



Verwaltungsrat

322. Tagung, Genf, 30. Oktober - 13. November 2014

GB.322/PFA/1

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

PFA

Datum: 26. September 2014

Original: Englisch

ERSTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Entwurf des strategischen Plans für den Übergang für 2016-17 und Vorschau auf die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17

Zweck der Vorlage

Im März 2014 ersuchte der Verwaltungsrat den Generaldirektor, a) dem Verwaltungsrat anlässlich seiner 322. Tagung (November 2014) einen Entwurf für einen strategischen Plan für die Übergangsperiode 2016-17 zur Prüfung vorzulegen und b) den strategischen Plan für den Übergang 2016-17 in die Programm- und Haushaltsvorschläge des Generaldirektors für 2016-17 aufzunehmen. Der Verwaltungsrat wird um seine Stellungnahme zu dem vorgeschlagenen Entwurf des strategischen Plans für den Übergang und zu den vorläufigen Informationen betreffend die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17 ersucht und gebeten, dem Amt Orientierungshilfe für die Unterbreitung von Vorschlägen anlässlich seiner 323. Tagung (März 2015) zu geben.

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle vier strategischen Ziele.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Die Leitlinien des Verwaltungsrats werden bei der Ausarbeitung der Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17 als Informationsgrundlage dienen.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Programm und Haushalt für 2016-17.

Erforderlicher Beschluss: Keiner.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Auf seiner Tagung im März 2015 wird der Verwaltungsrat die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17 prüfen.

Verfasser: Hauptabteilung Strategische Programmerstellung und -verwaltung (PROGRAM).

Verwandte Dokumente: GB.320/PFA/3; GB.320/PV; GB.319/PFA/2; GB.322/INS/13/2; IAA: *Durchführung des Programms der IAO 2012-13*, Bericht des Generaldirektors (dem Bericht des Präsidenten des Verwaltungsrates beigefügt), Internationale Arbeitskonferenz, 103. Tagung, Genf, 2014; GB.304/PFA/2(Rev.).

Inhaltsverzeichnis

	<i>Seite</i>
Einleitung	1
I. Strategischer Plan für den Übergang und Vorschau auf die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17	1
II. Der Kontext	3
III. Im Mittelpunkt: Zehn grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben.....	5
Ergebnisvorgabe 1: Mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für Jugendliche.....	5
Ergebnisvorgabe 2: Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen	8
Ergebnisvorgabe 3: Aufbau und Erweiterung eines sozialen Basisschutzes	10
Ergebnisvorgabe 4: Förderung nachhaltiger Unternehmen	13
Ergebnisvorgabe 5: Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft.....	15
Ergebnisvorgabe 6: Formalisierung der informellen Wirtschaft	17
Ergebnisvorgabe 7: Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsaufsicht.....	19
Ergebnisvorgabe 8: Schutz der Arbeitnehmer vor unannehmbaren Arbeitsformen	22
Ergebnisvorgabe 9: Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik.....	24
Ergebnisvorgabe 10: Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände	26
IV. Übergreifende Strategien.....	30
Internationale Arbeitsnormen	30
Sozialer Dialog	31
Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung.....	31
Beendigung der Armut	32
Ein gerechter Übergang zu einer grünen Wirtschaft	33
V. Ein Überblick über die regionalen Prioritäten	33
Afrika.....	33
Lateinamerika und die Karibik	34
Asien und der Pazifik	35
Arabische Staaten	35
Europa und Zentralasien	36

VI. Eine Agenda für Forschung, Wissen, Arbeitsstatistik und Kapazitätsentwicklung.....	37
Forschung und Wissen.....	37
Arbeitsstatistik	39
Verstärkte Zusammenarbeit zwischen dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin und der IAO.....	39
VII. Ergebnisvorgaben in Bezug auf Förderarbeit, Verwaltungsführung und Unterstützung.....	40
Ergebnisvorgabe A: Wirksame Förderarbeit zugunsten menschwürdiger Arbeit in der Welt der Arbeit.....	40
Ergebnisvorgabe B: Wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation	42
Ergebnisvorgabe C: Wirksame Unterstützungsdienste und effektive Nutzung der Ressourcen der IAO.....	44

Einleitung

1. Die Umstände, unter denen dieser Entwurf des strategischen Plans für den Übergang für 2016-17 und die Vorschau auf die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17 vorgelegt werden, unterscheiden sich grundlegend von denen entsprechender Planungszyklen in der Vergangenheit.
2. Nach einer vom Verwaltungsrat anlässlich seiner 320. Tagung im März 2014 getroffenen Entscheidung soll nach Ablauf des aktuellen Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmens 2010-15 ein strategischer Plan für die Übergangszeit von lediglich zwei Jahren verabschiedet werden, der zeitlich mit dem Programm und Haushalt 2016-17 zusammenfällt, sodass die IAO ab 2018 die Vierjahreszyklen ihrer Strategischen Planung, wie von der UN-Vollversammlung empfohlen, an die der Vereinten Nationen angleichen kann.¹
3. Dieser Programmierungszyklus bietet der IAO nicht nur die Gelegenheit, ihre Aktivitäten weiterhin auf bestimmte zentrale Themen aus der Welt der Arbeit zu konzentrieren, wo sie nachweislich etwas verändern kann und soll, sondern auch, diese Themen besser in ihren Ansatz des ergebnisorientierten Managements einzubinden. Auf der Grundlage der Fortschritte, die in den im Programm und Haushalt 2014-15 aufgezeigten Schwerpunktbereichen (ACI) erzielt wurden, sollen diese zentralen Themen in zehn grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben einfließen, denen fünf übergreifende, jeweils für einen Teil oder für die Gesamtheit der Ergebnisvorgaben maßgebliche Strategien zugrunde liegen, und die von drei Ergebnisvorgaben in Bezug auf Förderarbeit, Verwaltungsführung und Unterstützung untermauert werden.
4. In der letzten Zweijahresperiode hatte der Verwaltungsrat anlässlich seiner Oktober-/November-Tagung die Gelegenheit genutzt, die Programm- und Haushaltsvorschläge, die ihm im März des Folgejahres vorgelegt werden würden, vor der endgültigen Verabschiedung durch die Internationale Arbeitskonferenz im Juni im Vorfeld zu prüfen. Diese Vorabprüfung bot dem Verwaltungsrat die Gelegenheit, zur allgemeinen Strategie und Stoßrichtung der Vorschläge Orientierungshilfe zu geben und Leitlinien aufzuzeigen. Dieses Mal wird dem Verwaltungsrat im Licht der informellen Beratungen während der 103. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2014 eine umfassendere Vorschau als in der Vergangenheit vorgelegt. Darin sollen die Kontinuitäts- und die Innovationsbereiche klar ersichtlich sein, die gemeinsam deutlich machen, dass die IAO ihre Agenda für menschenwürdige Arbeit konsequent und mit Entschlossenheit sowohl in ihrer inhaltlichen Arbeit als auch in ihrem Bekenntnis zu Effizienz und Reformen weiterverfolgt.

I. Strategischer Plan für den Übergang und Vorschau auf die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17

5. Die IAO fördert weiterhin die soziale Gerechtigkeit durch die Agenda für menschenwürdige Arbeit mit ihren vier Säulen – Beschäftigung, Rechte bei der Arbeit, sozialer Schutz und sozialer Dialog – die nach wie vor die strategischen Ziele der Organisation darstellen. Die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung aus dem Jahr 2008 bietet einen allgemeinen Rahmen und ist ein wichtiges Instrument für die Erfüllung des Mandats der IAO. Die für die 105. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2016 geplante Evaluierung der bisherigen Auswirkungen dieser Erklärung wird Gelegen-

¹ GB.320/PFA/3, Abs. 19 und GB.320/PV, Abs. 664.

heit bieten zu ermitteln, auf welche Weise ihre Wirkung in Zukunft durch Verbesserungen optimiert werden kann.

6. Aufbauend auf den Erfahrungen der laufenden Zweijahresperiode in Bezug auf die Verwirklichung substantieller Ergebnisse und verbesserter Arbeitsmethoden wird vorgeschlagen, den Strategischen Plan für den Übergang 2016-17 auf zehn grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben zu stützen:
 1. Mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für junge Menschen.
 2. Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen.
 3. Aufbau und Erweiterung eines sozialen Basisschutzes.
 4. Förderung nachhaltiger Unternehmen.
 5. Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft.
 6. Formalisierung der informellen Wirtschaft.
 7. Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsaufsicht.
 8. Schutz der Arbeitnehmer vor unannehmbaren Arbeitsformen.
 9. Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik.
 10. Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände.
7. Die Einführung dieser zehn Ergebnisvorgaben ist Ausdruck des Bestrebens, das Programm der IAO im Vergleich zu den 19 Ergebnissen in der Periode 2010-15 stärker zu fokussieren. Im Wesentlichen sind diese Ergebnisvorgaben auf die vier Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit ausgerichtet, und sie sollen durch kollektives Vorgehen verwirklicht werden, sodass ihr unteilbarer, zusammenhängender und sich gegenseitig stützender Charakter deutlich wird, so wie es die Erklärung über soziale Gerechtigkeit vorsieht. Sie sollen darüber hinaus den Weg ebnen für den nächsten strategischen Plan der IAO, wobei gegebenenfalls Anpassungen an zwischenzeitlich eingetretene Entwicklungen und Entscheidungen vorgenommen werden müssen, u.a. auch infolge der Weiterverfolgung der Entwicklungsagenda nach 2015.
8. In die Vorschau sind die Lehren aus den Erfahrungen der Vergangenheit eingeflossen, darunter auch jene, die in den jüngsten Berichten über die Programmdurchführung der IAO hervorgehoben wurden. Dazu gehören das Erfordernis, mit einer geringeren Anzahl umfangreicherer und besser integrierter Programme Prioritäten zu setzen, das Erfordernis, durch partnerschaftliche Zusammenarbeit mehr zu erreichen, die Erkenntnis, dass substantielle Ergebnisse Zeit brauchen und voraussetzen, dass die Interventionen entsprechend geplant und koordiniert werden, und das Erfordernis, Instrumente und Produkte einzusetzen, die in Umfang und Reichweite bessere Ergebnisse erzielen.
9. Bei der Verwirklichung dieser Ergebnisvorgaben werden sich die in der laufenden Zweijahresperiode mit den Schwerpunktbereichen (ACI) erzielten Fortschritte vorteilhaft auswirken. Es ist bereits viel gelernt worden über eine bessere Fokussierung und eine bessere Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Politikbereichen und zwischen der Zentrale und den Regionen. Mit dem zusätzlichen Beitrag der Überprüfung der Feldtätigkeiten werden diese Ansätze in den Jahren 2016-17 weiter vertieft werden.

10. Vorbehaltlich der Aussprache über den Strategischen Plan für den Übergang werden die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17 vollständig ausgearbeitete Vorschläge zu jeder der zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben enthalten. Für jede Ergebnisstrategie wird im Einzelnen dargelegt werden, auf welche Weise die internationalen Arbeitsnormen, der soziale Dialog und die Dreigliedrigkeit sowie die Gleichstellung der Geschlechter und die Nicht-Diskriminierung berücksichtigt werden sollen. Ebenso werden detailliert die wesentlichen Leistungen aufgeführt werden, die das Amt als Beitrag zur Verwirklichung des angestrebten Wandels erbringen muss.
11. Der vorgeschlagene Ergebnisrahmen, der Teil der im März 2015 vorzulegenden Vorschläge sein wird, wird auf den aus vergangenen Durchführungsberichten gewonnenen Erkenntnissen und auf den diesbezüglichen Orientierungshilfen des Verwaltungsrats hinsichtlich einer belastbaren Messung und einer stärkeren Stringenz und Kohärenz über sämtliche Ergebnisvorgaben hinweg aufbauen. Er wird eine klare, logische Verbindung zwischen der Leistungsmessung und den durch die Arbeit der IAO beeinflussbaren, erwünschten Veränderungen herstellen und darüber hinaus konsequentere Indikatoren und Messkriterien formulieren.
12. Mit einer Ausnahme wird jede der zehn grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben mit drei Indikatoren versehen, die die Ergebnisse jeweils nach folgenden Kriterien beleuchten: Politiken, Strategien und regulatorischer oder rechtlicher Rahmen; Schaffung von Kapazität und institutionelle Entwicklung für Wissen; sowie Analysearbeit, Statistik und Informationsverbreitung. Vor ihrer endgültigen Festlegung werden die vorläufigen Indikatoren einer internen und externen Überprüfung durch Sachverständige unterworfen. Für jeden Indikator werden nach Regionen aufgeschlüsselte Zielvorgaben, Wege zur Überprüfung sowie nach Möglichkeit Ausgangswerte aufgezeigt.
13. Ebenso werden vollständig ausgearbeitete Vorschläge für die drei Ergebnisvorgaben in Bezug auf Förderarbeit, Verwaltungsführung und Unterstützung vorgelegt werden, die neu ausgerichtet und an den laufenden Reformprozess der IAO angepasst wurden.
14. Darüber hinaus werden die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17 für jede Ergebnisvorgabe konkrete Haushaltsvorschläge enthalten, in denen die Auswirkungen bestehender Verpflichtungen und laufender Reformen berücksichtigt wurden.

