



Verwaltungsrat

352. Tagung, Genf, 28. Oktober–7. November 2024

Sektion Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen

PFA

Segment Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen

Datum: 7. Oktober 2024

Original: Englisch

Zweiter Punkt der Tagesordnung

Vorschau auf die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2026–27

Zweck der Vorlage

Der Verwaltungsrat wird um seine Stellungnahme zu den vorläufigen Informationen betreffend die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2026–27 ersucht und gebeten, dem Amt Orientierungshilfe für die Vorlage von Vorschlägen auf seiner 353. Tagung (März 2025) zu geben.

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Alle.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Die Orientierungshilfe des Verwaltungsrats wird in die Ausarbeitung der Programm- und Haushaltsvorschläge des Generaldirektors für 2026–27 einfließen.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Programm und Haushalt für 2026–27.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Auf seiner Tagung im März 2025 wird der Verwaltungsrat die Programm- und Haushaltsvorschläge des Generaldirektors für 2026–27 prüfen.

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

Verwandte Dokumente: [Programm und Haushalt für 2024–25](#); [GB.350/PFA/1\(Rev.1\)](#); [GB.352/INS/21/1](#); [GB.352/INS/3/1](#); [GB.352/INS/3/2](#); [GB.352/INS/4](#); [GB.352/PFA/1](#); [GB.352/PFA/3](#); [GB.352/PFA/9](#).

► Inhaltsverzeichnis

	Seite
Abkürzungsverzeichnis.....	5
I. Einleitung	7
II. Ein Programm zur schnelleren Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit	8
Entwicklung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben	10
Konsolidierung und Anpassung	10
Stärkerer Fokus auf Digitalisierung	10
Entwicklung der Ergebnisvorgaben zur Politikkohärenz	11
Entwicklung der unterstützenden Ergebnisvorgaben.....	12
III. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	12
Ergebnisvorgabe 1. Wirkungsvolle, modernisierte normative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit	12
Strategie	12
Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27	14
Ergebnisvorgabe 2. Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen, ein wirksamer sozialer Dialog und eine gute Arbeitsmarktsteuerung	20
Strategie	20
Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27	22
Ergebnisvorgabe 3. Volle und produktive Beschäftigung als Weg zu sozialer Gerechtigkeit	27
Strategie	27
Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27	29
Ergebnisvorgabe 4. Nachhaltige Unternehmen, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivitätswachstum für menschenwürdige Arbeit	35
Strategie	35
Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27	37
Ergebnisvorgabe 5. Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle	41
Strategie	41
Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27	43
Ergebnisvorgabe 6. Schutz bei der Arbeit für alle	47
Strategie	47
Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27	49

Ergebnisvorgabe 7. Universeller Sozialschutz	53
Strategie	53
Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27	55
Ergebnisvorgabe 8. Digitalisierung für menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit	58
Strategie	58
Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27	60
IV. Ergebnisvorgaben zur Politikkohärenz	63
Ergebnisvorgabe 9. Integrierte und kohärente Maßnahmen zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit durch Formalisierung, einen gerechten Übergang, Lieferketten und Krisenmanagement	63
Strategie	63
Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27	64
Ergebnisvorgabe 10. Größere Politikkohärenz und verstärkte Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit	69
Strategie	69
Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27	70
V. Unterstützende Ergebnisvorgaben	74
Ergebnisvorgabe A. Verbesserte Kenntnisse, Kommunikation, Partnerschaften und Plattformen für Innovation und Kapazitätsentwicklung	74
Strategie	74
Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27	75
Ergebnisvorgabe B. Verbesserte Steuerung und Aufsicht	79
Strategie	79
Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27	79
Ergebnisvorgabe C. Wirksames, effizientes, ergebnisorientiertes und transparentes Management	82
Strategie	82
Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27	83
VI. Das weitere Vorgehen	86

► Abkürzungsverzeichnis

BRICS	Brasilien, Russische Föderation, Indien, China und Südafrika
Covid-19-Krise	zum Jahresbeginn 2020 durch das SARS-CoV-2-Virus verursachte weltweite Pandemie
DWCP	Landesprogramm(e) für menschenwürdige Arbeit
G7	Gruppe der Sieben – (zu ihrem Gründungszeitpunkt) bedeutendsten Industriestaaten der westlichen Welt
G20	Gruppe der Zwanzig – wichtigsten Industrie- und Schwellenländer (bestehend aus 19 Staaten und der Europäischen Union)
Globales Förderinstrument	Globales Förderinstrument der Vereinten Nationen für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge
HIV	Humanes Immundefekt-Virus
IAA / das Amt	Internationales Arbeitsamt
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IAO-CINTERFOR	Interamerikanisches Zentrum der IAO für Wissensentwicklung in der Berufsbildung
ICLS	Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker
ILOSTAT	IAO-Datenbank für Arbeitsstatistiken
IPEC+	Internationales Programm für die Beseitigung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit
IOM	Internationalen Organisation für Migration
ITU	Internationale Fernmeldeunion
KI	Künstliche Intelligenz
KKMU	Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen
(die) Koalition	Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit
Leitlinien für einen gerechten Übergang	Leitlinien der IAO für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften
MNU-Erklärung	Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik
SDG	Ziel(e) für nachhaltige Entwicklung
SPIAC-B	Rat für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes
SRM TWG	Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus
Turiner Zentrum	Internationales Ausbildungszentrum der IAO
UN	Vereinte Nationen
UNAIDS	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur
UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
UNIDO	Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung
UNSDCF / UN-Kooperationsrahmen	UN-Kooperationsrahmen für nachhaltige Entwicklung
USP2030	Globale Partnerschaft für universellen Sozialschutz zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung

► I. Einleitung

1. Das vorgeschlagene Programm für 2026–27 ist darauf angelegt, transformative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit zu beschleunigen, produktive Beschäftigung zu fördern und menschenwürdige Arbeit für alle in einer von bemerkenswerten Fortschritten ebenso wie anhaltenden Herausforderungen gekennzeichneten Welt zu gewährleisten. Während sich die Arbeitsmärkte und die Beschäftigung weltweit so erholt haben, dass sie wieder auf dem Stand von vor COVID-19 sind, ringen Milliarden von Menschen – insbesondere in den Entwicklungsländern – nach wie vor um angemessene Lebensgrundlagen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen.
2. Die sich verändernden Muster der Globalisierung, der geopolitische Wettbewerb, technologische Fortschritte, der Klimawandel und demografische Verschiebungen bieten ungekannte Chancen für Wachstum und Innovation, können aber auch mit einer Vertiefung der Ungleichheiten einhergehen. Diese Transformationen könnten entweder zu einem besseren Leben beitragen oder Armut, Diskriminierung und Ausgrenzung verschärfen. Das weltweite Engagement für die Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) bis 2030 ist nach wie vor ungebrochen, doch die Fortschritte sind ins Stocken geraten. Mehr denn je ist es nun entscheidend, die Maßnahmen zu beschleunigen. Das Streben nach sozialer Gerechtigkeit ist ein universelles Anliegen, für das die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit („die Koalition“) eintritt, in der sich Länder und Partner aus dem gesamten multilateralen System zusammengeschlossen haben. Die Verwirklichung dieses Anliegens ist entscheidend wichtig für die Wiederherstellung des öffentlichen Vertrauens in globale und nationale Institutionen und die Gewährleistung einer chancengerechten und nachhaltigen Entwicklung für alle.
3. Die Vorschläge orientieren sich am Strategischen Plan der IAO für 2026–29,¹ der den Kurs der Organisation hin zum zentralen Meilenstein 2030 vorgibt, und dienen seiner Operationalisierung. Gestützt auf die Verfassung der IAO und ihre vier wegweisenden Erklärungen ² zeichnet der Strategische Plan eine Vision der IAO als Leuchtturm der Erneuerung für einen auf sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit für alle gründenden Gesellschaftsvertrag, die ihre Mitgliedsgruppen und Partner dazu befähigt:
 - die Institutionen für die inklusive und wirksame Steuerung der Arbeitswelt auf der Grundlage der internationalen Arbeitsnormen, des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit auszubauen;
 - die Strategien für eine volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung und nachhaltige Unternehmen für menschenwürdige Arbeit zu stärken;
 - Gleichheit und Schutz bei der Arbeit zu fördern;
 - Politikkohärenz und faire Übergänge für Unternehmen und Beschäftigte bei der Bewältigung struktureller Transformationen in der Arbeitswelt zu gewährleisten.

¹ GB.352/PFA/1.

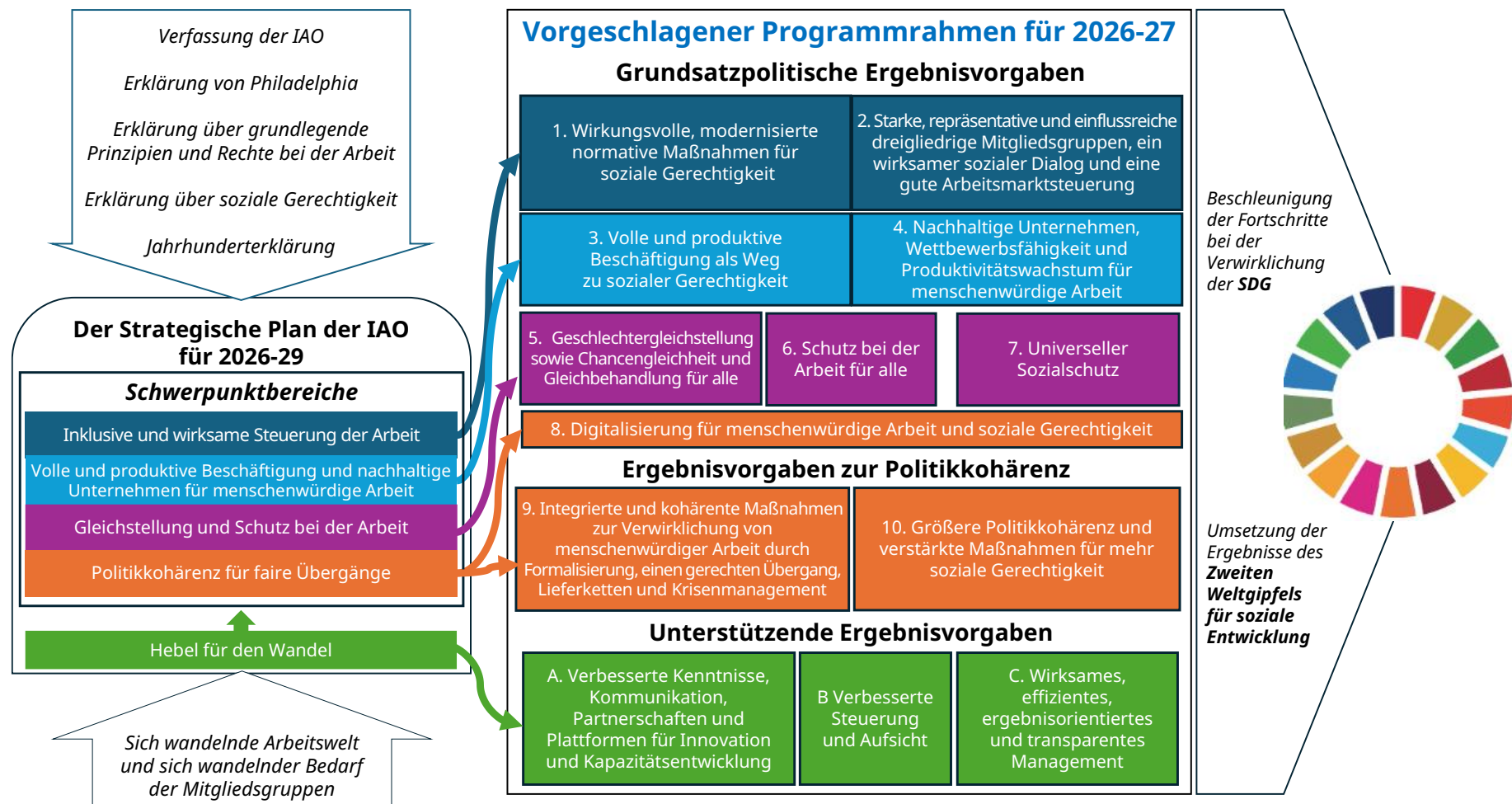
² Die Erklärung über die Ziele und Zwecke der IAO (1944) (Erklärung von Philadelphia), die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) in der geänderten Fassung von 2022, die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) in der geänderten Fassung von 2022 und die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (2019).

4. Der Strategische Plan beleuchtet die für Fortschritte hinsichtlich dieser Prioritäten benötigten Hebel für den Wandel, darunter eine Stärkung der Führungsrolle und Partnerschaften der IAO in Bezug auf soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit, eine Verstärkung von Wissensmanagement, Öffentlichkeitsarbeit und Kapazitätsaufbau sowie eine verbesserte Verwaltung der Ressourcen für optimale Ergebnisse.
5. Die Vorschläge sind auf den Strategischen Plan abgestimmt und stützen sich auf die aus den Entschlüssen und Beschlüssen der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrats hervorgehenden Verpflichtungen. Sie enthalten die Normensetzungsverfahren für biologische Gefahren und die Plattformökonomie, die 2025 und 2026 fortgeführt werden, berücksichtigen die Empfehlungen aus Evaluierungen und die bei der Durchführung früherer Programme gewonnenen Erkenntnisse und sind Ausdruck eines fundierten Ansatzes für die Entwicklungszusammenarbeit, der integraler Bestandteil der Unterstützung der Mitgliedsgruppen entsprechend ihren Bedürfnissen und Prioritäten ist. Zudem sollen die Vorschläge sicherstellen, dass die IAO in der Lage ist, eine führende Rolle bei den Folgemaßnahmen zu den Ergebnissen wichtiger globaler Gipfeltreffen, insbesondere des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung, der 2025 stattfinden wird, und anderer zwischenstaatlicher Prozesse mit Relevanz für die Arbeitswelt zu spielen. Im Rahmen der Koalition ist diese Führungsrolle darauf ausgerichtet, die Fortschritte bei den SDG voranzutreiben, Politikkohärenz zu gewährleisten und eine globale Dynamik für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit aufzubauen und auf diese Weise die internationale Zusammenarbeit und Unterstützung für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zu stärken.

► II. Ein Programm zur schnelleren Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit

6. Die vier Schwerpunktbereiche des Strategischen Plans sind Ausdruck einer eindrucksvollen Vision für einen erneuerten Gesellschaftsvertrag. Diese Prioritäten bilden die Grundlage für ein umfassendes Programm mit acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, zwei Ergebnisvorgaben zur Politikkohärenz und drei unterstützenden Ergebnisvorgaben (siehe Abbildung).

► **Abbildung.** Vorgeschlagener Programmrahmen für 2026–27



Entwicklung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben

7. Während der Prozesse hin zur Annahme des Programms und Haushalts für 2024–25 gab der Verwaltungsrat umfassende Orientierungshilfe zur Gestaltung von Ausrichtung, Umfang und Inhalt der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben für die Zweijahresperiode. Diese Ergebnisvorgaben sind auch in der Zweijahresperiode 2026–27 relevant. Daher enthalten die Vorschläge aufbauend auf den bisherigen Fortschritten Anpassungen, die auf der Notwendigkeit beruhen, mit Entschlossenheit und Dringlichkeit zu handeln, um das Streben nach sozialer Gerechtigkeit voranzubringen, neu auftretende Herausforderungen anzugehen, den Einfluss der IAO zu stärken und wirksamere Ergebnisse zu erzielen. Insbesondere sind die Vorschläge der IAO dazu gedacht, vor dem Hintergrund der in der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (2019) (Jahrhunderterklärung) ergangenen Forderung, „den Herausforderungen und Chancen Rechnung [zu] tragen, die sich durch den digitalen Wandel in der Arbeitswelt, [...], ergeben“, eine raschere Unterstützung aller ihrer Mitglieder zu ermöglichen.

Konsolidierung und Anpassung

8. Aufbauend auf der mit der Durchführung des Programms für 2024–25 verbundenen Dynamik sollen die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben 1–7 den Mitgliedsgruppen dabei behilflich sein, Politikkonzepte zur Förderung sozialer Gerechtigkeit und zur Schaffung von menschenwürdiger Arbeit zu entwickeln und anzupassen sowie anhaltende und neu auftretende Herausforderungen im Zusammenhang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit anzugehen.
9. Die Strategie zur Verwirklichung dieser Ergebnisvorgaben enthält die Folgemaßnahmen zu den von der Internationalen Arbeitskonferenz auf jüngeren Tagungen angenommenen Schlussfolgerungen, insbesondere zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, der Pflege- und Betreuungswirtschaft, einem gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften, einer hochwertigen dualen Berufsausbildung, dem Arbeitnehmerschutz sowie Gewalt und Belästigung bei der Arbeit. Zudem enthält sie verstärkte Maßnahmen zur Entwicklung umfassender beschäftigungsfreundlicher Politikrahmen, die Produktivitätswachstum und nachhaltige Unternehmen für menschenwürdige Arbeit fördern. Von zentraler Bedeutung für all diese Ergebnisvorgaben sind gezielte Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und zur Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Bevölkerungsgruppen in Situationen der Verletzlichkeit, die häufig aus mehreren und sich überschneidenden Gründen Ausgrenzung und Diskriminierung erfahren.

Stärkerer Fokus auf Digitalisierung

10. Der technologische Wandel, insbesondere die Digitalisierung, bewirkt eine Transformation der Arbeitswelt, indem er neue Unternehmen und Arbeitsplätze hervorbringt, jedoch auch die Qualität der Arbeitsplätze und die Beschäftigungsverhältnisse beeinflusst und dazu führen kann, dass ein Teil der Arbeitskräfte zurückgelassen wird. In Anerkennung der dringenden Notwendigkeit, die Arbeit der IAO in diesem Themenbereich zu stärken, enthalten die Vorschläge eine neue grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 8, die sicherstellen soll, dass digitale Transformationen nicht nur gerecht und inklusiv sind, sondern auch als wirkungsvolles Mittel zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit für alle dienen.
11. Die Strategie zur Verwirklichung dieser Ergebnisvorgabe zielt darauf ab, die Wissensbasis der IAO zu digitalen Transformationen zu verbessern und ihre internen Kapazitäten zu stärken, um den Mitgliedsgruppen, die sich in der in raschem Wandel begriffenen Landschaft der Digitalisierung und des technologischen Fortschritts in der Arbeitswelt zurechtfinden müssen,

mit koordinierten Diensten und fundierter Unterstützung zur Seite zu stehen. Sie beruht auf Forschungsarbeiten und Initiativen, die in früheren Zweijahresperioden eingeleitet wurden, und berücksichtigt derzeit laufende Normensetzungs- und Politikprozesse, darunter die Beratungen der Konferenz über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie und den auf dem Zukunftsgipfel im September 2024 beschlossenen Globalen Digitalpakt.

Entwicklung der Ergebnisvorgaben zur Politikkohärenz

12. Nachhaltige Fortschritte auf dem Weg zu einem erneuerten Gesellschaftsvertrag, der auf sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit gründet, erfordern die Beteiligung einer Vielzahl von Interessenträger und die Entwicklung kohärenter und schlüssiger Politikansätze. Zudem erfordern sie ein gestärktes Vertrauen in den Multilateralismus und größere Solidarität, um die Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (Agenda 2030) voranzutreiben und die Ergebnisse der globalen Gipfeltreffen durch wirksame Folgemaßnahmen umzusetzen.
13. Die beiden hier vorgeschlagenen Ergebnisvorgaben zur Politikkohärenz (Ergebnisvorgaben 9 und 10) sind darauf gerichtet, die Anstrengungen um Koordinierung innerhalb der IAO und mit anderen multilateralen Organisationen zu verstärken. Durch die Förderung von Synergieeffekten sollen diese Ergebnisvorgaben wirkungsvollere und nachhaltigere Resultate auf globaler, regionaler und Landesebene ermöglichen.
14. Die Maßnahmen der IAO in diesem Bereich tragen maßgeblich zur Förderung aller grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben bei und sind darauf gerichtet;
 - koordinierte, integrierte, faktengestützte und mehrdimensionale Unterstützung für die Mitgliedsgruppen in Bezug auf Formalisierung, einen gerechten Übergang, Lieferketten und Krisenmanagement zu leisten, auch durch die Konsolidierung der in der Zweijahresperiode 2024–25 aufgestellten vorrangigen Aktionsprogramme;
 - ein gemeinsames Verständnis der wesentlichen Rolle von sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit bei der Erneuerung des Gesellschaftsvertrags und dem Erreichen einer nachhaltigen Entwicklung zu fördern, um für ein kohärentes Vorgehen innerhalb des multilateralen Systems zu sorgen und die Unterstützung für die Prioritäten der Mitgliedsgruppen durch die Koalition und strategische Überzeugungsarbeit in globalen Foren und wichtigen Multi-Akteur-Initiativen, etwa dem Globalen Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge („Globales Förderinstrument“), zu verstärken.
15. Die Vorschläge für diese beiden Ergebnisvorgaben stützen sich auf die bei der Durchführung des Programms und Haushalts für 2024–25 gewonnenen Erkenntnisse. Sie machen deutlich, dass die Verwirklichung von Politikkohärenz auf multilateraler Ebene und die Verbesserung der Koordinierung in übergreifenden Politikbereichen konkrete Strategien und spezifische Indikatoren zur genauen Erfolgsmessung erfordern. Eine gesonderte Ergebnisvorgabe, die sich mit multilateralen Maßnahmen zugunsten von Politikkohärenz befasst, wird die Sichtbarkeit, Koordinierung und Wirkung des Bestrebens der IAO um raschere Fortschritte bei der Verwirklichung der SDG weiter steigern. Dies soll durch die Förderung eines erneuerten Gesellschaftsvertrags, die Nutzung der Koalition und die weitere Umsetzung des Globalen Förderinstruments im Einklang mit den Ergebnissen des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung erreicht werden.

Entwicklung der unterstützenden Ergebnisvorgaben

16. Um bei der Durchführung des Programms wirkungsvolle grundsatzpolitische Veränderungen und Ergebnisse im Einklang mit den im Strategischen Plan für 2026–29 dargelegten Hebeln herbeizuführen, zielen die drei vorgeschlagenen unterstützenden Ergebnisvorgaben (A, B und C) darauf ab, die Führungsrolle der IAO bei der Förderung sozialer Gerechtigkeit als globalem Ziel zu konsolidieren. Mit diesen Ergebnisvorgaben positioniert sich die IAO als Kompetenzzentrum für Wissen und Überzeugungsarbeit in allen mit der Arbeitswelt zusammenhängenden Fragen und steigert zugleich die Effizienz und Wirksamkeit ihrer Steuerungs-, Aufsichts- und Managementprozesse und -praktiken. Um die IAO zu einer agileren, vielfältigeren, handlungsfähigeren und wirkungsvolleren Organisation umzugestalten, bauen die Vorschläge für 2026–27 auf früheren Strategien auf und stützen sich auch auf die Initiative „UN 2.0“.³ Dieser Wandel wird durch Fachwissen im Bereich Daten, Innovation, digitale Technologien, strategische Vorausschau und Verhaltenswissenschaften vorangetrieben.

► III. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben

Ergebnisvorgabe 1. Wirkungsvolle, modernisierte normative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit

Strategie

17. Die Festlegung, Förderung und Ratifizierung internationaler Arbeitsnormen sowie die Überwachung ihrer Einhaltung ist nach wie vor von grundlegender Bedeutung für den Auftrag der IAO. Die normative Tätigkeit der Organisation ist ein Fundament der Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit mit einem an Menschen orientierten Ansatz und daher ein zentrales Element der Vision eines erneuerten Gesellschaftsvertrags.
18. Um die Fortschritte auf dem Weg zu einer nachhaltigen Entwicklung zu beschleunigen, wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen in die Lage versetzen, eine umfassende Einhaltung aller Instrumente zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte bei der Arbeit anzustreben. Im Einklang mit den Schlussfolgerungen der Konferenz zur dritten wiederkehrenden Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (2024), die von der Konferenz auf ihrer 112. Tagung (2024) angenommen wurden, und ausgehend von den Länderinformationen, die aus der Überprüfung der jährlichen Berichte im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) in der geänderten Fassung von 2022 hervorgehen, wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen beim Umgang mit Bedrohungen des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen unterstützen, die solide Arbeitsbeziehungen beeinträchtigen und die Risiken von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung und gefährlichen Arbeitsbedingungen verschärfen. Die Organisation wird daran arbeiten, die zentrale Rolle der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in Bezug auf Produktivitätssteigerung, inklusives Wachstum, Schaffung von Arbeitsplätzen und Übergang zur Formalität besser bekannt zu machen.
19. Damit die internationalen Arbeitsnormen auch künftig den jeweiligen Gegebenheiten gerecht werden, denen Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterworfen sind, wird die IAO

³ UN 2.0 ist eine Initiative der Vereinten Nationen zur Stärkung der organisationseigenen Fachkompetenz und Kultur in fünf zentralen Bereichen: Daten, Digitales, Innovation, Prognostik und Verhaltenswissenschaft (das „Quintett des Wandels“).

weiterhin die laufende Arbeit der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (SRM TWG) unterstützen und die Unterstützung ihrer Mitgliedsgruppen bei der durchgängigen Berücksichtigung aller Beschlüsse des Verwaltungsrats in nationalen, regionalen oder sektorspezifischen Strategien und den in Kooperationsrahmen festgelegten Entwicklungsprioritäten verstärken.

20. Ein verbindliches Aufsichtssystem wird die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen vorantreiben. Die IAO wird die Fertigstellung des Arbeitsplans des Verwaltungsrats für die Stärkung des Aufsichtssystems erleichtern und straffere Regelungen für eine modernisierte Berichterstattung entwickeln. Auf Landesebene wird die IAO fortgesetzt Hilfe leisten, um die wirksame Anwendung der Normen im Einklang mit den Stellungnahmen der Aufsichtsorgane, auch auf Sektorebene, sowie durch verstärkte Mechanismen des sozialen Dialogs zur Beilegung normenbezogener Streitigkeiten unterstützen.
21. Die Folgemaßnahmen zu der Entschließung zu einem gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle, die von der Konferenz auf ihrer 111. Tagung (2023) angenommen wurde,⁴ und zu den Entschließungen über die dritte wiederkehrende Diskussion zum Thema grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit bzw. über menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft, die von der Konferenz auf ihrer 112. Tagung (2024) angenommen wurden,⁵ werden als Richtschnur für mögliche normative Maßnahmen zur Unterstützung der demografischen, ökologischen und digitalen Transformationen dienen, die menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit voranbringen, auch durch Reformen zugunsten eines wirksameren Arbeitnehmer- und Sozialschutzes für alle. Besondere Aufmerksamkeit wird der Geschlechtergleichstellung und der Förderung der Anwendung der technischen internationalen Arbeitsnormen zum Schutz von Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit und von Menschen, die mit Ausgrenzung und Diskriminierung konfrontiert sind, gelten, insbesondere Beschäftigte in der informellen Wirtschaft, von Gewalt und Belästigung bedrohte Erwerbstätige, Menschen mit Behinderungen, Pflege- und Betreuungskräfte, darunter Arbeitsmigranten und Hausangestellte, indigene Völker sowie Fischer und Seeleute.
22. Im Fall ihrer Annahme werden neue Normen über den Schutz vor biologischen Gefahren und über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie aktiv gefördert werden. Normative und nicht normative Optionen zur Nutzung der Vorteile und zur Bewältigung möglicher Herausforderungen, die sich aus technologischen Fortschritten und der globalen wirtschaftlichen Ordnungspolitik ergeben, werden eingehender untersucht werden, auch als Folgemaßnahme zu den Ergebnissen des Zukunftsgipfels, der im September 2024 abgehalten wurde, und des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung, der für 2025 anberaumt ist. Zudem wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen weiterhin bei der Auswahl der für eine Aufnahme in die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz vorgesehenen Normensetzungsgegenstände unterstützen.
23. Die IAO wird die Koalition nutzen, um Bündnisse und Maßnahmen speziell zu den internationalen Arbeitsnormen zu stärken. Unter Wahrung des dreigliedrigen Ansatzes der IAO werden die Partnerschaften mit dem Entwicklungssystem und den Menschenrechtsmechanismen der Vereinten Nationen (UN), anderen multilateralen Organisationen, internationalen Finanzinstitutionen, die sich um eine Stärkung der arbeitnehmerrechtlichen und sozialen Schutzbestimmungen bemühen, Entwicklungspartnern, die einen Handel für nachhaltige Entwicklung

⁴ GB.349/INS/3/3.

⁵ GB.352/INS/3/1 und GB.352/INS/3/2.

unterstützen (mit besonderem Augenmerk auf Mitgliedstaaten, die aus der Liste der „am wenigsten entwickelten Länder“ aufrücken), und regionalen oder nationalen Menschenrechtsinstitutionen ausgeweitet werden. Darüber hinaus wird die IAO Unterstützung bei der Integration der Rechte der Arbeitnehmer bei der Arbeit in die Grundsätze und Praktiken für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht auf Unternehmensebene leisten.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27

Zu erbringende Leistung 1.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeitsnormen zu ratifizieren

24. Die IAO wird die Mitgliedstaaten auf der Grundlage von Konsultationen zwischen den Regierungen und den Sozialpartnern weiterhin bei ihren Bemühungen unterstützen, die Ratifizierung internationaler Arbeitsnormen zum Schutz der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Bedürfnisse nachhaltiger Unternehmen und voller Achtung souveräner Entscheidungen voranzutreiben. Die Strategie zielt, auch unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten und Entwicklungsprioritäten, darauf ab, die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zu erhöhen, normenbezogene Verpflichtungen im Einklang mit den von den Leitungsorganen der IAO festgelegten strategischen Ausrichtungen und institutionellen Prioritäten einzugehen und umzusetzen. Dazu gehört die Verpflichtung aller Mitgliedstaaten, Fortschritte im Hinblick auf die universelle Ratifizierung und Umsetzung der grundlegenden und ordnungspolitischen Übereinkommen zu erzielen und in Beratung mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden regelmäßig die Ratifizierung aktueller technischer Normen, die die vier strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit betreffen, zu erwägen.
25. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
 - auf dem Weg zur universellen Ratifizierung aller grundlegenden Instrumente und ordnungspolitischen Übereinkommen, einschließlich der am wenigsten ratifizierten grundlegenden Instrumente (das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, das Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, und das Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930), sowie zur Ratifizierung aktueller technischer Übereinkommen voranzukommen;
 - Strategien im Bereich Normensetzung zu entwickeln, die eine Planung für künftige Ratifikationen enthalten und nationale Prioritäten für nachhaltige Entwicklung, globale Kampagnen für die Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen vor dem Hintergrund der sich wandelnden Strukturen der Arbeitswelt und die transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung, die regionale Wirtschaftsintegration, die thematischen Prioritäten der Koalition ⁶ sowie präferenzielle Handels- und Investitionsvereinbarungen optimal nutzen;
 - auf Ersuchen um Fachberatungsdienste (in Verbindung mit Fachberatungsdiensten, die im Rahmen der anderen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erbracht werden) Analysen von Lücken in der nationalen Gesetzgebung und Praxis vorzunehmen;

⁶ Die thematischen Prioritäten lauten: i) Bekämpfung von Ungleichheit, Diskriminierung und Ausgrenzung, ii) Verwirklichung der Arbeitnehmerrechten als Menschenrechte, Gewährleistung der Menschenwürde und Erfüllung von Grundbedürfnissen, iii) Erweiterung des Zugangs zu produktiver und frei gewählter Beschäftigung und der Fähigkeiten für nachhaltige Unternehmen, iv) Gewährleistung von Schutz und Stärkung der Widerstandsfähigkeit, v) Stärkung gerechter Übergänge und der sozialen Dimension von nachhaltiger Entwicklung, Handel und Investitionen und vi) Stärkung der Institutionen des sozialen Dialogs.

- die institutionellen Kapazitäten zur Beteiligung an dreigliedrigen Konsultationen über ratifizierungsbezogene Fragen auszuweiten, unter anderem durch den Austausch von Erfahrungen mit anderen Mitgliedstaaten und die Beratung zu Entwürfen von Rechtsvorschriften im Bereich Arbeit und soziale Sicherheit im Vorfeld der Ratifizierung;
- Ressourcen zur Erleichterung der Ratifizierung und Anwendung der internationalen Arbeitsnormen zu mobilisieren.

26. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- weiterhin die Beteiligung ihrer Mitgliedsgruppen an der Annahme und Umsetzung der vom Verwaltungsrat genehmigten Empfehlungen der SRM TWG auf allen Ebenen erleichtern;
- die Mitgliedstaaten bei der Prüfung von Schritten zur Ratifizierung der internationalen Arbeitsnormen mit Relevanz für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten und ihrer Anwendung in der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis unterstützen und dabei besonderes Augenmerk auf die Instrumente, die allen fünf grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit Ausdruck verleihen, und die ordnungspolitischen Übereinkommen richten;
- in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO (Turiner Zentrum) und als Reaktion auf die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen die Möglichkeiten für den Einsatz von Informationstechnologien und Fernunterricht ausweiten und dadurch den Zugang zu praktischen und benutzerfreundlichen Informationen und Kapazitätsaufbaumaßnahmen gewährleisten, die von Relevanz für die Ratifizierung, Berichterstattung und wirksame Anwendung sind;
- die Förderung der internationalen Arbeitsnormen, die von besonderer Relevanz für einen erneuerten Gesellschaftsvertrag und die thematischen Prioritäten der Koalition sind, darunter das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, verstärken.

