



Verwaltungsrat

323. Tagung, Genf, 12.-27. März 2015

GB.323/PFA/1

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

PFA

Datum: 2. Februar 2015

Original: Englisch

ERSTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

PROGRAMM- UND HAUSHALTSVORSCHLÄGE

des Generaldirektors für

2016-17

Vorwort

Fest entschlossen, die Arbeit der Organisation effektiver und effizienter zu machen und so letztlich ihren Einfluss zu stärken, um soziale Gerechtigkeit in einer Welt zu fördern, die diese dringend benötigt, hat die IAO im Oktober 2012 einen Prozess tiefgreifender Reformen eingeleitet.

Unter der Leitung seines Verwaltungsrates hat das Amt bei der Umsetzung seiner Reformagenda zwar bedeutende Fortschritte erzielt, es bleibt aber noch viel zu tun. Die Reformbemühungen erfolgten vor dem Hintergrund andauernd schwieriger Arbeitsmärkte, da die globale Wirtschaft Mühe hat, sich von der 2007 ausgebrochenen Krise zu erholen und Menschen in menschenwürdige Arbeit zu bringen. Fortschritte waren begrenzt, schwach und ungleichmäßig, und in vielen Mitgliedstaaten ist die Situation der öffentlichen Finanzen noch immer angespannt.

Gleichzeitig musste sich die IAO mit einer beispiellosen Kontroverse bei der Arbeitsweise ihres Normenaufsichtssystems befassen, wobei zentrale Fragen ihrer Tätigkeit tangiert werden.

In diesem Kontext zielen meine Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17 darauf ab, nicht nur auf die bei der Reform bisher erzielten Errungenschaften aufzubauen, sondern auch die Bedingungen zu schaffen, damit diese fortgeführt und vertieft werden können. Sie verbinden Kontinuität beim Engagement für die bestehenden Reformziele mit Innovationen bei der Art, wie wir arbeiten, soweit es die Umstände und Fortschritte der Reform erfordern und zulassen. Das zugrundeliegende Wertversprechen für unsere dreigliedrigen Mitgliedsgruppen ist nicht nur, dass die IAO über ein Mandat verfügt, das in der heutigen Welt wirklich von Bedeutung ist, sondern auch, dass sie sich bemüht, dieses Mandat im Einklang mit ihren Erwartungen im Hinblick auf Qualität, Objektivität, Transparenz und Kostenwirksamkeit umzusetzen und dabei den tatsächlichen Auswirkungen besondere Aufmerksamkeit schenkt.

Dies ist eine IAO, in die zu investieren es sich lohnt.

Ein zentrales Merkmal der dem Verwaltungsrat vorliegenden Vorschläge ist die umfangreiche Verlagerung von Ressourcen von Verwaltungs- und Hilfsfunktionen zu technischer Arbeit, von der die Mitgliedsgruppen direkt profitieren. Insgesamt 25 Millionen US-Dollar wurden umgeschichtet, um unsere fachliche Kapazität zu stärken, und zwar zusätzlich zu den 18 Millionen US-Dollar, die in der gegenwärtigen Zweijahresperiode umgeschichtet werden. Dies umfasst die Schaffung von 17 zusätzlichen Fachstellen in den Regionen und

verglichen mit dem Programm und Haushalt für 2014-15 mehr finanzielle Mittel für die haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit.

Dies ist eine Dimension, um für das investierte Kapital einen besseren Gegenwert zu bieten. Eine andere ist die Konzentration dieser Ressourcen auf eine begrenzte Zahl wichtiger grundsatzpolitischer Bereiche, um so kritische Masse und multidisziplinäre Ansätze zum Tragen zu bringen und so echte Wirkungen zu erzielen, verifiziert durch verstärkte Aufsichts- und Kontrollmechanismen. Daher sehen meine Vorschläge zehn grundsatzpolitische Ergebnisse vor, die Bereiche betreffen, die für Mitgliedsgruppen von zentraler Bedeutung sind und sich auf Ergebnisse in Bezug auf Fördertätigkeiten, Verwaltungsführung und Hilfsfunktionen stützen. Diese Vorkehrungen legen auch die Grundlage für eine andauernde Umsetzung der Jahrhundertinitiativen.

Die gewählte Vorgehensweise bietet den zweifachen Vorteil, dass die Überlagerung der acht Schwerpunktbereiche mit den 19 Programm-ergebnissen von 2014-15 beseitigt und die bestehende Entsprechung dieser 19 Ergebnisse mit Hauptabteilungsstrukturen in Genf beendet wird. Dadurch wird die störende Komplexität bei den vorhandenen Vorkehrungen verringert und Teamwork in der gesamten Organisation gefördert. Wichtig ist auch der Hinweis, dass die Vorschläge weiterhin auf einem festen Eintreten für ein starkes ergebnisorientiertes Managementsystem beruhen und der dazugehörige Messrahmen gestärkt worden ist.

Die Vorschläge sind auch Ausdruck des Engagements der IAO für eine enge partnerschaftliche Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen und dem System der Vereinten Nationen (UN) insgesamt. Das sichtbarste Zeichen in diesem Zusammenhang ist der Beschluss, vorübergehend einen strategischen Zweijahresplan anzunehmen, der es der IAO gestattet, ihren Rahmen für die mittelfristige strategische Planung ab 2018 an den der UN anzupassen. Die IAO schlägt auch vor, fast 4 Millionen US-Dollar für die Finanzierung des UN-Systems der Residierenden Koordinatoren aufzuwenden. Mit Annahme der Post-2015-Entwicklungsagenda der UN in den nächsten Monaten werden diese Maßnahmen in Verbindung mit den Bemühungen der IAO, der menschenwürdigen Arbeit auf dieser Agenda einen wichtigen Platz zuzuweisen, die Organisation gut positionieren, um im multilateralen System im Verlauf der kommenden Zweijahresperioden und danach eine einflussreiche Rolle zu spielen.

Im Einklang mit dem Eintreten des Amtes für höchste Transparenz beruht der Entwurf des operativen Haushalts auf einer ersten Analyse der Daten von einschlägigen Diensten, um für die Internationale Arbeitskonferenz und den Verwaltungsrat ein noch umfassenderes Bild bereitzustellen, indem die Kosten von Diensten berücksichtigt werden, die bisher unter anderen Haushaltstiteln aufgeführt wurden. Daher werden die Kosten dieser Aufsichtsorgane trotz der bei den schon durchgeführten oder noch im Gang befindlichen Reformen erzielten tatsächlichen Einsparungen im Haushalt deutlich höher ausgewiesen als in früheren Dokumenten.

Wie bereits erklärt, bin ich mir durchaus bewusst, dass die öffentlichen Finanzen in einer bedeutenden Anzahl von Mitgliedstaaten der IAO

unter Druck stehen, was das Amt dazu verpflichtet, im Hinblick auf Kosten stets wachsam zu sein und die vorgeschlagene Höhe des Haushalts entsprechend festzulegen.

Eingedenk dieser Überlegungen und angesichts dessen, dass die Gesamtkosten insgesamt verringert wurden, ist es mir eine Freude, Vorschläge zu präsentieren, die eine Aufrechterhaltung des realen Niveaus der Tätigkeiten der IAO mit einer nominellen Kürzung des Haushalts in Dollar verbinden.

Hiermit lege ich dem Verwaltungsrat die folgenden Programm- und Haushaltsvorschläge zur wohlwollenden Prüfung vor.

2. Februar 2015

Guy Ryder
Generaldirektor

Inhaltsverzeichnis

	<i>Seite</i>
Vorwort	iii
Abkürzungsverzeichnis	vii
Zusammenfassender Überblick	1
Ein Reformprogramm und -haushalt	1
Ergebnisvorgaben.....	11
Ergebnisse, die in der Zweijahresperiode 2016-17 erreicht werden sollen	11
Ergebnis 1: Mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche.....	11
Ergebnis 2: Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen.....	16
Ergebnis 3: Schaffung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus.....	18
Ergebnis 4: Förderung nachhaltiger Unternehmen	21
Ergebnis 5: Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft.....	24
Ergebnis 6: Formalisierung der informellen Wirtschaft.....	28
Ergebnis 7: Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsaufsicht.....	31
Ergebnis 8: Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit.....	34
Ergebnis 9: Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik.....	37
Ergebnis 10: Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände	40
Übergreifende grundlegende Antriebskräfte.....	46
Ein Überblick über die regionalen Prioritäten	47
Forschung, Wissen, Arbeitsstatistik und Kapazitätsentwicklung.....	51
Befähigungsergebnisse.....	55
Ergebnisse, die in der Zweijahresperiode 2016-17 erreicht werden sollen	55
Ergebnisvorgabe A: Wirksame Förderarbeit zugunsten menschenswürdiger Arbeit	55
Ergebnisvorgabe B: Wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation.....	58
Ergebnisvorgabe C: Wirksame Unterstützungsdienste und effektive Nutzung der Ressourcen der IAO.....	64
Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts für 2016-17.....	67
Informatorische Anhänge	
1. Operativer Haushalt	71
2. Einzelheiten der Kostensteigerungen.....	79
3. Vorgeschlagener Operativer Haushalt nach Haushaltstitel und Ausgabenart.....	87
4. Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit	93

Abkürzungsverzeichnis

DWCP	Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit
ICSC	Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst
ILOSTAT	IAO-Datenbank für Arbeitsstatistik
IMF	Internationaler Währungsfonds
IPSAS	Internationale Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor
IRIS	Integriertes Ressourcen-Informationssystem
IT	Informationstechnologie
JIU	Gemeinsame Inspektionsstelle der UN
HZK	Haushalts-Zusatzkonto
KMUs	Kleine und mittlere Unternehmen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
RBTC	Haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit
SCORE	Programm Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen
UN	Vereinte Nationen
UNDAF	Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen

Zusammenfassender Überblick

Ein Reformprogramm und -haushalt

1. Den Programm- und Haushaltsvorschlägen für 2016-17 liegt das fortgesetzte Engagement der IAO für Reformen zugrunde. Das übergeordnete Ziel ist, die technische Kapazität der Organisation dafür zu stärken, für ihre Mitgliedsgruppen auf Seiten der Regierungen, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in den 185 Mitgliedstaaten hochwertige Dienstleistungen zu erbringen und durch Fördertätigkeiten das Ansehen und den Einfluss der Organisation zu vergrößern.

2. Die Vorschläge umfassen einen neuen strategischen Plan und einen neuen Ergebnisrahmen auf der Grundlage von zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und drei Befähigungsergebnissen. In Verbindung mit den begleitenden Strategien definieren sie die Resultate, deren Verwirklichung die IAO in der Zweijahresperiode 2016-17 anstrebt, und ermöglichen deren Messung.

3. Der strategische Plan hat Übergangscharakter und gilt für die Zweijahresperiode 2016-17. 2018 wird die IAO, wie von der UN-Generalversammlung 2012 empfohlen und vom Verwaltungsrat im März 2014 beschlossen, zu einem Vierjahres-Planungszyklus in Übereinstimmung mit dem der UN übergehen. Dies wird ein weiterer Schritt zur Stärkung des Bekenntnisses der IAO zur Initiative „One UN“ sein.

4. Der vorgeschlagene ordentliche Haushalt weist bedeutende Umschichtungen von Ressourcen zugunsten der Fachtätigkeiten der IAO in den Regionen und in der Zentrale auf, die durch Effizienzsteigerungen bei den Unterstützungsdiensten ermöglicht wurden.

5. Die Erklärung der IAO von 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung bietet den übergeordneten Rahmen für diese Programm- und Haushaltsvorschläge. Die Vorschläge fußen auf dem anhaltenden Engagement für das Ziel menschenwürdiger Arbeit und werden mit Nachdruck verfolgt werden, was sowohl die substanzielle Arbeit als auch die weiteren Bemühungen um Effizienz und die Fortführung der Reformen betrifft.

Eine relevante und reaktionsfähige IAO

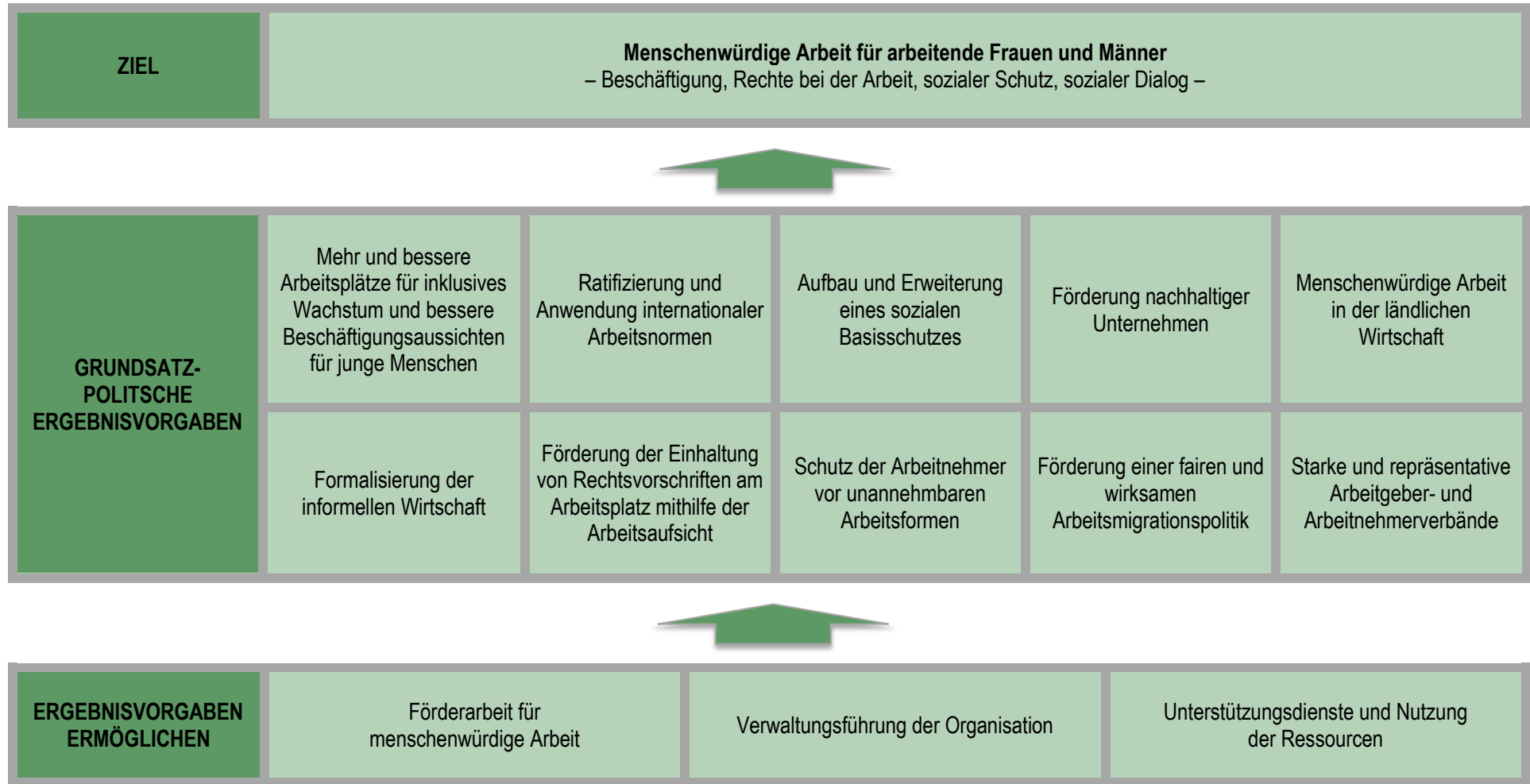
6. Mitgliedstaaten ringen mit einer ungleichmäßigen und langsamen globalen Erholung von der Finanzkrise sowie mit tiefgreifenden technologischen, demografischen und geowirtschaftlichen Veränderungen, die sich innerhalb von Ländern sowie länderübergreifend bei Produktions- und Konsumstrukturen vollziehen. Diese Umstände behindern die Schaffung produktiver Beschäftigungsmöglichkeiten und menschenwürdiger Arbeit, die Realisierung sozialer und arbeitsbezogener Ergebnisse und die Arbeit der diesbezüglichen Institutionen. Beschäftigungs-, arbeitsbezogene sowie soziale Herausforderungen stehen bei den politischen Schwierigkeiten in allen Mitgliedstaaten und weltweit an erster Stelle. Der dreigliedrige Ansatz der IAO ist daher äußerst relevant und wirksam bei der Reaktion auf Forderungen nach Lösungen.

7. Die Ratifizierungsquote der acht grundlegenden Übereinkommen hat neue Höchststände erreicht: Ende 2014 lag der Wert bei 91,7 Prozent der potenziell insgesamt möglichen Ratifizierungen, was für die Mitgliedstaaten und folglich für die IAO neue Anforderungen bedeutete, die in diesen Instrumenten verankerten Grundsätze und Werte in greifbaren Nutzen für Frauen und Männer in der Arbeitswelt umzusetzen. An erster Stelle steht die Forderung nach einer wirksamen dreigliedrigen Antwort auf die anstehenden Herausforderungen, die bewährte Grundsätze mit evidenzbasiertem Wissen über erfolgreiche Maßnahmen verbindet.

8. Die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17 werden die Organisation in die Lage versetzen, gemeinsam mit den Mitgliedsgruppen die Ziele für die nachhaltige Entwicklung zu verwirklichen, die voraussichtlich im September 2015 von der UN-Generalversammlung angenommen werden.

9. Die Vorschläge greifen unmittelbar mehrere von der Internationalen Arbeitskonferenz in jüngster Zeit angenommene grundsatzpolitische Schlussfolgerungen auf, insbesondere zu Fragen wie sozialer Schutz, Jugendbeschäftigung, nachhaltige Unternehmen, grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Arbeitsaufsicht, Übergänge zur Formalität und Arbeitsmigration.

2 Abbildung 1. Ergebnisvorgaben des Rahmens 2016-17



Ein fokussiertes Programm für verbesserte Resultate

10. Wie in Abbildung 1 gezeigt, umfasst der Ergebnisrahmen des strategischen Plans für den Übergang und der Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17:

- zehn grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben, ausgerichtet auf zentrale Herausforderungen in der Arbeitswelt, die für Mitgliedstaaten von Bedeutung sind;
- drei Befähigungsergebnisse in Bezug auf die Förderarbeits-, Verwaltungsführungs- und Unterstützungsfunktionen der Organisation und des Amtes.

11. Drei übergreifende grundlegende Antriebskräfte sind für die zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben relevant und stützen die Befähigungsergebnisse. Diese grundlegenden Antriebskräfte verlangen von allen Diensten der IAO:

- den Prinzipien und Leitlinien der internationalen Arbeitsnormen Rechnung zu tragen und ihre umfassende Anwendung zu fördern;
- die Grundsätze und die Praxis von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung zu fördern;
- die Mitgliedsgruppen der IAO zu unterstützen und zu stärken und sozialen Dialog zu fördern.

12. Bei jeder grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe wird kurz erläutert, wie die grundlegenden Antriebskräfte berücksichtigt werden. Es wird auf die internationalen Arbeitsinstrumente verwiesen, die für die betreffende grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe in besonderer Weise unmittelbar relevant und wichtig sind.

13. Die zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben: befassen sich mit zentralen Herausforderungen in der Welt der Arbeit, die für die Mitgliedstaaten von Bedeutung sind, einschließlich derjenigen, die in den Diskussionen über nachhaltige Entwicklung nach 2015 erörtert wurden; liegen strikt innerhalb des Mandats der IAO; beziehen sich auf Bereiche, in denen die IAO über Fachwissen verfügt; und können potenziell große Wirkung erzielen.

14. Alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben werden sich auf konsolidierte Forschungskapazität, eine solide Wissensgrundlage, eine wachsende statistische Datenbank und die Dienste zur Kapazitätsentwicklung des Internationalen Ausbildungszentrum der IAO (Turiner Zentrum) stützen. Gemeinsam mit den drei Befähigungsergebnissen werden sie die Organisation in die Lage versetzen, für ihre Mitgliedsgruppen wirksame Dienste zu erbringen und ihr Ansehen und ihren Einfluss global auszuweiten.

Fortgesetztes Engagement für Reformen

15. Zu den Fortschritten bei der Durchführung von Reformen in der IAO seit 2012 zählten: die Umstrukturierung der obersten Verwaltungsebene im Jahr 2012; die Neuorganisation des Sekretariats der Zentrale im Jahr 2013; die Einrichtung einer Forschungsabteilung im Jahr 2013; die Durchführung neuer Initiativen im Bereich Humanressourcen; eine eingehende Überprüfung des Außendienstes der IAO und der Vorkehrungen für technische Zusammenarbeit mit den bis Ende 2015 durchzuführenden Veränderungen; und die andauernde Überprüfung der Arbeitsprozesse und -strukturen mit dem Ziel, Effizienzsteigerungen herbeizuführen, um so eine Verlagerung von Mitteln von den Verwaltungs- und Unterstützungsfunktionen zu Fachtätigkeiten zu ermöglichen. Bei den Reformen der Funktionsweise des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz hat es ebenfalls Fortschritte gegeben.

16. Diese Reformen kommen auch in den für die Zweijahresperiode 2014-15 eingeführten und in den für die Zweijahresperiode 2016-17 vorgeschlagenen Änderungen des Haushalts zum Ausdruck.

Ein ordentlicher Haushalt mit Reformen

17. Der vorgeschlagene ordentliche Haushalt für 2016-17 beläuft sich auf 801,26 Millionen US\$, was in konstanten US-Dollar mit dem angenommenen Haushalt für 2014-15 identisch ist.

Tabelle 1. Strategischer Haushalt: Vorgeschlagene Ausgaben nach Haushaltstiteln

	Überarbeiteter strategischer Haushalt 2014-15¹	Vorgeschlagener strategischer Haushalt 2016-17	Vorgeschlagener strategischer Haushalt 2016-17
	(in US\$)	(in konstanten US\$ 2014-15)	(neu kalkuliert (US\$))
Teil I. Ordentlicher Haushalt			
A. Beschlussfassende Organe	56.413.245	54.441.096	54.727.968
B. Grundsatzpolitische Ergebnisse	637.682.127	640.534.273	635.564.571
C. Managementdienste	63.864.594	62.984.597	62.713.611
D. Mittel für sonstige Zwecke	45.594.077	45.594.077	46.575.748
Ausgleich für Personalfuktuation	-6.595.445	-6.595.445	-6.521.935
Insgesamt Teil I	796.958.598	796.958.598	793.059.963
Teil II. Unvorhergesehene Ausgaben			
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	875.000	875.000
Teil III. Betriebsfonds			
Betriebsfonds			
Insgesamt (Teile I-III)	797.833.598	797.833.598	793.934.963
Teil IV. Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten			
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	3.426.402	3.426.402	3.453.865
Insgesamt (Teile I-IV)	801.260.000	801.260.000	797.388.828

¹ Um den Vergleich mit den Zahlen von 2016-17 zu erleichtern, wurde der Haushalt für 2014-15 abgeändert, so dass die Mittel der Hauptabteilung Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen und der Hauptabteilung Interne Dienste und Verwaltung unter Beschlussfassende Organe und Grundsatzpolitische Ergebnisse ausgewiesen werden, da sie diese Posten direkt unterstützen.

18. Die Haushaltsvorschläge tragen einer Reihe wichtiger Änderungen Rechnung, die auf den Reformprozess zurückzuführen sind. Das Profil von über 60 Stellen wurde angepasst, um den fachlichen Bedürfnissen in den Regionen und der Zentrale besser entsprechen zu können. Diese Änderungen umfassten Folgendes:

- Kürzungen bei der Anzahl administrativer Stellen;
- Die Umwandlung von Managementpositionen in Fachstellen;
- Kürzungen bei den Nicht-Personalkosten;
- die Einrichtung von Fachstellen auf der unteren und mittleren Ebene;
- die Stärkung der fachlichen Kapazität in den Regionen;
- eine Aufstockung der Mittel für die haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit in den Regionen um 2,5 Millionen US\$;
- eine Aufstockung des Beitrags zur Finanzierung des UN-Systems der Residierenden Koordinatoren um 2,67 Millionen US\$;

- die Finanzierung einer zweiten Regionaltagung, so dass eine 2016 (Asien-Pazifik) und eine weitere 2017 (Europa-Zentralasien) vorgesehen wird;

- zusätzliche Mittel für Aufsichtszwecke, z. B. für den Unabhängigen Beratenden Kontrollausschuss, das Büro für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht und das Evaluierungsburo.

19. Insgesamt summieren sich diese Maßnahmen auf etwa 25 Millionen US\$, was 3,3 Prozent des ordentlichen Haushalts der IAO für 2014-15 entspricht, die innerhalb eines konstanten Basishaushaltes umgeschichtet werden. Verglichen mit dem Programm und Haushalt für 2014-15 wurden 22 neue Fachpositionen innerhalb des Grundsatzportfolios und weitere 17 Stellen in den Regionen vorgesehen. Dies signalisiert eine beträchtliche Mittelverlagerung von Verwaltung und Unterstützung zu fachlicher Arbeit (in unteren und mittleren Graden des höheren Dienstes) und von der Zentrale in die Regionen. Einsparungen aufgrund von Reformen bei den Verwaltungsorganen sind integraler Bestandteil dieser Vorschläge. Die Aufstockung der Mittel für die

haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit kommt unmittelbar der Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgruppen zugute.

Kostensteigerungen

20. Nominal liegt die Höhe des vorgeschlagenen Haushalts für 2016-17 um etwa 0,5 Prozent unter der des Haushalts für 2014-15. Die Kürzung wird ermöglicht durch:

- die erfolgreiche Umsetzung der Reforminitiativen zur Verjüngung und zur Umstrukturierung des Amtes mit dem Ergebnis niedrigerer durchschnittlicher Dienstgrade und Dienstgradstufen;
- den Umstand, dass die Inflationsprognosen für den Zeitraum 2013-15 nicht eingetreten sind bzw. nach unten korrigiert wurden;
- das Erstarren des US-Dollar gegenüber lokalen Währungen, das den Dollargegenwert der Betriebskosten außerhalb von Genf gesenkt hat; und
- geringere Inflationsprognosen für die Zeit von 2015 bis Ende 2017.

21. Am bestehenden Grundsatz eines Haushalts mit Nullwachstum wurde festgehalten. Dennoch war aufgrund der im vorangegangenen Absatz genannten Faktoren, die ausführlicher im informativischen Anhang 2 erläutert werden, eine

nominale Haushaltskürzung um 3,9 Millionen US\$ vor etwaigen Anpassungen aufgrund von Veränderungen des Wechselkurses zwischen Schweizer Franken und US-Dollar möglich, ohne die programmatische Kapazität des Amtes zu verringern.

Fortschritte bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit durch Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen

22. Der ordentliche Haushalt ist zwar die Hauptfinanzierungsquelle der Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17, er ist aber nicht die einzige. Freiwillige Beiträge von Gebern in der Form von Sondermitteln für bestimmte Projekte und über die nicht zweckgebundene Fazilität des Haushalts-Zusatzkontos (HZK) ergänzen den ordentlichen Haushalt.

23. In Tabelle 2 werden die veranschlagten Gesamtmittel einschließlich des vorgeschlagenen ordentlichen Haushalts aufgeschlüsselt, die in der Zweijahresperiode 2016-17 zu jedem der zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben beitragen sollen. Insgesamt plant die IAO, 410 Millionen US\$ in Form von Sondermitteln und 35 Millionen US\$ in Form von HZK-Mitteln zu mobilisieren.

Tabelle 2. Strategischer Rahmen, veranschlagte Gesamtmittel 2014-15, vorläufige Gesamtmittel für 2016-17 (Millionen US\$) und Länder-Zielvorgaben

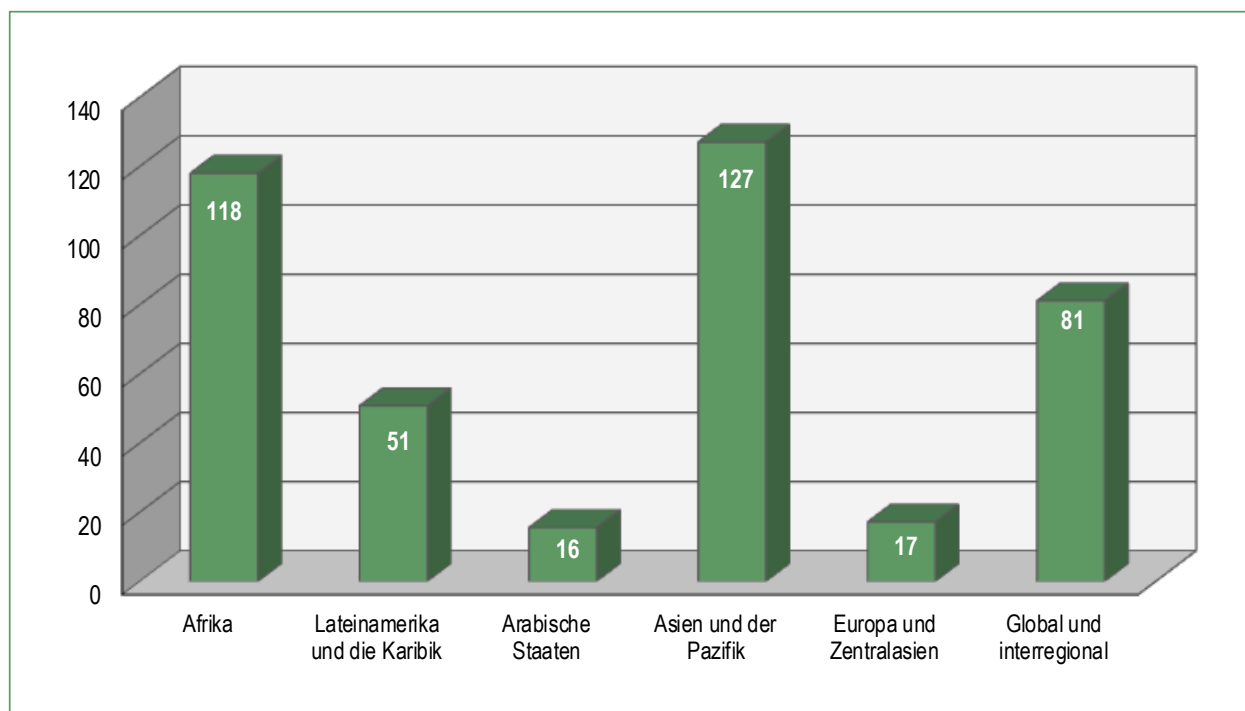
Ergebnis	Überarbeiteter ordentlicher Haushalt 2014-15 ¹	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2014-15	Veranschlagte HZK-Mittel für 2014-15	Ordentlicher Haushalt 2016-17	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2016-17	Veranschlagte HZK-Mittel für 2016-17	Erwartete Länder-Zielvorgaben für 2016-17
Ergebnis 1: Mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche	139,3	142,5		133,2	127,1		92
Ergebnis 2: Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen	78,4	20,4		73,5	24,6		51
Ergebnis 3: Schaffung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus	47,4	8,1		50,5	12,3		37
Ergebnis 4: Förderung nachhaltiger Unternehmen	59,8	48,8		51,7	53,3		48
Ergebnis 5: Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft	29,4	16,3		33,9	15,6		12
Ergebnis 6: Formalisierung der informellen Wirtschaft	27,8	8,1		51,5	8,2		45
Ergebnis 7: Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsaufsicht	93,6	48,8		68,5	53,3		49

Ergebnis	Uberarbei- teter ordent- licher Haus- halt 2014-15 ¹	Veran- schlagte Sonder- mittel- ausgaben 2014-15	Veran- schlagte HZK- Mittel für 2014-15	Ordent- licher Haushalt 2016-17	Veran- schlagte Sonder- mittel- ausgaben 2016-17	Veran- schlagte HZK- Mittel für 2016-17	Erwartete Länder- Zielvor- gaben für 2016-17
Ergebnis 8: Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit	51,5	77,3		57,1	69,7		62
Ergebnis 9: Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik	15,8	28,5		34,4	29,9		26
Ergebnis 10: Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände	94,7	8,1		86,2	16,0		138
Insgesamt	637,7	407,0	23,0	640,5	410,0	35,0	560

¹ Um den Vergleich mit den Zahlen von 2016-17 zu erleichtern, wurde der Haushalt für 2014-15 abgeändert, so dass er der Zuordnung des Ergebnisrahmens für 2010-15 zum Ergebnisrahmen für 2016-17 Rechnung trägt.

24. Die Aufschlüsselung der veranschlagten Gesamtsondermittelausgaben nach Region wird in Abbildung 2 dargestellt.

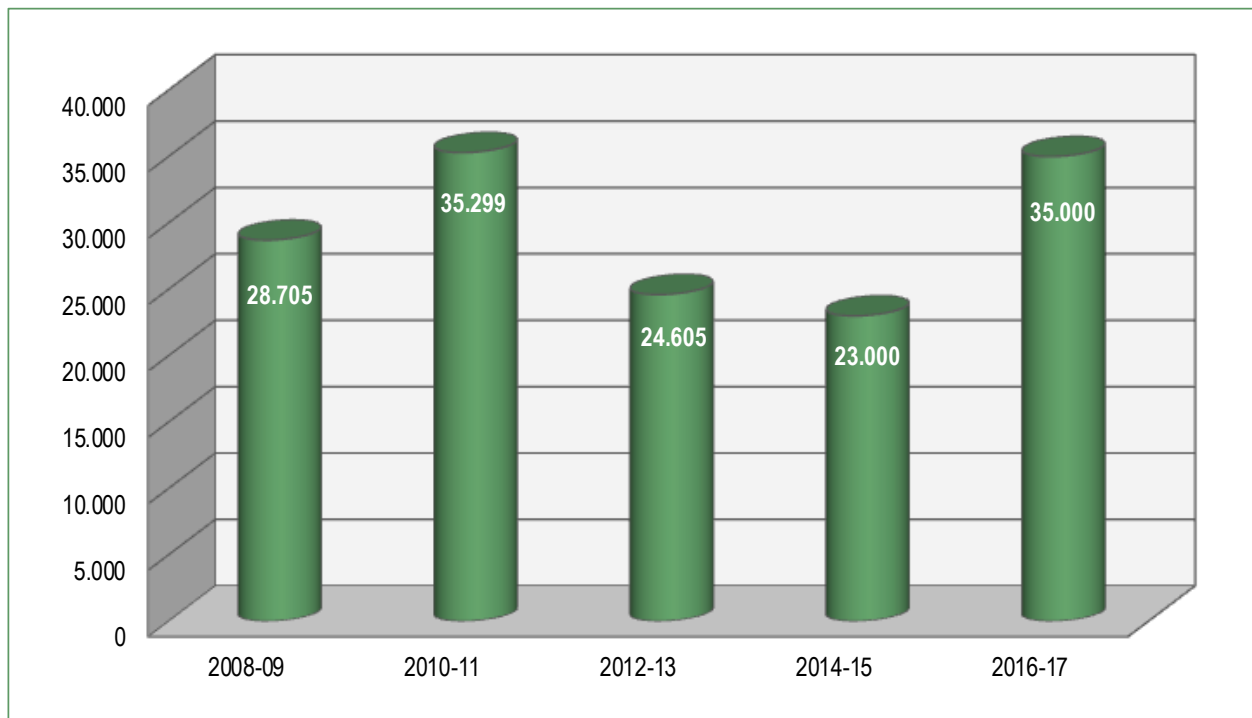
Abbildung 2. Veranschlagte Sondermittelausgaben nach Region in der Zweijahresperiode 2016-17 (in Millionen US\$)



25. HZK-Mittel sind auf die Finanzierung strategischer Aktivitäten mit einem Katalysatoreffekt zu den zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben ausgerichtet, die eine Hebelwirkung in Bezug auf andere Ressourcen haben, wobei der Schwerpunkt auf Ländern mit niedrigem und unterem mittlerem Einkommen sowie auf ande-

ren Ländern in unterstützungsbedürftigen Situationen liegt. Abbildung 3 zeigt die HZK-Mittel, die der IAO seit der Einführung des Kontos in der Zweijahresperiode 2008-09 zur Verfügung standen, und die veranschlagten HZK-Mittel für 2016-17.

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



26. Die IAO wird zunehmend neue Formen der Zusammenarbeit nutzen, z. B. öffentlich-private Partnerschaften, die Süd-Süd-Zusammenarbeit und inländische Finanzierung in Übereinstimmung mit der laufenden Debatte über die Steigerung der Wirksamkeit der Entwicklungszusammenarbeit nach 2015.

27. Diese drei Kategorien von Ressourcen werden in verschiedenen Kombinationen genutzt werden, um insgesamt 560 für die Zweijahresperiode geplante Länderzielvorgaben zu den zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben zu erfüllen (siehe Tabelle 2), davon 163 in Afrika, 136 in Amerika, 141 in Asien und im Pazifik, 57 in Europa und Zentralasien sowie 63 in den arabischen Staaten.

28. In der Zweijahresperiode entwickelte neue Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) werden sich auf den Rahmen stützen, den die zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben bieten.

29. Die Erfüllung dieser Ergebnisvorgaben erfordert amtsübergreifende Zusammenarbeit und Arbeitsmethoden. Um den ordnungsgemäßen Einsatz des Personals und anderer Ressourcen sicherzustellen, wird zu Beginn der Zweijahresperiode für jede Ergebnisvorgabe von einem speziell für diese Aufgabe gebildeten Ergebnisvorgabenteam ein Arbeitsplan erstellt werden. Dieser Arbeitsplan wird wiederum die Grundlage für die Arbeitspläne jeder Einheit in den Regionen und der Zentrale bilden. Die Arbeitspläne

werden regelmäßig überwacht, und der Status der Zielvorgaben wird zweimal jährlich überprüft.

Umfassende Zusammenarbeit mit der Initiative „One UN“

30. Die IAO hat kürzlich wichtige Schritte zur Vertiefung ihrer Zusammenarbeit mit den UN unternommen, was großen Einfluss auf die Art und Weise der Durchführung des IAO-Programms in der Zweijahresperiode 2016-17 haben wird. Diese Schritte umfassen:

- die Anpassung an den Vierjahres-Planungszyklus der UN ab 2018;
- die Bewilligung von Haushaltsressourcen zur Unterstützung des UN-Systems der Residierenden Koordinatoren;
- eine verstärkte Zusammenarbeit mit UN-Landesteams (ab 2014 ist die IAO Mitglied von 133 solcher Teams);
- die verstärkte Nutzung von UN-Finanzmitteln als einer bedeutenden Sondermittelquelle (12,6 Prozent der Gesamtbewilligungen im Jahr 2013);
- eine engere Zusammenarbeit mit dem Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen und seinen Unterorganen, z. B. dem Hochrangigen Ausschuss für Programmfragen und dem Hochrangigen Ausschuss für Management-

fragen, als Teil der Bemühungen der UN, ihren Aufgaben gerecht zu werden und einheitlich vorzugehen.

Die Jahrhundertinitiativen

31. Die im Juni 2013 vorgeschlagenen und anschließend im Oktober 2013 vom Verwaltungsrat gebilligten sieben Jahrhundertinitiativen werden sich bis 2019 über mehrere Zweijahresperioden erstrecken und eine Reihe von Beiträgen erfordern. In der Zweijahresperiode 2016-17 werden sowohl durch die Grundsatzpolitik als auch die Befähigungsergebnisse geplante ausgewählte Produkte und Dienstleistungen Fortschritte bei der Durchführung der Initiativen ermöglichen. Diesen Produkten und Dienstleistungen wird in den Programm- und Haushaltsvorschlägen generell durch spezielle Verweise Rechnung getragen.

Gewonnene Erkenntnisse und integrierte Ansätze

32. Aus früheren Erfahrungen gewonnene Erkenntnisse einschließlich derjenigen, die in Berichten über die Programmdurchführung der IAO und Evaluierungsberichten aus den letzten Jahren zum Ausdruck gebracht wurden, dienen bei der Ausarbeitung der Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17 als Richtschnur. Insbesondere führten diese Erkenntnisse zur Formulierung einer geringeren Anzahl von Ergebnissen, die aber umfangreicher und stärker integriert sind; die Gestaltung effektiver Partnerschaften, um Wirkung zu erzielen; die Einsicht, dass substanzielle Ergebnisse realistische Zeitrahmen, sorgfältige Planung und die Koordination von Interventionen erfordern; und die Konzeption von Wissen, Instrumenten, Kapazitätsaufbau und Partnerschaften in größerem Maßstab, so dass eine größere Reichweite ermöglicht wird.

33. Aufgrund ihres Charakters erfordern die zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben Beiträge aus mehreren Fachbereichen als Voraussetzung für die Bereitstellung der erwarteten Produkte und die Realisierung der erwarteten Ergebnisse. Beschäftigungspolitische Maßnahmen in Städten und ländlichen Gebieten stehen in einem wechselseitigen Verhältnis zu wirtschaftlichen Umfeldern in gleichem Maß wie es bei Arbeitsmarktergebnissen in Bezug auf lohnpolitische Maßnahmen und institutionelle Settings der Fall ist. Sozialschutzsysteme sind von beschäftigungspolitischen Maßnahmen abhängig. Die Arbeitsaufsicht ist ein Mittel unter anderem, um inakzeptable Formen der Arbeit zu bekämpfen. Durch verschiedene Kanäle, von

Unternehmensvorschriften bis zu Vorschriften in Bezug auf Beschäftigungsschutz und sozialen Schutz, wird der Informalität entgegengewirkt. Arbeitspläne und Koordinierungsmethoden werden sicherstellen, dass solche interdisziplinären und kooperativen Methoden so angewendet werden, dass damit bestmögliche Wirkung erzielt wird.