II. Der Kontext

15. Der Strategische Plan für den Übergang muss sich unmittelbar mit dem externen Kontext der Welt der Arbeit auseinandersetzen, in den er eingebunden ist, und intern den größtmöglichen Nutzen aus dem Kontext der Reformen in der Organisation ziehen.
16. Der externe Kontext ist für zahlreiche Mitgliedstaaten nach wie vor äußerst schwierig und stellt sie vor große Unsicherheiten. Die Erholung von der Finanzkrise, deren Ausbruch zu Beginn der Zweijahresperiode 2016-17 etwa acht Jahre zurückliegt, kommt nach wie vor nur langsam voran, ist uneinheitlich und fragil. In der Folge liegt die weltweite Arbeitslosenquote immer noch erheblich über dem Vorkrisenniveau, und derzeitigen Prognosen zufolge wird die Beschäftigungslücke im Verlauf der Zweijahresperiode weiterhin anwachsen. Zudem wird zunehmend deutlich, dass selbst eine erfolgreiche Erholung von der Krise nicht gleichbedeutend ist mit einer Rückkehr der Arbeitsplätze mit den gleichen Eigenschaften und an den gleichen Standorten wie in der Vergangenheit. Die Jahrhundertinitiativen der IAO, darunter die Initiative betreffend die Zukunft der Arbeit, sind darauf ausgerichtet, einige der grundlegenden Probleme aufzugreifen, und werden eine wichtige Grundlage für die Durchführung des Strategischen Plans für den Übergang darstellen.

17. Weltweit verlangsamt sich das Wachstum der Bevölkerung und das der Erwerbsbevölkerung, wobei zahlreiche Länder von einer schnell alternden Bevölkerung und andere von einem großen Anteil junger Menschen gekennzeichnet sind. Obwohl in einigen Regionen der Anteil an Haushalten mit mittlerem Einkommen zunimmt, ist bei den Gruppen mit niedrigen Löhnen und niedrigem Einkommen wenig Verbesserung zu spüren. Armut und Informalität sind in vielen Ländern weit verbreitet. Die Ungleichheit der Einkommen stellt in sämtlichen Regionen ein wachsendes Problem und ein zentrales politisches Thema dar und belastet zusätzlich die soziale Stabilität. Verschärft werden die Spannungen auf dem Arbeitsmarkt durch das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und durch den Migrationsdruck. Etwa drei Viertel der Weltbevölkerung sind nur teilweise oder gar nicht durch Sozialschutzsysteme abgesichert. Kontinuierliche technologische Fortschritte verändern den Charakter der Arbeit.
18. Ein wesentliches Element der globalen Debatte ist die Entwicklungsagenda nach 2015. Sie wird sich an den Debatten der Generalversammlung der Vereinten Nationen orientieren und von weiteren hochrangigen Treffen stark beeinflusst werden, wie etwa von der Klimakonferenz der Vereinten Nationen, die 2015 in Paris stattfinden wird. Nach heutigem Wissensstand könnte das Ziel, bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit zu verwirklichen, eines der 17 vorgeschlagenen Ziele für nachhaltige Entwicklung sein, die beibehalten werden, wobei die Herausforderungen der Geschlechtergleichstellung, des sozialen Schutzes, der Kinder- und Zwangsarbeit, der Arbeitnehmerrechte, der Jugendarbeitslosigkeit, der Migration und der Unternehmensentwicklung gebührend hervorgehoben werden.
19. Als eine der Konsequenzen der anhaltenden Krise wird die Fähigkeit öffentlicher Institutionen und Akteure – u.a. auch die der dreigliedrigen Mitgliedschaft der IAO –, glaubwürdige und erfolgreiche Antworten auf die größten Herausforderungen der Welt der Arbeit zu liefern, immer häufiger in Frage gestellt. Das multilaterale System sieht sich alles in allem mit ähnlichen Fragen konfrontiert.
20. Der interne Kontext der IAO ist von einem andauernden Wandel gekennzeichnet, der zum Ziel hat, die IAO in die Lage zu versetzen, eine Antwort auf diese globalen Herausforderungen zu geben. Der strategische Plan für den Übergang und die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2016-17 wurden im Licht der laufenden Reformagenda formuliert. Dauerhaftes Ziel dieser Reformen war und ist es, die technischen Fähigkeiten der Organisation u.a. durch die Schaffung von Kapazität für Forschung, Wissen und Arbeitsstatistik zu stärken, eine angemessene Amtsführung in allen ihren Verantwortungsbereichen sicherzustellen und effiziente Arbeitsprozesse und ein gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis bei sämtlichen Tätigkeiten der IAO zu erzielen. In der Zweijahresperiode 2016-17 wird es mit der Umschichtung von Mitteln des ordentlichen Haushalts entsprechend diesen Zielen weitere Fortschritte in diese Richtung geben.
21. Über die Fortschritte im Reformprozess ist dem Verwaltungsrat regelmäßig Bericht erstattet worden. Dieser wiederum hat dem Amt Zuspruch, Unterstützung und Orientierung zuteilwerden lassen. Besonders hervorzuheben sind die Umstrukturierung der obersten Verwaltungsebene im Jahr 2012, die Neuorganisation des Sekretariats der Zentrale im Jahr 2013, die Einrichtung einer Forschungsabteilung, eine neue Strategie für Humanressourcen, eine eingehende Überprüfung des Außendienstes der IAO mit Änderungen, die auf der Grundlage einer Botschaft des Generalsekretärs vom September 2014 durchzuführen sind, und die laufende Überprüfung der Arbeitsprozesse mit dem Ziel, die Effizienz zu steigern und eine Verlagerung von Mitteln von den Verwaltungs- und Unterstützungsfunktionen zur Facharbeit zu ermöglichen. Daneben hat es auch im Prozess der Reformierung des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz Fortschritte gegeben.

22. Der Erfolg dieser Reformen wird an der Fähigkeit der IAO zu messen sein, die Qualität ihrer Arbeit zu steigern, damit eine optimale Wirkung erzeugt wird, nützlichere und sachdienlichere Dienstleistungen für ihre Mitgliedsgruppen zu erbringen und ein höheres Maß an Effizienz und Wirkung zu erzielen. Die in dieser Vorschau enthaltenen Vorschläge sind darauf ausgelegt sicherzustellen, dass sämtliche Vorteile der Reform in den strategischen Plan für den Übergang 2016-17 einfließen.

III. Im Mittelpunkt: Zehn grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben

23. Die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben haben zum Ziel, integrierte Herangehensweisen zur Bewältigung der wichtigsten Herausforderungen in der Welt der Arbeit zu fördern. Jede dieser Ergebnisvorgaben setzt auf amtsübergreifende Zusammenarbeit und gemeinsame Arbeitsmethoden. Die wichtigsten Beiträge, die die einzelnen Ergebnisvorgaben zu den jeweils anderen Ergebnisvorgaben leisten, werden in der Planungsphase ausgewiesen, in der Durchführungsphase weiterverfolgt und bei der Berichterstattung über die Ergebnisse überprüft werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass eine größere Kohärenz in der Planungsphase zu einem Ergebnis führt, das die Summe der einzelnen Bestandteile übersteigt, so dass letztendlich die Wirkung der Arbeit des Amts verstärkt werden wird.

Ergebnisvorgabe 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

24. 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.
25. Auf der 103. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2014 haben die Mitgliedsgruppen 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.²

² IAA: *Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung*, Internationale Arbeitskonferenz, 103. Tagung, Genf, 2014.

Angestrebte Veränderungen

26. 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 i) makroökonomische Politik für mehr und bessere Arbeitsplätze und inklusives Wachstum und ii) 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 früherer Tätigkeit

27. 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;
- einen ausgewogeneren Ansatz in Bezug auf nachfrage- und angebotsbezogene Politiken und Maßnahmen;
- Kohärenz zwischen öffentlichen Maßnahmen und Dienstleistungen und dem privaten Sektor bei der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Förderung menschenwürdiger Arbeit;
- 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.

Handlungsinstrumente und Unterstützung der Mitgliedsgruppen

28. 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:
- Ein umfassender beschäftigungspolitischer Rahmen: Die IAO wird in Anlehnung an das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, Politikberatung bei der Ausarbeitung, Durchführung und Überwachung eines umfassenden beschäftigungspolitischen Rahmens leisten.
 - Makroökonomische Politik für mehr und bessere Arbeitsplätze und Wachstum ohne Ausgrenzung: Die IAO wird die Forschung und die Kapazitätsentwicklung für beschäftigungswirksame makroökonomische Politiken ausbauen, auch in Bezug auf die Verbindung mit produktiven Investitionen, Strukturwandel, dem Ausbau nachhaltiger Unternehmen und der Bekämpfung von Ungleichheit.
 - Arbeitsplätze und Qualifikationen für junge Menschen: Die IAO wird sich daran orientieren, was bei der Jugendbeschäftigung „funktioniert“, und ein besonderes Augenmerk auf die Qualität der Arbeit, auf das Problem der Armut trotz Erwerbstätigkeit, auf benachteiligte Gruppen und auf grüne Wirtschaft legen. Qualifizierungssysteme und auf junge Menschen und andere benachteiligte Gruppen ausgerichtete aktive Arbeitsmarktpolitiken werden einer Beurteilung unterzogen werden, und es wird Unterstützung bei der Stärkung der Arbeitsvermittlungsdienste geleistet werden.
 - Industriepolitik, Sektor- Handels- und Investitionspolitik, Qualifizierungs-, Infrastruktur- und Umweltpolitik: Die IAO wird ihre grundsatzpolitische Forschungs- und Beratungstätigkeit sowie die technische Zusammenarbeit ausbauen, um zu untersuchen, inwieweit diese Politiken zur Schaffung von Arbeitsplätzen guter Qualität, zu Produktivitätssteigerungen, zu höheren Löhnen und zu wirtschaftlicher Diversifizierung beitragen und wie sie sich auf die Entwicklung von Qualifikationen auswirken.
 - Inklusive Arbeitsmärkte: Eine bessere Kenntnis dessen, was im Hinblick auf die Komplementarität zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktinstitutionen, auf die Qualität der Arbeitsplätze und auf ein Wachstum ohne Ausgrenzung „funktioniert“, wird als Grundlage für Politikberatung, technische Unterstützung in Fragen der Arbeitsmarktinstitutionen, Kollektivverhandlungen, Lohnpolitik, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen dienen.

Übergreifende Themen

29. *Internationale Arbeitsnormen*: Die Strategie orientiert sich am Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, am Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, und an den Instrumenten zu den grundlegenden Rechten bei der Arbeit sowie anderen Übereinkommen, namentlich dem Übereinkommen (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981, dem Übereinkommen (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, dem Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, dem Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, dem Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und dem Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997.
30. *Sozialer Dialog*: Die IAO wird maßgeschneiderte Instrumente zur Schaffung von Kapazität entwerfen, die die Sozialpartner bei ihrer aktiven Mitwirkung am nationalen sozialen Dialog über Beschäftigungspolitik, an dreigliedrigen Ausschüssen für Qualifizierung,

Arbeitsvermittlungsdienste und Soziale Sicherheit und an Kollektivverhandlungen über eine faire Entlohnung und mehr und bessere Arbeitsplätze unterstützen.

31. *Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung:* Über die Situation der Frauen bei der Arbeit werden als Grundlage für die Jahrhundertinitiative zu Frauen bei der Arbeit Forschungsarbeiten durchgeführt werden. Durch Forschung und Kapazitätsentwicklung in Bezug auf die Wechselwirkung zwischen makroökonomischer Politik, Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktpolitik werden die Mitgliedsgruppen in die Lage versetzt, sich für die Gleichstellung der Geschlechter, für Nichtdiskriminierung und für Wirtschaftswachstum ohne Ausgrenzung einzusetzen.
32. *Armut:* Im Kontext der Entwicklungsagenda nach 2015 wird die IAO die Länder über politische Strategien für produktive Beschäftigung als kritischen Faktor für nachhaltige Armutsbekämpfung beraten und technische Beratung über qualitative Zielvorgaben anbieten.
33. *Ein gerechter Übergang zu einer grünen Wirtschaft:* Die IAO wird die Wechselbeziehungen zwischen umweltpolitischen Maßnahmen und der Schaffung von Arbeitsplätzen hoher Qualität untersuchen. Dabei soll auch untersucht werden, wie grüne Politik im Bauwesen, in der Landwirtschaft und im Bereich der erneuerbaren Energien die Jugendbeschäftigung fördern kann.
34. *Statistik:* Es wird Unterstützung für den Aufbau eines zuverlässigen Arbeitsmarkt-Informationssystems als Grundlage für eine umfassende Beschäftigungspolitik geleistet werden. Bei der Schaffung von Kapazität bei den Mitgliedsgruppen wird die von der 19. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker 2013 verabschiedete neue Definition von Arbeit, Beschäftigung und Nichtauslastung angewendet werden.

Externe Partnerschaften

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

Ergebnisvorgabe 2: Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen

Ergebnisfeststellung: Die internationalen Arbeitsnormen werden von den Mitgliedsstaaten ratifiziert, angewendet und umgesetzt, um menschenwürdige Arbeit zu fördern und ihre sozialen und wirtschaftlichen Ziele zu verwirklichen.