Zu erbringende Leistung 1.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, die wirksame Anwendung der internationalen Arbeitsnormen durch die Mitgliedstaaten voranzutreiben

- 27.** Die wirksame Anwendung der internationalen Arbeitsnormen beruht auf der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, sich wirksam am Aufsichtsprozess zu beteiligen. Um eine verbindliche Wirkung zu entfalten, muss das Aufsichtssystem weiterhin den sich verändernden gesellschaftlichen Realitäten und Herausforderungen gerecht werden. Die Modernisierung des Aufsichtssystems der IAO wird im Hinblick auf die Umsetzung der Beschlüsse des Verwaltungsrats fortgesetzt, damit die normativen Verpflichtungen in Bezug auf soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit wirksam in die Praxis umgesetzt werden können und messbare Fortschritte durch ein modernisiertes System für die regelmäßige Berichterstattung und Entwicklungszusammenarbeit in Partnerschaft mit anderen Einrichtungen des UN-Entwicklungssystems fördern. Die IAO wird den Mitgliedstaaten weiterhin bei der Ermittlung praktikabler Optionen zur Schließung der von ihren Aufsichtsorganen festgestellten normativen Lücken und bei der Beilegung von Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Anwendung internationaler Arbeitsnormen behilflich sein.
- 28.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
- Folgemaßnahmen zu den Stellungnahmen der IAO-Aufsichtsorgane zur Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen, auch im Kontext der Landesprogramme für menschenwür-

dige Arbeit (DWCP), der UN-Kooperationsrahmen für nachhaltige Entwicklung („UN-Kooperationsrahmen“) und nationaler Entwicklungsstrategien, zu ergreifen;

- im Rahmen der an sie gerichteten Ersuchen um fachliche Hilfe Entwürfe von Rechtstexten, insbesondere von Rechtsvorschriften in den Bereichen Arbeit und soziale Sicherheit, arbeitsrechtlichen Vorschriften für die Seeschifffahrt und internationalen Vereinbarungen zu Arbeitsmigration und sozialer Sicherheit, im Hinblick darauf zu überprüfen, diese Texte an die internationalen Arbeitsnormen, darunter die Stellungnahmen der Aufsichtsorgane, unter Berücksichtigung des vergleichenden Arbeitsrechts, der Leitvorgaben der Vereinten Nationen und Aspekten einer geschlechtergerechten Abfassung anzugleichen;
- die internationalen Arbeitsnormen und Folgemaßnahmen zu den Stellungnahmen der Aufsichtsorgane systematisch in den nationalen Entwicklungsrahmen zu berücksichtigen, unter besonderer Beachtung der Geschlechtergleichstellung und der Normen, die den fünf Kategorien der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit Ausdruck verleihen, auch im Kontext der thematischen Prioritäten der Koalition;
- sich wirksam am regulären Aufsichtsprozess und an den besonderen Verfahren, einschließlich der Schlichtung von Streitigkeiten im Rahmen der Nutzung des Beschwerdeverfahrens nach Artikel 24 der Verfassung der IAO entsprechend den Beschlüssen des Verwaltungsrats, zu beteiligen um die Verhütung normenbezogener Streitigkeiten durch die Bekämpfung ihrer tieferen Ursachen zu stärken;
- arbeitsrechtliche Bestimmungen in Handels- und Investitionsabkommen zu prüfen und umzusetzen.

29. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- die Tätigkeit der Aufsichtsorgane erleichtern und Folgemaßnahmen zu deren Empfehlungen Priorität einräumen;
- auf Ersuchen die Zusammenarbeit der Aufsichtsorgane mit den UN-Menschenrechtsmechanismen erleichtern;
- die Aufsichtsorgane bei der laufenden Prüfung ihrer Arbeitsmethoden im Hinblick darauf erleichtern, ihre kontinuierliche Verbesserung zu unterstützen;
- die Umsetzung des Arbeitsplans für die Stärkung des Aufsichtssystems abschließen, indem die vom Verwaltungsrat zu beschließenden Modalitäten für die regelmäßige Berichterstattung modernisiert und Informationen über Regelungen und Politiken öffentlich zugänglich gemacht werden;
- einen auf aufgeschlüsselte Daten gestützten Ansatz für normative Maßnahmen ausweiten und fördern und weiterhin jährlich über den SDG-Indikator 8.8.2 zur Einhaltung der Arbeitnehmerrechte Bericht erstatten und zugleich ein besseres Verständnis der diesem Indikator zugrunde liegenden Methodik und seiner Kodierung sowohl für die Mitgliedsgruppen als auch für die Mitarbeiter der IAO gewährleisten.

Zu erbringende Leistung 1.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Partner und Interessenträger, sich an normativen Maßnahmen zu beteiligen

30. Der Aufbau von Kapazitäten bei den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen für eine volle und wirksame Beteiligung an allen Phasen der Normensetzung ist entscheidend wichtig dafür, den Normen die größtmögliche Wirkung auf das Leben der Menschen zu verschaffen, auch durch effektive Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der SRM TWG. Um die Politikkohärenz im

multilateralen System zu stärken, muss die IAO zudem nationale Eigenverantwortung für die internationalen Arbeitsnormen fördern und bei den Mitgliedsgruppen, Partnern und sonstigen Interessenträgern Kapazitäten dafür aufbauen, insbesondere durch fachliche Beratung, Kommunikation, Weitergabe von Wissen und Sensibilisierung, die Arbeitsnormen im Kontext der Bewältigung von Mehrfachkrisen und komplexen Übergängen zu nutzen und umzusetzen und zugleich die Verwirklichung der SDG anzustreben.

31. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:

- regelmäßig und auf effektive Weise dreigliedrige Konsultationen zu allen normenbezogenen Angelegenheiten abzuhalten, auch als Folgemaßnahme zu Beschlüssen des Verwaltungsrats in Bezug auf den Normenüberprüfungsmechanismus, im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976;
- sich aktiv an Normensetzungsprozessen zu beteiligen, insbesondere was die Beantwortung von Fragebögen zu Tagesordnungspunkten der Internationalen Arbeitskonferenz und Stellungnahmen zu den von der Konferenz zu erörternden Textentwürfen betrifft;
- auf Ersuchen regionale Konsultationen und den regionalen Wissensaustausch zu allen normenbezogenen Angelegenheiten zu erleichtern;
- wirksam und zeitnah mit dem Aufsichtssystem zusammenzuarbeiten, auch durch regelmäßige Berichterstattung der Regierungen und schriftliche Beiträge der Sozialpartner;
- umfassende Überprüfungen der Ratifizierungsunterlagen vorzunehmen, um sicherzustellen, dass die eingegangenen Verpflichtungen: ein Bekenntnis zu allen grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, insbesondere Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, zum Ausdruck bringen; die transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung angemessen unterstützen; die Empfehlungen des Verwaltungsrats in Bezug auf den Normenüberprüfungsmechanismus umsetzen; alle vier strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit berücksichtigen; und auf schutzbedürftige Arbeitnehmer eingehen, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse nachhaltiger Unternehmen.

32. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- die dreigliedrige Prüfung des aktuellen Bestands an Normen durch die SRM TWG voranbringen, damit sie bis 2028 abgeschlossen wird;
- weiterhin den dreigliedrigen Dialog über die Politik auf dem Gebiet der internationalen Arbeitsnormen erleichtern und Optionen für mögliche Initiativen entwickeln, die den Bestand an Normen ergänzen, um der sich verändernden Arbeitswelt, den mit grenzüberschreitender Lieferketten verbundenen Herausforderungen, Umsetzungslücken und nationalen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, sei es durch neue normative Maßnahmen, die Überarbeitung bestehender Maßnahmen oder ergänzende Leitlinien und Instrumente;
- weiterhin die Partnerschaften und Bündnisse mit anderen Einrichtungen der UN, Entwicklungspartnern (einschließlich der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation) und internationalen Finanzinstitutionen stärken, um die Mitgliedsgruppen bei ihren Bemühungen zur Umsetzung von Normen zu unterstützen, auch durch Stellungnahmen der Aufsichtsorgane und mit besonderem Augenmerk auf alle fünf Kategorien grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, insbesondere im Rahmen der thematischen Prioritäten der Koalition;
- den Austausch bewährter Praktiken in Bezug auf regulatorische und nicht regulatorische Mechanismen, die von den Mitgliedsgruppen zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit

in den Lieferketten eingesetzt werden, sowie deren mögliche Auswirkungen und die diesbezüglichen Stellungnahmen der Aufsichtsorgane erleichtern;

- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum die Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, der Vertreter der Justiz, der Arbeitsaufsichtsbehörden, der für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zuständigen Behörden, der Angehörigen der Rechtsberufe und anderer Akteure, etwa der Entwicklungspartner, der sonstigen Einrichtungen des Entwicklungssystems der UN und der internationalen Finanzinstitutionen, für die Mitarbeit im normativen System ausbauen.

Zu erbringende Leistung 1.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, die effektive Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit voranzubringen

33. In den Schlussfolgerungen zur dritten wiederkehrenden Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die die Konferenz auf ihrer 112. Tagung (2024) annahm, wurde bekräftigt, dass diese Prinzipien und Rechte wesentlich für die Würde und das Wohlergehen der Menschen und für die Grundlage inklusiver und gerechter Gesellschaften sind. Um den anhaltenden komplexen Herausforderungen zu begegnen, die die Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit hemmen, insbesondere die Bedrohung der Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, wird die IAO in Anbetracht des unteilbaren, zusammenhängenden und einander verstärkenden Charakters dieser grundlegenden Prinzipien eine überarbeitete Strategie umsetzen, die an allen Prinzipien ansetzt. Die Strategie stützt sich auf den Aktionsplan für die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (2024–30), der sich speziell mit der informellen und der ländlichen Wirtschaft, Unternehmen und Lieferketten, Krisensituationen und Fragilität, einem gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften für alle und der digitalen Wirtschaft befasst und eine Kombination von normenbezogenen Maßnahmen, Forschungsarbeiten und Kapazitätsaufbau, Wissensaustausch, Partnerschaften, Ressourcennobilisierung und Entwicklungszusammenarbeit vorsieht.
34. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
 - konsolidierte und geschlechtergerechte Politiken, Strategien und Programme umzusetzen, die die tieferen Ursachen der Barrieren für die wirksame Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie die von den Aufsichtsorganen der IAO ermittelten Umsetzungslücken, unter anderem in Bezug auf das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, angehen;
 - geschlechtergerechte Strategien, Politiken, Rechtsvorschriften, Programme und Mechanismen zur Bekämpfung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit und ihrer tieferen Ursachen im Rahmen des Internationalen Programms für die Beseitigung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit (IPEC+) und anderer Flaggschiffprogramme der IAO sowie zur Unterstützung der von Mitgliedsgruppen und den Partnern der Koalition eingegangenen Verpflichtungen zu entwickeln, zu finanzieren und umzusetzen.
35. Auf der globalen Ebene wird die IAO:
 - Instrumente, Leitlinien und Messverfahren, gegebenenfalls unter Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI), für qualitativ und quantitativ hochwertige Forschungsarbeiten zu allen

grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, auch zu ihrem einander verstärkenden Charakter, entwickeln und erproben;

- globale Politikkohärenz in Bezug auf die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit fördern und ihre Mitarbeit in globalen und regionalen Partnerschaften, so auch in der Allianz 8.7, der Regionalen Initiative für ein Lateinamerika und eine Karibik ohne Kinderarbeit, der Initiative für faire Anwerbung und in globalen Unternehmensnetzwerken, verstärken;
- die Organisierung der sechsten Weltkonferenz zur Beseitigung von Kinderarbeit im Jahr 2026 unterstützen;
- globale Schätzungen zu Zwangsarbeit und moderner Sklaverei erstellen;
- die Mobilisierung von Ressourcen für alle grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ergänzend zu anderen Maßnahmen zur Mobilisierung von Ressourcen für spezifische Prinzipien unterstützen.

Zu erbringende Leistung 1.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, sektorspezifische internationale Arbeitsnormen, Verhaltenskodizes, Leitlinien und Instrumente anzuwenden

36. In Anbetracht vielfältiger sektorspezifischer Herausforderungen gilt es, normative, grundsatzpolitische und programmatische Arbeit auf der Sektorebene zu leisten. Bei der Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit spielen sektorspezifische Ansätze zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit und nachhaltigen Unternehmen daher weiterhin eine zentrale Rolle. Die IAO wird ihren Mitgliedsgruppen bei der Anwendung sektorspezifischer internationaler Arbeitsnormen und -instrumente mit Relevanz für bestimmte Wirtschaftsbereiche behilflich sein, auch um die transformativen Auswirkungen des demografischen, ökologischen und technologischen Wandels zu bewältigen und um sicherzustellen, dass das Potenzial für menschenwürdige Arbeit optimal ausgeschöpft wird.
37. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
 - sektorspezifische internationale Arbeitsnormen umzusetzen und wirksam zu fördern, unter anderem durch Verhaltenskodizes, Leitlinien und Instrumente, und die auf dreigliedrigen Sektortagungen angenommenen und vom Verwaltungsrat gebilligten Schlussfolgerungen für die Entwicklung von Politiken, Programmen und sonstigen Initiativen, die sich mit den im Wege des sozialen Dialogs ermittelten sektorspezifischen Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit befassen, zu fördern;
 - geschlechtergerechte sektorpolitische Politiken ausgehend von den Prioritäten der Regierungen und den einschlägigen internationalen Arbeitsnormen und unter Einbeziehung der Sozialpartner umzusetzen;
 - sektorspezifische Normen und Instrumente in nationale Entwicklungspläne, DWCP, UN-Kooperationsrahmen und Projekte der Entwicklungszusammenarbeit zu integrieren, mit besonderem Schwerpunkt auf den gefährlichsten Sektoren und der Förderung sicherer und gesunder Arbeitsumfelder.
38. Auf der globalen Ebene wird die IAO:
 - sektorspezifische Verhaltenskodizes, Leitlinien und Instrumente entwickeln, die die Mitgliedsgruppen in die Lage versetzen, sektorspezifische Transformationen anzugehen, und

den sozialen Dialog auf Sektorebene durch auf Ersuchen des Verwaltungsrats abgehaltene Sachverständigentagungen und Fachtagungen fördern;

- unter Beachtung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung Programme zum Aufbau von Kapazitäten für die Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen mit Relevanz für die Gegebenheiten in einzelnen Sektoren unterstützen und organisieren, auch in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum;
- für größere sektorspezifische Politikkohärenz in Abstimmung mit anderen Einrichtungen der UN und multilateralen Organisationen, auch über die Koalition, und insbesondere bei allen vom Verwaltungsrat beschlossenen normenbezogenen Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der vom Generalsekretär der Vereinten Nationen eingesetzten Hochrangigen Gruppe für den Lehrberuf sorgen;
- die Wissensbasis auf Sektorebene durch Forschungsarbeiten und die Weiterentwicklung einer webbasierten sektorspezifischen Datenschnittstelle, die zur Stärkung der Kapazitäten der Mitgliedsgruppen und für eine faktengestützte Politikgestaltung genutzt werden kann, ausbauen.

Ergebnisvorgabe 2. Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen, ein wirksamer sozialer Dialog und eine gute Arbeitsmarktsteuerung

Strategie

39. Für eine gute Arbeitsmarktsteuerung bedarf es starker, unabhängiger und repräsentativer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie Arbeitnehmerverbände und darüber hinaus angemessen ausgestatteter und wirksamer Arbeitsverwaltungssysteme, einschließlich Arbeitsaufsichtsbehörden. Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen sollten in der Lage sein, partizipatorische und inklusive Prozesse für mehr Demokratie bei der Arbeit zu fördern. Grundlage der Dreigliedrigkeit, eines wirksamen sozialen Dialogs und einer guten Arbeitsmarktsteuerung ist die Garantie der Autonomie der Sozialpartner und ihrer Beteiligung auf allen Ebenen.
40. Mit ihrer umfassenden Rolle in den Gesellschaften unterstützen die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände und die Arbeitnehmerverbände produktive und menschenwürdige Arbeit sowie Wirtschaftswachstum und sozialen Fortschritt. Ebenso sind die Arbeitsverwaltungssysteme, einschließlich der Arbeitsaufsichtsbehörden, entscheidend wichtig für eine nachhaltige Entwicklung, da sie den Chancen und Herausforderungen in der sich wandelnden Arbeitswelt Rechnung tragen, indem sie Politik- und Arbeitsrechtsreformen vorantreiben, die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz verbessern und die Institutionen und Prozesse des sozialen Dialogs unterstützen. Die volle Wahrnehmung dieser Funktionen führt letztlich zu friedlicheren, widerstandsfähigeren und inklusiveren Gesellschaften.
41. In Anbetracht des höheren Tempos des Wandels auf den Arbeitsmärkten, gepaart mit der Unsicherheit und Fragilität in der Weltwirtschaft, ist es unerlässlich, die einzigartigen Stärken der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zu nutzen, um nachhaltige Lösungsansätze für die Herausforderungen in der Arbeitswelt im Wege des sozialen Dialogs zu gewährleisten und dabei niemanden zurückzulassen. Gleichmaßen ist es für die Durchführung und Nachhaltigkeit des Programms der IAO erforderlich, eine einflussreiche und effektive Dreigliedrigkeit und einen wirksamen sozialen Dialog zu gewährleisten, damit sich die Mitgliedsgruppen aktiv in die Verwirklichung aller Ergebnisvorgaben einbringen und in dieser Hinsicht Eigenverantwortung übernehmen können.

42. Die Strategie für 2026–27 ist darauf ausgerichtet, die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen institutionell zu stärken, damit sie wirksamer auf die sich wandelnden Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern eingehen können. Mit der Garantie der Beteiligung der Sozialpartner können die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen einen effektiven und konstruktiven sozialen Dialog in all seinen Formen führen, insbesondere wenn sie durch Schulungen und Wissensprodukte unterstützt werden. Dies umfasst auch den Zugang zu umfassenden, qualitativ hochwertigen und aktuellen Arbeitsmarktdaten und -informationen sowie die Fähigkeit zu ihrer Nutzung.
43. Als repräsentative demokratische Institutionen werden die Sozialpartner mit Initiativen und Instrumenten für den Aufbau institutioneller Kapazitäten unterstützt, die dazu dienen, ihre Rolle in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt zu stärken und sich wirksam an die in ihrem Umfeld ablaufenden Transformationen anzupassen und darauf Einfluss zu nehmen. Die Führungsrolle der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände und der Arbeitnehmerverbände sowie ihre Fähigkeit zur Vorausschau werden gestärkt, damit sie zentrale Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt und bei der Organisation der Arbeit angehen und auf Bedrohungen für einen wirksamen sozialen Dialog, eine gute Arbeitsmarktsteuerung und Demokratie bei der Arbeit reagieren können. Die Maßnahmen in diesen Bereichen werden auf den Ergebnissen des speziellen Programms für Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie Arbeitnehmerverbände aufbauen, das 2024–25 aus dem Haushalts-Zusatzkonto finanziert wird.
44. Die rechtlichen und institutionellen Kapazitäten der Arbeitsverwaltungssysteme, einschließlich der Arbeitsaufsichtsbehörden, werden ausgebaut werden, um den sozialen Dialog aufzubauen oder zu stärken und den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle zu erleichtern und dadurch solide Arbeitsbeziehungen zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Dies umfasst auch Unterstützung bei der optimalen Nutzung von Daten und Kenntnissen, die unter Verwendung von Technologien oder anderen Mitteln gewonnen werden, wie dies aus den Schlussfolgerungen in der Allgemeinen Erhebung 2024 zum Thema Arbeitsverwaltung in einer sich wandelnden Arbeitswelt hervorgeht. Die Arbeiten mit dem Ziel, die Systeme zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zu stärken und den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle zu fördern, werden ausgehend von den Ergebnissen der dreigliedrigen Fachtagung im Februar 2025 ausgeweitet werden.
45. Die Anerkennung der spezifischen Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen innerhalb ihres jeweiligen Kontexts werden die Grundlage für die Festlegung langfristiger Ziele in Bezug auf den Aufbau institutioneller Kapazitäten bilden. Die IAO wird grundsatzpolitische Leitvorgaben und Schulungen sowie Zugang zu Wissen, Instrumenten und faktengestützten wie auch handlungsorientierten Forschungsarbeiten bereitstellen. Der Ansatz wird sich prioritär an den grundlegenden Aspekten orientieren, die für institutionelle Stärke erforderlich sind, und schwerpunktmäßig den Herausforderungen und Chancen Rechnung tragen, die sich aus den durch Klimawandel, Umweltzerstörung, demografische Verschiebungen, technologische Fortschritte und neu entstehende Krisen bedingten Transformationen in der Arbeitswelt ergeben.
46. Besonderes Gewicht wird zudem auf die Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie aller einschlägigen internationalen Arbeitsnormen gelegt werden. Zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und Inklusion wird die IAO die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, Arbeitnehmerverbände und Arbeitsverwaltungen bei der Erhöhung der Beteiligung von Frauen in Steuerungsstrukturen, Führungspositionen und Foren des sozialen Dialogs unterstützen. Die Kapazitäten der Sozialpartner werden im Hinblick darauf gestärkt werden, ihre Mitglieder mit Instrumenten und Informationen zu Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Inklusion auszustatten.

47. Darüber hinaus werden die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen Unterstützung dahingehend erhalten, eine entscheidende Rolle bei der Formulierung und Umsetzung von Politiken zu sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Aspekten nationaler Entwicklungsstrategien, DWCP und UN-Kooperationsrahmen zu spielen. Durch Partnerschaften und Prozesse der Kooperation, auch mit dem Turiner Zentrum, soll die Wirksamkeit der Interventionen der IAO auf Landesebene gesteigert werden.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27

Zu erbringende Leistung 2.1. **Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, stark, unabhängig und repräsentativ zu sein**

48. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, die privatwirtschaftliche Unternehmen vertreten, kommt eine wesentliche Rolle dabei zu, eine nachhaltige Entwicklung herbeizuführen, menschenwürdige Arbeit, produktive Beschäftigung und die Schaffung von Arbeitsplätzen voranzubringen, für eine Politik einzutreten, die ein günstiges Umfeld für nachhaltige Unternehmen fördert, sowie gemeinsamen wirtschaftlichen Wohlstand und soziale Gerechtigkeit zu schaffen. Die Stärke der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände beruht auf ihrer Unabhängigkeit und Repräsentativität sowie auf ihrer Fähigkeit, den Bedürfnissen ihrer Mitglieder durch wirksame grundsatzpolitische Überzeugungsarbeit und Dienste vor dem Hintergrund technologischer, demografischer, sozioökonomischer, politischer und ökologischer Veränderungen zu entsprechen. Dies erfordert eine Stärkung der institutionellen Wirksamkeit der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände durch gute Organisationsführung, strategisches Personalmanagement und größere Repräsentativität bei gleichzeitiger Wahrung und Pflege ihrer Unabhängigkeit. Zudem müssen die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände ihre Führungsrolle, Agilität und Widerstandsfähigkeit stärken, indem sie Daten als strategische Ressource nutzen, um Erkenntnisse für die Entscheidungsfindung, die Leistungserbringung und faktengestützte Politikempfehlungen zu gewinnen.
49. Auf der Landesebene wird die IAO die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, auch gemeinsam mit dem Turiner Zentrum, dabei unterstützen:
- faktengestützte grundsatzpolitische Überzeugungsarbeit zu leisten, um ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen zu schaffen und die Führungsrolle des Privatsektors in arbeitsrechtlichen und sozialen Fragen zu stärken und die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände so als zentrale Träger von Stabilität und Wohlstand in der Gesellschaft zu positionieren;
 - verstärkt Einfluss auf die Politik zu nehmen, auch durch den Aufbau strategischer Bündnisse und Partnerschaften, verbesserte Kommunikation und Beteiligung an Entwicklungsprozessen unter Federführung der Vereinten Nationen;
 - nachhaltige und innovative Dienste zu entwickeln und ihre Erbringung zu verbessern, unter anderem in Bezug auf Arbeitsbeziehungen, Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, Arbeitsmigration, einen gerechten Übergang, Produktivität, Qualifikationen sowie Fragen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Organisationsführung;
 - die Organisationsführung und finanzielle Nachhaltigkeit durch ein strategisches Personalmanagement und eine verbesserte organisationale Gesundheit und Widerstandsfähigkeit zu stärken und prioritär die Vertretung zu fördern, und zwar durch die Bindung und Einbeziehung von Mitgliedern und die Erhöhung ihrer Zahl mittels Kontaktarbeit mit unterrepräsentierten oder neu entstehenden Sektoren und geografischen Regionen;

- die Datenkapazitäten zur Schaffung einer Innovationskultur erhöhen, die die Bedeutung von Daten für Strategien und Entscheidungen der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände anerkennt.

50. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- Wissensprodukte entwickeln, die die Führungsrolle der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände bei der Bewältigung der Transformationen in der Arbeitswelt stärken, darunter vielfältige Beschäftigungsformen und Arbeitsplatzveränderungen, die sich an technologischen und demografischen Trends orientieren;
- das Lernen und die Vernetzung von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden untereinander durch Forschungsarbeiten und Instrumente zu den Themen gute Organisationsführung, Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, Bewältigung von Übergängen und rasche Erholung sowie Postkrisensituationen, mit Schwerpunkt auf der Steigerung von Produktivität, Qualifikationen und verantwortungsbewusstem unternehmerischem Handeln, zu fördern;
- die Bedingungen erforschen, die erforderlich sind, damit unabhängige Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände ihre Mitglieder vertreten und ein günstiges Unternehmensumfeld fördern können;
- die Auswirkungen des beschleunigten technologischen Wandels auf die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände selbst, unterstützt durch Instrumente zur Förderung digitaler Transformationsprozesse, erforschen.

Zu erbringende Leistung 2.2. Erhöhte institutionelle und fachliche Kapazität der Arbeitnehmerverbände sowie erhöhte Fähigkeit zur Vertretung und politischen Einflussnahme

- 51.** Starke und einflussreiche Arbeitnehmerverbände sind für die Verwirklichung sozialer, wirtschaftlicher und ökologischer Ziele, das Engagement für Demokratie und die Beteiligung an demokratischen Entscheidungsprozessen unerlässlich. Die IAO wird die Arbeitnehmerverbände bei der Auseinandersetzung mit Themen wie gerechter Übergang, Arbeitsschutz und technologischer Wandel unterstützen und stärken. Besondere Aufmerksamkeit wird der Inangriffnahme von Ungleichheiten in der Arbeitswelt gelten, insbesondere soweit sie Frauen, junge Menschen, Beschäftigte in der informellen und in der ländlichen Wirtschaft sowie andere Erwerbstätige in Situationen der Verletzlichkeit betreffen, wobei der Schwerpunkt auf Lohnfestsetzung, sozialem Dialog und Kollektivverhandlungen sowie der Umsetzung der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen liegen wird. Die Erhöhung der Fähigkeit der Arbeitnehmerverbände, integrierte Politikrahmen auf allen Ebenen, einschließlich der DWCP und der UN-Kooperationsrahmen, auszuhandeln und darauf Einfluss zu nehmen und für eine größere Politikkohärenz zugunsten einer nachhaltigen Entwicklung einzutreten, ist entscheidend wichtig. Die Unterstützung wird in Form von Politikberatung, Initiativen für den Kapazitätsaufbau sowie Wissensprodukten und -instrumenten, auch über das Turiner Zentrum, gewährt werden.
- 52.** Auf der Landesebene wird die IAO die Arbeitnehmerverbände dabei unterstützen:
- Strategien und Politiken zur Verbesserung der Repräsentativität, Organisationsführung, Nachhaltigkeit und internen Demokratie der Arbeitnehmerverbände zu entwickeln und dadurch ihre Fähigkeit zu erhöhen, Arbeitnehmer in vielfältigen Beschäftigungsformen, darunter Beschäftigte in der informellen Wirtschaft, Frauen und junge Menschen, zu vertreten und zu unterstützen und Dienste für sie zu erbringen;

- Gewerkschaftsplattformen zur Entwicklung und Förderung der Zusammenarbeit bei gemeinsamen Grundsatzpositionen und Maßnahmen einzurichten oder zu stärken;
- transformative Strategien und Politiken umzusetzen, die sich mit Ungleichheiten, Löhnen, beschäftigungsfreundlichen makroökonomischen Maßnahmen, Lücken im Sozialschutz, einem gerechten Übergang, dem Arbeitsschutz und dem technologischen Wandel befassen;
- umfassende Positionen für den sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen zu formulieren;
- die Arbeitsinstitutionen und Prozesse wie die Umsetzung der DWCP und der UN-Kooperationsrahmen, des Globalen Förderinstruments, der Agenda 2030 und ihres Nachfolgers zu stärken sowie an Politikdebatten, etwa der Debatte über den erneuerten Gesellschaftsvertrag, teilzunehmen und sich an der Überwachung und Evaluierung der Ergebnisse zu beteiligen;
- die Kommunikations- und Datenkapazitäten auszubauen, um die Anerkennung der Arbeitnehmervverbände und ihre Einflussnahme auf die Politikgestaltung und Entscheidungsfindung zu stärken.

53. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- auf der Grundlage der Bewertung von Bedürfnissen, Chancen und Herausforderungen durch das Abhalten von Konferenzen, Fortbildungsakademien und Schulungsveranstaltungen ein integriertes Interventionsmodell zur Unterstützung innovativer Entwicklungsagenden für Gewerkschaften entwickeln;
- Kooperationsplattformen und Gewerkschaftsnetzwerke im Hinblick darauf fördern, gemeinsame Grundsatzpositionen und -maßnahmen, auch mittels Forschungsarbeiten und Workshops, zu entwickeln;
- ein integriertes Politikprogramm entwickeln, auch durch Wissensprodukte, Instrumente, Bedarfsanalysen und Seminare zu den auf nationaler Ebene ermittelten Politikprioritäten;
- ein umfassendes Kapazitätsaufbauprogramm, einschließlich Kurzdossiers, Leitlinien, Workshops, Symposien und Fallstudien, zur Stärkung der Verfahren des sozialen Dialogs und von Kollektivverhandlungen sowie der Fähigkeit der Arbeitnehmervverbände entwickeln, die Arbeitsinstitutionen zu verbessern und Einfluss auf die Agenda für die Zeit nach 2030 und die Politikdebatten zu nehmen;
- ein Programm für innovative Kommunikations- und Datenkapazitäten entwickeln, um die Anerkennung der Arbeitnehmervverbände und ihre Einflussnahme auf die Politiken für nachhaltige Entwicklung zu vergrößern.

Zu erbringende Leistung 2.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den sozialen Dialog einflussreicher und die Institutionen und Verfahren im Bereich der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsgerichtsbarkeit wirksamer zu gestalten

- 54.** Die IAO wird die Entwicklung wirksamer, inklusiver und geschlechtergerechter Rahmen und Maßnahmen für eine fundierte Steuerung der Arbeit zur Stärkung des Vertrauens in Institutionen, zum Abbau von Ungleichheiten und zur Gewährleistung des Schutzes aller Erwerbstätigen fördern und ihren Mitgliedsgruppen in dieser Hinsicht behilflich sein. Besonderes Gewicht wird auf globaler Überzeugungsarbeit, Wissensgenerierung und direkter Unterstützung der Länder auf der Grundlage der internationalen Arbeitsnormen, dem Aufbau institutioneller Kapazitäten von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmervverbänden zur

Bewältigung der derzeitigen Transformationen in der Arbeitswelt durch sozialen Dialog und der Verbesserung gerichtlicher und außergerichtlicher Systeme der Streitbeilegung, die den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle fördern, liegen. Die Maßnahmen im Zusammenhang mit Kollektivverhandlungen werden sich an der Strategie der IAO zur Förderung und Umsetzung des Rechts zu Kollektivverhandlungen orientieren, die vom Verwaltungsrat auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) angenommen wurde.

55. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:

- nationale dreigliedrige und zweigliedrige Institutionen des sozialen Dialogs als zentrale Plattformen für die Gestaltung nachhaltiger Politikkonzepte, die Erleichterung eines gerechten Übergangs, die Erneuerung des Gesellschaftsvertrags und die Förderung sozialer Gerechtigkeit einzurichten oder ihre Wirksamkeit und Inklusivität zu stärken;
- das Recht auf Vereinigungsfreiheit zu fördern sowie faktengestützte Kollektivverhandlungsprozesse und -ergebnisse im Hinblick auf bessere Arbeitsbedingungen und einen gerechten Übergang zu stärken und zu fördern;
- Verfahren des sozialen Dialogs und Kollektivverhandlungen auf unterrepräsentierte oder ausgeschlossene Kategorien von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, auch in vielfältigen Beschäftigungsformen, auszuweiten und den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft zu unterstützen;
- die regulatorischen und institutionellen Rahmen für wirksame und inklusive Systeme zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, einschließlich der Behandlung von Beschwerden, zu verbessern, um den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle zu gewährleisten;
- den sozialen Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen, sowie betriebliche Konsultationen und Zusammenarbeit für sichere, gesunde, inklusive und produktive Arbeitsplätze im Einklang mit den Grundsätzen und Normen der IAO zu fördern.

56. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- im Rahmen dreigliedriger Konsultationen einen Vorschlag für eine statistische Norm zu Indikatoren für Arbeitsbeziehungen ausarbeiten, der von der 22. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) behandelt werden soll, und ihre Forschungsarbeiten ausweiten, um eine fortgesetzte Datenerhebung zum sozialen Dialog und zu Arbeitsbeziehungen zu gewährleisten und so eine faktengestützte Politik zu unterstützen, die den sozialen Dialog und solide Arbeitsbeziehungen, einschließlich Kollektivverhandlungen, fördert;
- integrierte grundsatzpolitische Leitvorgaben sowie Überzeugungsarbeit und Kapazitätsaufbaumaßnahmen für den sozialen Dialog auf allen Ebenen, Arbeitsbeziehungen, einschließlich Kollektivverhandlungen, Arbeitsgerichtsbarkeit und koordinierte Systeme zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, einschließlich der Behandlung von Beschwerden, entwickeln;
- eine neue Ausgabe des Flaggschiffberichts über den sozialen Dialog ausarbeiten und den Bericht für die dritte wiederkehrende Diskussion über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit auf der 114. Tagung (2026) der Konferenz (vorbehaltlich der Überprüfung der Modalitäten für wiederkehrende Diskussionen durch den Verwaltungsrat auf seiner 353. Tagung (März 2026)) vorbereiten sowie die Ergebnisse der 2025 abzuhaltenden dreigliedrigen Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle (vorbehaltlich der Genehmigung durch den Verwaltungsrat) umsetzen;

- einen amtsweiten Aktionsplan für die Mobilisierung von Ressourcen zur Unterstützung der SDG-Zielvorgabe 8.8 zum Thema Arbeitnehmerrechte mit Schwerpunkt auf Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen umsetzen;
- Maßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation, darunter Ratifizierungskampagnen, zu den Vorteilen der Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen als befähigenden Rechten für die Herbeiführung von menschenwürdiger Arbeit entwickeln und Partnerschaften, auch innerhalb des UN-Systems und mit Finanzierungspartnern, insbesondere über die Koalition, ausbauen.

