291.619	605.659.443
Beschäftigung	190.829.942	188.731.357
Sozialschutz	123.748.960	122.370.381
Sozialer Dialog	174.132.378	172.279.749
Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	123.580.339	122.277.956
C. Managementdienste	61.994.971	61.929.478
D. Mittel für sonstige Zwecke	46.802.013	43.460.647
Ausgleich für Personalfuktuation	-6.599.408	
Insgesamt	796.958.598	785.401.020
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	3.426.402	3.426.402
Insgesamt	801.260.000	788.827.422

Anhang III

Sondermittelausgaben, 2014-15

Strategische Ziele	Global	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien	Europa	Insgesamt
Beschäftigung	1.437.781	2.443.654	3.791.824	2.357.848	3.148.973	1.106.720	14.286.801
Sozialschutz	2.050.201	2.815.409	1.409.975	260.593	1.396.405	753.480	8.686.063
Sozialer Dialog	1.522.342	852.265	1.144.868	294.950	1.518.936	1.051.090	6.384.450
Normen	3.952	212.917	278.506	18.565	1.601.606	423.193	2.538.739
Politikkohärenz					126.476		126.476
Unterstützung	343.954	422.516	425.783	190.542	506.552	214.167	2.103.514
Evaluierung und Aufsicht	416.825	347.363	98.019	76.744	206.159	47.261	1.192.370
Insgesamt	5.775.054	7.094.124	7.148.975	3.199.242	8.505.107	3.595.911	35.318.413

Anhang IV

Ausgaben für Programme der technischen Zusammenarbeit nach Finanzierungsquelle, geografischer Region und Art der Unterstützung, 2014-15 (ohne Verwaltungsausgaben)

Nach Finanzierungsquelle

Finanzierungsquelle	2014		2015		Zweijahresperiode insgesamt		2014-15 Veränderung in %
	in 1.000 US-\$	Anteil in %	in 1.000 US-\$	Anteil in %	in 1.000 US-\$	Anteil in %	
Sondermittel							
Multi-bilaterale Entwicklungspartner	149.987	63,4	145.163	62,4	295.150	62,9	-3,2
Inländische Entwicklungsfinanzierung	6.539	2,8	7.103	3,1	13.642	2,9	8,6
Öffentlich-private Partnerschaften ¹	14.276	6,0	11.137	4,8	25.412	5,4	-22,0
Sozialpartner ²	370	0,2	772	0,3	1.143	0,2	108,6
IFIs (Banken)	4.921	2,1	6.589	2,8	11.510	2,5	33,9
Vereinte Nationen ³	24.273	10,3	21.479	9,2	45.752	9,8	-11,5
Andere zwischenstaatliche Organisationen ⁴	21.023	8,9	19.270	8,3	40.293	8,6	-8,3
Zwischensumme Sondermittel ⁵	221.389	93,5	211.513	91,0	432.902	92,3	-4,5
Ordentlicher Haushalt (HMTZ)	15.343	6,5	20.935	9,0	36.278	7,7	36,4
Insgesamt	236.732	100,0	232.448	100,0	469.180	100,0	-1,8

Anmerkung: Bei Aufrundungen können manche Summenangaben als falsch erscheinen.

¹ Einschließlich von Stiftungen, öffentlichen Institutionen, dem Privatsektor und anderen. ² Einschließlich von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und gemeinsamen Initiativen. ³ Einschließlich Projekten finanziert durch Multigebertreuehandfonds, gemeinsamen Programmen und „One UN“-Fonds. ⁴ Einschließlich der Europäischen Kommission, dem Arabischen Golf-Programm für Entwicklung (AGFUND) und der Internationalen Organisation für Migration (IOM) ⁵ Einschließlich Ergebnissen der Leitungs-, Unterstützungs- und Managementfunktionen.

Nach geografischer Region

Region	2014		2015		Zweijahresperiode insgesamt		2014-15 Veränderung in %
	in 1.000 US-\$	Anteil in %	in 1.000 US-\$	Anteil in %	in 1.000 US-\$	Anteil in %	
Afrika	69.776	29,5	58.334	25,1	128.110	27,3	-16,4
Amerika	25.467	10,8	22.454	9,7	47.921	10,2	-11,8
Asien und Pazifik ¹	75.039	31,7	83.288	35,8	158.327	33,7	11,0
Europa ²	9.420	4,0	9.436	4,1	18.856	4,0	0,2
Arabische Staaten, Naher Osten	8.504	3,6	7.826	3,4	16.330	3,5	-8,0
Interregional	2.080	0,9	2.573	1,1	4.652	1,0	23,7
Gobal	46.447	19,6	48.537	20,9	94.984	20,2	4,5
Insgesamt	236.732	100,0	232.448	100,0	469.180	100,0	-1,8

¹ Einschließlich Afghanistan und Islamische Republik Iran. ² Einschließlich Israel.