Ausgangssproblematik

36. Die umfassende Ratifizierung der internationalen Arbeitsnormen mit einer effektiven Umsetzung auf nationaler Ebene ist ein Verfassungsziel der IAO. Gleichwohl sind die Ratifizierungsquoten extrem uneinheitlich, wenn auch insgesamt ansteigend, und die Aufsichtsorgane weisen auf zahlreiche Lücken bei der effektiven Umsetzung hin. Es sollte ermittelt werden, welche Arbeitsnormen oder welche ihrer einzelnen Bestimmungen einer Ratifizierung erheblich entgegenstehen, den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen nicht mehr

entsprechen oder neu entstehenden Problemen nicht angemessen gerecht werden. Die Schwierigkeiten, denen sich der Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen gegenübersteht, stellen ein erhebliches Risiko für die Verwirklichung dieser Ergebnisvorgabe dar.

Angestrebte Veränderungen

37. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- eine starke Mitwirkung, ein starkes Engagement und eine starke Eigenverantwortung der dreigliedrigen Mitgliedschaft bei der Ausarbeitung, Verabschiedung und Anwendung der internationalen Arbeitsnormen;
- eine umfassendere Ratifizierung, Durchführung und effektive Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen, mit besonderer Berücksichtigung der Anmerkungen 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 früherer Tätigkeit

38. Im Folgenden finden sich die wesentlichen Lehren aus der Vergangenheit:

- Jüngere Beispiele, wie etwa das Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, das Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, und sogar 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 Umsetzung ebnen kann.
- 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 Umsetzung signifikant.

Handlungsinstrumente und Unterstützung der Mitgliedsgruppen

39. Das Amt wird das effektive Funktionieren des Aufsichtssystems der IAO und seiner verschiedenen Organe nach Kräften unterstützen, um seine Bedeutung nachhaltig zu stärken.
40. Auf der Grundlage nationaler Bedarfsanalysen, Untersuchungen über Gesetzeslücken und der Anmerkungen 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 und beim Werben um weitere Ratifizierungen anbieten.
41. In Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin (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.

42. 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.

Übergreifende Themen

43. *Sozialer Dialog*: Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände werden Unterstützung für die Schaffung von Kapazität erhalten. Damit sollen sie besser gerüstet sein, um an der Vorbereitung, Verabschiedung und Durchführung internationaler Arbeitsnormen mitzuwirken. Die Unterstützung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen auf nationaler Ebene im Hinblick auf die Folgemaßnahmen zu den Anmerkungen der Aufsichtsorgane wird ausgebaut werden.
44. *Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung*: Besondere Aufmerksamkeit wird der Anwendung der internationalen Arbeitsnormen zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung gewidmet werden, und 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

45. 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 weiter gefördert werden, u.a. durch technische Unterstützung in Fragen des Arbeitsrechts in Zusammenarbeit mit nationalen Parlamenten.

Ergebnisvorgabe 3: Aufbau und Erweiterung eines sozialen Basisschutzes

Ergebnisfeststellung: Die Mitgliedstaaten setzen die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, um und erweitern ihre Sozialschutzsysteme als Mittel zur Beschleunigung der Armutsverringerung, des Wachstums ohne Ausgrenzung und zur Förderung sozialer Gerechtigkeit.

Ausgangsproblematik

46. 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 73 Prozent nur teilweise oder überhaupt nicht abgesichert sind.

Angestrebte Veränderungen

47. In ausgewählten Mitgliedstaaten wird die Absicherung durch Sozialschutzsysteme im Rahmen eines nationalen Sozialdialogverfahrens ausgeweitet werden, wodurch sich positive Auswirkungen auf das Einkommen und das Wohlbefinden von Frauen und Männern ergeben. Ein koordiniertes interinstitutionelles Vorgehen wird die Debatten über den sozialen Schutz beeinflussen und als Orientierung für die Mitgliedstaaten bei der Festlegung ihrer Prioritäten hinsichtlich der Anwendung des IAO-Konzepts des sozialen Basisschutzes dienen.

Wichtige Lehren aus früherer Tätigkeit

48. Im Folgenden finden sich die wesentlichen Lehren aus der Vergangenheit:

- Jüngere Untersuchungen der IAO haben gezeigt, dass der Sozialschutz ein wirtschaftspolitisch solides Instrument ist, das zu Wachstum ohne Ausgrenzung beiträgt, indem es das Humankapital fördert und den Inlandsverbrauch stützt. Darüber hinaus verringert er Armut, Ausgrenzung, Anfälligkeit 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, und die Sozialpartner eingebunden werden, ist eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche und koordinierte Entwicklung eines national definierten sozialen Basisschutzes.
- Sozialschutzmaßnahmen wirken sich unmittelbar positiv auf das Leben der Menschen aus, was wiederum zu einer gerechteren und gesünderen Gesellschaft beiträgt. So profitieren z. B. in Mosambik 800.000 Menschen von einem von der IAO entworfenen Programm zum Bargeldtransfer, und in Thailand haben nach mehreren Jahren ununterbrochener 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, insbesondere auf Menschen in der informellen Wirtschaft, erwiesen.
- Die Erfahrung hat auch gezeigt, dass für einen erfolgreichen Ausbau des sozialen Schutzes folgendes erforderlich ist: i) die Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Notwendigkeit eines nationalen sozialen Basisschutzes angesichts eines geringen Deckungsniveaus, ii) eine solide Analyse der Kosten und des haushaltspolitischen Spielraums und iii) Sozialverträglichkeitsstudien als Grundlage für die politischen Reformentscheidungen.

Handlungsinstrumente und Unterstützung der Mitgliedsgruppen

49. Die IAO wird die Mitgliedsgruppen im Rahmen der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) wie folgt unterstützen:

- durch den Ausbau der nationalen Sozialschutzsysteme und -programme mithilfe technischer Beratungsdienste in Fragen der Konzeption, der Kosten, der Optionen im Rahmen des haushaltspolitischen Spielraums und der effizienten Umsetzungssysteme;
- durch Unterstützung für die Ausweitung des sozialen Schutzes auf die informelle Wirtschaft und ländliche Gebiete sowie auf Wanderarbeitnehmer und Hausangestellte;
- durch 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;
- durch Förderung des nationalen und regionalen sozialen Dialogs, um sicherzustellen, dass die Erfordernisse des sozialen Schutzes angemessen in den wirtschaftspolitischen Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden;
- durch begleitende Beobachtung der Rentenreformen und der Reformen der Sozialen Sicherheit sowie durch Beratung mit dem Ziel, die Angemessenheit der Leistungen und der Deckung sicherzustellen;
- indem die IAO die globale Führungsrolle in Fragen des sozialen Schutzes übernimmt, Allianzen schmiedet und die wichtigsten Partner zusammenbringt, um sicherzustellen, dass der soziale Schutz zentraler Bestandteil der Entwicklungsagenda nach 2015 wird.

Übergreifende Themen

50. *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 über die Soziale Sicherheit.
51. *Sozialer Dialog*: Ein besonderes Augenmerk ist darauf gerichtet, Regierungen, Sozialpartner und Interessengruppen in die Lage zu versetzen, sozial wirksame, finanziell effiziente und haushaltspolitisch tragfähige Strategien zur Ausweitung der sozialen Absicherung zu entwickeln.
52. *Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung*: Besondere Aufmerksamkeit gilt der Befähigung der Mitgliedsgruppen, Wissenslücken durch die Erhebung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten zur Sozialen Sicherheit zu überwinden und gleichstellungsorientierte Strategien der sozialen Sicherung zu entwerfen und umzusetzen.

Externe Partnerschaften

53. Als Ko-Vorsitzende des Rats für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes, gemeinsam mit der Weltbank, 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. Die Bemühungen um die Verwirklichung eines sozialen Basisschutzes im Rahmen der einheitlichen Landespräsenz der UN („One UN“) werden verstärkt werden.

Ergebnisvorgabe 4: Förderung nachhaltiger Unternehmen

Ergebnisfeststellung: Die Mitgliedstaaten fördern ein Umfeld, 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

54. Eine Mischung aus Defiziten im Förderumfeld für Unternehmen, unzulänglichem Zugang zu unternehmerischer Tätigkeit und zu Unternehmensentwicklungsdiensten, begrenztem Zugang zu Lieferketten mit höherer Wertschöpfung sowie suboptimalen betrieblichen Praktiken, die das Produktivitätswachstum hemmen und die natürliche Umwelt schädigen, führt zu hoher Arbeitslosigkeit, zu Informalität und Erwerbsarmut.

Angestrebte Veränderungen

55. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:
- die Erarbeitung und Umsetzung von Reformen des regulatorischen und institutionellen Umfelds für Unternehmen, so dass die wirtschaftliche, soziale und ökologische Leistung der Unternehmen verbessert wird, Investitionen angekurbelt und mehr und bessere Arbeitsplätze geschaffen werden sowie die Formalisierung gefördert wird;
 - verbesserte Managementpraktiken, Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen und Verknüpfungen entlang der Lieferketten mit der Folge besserer Arbeitsbedingungen, höherer Produktivität und saubererer Produktion;
 - Ausbau von Unternehmensdienstleistungen für potentielle 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 früherer Tätigkeit

56. Im Folgenden finden sich die wesentlichen Lehren aus der Vergangenheit:
- Bei Interventionen, die sich dauerhaft und auf breiter Ebene auswirken sollen, muss berücksichtigt werden, dass die Unternehmen durch Lieferketten miteinander verbunden und in Märkte eingebettet sind. Den Umbau dieser Märkte erreicht man am besten durch Interventionen, die nicht nur auf die Unternehmen selbst abzielen, sondern auch auf Politik und Institutionen.
 - Ein Durchbruch bei der Formalisierung von Klein- und Kleinstunternehmen lässt 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.
 - Die Interventionen sind dann am effektivsten, wenn sie ein jeweils auf die verschiedenen Arten von Unternehmen und Zielgruppen zugeschnittenes, integriertes Bündel an Unterstützungsmaßnahmen beinhalten. Ein klarer Ergebnisrahmen und Erweiterungspläne sind Voraussetzung dafür, dass Wirkung erzielt und bewertet werden kann.

Handlungsinstrumente und Unterstützung der Mitgliedsgruppen

57. Die Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen betreffen im Wesentlichen:

- die Stärkung der Fähigkeiten 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;
- die Aufwertung und Ausweitung lokaler und globaler Lieferketten, u.a. über multinationale Unternehmen, mit dem Ziel, ihr Potential, zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung beizutragen, voll auszuschöpfen;
- der 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;
- der Ausbau der empirischen Datengrundlage über den Beitrag der Unternehmensentwicklung zur Schaffung und zur Qualität von Arbeitsplätzen.

Übergreifende Themen

58. *Internationale Arbeitsnormen*: Die Strategie orientiert sich an den Übereinkommen und Empfehlungen, die von der Internationalen Arbeitskonferenz in den anlässlich ihrer 96. Tagung 2007 verabschiedeten Schlussfolgerungen über die Förderung nachhaltiger Unternehmen als besonders relevant hervorgehoben wurden, und an der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik. Schlussfolgerungen zu kleinen und mittleren Unternehmen, die die Internationale Arbeitskonferenz möglicherweise auf ihrer nächsten Tagung verabschieden könnte, werden in der Strategie Berücksichtigung finden.
59. *Sozialer Dialog*: Die Stärkung der Fähigkeiten der Mitgliedsgruppen, 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 diese Ergebnisvorgabe.
60. *Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung*: Als Teil der Überprüfung des Förderumfelds unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten unterstützt die Strategie weibliches Unternehmertum durch den Einsatz spezifischer Verfahrensweisen und Instrumente und durch gleichstellungsorientierte Interventionen zur Verbesserung der Lieferketten und der betrieblichen Praktiken.
61. *Ein gerechter Übergang zu einer grüneren Wirtschaft*: In Anlehnung an die von der Internationalen Arbeitskonferenz anlässlich ihrer 102. Tagung 2013 verabschiedeten Schlussfolgerungen über die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit, grüner Arbeitsplätze und nachhaltiger Entwicklung gilt ein besonderes Augenmerk der ökologischen Nachhaltigkeit der Unternehmen im Kontext des Förderumfelds, der Lieferketten und der betrieblichen Praktiken.

Externe Partnerschaften

62. Die Partnerschaften mit zwischenstaatlichen und anderen internationalen Organisationen, die im Bereich der nachhaltigen Unternehmensentwicklung tätig sind, werden ausgebaut werden. 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 es sein, innovative Ansätze zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch Unternehmensentwicklung zu testen. Die Arbeit im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit der Unternehmen wird sich auf die Aktionspartnerschaft für die grüne Wirtschaft stützen, in der das Umweltprogramm der Vereinten Nationen, die IAIO, die Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung, das Ausbildungs- und Forschungsinstitut der Vereinten Nationen und das Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen zusammenarbeiten.

Ergebnisvorgabe 5: Menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft

Ergebnisfeststellung: Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen sind verstärkt in der Lage, menschenwürdige Arbeit für eine nachhaltige Lebensgrundlage ländlicher Haushalte zu schaffen und dabei ein besonderes Augenmerk auf den Schutz und die Befähigung zur Selbsthilfe schutzbedürftiger Menschen zu richten.