Zu erbringende Leistung 2.4. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtssysteme sowie erweiterte nationale Regulierungsrahmen für eine gute Steuerung der Arbeit

- 57.** Als staatliche Funktion, die ein günstiges Umfeld für einen wirksamen und inklusiven sozialen Dialog und solide Arbeitsbeziehungen schafft und fördert, die Arbeitsbedingungen reguliert und die Durchsetzung der nationalen Arbeitsgesetze gewährleistet, spielen die Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtssysteme eine wesentliche Rolle bei der Förderung einer guten Steuerung der Arbeit. Die IAO wird die Mitgliedstaaten verstärkt dabei unterstützen, die Fähigkeit der Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtssysteme zur Formulierung faktengestützter Politiken, Rechtsvorschriften, Strategien und Prozesse, zur Erweiterung nationaler Regulierungsrahmen und zur Förderung der Einhaltung der Vorschriften am Arbeitsplatz zu stärken.
- 58.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
 - die institutionelle Kapazität der Arbeitsverwaltungssysteme mithilfe von Bewertungen sowie durch grundsatzpolitische und fachliche Beratung und Schulungen zu stärken und sie so in die Lage zu versetzen, ihre Steuerungsaufgaben im Einklang mit den Normen und Grundsätzen der IAO, einschließlich der Ergebnisse der Diskussion der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 112. Tagung (2024) über die Allgemeine Erhebung zum Thema Arbeitsverwaltung in einer sich wandelnden Arbeitswelt und der UN-Grundsätze einer wirksamen Verwaltungsführung für eine nachhaltige Entwicklung, wahrzunehmen;
 - auf ihr Ersuchen und auf der Grundlage des sozialen Dialogs sowie im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen und bewährten vergleichbaren Praktiken die Arbeitsgesetze zu überarbeiten und die rechtliche Absicherung auszuweiten, um befähigende Regulierungsrahmen zu schaffen und die Rechtsstaatlichkeit zu wahren, auch im Hinblick auf eine korrekte Einstufung der Beschäftigten;
 - die institutionelle Kapazität der Arbeitsaufsichtsbehörden durch faktengestützte Planung und Prozessverbesserungen, erweiterte Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den zuständigen Behörden, gezielte Schulungsprogramme und strategische Ansätze zur Einhaltung von Vorschriften zu stärken und so die Einhaltung der nationalen Gesetze und Vorschriften sowie der Kollektivverträge am Arbeitsplatz zu fördern.
- 59.** Auf der globalen Ebene wird die IAO:
 - Daten zu Arbeitsverwaltungssystemen erheben und in dieser Hinsicht faktengestützte Forschungserkenntnisse, grundsatzpolitische Leitvorgaben und Instrumente erarbeiten, um Maßnahmen zur Stärkung ihrer Rolle und Funktionsweise bei der Gestaltung und Umsetzung der nationalen Arbeitspolitik im Einklang mit den IAO-Normen zu unterstützen;
 - Forschungsarbeiten zur Arbeitsrechtspolitik betreiben und in dieser Hinsicht grundsatzpolitische Leitvorgaben und Instrumente erarbeiten, um Reformen in den Mitgliedstaaten auf

der Grundlage der internationalen Arbeitsnormen und vergleichender Informationen über Gesetze und Praktiken zu unterstützen;

- grundsatzpolitische Leitvorgaben, Überzeugungsarbeits- und Schulungsinstrumente zur Aufwertung der Rolle der Arbeitsaufsicht bei der Förderung der Einhaltung der Vorschriften am Arbeitsplatz und von sicheren, gesunden, inklusiven und produktiven Arbeitsplätzen erstellen;
- verstärkt mit Partnerinstitutionen zusammenarbeiten und regionale und globale Netzwerke als Plattformen für das gegenseitige Lernen und den Kapazitätsaufbau bei Arbeitsverwaltungs- und -Arbeitsaufsichtssystemen zu unterstützen, auch im Wege der Süd-Süd-Kooperation.

Ergebnisvorgabe 3. Volle und produktive Beschäftigung als Weg zu sozialer Gerechtigkeit

Strategie

60. Inmitten geopolitischer Risiken und wirtschaftlicher Unsicherheiten hat sich die weltweite Beschäftigung allmählich von der COVID-19-Krise erholt. Das Beschäftigungswachstum ist in vielen Ländern auf das Niveau von vor der Pandemie zurückgekehrt, und in einigen Ländern herrscht akuter Arbeits- und Fachkräftemangel. In vielen Entwicklungsländern, insbesondere in den einkommensschwachen Ländern Afrikas und Asiens, verläuft die Erholung jedoch schleppend und ist durch anhaltende informelle Beschäftigung, Erwerbsarmut (insbesondere in ländlichen Gebieten) und Ungleichheit gekennzeichnet. Der geringe und nicht chancengerechte Zugang zu hochwertigen Lernmöglichkeiten, gepaart mit der schwachen Reaktion der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung auf die sich rasch wandelnden Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarkts und Erwartungen der Lernenden, stellen nach wie vor ein Hemmnis für Beschäftigungsfähigkeit, Produktivität sowie erfolgreiche Arbeitsmarktbeteiligung und -übergänge, insbesondere für Frauen und junge Menschen, dar.
61. Volle und produktive Beschäftigung ist für ein rascheres und nachhaltiges Vorankommen in Bezug auf die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und sozialer Gerechtigkeit unerlässlich. Weltweit bestehen ein breiter Konsens und eine solide Faktenbasis in Bezug darauf, dass die Gesamtwirtschafts-, Industrie-, Sektor- und Handelspolitik und die Politik in den Bereichen nachhaltige Unternehmen, Qualifizierung und lebenslanges Lernen, Arbeitsmarkt und Sozialschutz kohärent sein müssen, um die Schaffung von menschenwürdiger Beschäftigung als Bestandteil umfassender beschäftigungspolitischer Rahmen zu ermöglichen. Zudem ist menschenwürdige Beschäftigung eine Grundvoraussetzung für die Erreichung einer nachhaltigeren wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Entwicklung. Viele Länder tun sich allerdings noch immer schwer damit, diesen Anspruch in wirksame Maßnahmen umzusetzen, vor allem aufgrund mangelnder institutioneller Kapazitäten und eines begrenzten fiskalischen Spielraums.
62. Zur Nutzung der Chancen und Bewältigung der Herausforderungen, die sich aus ökologischen, digitalen und demografischen Transformationen ergeben, wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen, im Wege des sozialen Dialogs umfassende und geschlechtergerechte und beschäftigungsfreundliche Politikrahmen, die nachfrageseitige mit angebotsseitigen Interventionen verknüpfen, zu entwickeln und umzusetzen. Innerhalb dieser Rahmen wird eine Gesamtwirtschafts-, Industrie-, Sektor-, Umwelt-, Handels- und Qualifizierungs- sowie öffentliche und private Investitionspolitik verfolgt, die einen inklusiven Strukturwandel erleichtert und die Produktivität von Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen (KKMU) steigert, um Investitionen in wirtschaftliche und soziale Infrastrukturen und strategische Sektoren voranzutreiben.

ben, die menschenwürdige Arbeitsplätze schaffen, insbesondere in der grünen, der blauen, der digitalen und der Pflege- und Betreuungswirtschaft, sowie Einkommensungleichheit bekämpft.

63. Mit ihren Beratungsdiensten und ihrem Portfolio der Entwicklungszusammenarbeit wird die IAO verbesserte Beschäftigungsergebnisse für Frauen, junge Menschen und Personen in Situationen der Verletzlichkeit unterstützen, insbesondere für diejenigen, die von Transformationen, Krisen und Konflikten betroffen sind und ohne gezielte Unterstützung, darunter Sozialschutz, am meisten Gefahr laufen, zurückgelassen zu werden. Der Schwerpunkt wird darauf liegen, Frauen mehr Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeitsplätze, insbesondere in ländlichen Gebieten, zu verschaffen, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Beschäftigung abzubauen.
64. Die IAO wird bedarfsgesteuerte Politikberatung und Unterstützung bei der Kapazitätsentwicklung leisten und ihre globale Analyse- und Forschungstätigkeit weiter ausbauen, unter anderem durch innovative Datenerhebungen und beschäftigungsbezogene Wirkungsbewertungen. Dabei wird sie auch ihre Arbeit im Bereich Beschäftigungsstatistiken vertiefen, unter anderem durch eine Aufschlüsselung nach städtischen und ländlichen Gebieten, um nationale Überwachungsprozesse zu verstärken, die Wirkung zu messen und neu aufkommende Trends als Informationsgrundlage für die Politikentwicklung zu ermitteln.
65. Ein besonderer Schwerpunkt wird darauf liegen, die Mitgliedsgruppen dabei zu unterstützen, einen inklusiven Strukturwandel, industrielle Verknüpfungen und Produktivität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit und sozialer Gerechtigkeit zu fördern, und zwar durch einen breit angelegten, geschlechtergerechten und fundierten Politikdialog unter Beteiligung der Finanz-, Industrie- und Handelsministerien sowie der Zentralbanken mit dem Ziel, die Konvergenz der Wirtschafts- und Sozialpolitik im Hinblick auf volle und produktive Beschäftigung zu steigern. Dies umfasst die Anwendung sektorspezifischer Ansätze für Qualifizierung und lebenslanges Lernen, die gezielte, an jungen Menschen und auch an alternden Bevölkerungsgruppen ausgerichtete Förderung von Qualifikationen für die grüne, die blaue, die digitale und die Pflege- und Betreuungswirtschaft, die Bewertung der Auswirkungen auf die Produktivität in den Unternehmen, einschließlich KKMU, und die Verstärkung der Verknüpfungen zwischen Qualifikationen, Unternehmen und Sozialschutz.
66. Der normative Rahmen der IAO wird als Richtschnur für alle im Rahmen dieser Ergebnisvorgabe ergriffenen Maßnahmen, darunter in Bezug auf die Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, einer hochwertigen dualen Berufsausbildung und der Arbeitsplatzqualität sowie die Bekämpfung von Ungleichheit, dienen, mit Schwerpunkt auf der Förderung des Übereinkommens (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, des Übereinkommens (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotenzials, 1975, des Übereinkommens (Nr. 88) über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, und des Übereinkommens (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, sowie der einschlägigen Normen für ländliche Gebiete, wie etwa des Übereinkommens (Nr. 11) über das Vereinigungsrecht (Landwirtschaft), 1921, des Übereinkommens (Nr. 141) über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975, und des Übereinkommens (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001.
67. Partnerschaften mit Gebern, internationalen Finanzinstitutionen (insbesondere der Weltbank), Entwicklungsbanken, regionalen Institutionen, dem Privatsektor, Organisationen der Zivilgesellschaft, Schulungseinrichtungen, Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen, Stiftungen und anderen UN-Einrichtungen werden genutzt und ausgebaut werden, um den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen zu entsprechen und Politikkohärenz zu gewährleisten. Zudem werden Möglichkeiten zum Aufbau von Partnerschaften durch Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation verfolgt werden. Das Globale Förderinstrument wird zur Entwicklung

einer integrierten Beschäftigungs- und Sozialschutzpolitik beitragen, die eine beschäftigungsfreundliche Gesamtwirtschafts- und Sektorpolitik unterstützt, den fiskalischen Spielraum erweitert und die beschäftigungsbezogenen und sozialen Ergebnisse von Investitionen steigert. Die Koalition wird konkrete Initiativen zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze im Rahmen der die Ausweitung der Möglichkeiten für produktive und frei gewählte Beschäftigung und nachhaltige Unternehmen und des Zugangs dazu betreffenden thematischen Priorität unterstützen.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27

Zu erbringende Leistung 3.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, umfassende beschäftigungspolitische Rahmen zu entwickeln und die Beschäftigung durchgängig in die Wirtschafts- und Investitionspolitik zu integrieren

68. Die IAO wird Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung länderspezifischer, inklusiver, kohärenter und geschlechtergerechter umfassender beschäftigungspolitischer Rahmen für volle und produktive Beschäftigung auf der Grundlage des sozialen Dialogs leisten. Dies wird durch nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen und durch die Aufnahme von Zielen für menschenwürdige Beschäftigung in nationale und subnationale Wirtschaftspläne sowie in die Investitions-, Industrie- und Entwicklungspolitik erreicht werden. Die Maßnahmen werden darauf ausgerichtet sein, die Ungleichheit bei den Beschäftigungsergebnissen zu bekämpfen und die Beschäftigungsqualität zu verbessern, insbesondere durch einen erweiterten Zugang zum Sozialschutz für alle, darunter Frauen, junge und ältere Beschäftigte, die Gewährleistung eines Einkommens oberhalb der Armutsgrenze und die Erleichterung des Übergangs zur formellen Wirtschaft.
69. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
 - eine inklusive und geschlechtergerechte Beschäftigungspolitik, die die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen von Klimawandel und Umweltzerstörung, technologischen Transformationen und demografischen Verschiebungen berücksichtigt und die Grundsätze und Ziele menschenwürdiger Arbeit in die Wirtschafts-, Investitions-, Handels- und Sozialentwicklungspolitik und -pläne, auch in Krisengebieten und auf subnationaler Ebene, einbezieht, zu entwickeln, umzusetzen und zu überarbeiten;
 - auf nationaler und subnationaler Ebene die institutionellen Kapazitäten zu stärken und eine interministerielle Koordinierung zu unterstützen, um Politiken zu entwickeln, die ein beschäftigungsintensives, nachhaltiges und inklusives Wachstum fördern, und zugleich die branchen- und berufsbezogene Geschlechtersegregation zu bekämpfen;
 - umfassende und geschlechtergerechte Beschäftigungsdiagnosen und -bewertungen, auch zu den Auswirkungen technologischer und demografischer Veränderungen und des Klimawandels, durchzuführen;
 - die Wirksamkeit der Gesamtwirtschafts-, Investitions- und Sektorpolitik hinsichtlich der Quantität und Qualität von Arbeitsplätzen durch beschäftigungsbezogene Wirkungsbewertungen, auch im Bereich der Pflege- und Betreuungswirtschaft, und als Triebkraft für die Schaffung formeller Arbeitsplätze zu bewerten;
 - Beschäftigungsziele durchgängig in die Staatsausgaben, auch durch beschäftigungsfreundliche Haushalte, zu integrieren.

70. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- die Wissensgrundlage durch faktengestützte Forschungsarbeiten zu beschäftigungspolitischen Rahmen und durch die Erstellung genauerer Daten zu Arbeitslosigkeit und Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots erweitern;
- grundsatzpolitische Leitvorgaben und Instrumente mit Relevanz für alle Phasen des Beschäftigungspolitikzyklus verbessern;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Schulungs- und Peer-Learning-Initiativen zu umfassenden beschäftigungspolitischen Rahmen für die Mitgliedsgruppen und andere wichtige Interessenträger organisieren;
- beim Eintreten für volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung das Globale Förderinstrument, die Koalition und Politikprozesse wie die G20 und die G7 sowie andere supranationale Partnerschaften unterstützen und nutzen;
- die Ratifizierung und wirksame Umsetzung der beschäftigungsbezogenen internationalen Arbeitsnormen, einschließlich des Übereinkommens Nr. 122, fördern.

Zu erbringende Leistung 3.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, inklusive, nachhaltige und widerstandsfähige Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu entwickeln

71. Ausgehend von der IAO-Strategie für Qualifikationen und lebenslanges Lernen (2030) und der Empfehlung (Nr. 208) betreffend eine hochwertige duale Berufsausbildung, 2023, wird die IAO weiterhin inklusive, hochwertige und widerstandsfähige Politiken und Systeme für Qualifikationen und lebenslanges Lernen fördern, die den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts und der Unternehmen sowie den Erwartungen der Lernenden entsprechen. Der Schwerpunkt der Maßnahmen im Zeitraum 2026–27 wird auf den zentralen Voraussetzungen für eine verbesserte Beschäftigungsfähigkeit, der Produktivität und dem Lernbedarf inländischer Unternehmen, insbesondere von KKMU und Unternehmen in Lieferketten, der Diversifizierung von Finanzierungsmechanismen und der inklusiven Digitalisierung von Systemen für Qualifikationen und lebenslanges Lernen liegen.

72. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:

- inklusive nationale Politiken, Systeme und Programme für Qualifikationen und lebenslanges Lernen, die auf Entwicklungsstrategien und die Sozial- und Wirtschaftspolitik abgestimmt sind und einen gerechten Übergang und die Geschlechtergleichstellung fördern, zu entwickeln und umzusetzen;
- den sozialen Dialog und Partnerschaften zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor zu fördern und Kapazitäten der Mitgliedsgruppen und Institutionen in Bezug auf Qualifizierung aufzubauen;
- innovative und inklusive Ansätze für Steuerung, Finanzierung, kompetenzbezogene Daten, sektorspezifische Qualifizierungsgremien, duale Ausbildungsmodelle (einschließlich einer hochwertigen dualen Berufsausbildung), Micro-Credentials, Kernkompetenzen, Berufs- und Laufbahnberatung sowie die Anerkennung früherer Lernerfahrungen, insbesondere für Frauen, alternde Bevölkerungsgruppen, Menschen mit Behinderungen, Arbeitsmigranten und Beschäftigte in inländischen Unternehmen, der informellen Wirtschaft und Ländern in fragilen Situationen, umzusetzen;

- Systeme und Programme für Qualifikationen und lebenslanges Lernen bei einem inklusiven digitalen und grünen Übergang zu nutzen, unter besonderer Berücksichtigung der grünen, der blauen, der digitalen und der Pflege- und Betreuungswirtschaft, auch indem diese Systeme und Programme mit Sozialschutzsystemen, darunter im Kontext des Globalen Förderinstruments, verknüpft werden.

73. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- faktengestützte Forschungsarbeiten zu den Themen globale Qualifikationsungleichgewichte, Steuerung von Qualifikationen sowie entsprechende Finanzierung und Datenerhebung, Micro-Credentials, Arbeitskräftemobilität, Digitalisierung, arbeitsbasiertes Lernen und Mechanismen für Qualifikationsvermittlung betreiben;
- den Mitgliedsgruppen verstärkt grundsatzpolitische Orientierungshilfe bei der Entwicklung und Umsetzung wirksamer Politiken und Programme für Qualifikationen und lebenslanges Lernen geben, die mit dem Sozialschutz verknüpft sind und speziell die grüne, die blaue, die digitale und die Pflege- und Betreuungswirtschaft sowie den Übergang zur Formalität betreffen;
- den Wissensaustausch und die Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau bei den Mitgliedsgruppen, auch in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und dem Interamerikanischen Zentrum der IAO für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (IAO-CINTERFOR), ausweiten;
- strategische Partnerschaften mit internationalen Organisationen, Finanzinstitutionen, Gebern, anderen UN-Einrichtungen und zwischenstaatlichen Organisationen, etwa der Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO), der Internationalen Organisation für Migration (IOM), der Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO), dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF), der Internationalen Fernmeldeunion (ITU), der Weltbank und anderen Akteuren, vertiefen und Überzeugungsarbeit zur Stärkung der Systeme für Qualifikationen und lebenslanges Lernen im Rahmen der Koalition und von Politikprozessen wie der G20, der G7 und der BRICS ⁷ unterstützen.

Zu erbringende Leistung 3.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politiken und Strategien zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten auszuarbeiten und umzusetzen

- 74.** Nahezu 80 Prozent der weltweit von extremer Armut betroffenen Menschen leben in ländlichen Gebieten, die durch Informalität, Erwerbsarmut, ein schleppendes Produktivitätswachstum, Ernährungsunsicherheit und die negativen Auswirkungen des Klimawandels gekennzeichnet sind. Die IAO wird ihren komparativen Vorteil nutzen, um die Politik und Institutionen in ländlichen Gebieten zu stärken und so nachhaltige Unternehmen, Produktivitätswachstum, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und den Sozialschutz zu fördern, insbesondere für Frauen, junge Menschen, Migranten und indigene Völker in der Agrar- und Ernährungswirtschaft, einschließlich Fischerei und Aquakultur, Forstwirtschaft und anderer ländlicher Sektoren. Dies umfasst die Unterstützung von Initiativen auf Makroebene (Politik), Mesoebene (Institutionen) und Mikroebene (Gemeinschaften, KKMU und Menschen) zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft und in Lieferketten, wobei der Schwerpunkt auf neu aufkommenden Trends, wie z.B. der Nutzung der Digitalisierung und der Anpassung

⁷ Brasilien, Russische Föderation, Indien, China und Südafrika.

sung an den Klimawandel für ländliche Beschäftigte, und auf neu entstehenden bzw. jungen Branchen, etwa erneuerbaren Energien, liegen wird.

75. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:

- den sozialen Dialog für eine wirksame Steuerung des ländlichen Arbeitsmarkts zu stärken, unter anderem durch eine bessere Organisation und Vertretung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in ländlichen Gebieten;
- integrierte Politiken und lokale Interventionen für die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Sozialschutz, Qualifizierung, nachhaltige Unternehmen, Arbeitsschutz, Produktivitätswachstum und Formalisierung zu erarbeiten und umzusetzen und zugleich klimaresiliente Praktiken zu fördern und die Treibhausgasemissionen in der Landwirtschaft zu senken;
- die Rechte bei der Arbeit zu wahren und zu verwirklichen, und zwar durch die Ratifizierung und wirksame Umsetzung der grundlegenden Übereinkommen und aktuellen Normen zum Schutz ländlicher Beschäftigter und durch die Nutzung der Leitlinien der IAO für die Agrar- und Ernährungswirtschaft und anderer einschlägiger Instrumente;
- beschäftigungsintensive Investitionsansätze und -praktiken im Rahmen von Investitionsprogrammen für die ländliche Infrastruktur zur Verbesserung ländlicher Ressourcen und der natürlichen Umwelt zu entwickeln und umzusetzen.

76. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- die Überzeugungs- und Kontaktarbeit zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft im gesamten UN-System ausbauen und andere strategische Partnerschaften sowie von der IAO geleitete Initiativen, die dieses Ziel beinhalten, etwa das Globale Förderinstrument, stärken;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen in ländlichen Gebieten durch Schulungs- und Peer-Learning-Angebote mit Schwerpunkt auf sektorspezifischen Initiativen stärken;
- untersuchen, welche Ansätze bei der Förderung menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft und den damit verbundenen Lieferketten funktionieren, und dabei das Hauptaugenmerk auf die Triebkräfte des Wandels, darunter demografische Übergänge, die Folgen von Klima- und Umweltveränderungen, Qualifikationen, Formalisierung und Produktivität, Rechte und Arbeitsbedingungen, richten.

Zu erbringende Leistung 3.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, wirksame und effiziente Arbeitsmarktprogramme und -dienste zur Unterstützung von Übergängen zu entwickeln und umzusetzen, auch über beschäftigungsintensive Programme

- 77.** Die IAO wird ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen, inklusive aktive Arbeitsmarktprogramme, öffentliche Arbeitsvermittlungen und beschäftigungsintensive Investitionsprogramme auf der Basis des sozialen Dialogs und der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu entwickeln und umzusetzen. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf der Bereitstellung wirksamer und integrierter Pakete von aktiven Arbeitsmarktprogrammen und Einkommensunterstützung für Frauen, junge Menschen, ältere Erwerbstätige und Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere Menschen mit Behinderungen, Migranten, Flüchtlinge und informelle Arbeitskräfte, liegen. Diese Pakete und Pro-

gramme werden an den verschärften Benachteiligungen für diese Menschen bei der Integration in Arbeitsmärkte ansetzen, und zwar durch die Nutzung von Sozialschutzmaßnahmen zur Linderung von Armut und Ungleichheiten, einschließlich der Bewältigung der durch Katastrophen und Konflikte bedingten Arbeitsplatzverluste.

78. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:

- institutionelle Kapazitäten zur Formulierung und Umsetzung geschlechtergerechter aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Programme, die mit sozialschutzpolitischen Maßnahmen, sofern vorhanden, koordiniert werden, und zur Unterstützung von Unternehmertum und nachhaltigen Unternehmen, auch im Rahmen des Globalen Förderinstruments, aufzubauen;
- die Kapazitäten der öffentlichen Arbeitsvermittlungen durch die Förderung von Innovation, Digitalisierung und Partnerschaften zu modernisieren und zu stärken;
- Politik- und Rechtsrahmen für private Arbeitsvermittlungen im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 181 zu verstärken;
- Mechanismen zur gezielten Förderung und Evaluierung der Beschäftigungsintensität öffentlicher Investitionen in Infrastruktur und öffentlicher Beschaffungen im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 94) über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949, zu stärken;
- beschäftigungsintensive Investitionsansätze zugunsten von Geschlechtergleichstellung, sozialer Inklusion, der Integration von Flüchtlingen, fairen Übergängen, Arbeitsschutz und Qualifizierung, auch im Rahmen der Erholung von Krisensituationen, zu entwickeln, umzusetzen und zu fördern.

79. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- Leitfäden und Instrumente für aktive Arbeitsmarktprogramme, Arbeitsvermittlungen und öffentliche Beschäftigungsprogramme entwickeln und umsetzen, um inklusive Übergänge und die Anwendung innovativer Ansätze, auch für ältere Erwerbstätige, zu erleichtern;
- die Kampagne für die Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 88 und Nr. 181 ausbauen;
- das Datenportal „Employment Policy Gateway“ um ein Informationsarchiv aktiver Arbeitsmarktprogramme speziell für Entwicklungsländer erweitern;
- Partnerschaften für kohärente Arbeitsvermittlungsdienste und -programme stärken, auch über globale und regionale Institutionen, privatwirtschaftliche Institutionen, andere UN-Einrichtungen und internationale Finanzinstitutionen;
- mit dem Turiner Zentrum bei der Entwicklung der Fähigkeit öffentlicher und privater nationaler Partner zur Gestaltung, Umsetzung, Überwachung und Evaluierung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, öffentlichen Arbeitsvermittlungen und öffentlichen Beschäftigungsprogrammen zusammenarbeiten.

Zu erbringende Leistung 3.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, menschenwürdige Arbeit für junge Menschen zu fördern

80. Ausgehend vom Aktionsplan für Jugendbeschäftigung 2020–2030 wird die IAO Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung integrierter, gezielter und skalierbarer Politiken und Programme für junge Menschen mit Schwerpunkt auf denjenigen, die keiner Arbeit nachgehen, keine Schule besuchen und keine Berufsausbildung absolvieren, unterstützen. Je nach den nationalen Gegebenheiten können diese integrierten Strategien eine beschäftigungsfreund-

liche Gesamtwirtschafts- und Sektorpolitik (insbesondere in der grünen, der blauen, der digitalen und der Pflege- und Betreuungswirtschaft), die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen durch arbeitsmarktorientierte und hochwertige Qualifizierungsinitiativen für benachteiligte junge Menschen, den Übergang junger Erwerbstätiger zur Formalität, die Förderung der Rechte junger Menschen bei der Arbeit und die konstruktive Einbindung junger Menschen, auch im Rahmen des sozialen Dialogs, umfassen. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf Geschlechtergleichstellung und Qualifizierung unter Berücksichtigung der unter jungen Menschen bestehenden Vielfalt und Heterogenität liegen.

81. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:

- integrierte geschlechtergerechte Programme und Politiken für junge Menschen, die fakten-gestützt sind, Aspekten der generationenübergreifenden Solidarität Rechnung tragen und sich auf den sozialen Dialog stützen, zu entwickeln, zu verbessern und umzusetzen, auch im Rahmen des Globalen Förderinstruments;
- interministerielle Koordinierungsstrukturen zur Operationalisierung integrierter Interventionen für junge Menschen und zur Erleichterung ihrer Einbindung in den gesamten Politik-zyklus sowie in die Entscheidungsprozesse einzurichten oder zu stärken;
- die Überwachungs- und Evaluierungssysteme zur Messung der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit für junge Menschen, auch für die SDG-Indikatoren, zu verstärken;
- geschlechtergerechte Systeme zur Unterstützung von Bildung und Laufbahnentwicklung, die jungen Menschen wirksamere Übergänge im gesamten Lebensverlauf ermöglichen, zu fördern;
- globale und regionale Strategien zur Förderung menschenwürdiger Arbeit für junge Menschen, etwa die Jugendbeschäftigungsstrategie der Afrikanischen Union und der IAO für Afrika (YES-Africa), umzusetzen und anzupassen.

82. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- die Wissensgrundlage durch die Entwicklung von Leitlinien zu neu aufkommenden Themen im Zusammenhang mit der Jugendbeschäftigung, insbesondere in Bezug auf technologischen Fortschritt, Klimawandel, Umweltzerstörung und demografische Verschiebungen, darunter Arbeitsmigration, stärken;
- die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Entwicklung und Umsetzung integrierter geschlechtergerechter Politiken und Programme für Jugendbeschäftigung stärken, auch in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum;
- Partnerschaften für Jugendbeschäftigung im UN-System und mit anderen strategischen Partnern zur Erhöhung der globalen Politikkohärenz aufbauen und stärken, unter anderem im Rahmen der Koalition und durch die Federführung bei der Globalen Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche;
- die Überzeugungsarbeit und Sensibilisierung in Bezug auf menschenwürdige Arbeit für junge Menschen und die konstruktive Einbindung von Jugendlichen innerhalb und außerhalb von Prozessen des sozialen Dialogs verstärken, insbesondere in Partnerschaft mit anderen UN- und multilateralen Institutionen.

Ergebnisvorgabe 4. Nachhaltige Unternehmen, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivitätswachstum für menschenwürdige Arbeit

Strategie

83. Zur Förderung von Unternehmensnachhaltigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivitätswachstum für menschenwürdige Arbeit müssen die spezifischen Bedingungen der Länder, darunter ihr Entwicklungsstand, ihre Ressourcen und ihre institutionellen Kapazitäten, sowie die Fähigkeit des Finanzsystems, der Realwirtschaft zu dienen, und die Vielfalt der Unternehmensarten und -größen berücksichtigt werden. Auf KKMU entfallen etwa 90 Prozent der Unternehmen, zwei Drittel der Arbeitsplätze und die Hälfte des Bruttoinlandsprodukts weltweit. Mehr als 80 Prozent der Unternehmen sind informeller Natur, beschäftigen etwa die Hälfte der globalen Erwerbsbevölkerung und bieten wichtige Existenzgrundlagen, wenn auch oft mit geringer Produktivität und Arbeitsplatzqualität. Multinationale Unternehmen und ihre Tochtergesellschaften kommen für rund ein Drittel der Weltproduktion, darunter etwa zwei Drittel des Welthandels, auf und spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung von Lieferketten. Die Sozial- und Solidarwirtschaft bietet inklusive und nachhaltige Geschäftsmodelle, die lokal verankert sind, und allein die Genossenschaften haben weltweit über eine Milliarde Mitglieder.
84. Die IAO wird nachhaltige Unternehmen, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivitätswachstum für menschenwürdige Arbeit fördern, indem sie ihre Mitgliedsgruppen durch einen integrierten Ansatz unterstützt. Dieser Ansatz soll zu einem für nachhaltige Unternehmen günstigen Umfeld beitragen, wobei förderliche Politikrahmen, Systeme für finanzielle und unternehmerische Unterstützung und die Förderung inklusiver und nachhaltiger Geschäftsmodelle und -praktiken auf der Grundlage von Innovation, Ressourceneffizienz sowie Arbeits- und Umweltnormen im Mittelpunkt stehen. Besondere Aufmerksamkeit wird dem Übergang von informellen Unternehmen zur formellen Wirtschaft, der Bedeutung der Einrichtungen in der Sozial- und Solidarwirtschaft und der Bedeutung der Gewährleistung eines gerechten Übergangs gelten. Der Ansatz stützt sich auf die internationalen Arbeitsnormen und stellt die Bedeutung des sozialen Dialogs auf allen Ebenen und in all seinen Formen, darunter Kollektivverhandlungen und betriebliche Zusammenarbeit, in den Vordergrund. Er ist Ausdruck der Erkenntnis, dass die Erreichung einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Förderung sozialer Gerechtigkeit für heutige und künftige Generationen, ein nachhaltiges Produktivitätswachstum erfordert, um den Fortschritt aufrechtzuerhalten und eine gerechte Verteilung des Nutzens zu gewährleisten.
85. Die Unterstützung wird zentrale Bereiche betreffen, darunter produktivitätsbezogene Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit, die Formalisierung von KKMU, inklusive und nachhaltige Geschäftsmodelle, nachhaltige Finanzierung, verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln und die Ökologisierung von Unternehmen. Die Interventionen werden darauf abzielen, wechselseitig vorteilhafte Verknüpfungen zwischen Unternehmen zu fördern, den Zugang zu Finanzmitteln, Märkten, Wissen und Technologie zu verbessern und Synergien zwischen sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Nachhaltigkeit zu ermöglichen. Die Unterstützung wird auf spezifische Situationen, Sektoren oder Lieferketten zugeschnitten sein und nationalen Gegebenheiten und Prioritäten Rechnung tragen.
86. Die Strategie wird auch dazu dienen, die Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf auf Unternehmensebene zu fördern, und mehrfache und sich überschneidende Formen der Diskriminierung berücksichtigen. Besondere Aufmerksamkeit wird Frauen, jungen Menschen, älteren Erwerbstätigen und Personen in Situationen der Verletzlichkeit, darunter Menschen mit Behinderungen, Angehörige indigener

und in Stämmen lebender Völker und ethnischer Minderheiten, Migranten und Vertriebene, insbesondere in ländlichen Gebieten und in der informellen Wirtschaft, gelten. Die Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit dieser Menschen sowie ihr Unternehmertum werden gefördert werden, auch im Zusammenhang mit der Verwirklichung eines gerechten Übergangs.