Nach Art der Unterstützung

Art der Unterstützung	2014		2015		Zweijahresperiode insgesamt		2014-15 Veränderung in %
	in 1.000 US-\$	Anteil in %	in 1.000 US-\$	Anteil in %	in 1.000 US-\$	Anteil in %	
Sachverständige	54.389	23,0	51.632	22,2	106.021	22,6	-5,1
Sonstiges Personal ¹	55.879	23,6	56.168	24,2	112.046	23,9	0,5
Ausbildung ²	57.372	24,2	56.691	24,4	114.063	24,3	-1,2
Ausrüstung	4.346	1,8	3.199	1,4	7.545	1,6	-26,4
Zulieferungen	56.604	23,9	56.847	24,5	113.451	24,2	0,4
Sonstiges	8.142	3,4	7.912	3,4	16.054	3,4	-2,8
Insgesamt	236.732	100,0	232.448	100,0	469.180	100,0	-1,8

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

² Einschließlich in erster Linie Stipendien, Seminare und berufsbegleitende Fortbildung.

Anhang V

Ausgaben für technische Zusammenarbeit nach
Region und Land, 2014-15 (in 1.000 US-Dollar)
(ohne Verwaltungsausgaben)

Land oder Gebiet	HMTZ	UN-System	Treuhandfonds	Insgesamt
Afrika				
Regional	3.304	147	13.702	17.153
Zentralafrika subregional	150			150
Ostafrika subregional	89			89
Nordafrika subregional	10		1.532	1.542
Sahel subregional	148		691	839
Südliches Afrika subregional	139			139
Westafrika subregional	159		53	212
Algerien	164	227	727	1.118
Angola	68			68
Benin	103		2.038	2.141
Botsuana	96		115	211
Burkina Faso	147		581	728
Burundi	89	38	450	577
Cabo Verde	56	484	47	587
Kamerun	178	44	1.382	1.603
Zentralafrikanische Republik	29	24		53
Tschad	102			102
Komoren	82	576	2	661
Kongo	53		2	55
Côte d'Ivoire	152		784	936
Demokratische Republik Kongo	145		2.975	3.120
Dschibuti	41			41
Ägypten	335	1.149	13.267	14.750
Äquatorialguinea	68			68
Eritrea	15			15
Äthiopien	173	1.214	2.072	3.458
Gabun	47			47
Gambia	77		21	99
Ghana	166	100	666	932
Guinea	17			17
Guinea-Bissau	15			15
Kenia	177	789	1.595	2.560

Land oder Gebiet	HMTZ	UN-System	Treuhandfonds	Insgesamt
Lesotho	46		1.231	1.277
Liberia	2	128	670	800
Madagaskar	221	4.400	201	4.821
Malawi	198	31	1.826	2.055
Mali	80			80
Mauretanien	43	20	480	543
Mauritius	157			157
Marokko	193		3.237	3.430
Mosambik	175	1.981	569	2.725
Namibia	132		233	365
Niger	151		322	473
Nigeria	236		62	298
Ruanda	145	487	52	684
São Tomé und Príncipe	71			71
Senegal	170	484	1.134	1.788
Seychellen	95			95
Sierra Leone	9	-3		6
Somalia	72	9.172	3.813	13.057
Südafrika	308	26	10.278	10.613
Südsudan	44	170		214
Sudan	183	-6	312	489
Swasiland	29		95	124
Vereinigte Republik Tansania	140	2.214	6.010	8.364
Togo	92		167	259
Tunesien	138	48	6.239	6.424
Uganda	210	495	1.241	1.946
Sambia	287	575	8.996	9.858
Simbabwe	148	454	2.407	3.009
Afrika insgesamt	10.368	25.468	92.274	128.110
Amerika				
Lateinamerika regional	2.108		5.669	7.777
Andenländer subregional	9		287	296
Karibik subregional	427		520	946
Mittelamerika subregional	190		3.023	3.213
Antigua und Barbuda	2			2
Argentinien	375			375
Bahamas	29			29
Barbados	11			11
Belize	4			4
Plurinationaler Staat Bolivien	152	110	638	900
Brasilien	368	271	3.174	3.813