Ausgangssituation

63. Acht von zehn erwerbstätigen Armen weltweit leben im ländlichen Raum – überwiegend in Ländern mit niedrigem und einigen wenigen Ländern mit mittlerem Einkommen – wo der Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten und die Ernährungsunsicherheit allgegenwärtig sind.
64. Zu den häufigen Hürden für menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft zählen: eine geringe Produktivität, ein hoher Anteil an informeller Arbeit, eine geringe Durchsetzung rechtsstaatlicher Prinzipien und unsichere Eigentumsrechte, eine ineffiziente Organisation und Mitwirkung der ländlichen Bevölkerung an den Entscheidungen, die sie betreffen, zu geringe Investitionen in die Landwirtschaft, in Beschäftigung im ländlichen Raum außerhalb der Landwirtschaft und in ländliche Infrastruktur sowie der mangelnde oder fehlende Zugang zu sozialem Schutz und allgemeinen sozialen Dienstleistungen. Verschärft wird die Lage durch den Klimawandel, durch Konflikte und durch die Endlichkeit natürlicher Ressourcen, u.a. auch durch Land- und Wasserknappheit.

Angestrebte Veränderungen

65. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:
- die Berücksichtigung des Ansatzes für menschenwürdige Arbeit in den Strategien für ländliche Entwicklung durch konkrete Initiativen auf Länderebene in ausgewählten Partnerländern und durch verstärkte Zusammenarbeit mit der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen, dem Internationalen Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung, der Weltbank und regionalen Entwicklungsbanken;
 - ein wachsendes Angebot an Projekten der technischen Zusammenarbeit im Bereich der ländlichen Wirtschaft, u.a. durch arbeitsintensive Investitionen in die ländliche Infrastruktur, Zusammenarbeit mit Genossenschaftsorganisationen, eine Verbesserung der Rechte und Arbeitsbedingungen ländlicher Arbeitnehmer, die Entwicklung

nichtlandwirtschaftlicher Unternehmen und ein besserer Zugang zu Programmen des sozialen Schutzes;

- die bessere Befähigung der IAO-Mitgliedsgruppen, in einen Dialog mit den in der ländlichen Wirtschaft tätigen nationalen und lokalen Institutionen einzutreten und das umfangreiche Wissen zu diesem Thema zu nutzen.

Wichtige Lehren aus früherer Tätigkeit

66. Die Arbeit der IAO für erwerbstätige Frauen und Männer im ländlichen Raum zielt darauf ab, Rechte, auch die der indigenen und in Stämmen lebenden Völker, zu fördern, Diskriminierung und Kinder- und Zwangsarbeit zu bekämpfen und Programme für Arbeitsschutz, Unternehmensentwicklung, Qualifizierung und beschäftigungsintensive Infrastrukturinvestitionen durchzuführen.
67. Gleichwohl waren die Interventionen der IAO bislang fragmentiert. Eine koordinierte und gezielte Vorgehensweise wird gegenwärtig durch systematischen Wissensaufbau, die Entwicklung politischer Strategien und die Zusammenarbeit mit anderen internationalen Institutionen entwickelt. Die IAO wird über die Zusammenarbeit mit starken nationalen und lokalen Interessengruppen die Berücksichtigung menschenwürdiger Arbeit in den nationalen Strategien für ländliche Entwicklung fördern.

Handlungsinstrumente und Unterstützung der Mitgliedsgruppen

68. Die Mitgliedsgruppen der Partnerländer auf nationaler, sektoraler und lokaler Ebene werden Unterstützung erhalten, um Politiken und Programme für menschenwürdige Arbeit zu entwickeln und in die Strategien für ländliche Entwicklung in folgenden Bereichen einzugliedern:
 - landwirtschaftliche Lieferketten, wobei ein besonderes Augenmerk darauf gelegt wird, den landwirtschaftlichen Arbeitskräften, darunter auch den Plantagenarbeitern und Kleinbauern, Gehör zu verschaffen und ihre gewerkschaftliche Organisation, ihre Arbeitsbedingungen und ihr Einkommen zu verbessern;
 - wirtschaftliche Diversifizierung und produktive Umgestaltung in Bereichen mit hohem Produktivitäts- und Beschäftigungspotential durch Investitionen in Infrastruktur, die Entwicklung nicht landwirtschaftlicher Unternehmen und Genossenschaftsorganisationen,
 - effektive Konsultationen, Beteiligung und gegebenenfalls Verhandlungen mit Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden über Politiken, Programme und Entscheidungen, die die ländliche Wirtschaft und die Lebensgrundlagen im ländlichen Raum betreffen, insbesondere den Zugang zu guten öffentlichen und privaten Dienstleistungen.

Übergreifende Themen

69. *Internationale Arbeitsnormen*: Die Maßnahmen der IAO werden sich an den Internationalen Arbeitsnormen über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, am Übereinkommen (Nr. 141) über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975, und am Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958, orientieren und ihre Anwendung fördern.

- 70. 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.
- 71. Gleichstellung der Geschlechter 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 wie etwa indigene und in Stämmen lebende Völker.
- 72. Beendigung der Armut:** Angesichts der Tatsache, dass acht von zehn erwerbstätigen Armen in ländlichen Gebieten in Ländern mit niedrigem oder mittlerem Einkommen leben, besteht die Herausforderung, der Armut ein Ende zu bereiten, hauptsächlich in der Beendigung ländlicher Armut. Die Förderung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit mit den dazugehörigen Rechten und einem grundlegenden sozialen Schutz hat sich als das beste Mittel im Kampf gegen die Armut erwiesen.
- 73. Statistik:** Die Definition und Erhebung wichtiger Daten und Variablen im Zusammenhang mit Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten, insbesondere in Bezug auf schutzbedürftige Gruppen und ländliche Entwicklung, werden zu einer besseren Qualität der Datengrundlage beitragen.

Externe Partnerschaften

- 74.** Die IAO wird ihre Partnerschaften mit der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen, mit dem Internationalen Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung und mit der Weltbank ausbauen und dabei deutlich den komparativen Vorteil in den Mittelpunkt rücken. Ferner wird sie Möglichkeiten für neue Partnerschaften mit Regionalbanken ausloten, um gemeinsame Strategien zur Verankerung des Aspekts der menschenwürdigen Arbeit in den Strategien zur ländlichen Entwicklung zu fördern.

Ergebnisvorgabe 6: Formalisierung der informellen Wirtschaft

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

Ausgangsproblematik

- 75.** 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, Arbeitnehmerrechte, Arbeitsbedingungen, Staatseinnahmen und fairen Wettbewerb in nationalen und internationalen Märkten aus.

Angestrebte Veränderungen

- 76.** Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:
- ein besserer nationaler rechtlicher und politischer Rahmen für den Übergang zur Formalität;

- eine Stärkung des Bewusstseins und der Kapazität der Mitgliedsgruppen für die Förderung des Übergangs zur Formalität auf der Grundlage einer erweiterten Wissensbasis;
- die Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und der Bedürfnisse schutzbedürftiger Gruppen in der informellen Wirtschaft bei der Förderung des Übergangs zur Formalität.

Wichtige Lehren aus früherer Tätigkeit

77. Im Folgenden finden sich die wesentlichen Lehren aus der Vergangenheit:

- Wirtschaftswachstum allein reicht nicht aus, um die Informalität zu verringern; staatliche Maßnahmen spielen hier eine wichtige Rolle.
- Die Strategien zur Formalisierung sind wirksamer, wenn sie auf die verschiedenen Formen der Informalität ausgerichtet sind, die sich je nach Land und in Abhängigkeit vom institutionellen Kontext und vom Entwicklungsstand unterscheiden.
- Aus operativer Sicht sollte Formalisierungspolitik gezielt auf einzelne Komponenten der informellen Wirtschaft ausgerichtet sein und spezifische Kategorien von Arbeitnehmern, Unternehmen oder Sektoren identifizieren, die vorrangiges Handeln erfordern.
- Bei den Verfahren im Zusammenhang mit dem Übergang zur Formalität sollten die Chancen für Einkommenssicherheit, Sicherung der Existenzgrundlagen und Unternehmertum gewahrt werden.

Handlungsinstrumente und Unterstützung der Mitgliedsgruppen

78. Die IAO wird Unterstützung für Förderarbeit leisten, deren Ziel es ist, der Formalisierung oberste Priorität in den nationalen politischen Agenden einzuräumen. Sie wird die Mitgliedsgruppen besser befähigen, 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 zum Erstellen von Statistiken über Informalität zu stärken und Unterstützung bei der Ermittlung von Lücken im regulatorischen Rahmen zu leisten, die Informalität begünstigen.

79. 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.

80. In Abhängigkeit von den Bedürfnissen der einzelnen Länder wird Unterstützung bei folgenden Bemühungen angeboten werden:

- 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 förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen zur Ermittlung möglicher Formalisierungshindernisse und zur Erarbeitung von Politikempfehlungen zur Überwindung dieser Hindernisse;
 - Überarbeitung des nationalen Beschäftigungsrahmens, um die Formalisierung der Beschäftigung zu einem zentralen Ziel zu machen;
 - Ausweitung des sozialen Schutzes auf bislang nicht abgesicherte Kategorien von Arbeitnehmern.
81. Es werden neue Untersuchungen durchgeführt werden, u.a. über neue Formen der selbständigen Erwerbstätigkeit und über politische Strategien zur Verbesserung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses der Formalisierung.

Übergreifende Themen

82. *Internationale Arbeitsnormen*: Zahlreiche internationale Arbeitsnormen, darunter auch das vorgeschlagene Instrument über den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, sind für die Formalisierung relevant und bieten Orientierung für spezifischen Politikbereiche.³
83. *Sozialer Dialog*: Ein Hauptaugenmerk wird auf der Stärkung der Kapazität der Sozialpartner für ihre Mitwirkung an Konsultationen mit den Regierungen über die Erarbeitung und Umsetzung politischer Strategien zum Übergang in die Formalität liegen.
84. *Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung*: Durch die Interventionen werden die Mitgliedsgruppen besser in die Lage versetzt werden, die Geschlechtergleichstellung zu fördern, indem sie bei der Politikgestaltung geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigen und gezielte Maßnahmen ergreifen, um den Zugang bedürftiger Gruppen zu formeller Beschäftigung zu erleichtern.

Externe Partnerschaften

85. Es wird Förderarbeit geleistet werden, und es werden gemeinsame Initiativen mit verschiedenen internationalen Organisationen durchgeführt werden, u.a. mit der Weltbank (über die Erhebung statistischer Daten zur Informalität), mit der Europäischen Kommission (über die Vermeidung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit) und mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (über Unterstützung für die Maßnahmen der Länder).

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

Ergebnisfeststellung: Die Arbeitsaufsichtssysteme und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sind besser gerüstet, um die Einhaltung der nationalen Arbeitsgesetze, der geltenden Vorschriften, der Kollektivverträge und der ratifizierten Arbeitsnormen durchzusetzen.

³ Siehe IAA: *Der Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft*, Bericht V(1), Internationale Arbeitskonferenz, 104. Tagung, Genf, 2015.

Ausgangsproblematik

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

Angestrebte Veränderungen

87. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:

- die Stärkung der Kapazität der Arbeitsaufsichtsbehörden, anderer nationaler Behörden und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände mit dem Ziel einer spürbaren Verbesserung der Einhaltung der nationalen Arbeitsgesetze, der geltenden Vorschriften, der Kollektivverträge und der ratifizierten Arbeitsnormen;
- ein verbesserter nationaler institutioneller, rechtlicher und politischer Rahmen für die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mit besonderem Augenmerk auf Hochrisikosektoren, gestützt auf eine umfassendere Ratifizierung und Anwendung einschlägiger internationaler Arbeitsnormen;
- eine effektive Zusammenarbeit und die Bildung von Partnerschaften zwischen der Arbeitsverwaltung und anderen öffentlichen Institutionen, den Sozialpartnern und dem privaten Sektor mit dem Ziel, eine umfassende Antwort auf das Problem der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz zu finden.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

88. Die Arbeitsaufsicht ist von zentraler Bedeutung für eine übergeordnete Strategie zur Verwirklichung und Wahrung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz. Dank ihrer kombinierten Vollzugs-, Beratungs- und Erziehungsfunktion können die Arbeitsaufsichtsbehörden Anreize für die Einhaltung der Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz schaffen und Hindernisse entfernen. Ihre Wirkung wird gesteigert, wenn sie mit anderen staatlichen Einrichtungen, den sozialen Partnern, Unternehmen und der breiten Öffentlichkeit strategisch zusammenarbeiten.

89. 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 Einfluss verfügen. Das stellt in Ländern mit einer umfangreichen informellen Wirtschaft häufig eine große Herausforderung dar.

90. Die Erfahrungen der IAO mit dem Programm Bessere Arbeit zeigen, dass sektorspezifische Programme, in denen die Arbeit privater Akteure koordiniert und ihre Zusammenarbeit mit öffentlichen Einrichtungen gefördert werden, wirksame Lösungen für das Problem der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz bieten können, indem sie die Anwendung des nationalen Arbeitsrechts und der Kernarbeitsnormen fördern und gleichzeitig die Rentabilität und Produktivität der Unternehmen vergrößern.

Handlungsinstrumente und Unterstützung der Mitgliedsgruppen

91. 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, auf die Bedürfnisse, Prioritäten und Ressourcen der Mitgliedstaaten zugeschnittene Arbeitsaufsichtsstrategien zu entwickeln und umzusetzen.
92. Die Partnerschaften mit wichtigen Akteuren wie den Verwaltungsbehörden, der Justiz, den Sozialpartnern und den Unternehmen entlang der Lieferketten werden ausgebaut werden, um neue, innovative Ansätze für die Einhaltung der Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz auf nationaler und auf Sektorebene zu entwickeln. Entsprechend den nationalen Bedürfnissen und Gegebenheiten 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.
93. 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.