Leistung messen und verbessern

34. Der Ergebnisrahmen bietet die Architektur für die Messung der Ergebnisse, die in der Zweijahresperiode erreicht werden sollen. Jede Ergebnisvorgabe umfasst eine Ergebnisstrategie mit zentralen erwarteten Veränderungen, die erreicht werden sollen, eine Auswahl bedeutsamer Leistungen, die das Amt erbringen soll, und Leistungsindikatoren mit Ergebniskriterien und nach Region aufgeschlüsselten Zielvorgaben für die Landesebene. Aufgrund des überarbeiteten Ergebnisrahmens werden die meisten Werte für die Ausgangsbasis gegen Ende der Zweijahresperiode 2014-15 vor dem Hintergrund der Ergebnisse festgelegt, die in den Schwerpunktbereichen erreicht werden sollen.

35. Die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben werden gegebenenfalls zu den neuen Zielen für die nachhaltige Entwicklung beitragen, die für das gesamte UN-System festgelegt werden. Die erwarteten Resultate zu jeder Ergebnisvorgabe konzentrieren sich auf Veränderungen, die mit einem bedeutenden Beitrag der IAO in den Mitgliedstaaten in den folgenden drei Bereichen herbeigeführt werden sollen:

- Grundsatzmaßnahmen, Strategien und ordnungspolitische oder rechtliche Rahmen;
- Schaffung von Kapazität und institutionelle Entwicklung für die Erbringung von Dienstleistungen;
- Schaffung von Kapazität und institutionelle Entwicklung für Wissen, analytische Kapazität, Statistik und Informationsverbreitung.

36. Die drei Befähigungsergebnisse sind ebenfalls unter Resultatsgesichtspunkten mit zugehörigen Leistungsindikatoren, Zielvorgaben und Werten für die Ausgangsbasis definiert. In einem Risikoregister werden zehn bedeutende organisatorische Risiken mit zugehörigen Minderungsstrategien beschrieben.

37. Die Wirkung und die Effektivität der Errungenschaften der IAO werden auf der Grundlage der ergebnisorientierten Evaluierungsstrategie des Amtes beurteilt. Das Amt wird die Evaluierungen auf der Ebene der Verwaltungsführung sowie die Rolle des Evaluierungsbeirats stärken

und durch die Verbreitung von Evaluierungsergebnissen sowie durch Ausbildung und fachliche Beratung die Lernprozesse in der Organisation verbessern. Die Rolle der Wirkungsanalysen wird durch neue Leitlinien zu dieser Frage

gestärkt werden. In der Zweijahresperiode 2016-17 wird die unabhängige externe Evaluierung der Evaluierungsfunktion und ihrer ergebnisorientierten Evaluierungsstrategie 2011-15 durchgeführt werden.

Ergebnisvorgaben

38. Das übergeordnete Ziel der IAO ist die Förderung von menschenwürdiger Arbeit für erwerbstätige Frauen und Männer. Laut der Definition in der IAO-Erklärung von 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung umfasst menschenwürdige Arbeit vier Säulen oder strategische Ziele: Beschäftigung, Rechte bei der Arbeit, sozialen Schutz und sozialen Dialog. Die Erklärung besagt auch, dass diese Ziele „unteilbar sind, zusammenhängen und sich gegenseitig stützen“.

39. Im Strategischen Plan für den Übergang für 2016-17 wird dieser strategische Ansatz auf die zehn aktuellen Herausforderungen in der Welt der Arbeit angewendet, mit denen die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen konfrontiert sind.

40. Die Ergebnisvorgaben sind als integrierte Reaktionen auf zentrale beschäftigungs-, sozial- und arbeitspolitische Probleme in den fünf Regionen der IAO konzipiert. Eine kurze Übersicht über

die vorgeschlagene Reaktion auf die wesentlichen kontextuellen Entwicklungen und den Bedarf der Mitgliedsgruppen in jeder der fünf Regionen folgt auf die Vorstellung der zehn Ergebnisvorgaben.

41. Die Ergebnisvorgaben orientieren sich an den drei übergreifenden grundlegenden Antriebskräften, die die grundlegenden Voraussetzungen für die Verwirklichung der verfassungsmäßigen Ziele der IAO definieren. Diese Antriebskräfte sind ausschlaggebend dafür, wie die Ergebnisstrategien in Bezug auf internationale Arbeitsnormen, Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung sowie sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit umgesetzt werden sollen.

42. Ein sich anschließender Abschnitt behandelt die Aktionsmittel in den Bereichen wie Forschung und Wissen, Arbeitsstatistik und Kapazitätsentwicklung zusammen. Diese Aktionsmittel finden sich bei allen zehn Ergebnisvorgaben.

Ergebnisse, die in der Zweijahresperiode 2016-17 erreicht werden sollen

43. In diesem Abschnitt wird jede der zehn Ergebnisvorgaben in einem einheitlichen Format beschrieben. Jede Ergebnisstrategie umfasst eine Ergebnisfeststellung und einen Überblick über die Ausgangsproblematik; die zentralen angestrebten Veränderungen, die erreicht werden sollen, wichtige Lehren aus früherer Arbeit; Aktionsmittel und Unterstützung der Mitgliedsgruppen mit einer Auswahl der signifikanten Leistungen, die erbracht werden sollen; übergreifende Themen, und

externe Partnerschaften. Indikatoren zur Leistungsmessung mit Ergebniskriterien, Zielvorgaben für die Zweijahresperiode mit einer Ausgangsbasis und ein strategischer Haushalt sind ebenfalls enthalten.

44. Jede Ergebnisvorgabe erfordert eine amtsübergreifende Zusammenarbeit und Arbeitsmethoden, die in einem Arbeitsplan beschrieben werden, der in seiner endgültigen Fassung zu Beginn der Zweijahresperiode vorliegen wird.

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

Ergebnisfeststellung: Die Mitgliedstaaten fördern die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen, verbessern die Beschäftigungsaussichten für junge Menschen und schaffen inklusivere Wirtschaftssysteme.

Ausgangsproblematik

45. Die Langzeitarbeitslosigkeit und die Beschäftigungsunsicherheit haben zugenommen, insbesondere in den Ländern, die am stärksten von der globalen Krise betroffen sind. Unterbeschäftigung,

Informalität und Armut trotz Erwerbstätigkeit sind in zahlreichen Ländern nach wie vor beträchtlich, und die Lohnentwicklung bleibt in den meisten Ländern hinter der Produktivität zurück. Die Ungleichheit ist größer geworden, während die geschlechtsspezifischen Ungleichgewichte fortbestehen. Junge Menschen sind unverhältnismäßig stark von diesen Tendenzen betroffen. Beschäftigungswachstum ist eine entscheidende Voraussetzung für die dauerhafte Verringerung der Armut und wird eine Grundlage der Entwicklungsagenda nach 2015 sein.

46. Auf der 103. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2014 haben die Mitgliedsgruppen in den Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung die Auffassung vertreten, dass diese Herausforderungen „proaktive, beschäftigungsorientierte, inklusive Wachstumsstrategien und ausgewogene, kohärente und auf globaler wie auf nationaler Ebene eindeutig artikulierte politische Rahmenbedingungen“ erforderlich machen.

Angestrebte Veränderungen

47. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- die effektive und sachkundige Mitwirkung der Mitgliedsgruppen an der Formulierung, Umsetzung und Überwachung umfassender beschäftigungspolitischer Rahmenwerke, u.a. auch in Bezug auf Jugend-Aktionspläne;
- eine intensivere Nutzung des Wissens über a) makroökonomische Politik für mehr und bessere Arbeitsplätze und inklusives Wachstum und b) Politiken (Qualifizierungs-, Industrie-, Handels-, Sektor-, Investitions-, Infrastruktur- und Umweltpolitik), die zu einem Strukturwandel beitragen und die Quantität und Qualität der Beschäftigung steigern;
- eine intensivere Nutzung des Wissens über Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarktinstitutionen (Kollektivverhandlungen, Lohnpolitik, Arbeitszeit, Beschäftigungsschutz, Chancengleichheit, Arbeitsvermittlungsdienste und speziell auf junge Menschen ausgerichtete Aktivierungsstrategien), die zu mehr und besseren Arbeitsplätzen beitragen;
- eine Stärkung der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, effiziente und marktrelevante Qualifikationen zu entwickeln, die im Ergebnis zu menschenwürdiger Beschäftigung beitragen.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

48. Die von der Internationalen Arbeitskonferenz 2014 zur Beschäftigung und 2012 zur Jugendbeschäftigung verabschiedeten Schlussfolgerungen und die Erkenntnisse aus den Evaluierungen der Arbeit der IAO legen nahe, dass zu einer quantitativen und qualitativen Förderung der Beschäftigung folgende Elemente erforderlich sind:

- eine umfassende Herangehensweise, basierend auf dreigliedrigen Beratungen und sozialem Dialog, mit besonderem Augenmerk auf der Durchführung, Überwachung und Evaluierung der Politik sowie auf den Mechanismen der interinstitutionellen Koordinierung;

- eine ausgewogener Ansatz in Bezug auf nachfrage- und angebotsbezogene Politiken und Maßnahmen;
- Komplementarität zwischen den Arbeitsmarktinstitutionen (wie Lohnpolitik, Mindestlöhne, Kollektivverhandlungen und die Gewährung von sozialem Schutz) zur Bewältigung der Probleme der Arbeitsplatzqualität und der Ungleichheit;
- gezielte Aktionen zur Bewältigung der beispiellosen Krise der Jugendbeschäftigung mithilfe einer ausgewogenen Strategie aus Aktivierungsmaßnahmen und dem Schutz der Rechte junger Frauen und Männer;
- eine evidenzbasierte Beurteilung der politischen Strategien, die sich als wirksam erweisen und als Richtschnur für die Länderstrategien und die globale Förderarbeit der IAO dienen.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

49. Die IAO wird die Politikberatung und das Politikinstrumentarium, die Schaffung von Kapazität, die Entwicklung von Wissen und die technische Zusammenarbeit in den folgenden fünf Themenbereichen ausbauen:

- *Umfassende beschäftigungspolitische Rahmen:* In Übereinstimmung mit den von der Internationalen Arbeitskonferenz (2014) angenommenen Schlussfolgerungen über Beschäftigung wird die IAO in Anlehnung an das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, Politikberatung bei der Ausarbeitung, Durchführung und Überwachung umfassender beschäftigungspolitischer Rahmen leisten.
- *Makroökonomische Politik für mehr und bessere Arbeitsplätze und inklusives Wachstum:* Die IAO wird die Forschung und die Kapazitätsentwicklung für beschäftigungswirksame makroökonomische Politiken ausbauen, einschließlich von Forschungsarbeiten, wie eine solche Politik produktive Investitionen, Strukturwandel, dem Ausbau nachhaltiger Unternehmen und der Bekämpfung von Ungleichheit bestmöglich stützen kann.
- *Arbeitsplätze und Qualifikationen für junge Menschen:* Auf der Grundlage der von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 101. Tagung angenommenen Schlussfolgerungen zum Thema „Die Krise der Jugendbeschäftigung: Ein Aufruf zum Handeln“ wird die IAO das Wissen, die grundsatzpolitische Beratung und die Schaffung von Kapazität zu der Frage verbessern, was bei der Förderung

der Jugendbeschäftigung am besten funktioniert. Noch mehr Gewicht wird auf Aktivierungsstrategien, die Qualität von Arbeitsplätzen, benachteiligte Gruppen und grünes Wirtschaften gelegt werden. Die Wirksamkeit von Qualifizierungssystemen und auf junge Menschen ausgerichtete aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen werden einer Beurteilung unterzogen werden, und es wird Unterstützung zur Stärkung der Arbeitsvermittlungsdienste geleistet werden.

- **Industrie-, Sektor- Handels- und Investitions-, Qualifizierungs-, Infrastruktur- und Umweltpolitik:** Die IAO wird ihre grundsatzpolitische Forschungs- und Beratungstätigkeit sowie die technische Zusammenarbeit zu der Frage ausbauen, wie diese Politiken zur Schaffung von Arbeitsplätzen, zu Förderumfeld für Unternehmen, zu Produktivitätssteigerungen und wirtschaftlicher Diversifizierung beitragen, und wie sie sich auf die Qualifizierung und die Entlohnung von Arbeitnehmern auswirken. Dabei soll auch untersucht werden, wie grüne Politik im Bauwesen, in der Landwirtschaft und im Bereich der erneuerbaren Energien die Jugendbeschäftigung fördern kann.
- **Inklusive Arbeitsmärkte:** Eine bessere Kenntnis dessen, was im Hinblick auf die Komplementarität zwischen unterschiedlichen Arbeitsmarktinstitutionen sowie der Qualität der Arbeitsplätze und inklusivem Wachstum „funktioniert“, wird als Grundlage für Politikberatung, technische Unterstützung in Fragen der Arbeitsmarktinstitutionen, Kollektivverhandlungen, Lohnpolitik, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen dienen.

50. Gestützt auf die neue Definition von Arbeit, Beschäftigung und Nichtauslastung, die von der 19. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (2013) angenommen wurde, werden auch Unterstützung und Schaffung von Kapazität für die Sammlung zuverlässiger Arbeitsmarktinformationen als Grundlage für umfassende beschäftigungspolitische Maßnahmen geleistet werden.

51. Zu den wichtigsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählt Folgendes:

- Grundsatzpolitische Instrumente, Darstellungen und Leitfäden zur Ausarbeitung und Umsetzung umfassender beschäftigungspolitischer Maßnahmen; eine Beurteilungen der Wirkung von Maßnahmen auf die Beschäftigung; eine erweiterte Beschäftigungsdatenbank; Bestandsaufnahmen der Institutionen für Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen sowie statistische Indikatoren zur Arbeitsplatzqualität;

- fachliche Unterstützung für die Methoden für Analysen der Auswirkungen auf die Beschäftigung, die in Bezug auf Handel, Investitionen (einschließlich in die Infrastruktur), Klimawandel, sektorspezifischen Strategien und Arbeitsmarktinstitutionen Anwendung finden;
- Berichte über grundsatzpolitisch ausgerichtete Forschung wie der Bericht *World Employment and Social Outlook* und der *Global Wage Report*; ein Gesamtbericht über Infrastrukturinvestitionen, Beschäftigung und die Arbeitsmarktübergänge junger Menschen; sowie Forschungsarbeiten zur Unterstützung der Zukunft der Arbeit, Frauen bei der Arbeit und über den grünen Jahrhundertinitiativen;
- grundsatzpolitische Instrumente und Schaffung von Kapazität in Bezug auf nationale Qualifizierungspolitiken, Methoden zur Früherkennung von Qualifikationsbedarf, Qualitätssicherung im Bildungsbereich, dreigliedrige Qualifikationsräte, lebenslanges Lernen und globale und regionale Qualifikationsanerkennungssysteme; eine globale Plattform über Lehrlingsausbildung hoher Qualität;
- Wirkungsanalysenberichte zu erfolgreichen Ansätzen bei der Jugendbeschäftigung in Bezug auf Lohnsubventionen, Arbeitsvermittlungsdienste und Jugendgarantien; Veröffentlichungen über Arbeitsmarkttrends für Jugendliche auf globalen, regionalen und nationalen Ebenen einschließlich Erhebungen zum Übergang von der Schule in die Arbeitswelt; eine erweiterte globale Bestandsaufnahme von Jugendbeschäftigungsmaßnahmen einschließlich gezielter Beschäftigungsprogramme für gering verdienende und unterbeschäftigte junge Menschen in Entwicklungsländern sowie ein Toolkit zur Förderung der Beschäftigung benachteiligter Jugendlicher durch Aktivierungsstrategien;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum durchgeführte erweiterte Schaffung von Kapazität für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, insbesondere durch jährliche Kurse über Beschäftigungspolitik, das Lernforum über Innovationen bei öffentlichen Investitionen und Beschäftigungsprogrammen, die Akademie für Qualifizierungsentwicklung und das Programm Menschenwürdige Arbeit für Jugendliche.

Übergreifende Themen

52. Internationale Arbeitsnormen: Die Strategie orientiert sich am Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, am Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, an der Empfehlung

(Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, und an einer Reihe von Instrumenten zu den grundlegenden Rechten bei der Arbeit sowie anderen einschlägigen und aktuellen Normen. Die Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944, wird in einer normensetzenden zweimaligen Beratung auf den Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenzen 2016 und 2017 überarbeitet werden.

53. Sozialer Dialog: Die IAO wird maßgeschneiderte Instrumente zur Schaffung von Kapazität für die Sozialpartner entwickeln, um deren aktive Mitwirkung am nationalen sozialen Dialog über Beschäftigungspolitik, an dreigliedrigen Qualifizierungsausschüssen und Ausschüssen für Arbeitsvermittlungsdienste sowie an Kollektivverhandlungen zu unterstützen.

54. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung: Als Grundlage für die Jahrhundertinitiative zu Frauen bei der Arbeit werden maßnahmenorientierte Forschungsarbeiten zur Situation von Frauen bei der Arbeit durchgeführt werden.

Durch Forschung und Kapazitätsentwicklung in Bezug auf die Wechselwirkung zwischen makroökonomischer Politik, Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktpolitik werden die Mitgliedsgruppen in die Lage versetzt werden, die Häufigkeit von geschlechtsbedingten Ungleichheiten und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu verringern.

Externe Partnerschaften

55. Die Entwicklungsagenda nach 2015 wird die Bildung starker Partnerschaften mit multilateralen Organisationen, insbesondere den Vereinten Nationen, der Weltbank, dem Internationalen Währungsfonds (IWF) und der G20 sowie mit akademischen Denkfabriken, regionalen Institutionen, regionalen Entwicklungsbanken und subregionalen Wirtschaftsgemeinschaften erforderlich machen. Die Partnerschaften für Jugendbeschäftigung innerhalb des multilateralen Systems und innerhalb regionaler Institutionen werden ausgebaut werden.

Indikatoren

Indikator 1.1: Mitgliedstaaten, die in Abstimmung mit den Sozialpartnern umfassende Beschäftigungsrahmen entwickelt, überarbeitet, umgesetzt und/oder überwacht haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> Ein umfassender beschäftigungspolitischer Rahmen wird mit dreigliedrigen Konsultationen und dreigliedrigem Dialog entwickelt, überarbeitet, umgesetzt oder überwacht. Die Regierung etabliert oder stärkt ministeriumsübergreifende Koordinierungsmechanismen oder dreigliedrige Institutionen für die periodische Überprüfung von Beschäftigungsrahmen und Ergebnissen unter Verwendung verbesserter Arbeitsmarktinformationen. 	Zielvorgabe 21 Mitgliedstaaten (10 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Offizielle veröffentlichte Dokumentation
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 1.2: Mitgliedstaaten, die durch die Entwicklung und Durchführung mehrgleisiger Maßnahmen und Programme gezielte Aktivitäten in Bezug auf Arbeitsplätze und Qualifikationen für Jugendliche unternommen haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> Eine mehrgleisige Strategie oder ein mehrgleisiger Aktionsplan zur Jugendbeschäftigung wird entwickelt oder umgesetzt. Programme für den Übergang von der Schule zur Arbeitswelt, die benachteiligten jungen Menschen einen Zugang zu Qualifikationen und Arbeitsplätzen eröffnen, werden etabliert und regelmäßig bewertet. Die Regierung und die Sozialpartner überprüfen und aktualisieren Qualifizierungssysteme, einschließlich der Lehrlingsausbildung, um den Übergang von der Schule zur Arbeitswelt zu unterstützen. 	Zielvorgabe 16 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Nationale Veröffentlichungen und Berichte; IAA-Berichte; Bewertungs- und Evaluierungsberichte von dreigliedrigen Qualifizierungsräten; Berichte über Lehrlingsausbildungsprogramme
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.

Indikator 1.3: Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen die Kapazitäten für makroökonomische Maßnahmen zur Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen und zur Bekämpfung von Ungleichheiten gestärkt haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Auf der Grundlage von erkenntnisgestützten Analysen und der Schaffung von Kapazität bewerten und fördern Mitgliedsgruppen und dreigliedrige Institutionen Politiken für mehr und bessere Arbeitsplätze und zur Bekämpfung übermäßig großer Ungleichheiten. 2. Mitgliedsgruppen, Zentralbanken, Finanz- und Planungsministerien überprüfen Maßnahmen mit erkenntnisgestützter Forschung und/oder führen Initiativen zur Schaffung von Kapazität in Bezug auf die Fiskal- und die Geldpolitik mit dem Ziel durch, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen. 	Zielvorgabe 21 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Berichte globaler und regionaler Institutionen; Gesamtberichte und Landesberichte der IAO; Teilnahme von IAO-Mitgliedsgruppen an jährlichen beschäftigungspolitischen Kursen am Turiner Zentrum und in den Regionen; Berichte dreigliedriger Tagungen
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 1.4: Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen zugunsten produktiver Arbeitsplätze besserer Qualität Programme für institutionelle Entwicklung und die Schaffung von Kapazität für industrielle, sektorspezifische, handels-, qualifizierungs-, infrastruktur-, investitions- oder umweltbezogene Politiken durchgeführt haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Mitgliedsgruppen wenden bei der Beurteilung von industriellen, sektorspezifischen, handels-, qualifizierungs-, infrastruktur- oder umweltinvestitionsbezogenen Politiken und der Stärkung der öffentlichen und privaten Fähigkeiten für die Durchführung solcher Politiken Methodologien der IAO zur quantitativen und qualitativen Analyse der Wirkung auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt an. 2. Mitgliedsgruppen wenden Instrumente zur Früherkennung von Qualifikationsbedarf an, beurteilen die Wirksamkeit der nationaler und sektorspezifischer Qualifizierungsmaßnahmen und -strategien oder fördern dreigliedrige Qualifizierungsrate. 3. Mitgliedsgruppen in fragilen Staaten oder katastrophenanfälligen Staaten nehmen produktive und menschenwürdige Arbeit in ihre Maßnahmen für Konfliktprävention, Katastrophenrisikominderung und wirtschaftliche Erholung auf. 	Zielvorgabe 19 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Offizielle Berichte und Veröffentlichungen, Landesstudien, Evaluierungsberichte
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 1.5: Mitgliedstaaten, die grundsatzpolitische Maßnahmen, Vorschriften und Dienstleistungen überprüft, entwickelt und eingeführt haben, um inklusive und wirksame Arbeitsmarktinstitutionen zu erreichen	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Regierung überprüft, entwickelt und für Politiken, Programme, Vorschriften und andere Maßnahmen durch, um auf der Grundlage erkenntnisgestützter Analysen die Wirksamkeit und Inklusivität von Arbeitsmarktinstitutionen zu stärken. 2. Mitgliedsgruppen überprüfen oder entwickeln erkenntnisgestützte Konzepte und Maßnahmen zur Förderung wirksamer Kollektivverhandlungen und Mindestlöhne. 3. Die Regierung stärkt die Bereitstellung wirksamer Arbeitsvermittlungsdienste, deren Wirkungsbereich und Reichweite. 	Zielvorgabe 15 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Veröffentlichte Konzepte und Berichte des Arbeitsministeriums; Gesetze und Vorschriften; Berichte von Arbeitsvermittlungsdiensten
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.

Strategischer Haushalt

Ergebnis 1: Mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2016-17 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2016-17 (US\$)
	133.240.794	127.100.000

Ergebnis 2: Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen

Ergebnisfeststellung: Die Mitgliedstaaten sind besser dafür gerüstet, internationale Arbeitsnormen zu ratifizieren, anzuwenden und umzusetzen, um menschenwürdige Arbeit zu fördern und soziale Gerechtigkeit zu verwirklichen.

Ausgangssproblematik

56. Die umfassende Ratifizierung der internationalen Arbeitsnormen mit wirksamer Anwendung auf der nationalen Ebene ist ein Verfassungsziel der IAO. Gleichwohl sind die Ratifizierungsquoten zwischen Ländern und Übereinkommen uneinheitlich, und die Aufsichtsorgane weisen auf zahlreiche Lücken in Bezug auf die wirksame Anwendung hin. Es sollte ermittelt werden, welche Normen oder welche ihrer einzelnen Bestimmungen den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen nicht mehr entsprechen oder neu entstehenden Problemen nicht angemessen gerecht werden sowie welche allgemeinen Hindernisse Ratifizierungen erheblich erschweren. Ein gut funktionierender Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen ist eine wichtige Voraussetzung für die Verwirklichung dieser Ergebnisvorgabe.

Angestrebte Veränderungen

57. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- eine starke Mitwirkung, ein starkes Engagement und eine starke Eigenverantwortung der dreigliedrigen Mitgliedschaft bei der Ausarbeitung, der Annahme und der Überprüfung internationaler Arbeitsnormen;
- eine umfassendere Ratifizierung, Durchführung und Umsetzung internationaler Arbeitsnormen, mit besonderer Berücksichtigung der Stellungnahmen der Aufsichtsorgane;
- die Stärkung der Kapazität und des Bewusstseins bei den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, Parlamentariern, Richtern und weiteren wichtigen Akteuren für die Anwendung der internationalen Arbeitsnormen und der Leitlinien der Aufsichtsorgane.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

58. Die wichtigsten Lehren sind:

- Die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, das Übereinkom-

men (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, und das Seearbeitsübereinkommen, 2006, machen deutlich, wie ein starkes Engagement der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bereits ab einem frühen Stadium den Weg für eine breite Unterstützung und eine effektive Anwendung ebnet.

- Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen können einen wirksamen Beitrag leisten, indem sie bereits in einer frühen Phase aufzeigen, welche spezifischen Hindernisse der Ratifizierung entgegenstehen oder wo es Schwierigkeiten bei der Anwendung gibt. Dadurch verbessern sich die Aussichten auf eine umfassende Ratifizierung und eine effektive Anwendung signifikant.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

59. Das Amt wird das effektive Funktionieren des Aufsichtssystems der IAO und seiner verschiedenen Organe nach Kräften unterstützen, um seine Bedeutung nachhaltig zu stärken.

60. Auf der Grundlage nationaler Bedarfsanalysen, Untersuchungen über Gesetzeslücken und der Stellungnahmen der Aufsichtsorgane wird die IAO den Mitgliedstaaten auf Wunsch fachkundige Beratung und technische Unterstützung bei der Beseitigung von Lücken in der Anwendung bereits ratifizierter Übereinkommen bieten und weitere Ratifizierungen fördern. Als Folgemaßnahme zu den vom Verwaltungsrat angenommenen Aktionsplänen wird sich die Aufmerksamkeit insbesondere auf Normen in Bezug auf den Arbeitsschutz und die Arbeitsaufsicht richten.

61. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum wird Unterstützung für die Schaffung von Kompetenzen bei den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, bei Parlamentariern, Richtern und weiteren wichtigen Akteuren in Bezug auf die internationalen Arbeitsnormen und das Aufsichtssystem angeboten werden. In Anknüpfung an die Erfahrungen mit der Seearbeitsakademie werden die mit dem Turiner Zentrum durchgeführten Aktivitäten konsolidiert werden, um eine zentrale, federführende Akademie für internationale Arbeitsnormen entstehen zu lassen.

62. Vorbehaltlich eines diesbezüglichen Beschlusses des Verwaltungsrats würde die Errichtung eines Normenüberprüfungsmechanismus als Mittel für die Aktualisierung, Überarbeitung oder Konsolidierung internationaler Arbeitsnormen dienen,

um sicherzustellen, dass diese den Bedürfnissen einer sich wandelnden Welt der Arbeit entsprechen.

63. Zu den wichtigsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählt Folgendes:

- grundsatzpolitische Instrumente, Leitfäden und anderen Ressourcenmaterialien, um die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zu befähigen, sich an der Ermittlung internationaler Arbeitsnormen zu beteiligen, die potenziell aktualisiert, überarbeitet oder konsolidiert werden müssen;
- Fachunterstützung bei der Umsetzung internationaler Arbeitsnormen einschließlich vorbereitender Arbeitsdokument zur Unterstützung der Tätigkeit der Aufsichtsorgane;
- Fachberatung und -kommentare zur Arbeitsgesetzgebung einschließlich modellhafter nationaler Rechtsvorschriften;
- Instrumente für die Analyse von Gesetzeslücken, um die Ausarbeitung einschlägiger Rechtsvorschriften in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen zu ermöglichen;
- Fachunterstützung, insbesondere in Form von Berichten und Leitlinien, für den Dreigliedrigen Sonderausschuss, der für das Seearbeitsübereinkommen, 2006, eingesetzt wurde;
- eine Ausbildungsakademie zum Thema internationale Arbeitsnormen in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum.

64. Diese Leistungen werden zusammengekommen zur Jahrhundertinitiative zu den Normen beitragen.

Übergreifende Themen

65. Sozialer Dialog: Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände werden Unterstützung für die Schaffung von Kapazität erhalten. Damit sollen sie besser dafür gerüstet werden, an der Ausarbeitung, an der Annahme, am Ratifizierungsprozess und an der Durchführung internationaler Arbeitsnormen mitzuwirken. Die Unterstützung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen auf der nationalen Ebene im Hinblick auf die Folgemaßnahmen zu den Stellungnahmen der Aufsichtsorgane wird ausgebaut werden.

66. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung: Besondere Aufmerksamkeit wird der Anwendung der internationalen Arbeitsnormen über Chancengleichheit und Gleichbehandlung gewidmet werden. Geschlechtsspezifische Aspekte werden in den nationalen Bedarfsanalysen, in den Untersuchungen über Gesetzeslücken und in den Aktivitäten zur Ausbildung und zur Schaffung von Kapazität berücksichtigt werden.

Externe Partnerschaften

67. Die Partnerschaften mit den Vereinten Nationen und anderen internationalen und regionalen Organisationen sowie öffentlich-private Partnerschaften, deren Schwerpunkt Menschenrechtsinstrumente sind, werden weiter ausgebaut werden. Aufbauend auf den Erfahrungen der Vergangenheit werden Partnerschaften mit nationalen Rechtsprechungsorganen und Parlamentariern weiter gefördert, u.a. durch technische Unterstützung in Fragen des Arbeitsrechts.

Indikatoren

Indikator 2.1: Mitgliedsgruppen, die ihre Kapazität für die Mitwirkung an der Vorbereitung und der Annahme internationaler Arbeitsnormen gestärkt haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen das folgende Kriterium erfüllen: 1. Prozentualer Umfang, in dem Mitgliedsgruppen Fragebögen zu Normenentwürfen zurücksenden.	Zielvorgabe 60 Prozent für jede neue Norm
	Verifizierungsinstrument Berichte der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrats
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.

Indikator 2.2: Zahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen ergriffen haben, um internationale Arbeitsnormen zu ratifizieren und anzuwenden, insbesondere als Reaktion auf Probleme, auf die die Aufsichtsorgane hingewiesen haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Internationale Arbeitsnormen werden ratifiziert. 2. Von der Regierung unterbreitete Berichte über ratifizierte Übereinkommen enthalten Angaben als Reaktion auf Stellungnahmen der Aufsichtsorgane der IAO. 3. Die Regierung ergreift Maßnahmen, um von den Aufsichtsorganen der IAO festgestellte Durchführungslücken zu schließen. 	Zielvorgabe 30 Mitgliedstaaten (10 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 7 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Amtsblatt; Berichte der Aufsichtsorgane, IAA-Register der Ratifizierungen
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 2.3: Mitgliedstaaten, in den Mitgliedsgruppen und andere wichtige Akteure das Wissen über und die Kapazität für die Nutzung internationaler Arbeitsnormen und des Aufsichtssystems verbessert haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Regierung oder Parlamente ergreifen Maßnahmen zur Ausarbeitung oder Überarbeitung von Rechtsvorschriften in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen. 2. Mitgliedsgruppen, Zentralbanken, Finanz- und Planungsministerien überprüfen Maßnahmen mit erkenntnisgestützter Forschung und/oder führen Initiativen zur Schaffung von Kapazität in Bezug auf die Fiskal- und die Geldpolitik mit dem Ziel durch, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen. 3. Im Arbeitsministerium sowie bei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden wird Kapazität zur Förderung internationaler Arbeitsnormen und für Folgemaßnahmen zu diesen geschaffen oder gestärkt. 	Zielvorgabe 21 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 5 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Amtsblatt, Berichte der Aufsichtsorgane, Datenbank zu Gerichtsentscheidungen, Berichte des Turiner Zentrums über Ausbildungs- und Lernaktivitäten in Bezug auf internationale Arbeitsnormen
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.

Strategischer Haushalt

Ergebnis 2: Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2016-17 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2016-17 (US\$)
	73.530.125	24.600.000

Ergebnis 3: Schaffung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus

Ergebnisfeststellung: Die Mitgliedstaaten setzen die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, um und erweitern ihre Sozialschutzsysteme als ein Mittel, um die Verringerung der Armut zu beschleunigen sowie inklusives Wachstum und soziale Gerechtigkeit zu fördern.

Ausgangsproblematik

68. Das grundlegende Menschenrecht auf Soziale Sicherheit bleibt für den überwiegenden Teil der Weltbevölkerung unerfüllt. Lediglich 27 Prozent der Weltbevölkerung haben Zugang zu umfassenden Sozialschutzsystemen, während der Rest nur teilweise oder überhaupt nicht abgesichert ist.

Viele Länder stehen somit vor der Aufgabe, ihre Sozialschutzsysteme ausweiten zu müssen, und vor der Frage, wie sie sie nachhaltiger gestalten können. Besonders wichtig ist dies in Ländern mit einer alternden Bevölkerung.

Angestrebte Veränderungen

69. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- der soziale Dialog und Standards der Sozialen Sicherheit bieten wirksame Orientierung für nationale auf Rechten basierende Sozialschutzstrategien;

- eine erweiterte Wissensgrundlage und eine bessere Nutzung von Informationen über Systeme der Sozialen Sicherheit bieten Vergleichsmaßstäbe für die Beurteilung von Fortschritten bei der Ausweitung der Deckung durch die Soziale Sicherheit;
- die Kapazität für die Ausweitung der Deckung durch den Sozialschutz oder die Verbesserung der Angemessenheit von Leistungen durch die Entwicklung neuer Programme oder die Verbesserung bestehender wird ausgeweitet.
- Für einen erfolgreichen Ausbau des sozialen Schutzes ist Folgendes erforderlich: i) Bewusstseinsbildung für Notwendigkeit nationaler sozialer Basisschutzniveaus, ii) solide Analysen der Kosten und des haushaltspolitischen Spielraums und iii) Sozialverträglichkeitsstudien als Grundlage für die politischen Reformentscheidungen.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

70. Die wichtigsten Lehren sind:

- Jüngere Forschungsarbeiten der IAO haben gezeigt, dass der soziale Schutz ein zentrales Element einer soliden Wirtschaftspolitik ist, die zu inklusivem Wachstum beiträgt, indem sie das Humankapital fördert und den Inlandsverbrauch stützt. Darüber hinaus verringert er Armut, Ausgrenzung, Schutzbedürftigkeit und Ungleichheit und stärkt die politische Stabilität und den sozialen Zusammenhalt.
- Ein partizipatorischer Ansatz, bei dem nationale Bedürfnisse und Prioritäten identifiziert und die verantwortlichen nationalen Planer und Entscheidungsträger, darunter das Planungs- und das Finanzministerium, das Arbeitsministerium und die Sozialpartner eingebunden werden, ist eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche und koordinierte Entwicklung auf der nationalen Ebene definierter sozialer Basisschutzniveaus.
- Sozialschutzmaßnahmen wirken sich unmittelbar positiv auf das Leben der Menschen aus, was wiederum zu einer gerechteren und gesünderen Gesellschaft beiträgt. Beispielsweise profitieren in Mosambik 800.000 Menschen von einem von der IAO entwickelten Programm für Bargeldtransfers, und in Thailand haben nach Jahren der Unterstützung durch die IAO sämtliche Bürger Zugang zur Gesundheitsversorgung.
- Partnerschaften mit anderen Mitgliedsorganisationen der Vereinten Nationen und mit anderen nationalen, regionalen und internationalen Partnern erhöhen die Wirksamkeit der Interventionen auf Landesebene und verstärken den globalen Einfluss. Gemeinsam mit den Vereinten Nationen durchgeführte Verfahren des nationalen Dialogs auf der Grundlage von Evaluierungen haben sich als erfolgreich für die Ausweitung des sozialen Schutzes erwiesen. Dies gilt insbesondere für Personen in der informellen Wirtschaft.
- der Ausbau der nationalen Sozialschutzsysteme und -programme mit Hilfe von Fachberatung in Fragen der Konzeption, der Kosten, der Optionen im Rahmen des haushaltspolitischen Spielraums und der effizienten Umsetzungssysteme;
- Unterstützung der Ausweitung des Sozial-schutzes auf die informelle Wirtschaft und ländliche Gebiete sowie auf Wanderarbeitnehmer und Hausangestellte;
- die Zusammenarbeit mit internationalen Partnern und nationalen Mitgliedsgruppen in Fragen des allgemeinen Krankenversicherungsschutzes und des Sozialschutzsystems, auch in Bezug auf die Langzeitpflege in alternden Gesellschaften;
- die Förderung des nationalen und regionalen sozialen Dialogs, um sicherzustellen, dass die Erfordernisse des sozialen Schutzes angemessen in den wirtschaftspolitischen Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden;
- begleitende Beobachtung von Reformen der Sozialen Sicherheit, einschließlich von Reformen der Pensionssysteme, und Beratung der Umsetzung mit dem Ziel, die Angemessenheit der Leistungen und der Deckung sicherzustellen;
- die Übernahme der globalen Führungsrolle in Fragen des sozialen Schutzes durch die IAO. Hierzu wird sie Allianzen schmieden und die wichtigsten Partner zusammenbringen, um sicherzustellen, dass der soziale Schutz zentraler Bestandteil der Entwicklungsagenda nach 2015 wird.

Aktionsmittel und Unterstützung für die Mitgliedsgruppen

71. Die IAO wird die Mitgliedsgruppen im Rahmen der DWCPs in den folgenden fünf Handlungsfeldern unterstützen: eine Kampagne für Überzeugungsarbeit in Bezug auf soziale Basisschutzniveaus, grundsattpolitische Wissensprodukte, Beratungsdienstleistungen und Schaffung von Kapazität, nationaler sozialer Dialog und Stärkung von Partnerschaften. Schwerpunkte der Arbeit werden sein:

72. Zu den wichtigsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählt Folgendes:

- eine Datenbank zur Überwachung der globalen Politik im Bereich des Sozialschutzes mit verbesserten Wissensprodukten einschließlich des *World Social Protection Report*, der 2017 veröffentlicht werden soll;
- Fachberatungsleistungen zur Ausweitung nationaler sozialer Basisschutzniveaus, die Entwicklung und Verwaltung von Programmen sowie Kostenberechnungen von Sozialschutzsystemen einschließlich Analysen des fiskalischer Spielräume;
- Erprobung innovativer Mechanismen zur Unterstützung von Bargeldtransfers und Sachleistungen in Verbindung mit öffentlichen Arbeiten und Investitionen in Humankapital, auch zur Unterstützung der Anpassung an den Klimawandel;
- verbesserte Instrumente zur Evaluierung der Wirkung sozial- und wohlfahrtspolitischer Maßnahmen, wobei die Rolle des sozialen Dialogs bei der Förderung des Sozialschutzes anerkannt wird;
- Schaffung von Kapazität für die Mitgliedsgruppen in Bezug auf die Gestaltung von Sozialschutzsystemen einschließlich zur Frage der Festlegung und Einführung sozialer Basisschutzniveaus innerhalb umfassender Sozialschutzsysteme;
- Führungskompetenz und Partnerschaften in der politischen Debatte über den Sozialschutz im Rahmen des Rats für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes (SPIAC-B), bei dem die IAO und die Weltbank gemeinsam den Vorsitz übernommen haben, und interinstitutionelle Arbeit zu Landesbewertungen.

Übergreifende Themen

73. *Internationale Arbeitsnormen*: Die Strategie orientiert sich an folgenden Instrumenten und trägt zu ihrer Förderung bei: Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, sowie weitere aktuelle Übereinkommen im Zusammenhang mit sozialem Schutz.

74. *Sozialer Dialog*: Ein besonderes Augenmerk wird darauf gerichtet sein, Regierungen, Sozialpartner und Interessengruppen zu befähigen, sozial wirksame, finanziell effiziente und haushaltspolitisch tragfähige Strategien zur Ausweitung der Deckung durch die Soziale Sicherheit zu entwickeln.

75. *Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung*: Besondere Aufmerksamkeit wird der Befähigung der Mitgliedsgruppen dafür gelten, durch die Erhebung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten zur Sozialen Sicherheit Wissenslücken zu schließen und gleichstellungsorientierte Strategien der sozialen Sicherung zu entwickeln und umzusetzen.

Externe Partnerschaften

76. Als gemeinsame Vorsitzende mit der Weltbank des Rats für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes wird die IAO Einfluss auf die nationalen und globalen Debatten über den sozialen Schutz nehmen, auch im Rahmen der gemeinsamen interinstitutionellen Landesbewertungen, und die Süd-Süd-Zusammenarbeit stärken. Starkes Gewicht wird auf Folgemaßnahmen zur Entwicklungsagenda nach 2015 sowie auf die Förderung und Umsetzung sozialer Basisschutzniveaus innerhalb der Initiative "One UN" gelegt werden.

