



Verwaltungsrat

355. Tagung, Genf, 17.–27. November 2025

Sektion Politikentwicklung

POL

Segment Beschäftigung und Sozialschutz

Datum: 10. Oktober 2025

Original: Englisch

Erster Punkt der Tagesordnung

Bericht über die Umsetzung der Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung über Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne

Zweck der Vorlage

Diese Vorlage liefert einen Überblick über die Fortschritte bei der Umsetzung der Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung über Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, die vom Verwaltungsrat auf seiner 350. Tagung (März 2024) angenommen wurden. Der Verwaltungsrat wird gebeten, von dem Bericht Kenntnis zu nehmen und den Generaldirektor zu ersuchen, seine Leitvorgaben bei der weiteren Umsetzung der Schlussfolgerungen zu berücksichtigen sowie auf seiner 359. Tagung (März 2027) einen weiteren Bericht über deren Umsetzung vorzulegen (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 27).

Einschlägiges strategisches Ziel: Sozialschutz.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Ergebnisvorgabe 6: Schutz bei der Arbeit für alle.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Bereitstellung von Leitvorgaben sowie Vorgabe der strategischen Ausrichtung der Maßnahmen der IAO im Bereich der Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Weiterführung der Umsetzung der Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung über Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, auf Grundlage der Leitvorgaben des Verwaltungsrats.

Verfasser: Unterabteilung Inklusive Arbeitsmärkte, Löhne und Arbeitsbedingungen (INWORK), Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (WORKQUALITY).

Verwandte Dokumente: [GB.350/POL/1](#); [GB.350/PV](#).

► Einleitung

1. Auf seiner 350. Tagung (März 2024) nahm der Verwaltungsrat die Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung über Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, (Genf, 19.–23. Februar 2024) (nachstehend „die Schlussfolgerungen“) an und ersuchte den Generaldirektor, auf seiner 355. Tagung einen Bericht über deren Umsetzung vorzulegen.¹
2. In den Schlussfolgerungen werden wichtige Institutionen und IAO-Grundsätze für die Lohnfestsetzung benannt, ein einvernehmliches Verständnis des Konzepts eines existenzsichernden Lohns dargelegt, die Grundsätze für die Schätzung existenzsichernder Löhne definiert und genau beschrieben, wie bei der Umsetzung existenzsichernder Löhne den wesentlichen Grundsätzen der IAO für Lohnfestsetzungsprozesse Rechnung getragen werden sollte, unter anderem durch die Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien und wirtschaftlicher Faktoren. Des Weiteren wird eine Reihe von Empfehlungen für künftige Maßnahmen des Amtes in drei Bereichen ausgesprochen, nämlich: i) die Bereitstellung von Unterstützung bei der Stärkung der Lohnfestsetzungsprozesse; ii) die Durchführung von Tätigkeiten im Zusammenhang mit existenzsichernden Löhnen; und iii) die Fortführung anderer damit zusammenhängender Tätigkeiten.
3. Diese Vorlage bietet einen Überblick über die Arbeit, die vom Amt in diesen drei Bereichen geleistet wurde, und schließt mit einem Abschnitt über die für die Zukunft geplanten Tätigkeiten, insbesondere die Entwicklung des neuen IAO-Programms für existenzsichernde Löhne.

► Empfehlungen für Maßnahmen der IAO: bisherige Fortschritte

Tätigkeiten zur Stärkung der Lohnfestsetzungsprozesse

4. Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über die Fortschritte bei der Umsetzung von Absatz 14 der Schlussfolgerungen, der die Stärkung der Lohnfestsetzungsprozesse hervorhebt. Die Tätigkeiten, die vom Amt in diesem Bereich durchgeführt wurden, entsprechen in vollem Umfang der zu erbringenden Leistung 6.2 des Programms und Haushalts der IAO für 2024–25, die auf die Verbesserung der Fähigkeiten der Mitgliedstaaten abzielt, angemessene Löhne durch den sozialen Dialog festzusetzen, wobei sowohl den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familien als auch wirtschaftlichen Faktoren Rechnung zu tragen ist.
5. Beträchtliche Fortschritte wurden im Berichtszeitraum im Hinblick auf die Förderung der Ratifizierung und Durchführung aller einschlägigen Übereinkommen und internationalen Arbeitsnormen mit Bezug zu Lohnpolitik und Lohnfestsetzung erzielt. Im Bereich der ordnungspolitischen Übereinkommen ratifizierten die Philippinen das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, Suriname das Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, und Thailand das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976. Im Bereich der technischen Übereinkommen ratifizierten Angola und Barbados das Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, Belgien, Côte d'Ivoire und Ghana das Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor,

¹ GB.350/PV, Abs. 734.