Übergreifende Themen

94. *Internationale Arbeitsnormen*: Die Strategie orientiert sich an den grundlegenden Übereinkommen der IAO, und trägt zu ihrer Förderung bei: Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978, sowie einschlägige Übereinkommen über den Arbeitsschutz.
95. *Sozialer Dialog*: Schwerpunkt ist es, die Sozialpartner besser zu rüsten, damit sie an den Maßnahmen zur Verbesserung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mitwirken können, und die Institutionen des sozialen Dialogs, die die Einhaltung wirksam unterstützen können, zu stärken.
96. *Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung*: In rechtlichen und politischen Analysen, in der Politikentwicklung und bei der Kapazitätserweiterung der Arbeitsaufsichtsbehörden und anderer Akteure wird der Diskriminierung am Arbeitsplatz und den Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Externe Partnerschaften

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

Ergebnisvorgabe 8: Schutz der Arbeitnehmer vor unannehmbaren Arbeitsformen

Ergebnisfeststellung: Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen sind besser gerüstet, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor unannehmbaren Arbeitsformen zu schützen.

Ausgangsproblematik

98. 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 haben einen hohen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Preis für die Gesellschaft eines jeden Landes. In allen Regionen gibt es bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern, die anfälliger als andere dafür sind, in unannehmbare Arbeitsformen zu geraten.

Angestrebte Veränderungen

99. Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:
- Die Mitgliedstaaten gewähren den anfälligsten 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 unannehmbaren Arbeitsformen herbeizuführen und Einfluss auf die Politik zu nehmen.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

100. Die Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor unannehmbaren Arbeitsformen sind effektiver, wenn sie:
- auf einem umfassenden Ansatz beruhen, der auf bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern abzielt und Interventionen auf vier einander ergänzenden Ebenen vorsieht: am Arbeitsplatz, auf Sektorebene, auf nationaler und auf internationaler Ebene;
 - von Initiativen begleitet sind, die bei den eigentlichen Ursachen der Verwundbarkeit ansetzen, nämlich Armut, Krankheit, mangelnder Zugang zu Bildung und Berufsbildung, geringe Produktivität und Einkommensunsicherheit;
 - Hand in Hand gehen mit der Befähigung der für unangemessene Arbeitsformen anfälligen Arbeitnehmer zur Eigenständigkeit und zur gewerkschaftlichen Organisation;
 - auf einem gemeinsamen Verständnis dessen beruhen, worin unannehmbare Arbeitsformen bestehen, was sie verursacht und auf welche Weise sie sich in Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Kontext und regulatorischen Umfeld manifestieren.

Handlungsinstrumente und Unterstützung der Mitgliedsgruppen

101. Die Arbeit wird auf jene Kategorien von Arbeitnehmern ausgerichtet sein, die akut schutzbedürftig sind, insbesondere Wanderarbeitnehmer im Baugewerbe, in der Landwirtschaft und in Privathaushalten.
102. Im Kontext der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) werden die Interventionen auf Landesebene integrierte und gleichstellungsorientierte Strategien fördern, die mithilfe rechtlicher und politischer Beratung und dem Aufbau 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 unannehmbarer Arbeitsformen abzielen, wie z. B. 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.
103. Eine globale Strategie zur Ratifizierung und Durchführung des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, wird durchgeführt werden. Mithilfe gezielter Kampagnen und Maßnahmen zur Schaffung von Kapazität wird das Bewusstsein für unannehmbare Arbeitsformen geschärft werden, und auf nationaler und regionaler Ebene werden Maßnahmen ergriffen werden, um Lücken im Schutz der Arbeitnehmer zu schließen. Aktuelle Daten und Hilfsmittel, wie z. B. auf empirische Untersuchungen und bewährte Praktiken gestützte praxisorientierte Leitfäden und Ausbildungshandbücher, werden angefertigt und auf die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen zugeschnitten werden.

Übergreifende Themen

104. *Internationale Arbeitsnormen:* Die grundlegenden und ordnungspolitischen Übereinkommen sowie weitere einschlägige internationale Arbeitsnormen werden den nationalen Maßnahmen zur Bekämpfung unannehmbarer Arbeitsformen als Orientierung dienen.
105. *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.
106. *Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung:* Ein besonderes Augenmerk gilt den Gruppen von Arbeitnehmern, die besonders häufig Diskriminierungen am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind. Dazu gehören Arbeitnehmerinnen mit niedrigem Einkommen, Wanderarbeitnehmer, Menschen mit Behinderung und Menschen, die aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft oder aufgrund ihres HIV-Aids-Status diskriminiert werden.
107. *Armut:* Die Strategie trägt zur 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.

Externe Partnerschaften

108. 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.

Ergebnisvorgabe 9: Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik

Ergebnisfeststellung: Die Steuerung der Arbeitsmigration ist gestärkt, sodass menschenwürdige Arbeit für Arbeitsmigranten gewährleistet ist, den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts Rechnung getragen wird und Wirtschaftswachstum und Entwicklung ohne Ausgrenzung gefördert werden.

Ausgangsproblematik

109. Arbeitsmigration kann in beträchtlichem Maße 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 die mangelnden Chancen, eine menschenwürdige Arbeit zu finden, machen aus der Migration eher eine Frage der Notwendigkeit als die einer freien Entscheidung. Das Migrationsmanagement auf nationaler, regionaler und multilateraler Ebene trägt bislang den Schutzbedürfnissen der Migranten und den Anforderungen der Arbeitsmärkte nicht ausreichend Rechnung.

Angestrebte Veränderungen

110. Als eine der wichtigsten Veränderungen wird eine Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen der IAO angestrebt, evidenzbasierte Politik zu gestalten, die in die Umsetzung einer fairen und auf Rechten beruhenden Arbeitsmigrationspolitik für alle Arbeitnehmer und in eine gut gesteuerte Mobilität im Rahmen der regionalen Integrationsprozesse und in den großen Migrationskorridoren mündet.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

111. Im Folgenden finden sich die wesentlichen Lehren aus der Vergangenheit:

- Entscheidend für eine faire Migrationssteuerung, die die Interessen der Herkunfts- und der Zielländer in gleichem Maße berücksichtigt und alle Arbeitnehmer einschließlich der Arbeitsmigranten schützt, ist die Politikkohärenz zwischen den nationalen, regionalen und globalen Rahmenwerken auf der Grundlage der IAO-Normen. Technische Unterstützung bei der Erhebung und Nutzung von Arbeitsmigrationsstatistiken kann evidenzbasierte Politik stärken, und engere Partnerschaften und eine bessere Kommunikation können den auf Rechten basierenden Ansatz der IAO befördern.
- Migration ist hauptsächlich eine Frage der Beschäftigung. Die Erfahrungen mit der Dreigliedrigkeit in subregionalen Organisationen in Afrika, Asien und Lateinamerika haben gezeigt, dass Arbeitsministerien und Sozialpartner wesentlich zu Politikkohärenz und zu einer Vereinbarung von Beschäftigungszielen, Zielen des Sozialschutzes und der Migration sowie allgemeinen Entwicklungszielen beitragen können.

Handlungsinstrumente und Unterstützung der Mitgliedsgruppen

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

- länderspezifische Beratungsdienste zur Förderung der Ratifizierung und Anwendung der Arbeitsnormen mit Bezug zu Arbeitsmigranten;
- technische Unterstützung für Politiken, Institutionen und Mechanismen zum Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten und die gleichzeitige Schaffung eines förderlichen Umfelds für Beschäftigungschancen, auch durch die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen und Genossenschaften;
- Unterstützung für eine harmonisierte Datenerhebung nach international anerkannten Konzepten und Standards für Arbeitsmigrationsstatistiken;
- 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. mit dem Turiner Zentrum, in Bezug auf den Ansatz der IAO für eine Agenda für eine faire Migration und eine Strategie für verstärkte Ressourcenmobilisierung.

Übergreifende Themen

113. *Internationale Arbeitsnormen:* Die Strategie orientiert sich an dem Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, dem Übereinkommen (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, sowie weiteren einschlägigen Instrumenten, am multilateralen Rahmen der IAO für Arbeitsmigration (2006), an den Schlussfolgerungen der Dreigliedrigen Tagung über Arbeitsmigration (2013), an der Agenda der IAO für eine faire Migration (2014) und an der Allgemeinen Erhebung 2016 (Instrumente in Bezug auf Arbeitsmigranten).

114. *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.

115. *Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung:* Entsprechend den von der IAO verkörperten universellen Werten der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung wird ein besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, die Mitgliedsgruppen besser zu rüsten, um in Fragen der Arbeitsmigration geschlechtsorientierte Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen.

Externe Partnerschaften

116. Die IAO wird weiterhin die arbeitsbezogene Komponente der Migration und die positive Rolle der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in globalen, regionalen und nationalen Foren fördern, insbesondere mithilfe der Globalen Migrationsgruppe und ihrer Orientierungshilfe zum Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAF). Ferner wird sie bei anderen Organisationen für den IAO-Ansatz werben, so etwa bei der Interna-

tionalen Organisation für Migration, und den interregionalen Dialog über eine Agenda für eine faire Migration vorantreiben.

Ergebnisvorgabe 10: Starke und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände

Arbeitgeberverbände

Ergebnisfeststellung: Ein höheres Maß an Repräsentativität und Organisations- und Analysekapazität bei Arbeitgeberorganisationen und Wirtschaftsverbänden zur Beeinflussung der Politikgestaltung auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene.

Ausgangssituation

- 117.** Einige Arbeitgeberverbände haben beträchtliche Kapazitätsprobleme in Bezug auf ihre Repräsentativität und auf ihre Steuerung und Verwaltung sowie in Bezug auf die Ausübung einer politikgestützten Interessenvertretung. Im Kontext eines vom Wandel geprägten Umfelds wachsen zahlreiche Arbeitgeberverbände über ihre traditionelle Rolle als Partner in den Arbeitsbeziehungsprozessen hinaus und übernehmen eine erweiterte Rolle als Sprachrohr der Unternehmen und des privaten Sektors, indem sie politische Förderarbeit in den unterschiedlichsten Bereichen und gegenüber einer großen Anzahl unterschiedlicher Partner leisten.

Angestrebte Veränderungen

- 118.** Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:
- eine Stärkung der Kapazität der Verwaltungsorgane, der Strukturen der Mitgliederverwaltung und der Führung der Arbeitgeberverbände, sich an ein vom Wandel geprägtes politisches Umfeld anzupassen und ihre Repräsentationsfunktion zu erfüllen;
 - ein verbessertes und innovatives Dienstleistungsangebot der Arbeitgeberverbände, um ihre Mitglieder zu halten, neue zu werben und zu einer besseren Geschäftsentwicklung beizutragen;
 - bessere Analysekapazitäten der Arbeitgeberverbände für eine evidenzbasierte, politikgestützte Interessenvertretung in einem breiten Spektrum politischer, die Unternehmen betreffender Fragen.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

- 119.** Effektive Arbeitgeberverbände passen ihre Strukturen und Dienstleistungen an, damit diese weiterhin den unterschiedlichen Bedürfnissen ihrer Mitgliedschaft entsprechen. Die Erfahrungen aus der Arbeit der IAO zur Entwicklung der Kapazität dieser Verbände haben gezeigt, dass
- angesichts eines sich wandelnden externen Umfelds die Schaffung von Kapazität eine Daueraufgabe ist, und dass die Unterstützung auf profunden Kenntnissen und einem tiefen Verständnis der Organisation und ihres Tätigkeitsumfelds beruhen muss;
 - Interventionen an den Kontext des Landes und an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst werden müssen, damit die Eigenverantwortung und das Engagement der Organisation und ihrer 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 Mitgliedschaft der Organisation, Repräsentativität und eine solide Finanzbasis wesentliche Voraussetzungen dafür sind, den Nutzen der Schaffung von Kapazität über die Unterstützung durch die IAO hinaus aufrechtzuerhalten.

Handlungsinstrumente und Unterstützung der Mitgliedsgruppen

- 120.** Die IAO wird eine Bedarfsanalyse durchführen, um Kapazitätslücken aufzudecken, Prioritäten zu vereinbaren und die angestrebten Ergebnisse mit jeder einzelnen Arbeitgeberorganisation festzulegen. Aufbauend auf den Ergebnissen der Evaluierung wird erneut ein Augenmerk auf die Stärkung der Repräsentativität und auf die Verbesserung der Organisationsführung gelegt werden.
- 121.** Im Mittelpunkt der Arbeit werden die Bewertung des unternehmerischen Umfelds und die Förderung politischer Diskussionen mithilfe des IAO-Toolkits zum Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen (EESE) stehen. Schwerpunkt wird erneut eine Wirkungsanalyse dieser Interventionen sein. Das im EESE-Toolkit enthaltene Audit-Instrument für die Organisationsentwicklung wird effizienter zur Überwachung und Evaluierung der Kapazitätsentwicklung und als Grundlage für aussagekräftige Ausgangswerte für die Fortschrittsmessung genutzt werden.
- 122.** Globale Ausbildungsangebote wie das „Ausbildungspaket für wirksame Arbeitgeberverbände“ werden auf den neuesten Stand gebracht und mit einer entsprechenden Webseite online gestellt werden, um eine Fachgemeinschaft von Führungskräften der Arbeitgeberverbände zu entwickeln.
- 123.** Das in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum entwickelte Instrument für die Verwaltung der Mitgliederdatenbank wird eingesetzt werden, um die Marketingstrategien der Arbeitgeberverbände zu verbessern, die Bedürfnisse ihrer Mitglieder besser zu erforschen und die Quoten der Mitgliederbindung und der Mitgliederwerbung zu steigern.
- 124.** Die Zusammenarbeit der IAO mit und ihr Engagement gegenüber den Unternehmen werden durch die effiziente Steuerung der Funktion des Einstiegspunkt- und Beziehungsmanagements unterstützt werden.