Indikatoren

Indikator 3.1: Mitgliedstaaten, die ihre Sozialschutzmaßnahmen und Finanzierungsstrategien, die Steuerung von Sozialschutzsystemen oder die Koordinierung verbessert haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Regierung und die Sozialpartner verständigen sich auf eine nationale Sozialschutzpolitik oder -reform in Übereinstimmung mit IAO-Normen über soziale Sicherheit. 2. Die Regierung entwickelt oder überarbeitet Gesetze, Vorschriften, Politiken oder Programme, um die Leistung, die Verwaltung und die Steuerung eines Systems der Sozialen Sicherheit zu verbessern. 3. Ein nationaler Koordinierungsmechanismus oder eine Institution zur Unterstützung des nationalen Dialogs über sozialen Schutz wird gestärkt oder operationalisiert. 	Zielvorgabe 13 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 2 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 6 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Veröffentlichte staatliche Berichte; <i>Amtsblatt</i> ; Ministeriumspolitiken und -berichte; interne IAA-Berichte; Ratifizierungsinstrumente; dreigliedrige Erklärungen; gemeinsame interinstitutionelle Berichte
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.

Indikator 3.2: Mitgliedstaaten, die ihre Wissensgrundlagen, ihre analytische Kapazität, ihr Finanzmanagement, Statistiken oder ihre Mittel der Informationsverbreitung zugunsten der Durchführung sozialen Schutzes verbessert haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Regierung billigt oder operationalisiert ein Wissensprodukt (ein nationale Diagnose, eine versicherungsmathematische Bewertung oder einen Fachbericht, einen technischen Leitfaden oder ein Instrument), das die Kapazität zur Durchführung oder Ausweitung des sozialen Schutzes verbessert. 2. Die Regierung entwickelt oder aktualisiert einen Durchführungsmechanismus, eine statistische Datenbank oder ein Überwachungs- und Evaluierungssystem, um die Verwaltung des sozialen Schutzes zu verbessern. 3. In staatlichen Behörden der sozialen Sicherheit, bei Arbeitgeber- und Arbeitnehmersverbänden oder in mit der sozialen Sicherheit befassten akademischen Einrichtungen sind Experten für soziale Sicherheit beschäftigt, die in einem gemäß einer Vereinbarung mit der IAO etablierten Programm zur Schaffung von Kapazität ausgebildet wurden. 	Zielvorgabe 14 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 4 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 4 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Veröffentlichte staatliche Berichte; <i>Amtsblatt</i> ; Ministeriumspolitiken und -berichte; interne IAA-Berichte; Überwachungs- und Evaluierungsberichte zu Sozialschutzprogrammen
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 3.3: Mitgliedstaaten, die neue Programme eingerichtet oder bestehende verbessert haben, die zur Ausweitung der Deckung durch den Sozialschutz oder zur Verbesserung der Angemessenheit von Leistungen beitragen	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Regierung entwickelt neue oder überarbeitet bestehende Sozialschutzprogramme, die entweder beitragsgestützt nicht beitragsgestützt sein können und die Deckung durch den Sozialschutz ausweiten. 2. Die Regierung arbeitet Vorschriften aus, überarbeitet Vorschriften oder setzt Vorschriften um, die in beitragsgestützten und nicht beitragsgestützten Sozialschutzprogrammen die Angemessenheit der Leistungen verbessern. 	Zielvorgabe 10 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 2 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 2 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Veröffentlichte staatliche Berichte; <i>Amtsblatt</i> ; Ministeriumspolitiken und -berichte; interne IAA-Berichte; Überwachungs- und Evaluierungsberichte zu Sozialschutzprogrammen, Datenbank zur Erhebung über die Soziale Sicherheit
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.

Strategischer Haushalt

Ergebnis 3: Schaffung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2016-17 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2016-17 (US\$)
	50.530.493	12.300.000

Ergebnis 4: Förderung nachhaltiger Unternehmen

Ergebnisfeststellung: Die Mitgliedstaaten sind besser dafür gerüstet, ein Umfeld zu fördern, das dem Wachstum nachhaltiger Unternehmen zuträglich ist und mit den Zielen der nachhaltigen Entwicklung und der Schaffung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit im Einklang steht.

Ausgangsproblematik

77. Ein Förderumfeld ist ein wichtiger Faktor für die Schaffung und Entwicklung nachhaltiger Unternehmen. Die Schaffung eines solchen

Umfeldes setzt gut definierte und formulierte politische Handlungskonzepte, u.a. in Bezug auf Bereiche wie Bildung, Finanzen, Arbeitsmärkte, gesetzlich verankerte Rechte, Eigentumsrechte, Technologie und Infrastruktur, voraus. In vielen Ländern resultieren Defizite im Förderumfeld zu unzulänglichem Zugang zu Dienstleistungen zugunsten von Unternehmertum und Unternehmensentwicklung, begrenztem Zugang zu Lieferketten mit höherer Wertschöpfung sowie suboptimalen betrieblichen Praktiken. Dies wiederum hemmt das Produktivi-

tätswachstum, führt zu hoher Arbeitslosigkeit und Erwerbsarmut und schädigt die natürliche Umwelt.

Angestrebte Veränderungen

78. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- wirksame Reformen des ordnungspolitischen und institutionellen Umfelds, die die Schaffung und das Wachstum nachhaltiger Unternehmen fördern, indem sie die wirtschaftliche, soziale und ökologische Bilanz solcher Unternehmen verbessern, Investitionen stärken, mehr und bessere Arbeitsplätze schaffen und die Formalisierung fördern;
- verbesserte Managementpraktiken und Arbeitsbeziehungen unter Berücksichtigung der gesamten Lieferkette, insbesondere in Kleinst- und Kleinunternehmen, mit dem Ergebnis besserer Arbeitsbedingungen, höherer Produktivität und saubererer Produktion;
- Ausbau von Unternehmensdienstleistungen für potenzielle und bereits tätige Unternehmer, auch Unternehmerinnen und Jungunternehmer, mit besonderem Augenmerk auf integrierte Finanz- und andere Dienstleistungen und auf den Zugang zu Geschäftsmöglichkeiten in der grünen Wirtschaft.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

79. Die wichtigsten Lehren sind:

- Interventionen mit dauerhafter signifikanter Wirkung müssen den Umstand berücksichtigen, dass Unternehmen in institutionelle Umfeldler und Lieferketten eingebettet sind. Die angestrebten Veränderungen erreicht man am besten durch Interventionen, die nicht nur auf die Unternehmen selbst abzielen, sondern auch auf Politiken und Institutionen.
- Durchbrüche bei der Formalisierung von Klein- und Kleinstunternehmen lassen sich erzielen, indem das Förderumfeld dahingehend angepasst wird, dass die Kosten der Formalisierung gesenkt und ihr Nutzen gesteigert wird, während gleichzeitig die Wahrung der Arbeitnehmerrechte gewährleistet wird.
- Interventionen sind dann am wirksamsten, wenn sie ein jeweils auf die unterschiedlichen Arten von Unternehmen und Zielgruppen zugeschnittenes, integriertes Bündel an Unterstützungsmaßnahmen beinhalten. Klare Ergebnisrahmen und Erweiterungspläne sind

Voraussetzung dafür, dass Wirkung erzielt wird und bewertet werden kann.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

80. Die Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen werden sich auf folgende Punkte konzentrieren:

- die Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen, die in Untersuchungen des Förderumfelds auf nationaler Ebene ermittelten politischen Veränderungen umzusetzen und die Auswirkungen dieser Reformen auf die Entwicklung von Unternehmen und die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze zu evaluieren;
- durch die Aufwertung und Ausweitung lokaler und globaler Lieferketten neu gegründeten Unternehmen sowie Kleinst- und Kleinunternehmen zu helfen, nachhaltig zu werden, um ihren potenziell Beitrag zu Wachstum und sozialer Entwicklung umfassend auszuschöpfen;
- den Ausbau der Programme zur Förderung unternehmerischer Initiative, auch für Frauen und junge Menschen, durch verstärkte Zusammenarbeit mit Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen und durch die Schaffung neuer Geschäftsmöglichkeiten infolge des Übergangs zu einer grüneren Wirtschaft;
- die Ausweitung der empirischen Belege für den Beitrag der Unternehmensentwicklung zur Schaffung und zur Qualität von Arbeitsplätzen und die Verbesserung des Verständnisses von Risiken und Beschränkungen für das Unternehmenswachstum und von nachhaltigen Möglichkeiten ihrer Überwindung.

81. Zu den wichtigsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählt Folgendes:

- Orientierungshilfe und Unterstützung in Bezug auf die Beurteilung des Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen und die Schaffung von Kapazität für Datensammlung, Analysen, Förderarbeit und grundsatzpolitische Reformen;
- Grundsatzdarstellungen, die Erkenntnisse zusammenfassen über: a) die Wirkung von Reformen des Geschäftsumfelds; b) auf öffentliche und private Maßnahmen, die zu nachhaltigen und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken beitragen, und c) rigorose Wirkungsanalysen auf die Entwicklung des Unternehmertums und betriebliche Praktiken;
- detaillierte Analysen und Unterstützung in Bezug darauf, Cluster/Sektoren zu ermitteln, zu entwickeln und zu aktualisieren, die über

das Potenzial für die Schaffung nachhaltiger Unternehmen und menschenwürdiger Arbeitsplätze verfügen. Dies umfasst die Erprobungsanwendung eines grundsatzpolitischen Rahmens für einen „gerechten Übergang“ in ausgewählten Ländern (angenommen von der Internationalen Arbeitsorganisation 2013);

- Unterstützung bei der Verbesserung der Produktivität und der Arbeitsbedingungen durch die Programme Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen (SCORE) und System für die Messung und Steigerung der Produktivität (SIMAPRO);
- Schaffung von Kapazität und Unterstützung für die Entwicklung von Unternehmertum und Genossenschaften, auch durch die jährliche Akademie über die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen am Turiner Zentrum.

82. Diese Leistungen werden auch die Jahrhundertinitiative zu Unternehmen unterstützen.

Übergreifende Themen

83. *Internationale Arbeitsnormen*: Die Strategie orientiert sich an den Übereinkommen und Empfehlungen, die von der Internationalen Arbeitskonferenz in den auf ihrer 96. Tagung 2007 angenommenen Schlussfolgerungen über die Förderung nachhaltiger Unternehmen als besonders relevant hervorgehoben wurden, und an der Dreigliedrigen Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik. Schlussfolgerungen zu kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs), die auf der 104. Tagung (2015) der Internationalen Arbeitskonferenz möglicherweise angenommen werden, werden in der Strategie Berücksichtigung finden.

84. *Sozialer Dialog*: Die Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen dafür, einzeln oder gemeinsam aktiv in einen sozialen Dialog über politische

Reformen, Maßnahmen für ein besseres Funktionieren der Lieferkette und betriebliche Praktiken einzutreten, ist von zentraler Bedeutung für dieses Ergebnis.

85. *Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung*: Als Teil der Überprüfung des Förderumfelds unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten unterstützt die Strategie weibliches Unternehmertum durch den Einsatz spezifischer Ansätze und Instrumente sowie durch gleichstellungsorientierte Interventionen zur Verbesserung der Lieferketten und der betrieblichen Praktiken.

Externe Partnerschaften

86. Die IAO wird ihre Partnerschaften mit zwischenstaatlichen und anderen internationalen Organisationen stärken, die sich für verantwortungsvolle Geschäftspraktiken einsetzen. Dazu zählen Entwicklungsbanken, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), das Amt des Hohen Kommissars für Menschenrechte der Vereinten Nationen und der Menschenrechtsrat sowie der Internationale Genossenschaftsbund. Schwerpunkt der Zusammenarbeit mit der globalen Partnerschaft „Let’s Work“ der Internationalen Finanz-Corporation und mit den Projekten zur Sicherung der Lebensgrundlagen des Amts des Hohen Flüchtlingskommissars der Vereinten Nationen wird sein, innovative Ansätze zur Unterstützung der Schaffung von Arbeitsplätzen durch Unternehmensentwicklung zu erproben. Die Arbeit im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit der Unternehmen wird sich auf die UN-Aktionspartnerschaft für die grüne Wirtschaft und auf andere innovative Partnerschaften zur Förderung stärker ökologisch ausgerichtete betriebliche Praktiken und Geschäftsmodelle stützen.

Indikatoren

Indikator 4.1: Mitgliedstaaten, in denen das Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen durch grundsatzpolitische, rechtliche, institutionelle oder regulatorische Reformen verbessert wurde

Ergebniskriterien

Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen:

1. Mitgliedsgruppen schließen in Übereinstimmung mit der 2007 von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Entschließung über die Förderung nachhaltiger Unternehmen und unter Anwendung der IAO-Methodologie eine Bewertung des Förderumfelds ab.
2. Mitgliedsgruppen formulieren einen priorisierten Aktionsplan sowie einen Überwachungs- und Evaluierungsrahmen für die Wirkungsanalyse der geplanten Änderungen im Förderumfeld.
3. Die Regierung entwickelt neue Grundsatzmaßnahmen, Gesetze oder regulatorischen und administrative Veränderungen, die zu einem Förderumfeld beitragen.

Zielvorgabe

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

Verifizierungsinstrument

Offizielle Dokumente und Berichte, IAA-Berichte

Ausgangsbasis

Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.

Indikator 4.2: Mitgliedstaaten, in denen Programme zur Unternehmensunterstützung mit dem Ziel entwickelt und durchgeführt werden, die Produktivität zu steigern und die Arbeitsbedingungen, konstruktive Arbeitsbeziehungen sowie die ökologische Nachhaltigkeit in KMUs oder Genossenschaften zu verbessern und ihre Integration in lokale oder globale Wertschöpfungsketten zu fördern	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: 1. In dem betreffenden Mitgliedstaat werden unter Verwendung von Produkten der IAO spezielle Programme zur Förderung der Produktivität und der Arbeitsbedingungen in KMUs oder Genossenschaften entwickelt und durchgeführt. 2. In dem betreffenden Mitgliedstaat werden zusätzliche Ressourcen für Programme zur Förderung der Produktivität und der Arbeitsbedingungen in KMUs oder Genossenschaften unter Verwendung der IAO-Produkte bereitgestellt. 3. Als ein Ergebnis der Zusammenarbeit zwischen nationalen Mitgliedsgruppen und multinationalen sowie nationalen Unternehmen werden KMUs oder Genossenschaften in lokale oder globale Wertschöpfungsketten integriert.	Zielvorgabe 16 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien) Verifizierungsinstrument Offizielle Dokumente und Berichte, einschließlich Überprüfungen von Ergebnismessungen Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 4.3: Mitgliedstaaten, in denen öffentliche und private Vermittler skalierbare Programme zur Förderung des Unternehmertums entwickelt und durchgeführt haben, die mit dem Schwerpunkt junge Menschen und Frauen auf die Schaffung von Einkommen und Arbeitsplätzen abzielen	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: 1. In dem betreffenden Mitgliedstaat werden unter Verwendung von IAO-Produkten zur Förderung des Unternehmertums Maßnahmen zur Förderung des Unternehmertums mit einem Schwerpunkt auf junge Menschen und Frauen angepasst. 2. Mitgliedsgruppen weiten die Förderung des Unternehmertums aus, indem sie mit einem Schwerpunkt auf Jugendliche und Frauen zusätzliche Ressourcen mobilisieren und IAO-Produkte zur Förderung des Unternehmertums verwenden.	Zielvorgabe 24 Mitgliedstaaten (10 in Afrika, 5 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien) Verifizierungsinstrument IAA-Berichte; Gateway Start and Improve Your Business Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.

Strategischer Haushalt

Ergebnis 4: Förderung nachhaltiger Unternehmen	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2016-17 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2016-17 (US\$)
	51.693.608	53.300.000

Ergebnis 5: Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft

Ergebnisfeststellung: Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen verfügen über bessere Möglichkeiten zur Förderung menschenwürdiger Arbeit als nachhaltige Lebensgrundlage ländlicher Haushalte und legen dabei besonderes Gewicht auf den Schutz schutzbedürftiger Menschen und ihre Befähigung zur Selbsthilfe.

Ausgangssproblematik

87. Acht von zehn erwerbstätigen Armen weltweit leben im ländlichen Raum, wo der Mangel an menschenwürdigen Arbeitsmöglichkeiten allgegenwärtig ist. Deshalb besteht die Herausforderung, der Armut ein Ende zu bereiten, hauptsächlich

in der Beendigung ländlicher Armut. In den von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 97. Tagung (2008) angenommenen Schlussfolgerungen über die Förderung der ländlichen Beschäftigung zur Verringerung der Armut wurde darauf hingewiesen, dass die Defizite an menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten zahlreich, vielfältiger Art und miteinander verknüpft sind. Zu den gängigen Beschränkungen für die Erschließung des Potenzials ländlicher Wirtschaftsräume zählen: der Mangel an menschenwürdigen Arbeitsplätzen und zuverlässigen Einkommen; geringe Produktivität; Informalität; schwache Durchsetzung der Rechtsstaatlichkeit; ineffektive Organisation und Partizipation der Bewohner ländlicher Gebiete an Entscheidungs-

prozessen; zu niedrige Investitionen in die Landwirtschaft, in Beschäftigungsmöglichkeiten im ländlichen Raum außerhalb der Landwirtschaft und in die Infrastruktur; sowie begrenzter oder gar kein Zugang zu sozialen Schutz und sozialen Leistungen. Verschärft wird die Lage durch den Klimawandel, durch Konflikte und durch die Erschöpfung natürlicher Ressourcen einschließlich Land- und Wasserknappheit.

Angestrebte Veränderungen

88. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- eine wirksame Integration von Grundsätzen und Praktiken menschenwürdiger Arbeit in Politiken und Strategien für die nachhaltige ländliche Entwicklung;
- gestärkte Kapazität und mehr Engagement der Mitgliedsgruppen der IAO für die Entwicklung und Durchführung von Programmen in ländlichen Gebieten auf der Grundlage menschenwürdiger Arbeit, auch durch eine bessere Organisation und Vertretung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im ländlichen Raum;
- erweiterte Wissensgrundlagen und eine verbesserte Nutzung von Informationen über menschenwürdige Arbeit und produktive Beschäftigung in ländlichen Gebieten.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

89. Die Maßnahmen der IAO für erwerbstätige Frauen und Männer im ländlichen Raum müssen Folgendes umfassen: die Förderung der Rechte, auch die der indigenen und in Stämmen lebenden Völker, die Bekämpfung von Diskriminierung sowie von Kinder- und Zwangsarbeit und die Durchführung von Programmen für Qualifizierung und beschäftigungsintensive Infrastrukturinvestitionen. Weil die Probleme und Herausforderungen, mit denen Bewohner ländlicher Gebiete konfrontiert sind, miteinander verknüpft sind, wird ein integrierter, koordinierter und fokussierter Ansatz vermutlich mehr Wirkung und Nachhaltigkeit erzielen. Dies gilt insbesondere, wenn er sich auf thematische empirische Erkenntnisse, Politikentwicklung und die Zusammenarbeit mit anderen internationalen Institutionen sowie koordinierte Unterstützung durch nationale und lokale Akteure stützt.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

90. Je nach Bedarf im einzelnen Land wird die IAO die Mitgliedsgruppen auf der nationalen Ebene, der Sektorebene oder der lokalen Ebene bei ihren Tätigkeiten unterstützen, um Grundsätze und Praktiken menschenwürdiger Arbeit in Politiken, Strategien und Programme für die ländliche Entwicklung aufzunehmen, insbesondere durch:

- Förderung menschenwürdiger Arbeit in der Landwirtschaft und verwandten Sektoren zugunsten verbesserter Lebensgrundlagen und Ernährungssicherheit mit einem Schwerpunkt auf der Ausweitung des sozialen Schutzes und der Rechte bei der Arbeit, der Durchsetzung von Mitsprache und der Verbesserung von Organisation, Arbeitsbedingungen, Produktivität und Einkommen von Lohnarbeiter einschließlich solcher auf Plantagen sowie von Kleinbauern, Kleinunternehmen und Genossenschaften;
- Unterstützung der wirtschaftlichen Diversifizierung und der produktiven Umgestaltung in Bereichen mit hoher Produktivität und großem Potenzial für die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze durch Investitionen in Infrastruktur, die Verbesserung der Position von Unternehmen in der Wertschöpfungskette, Qualifizierung und Unternehmensentwicklung außerhalb der Landwirtschaft;
- Einflussnahme auf öffentliche und private Investitionen durch wirksamen Dialog zwischen Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden über Politiken, Programme und Entscheidungen mit einem Einfluss auf die ländliche Wirtschaft und die Lebensgrundlagen im ländlichen Raum einschließlich des Zugangs zu öffentlichen und privaten Dienstleistungen.

91. Für dieses Ergebnis werden große IAO-Initiativen zugunsten der ländlichen Wirtschaft, die u.a. auf beschäftigungsintensive Investitionen in die ländliche Infrastruktur; die Entwicklung von Genossenschaften sowie Agrar- und Nichtagrarbetrieben; die Förderung des Unternehmertums von Frauen; die lokale wirtschaftliche Entwicklung und die Entwicklung von Wertschöpfungsketten abzielen werden; sowie andere Initiativen zur Verwirklichung der Rechte und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern im ländlichen Raum strategisch genutzt werden.

92. Eine wichtige Komponente der Arbeit wird die Konzentration auf die Stärkung der Wissensgrundlagen über menschenwürdige Arbeit und produktive Beschäftigung in ländlichen Gebieten, insbesondere im Hinblick auf schutzbedürftige

Arbeitnehmer sowie ihre Familien und Gemeinschaften sein. Nationale Statistikämter werden im Hinblick auf die Produktion zuverlässiger Arbeitsstatistiken gezielt unterstützt werden, auch durch die Überprüfung bestehender Systeme und Instrumente zur Datensammlung.

93. Zu den wichtigsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählt Folgendes:

- Grundsatzdarstellungen, Fachberatung und Leitlinien zur Unterstützung der Integration von Grundsätzen und Praktiken menschenwürdiger Arbeit in Politiken und Strategien für die nachhaltige ländliche Entwicklung;
- Schaffung von Kapazität für Mitgliedsgruppen in Bezug auf die Förderung menschenwürdiger und produktiver Beschäftigung in ländlichen Gebieten, auch zugunsten der Entwicklung und Durchführung gezielter Programme für Arbeitnehmer auf Plantagen und andere Lohnarbeiter, Kleinbauern, Kleinunternehmen und Genossenschaften mit einem besonderen Schwerpunkt auf Frauen, jungen Menschen und indigene Völker;
- auf Erkenntnissen beruhende Forschung zu den Verbindungen zwischen Wirtschaftswachstum, menschenwürdiger Arbeit, produktiver Beschäftigung und der Verringerung von Armut sowie Analysen des Deckungsgrads und der Hindernisse für die Ratifizierung und effektive Durchführung von IAO-Instrumenten in ländlichen Gebieten;
- statistische Daten und zentrale Indikatoren für menschenwürdige Arbeit, aufgeschlüsselt nach ländlichen und städtischen Gebieten sowie falls möglich nach Geschlecht und Alter.

Übergreifende Themen

94. Internationale Arbeitsnormen: Die Strategie orientiert sich an den Übereinkommen und Empfehlungen, die in den von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 97. Tagung (2007) angenommenen Schlussfolgerungen über die Förderung der ländlichen Beschäftigung zur Verringerung der Armut als besonders relevant hervorgehoben wurden, insbesondere den acht grundlegenden Übereinkommen, dem Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, dem Übereinkommen (Nr. 141) über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975, dem Übereinkommen (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001, dem Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958, und dem Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989.

95. Sozialer Dialog: Ein wesentliches Augenmerk wird darauf liegen, die Mitgliedsgruppen zu befähigen, einen sozialen Dialog über die Strategien zur ländlichen Entwicklung einzuleiten und den Zusammenschluss und die Vertretung ländlicher Interessengruppen zu verbessern, so dass diese wirksam an den Entscheidungsprozessen teilnehmen können.

96. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung: Ein Aspekt der Arbeit wird die Diskriminierung sein, der Frauen und Männer in ländlichen Gebieten ausgesetzt sind. Dies gilt insbesondere für benachteiligte, ausgegrenzte und schutzbedürftige Gruppen einschließlich indigener und in Stämmen lebender Völker. Besondere Aufmerksamkeit wird sich auf den Abbau von Hindernissen richten, mit denen erwerbstätige Frauen in ländlichen Gebieten in Bezug auf den Zugang zu Land, Finanzen und anderen Dienstleistungen konfrontiert sind.

Externe Partnerschaften

97. Angesichts des Ausmaßes der Schwierigkeiten bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft ist es besonders wichtig, den Einsatz von IAO-Ressourcen und die Ausrichtung der Politik durch Partnerschaften mit wichtigen internationalen Organisationen vorzunehmen und sich dabei klar auf komparative Vorteile zu konzentrieren. Die IAO wird ihre Partnerschaften mit der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen, dem Internationalen Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung sowie der Weltbank stärken und neue Partnerschaften mit Regionalbanken ausloten, um gemeinsame Strategien mit dem Ziel zu fördern, menschenwürdige Arbeit in die ländliche Entwicklung zu integrieren und sie dabei allgemein zu berücksichtigen.

Indikatoren

Indikator 5.1: Mitgliedstaaten, die konkrete Schritte zur Integration menschenwürdiger Arbeit in politische Handlungskonzepte und Strategien für die ländliche Entwicklung unternommen haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: 1. Die Regierung integriert menschenwürdige Arbeit in politische Handlungskonzepte oder Strategien zur ländlichen Entwicklung auf der nationalen, regionalen oder sektorspezifischen Ebene. 2. Die Regierung entwickelt oder überarbeitet Rechtsvorschriften zur Stärkung menschenwürdiger Arbeit und produktiver Beschäftigung in ländlichen Gebieten in Übereinstimmung mit einschlägigen internationalen Arbeitsnormen.	Zielvorgabe 3 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in Asien-Pazifik)
	Verifizierungsinstrument Ministeriumspolitiken und -berichte, <i>Amtsblatt</i> , Ratifizierungsinstrumente; IAA-Berichte und interinstitutionelle Berichte
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 5.2: Mitgliedstaaten, in denen Mitgliedsgruppen gezielte Programme eingerichtet haben, die zu menschenwürdiger Arbeit und produktiver Beschäftigung in ländlichen Gebieten beitragen	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: 1. Programme zu dem Zweck, ausgewählten Bevölkerungsgruppen in ländlichen Gebieten menschenwürdige Arbeit und produktive Beschäftigung zu bieten, werden von staatlichen Institutionen auf der zentralen oder lokalen Ebene entwickelt oder durchgeführt. 2. Programme zu dem Zweck, ausgewählten Bevölkerungsgruppen in ländlichen Gebieten menschenwürdige Arbeit und produktive Beschäftigung zu bieten, werden von Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerverbänden auf der zentralen oder lokalen Ebene entwickelt oder durchgeführt. 3. Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerverbände verbessern ihren Wirkungsbereich, ihre Vertretung oder ihre Dienstleistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in ländlichen Gebieten.	Zielvorgabe 3 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in Asien-Pazifik)
	Verifizierungsinstrument Staatliche Dokumente, offizielle Dokumente der Sozialpartner und Berichte, IAA-Berichte
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 5.3: Mitgliedstaaten, die ihre Wissensgrundlagen, ihre Analysekapazität und Statistiken in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft verbessert haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: 1. Nationale Institutionen ergreifen Maßnahmen, um die Sammlung und Verbreitung von Daten oder Statistiken über menschenwürdige Arbeit in ländlichen Gebieten zu verbessern. 2. Mitgliedsgruppen weiten die Förderung des Unternehmertums aus, indem sie mit einem Schwerpunkt auf Jugendliche und Frauen zusätzliche Ressourcen mobilisieren und IAO-Produkte zur Förderung des Unternehmertums verwenden. 3. Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerverbände führen auf Erkenntnissen beruhende Forschung mit Relevanz für ländliche Wirtschaftsräume als Grundlage für Politik und Praxis durch.	Zielvorgabe 6 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien-Pazifik)
	Verifizierungsinstrument Offizielle Dokumente und Berichte, Arbeitskräfteerhebungen, statistische Datenbanken der IAO
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.

Strategischer Haushalt

Ergebnis 5: Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2016-17 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2016-17 (US\$)
	33.852.230	15.580.000

Ergebnis 6: Formalisierung der informellen Wirtschaft

Ergebnisfeststellung: Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen sind besser dafür gerüstet, den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft zu fördern.

Ausgangsproblematik

98. Die informelle Wirtschaft umfasst etwa die Hälfte der Erwerbsbevölkerung weltweit. Das ist eine große Herausforderung für die Bemühungen um inklusive Entwicklung und wirkt sich negativ auf nachhaltige Unternehmen, produktive Beschäftigung und die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit sowie Staatseinnahmen und fairen Wettbewerb in nationalen und internationalen Märkten aus.

Angestrebte Veränderungen

99. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- verbesserte und umfassende nationale rechtliche und grundsatzpolitische Rahmen, die auf der Grundlage des Instruments über Formalisierung, mit dem sich die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 104. Tagung (2015) befassen wird, den Übergang zur Formalität erleichtern;
- eine Stärkung des Bewusstseins und der Kapazität der Mitgliedsgruppen für die Förderung des Übergangs zur Formalität auf der Basis erweiterter Wissensgrundlagen;
- die Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und des Bedarfs schutzbedürftiger Gruppen in der informellen Wirtschaft bei der Förderung des Übergangs zur Formalität.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

100. Die wichtigsten Lehren sind:

- Wirtschaftswachstum allein reicht nicht aus, um die Informalität zu verringern; staatliche Maßnahmen spielen hier eine wichtige Rolle.
- Strategien zur Formalisierung sind wirksamer, wenn sie auf die besonderen Merkmale von Informalität zugeschnitten sind, die abhängig von institutionellen Kontexten und dem Entwicklungsstand zwischen Ländern variieren, und wenn sie in einen integrierten grundsatzpolitischen Rahmen eingebettet sind, der die Formalisierung begünstigt.

- Aus operativer Sicht müssen Maßnahmen zur Förderung der Formalisierung gezielt auf bestimmte Komponenten der informellen Wirtschaft und Kategorien von Arbeitnehmern, Unternehmen oder Sektoren zugeschnitten sein, die vorrangiges Handeln rechtfertigen.
- Bei den Verfahren im Zusammenhang mit dem Übergang zur Formalität sollten die Möglichkeiten für die Einkommenssicherheit, die Sicherung der Existenzgrundlagen und Unternehmertum gewahrt werden.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

101. Auf der Grundlage eines auf Rechten basierenden Ansatzes wird die IAO den Mitgliedern nahelegen, integrierte Strategien und Pläne zu formulieren oder zu überprüfen, die darauf ausgerichtet sind, in der gesamten Wirtschaft den Übergang zur Formalität zu erleichtern. Sie wird Unterstützung für Förderarbeit leisten, deren Ziel es ist, der Formalisierung hohe Priorität in den nationalen politischen Agenden einzuräumen. Sie wird die Kapazität der Mitgliedsgruppen dafür stärken, Diagnosen über die informelle Wirtschaft zu erstellen, auf die Konzeption entsprechender Strategien einzuwirken und den Formalisierungsprozess zu überwachen. Die Maßnahmen werden insbesondere darauf abzielen, die Kapazität nationaler Statistikämter zur Erstellung von Statistiken über Informalität zu stärken und Unterstützung bei der Ermittlung von Lücken in regulatorischen Rahmen zu leisten, die Informalität begünstigen.

102. Ferner wird die IAO gezielte Aktionen nationaler Behörden unterstützen, die darauf abzielen, den Übergang spezifischer Kategorien von Arbeitnehmern, Wirtschaftseinheiten oder Sektoren in die Formalität zu erleichtern, oder die zum Ziel haben, bestimmte Politikansätze zur Förderung der Formalisierung zu stärken. Die Unterstützung der IAO wird Beratungsdienste, die Verbreitung von Dossiers über politische Ressourcen und Interventionen zur Schaffung von Kapazität beinhalten.

103. In Abhängigkeit vom Bedarf der einzelnen Länder wird Unterstützung bei folgenden Bemühungen angeboten werden:

- Ausweitung des Geltungsbereichs und Verbesserung der Einhaltung von Rechtsvorschriften, u.a. durch Maßnahmen zur Vereinfachung von Registrierungsverfahren oder zur

Gewährung von Anreizen für die Einhaltung der Vorschriften;

- Untersuchung des Förderumfelds für nachhaltige Unternehmen zur Ermittlung möglicher Formalisierungshindernisse und zur Erarbeitung von Politikempfehlungen zu ihrer Überwindung;
- Überarbeitung nationaler beschäftigungspolitischer Rahmens, ausgerichtet darauf, die Formalisierung der Beschäftigung zu einem zentralen Ziel zu machen;

Ausweitung des sozialen Schutzes auf bislang nicht abgedeckte Kategorien von Arbeitnehmern.

104. Fachberatung, Ausbildung und Initiativen zugunsten der Weitergabe von Wissen werden darauf abzielen, die Kapazität von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden für die Unterstützung von Formalisierungsinitiativen zu stärken, auch durch die bessere Vertretung von Erwerbstätigen in der informellen Wirtschaft und durch die Teilnahme an Konsultationen mit Regierungen über die Ausarbeitung und Umsetzung von Bestimmungen und Maßnahmen zugunsten der Formalisierung.

105. Zu den wichtigsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählt Folgendes:

- Materialien zur Schärfung des Bewusstseins für die Kosten der Formalisierung und zu den Möglichkeiten, die dazugehörigen Probleme anzugehen, gestützt auf die Ergebnisse der Aussprache über die Frage der Formalisierung auf der 104. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz;
- Beratungsdienstleistungen, Ausbildung und Wissensentwicklung in Bezug auf die Sammlung und die Analyse von Statistiken über Informalität sowie die Ausarbeitung und Umsetzung geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigender Bestimmungen und Maßnahmen, die den Übergang zur Formalität erleichtern;
- eine am Turiner Zentrum angesiedelte Akademie über die Formalisierung der informellen Wirtschaft;
- Anleitung und Unterstützung zu Bewertungen von Förderumfeldern für die Formalisierung von Unternehmen (verknüpft mit der Methodologie der IAO zu Förderumfeldern für nachhaltige Unternehmen (EESE)).
- Dossiers über grundsatzpolitische Ressourcen zu den folgenden Themen: Förderung der formellen Beschäftigung; Strategien zur Einhaltung von Rechtsvorschriften und Formalisierung;

sierung; die Ausweitung der Sozialen Sicherheit; sektorspezifische Ansätze zur Formalisierung; Verbesserung des Arbeitsschutzes in der formellen Wirtschaft und die besonderen Herausforderungen, indigener Völker;

- neue Forschung zu folgenden Themen: Verbesserung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses der Formalisierung; Methoden von Kollektivverhandlungen zum Schutz und zur Förderung der Rechte und Interessen von Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft; unterschiedliche Formen von Selbstständigkeit; informelle Lehrlingsausbildungssysteme und Methodologien zur Bewertung von Triebkräften und des Profils von Informalität auf der nationalen Ebene.

Übergreifende Themen

106. Internationale Arbeitsnormen: Zahlreiche internationale Arbeitsnormen, darunter auch das vorgeschlagene Instrument zum Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, sind für die Formalisierung relevant und werden Orientierung für konkrete Politikbereiche bieten.¹

107. Sozialer Dialog: Ein Hauptaugenmerk wird auf der Stärkung der Kapazität der Sozialpartner für ihre Teilnahme an Konsultationen mit Regierungen über die Ausarbeitung und Umsetzung politischer Strategien zum Übergang in die Formalität liegen.

108. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung: Durch die Interventionen wird die Kapazität der Mitgliedsgruppen gestärkt, die Geschlechtergleichstellung zu fördern, indem sie bei der Politikgestaltung geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigen und gezielte Maßnahmen ergreifen, um den Zugang schutzbedürftiger Gruppen zu formeller Beschäftigung zu erleichtern.

Externe Partnerschaften

109. Mit verschiedenen internationalen Organisationen werden Förderarbeiten und gemeinsame Initiativen stattfinden, z. B. mit der Weltbank (über die Produktion statistischer Daten zur Informalität), mit der Europäischen Kommission (über die Vermeidung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit) und mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (bei der Unterstützung der Maßnahmen der Länder).

¹ Siehe IAA: *The transition from the informal to the formal economy*, Bericht V(1), Internationale Arbeitskonferenz, 104. Tagung, Genf, 2015.

Indikatoren

Indikator 6.1: Mitgliedstaaten, die ihre rechtlichen, grundsatzpolitischen oder strategischen Rahmen aktualisiert haben, um den Übergang zur Formalität zu erleichtern	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: 1. Die Regierung entwickelt oder überarbeitet in Absprache mit den Sozialpartnern grundsatzpolitische Maßnahmen und Programme in den Bereichen Beschäftigung, Unternehmen, Sozialschutz, Einhaltung der Arbeitsnormen, die den Übergang zur Formalität erleichtern. 2. Die Regierung entwickelt oder überarbeitet in Absprache mit den Sozialpartnern Gesetze und Bestimmungen zur Ausweitung ihres Geltungsbereichs und des dadurch begründeten Schutzes auf zuvor nicht erfasste Kategorien von Arbeitnehmern und Wirtschaftseinheiten. 3. Die Regierung entwickelt oder überarbeitet in Absprache mit den Sozialpartnern nationale Strategien oder Aktionspläne, die in der gesamten Wirtschaft den Übergang zur Formalität erleichtern.	Zielvorgabe 10 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 1 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Amtsblatt, Jahresberichte staatlicher Stellen, zwischenstaatliche offizielle Dokumente, dreigliedrige Vereinbarungen
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 6.2: Mitgliedstaaten, in denen die Mitgliedsgruppen das Bewusstsein für Informalität geschärft und die Wissensgrundlagen dazu gefestigt haben, um den Übergang zur Formalität zu fördern und zu erleichtern	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: 1. Die Mitgliedsgruppen führen zur Unterstützung der Formalisierung Informationskampagnen und Kampagnen zur Bewusstseinsbildung durch. 2. Die Regierung entwickelt und nutzt in Absprache mit den Sozialpartnern eine Diagnose von Informalität auf der nationalen Ebene, um Handlungsprioritäten zu setzen, auch um die Bedürfnisse von Frauen und Männern sowie von schutzbedürftigen Gruppen zu berücksichtigen.	Zielvorgabe 20 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 6 in Asien-Pazifik, 5 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Amtsblatt, Jahresberichte staatlicher Stellen, zwischenstaatliche offizielle Dokumente, dreigliedrige Vereinbarungen, andere veröffentlichte Dokumente
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 6.3: Mitgliedstaaten, in denen mindestens eine der Mitgliedsgruppen in Bezug auf den Übergang zur Formalität Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung oder zur Berücksichtigung des besonderen Bedarfs schutzbedürftiger Gruppen ergriffen hat	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: 1. Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerverbände erbringen geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigende Dienstleistungen für Wirtschaftseinheiten und Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft. 2. Die Regierung ergreift im Rahmen der Aktivitäten zur Erleichterung des Übergangs zur Formalität Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und/oder Nicht-diskriminierung.	Zielvorgabe 15 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 7 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Amtsblatt, Jahresberichte staatlicher Stellen, Berichte von Aufsichtsorganen, andere veröffentlichte Dokumente
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.

Strategischer Haushalt

Ergebnis 6: Formalisierung der informellen Wirtschaft	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2016-17 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2016-17 (US\$)
	51.490.417	8.200.000

Ergebnis 7: Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsaufsicht

Ergebnisfeststellung: Die Arbeitsaufsichtssysteme sowie die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sind besser dafür gerüstet, am Arbeitsplatz die Einhaltung von nationalen Arbeitsgesetzen, geltenden Vorschriften, Kollektivverträgen und ratifizierten internationalen Arbeitsnormen zu erreichen.

Ausgangssituation

110. Die unzureichende Einhaltung einschlägiger Rechtsvorschriften untergräbt die Rechte der Arbeitnehmer und trägt zu schlechten Arbeitsbedingungen sowie zu ungesunden und unsicheren Arbeitsplätzen bei. Sie wirkt sich auch negativ auf die wirtschaftliche Entwicklung und die Produktivität aus und schädigt die Unternehmen, die sich gesetzesstreu verhalten, indem sie ungleiche Wettbewerbsbedingungen schafft.

Angestrebte Veränderungen

111. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- die Stärkung der Kapazität von Arbeitsaufsichtsbehörden, anderen nationalen Behörden sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände mit dem Ziel messbarer Verbesserungen der Einhaltung von nationalen Arbeitsgesetzen, geltenden Vorschriften, Kollektivverträgen und ratifizierten internationalen Arbeitsnormen am Arbeitsplatz;
- verbesserte nationale institutionelle, rechtliche und grundsatzpolitische Rahmen für die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mit besonderem Augenmerk auf Hochrisikosektoren und in Übereinstimmung mit einschlägigen internationalen Arbeitsnormen;
- wirksame Zusammenarbeit und die Partnerschaften zwischen den Arbeitsverwaltungen, anderen öffentlichen Institutionen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden mit dem Ziel, umfassende Antworten auf das Problem der unzureichenden Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz zu finden.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

112. Die Arbeitsaufsicht ist von zentraler Bedeutung für eine Gesamtstrategie mit dem Ziel, die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durchzusetzen und dauerhaft aufrechtzuer-

halten. Dank ihrer kombinierten Vollzugs-, Beratungs- und Aufklärungsfunktion können die Arbeitsaufsichtsbehörden Anreize für die Einhaltung der Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz schaffen und Hindernisse dafür beseitigen. Ihre Wirkung wird gesteigert, wenn sie mit anderen staatlichen Einrichtungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie der breiten Öffentlichkeit strategisch zusammenarbeiten.