2007, Ägypten, Guinea-Bissau und Pakistan das Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung (MLC, 2006) und Usbekistan das Übereinkommen (Nr. 95) über den Lohnschutz, 1949. Belgien und Suriname ratifizierten das Übereinkommen (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, wodurch sich die Gesamtzahl der Ratifikationen dieses Übereinkommens auf 56 erhöhte.

6. Zur Unterstützung der Durchführung von Übereinkommen zu Lohnfragen stellte das Amt mehreren Ländern fachliche Unterstützung zur Verfügung. Hierzu zählt beispielsweise die Unterstützung für einen neuen nationalen Mindestlohn in Namibia, die Erarbeitung von Leitlinien für die Überwachung und Bewertung des Mindestlohns in Südafrika, eine Bewertung des Mindestlohnsystems in Albanien und Vietnam, fachliche Beiträge für die Überarbeitung von Anpassungsformeln in Costa Rica und Zypern sowie die Anpassung des Mindestlohnsatzes in Georgien und Nigeria. Das Amt stellte außerdem Unterstützung zum Kapazitätsaufbau von dreigliedrigen Mindestlohnausschüssen oder von an der Mindestlohnfestsetzung beteiligten beratenden Gremien bereit, unter anderem in Costa Rica, Côte d'Ivoire, ausgewählten Bundesstaaten in Indien (Assam und Telangana), Kiribati, der Demokratischen Volksrepublik Laos, Nepal, Pakistan, Papua-Neuguinea und Vietnam.
7. Die Kollektivverhandlungen über Löhne wurden durch gezielte fachliche Unterstützung und Kapazitätsaufbau von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden gestärkt. Dies beinhaltete unter anderem einen Beitrag zu neuen Kollektivvereinbarungen auf Unternehmensebene im namibischen Fischereisektor, zu einer nationalen Kollektivvereinbarung zur Anpassung der Löhne von öffentlichen Bediensteten in Simbabwe und zu einer überarbeiteten sektorspezifischen Kollektivvereinbarung in Guinea, mittels derer Mindestlohnkategorien in der Bergbauindustrie eingeführt wurden. Darüber hinaus wurden auf Grundlage länderübergreifender Analysen zu inflationsbedingten Lohnanpassungen Schulungsaktivitäten in Bulgarien, Guinea, Marokko sowie São Tomé und Príncipe durchgeführt, um die Fähigkeit der Sozialpartner zur Aushandlung angemessener Löhne zu verbessern.
8. Das Amt setzte seine Bemühungen zur Förderung gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit fort, wobei der Schwerpunkt auf der Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles lag. Unter Einsatz der im Global Wage Report der IAO für 2018–19 entwickelten Methodik wurden für Bangladesch, Pakistan, Sri Lanka und Usbekistan Fachberichte erstellt, die das geschlechtsspezifische Lohngefälle, seine Entwicklung und die ihm zugrundeliegenden Faktoren untersuchen. Die gleiche Methodik wurde genutzt, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle in 16 Ländern Lateinamerikas einzuschätzen. Gestützt auf die fachliche Hilfe der IAO wurde in der Erklärung der G20-Arbeits- und Beschäftigungsminister, die am 31. Juli 2025 angenommen wurde, ein neues Brisbane-eThekwin-Ziel gebilligt, mit dem sich die G20-Länder verpflichten, das geschlechtsspezifische Lohngefälle bis 2035 um 15 Prozent zu verringern. Um die Länder in diesem Bereich zu unterstützen, aktualisiert das Amt derzeit auch den IAA-Leitfaden „Equal Pay“.
9. Zur Verstärkung seiner fachlichen Unterstützung zu Löhnen veröffentlichte das Amt zwei ergänzende Orientierungsdokumente: eine aktualisierte Fassung seiner Methodik zur Einschätzung der Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien zum Zweck der Lohnfestsetzung² und ein Kompendium der wirtschaftlichen Faktoren für die Lohnfestsetzung.³ Zusammengekommen tragen diese Dokumente zur Entwicklung eines „Bewertungsrahmens für die Lohnfestsetzung“, wie sie in Absatz 14 Buchstabe e empfohlen wird, bei, indem sie Regierun-

² IAO, *A Methodology to Estimate the Needs of Workers and their Families for the Purpose of Wage Setting, including Living Wages*, 2025.

³ IAO, *Economic Factors for Wage Setting*, 2025.

gen und Sozialpartner bei der Festlegung angemessener Lohnniveaus unterstützen, die sowohl den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familien als auch wirtschaftlichen Faktoren Rechnung tragen. Wie in den Schlussfolgerungen festgestellt, bilden diese beiden Elemente, die auch im Übereinkommen Nr. 131 hervorgehoben werden, die beiden Säulen des Lohnfestsetzungsprozesses.