Übergreifende Themen

- 125.** *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, den Verbänden ein besseres Verständnis der wichtigsten IAO-Übereinkommen zu vermitteln und sie dabei zu unterstützen, am Dialog über ihre Anwendung auf nationaler Ebene mitzuwirken.
- 126.** *Sozialer Dialog:* Diese Ergebnisvorgabe ist einer der Bausteine für einen effektiven sozialen Dialog, denn durch sie wird die Kapazität der Repräsentanten des privaten Sektors, am zweigliedrigen und dreigliedrigen Dialog mitzuwirken, gestärkt.

- 127.** *Gleichstellung der Geschlechter:* Entsprechend der Jahrhundertinitiative für Frauen bei der Arbeit und aufbauend auf früheren Aktivitäten wird die Förderarbeit gegenüber Arbeitgeberorganisationen 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

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

Arbeitnehmerverbände

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

Ausgangsproblematik

- 129.** In einer vom raschen Wandel gekennzeichneten Arbeitswelt werden die Rechte der Arbeitnehmer und der sie vertretenden Verbände immer weiter untergraben. In zahlreichen Ländern nimmt die Ausbeutung der Arbeitnehmer zu, u.a. in Ausfuhr-Freizonen und globalen Lieferketten, und die Arbeit der Arbeitnehmerverbände wird durch eine wachsende Anzahl von Hindernissen erschwert, insbesondere in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

Angestrebte Veränderungen

- 130.** Folgende wichtige Veränderungen werden angestrebt:
- die Stärkung der Kapazität der Arbeitnehmerverbände, Mitglieder zu binden und neue Mitglieder zu werben und eine gut funktionierende Organisation auf allen wichtigen Ebenen aufzubauen;
 - bessere Repräsentations- und Verhandlungskapazitäten, um auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene auf Fragen der Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen in den politischen Agenden Einfluss nehmen zu können;
 - eine effektive Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene, um menschenwürdige Arbeit und ein menschenwürdiges Leben für alle zu gewährleisten.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

- 131.** Im Folgenden finden sich die wesentlichen Lehren aus der Vergangenheit:
- Aktivitäten, bei denen die Arbeitnehmerverbände auf regionaler, subregionaler und nationaler Ebene zusammenkommen, sind von grundlegender Bedeutung, denn sie fördern den Austausch von Wissen und Erfahrungen, schaffen gemeinsame nationale

Aktionsplattformen und erhöhen die Effektivität der Bemühungen um Einfluss auf Regierungen und Arbeitgeber, indem Politik mitgestaltet und Veränderungen angestoßen werden. 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 kann für den Schutz und die Förderung der Arbeitnehmerrechte, für den Abbau von Ungleichheiten und für die Verbesserung der Einkommenssicherheit von erheblichem Vorteil sein. Die internationalen Arbeitsnormen unterstützen die Arbeitnehmerverbände bei ihrer Organisation, bei Kollektivverhandlungen und bei den Kampagnen für Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht.

Handlungsinstrumente und Unterstützung der Mitgliedsgruppen

132. 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;
- regionale Plattformen zu stärken, um gemeinsames Handeln und politischen Einfluss auf die Belange der Arbeitnehmer auszubauen, etwa in Fragen der Migration, der Arbeitnehmerrechte in globalen Lieferketten und Ausfuhr-Freizonen sowie des erfolgreichen Übergangs in die formelle Wirtschaft;
- starke Strukturen für den sozialen Dialog zu fördern, u.a. auch über internationale Rahmenvereinbarungen, regulatorische Rahmenwerke und vertragliche Vereinbarungen zwischen den Mitgliedsgruppen, zusätzlich zu den Initiativen für regionenübergreifende Forschung, Wissensaustausch und Ausbildung und der Verbreitung und Überarbeitung bestehender Ausbildungsmaterialien;
- die sozialen Medien, die Informationstechnologie 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 Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit und Genossenschaften.

Übergreifende Themen

133. *Internationale Arbeitsnormen:* Ein besonderes Augenmerk wird der Ratifizierung und Anwendung der Normen zur Vereinigungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen gelten. Die Kernarbeitsnormen sowie Instrumente zu Fragen der Sozialen Sicherheit, der Mindestlöhne, des Arbeitsschutzes, der Arbeitsmigration, der Beschäftigungsverhältnisse und der Beendigung von Arbeitsverhältnissen werden zentrale Elemente der Agenda für Politikentwicklung sein.

134. *Sozialer Dialog:* Schwerpunkt werden 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 sozialen Dialog auf regionaler Ebene wird gefördert werden.

- 135.** *Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung:* Aufbauend auf früherer Tätigkeit im Kontext von Organisations- und Repräsentationsaktivitäten 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 Befähigung der Frauen unterstützen, auf allen Ebenen der Arbeitnehmerverbände vertreten und beteiligt zu sein.

Externe Partnerschaften

- 136.** 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. Die Institutionen für regionale Integration werden aufgefordert werden, die Berücksichtigung der Meinungen und Belange der Arbeitnehmer über den sozialen Dialog zu stärken. Die Partnerschaften zu Forschungszwecken mit akademischen Einrichtungen und verschiedenen Netzwerken werden fortgeführt werden.

IV. Übergreifende Strategien

- 137.** Eine Reihe von Fragen oder übergeordneten Themen sind für alle oder einen Teil der Ergebnisvorgaben relevant. Die internationalen Arbeitsnormen, der soziale Dialog sowie die Gleichstellung der Geschlechter und die Nichtdiskriminierung in der Welt der Arbeit sind grundlegende Instrumente zur Verwirklichung der Verfassungsziele der IAO. Ihrer Förderung und Umsetzung dienen sämtliche im Rahmen der einzelnen Ergebnisvorgaben vorgesehenen Maßnahmen. Armut beenden, Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen bei der Arbeit gewährleisten und den Übergang zu einer grünen Wirtschaft fördern – all dies ist Teil der Jahrhundertinitiativen der IAO; die Arbeit daran wird in dieser Zweijahresperiode intensiviert werden, so dass die Organisation gerüstet ist, die Herausforderungen ihres Mandats an der Schwelle zum zweiten Jahrhundert ihres Bestehens erfolgreich zu meistern. Die Jahrhundertinitiative zur Zukunft der Arbeit wird ihrerseits als Grundlage für verschiedene Aspekte der Arbeit der IAO in den Jahren 2016-17 dienen. Die übergreifenden Strategien und Fragen werden im Folgenden kurz skizziert.

Internationale Arbeitsnormen

- 138.** Die Ratifizierung der internationalen Arbeitsnormen zu fördern und ihre effektive Anwendung auf nationaler Ebene zu gewährleisten, sind die wirksamsten Mittel zur Verwirklichung der Verfassungsziele der IAO. Durch die Internationalen Arbeitsnormen allein werden die Bedingungen in der Praxis nicht verbessert, aber ihre Ratifizierung und effektive Umsetzung bilden den erforderlichen rechtlichen Rahmen, mit dem ein erster Schritt zur Verwirklichung von Fortschritten bei der Förderung der Rechte bei der Arbeit, der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Ausweitung des sozialen Schutzes und der Unterstützung nachhaltiger Unternehmen getan wird, während das Aufsichtssystem der IAO die Plattform für einen kontinuierlichen aktiven Dialog bietet.
- 139.** Es ist dringend geboten, unter den Mitgliedsgruppen das Bewusstsein für Eigenverantwortung zu fördern, um die Ratifizierung und effektive Umsetzung auf nationaler Ebene voranzubringen und Normen zu verabschieden, die eine Antwort auf die Fragen der Welt der Arbeit und auf die Bedürfnisse der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO geben können. Die internationalen Arbeitsnormen sind sowohl ein Ziel an sich als auch ein Handlungsinstrument zur Verwirklichung der anderen von den IAO-Mitgliedsgruppen festgelegten Zielvorgaben.

140. 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 und einen Normenüberprüfungsmechanismus zu gewährleisten. Für sämtliche Ergebnisvorgaben gilt, dass die normenbezogenen Dienstleistungen hauptsächlich darauf ausgerichtet sein werden, 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

141. 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.
142. Die Rolle der Sozialpartner zugunsten 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 dieser Herausforderungen zu begegnen, ist es erforderlich, den sozialen Dialog und die Dreigliedrigkeit in sämtlichen politischen 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.
143. Für sämtliche Ergebnisvorgaben gilt, dass die Dienstleistungen der IAO hauptsächlich darauf ausgerichtet sein werden, i) die institutionelle und technische Kapazität der Mitgliedsgruppen zur wirksamen Ausübung ihrer Rolle in den Verfahren des sozialen Dialogs 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.
144. Um ihren dreigliedrigen Mitgliedsgruppen evidenzbasierte Politikberatung von 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.

Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung

145. 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.
146. 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 Initia-

tive 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.

- 147.** Es werden Maßnahmen ergriffen werden, um die diskriminierende Wirkung scheinbar neutraler Verfahren, Institutionen, Gesetze und Politiken zu ermitteln und anzugehen, insbesondere in Bezug auf Beschäftigungspolitik, Qualifizierungsprogramme, Initiativen zur Unternehmensentwicklung und die Gestaltung von Lohnpolitik und sonstigen 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, Mitglieder 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 förderliches Umfeld für die Gleichstellung der Geschlechter 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 integrativen Mutterschafts-, Vaterschafts- und Kinderbetreuungspolitik und durch die Förderung von Inklusion und Vielfalt.

Beendigung der Armut

- 148.** Die IAO setzt sich seit Langem dafür ein, der Armut ein Ende zu bereiten und die Herausforderungen der Verringerung von Ungleichheit und sozialer Ungerechtigkeit zu bewältigen. In der Erklärung von Philadelphia heißt es: „Armut, wo immer sie besteht, gefährdet den Wohlstand aller.“ Die IAO verfolgt einen einzigartigen, beschäftigungsbezogenen Ansatz im Kampf gegen die Armut, der auf der Förderung der Rechte bei der Arbeit, der Beschäftigung, angemessener, existenzsichernder Löhne und des sozialen Schutzes beruht. Die Botschaft, für die die IAO stets konsequent eintritt, lautet: menschenwürdige Arbeit ist der sicherste Weg aus der Armut.
- 149.** Die Jahrhundertinitiative zur Beendigung von Armut wird die Arbeit der IAO im Rahmen der einzelnen Ergebnisvorgaben festigen, so dass größere Synergien und eine kritische Masse erzielt werden können. Die analytische Arbeit und die operativen Interventionen, insbesondere in Bezug auf die Rechte bei der Arbeit, auf Beschäftigung, auf die informelle Wirtschaft, auf die Wirtschaft im ländlichen Raum und auf den sozialen Basisschutz werden unter dem Gesichtspunkt der Armutsbeseitigung entwickelt werden, wobei dem Beitrag, den die IAO zur Verbesserung des Wohlergehens der Armen leisten kann, volle Aufmerksamkeit geschenkt werden wird.
- 150.** Die Arbeit in den genannten Bereichen wird im Licht der Ziele für nachhaltige Entwicklung nach deren Festschreibung durch die Generalversammlung der Vereinten Nationen im September 2015 und nach Maßgabe der Leitlinien des Verwaltungsrats durchgeführt werden.

Ein gerechter Übergang zu einer grünen Wirtschaft

- 151.** Die Strategie orientiert sich an den von der Internationalen Arbeitskonferenz anlässlich ihrer 102. Tagung 2013 verabschiedeten Schlussfolgerungen über die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit, grüner Arbeitsplätze und nachhaltiger Entwicklung und an dem vom Verwaltungsrat im Oktober 2013 gebilligten strategischen Aktionsplan, in dem eine langfristige Vision im Zusammenhang mit der grünen Jahrhundertinitiative der IAO beschrieben wird.⁴ Ziel ist es, eine globale Führungsrolle zu übernehmen und die Fähigkeit auszubauen, die Mitgliedsgruppen angesichts der Herausforderungen und der Chancen, die der Klimawandel für Unternehmen, Arbeitnehmer und schutzbedürftige Gruppen darstellt, zu unterstützen und gleichzeitig einen gerechten Übergang zu kohlenstoffarmen, ressourcenschonenden Entwicklungsstrategien zu gewährleisten.
- 152.** Die IAO wird nationale Maßnahmen zur Umsetzung der anlässlich der Konferenz der Vereinten Nationen über Klimaänderungen 2015 in Paris zu erzielenden Vereinbarung unterstützen und nachdrücklich auf ihre Auswirkungen für Unternehmen, Arbeitnehmer und den Arbeitsmarkt allgemein hinweisen.
- 153.** Schwerpunkt der Arbeit wird es sein, i) die Auswirkungen von Investitionen und Strategien für eine grüne Wirtschaft auf die Beschäftigung zu untersuchen, ii) technische Unterstützung und sachkundige Beratung für die Ökologisierung der Beschäftigungspolitik, der Unternehmensentwicklung und Förderung unternehmerischer Initiativen, der Verbesserung beruflicher Qualifikationen, der sektoralen Strategien und des sozialen Schutzes zu leisten, iii) die Mitgliedsgruppen bei der Anwendung eines „Rahmens für einen gerechten Übergang“ in einer begrenzten Anzahl von Pilotländern und -sektoren zu unterstützen und iv) die globale Wissensbasis über und die Kapazität der Mitgliedsgruppen für die Ökologisierung von Wirtschaft, Unternehmen und Arbeitsplätzen auszubauen und dabei dem Turiner Zentrum eine erweiterte Rolle zuzuweisen.