113. Der rechtliche Rahmen ist entscheidend, er allein reicht aber nicht aus, um die Einhaltung der Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz sicherzustellen. Eine effektive Umsetzung setzt voraus, dass die für die Rechtsdurchsetzung zuständigen Einrichtungen über ausreichend Kapazitäten und Ressourcen verfügen. Das stellt in Ländern mit einer umfangreichen informellen Wirtschaft eine große Herausforderung dar. Die Einhaltung von Rechtsvorschriften wird auch gestärkt, wenn wirksame Förder- und Präventivmaßnahmen durchgeführt werden, insbesondere in Bezug auf den Arbeitsschutz.

114. Die Erfahrungen der IAO mit Programmen wie Bessere Arbeit, dem Internationalen Programm für die Beseitigung der Kinderarbeit (IPEC) und dem Programm Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsbewusster Unternehmen (SCORE) zeigen, dass sorgfältig gestaltete sektorspezifische Programme unter Einbeziehung der Sozialpartner, bei denen die Arbeit privater Akteure koordiniert und ihre Zusammenarbeit mit den Behörden gefördert wird, wirksame Lösungen für das Problem der unzureichenden Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz bieten können, indem sie die Anwendung des nationalen Arbeitsrechts sowie der Kernarbeitsnormen fördern und gleichzeitig die Rentabilität und Produktivität der Unternehmen vergrößern.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

115. Den Mitgliedstaaten wird technische Unterstützung und sachverständige Beratung für die Entwicklung eines angemessenen rechtlichen und politischen Rahmens angeboten werden. Ein besonderes Augenmerk wird darauf gerichtet sein, staatliche Institutionen zu befähigen, gezielte und koordinierte Arbeitsaufsichtsstrategien und auf die Bedürfnisse, Prioritäten und Ressourcen der Mitgliedstaaten zugeschnittene Initiativen für die Stärkung der Kapazitäten zu entwickeln und umzusetzen.

116. Um innovative Ansätze für die Einhaltung der Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz auf nationaler und Sektorebene zu entwickeln, werden die Partnerschaften mit Verwaltungsbehörden, der Justiz sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in Lieferketten ausgebaut werden. Entsprechend dem Bedarf und den Gegebenheiten auf der nationalen Ebene werden die Programme und Instrumente, in denen Präventions- mit Durchsetzungsmaßnahmen verbunden werden, auf die Anwendung in Lieferketten, in kleinen und mittleren Unternehmen und in der informellen Wirtschaft abgestimmt werden.

117. Die Arbeit zur Stärkung nationaler Kapazität für die Erhebung und Verbreitung von Daten über die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz wird fortgeführt werden. Ferner wird die IAO Unterstützung für die Datenanalyse und die Ausarbeitung evidenzbasierter Lösungsansätze leisten.

118. Zu den wichtigsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählt Folgendes:

- Pläne oder Strategien auf der Landesebene (national oder sektorspezifisch) zur Verbesserung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz einschließlich der Schaffung von Anreizen für die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz oder der Beseitigung von Hindernissen dafür und Instrumenten zur Messung der Wirkung solcher Initiativen;
- Leitlinien zur Durchführung von Beurteilungen der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz und von Werkzeugen zur verbesserten Einhaltung von Rechtsvorschriften in prioritären Sektoren;
- Statistiken und Wissen über grundsatzpolitische Maßnahmen und bewährte Beispiele aus der Praxis zur Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz sowie ihre Verbreitung mit Hilfe von Berichten, Grundsatzdarstellungen und des Austauschs zwischen nationalen Arbeitsaufsichtsbehörden, auch im Hinblick auf KMUs und die informelle Wirtschaft;
- landes- oder regionsspezifische Analysen von Industriezweigen oder Sektoren, in denen die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz problematisch ist, und der Faktoren, die zu einer besseren Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz führen können;
- verbesserte Erkenntnisse und Überzeugungsarbeit zur Unterstützung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz als eine Grundlage für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung bei Regierungen, Sozialpartnern,

internationalen Institutionen, Gebern und anderen Akteuren;

- Partnerschaften zwischen Arbeitsverwaltungen, Sozialpartnern und anderen maßgeblichen Akteuren, die zusätzliches Wissen, Kapazität, Ressourcen und Kooperation zur Verbesserung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz generieren; und
- internationale Vernetzung von Arbeitsaufsichtsbehörden von Mitgliedstaaten zur Weitergabe von Wissen und zur Entwicklung wirksamer Strategien zur Bekämpfung gängiger Probleme im Zusammenhang mit der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz.

Übergreifende Themen

119. Internationale Arbeitsnormen: Die Strategie orientiert sich an den von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 100. Tagung (2011) angenommenen Schlussfolgerungen über die Arbeitsverwaltung und die Arbeitsaufsicht. Sie wird die grundlegenden IAO-Übereinkommen, das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, das Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, das Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978, und einschlägige Übereinkommen zum Arbeitsschutz fördern.

120. Sozialer Dialog: Schwerpunkt wird sein, die Sozialpartner besser dafür zu rüsten, an Maßnahmen zur Verbesserung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mitzuwirken und die Institutionen des sozialen Dialogs, die die Einhaltung wirksam unterstützen können, zu stärken.

121. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung: In rechtlichen und politischen Analysen, in der Politikentwicklung und bei der Schaffung von Kapazität der Arbeitsaufsichtsbeamten und anderer Akteure wird der Diskriminierung am Arbeitsplatz und Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Externe Partnerschaften

122. Die IAO wird die Partnerschaften mit anderen UN-Organisationen, Fonds und internationalen Organisationen wie der Weltgesundheitsorganisation und der Weltbank, regionalen Organisationen und multinationalen Unternehmen zugunsten einer besseren Einhaltung der Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz nutzen. Die Partnerschaften und die Zusammenarbeit mit Forschungsnetzwerken von Wirtschaft und Gewerkschaften sowie mit nationalen und regionalen Forschungszentren werden weiter gestärkt werden.

Indikatoren

Indikator 7.1: Mitgliedstaaten, die in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen, nationalen Arbeitsgesetzen und Kollektivvereinbarungen Rechtsrahmen, grundsatzpolitische Maßnahmen, Pläne oder Strategien zur Stärkung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz verbessert haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Regierung verfasst/überarbeitet nationale Gesetze/Bestimmungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsschutzes in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen. 2. Die Regierung entwickelt eine grundsatzpolitische Maßnahme, einen Plan oder eine Strategie zur Stärkung der Durchsetzung, präventiver Interventionen und der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz auf der nationalen oder sektoralen Ebene. 3. Die Regierung ergreift konkrete Maßnahmen zur Ratifizierung und/oder Anwendung einschlägiger Übereinkommen. 	Zielvorgabe 19 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument <i>Amtsblatt</i> ; Ministeriumsberichte; Berichte des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen; Berichte über die weitreichende Ratifizierung und effektive Durchführung ordnungspolitischer Übereinkommen (2010-16) und des Aktionsplans für die Ratifizierung und Durchführung der Instrumente zum Arbeitsschutz (Übereinkommen Nr. 155 und dessen Protokoll von 2002 sowie das Übereinkommen Nr. 187 (2010-16))
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 7.2: Mitgliedstaaten, die zur Verbesserung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz ihre institutionelle Kapazität gestärkt oder die Zusammenarbeit mit Sozialpartnern sowie anderen Institutionen und Partnern gestärkt haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitsverwaltungsinstitutionen werden etabliert oder ergreifen neue Initiativen zur Verbesserung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz. 2. Nationale dreigliedrige oder zweigliedrige Mechanismen für den sozialen Dialog ergreifen Maßnahmen zur Verbesserung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz. 3. Die Regierung wendet auf der nationalen oder sektoralen Ebene interinstitutionelle oder intrainstitutionelle Koordinierungsmechanismen an, um die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz zu verbessern, einschließlich der Zusammenarbeit mit privaten oder gemeinnützigen Initiativen zur Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften. 	Zielvorgabe 20 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Berichte der Arbeitsaufsicht; Berichte des Arbeitsministeriums; Projektberichte; Berichte über Wirkungsanalysen; Berichte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Berichte des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 7.3: Mitgliedstaaten, Sozialpartner und andere Akteure, die zur Unterstützung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz ihr Wissen und ihre Informationssysteme verbessern	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitsaufsichtsbehörden und Sozialpartner ergreifen Maßnahmen, um in prioritären Sektoren unter Verwendung von Wissensprodukten oder Instrumenten, die mit der Unterstützung der IAO entwickelt wurden, die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz zu verbessern. 2. Die Arbeitsverwaltung und ihr zugeordnete Behörden etablieren oder erweitern Datenbanken und Statistiken, um Strategien für die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz besser zu planen, umzusetzen und zu überwachen. 	Zielvorgabe 10 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Berichte der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsaufsicht; Arbeitskräfteerhebungen; Berichte des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen; Berichte über die weitreichende Ratifizierung und effektive Durchführung ordnungspolitischer Übereinkommen und des Aktionsplans für die Ratifizierung und Durchführung der Instrumente zum Arbeitsschutz (Übereinkommen Nr. 155 und dessen Protokoll von 2002 sowie das Übereinkommen Nr. 187 (2010-16))
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.

Strategischer Haushalt

Ergebnis 7: Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsaufsicht	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2016-17 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2016-17 (US\$)
	68.492.323	53.300.000

Ergebnis 8: Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit

Ergebnisfeststellung: Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen sind besser dafür gerüstet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit zu schützen.

Ausgangssituation

123. Arbeitssituationen, in denen die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit missachtet werden oder das Leben, die Gesundheit, die Freiheit, die Menschenwürde oder die Sicherheit der Arbeitnehmer gefährdet oder Haushalte in die Armut gezwungen werden, sind unannehmbar. Sie sind mit hohen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Kosten für die Gesellschaft eines jeden Landes verbunden. In allen Regionen gibt es bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern, die anfälliger als andere dafür sind, inakzeptable Formen der Arbeit anzunehmen.

Angestrebte Veränderungen

124. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- Die Mitgliedstaaten gewähren den schutzbedürftigsten Arbeitnehmern wirksameren Schutz, indem sie Maßnahmen zur Verwirklichung der grundlegenden Rechte bei der Arbeit, zur Förderung des Arbeitsschutzes und zur Bereitstellung eines existenzsichernden Mindestlohns ergreifen.
- Die Mitgliedsgruppen sind in Partnerschaft mit nationalen, regionalen und internationalen Institutionen in der Lage, wirksamere Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit herbeizuführen und dahingehend Einfluss auf die Politik zu nehmen.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

125. Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit sind wirksamer, wenn sie:

- einen geschlechterdifferenzierten umfassenden Ansatz umfassen, der: i) sich auf bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern konzentriert; ii) vier einander ergänzende Interventionsebenen vorsieht: am Arbeitsplatz sowie auf der sektoralen, nationalen und internationalen Ebene; und iii) die Koordinierung zwischen den verschiedenen Akteuren auf diesen unterschiedlichen Ebenen fördert;
- von Initiativen begleitet sind, die bei den eigentlichen Ursachen der Schutzbedürftigkeit ansetzen, nämlich Armut, Krankheit, mangelnder Zugang zu Bildung und Berufsbildung, geringe Produktivität und Einkommensunsicherheit;
- einhergehen mit der Verbesserung der wirtschaftlichen Situation und der gewerkschaftlichen Organisation der für inakzeptable Formen der Arbeit anfälligen Arbeitnehmer;
- auf einem gemeinsamen Verständnis dessen beruhen, worin inakzeptable Formen der Arbeit bestehen, was sie verursacht und auf welche Weise sie sich in Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Kontext und regulatorischen Umfeld manifestieren.
- Eine Ergänzung von Maßnahmen sind, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer in eine Zwangslage geraten, in der sie inakzeptable Formen von Arbeit annehmen.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

126. Die Arbeit wird auf Kategorien von Arbeitnehmern ausgerichtet, die akut schutzbedürftig sind, insbesondere Arbeitsmigranten und Wanderarbeitnehmer, Arbeitnehmer im Baugewerbe sowie in der Landwirtschaft und Hausangestellte.

127. Die IAO wird einen vom Verwaltungsrat im November 2014 erbetenen Aktionsplan zur Unterstützung der Ratifizierung und Durchführung des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, durchführen.

128. Mithilfe gezielter Kampagnen und Maßnahmen zur Schaffung von Kapazität wird das Bewusstsein für inakzeptable Formen der Arbeit geschärft werden, und auf nationaler und regionaler Ebene werden Maßnahmen ergriffen werden, um Lücken im Arbeitnehmerschutz zu schließen. Aktuelle Daten und Hilfsmittel wie beispielsweise auf empirische Untersuchungen und bewährte Praktiken gestützte praxisorientierte Leitfäden und Ausbildungshandbücher werden produziert und auf die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen zugeschnitten.

129. Im Kontext der DWCPs werden die Interventionen auf Landesebene integrierte und gleichstellungsorientierte Strategien fördern, die mithilfe rechtlicher und politischer Beratung und des Aufbaus von Institutionen die Mitgliedsgruppen in die Lage versetzen werden, wirksamer gegen Lücken im Schutz dieser Arbeitnehmer vorzugehen. Diesem Ziel wird auch durch eine stärkere Angleichung und Integration der Interventionen Rechnung getragen, die auf unterschiedliche Dimensionen inakzeptabler Formen der Arbeit abzielen, wie beispielsweise Kinderarbeit und Zwangsarbeit oder das Fehlen von Vereinigungsfreiheit oder von Kollektivverhandlungen über Fragen des Arbeitsschutzes und des Arbeitseinkommens, insbesondere in Sektoren mit einem hohen Risiko für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

130. Die Strategie trägt zur Umsetzung der Jahrhundertinitiative zur Beendigung von Armut bei, indem sie sich dem Problem der Verweigerung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und schwerer arbeitsbedingter Verletzungen oder Krankheiten widmet, die beide sowohl Folge als auch Ursache generationenübergreifender Armut sind.

131. Zu den wichtigsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählt Folgendes:

- aktualisierte Statistiken über Kinderarbeit und Zwangsarbeit in Übereinstimmung mit den von der Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker angenommenen Normen und Empfehlungen;
- eine globale Strategie für den Schutz von Arbeitnehmern und insbesondere Arbeitsmigranten vor Risiken für die Gesundheit und die Sicherheit sowie anderen Risiken am Arbeitsplatz wie unangemessen niedrigen Löhnen, Lohnrückständen oder übermäßig langen Arbeitszeiten in mindestens einem Sektor;
- Beratung und Unterstützung auf der Landesebene, um durch integrierte Ansätze, die die Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit mit Verbesserungen des Arbeitsschutzes und anderer Arbeits-

bedingungen verbinden, besonders schutzbedürftige Kategorien von Arbeitnehmern vor unannehmbaren Formen der Arbeit zu schützen;

- eine Diagnosemethode zur Beurteilung des Ausmaßes und der Merkmale inakzeptabler Formen der Arbeit in bestimmten Sektoren der Volkswirtschaft sowie zur Ermittlung ihrer Ursachen und möglicher Gegenmaßnahmen auf der Grundlage bewährter Beispiele aus der Praxis;
- Demonstrationsmodelle bewährter Verfahrensweisen zur Beseitigung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit und zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von indigenen Völkern mit besonderem Schwerpunkt auf Sektoren mit einem hohen Anteil informeller Arbeitnehmer wie Arbeitsmigranten, Arbeitnehmer im Baugewerbe und in der Landwirtschaft sowie Hausangestellte;
- Ausbildung und Wissensentwicklung zu folgenden Themen: innovative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerstrategien zum Schutz von stärker gefährdeten Arbeitnehmern in ausgewählten Hochrisikosektoren; Pläne für eine kostenwirksame Rettung und Rehabilitation von Arbeitnehmern in Kinderarbeits- und Zwangsarbeitssituationen; und Ausweitung des Geltungsbereichs von Mindestlöhnen auf besonders schutzbedürftige Gruppen.

Übergreifende Themen

132. Internationale Arbeitsnormen: Die Strategie wird sich an den grundlegenden und ordnungspolitischen Übereinkommen, dem Übereinkommen (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, dem Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, dem Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, und anderen den Arbeitsschutz betreffenden Instrumenten zu gefährlichen Sektoren orientieren.

133. Sozialer Dialog: Die Ausarbeitung und Umsetzung von Politiken und Strategien werden mithilfe des sozialen Dialogs erfolgen, um auf diese Weise sicherzustellen, dass sie angemessen an die unterschiedlichen wirtschaftlichen, regulatorischen und kulturellen Gegebenheiten angepasst sind.

134. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung: Die Gesamtstrategie, die Diagnosemethode und die Demonstrationsmodelle werden mit dem Ziel entwickelt, der Diskriminierung entgegenzuwirken, mit der die Gruppen konfrontiert sind, bei denen die Gefahr am größten ist, dass sie inakzeptable Formen der Arbeit annehmen, vor allem geringverdienende Arbeitnehmerinnen,

Arbeitsmigranten, Personen mit Behinderungen und Arbeitnehmer, die aus Gründen der Rasse, der Ethnizität oder des HIV/Aids-Status diskriminiert werden.

Externe Partnerschaften

135. Die gemeinsame Arbeit mit den Gremien der UN wie auch mit Gebern und internationalen Organisationen mit ähnlichem oder ergänzendem Mandat wird darauf ausgerichtet sein, Wissen,

Sachverstand und Ressourcen zu nutzen, um einen Ansporn zum Handeln zu geben und als Katalysatoren für den Einfluss auf die Politik zum Schutz der Arbeitnehmer vor unannehmbaren Formen der Arbeit zu dienen. Mit Organisationen, die in den Bildungs- und Landwirtschaftssektoren tätig sind und solchen, die sich mit Menschenhandel und Migration befassen, werden zum Thema grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit breiterer Partnerschaften und Zusammenarbeitsmodelle entwickelt werden.

Indikatoren

Indikator 8.1: Mitgliedstaaten, die in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen und durch dreigliedrigen Dialog Gesetze, Politiken oder Strategien zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit überarbeitet haben, vor allem zugunsten der am stärksten gefährdeten Arbeitnehmer	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: 1. Die Regierung entwickelt oder überarbeitet in Abstimmung mit den Sozialpartnern Strategien, Grundsatzmaßnahmen oder Rechtsvorschriften zum Schutz vor inakzeptablen Formen der Arbeit, indem sie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verwirklicht und den Arbeitsschutz sowie die Arbeitsbedingungen einschließlich der Löhne verbessert. 2. Die Regierung schafft oder nutzt nationale dreigliedrige Mechanismen, um in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen Maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit anzuwenden. 3. Die Regierung ergreift spezielle Maßnahmen zur Ratifizierung einschlägiger internationaler Arbeitsnormen, insbesondere der grundlegenden Arbeitsübereinkommen.	Zielvorgabe 36 Mitgliedstaaten (12 in Afrika, 10 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 10 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Amtsblatt, staatliche Berichte; Berichte dreigliedriger Gremien; Berichte der Internationalen Arbeitskonferenz und der Aufsichtsorgane; interne Berichte der IAO
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 8.2: Mitgliedstaaten, in denen eine oder mehr Mitgliedsgruppen ihre institutionelle Kapazität zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit gestärkt haben, vor allem zugunsten der am stärksten gefährdeten Arbeitnehmer	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: 1. Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerverbände bieten verbesserte Dienstleistungen für ihre Mitglieder, um inakzeptablen Formen der Arbeit wirksam zu bekämpfen und sie zu verhindern. 2. Nationale oder sektorspezifische Gremien ergreifen Maßnahmen, um die Koordinierung zu verbessern und Aktivitäten zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit zu überwachen. 3. Einschlägige nationale Institutionen erheben und verbreiten statistische Daten zu einer oder mehr Dimensionen inakzeptabler Formen der Arbeit.	Zielvorgabe 12 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Offizielle Berichte und Dokumentation, einschließlich Berichten der Aufsichtsorgane und Evaluierungsberichten, statistische Datenbank der IAO
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 8.3: Mitgliedstaaten, in denen dreigliedrige Mitgliedsgruppen Partnerschaften – auch mit anderen Interessenträgern – entwickelt haben, um Arbeitnehmer, insbesondere die am stärksten gefährdeten, wirksam vor inakzeptablen Formen der Arbeit zu schützen	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: 1. Mitgliedsgruppen fördern in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft, nichtstaatlichen Organisationen und den Medien Initiativen zur Schärfung des Bewusstseins in Bezug auf inakzeptable Formen der Arbeit in bestimmten Sektoren. 2. Grundsatzpolitische Debatten sowie die Zusammenarbeit zwischen Mitgliedsgruppen und multilateralen Organisationen führen zu Maßnahmen zur Förderung der Ratifizierung und/oder Anwendung einschlägiger internationaler Arbeitsnormen zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit.	Zielvorgabe 14 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument IAA-Berichte, Berichte multilateraler Organisationen und andere veröffentlichte Berichte
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.

Strategischer Haushalt

Ergebnis 8: Schutz der Arbeitnehmer vor inakzeptablen Formen der Arbeit	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2016-17 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2016-17 (US\$)
	57.119.881	69.700.000

Ergebnis 9: Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik

Ergebnisfeststellung: Die Steuerung der Arbeitsmigration ist gestärkt, sodass menschenwürdige Arbeit für Arbeitsmigranten gewährleistet ist, dem Arbeitsmarktbedarf Rechnung getragen wird und inklusives Wirtschaftswachstum und Entwicklung gefördert werden.

Ausgangssproblematik

136. Arbeitsmigration kann maßgeblich zu einem gut funktionierenden Arbeitsmarkt und zu Wachstum und Entwicklung beitragen. Gleichwohl sind Kosten und Nutzen der Migration nicht gerecht verteilt. Der Missbrauch von Arbeitsmigranten ist weit verbreitet, und der Mangel an menschenwürdigen Arbeitsmöglichkeiten führt dazu, dass Migration eher eine Notwendigkeit als das Ergebnis einer freien Entscheidung ist. Die Migrationssteuerung auf der nationalen, regionalen und multilateralen Ebene trägt bislang den Schutzbedürfnissen der Migranten und den Anforderungen der Arbeitsmärkte nicht ausreichend Rechnung und bezieht die Mitgliedsgruppen der IAO nicht in ausreichendem Umfang ein.

Angestrebte Veränderungen

137. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- gestärkte Kapazität der Mitgliedsgruppen der IAO für eine auf Erkenntnissen beruhende Politikgestaltung, die in der Durchführung fairer und auf Rechten basierender Grundsatzmaßnahmen zur Arbeitsmigration für alle Arbeitnehmer resultiert;
- faire und gut gesteuerte Arbeitnehmermobilität in regionalen Integrationsprozessen und wichtigen Migrationskorridoren auf der Grundlage des sozialen Dialogs und in Zusammenarbeit mit einem breiten Spektrum von Partnern.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

138. Die wichtigsten Lehren sind:

- Die Intensivierung intraregionaler Arbeitsmigrationsströme erfordert mehr Politikkohärenz zwischen globalen, regionalen und nationalen Rahmen. Erkenntnisse aus der Arbeit der IAO in Afrika und Lateinamerika belegen, dass es möglich und notwendig ist, den auf Rechten basierenden Ansatz der IAO gestützt auf den sozialen Dialog auszuweiten. Die Zusammenarbeit mit regionalen oder subregionalen Integrationsinstitutionen liefert Beispiele für gute Praxis.
- Datenlücken bleiben ein wichtiges Hindernis für das umfassende Verständnis der Merkmale der Arbeitsmigration sowie der Wirkung von Grundsatzmaßnahmen für Arbeitsmigranten und behindern die Ausarbeitung auf Erkenntnissen beruhender Handlungskonzepte.
- Um gezieltere Beratungsdienstleistungen zu unterstützen und die IAO-Normen besser strategisch fördern zu können, muss eine Beurteilung der Hindernisse für und der Aussichten auf die Ratifizierung und Durchführung auf Arbeitsmigranten zugeschnittener internationaler Arbeitsnormen vorgenommen sowie die Kapazität von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden für ein wirksames Engagement zu diesen Fragen gestärkt werden.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

139. Die Dienstleistungen der IAO für ihre Mitgliedsgruppen betreffen im Wesentlichen:

- länderspezifische Beratungsdienste zur Entwicklung und Förderung fairer und wirksamer arbeitsmigrationspolitischer Maßnahmen, ausgerichtet auf die Ratifizierung und Anwendung der Normen mit Bezug zu Arbeitsmigranten;

- technische Unterstützung in Bezug auf Grundsatzmaßnahmen, Institutionen und Mechanismen zum Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten und Wanderarbeitnehmern, insbesondere in Sektoren mit hohen Anteilen von Arbeitsmigranten und Wanderarbeitnehmern, um menschenwürdige Arbeit für diese Arbeitnehmer zu einer Realität zu machen;
- Unterstützung für die Entwicklung internationaler Konzepte und Standards für Statistiken zur Arbeitsmigration, um die harmonisierte Datenerhebung zu erleichtern;
- erweiterte Partnerschaften mit internationalen Organisationen, u.a. in der Frage des Beitrags der Arbeitsmigranten zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung und in Bezug auf eine Verringerung der Kosten und eine Steigerung des Nutzens der Arbeitsmigration;
- Ausbau von Kapazitäten und Ausbildungstätigkeit auf nationaler, subregionaler, regionaler und globaler Ebene, u.a. durch die Akademie für Fragen der Arbeitsmigration des Turiner Zentrums, in Bezug auf den Ansatz der IAO für eine Agenda für eine faire Migration in Verbindung mit einer Strategie für verstärkte Ressourcenmobilisierung.

140. Zu den wichtigsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählt Folgendes:

- eine globale Strategie auf der Landesebene und der regionalen Ebene für die Ratifizierung und Anwendung der Arbeitsmigration betreffender internationaler Arbeitsnormen;
- globale und regionale Schätzungen der Zahl der Arbeitsmigranten und Wanderarbeitnehmer und ihrer Merkmale;
- Grundsatzdarstellungen, Beispiele guter Praxis sowie auf Erkenntnissen beruhende nationale und regionale Beratungsdienstleistungen zu nationalen, bilateralen und multilateralen Vereinbarungen zu Themen wie faire Anwerbung, Migrationskorridore, grundsatzpolitischer Dialog über die Arbeitsmigration, Mechanismen für die Einhaltung von Rechtsvorschriften, Zugang zur Justiz, Sozialschutz und Anerkennung von Qualifikationen für Arbeitsmigranten sowie die Schaffung eines Förderumfelds für Diaspora-Investitionen und Investitionen zurückkehrender Migranten, finanzielle Inklusion, die Schaffung von Arbeitsplätzen, nachhaltige Unternehmen und Genossenschaften;
- auf die Praxis ausgerichtete Leitlinien zur Politikkohärenz zwischen beschäftigungspolitischen, bildungs-/ausbildungsbezogenen und migrationspolitischen Maßnahmen, auch zur

Rolle von öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungsdiensten und Arbeitsaufsichtsbehörden;

- Instrumente zur Messung des Beitrags von Arbeitsmigranten zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung von Herkunfts- und Zielländern;
- kooperative Partnerschaften zur Förderung gleichstellungsorientierter fairer Migrationsrahmen in Übereinstimmung mit den auf die Arbeitsmigration bezogenen Zielvorgaben der Entwicklungsagenda nach 2015.

Übergreifende Themen

141. Internationale Arbeitsnormen: Die Strategie orientiert sich am Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, am Übereinkommen (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, und anderen verwandten Instrumenten, am Multilateralen Rahmen der IAO für Arbeitsmigration (2006), an den Schlussfolgerungen der Dreigliedrigen Fachtagung über Arbeitsmigration (2013), der Agenda der IAO für eine faire Migration (2014) und an den Ergebnissen der Allgemeinen Erhebung 2016 (Instrumente in Bezug auf Arbeitsmigranten).

142. Sozialer Dialog: Die IAO wird den Dialogprozess über Migration auf nationaler, subregionaler und regionaler Ebene aktiv unterstützen und gleichzeitig Maßnahmen ergreifen, um die Mitgliedsgruppen in die Lage zu versetzen, effektiv an der Arbeitsmigrationspolitik und am dreigliedrigen Dialog mitzuwirken.

143. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung: Entsprechend den von der IAO verkörperten universellen Werten der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, auch in Bezug auf Geschlecht, Nationalität und HIV/Aids-Status, wird ein besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, die Mitgliedsgruppen besser dafür zu rüsten, in Fragen der Arbeitsmigration geschlechtergerechte Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen.

Externe Partnerschaften

144. Die IAO wird die arbeitsbezogenen Dimensionen der Migration und die Rolle der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in globalen, regionalen und nationalen Foren fördern, auch über die Globale Gruppe für Migrationsfragen und durch Leitlinien zum Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAF). Ferner wird sie bei anderen Organisationen für IAO-Ansätze werben, so etwa bei der Internationalen Organisation für Migration, und den interregionalen Dialog über eine Agenda für eine faire Migration vorantreiben.

Indikatoren

Indikator 9.1: Mitgliedstaaten oder regionale oder subregionale Institutionen, die in Übereinstimmung mit einschlägigen internationalen Arbeitsnormen und dem Multilateralen Rahmen der IAO für Arbeitsmigration sowie durch dreigliedrigen Dialog Grundsatzmaßnahmen, Rechtsvorschriften, bilaterale oder multilaterale Abkommen oder andere Steuerungsrahmen entwickelt oder verwirklicht haben		
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Regierung oder regionale oder subregionale Institutionen formulieren oder überarbeiten eine Politik oder Rechtsvorschriften oder Vereinbarungen in Übereinstimmung mit internationalen Arbeitsnormen. 2. Mitgliedsgruppen in Mitgliedstaaten wirken an der Entwicklung von Grundsatzmaßnahmen, Rechtsvorschriften oder Vereinbarungen zur Arbeitsmigration mit oder überwachen deren Umsetzung. 3. Die Regierung schafft oder stärkt Arbeitsmarktinstitutionen zur Unterstützung fairer Rahmen für die Arbeitsmigration. 	Zielvorgabe 9 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien) und 2 regionale oder subregionale Institutionen (in Afrika)	
	Verifizierungsinstrument Offizielle Dokumente, einschließlich Verwaltungsunterlagen; bilaterale und multilaterale Vereinbarungen	
	Ausgangsbasis 2 Mitgliedstaaten in Asien-Pazifik auf der Grundlage der Bilanz in den Jahren 2010-15	
Indikator 9.2: Mitgliedstaaten oder regionale oder subregionale Institutionen, die institutionelle Mechanismen und inklusive Praktiken oder Dienste zum Schutz von Arbeitsmigranten oder zur Förderung von produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für Arbeitsmigranten etabliert oder gestärkt haben		
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Regierung oder regionale oder subregionale Institutionen etabliert oder stärkt institutionelle Mechanismen und nichtdiskriminierende Praktiken/Dienstleistungen zum Thema Arbeitsmigration. 2. Mitgliedsgruppen etablieren oder stärken einschlägige nationale/subregionale dreigliedrige Konsultationsmechanismen zur Durchführung, Überwachung und Evaluierung der Steuerung der Arbeitsmigration. 3. Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerverbände bieten ihren Mitgliedern neue Dienstleistungen für den Schutz und die Förderung menschenwürdiger Arbeit für Arbeitsmigranten und Wanderarbeitnehmer an. 	Zielvorgabe 10 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien) und 2 regionale oder subregionale Institutionen (1 in Afrika und 1 in Asien-Pazifik)	
	Verifizierungsinstrument Berichte dreigliedriger beratender Organe und IAA-Berichte	
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.	
Indikator 9.3: Mitgliedstaaten oder regionale oder subregionale Institutionen, die eine Wissensgrundlage und Statistiken zur Arbeitsmigration entwickelt haben, um fundiertere grundsatzpolitische Maßnahmen zu entwickeln und die Synergien zwischen Maßnahmen in Bezug auf Arbeitsmigration, Beschäftigung, Ausbildung und Entwicklung zu stärken		
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Regierung oder die regionale oder subregionale Institutionen entwickeln Datensammlungsmethoden oder erheben Statistiken zur Arbeitsmigration in Übereinstimmung mit einschlägigen Normen der IAO. 2. Mitgliedsgruppen ergreifen Maßnahmen zur Förderung der fairen Arbeitsmigration durch verbesserte internationale Zusammenarbeit zugunsten von verbessertem Wissen und auf Erkenntnissen beruhender Politikgestaltung. 	Zielvorgabe 7 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 2 in den arabischen Ländern, 2 in Asien-Pazifik) und 1 regionale oder subregionale Institution (in Afrika)	
	Verifizierungsinstrument IAA-Berichte und statistische Datenbank zur Arbeitsmigration	
	Ausgangsbasis 2 Mitgliedstaaten und der Verband Südostasiatischer Nationen	

Strategischer Haushalt

Ergebnis 9: Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2016-17 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2016-17 (US\$)
	34.428.384	29.920.000

Ergebnis 10: Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände

145. Die Arbeit zu diesem Ergebnis umfasst eine Reihe von Leistungen, die über die Schaffung institutioneller Kapazität von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden hinausgehen. Diese Leistungen betreffen: Wissen und Forschung über Arbeitgeber- und Arbeitnehmermitgliedsgruppen der IAO sowie wichtige Entwicklungen in ihren Verbänden und die Rolle des Büros für Tätigkeiten für Arbeitgeber bzw. des Büros für Tätigkeiten für Arbeitnehmer sowohl bei der Erbringung technischer beratender Unterstützung für ihre jeweili-

gen Vertreter in Verwaltungsorganen und auf Tagungen sowie bei der Bereitstellung von Fachbeiträgen für alle Ergebnisvorgaben, in denen die Sichtweise der Wirtschaft bzw. der Arbeitnehmer zum Ausdruck kommen. Wenngleich sich nicht alle Aspekte dieser Arbeit in den nachstehenden Indikatoren widerspiegeln, ist sie integrale Voraussetzung für die erfolgreiche Verwirklichung nicht nur von Ergebnis 10, sondern auch der anderen grundsatzpolitischen und Befähigungsergebnisse der IAO.

Arbeitgeberverbände

Ergebnisfeststellung: Ein höheres Maß an Repräsentativität sowie Organisations- und Analysekapazität bei Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden zur Einflussnahme auf die Politikgestaltung auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene.

Ausgangssituation

146. Bei manchen Arbeitgeberverbänden bestehen beträchtliche Kapazitätsprobleme in Bezug auf ihre Repräsentativität, ihre Steuerung und Verwaltung sowie die auf Grundsatzmaßnahmen gestützte Interessenvertretung. Im Kontext eines vom Wandel geprägten Umfelds wachsen zahlreiche Verbände über ihre traditionelle Rolle als Partner in den Arbeitsbeziehungen hinaus und übernehmen eine erweiterte Rolle als Sprachrohr der Wirtschaft und des privaten Sektors, indem sie politische Förderarbeit in den unterschiedlichsten Bereichen und gegenüber einer großen Anzahl unterschiedlicher Partner leisten. Ständiger Wandel und kontinuierliche Innovation sind für die Verbände unerlässlich, damit sie in einem sich ständig verändernden Politikumfeld von Bedeutung bleiben. In Übereinstimmung mit der Unternehmensinitiative erfordert die intensiviertere Zusammenarbeit mit Unternehmen wirksame und konsistente Verwaltung und Folgemaßnahmen mit dem Ziel, die Arbeitgebermitgliedsgruppen und ihre Mitglieder aus der Wirtschaft näher an die IAO heranzuführen.

Angestrebte Veränderungen

147. Zu den zentralen angestrebten Veränderungen bei Arbeitgeberverbänden und Verbänden, die Unternehmen vertreten, zählen die Folgenden:

- die Stärkung der Kapazität der Verwaltungsorgane, der Strukturen für die Mitgliederverwal-

tung und der Führung, um sich an ein vom Wandel geprägtes politisches Umfeld anzupassen und ihre Vertretungsaufgaben zu erfüllen;

- ein verbessertes und innovatives Dienstleistungsangebot, um ihre Mitglieder zu halten, neue zu werben und zu einer besseren Geschäftsentwicklung beizutragen;
- bessere Analysekapazitäten für eine evidenzbasierte, politikgestützte Interessenvertretung zu einem breiten Spektrum politischer Themen, die für die Wirtschaft von Bedeutung sind.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

148. Effektive Arbeitgeberverbände passen ihre Strukturen und Dienstleistungen an, damit diese weiterhin den vielfältigen Bedürfnissen ihrer Mitgliedschaft entsprechen. Sie fusionieren mit anderen Wirtschaftsverbänden, erweitern ihr Mandat, um ein größeres wirtschaftspolitisches Themenspektrum abzudecken, und führen eine Neubewertung ihres komparativen Vorteils gegenüber anderen Anbietern von Unternehmensdienstleistungen durch.

149. Die Erfahrungen aus der Arbeit der IAO zur Entwicklung der Kapazität dieser Verbände zeigen, dass:

- angesichts des sich weiterentwickelnden externen Umfelds die Schaffung von Kapazität eine anhaltende Notwendigkeit darstellt und Unterstützung auf fundiertem Wissen und dem Verständnis des jeweiligen Verbands in seinem operativen Umfeld beruhen muss; und in diesem Sinn leistet das IAO-Toolkit zum Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der

Interessenvertretung für die Wirtschaft und zum öffentlich-privaten Dialog;

- Interventionen an den Kontext des Landes und an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst werden müssen, damit die Eigenverantwortung und das Engagement des jeweiligen Verbandes und seiner Mitglieder gewährleistet sind;
- einmalige, von oben nach unten strukturierte Interventionen wenig Chancen haben, Wirkung zu zeigen;
- die Bewertung der Wirkkraft von Kapazitätsentwicklung über einen Bemessungsrahmen von zwei Jahren hinausgeht;
- Kreativität und Innovation, eine starke Verbandsmitgliedschaft, Repräsentativität und eine solide Finanzbasis wesentliche Voraussetzungen dafür sind, den Nutzen der Schaffung von Kapazität über die Unterstützung durch die IAO hinaus aufrechtzuerhalten.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

150. Die IAO wird eine Bedarfsanalyse durchführen, um Kapazitätslücken aufzudecken, sich über Prioritäten verständigen und die angestrebten Ergebnisse mit jedem einzelnen Arbeitgeberverband festlegen. Aufbauend auf den Ergebnissen der Evaluierung wird erneut ein Augenmerk auf die Stärkung der Repräsentativität und auf die Verbesserung der Verbandsführung gelegt werden.

151. Im Mittelpunkt der Arbeit werden die Bewertung des unternehmerischen Umfelds und die Förderung politischer Diskussionen mithilfe des IAO-Toolkits zum Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen stehen. Ein neuer Schwerpunkt wird eine Wirkungsanalyse dieser Interventionen sein. Das im Toolkit enthaltene Audit-Instrument für die Verbandsentwicklung wird effizienter zur Überwachung und Evaluierung der Kapazitätsentwicklung und als Grundlage für aussagekräftige Ausgangswerte für die Fortschrittsmessung genutzt werden.

152. Globale Ausbildungsangebote wie das „Ausbildungspaket für wirksame Arbeitgeberverbände“ werden auf den neuesten Stand gebracht und mit einer entsprechenden Website online gestellt werden, um eine Fachgemeinschaft von Führungskräften der Arbeitgeberverbände zu entwickeln.

153. Das in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum entwickelte Instrument für die Verwaltung der Mitgliederdatenbank wird eingesetzt werden, um die Marketingstrategien der Arbeitgeberverbände zu verbessern, den Bedarf ihrer Mitglieder besser zu erforschen und die Quoten der Mitgliederbindung und der Mitgliederwerbung zu steigern.

154. Die IAO wird auf gestraffte Verfahren für die Zusammenarbeit mit Privatunternehmen aufbauen, um die Kooperationsvereinbarungen zwischen dem Amt und Unternehmen auszuweiten und effizient zu verwalten.

155. Zu den wichtigsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählt Folgendes:

- neue Forschungsaktivitäten mit dem akademischen Partnernetzwerk zum sich wandelnden Charakter der Wirtschaftsvertretung und Strategien vor dem Hintergrund der grundlegenden Veränderungen, die in der Wirtschaft und ihren Verbänden stattfinden, die eine Grundlage für die Verfeinerung der Schaffung von Kapazität bilden werden;
- Schaffung der institutionellen Kapazität von Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden, um sie zu befähigen, auf den Bedarf ihrer Mitgliedsverbände und -unternehmen zu reagieren und Einfluss auf die Politikgestaltung auf der nationalen, regionalen und internationalen Ebene zu nehmen;
- technische Unterstützung der Arbeitgebermitgliedsgruppen in den verschiedenen Verwaltungs- und beschlussfassenden Organen der Organisation und auf Fachtagungen der IAO;
- Leitlinien und grundsatzpolitische Beratung, um die grundsatzpolitischen Prioritäten der Wirtschaft und von Arbeitgebermitgliedsgruppen in allen Bereichen der Arbeit der IAO widerzuspiegeln;
- fachliche beratende Unterstützung und Beiträge zur Zusammenarbeit der IAO mit Unternehmen über die Funktion des Einstiegs punkts für Unternehmen und des Beziehungsmanagements, um die konsistente und wirksame Zusammenarbeit mit Unternehmen sicherzustellen.