87. Ausgehend vom Mandat der IAO orientiert sich die Strategie an den einschlägigen Schlussfolgerungen, Beschlüssen und Entschließungen der Konferenz und des Verwaltungsrats, etwa den Schlussfolgerungen über die Förderung nachhaltiger Unternehmen, die von der Konferenz auf ihrer 96. Tagung (2007) angenommen wurden, den Schlussfolgerungen über Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung, die von der Konferenz auf ihrer 97. Tagung (2008) angenommen wurden, den Schlussfolgerungen über kleine und mittlere Unternehmen und die Schaffung menschenwürdiger und produktiver Arbeitsplätze, die von der Konferenz auf ihrer 104. Tagung (2015) angenommen wurden, den Schlussfolgerungen über menschenwürdige Arbeit und die Sozial- und Solidarwirtschaft, die von der Konferenz auf ihrer 110. Tagung (2022) angenommen wurden, sowie dem vom Verwaltungsrat auf seiner 346. Tagung (November 2022) gefassten Beschluss über die Förderung von produktivitätsbezogenen Ökosystemen für menschenwürdige Arbeit, und verleiht ihnen Wirkung. Die IAO wird weiterhin die Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, anderer Menschenrechte und der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen in Unternehmen jeder Art und Größe fördern und sich dabei umfassend auf die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) stützen.
88. Die IAO wird ihre Politikberatung, fachliche Hilfe, Forschungs- und Statistikarbeit sowie den Wissensaustausch zu Themen wie Unternehmensnachhaltigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivitätswachstum vertiefen und ihre Initiativen zum Kapazitätsaufbau bei den Mitgliedsgruppen und anderen Interessenträgern in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum stärken. Darüber hinaus wird die IAO ihr Portfolio der Entwicklungszusammenarbeit ausweiten, die Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation fördern und ihre Bündnisse mit multilateralen und bilateralen Entwicklungs- und Finanzierungspartnern, einschließlich des Privatsektors und nichtstaatlicher Akteure, erneuern.
89. Integraler Bestandteil von Unternehmensnachhaltigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivitätswachstum sind menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit. Dementsprechend erfordert die Verwirklichung dieser Ergebnisvorgabe Fortschritte in mehreren anderen Politikbereichen, insbesondere Beschäftigung, Arbeitnehmer- und Sozialschutz und gerechter Übergang, stellen nachhaltige Unternehmen doch den Großteil der Arbeitsplätze in der Wirtschaft bereit, gewährleisten sichere und produktive Arbeitsstätten und menschenwürdige Arbeitsbedingungen, stärken die Sozialschutzsysteme durch Steuern und Beiträge und setzen umweltfreundliche Praktiken um, und trägt zu diesen Fortschritten bei. Die Koalition und das Globale Förderinstrument werden genutzt werden, um spezifische Initiativen entsprechend den Prioritäten und Verpflichtungen der Mitgliedsgruppen, auch in Bezug auf KKMU und produktivitätsbezogene Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit, nachhaltige Investitionen und verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln sowie sozioökonomische Inklusion durch die Sozial- und Solidarwirtschaft, zu unterstützen.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27

Zu erbringende Leistung 4.1. **Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, integrierte Politikrahmen für ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen zu entwickeln, umzusetzen und zu überwachen**

90. Durch fachliche Hilfe zur Förderung des sozialen Dialogs wird die IAO die Einbindung der Mitgliedsgruppen in die Gestaltung, Umsetzung und Überwachung integrierter Politikrahmen erleichtern, die zu einem günstigen Umfeld für nachhaltige Unternehmen, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivitätswachstum für menschenwürdige Arbeit beitragen. Dazu gehören die Stärkung von Politikkohärenz und die systematische Einbeziehung des Ansatzes der IAO für die Förderung nachhaltiger Unternehmen in nationale und sektorspezifische Entwicklungsrahmen und einschlägige Politiken, unter anderem in Bezug auf Pflege und Betreuung, Beschäftigung, KKMU, produktive und industrielle Entwicklung, Qualifikationen, Sozialschutz, nachhaltige Finanzierung und Technologie. Die Unterstützung wird auf die Bemühungen der Mitgliedsgruppen gerichtet sein, einen inklusiven Strukturwandel für einen gerechten Übergang, unter anderem über Handels- und Investitionsrahmen und Lieferketten, voranzutreiben und zugleich die Widerstandsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten sowie ihre Anpassungsfähigkeit zur Bewältigung von Übergängen zu stärken.
91. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
 - im Wege des sozialen Dialogs geschlechtergerechte und faktengestützte Politiküberprüfungen zu nachhaltigen Unternehmen, darunter auch zu nachhaltiger Finanzierung und Produktivitätswachstum für menschenwürdige Arbeit, durchzuführen;
 - integrierte, kohärente und ausgewogene Politikrahmen zur Schaffung eines förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen zu entwickeln, umzusetzen und zu überwachen;
 - die interministerielle Koordinierung und Politikgestaltung auf nationaler und subnationaler Ebene zur Entwicklung von Politikkonzepten zugunsten eines förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen zu unterstützen.
92. Auf der globalen Ebene wird die IAO:
 - geschlechtergerechte Initiativen für Forschungsarbeiten, Kapazitätsaufbau und Wissensaustausch in Bezug auf wirksame Politikrahmen für nachhaltige Unternehmen und Produktivitätswachstum für menschenwürdige Arbeit sowie für die Messung von Produktivität durchführen;
 - die Durchführung von Programmen zur Förderung produktivitätsbezogener Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit durch die Entwicklung länderspezifischer und faktengestützter Interventionsmodelle ausweiten;
 - mit Finanzinstitutionen, darunter Entwicklungsbanken, und ihren Netzwerken bei der Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger Finanzierungsrahmen für menschenwürdige Arbeit zusammenarbeiten;
 - internationale Partnerschaften zur Förderung nachhaltiger Unternehmen, darunter mit anderen UN-Einrichtungen, internationalen Finanzinstitutionen, Finanzierungspartnern, akademischen Einrichtungen, Zentralbanken und Partnern der Koalition, auch im Rahmen des Globalen Förderinstruments, stärken.

Zu erbringende Leistung 4.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, ein verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln zu fördern und zu unterstützen, um nachhaltige Unternehmen und menschenwürdige Arbeit, auch in den Lieferketten, voranzubringen

- 93.** Durch Initiativen zur Förderung eines verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns erhalten Unternehmen aller Arten und Größen die Chance, sich Nachhaltigkeit zu eigen zu machen, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität zu steigern und menschenwürdige Arbeit zu schaffen und Herausforderungen in dieser Hinsicht anzugehen. Die IAO wird die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Förderung eines verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns stärken, indem sie faktengestützte Fach- und Politikberatung auf der Grundlage der internationalen Arbeitsnormen, der Erklärung über multinationale Unternehmen und der Leitlinien der IAO für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften („Leitlinien für einen gerechten Übergang“) für alle gewährt. In diesem Zusammenhang werden Unternehmen, auch in Lieferketten, dabei unterstützt werden, die Folgen von Transformationen zu bewältigen, nachteilige Auswirkungen ihrer Tätigkeit zu ermitteln, zu verhindern und abzufedern sowie zu inklusivem Wachstum, einem gerechten Übergang und sozialer Gerechtigkeit beizutragen.
- 94.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
- faktengestützte Politiken und sonstige Maßnahmen zur Förderung eines verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns für eine inklusive Entwicklung, einen gerechten Übergang und menschenwürdige Arbeit auf der Grundlage der Leitvorgaben und operativen Instrumente der MNU-Erklärung zu entwickeln;
 - Dialoge zwischen Heimat- und Gastländern über ein verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln abzuhalten und sich darin einzubringen, um Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu beseitigen und Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit, auch in Lieferketten, zu fördern;
 - ihre Fähigkeit zu stärken, durch die Förderung eines verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns in Investitions- und Handelsvereinbarungen die nationalen Prioritäten für Entwicklung und menschenwürdige Arbeit auf der Grundlage eines gesamtstaatlichen Ansatzes und unter Beteiligung der Sozialpartner voranzubringen.
- 95.** Auf der globalen Ebene wird die IAO:
- Instrumente, Schulungsaktivitäten und Kurzdossiers über bewährte Praktiken entwickeln, die menschenwürdige Arbeit durch ein verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln, auch in Lieferketten, fördern sowie den sozialen Dialog und Kollektivmaßnahmen auf nationaler Ebene und grenzüberschreitend begünstigen, und den Wissensaustausch in dieser Hinsicht erleichtern;
 - die operativen Instrumente der MNU-Erklärung fördern und den IAA-Helpdesk für Unternehmen zu internationalen Arbeitsnormen weiter ausbauen und mit einschlägigen Informationen für Unternehmen, die ihre Sorgfaltspflicht wahrnehmen, ausstatten;
 - ausgehend von der MNU-Erklärung und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte internationale und regionale Partnerschaften zur Verbesserung der Politikkohärenz und Orientierungshilfe für ein verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln stärken;
 - die soziale Dimension der die Wirtschaft, den Sozialbereich und die Unternehmensführung betreffenden Normen und anderer Initiativen und Rahmen für Unternehmensnachhaltigkeit stärken.

Zu erbringende Leistung 4.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, den Zugang von Unternehmen, insbesondere Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen, zu Dienstleistungen für Unternehmensentwicklung und Finanzierung zu erleichtern und so ihre Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit für menschenwürdige Arbeit zu steigern

96. Die IAO wird die Mitgliedsgruppen bei der Stärkung ihrer Dienstleistungen für Unternehmensentwicklung und Finanzierung unterstützen, insbesondere um die Nutzung inklusiver und nachhaltiger Geschäftsmodelle durch KKMU zu erleichtern und ihre Widerstandsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit zur Bewältigung von Übergängen zu steigern. Diese Unterstützung wird das Wachstum von KKMU und ihren Zugang unter anderem zu Industrieclustern, Lieferketten, Märkten, Technologie und Qualifikationen erleichtern und dadurch ihren Beitrag zu menschenwürdiger Arbeit und einem gerechten Übergang erhöhen. Geschlechtergerechte und kontextspezifische Interventionen können auf bestimmte geografische Gebiete, Lieferketten oder Sektoren, darunter auch die Pflege- und Betreuungswirtschaft, gerichtet sein.
97. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
- grundlegende Hemmnisse beim Zugang zu Finanzmitteln, Märkten und Lieferketten unter gebührender Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von KKMU und ihren Beschäftigten, darunter Personen in Situationen der Verletzlichkeit, zu analysieren und anzugehen;
 - ihre Fähigkeit zur Förderung innovativer Dienstleistungen für Unternehmensentwicklung und Finanzierung, insbesondere für KKMU und Einrichtungen in der Sozial- und Solidarwirtschaft, unter gebührender Berücksichtigung von Frauen, jungen Menschen, Vertriebenen und anderen Personen in Situationen der Verletzlichkeit, zu stärken;
 - die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit von KKMU zu steigern, Unternehmertum (insbesondere das Unternehmertum von Frauen) zu fördern, digitale Möglichkeiten zu nutzen, Produktivitätswachstum und die Widerstandsfähigkeit zu erhöhen sowie umweltfreundliche Geschäftspraktiken zu fördern.
98. Auf der globalen Ebene wird die IAO;
- Dienstleistungen zur Unterstützung von KKMU bei der Anpassung an den digitalen, ökologischen und demografischen Wandel und der Abfederung seiner Auswirkungen mit Schwerpunkt auf der Steigerung ihrer Widerstandsfähigkeit und der Verbesserung der Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit fördern;
 - geschlechtergerechte Ansätze zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und des Produktivitätswachstums von Unternehmen zugunsten von menschenwürdiger Arbeit, unter anderem durch die verstärkte Nutzung von KI und digitalen Instrumenten durch KKMU, fördern.

Zu erbringende Leistung 4.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, den Übergang von Unternehmen zur formellen Wirtschaft zu erleichtern

99. Als zentrale Komponente der Maßnahmen, mit denen die Förderung integrierte Strategien zur Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft fördert, und als Folgemaßnahme zur allgemeinen Aussprache der Konferenz auf ihrer 113. Tagung (2025) über innovative Ansätze zur Bekämpfung von Informalität und die Förderung von Übergängen zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit wird die IAO die Formalisierung informeller Unternehmen und ihrer Beschäftigten durch innovative und angepasste Ansätze erleichtern, die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit und nachhaltiges Produktivitätswachstum unterstützen, die Widerstandsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten stärken und zu

einem gerechten Übergang beitragen. Das Hauptaugenmerk wird auf Arbeitnehmer- und Sozialschutz, Qualifizierung und Anerkennung von Qualifikationen, Produktivitätswachstum, digitaler und finanzieller Kompetenz und Inklusion sowie sozialen und technologischen Innovationen, darunter digitale Lohnzahlungen, liegen. Darüber hinaus wird die IAO die Statistiken und Wissensgrundlage zu informellen Unternehmen und ihrer Formalisierung verbessern.

100. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:

- auf der Grundlage des sozialen Dialogs Diagnosen zu den Hindernissen und Triebkräften für die Formalisierung informeller Unternehmen und ihrer Beschäftigten vorzunehmen und zu validieren sowie damit verbundene Statistiken unter Verwendung der neuesten internationalen statistischen Normen zu verbessern;
- geschlechtergerechte Strategien und Maßnahmen zur Erleichterung der Formalisierung informeller Unternehmen und ihrer Beschäftigten, auch in Lieferketten, ländlichen Gebieten und spezifischen Sektoren, durch Unterstützung bei der Registrierung und Einhaltung von Arbeits- und Umweltnormen sowie die Steigerung des Produktivitätswachstums und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu fördern, zu entwickeln und umzusetzen;
- informelle Akteure und ihre Begleitsysteme bei der Gründung oder Stärkung von Einrichtungen in der Sozial- und Solidarwirtschaft behilflich zu sein, um Übergänge zur Formalität zu erleichtern, unter anderem durch besseren Zugang zu Finanzmitteln und Märkten sowie durch verbesserte Arbeitsbedingungen und Produktivität.

101. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- den Austausch internationaler Erfahrungen und Schulungsinitiativen im Hinblick darauf fördern, die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen und wichtiger Interessenträger, darunter Finanzdienstleister, zur Erleichterung einer geschlechtergerechten Unternehmensformalisierung zu stärken;
- Partnerschaften und den Wissensaustausch zu bewährten Praktiken und innovativen Ansätzen zur Erleichterung der inklusiven und geschlechtergerechten Formalisierung informeller Unternehmen und ihrer Beschäftigten verstärken, auch im Rahmen der Süd-Süd-Zusammenarbeit und des Globalen Förderinstruments.

Zu erbringende Leistung 4.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, eine starke und widerstandsfähige Sozial- und Solidarwirtschaft für menschenwürdige Arbeit zu fördern

- 102.** Die IAO wird die Umsetzung der Schlussfolgerungen über menschenwürdige Arbeit und die Sozial- und Solidarwirtschaft, die von der Konferenz auf ihrer 110. Tagung (2022) angenommen wurden, und des Aktionsplans zu diesem Thema, der vom Verwaltungsrat auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) gebilligt wurde, vorantreiben und den Mitgliedsgruppen geschlechtergerechte und kontextspezifische Unterstützung zur Nutzung des Potenzials der Sozial- und Solidarwirtschaft für inklusive und nachhaltige Volkswirtschaften gewähren. Dabei wird sie die sozioökonomische Inklusion fördern, vor allem in Bezug auf Frauen, junge Menschen, indigene und in Stämmen lebende Völker, Vertriebene und andere Personen in Situationen der Verletzlichkeit. Insbesondere wird die IAO einen chancengerechten Zugang zu Pflege und Betreuung, Beschäftigung, Finanzmitteln, Märkten und Sozialschutz fördern sowie die lokale Verankerung der SDG, die Formalisierung und einen gerechten Übergang, auch in Krisen- und Postkrisensituationen, angehen. Teil der Unterstützungsmaßnahmen wird es sein, soziale Innovation, Qualifizierung, Unternehmertum, Produktivität, Widerstandsfähigkeit und

Zusammenarbeit zu fördern. Zudem wird die IAO weiterhin die Wissensbasis zur Sozial- und Solidarwirtschaft stärken, unter anderem durch die Erstellung von Leitvorgaben für ihre statistische Messung im Hinblick darauf, bessere Informationen für einschlägige Politiken und Programme zu liefern.

103. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:

- Politiken und Programme für die Sozial- und Solidarwirtschaft und ihre Einrichtungen zu entwickeln und umzusetzen sowie ihre Förderung zum Bestandteil anderer Politiken und Programme, unter anderem zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, der Formalisierung, der Krisenreaktion und der ländlichen Wirtschaft, zu machen;
- einen sozialen Dialog über die Sozial- und Solidarwirtschaft zu führen, die vertikale, horizontale und transversale Organisation ihrer Einrichtungen zu fördern und Partnerschaften mit ihren Netzwerken aufzubauen;
- die Entwicklung von Einrichtungen in der Sozial- und Solidarwirtschaft mit Schwerpunkt auf der Verbesserung der Produktivität, der Widerstandsfähigkeit, der Dienstleistungserbringung und des sozioökonomischen Beitrags zu fördern.

104. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- die Kapazitäten in den Bereichen Forschungsarbeiten, Statistik und Wissensmanagement, auch zur Vorbereitung der Erarbeitung von Methoden zur Messung der Sozial- und Solidarwirtschaft durch die 22. ICLS, verstärken;
- strategische Partnerschaften für menschenwürdige Arbeit und nachhaltige Entwicklung in der und durch die Sozial- und Solidarwirtschaft, darunter mit der Interinstitutionellen Arbeitsgruppe der UN für Sozial- und Solidarwirtschaft, dem Ausschuss für die Förderung des Genossenschaftswesens, dem Internationalen Genossenschaftsbund, dem Netzwerk Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) und anderen maßgeblichen Partnern, stärken;
- die Rolle der Sozial- und Solidarwirtschaft bei der Förderung inklusiver und nachhaltiger Volkswirtschaften besser bekannt zu machen, insbesondere bei den Partnern der Koalition.

Ergebnisvorgabe 5. Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle

Strategie

- 105.** Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle sind ein grundlegendes Prinzip und Recht und ein universelles Menschenrecht, das Wesensmerkmal von sozialer Gerechtigkeit und ein zentrales Element eines erneuerten Gesellschaftsvertrags ist. Dort, wo Diskriminierung auftritt, wird die Freiheit der Menschen eingeschränkt, ihre Fähigkeiten zu entfalten und ihre beruflichen und persönlichen Ziele zu verfolgen. Infolgedessen wird Potenzial vergeudet und Arbeit ungerecht belohnt, was zu ungleichen Beschäftigungsergebnissen zwischen Gruppen führt und vertikale wie horizontale Ungleichheiten verstärkt. Für Armutsminderung, soziale Inklusion und eine chancengerechte und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung ist die Beseitigung von struktureller, institutioneller und individueller Diskriminierung unerlässlich. Die IAO wird daher die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen weiter stärken, um Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf aus allen von den internationalen Arbeits- und Menschenrechtsnormen erfassten Gründen für alle Arbeitnehmer zu beseitigen.

106. Digitalisierung und technologische Fortschritte, ökologische Transformationen und demografische Verschiebungen bieten neue Möglichkeiten sowohl für die Schaffung von Arbeitsplätzen als auch für die Bekämpfung von Ungleichheiten, können jedoch auch dazu beitragen, bestehende Praktiken der Diskriminierung und Ausgrenzung von Frauen und benachteiligten Bevölkerungsgruppen zu reproduzieren oder zu vertiefen sowie Gewalt und Belästigung zu verschärfen. Damit das etwaige Potenzial dieser Entwicklungen allen gleichberechtigt zugute kommt, sind mehr Wissen und konzertierte Anstrengungen vonnöten, um die damit verbundenen Risiken zu mindern und Chancen optimal zu nutzen.
107. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung und Gleichstellung ist nicht verhandelbar. Das Verständnis von Diskriminierung, ihre Erscheinungsformen und ihre Auswirkungen verändern sich jedoch im Laufe der Zeit. Die Beendigung der Diskriminierung erfordert transformative gesetzgebende und politische Maßnahmen, die auf die unterschiedlichen Gegebenheiten in den Ländern zugeschnitten sind, sowie Veränderungen in den Denk- und Verhaltensweisen. Der Weg zu ihrer Verwirklichung variiert von Land zu Land.
108. Bei ihrer Arbeit in diesem Politikbereich wird sich die IAO von der Jahrhunderterklärung und der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung leiten lassen. Dabei wird sie sich auf internationale Normen sowie die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zur Förderung von Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion stützen. Fortschritte in diesen Bereichen und in Bezug auf die Verhütung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit werden dazu dienen, die Arbeitsmarktbeteiligung und -ergebnisse von Frauen, Arbeitnehmern mit Familienpflichten, Menschen mit Behinderungen, Menschen, die mit HIV leben, indigene und in Stämmen lebenden Völkern sowie anderen Bevölkerungsgruppen, die durch Diskriminierung, auch aus mehreren und sich überschneidenden Gründen, benachteiligt sind, zu verbessern. Sie tragen daher zu voller und produktiver Beschäftigung, Formalisierung, Unternehmensnachhaltigkeit, Arbeitnehmerschutz für alle und universellem Sozialschutz bei.
109. Die IAO wird die Fähigkeit ihrer Mitgliedsgruppen stärken, systemische Hindernisse für Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung besser zu erkennen und abzubauen, unter anderem indem sie sich mit den Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit und dem Zugang dazu befassen, berufliche Segregation ausmerzen, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit fördern, die ungleiche Verteilung unbezahlter, in der Regel von Frauen geleisteter Pflege- und Betreuungsarbeit verringern, gegen Gewalt und Belästigung vorgehen und Hindernisse für die Beteiligung an Entscheidungs- und Führungspositionen beseitigen. In dieser Hinsicht zielt die Strategie darauf ab, die Fähigkeit der Arbeitsmarktinstitutionen, auch in Bezug auf den dreigliedrigen sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen sowie die Arbeitsaufsicht, zur Förderung von Gleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion zu stärken.
110. Im Rahmen der Umsetzung werden die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen für eine fakten-gestützte Politik und Entscheidungsfindung durch innovative Forschung, Instrumente, Leitlinien und statistische Messmethoden, die intersektionale Aspekte erfassen und sich auch auf Bereiche wie die informelle und ländliche Wirtschaft erstrecken, gestärkt werden. Praktiken, die sich bei der Förderung von Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle bewährt und als erfolgreich erwiesen haben, werden gesammelt und verbreitet werden, auch in Bezug auf gezielte Maßnahmen für Bevölkerungsgruppen, die besonders anfällig für Diskriminierung und Ausgrenzung sind.

- 111.** Zur Ausweitung ihrer Arbeit in diesem Bereich wird die IAO im Rahmen der Koalition und auf der Grundlage ihrer thematischen Priorität die Bekämpfung von Ungleichheit, Diskriminierung und Ausgrenzung angehen und Partnerschaften für Politikkohärenz und Ressourcenmobilisierung aufbauen. Zudem wird die IAO bestehende strategische Partnerschaften wie die Internationale Koalition für Entgeltgleichheit und das Globale Förderinstrument stärken. Die Zusammenarbeit mit den UN-Landesteams und anderen UN-Einrichtungen wird vertieft werden, unter anderem über Netzwerke und Plattformen zu Themen wie Geschlechtergleichstellung, Rassendiskriminierung, Gleichheit für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, HIV und Aids, indigene Belange, Klimawandel und KI. Für die Entwicklung umfassender Kapazitätsaufbauinitiativen, insbesondere für die Pflege- und Betreuungswirtschaft, wird die Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und IAO-CINTERFOR eine wichtige Rolle spielen.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27

Zu erbringende Leistung 5.1. **Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, eine transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion zu entwickeln und umzusetzen**

- 112.** Um bei der Beseitigung sämtlicher Formen von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf und bei der Förderung von Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit für alle voranzukommen, muss die IAO ihren Mitgliedsgruppen integrierte Unterstützung bei der Stärkung der einschlägigen rechtlichen, politischen und institutionellen Rahmenbedingungen gewähren. Diese Rahmenbedingungen müssen den Zugang von Diskriminierungsopfern zur Justiz und zu Rechtsbehelfen über zugängliche Beschwerdeverfahren gewährleisten. Darüber hinaus müssen sie über den rechtlichen Schutz der Menschen vor Diskriminierung hinaus auch der Bekämpfung von struktureller Diskriminierung dienen. Um länderspezifischen Bedürfnissen und Prioritäten zu entsprechen, wird die IAO gezielte Maßnahmen für Frauen und Bevölkerungsgruppen unterstützen, die sich in Situationen der Verletzlichkeit befinden und Ausgrenzung und Diskriminierung, oft aus mehreren und sich überschneidenden Gründen, erfahren.
- 113.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
- die Ratifizierung und wirksame Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen mit Relevanz für Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion unter Nutzung des sozialen Dialogs voranzubringen;
 - Kapazitäten für die Stärkung von Rechtsvorschriften, Politiken und sonstigen Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, darunter ungleiches Arbeitsentgelt und berufliche Segregation, aufzubauen;
 - gestützt auf quantitativ und qualitativ hochwertige Forschungsarbeiten Frauen, Menschen mit Behinderungen, Menschen, die mit HIV leben, indigene und in Stämmen lebende Völker sowie andere von Diskriminierung und Ausgrenzung, auch aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität, betroffene Bevölkerungsgruppen in Arbeitsmarktinstitutionen, Sozialschutzsysteme und Mechanismen des sozialen Dialogs einzubeziehen;⁸

⁸ Vorbehaltlich des im Rahmen der laufenden Konsultationen innerhalb der Regierungsgruppe des Verwaltungsrats zu vereinbarenden Wortlauts.

- gezielte Maßnahmen und Programme für Gruppen durchzuführen, die in größerem Umfang von Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, insbesondere hinsichtlich der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, betroffen sind;
- die Vertretung von Frauen und marginalisierten Gruppen in Führungspositionen und Entscheidungsprozessen zu erhöhen;
- Maßnahmen zur Förderung der Ratifizierung und wirksamen Umsetzung des Übereinkommens (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, zu erarbeiten und durchzuführen.

114. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- Wissen, Methoden und Instrumente zur Messung der Prävalenz von Diskriminierung aus verschiedenen Gründen in Beschäftigung und Beruf erarbeiten und praktische Instrumente zur Förderung von gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit entwickeln, auch durch die Bekämpfung der beruflichen Segregation und die Stärkung der Internationalen Koalition für Entgeltgleichheit;
- Wissen über Möglichkeiten zur Beseitigung von Hindernissen für die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen für besonders diskriminierungsgefährdete Erwerbstätige entwickeln und ihre Einbeziehung in den sozialen Dialog fördern;
- Forschungsarbeiten über wirksame Maßnahmen zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt durchführen und die Ergebnisse verbreiten, auch über das Globale Netzwerk Wirtschaft und Behinderung der IAO;
- Forschungsarbeiten zu den im Kontext technologischer Transformationen neu auftretenden Erscheinungsformen der Diskriminierung und zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und sozialer Inklusion durch eine Politik für einen gerechten Übergang durchführen und die Ergebnisse verbreiten sowie in dieser Hinsicht Wissen und Kapazitäten aufbauen;
- als eine der Trägerorganisationen des Gemeinsamen Programms der Vereinten Nationen für HIV/Aids (UNAIDS) die Ansätze und Normen der IAO, darunter das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und die Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, bei der Umsetzung der Globalen Aids-Strategie zur Beendigung der HIV-Epidemie in der Arbeitswelt bis 2030 fördern.

Zu erbringende Leistung 5.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, menschenwürdige Arbeit in der und über die Pflege- und Betreuungswirtschaft zu fördern

- 115.** Die Frage, wie die Erbringung von Pflege- und Betreuungsleistungen organisiert wird, ist für die Förderung von Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion in der Arbeitswelt von grundlegender Bedeutung. Eine gut funktionierende Pflege- und Betreuungswirtschaft wirkt sich positiv auf die Gesundheit der Arbeitskräfte von heute und morgen aus, schafft Arbeitsplätze, unterstützt nachhaltige Unternehmen, steigert die Produktivität und stärkt die Widerstandsfähigkeit gegenüber Krisen. Zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit gehören die Annahme und wirksame Umsetzung durchdachter Freistellungsregelungen für Pflege- und Betreuungsarbeit, ein chancengerechter Zugang zu entsprechenden Dienstleistungen und die durchgängige Einbeziehung der Pflege und Betreuung in einschlägige Bereiche der öffentlichen Politik, darunter die Beschäftigungs-, Qualifizierungs-, Gesamtwirtschafts-, Sozial- und Arbeitnehmerschutz-, Migrations- und Umweltpolitik. Zudem trägt eine hochwertige Pflege- und Betreuung zu menschenwürdiger Arbeit für Pflege- und

Betreuungskräfte bei. Als Richtschnur für die Gestaltung und Umsetzung integrierter und kohärenter national definierter Strategien für die Pflege- und Betreuungswirtschaft, die menschenwürdige Arbeit fördern und den Zugang zu Pflege und Betreuung verbessern, dient der 5R-Rahmen für menschenwürdige Pflege- und Betreuungsarbeit (in dem die Forderung nach der Anerkennung, Verringerung und Umverteilung unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit, der Vergütung dieser Tätigkeit und der Vertretung von Pflege- und Betreuungskräften ergeht). Bei ihren Interventionen in diesem Bereich wird sich die IAO von den Schlussfolgerungen über menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft leiten lassen, die von der Konferenz auf ihrer 112. Tagung (2024) angenommen wurden, und sich an den entsprechenden Arbeiten im Rahmen anderer grundsatzpolitischer Ergebnisvorgaben orientieren.

116. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:

- die Entwicklung der Pflege- und Betreuungswirtschaft als Mittel zur Förderung der Ratifizierung und wirksamen Umsetzung der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, einschließlich aller grundlegenden Übereinkommen, zu befürworten und zu fördern;
- nationale Politiken und Systeme für den Bereich Pflege und Betreuung durch die Förderung von Investitionen in die Pflege- und Betreuungswirtschaft zu entwickeln, um den universellen Zugang zu Pflege und Betreuung zu gewährleisten, die Professionalisierung und Formalisierung von Pflege- und Betreuungsberufen zu fördern und die Qualitäts-, Sicherheits- und Gesundheitsstandards für Pflege- und Betreuungskräfte, darunter Hausangestellte und Arbeitsmigranten, sowie für Pflege- und Betreuungsempfänger zu verbessern;
- eine gleichmäßigere Aufteilung von Pflege- und Betreuungsaufgaben durch die Messung von unbezahlter und bezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit, Sensibilisierungsmaßnahmen und die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen, auch in Bezug auf die Rolle von Männern bei der Pflege und Betreuung, zu fördern;
- innovative, auf Volkswirtschaften mit unterschiedlichem Entwicklungsstand zugeschnittene Pflege- und Betreuungslösungen und Unterstützungssysteme, auch für indigene und in Stämmen lebende Völker sowie für Menschen mit Behinderungen, unter Beteiligung der betroffenen Personen, zu erproben;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie familienfreundliche betriebliche Regelungen und Praktiken zu fördern, unter anderem durch einen verstärkten Kapazitätsaufbau.

117. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- bewerten, ob die internationalen Arbeitsnormen der IAO zu Schutz bei Vaterschaft und Elternschaft sowie sonstigen Freistellungen Lücken aufweisen, und geeignete normative und nicht normative Maßnahmen ausarbeiten,
- Forschungsarbeiten zum Thema menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft in Volkswirtschaften mit unterschiedlichem Entwicklungsstand vertiefen und die Wissensverbreitung und Kommunikation in diesem Bereich verbessern, unter anderem durch eine Süd-Süd-Plattform zur Förderung menschenwürdiger Pflege- und Betreuungsarbeit;
- Wissen über die Auswirkungen des Klimawandels und des technologischen Wandels auf die Pflege und Betreuung, einschließlich unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit, entwickeln, das für die Behandlung von Pflege- und Betreuungsaspekten im Zusammenhang mit neu auftretenden Fragen der Arbeitsmarktsteuerung und im Rahmen von Politiken und Maß-

nahmen zur Anpassung an den Klimawandel und zu seiner Abschwächung herangezogen werden soll;

- entsprechend dem von der 21. ICLS erteilten Auftrag eine globale Konsultation zur Entwicklung neuer internationaler statistischer Normen für die Messung bezahlter und unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit leiten.

Zu erbringende Leistung 5.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Gewalt und Belästigung bei der Arbeit zu verhüten und anzugehen

- 118.** Bei ihrer Arbeit wird die IAO auf der Dynamik aufbauen, die sich aus der hohen Zahl der Ratifikationen des Übereinkommens (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, und den aus der Einführung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verwirklichung einer Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung für alle abgeleiteten Erfahrungen und Erkenntnissen ergibt. Gewalt und Belästigung bei der Arbeit wirken sich nach wie vor unverhältnismäßig stark auf Frauen und Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit aus. Als tief verwurzelte Formen der Diskriminierung und strukturelle Determinanten von Ungleichheit, Armut und sozioökonomischer Ausgrenzung untergraben Gewalt und Belästigung bei der Arbeit die Würde, Sicherheit, Chancen und Eigenständigkeit der Menschen sowie die Wahrnehmung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, einschließlich des Rechts auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, was sich auch auf die Unternehmensnachhaltigkeit auswirkt. Mit ihren Interventionen wird die IAO die Fähigkeit ihrer Mitgliedsgruppen stärken, geschlechtsspezifische und sonstige diskriminierungsbedingte Gewalt und Belästigung, auch in der informellen Wirtschaft, zu verhüten und anzugehen, indem Synergien mit entsprechenden Interventionen im Rahmen anderer grundsatzpolitischer Ergebnisvorgaben genutzt und die Meinungen und Sichtweisen der besonders davon betroffenen Menschen berücksichtigt werden.
- 119.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
- Maßnahmen zur Förderung der Ratifizierung und wirksamen Umsetzung des Übereinkommens Nr. 190 zu erarbeiten und durchzuführen;
 - Kapazitäten zur Stärkung der rechtlichen, politischen und institutionellen Rahmenbedingungen für die Beseitigung von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit, darunter Mechanismen des sozialen Dialogs sowie Arbeitsaufsichts- und sonstige Durchsetzungsmechanismen, aufzubauen;
 - Gewalt und Belästigung in Gleichstellungs-, Nichtdiskriminierungs- und Arbeitsschutzrahmen zu integrieren und innerhalb dieser Rahmen anzugehen;
 - von Gewalt und Belästigung freie Arbeitsstätten, Unternehmen und Sektoren zu fördern, unter anderem durch die Entwicklung von Politiken, Verhaltenskodizes, Kollektivverträgen, präventiven Maßnahmen und wirksamen Melde- und Streitbeilegungsmechanismen;
 - die Fortschritte bei der Umsetzung bestehender Maßnahmen zur Verhütung, Bekämpfung und Beseitigung von diskriminierungsbedingter Gewalt und Belästigung bei der Arbeit zu überwachen sowie Lücken in der Politik und bei der Umsetzung anzugehen.
- 120.** Auf der globalen Ebene wird die IAO:
- Forschungsarbeiten zu vergleichenden Erfahrungen und grundsätzlichen Erkenntnissen in Bezug auf Möglichkeiten einer erfolgreichen Verhütung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit durchführen, auch durch Nutzung verhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse;

- die Ratifizierung und wirksame Umsetzung des Übereinkommens Nr. 190 durch Kommunikation, Überzeugungsarbeit und die Entwicklung von Instrumenten zur Unterstützung seiner Umsetzung, auch auf betrieblicher und Sektorebene, fördern;
- Wissen und Ansätze für die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung im Kontext von Informalität, Lieferketten und Krisenreaktionsmaßnahmen unter Berücksichtigung technologischer Entwicklungen erarbeiten;
- die Fakten- und Wissensgrundlage zur Prävalenz und zu den Formen von Gewalt und Belästigung und ihren Auswirkungen, auch in Bezug auf Menschen, die anfällig für sich überschneidende Formen der Diskriminierung sind, ausbauen;
- die methodische Arbeit an internationalen statistischen Normen und operativen Leitvorgaben für die Messung von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit voranbringen.