V. Ein Überblick über die regionalen Prioritäten

- 154.** Die Arbeit der IAO auf regionaler Ebene basiert auf den über die DWCPs zum Ausdruck gebrachten nationalen Bedürfnissen, auf den zehn in der vorliegenden Vorschau vorgeschlagenen Ergebnisvorgaben und auf den Schlussfolgerungen der Regionaltagungen. Jede der fünf Regionen weist eine große Vielfalt auf, sowohl in Bezug auf den jeweiligen sozio-ökonomischen und politischen Kontext der Mitgliedstaaten als auch hinsichtlich der Art der Herausforderungen, denen sie gegenüberstehen. Das Erfordernis, starke und wirksame Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die Ratifizierung der internationalen Arbeitsnormen zu fördern, ist allen Regionen gemeinsam. In den folgenden Abschnitten werden die für die einzelnen Regionen ermittelten Prioritäten der IAO vorgestellt.

Afrika

- 155.** Afrika hat im Verlauf des vergangenen Jahrzehnts ein beeindruckendes und recht nachhaltiges Wirtschaftswachstum erzielt. Dennoch war dieses Wachstum weder inklusiv, noch hat es zu einer nennenswerten Schaffung von Arbeitsplätzen mit Veränderungspotential, insbesondere für junge Frauen und Männer, geführt. Begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten und ein Mangel an menschenwürdiger Arbeit in Verbindung mit wachsender sozio-ökonomischer Ungleichheit und Unsicherheit der Bevölkerung und demographischen Tendenzen haben zu einem verstärkten Migrationsdruck geführt. Die folgenden grundsatzpoli-

⁴ GB.319/INS/3/2 und GB.319/PV, Abs. 63.

tischen Ergebnisvorgaben sind für die Region Afrika besonders wichtig: mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für junge Menschen, Aufbau und Erweiterung eines sozialen Basisschutzes und Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik.

- 156.** Innerhalb der Region wird für Länder mit niedrigem Einkommen die Unterstützung auf Politikebene durch außerbudgetäre Projekte der technischen Zusammenarbeit zur Kapazitätserweiterung auf verschiedenen Ebenen ergänzt werden. Eine Sonderinitiative zur Förderung produktiver Beschäftigung für Konfliktverhütung, Wiederaufbau und wirtschaftliche Erholung wird entwickelt und in mehreren fragilen Staaten, hauptsächlich in Zentral-, Nord- und Westafrika und am Horn von Afrika, umgesetzt werden. Jungunternehmertum wird ein wichtiges Arbeitsgebiet sein. 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 zwischen Brasilien, der Russischen 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 und auf die Nutzung vorhandener nationaler Sachkenntnis. Initiativen zur Arbeitsmigration werden gezielt auf die regionalen Wirtschaftsgemeinschaften ausgerichtet werden, die dieser Frage Priorität eingeräumt haben.
- 157.** Es wird erwartet, dass die erste Generation der DWCPs in etwa fünf Ländern abgeschlossen wird. Daneben werden in etwa 16 Ländern DWCPs der nächsten Generation entwickelt werden.

Lateinamerika und die Karibik

- 158.** In den letzten zehn bis 15 Jahren haben die meisten lateinamerikanischen und karibischen Länder eine Periode mit signifikantem Wirtschaftswachstum und der Schaffung von Arbeitsplätzen in erheblichem Umfang erlebt, infolge derer die Arbeitslosigkeit zurückgegangen ist. Diese Entwicklung hat in jüngster Zeit an Dynamik verloren. Die aktuelle Lage ist von Informalität und Ungleichheit auf einem dauerhaft hohen Niveau gekennzeichnet, insbesondere für junge Menschen, Frauen und schutzbedürftige Gruppen. Die Arbeit der IAO in der Region wird sich 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.
- 159.** 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.
- 160.** 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 kleine und mittlere Unternehmen), Verei-

nigungsfreiheit, 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.

- 161.** Es wird erwartet, dass mindestens zwölf DWCPs in der Zweijahresperiode aktiv sein werden.

Asien und der Pazifik

- 162.** Asien und der Pazifik ist nach wie vor eine vielfältige und dynamische Region, die den größten Teil der Weltbevölkerung beherbergt und am wenigsten entwickelte Länder, Länder mit mittlerem Einkommen und entwickelte Länder sowie kleine Inselstaaten umfasst. Obwohl die Wirtschaftsleistung insgesamt stark geblieben ist, hat sie sich in einigen Ländern, die zuvor hohe Wachstumsraten verzeichnet hatten, abgeschwächt. Zu den wichtigsten Problemen, mit denen die meisten Länder der Region nach wie vor konfrontiert sind, zählen die 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. Die niedrigen Ratifizierungsquoten der internationalen Arbeitsnormen, insbesondere der grundlegenden Übereinkommen, gibt weiterhin Anlass zu Besorgnis. Angesichts der regionalen Vielfalt wird die Arbeit folgende Schwerpunkte haben: mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für junge Menschen, Aufbau und Erweiterung 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.
- 163.** Die Dienstleistungen der IAO für ihre Mitgliedsgruppen werden an die wirtschaftliche und soziale Vielfalt der Mitgliedstaaten in der Region angepasst werden müssen. Es wird einen wachsenden Bedarf an hochrangiger Politikberatung für die steigende Zahl von Ländern mit mittlerem Einkommen geben, während für die am wenigsten entwickelten Länder und die fragilen Staaten die Entwicklung und Durchführung von Unterstützungsmaßnahmen der technischen Zusammenarbeit das wesentliche Handlungsinstrument sein wird. Für Länder, die von einer Naturkatastrophe betroffen sind, werden gezielte Interventionen benötigt, verbunden mit einer langfristigen Unterstützung zur Verbesserung der nachhaltigen Existenzgrundlage. Im Hinblick auf die niedrige Ratifizierungsquote der internationalen Arbeitsnormen werden in einigen Ländern entsprechende Maßnahmen ergriffen werden.
- 164.** Einige DWCPs in der Region werden 2015 und 2016 auslaufen, und in etwa zehn Ländern der Region werden voraussichtlich neue DWCPs entwickelt werden.

Arabische Staaten

- 165.** Anhaltend hohe Arbeitslosenzahlen, insbesondere bei jungen Menschen, niedrige Erwerbsquoten bei Frauen und eine Zunahme der Ungleichheit sind einige der wichtigsten sozio-ökonomischen Herausforderungen, mit denen die Region Arabische Staaten konfrontiert ist. Sie 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

rung der Armut sind entscheidende Prioritäten. Die Arbeit wird auf folgende Ziele ausgerichtet sein: mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für junge Menschen, Aufbau und die Erweiterung eines sozialen Basisschutzes und Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik.

- 166.** 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 Peer-to-Peer-Unterstützung und Politikkohärenz systematisch gefördert werden und alle Interventionen ein starkes Element des Wissensaustauschs enthalten werden. 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. Erneut werden Bemühungen zur Förderung der Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen unternommen werden.
- 167.** Die DWCPs werden durch eine Neuausrichtung der Ressourcen auf die wesentlichen Prioritäten gestärkt werden. Diese werden durch umfangreiche Sensibilisierungsstrategien unterstützt werden. Klar definierte Aktivitäten zur Kapazitätsentwicklung für die Mitgliedsgruppen werden durchgeführt und die bestehenden dreigliedrigen Ausschüsse weiter gestärkt werden. Voraussichtlich werden fünf Länder im Verlauf der Zweijahresperiode ein neues DWCP oder ein DWCP der nächsten Generation durchführen.

Europa und Zentralasien

- 168.** Trotz aller Unterschiede im sozioökonomischen Umfeld und in den politischen Verhältnissen sind die Länder der Region mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert: Beschäftigungsunsicherheit, Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung, insbesondere bei jungen Menschen, Einkommensungleichheit, Informalität und Schwarzarbeit, ungleicher Zugang zum Arbeitsmarkt, insbesondere für Frauen, schlechte Arbeitsbedingungen, unannehmbare Arbeitsformen, ein für nachhaltige Unternehmen nicht förderliches Umfeld, Lücken im sozialen Schutz, nicht tragbare soziale Sicherungssysteme und die Nichtverwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Ein schleppendes Wirtschaftswachstum oder eine Rezession haben diese Probleme hervorgerufen oder verschärft; betroffen sind häufig die schutzbedürftigsten Mitglieder der Gesellschaft. Angesichts der Vielfalt der Region wird die Arbeit eine Reihe verschiedener Ergebnisvorgaben betreffen: mehr und bessere Arbeitsplätze für inklusives Wachstum und bessere Beschäftigungsaussichten für junge Menschen, Aufbau und Erweiterung eines sozialen Basisschutzes, Förderung nachhaltiger Unternehmen, Formalisierung der informellen Wirtschaft, Förderung der Einhaltung der Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsaufsicht und Förderung einer fairen und wirksamen Arbeitsmigrationspolitik.
- 169.** Darüber hinaus werden Maßnahmen im Rahmen der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben mit Bezug zu den internationalen Arbeitsnormen, der ländlichen Wirtschaft und unannehmbaren Arbeitsformen ergriffen werden. 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 Bemühungen um eine bessere Anbindung der Arbeit der IAO an den jeweiligen nationalen Entwicklungsrahmen werden fortgeführt. Die IAO wird mit einschlägigen europäischen Institutionen und europäischen Sozialpartnern in Fragen der Politik zusam-

menarbeiten. Sie wird darüber hinaus den Wissens- und Erfahrungsaustausch innerhalb der Subregionen fördern, indem sie vergleichende Studien und Analysen durchführt, subregionale Netzwerke und Anwendergemeinschaften der Mitgliedsgruppen und Peer-Reviews entwickelt. Eine Regionaltagung für Europa und Zentralasien soll Anfang 2017 stattfinden.

170. In etwa 14 Ländern werden die DWCPs und dreigliedrigen Vereinbarungen voraussichtlich im Verlauf der Zweijahresperiode erneuert oder überarbeitet.

VI. Eine Agenda für Forschung, Wissen, Arbeitsstatistik und Kapazitätsentwicklung

171. Forschung, Wissen und Arbeitsstatistiken sind unverzichtbare Instrumente zur Verwirklichung der Ergebnisvorgaben. Zusammen mit der Kapazitätsentwicklung gehören sie zu den Kernkomponenten der Dienstleistungen, die die IAO ihren Mitgliedsgruppen in den Ländern, Regionen und auf globaler Ebene anbietet.

Forschung und Wissen

172. Die Forschung der IAO dient dem Ziel, Wissen über neu entstehende Muster in der Welt der Arbeit zu schaffen. Dieses Wissen dient der IAO als Orientierung für ihre Politikberatung und technische Unterstützung sowie zum Zwecke ihrer Überzeugungsarbeit.
173. 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.
174. Zu diesem Zweck wird die Forschungstätigkeit verstärkt werden, damit die IAO als 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.
175. 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 Mitwirkende 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.
- 176.** Zur Erreichung dieses Ziels werden die großen Trends – wie etwa die neuen Technologien, der demographische Wandel, die Ressourcenknappheit, das Entstehen grüner Wirtschaft, 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.
- 177.** Zu den wichtigsten Forschungsgebieten gehört auch eine Untersuchung dessen, „was funktioniert“ (vor allem als Teil der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und der Jahrhundertinitiativen), insbesondere:
- Ansätze, die dazu beitragen können, auf Dauer mehr Beschäftigung von höherer Qualität zu schaffen;
 - Strategien, die sich beim Abbau von Einkommensungleichheit und Geschlechtergefällen als erfolgreich erwiesen haben;
 - Politiken und Programme zur Förderung des Übergangs von Kleinst- zu kleinen und mittleren Unternehmen, die sowohl den Unternehmern als auch den Arbeitnehmern Vorteile 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 Arbeitseinkommen, arbeitsrechtliche Vorschriften und Regelungen zur Durchsetzung des Rechts auf Kollektivverhandlungen im Einklang mit den einschlägigen Normen.
- 178.** Mit der Herausgabe einer einzelnen zentralen Veröffentlichung, nämlich des *World Employment and Social Outlook* (der die *Global Employment Trends* und den *World of Work Report* miteinander verbindet) 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.