Übergreifende Themen

156. Internationale Arbeitsnormen: Weitere Arbeiten sind vorgesehen, um das bestehende Online-Tool zu den einschlägigen internationalen Arbeitsübereinkommen auszubauen. Ziel dieses Tools und der dazugehörigen Ausbildung ist es, Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden ein besseres Verständnis der wichtigsten IAO-Übereinkommen zu vermitteln und sie dabei zu unterstützen, am Dialog über ihre Anwendung auf nationaler Ebene mitzuwirken.

157. Sozialer Dialog: Diese Ergebnisvorgabe ist einer der Bausteine für einen wirksamen sozialen Dialog, denn durch sie wird die Kapazität der Repräsentanten des privaten Sektors für die Teil-

nahme am zweigliedrigen und dreigliedrigen Dialog gestärkt.

158. Gleichstellung der Geschlechter: Entsprechend der Jahrhundertinitiative für Frauen bei der Arbeit und aufbauend auf früheren Aktivitäten wird die Förderarbeit gegenüber Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden auch weiterhin auf die wirtschaftlichen Argumente für die Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Vielfalt am Arbeitsplatz, für eine stärkere Beteiligung der Frauen an den Führungsstrukturen und für die Förderung des Unternehmertums von Frauen abzielen.

Externe Partnerschaften

159. Durch Partnerschaften mit akademischen und Ausbildungseinrichtungen werden Strategien zur Wissens- und Kapazitätsentwicklung unterstützt werden, insbesondere bei der Entwicklung von Führungskompetenzen. Unternehmensnetzwerke wie Netzwerke von Experten für die soziale Verantwortung der Unternehmen und Lieferketten oder für Arbeitsbeziehungen, werden genutzt werden, um ihre Fachkompetenz und ihr Wissen einzusetzen.

Indikatoren

Indikator 10.1: Verbände, die ihre Organisationsstrukturen, ihre Verwaltungsführung oder Managementpraktiken erfolgreich angepasst haben, um ihre Führungskompetenz, Wirksamkeit, Relevanz und Repräsentativität zu verbessern	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Ein Strategieplan für den Verband wird gebilligt oder durchgeführt. 2. Die Mitgliedschaft wird vergrößert, auch durch die Ausweitung der geografischen oder sektoralen Abdeckung oder der Unternehmensgröße. 3. Management- und Leitungsstrukturen werden angepasst und verbessert (oder neue oder überarbeitete Organisationsstrukturen zugunsten verbesserter Verwaltungsführung werden etabliert). 	Zielvorgabe 15 Verbände (4 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien) Verifizierungsinstrument Dokumentierte Protokolle des Vorstands oder eines äquivalenten Gremiums; andere offizielle Dokumente Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 10.2: Verbände, die als Reaktion auf den Bedarf bestehender oder potenzieller Mitglieder erfolgreich nachhaltige Dienstleistungen entwickelt, gestärkt und erbracht haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Verband bietet neue Dienstleistungen an, und der Verband nimmt einen Nachhaltigkeitsplan für die neue Dienstleistung an. 2. Der Verband bietet verbesserte Dienstleistungen an, und der Verband nimmt einen Nachhaltigkeitsplan für die verbesserten Dienstleistungen an. 	Zielvorgabe 27 Verbände (7 in Afrika, 9 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 8 in Asien-Pazifik, 2 in Europa-Zentralasien) Verifizierungsinstrument Dienstleistungsverzeichnisse, dokumentierte Geschäftspläne für die Nachhaltigkeit der Dienstleistung und andere offizielle Dokumente Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 10.3: Verbände, die erfolgreich ihre Kapazität für die Analyse des Geschäftsumfelds und für die Einflussnahme auf das Politikumfeld gestärkt haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Verband formuliert auf der Grundlage des Bedarfs seiner Mitgliedschaft Interessenvertretungsstrategien oder entwickelt auf fundierten Forschungsarbeiten beruhende Grundsatzpositionen oder Fördermaterialien. 2. Der Verband nimmt am Dialog oder an Konsultationen mit der Regierung und anderen wichtigen Akteuren teil, tritt in eine Partnerschaft mit anderen Institutionen ein oder startet Interessenvertretungskampagnen, um seine Grundsatzpositionen bekannter zu machen. 	Zielvorgabe 25 Verbände (7 in Afrika, 6 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 7 in Asien-Pazifik, 3 in Europa-Zentralasien) Verifizierungsinstrument Offizielle Berichte und Dokumentation, einschließlich strategischer Partnerschaftvereinbarungen und Beispielen für Berichterstattung in den Medien Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.

Arbeitnehmerverbände

Ergebnisfeststellung: Ein höheres Maß an Repräsentativität und Organisationskapazität bei den unabhängigen Arbeitnehmerverbänden für eine umfassendere Achtung der Arbeitnehmerrechte, insbesondere der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen

Ausgangssituation

160. In einer sich rasch verändernden Welt sind Arbeitnehmerverbände unentbehrlich, um die Arbeitnehmerrechte aufrechtzuerhalten und soziale Gerechtigkeit, menschenwürdige Arbeitsplätze sowie inklusivere Gesellschaften zu fördern. In vielen Ländern werden Aktivitäten von Arbeitnehmerverbänden zur Ausübung von Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und grundsatzpolitischer Interessenvertretung stark eingeschränkt, auch in Ausfuhr-Freizonen und globalen Lieferketten. Die Kapazität von Arbeitnehmerverbänden zur wirksamen Vertretung und zur Verteidigung von Rechten sowie dafür, Dienstleistungen für ihre Mitglieder zu erbringen, muss gestärkt werden.

Angestrebte Veränderungen

161. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- gestärkte Kapazität von Arbeitnehmerverbänden, neue Mitglieder zu organisieren und auf allen wichtigen Ebenen gut funktionierende Verbände aufzubauen, die auf den Bedarf ihrer Mitglieder eingehen;
- bessere Vertretungs- und Verhandlungskapazität, um auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene (einschließlich sektoraler Ebenen) Einfluss auf politische Agenden mit Bedeutung für die Arbeitnehmerrechte und die Arbeitsbedingungen nehmen zu können;
- die wirksame Nutzung der internationalen Arbeitsnormen auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene, um menschenwürdige Arbeit und menschenwürdige Lebensbedingungen für alle zu gewährleisten.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

162. Die wichtigsten Lehren sind:

- Arbeitnehmerverbände auf regionaler, subregionaler und nationaler Ebene zusammenzubringen, fördert den Austausch von Wissen

und Erfahrungen, hat Einfluss auf die Gestaltung gemeinsamer nationaler Aktionsplattformen und verbessert die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit Regierungen und Arbeitgebern sowie bei der Förderung von Veränderungen. Diese Initiativen müssen auf nationaler Ebene und im Kontext zunehmender regionaler Integrationsprozesse dauerhaft weiterverfolgt werden.

- Die Kenntnis der internationalen Arbeitsnormen, des Aufsichtsmechanismus der IAO sowie einschlägiger Rechtsprechung im nationalen Zuständigkeitsbereich trägt erheblich zum Schutz und zur Förderung der Arbeitnehmerrechte, zum Abbau von Ungleichheiten und zur Verbesserung der Einkommenssicherheit bei. Die internationalen Arbeitsnormen unterstützen die Arbeitnehmerverbände bei ihrer Organisation, bei Kollektivverhandlungen und bei den Kampagnen für Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht.

Aktionsmittel und Unterstützung für Mitgliedsgruppen

163. Vorrangig wird die IAO auf folgende Ziele hinarbeiten:

- die Arbeitnehmerverbände weiterhin dabei zu unterstützen, Lücken in der Ratifizierung der Übereinkommen zu ermitteln und anzugehen und die Anwendung ratifizierter Übereinkommen zu überwachen, u.a. durch ein globales Programm für die internationalen Arbeitsnormen, das die Bereitstellung von Beratungsdiensten und die Unterstützung der Arbeitnehmerverbände bei der Schaffung von Kapazität beinhaltet, insbesondere für ihre Kampagnen und für die Organisation von Aktivitäten;
- grundsatzpolitische Beratung und technische Unterstützung zur Stärkung des gemeinsamen Handelns und des politischen Einflusses durch nationale, subregionale und regionale Gewerkschaftsplattformen zu Themen, die Anliegen der Arbeitnehmer sind, wie die Arbeitsmigration, Arbeitnehmerrechte in globalen Lieferketten und Ausfuhr-Freizonen sowie wirksame Übergänge in die formelle Wirtschaft;
- starke Strukturen für den sozialen Dialog zu fördern, u.a. auch über internationale Rahmenvereinbarungen, Regulierungsrahmen und vertragliche Vereinbarungen auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen, gestützt durch regionenübergreifende For-

schung, Wissensaustausch und Ausbildungsinitiativen sowie einschlägige Ressourcenmaterialien;

- die sozialen Medien, die Informationstechnologie (IT) und E-Learning-Methoden zu nutzen, um die Arbeitnehmerverbände in ihren Organisationsbemühungen und beim Aufbau institutioneller Strukturen zu unterstützen, mit besonderem Augenmerk auf die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen mithilfe von Genossenschaften und Organisationen der sozialen Wirtschaft.

164. Zu den wichtigsten Leistungen, die das Amt in der Zweijahresperiode erbringen soll, zählt Folgendes:

- ein globales Forschungsprogramm zur Stärkung des Wissens und der Analysekapazitäten innerhalb von Arbeitnehmerverbänden;
- eine aktualisierte globale Plattform für die Verbreitung aktueller Forschungsergebnisse zur Arbeits- und Sozialpolitik (einschließlich des *International Journal of Labour Research* und der *Global Labour Column*);
- Beratungsdienstleistungen und Schaffung von Kapazität zur Stärkung der organisatorischen Kapazitäten von Arbeitnehmerverbänden;
- Unterstützung durch nationale, regionale und internationale Zusammenarbeit zur Stärkung von Grundsatzplattformen und Netzwerken von Gewerkschaften;
- ein globales und regionales Programm zu den internationalen Arbeitsnormen mit besonderer Fokussierung auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen (einschließlich der Nutzung dieser Normen im Kontext von Arbeitsrechtsreformen und vor nationalen Gerichten) sowie den Aufsichtsmechanismus zu den IAO-Normen;
- ein globales Programm zur Unterstützung der Organisierungsbemühungen von Gewerkschaften und ihrer Vertretungsstärke;

Übergreifende Themen

165. Internationale Arbeitsnormen: Ein besonderes Augenmerk wird der Ratifizierung und Anwendung der Normen zur Vereinigungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen gelten. Die Agenda für Grundsatzmaßnahmen wird sich auf die Kernarbeitsnormen und andere Instrumente zu Sozialer Sicherheit, Mindestlöhnen, Arbeitsschutz, Arbeitsmigration, Beschäftigungsverhältnissen und Beendigung von Arbeitsverhältnissen stützen.

166. Sozialer Dialog: Ein Schwerpunkt wird der Aufbau und die Festigung der Strukturen des sozialen Dialogs auf zweigliedriger und dreigliedriger Ebene sein, damit auf sämtlichen Ebenen Einfluss auf die politische Agenda genommen werden kann. Der Erfahrungsaustausch über den sozialen Dialog auf der regionalen Ebene wird gefördert werden.

167. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung Aufbauend auf früherer Tätigkeit im Kontext von Organisations- und Vertretungsaktivitäten mit Bezug zu schutzbedürftigen Arbeitnehmern, insbesondere Migranten und Arbeitnehmer in Ausfuhr-Freizonen und globalen Lieferketten, wird die Strategie gezielt auf Frauen ausgerichtet sein. Sie wird auch die Förderung der Vertretung und Teilhabe von Frauen auf allen Ebenen der Arbeitnehmerverbände unterstützen.

Externe Partnerschaften

168. Indem die Achtung der internationalen Arbeitsnormen, eine solidere Verwaltungsführung und eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmerverbände an interinstitutionellen Initiativen gewährleistet werden, wird eine größere Kohärenz innerhalb des multilateralen Systems gefördert, insbesondere in Bezug auf die Entwicklungsagenda nach 2015 und den gerechten Übergang zu einer grünen Wirtschaft. Mit dem Ziel, die Positionen und Anliegen von Arbeitnehmern in regionalen Integrationsprozessen besser widerzuspiegeln, wird die Zusammenarbeit mit regionalen Integrationsinstitutionen gestärkt werden. Die Partnerschaften zu Forschungszwecken mit akademischen Einrichtungen und spezialisierten Netzwerken werden fortgeführt werden.

Indikatoren

Indikator 10.4: Nationale Arbeitnehmerverbände, die auf der nationalen und regionalen Ebene ihre Kapazität zur Organisation verbessern	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Ein strategischer Plan für die Organisation von Arbeitnehmern in unterstützungsbedürftigen Situationen und die Ausweitung des Geltungsbereichs von Kollektivverhandlungen wird angenommen. 2. Drei oder mehr Arbeitnehmerverbände nehmen einen strategischen Plan zur Stärkung regionaler und subregionaler Gewerkschaftsverbände an. 	Zielvorgabe 30 Arbeitnehmerverbände (8 in Afrika, 8 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 6 in Asien-Pazifik, 4 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Jahresberichte von Arbeitnehmerverbänden
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 10.5: Nationale Arbeitnehmerverbände, die ihre Stärke der Vertretung verbessern, um auf der nationalen, regionalen und internationalen Ebene Einfluss auf Politikagenden zu nehmen	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Auf der nationalen Ebene werden sozial- und wirtschaftspolitische Vorschläge oder Stellungnahmen vorgelegt und angenommen, auch im Kontext von Reformen des Arbeitsrechts. 2. Auf der regionalen Ebene werden gemeinsame Positionen zu Themen angenommen, die Anliegen der Arbeitnehmer sind. 3. Auf der internationalen Ebene unterbreiten Arbeitnehmerverbände Politikvorschläge, um Einfluss auf multilaterale Rahmen und Institutionen zu nehmen. 	Zielvorgabe 19 Arbeitnehmerverbände (6 in Afrika, 4 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 4 in Asien-Pazifik, 1 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument Jahresberichte von Arbeitnehmerverbänden
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.
Indikator 10.6: Nationale Arbeitnehmerverbände, die internationale Arbeitsnormen nutzen, um auf der nationalen, regionalen und internationalen Ebene die Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und soziale Gerechtigkeit zu fördern	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Auf der nationalen Ebene werden Stellungnahmen zu ratifizierten Übereinkommen unterbreitet oder Klagen und Beschwerden eingereicht oder Folgemaßnahmen zu Stellungnahmen und Empfehlungen der IAO-Aufsichtsorgane ergriffen. 2. Auf der regionalen Ebene werden gemeinsame Positionen und Stellungnahmen von Gewerkschaften zu Arbeitsklauseln in Handelsabkommen oder Verhandlungen unterbreitet. 3. Auf der internationalen Ebene wird nationale Unterstützung für eine globale Kampagne zur Ratifizierung und Durchführung internationaler Arbeitsnormen geleistet 	Zielvorgabe 22 Arbeitnehmerverbände (6 in Afrika, 8 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 4 in Asien-Pazifik)
	Verifizierungsinstrument Jahresberichte von Arbeitnehmerverbänden; Stellungnahmen und Berichte des Sachverständigenausschusses für die Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen; von multilateralen Rahmen und Institutionen herausgegebene Berichte
	Ausgangsbasis Wird am Ende der Zweijahresperiode 2014-15 festgelegt.

Strategischer Haushalt

Ergebnis 10: Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände	Vorgeschlagener ordentlicher Haushalt 2016-17 (US\$)	Veranschlagte Sondermittelausgaben 2016-17 (US\$)
	86.156.017	16.000.000

Übergreifende grundlegende Antriebskräfte

169. Drei übergreifende grundlegende Antriebskräfte mit Relevanz für alle Ergebnisvorgaben repräsentieren fundamentale Prinzipien und stellen ein Mittel für die Verwirklichung der verfassungsmäßigen Ziele der IAO dar. Die internationalen Arbeitsnormen, der soziale Dialog sowie die Geschlechtergleichstellung und die Nichtdiskriminierung in der Welt der Arbeit werden deshalb bei den Aktivitäten zu allen Ergebnisvorgaben gefördert und angewendet. Normen und Frauen bei der Arbeit zählen zusätzlich zu den Themen der Jahrhundertinitiativen der IAO; die Arbeit daran wird in dieser Zweijahresperiode intensiviert werden, um die Organisation dafür zu rüsten, die Herausforderungen ihres Mandats an der Schwelle zum zweiten Jahrhundert ihres Bestehens erfolgreich zu bewältigen. Diese übergreifenden grundlegenden Antriebskräfte und die Vorgehensweise, um sie zu über die Ergebnisse zu verfolgen, werden nachstehend kurz erörtert.

Internationale Arbeitsnormen

170. Die internationalen Arbeitsnormen sind sowohl ein Ziel an sich als auch ein Handlungsinstrument zur Verwirklichung aller Ergebnisvorgaben. Die Arbeit zu allen Ergebnisvorgaben orientiert sich nicht nur an den internationalen Arbeitsnormen, sie unterstützt auch Ratifizierung und wirksame Durchführung dieser Normen. Die internationalen Arbeitsnormen beinhalten die grundlegenden Prinzipien, die den Rahmen für die grundsatzpolitische Arbeit und Beratung der IAO vorgeben. Sie werden ergänzt durch die Ergebnisse des Aufsichtssystems der IAO. Die Ratifizierung und wirksame Durchführung internationaler Arbeitsnormen bieten den grundlegenden Rechtsrahmen, der den Ausgangspunkt für die Verwirklichung von Fortschritten bei der Förderung von Rechten bei der Arbeit, der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Ausweitung des sozialen Schutzes und der Unterstützung nachhaltiger Unternehmen darstellt. Die Unterstützung der IAO für die Mitgliedstaaten bei der wirksamen Anwendung wiederum wirft neue grundsatzpolitische Fragestellungen auf, die in die Diskussionen über die Normensetzung und wirksame Reaktionen auf den Bedarf einer sich weiterentwickelnden Arbeitswelt und der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO einfließen.

171. Die Jahrhundertinitiative zu den Normen dient als Unterstützung und Triebfeder für die strategische Ausrichtung der Arbeit in der Zweijahresperiode, mit dem Ziel, ein als maßgeblich anerkanntes Aufsichtssystem mit uneingeschränk-

ter dreigliedriger Unterstützung zu gewährleisten. Die bereits laufenden Diskussionen im Verwaltungsrat und bei der Internationalen Arbeitskonferenz werden diesbezüglich von entscheidender Bedeutung sein.

172. Die normenbezogenen Dienstleistungen zu allen Ergebnisvorgaben werden hauptsächlich darauf ausgerichtet sein, i) die Mitgliedsgruppen besser in die Lage zu versetzen, sich wirksam an der Formulierung, Verabschiedung, Ratifizierung und Umsetzung maßgeblicher Normen zu beteiligen, ii) die Ratifizierung der für die jeweilige Ergebnisvorgabe relevanten Normen voranzubringen und iii) die Anwendung der ratifizierten Übereinkommen und der Empfehlungen auf nationaler Ebene zu verbessern.

Sozialer Dialog

173. Der soziale Dialog und die Praxis der Dreigliedrigkeit zwischen Regierungen und Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind das ordnungspolitische Paradigma der IAO für die Förderung sozialer Gerechtigkeit, fairer Arbeitsbeziehungen und menschenwürdiger Arbeit. Kernelemente des sozialen Dialogs sind die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

174. Die Rolle der Sozialpartner bei einer stabilen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung wird häufig unterschätzt. Die effektive Anerkennung und Ausübung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen stellen nach wie vor eine Herausforderung dar. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist es erforderlich, den sozialen Dialog und die Dreigliedrigkeit in sämtlichen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben zu verankern. Zu diesem Zweck wird die IAO die Akteure des sozialen Dialogs stärken, die Rolle und die Stoßkraft der Institutionen des sozialen Dialogs ausbauen, die Ratifizierung und Anwendung der IAO-Übereinkommen mit Bezug zum sozialen Dialog fördern und die Rolle der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs als wesentliche Methoden zur Verwirklichung der strategischen Ziele der Organisation festigen.

175. Die Dienstleistungen der IAO zu allen Ergebnisvorgaben werden hauptsächlich darauf ausgerichtet sein: i) die institutionelle und technische Kapazität der Mitgliedsgruppen zur wirksamen Ausübung ihrer Rolle im sozialen Dialog einzeln und kollektiv auszubauen, ii) die effektive Mitwirkung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände an den Programmen der IAO zu fördern und

iii) die Institutionen und Praktiken des sozialen Dialogs zu stärken.

176. Um ihren dreigliedrigen Mitgliedsgruppen auf Erkenntnissen beruhende Politikberatung hoher Qualität bieten zu können, wird die IAO ihr Forschungsprogramm erweitern, u.a. durch die Ausweitung der Datenerhebung und Datenanalyse über Trends im sozialen Dialog und in Kollektivverhandlungen.

Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

177. Die grundlegenden Übereinkommen der IAO und weitere IAO-Instrumente zur Gleichstellung und Nichtdiskriminierung bilden den übergeordneten Rahmen für diese Strategie. Die Arbeit der IAO in der Zweijahresperiode wird darauf ausgerichtet sein, die Mitgliedsgruppen bei der Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung und der Beseitigung der Diskriminierung, auch im Kontext der Entwicklungsagenda nach 2015, zu unterstützen.

178. Die Jahrhundertinitiative zu Frauen bei der Arbeit wird eine Reihe spezifischer Ergebnisse umfassen, die sämtliche grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben betreffen und die ebenfalls zur Weiterverfolgung des Beijing+20-Überprüfungsprozesses beitragen werden. Die Initiative wird eine umfangreiche Bestandsaufnahme der Bedingungen arbeitender Frauen zum Gegenstand haben, mit dem Ziel, eine erneuerte IAO-Strategie auszuarbeiten und die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in Maßnahmen zur Verwirklichung einer

vollen, echten und dauerhaften Gleichstellung und der Beseitigung von Diskriminierung einzubinden.

179. Es werden Maßnahmen ergriffen werden, um die diskriminierende Wirkung scheinbar neutraler Institutionen, Verfahren, Gesetze und Politiken zu ermitteln und anzugehen, insbesondere in Bezug auf Beschäftigungspolitik, Qualifizierungsprogramme, Initiativen zur Unternehmensentwicklung und die Gestaltung der Lohnpolitik und sonstiger Arbeitsbedingungen. Die Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen werden Interventionen mit folgenden Zielsetzungen beinhalten: i) die sozialen, politischen, rechtlichen und institutionellen Hindernisse zu überwinden, denen besonders diskriminierungsgefährdete Arbeitnehmer gegenüberstehen, insbesondere Frauen, Menschen mit Behinderung, Angehörige indigener Gemeinschaften oder ethnischer Minderheiten, mit HIV lebende oder von HIV oder Aids betroffene Menschen und Arbeitsmigranten, ii) Defizite in der Repräsentation ausgeschlossener und ausgegrenzter Gruppen zu überwinden und diesen Gruppen Gehör zu verschaffen und iii) ein Förderumfeld für die Geschlechtergleichstellung und die Beseitigung der Diskriminierung voranzubringen, u.a. durch die Ausweitung des Prinzips des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, durch die Stärkung der Rolle der Kollektivverhandlungen, durch die Förderung der Frauen in der Geschäftswelt und in Führungspositionen, durch die Gewährleistung einer angemessenen Absicherung benachteiligter Gruppen durch sozialen Schutz, durch die Gestaltung einer inklusiven Mutterschafts-, Vaterschafts- und Kinderbetreuungspolitik und durch die Förderung von Inklusion und Vielfalt.

Ein Überblick über die regionalen Prioritäten

180. Die Arbeit der IAO in den Regionen wird im Rahmen der zehn in diesen Programm- und Haushaltsvorschlägen aufgeführten Ergebnisvorgaben durchgeführt werden. Wie die Ergebnisvorgaben in jeder Region priorisiert und umgesetzt werden, wird sich am nationalen Bedarf orientieren, wie er in DWCPs, nationalen Entwicklungsplänen sowie UNDAFs und den Schlussfolgerungen von Regionaltagungen zum Ausdruck gebracht wurde.

181. Jede der fünf Regionen weist eine große Vielfalt auf, sowohl in Bezug auf den besonderen sozioökonomischen und politischen Kontext der

Mitgliedstaaten als auch hinsichtlich der Art der Herausforderungen, denen sie gegenüberstehen.

182. Die Förderung starker und effektiver Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und nationaler Arbeitsverwaltungen sowie die Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen wird in allen Regionen Teil der Arbeit sein. Die folgenden Absätze geben einen kurzen Überblick über die anderen Ergebnisvorgaben nach regionalen Prioritäten. Konkrete Zielvorgaben für Länder innerhalb jeder Region finden sich in den Indikatortabellen zu jeder Ergebnisvorgabe. Tabelle 3 enthält eine regionale Übersicht ausgewählter Variablen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit.

Tabelle 3. Ausgewählte Indikatoren der menschenwürdigen Arbeit nach Region

	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien-Pazifik	Europa-Zentralasien
Erwerbsarmut (2 \$/Tag), % der Beschäftigten insgesamt (Prognosen von 2013) ¹	55,4	6,6	8,4	33,2	3,6
Jugendarbeitslosigkeit, % (Schätzungen von 2013)	13,7	13,9	27,6	10,9	20,4
Beschäftigungsquote von (erwachsenen) Frauen, % der Beschäftigungsquote von Männern (Schätzungen von 2013)	68,4	70,9	23,9	60,3	74,6
Informelle Beschäftigung, % der Beschäftigung außerhalb der Landwirtschaft (letztes verfügbares Jahr) ²	49,6	47,7	--	72,9	20,2
Rentenbezieher (Anteil der Frauen und Männer über dem gesetzlichen Rentenalter, die eine Altersrente beziehen, gewichtet nach Bevölkerung, letztes verfügbares Jahr)	21,5	29,5	56,1	47	93,3
Ratifizierung von 8 grundlegenden Übereinkommen, % der potenziell insgesamt möglichen nach Region ³	97,7	94,3	79,5	71,3	99,8
Ratifizierung von 4 ordnungspolitischen Übereinkommen, % der potenziell insgesamt möglichen nach Region ³	53,7	63,6	45,5	35,3	83,3

¹ Daten ohne Nordamerika und Westeuropa.

² Durchschnitt von 19 Ländern in Afrika, 20 in Amerika, 9 in Asien-Pazifik und 13 in Europa-Zentralasien.

³ Stand Ende 2014.

Quellen: Berechnungen auf der Grundlage von Schlüsselindikatoren des Arbeitsmarktes und ILOSTAT; *World Social Protection Report 2014-15*; NORMLEX.

Afrika

183. Afrika hat im Verlauf des vergangenen Jahrzehnts ein beeindruckendes und im Allgemeinen anhaltendes Wirtschaftswachstum erzielt. Allerdings hat dieses Wachstum insbesondere für junge Frauen und Männer nicht zu einer nennenswerten Schaffung von Arbeitsplätzen mit Veränderungspotenzial geführt. Angesichts unzureichender produktiver Beschäftigungs- und menschenwürdiger Arbeitsmöglichkeiten in Verbindung mit zunehmender sozioökonomischer Ungleichheit und menschlicher Unsicherheit sowie wachsender Migrationsströme innerhalb der Region und aus ihr heraus sind die folgenden Ergebnisvorgaben in der afrikanischen Region von besonderer Bedeutung: mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche; Schaffung und Ausweitung sozialer Basisschutzlevels; sowie Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik.

184. Innerhalb der Region wird für Länder mit niedrigem Einkommen die Unterstützung auf Politikebene durch mit Sondermitteln finanzierte Pro-

jekte der technischen Zusammenarbeit zur Kapazitätserweiterung auf verschiedenen Ebenen ergänzt werden. Eine Sonderinitiative zur Förderung produktiver Beschäftigung zugunsten von Konfliktverhütung, Wiederaufbau und wirtschaftlicher Erholung wird entwickelt und in mehreren fragilen Staaten umgesetzt werden. Jungunternehmertum wird ein wichtiges Arbeitsgebiet sein.

185. Bei den Ländern mit mittlerem Einkommen wird der Schwerpunkt hauptsächlich auf evidenzbasierter, grundsatzpolitischer Orientierungshilfe, Süd-Süd-Netzen und gegenseitigem Lernen liegen. Das schließt auch die interregionale Zusammenarbeit mit den BRICS-Länder (Brasilien, Russische Föderation, Indien, China und Südafrika) ein. Darüber hinaus wird ein besonderes Augenmerk auf die optimale Nutzung lokaler Ressourcen und lokalen Wissens gelegt werden, gestützt auf nationale Finanzierung und nationale technische Unterstützung sowie auf die Nutzung vorhandener nationaler Sachkenntnis. Initiativen zur Arbeitsmigration werden gezielt auf die regionalen Wirtschaftsgemeinschaften ausgerichtet werden, die dieser Frage Priorität eingeräumt haben. Weitere Orientierung für die Arbeit der IAO in Afrika in der Zweijahresperiode wird von der für

Ende 2015 geplanten 13. Afrikanischen Regionaltagung ausgehen.

186. Es wird erwartet, dass in der Zweijahresperiode etwa 16 Länder neue DWCPs entwickeln.

Lateinamerika und die Karibik

187. Nach einem Jahrzehnt oder mehr mit Wirtschaftswachstum und der Schaffung von Arbeitsplätzen in beträchtlichem Umfang in vielen Ländern in Lateinamerika und der Karibik hat sich das Wachstum in den letzten Jahren verlangsamt. Die aktuelle Lage ist von Informalität und Ungleichheit auf einem dauerhaft hohen Niveau gekennzeichnet, insbesondere für junge Menschen, Frauen und schutzbedürftige Gruppen. In Übereinstimmung mit der auf der 18. Amerikanischen Regionaltagung angenommenen Erklärung von Lima (2014) wird sich die Arbeit der IAO in der Region auf folgende Schwerpunkte konzentrieren: mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für junge Menschen, die Förderung nachhaltiger Unternehmen und die Formalisierung der informellen Wirtschaft.

188. Übergeordnetes Ziel in der Region wird die Förderung der sozialen Inklusion und der Entwicklung durch die Formalisierung informeller Arbeit sein. Zu diesem Zweck wird die IAO einen integrierten Ansatz anwenden, der die Gesamtheit der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben umfasst, denn die Schaffung von mehr und besseren formellen Arbeitsplätzen setzt die Förderung internationaler Arbeitsnormen, nachhaltiger Unternehmen, des sozialen Schutzes und einer effektiven Arbeitsaufsicht voraus. Die besondere Berücksichtigung ländlicher Gebiete, der Arbeitsmigration und der unannehmbaren Arbeitsformen ist erforderlich, um die besonders schutzbedürftigen Arbeitnehmer in der Region zu erreichen.

189. Ein besonderes Augenmerk wird auf dem Wissensmanagement und der Schaffung von Kapazität in Zusammenarbeit mit dem interamerikanischen Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (CINTERFOR) liegen. Die IAO wird regionale Integrationsmechanismen nutzen, um kritische Elemente der Agenda für menschenwürdige Arbeit voranzubringen und die Politikberatung zu unterstützen. Sie wird bestehende Instrumente der technischen Unterstützung, insbesondere in Bezug auf Formalisierung, nachhaltige Unternehmen (mit besonderem Augenmerk auf KMUs), Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und sozialen Dialog anpassen und straffen. Sie wird ihr Programm zur Förderung der Formalisierung in Lateinamerika und der Karibik (FORLAC) konsolidieren und eine ähnliche Leitinitiative für die Arbeitsmigration entwickeln. Ebenfalls wird sie die Süd-Süd-Zusammenarbeit

unterstützen, z. B. mithilfe der regionalen Initiative für ein Lateinamerika und eine Karibik ohne Kinderarbeit und mit Projekten zu Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Migration und grünen Arbeitsplätzen.

190. Es wird erwartet, dass in der Zweijahresperiode bis zu zehn Länder DWCPs erneuert werden.

Asien und Pazifik

191. Obwohl die Wirtschaftsleistung insgesamt stark geblieben ist, hat sie sich in einigen Ländern, die zuvor hohe Wachstumsraten verzeichnet hatten, abgeschwächt. Ungleichheit auf hohem oder steigendem Niveau, eine massive Jugendbevölkerung, der unzureichende soziale Schutz (der im Kontext häufig auftretender Naturkatastrophen besonders deutlich zutage tritt) und die Migration bleiben die wichtigsten Entwicklungs Herausforderungen. Die niedrigen Ratifizierungsquoten der internationalen Arbeitsnormen, insbesondere der grundlegenden Übereinkommen, geben weiterhin Anlass zu Sorge.

192. Angesichts der regionalen Vielfalt wird die Arbeit folgende Schwerpunkte haben: mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für junge Menschen, Schaffung und Ausweitung eines sozialen Basisschutzes, Förderung nachhaltiger Unternehmen, Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsaufsicht, Schutz der Arbeitnehmer vor unannehmbaren Arbeitsformen und Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik.

193. Die IAO wird sich auf die Bereitstellung hochrangiger Politikberatung für die steigende Zahl von Ländern mit mittlerem Einkommen und auf die Fortsetzung ihrer technischen Unterstützung in am wenigsten entwickelten Ländern, fragilen Staaten und kleinen Inselentwicklungsländern konzentrieren. In von Naturkatastrophen betroffenen Ländern werden gezielte Interventionen zur Verbesserung nachhaltiger Lebensgrundlagen durchgeführt werden. Es werden Maßnahmen ergriffen werden, um die niedrige Ratifizierungsquote der internationalen Arbeitsnormen in der Region zu verbessern. Die enge Zusammenarbeit mit regionalen und subregionalen Organen einschließlich des Verbands Südostasiatischer Nationen wird beibehalten werden. Weitere Orientierung für die Arbeit der IAO in der Region dürfte von der für 2016 geplanten 16. Regionaltagung für Asien und den Pazifik ausgehen.

194. Es wird erwartet, dass in der Zweijahresperiode in zehn Ländern neue DWCPs entwickelt werden.

Arabische Staaten

195. Eine anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, insbesondere unter jungen Menschen, niedrige Erwerbsquoten bei Frauen und eine Zunahme der Ungleichheit sind einige der wichtigsten sozioökonomischen Herausforderungen, mit denen die Region Arabische Staaten konfrontiert ist. Diese Herausforderungen werden verstärkt durch eine generelle Volatilität und lang anhaltende Krisen in einer Reihe von Ländern. Die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, die Verbesserung des sozialen Dialogs, die Förderung der Geschlechtergleichstellung und die Verringerung der Armut sind entscheidende Prioritäten. Die Arbeit wird vorrangig auf folgende Ziele ausgerichtet sein: mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für junge Menschen, Schaffung und Ausweitung eines sozialen Basisschutzes sowie Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik.

196. Der regionale Ansatz sieht flexible, spezialisierte Dienstleistungen vor, wobei auf umfangreiche Expertennetzwerke in den Bereichen zurückgegriffen wird, in denen die IAO einen ausgeprägten komparativen Vorteil besitzt. Das gilt insbesondere für die Länder des Golf-Kooperationsrats mit hohem Einkommen, in denen gegenseitige Unterstützung und Politikkohärenz systematisch gefördert werden und alle Interventionen ein starkes Element des Wissensaustauschs enthalten werden. Erneut werden Bemühungen zur Förderung der Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen unternommen werden.

197. Die krisengeschüttelten Länder, die von Fragilität in unterschiedlicher Ausprägung gekennzeichnet sind, verschärft durch schwache institutionelle Kapazitäten und einen begrenzten Einfluss der Mitgliedsgruppen der IAO, werden weiterhin ein Schwerpunkt der Arbeit der IAO in der Region sein – insbesondere durch die Bereitstellung integrierter technischer Unterstützung zur Stärkung der Widerstandskraft der Arbeitsmärkte und der von der Verschlechterung der sozioökonomischen Bedingungen betroffenen Gemeinschaften.

198. Es wird erwartet, dass in der Zweijahresperiode bis zu fünf Länder ein neues DWCP entwickeln werden.

Europa und Zentralasien

199. Die Länder Europas und Zentralasiens zeichnen sich durch unterschiedliche sozioökonomische und politische Kontexte aus, und sie stehen vor gemeinsamen sowie unterschiedlichen Herausforderungen. Einige Länder erholen sich von der Krise mit stabilen oder sich verbessernden

Arbeitsmärkten. Andere haben Probleme mit Informalität und es fällt ihnen schwer, grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu gewährleisten und ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen zu schaffen. In großen Teilen der Region hat sich die Krise verschärft und dort sind Länder noch immer mit alarmierend hoher Arbeitslosigkeit, insbesondere für junge Frauen und Männer, höherer Beschäftigungsunsicherheit, einem sich abschwächenden sozialen Schutz und mit abnehmenden Investitionen konfrontiert. Einige Regierungen führen schmerzhaft Reformen durch und sie müssen sich mit Verschuldungsproblemen und geldpolitischen Turbulenzen auseinandersetzen. Verschärft wurden diese Probleme, von denen oft die schutzbedürftigsten Mitglieder der Gesellschaft betroffen waren, durch ein schleppendes Wirtschaftswachstum oder eine Rezession.

200. Wie in der Oslo Erklärung der Neunten Europäischen Regionaltagung (2013) hervorgehoben, besteht eine besondere Herausforderung darin, nachhaltige Ansätze für die Förderung von Arbeitsplätzen, Wachstum und sozialer Gerechtigkeit zu entwickeln, um sicherzustellen, dass eine Konsolidierung des Haushalts, strukturelle Reformen und Wettbewerbsfähigkeit einerseits und Konjunkturpakete, Investitionen in die Realwirtschaft, qualitativ gute Arbeitsplätze und Darlehen für Unternehmen andererseits nicht konkurrierende Paradigmen sind.

201. In Übereinstimmung mit der Erklärung von Oslo und vorbehaltlich des Ergebnisses der für 2017 geplanten Zehnten Europäischen Regionaltagung wird die Arbeit insbesondere die folgenden Ergebnisvorgaben betreffen: mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche; Schaffung und Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus; Förderung nachhaltiger Unternehmen; Formalisierung der informellen Wirtschaft; Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durch die Arbeitsaufsicht; und Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik.

202. Mehr Gewicht wird auf die Bereitstellung von Politikberatung zur Stärkung des sozialen Dialogs und zur Überwindung von Gesetzeslücken im Einklang mit nationalen Politiken und auf technische Unterstützung zur Behandlung spezifischer Arbeitsfragen und zur Kapazitätsentwicklung der Sozialpartner gelegt werden. Die IAO wird mit einschlägigen europäischen Institutionen und den europäischen Sozialpartnern in grundsatzpolitischen Fragen eng zusammenarbeiten und den Wissens- und Erfahrungsaustausch innerhalb der Region fördern, indem sie vergleichende Studien und Analysen durchführt, und zu diesem Zweck subregionale Netzwerke und Anwendergemein-

schaften der Mitgliedsgruppen entwickelt und Peer-Reviews durchführt.

203. In der Zweijahresperiode werden in 14 Ländern DWCPs erneuert oder überprüft.

Forschung, Wissen, Arbeitsstatistik und Kapazitätsentwicklung

Eine Agenda für Forschung und Wissen

□ Übergeordnete Ziele

204. Die Forschung der IAO dient dem Ziel, Wissen über neu entstehende Strukturen in der Welt der Arbeit zu schaffen. Dieses Wissen dient der IAO als Richtschnur bei der Politikberatung und technischen Unterstützung und für Zwecke der Überzeugungsarbeit.

205. Die IAO muss in der Lage sein, empirische Daten und solide Analysen zu erstellen, auf sie zuzugreifen und sie weiterzugeben, um ihre Arbeit der Politikberatung und Kapazitätsentwicklung im Rahmen der einzelnen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben zu untermauern und ihre Überzeugungsarbeit für menschenwürdige Arbeit zu verbessern. Die Erfahrungen mit der IAO-Forschung haben gezeigt, dass es für Regierungen und Sozialpartner von erheblichem Vorteil ist, wenn sie ihre Politik auf der Grundlage einer soliden Analyse dessen entwickeln können, was unter welchen Umständen und in Abhängigkeit vom jeweiligen Entwicklungsniveau und dem jeweiligen nationalen Kontext funktioniert und was nicht funktioniert.

206. Zu diesem Zweck wird die Forschungstätigkeit verstärkt werden, damit die IAO als eine Hauptquelle für Fachwissen über die wichtigsten Fragen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik auf globaler und nationaler Ebene anerkannt wird. Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, die Forschungsergebnisse den Mitgliedsgruppen und der Öffentlichkeit insgesamt zugänglich zu machen, z. B. über das IAO-Wissensportal.