Land oder Gebiet	HMTZ	UN-System	Treuhandfonds	Insgesamt
Kaimaninseln	5			5
Chile	301		525	826
Kolumbien	185		7.494	7.679
Costa Rica	229	153	469	851
Kuba	39			39
Dominica	4			4
Dominikanische Republik	115	144	324	584
Ecuador	186		333	519
El Salvador	101	182	4.542	4.824
Grenada	5			5
Guatemala	227		671	898
Guyana			38	38
Haiti	130	1.205	4.145	5.480
Honduras	152		347	499
Jamaika	40			40
Mexiko	355		398	753
Nicaragua	55	14	1.960	2.029
Panama	71		49	120
Paraguay	240		956	1.196
Peru	217	567	1.562	2.345
St. Lucia	17		5	22
Suriname	23		6	30
Trinidad und Tobago	47			47
Vereinigte Staaten ¹			240	240
Uruguay	146		1.264	1.410
Bolivarische Republik Venezuela	71			71
Amerika insgesamt	6.637	2.645	38.640	47.921
Asien und der Pazifik				
Regional	2.080	528	22.727	25.335
Ostasien subregional			158	158
Südostasien subregional	249			249
Südasiens subregional	17			17
Afghanistan	86	86	3.349	3.520
Bangladesch	306	290	26.485	27.081
Brunei Darussalam	8		114	122
Kambodscha	186		5.212	5.398
China	501	62	1.518	2.081
Fidschi	203		241	444
Indien	653		2.880	3.533
Indonesien	332	392	8.876	9.600
Islamische Republik Iran	23			23

Land oder Gebiet	HMTZ	UN-System	Treuhandfonds	Insgesamt
Japan	8			8
Kiribati	28			28
Republik Korea	8			8
Demokratische Volksrepublik Laos	138	197	2.031	2.365
Malaysia	38		253	291
Malediven	73		241	315
Marshall-Inseln	15			15
Mongolei	253	1	597	851
Myanmar	57	1	8.394	8.452
Nepal	475	273	3.755	4.503
Pakistan	388	802	3.113	4.302
Palau	20			20
Papua-Neuguinea	89			89
Philippinen	382	308	12.335	13.026
Samoa (West)	58		285	343
Singapur	2			2
Salomonen	72	399	70	541
Sri Lanka	149		4.206	4.355
Thailand	43	20	2.932	2.995
Timor-Leste	129		28.768	28.898
Vanuatu	82		75	157
Vietnam	522	1.200	7.480	9.201
Asien und der Pazifik insgesamt	7.674	4.557	146.096	158.327
Europa				
Regional	170		5.502	5.672
Mittel- und Osteuropa subregional	202		31	233
Osteuropa und Zentralasien subregional	86		1.380	1.467
Albanien	35	654	1.606	2.294
Armenien	34		37	71
Aserbaidshan	30		1	30
Belarus	44			44
Bosnien und Herzegowina	95			95
Bulgarien	20			20
Zypern	8		33	41
Estland	4			4
Frankreich			304	304
Georgien	45		1.071	1.115
Deutschland			20	20
Griechenland	49		67	116
Ungarn	20			20
Israel	14			14

Land oder Gebiet	HMTZ	UN-System	Treuhandfonds	Insgesamt
Italien			107	107
Kasachstan	14		12	26
Kirgistan	4		1.688	1.692
Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien	97		585	682
Republik Moldau	53		80	132
Montenegro	36		18	54
Polen	6			6
Portugal ¹	10		134	144
Rumänien	26			26
Russische Föderation ¹	223		145	368
Serbien	154	53		207
Slowakei	5			5
Tadschikistan	8			8
Türkei	512		1.835	2.347
Ukraine	20		12	32
Usbekistan	135		1.326	1.461
Europa insgesamt	2.157	706	15.993	18.856
Arabische Staaten, Naher Osten				
Regional	914		3.278	4.192
Besetzte Arabische Gebiete	792	69	892	1.754
Bahrain	40			40
Irak	152	432	166	751
Jordanien	358		4.820	5.177
Kuwait	6	49	144	199
Libanon	250	47	2.241	2.537
Oman	137		66	203
Katar	6			6
Saudi-Arabien	25		405	430
Arabische Republik Syrien	18			18
Vereinigte Arabische Emirate	9		6	15
Jemen	170	96	741	1.007
Arabische Staaten insgesamt	2.876	694	12.760	16.330
Interregional insgesamt	1.451		3.201	4.652
Global insgesamt	5.114	11.682	78.188	94.984
Insgesamt	36.278	45.752	387.150	469.180

Anmerkung: Negative Zahlen sind ein Hinweis auf Anpassungen des Vorjahres. Bei Aufrundungen können manche Summenangaben als falsch erscheinen, und Ziffern unter 500 erscheinen als 0.

¹ Einschließlich von Ausgaben für von diesen Ländern finanzierte Nachwuchskräfte im Höheren Dienst.