Ergebnisvorgabe 6. Schutz bei der Arbeit für alle

Strategie

- 121.** Ein inklusiver, angemessener und wirksamer Arbeitnehmerschutz ist entscheidend wichtig dafür, einen gerechten Anteil an den Früchten des Fortschritts und dem Produktivitätswachstum für alle zu gewährleisten, Ungleichheiten zu verringern und zu verhindern und Widerstandsfähigkeit aufzubauen. Zudem trägt der Arbeitnehmerschutz durch die Angleichung der Wettbewerbsbedingungen zu nachhaltigen Unternehmen sowie zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung bei.
- 122.** In den vergangenen Jahren sind die arbeitsbedingten Todesfälle und Erkrankungen tendenziell zurückgegangen, auch wenn sich die Zahlen nach wie vor auf hohem Niveau bewegen. Zugleich gehen Umweltveränderungen und technologische Transformationen mit zunehmenden Arbeitsschutzproblemen, etwa dem Risiko von Hitzestress, psychosozialen Risiken und Risiken für die psychische Gesundheit, einher. Wenngleich technologische Fortschritte für Arbeitsformen wie Plattformarbeit, die zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen können, und für vielfältige Beschäftigungsregelungen wie z.B. Telearbeit, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern können, von Vorteil sind, hat ein Drittel der Erwerbstätigen weltweit lange Arbeitszeiten, und es bilden sich Lücken in der Arbeitsmarktsteuerung. Obwohl sich die Löhne in den vergangenen Jahrzehnten im Durchschnitt erhöht haben, sind die Lohnungleichheit, das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die Zahl der Niedriglohneempfänger in vielen Ländern nach wie vor hoch. Durch den Mangel an angemessenen Beschäftigungsmöglichkeiten, unzureichende Wege für eine auf Rechte gegründete Arbeitsmigration, geopolitische Konflikte, Klima- und Umweltwandel sowie demografische Verschiebungen werden unsichere Migration und Vertreibungen weiter verschärft.
- 123.** In diesem Zusammenhang wird die IAO ausgehend von den Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über den Arbeitnehmerschutz, die von der Konferenz auf ihrer 111. Tagung (2023) angenommen wurden, und den entsprechenden Folgemaßnahmen sowie auf der Basis der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit die Entwicklung integrierter Politikansätze für den Schutz bei der Arbeit im Wege des sozialen Dialogs unter Beteiligung von freien, unabhängigen, starken und repräsentativen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie Arbeitnehmerverbänden unterstützen. Der Schwerpunkt wird auf Beschäftigten liegen, die in höherem Maße Gefahr laufen, vom Arbeitnehmerschutz, auch aufgrund unzureichender Rechtsrahmen, ausgeschlossen zu werden. Besonderes Augenmerk wird auf Migranten und Flüchtlinge, darunter Binnenvertriebene, Menschen mit Behinderungen, Beschäftigte

in der informellen Wirtschaft, Beschäftigte in KKMU, Beschäftigte in spezifischen Berufsgruppen und Sektoren, einschließlich Hausangestellten, Gemeindegesundheits- und -pflegehelfern und Heimarbeitern, Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen und Erwerbstätige in vielfältigen Beschäftigungsformen gerichtet werden.

124. Die IAO wird die Ratifizierung und wirksame Umsetzung der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen als Orientierungsrahmen für den wirksamen Schutz aller Beschäftigten fördern. Aufbauend auf der bisherigen Arbeit und vorhandenen dreigliedrigen Leitvorgaben wird sie Politikberatung leisten und Kapazitäten bei den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen stärken, auch in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum. Als Grundlage für entsprechende Politikinitiativen werden relevante, aktuelle und maßgeschneiderte Wissensprodukte erstellt werden. Dazu gehören der alle zwei Jahre erscheinende Global Wage Report sowie Datenbanken, Instrumente und analytische Forschungsarbeiten zu sicheren und gesunden Arbeitsumfeldern, fairen und angemessenen Löhnen, einschließlich existenzsichernder Löhne, ausgewogenen Arbeitszeitregelungen, einem angemessenen Schutz für Gruppen von Beschäftigten in Berufen mit hohem Ausgrenzungsrisiko, die in spezifischen Beschäftigungsformen und in der informellen Wirtschaft tätig sind, sowie einer fairen Arbeitsmigration. Das Flaggschiffprogramm Safety + Health for All und der dazugehörige Vision Zero Fund, die Initiative der IAO für faire Anwerbung und die Projekte der Entwicklungszusammenarbeit in den Bereichen Lohnpolitik und Arbeitsmigration werden entscheidend zur Erzielung von Ergebnissen in den Ländern beitragen.
125. Die Strategie wird verstärkt darauf gerichtet sein, die Arbeitsmarktinstitutionen zu modernisieren, um den Schutz für alle vor dem Hintergrund von Mehrfachkrisen und einer sich wandelnden Arbeitswelt zu gewährleisten, und insbesondere darauf:
 - existenzsichernde Löhne im Einklang mit den Leitvorgaben des Verwaltungsrats als neuen Arbeitsschwerpunkt innerhalb des breiteren Rahmens der Lohnpolitik zu fördern;
 - die nationalen Arbeitsschutzrahmen anzupassen, um neu und erneut auftretende Risiken, auch im Zusammenhang mit biologischen, chemischen und psychosozialen Gefahren, sowie die Auswirkungen von Klima-, Umwelt- und technologischen Veränderungen auf den Arbeitsschutz anzugehen, unter anderem durch die systematische Einbeziehung des Arbeitsschutzes in andere einschlägige Bereiche der öffentlichen Politik;
 - die Politikberatung und fachliche Hilfe anzupassen, um den sich in vielen Ländern verändernden Migrationsrealitäten und den komplexeren Migrations- und Flüchtlingsströmen in Anerkennung der gemeinsamen Herausforderungen für diese Gruppen im Bereich der Arbeitnehmerrechte Rechnung zu tragen;
 - die Unterstützung für die Politik und Gesetzgebung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen wie Telearbeit unter Berücksichtigung ihrer Auswirkungen auf den Arbeitnehmerschutz zu verstärken.
126. Die Verwirklichung dieser Ergebnisvorgabe erfordert starke Synergien mit Initiativen in allen anderen Politikbereichen und die Stärkung von Bündnissen mit anderen UN-Einrichtungen, Regionalorganisationen und internationalen Finanzinstitutionen, insbesondere unter dem Dach der Koalition. Dies umfasst Partnerschaften zur Förderung einer präventiven Sicherheits- und Gesundheitskultur bei der Arbeit, eine Initiative zur Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, und Bündnisse zum Schutz von Hausangestellten. Darüber hinaus werden auf Rechte gegründete Ansätze für die Arbeitsmigration durch bilaterale und multilaterale Vereinbarungen und den interregionalen Dialog sowie durch die Überzeugungsarbeit der IAO im Rahmen des Migrationsnetzwerks der UN vorangebracht werden.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27

Zu erbringende Leistung 6.1: Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, sichere und gesunde Arbeitsumfelder effektiv zu verwirklichen

- 127.** Die IAO wird aktiv die Möglichkeiten nutzen, die sich aus der Erhebung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds zu einem grundlegenden Prinzip und Recht bei der Arbeit und aus der verbesserten Fähigkeit des Amtes zur Einflussnahme auf globale Maßnahmen zur Bewältigung herkömmlicher sowie neu und erneut auftretender Herausforderungen im Bereich des Arbeitsschutzes, einschließlich der durch Technologie und durch Klima- und Umweltwandel bedingten Herausforderungen, auch über die Koalition, ergeben. Ausgehend von der Globalen Arbeitsschutzstrategie der IAO (2024–30) und dem Aktionsplan für ihre Umsetzung wird die hier verfolgte Strategie Maßnahmen zur Verbesserung der Kenntnisse und Hilfe, die die IAO den Mitgliedsgruppen in Bezug auf die nationale Arbeitsschutzpolitik und das betriebliche Risikomanagement bereitstellt, sowie zur Erleichterung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsschutzinstitutionen und -netzwerken umfassen.
- 128.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
- im Vorfeld der Ratifizierung und wirksamen Umsetzung der grundlegenden Arbeitsschutzübereinkommen, insbesondere der Übereinkommen Nr. 155 und Nr. 187, Lücken in nationalen Arbeitsschutzrahmen zu bewerten und anzugehen und diese Normen systematisch in die Arbeit anderer UN-Einrichtungen, internationaler Finanzinstitutionen und sonstiger maßgeblicher Partner einzubeziehen;
 - eine inklusive, faktengestützte, geschlechtergerechte und koordinierte Arbeitsschutzpolitik, die durch den sozialen Dialog unterstützt wird und auf andere Bereiche der öffentlichen Politik, auch soweit sie die anderen grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Gesundheit und Umwelt betreffen, abgestimmt ist und dadurch verstärkt wird;
 - robuste nationale Arbeitsschutzsysteme mit angemessenen Rechtsrahmen, Politiken und Programmen, die sich unter anderem mit dem Qualifikationsbedarf, dem Bedarf an aktualisierten und umfassenden Daten zu Verletzungen und Erkrankungen sowie mit nachhaltigen Finanzierungsmöglichkeiten befassen, einzurichten;
 - die Fähigkeit von Arbeitsschutzinstitutionen, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, Arbeitnehmerverbänden und dreigliedrigen Beratungsorganen zu stärken, auf die Besonderheiten verschiedener Kategorien von Gefahren und Risiken mit Schwerpunkt auf der Prävention biologischer, chemischer und psychosozialer Gefahren einzugehen;
 - die Interventionen an den Bedarf bestimmter Berufe, Arbeitnehmergruppen, Sektoren und Unternehmen unter besonderer Beachtung der Besonderheiten von KKMU, Einrichtungen in der Sozial- und Solidarwirtschaft, Lieferketten, der öffentlichen Verwaltung und der informellen Wirtschaft anzupassen.
- 129.** Auf der globalen Ebene wird die IAO:
- Wissen, Politiken und fachliche Instrumente zur Förderung der Arbeitsschutzübereinkommen und ihrer wirksamen Umsetzung entwickeln;
 - Berichte zur Förderung der Arbeit im Zusammenhang mit der Normensetzung zu chemischen Gefahren erstellen und in dieser Hinsicht dreigliedrige Konsultationen abhalten, die erste Beratung der Konferenz über den Gegenstand organisieren und vorbereitende Studien zum Thema Ergonomie und Maschinensicherheit durchführen;

- einen dreijährlichen globalen Bericht mit aktualisierten Schätzungen und Trends in Bezug auf tödliche und nicht tödliche Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, Entwicklungen in nationalen Arbeitsschutzrahmen sowie neu und erneut auftretende Risiken veröffentlichen;
- eine Strategie für internationale statistische Leitlinien und Instrumente zum Kapazitätsaufbau sowie Leitvorgaben für Arbeitsschutzdaten zur Vorbereitung der 22. ICLS entwickeln;
- den Austausch zwischen den Mitgliedsgruppen der IAO und spezialisierten Arbeitsschutzinstitutionen und -sachverständigen, unter anderem über eine globale Wissensplattform, fördern und leiten und Tagungen zu wissenschaftlichen und fachlichen Aspekten des Arbeitsschutzes sowie globale und regionale Sensibilisierungsveranstaltungen und -kampagnen, darunter den Welttag für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und den dreijährlichen Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, organisieren.

Zu erbringende Leistung 6.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, angemessene Löhne festzusetzen und menschenwürdige Arbeitszeiten zu fördern

- 130.** In aller Welt verdienen Millionen von Beschäftigten in der formellen und der informellen Wirtschaft nach wie vor sehr niedrige Löhne und haben übermäßig lange Arbeitszeiten. Die IAO wird ihre Mitgliedsgruppen verstärkt dabei unterstützen, angemessene Löhne festzusetzen, die Lohnungleichheit (darunter das geschlechtsspezifische Lohngefälle entsprechend den Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung zum Thema Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, die vom Verwaltungsrat auf seiner 350. Tagung (März 2024) angenommen wurden) zu verringern sowie menschenwürdige Arbeitszeiten und arbeitsorganisatorische Regelungen zu fördern. Zudem wird sie ihre Mitgliedsgruppen bei ihren Bemühungen unterstützen, übermäßig lange Arbeitszeiten zu reduzieren und ausgewogene und flexible Arbeitszeit- und Arbeitsregelungen einzuführen, die möglicherweise dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und das Wohlbefinden sowie die Geschlechtergleichstellung und die Produktivität zu verbessern.
- 131.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
- die Angemessenheit der Löhne und die Lohnfestsetzungssysteme im Wege des sozialen Dialogs, auch in Bezug auf gesetzlich festgelegte oder ausgehandelte Mindestlöhne, Kollektivverhandlungen über Löhne und die Verringerung des Lohngefälles, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beschäftigten und ihrer Familien sowie wirtschaftlicher Faktoren, einschließlich der Produktivität, zu verbessern;
 - Schätzungen für einen existenzsichernden Lohn zu erstellen und dieses Konzept im Einklang mit den Grundsätzen der IAO zu operationalisieren;
 - nationale Gesetze, Politiken und andere Maßnahmen zur Begrenzung der Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, und zur Gewährleistung angemessener Ruhezeiten zu entwickeln und anzupassen sowie in dieser Hinsicht Kollektivverhandlungen zu führen;
 - ausgewogene Arbeitszeit- und Arbeitsregelungen, einschließlich Telearbeit, die den Beschäftigten Schutz bieten und die Produktivität fördern, durch Gesetze, Kollektivverträge und andere Maßnahmen umzusetzen.
- 132.** Auf der globalen Ebene wird die IAO:
- einen Bewertungsrahmen für die Lohnfestsetzung und ein Verzeichnis über Lohnpolitiken erstellen;

- die Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung zum Thema Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, fördern und umsetzen;
- den neuen Global Wage Report veröffentlichen;
- die Wissensgrundlage zu flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsregelungen, einschließlich Telearbeit, und ihren Auswirkungen auf den Arbeitnehmerschutz, insbesondere in Bezug auf die Gesundheit der Beschäftigten, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Geschlechtergleichstellung und das Recht der Beschäftigten auf Nichterreichbarkeit, sowie zur Produktivität ausweiten.

Zu erbringende Leistung 6.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Arbeitnehmerschutz auf Beschäftigte auszuweiten, die in hohem Maße Gefahr laufen, von einem angemessenen Schutz ausgeschlossen zu werden

- 133.** Beschäftigte in bestimmten Berufsgruppen, darunter Hausangestellte und Erwerbstätige im Gemein- und Gesundheitswesen, in bestimmten Sektoren und Beschäftigungsformen sowie Arbeitnehmer in KKMU laufen in höherem Maße Gefahr, vom Arbeitnehmerschutz ausgeschlossen zu werden, insbesondere dort, wo der gesetzliche Schutz in der Regel unzureichend und die Verwaltungsführung überwiegend schwach ausgeprägt ist. Informalität, auch in formellen Unternehmen und in Haushalten, stellt nach wie vor ein großes Hindernis für die Verwirklichung eines angemessenen Arbeitnehmerschutzes dar. Die IAO wird sich auf globaler, Landes- und Sektorebene darum bemühen, die Fähigkeit ihrer Mitgliedsgruppen zu stärken, maßgeschneiderte, geschlechtergerechte und inklusive Maßnahmen im Hinblick auf einen angemessenen und wirksamen Arbeitnehmerschutz für alle Beschäftigten zu entwickeln und umzusetzen, und dabei besonderes Augenmerk auf Beschäftigte, die aufgrund des Charakters ihrer Arbeit einem höheren Ausschlussrisiko ausgesetzt sind, sowie auf Erwerbstätige in Krisen- oder Postkrisensituationen richten.
- 134.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
- geschlechtergerechte Diagnosen durchzuführen, um die Grundursachen für den Ausschluss vom Arbeitnehmerschutz besser zu verstehen, Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen und Informationen für sachdienliche Politik- und Regulierungsmaßnahmen zur Erleichterung der Inklusion aller Beschäftigten zu liefern;
 - Politiken sowie Maßnahmen zur Gesetzgebung und zur Einhaltung von Vorschriften zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes, insbesondere von Beschäftigten, die einem hohen Ausschlussrisiko ausgesetzt sind, zu entwickeln und umzusetzen;
 - innovative Ansätze zur Bekämpfung der Informalität in formellen Unternehmen und in Haushalten und zur Verhinderung der Informalisierung formeller Arbeitsplätze zu entwickeln;
 - die Fähigkeit der Sozialpartner zu stärken, auf die Situation und Auffassungen von Beschäftigten einzugehen, die im Rahmen des sozialen Dialogs über den Arbeitnehmerschutz einem hohen Ausschlussrisiko ausgesetzt sind.
- 135.** Auf der globalen Ebene wird die IAO:
- Forschungsarbeiten darüber durchführen, wie Arbeitnehmer mit einem höheren Ausschlussrisiko unter Berücksichtigung der Wechselbeziehung zwischen dem Arbeitnehmerschutz und den strategischen Zielen der Agenda für menschenwürdige Arbeit geschützt werden können;

- das Wissen über den Zugang zum Arbeitnehmerschutz durch Strategien erweitern, die den erfolgreichen Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft und von unsicherer zu sicherer Arbeit erleichtern;
- Sensibilisierungsmaßnahmen und Wissensprodukte zu der Frage entwickeln, wie Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie andere Instrumente, etwa die betriebliche Zusammenarbeit, den Arbeitnehmerschutz fördern;
- Ansätze zur Änderung sozialer Normen und zur Verbesserung des Schutzes von Hausangestellten, auch unter Nutzung verhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse, sowie zur Stärkung der Anerkennung und des Schutzes von Erwerbstätigen im Gemein- und Gesundheitswesen im Einklang mit den Leitvorgaben in den Schlussfolgerungen über menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft, die von der Konferenz auf ihrer 112. Tagung (2024) angenommen wurden, entwickeln und dokumentieren.

Zu erbringende Leistung 6.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, faire und wirksame Rahmen zur Steuerung der Arbeitsmigration zu stärken und umzusetzen

- 136.** Auch wenn die Arbeitsmigration nach wie vor die wichtigste Form der Mobilität in der Welt darstellt, tragen demografische und technologische Veränderungen sowie Klima-, Umwelt- und politische Faktoren zu einer fortgesetzten Zunahme gemischter Migrationsströme bei. Die IAO wird ihre Mitgliedsgruppen bei der Anpassung an diese neue Dynamik unterstützen, indem sie wirksame und kohärente Maßnahmen zur Gewährleistung inklusiver und gut funktionierender Arbeitsmärkte fördert. Aufgrund des wachsenden Interesses an der Ausweitung von Wegen zu einer regulären Arbeitsmigration mit dem Ziel, die Nachfrage in angespannten Sektoren zu decken, ist es erforderlich, eine auf Rechte gegründete und geschlechtergerechte Steuerung der Arbeitsmigration für den Schutz von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen und für eine Maximierung und Verteilung des Nutzens der Migration zu stärken.
- 137.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
- die Ratifizierung und Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen mit Relevanz für Arbeitsmigranten vorzubereiten und die einschlägigen Leitprinzipien, darunter die *Allgemeinen Grundsätze und operativen Leitlinien der IAO für faire Anwerbung und die Leitprinzipien der IAO für den Zugang von Flüchtlingen und anderen Vertriebenen zum Arbeitsmarkt* zu fördern, um informelle und irreguläre Migration durch gezielte Sektoransätze, Dienstleistungen und den sozialen Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen, unter Berücksichtigung der Auffassungen von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen anzugehen;
 - Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, den Lohnschutz, den Zugang zu arbeitsgerichtlichen Mechanismen und Rechtsbehelfen und die Ausweitung des Sozialschutzes auf Migranten, Flüchtlinge und ihre Familien zu fördern;
 - die Entwicklung, Anerkennung und Abstimmung der Fähigkeiten und Qualifikationen von Migranten und Flüchtlingen zu verbessern und gezielte Programme zur Eingliederung oder Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und zum Unternehmertum zu stärken und durchzuführen;
 - globale Leitvorgaben für faire Anwerbung auf betrieblicher, lokaler und Sektorebene unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Digitalisierung auf die Anwerbepraxis anzupassen und umzusetzen;

- Anpassungsstrategien für Arbeitsmigration und Vertreibung infolge von Klima- und Umweltveränderungen, Konflikten und Katastrophen zu stärken.

138. Auf der regionalen, interregionalen und globalen Ebene wird die IAO:

- die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen fördern und die wichtige Rolle der Sozialpartner innerhalb des Migrationsnetzwerks der UN und in anderen Foren, so auch im Kontext des Globalen Pakts für eine sichere, geordnete und reguläre Migration und des Globalen Pakts für Flüchtlinge, hervorheben;
- die Erstellung von Arbeitsmigrationsstatistiken unterstützen, die Datenbank der IAO für Arbeitsmigrationsstatistiken ausbauen, Schätzungen zu Arbeitsmigranten aktualisieren und Analysen zu Arbeitsmigration, arbeitenden Flüchtlingen und Verknüpfungen mit neu aufkommenden Trends durchführen;
- die Überzeugungsarbeit, Partnerschaften und Ressourcenmobilisierung zur Förderung von auf Rechte gegründeten Ansätzen für Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität stärken, unter anderem durch bilaterale und multilaterale Vereinbarungen in den Bereichen Arbeit und soziale Sicherheit, den interregionalen Dialog, Unternehmensinitiativen, laufende Programme und Projekte zu Migration und gemischten Strömen, auch zu Vertriebenen, und die Verbreitung von Instrumenten und Leitvorgaben der IAO.

Ergebnisvorgabe 7. Universeller Sozialschutz

Strategie

- 139.** Sozialschutz verhindert und verringert Armut und Ungleichheit und trägt zu gerechteren und ausgewogeneren Gesellschaften bei. Sozialschutzsysteme funktionieren am effektivsten, wenn sie Bestandteil einer Gesamtwirtschafts-, Industrie-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik sind, die die Verfügbarkeit menschenwürdiger Arbeitsplätze und hochwertiger Dienstleistungen erhöht. Durch höhere Investitionen in den Sozialschutz entsteht ein günstiges Umfeld für wirtschaftliche Umstrukturierung, volle und produktive Beschäftigung und die Schaffung menschenwürdiger Arbeit, Formalisierung, Produktivitätswachstum und nachhaltige Unternehmen, was wiederum das Steueraufkommen und die Beitragsgrundlage für die Sozialversicherung erweitert. Zudem tragen Maßnahmen zur Steigerung der Transparenz und Dienstleistungsqualität im Sozialschutz und zur Förderung des sozialen Dialogs dazu bei, das Vertrauen in staatliche Institutionen zu stärken.
- 140.** Trotz der Fortschritte der vergangenen Jahre haben noch immer mehr als 47 Prozent der Weltbevölkerung keinen Zugang zu irgendeiner Form von Sozialschutz. In Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen beträgt die Finanzierungslücke für die Verwirklichung eines universellen Sozialschutzes durchschnittlich 3,3 Prozent des Bruttoinlandsprodukts pro Jahr. Die seit Langem bestehenden Herausforderungen bei der Ausweitung der Absicherung, darunter finanzielle Zwänge und anhaltende Informalität, werden verstärkt durch demografische Übergänge, einschließlich der Bevölkerungsalterung, und Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit für Frauen und junge Menschen, die derzeitige Klimakrise und die neuen technologischen Fortschritte, die die Arbeitswelt tiefgreifend verändern.
- 141.** Die IAO wird die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen weiterhin dabei unterstützen, die Einrichtung und Stärkung universeller Sozialschutzsysteme voranzutreiben, die menschenwürdige Arbeit fördern und die Absicherung auf Erwerbstätige in allen Beschäftigungsformen und in Unternehmen aller Größen ausweiten sowie nachhaltig, widerstandsfähig und in Krisenzeiten anpassungsfähig genug sind, um die einem erhöhten Risiko von Entbehrungen ausgesetzten

Menschen zu unterstützen, und dadurch einen gerechten Übergang zu nachhaltigeren und inklusiveren Volkswirtschaften und Gesellschaften zu erleichtern.

142. Ausgehend von den einschlägigen internationalen Arbeitsnormen und gestützt auf einen wirksamen sozialen Dialog werden die Maßnahmen darauf gerichtet sein, den Sozialschutz auf Gruppen auszuweiten, die vor besonderen Zugangsbarrieren stehen, darunter Beschäftigte in der informellen, der ländlichen und der Pflege und Betreuungswirtschaft, Selbstständige, Hausangestellte, Zeitarbeits- und Teilzeitarbeitskräfte, Migranten, Flüchtlinge und ihre Familien sowie Frauen, junge Menschen und Menschen mit Behinderungen.
143. Die IAO wird ihre Mitgliedsgruppen in Abstimmung mit anderen Politikbereichen beim Aufbau und bei der Stärkung nachhaltiger, umfassender und angemessener Sozialschutzsysteme unterstützen, die an nationale Kontexte und Gegebenheiten angepasst werden können. Sie wird Sozialschutzsysteme fördern, die auf Situationen von Verletzlichkeit eingehen, die Anpassung erleichtern, die Bevölkerung schützen und Widerstandsfähigkeit gegenüber den Auswirkungen des Klimawandels, etwa dem erhöhten Risiko von Krankheit oder Einkommensverlusten, aufbauen. Dies wird auch Unterstützung bei der Gewährung von Schutz bei Arbeitslosigkeit und Sozialhilfe zum Ausgleich des Verlusts von Arbeitsplätzen und Existenzgrundlagen umfassen, der durch Maßnahmen zur Abschwächung des Klimawandels bedingt ist. Zudem wird die IAO für die Einführung eines auf Rechte gegründeten Sozialschutzes in Krisensituationen eintreten, der die nationalen Systeme als Grundlage für eine nachhaltige Erholung stärken soll.
144. In Anbetracht dessen, dass immer mehr Länder mit der Bevölkerungsalterung zu kämpfen haben, wird besonderes Augenmerk auch auf die Schließung von Lücken im Sozialschutz im Bereich Gesundheit, die Ausweitung des Zugangs zur Langzeitpflege für alle Bedürftigen und die Gewährleistung von Einkommenssicherheit im Alter gerichtet werden. Gegenstand der Politikunterstützung wird prioritär die Ausweitung der Absicherung auf Personen sein, deren Beitragskapazität nicht für den Zugang zur Sozialversicherung ausreicht, insbesondere Arbeitnehmerinnen, die aufgrund der ungleichen Verteilung unbezahlter Pflege- und Betreuungsaufgaben tendenziell längere und häufigere Erwerbsunterbrechungen hinnehmen müssen. Zudem werden die Aktivitäten darauf gerichtet sein, die Tragfähigkeit von Rentensystemen zu unterstützen und eine kohärente und integrierte Beschäftigungs-, Arbeitsmarkt- sowie Sozial- und Pflege- und Betreuungspolitik, auch für junge Menschen, zu fördern.
145. Die IAO wird normative und grundsatzpolitische Beratung zur Verbesserung der nationalen rechtlichen, politischen und institutionellen Rahmenbedingungen für den Sozialschutz leisten. Sie wird, auch in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum, die Fähigkeit der Entscheidungsträger und Verwaltungsbediensteten im Bereich Sozialschutz sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter zur Gestaltung, Finanzierung, Umsetzung und Überwachung von Sozialschutzsystemen stärken und zugleich den sozialen Dialog fördern. Zudem wird die IAO die Formulierung und Umsetzung sektorübergreifender Politiken und anderer integrierter Maßnahmen unterstützen, die darauf abzielen, anhaltende Lücken bei der Absicherung und Angemessenheit zu schließen und einen gerechten Übergang zu nachhaltigeren Volkswirtschaften und Gesellschaften zu erleichtern. Das Flaggschiffprogramm zur Schaffung sozialer Basisschutzniveaus für alle wird weiterhin eine zentrale Rolle spielen, wenn es darum geht, die Erbringung fachlicher Dienste für die Mitgliedsgruppen zu unterstützen, auch im Rahmen des Globalen Förderinstruments.
146. Strategische Partnerschaften werden genutzt werden, um die Reichweite und Wirkung der Arbeit der IAO zu steigern und ihre Führungsrolle im multilateralen System bei der Gewährleistung von Politikkohärenz im Bereich des Sozialschutzes entsprechend den internationalen

Arbeitsnormen zu stärken, unter anderem durch das Globale Förderinstrument, die Koalition, die Globale Partnerschaft für universellen Sozialschutz zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (USP2030) und den Rat für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes (SPIAC-B). Die IAO wird zu den laufenden Politikdebatten über die Finanzierung des Sozialschutzes beitragen und die Umsetzung der einschlägigen Ergebnisse der Vierten Internationalen Konferenz über Entwicklungsfinanzierung und des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung unterstützen. Aufbauend auf den bei ihrer Zusammenarbeit mit dem Internationalen Währungsfonds gewonnenen Erkenntnissen wird die IAO ein stärkeres Zusammenwirken mit den internationalen Finanzinstitutionen zur Schaffung von fiskalischem Spielraum sowie mit anderen Partnern im multilateralen System im Hinblick auf größere globale Solidarität bei der Finanzierung des Sozialschutzes anstreben.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27

Zu erbringende Leistung 7.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Strategien, Politiken und Rechtsrahmen im Bereich des Sozialschutzes zu entwickeln, die wirksam, inklusiv und geschlechtergerecht sind

- 147.** Die IAO wird die Entwicklung von inklusiven Strategien, Politiken und auf Rechte gegründeten nationalen Systemen für den Sozialschutz, die sich an den internationalen Arbeitsnormen orientieren, sowie Maßnahmen zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und zur Förderung nachhaltiger Unternehmen unterstützen. Dies wird die Förderung faktengestützter und innovativer Strategien zur Ausweitung der Absicherung auf Unternehmen sowie auf Arbeitnehmer und Personen, die vor Zugangsbarrieren stehen, umfassen. Die Maßnahmen werden auch darauf gerichtet sein, die Koordinierung zwischen beitragsfinanzierten und beitragsunabhängigen Systemen zu verstärken, um einen nachhaltigen, umfassenden und angemessenen Sozialschutz für alle zu gewährleisten. Im Zentrum dieses Ansatzes steht die Anwendung der Grundsätze der Chancengerechtigkeit und Solidarität durch Risikobündelung mit dem Ziel, eine unangemessene finanzielle Belastung einzelner Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vermeiden. Die IAO wird grundsatzpolitische und administrative Verbesserungen fördern, die sicherstellen, dass die Rechte und Ansprüche der Erwerbstätigen über verschiedene Beschäftigungsformen hinweg übertragbar sind, um ihren Zugang zum Sozialschutz im gesamten Lebensverlauf zu sichern und die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt zu steigern.
- 148.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
 - Kapazitäten zur Gestaltung und Umsetzung nachhaltiger, umfassender und angemessener Sozialschutzsysteme, die geschlechtergerecht sind und Menschen mit Behinderungen einbeziehen, auf dem sozialen Dialog beruhen und in Rechtsrahmen verankert sind, welche sich an den aktuellen internationalen Normen zur sozialen Sicherheit, einschließlich des Übereinkommens Nr. 102 und der Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basischutz, 2012, orientieren, zu entwickeln und zu stärken;
 - innovative Strategien für einen universellen Sozialschutz mit besonderem Schwerpunkt auf der Ausweitung des Sozialschutzes auf Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft und in allen Beschäftigungsformen, darunter Selbstständige, Erwerbstätige auf und über digitale Plattformen und ländliche Beschäftigte, sowie auf ihre Familien und auf verschiedene Arten und Größen von Unternehmen zu entwickeln und umzusetzen;
 - Politiken und Finanzierungsmechanismen für eine allgemeine Gesundheitsversorgung und Einkommenssicherheit durch Systeme für Mutterschaft, Krankheit, Renten, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle, Invalidität und andere Sozialschutzsysteme zu entwickeln und umzusetzen,

wobei sie demografische Übergänge berücksichtigen und sich von den aktuellen Normen zur sozialen Sicherheit leiten lassen, um die Angemessenheit und Vorhersehbarkeit der Leistungen zu gewährleisten.

149. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- für die Ratifizierung und Umsetzung des Übereinkommens Nr. 102 und anderer aktueller Normen im Bereich der sozialen Sicherheit eintreten;
- die Beziehung zwischen Sozialschutz und Beschäftigung untersuchen und in dieser Hinsicht grundsatzpolitische Leitvorgaben unter Kombination beitrags- und steuerfinanzierter Methoden für ein mehrstufiges System erarbeiten, das Erwerbstätige in allen Beschäftigungsformen schützt;
- strategische Partnerschaften, darunter den SPIAC-B, die USP2030 und das P4H-Netzwerk für sozialen Gesundheitsschutz, für Folgemaßnahmen zu den Ergebnissen des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung nutzen.

Zu erbringende Leistung 7.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die Sozialschutzsysteme zu stärken sowie eine tragfähige und angemessene Finanzierung und eine fundierte Verwaltungsführung zu gewährleisten

150. Zur Verwirklichung eines universellen Sozialschutzes sind Systeme vonnöten, die im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen sorgfältig konzipiert, effektiv verwaltet und nachhaltig finanziert werden. Zu diesem Zweck wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen bei der Verbesserung der Steuerung und Verwaltung von Sozialschutzsystemen unterstützen, wobei der Schwerpunkt auf der Modernisierung und Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung zur Optimierung des Ressourceneinsatzes und zur Förderung einer effektiven Leistungserbringung liegen wird. Die Maßnahmen werden darauf gerichtet sein, die Tragfähigkeit von Sozialschutzsystemen zu stärken, indem regelmäßige versicherungsmathematische Überprüfungen und Kostenberechnungen durchgeführt werden, um Reformoptionen aufzuzeigen und inländische Finanzierungsquellen für ihre Ausweitung, bei Bedarf ergänzt durch internationale Finanzmittel, zu erschließen. Die Unterstützung soll unter anderem über das Globale Förderinstrument und das Flaggschiffprogramm zum Sozialschutz erfolgen und wird darüber hinaus die Entwicklung und Verbesserung von Statistik- und Überwachungsinstrumenten umfassen, die zur Verfolgung der Fortschritte bei der Erfüllung nationaler und globaler Zielvorgaben für den Sozialschutz eingesetzt werden.

151. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:

- robuste, chancengerechte und nachhaltige Finanzierungsstrategien für den Sozialschutz im Einklang mit den nationalen Zielen und internationalen Arbeitsnormen und in Beratung mit Finanzministerien und internationalen Finanzinstitutionen zu entwickeln, um ausreichenden fiskalischen Spielraum für den Sozialschutz zu gewährleisten;
- die Fähigkeit der nationalen Statistikbehörden zu erhöhen, relevante Sozialschutzdaten zu erheben und zu analysieren, um die Verwaltung und Wirkung der Systeme und Programme zu verbessern, Informationen für Politikdebatten zu liefern und Fortschritte bei der Erfüllung nationaler und globaler Zielvorgaben zu überwachen sowie darüber Bericht zu erstatten;
- die Führung, institutionelle Koordinierung und Verwaltung von Sozialschutzinstitutionen zu verbessern, unter anderem durch versicherungsmathematische Bewertungen, die sich an den internationalen Arbeitsnormen orientieren, sowie durch die Digitalisierung und Interoperabilität von Sozialschutzsystemen.

152. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- die Kapazitäten für die Erhebung und Analyse detaillierter Statistiken auf Landesebene zu verschiedenen Dimensionen der Sozialschutzsysteme, auch für die Überwachung der SDG als für den Indikator 1.3.1 zuständige Organisation, unterstützen und den Weltbericht zur sozialen Sicherung (*World Social Protection Report*) als Richtschnur für Politikmaßnahmen veröffentlichen;
- die Entwicklung digitaler Standards unterstützen, die derzeit von der Initiative für digitale Konvergenz in Bezug auf die Interoperabilität von Sozialschutzsystemen vorangetrieben wird, um die Wirksamkeit und Ergebnisse der nationalen Sozialschutzsysteme zu verbessern;
- Erkenntnisse zur Stärkung der Aufsichtsmechanismen im Bereich der sozialen Sicherheit und zur Verbesserung der Einhaltung der Vorschriften in allen Beschäftigungsformen zusammentragen und in dieser Hinsicht Leitvorgaben erarbeiten und bewährte Praktiken dokumentieren;
- die Faktengrundlage und Politikkoordinierung im Zusammenhang mit der Finanzierung sozialschutzpolitischer Maßnahmen, einschließlich der Folgemaßnahmen zur Vierten Internationalen Konferenz über Entwicklungsfinanzierung, ausweiten;
- Forschungsarbeiten durchführen und grundsatzpolitische Leitvorgaben erarbeiten, um das Finanzmanagement und die fiskalische und wirtschaftliche Tragfähigkeit von Sozialversicherungssystemen, auch durch Rentenreformen, im Kontext der Bevölkerungsalterung und anderer Megatrends zu verbessern.