207. Die Einrichtung der Forschungsabteilung und die Einführung einer amtsübergreifenden Forschungsagenda, die neue Möglichkeiten für hauptabteilungsübergreifende Zusammenarbeit eröffnet, werden dazu beitragen sicherzustellen, dass:

- die IAO als Teilnehmer an der globalen Debatte über beschäftigungspolitische und sozialpolitische Fragen, insbesondere in Bezug auf Entwicklung, beschäftigungsintensives Wachstum und Einkommensungleichheit, größeren Einfluss gewinnt;
- den Mitgliedsgruppen evidenzbasierte Beratung über politische Strategien zur Verfügung

gestellt wird, die auch auf nationaler Ebene wirksam zur Bewältigung der beschäftigungs- und sozialpolitischen Herausforderungen beitragen;

- die Trends, die die Welt der Arbeit prägen, besser verstanden werden und eine Reihe politischer Optionen zur Verfügung steht, um diesen Trends zu begegnen, und dass die Kapazität von Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, neue Chancen zu nutzen, verbessert werden.

208. Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über die wichtigsten Ausrichtungen und Komponenten der Forschungsagenda der IAO insgesamt. Weitergehende Einzelheiten zu diesen Forschungskomponenten finden sich unter jeder der zehn Ergebnisvorgaben, einschließlich von Informationen darüber, wie sie zur Realisierung dieser Ergebnisse insgesamt beitragen und andere Produkte und Dienste ergänzen.

□ Aktionsmittel

209. Die Ziele der Forschungsagenda werden durch zwei große Forschungsprogramme verwirklicht werden. Erstens werden als Teil Arbeit zu den sieben Jahrhundertinitiativen wichtige Trends – wie etwa die neuen Technologien, der demographische Wandel, die sich verändernde Zusammensetzung von Berufen sowie die Tiefe und Breite der geschlechtsspezifischen Ungleichheit, der sich verändernde Kontext, innerhalb dessen sich Unternehmen befinden, die Ressourcenknappheit, der Übergang zu grünem Wirtschaften, die sich verändernde Rolle des Finanzwesens und sich herausbildende Entwicklungs- und Globalisierungsmuster – auf ihre sozioökonomischen Auswirkungen hin untersucht werden. Dies wird auch für die Jahrhundertinitiative des Generaldirektors betreffend die Zukunft der Arbeit einen wichtigen Bezugsrahmen und einen umfangreichen analytischen Beitrag liefern und deutlich machen, wie die sieben Jahrhundertinitiativen ineinander greifen.

210. Zur Untersuchung der verschiedenen Dimensionen der Jahrhundertinitiative zur Zukunft der Arbeit wird ein separates Forschungsnetzwerk eingerichtet werden, wozu die Forschungsüberprüfungsgruppe Orientierungshilfe geben wird (siehe Absatz 214).

211. Als Teil der grünen Initiative wird mithilfe von Forschung die globale Wissensbasis über und die Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Gewährleistung eines „gerechten Übergangs“ bei der Ökologisierung von Volkswirtschaften, Unternehmen und Arbeitsplätzen gestärkt werden. Dies wird auch eine Evaluierung der Auswirkungen von Investitionen in und Strategien für grünes Wirtschaften auf den Arbeitsmarkt umfassen.

212. Zweitens wird ein IAO-weites Forschungsprogramm zur Frage „was funktioniert“ in Verbindung mit den zehn Ergebnsvorgaben und auf der Grundlage einer sorgfältig geplanten hauptabteilungsübergreifenden Zusammenarbeit auf den Weg gebracht werden, wobei es um die folgenden Fragen geht, die für eine Reihe von Ergebnsvorgaben relevant sind:

- Ansätze, die dazu beitragen können, auf Dauer mehr Beschäftigung höherer Qualität zu schaffen;
- Strategien, die sich beim Abbau von Einkommensungleichheit und Geschlechtergefälle als erfolgreich erwiesen haben;
- Grundsatzmaßnahmen und Programme zur Unterstützung der Gründung und der Nachhaltigkeit von Unternehmen und zur Maximierung ihrer Fähigkeit, menschenwürdige Arbeitsplätze zu schaffen, mit einem besonderen Augenmerk auf Übergänge von Kleinst- zu Klein- und Mittelunternehmen, die Zugewinne für sowohl die Unternehmer als auch die Arbeitnehmer mit sich bringen;
- makroökonomische, grüne und Handelspolitik sowie ihre Interaktion mit Beschäftigungs- und sozialen Zielen;
- Konzepte, die zur Beseitigung der Armut und zur Förderung der Entwicklung durch Strategien zugunsten menschenwürdiger Arbeit beitragen;
- effektive Politiken zur Förderung von Beschäftigung und beruflichen Aufstiegschancen unterbeschäftigter und schutzbedürftiger Gruppen, insbesondere junger Menschen;
- eine wirksame Mischung aus politischen Strategien für sozialen Schutz, Erwerbsbeteiligung und Entwicklung;
- gut konzipierte Lohnfindungssysteme, politische Strategien zur Besteuerung der Arbeits-einkommen, arbeitsrechtliche Vorschriften und Regelungen zur Durchsetzung des Rechts auf Kollektivverhandlungen im Einklang mit den einschlägigen Normen.

213. Mit der Herausgabe einer einzelnen Flaggschiff-Veröffentlichung im Bereich der Forschung, namentlich des Berichts *World Employment and*

Social Outlook (der den Bericht *Global Employment Trends* und den *World of Work Report* zusammenfasst) und der Anfertigung von Analysepapieren wird ein wertvolles Instrumentarium bereitgestellt, mit dem Forschungsergebnisse verbreitet werden können und die IAO in die Lage versetzt wird, fundiert zu einschlägigen globalen Foren wie der Internationalen Arbeitskonferenz und der G20, aber auch zu Dialogen auf nationaler Ebene beizutragen. Es ist vorgesehen, dass in den nächsten Jahren prioritäre Themen für die Veröffentlichung wie die Stärkung und Verbesserung der Jahrhundertinitiativen und andere Programmprioritäten ausgewählt werden. Die beiden bestehenden Flaggschiff-Berichte im Bereich der Grundsatzpolitik, der *World Social Protection Report* und der *Global Wage Report* werden weiterhin im jährlichen Wechsel veröffentlicht.

214. Die Einsetzung einer Forschungsüberprüfungsgruppe bestehend aus international anerkannten Wissenschaftlern aus vielfältigen und einander ergänzenden Fachgebieten wird eine Aufsicht ermöglichen und sicherstellen, dass alle Forschungsaktivitäten erkenntnisgeleitet sein werden und unter Verwendung von Methoden durchgeführt werden, die keine Ergebnisse präjudizieren.

215. Es werden Maßnahmen unternommen werden, um die Verbreitung und Anwendung der Forschungsergebnisse zu fördern. Die enge Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum, insbesondere im Bereich der Schaffung von Kapazität für Mitgliedsgruppen, wird fortgesetzt. Das Amt wird seine Mitwirkung an Forschungsnetzwerken, Denkfabriken und Institutionen wie der Weltbank, dem IWF, der Hauptabteilung Wirtschaftliche und Soziale Angelegenheiten der Vereinten Nationen und regionalen Entwicklungsbanken ausbauen. Die *International Labour Review* wird weiterhin als wichtiges Bindeglied zur akademischen Gemeinschaft dienen.

Arbeitsstatistik

216. Ziel ist es, die Position der IAO als weltweit anerkannte Referenz für Arbeitsstatistik und als Hauptquelle für aktuelle Daten zu menschenwürdiger Beschäftigung zu festigen. Ein Schwerpunkt wird die Harmonisierung von Kriterien für internationale Vergleiche und die Verbesserung der globalen und regionalen Schätzungen sein.

217. Bestehende statistische Datenbanken werden zu einer einzigen IAO-Datenbank zusammengefasst, die alle wesentlichen Indikatoren für menschenwürdige Arbeit enthält und als wichtige Säule für das Wissensportal der IAO dienen wird. Dies wird eine wichtige Säule des Wissensportals der IAO sein. Ein Qualitätssicherungsrahmen wird eingerichtet werden, um bei der gesamten statisti-

schen Arbeit des Amtes Kohärenz zu gewährleisten.

218. Bei den Diensten für Mitgliedsgruppen wird der Schwerpunkt weiterhin auf der technischen Hilfe und Kapazitätsschaffung liegen, um sie in die Lage zu versetzen, genaue Daten zu Beschäftigungs- und Arbeitsfragen zu erheben, zusammenzustellen und zu verteilen. Durch die Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker werden Arbeiten zur Festlegung internationaler Normen für Arbeitsstatistiken fortgeführt.

219. Ein besonderes Augenmerk gilt der Überwachung und der Berichterstattung über die Indikatoren, die mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung nach 2015 einhergehen. Die Partnerschaften mit anderen internationalen Organisationen werden intensiviert werden, um die Politikkohärenz in den Arbeitsstatistiken zu verbessern.

Kapazitätsentwicklung: Verstärkte Zusammenarbeit zwischen der IAO und dem Turiner Zentrum

220. Die strategische Partnerschaft zwischen der IAO und dem Zentrum wird wie nachfolgend beschrieben in dreifacher Hinsicht wie folgt gestärkt werden:

221. Das Zentrum wird seine Ausbildungsprogramme für die Mitgliedsgruppen der IAO an die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Strategischen Plans für den Übergang 2016-17 anpassen. Für jede Ergebnisvorgabe wird der

komparative Vorteil des Zentrums als globale Wissensdrehscheibe durch regionale und nationale Sachkenntnis aus Lernpartnerschaften mit regionalen und nationalen Dienstleistern ergänzt. Die Dienstleistungen werden neu ausgerichtet, um den aus unterschiedlichen Stadien der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung resultierenden verschiedenen Kategorien des Lernbedarfs Rechnung zu tragen. Dazu wird es erforderlich sein, die Einführung der Konzepte des integrierten Lernens und des computergestützten Lernens zu beschleunigen und die sprachliche Kapazität und thematische Sachkenntnis im Zentrum zu erweitern.

222. Eine Arbeitsgruppe Lernen, bestehend aus Vertretern des Zentrums und der IAA-Hauptabteilung Humanressourcenentwicklung, wird die strategische und kohärente Planung erleichtern und die Komplementarität im Bereich der IAO-Personalentwicklung stärken. Eine der wesentlichen Aufgaben dieser Arbeitsgruppe wäre die Erarbeitung von mehrstufigen Lernpfaden für verschiedene IAO-Personalkategorien unter Verwendung eines modularen Ansatzes, der es den Bediensteten ermöglicht, aus einer Serie von Lernmodulen zu wählen, um ihren individuellen Lernweg zusammenzustellen.

223. Das Lernangebot des Zentrums und seine größere Reichweite werden genutzt werden, um die Berücksichtigung der Prioritäten der IAO in der neu entstehenden Entwicklungsagenda nach 2015 zu unterstützen. In diesem Zusammenhang wird das Zentrum seine Netzwerkaktivitäten mit anderen Ausbildungsanbietern und akademischen Einrichtungen im Außendienst intensivieren.

Befähigungsergebnisse

224. In diesem Abschnitt wird jedes der drei Befähigungsergebnisse mit den zugehörigen Leistungsindikatoren und den Zielvorgaben für die Zweijahresperiode beschrieben.

225. Die Befähigungsergebnisse sind eine grundlegende Voraussetzung für die effiziente Funktionsweise der IAO in Übereinstimmung mit ihrer Verfassung sowie ihren Regeln und Verfahren. Diese Ergebnisse unterstützen die Verwirklichung der zehn Ergebnisvorgaben, indem sie grundlegende Dienste bereitstellen (Humanressourcen, Finanzen, IT, Programmierung und Liegenschaften). Ein Kernziel der Reform war und wird weiterhin sein, die Effizienz zu steigern, mit der diese

Dienstleistungen erbracht werden, um den Wert zu maximieren und die Gesamtkosten zu senken. Die Reformen in Bezug auf die Dauer und die Funktionsweise der Verwaltungsorgane der IAO hat die Umschichtung knapper Ressourcen zugunsten der Fachkapazität ermöglicht. Die vorliegenden Programm- und Haushaltsvorschläge verfolgen weiterhin den Ansatz, Ressourcen von der Verwaltung und den Unterstützungsdiensten zugunsten der Steigerung der Fachkapazität umzuschichten. Eine weitere gründliche Überprüfung der operativen Modalitäten für diese Dienste könnten den Weg zu Alternativen mit nachweislich mehr Effizienz und Effektivität ebnen.

Ergebnisse, die in der Zweijahresperiode 2016-17 erreicht werden sollen

Ergebnisvorgabe A: Wirksame Förderarbeit zugunsten menschenwürdiger Arbeit

Ergebnisfeststellung: Mitgliedsgruppen und Partnerinstitutionen fördern Maßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit

Ausgangssproblematik

226. Die Verwaltungsorgane der IAO fordern von der Organisation, fundierte beschäftigungs-, arbeits- und sozialpolitische Maßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit für erwerbstätige Frauen und Männer zu fördern. Die Aufgabe der IAO ist die Zusammenstellung von Daten und Erkenntnissen in Bezug auf die Durchführbarkeit solcher Maßnahmen in vielfältigen sozioökonomischen Kontexten. Diese Förderaufgabe wird am besten erfüllt, wenn sie die robusten Prinzipien in den internationalen Arbeitsnormen mit genauso robusten empirischen Belegen und vergleichenden Analysen bewährter Beispiele für gute Praxis kombiniert. Ein wichtiges zugrunde liegendes Merkmal ist wirksame Koordinierung und gegenseitige Unterstützung zwischen der Wirtschafts-, der Beschäftigungs- und der Sozialpolitik. Um die Vorteile eines koordinierten Ansatzes sichtbar zu machen, arbeitet die IAO auf nationaler Ebene u.a. zunehmend mit Beamten aus Arbeits-, Finanz- sowie Planungsministerien und auf der globalen und regionalen Ebene mit einer Vielzahl von Partnern z. B. aus Kreisen der UN und des multilateralen Systems zusammen.

Angestrebte Veränderungen

227. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- Mit Unterstützung der IAO und ihrer dreigliedrigen Mitgliedsgruppen stellen Mitgliedstaaten das Ziel der menschenwürdigen Arbeit zunehmend in den Mittelpunkt ihrer Politik, u.a. durch UN-Landesprogramme (UNDAFs und andere Programmrahmen), die Maßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit unterstützen;
- wirksame grundsatzpolitische und operative Partnerschaften mit den UN und ihren Organisationen, multilateralen und regionalen Institutionen, Gebern und privaten Unternehmen zur Förderung und Durchführung von Maßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit mit besonderer Bezugnahme auf die zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben;
- menschenwürdige Arbeit als eine Schlüsselkomponente der Tätigkeit regionaler und internationaler (einschließlich UN und G20) beschlussfassender Organe;
- die Mitgliedstaaten verstärken die Datensammlung und die Berichterstattung zu Indikatoren der menschenwürdigen Arbeit und die Verwendung von Arbeitsmarktdaten, die für die Politikgestaltung von zentraler Bedeutung sind,

wodurch dazu beigetragen wird, dass die IAO weltweit zu einem Bezugspunkt für Arbeitsstatistik wird.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

228. Die Förderarbeit ist wirksamer, wenn sie die kontinuierliche Zusammenarbeit mit Entscheidungsträgern und Meinungsführern mit einer überzeugenden Politikanalyse auf der Grundlage solider empirischer Befunde und Daten kombiniert. Diese Wirkung wird noch weiter verstärkt, wenn Einfluss auf die Agenden auf hoher Ebene genommen wird und Partnerschaften mit den Mitgliedsgruppen auf Landes-, und auf regionaler und globaler Ebene eingegangen werden, um auf diese Weise eine Verschiebung der politischen Strategien zugunsten des Ansatzes für menschenwürdige Arbeit zu bewirken. Die bislang gewonnenen Erfahrungen mit globalen grundsatzpolitischen Diskussionen der Vereinten Nationen, der G20, internationaler Finanzinstitutionen, regionaler Institutionen und von Entwicklungsbanken haben gezeigt, dass grundlegende Voraussetzungen für wirksame Interventionen sind, die Ziele der Förderarbeit realistisch einzuschätzen, die wichtigsten Akteure zu identifizieren und anzusprechen sowie die konkret angestrebten Veränderungen deutlich und mit soliden empirischen Daten untermauert zu artikulieren. Die Initiative „One UN“ hat sich als wirksam erwiesen, die Entwicklung gemeinsamer Programme zwischen der IAO und anderen UN-Organisationen zu fördern, was die generelle Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit erleichtert hat.

Aktionsmittel

229. Die Arbeit der IAO wird sich auf folgende Aufgaben konzentrieren:

- unter strategischen Gesichtspunkten in wichtigen Politikforen und -institutionen wie den UN, dem weiteren UN-System, den internationalen Finanzinstitutionen, der G20, regionalen Institutionen und in anderen profilierten Foren und Institutionen mitzuwirken;
- zentrale grundsatzpolitische Botschaften (zielend auf die globale, aber auch die regionale und die Landesebene) auf der Grundlage der auf Erkenntnissen beruhenden Analysen der IAO, zeitgemäßer und aktueller statistischer Daten sowie von Analysen neuerer Tendenzen in der Welt der Arbeit unter Bezugnahme auf die zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben abzuleiten;
- durch Verbesserung des Zugangs von Mitgliedsgruppen, Entscheidungsträgern und Mei-

nungsführern zu einschlägigen aktuellen Daten und Informationen zur Arbeit der IAO die Organisation als Referenz für die Welt der Arbeit zu konsolidieren und ihren komparativen Vorteil zu optimieren;

- überzeugende, auf Erkenntnissen beruhende und lösungsorientierte Botschaften zu Themen aus der Welt der Arbeit zu vermitteln;
- die funktionellen Verknüpfungen zwischen den IAO-Außenämtern in den Regionen und der Zentrale mit dem Ziel zu stärken, die Qualität, Aktualität und Relevanz der Unterstützung der IAO für ihre Mitgliedsgruppen zu verbessern;
- Evaluierungsergebnisse zu nutzen, einschließlich der von der Gemeinsamen Inspektionsstelle der UN (JIU) 2014 durchgeführten Überprüfungen der systemweiten Verwirklichung voller und produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle, und die gewonnenen Erkenntnisse zu nutzen, um die Förderarbeit wirksamer zu machen;
- durch die Bereitstellung von Schaffung von Kapazität für wirksame Förderarbeit (in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum), aktualisierte Orientierungshilfe und Instrumente sowie Foren die Kontakte der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen mit Entscheidungsträgern und Meinungsführern mit dem Ziel zu unterstützen, die Politikdebatte wirksamer zu beeinflussen.

Wesentlichste Leistungen

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

- proaktives Engagement und Überzeugungsarbeit in wichtigen Politikforen und Institutionen auf der globalen, regionalen und nationalen Ebene;
- gestärkte fachliche Kapazität für die Erstellung maßgeblicher analytischer Gesamtberichte zu aktuellen Beschäftigungstendenzen und grundsatzpolitischen Fragen in der Welt der Arbeit auf der Grundlage umfassender und aktueller statistischer Informationen;
- Leitfäden und andere Ressourcenmaterialien, um die Integration von Strategien für menschenwürdige Arbeit in UNDAFs und andere Programmierungsrahmen der UN zu erleichtern;
- aktuelle Informations- und Kommunikationsprodukte hoher Qualität zur Förderung zentraler Berichte und Botschaften der IAO, die die Förderarbeit der IAO unterstützen und über die Website der IAO leicht zugänglich sind;

- Instrumente und Handbücher für die Sammlung von Statistiken zu den Themen Arbeit, Beschäftigung und Nichtauslastung von Arbeitnehmer;
 - Integration bestehender statistischer Datenbanken in ILOSTAT als der IAO-Datenbank für Arbeitsstatistik.
- im Rahmen der Ziele für die nachhaltige Entwicklung nach 2015 wirksame Partnerschaften zur Förderung von Grundsatzmaßnahmen und -programmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit sicherzustellen;
 - zur Förderung von Grundsatzmaßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit mit UN-Regionalkommissionen, regionalen Koordinierungsmechanismen sowie anderen multilateralen Organen und Finanzinstitutionen zusammenzuarbeiten;
 - zur Integration von Grundsatzmaßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit in die einflussreichen Kontexte der G20 sowie anderer globaler und regionaler Politikinstitutionen mit diesen zusammenzuarbeiten;
 - in Abstimmung mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen die Förderarbeit und die Kooperation mit privaten Unternehmen und nicht-staatlichen Akteuren gezielt auszuweiten.

Externe Partnerschaften

231. Die IAO wird die Partnerschaften mit Institutionen und Organisationen mit einem strategischen Interesse an der Ausarbeitung und Umsetzung grundsatzpolitischer Maßnahmen zur Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit stärken. Dies zielt darauf ab:

Indikatoren

Indikator A.1: Mitgliedstaaten, die das Ziel menschenwürdiger Arbeit in den Mittelpunkt ihrer Politik gestellt oder ihre Politik mit den Grundsätzen menschenwürdiger Arbeit in Einklang gebracht haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Grundsatzmaßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit werden als übergeordnete Ziele in neue oder überarbeitete nationale Entwicklungsstrategien oder -pläne von Mitgliedstaaten aufgenommen. 2. UNDAFs (oder äquivalente Programmrahmen) integrieren mindestens zwei Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit. 	Zielvorgabe 15 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 4 in Amerika, 4 in Asien-Pazifik, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Europa-Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument <i>Arbeitsblatt</i> ; Jahresberichte des Arbeitsministeriums; zwischenstaatliche Dokumente; UN-Berichte an den Wirtschafts- und Sozialrat oder die UN-Generalversammlung
	Ausgangsbasis 19 Mitgliedstaaten (gestützt auf die Bilanz im Zeitraum 2010-13)
Indikator A.2: Internationale Organisationen, multilaterale Institutionen und regionale Institutionen, die zur Förderung von Grundsatzmaßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit aktiv mit der IAO zusammengearbeitet haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Internationale, multilaterale oder regionale Institutionen führen in Zusammenarbeit mit der IAO Grundsatzmaßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit durch. 2. In jährlichen Fortschrittsberichten wird die Unterstützung der IAO für die Ziele der Vereinten Nationen für die nachhaltige Entwicklung nach 2015 angemessen anerkannt. 	Zielvorgabe 5 internationale, multilaterale oder regionale Institutionen
	Verifizierungsinstrument UN-Berichte an Wirtschafts- und Sozialrat oder die UN-Generalversammlung
	Ausgangsbasis 7 Institutionen (gestützt auf die Bilanz im Zeitraum 2010-13)

Indikator A.3: Mitgliedstaaten, die in Übereinstimmung mit den internationalen Standards für Arbeitsstatistiken Arbeitmarktinformationssysteme gestärkt und Informationen über nationale Arbeitsmarktrends verbreitet haben	
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen: 1. Mitgliedsgruppen erheben und verbreiten neue landesspezifische Daten in Übereinstimmung mit der von der 19. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker angenommenen Entschließung über Arbeitsstatistiken, Beschäftigung und Nichtauslastung von Arbeitskräften. 2. Der IAO werden nationale Arbeitsmarktdaten zugeleitet, und die Daten sind über ILOSTAT verfügbar. 3. Der Mitgliedstaat erstattet Bericht über die Indikatoren zu den Zielen für die nachhaltige Entwicklung in Bezug auf produktive und menschenwürdige Vollbeschäftigung.	Zielvorgabe 17 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien-Pazifik und 3 in Osteuropa und Zentralasien)
	Verifizierungsinstrument ILOSTAT, Berichte über Ziele für die nachhaltige Entwicklung und diesbezügliche UN-Berichte
	Ausgangsbasis 1. 10 Mitgliedstaaten 2. 60 Mitgliedstaaten 3. 0 Mitgliedstaaten

Ergebnisvorgabe B: Wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation

Ergebnisfeststellung: Die effektive und effiziente Verwaltungsführung der IAO in Übereinstimmung mit ihrer Verfassung, ihren Regeln und Bestimmungen sowie mit den Beschlüssen der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrats.

kontroll- und Managementprozessen zu unterstützen;

- eine bessere Qualität und verstärkte Nutzung der Evaluierungen als Grundlage für die Verwaltungsführung und Programmdurchführung der Organisation.

Ausgangsproblematik

232. Dieses Ergebnis zielt darauf ab, Folgendes sicherzustellen: die optimierte Funktionsweise der Organe und Funktionen der Verwaltungsführung der IAO, die wirksame Überwachung und Beaufsichtigung der Nutzung der dem Amt anvertrauten Ressourcen und die umfassende Rechenschaftslegung des Amtes in Bezug auf die Durchführung von Programm und Haushalt.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

234. In den vergangenen Jahren hat die IAO Initiativen zur Stärkung der Verfahren ihrer Verwaltungsführung und zur Verbesserung ihrer institutionellen Praktiken eingeleitet. Die Reformen der Funktionsweise des Verwaltungsrats haben deutlich gezeigt, wie wichtig eine angemessene Planung und Verwaltung der Tagungen ist, damit Entscheidungen zur Verwaltungsführung in den Mittelpunkt gerückt werden und auf diese Weise erhebliche Einsparungen erzielt werden können. Diese Erkenntnis wird mit der Reform der Funktionsweise der Internationalen Arbeitskonferenz erneut unter Beweis gestellt werden. Vielversprechende Fortschritte bei der Verwaltung der Anzahl von Unterlagen, ihres Umfangs und der Anzahl ihrer Ausdrucke deuten darauf hin, dass weitere Verbesserungen möglich sind. Angesichts des steigenden Umfangs der von den Aufsichtsorganen abgegebenen Empfehlungen ist die Kapazität für Folgemaßnahmen zu einem zentralen Faktor geworden.

Angestrebte Veränderungen

233. Die durchzuführenden Aktivitäten und Interventionen werden hauptsächlich Folgendes bewirken:

- die umfassende und hochrangige Beteiligung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen an der Verwaltungsführung und Entscheidungsprozessen der Organisation;
- eine effizientere Funktionsweise der Internationalen Arbeitskonferenz, des Verwaltungsrats und der Regionaltagungen;
- die weitere Verbesserung der Aufsichtsfunktion, um die auf Rechenschaftspflicht und Transparenz basierende Arbeitsweise der Organisation mit gut funktionierenden Risiko-

Aktionsmittel

□ **Verwaltungsorgane**

235. Das Amt wird die Reform der Funktionsweise der Internationalen Arbeitskonferenz, des Verwaltungsrats und der Regionaltagungen weiterhin durch Effizienzsteigerungen unterstützen und sich dabei auf die Rückmeldungen der Mitgliedsgruppen und die Beratungen der Arbeitsgruppe für die Funktionsweise des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz stützen. Es werden verstärkte Bemühungen unternommen werden, Unterlagen von hoher Qualität und Präzision zeitgerecht bereitzustellen. Auch werden verbesserte Methoden des Zeitmanagements für offizielle Treffen und die Entwicklung eines effizienten und leicht zugänglichen Modells zur Verringerung des Papierverbrauchs in die Überlegungen einbezogen werden. Das Amt wird auch weiterhin hochwertige juristische Dienstleistungen zeitgerecht bereitstellen, um die Funktionsweise der Verwaltungsorgane zu unterstützen, auch durch die Vorlage erforderlicher Änderungsvorschläge zur Geschäftsordnung der Konferenz.

□ **Aufsicht**

236. Interne und externe Prüfungen, unabhängige Evaluierungen, der Unabhängige Beratende Kontrollausschuss und die Aufsichtstätigkeit des Finanzdirektors sind zentrale Funktionen der Verwaltungsführung, die eine Kultur der Transparenz, der Rechenschaftslegung und des Lernens in der

Organisation fördern. Das Amt wird ihren Empfehlungen weiterhin seine volle Aufmerksamkeit schenken und sich im Rahmen der vorhandenen Ressourcen um eine angemessene Umsetzung bemühen. Nachdem in den vergangenen Jahren die Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor (IPSAS) vollständig umgesetzt wurden, ist das Augenmerk jetzt darauf gerichtet, die Entwicklungen in diesem Zusammenhang zu begleiten und Anpassungen vorzunehmen, wenn in den kommenden Jahren neue Standards herausgebracht werden. Das Amt wird als wichtige Initiative zur Rechenschaftslegung einen Bericht über die interne Kontrolle einführen.

237. Die Kapazität der IAO für unternehmerisches Risikomanagement ist durch die Ernennung eines Bediensteten als Verantwortlichen für die Entwicklung und Durchführung von Verfahren, Leitlinien und Schulungen für unternehmerisches Risikomanagement gestärkt worden. In Tabelle 4 werden die Risiken zusammengefasst, die als die wichtigsten für die Organisation in der Zweijahresperiode 2016-17 eingestuft werden, und es werden die Minderungsstrategien beschrieben, um ihnen entgegenzuwirken. Für alle IAO-Standorte werden Risikoregister mit einem Schwerpunkt auf die am stärksten exponierten Programme, Projekte und Aktivitäten erstellt. Diese werden von einem Risikomanagementausschuss und dem Leitenden Management-Team überprüft. Dabei werden Risikominderungsmaßnahmen, die politischen Ziele der Organisation und Risikobewertungen anderer UN-Organisationen berücksichtigt.

Tabelle 4. Risikoregister für 2016-17

Risiko	Ermittelte Ursache(n)	Gegenmaßnahmen	Risikoträger	
1	Mitgliedsgruppen und Geber verringern ihr Engagement für die Agenda für menschenwürdige Arbeit sowie für die Programm- und Projektfinanzierung.	Die IAO versäumt es, ihre Kultur, ihre Kompetenzen, ihre Prozesse und die Technologie an strategischen Prioritäten auszurichten. Die Förderarbeit wird nicht so strukturiert, dass sie die Förderung des Bewusstseins über die Bedeutung der Agenda für menschenwürdige Arbeit der IAO begünstigt. Fortschritte bei der Programm- und Projektdurchführung werden nicht adäquat gemessen, es wird nicht adäquat darüber Bericht erstattet, und es wird ihnen nicht genügend Aufmerksamkeit gewidmet, und ihre Auswirkungen werden nicht adäquat nachgewiesen.	Ressourcen werden auf zentrale Projekte sowie auf robuste und relevante grundsatzpolitisch ausgerichtete Programme konzentriert, die über ausreichende kritische Masse verfügen, um große Wirkung zu erzielen. Förderarbeit und Kommunikation betonen grundsatzpolitische Ergebnisse sowie die Durchführung wichtiger Programme und Projekte. Verfahren und Leitlinien in Bezug auf Förderarbeit und externe Kommunikation resultieren in einheitlicher Berichterstattung in definierten Zeitabständen.	Stellvertretende Generaldirektoren
2	Die Durchführung wichtiger Programme und Programme wird gestört, was die Reputation der IAO und zukünftige Finanzierung gefährdet.	Die Koordinierung zwischen der IAO-Zentrale und den Außenämtern zum Zeitpunkt der Programm- oder Projektüberprüfung ist unwirksam. Im Gestaltungsprozess werden wichtige Risiken nicht angemessen erkannt und berücksichtigt. Das Programm oder die Durchführung ist unzureichend.	Bei Programm- und Projektüberprüfungen werden detaillierte Risikoregister berücksichtigt. Routinen für die Überwachung der Durchführung sind etabliert; und Hindernisse für die Durchführung wurden ermittelt und werden angegangen.	Hauptabteilungs- und Außenamtsdirektoren

Risiko	Ermittelte Ursache(n)	Gegenmaßnahmen	Risikoträger	
3	Ein Krisenereignis wirkt sich negativ auf die Durchführung wichtiger Aktivitäten oder auf die Betriebskontinuität allgemein aus.	Die Auswirkungen einer Naturkatastrophe, innerer oder politischer Unruhen, eines Terroristenangriffs oder eines bedeutenden Ereignisses werden in Betriebskontinuitätsplänen in der Zentrale der IAO oder Außenämtern nicht berücksichtigt. Das Krisenmanagement ist unwirksam.	Die IAO-Zentrale und die Außenämter arbeiten Betriebskontinuitätspläne aus und halten sie auf dem aktuellen Stand. In der Zentrale und in den Außenämtern werden Krisenmanagementteams gebildet, und durch Krisensimulationen wird sichergestellt, dass Kriseneinsatzpläne auf dem aktuellen Stand gehalten werden.	Regionaldirektoren und Leitender Risikobeauftragter
4	Die finanziellen Verpflichtungen eines oder mehrerer Mitgliedstaaten werden nicht eingehalten. Infolgedessen verzeichnet die IAO eine Finanzierungslücke.	Die angespannte Haushaltslage in Mitgliedstaaten resultiert in Verzögerungen beim Eingang festgelegter Beiträge. Nachlassendes Engagement von Mitgliedstaaten für die Agenda für menschenwürdige Arbeit der IAO.	Die IAO stützt sich vorübergehend auf den Betriebsfonds. Nicht prioritäre Programme, Projekte und Tätigkeiten werden ermittelt und zurückgestellt oder gestrichen.	Finanzdirektor und Leitendes Management-Team
5	Ein wichtiger Bankpartner der IAO geht in Konkurs. Infolgedessen verzeichnet die IAO einen finanziellen Verlust, eine Betriebsunterbrechung und eine Beeinträchtigung ihrer Reputation.	Das interne Kontrollsystem der IAO, mit dem die Solvenz von Bankpartnern oder ihr Betrugsrisiko überwacht werden soll, hat das Risikospektrum der Bank nicht voll erfasst.	Strenge Bankauswahlprotokolle sind etabliert und berücksichtigen Bonitätseinstufungen, Schuldenumwandelvereinbarungen, Diversifizierung der Bankpartner und die Anlagedauer. Unabhängige Branchenfachleute prüfen und billigen Anlagestrategien und die Auswahl der Bankpartner.	Hauptabteilung Finanzverwaltung
6	Unvorhergesehene wirtschaftliche Faktoren beeinträchtigen die Kapazität des Ordentlichen Haushalts der IAO. Infolgedessen reichen die Ressourcen nicht aus, um die vollständige Durchführung des im Haushalt vorgesehenen Arbeitsprogramms der IAO sicherzustellen.	Die IAO wird von globalen Finanzturbulenzen betroffen, die sich durch Wechselkurschwankungen und unvorhergesehene Inflation auszeichnen.	Der Mittelbedarf in US-Dollar für die Zweijahresperiode bildet die Grundlage für Terminkaufverträge, mit denen sichergestellt wird, dass Schweizer Franken zu dem bei der Haushaltserstellung verwendeten Wechselkurs in US-Dollar konvertiert werden. Von der IAO gehaltene Währungsmittel werden sorgfältig überwacht, um das Wechselkursrisiko zu begrenzen. Inflationsprognosen aus unabhängigen renommierten Quellen werden in den Programm- und Haushaltsprozess integriert.	Hauptabteilung Finanzverwaltung
7	Ein Interessenkonflikt oder eine Betrugshandlung resultiert in einem finanziellen Verlust für die IAO und beschädigt die Reputation der Organisation.	Grundsätze und Praktiken in Bezug auf die Erfüllung der Sorgfaltspflicht, die darauf abzielen, Interessenkonflikte abzuwenden und die Möglichkeit zu beschränken, eine Betrugshandlung zu begehen, sowie interne Kontrollsysteme mit dem Ziel, Betrugsfälle aufzudecken, sind nicht ausreichend robust.	Ethik- und Null-Toleranz-Grundsätze und entsprechende Praktiken sind etabliert und werden hervorgehoben. Manager werden in Bezug auf Sorgfaltspflicht und Prävention geschult. Whistleblower-Schutz ist gewährleistet. Interne Kontrollmechanismen gewährleisten die Abgrenzung von Aufgaben. Die finanzielle Überwachung von Durchführungsakteuren wird gestärkt. Im Büro für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht besteht eine spezielle Untersuchungseinheit.	Finanzdirektor
8	Schaden in der Datenzentrale der IAO oder an anderer IT-Infrastruktur oder Stromausfall, der in einem Verlust maßgeblicher Informationen und des Zugangs zu unentbehrlichen Anwendungen resultiert.	Die getroffenen Sicherheitsvorkehrungen schützen die Datenzentrale der IAO nicht wirksam gegen Überhitzung und Brand, Wasserschäden, Stromunterbrechungen, Bewegung und Zusammenbruch oder Eindringen. Bei Wartungs- oder Renovierungsarbeiten wird betriebsrelevante Verkabelung beschädigt.	Externe Spiegelung von Live-Daten und Hosting wichtiger Anwendungen ist gewährleistet, und Notfallwiederherstellungsverfahren sind etabliert. Die Struktur und der Umkreis des Datenzentrums werden verstärkt, die Klimaanlage wird modernisiert, Alarm- und/oder Erkennungssysteme sowie eine redundante Stromversorgung werden installiert. Der Zugang zum Datenzentrum wird beschränkt und kontrolliert. Im Risikoregister für das Renovierungsprojekt des Amtsgebäudes wird das Risiko von Schäden an wichtiger Verkabelung berücksichtigt.	Stellvertretender Generaldirektor für Management und Reform

Risiko	Ermittelte Ursache(n)	Gegenmaßnahmen	Risikoträger	
9	Die Humanressourcenkapazität ist unzureichend, um das Kernmandat der IAO zu erfüllen und von ihren Mitgliedsgruppen festgelegte konkrete Ziele zu verwirklichen. Infolgedessen wird die Reputation der IAO geschwächt und die Programm- und Projektfinanzierung beeinträchtigt.	Grundsätze und Praktiken in Bezug auf Personalplanung, -anwerbung und -auswahl, Leistungsmanagement und Personalentwicklung sind unzureichend.	Das Instrument zur Erstellung von Mitarbeiterprofilen wird eingesetzt. Die Personalplanung wird verbessert und systematisiert. Anwerbungs- und Auswahlverfahren werden angepasst. Die Konzepte für überarbeitete Verträge und die Personalmobilität werden umgesetzt. Die Personalentwicklung wird auf die Kernkompetenzanforderungen ausgerichtet und wird gefördert. Die Befolgung der Verfahren für das Leistungsmanagement wird gestärkt.	Hauptabteilung Humanressourcenentwicklung
10	Verzögerungen und Unterbrechungen des Amtsgebäudes resultieren in Kostenüberschreitungen, einer Betriebsunterbrechung und einer Beschädigung der Reputation der IAO.	Der Umfang und die Komplexität der Renovierungsarbeiten werden Auftragnehmern nicht vollständig vermittelt oder in Verträgen nicht vollständig wiedergegeben. Auftragnehmer halten vertragliche Verpflichtungen in Bezug auf Leistungen oder Termine nicht ein. Ein sicherheitsrelevantes Ereignis verhindert den Zugang zum Amtsgebäude. Wetterbedingte Ereignisse verhindern die Ausführung von Arbeiten. Durch die Nichtbesetzung einer wichtigen Stelle oder lange währende Abwesenheit vom Arbeitsplatz wird das Projektmanagement beeinträchtigt.	Ein umfassendes Risikoregister wird auf dem aktuellen Stand gehalten, und das Risikomanagement wird überwacht. Aufforderungen zur Angebotsabgabe und Vertragsformulierungen werden von externen Experten auf Genauigkeit und Vollständigkeit geprüft und enthalten Strafbestimmungen. Auftragnehmer erhalten zu Prüfzwecken die Möglichkeit zu Vor-Ort-Begehungen. Ein Arbeitsschutzbeauftragter wird eingestellt. Ein renovierungsspezifisches Risikoregister wird erstellt, und Risikomindeungsstrategien werden umgesetzt. Bei der Arbeitsplanung werden Witterungsbedingungen berücksichtigt. Ein Betriebskontinuitätsplan wird erstellt. Die Krisenmanagementvorsorge der IAO schließt das Krisenmanagement im Zusammenhang mit dem Renovierungsprojekt ein.	Stellvertretender Generaldirektor für Management und Reform

238. Die ergebnisorientierte Evaluierungsstrategie 2011-15 wird ausgebaut und mit Zwischenzielen für 2016-17 versehen. Die Rolle und die Funktionsweise des Evaluierungsbeirats werden ebenso wie die Wirkungsanalysen ausgewählter IAO-Programme gestärkt. Ferner wird eine unabhängige externe Evaluierung der Evaluierungsfunktion durchgeführt werden.

239. Das Amt wird die Funktionsweise der internen beratenden Ausschüsse überprüfen, um sicherzustellen, dass sie weiterhin ihren Aufgaben gerecht werden können.

Wesentlichste Leistungen

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

- eine vereinbarte Folgestrategie zur Umsetzung der von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 105. Tagung (2016) anzunehmenden Schlussfolgerungen über die Evaluierung der Auswirkungen der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung;

- gegebenenfalls erforderliche Änderungen der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz;
- ein effizientes und zugängliches Modell zur Verringerung des Papierverbrauchs für offizielle Dokumente;
- ein Bericht über die interne Kontrolle und ein unverändertes externes Prüfungsgutachten;
- zwei jährliche Evaluierungsberichte sowie eine unabhängige und externe Evaluierung der Evaluierungsfunktionen in der IAO;
- eine aktualisierte Liste der Beratungs- und Lenkungsausschüsse der IAO.

Externe Partnerschaften

241. Die engen Beziehungen und die gute Koordination mit den institutionellen Organen der Vereinten Nationen werden fortgeführt und gestärkt werden. Dazu zählen die Gemeinsame Inspektionsstelle (JIU), die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst (ICSC), der Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen und insbesondere sein Hochrangiger Ausschuss für Grundsatz-

fragen und sein Hochrangiger Ausschuss für Managementfragen. Dadurch soll gewährleistet werden, dass das Amt die höchstmöglichen inter-

nationalen Standards erfüllt und vom Austausch guter Praktiken der Verwaltungsführung profitiert.