179. Die Einrichtung einer Forschungsüberprüfungsgruppe wird die Überwachung der Forschungsarbeit sicherstellen und zu einer besseren Qualitätskontrolle beitragen.
180. 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 Internationalen Währungsfonds, der Abteilung für 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

181. Ziel ist es, die IAO weiterhin als weltweit anerkannte Referenz für Arbeitsstatistik und als Hauptquelle für aktuelle Daten zu menschenwürdiger Beschäftigung zu konsolidieren. Ein Schwerpunkt wird die Harmonisierung von Kriterien für internationale Vergleiche und die Verbesserung der globalen und regionalen Schätzungen sein.
182. 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. Um die Kohärenz der statistischen Arbeit des Amtes zu gewährleisten, wird ein Qualitätssicherungsrahmen für Arbeitsstatistiken erstellt werden.
183. Die Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen werden weiterhin auf technische Unterstützung und Schaffung von Kapazität ausgerichtet sein. Ziel ist es, die Mitgliedsgruppen in die Lage zu versetzen, verlässliche Daten zu Beschäftigungs- und Arbeitsfragen erheben, zu sammeln und zu verbreiten. Mithilfe der Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker wird die Arbeit an der Festlegung statistischer Normen für Arbeitsstatistiken fortgeführt.
184. 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.

Verstärkte Zusammenarbeit zwischen dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin und der IAO

185. Die strategische Partnerschaft zwischen dem Zentrum und der IAO wird in dreifacher Hinsicht wie folgt gestärkt werden.
186. 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 zu erweitern.

- 187.** Eine Arbeitsgruppe Lernen mit Vertretern des Zentrums und der Hauptabteilung Humanressourcenentwicklung wird die strategische und kohärente Planung unterstützen und die Komplementarität im Bereich der IAO-Personalentwicklung verbessern. 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.
- 188.** 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 vor Ort intensivieren.

VII. Ergebnisvorgaben in Bezug auf Förderarbeit, Verwaltungsführung und Unterstützung

Ergebnisvorgabe A: Wirksame Förderarbeit zugunsten menschenwürdiger Arbeit in der Welt der Arbeit

Ausgangssituation

- 189.** Um weiterhin eine breite Unterstützung für die Agenda für menschenwürdige Arbeit zu gewährleisten, muss die IAO mit solider Analysearbeit, praxisbezogener Politikberatung und gezielter und koordinierter Förderarbeit Informationsgrundlagen für internationale Organisationen, Regierungen, Mitgliedsgruppen, nichtstaatliche Akteure und Medien liefern, um ihren Einfluss geltend zu machen.

Angestrebte Veränderungen

- 190.** Folgende Veränderungen werden als Ergebnis der geplanten Interventionen angestrebt:
- eine steigende Anzahl Mitgliedstaaten, die das Ziel der menschenwürdigen Arbeit weiter in das Zentrum ihrer Politikgestaltung rücken;
 - eine intensivere Zusammenarbeit zugunsten einer generellen Berücksichtigung der Agenda für menschenwürdige Arbeit in den Politiken und Programmen internationaler Organisationen und multilateraler und regionaler Institutionen;
 - eine intensive Zusammenarbeit mit Entscheidungsträgern, Meinungsführern und Gestaltern politischer Agenden wie der G20, den Vereinten Nationen und weiteren hochrangigen Politikforen sowie Forschungsnetzwerken und Denkfabriken, um der Förderarbeit und der Außenwirkung der IAO stärkeres Gewicht zu verleihen;
 - eine durch externe Stellen verstärkte Nutzung des Wissensportals der IAO, das mehr Informationen für eine größere Anzahl Länder enthalten wird.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

- 191.** Das Amt hat zur Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit und ihrer politischen Prioritäten Überzeugungsarbeit auf vielfältige Weise geleistet. Die Erfolge waren dann besonders beachtlich, wenn eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit Entscheidungsträgern und Meinungsführern einherging mit einer überzeugenden Politikanalyse auf der Grundlage solider empirischer Befunde und Daten. 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 globaler Ebene eingegangen werden, um auf diese Weise eine Verschiebung der politischen Strategien zugunsten des Ansatzes für menschenwürdige Arbeit zu bewirken. Die Ziele der Förderarbeit realistisch einzuschätzen, die wichtigsten Akteure zu identifizieren und anzusprechen und die konkret angestrebten Veränderungen deutlich und mit soliden empirischen Daten untermauert zu artikulieren, sind grundlegende Voraussetzungen für wirksame Interventionen.
- 192.** Es besteht noch erhebliches Potential für weiteres Engagement der IAO im Rahmen der neuen UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung nach 2015 und für die Ausweitung der gemeinsamen Programme im Rahmen von „One UN“ mit dem Ziel der generellen Berücksichtigung der menschenwürdigen Arbeit in den nationalen Entwicklungsagenden.

Handlungsinstrumente

193. Um die IAO als Referenz für die Welt der Arbeit zu konsolidieren, wird das Amt:

- den komparativen Vorteil der IAO optimieren, indem es den Zugang von Mitgliedsgruppen, Entscheidungsträgern und Meinungsführern zu relevanten, aktuellen Informationen über Beschäftigung, Rechte, sozialen Schutz und sozialen Dialog verbessert, insbesondere über das Wissensportal;
- mit den wichtigsten Ministerien und staatlichen Stellen, neben den Arbeits- und Beschäftigungsministerien insbesondere mit den Finanz- und Planungsministerien, zusammenarbeiten, um Kohärenz in der Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialpolitik zu fördern;
- vor bestimmten Zielgruppen überzeugende, evidenzbasierte und lösungsorientierte Schwerpunkte wichtiger Berichte und Analysepapiere darlegen;
- auf ein vielfältiges Spektrum an Kommunikationsmitteln und Ressourcen zurückgreifen, um die Relevanz, das Profil und das Engagement der IAO gegenüber ihrer Mitgliedschaft und anderen wichtigen Zielgruppen auf globaler, regionaler und nationaler Ebene zu stärken;
- die Kapazität der IAO in Bezug auf Forschung, Statistik und Politikanalyse weiter ausbauen;
- die funktionelle Verknüpfung zwischen der Zentrale und den Außenämtern der IAO in den Regionen stärken, um die Zusammenarbeit mit nationalen Entscheidungsträgern zu koordinieren;
- strategische Beratung über geeignete Kommunikationskanäle anbieten, über die die grundsatzpolitischen Erkenntnisse und Empfehlungen der IAO wirksam den wichtigsten Zielgruppen gegenüber kommuniziert werden können;

- die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei ihren eigenen Bemühungen um direkten Zugang zu Entscheidungsträgern und Meinungsführern unterstützen, indem es in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum ihre Kapazität ausbaut, indem es Leitlinien und Instrumente auf den neuesten Stand bringt und indem es Foren organisiert, um zu verstärkter politischer Einflussnahme beizutragen.

Externe Partnerschaften

194. Die IAO wird Partnerschaften eingehen, um den politischen Dialog auszuweiten und die Agenda für menschenwürdige Arbeit voranzubringen. Dazu wird sie u.a.:

- effektive Partnerschaften im Rahmen von „One UN“ eingehen, um die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben der IAO im Kontext der Situation nach 2015 zu fördern, insbesondere auf Länderebene mithilfe einer besseren Ausrichtung der DWCPs am Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen und an dem jeweiligen nationalen Entwicklungsrahmen;
- mit den UN-Regionalausschüssen, Regionalbanken und regionalen Institutionen zusammenarbeiten;
- bei den G20 und anderen globalen und regionalen Politikforen mitwirken.

Ergebnisvorgabe B: Wirksame und effiziente Verwaltungsführung der Organisation

Ausgangssituation

195. Bei dieser Ergebnisvorgabe geht es darum, wie die IAO geführt und gelenkt wird und wie die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden. Ziel dieser Ergebnisvorgabe ist es, eine optimierte Arbeitsweise der Verwaltungsorgane der IAO sicherzustellen und die Aufsicht und Überwachung des Amtes zu verbessern, damit der Rechenschaftspflicht des Amtes in Bezug auf die effektive und effiziente Nutzung der ihm anvertrauten Ressourcen Genüge getan wird.

Angestrebte Veränderungen

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

- verbesserte Mechanismen zur Gestaltung der politischen Agenda und die umfangreiche Mitwirkung der Mitgliedsgruppen auf hoher Ebene an der Prioritätensetzung und politischen Entscheidungsfindung;
- 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 Risikokontroll- und Managementprozessen zu unterstützen;
- eine bessere Qualität und verstärkte Nutzung der Evaluierungen als Grundlage für die Verwaltungsführung und Programmdurchführung der Organisation.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

197. 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 Ausdrücke 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.

Handlungsinstrumente

Leitungsorgane

198. 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 Leitungsorgane zu unterstützen, auch durch die Vorlage erforderlicher Änderungsvorschläge zur Geschäftsordnung der Konferenz.

Aufsicht

199. 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 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.

200. 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. Für die am stärksten exponierten Programme, Projekte und Aktivitäten werden Risikoregister erstellt, die von diesem Bediensteten überprüft werden. Ferner wird ein Hochrisikoregister geführt werden.

201. Die ergebnisorientierte Evaluierungsstrategie 2011-15 wird ausgebaut und mit Zwischenzielen für 2016-17 versehen werden. Die Rolle und die Funktionsweise des Evaluierungsbeirats werden ebenso wie die Wirkungsanalysen ausgewählter IAO-Programme gestärkt werden. Ferner wird eine unabhängige externe Evaluierung der Evaluierungsfunktion durchgeführt werden.
202. Das Amt wird die Funktionsweise der internen beratenden Ausschüsse überprüfen, um sicherzustellen, dass sie weiterhin ihren Aufgaben gerecht werden können.

Externe Partnerschaften

203. Die engen Beziehungen und die gute Koordinierung mit den institutionellen Organen der Vereinten Nationen werden fortgeführt und gestärkt werden. Dazu gehören die Gemeinsame Inspektionsstelle, die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst, der Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen und insbesondere sein Hochrangiger Ausschuss für Managementfragen. Dadurch soll gewährleistet werden, dass das Amt die höchstmöglichen internationalen Standards erfüllt und vom Austausch guter Praktiken der Verwaltungsführung profitiert.

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

Ausgangsproblematik

204. 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.

Angestrebte Veränderungen

205. Folgende Veränderungen werden mit den geplanten Interventionen angestrebt:
- ein solider Programmierungsrahmen, gestützt auf die Anwendung des Modells des ergebnisorientierten Managements;
 - 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 gezielte Strategie zur Mobilisierung von Ressourcen;
 - eine effiziente Gebäudeverwaltung.

Wichtige Lehren aus vergangener Tätigkeit

206. 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 Erkennt-

nisse, 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.

Handlungsinstrumente

Ergebnisorientiertes Management und Programmplanung

- 207.** Das Amt wird die Anwendung des ergebnisorientierten Managements auf ihre Programmplanungsinstrumente und -verfahren weiter vertiefen. Die Konzeption und Durchführung der DWCPs wird verbessert werden, insbesondere was die Messindikatoren angeht. 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 eingegliedert werden.
- 208.** Die Zusammenarbeit mit den UN-Landesteams wird weiter ausgebaut werden; dadurch wird eine stärkere Beteiligung der IAO an den UNDAFs und größerer politischer Einfluss erzielt.

Verwaltungsabläufe

- 209.** Die Verwaltungsabläufe werden überprüft werden, um Möglichkeiten zur Verbesserung der Qualität der Dienstleistungen und der Geschwindigkeit der Entscheidungsfindung sowie für Effizienzsteigerungen im Einklang mit einem effektiven Risikomanagement aufzuzeigen. Soweit angebracht und durchführbar, wird ein Benchmarking durchgeführt und es werden Leistungskennzahlen entwickelt werden.
- 210.** Aufbauend auf früheren Initiativen werden weitere Überprüfungen der Verwaltungsabläufe durchgeführt werden, um den optimalen Weg zur Bereitstellung wesentlicher Dienstleistungen zu ermitteln. 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.
- 211.** 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

- 212.** Das Amt wird ein verbessertes Leistungsmanagement und eine erweiterte funktionale und geographische 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 verbessern. Ein solides Einweisungsprogramm für neue Bedienstete wird auf den Weg gebracht werden.

Wirksame Ressourcenmobilisierung für die Entwicklungszusammenarbeit

- 213.** 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, die Bandbreite an Gebern für das IAO-Programm zu diversifizieren, z. B. durch die Mitwirkung neuer Partner und des privaten Sektors. Das Amt wird sich dabei an der Diskussion des Verwaltungsrats vom November 2014 über die Strategie der technischen Zusammenarbeit der IAO orientieren.

Verbesserte Instandhaltung und Nutzung der Räumlichkeiten der IAO

- 214.** Das Amt wird das Amtsgebäude unter Einhaltung des vorgesehenen Zeitplans und im Rahmen der für diesen Zweck zur Verfügung stehenden Mittel renovieren. Die Instandhaltungspläne für alle Liegenschaften im Besitz der IAO werden auf den neuesten Stand gebracht werden, um den CO₂-Ausstoß des Amts zu verringern. Das Amt wird die Einhaltung der Mindestnormen für Betriebssicherheit in sämtlichen Büroräumen überwachen.

Externe Partnerschaften

- 215.** Die Zusammenarbeit mit den Organisationen des Systems der Vereinten Nationen für die Bereitstellung 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.