Zu erbringende Leistung 7.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Sozialschutz durch integrierte Politiken für inklusive Übergänge im Privat- und Erwerbsleben und den strukturellen Transformationen zu nutzen

153. In einer sich rasch verändernden Arbeitswelt wird die IAO die Stärkung der Sozialschutzpolitik und -systeme in Verbindung mit anderen sozialen, beschäftigungsbezogenen, fiskalischen und wirtschaftlichen Maßnahmen, darunter Arbeitnehmerschutz, unterstützen, um individuelle Übergänge im Privat- und Erwerbsleben zu erleichtern und strukturelle Transformationen, etwa demografische Verschiebungen, Klimawandel, Digitalisierung und andere Megatrends, sowie humanitäre Krisen anzugehen. Vor dem Hintergrund der Bevölkerungsalterung werden die Anstrengungen darauf ausgerichtet sein, integrierte Ansätze zu verfolgen, die den Zugang zu Gesundheits- und Langzeitpflegediensten sowie zu menschenwürdiger Arbeit für Pflege- und Betreuungskräfte und junge Menschen ausweiten und so die Beitragsgrundlage für die öffentlichen Rentensysteme erweitern. Zudem werden die Anstrengungen darauf ausgerichtet sein, die Politiken und Leistungserbringung im Bereich Sozialschutz mit anderen Politikbereichen (darunter Gesundheits- und Sozialwesen, Beschäftigung, Unternehmens- und Steuerpolitik) zu verknüpfen, um zur Formalisierung von Beschäftigung und Unternehmen beizutragen und einen gerechten Übergang zu erleichtern.

154. Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:

- integrierte Ansätze für die Bereiche Beschäftigung, Sozialschutz, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Umweltpolitik, auch im Rahmen von Formalisierungsstrategien, im Einklang mit der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, unter anderem über das Globale Förderinstrument, zu verfolgen;

- die soziale Absicherung im Bereich Gesundheit im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 102 und den einschlägigen Empfehlungen zu erhöhen, der Nachfrage nach Langzeitpflegeleistungen Rechnung zu tragen und den Sozialschutz mit der Pflege- und Betreuungspolitik abzustimmen, um Pflege- und Betreuungskräften in allen Beschäftigungsformen im Einklang mit den Schlussfolgerungen zu menschenwürdiger Arbeit und Pflegewirtschaft, die von der Konferenz auf ihrer 112. Tagung (2024) angenommen wurden, angemessenen Schutz zu gewähren und unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit anzuerkennen, auch durch Pflege- und Betreuungsgutschriften in der Sozialversicherung;
- die Absicherung bei Arbeitslosigkeit auszuweiten und zugleich den Zugang zu menschenwürdiger Arbeit und Programmen für lebenslanges Lernen sowie Höherqualifizierung und Umschulung zu erleichtern und die Erbringung von Sozialschutzprogrammen und Arbeitsvermittlungsdiensten zu verknüpfen, auch im Zusammenhang mit klimabezogenen Anpassungs- und Abschwächungsmaßnahmen;
- auf Rechte gegründete Sozialschutzsysteme im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen, insbesondere der Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, in Krisenkontexten als Grundlage für Erholung, Friedenskonsolidierung und nachhaltige Entwicklung zu verstärken.

155. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- Forschungsarbeiten durchführen und Leitvorgaben erarbeiten, um die Bevölkerung vor den nachteiligen Auswirkungen von Klimakrisen zu schützen, die Verletzlichkeit zu verringern und die Widerstandsfähigkeit zu stärken und so einen gerechten Übergang durch Sozialschutz zu erleichtern;
- Forschungsarbeiten zur Ausweitung des Sozialschutzes auf Arbeitsmigranten, Flüchtlinge und ihre Familien und zur Übertragbarkeit der Leistungen im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen durchführen, die Datenerhebung in diesem Bereich unterstützen sowie entsprechende Leitvorgaben aktualisieren, verbreiten und umsetzen;
- Forschungsarbeiten zum Sozialschutz im Bereich Gesundheit durchführen und entsprechende Leitvorgaben erarbeiten, um dem wachsenden Bedarf an hochwertigen Langzeitpflegediensten gerecht zu werden und die Arbeitsbedingungen in der Pflege- und Betreuungswirtschaft zu verbessern;
- mit anderen UN-Einrichtungen, internationalen Finanzinstitutionen und sonstigen Partnern, einschließlich der multilateralen Klimafonds, in Bezug auf die Rolle des Sozialschutzes bei der Förderung eines gerechten Übergangs zusammenarbeiten.

Ergebnisvorgabe 8. Digitalisierung für menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit

Strategie

- 156.** Die Arbeitswelt unterliegt derzeit dem Einfluss einer ganzen Reihe neuer digitaler Technologien, darunter KI. Regierungen wie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden kommt eine entscheidende Rolle dabei zu, sicherzustellen, dass diese Technologien sich am Menschen orientieren und zu menschenwürdiger Arbeit und sozialer Gerechtigkeit beitragen. In Anerkennung der besonderen Zwänge in Entwicklungsländern muss zudem sichergestellt werden, dass diese Technologien die digitale Kluft nicht verschärfen, sondern zum Abbau von Ungleich-

heiten innerhalb der wie zwischen den Ländern beitragen und zugleich Fortschritte im Hinblick auf die SDG unterstützen.

- 157.** Um Möglichkeiten für die Schaffung neuer menschenwürdiger Arbeitsplätze, die freigesetzte Arbeitskräfte aufnehmen können, bereitzustellen, ist es erforderlich, geeignete Politikkonzepte zu erarbeiten und angesichts ethischer und datenschutzrechtlicher Bedenken im Zusammenhang mit KI zugleich robuste Steuerungsrahmen einzurichten, die sicherstellen, dass beim Einsatz von KI die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie das Recht auf Privatheit hinsichtlich der personenbezogenen Daten von Beschäftigten gewahrt bleiben. Digitale Plattformen können den Zugang zu globalen Märkten ermöglichen, Betriebsabläufe straffen und Flexibilität beim Personalmanagement bieten. Es ist jedoch unerlässlich, sicherzustellen, dass die über diese Plattformen angebotenen Arbeitsmöglichkeiten menschenwürdig sind, unabhängig davon, an welchem Ort in der Welt die betreffende Tätigkeit ausgeübt wird.
- 158.** Bei ihrer Arbeit zur Verwirklichung dieser Ergebnisvorgabe wird sich die IAO von der Jahrhunderterklärung leiten lassen und die Ergebnisse der Erörterungen der Arbeitsgruppe für die soziale Dimension der Globalisierung während der Sektion auf hoher Ebene der 350. Tagung (März 2024) des Verwaltungsrats, die Ergebnisse der Beratung der Konferenz auf ihrer 113. (2025) und 114. (2026) Tagung über eine Normensetzung zu menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie sowie die allgemeine Aussprache der Konferenz über die volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit heranziehen. Die bestehenden internationalen Arbeitsnormen bieten wichtige Bezugspunkte für neue Arbeiten im Bereich Technologie und menschenwürdige Arbeit. Ein Beispiel dafür ist Teil IV der Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984.
- 159.** Durch integrierte Maßnahmen wird die IAO Wissen entwickeln und verbreiten und die Fähigkeit ihrer Mitgliedsgruppen erhöhen, digitale Technologien, darunter KI, für menschenwürdige Arbeit zu nutzen. Politik- und Regulierungsprozesse auf Landesebene werden durch spezifische Diagnoseinstrumente und Bewertungen unterstützt werden, während der soziale Dialog gefördert wird, um nachhaltige und inklusive Ergebnisse zu gewährleisten. Die IAO wird sich in besonderem Maße darum bemühen, ihre Mitgliedsgruppen bei der Berücksichtigung der Bedürfnisse derjenigen zu unterstützen, die am stärksten von der digitalen Kluft betroffen sind, darunter Frauen, junge Menschen, ältere Erwerbstätige, ländliche Beschäftigte, Migranten und Flüchtlinge, Beschäftigte in KKMU sowie Beschäftigte und Unternehmen in der informellen Wirtschaft.
- 160.** Zudem wird die IAO die Fähigkeit ihrer Mitgliedsgruppen stärken, eine zunehmend digitale Arbeitswelt durch die Entwicklung inklusiver und wirksamer Politiken und Vorschriften im Einklang mit internationalen Arbeitsnormen zu steuern. Darüber hinaus wird die IAO in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Initiativen für den Aufbau institutioneller Kapazitäten umsetzen, die dazu dienen, digitale Technologien zur Verbesserung der Arbeitsverwaltung und der von ihr angebotenen Dienste, etwa in den Bereichen Arbeitsvermittlung, Unternehmensentwicklung sowie Sozialschutz und Arbeitsaufsicht, zu nutzen und so die Wirksamkeit und Inklusivität der Ergebnisse zu erhöhen. Die Beobachtungsstelle der IAO für KI und Arbeit in der digitalen Wirtschaft wird eine wichtige globale Plattform für Wissensaustausch, Lernen und die Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgruppen und anderen Partnern sein.
- 161.** Auf globaler, regionaler und nationaler Ebene werden strategische Partnerschaften zur Nutzung von Sachkenntnis und Synergien, unter anderem mit dem Gesandten des UN-Generalsekretärs für Technologie, der ITU, der UNESCO, dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen und anderen UN-Einrichtungen sowie nach Bedarf mit internationalen Finanzinstitu-

tionen, Regionalorganisationen, akademischen Einrichtungen und Denkfabriken, gestärkt werden. Die Vertiefung der Entwicklungszusammenarbeit wird entscheidend zur erfolgreichen Umsetzung der Strategie beitragen. Unterstützung wird den Ländern mit Wegbereiter-Status im Rahmen des Globalen Förderinstruments gewährt werden, die dem digitalen Übergang Priorität eingeräumt haben.

- 162.** Die Ergebnisse des Zukunftsgipfels 2024, einschließlich des Globalen Digitalpakts, und des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung 2025 werden globale Parameter für die Ausrichtung der Strategie der IAO in diesem Bereich liefern. Einschlägige regionale Rahmen (z.B. der Afrikanische Digitalpakt der Afrikanischen Union) werden ebenfalls berücksichtigt werden.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27

Zu erbringende Leistung 8.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, integrierte Politiken und Strategien zur Schaffung menschenwürdiger Beschäftigungsmöglichkeiten in der digitalen Wirtschaft auszuarbeiten

- 163.** Digitalisierung und KI gehen auf dem Arbeitsmarkt mit Herausforderungen und Chancen einher, indem sie neue Arbeitsplätze entstehen lassen und andere überflüssig machen sowie Veränderungen in der Zusammensetzung bestehender Berufe und bei der Nachfrage nach Qualifikationen bewirken. Diese Veränderungen können potenziell Millionen von Unternehmen und Beschäftigte betreffen, weshalb eine Höherqualifizierung und Umschulung für die Anpassung an digitale Kompetenzen oder den Wechsel zu neuen Aufgaben unerlässlich ist. Zudem kann das hohe Tempo des Wandels zu Qualifikationsungleichgewichten führen, während Lücken beim Zugang zur Infrastruktur, unzureichende digitale Kompetenzen und fehlende Finanzmittel dafür sorgen, dass bestimmte Unternehmen, insbesondere KKMU, vor größeren Hemmnissen bei der Integration von KI und anderen neuen Technologien in ihre Prozesse stehen, insbesondere in Entwicklungsländern, wo Informalität weit verbreitet ist.
- 164.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
- Diagnosen und Bewertungen, einschließlich Modellierung, zu den Auswirkungen von Digitalisierung und KI auf verschiedene Sektoren, Arbeitsplätze (Quantität und Qualität), Unternehmen und Qualifikationserfordernisse vorzunehmen;
 - die Schaffung von Arbeitsplätzen und menschenwürdiger Arbeit, einschließlich der Qualifikationserfordernisse und Voraussetzungen für nachhaltige Unternehmen, in die Formulierung und Umsetzung nationaler und sektorspezifischer Politiken und Strategien für Digitalisierung und KI zu integrieren;
 - sich am sozialen Dialog über Politiken und Strategien für digitale Transformationen auf Landes- und Sektorebene zu beteiligen, um ihr Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen und menschenwürdiger Arbeit optimal auszuschöpfen, auch durch die Einrichtung und Stärkung von Mechanismen für die Koordinierung zwischen Arbeitsministerien, Ministerien mit Zuständigkeit für den digitalen Wandel und anderen Akteuren.
- 165.** Auf der globalen Ebene wird die IAO:
- Forschungsarbeiten zu den Auswirkungen von Politiken und Strategien im Bereich Digitalisierung und KI auf verschiedene Sektoren, Berufe, Qualifikationen und Unternehmensarten verstärken und entsprechende grundsatzpolitische Leitvorgaben sowie Ansätze zur Überwindung der digitalen Kluft und zur Bewältigung der unterschiedlichen Folgen für Unternehmen und Beschäftigte erarbeiten, unter anderem über die Beobachtungsstelle der IAO für KI und Arbeit in der digitalen Wirtschaft;

- bei den Mitgliedsgruppen in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Kapazitäten dafür aufbauen, die Auswirkungen der Digitalisierung und KI auf die Arbeitswelt sowie die Konsequenzen für integrierte Politiken und Strategien im Bereich Digitalisierung und KI zu bewerten;
- ein KI-gestütztes System zur Modernisierung der Überarbeitung der Internationalen Standardklassifikation der Berufe entwickeln, indem Daten über freie Stellen aus Online-Portalen analysiert, neue Aufgabenfelder aus jüngeren Berufsnormen abgeleitet und berufsbezogene Trends verfolgt werden.

Zu erbringende Leistung 8.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner, eine inklusive und wirksame Steuerung für die digitale Wirtschaft zu fördern

- 166.** Aufgrund digitaler Transformationen in aller Welt sind Anstrengungen vonnöten, eine inklusive und wirksame Steuerung der Arbeit zu gewährleisten und neue Möglichkeiten in dieser Hinsicht zu nutzen. Die Digitalisierung und der Einsatz von KI bei der Arbeit können Herausforderungen mit sich bringen, etwa neue Arbeitsschutzrisiken oder potenziell diskriminierende Ergebnisse im Zusammenhang mit der Nutzung von Algorithmen. Zugleich kann die Digitalisierung neue Möglichkeiten bieten, Beschäftigte in den Geltungsbereich bestehender Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer (die den Übergang zur formellen Wirtschaft erleichtern) einzubeziehen und die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften (z.B. zur Förderung des Lohnschutzes) zu verbessern. Möglicherweise müssen die Regelungen zum Arbeitnehmer- und Sozialschutz verstärkt werden, etwa im Fall des Schutzes der personenbezogenen Daten von Beschäftigten und der Gewährleistung von Transparenz in Bezug auf die Verwendung von Algorithmen und die Entwicklung neuer Regulierungsgrundsätze (z.B. die Notwendigkeit einer menschlichen Aufsicht über Entscheidungen, die sich auf die Arbeitsplatzsicherheit und die Arbeitsbedingungen auswirken). Die wichtigsten Instrumente für die Gewährleistung einer inklusiven und wirksamen Steuerung der Arbeitsmärkte im digitalen Zeitalter sind nach wie vor der soziale Dialog und Kollektivverhandlungen.
- 167.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
- die Auswirkungen der Digitalisierung und KI und damit verbundener Regulierungen auf die Qualität der Arbeit zu überwachen, potenzielle Regulierungslücken zu bewerten und Leitvorgaben zur Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle betroffenen Beschäftigten bereitzustellen;
 - eine inklusive und wirksame Steuerung der Arbeit zu gewährleisten, um die potenziellen Chancen der Digitalisierung und KI für die Arbeitswelt zu nutzen und möglicherweise damit verbundene Herausforderungen zu bewältigen;
 - im Fall ihrer Genehmigung die Ratifizierung und Anwendung einer oder mehrerer möglicher internationaler Arbeitsnormen zu menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie zu fördern;
 - einen sozialen Dialog über die Einführung und den Einsatz digitaler Technologien in Sektoren und Arbeitsstätten in einer Weise, die sich am Menschen orientiert und menschenwürdige Arbeit fördert, zu führen und in dieser Hinsicht Kollektivverhandlungen zu fördern.
- 168.** Auf der globalen Ebene wird die IAO:
- Forschungsarbeiten zu den Folgen der Digitalisierung und KI auf die Steuerung der Arbeit durchführen und bestehende Steuerungspraktiken, die menschenwürdige Arbeit fördern,

zusammenstellen und verbreiten, auch über die Beobachtungsstelle der IAO für KI und Arbeit in der digitalen Wirtschaft;

- die zweite Beratung der Konferenz auf ihrer 114. (2026) Tagung über eine Normensetzung zu menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie unterstützen;
- fachliche Unterstützung für die dreigliedrige Sachverständigentagung über den Schutz personenbezogener Daten im digitalen Zeitalter leisten;
- die multilaterale Kohärenz und die prioritäre Behandlung von Aspekten menschenwürdiger Arbeit in globalen Initiativen zur Steuerung der Digitalisierung und KI fördern, unter anderem durch die Unterstützung der Umsetzung der im Rahmen des Globalen Digitalpakts eingegangenen Verpflichtungen.

Zu erbringende Leistung 8.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner, die Digitalisierung von Dienstleistungen für menschenwürdige Arbeit zu nutzen

- 169.** Digitale Technologien, darunter KI, finden zunehmend Eingang in die Institutionen der Arbeit, etwa Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtssysteme, öffentliche Arbeitsvermittlungsdiensten und Verwaltungen der sozialen Sicherheit. Digitale Technologien und relevante Daten können diesen Institutionen dabei helfen, die Effizienz und Wirksamkeit ihrer Dienstleistungen zu steigern und durch den Abbau von Zugangsbarrieren zugleich die Inklusion zu fördern. Die Digitalisierung kann den Übergang zur Formalität unterstützen, insbesondere indem sie Instrumente liefert, die auf die Bekämpfung der vielfachen Ursachen der Informalität zugeschnitten sind, darunter Hindernisse bei der Anmeldung von Unternehmen oder Beschäftigten oder eine unzureichende Einhaltung der Vorschriften. Darüber hinaus nutzen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie Arbeitnehmerverbände die Digitalisierung, um ihre Dienstleistungen und Kontaktarbeit mit ihren Mitgliedern sowie die Datenerhebung und -verbreitung zu stärken.
- 170.** Auf der Landesebene wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen:
- den innovativen Einsatz von digitalen Technologien und KI zur Verbesserung der Wirksamkeit von Dienstleistungen für menschenwürdige Arbeit, z.B. in Arbeitsverwaltungssystemen, Verwaltungen der sozialen Sicherheit und öffentlichen Arbeitsvermittlungsdiensten, zu dokumentieren und zu verbreiten;
 - die Institutionen in die Lage zu versetzen, den KKMU bei der Überwindung der digitalen Kluft und der Nutzung neuer Möglichkeiten behilflich zu sein, unter anderem durch die Bereitstellung von Unternehmens- und Finanzdienstleistungen;
 - digitale Dienste und Instrumente, etwa digitale Lohnzahlungen und elektronische Systeme für das Fallmanagement zur Unterstützung der Arbeitsaufsichtsbehörden, auch in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und anderen Organisationen, zu fördern, zu entwickeln und umzusetzen.
- 171.** Auf der globalen Ebene wird die IAO:
- das Wissen und die Partnerschaften zur Anwendung digitaler Technologien, die den Übergang zur Formalität unterstützen, darunter digitale Finanztechnologien, digitale Lohnzahlungen und E-Government-Plattformen, vertiefen sowie bewährte Praktiken und innovative Ansätze in dieser Hinsicht verbreiten;

- das Wissen und die globale Faktengrundlage zur Verringerung der digitalen Kluft durch die Digitalisierung von Dienstleistungen stärken, unter anderem durch die Verbreitung bewährter Praktiken über die Beobachtungsstelle der IAO für KI und Arbeit in der digitalen Wirtschaft;
- Leitvorgaben zur Zusammenführung von Arbeitsmarktdaten verschiedener Behörden und zur Interoperabilität von Daten- und Informationssystemen bereitstellen, unter anderem um Arbeitsmarktinformationen, die Arbeitsmarktvermittlung, die Erbringung von Sozialschutzleistungen und die Überwachung der effektiven Einhaltung der Vorschriften durch die Arbeitsaufsichtsbehörden zu verstärken, und entsprechende Kapazitäten aufbauen.

► IV. Ergebnisvorgaben zur Politikkohärenz

Ergebnisvorgabe 9. Integrierte und kohärente Maßnahmen zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit durch Formalisierung, einen gerechten Übergang, Lieferketten und Krisenmanagement

Strategie

172. Klima- und Umweltwandel, Polykrisen und die Dynamik des Handels befördern rasche Transformationen in den Gesellschaften, auf den Arbeitsmärkten und in den Volkswirtschaften. Zur Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen ist es erforderlich, die amtsübergreifende Zusammenarbeit zur Förderung eines integrierten und kohärenten Ansatzes für eine Politikgestaltung und -umsetzung über verschiedene grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben und Institutionen hinweg zu verstärken. Ein solcher Ansatz wird ein nachhaltiges und koordiniertes Vorgehen zugunsten einer größeren Wirkung auf Landesebene und einer stärkeren Positionierung der IAO auf globaler Ebene in den folgenden vier Themenbereichen ermöglichen: i) Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, ii) gerechte Übergänge zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften, iii) menschenwürdige Arbeit in Lieferketten und in der Investitions- und Handelstätigkeit und iv) menschenwürdige Arbeit in Krisen- und Postkrisensituationen.
173. Über die im Programm und Haushalt für 2024–25 aufgestellten vorrangigen Aktionsprogramme wird die IAO weiterhin die Koordinierung fördern und ein integriertes amtsweites Vorgehen innerhalb und zwischen den vier Themenbereichen unterstützen und dadurch die Wirkung und Effektivität der fachlichen Unterstützung für die Mitgliedsgruppen steigern, bestehende und neue strategische Partnerschaften stärken und die Weitergabe von Wissen und Erkenntnissen gewährleisten. Dazu wird es notwendig sein, die fachliche Beratung zu koordinieren und die Gestaltung integrierter Politiken und Maßnahmen, die Innovation und Anpassungsfähigkeit fördern, auch durch einen sektorspezifischen Ansatz, zu unterstützen. Die für 2026 geplante Halbzeitüberprüfung der Umsetzung der vorrangigen Aktionsprogramme wird als Informationsgrundlage für Entscheidungen über künftige Vorkehrungen dienen.
174. Die Strategie zielt darauf ab, die Wissensgenerierung und den wirksamen Austausch empirischer Erkenntnisse in den vier Themenbereichen durch innovative Plattformen und den Dialog mit den Mitgliedsgruppen und Partnern im UN-System sowie den internationalen Finanzinstitutionen, auch über Süd-Süd-Netzwerke, zu fördern, und setzt dabei weiterhin auf eine fakten-gestützte Gestaltung und Umsetzung von Interventionen und Politiken auf Landesebene.

175. Zudem wird die IAO ein umfassendes Angebot an Kapazitätsaufbaumaßnahmen erarbeiten, das auf den Bedarf ihrer Mitgliedsgruppen und Mitarbeiter in den vier Themenbereichen sowie auf die Verknüpfungen dieser Themenbereiche mit den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben zugeschnitten ist und die integrierte Bereitstellung und Ausweitung von Sachkenntnis und Wissen, insbesondere auf Landes- und Regionalebene, verstärken soll. Dies wird die Förderung der Integration technologischer und sonstiger Innovationen in Initiativen für eine verbesserte Entwicklungswirksamkeit, die Nutzung und den weiteren Aufbau moderner Daten- und Digitalkompetenz sowie die Förderung der Innovationsfähigkeit in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum umfassen.
176. Die IAO wird ein Interventionsmodell entwickeln, das die vier Themenbereiche zusammenführt, und es in ausgewählten, auf der Grundlage des von ihren Mitgliedsgruppen bekundeten Bedarfs bestimmten Pilotländern umsetzen. Dieser Ansatz wird zur Annahme integrierter nationaler Agenden, etwa Klima- und Umweltpläne, und einer ganzheitlichen Kombination von Politiken beitragen, mit denen Handels- und Investitionsabkommen in den Dienst von Formalisierung und menschenwürdiger Arbeit gestellt werden. In den Pilotländern wird das Modell auch darauf abzielen, die Grundsätze von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in die Bemühungen um rasche Erholung, Wiederaufbau und Friedenskonsolidierung im Nexus Humanitäre Hilfe–Entwicklungszusammenarbeit–Friedensförderung einzubetten.
177. Besondere Aufmerksamkeit wird darauf verwendet werden, die Politikkohärenz innerhalb und zwischen den vier Themenbereichen auf Landes- und globaler Ebene zu steigern sowie Ressourcen über Partnerschaften innerhalb des multilateralen Systems, auch im Rahmen der Koalition und des Globalen Förderinstruments, zu mobilisieren. Mit ihrer Arbeit zur Verwirklichung dieser Ergebnisvorgabe wird sich die IAO so positionieren, dass sie Einfluss auf wichtige Entwicklungsrahmen und -politiken in den Schwerpunktbereichen, auch als Folgemaßnahmen zur Neuen Agenda für den Frieden des UN-Generalsekretärs, zum Zweiten Weltgipfel für soziale Entwicklung und zu multilateralen Umweltprozessen, nehmen kann.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27

Zu erbringende Leistung 9.1. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft

178. Raschere Fortschritte beim Übergang zur Formalität im Einklang mit der Empfehlung Nr. 204 sind von grundlegender Bedeutung dafür, die tieferen Ursachen von Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, Armut und Ungleichheit anzugehen und dem Wunsch nach sozialer Gerechtigkeit zu entsprechen. Durch die wirksame Koordinierung und Integration von Politiken und Unterstützung bei der Förderung des Übergangs zur Formalität wird die IAO zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit beitragen, indem sie: i) bei den Mitgliedsgruppen und innerhalb des multilateralen Systems ein gemeinsames, auf Fakten gestütztes Verständnis dafür schafft, wie Informalität und ihre tieferen Ursachen anzugehen sind; ii) die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen stärkt, inklusive und integrierte Formalisierungsstrategien auf der Grundlage wirksamer Koordinierungsmechanismen und des sozialen Dialogs zu entwickeln, umzusetzen und zu überwachen; iii) strategische Partnerschaften innerhalb des multilateralen Systems entwickelt.
179. Um die Koordinierung und Politikkohärenz in diesem Bereich auf Landes- und globaler Ebene zu verstärken, wird die IAO:

- die Faktengrundlage zur Informalität weiterentwickeln, auch indem sie die Umsetzung der Normen der 21. ICLS zur informellen Wirtschaft fördert, um die Mitgliedsgruppen, das multilaterale System und andere wichtige Interessenträger für wirksame Wege zur Formalität und Maßnahmen zur Verhinderung der Informalisierung zu sensibilisieren, und die Ermittlung und Umsetzung solcher Wege und Maßnahmen im Wege des sozialen Dialogs unterstützen;
- Kapazitätsaufbaumaßnahmen im Zusammenhang mit integrierten und geschlechtergerechten Formalisierungsstrategien entwickeln und ihre Umsetzung koordinieren sowie die Kohärenz und Synergien zwischen verschiedenen Politikinterventionen auf Landes- und Sektorebene fördern, unter besonderer Beachtung der Rolle der Sozialpartner bei der Operationalisierung der Empfehlung Nr. 204;
- die Umsetzung der Strategie koordinieren, die aus den Schlussfolgerungen der allgemeinen Aussprache der Konferenz auf ihrer 113. Tagung (2025) über innovative Ansätze zur Bekämpfung von Informalität und die Förderung von Übergängen zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit hervorgehen wird;
- das Wissen über wirksame und integrierte Ansätze zur Erleichterung des Übergangs zur Formalität erweitern und verbreiten, und zwar durch das Zusammenstellen von Fakten darüber, was funktioniert;
- innovative Methoden, Instrumente und Interventionsmodelle, auch unter Nutzung digitaler Technologien und verhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse, entwickeln, die den Übergang zur Formalität durch die Verringerung der Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und die Steigerung der Produktivität in der informellen Wirtschaft unterstützen;
- innerhalb des multilateralen Systems, auch in den UN-Landesteams, integrierte Ansätze für den Übergang zur Formalität fördern, und zwar durch Erfahrungsaustausch zwischen Ländern und Regionen sowie durch kooperative Interventionsmodelle, die gegebenenfalls die Schwerpunktbereiche umfassen;
- Partnerschaften mit anderen UN-Einrichtungen und internationalen Finanzinstitutionen erleichtern, um gemeinsame Politikinitiativen und Forschungserkenntnisse zum Übergang zur Formalität zu erarbeiten und die Rolle der IAO in Politikdebatten zu stärken, sowie Ressourcen mobilisieren und die Entwicklungszusammenarbeit in diesem Bereich fördern.

Zu erbringende Leistung 9.2. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Erleichterung eines gerechten Übergangs zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften

- 180.** Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels, der Umweltverschmutzung und des Verlusts der biologischen Vielfalt, die einen gerechten Übergang für alle ermöglichen, sind für die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit unabdingbar. Um Umweltprobleme anzugehen und wirtschaftliche und soziale Chancen zu nutzen, werden integrierte Politiken, die sich über verschiedene Bereiche und Sektoren erstrecken, sowie Finanzmittel benötigt. Die Umsetzung der Strategie und des Aktionsplans mit dem Ziel, der Entschließung zu einem gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle, die von der Konferenz auf ihrer 111. Tagung (2023) angenommen wurde, Wirkung zu verleihen und die Leitlinien für einen gerechten Übergang als zentrale Referenz für die Politikgestaltung zu verankern, wird Gegenstand einer amtsweiten Koordinierung sein. Dabei werden Entwicklungen wie Hitzestress am Arbeitsplatz, die Notwendigkeit, für die Energiewende wichtige Mineralien für den Aufbau erneuerbarer Energiesysteme zu nutzen, der Kampf gegen

die Verschmutzung durch Kunststoffe, die grüne, die blaue und die kreislauforientierte Wirtschaft, die Renaturierung und Wiederherstellung von Ökosystemen sowie die Integration eines gerechten Übergangs in die national festgelegten Beiträge im Rahmen des Übereinkommens von Paris und anderer Klimastrategien berücksichtigt werden.

181. Um die Koordinierung und Politikkohärenz in diesem Bereich auf Landes- und globaler Ebene zu verstärken, wird die IAO:

- die Daten- und Wissensgrundlage für einen gerechten Übergang stärken, geschlechtergerechte Sektor-, Lieferketten- und Beschäftigungsbewertungen vornehmen und die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen des Klima- und Umweltwandels sowie von entsprechenden Politikmaßnahmen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen messen;
- integrierte Politiken und die Einbeziehung eines gerechten Übergangs in Klimastrategien durch sozialen Dialog und interministerielle Koordinierung auf der Grundlage der Leitlinien für einen gerechten Übergang unterstützen und dabei das Augenmerk auf die Bedürfnisse von KKMU, Erwerbstätige in Situationen der Verletzlichkeit oder in Krisensituationen, Beschäftigten in der informellen Wirtschaft sowie indigenen und Stämmen lebenden Völkern und insbesondere von Beschäftigten und Wirtschaftseinheiten in den am wenigsten entwickelten Ländern und kleinen Inselentwicklungsstaaten richten;
- Kapazitätsaufbaumaßnahmen im Zusammenhang mit Politiken und Programmen für einen gerechten Übergang entwickeln und ihre Umsetzung koordinieren und dabei das Augenmerk auf die Geschlechtergleichstellung, die Jugendbeschäftigung, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und die Migration richten;
- integrierte Forschungserkenntnisse zu Fragen des gerechten Übergangs mit Relevanz für die Mitgliedsgruppen erarbeiten;
- kohärente und integrierte Ansätze für einen gerechten Übergang in Bezug auf alle grund-satzpolitischen Ergebnisvorgaben unterstützen sowie Beiträge für die Koalition, das Globale Förderinstrument, die Initiative Klimamaßnahmen für Beschäftigung und andere Programme der UN und IAO erstellen und diese Foren nutzen;
- die Beteiligung der Mitgliedsgruppen an multilateralen und regionalen Umweltprozessen und -plattformen, einschließlich der UN-Umweltversammlung, der Konferenz der Vertragsparteien des UN-Rahmenübereinkommens über Klimaänderungen, der G7, der G20, der BRICS, des Forums der vom Klimawandel besonders betroffenen Länder und der themenbezogenen Koalitionen der UN, fördern;
- die Ressourcenmobilisierung und Partnerschaften, auch mit multilateralen Entwicklungsbanken und Klimafonds, zur Integration eines gerechten Übergangs in die Finanzierung von Klimamaßnahmen, biologische Vielfalt und andere umweltbezogene Projekte verstärken.

Zu erbringende Leistung 9.3. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Förderung von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten

182. Lieferketten bieten wichtige Ansatzpunkte für die Förderung von sozialer Gerechtigkeit, menschenwürdiger Arbeit und der sozioökonomischen Entwicklung. Mit der geeigneten Kombination von Politiken und Regulierungen können die Mitgliedsgruppen die Grundursachen und Triebkräfte für Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten, auch im Hinblick auf die Einhaltung nationaler Gesetze sowie die Achtung internationaler Arbeitsnormen und der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, angehen. Im Einklang mit ihrer Stra-

ategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten (2023–27) wird sich die IAO darauf konzentrieren, ihre Mitgliedsgruppen unter Nutzung aller ihr zur Verfügung stehenden Handlungsmöglichkeiten bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten zu unterstützen und in dieser Hinsicht Politikkohärenz im gesamten UN-System und bei anderen multilateralen Organisationen, internationalen Finanzinstitutionen und sonstigen einschlägigen Partnern, auch innerhalb der internationalen Handelsarchitektur, zu fördern.