Indikatoren

Indikator B.1: Effektivität von IAO-Organen in Bezug auf die Verwaltungsführung und die Politikgestaltung		
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen folgende Kriterien erfüllen:	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Umsetzung beschlossener Reformmaßnahmen	Vollständige Anwendung angemessener Verfahren und Regeln nach Überprüfung von Erprobungen	Regeln und Bestimmungen von Verwaltungsorganen vor der Reform
Ausmaß der Mitwirkung der Mitgliedsgruppen und der Konsensbildung durch sie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erzielter Konsens über die nächsten Schritte der Reform der Verwaltungsführung einschließlich der Funktionsweise der Regionaltagungen ▪ Umfassende und substanzielle Mitwirkung alle Akteure an der Festlegung von Tagesordnungen und Entscheidungsprozessen durch beschlossene Verfahren und Mechanismen ▪ Eine effektive Evaluierung der Auswirkungen der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit durch die Konferenz und eine für eine faire Globalisierung vereinbarte Folgestrategie für ihre Umsetzung 	Prozesse zur Festlegung von Tagesordnungen der Verwaltungsorgane
Indikator B.2: Effiziente Planung, Vorbereitung und Durchführung von Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrats sowie von Regionaltagungen		
Ergebniskriterien Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen folgende Kriterien erfüllen:	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Rechtzeitige Bereitstellung kurzgefasster offizieller Dokumente in elektronischer Form	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Termingerechte Online-Bereitstellung von 100% der offiziellen Dokumente ▪ Online-Bereitstellung von lediglich 60 % der offiziellen Dokumente ▪ Verringerung der Zahl der verarbeiteten Wörter um 10 % ▪ Ausschließliche Versendung auf elektronischem Weg von 20 % dieser Mitteilungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Termingerechte Online-Bereitstellung von 95 % der offiziellen Dokumente ▪ Ausschließliche Online-Bereitstellung von 0 % der offiziellen Dokumente ▪ Verarbeitung von 20 Millionen Wörtern in der Zweijahresperiode 2014-15 für offizielle Dokumente (Übersetzung und Überprüfung) ▪ Zahl der im Papierformat versandten offiziellen Mitteilungen in der Zweijahresperiode 2014-15
Wirksames Zeitmanagement von offiziellen Tagungen	Bei offiziellen Tagungen wird die vollständige Tagesordnung innerhalb des Zeitplans abgearbeitet.	Durchschnittliche jährliche Zahl der Sitzungen pro Tagung

Indikator B.3: Qualität der Erfüllung der Aufgaben in Bezug auf Aufsicht, Rechenschaftslegung und Risikomanagement		
Ergebniskriterien	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen folgende Kriterien erfüllen:		
Grad der Zufriedenheit des Externen Prüfers mit den konsolidierten Finanzabschlüssen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aufrechterhaltung der Feststellungen „Unverändertes externes Prüfungsgutachten“ und „Vollständige Einhaltung der IPSAS“ ■ Erstellung eines Berichts über die interne Kontrolle als Teil der jährlichen Finanzberichterstattung 	Feststellungen „Unverändertes externes Prüfungsgutachten“ und „Vollständige Einhaltung der IPSAS“ in der Zweijahresperiode 2012-13
Erforderliche Zeit für die wirksame Umsetzung der Empfehlungen in Prüfberichten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die mit der Aufgabe der Umsetzung von Empfehlungen der Aufsichtsorgane betrauten Einheiten unterbreiten ihre Aktionspläne innerhalb von drei Monaten nach Vorlage des Prüfberichts. ■ Umsetzung der vom Management angenommenen Empfehlungen aus Prüfberichten innerhalb von sechs Monaten nach dem Datum des jeweiligen Prüfberichts 	Ergebnisse der Umsetzung der internen Prüfberichte zur Zweijahresperiode 2012-13
Indikator B.4: Adäquate Nutzung der Ergebnisse und Ergebnisse und Empfehlungen in unabhängigen Evaluierungen in Entscheidungsprozessen des Managements der IAO und des Verwaltungsrats		
Ergebniskriterien	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen folgende Kriterien erfüllen:		
Die Nutzung von Evaluierungsergebnissen durch Mitgliedsgruppen und Management für Zwecke der Verwaltungsführung wird verbessert	<ul style="list-style-type: none"> ■ Der Evaluierungsbeirat tritt mindestens viermal jährlich zusammen und leistet einen substantiellen Beitrag zu Folgemaßnahmen zu Empfehlungen im Anschluss an Evaluierungen auf hoher Ebene ■ Empfehlungen in Projektevaluierungen werden zu mindestens 75% befolgt. ■ Vom Verwaltungsrat gebilligte Empfehlungen des Evaluierungsbüros spiegeln sich im strategischen Plan für 2018-21 wider. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Über eine vergleichende Überprüfung der Beschlüsse des Evaluierungsbeirates und deren Ergebnisse wird im jährlichen Evaluierungsbericht 2015 Bericht erstattet. ■ 2013 und 2014 wurden die Empfehlungen im Durchschnitt von 60 bis 72 Prozent befolgt. ■ Überprüfung der jährlichen Evaluierungsberichte im neuen strategischen Plan
Die Qualität von bei der IAO durchgeführten hochrangigen Evaluierungen und Projektevaluierungen stimmen mit guter Praxis gemäß der Definition in Normen der OECD und der Evaluierungsgruppen der Vereinten Nationen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Externe Überprüfungen bestätigen, dass 85 Prozent der Projektevaluierungen Normen der OECD und der Evaluierungsgruppen der Vereinten Nationen entsprechen. ■ Der Bericht der unabhängigen externen Evaluierung 2016 bestätigt akzeptable Qualität der hochrangigen Evaluierung ■ Verbesserte Nutzung der Wirkungsevaluierungsmethodologien durch Fachabteilungen in Übereinstimmung mit Orientierungshilfe von des Evaluierungsbüros 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Derzeit zeigen jährliche externe Prüfungen, dass etwa 70% der Projektevaluierungen der Qualitätsnorm entsprechen. ■ Ergebnisse der Externen Evaluierung der Evaluierungsfunktion der IAO, 2010 ■ Bericht von dem Evaluierungsbüro über die Bestandsaufnahme der Wirkungsevaluierung bei der IAO, 2014
Verbesserte Evaluierungskapazität und -praxis des Personals und der Mitgliedsgruppen der IAO	Mindestens 75 Mitgliedsgruppen haben an Evaluierungsschulungen teilgenommen, und 50 IAO-Bedienstete wurden als Evaluierungsmanager zertifiziert.	Schulungen von Mitgliedsgruppen und Zertifizierung von IAO-Bediensteten gemäß der Berichterstattung im jährlichen Evaluierungsbericht 2015

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

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

Ausgangssituation

242. Um dem Amt die wirksame, effiziente und bedarfsgerechte Durchführung seines Programms zu ermöglichen, ist es erforderlich, die Unterstützungsdienste in der Zentrale und in den Regionen zu stärken und zu straffen. Diese Dienste umfassen das Management von Human- und Finanzsowie technologischen und materiellen Ressourcen, Tagungen und die Erstellung von Dokumenten und unterstützen den ergebnisorientierten Management-Ansatz der IAO.

Angestrebte Veränderungen

243. Folgende Veränderungen werden als Ergebnis der geplanten Interventionen angestrebt:

- ein gestärkter Programmierungsrahmen auf der Grundlage der Anwendung des Modells des ergebnisorientierten Managements;
- ein fokussiertes und wirksames Programm für Entwicklungszusammenarbeit mit ausreichender Finanzausstattung;
- ein besseres Kosten-Nutzen-Verhältnis bei den Unterstützungsdiensten dank effizienterer Management- und Verwaltungssysteme und -praktiken sowie Teamwork im gesamten Amt;
- eine bessere Entwicklung von Talenten und Führungskompetenzen;
- eine effizientere Gebäudeverwaltung;
- diese daraus resultierende Umschichtung von Ressourcen von administrativer Unterstützung zu grundsatzpolitischen, technischen und durchführungsbezogenen Funktionen.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

244. Die Neugestaltung klar definierter operativer Abläufe und IT-Lösungen sollte zu Effizienzsteigerungen führen. Diese sind aber abhängig von der Einführung neuer Ebenen der Teamarbeit, die sowohl die Regionen als auch die Zentrale umfassen, von der Durchführung ausgedehnter Konsultationen und Vorbereitungen und von Investitionen in die Umgestaltung von Verfahren und in

Informationstechnologie. Die Erfahrungen und Erkenntnisse, die sich aus der Durchführung von Reformen, insbesondere in Bezug auf die Abläufe und Strukturen des Außendienstes, aus früheren und laufenden Change-Management-Projekten und aus den 2014-15 eingeführten Schwerpunktbereichen ergeben, werden zu einer weiteren Verbesserung der Management- und Unterstützungsdienste beitragen.

Aktionsmittel

Ergebnisorientiertes Management und Programmplanung

245. Das Amt wird die Anwendung des ergebnisorientierten Managements auf seine Programmplanungsinstrumente und -verfahren weiter vertiefen. Die Konzeption und Durchführung der DWCP wird verbessert werden, insbesondere was die Messindikatoren anbelangt. Die geringere Anzahl grundsatzpolitischer Ergebnisvorgaben mit einer Reihe neuer Leistungsindikatoren wird die Programmierung und Überwachung der Leistungen und der angestrebten Ergebnisse stärken. Sondermittel für technische Zusammenarbeit, insbesondere aus dem Haushaltszusatzkonto, werden besser in den Programmplanungs- und Programmdurchführungsrahmen der IAO integriert werden.

246. Die Zusammenarbeit mit den UN-Landesteams wird weiter ausgebaut werden; dadurch wird eine stärkere Beteiligung der IAO an UNDAF und größerer politischer Einfluss auf sie erzielt.

Wirksame Ressourcenmobilisierung für die Entwicklungszusammenarbeit

247. Das Amt wird sich um eine Erhöhung der unmittelbar an die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben gekoppelten und zur Unterstützung ihrer Verwirklichung geleisteten freiwilligen Beiträge bemühen. Ein wichtiges Ziel besteht darin, das Spektrum der Entwicklungspartner für das IAO-Programm auszuweiten, auch auf den Privatsektor. Das Amt wird sich dabei an der Diskussion des Verwaltungsrats von November 2014 und 2015 über die Strategie der technischen Zusammenarbeit der IAO orientieren.

Verwaltungsabläufe

248. Die Verwaltungsabläufe werden überprüft werden, um Möglichkeiten zur Verbesserung der Qualität der Dienstleistungen und der Geschwin-

digkeit der Entscheidungsfindung sowie für Effizienzsteigerungen im Einklang mit einem effektiven Risikomanagement aufzuzeigen. Soweit angebracht und durchführbar, werden ein Benchmarking durchgeführt und Leistungskennzahlen entwickelt werden.

249. Um den optimalen Weg zur Bereitstellung wesentlicher Dienstleistungen zu ermitteln, werden aufbauend auf früheren Initiativen weitere Überprüfungen der Verwaltungsabläufe durchgeführt werden. Dabei werden u.a. die Durchführbarkeit, Kosten und Nutzen sowie die Konsequenzen folgender Schritte überprüft:

- die weitere Dezentralisierung bestimmter Funktionen auf die Regional- oder Landesämter, um sicherzustellen, dass die Arbeit näher an dem Ort durchgeführt wird, an dem die Dienstleistung erbracht wird;
- die Zentralisierung bestimmter Funktionen, um mithilfe des Integrierten Ressourcen-Informationssystems (IRIS) und anderer IT-Anwendungen Skaleneffekte und Prozesseffizienz zu erzielen;
- die Ausweitung der Zusammenarbeit mit UN-Gremien im Bereich der Dienstleistungen;
- die verstärkte Nutzung der Vorteile der Informationstechnologie.

250. Mit diesen Veränderungen wird die IAO in die Lage versetzt, weitere Ressourcen von der administrativen Unterstützung hin zur grundsatzpolitischen, technischen und analytischen Arbeit umzuschichten und damit die Qualität der Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen zu verbessern. Ein vereinfachter Ergebnisrahmen mit klar definierten Aufgaben und Verantwortlichkeiten wird es der IAO ermöglichen, die Teamarbeit im Rahmen einer geringeren Anzahl umfangreicherer Programme zu stärken und auf diese Weise ein besseres Kosten-Nutzen-Verhältnis zu erzielen.

□ **Verbesserte Nachwuchsförderung und Führungskompetenz**

251. Das Amt wird ein verbessertes Leistungsmanagement und die erweiterte funktionale und geografische Mobilität des Personals fördern. Der Nutzen des vom Verwaltungsrat im März 2014 verabschiedeten Aktionsplans für die Reformen im Bereich des Humanressourcen-Managements wird 2016-17 voll zutage treten. Durch Ausbildung werden die Managementkompetenzen weiter verbessert und die für eine effektive Teamarbeit erforderlichen Qualifikationen vertieft werden. Globale Fachteams werden die Weitergabe von Fachwissen erleichtern und die Zusammenarbeit der Fachleute der IAO untereinander zur Unterstützung umfangreicherer Programme verbes-

sern. Ein solides Einweisungsprogramm für neue Bedienstete wird auf den Weg gebracht werden.

□ **Verbesserte Instandhaltung und Nutzung der Räumlichkeiten der IAO**

252. Das Amt wird das Amtsgebäude unter Einhaltung des vorgesehenen Zeitplans und im Rahmen der für diesen Zweck zur Verfügung stehenden Mittel renovieren. Um die Umweltbelastung durch das Amt zu verringern, werden die Instandhaltungspläne für alle Liegenschaften im Besitz der IAO auf den neuesten Stand gebracht werden. In Zusammenarbeit mit anderen Organisationen des UN-Systems wird das Amt in den Außenämtern neue Abfallbewirtschaftungsverfahren erproben. Das Amt wird weiterhin die Einhaltung der Mindestnormen für die Betriebssicherheit in sämtlichen Büroräumen überwachen. Kostenwirksame und realisierbare Möglichkeiten zur Ökologisierung der Praktiken und der Gebäude der IAO werden verfolgt werden.

Wesentlichste Leistungen

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

- eine überarbeitete Orientierung für das gesamte Amt zu DWCPs und zur Anwendung des ergebnisorientierten Managements in der IAO;
- eine wirksame und kohärente Strategie für die Ressourcenmobilisierung;
- verbesserte Management- und Verwaltungsprozesse, unterstützt durch geeignete IT-Systeme;
- ein Handbuch zur internen Führung und ein Katalog verfügbarer Ausbildungs- und Lernaktivitäten zum Thema interne Führung;
- renovierte Büroräume in Genf und Aktualisierung der Instandhaltungspläne für alle Außenämter im Besitz der IAO.

Externe Partnerschaften

254. Die Zusammenarbeit mit den Organisationen des Systems der Vereinten Nationen bei der Erbringung gemeinsamer Dienstleistungen in den Regionen und der Zentrale wird fortgeführt werden. Der Beitrag der IAO zur Finanzierung der Residierenden Koordinatoren der Vereinten Nationen wird ihr eine stärkere Beteiligung und ein größeres Gewicht in den Landesteams der Vereinten Nationen ermöglichen. Strategische Partnerschaften mit Entwicklungspartnern werden gefestigt und ausgeweitet werden.

Indikatoren

Indikator C.1: Wirksamkeit der aktualisierten Programmierungsmethodologie auf der Landesebene		
Ergebniskriterien	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen das folgende Kriterium erfüllen:		
Anteil der DWCPs, die in Übereinstimmung mit der überarbeiteten Methodologie und Orientierungshilfe Qualitätskriterien erfüllen	75%	Noch festzulegen.
Indikator C.2: Wirksamkeit der Mobilisierung und der Verwaltung freiwilliger Beiträge von verschiedenen Gebern		
Ergebniskriterien	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen das folgende Kriterium erfüllen:		
Anteil der aus freiwilligen Beiträgen (sondermittelfinanzierte technische Zusammenarbeit und HZK) bestrittenen Ausgaben an den Gesamtausgaben	45%	34,8% (2012-13)
Anteil der von Außenämtern verwalteten freiwilligen Beiträge	80%	69% (2012-13)
Indikator C.3: Effektivität der Unterstützungsdienste der IAO		
Ergebniskriterien	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen das folgende Kriterium erfüllen:		
Anteil der Nutzer, die angeben, mit der Wirksamkeit der Unterstützungsdienste der IAO „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ zu sein	Anstieg um 10%	Ergebnisse der Befragung von September 2015
Indikator C.4: Wirksamkeit der Entwicklung von Talenten und Führungskompetenzen		
Ergebniskriterien	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen das folgende Kriterium erfüllen:		
Anstieg der Zahl der Bediensteten, die den Dienort für ein Jahr oder länger wechseln	25%	Prozentsatz in der Zweijahresperiode 2014-15
Anteil der Manager, die an einem Managementweiterbildungsprogramm teilnehmen, nachdem sie bei der Leistungsbewertung am Turnusende in der Kategorie Managementfähigkeiten die Einstufung „Nicht vollständig erfüllt“ erhalten haben	75%	Prozentsatz in der Zweijahresperiode 2014-15
Anteil der Bediensteten mit einem Mitarbeiterprofil in ILO People	75%	Prozentsatz in der Zweijahresperiode 2014-15
Anteil der neu eingestellten Bediensteten, die innerhalb der ersten sechs Beschäftigungsmonate das E-Learning-Programm zum Thema Interne Führung absolvieren	80%	Prozentsatz in der Zweijahresperiode 2014-15
Indikator C.5: Wirksamkeit der Entwicklung von Talenten und Führungskompetenzen		
Ergebniskriterien	Zielvorgabe	Ausgangsbasis
Resultate, über die Bericht erstattet wird, müssen das folgende Kriterium erfüllen:		
Die Arbeit am Renovierungsprojekt des Amtsgebäudes schreitet in der Zweijahresperiode wie vorgesehen oder rascher und ohne Budgetüberschreitung voran.	100%	Projektzeit und -budget vom Verwaltungsrat gebilligt
Die für die Erprobung ausgewählten Außenämter verfügen über wirksame Abfallbewirtschaftungsverfahren.	5 Außenämter	0

Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts für 2016-17

255. Nach Berücksichtigung von Kostenveränderungen belaufen sich die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17 zu dem Haushaltswechselkurs von 2014-15 von 0,95 Schweizer Franken (CHF) je US-Dollar auf 797.388,828 US\$. Damit liegt das Volumen des für 2016-17 vorgeschlagenen Haushalts real auf derselben Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

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

257. Der Haushaltswechselkurs für die Zweijahresperiode 2016-17 wird zum Zeitpunkt der Überprüfung des Haushalts durch den Finanzausschuss der Regierungsvertreter auf der 104. Tagung (Juni 2015) der Konferenz zum Marktkurs festgelegt werden. Die vorliegenden Vorschläge beruhen deshalb auf dem im Programm und Haushalt für 2014-15 zugrundegelegten Haushaltswechselkurs (0,95 CHF je US-Dol-

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

258. Als Hinweis sei jedoch erwähnt, dass der Markt-Wechselkurs Anfang 2015 bei 1,01 Schweizer Franken je US-Dollar lag. Sollte dieser Kurs auch noch im Juni 2015 gelten, so würde sich das Volumen des vorgeschlagenen Haushalts auf rund 770,5 Millionen US\$ belaufen, während die sich hieraus ergebenden Veranlagungen rund 778,2 Millionen CHF betragen würden.

259. Die von den Mitgliedstaaten in der Zweijahresperiode 2016-17 zu zahlenden Beiträge hängen somit vom Gesamtvolumen des Haushalts, von dem schließlich festgelegten Haushaltswechselkurs und von der Beitragstabelle ab, die die Konferenz genehmigt.

260. Der Entwurf des Ausgaben- und Einnahmenhaushalts mit den Vergleichszahlen für 2014-15 wird nachstehend in der zur Annahme durch die Konferenz geforderten Form wiedergegeben.

Haushaltsentwurf

Ausgaben	2014-15		2016-17		Einnahmen				
	Haushalt	Voranschlag	Haushalt	Voranschlag	2014-15	2016-17			
	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	CHF	US\$	CHF	
Teil I									
Ordentlicher Haushalt	796.958.598	793.059.963			Beiträge der Mitgliedstaaten	801.260.000	761.197.000	797.388.828	757.519.387
Teil II									
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	875.000							
Teil III									
Betriebsfonds	-	-							
Teil IV									
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	3.426.402	3.453.865							
Haushalt insgesamt	801.260.000	797.388.828				801.260.000	761.197.000	797.388.828	757.519.387

261. Der Verwaltungsrat wird, wenn er die in dieser Vorlage im Entwurf enthaltenen Vorschläge geprüft hat, der Internationalen Arbeitskonferenz den Entwurf einer Entschließung zur Annahme des Programms und Haushalts für die 75. Rechnungsperiode (2016-17) und die Umliegung der Ausgaben für 2016-17 auf die Mitgliedstaaten vorlegen wollen. Für diesen Entschließungsentwurf wird der folgende Wortlaut vorgeschlagen:

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

verabschiedet auf der Grundlage der Finanzordnung für die am 31. Dezember 2017 auslaufende 75. Rechnungsperiode den Ausgabenhaushalt der Internationalen Arbeitsorganisation in Höhe von US\$ und den Einnahmenhaushalt in Höhe von US\$, was bei einem Haushaltswechselkurs von Schweizer Franken für den US-Dollar Schweizer Franken entspricht, und beschließt, dass der auf Schweizer Franken lautende Einnahmenhaushalt auf die Mitgliedstaaten entsprechend der vom Finanzausschuss der Regierungsvertreter empfohlenen Beitragstabelle umgelegt wird.

Informativische Anhänge

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

Operativer Haushalt

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

263. Wie in der Zusammenfassung beschrieben, tragen die vorgeschlagenen Mittelzuweisungen einer deutlichen Verlagerung der Ressourcen von Verwaltungs- und Unterstützungsfunktionen zu fachlicher Arbeit (in niedrigen bis mittleren Stufen des höheren Dienstes) und von der Zentrale in die Regionen Rechnung.

Teil I: Ordentlicher Haushalt

Verwaltungsorgane

264. Die Mittel unter Internationale Arbeitskonferenz, Verwaltungsrat und Regionaltagungen weisen die unmittelbaren Kosten (z. B. die Dolmetschdienste, die Erstellung und der Druck von Berichten sowie die Anmietung von Räumlichkeiten und Einrichtungen, die Reisekosten der Verwaltungsratsmitglieder sowie einige Personalkosten) der Abhaltung von zwei Tagungen der Konferenz, sechs Tagungen des Verwaltungsrats und zwei Regionaltagungen in der Zweijahresperiode aus: der 16. Asiatisch-Pazifischen Regionaltagung und der Zehnten Europäischen Regionaltagung. Bestimmte direkte Kosten der Hauptabteilung Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen sowie der Hauptabteilung Interne Dienste und Verwaltung, die sich auf die Unterstützung dieser

Aufsichtsorgane beziehen, wurden unter diesem Titel ausgewiesen, um eine vollständigere Einschätzung der Kosten dieser Tagungen zu ermöglichen.

265. Einsparungen, die Folge der Reformen der Funktionsweise der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrates sind, bilden einen integralen Bestandteil dieser Vorschläge.

266. Das Büro des Rechtsberaters nimmt Aufgaben wahr, die die Verfassung und die Leitungsorgane betreffen. Es ist an der Ausarbeitung und Prüfung internationaler Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen sowie anderer Urkunden beteiligt. Es erstellt ferner Rechtsgutachten zu Personalangelegenheiten, kommerziellen oder technischen Fragen und zu Verträgen.

Operativer Haushalt für 2016-17

	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personal-kosten	Nicht-Personalkosten	Mittel insgesamt
	(Personenjahre/-monate)				
TEIL I.					
Beschlussfassende Organe					
Internationale Arbeitskonferenz	29 / 4	38 / 6	23.396.183	5.105.041	28.501.224
Verwaltungsrat	26 / 2	37 / 4	15.263.453	4.485.792	19.749.245
Regionale Haupttagungen	2 / 9	4 / 0	1.748.164	679.352	2.427.516
Büro des Rechtsberaters	11 / 11	3 / 8	3.701.230	61.881	3.763.111
	70 / 2	83 / 6	44.109.030	10.332.066	54.441.096
Grundsatzpolitik					
Internationale Arbeitsnormen	83 / 3	27 / 7	23.657.156	2.063.883	25.721.039
Beschäftigungspolitik	65 / 3	22 / 0	19.141.907	3.026.617	22.168.524
Unternehmen	48 / 0	15 / 0		3 194 476	16 920 556
Sektorale Politiken	34 / 0	11 / 0	9.579.960	3.386.196	12.966.156
Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit	86 / 0	27 / 7	25.421.952	3.931.436	29.353.388
Arbeitsbedingungen und Gleichstellung	70 / 11	22 / 1	20.457.470	2.322.219	22.779.689
Sozialer Schutz	40 / 1	9 / 0	10.858.362	302.736	11.161.098
Forschung und Wissen	66 / 10	19 / 0	18.325.309	1.497.367	19.822.676
Statistik	38 / 1	19 / 11	11.988.702	1.448.912	13.437.614
Technische Tagungsreserve	0 / 0	0 / 0	0	398.642	398.642
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	7 / 11	4 / 0	3.205.839	285.413	3.491.252
RBTC	0 / 0	0 / 0	0	6.424.768	6.424.768
	540 / 4	177 / 2	156.362.737	28.282.665	184.645.402
Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften					
Multilaterale Zusammenarbeit	20 / 5	10 / 0	6.553.592	1.681.076	8.234.668
Partnerschaften und Außendienstunterstützung	16 / 0	6 / 11	5.291.611	411.084	5.702.695
Programme in Afrika	226 / 10	269 / 1	51.877.359	27.586.907	79.464.266
Programmes in Amerika	183 / 0	147 / 2	46.919.579	19.456.500	66.376.079
Programme in arabischen Staaten	48 / 0	37 / 3	13.161.264	5.359.032	18.520.296
Programme in Asien und Pazifik	223 / 1	240 / 1	52.370.683	19.468.921	71.839.604
Programme in Europa und Zentralasien	89 / 11	68 / 2	21.076.053	5.064.922	26.140.975
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	0 / 0	0 / 0	0	8.240.286	8.240.286
Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit	0 / 0	0 / 0	0	1.766.300	1.766.300
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	4 / 10	3 / 5	2.048.340	162.084	2.210.424
	812 / 1	782 / 1	199.298.481	89.197.112	288.495.593
Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer					
Tätigkeiten für Arbeitgeber	22 / 0	7 / 1	6.657.150	2.775.555	9.432.705
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	44 / 0	16 / 0	13.555.420	8.026.668	21.582.088
	66 / 0	23 / 1	20.212.570	10.802.223	31.014.793

	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personal-kosten	Nicht-Personalkosten	Mittel insgesamt
	(Personenjahre/-monate)				
Management und Reform					
Unterstützungsdienste					
Interne Dienste und Verwaltung	33 / 8	143 / 7	27.833.093	22.559.580	50.392.673
Informations- und Technologiemanagement	85 / 1	64 / 5	28.315.450	19.578.508	47.893.958
Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen	41 / 2	49 / 0	18.150.884	1.234.618	19.385.502
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	45 / 0	22 / 10	14.110.358	1.743.577	15.853.935
Beschaffung	10 / 3	3 / 4	2.728.920	123.497	2.852.417
	215 / 2	283 / 2	91.138.705	45.239.780	136.378.485
Managementdienste					
Humanressourcenentwicklung	44 / 4	55 / 0	19.399.733	4.965.146	24.364.879
Finanzverwaltung	41 / 1	42 / 6	15.514.686	511.719	16.026.405
Strategische Programmerstellung und -verwaltung	15 / 6	6 / 0	4.738.417	179.370	4.917.787
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	6 / 0	2 / 0	2.187.102	291.328	2.478.430
	106 / 11	105 / 6	41.839.938	5.947.563	47.787.501
Amt des Generaldirektors	10 / 0	16 / 0	5.915.239	1.249.033	7.164.272
Aufsicht und Evaluierung					
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	8 / 3	3 / 0	2.555.140	251.238	2.806.378
Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss	1 / 0	0 / 2	354.525	163.428	517.953
Kosten der außeramtlichen Rechnungsprüfung	0 / 0	0 / 0	0	1.385.000	1.385.000
Ethikbezogene Aufgaben	0 / 6	0 / 3	163.980	62.040	226.020
Evaluierung	8 / 0	2 / 0	2.332.320	765.153	3.097.473
	17 / 9	5 / 5	5.405.965	2.626.859	8.032.824
Mittel für sonstige Zwecke	9 / 0	10 / 3	3.935.987	41.658.090	45.594.077
Ausgleich für Personalfuktuation	0 / 0	0 / 0	-6.595.445	0	-6.595.445
INSGESAMT TEIL I	1.847 / 5	1.486 / 2	561.623.207	235.335.391	796.958.598
TEIL II. UNVORHERGESEHENE AUSGABEN	0 / 0	0 / 0	0	875.000	875.000
TEIL III. BETRIEBSFOND	0 / 0	0 / 0	0	0	0
TEIL IV. INSTITUTIONELLE INVESTITIONEN UND AUSSERORDENTLICHE POSTEN	0 / 0	0 / 0	0	3.426.402	3.426.402
INSGESAMT (TEILE I-IV)	1.847 / 5	1.486 / 2	561.623.207	239.636.793	801.260.000

Grundsatzpolitik

267. Durch die für Grundsatzpolitik bereitgestellten Mittel wird die Fähigkeit der IAO gefestigt, grundsatzpolitische Beratung, Förderaktivitäten und Maßnahmen der technischen Zusammenarbeit zu entwickeln und durchzuführen, die von hoher Qualität, relevant und nützlich sind. Die vorgeschlagenen Zuweisungen tragen der Schaffung von

22 neuen Fachpositionen Rechnung. Die wichtigsten Aufgaben der Hauptabteilungsstruktur sind:

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

269. Beschäftigungspolitik: Integrierte Beschäftigungs-, Entwicklungs- und Qualifizierungspolitiken, die die beschäftigungsrelevanten Auswirkungen

gen von Wirtschaftswachstum und Investitionen maximieren, um eine inklusive und nachhaltige Entwicklung zu fördern.

270. Unternehmen: Politiken und Programme zur Förderung nachhaltiger Unternehmen, insbesondere von Genossenschaften und multinationaler Unternehmen.

271. Sektorale Politiken: Analyse von neuen Beschäftigungs- und Arbeitstendenzen in einer Reihe wirtschaftlicher Sektoren und Dialoge auf nationaler und globaler Ebene über sektorspezifische Richtlinien, Politiken und Strategien.

272. Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit: Grundsatzpolitische Beratung zum Arbeitsrecht sowie technische Hilfe und Kapazitätsschaffung für Arbeitsministerien und Arbeitsaufsichtsämter, insbesondere im Bereich des Arbeitsschutzes und zur Verwirklichung grundlegender Arbeitsrechte.

273. Arbeitsbedingungen und Gleichstellung: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zu Löhnen, Arbeitszeit, Kollektivverhandlungen, Beschäftigungssicherheit, Arbeitsbedingungen und Gleichstellung und Diversität sowie zu Arbeitsmigration, HIV/Aids und Diskriminierung, einschließlich von Fragen im Bereich Behinderung und indigene Völker.

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

275. Forschungstätigkeiten: Aufbau eines IAO-Forschungsprogramms, das mit einer kritischen Masse von Ressourcen ausgestattet ist, um weitreichende komplexe Fragen zu behandeln, zu denen die Organisation über glaubwürdige, maßgebende und evidenzbasierte Positionen verfügen muss.

276. Statistik: Zentralgelenkte und koordinierte Erstellung, Qualitätskontrolle und Verteilung von statistischen Informationen der IAO über menschenwürdige Arbeit.

277. Die **Technische Tagungsreserve** wird die zweite Tagung des für das Seearbeitsübereinkommen, 2006, eingesetzten Dreigliedrigen Sonderausschusses finanzieren.

Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften

278. Die Ressourcen für Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften werden die Effizienz, Wirksamkeit und Wirkungsweise der Tätigkeiten der IAO in den Regionen stärken, externe Partnerschaften entwickeln und unterstützen und den Unterhalt von Beziehungen mit den Vereinten Nationen und dem multilateralen System ermöglichen. Die wichtigsten Funktionen sind:

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

280. Partnerschaften und Außendienstunterstützung: Entwicklung strategischer Partnerschaften für das Programm der technischen Zusammenarbeit der IAO, insbesondere Initiativen für öffentlich-private Partnerschaften und Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit.

281. Die vorgeschlagenen Mittelzuweisungen für die **Regionalprogramme** tragen der Schaffung von 17 neuen Fachpositionen für die Regionen Rechnung.

282. Das **Internationale Ausbildungszentrum der IAO** (Turiner Zentrum) entwickelt und veranstaltet Ausbildungsprogramme entsprechend den Prioritäten der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen. Die Programme werden im Zentrum selbst, im Außendienst und mit Hilfe von Fernunterricht durchgeführt. Es wird stets darauf geachtet, dass eine enge Übereinstimmung zwischen den Programmen der IAO und den Ausbildungsprogrammen des Zentrums besteht. Die vorgeschlagen Bewilligung stellt einen direkten Beitrag zu den operativen Kosten des Zentrums dar.

283. Die **Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit** ist eine Dimension der IAO-Strategie für technische Zusammenarbeit.

Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer

284. Das Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer sind dafür verantwortlich, sämtliche Beziehungen des Amtes zu den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in der Zentral und im Außendienst zu koordinieren. Außerdem sind sie dafür verantwortlich, die Mitwirkung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an den Tätigkeiten der IAO zu fördern und sicherzustellen, dass die Strategien und Programm der IAO den Anliegen und Prioritäten dieser Verbände und ihrer Mitglieder Rechnung tragen und dass Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog generell in die fachliche Arbeit der Organisation integriert werden.

Management und Reform

285. Die Ressourcen konsolidieren eine effektive und effiziente Erbringung der Hilfsdienste der IAO, wobei der Schwerpunkt insbesondere auf Führungs- und Verwaltungspraktiken gelegt wird. Die wichtigsten Aufgaben der Hauptabteilungsstruktur sind:

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

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

288. Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen: Unterstützung der Aufsichtsorgane, offizielle Beziehungen (insbesondere zu internationalen nichtstaatlichen Organisationen und zwischenstaatlichen Organisationen im Kontext offizieller Tagungen), offizielle Dokumentation (Übersetzung, Revision, Redaktions- und Formatierungsdienste) und offizielle Tagungen (einschließlich von Dolmetschdiensten, Planungs-, Programmierungs- und technologischen Hilfsdiensten).

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

290. Humanressourcenentwicklung: Humanressourcenpolitik und -tätigkeiten, Personalentwicklung und die Verwaltung der Krankenversicherung sowie Beziehungen zu Personalvertretern.

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

292. Beschaffung: Die Verwaltung der Beschaffungsverfahren, die Beschaffung von Ausrüstung und Dienstleistungen sowie Zuliefervereinbarungen.

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

Aufsicht und Evaluierung

294. Die Ressourcen werden eine effektive Überwachung und Aufsicht bei der Verwendung der der IAO zur Verfügung gestellten Mittel und eine umfassende Rechenschaftspflicht des Amtes hinsichtlich der Durchführung ihres Programms weiter stärken. Die vorgeschlagenen Bewilligungen

tragen einer Erhöhung für Aufsichtszwecke Rechnung. Die Hauptaufgaben sind:

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

296. Der Unabhängige beratende Kontrollausschuss: Berät den Verwaltungsrat und den Generaldirektor zur Wirksamkeit der internen Kontrolle, die Finanzverwaltung und die Berichterstattung, das Risikomanagement und die Ergebnisse der internen und externen Rechnungsprüfung.

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

298. Aufgabenbereich Ethik: Gewährleistet, dass alle in der Organisation ethische Verhaltensnormen und Integrität unterstützen und einhalten.

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

Mittel für sonstige Zwecke

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

301. Jahreszahlungen für das Amtsgebäude der IAO: Der Ansatz deckt die Zahlung von zwei Jahresraten in Höhe von je 3.702.300 CHF in den Jahren 2016 und 2017 (entsprechend einem Betrag von 7.794.000 US-Dollar für die Zweijahresperiode) zur Tilgung des von der Schweizerischen Immobilienstiftung für internationale Organisationen (FIPOI) im Zusammenhang mit dem Amtsgebäude gewährten Darlehens. Das Darlehen wird bis zum Jahr 2025 in vollem Umfang zurückgezahlt sein.

302. Pensionskasse der IAO: Die Höhe des Ansatzes bleibt real unverändert (etwa 320.000 US-Dollar) um die Kosten des verbleibenden Leistungsempfängers dieses Fonds zu decken.

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

304. Personalkrankenkasse: Beitrag für die Versicherung von Bediensteten im Ruhestand: Dieser Ansatz in Höhe von rund 2,9 Millionen US-Dollar deckt den Beitrag der IAO zur Personalkrankenkasse für die Krankenversicherung von Bediensteten im Ruhestand, Invalidenrentnern und Hinterbliebenen (Ehegatten und Waisen). Der für die Bediensteten im Ruhestand vorgeschlagene Betrag für die Zweijahresperiode 2016-17 liegt real auf der gleichen Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode. Der Vorschlag umfasst höhere Kosten, um der höheren Anzahl von Pensionären und der damit verbundenen Kosten Rechnung zu tragen.

305. Beitrag zum Gebäude- und Einrichtungsfonds: Der Haushaltsansatz unter diesem Titel liegt bei etwa 390.000 CHF je Zweijahresperiode (etwas 411.000 US-Dollar). In Teil IV dieser Vorschläge, institutionelle Investitionen, wurde ein Ansatz in Höhe von 3,43 Millionen US-Dollar für die Finanzierung des Fonds für zukünftige periodische Modernisierungs- und Renovierungsarbeiten von IAO-Gebäuden vorgesehen.

306. Beiträge zu verschiedenen Gremien des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen und zu interinstitutionellen Ausschüssen: Der Gesamtansatz von rund 1,6 Millionen US-Dollar liegt real auf dem gleichen Niveau wie der Ansatz für die vorangegangene Zweijahresperiode. Er deckt die IAO-Beiträge zu verschiedenen Stellen des Gemeinsamen UN-Systems, namentlich der Gemeinsamen Inspektionsgruppe, dem Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, der Gruppe für gemeinsame Beschaffungsmaßnahmen, der Kommission für den Internationalen öffentlichen Dienst, dem Personalkolleg des Systems der Vereinten Nationen und den Tätigkeiten im Bereich Gehaltserhebungen.

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

308. Kosten der außeramtlichen Rechnungsprüfung: Der Ansatz unter diesem Titel in Höhe von 1.385.000 US-Dollar umfasst die Kosten für die Prüfung der Rechnungsunterlagen über alle Mittel, die der Generaldirektor in Verwahrung hat (ordentlicher Haushalt, Projekte des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen, Treuhandmittel, Sondermittelkonten und alle sonstigen Sonderkonten) und liegt in konstanten Dollar auf gleicher Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode. Auf Grundlage der eingegangenen Angebote zur Ablösung des vorhandenen Rechnungsprüfers wurden bei diesem Ausgabenposten keine Kostensteigerungen vorgesehen.

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

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

311. Kinderbetreuungseinrichtungen: Der Gesamtansatz beläuft sich auf 564.000 CHF (rund 594.000 US-Dollar) und liegt somit real auf derselben Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

312. Unbeglichene Verbindlichkeiten: Der Ansatz von 2.000 US-Dollar deckt im Zeitraum 2016-17 erforderliche Zahlungen für Geschäftsvorgänge

früherer Jahre, die keinem anderen Haushaltstitel angelastet werden können. Dieser Ansatz ist

gemäß Artikel 17 der Finanzordnung vorgeschrieben.

Teil II: Unvorhergesehene Ausgaben

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

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

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

Rechnungsperiode	US-Dollar
2004-05	1.473.500
2006-07	1.013.700
2008-09	1.244.900
2010-11	808.930
2012-13	1.796.400

316. Normalerweise wurden diese Bewilligungen unter dem Vorbehalt erteilt, dass die Finanzierung so weit wie möglich durch Einsparungen im Haushalt erfolgt; sollte dies nicht möglich sein, durch Inanspruchnahme der Bewilligung unter diesem Titel, und nach Erschöpfung dieser Bewilligung durch eine Entnahme aus dem Betriebsfonds.

Teil III: Betriebsfonds

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

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

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

319. Rückzahlung von Entnahmen: Nach den Bestimmungen von Artikel 21 Absatz 2 der Finanzordnung sind Entnahmen aus dem Betriebsfonds zur Finanzierung von Haushaltsausgaben bis zum Eingang von Beiträgen aus eingegangenen Beitragsrückständen zurückzuzahlen. Wurden diese Entnahmen jedoch nach vorheriger Ermächtigung durch den Verwaltungsrat zur Finanzierung von Ausgaben im Zusammenhang mit unvorhergesehenen oder dringlichen Fällen getätigt, sind sie durch eine Zusatzveranlagung der Mitgliedstaaten zurückzuzahlen. Es wird davon ausgegangen, dass für die Zweijahresperiode 2016-17 kein Ansatz unter diesem Titel des Haushalts erforderlich ist.