183. Um die Koordinierung und Politikkohärenz in diesem Bereich auf Landes- und globaler Ebene zu verstärken, wird die IAO:

- Initiativen auf Landesebene mit dem Ziel umsetzen, Lieferketten für die Förderung von, nachhaltigen Unternehmen, mehr Beschäftigung, Produktivität, der Weitergabe von Kompetenzen, der Formalisierung, eines gerechten Übergangs, des Zugangs zu Sozialschutz sowie der Gleichbehandlung und Inklusion von Erwerbstätigen in Situationen der Verletzlichkeit zu nutzen;
- Wissen über die wirksame Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen mit Relevanz für Lieferketten, insbesondere der grundlegenden Normen, und zu der Frage erstellen, wie den Stellungnahmen der Aufsichtsmechanismen Rechnung zu tragen ist;
- Kapazitätsaufbaumaßnahmen entwickeln, die dazu dienen, die Einhaltung der nationalen Rechtsvorschriften zu verbessern, die Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in dem sich verändernden Regulierungs- und Politikumfeld mit Relevanz für Lieferketten zu unterstützen und Erwerbstätigen, deren Rechte bei der Geschäftstätigkeit verletzt wurden, Zugang zu wirksamen Rechtsbehelfen zu verschaffen, und die Umsetzung dieser Maßnahmen koordinieren;
- Kapazitätsaufbaumaßnahmen zur Rolle der Handels- und Investitionspolitik, einschließlich arbeitsrechtlicher Bestimmungen in Handels- und Investitionsvereinbarungen, bei der Verwirklichung eines nachhaltigen Wachstums und der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze entwickeln und ihre Umsetzung koordinieren;
- faktengestützte Forschungserkenntnisse zu menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten mit umsetzbaren Empfehlungen erarbeiten und verbreiten;
- Partnerschaften, auch über die Koalition, zur Stärkung der multilateralen Zusammenarbeit und Politikkohärenz und zur Mobilisierung von Ressourcen für die Umsetzung der Lieferkettenstrategie fördern;
- Anstrengungen initiieren, um sicherstellen, dass die Lieferketten sowie die Handels- und Investitionspolitik so gestaltet sind, dass sie die sozioökonomische Entwicklung, die Formalisierung, nachhaltige Unternehmen, einen gerechten Übergang und die Ausweitung des Sozialschutzes unterstützen.

Zu erbringende Leistung 9.4. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Förderung inklusiver, friedlicher, stabiler und widerstandsfähiger Gesellschaften durch menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit in Krisen- und Postkrisensituationen und in fragilen Kontexten

184. Die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und sozialer Gerechtigkeit wird durch Konflikte, Katastrophen und Fragilität gehemmt. Entsprechend der Empfehlung Nr. 205 fördert die IAO Kohärenz, vertieft die Integration und nutzt interne und externe Ressourcen in allen Phasen des Krisenmanagements, um ihre Mitgliedsgruppen bei der Förderung von Frieden und Resilienz

und der Grundsätze von menschenwürdiger Arbeit im gesamten Nexus Humanitäre Hilfe–Entwicklungszusammenarbeit–Friedensförderung zu unterstützen. Unter Verwendung innovativer Datenquellen und Analysekapazitäten wird die Datenerhebung dahingehend ausgeweitet werden, Wissenslücken zu schließen und die Auswirkungen von Krisen auf die Arbeitsmärkte und den Sozialschutz anzugehen. Überzeugungs- und Kommunikationsarbeit sowie Wissensaustausch im Rahmen des Krisenmanagements werden dazu dienen, die Mobilisierung von Ressourcen zu unterstützen, Reputationsrisiken zu steuern und die Mitgliedsgruppen und Partner der IAO stärker zu sensibilisieren.

185. Um die Koordinierung und Politikkohärenz in diesem Bereich auf Landes- und globaler Ebene zu verstärken, wird die IAO:

- die frühzeitige Einbindung der Mitgliedsgruppen in Mechanismen der Krisenprävention, -vorsorge und -reaktion durch verbesserte Überzeugungsarbeit, Wissensaustausch und Partnerschaften mit nationalen, bilateralen und multilateralen Akteuren, einschließlich internationaler Finanzinstitutionen und humanitärer Organisationen, gewährleisten;
- die Anwendung der Grundsätze menschenwürdiger Arbeit in Krisensituationen, auch in Bezug auf die Förderung der internationalen Arbeitsnormen und den Schutz der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, durch strategische Ansätze im Einklang mit der Empfehlung Nr. 205 erleichtern;
- Konfliktsensibilität, Geschlechtersensibilität, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Friedensorientierung sowie Katastrophenrisikominderung und -vorsorgeplanung durchgängig in die DWCP und die einschlägigen nationalen Entwicklungsrahmen einbeziehen;
- geschlechtergerechte Instrumente und Analysen auf der Grundlage etablierter und innovativer Datenquellen erstellen, um die Bewertung der Auswirkungen von Krisen auf menschenwürdige Arbeit im Hinblick auf die Entwicklung gezielter Reaktionsmaßnahmen für die Prävention, Folgenminderung und Erholung in verschiedenen Politikbereichen zu entwickeln;
- die Fähigkeiten der IAO zur Krisenreaktion stärken, indem sie sicherheitsbezogene, operative und umsetzungsbezogene Herausforderungen angeht und wirksame Vorkehrungen für das Krisenmanagement in enger Abstimmung mit anderen UN-Einrichtungen, darunter denjenigen, die aus dem Friedenskonsolidierungsfonds des UN-Generalsekretärs finanziert werden, trifft;
- Kapazitätsaufbaumaßnahmen für das Herangehen an themenübergreifende Krisen, etwa Umweltkatastrophen, das erneute Auftreten von Informalität infolge von Vertreibungen und Migrationsströmen und die Auswirkungen von Störungen der Lieferkette auf den Arbeitsmarkt, entwickeln und ihre Umsetzung koordinieren;
- Initiativen für Wissens- und Kapazitätsentwicklung auf der Grundlage der Aussprache der Konferenz auf ihrer 114. Tagung (2026) über die Allgemeine Erhebung über die Empfehlung Nr. 205 verstärken.

Ergebnisvorgabe 10. Größere Politikkohärenz und verstärkte Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit

Strategie

186. Aufgrund ihres Mandats zur Förderung sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit, ihrer dreigliedrigen Struktur und ihres normativen Ansatzes und Handelns ist die IAO in der einzigartigen Position, multilaterale Anstrengungen zur Unterstützung der Länder bei der Bewältigung der Zielkonflikte zwischen wirtschafts-, sozial- und umweltpolitischen Politiken anzuführen, mit neuem Leben zu erfüllen und zu gestalten. In einem sich rasch verändernden globalen Kontext, geprägt von sich überschneidenden Krisen – die von wirtschaftlichen Abschwüngen über den Klimawandel bis hin zu sozialen Ungleichheiten und demografischen Verschiebungen reichen – besteht ein dringender und kritischer Bedarf an größerer Politikkohärenz und verstärkten Maßnahmen für raschere Fortschritte bei der Verwirklichung der SDG und die Schaffung der Grundlagen einer erneuerten globalen Agenda für die Zeit nach 2030. Die IAO sollte diese Gelegenheit nutzen, um nicht nur die unmittelbaren sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der jüngsten globalen Krisen anzugehen, sondern auch um transformative Veränderungen anzustoßen, die für die Verwirklichung einer nachhaltigen Entwicklung und von sozialer Gerechtigkeit auf globaler Ebene unerlässlich sind.
187. Nennenswerte Fortschritte in Bezug auf Politikkohärenz erfordern jedoch nicht nur die Entwicklung faktengestützter und solider internationaler Rechtsinstrumente und Politikrahmen, sondern auch ihre Integration in die globale Agenda, die Aktionspläne multilateraler Organisationen und nationale Entwicklungspläne. Dadurch wird sichergestellt, dass neben wirtschafts- und umweltbezogenen Rahmen auch Sozial- und Beschäftigungspolitiken berücksichtigt werden, wodurch ein ausgewogener und inklusiver Ansatz für die globale Entwicklung gefördert wird, der zu stärkeren Partnerschaften und höheren Investitionen in Initiativen für menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit führt.
188. Um dieses Ziel zu erreichen, wird die IAO zentrale Initiativen wie die Koalition und das Globale Förderinstrument strategisch als Mittel zur Unterstützung ihrer Mitgliedsgruppen bei der Bewältigung globaler Herausforderungen und als entscheidende Instrumente für die Ausweitung ihrer Arbeit nutzen und so sicherstellen, dass der am Menschen orientierte Ansatz der Organisation in globalen Politikagenden aufgegriffen und auf nationaler und lokaler Ebene wirksam umgesetzt wird. Diese Initiativen sind vereint in dem gemeinsamen Bestreben, die Vision eines erneuerten Gesellschaftsvertrags zu verwirklichen, der soziale Gerechtigkeit als Grundlage von dauerhaftem Frieden, gemeinsamem Wohlstand, Chancengleichheit und einem gerechten Übergang verankert. Die Dringlichkeit dieser Vision wird durch die Notwendigkeit verdeutlicht, zunehmende globale Zwänge zu bewältigen und die Fortschritte bei der Verwirklichung der SDG zu beschleunigen, und zwar aufbauend auf der Dynamik der in jüngster Zeit auf hoher Ebene eingegangenen politischen Verpflichtungen und der Arbeiten zur Vorbereitung eines Rahmens für die Zeit nach 2030, der der sozialen Gerechtigkeit Priorität einräumt.
189. Insbesondere die Koalition wird von zentraler Bedeutung für das Bestreben der IAO um größere Politikkohärenz und verstärkte Maßnahmen bei allen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben sein. Sie wird als dynamische Plattform für die Mobilisierung von politischem Engagement, die Förderung strategischer Partnerschaften und die Sicherung von Investitionen dienen, die notwendig sind, um soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit sowohl auf globaler und regionaler Ebene als auch auf Landesebene voranzubringen. Die IAO wird eine führende Rolle bei der Steuerung der thematischen Entwicklung der Koalition spielen und

sicherstellen, dass die Koalition sich bei ihrer Arbeit an den Werten, dem normativen Mandat und den strategischen Prioritäten der Organisation orientiert. Zudem wird die IAO ihre Position als Initiatorin der Koalition und als Betreuerin ihres Sekretariats dafür nutzen, ihre Führungsrolle im multilateralen System im Hinblick auf eine kohärentere Unterstützung der internationalen Gemeinschaft für integrierte Politikantworten zu stärken und sicherzustellen, dass globale Entwicklungsstrategien an den Grundsätzen von sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit ausgerichtet sind.

190. Das Globale Förderinstrument, eine der UN-Initiativen mit hohem Wirkungsgrad zur rascheren Verwirklichung der SDG, wird dazu dienen, die multilaterale Zusammenarbeit und die Politikkohärenz im Hinblick auf die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und die Ausweitung des Sozialschutzes voranzutreiben, und zugleich zur Formalisierung von Beschäftigung und Unternehmen beitragen sowie andere wichtige Übergänge (digitaler, grüner und demografischer Übergang sowie Energiewende) erleichtern. Durch eine erweiterte Zusammenarbeit innerhalb des multilateralen Systems sowie mit Entwicklungspartnern, Finanzierungsinstitutionen und der Zivilgesellschaft wird die IAO ihre Mitgliedsgruppen in den Ländern mit Wegbereiter-Status dabei unterstützen, die Möglichkeiten eines politischen Engagements auf hoher Ebene und eines gesamtstaatlichen Ansatzes zu nutzen, um sicherzustellen, dass die nationalen Fahrpläne und damit verbundenen Finanzierungsstrategien fest in den internationalen Arbeitsnormen und dreigliedrigen Prozessen verankert sind, Investitionen mit sozialen Dividenden fördern, starke soziale und wirtschaftliche Multiplikatoren hervorbringen und die Grundsätze menschenwürdiger Arbeit wahren. Die Lenkungsgruppe für das Globale Förderinstrument wird die gemeinsame Überzeugungsarbeit und den Politikdialog auf globaler und regionaler Ebene unterstützen.
191. Parallel dazu wird sich die IAO strategisch positionieren, um Einfluss auf die globale Politik zu nehmen und sicherzustellen, dass die soziale Gerechtigkeit einen zentralen Stellenwert in der Gestaltung der Agenda für die Zeit nach 2030 erhält, sowie ihre Mitgliedsgruppen, andere UNEinrichtungen und sonstige maßgebliche Akteure bei der Umsetzung der Ergebnisse des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung und der Vierten Internationalen Konferenz über Entwicklungsfinanzierung 2025 zu unterstützen. Auch andere multilaterale Foren wie die G7, die G20 und die BRICS werden genutzt werden, um die politische Dynamik zur Erreichung der Ziele von sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit und der Förderung eines erneuerten Gesellschaftsvertrags zu verstärken.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27

Zu erbringende Leistung 10.1. Größere Politikkohärenz und verstärkte Maßnahmen für die Förderung sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit zur Unterstützung nationaler Prioritäten über die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit

192. Die Koalition wird als strategische Plattform dienen, um das Mandat der IAO zur Förderung sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit durch Anreize für verstärkte politische Verpflichtungen und Investitionen voranzubringen. Sie wird ihre Partner in die Lage versetzen, konkrete Maßnahmen zur Unterstützung nationaler Prioritäten zu ergreifen, und die Wirkung dieser Maßnahmen durch koordinierte multilaterale Zusammenarbeit verstärken, indem sie den zentralen Stellenwert von sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit in globalen, regionalen und nationalen Politikrahmen fördert. Zudem wird die IAO mit Partnern der Koalition zusammenarbeiten, um die Ergebnisse des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwick-

lung umzusetzen und auf eine verstärkte Aufnahme von Zielen für soziale Gerechtigkeit und Beschäftigung in Politikagenden hinzuwirken.

193. Die Koalition ist ein Instrument, mit dem die IAO ihre Arbeit vorantreiben und ausweiten kann, indem sie ihre eigenen Maßnahmen und die ihrer Mitgliedsgruppen in Bezug auf alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben stärkt. Die IAO wird auf nationaler, regionaler und globaler Ebene eine führende Rolle bei der thematischen Entwicklung der Koalition in den vom Verwaltungsrat gebilligten zentralen Politikbereichen spielen, die eng auf die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben abgestimmt sind, um Synergien zu gewährleisten und Doppelarbeit zu vermeiden.

194. Über die Koalition wird die IAO:

- auf die Bedürfnisse und Wünsche ihrer Mitgliedsgruppen eingehen und sie bei der Beteiligung an spezifischen Initiativen unterstützen, die von den Partnern gefördert werden, um soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit im Einklang mit ihren Prioritäten voranzubringen, wie sie unter anderem in nationalen Plänen, DWCP und UN-Kooperationsrahmen zum Ausdruck kommen;
- die Umsetzung von Initiativen und Aktivitäten, die auf die Bedürfnisse ihrer Mitgliedsgruppen zugeschnitten sind, innerhalb der vom Verwaltungsrat prioritär behandelten Politikbereiche als Beitrag zu den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben unterstützen;
- eine größere Kohärenz bei den Initiativen und Maßnahmen der Partner zur Erzielung von Ergebnissen in den Politikbereichen fördern;
- den Mehrwert des sozialen Dialogs, der dreigliedrigen Struktur und des normativen Rahmens der IAO bei von den Partnern geförderten Initiativen und Maßnahmen herausstellen;
- Partnerschaften und Zusammenarbeit mit internationalen und regionalen Partnern, auch durch Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation, stärken, um die gemeinsamen Ziele und Themenbereiche voranzubringen;
- den Austausch von Forschungserkenntnissen, Daten, Instrumenten und bewährten Praktiken zur Förderung sozialer Gerechtigkeit erleichtern und die Wissensprodukte der IAO verbreiten.

Zu erbringende Leistung 10.2. Größere Politikkohärenz und verstärkte Maßnahmen für raschere Fortschritte im Hinblick auf menschenwürdige Arbeitsplätze und einen universellen Sozialschutz für gerechte Übergänge über das Globale Förderinstrument zu erzielen

195. Das Globale Förderinstrument wird die Ergebnisse und Wirkung der IAO im Rahmen anderer grundsatzpolitischer Ergebnisvorgaben verstärken, indem es die Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung integrierter, auf Rechte gegründeter und geschlechtergerechter Politiken und Programme für Beschäftigung und Sozialschutz unterstützt, die durch nachhaltige Finanzierung und multilaterale Zusammenarbeit umgesetzt werden und mit erheblichen Multiplikatoren und sozialen Dividenden einhergehen. Die von der IAO geleitete Fachstelle für technische Unterstützung und ihr Kompetenzzentrum werden in Zusammenarbeit mit dem UN-Büro für Entwicklungskoordinierung und dem Gemeinsamen SDG-Fonds der UN weiterhin Beratungsdienste anbieten, Finanzierungsmöglichkeiten erweitern und den nationalen Lenkungsausschüssen und UN-Landesteams Kapazitäten zur Verwirklichung der Ziele der nationalen Fahrpläne im Wege des sozialen Dialogs zur Verfügung stellen.

196. Die Fähigkeit der von der IAO moderierten Lenkungsgruppe für das Globale Förderinstrument, alle Beteiligten zusammenzubringen, wird noch stärker dafür genutzt werden, die multilaterale Zusammenarbeit mit den Regierungen, anderen UN-Einrichtungen, Entwicklungspartnern, internationalen Finanzinstitutionen, Finanzierungsinstitutionen, den Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft im Hinblick darauf zu verstärken, optimale Ergebnisse vor Ort zu erzielen und Einfluss auf die globale entwicklungspolitische Agenda, auch über die Koalition, zu nehmen. Die Arbeiten werden aufbauend auf dem Wissen, den Erkenntnissen, den Instrumenten und den Leitvorgaben, die von der Fachstelle für technische Unterstützung entwickelt wurden, durchgeführt werden. Die Fortschritte auf nationaler Ebene werden über ein System zur Ergebnismessung überwacht werden. Insbesondere wird das Globale Förderinstrument Ländern zugutekommen, die die Bereiche Beschäftigung und Sozialschutz, einen der sechs Investitionspfade für rasche Fortschritte bei den SDG, in ihren UN-Kooperationsrahmen als Priorität bestimmt haben.

197. Über das Globale Förderinstrument wird die IAO:

- die Entwicklung, Umsetzung und Finanzierung nationaler Fahrpläne koordinieren und in diesem Zusammenhang geschlechtergerechte, integrierte und kohärente Politiken und Programme in den Bereichen Beschäftigung, Unternehmensentwicklung und Sozialschutz, Investitionen in Sektoren mit hohem Wirkungsgrad sowie angemessene und nachhaltige nationale Finanzierungsrahmen fördern;
- die Verfügbarkeit, Zuverlässigkeit und Analyse repräsentativer und nach Geschlechtern aufgeschlüsselter Datensätze, auch auf Sektorebene, als Informationsgrundlage für die Formulierung und Evaluierung von Politiken, zur Bewertung von Ausgaben- und Finanzierungslücken und zur Ergebnis- und Wirkungsmessung stärken;
- die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen erhöhen, durch fachliche Hilfe, innovative Methoden, maßgeschneiderte Instrumente und Schulungen zur Gestaltung und Umsetzung integrierter Politiken in den Bereichen Beschäftigung, Unternehmensentwicklung und Sozialschutz nationale Fahrpläne zur Unterstützung gerechter Übergänge⁹ auf der Grundlage einschlägiger internationaler Arbeitsnormen umzusetzen;
- die ministerienübergreifende Zusammenarbeit, den sozialen Dialog und den Austausch mit der Zivilgesellschaft bei optimaler Nutzung von Synergien mit anderen UN-Einrichtungen, internationalen Finanzinstitutionen und sonstigen Entwicklungspartnern fördern und die Aufnahme integrierter Strategien für Beschäftigung und Sozialschutz mit dem Ziel gerechter Übergänge in DWCP, UN-Kooperationsrahmen sowie in die nationale Politik und Planung unterstützen;
- Wirkungsnachweise erbringen, bewährte Praktiken dokumentieren, Forschungsarbeiten durchführen und die Fortschritte im Hinblick auf Ergebnisse überwachen;
- auf Rechte gegründete und geschlechtergerechte Instrumente und Methoden für integrierte Politiken und Programme in den Bereichen Beschäftigung, Unternehmensentwicklung und Sozialschutz für gerechte Übergänge, Formalisierung, Finanzierungsrahmen, Krisenminderung und multilaterale Zusammenarbeit entwickeln und anwenden und ihre Anwendung in Ländern mit Wegbereiterstatus und anderen Ländern unterstützen;

⁹ Der Begriff „gerechte Übergänge“ wird im Globalen Förderinstrument für mehrfache Übergänge verwendet, die über rein ökologische Übergänge hinausgehen, etwa Übergänge im Privat- und Erwerbsleben, Übergänge von der informellen zur formellen Wirtschaft, Übergänge in der digitalen Wirtschaft und Übergänge für Menschen in Krisensituationen und Notlagen.

- bei den Mitgliedsgruppen und in der Zivilgesellschaft institutionelle Kapazitäten durch globale Kurse, ein spezielles Kompetenzzentrum, Süd-Süd-Austausch und gegenseitiges Lernen aufbauen;
- strategische Partnerschaften mit Entwicklungspartnern wie der Weltbank, Entwicklungsbanken, dem Netzwerk Finance in Common, vertikalen Fonds und dem Privatsektor stärken.

Zu erbringende Leistung 10.3. Größere Politikkohärenz und verstärkte Maßnahmen, um die Vision eines erneuerten Gesellschaftsvertrags ausgehend von dem dreigliedrigen Beitrag zum Zweiten Weltgipfel für soziale Entwicklung und den Ergebnissen des Gipfels zu verwirklichen

- 198.** Auf dem Zweiten Weltgipfel für soziale Entwicklung 2025 werden aufbauend auf der Agenda 2030 die drei Säulen der sozialen Entwicklung im Mittelpunkt stehen: Beseitigung der Armut, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle sowie soziale Integration. Die Ergebnisse dieser und anderer wichtiger globaler Veranstaltungen, etwa des SDG-Gipfels 2023, des Zukunftsgipfels 2024 und der Vierten Internationalen Konferenz über Entwicklungsfinanzierung 2025, werden in die Erörterungen über die Agenda für die Zeit nach 2030 einfließen, die 2027 aufgenommen werden sollen.
- 199.** Die IAO wird mit ihren Mitgliedsgruppen darauf hinarbeiten, die Vision eines erneuerten Gesellschaftsvertrags ausgehend von dem dreigliedrigen Beitrag zum Zweiten Weltgipfel für soziale Entwicklung und den Ergebnissen des Gipfels und unter Nutzung der im Rahmen aller grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erzielten Ergebnisse zu verwirklichen. Dazu ist es erforderlich, die Überzeugungsarbeit und den Kapazitätsaufbau in Bezug auf die politischen Dimensionen eines erneuerten Gesellschaftsvertrags und die Folgen des Ergebnisses des Gipfels für die Arbeit der IAO zu stärken.
- 200.** Die IAO wird:
 - den Dialog zwischen ihren dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und den UN-Landesteams über den dreigliedrigen Beitrag zum Zweiten Weltgipfel für soziale Entwicklung und über die Ergebnisse des Gipfels als Informationsgrundlage für die Erörterungen über DWCP und UN-Kooperationsrahmen und, sofern zutreffend, für ihre Umsetzung vertiefen;
 - gegenüber den Mitgliedsgruppen für Folgemaßnahmen eintreten und ihre Fähigkeit zur Umsetzung der unter das Mandat der IAO fallenden Ergebnisse des Weltgipfels für soziale Entwicklung, des Zukunftsgipfels, der Vierten Internationalen Konferenz über Entwicklungsfinanzierung, der G7, der G20 und der BRICS stärken;
 - Informationen über diese Prozesse zur Überwachung der Fortschritte und zum Aufbau von Sachkenntnis zu einschlägigen Themen erheben, analysieren und verbreiten;
 - eine eigene Ausgangsposition als Informationsgrundlage für die Erörterungen, die die Agenda für die Zeit nach 2030 prägen werden, erarbeiten und koordinieren;
 - neue Partnerschaften in Verbindung mit dem Zweiten Weltgipfel für soziale Entwicklung, auch über die Koalition, und die Zusammenarbeit mit neu auftretenden Partnern sowie im Rahmen der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation unterstützen.

► V. Unterstützende Ergebnisvorgaben

Ergebnisvorgabe A. Verbesserte Kenntnisse, Kommunikation, Partnerschaften und Plattformen für Innovation und Kapazitätsentwicklung

Strategie

- 201.** Aufbauend auf den Erkenntnissen aus der Umsetzung ihrer Strategie für Innovation und Wissensmanagement, die vom Verwaltungsrat auf seiner 347. Tagung (März 2023) genehmigt wurde, wird die IAO ihre Fähigkeit zur Wissensgenerierung und -verbreitung weiter stärken, unter anderem durch die Erhebung und Erstellung genauer und aktueller Statistiken, zukunftsweisende Forschungsarbeiten und eine verbesserte Kommunikation zur Förderung sozialer Gerechtigkeit in der Arbeitswelt. Zudem wird das Amt Partnerschaften ausgehend von den Ergebnissen der 2024 auf hoher Ebene vorgenommenen unabhängigen Evaluierung der IAO-Strategie für Entwicklungszusammenarbeit (2020–25) stärken und mit Unterstützung des Turiner Zentrums Innovationen bei der Kapazitätsentwicklung und der Leistungserbringung fördern. Im Einklang mit den Leitgrundsätzen des „Quintetts des Wandels“ von UN 2.0 wird die IAO zunehmend datengesteuerte, innovative und digital erweiterte Produkte und Dienste im Bereich Wissensmanagement entwickeln und dafür gegebenenfalls auf Methoden der strategischen Prognostik und verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse zurückgreifen.
- 202.** Die statistische Arbeit im Zeitraum 2026–27 wird an den Prioritäten ausgerichtet sein, die in den von der 21. ICLS (Oktober 2023) angenommenen Entschlüssen und Leitlinien dargelegt sind und vom Verwaltungsrat auf seiner 350. Tagung (März 2024) gebilligt wurden, und den Ergebnissen und Empfehlungen der 2024 auf hoher Ebene vorgenommenen unabhängigen Evaluierung der IAO-Strategien und -Ansätze für die Entwicklung und Nutzung von Arbeitsstatistiken (2018–23) Rechnung tragen. Auf der 21. ICLS wurde ein ehrgeiziger Fahrplan für die künftige Arbeit des Amtes an grundlegenden Arbeitsstatistiken vorgegeben, dessen Schwerpunkt auf der Entwicklung und Verfeinerung statistischer Definitionen, Methoden und Leitlinien in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgruppen und der Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Verbesserung und Anwendung von Normen für eine bessere Datenerhebung und -produktion liegt.
- 203.** Um dem Wissensbedarf der Mitgliedsgruppen der IAO besser zu entsprechen und den Einfluss der Mitgliedsgruppen auf globaler, regionaler und nationaler Ebene zu stärken, wird das Amt weiterhin vorhandenes Wissen bereitstellen und bereichsübergreifende, geschlechtergerechte Forschungsarbeiten zu Belangen menschenwürdiger Arbeit durchführen, aus denen konkrete und umsetzbare Politikempfehlungen hervorgehen werden. Durch entsprechende Anstrengungen soll sichergestellt werden, dass die IAO-Flaggschiffberichte und -Forschungsdossiers sowie die von den Mitgliedsgruppen erstellten Wissensprodukte in den globalen Forschungen und in akademischen Kreisen Verbreitung und Akzeptanz finden. Die Ergebnisse und Empfehlungen der 2020 auf hoher Ebene durchgeführten Evaluierung der IAO-Strategien und -ansätze im Bereich Forschung und Wissensmanagement werden Verbesserungen in diesem Bereich anstoßen.
- 204.** Das Amt wird die neuesten Kommunikationstechnologien und innovativen Tools dafür nutzen, den Ruf der IAO als globale Referenz in Fragen der Arbeitswelt, als führende Wissensorganisation und als wirksame Entwicklungspartnerin zu stärken. Es wird aussagekräftige, inklusive und geschlechtergerechte Inhalte erstellen, die die Forschungsarbeiten und Daten der IAO

und die von ihr geleistete Überzeugungsarbeit und Politikberatung sowie ihre globale Wirkung in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit beleuchten, und diese Inhalte verbreiten. Dies schließt ein, für das Mandat der IAO, ihre dreigliedrige Struktur, ihre internationalen Arbeitsnormen, ihre Entwicklungspartnerschaften und die von ihren Mitgliedsgruppen und Partnern erzielten Ergebnisse zu werben, auch über die Koalition und im Rahmen der Folgemaßnahmen zum Weltgipfel für soziale Entwicklung.

- 205.** Um die Entwicklungszusammenarbeit auszuweiten, zu konsolidieren und ihre Relevanz zu gewährleisten, wird das Amt gezielte, an den globalen, regionalen und nationalen Prioritäten der IAO und dem Bedarf der Mitgliedsgruppen ausgerichtete Finanzierungs- und sonstige Partnerschaften und Kooperationsvereinbarungen stärken und dabei die Ergebnisse der 2024 auf hoher Ebene vorgenommenen unabhängigen Evaluierung der IAO-Strategie für Entwicklungszusammenarbeit (2020–25) berücksichtigen. Zu den Partnern werden die Mitgliedsgruppen der IAO, andere UN-Einrichtungen, internationale Finanzinstitutionen, sonstige Entwicklungspartner, private Stiftungen, Unternehmen, akademische Einrichtungen, Medien, Lokal- und Regionalregierungen sowie Organisationen der Zivilgesellschaft zählen. Die Koalition wird als entscheidend wichtige Plattform für die Förderung derartiger Kooperationen und Partnerschaften dienen.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27

Zu erbringende Leistung A.1. Verbesserte Arbeitsstatistiken auf der Grundlage internationaler statistischer Normen und zuverlässiger Arbeitsmarktinformationssysteme

- 206.** Das Amt wird die Umsetzung grundlegender Normen im Bereich Arbeitsstatistik, die von der 19., 20. und 21. ICLS angenommen wurden, durch direkte fachliche Hilfe auf nationaler und regionaler Ebene und durch globale Schulungsprogramme unterstützen. Es wird den Mitgliedsgruppen dabei behilflich sein, ihre Kapazitäten zur Erstellung und Nutzung hochwertiger Arbeitsmarktstatistiken für die Politikgestaltung unter Verwendung der neuesten internationalen statistischen Normen zu verbessern. Das IAA wird weiterhin Daten zur Verbesserung der Datenbank für Arbeitsstatistiken (ILOSTAT) zusammenstellen, auch in Bezug auf die SDG-Indikatoren, die unter die Zuständigkeit der Organisation fallen, und die Länder bei der Verbesserung ihrer Arbeitsmarktinformationssysteme unterstützen, indem neue Datenquellen und innovative Analysemethoden einbezogen werden. Innovationen bei der Datenerhebung und Erstellung von Modellschätzungen werden dadurch gestärkt werden, dass neben traditionellen Quellen nach Möglichkeit Big Data, KI, Verwaltungsdaten und andere Quellen einbezogen werden, um die Zuverlässigkeit und Aktualität der Daten zu steigern.
- 207.** Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:
- in Beratung mit den Mitgliedsgruppen die Entwicklung statistischer Normen zur Vorlage auf der 22. ICLS: dies wird eine Überarbeitung der Internationalen Standardklassifikation der Berufe beinhalten und die Messung zentraler Fragen wie Pflege- und Betreuungsarbeit, Beschäftigung auf digitalen Plattformen, Arbeitsmigration, Arbeitsbeziehungen und arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung betreffen;
 - eine Strategie zur Stärkung der Arbeitsstatistik durch eine Verbesserung der Mechanismen für die Koordinierung bei der Erstellung von nationalen, regionalen und globalen Schätzungen, Flaggschiffberichten und sonstigen wichtigen Veröffentlichungen und Modellen des Amtes;

- ein erweitertes harmonisiertes Mikrodatenarchiv, das sich über Arbeitskräfteerhebungen hinaus auf zusätzliche Quellen, darunter Betriebserhebungen und Erhebungen zu Haushaltseinkommen und -ausgaben, stützt;
- die verstärkte Verbreitung von Arbeitsstatistiken über die Datenbank ILOSTAT, unterstützt durch zugängliche Blogs, KI-Tools, statistische Kurzdossiers und Aktualisierungen, die für eine Aufschlüsselung der Daten nach Geschlecht, Alter, Behinderung und anderen Aspekten ausgelegt sind;
- Instrumente zur Stärkung der Arbeitsmarktinformationssysteme durch die Nutzung nationaler Verwaltungsdaten und anderer Quellen.

Zu erbringende Leistung A.2. Themenübergreifende und führende Forschungsarbeiten zur Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige und produktive Arbeit

- 208.** Das Amt wird unter Nutzung der Sachkenntnis der Mitgliedsgruppen zukunftsweisende und faktengestützte Forschungsarbeiten speziell zu folgenden Themen durchführen: Faktoren mit Einfluss auf die soziale Gerechtigkeit; Beschäftigungsdynamik und mit der Arbeitsqualität verbundene Herausforderungen in der digitalen Wirtschaft; Auswirkungen von Automatisierung und KI auf Arbeitsplätze; die Frage, wie sich das Management an diese Veränderungen anpasst. Dabei wird auf globale Ungleichheit, Armut, die Rolle wirksamer Arbeitsinstitutionen, die Auswirkungen eines inklusiven Wirtschaftswachstums auf die Verringerung der Erwerbsarmut, Qualifikationen und lebenslanges Lernen, den sozialen Dialog und die Auswirkungen von Sozialschutzsystemen auf die Gleichstellung eingegangen werden. Darüber hinaus wird die Schnittstelle zwischen menschenwürdiger Arbeit, nachhaltiger Entwicklung und den Auswirkungen des Klimawandels untersucht werden, wobei der Schwerpunkt auf der Integration menschenwürdiger Arbeit in die Klimapolitik für einen gerechten Übergang liegen wird. Für Forschungspublikationen werden erweiterte Datenanalysen und digitale Tools genutzt werden, um Echtzeit-Einblicke und zukunftsorientierte Szenarien bereitzustellen und Entscheidungsträger so bei der frühzeitigen Erkennung neu aufkommender Trends zu unterstützen. Im Sinne größtmöglicher Relevanz und Zugänglichkeit werden die Publikationen klar und prägnant sein.
- 209.** Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:
- globale und regionale Forschungsarbeiten, die auf die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen zugeschnitten sind und zeitnah über leicht zugängliche Formate und Kanäle, darunter Flaggschiff- und sonstige wichtige Berichte, Arbeitspapiere, Forschungsdossiers und sonstige Kurzdossiers über soziale Gerechtigkeit und die Zukunft der Arbeit, verbreitet werden;
 - themenübergreifende, geschlechtergerechte globale, regionale, sektorbezogene und länderspezifische Forschungsprojekte, die die Anliegen der Mitgliedsgruppen aufgreifen und Bereiche wie die digitale Wirtschaft, nachhaltige Entwicklung, Klimamaßnahmen, globale Ungleichheiten und dynamische Übergänge im Erwerbsleben betreffen;
 - innovative Tools und Multimedia-Produkte, z.B. Inhalte auf sozialen Medien, Videos, Infografiken und Blogs, zur Förderung der Verbreitung und Akzeptanz der Forschungsergebnisse bei den Mitgliedsgruppen, einschlägigen externen Netzwerken und Entwicklungspartnern;
 - verstärkte Schulungen und Kapazitätsaufbaumaßnahmen für die Mitgliedsgruppen im Bereich faktengestützte Politikgestaltung durch Initiativen wie die Forschungsakademie, die Süd-Süd-Zusammenarbeit und Unterstützung für DWCP.

Zu erbringende Leistung A.3. Wirkungsvolle Kommunikation für größere soziale Gerechtigkeit

210. Das Amt wird laufend innovative Kommunikationsinstrumente und -plattformen, darunter soziale Medien, die IAO-Website, das IAO-Intranet und die Streaming-Plattform ILO Live, evaluieren und weiterentwickeln, um für eine größtmögliche Reichweite und Wirkung zu sorgen. Analysen und Zielgruppendaten werden in die strategische Entscheidungsfindung einfließen, und ausgewählte KI-Tools werden verantwortungsvoll eingesetzt werden, um die Kommunikationsarbeit zu verstärken. Dieser Ansatz dient dazu, die Mitgliedsgruppen und andere wichtige Nutznießer effektiv mit gezielten Inhalten zu erreichen, die Medienbeziehungen zu verbessern und die Sichtbarkeit für Entwicklungspartner zu erhöhen. Darüber hinaus wird ein besonderer Schwerpunkt auf der internen Kommunikation liegen, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter über den Auftrag der IAO informiert sind, darin einbezogen werden und sich daran orientieren. Teil der Arbeit wird es sein, die Kommunikationskapazität, strategische Planung und Koordinierung zwischen der Zentrale und den Außenämtern mit Schwerpunkt auf der digitalen Kommunikation und der Kommunikation als einheitlich handelnde IAO („One ILO“) zu stärken.

211. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- kreative, wirkungsvolle, am Menschen orientierte, geschlechtergerechte und inklusive Kommunikationsinhalte, -pakete und -kampagnen zu den grundsatzpolitischen und unterstützenden Ergebnisvorgaben, die den Ruf der IAO als federführende Organisation für die Arbeitswelt bei den vorrangigen Zielgruppen stärken;
- Verbesserungen, die Rückmeldungen Rechnung tragen, an externen und internen digitalen Plattformen, darunter an der IAO-Website, dem IAO-Intranet und der Plattform ILO Live, um die Nutzererfahrung zu verbessern und die Arbeit der Organisation auf wirkungsvolle Weise zu präsentieren und dadurch sicherzustellen, dass die wichtigsten Zielgruppen möglichst effektiv angesprochen werden;
- eine Reihe von Leitvorgaben, Kommunikationsdaten und Kompetenzbildungsworkshops zu bestehenden und neuen Kommunikationsmethoden, einschließlich des gewissenhaften Einsatzes generativer KI für Kommunikationszwecke, die sicherstellen, dass alle Mitarbeiter ihre Verantwortung als Kommunikatoren verstehen und über die für eine wirksame Kommunikation erforderlichen Fähigkeiten verfügen;
- eine strategische Kommunikationspartnerschaft mit einer geprüften Organisation, die für Belange der Arbeitswelt eintritt, oder einem ausgewählten globalen Medienunternehmen zur weiteren Stärkung und Vergrößerung der Publikumsreichweite der IAO.

Zu erbringende Leistung A.4. Multilaterale Zusammenarbeit, Partnerschaften und Ressourcenmobilisierung für mehr soziale Gerechtigkeit

212. Das Amt wird seine strategische Beteiligung an wichtigen globalen, regionalen, subregionalen und nationalen multilateralen Prozessen verstärken, um für Politikkohärenz zu sorgen und den Mitgliedsgruppen besseren Zugang zum Politikdialog, zur fachlichen Hilfe und zu den Ressourcen, die die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und die Ergebnisvorgaben zur Politikkohärenz unterstützen, zu verschaffen und zugleich optimale Synergien für den Beitrag der IAO zur Agenda 2030 zu erzeugen. Die Bemühungen um die Förderung der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation werden fortgesetzt werden. Die Verbesserung der Rechenschaftslegung, Planung, Überwachung, Berichterstattung und Transparenz in Bezug auf die Verwendung von Ressourcen und die erreichten Ergebnisse wird weiterhin Priorität haben.

213. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- die fortgesetzte Mobilisierung externer Finanzmittel, einschließlich inländischer Treuhandfonds, für die Prioritäten der IAO im Wege der Entwicklungszusammenarbeit und unter Berücksichtigung der Weiterentwicklung der öffentlichen Entwicklungshilfe;
- die wirksame Koordinierung der Maßnahmen zur Mobilisierung von Ressourcen im Rahmen aller Ergebnisvorgaben, und zwar ausgehend von den Prioritäten und dem Finanzierungsbedarf der Mitgliedsgruppen, und die Erleichterung des Wissensaustauschs zu allen Ergebnisvorgaben zur Erzielung besserer Ergebnisse;
- erweiterte und innovative Partnerschaften zur Verstärkung der Maßnahmen und zur Mobilisierung von Finanzmitteln für menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit;
- verstärkte und maßgeschneiderte Unterstützung für die Mitarbeiter und Mitgliedsgruppen der IAO bei ihrem proaktiven Engagement in Partnerschaften mit anderen UN-Einrichtungen und zwischenstaatlichen Organisationen, internationalen Finanzinstitutionen sowie Multi-Akteur-Plattformen und -Bündnissen, mit besonderem Schwerpunkt auf der Koalition, der Süd-Süd-Zusammenarbeit und der Dreieckskooperation, dem Privatsektor, Stiftungen, nichtstaatlichen Organisationen sowie Wissenschafts-, Forschungs- und Schulungseinrichtungen.

Zu erbringende Leistung A.5. Innovative Ansätze für Kapazitätsaufbau zur Förderung eines rascheren positiven Wandels

214. Aufbauend auf der IAO-Strategie für Wissen und Innovation (2023) wird das Amt besonderes Augenmerk auf die Gestaltung und Verstärkung innovativer Prozesse und Instrumente für den Kapazitätsaufbau richten. Dabei werden vier Bereiche im Mittelpunkt stehen: i) Stärkung der internen Fähigkeiten im Bereich Innovationsmanagement, ii) Entwicklung innovativer Lösungen für die Mitgliedsgruppen der IAO, iii) Förderung einer stärkeren Innovationskultur in der Organisation und iv) Gewährleistung einer besseren Integration der IAO in das globale Innovationsökosystem.

215. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- Stärkung der internen Innovationsfähigkeiten, darunter Initiativen zur Verbesserung der internen Kapazitäten mit dem Ziel, die IAO-Außenämter in die Lage zu versetzen, den Mitgliedsgruppen Beratungsdienste im Bereich Digitalisierung und KI anzubieten sowie innovative Lösungen zu ermitteln und auszuweiten;
- die Entwicklung innovativer Lösungen, die es den Mitgliedsgruppen der IAO ermöglichen, ihre Kapazitäten durch „Design-Sprints“, Innovationswettbewerbe und Zukunftsforschungstätigkeiten aufzubauen, und einen sicheren Raum schaffen, um zu erkunden, wie grundlegende Technologien, etwa KI, Quantencomputing und synthetische Biologie, genutzt werden können, um menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit zu fördern – dies wird auch die Förderung anderer innovativer Lernformate wie der Süd-Süd-Universität für künftige Führungskräfte in der Arbeitswelt umfassen;
- die Organisation amtsweiter jährlicher Innovationstage sowie Kommunikationskampagnen und Überzeugungsarbeit mit dem Ziel, die Mitgliedsgruppen und Partner der IAO für Innovationsaktivitäten zu sensibilisieren und ihre Unterstützung dafür zu gewinnen, wodurch eine Organisationskultur gefördert wird, die von Innovation, Wandel und Wachstum geprägt ist;

- erhöhte Sichtbarkeit der IAO als Innovationsführerin durch die Beteiligung des Turiner Zentrums an globalen Innovationsnetzwerken, einschließlich des Innovationsnetzwerks der UN, und durch das Abhalten von Veranstaltungen zu den potenziellen Auswirkungen grundlegender Technologien auf die Arbeitswelt, die sich an Interessengruppen im gesamten UN-System richten.

Ergebnisvorgabe B. Verbesserte Steuerung und Aufsicht

Strategie

- 216.** Eine gute Steuerung und Aufsicht sind unerlässlich, wenn es darum geht, sicherzustellen, dass die IAO und ihre Mitgliedsgruppen eine Führungsrolle bei der Gestaltung von Politiken und Normen übernehmen, die soziale Gerechtigkeit fördern und produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle unterstützen, und ein Höchstmaß an Rechenschaftslegung und Transparenz als Mittel zur Steigerung des Vertrauens in die Organisation zu gewährleisten.
- 217.** Im Sinne einer wirksamen Steuerung wird das Amt weiterhin das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung unterstützen und zeitnah hochwertige, unabhängige juristische Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen bereitstellen. Es wird fortgesetzt nachhaltige innovative Lösungen für Tagungsdienste und die Erstellung von Tagungsunterlagen zur Unterstützung der Funktionsweise seiner Leitungsorgane stärken und fördern sowie die digitale Verwaltung durch die Übernahme und reibungslose Integration technologischer Fortschritte in die Arbeitsprozesse unterstützen. Das Amt wird weiterhin gewährleisten, dass die Organisation ihre Ziele wirksam und effizient erreicht, und zwar durch gestärkte Aufsichts- und Evaluierungsfunktionen mit Schwerpunkt auf Rechenschaftslegung und Lernprozessen.
- 218.** Das Amt wird auch künftig mit anderen Einrichtungen und Prozessen der UN auf Landes-, regionaler und globaler Ebene zusammenarbeiten, darunter mit dem Koordinierungsrat der Leiterinnen und Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, der Gemeinsamen Inspektionsgruppe und der Evaluierungsgruppe der Vereinten Nationen. Dabei wird es bewährte Praktiken in Bezug auf Führungskompetenz, Steuerung, Aufsicht und Evaluierung nutzen. Eine robuste faktengestützte Kultur des Lernens und der Rechenschaftslegung bietet die Möglichkeit, die Alleinstellungsmerkmale der IAO, insbesondere die internationalen Arbeitsnormen, die Dreigliedrigkeit und den sozialen Dialog, innerhalb des UN-Systems allgemein zu fördern.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27

Zu erbringende Leistung B.1. Verbesserte Führungskompetenz und strategische Ausrichtung zur Gewährleistung der Wirkung der Organisation

- 219.** Das Amt wird die Konferenz, den Verwaltungsrat und deren Unterausschüsse dabei unterstützen, eine strategische Ausrichtung für die Arbeit der Organisation vorzugeben, und die zeitnahe Umsetzung der von den Leitungsorganen gefassten Beschlüsse gewährleisten. Die IAO wird ihre dreigliedrige Struktur und ihre Fähigkeit, verschiedene Interessenträger an einen Tisch zu bringen, weiterhin optimal nutzen, um die Erneuerung des Gesellschaftsvertrags durch eine wirksame dreigliedrige Entscheidungsfindung und ein verstärktes politisches Engagement zu gestalten. Besondere Anstrengungen werden darauf gerichtet sein, die Führungskompetenz der IAO auf Landesebene mit geeigneten Kompetenzen und Ressourcen zu stärken. Dazu werden die Mitarbeiter der IAO mit den Kapazitäten ausgestattet werden, die sie

benötigen, um neu aufkommende Trends zu erkennen, sich frühzeitig auf potenzielle Veränderungen einzustellen und proaktiv zu reagieren. Das Amt wird das UN-System allgemein in Bezug auf seine Verpflichtung unterstützen, durch die Vermittlung einer Kultur der Vorausschau langfristiges Denken, strategische Planung und Bereitschaft für eine breite Palette möglicher Zukunftsszenarien zu fördern.

220. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- die Annahme maßgebender grundsatzpolitischer und normativer Ergebnisvorgaben und Instrumente durch die Konferenz, die die IAO in die Lage versetzen, eine Führungsrolle bei der Festlegung einer gemeinsamen Agenda für die Koalition und bei der Umsetzung der Agenda 2030 wahrzunehmen: dies soll durch ein verstärktes und inklusives politisches Engagement und einen Politikdialog in globalen, regionalen und nationalen Foren sowie durch die konstruktive Beteiligung von Vertretern anderer internationaler Organisationen und internationaler nichtstaatlicher Organisationen im Rahmen der Konferenz und auf den Regionaltagungen in deren neuem Format erreicht werden;
- die verbesserte Funktionsweise der wiederkehrenden Diskussionen im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) in der geänderten Fassung von 2022 vor dem Hintergrund des Beschlusses des Verwaltungsrats, die Modalitäten der wiederkehrenden Diskussionen zu überprüfen, um die strategische Prioritätensetzung der IAO auf der Grundlage von Evaluierungserkenntnissen zu optimieren;
- die Einführung nachfrage- und datengesteuerter und anpassungsfähiger Plattformen für die strategische Programmplanung und entsprechender Kapazitätsaufbauinitiativen mit dem Ziel, die Beteiligung der Mitgliedsgruppen an der Planung, Überwachung und Evaluierung von Landesprogrammen, insbesondere DWCP und UN-Kooperationsrahmen, und der diesbezüglichen Berichterstattung unter Nutzung digitaler Technologien zu unterstützen.

Zu erbringende Leistung B.2. Effektive und effiziente Unterstützung der Leitungsorgane bei der Entscheidungsfindung

221. Die Unterstützung des Amtes für die Leitungsorgane wird auch künftig auf eine weitere Verbesserung ihrer Tätigkeiten und eine Erhöhung der Inklusivität, Transparenz und Effizienz abzielen. Dabei wird sich das Amt an den laufenden Erörterungen des Verwaltungsrats über die Überprüfung seiner Funktionsweise und sowie an anderen möglichen Bereichen mit Verbesserungsbedarf orientieren, die es im Hinblick darauf ermittelt, das Arbeitsprogramm zu unterstützen und die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben zu erreichen. Das Amt wird weiterhin die Erörterungen über die uneingeschränkte, gleichberechtigte und demokratische Teilhabe an der dreigliedrigen Steuerung der IAO unterstützen, gegebenenfalls auch durch anhaltende und konkrete Maßnahmen für ein rascheres Inkrafttreten der Urkunde zur Abänderung der Verfassung der IAO, 1986. Ein Schwerpunkt wird auf dem dreigliedrigen Engagement sowie der Beteiligung an der Politikgestaltung und Entscheidungsfindung liegen, unterstützt durch elektronische Mittel und Instrumente und durch die Nutzung neuer Technologien.

222. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- je nach Bedarf fortgesetzte Unterstützung für die Erörterungen der Mitgliedsgruppen über die uneingeschränkte, gleichberechtigte und demokratische Teilhabe an der dreigliedrigen Steuerung der IAO auf der Grundlage der maßgeblichen Beschlüsse und Orientierungshilfen der Leitungsorgane;

- ein Verzeichnis strategischer Tagesordnungspunkte der Konferenz, das gemeinsam genutzt und regelmäßig überarbeitet wird, um die Einbindung der Mitgliedsgruppen in einschlägige Prozesse auf der Grundlage relevanter Forschungsarbeiten und zeitnah entwickelter fakten-gestützter Wissensprodukte sowie vier Sitzungen der Koordinierungsgruppe während der Zweijahresperiode zu unterstützen;
- eine verbesserte Erfahrung für die Delegierten durch die Einführung des „Meetings Management System“, eines neuen Konferenzmanagementsystems, das die Managementprozesse für die Konferenz und die Mitgliedsgruppen modernisieren und die Internationale Arbeitskonferenz, den Verwaltungsrat, die Regionaltagungen und den Dreigliedrigen Sonderausschuss des Seearbeitsübereinkommens, 2006, in der geänderten Fassung, unterstützen soll;
- ein breiterer Einsatz fachgerecht validierter computergestützter Übersetzungs- und Terminologie-Tools bei der Erstellung von Dokumenten unter Wahrung des Gleichgewichts zwischen dem Bedarf an hoher Qualität und einer rechtzeitigen Bereitstellung der Dokumente;
- die wirksame und verbesserte Nutzung der neu renovierten Räumlichkeiten für Tagungen in der Zentrale, die eine größere Reichweite und Inklusivität ermöglichen;
- rechtzeitig bereitgestellte unabhängige juristische Dienstleistungen von hoher Qualität mit Schwerpunkten auf der Erhöhung der Rechtssicherheit und auf der Benutzerfreundlichkeit der Verfahrensregeln der Leitungsorgane.

Zu erbringende Leistung B.3. Gestärkte Aufsicht und Evaluierung und gestärktes Risikomanagement zur Gewährleistung von Transparenz, Rechenschaftslegung und Lernen

- 223.** Die IAO wird das vom Hochrangigen Ausschuss für Managementfragen der UN angenommene Modell der „drei Linien“ für Risikomanagement und interne Kontrolle weiter anwenden. Die erste Linie betrifft Funktionen des operativen Managements, die die Risiken eigenverantwortlich tragen und steuern und Kontrollen vornehmen; die zweite Linie betrifft die Geschäftsabläufe unterstützende Funktionen, die die Risiken und Kontrollen überwachen; die dritte Linie betrifft Funktionen, die dem Verwaltungsrat und dem leitenden Management eine unabhängige Gewähr für die Effizienz und Wirksamkeit des Systems der internen Kontrolle und für die Nutzung der Erkenntnisse aus Aufsichts- und Evaluierungsprozessen für Verbesserungen und Lernen in der Organisation bieten.
- 224.** Bei der IAO werden die ersten beiden Linien durch einen robusten internen Kontrollrahmen auf der Grundlage des Integrierten Ressourcen-Informationssystems (IRIS) gewährleistet. Eine risikobasierte delegierte Befugnis, die vom Management überwacht wird, kommt je nach den operativen Erfordernissen zur Anwendung. Im Rahmen der dritten Linie geben das Büro für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht, das Evaluierungsbüro und der Unabhängige beratende Kontrollausschuss einen Überblick über die allgemeine Leistung, die Einhaltung von Vorschriften und die Lernprozesse und erstatten dem Verwaltungsrat eigenständig und direkt Bericht. Darüber hinaus legt der Außeramtliche Rechnungsprüfer dem Verwaltungsrat ein Prüfungsgutachten zu den Jahresabschlüssen der IAO und einen auf einem Risikoansatz beruhenden Bericht über die Leistung des Amtes insgesamt sowie in bestimmten Bereichen vor. Daneben wird das Amt den Fokus weiterhin auf die Aktualisierung und Umsetzung des Rahmens der IAO für ökologische und soziale Nachhaltigkeit in allen Arbeitsbereichen der Organisation richten und so eine verbesserte Rechenschaftslegung gegenüber ihren Nutznießern im Einklang mit der Praxis anderer UN-Einrichtungen gewährleisten.

225. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- Risikobewertungsverfahren und Prüfungspläne, die entwickelt werden, um alle bedeutenden Bereiche der Tätigkeit der IAO zu erfassen;
- Folgeprüfungen, die durchgeführt werden, um zu verifizieren, dass das Management die Empfehlungen innerhalb der vereinbarten Fristen umgesetzt hat;
- aktualisierte Evaluierungsmethoden, die unter verstärkter Beteiligung der Mitgliedsgruppen sowie der Endbegünstigten und mit einer flexiblen Finanzierung für Ex-post-Evaluierungen und Clustering-Techniken zur Abstimmung mit anderen faktengestützten Wissensprodukten, die hochwertige Ergebnisse und umsetzbare Empfehlungen liefern, eingesetzt werden;
- ein aktualisiertes System „i-eval Discovery“, das voll funktionsfähig ist und eine optimierte digitale Nachverfolgung des Evaluierungsprozesses, erweiterte Datenanalysen und einen verbesserten Zugang bietet und die Nutzung von Evaluierungserkenntnissen durch gezielte Verbreitung und KI-gesteuerte Methoden erleichtert;
- eine aktualisierte Version des IAO-Rahmens für ökologische und soziale Nachhaltigkeit und die Umsetzung von Schutzvorkehrungen durch die Wiedereinführung einer festen Koordinierungsfunktion, die ein amtsweites Arbeitsteam und Geschäftsabläufe unterstützt.

Ergebnisvorgabe C. Wirksames, effizientes, ergebnisorientiertes und transparentes Management

Strategie

- 226.** Die Durchführung des Arbeitsprogramms für 2026–27 erfordert solide Ressourcenmanagementsysteme, die vielfältigen operativen Umfeldern gerecht werden und an diese anpassbar sind. Auf der Grundlage der in früheren Zweijahresperioden erzielten Fortschritte und gewonnenen Erkenntnisse wird das Amt beträchtliche Anstrengungen unternehmen, um die Transparenz und Rechenschaftslegung zu stärken und die Straffung und Harmonisierung der Verwaltungsprozesse zu fördern. Ziel dieser Initiativen ist es, die Effizienz und Nachhaltigkeit bei der Ressourcennutzung zu verbessern, damit die IAO greifbare Ergebnisse erbringen und ihre Wirkung insgesamt steigern kann. Erhebliche Anstrengungen werden auch unternommen werden, um die bedeutenden Kapitalinvestitionen der letzten Jahre zu sichern und so die für die Unterstützung wirksamer Abläufe unerlässlichen physischen und digitalen Vermögenswerte zu unterhalten.
- 227.** Die Grundsätze von UN 2.0 lassen sich insbesondere auf die Initiativen der IAO zur Steigerung der Agilität, Vielfalt, Reaktionsfähigkeit und Wirkung anwenden. Das Amt wird sich verstärkt um die Modernisierung der Sammlung, Kontrolle, Integration, gemeinsamen Nutzung, Analyse und Verwendung von Daten bemühen, um bessere Entscheidungen, eine stärkere Führungsrolle, größere Effizienz, mehr Transparenz und eine bessere Unterstützung für die Mitgliedsgruppen zu ermöglichen. Durch die Nutzung von Datenkompetenz, Innovationskapazitäten, Digitalisierung, KI, strategischer Prognostik und Verhaltensforschung wird die IAO ihre Tätigkeit an einem modernen ergebnisorientierten Management ausrichten. Dieses „Quintett des Wandels“ wird zusammen mit den Ergebnissen der Bestandsaufnahme der Qualifikationen, die das IAA bei seinen Bediensteten vornimmt, die Prioritäten für Strategien im Bereich Personalentwicklung und kontinuierliches Lernen bestimmen, die auf der vom Amt in den letzten Jahren verfolgten wachstumsorientierten Denkweise aufbauen werden.

- 228.** Im Zentrum der Personalarbeit wird weiterhin die Förderung von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion sowie eines gesunden, respektvollen und unterstützenden Umfelds stehen, und die Initiativen für Politikentwicklung, Kommunikation und Verhaltensänderungen werden sich an den Strategien und Verpflichtungen der IAO und der gesamten UN in Bezug auf geografische Vielfalt, Geschlechtergleichstellung, Inklusion von Menschen mit Behinderungen, psychische Gesundheit und Wohlbefinden, Prävention und Bekämpfung von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch sowie alle Formen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz orientieren.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27

Zu erbringende Leistung C.1. Eine verbesserte digitale und physische Umgebung zur Unterstützung wirksamer und effizienter Abläufe sowie sicherer und nachhaltiger Arbeitsplätze

- 229.** Entsprechend dem für eine zukunftsorientierte Kultur erforderlichen agilen Ansatz wird das Amt neue digitale Lösungen und Kompetenzen aufbauen, um die Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung der Interessengruppen zu verbessern und die Bearbeitung zeitkritischer Änderungsanträge effizienter zu gestalten, was die Wirksamkeit der während der Tagungen der Konferenz geleisteten wichtigen Arbeit erhöhen wird. Weitere Effizienzsteigerungen werden sich aus der systematischen Integration von KI-Tools in den Arbeitsplatz ergeben, die die Erstellung und Zusammenfassung von Dokumenten, E-Mails, Tagungsprotokollen und Präsentationen sowie die Produktion von Veröffentlichungen und Kommunikationsmaterialien erleichtern sollen.
- 230.** Das Amt wird die Arbeitsplätze weiter umgestalten, indem es sichere und nachhaltige Büroräume bereitstellt, die ein innovatives und kollaboratives Arbeiten ermöglichen. Vor dem Hintergrund eines zunehmend instabilen Sicherheitsumfelds wird das Amt die Umsetzung und Koordinierung seiner Sicherheitspolitik in der Zentrale und den Außenämtern verstärken. Im Bewusstsein der Dringlichkeit von Klimamaßnahmen wird das Amt seinen ökologischen Fußabdruck reduzieren, nachhaltige Praktiken fördern und mit lokalen Interessengruppen zusammenarbeiten, um die Nachhaltigkeit in seiner Organisationsstruktur zu verankern.
- 231.** Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:
- eine überarbeitete Geschäftsanalytik-Lösung mit Schwerpunkt auf der Einführung eines Cloud-Ökosystems, das den Datenaustausch über verschiedene Datenquellen hinweg erleichtert, und auf der Entwicklung eines Steuerungsmodells, das die Mitarbeiter dazu befähigt, Daten in Echtzeit zu analysieren und nach Bedarf Berichte zu erstellen;
 - die Ablösung älterer Software für Änderungsanträge durch eine moderne, zweckmäßige Technologie, die es den Teams ermöglicht, parallel zu arbeiten, Engpässe bei der Bearbeitung zu beseitigen und den Bedarf an umfangreicher technischer Unterstützung zu verringern;
 - die Bereitstellung von KI-Tools zur Steigerung von Effizienz und Produktivität beim gesamten Personal;
 - eine verbesserte Kohärenz in der Datenverwaltung und -kontrolle zur Steigerung des Nutzens der Datenbestände der Organisation;
 - gestärkte Berichterstattung und Analyse zur Verbesserung der Nutzung von Büroraum und der Transparenz seiner Verwaltung durch Effizienzsteigerungen bei der Kontrolle von Sachanlagen in Projektbüros;

- Weiterentwicklung und Umsetzung verbesserter Systeme zur Unterstützung der Erstellung, Verbreitung und Speicherung veröffentlichungsbezogener Informationen und Prozesse;
- gestärkte Umsetzung und Koordinierung der IAO-Politik im Bereich Sicherheit, insbesondere in den Außenämtern, durch die Verstärkung der Kapazitäten für das Sicherheitsmanagement im Feld und ihre Verlegung in größere Nähe zum Einsatzgebiet sowie die Verbesserung der Kommunikationsmittel, der Einhaltung der Vorschriften sowie der Schulung und Sensibilisierung des Personals.

Zu erbringende Leistung C.2. Verbesserte Maßnahmen, Mechanismen und Ansätze zur Erleichterung eines integrierten, ergebnisorientierten Ressourcenmanagements

- 232.** Die IAO wird weiterhin interne Maßnahmen, Verfahren und Systeme zur Unterstützung der strategischen Planung, Programmgestaltung und Verwaltung erarbeiten und verfeinern. Dies beinhaltet die Förderung einer ergebnisorientierten Haushaltsplanung, die Nutzung digitaler Tools und die Erkundung von Möglichkeiten zur Nutzung von KI mit dem Ziel, die Verwaltung und Entscheidungsfindung während des gesamten Programmzyklus von der Arbeitsplanung bis hin zur Überwachung und Berichterstattung zu verbessern und zu erleichtern.
- 233.** Ziel dieser Arbeiten ist es, die Transparenz und den Informationsaustausch mit den Mitgliedsgruppen und Partnern, insbesondere anderen UN-Einrichtungen, zu verbessern und zugleich wirksamere und effizientere Arbeitsmethoden zu gewährleisten. Durch die Einführung fortgeschrittener Methoden und operativer Verfahren wird die IAO ihre Fähigkeit stärken, wirkungsvolle Ergebnisse zu erbringen und ein von mehr Kooperation und Sachkenntnis geprägtes Arbeitsumfeld zu fördern.
- 234.** Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:
- die weitere Integration von Informationen über Fortschritte im Hinblick auf Ergebnisse auf globaler, Landes- und Projektebene mit dem Ziel, die Bereitstellung einer wirksamen und effizienten Unterstützung für die Mitgliedsgruppen zu erleichtern und die interne und externe Berichterstattung zu verbessern;
 - die Rationalisierung und Neugestaltung der internen Grundsatzdokumente zur Finanzverwaltung und dazugehörigen Benutzerhandbücher im Sinne einer weiteren Harmonisierung und Straffung der Verwaltungsprozesse und -instrumente;
 - eine Initiative für Veränderungsmanagement und Kapazitätsaufbau, die die Manager und alles weitere Personal der IAO in die Lage versetzt, umfassenden Gebrauch von dem verbesserten strategischen Managementrahmen des Amtes und den damit verbundenen Instrumenten und von den gestrafften Verwaltungsprozessen und Dokumenten zu machen sowie Daten und generative KI-Tools für strategische Analysen zu nutzen;
 - verbesserte, an die entsprechenden Ebenen delegierte Mechanismen für die strategische Haushaltsplanung und ergebnisorientierte Ressourcenzuweisung, die dazu dienen, die integrierte Nutzung von Ressourcen aus dem ordentlichen Haushalt und aus freiwilligen Beiträgen weiter zu fördern und so raschere Fortschritte im Hinblick auf Ergebnisse und Wirkung zu erzielen;
 - konsolidierte Systeme, Dashboards und Kapazitäten für die Erstellung und Veröffentlichung aktueller und hochwertiger Informationen über Ergebnisse und Ressourcen, die den Anforderungen des Entwicklungshilfeausschusses der Organisation für wirtschaftliche Zusam-

menarbeit und Entwicklung, der Internationalen Geber-Transparenz-Initiative und von UNINFO ¹⁰ sowie den Standards des UN Data Cube entsprechen.

Zu erbringende Leistung C.3. Transformative Initiativen zur Förderung von agilem, vielfältigem und wirkungsvoll arbeitendem Personal, das über modernste Qualifikationen verfügt und Leistungen in einem inklusiven und respektvollen Arbeitsumfeld erbringt

- 235.** Das Amt wird die Fähigkeit ihrer Führungsebene stärken, das Personalmanagement besser zu planen und zentrale Entscheidungen in diesem Bereich zu treffen. Mit Hilfe der neuen Geschäftsanalytik-Lösungen und KI-Tools wird das Amt den Fokus weiterhin auf die Personalplanung richten und die Unterstützung für fundierte Personalentscheidungen durch datengesteuerte Erkenntnisse, Leitvorgaben und Beratung verbessern. Besonderes Gewicht wird darauf liegen, sicherzustellen, dass Manager besser mit der Personalführungskompetenz ausgestattet sind, die sie benötigen, um die alltäglichen Probleme zu bewältigen, die in einem sich rasch wandelnden Arbeitsumfeld auftreten. Das IAA wird weiterhin neue Arbeitsmethoden einführen und aktiv für die von ihr angebotenen Beschäftigungsbedingungen werben, um eine vielfältigere Belegschaft anzuwerben, einzustellen und zu binden, eine verjüngte und zukunftsorientierte Organisationskultur zu fördern und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen.
- 236.** Ein wirksames Personalmanagement hängt in hohem Maße von klaren Strategien und Verfahren für die Anwerbung, das Leistungsmanagement und die Laufbahnentwicklung ab. Das Amt wird weiterhin die Effizienz und Wirksamkeit in den Bereichen Personalbeschaffung und Leistungsmanagement überprüfen und verbessern. Die Umsetzung der überarbeiteten Mobilitätspolitik und die verstärkte Unterstützung für befristete Einsätze zur Laufbahnentwicklung sind weitere Elemente, die zum Aufbau eines agilen, mobilen und zweckdienlichen Personalbestands beitragen.
- 237.** Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:
- ein kohärenter, an den einschlägigen Aktionsplänen der IAO und des gesamten UN-Systems ausgerichteter Katalog von Initiativen mit dem Ziel, eine verjüngte Organisationskultur zu fördern, die zu Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion in einem sicheren, gesunden und respektvollen Arbeitsumfeld beiträgt und die IAO zu einem bevorzugten Arbeitgeber macht;
 - zukunftsorientierte Strategien für Personalentwicklung und kontinuierliches Lernen, die dazu dienen, etwaige Qualifikationslücken zu schließen und die Mitarbeiter mit modernsten Qualifikationen auszustatten, darunter mit den Kompetenzen des „Quintetts des Wandels“ (Daten, Digitales, Innovation, Prognostik und Verhaltenswissenschaft);
 - strategische Einblicke und Leitvorgaben für Manager, unterstützt durch Aktivitäten im Bereich Personalplanung sowie KI-generierte Datenanalysen und Messgrößen, zum Aufbau von Führungsqualitäten, die die Organisation in die Lage versetzen, ihr Mandat und ihre Prioritäten zu verwirklichen;
 - laufende Verbesserungen der Strategien und Verfahren für die Anwerbung und das Leistungsmanagement mit dem Ziel, die Effizienz und Wirksamkeit bei der Förderung eines agilen, mobilen und zweckdienlichen Personalbestands zu steigern.

¹⁰ UN INFO ist eine digitale Plattform, die von den UN-Landesteams zur Förderung von Transparenz und Rechenschaftslegung bei der Entwicklungskoordinierung genutzt und vom UN-Büro für Entwicklungskoordinierung verwaltet wird.

► VI. Das weitere Vorgehen

- 238.** Basierend auf der Erörterung dieser Vorschau auf der 352. Tagung (Oktober–November 2024) des Verwaltungsrats wird der Generaldirektor die Programm- und Haushaltsvorschläge für die Zweijahresperiode 2026–27 ausarbeiten. Diese Vorschläge werden vom Verwaltungsrat auf seiner 353. Tagung (März 2025) geprüft und im Fall ihrer Genehmigung der Internationalen Arbeitskonferenz zur Annahme auf ihrer 113. Tagung (Juni 2025) vorgelegt.
- 239.** Die Vorschläge werden das vollständige Arbeitsprogramm für 2026–27 enthalten, darunter einen Ergebnisrahmen mit Indikatoren auf der Ebene der Auswirkungen, Ergebnisvorgaben und zu erbringenden Leistungen, Ausgangswerten und Zielvorgaben sowie eine detaillierte Darstellung des voraussichtlichen Beitrags der IAO zu den SDG. Darüber hinaus werden die Programm- und Haushaltsvorschläge des Generaldirektors für 2026–27 auch den vorgeschlagenen Gesamthaushalt für die Zweijahresperiode, die Haushaltszuweisungen für die einzelnen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und Ergebnisvorgaben zur Politikkohärenz, einen Überblick über die Arbeit der IAO in den Regionen, eine umfassende Liste der Risiken auf Organisations- und der Risiken auf Ergebnisebene ergänzt durch Maßnahmen zur Risikominderung sowie Anhänge mit zusätzlichen Programm- und Finanzinformationen enthalten.