Teil IV: Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten

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

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

rungen von IAO-Gebäuden, die der Verwaltungsrat auf seiner 310. Tagung (März 2011) gebilligt hat, wurde ein Ansatz in Höhe von rund 3,43 Millionen US-Dollar zur Finanzierung des Gebäude- und Einrichtungsfonds für künftige periodische Modernisierungs- und Renovierungsarbeiten der IAO-Gebäude vorgesehen.

Einzelheiten der Kostensteigerungen

	2014-15	Voranschläge 2014-15 in konstanten US-Dollars 2014-15	Programmerweiterungen (-kürzungen)		Kostensteigerungen (-senkungen)		2016-17	% des Gesamthaushalts
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%
TEIL I. ORDENTLICHER HAUSHALT								
Beschlussfassende Organe								
Internationale Arbeitskonferenz	30.118.000	28.501.224	-1.616.776	-5,4	215.169	0,8	28.716.393	3,6
Verwaltungsrat	20.607.499	19.749.245	-858.254	-4,2	133.516	0,7	19.882.761	2,5
Regionale Haupttagungen	1.917.986	2.427.516	509.530	26,6	-18.943	-0,8	2.408.573	0,3
Büro des Rechtsberaters	3.769.760	3.763.111	-6.649	-0,2	-42.870	-1,1	3.720.241	0,5
	56.413.245	54.441.096	-1.972.149	-3,5	286.872	0,5	54.727.968	6,8
Grundsatzpolitik								
Internationale Arbeitsnormen	25.824.454	25.721.039	-103.415	-0,4	-114.801	-0,4	25.606.238	3,2
Beschäftigungspolitik	22.326.500	22.168.524	-157.976	-0,7	-122.079	-0,6	22.046.445	2,8
Unternehmen	16.546.277	16.920.556	374.279	2,3	-62.087	-0,4	16.858.469	2,1
Sektorale Politiken	13.085.149	12.966.156	-118.993	-0,9	-41.601	-0,3	12.924.555	1,6
Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit	29.125.714	29.353.388	227.674	0,8	-141.146	-0,5	29.212.242	3,7
Arbeitsbedingungen und Gleichstellung	22.444.435	22.779.689	335.254	1,5	-126.094	-0,6	22.653.595	2,8
Sozialer Schutz	10.363.023	11.161.098	798.075	7,7	-101.543	-0,9	11.059.555	1,4
Forschung und Wissen	19.872.213	19.822.676	-49.537	-0,2	-90.234	-0,5	19.732.442	2,5
Statistik	12.663.013	13.437.614	774.601	6,1	-106.092	-0,8	13.331.522	1,7
Technische Tagungsreserve	398.642	398.642	0	0,0	0	0,0	398.642	0,0
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	4.523.742	3.491.252	-1.032.490	-22,8	15.336	0,4	3.506.588	0,4
Haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit	6.424.768	6.424.768	0	0,0	19.968	0,3	6.444.736	0,8
	183.597.930	184.645.402	1.047.472	0,6	-870.373	-0,5	183.775.029	23,0
Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften								
Multilaterale Zusammenarbeit	8.943.293	8.234.668	-708.625	-7,9	-50.617	-0,6	8.184.051	1,0
Partnerschaften und Außendienstunterstützung	5.983.222	5.702.695	-280.527	-4,7	-45.282	-0,8	5.657.413	0,7
Programme in Afrika	77.902.078	79.464.266	1.562.188	2,0	768.541	1,0	80.232.807	9,9

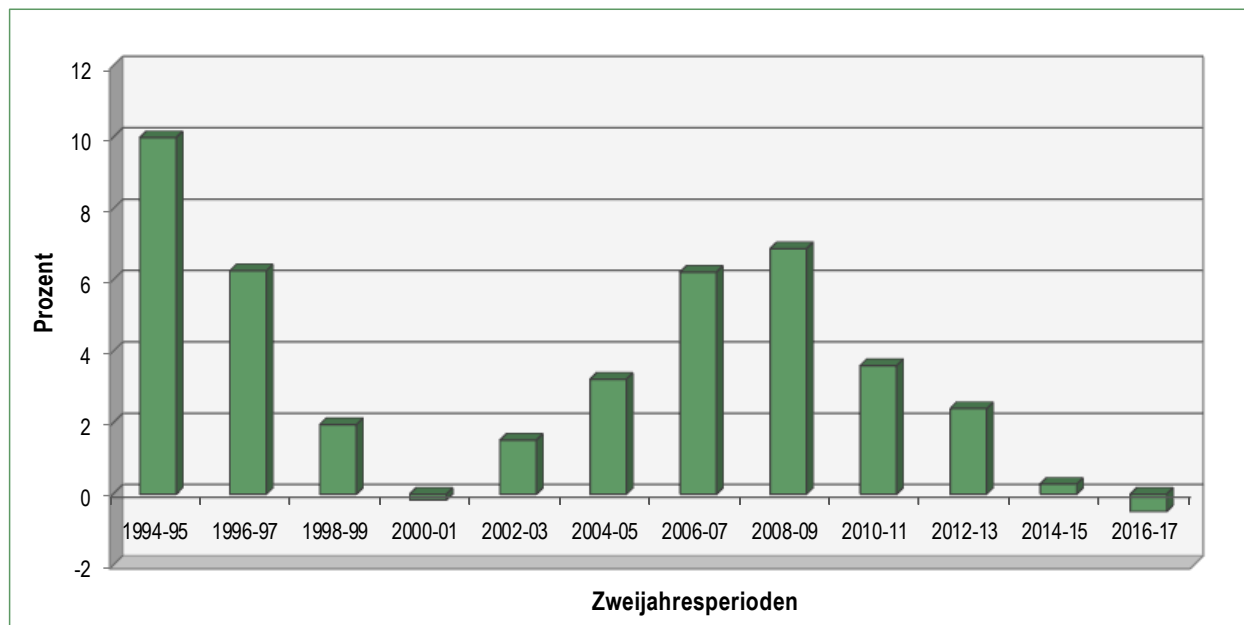
	2014-15	Vorschage 2014-15 in konstanten US-Dollars 2014-15	Programmerweiterungen (-kürzungen)		Kostensteigerungen (-senkungen)		2016-17	% des Gesamthaushalts
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%
Programme in Amerika	65.267.091	66.376.079	1.108.988	1,7	-1.552.662	-2,3	64.823.417	8,3
Programme in arabischen Staaten	16.904.673	18.520.296	1.615.623	9,6	40.498	0,2	18.560.794	2,3
Programme in Asien und Pazifik	70.443.648	71.839.604	1.395.956	2,0	-1.021.752	-1,4	70.817.852	9,0
Programme in Europa und Zentralasien	24.358.485	26.140.975	1.782.490	7,3	-1.127.740	-4,3	25.013.235	3,3
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	8.240.286	8.240.286	0	0,0	0	0,0	8.240.286	1,0
Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit	1.766.300	1.766.300	0	0,0	5.490	0,3	1.771.790	0,2
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	2.687.278	2.210.424	-476.854	-17,7	16.024	0,7	2.226.448	0,3
	282.496.354	288.495.593	5.999.239	2,1	-2.967.500	-1,0	285.528.093	36,0
Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer								
Tätigkeiten für Arbeitgeber	9.432.705	9.432.705	0	0,0	-62.441	-0,7	9.370.264	1,2
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	21.582.088	21.582.088	0	0,0	-89.171	-0,4	21.492.917	2,7
	31.014.793	31.014.793	0	0,0	-151.612	-0,5	30.863.181	3,9
Management und Reform								
Unterstützungsdienste								
Interne Dienste und Verwaltung	51.610.722	50.392.673	-1.218.049	-2,4	-472.786	-0,9	49.919.887	6,3
Informations- und Technologiemanagement	49.753.487	47.893.958	-1.859.529	-3,7	10.548	0,0	47.904.506	6,0
Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen	20.094.540	19.385.502	-709.038	-3,5	-451.876	-2,3	18.933.626	2,4
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	16.256.955	15.853.935	-403.020	-2,5	-45.896	-0,3	15.808.039	2,0
Beschaffung	2.857.346	2.852.417	-4.929	-0,2	-20.207	-0,7	2.832.210	0,4
	140.573.050	136.378.485	-4.194.565	-3,0	-980.217	-0,7	135.398.268	17,0
Managementdienste								
Humanressourcenentwicklung	24.361.033	24.364.879	3.846	0,0	-96.409	-0,4	24.268.470	3,0
Finanzverwaltung	16.444.172	16.026.405	-417.767	-2,5	-88.964	-0,6	15.937.441	2,0
Strategische Programmerstellung und -verwaltung	4.925.245	4.917.787	-7.458	-0,2	-27.404	-0,6	4.890.383	0,6
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	2.526.918	2.478.430	-48.488	-1,9	15.091	0,6	2.493.521	0,3
	48.257.368	47.787.501	-469.867	-1,0	-197.686	-0,4	47.589.815	6,0

	2014-15	Voranschläge 2014-15 in konstanten US-Dollars 2014-15	Programmerweiterungen (-kürzungen)		Kostensteigerungen (-senkungen)		2016-17	% des Gesamthaushalts
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%
Amt des Generaldirektors	7.901.191	7.164.272	-736.919	-9,3	-37.379	-0,5	7.126.893	0,9
Aufsicht und Evaluierung								
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	2.710.375	2.806.378	96.003	3,5	-22.263	-0,8	2.784.115	0,4
Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss	383.304	517.953	134.649	35,1	-3.245	-0,6	514.708	0,1
Kosten der außeramtlichen Rechnungsprüfung	1.385.000	1.385.000	0	0,0	0	0,0	1.385.000	0,2
Ethikbezogene Aufgaben	225.992	226.020	28	0,0	-1.052	-0,5	224.968	0,0
Evaluierung	3.001.364	3.097.473	96.109	3,2	-9.361	-0,3	3.088.112	0,4
	7.706.035	8.032.824	326.789	4,2	-35.921	-0,4	7.996.903	1,0
Mittel für sonstige Zwecke	45.594.077	45.594.077	0	0,0	981.671	2,2	46.575.748.	5,7
Ausgleich für Personalfuktuation	-6.595.445	-6.595.445	0	0,0	73.510	-1,1	-6.521.935.	-0,8
INSGESAMT TEIL I	796.958.598	796.958.598	0	0,0	-3.898.635	-0,5	793.059.963	99,5
TEIL II. UNVORHERGESEHENE AUSGABEN								
Unvorhergesehene Ausgaben	875.000	875.000	0	0,0	0	0,0	875.000.00	0,1
TEIL III. BETRIEBSFONDS								
Betriebsfond	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
INSGESAMT TEILE I-III	797.833.598	797.833.598	0	0,0	-3.898.635	-0,5	793.934.963	99,6
TEIL IV. INSTITUTIONELLE INVESTITIONEN UND AUSSERORDENTLICHE POSTEN								
Räumlichkeiten	3.426.402	3.426.402	0	0,0	27.463	0,8	3.453.865	0,4
INSGESAMT TEIL IV	3.426.402	3.426.402	0	0,0	27.463	0,8	3.453.865	0,4
INSGESAMT (TEILE I-IV)	801.260.000	801.260.000	0	0,0	-3.871.172	-0,5	797.388.828	100,0

322. Dieser informatorische Anhang enthält Einzelheiten zu der für die Berechnung der Kostensteigerungen für 2016-17 angewandte Methodik. Die Internationale Arbeitskonferenz hat bei ihrer Billigung aufeinanderfolgender Programme und Haushalte anerkannt, dass der Haushalt in konstanten US-Dollar angepasst werden muss (Erho-

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

Abbildung A2-1. Kostensteigerungen der Zweijahreshaushalte in Prozent



Grundlage für die Berechnung der Kostensteigerungen

323. Die IAO verwendet in jedem Haushaltszyklus eine Nullbasisbudgetierung zur Festlegung einer Ausgangsbasis für sämtliche in der künftigen Zweijahresperiode angenommenen Betriebskosten. Die Vorschläge für den strategischen und den operativen Haushalt werden zunächst zu konstanten Kostensätzen erstellt, um den Vergleich des genehmigten Haushalts für 2014-15 mit dem vorgeschlagenen Haushalt für 2016-17 zu ermöglichen.

324. Durchgeführt wird eine Analyse nach Kostenkomponente der in der laufenden Zweijahresperiode verzeichneten Ausgaben, einschließlich einer Überprüfung von früher prognostizierten Kostensteigerungen, von Kostenstrukturen und von angenommenen Veränderungen von Kostentreibern. Im Zusammenhang damit wird eine Analyse der geographischen Verteilung der laufenden Ausgaben und angenommener zukünftiger Ausgaben durchgeführt, da die Inflation zwischen und innerhalb von Regionen, in denen die IAO tätig ist, sehr unterschiedlich ist. Die angenommenen Prozentsteigerungen werden für den Haushalt für 2016-17 auf jedes entsprechende Ausgabenobjekt und jeden geographischen Standort angewandt.

325. Für die Haushaltsprojektionen wurden in großem Umfang nachprüfbare unabhängige Datenprognosen wie Verbraucherpreisindizes und veröffentlichte Daten maßgebender Organe wie die ICSC, der IWF und die Zentralbanken herangezogen. Wo die vorhandenen Inflationsprognosen nicht den ganzen Haushaltszeitraum abdecken, werden sie für die Zweijahresperiode 2016-17 auf Grundlage der neuesten verfügbaren Daten und der von Wirtschaftsinstitutionen prognostizierten Trends extrapoliert. Es wird außerdem eine Überprüfung durchgeführt, um die Auswirkungen in Dollar der seit Annahme des letzten Haushalts aufgetretenen Veränderungen örtlicher Wäh-rungen zu bestimmen.

326. Für in der Schweiz anfallende Ausgabenposten hat die IAO die von der Schweizer Nationalbank für 2015, 2016 und eine extrapolierte Prognose für 2017 für die durchschnittlichen jährlichen Inflationsprognosen zugrundegelegt, d.h. -0,1 Prozent, 0,3 Prozent und 1,0 Prozent. Falls nichts anderes angegeben ist, wurden durchschnittliche jährliche Inflationsraten zugrundegelegt, um die Kostensteigerungen für 2015-17 zu berechnen.

327. Die Schätzungen der Inflationsraten für Standorte der Außenämter basieren primär auf IWF-Daten. Für diese Standorte werden die jüngsten festgestellten Kosten für 2014 um die angenommenen Inflationsraten für 2015, 2016

und 2017 erhöht und die Auswirkungen von Veränderungen des Wechselkurses zwischen der jeweiligen lokalen Währung und dem US-Dollar berücksichtigt. Die jährlichen Kostensteigerungsraten sind innerhalb und zwischen den Regionen sehr unterschiedlich. Tabelle A2-1 zeigt die prognostizierten durchschnittlichen jährlichen Raten in US-Dollar für die einzelnen Regionen.

Tabelle A2-1. 2016-17 prognostizierte durchschnittliche Inflationsraten nach Region

Region	% Zunahme
Afrika	3,4
Amerika	1,0
Arabische Staaten	3,3
Asien und Pazifik	4,3
Europa	1,7

328. Bei der für Kostensteigerungen angewandten Haushalterstellungsmethodologie auf Nullbasis werden prognostizierte Kostensteigerungen mit tatsächlichen Ausgaben verglichen, um den Haushalt für jeden Ort und jede Ausgabenart neu anzupassen. Im Allgemeinen war es so möglich, einen großen Teil der prognostizierten Inflation für 2015, 2016 und 2017 aufgrund der geringer als bei Ausarbeitung des Haushalts für 2012-13 angenommene Inflation auszugleichen, insbesondere im Fall von Personalkosten.

329. Tabelle A2-2 fasst die vorgeschlagenen Kostenanpassungen für 2016-17 nach Ausgabenposten zusammen. Die Anpassungen entsprechen einer Nettokürzung von etwa 3,9 Millionen US\$, was einer durchschnittlichen Quote von -0,5 Prozent für die Zweijahresperiode 2016-17 entspricht.

Tabelle A-2.3. Kostenanpassungen in der Zweijahresperiode 2016-17 nach Ausgabenposten (US-Dollar)

Ausgabenart	Haushaltvorschläge (in konstanten US-Dollar)	Kostensteigerungen	Steigerungen in % über 2 Jahre
Personalkosten	561.623.207	-5.975.323	-1,1
Dienstreisen	16.082.066	-4.329	-0,1
Werkleistungen	29.021.503	416.514	1,44
Allgemeine Betriebskosten	68.243.975	119.857	0,2
Materialbeschaffung	3.053.205	87.426	2,9
Möbel und Gerät	6.334.657	8.508	0,1
Tilgung des Darlehens für das Amtsgebäude	7.794.316	0	0,0
Stipendien, Zuschüsse und RTBC	71.758.969	280.596	0,4
Sonstige Kosten	37.348.102	1.195.579	3,2
Insgesamt	801.260.000	-3.871.172	-0,5

Personalkosten

330. Auf Personalkosten entfallen rund 70 Prozent der gesamten Haushaltsausgaben, und der entsprechende Rückgang der Kosten um 5,9 Millionen US-Dollar (-1,1 Prozent) macht in absoluten Zahlen die größte Veränderung aus. Die Abnahme der Personalkosten für 2016-17 ist Folge der Umbasierung der Personalkosten an den aktuellen Stand.

331. Die Personalkosten umfassen:

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

- die Kosten für Dolmetscher, Ausschuss-Sekretäre und Kurzzeit-Konferenzpersonal, für die der Ansatz für Kostensteigerungen dem entsprechenden Ansatz für Bedienstete der Höheren und des Allgemeinen Dienstes in der Zentrale sowie Verträgen mit dem Internationalen Verband der Konferenzdolmetscher entspricht.

Zu Standardkosten berechnetes Personal

332. 2014-15 führte die IAO ein System differenzierter Standardkosten ein, um das Management, die Budgetierung und Berechnung der Personalkosten für die gesamte Struktur des Dienstgrades des Amtes zu verbessern. Anhebungen der Stan-

dardkostenelemente basieren auf den jüngsten, von der ICSC für die allgemeine Anwendung im gesamten Gemeinsamen System der Vereinten Nationen empfohlenen und von der VN-Generalversammlung gebilligten entgeltbezogenen Leitlinien und Entscheidungen. Da die IAO am Gemeinsamen System der Vereinten Nationen für Gehälter und Zulagen teilnimmt, ist das Amt zur Anwendung dieser festgelegten Anhebungen verpflichtet.

333. Die Standardkosten für 2016-17 basieren auf den 2014 tatsächlich für jeden Dienstgrad angefallenen Kosten, unter angemessener Berücksichtigung der erwarteten Inflationsentwicklungen, der Änderungen der Personalansprüche, der Personalfuktuation und der allgemeinen Zusammensetzung des Personals. Für 2016-17 wurden in der Zentrale für Bedienstete des höheren und des allgemeinen Dienstes ein durchschnittlicher Rückgang der Standardkosten von 1,31 Prozent bzw. 0,60 Prozent prognostiziert.

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

335. Der Vorstand der Pensionskasse hat keine Änderung des Gesamt-Beitragssatzes zur Gemeinsamen Pensionskasse der Vereinten Nationen oder des von den Mitgliedsorganisationen finanzierten Anteils empfohlen. Es wird angenommen, dass in Bezug auf den Beitragssatz der Status quo in der Zweijahresperiode 2016-17 bestehen bleiben wird. Die Beiträge zur Gemeinsamen Pensionskasse beruhen auf der Höhe der pensionsfähigen Bezüge der jeweiligen Dienstgrade. An die prognostizierte Inflation in New York geknüpfte weitere jährliche Erhöhungen wurden in den Veranschlagungen für 2016-17 berücksichtigt.

336. Allgemeiner Dienst. Schätzungen der Inflationsrate in Genf entsprechend Absatz 326 wurden in den Gehaltsprognosen für den Allgemeinen

Dienst berücksichtigt. Der fortgesetzte Trend, die Anzahl der Einstellungen von Nicht-Ortskräften zu verringern, führte zu einem niedrigeren Ansatz für Leistungen an Nicht-Ortskräfte, z. B. für Heimaturlaub.

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

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

339. Wenngleich diese Standardkostensätze beim Ansatz für die Kostensteigerungen berücksichtigt wurden, sind die Standardkosten für die Veranschlagungen in den Haushaltsübersichten in den Informativ-Anhängen 1 und 3 diejenigen für 2014-15, weil die Vorschläge in konstanten Dollar von 2014-15 vorgelegt werden. Wenn die Konferenz im Juni 2015 den Haushalt annimmt, werden die Haushaltsübersichten umgerechnet, um die Personalkosten einschließlich der veranschlagten Kostensteigerungen und die Auswirkungen des neuen Haushaltswechselkurses für die Zweijahresperiode 2016-17 zu berücksichtigen.

Nicht-Personalkosten

Dienstreisen

340. Für die Kosten von Flugtickets wurde kein höherer Ansatz vorgesehen. Es wurden auch Kostensteigerungen bei Tagegeldern vorgesehen, um Steigerungen der von der ICSC festgelegten Tagegeldsätze (DSA) an den verschiedenen Orten Rechnung zu tragen, wo die IAO tätig ist. Bei den Basiskosten für Reisen in konstanten Dollars wurde eine Nettokürzung der DSA-Sätze vorgenommen, einschließlich einer Kürzung bei Reisen von Verwaltungsrats- und Ausschussmitgliedern und Delegierten von Tagungen nach der Überarbeitung der für Reisen geltenden Regeln im Juni 2014.

Allgemeine Betriebskosten

341. Versorgungsleistungen: Die Heizölpreise sind zwar weiterhin sehr schwankungsanfällig und unsicher, in den Haushaltansätzen für 2016-17 wird jedoch von einem Rückgang von 12 Prozent ausgegangen. In Genf wird bei den Gebührensät-

zen des örtlichen Versorgers von einem Anstieg von 0,8 Prozent für Wasser ausgegangen, während bei Strom eine Kürzung von etwa 19 Prozent in die Anschläge aufgenommen wurde, um den Ergebnissen einer gemeinsamen Ausschreibung mit den UN für die Elektrizitätsversorgung Rechnung zu tragen. Für die Außendienststandorte wurde ein Anstieg der Wasser- und Stromgebühren in Höhe der vom IWF prognostizierten lokalen Inflationsrate angenommen.

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

Materialbeschaffung

343. Die Steigerungen der Beschaffungskosten für Forschungsmaterialien und -ressourcen, insbesondere für Zeitschriften und Online-Abonnements, liegen weiterhin deutlich über der allgemeinen Inflation. Die Ansätze für die Kosten von Büchern, Zeitschriften und anderen Abonnements wurden um durchschnittlich 4,1 Prozent jährlich erhöht.

Stipendien, Zuschüsse und die haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit

344. Die haushaltsfinanzierte technische Zusammenarbeit hat sowohl auf den Außendienst als auch auf die Zentrale entfallende Bestandteile. Auf örtlichen Inflationsraten beruhende Kostensteigerungen bewirken einen durchschnittlichen Anstieg von 0,3 Prozent. Der die Deckung der Nicht-Personalkomponenten betreffende Teil des Beitrags zum Interamerikanischen Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (CINTERFOR) wurde um 7,4 Prozent pro Jahr aufgestockt, um örtlichen Inflationsprognosen in Uruguay in Dollar Rechnung zu tragen. Angesichts der in US-Dollar in Italien in den letzten zwei Jah-

ren niedriger ausgefallenen Inflation mussten bei dem Zweijahresbeitrag zum Turiner Zentrum keine Kostensteigerungen angesetzt werden.

Sonstige Nicht-Personalkosten

345. Alle anderen Nicht-Personalkosten wurden entsprechend der durchschnittlichen Inflationsrate des infrage kommenden geographischen Gebietes angepasst.

Sonstige Ausgaben

346. Das wichtigste Element für einen Kostenanstieg ergibt sich aus der wachsenden Anzahl von Pensionären und dem Beitrag der Organisation zu ihrer Krankenkasse nach dem Ausscheiden aus dem Dienst. Diese Kostenkategorie wird Schätzungen zufolge 2016-17 um 1 Millionen US-Dollar ansteigen.

347. Aufgrund der bisher eingegangenen Kandidaturen für diese Funktion in 2016-17 wurde der Ansatz für die außeramtliche Rechnungsprüfung nicht erhöht.

348. Andere Haushaltsposten sind z. B. Beiträge zu gemeinsamen Verwaltungstätigkeiten innerhalb des UN-Systems (z. B. zum ICSC, zum Hochrangigen Ausschuss für Managementfragen, zum Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, zur Gemeinsamen Inspektionsgruppe der UN und zum System der Residierenden Koordinatoren). Soweit verfügbar, wurden die Haushaltsvoranschläge für diese Organe als Grundlage herangezogen, wobei die Kostensteigerungen auf den angenommenen allgemeinen Inflationsraten an den Standorten der verschiedenen Organe beruhten. Darüber hinaus sind geringfügige Veränderungen bei der Aufteilung der Kosten unter den beteiligten Organisationen vorgenommen worden.

Vorgeschlagener Operativer Haushalt nach Haushaltstitel und Ausgabenart

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Insgesamt
		Personal- kosten	Dienst- reisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und lang- lebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für das Amts- gebäude	Stipendien, Zuschüsse und RBTC	Sonstige Posten	
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
TEIL I. ORDENTLICHER HAUSHALT											
Beschlussfassende Organe											
Internationale Arbeitskonferenz	2014-15	24.447.128	57.292	1.838.988	3.622.065	79.164	63.078	-	10.285	-	30.118.000
	2016-17	23.396.183	57.292	1.316.805	3.583.877	74.764	62.019	-	10.284	-	28.501.224
Verwaltungsrat	2014-15	15.652.440	3.104.573	371.022	1.387.461	30.807	61.196	-	-	-	20.607.499
	2016-17	15.263.453	2.734.573	312.853	1.351.660	26.538	60.168	-	-	-	19.749.245
Regionale Haupttagungen	2014-15	1.564.630	48.831	136.019	158.711	3.280	6.515	-	-	-	1.917.986
	2016-17	1.748.164	215.845	198.200	256.074	2.826	6.407	-	-	-	2.427.516
Büro des Rechtsberaters	2014-15	3.702.170	10.214	8.141	-	-	-	-	49.235	-	3.769.760
	2016-17	3.701.230	11.154	1.815	-	-	-	-	48.912	-	3.763.111
Beschlussfassende Organe insgesamt	2014-15	45.366.368	3.220.910	2.354.170	5.168.237	113.251	130.789	-	59.520	-	56.413.245
	2016-17	44.109.030	3.018.864	1.829.673	5.191.611	104.128	128.594	-	59.196	-	54.441.096
Grundsatzpolitik											
Internationale Arbeitsnormen	2014-15	23.664.516	722.815	1.069.450	3.740	-	22.348	-	341.585	-	25.824.454
	2016-17	23.657.156	665.815	1.023.164	3.740	-	22.348	-	348.816	-	25.721.039
Beschäftigungspolitik	2014-15	19.173.957	515.750	2.095.919	9.213	17.348	128.517	-	385.796	-	22.326.500
	2016-17	19.141.907	565.750	1.913.585	43.332	17.348	62.317	-	424.285	-	22.168.524
Unternehmen	2014-15	13.247.960	545.652	2.562.113	-	-	1.074	-	189.478	-	16.546.277
	2016-17	13.726.080	545.652	2.449.506	-	-	1.074	-	198.244	-	16.920.556
Sektorale Politiken	2014-15	9.631.680	152.385	506.266	2.654.887	-	-	-	139.931	-	13.085.149
	2016-17	9.579.960	152.385	437.553	2.654.654	-	-	-	141.604	-	12.966.156
Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit	2014-15	24.993.496	687.941	2.281.690	47.304	32.828	80.530	-	1.001.925	-	29.125.714
	2016-17	25.421.952	841.101	1.877.710	61.810	39.038	72.495	-	1.039.282	-	29.353.388

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Insgesamt
		Personal- kosten	Dienst- reisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und lang- lebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für das Amts- gebäude	Stipendien, Zuschüsse und RBTC	Sonstige Posten	
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	
Arbeitsbedingungen und Gleichstellung	2014-15	19.956.565	476.343	1.453.051	25.194	14.362	15.185		503.735	-	22.444.435
	2016-17	20.457.470	431.342	1.200.658	26.581	14.505	16.416	-	632.717	-	22.779.689
Sozialer Schutz	2014-15	10.016.958	40.554	144.037	-	-	-		161.474	-	10.363.023
	2016-17	10.858.362	41.790	81.788	-	-	-	-	179.158	-	11.161.098
Forschung und Wissen	2014-15	18.237.549	183.155	717.560	198.350	121.859	64.776		348.964	-	19.872.213
	2016-17	18.325.309	266.049	639.078	29.091	121.859	64.776	-	376.514	-	19.822.676
Statistik	2014-15	10.927.772	508.883	642.655	16.677		85.887		481.139	-	12.663.013
	2016-17	11.988.702	508.883	442.617	16.677	7.280	30.000	-	443.455	-	13.437.614
Technische Tagungsreserve	2014-15	-	394.769	3.873	-	-	-		-	-	398.642
	2016-17	-	394.769	3.873	-	-	-	-	-	-	398.642
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	2014-15	4.152.637	110.164	52.832	7.655	10.811	66.147		123.496	-	4.523.742
	2016-17	3.205.839	110.164	39.832	1.415	5.811	34.460	-	93.731	-	3.491.252
RBTC	2014-15	-	-	-	-	-	-		6.424.768	-	6.424.768
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	6.424.768	-	6.424.768
Insgesamt Grundsatzpolitik	2014-15	154.003.090	4.338.411	11.529.446	2.963.020	197.208	464.464	-	10.102.291	-	183.597.930
	2016-17	156.362.737	4.523.700	10.109.364	2.837.300	205.841	303.886	-	10.302.574	-	184.645.402
Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften											
Multilaterale Zusammenarbeit	2014-15	7.240.032	195.577	333.404	857.651	15.068	14.129	-	287.432	-	8.943.293
	2016-17	6.553.592	195.577	333.404	846.774	15.068	14.129	-	276.124	-	8.234.668
Partnerschaften und Außendienstunterstützung	2014-15	5.560.061	116.598	164.721	23.536	-	5.647	-	112.659	-	5.983.222
	2016-17	5.291.611	116.598	164.721	15.012	-	5.647	-	109.106	-	5.702.695
Programme in Afrika	2014-15	50.039.914	1.187.635	3.020.849	13.094.704	386.831	623.072	-	9.479.171	69.902	77.902.078
	2016-17	51.877.359	1.584.138	1.543.541	12.047.842	364.402	566.218	-	9.981.302	1.499.464	79.464.266
Programme in Amerika	2014-15	47.309.372	1.634.555	1.062.950	6.741.473	210.356	211.722	-	8.096.663	-	65.267.091
	2016-17	46.919.579	1.864.587	944.494	6.832.211	195.269	188.004	-	8.723.440	708.495	66.376.079

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Insgesamt
		Personal-	Dienst-	Werk-	Allgemeine	Verbrauchs-	Möbel	Darlehens-	Stipendien,	Sonstige	
		kosten	reisen	leistungen	Betriebs-	und lang-	und	tilgung für	Zuschüsse	Posten	
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Programme in arabischen Staaten	2014-15	12.199.032	543.048	563.401	1.217.444	164.117	54.374	-	2.163.257	-	16.904.673
	2016-17	13.161.264	455.970	374.088	1.293.443	178.655	71.326	-	2.713.052	272.498	18.520.296
Programme in Asien und Pazifik	2014-15	50.078.280	1.086.002	3.529.126	7.479.391	557.880	578.704	-	7.134.265	-	70.443.648
	2016-17	52.370.683	1.064.436	1.877.261	7.027.211	555.128	613.663	-	7.649.977	681.245	71.839.604
Programme in Europa und Zentralasien	2014-15	20.470.862	307.535	269.209	1.529.412	46.991	54.891	-	1.679.585	-	24.358.485
	2016-17	21.076.053	332.200	312.257	1.386.613	-	25.460	-	2.299.897	708.495	26.140.975
Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	8.240.286	-	8.240.286
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	8.240.286	-	8.240.286
Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	1.766.300	-	1.766.300
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	1.766.300	-	1.766.300
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	2014-15	2.553.586	101.991	5.321	-	-	-	-	26.380	-	2.687.278
	2016-17	2.048.340	97.698	15.000	13.425	3.000	7.000	-	25.961	-	2.210.424
Insgesamt Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften	2014-15	195.451.139	5.172.941	8.948.981	30.943.611	1.381.243	1.542.539	-	38.985.998	69.902	282.496.354
	2016-17	199.298.481	5.711.204	5.564.766	29.462.531	1.311.522	1.491.447	-	41.785.445	3.870.197	288.495.593
Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer											
Tätigkeiten für Arbeitgeber	2014-15	6.650.492	315.285	93.801	-	-	11.106	-	2.362.021	-	9.432.705
	2016-17	6.657.150	308.627	93.801	-	-	11.106	-	2.362.021	-	9.432.705
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	2014-15	13.492.950	747.662	628.682	-	-	4.251	-	6.708.543	-	21.582.088
	2016-17	13.555.420	747.662	566.212	-	-	4.251	-	6.708.543	-	21.582.088
Insgesamt Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer	2014-15	20.143.442	1.062.947	722.483	-	-	15.357	-	9.070.564	-	31.014.793
	2016-17	20.212.570	1.056.289	660.013	-	-	15.357	-	9.070.564	-	31.014.793
Management und Reform											
Unterstützungsdienste											
Interne Dienste und Verwaltung	2014-15	27.848.973	215.250	1.299.879	20.820.632	400.827	154.320	-	870.841	-	51.610.722
	2016-17	27.833.093	192.250	805.090	20.247.738	341.625	127.809	-	845.068	-	50.392.673

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Insgesamt
		Personal- kosten	Dienst- reisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und lang- lebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für das Amts- gebäude	Stipendien, Zuschüsse und RBTC	Sonstige Posten	
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Informations- und Technologiemanagement	2014-15	28.710.074	158.548	6.332.276	10.929.440	1.079.325	2.014.575	-	529.249	-	49.753.487
	2016-17	28.315.450	280.000	5.161.297	8.682.012	877.000	4.057.760	-	520.439	-	47.893.958
Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen	2014-15	18.777.288	19.352	479.243	7.745	10.155	85.127	-	715.630	-	20.094.540
	2016-17	18.150.884	19.352	433.855	7.748	9.140	86.175	-	678.348	-	19.385.502
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	2014-15	13.077.149	219.072	2.294.198	103.369	297.943	64.727	-	200.497	-	16.256.955
	2016-17	14.110.358	219.072	1.061.189	69.231	114.743	57.727	-	221.615	-	15.853.935
Beschaffung	2014-15	2.740.671	23.895	-	14.118	-	3.626	-	75.036	-	2.857.346
	2016-17	2.728.920	23.895	-	14.408	-	3.626	-	81.568	-	2.852.417
Insgesamt Unterstützungsdienste	2014-15	91.154.155	636.117	10.405.596	31.875.304	1.788.250	2.322.375	-	2.391.253	-	140.573.050
	2016-17	91.138.705	734.569	7.461.431	29.021.137	1.342.508	4.333.097	-	2.347.038	-	136.378.485
Managementdienste											
Humanressourcenentwicklung	2014-15	20.153.049	162.656	648.518	173.809	7.527	8.767	-	3.206.707	-	24.361.033
	2016-17	19.399.733	162.656	640.544	950.181	7.527	8.767	-	3.195.471	-	24.364.879
Finanzverwaltung	2014-15	15.948.535	33.170	133.337	62.105	380	-	-	266.645	-	16.444.172
	2016-17	15.514.686	74.955	133.337	40.241	380	-	-	262.806	-	16.026.405
Strategische Programmerstellung und -verwaltung	2014-15	4.738.417	46.744	26.126	19.198	-	27.904	-	66.856	-	4.925.245
	2016-17	4.738.417	46.744	26.126	10.941	-	27.904	-	67.655	-	4.917.787
Büro des Stellvertretenden Generaldirektors	2014-15	2.229.582	117.203	105.395	2.392	-	-	-	72.346	-	2.526.918
	2016-17	2.187.102	117.203	138.147	10.804	-	-	-	25.174	-	2.478.430
Insgesamt Managementdienste	2014-15	43.069.583	359.773	913.376	257.504	7.907	36.671	-	3.612.554	-	48.257.368
	2016-17	41.839.938	401.558	938.154	1.012.167	7.907	36.671	-	3.551.106	-	47.787.501
Amt des Generaldirektors	2014-15	6.763.999	246.905	63.868	698.315	17.636	17.181	-	93.287	-	7.901.191
	2016-17	5.915.239	375.545	63.868	692.988	17.636	17.181	-	81.815	-	7.164.272

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Insgesamt
		Personal- kosten	Dienst- reisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und lang- lebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für das Amts- gebäude	Stipendien, Zuschüsse und RBTC	Sonstige Posten	
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Aufsicht und Evaluierung											
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	2014-15	2.555.140	33.169	52.286	26.244	-	8.424	-	35.112	-	2.710.375
	2016-17	2.555.140	33.169	152.286	21.827	-	8.424	-	35.532	-	2.806.378
Unabhängiger Beratender Kontrollausschuss	2014-15	221.547	129.030	32.727	-	-	-	-	-	-	383.304
	2016-17	354.525	147.064	16.364	-	-	-	-	-	-	517.953
Außeramtliche Rechnungsprüfung	2014-15	-	-	1.385.000	-	-	-	-	-	-	1.385.000
	2016-17	-	-	1.385.000	-	-	-	-	-	-	1.385.000
Ethikbezogene Aufgaben	2014-15	163.980	-	59.680	-	-	-	-	2.332	-	225.992
	2016-17	163.980	-	59.680	-	-	-	-	2.360	-	226.020
Evaluierung	2014-15	2.332.320	59.885	578.063	-	-	-	-	31.096	-	3.001.364
	2016-17	2.332.320	75.000	658.686	-	-	-	-	31.467	-	3.097.473
Insgesamt Aufsicht und Evaluierung	2014-15	5.272.987	222.084	2.107.756	26.244	-	8.424	-	68.540	-	7.706.035
	2016-17	5.405.965	255.233	2.272.016	21.827	-	8.424	-	69.359	-	8.032.824
Mittel für sonstige Zwecke	2014-15	3.935.987	5.104	122.218	4.414	63.663		7.794.316	1.065.470	32.602.905	45.594.077
	2016-17	3.935.987	5.104	122.218	4.414	63.663		7.794.316	1.065.470	32.602.905	45.594.077
Ausgleich für Personalfuktuation	2014-15	-6.595.445	-	-	-	-	-	-	-	-	-6.595.445
	2016-17	-6.595.445	-	-	-	-	-	-	-	-	-6.595.445
INSGESAMT TEIL I	2014-15	558.565.305	15.265.192	37.167.894	71.936.649	3.569.158	4.537.800	7.794.316	65.449.477	32.672.807	796.958.598
	2016-17	561.623.207	16.082.066	29.021.503	68.243.975	3.053.205	6.334.657	7.794.316	68.332.567	36.473.102	796.958.598
TEIL II: UNVORHERGESEHENE AUSGABEN											
Unvorhergesehene Ausgaben	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	-	875.000	875.000
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	-	875.000	875.000

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Insgesamt
		Personal- kosten	Dienst- reisen	Werk- leistungen	Allgemeine Betriebs- ausgaben	Verbrauchs- und lang- lebige Güter	Möbel und Geräte	Darlehens- tilgung für das Amts- gebäude	Stipendien, Zuschüsse und RBTC	Sonstige Posten	
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Teil III. BETRIEBSFONDS											
Betriebsfonds	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INSGESAMT TEILE I-III	2014-15	558.565.305	15.265.192	37.167.894	71.936.649	3.569.158	4.537.800	7.794.316	65.449.477	33.547.807	797.833.598
	2016-17	561.623.207	16.082.066	29.021.503	68.243.975	3.053.205	6.334.657	7.794.316	68.332.567	37.348.102	797.833.598
TEIL IV. INSTITUTIONELLE INVESTITIONEN UND AUSSERORDENTLICHE POSTEN											
Räumlichkeiten	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	3.426.402	-	3.426.402
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	3.426.402	-	3.426.402
INSGESAMT TEIL IV	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	3.426.402	-	3.426.402
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	3.426.402	-	3.426.402
INSGESAMT (TEILE I-IV)	2014-15	558.565.305	15.265.192	37.167.894	71.936.649	3.569.158	4.537.800	7.794.316	68.875.879	33.547.807	801.260.000
	2016-17	561.623.207	16.082.066	29.021.503	68.243.975	3.053.205	6.334.657	7.794.316	71.758.969	37.348.102	801.260.000
	Neu kalkuliert	555.721.394	16.077.737	29.438.017	68.363.832	3.140.631	6.343.165	7.794.316	72.039.565	38.470.171	797.388.828

Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit

	2016-17	2016-17
	(in konstanten US\$ 2014-15)	(neu kalkuliert (US\$))
Grundsatzpolitik	6.424.768	6.444.736
Programme in Afrika	8.859.372	8.886.907
Programme in Amerika	5.237.125	5.253.402
Programme in arabischen Staaten	2.420.845	2.428.369
Programme in Asien und Pazifik	6.342.897	6.362.611
Programme in Europa und Zentralasien	1.640.056	1.645.153
Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit	1.766.300	1.771.790
Tätigkeiten für Arbeitgeber	2.270.289	2.277.345
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	5.721.598	5.739.381
	40.683.250	40.809.694