10. Im Rahmen der Erfüllung des Mandats der IAO, Kapazitätsaufbau für die Mitgliedsgruppen im Bereich der Lohnfestsetzung zu leisten, wurde vom Amt in Partnerschaft mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin („Turiner Zentrum“) eine Schulung zu Lohnfestsetzung und existenzsichernden Löhnen entwickelt und durchgeführt. Die Schulung, die im Juni und Juli 2024 in englischer, französischer und spanischer Sprache online erfolgte,⁴ deckte verschiedene Themen wie Mindestlöhne, Kollektivverhandlungen über Löhne, existenzsichernde Löhne und das geschlechtsspezifische Lohngefälle ab. Die 63 registrierten Teilnehmer aus 20 Ländern bewerteten die Schulung hoch (4,7 auf einer Skala von 5, was über dem Durchschnitt des Turiner Zentrums liegt). Die Schulungsmodule sind mittlerweile auch auf der IAO-Website für das Lernen in individuell angepasstem Tempo verfügbar,⁵ und eine neue Runde von Schulungen des Turiner Zentrums ist für Ende 2025 geplant. Darüber hinaus veranstaltete die IAO die regionale Asien-Pazifik-Schulung zu effektiver, faktengestützter Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne (Colombo, Sri Lanka, 24.–26. September 2025), an der dreigliedrige Delegationen aus 16 Ländern der Region Asien und Pazifik aktiv teilnahmen und sich länderübergreifend austauschten. Mit Blick auf die Zukunft trug die Veranstaltung dazu bei, Möglichkeiten der fachlichen Unterstützung durch die IAO zu existenzsichernden Löhnen in mehreren teilnehmenden Ländern zu ermitteln, von denen einige die Verpflichtung eingingen, sich der Initiative zur Förderung existenzsichernder Löhne im Rahmen der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit (Globale Koalition) anzuschließen.
11. Der Global Wage Report 2024–25 der IAO zeigt, dass sich die in vielen Ländern unternommenen Anstrengungen zum Abbau von Lohnungleichheiten in globalen Trends wiederfinden. Der Bericht, der auf Daten aus 72 Ländern beruht, die drei Viertel aller Arbeitnehmer weltweit umfassen, lässt erkennen, dass die Lohnungleichheit seit den frühen 2000er-Jahren in zwei Dritteln dieser Länder zurückgegangen ist. Dies ist zwar ermutigend, doch die Lohnungleichheit ist in vielen Ländern weiterhin hoch und Frauen verdienen nach wie vor weniger als Männer. Der Bericht zeigt zudem, dass nach einer Phase anhaltender Preissteigerungen, die zu Reallohnverlusten führten, das Reallohnwachstum 2024 weltweit wieder positiv ausfiel. Gleichwohl stellt der Bericht fest, dass die Löhne vieler Arbeitnehmer nach wie vor unter dem Vorkrisenniveau liegen, was die anhaltenden Auswirkungen der Lebenshaltungskostenkrise widerspiegelt. Eine weitere IAO-Veröffentlichung liefert nach Kaufkraftparität bereinigte Lohnschätzungen, eine Messgröße, die für den internationalen Vergleich von Durchschnitts- und Mindestlöhnen von Bedeutung ist.⁶
12. Schließlich entwickelte und lancierte die IAO aufbauend auf der IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten die neue, KI-gestützte IAO-Plattform für Erkenntnisse zu menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten, die den Nutzern leichten Zugang zu den entsprechenden Erkenntnissen aus den vergangenen zehn Jahren ermöglicht. Insbesondere präsentiert die Plattform Erkenntnisse der IAO aus über 140 Veröffentlichungen über die Zusammenhänge

⁴ Weitere Informationen sind über die Website des Turiner Zentrums abrufbar, <https://www.ilo.org/courses/wage-policies-and-living-wages>.

⁵ IAO, „Living wages: Training tool“.

⁶ Sonia Gontero, „Ingresos del trabajo en América Latina: ¿Cómo se miden y comparan internacionalmente?“ (nur in spanischer Sprache), IAO-Kurzdossier, Mai 2025.

zwischen der Involvierung in Lieferketten, Handel, ausländischen Direktinvestitionen, weiteren Faktoren und Löhnen. Sie hebt außerdem potenzielle Schwerpunktbereiche für künftige Forschungsarbeiten zu Löhnen und Lieferketten hervor und leistet somit einen Beitrag zur Forschungsagenda der IAO betreffend Lieferketten. Das Amt förderte zudem aktiv die Verbreitung und Akzeptanz der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik einschließlich der darin enthaltenen Leitlinien zu Löhnen und Leistungen.

Tätigkeiten im Zusammenhang mit existenzsichernden Löhnen

13. Dieser Abschnitt liefert einen Überblick über die Fortschritte bei der Umsetzung von Absatz 15 der Schlussfolgerungen, der die Empfehlungen für Tätigkeiten der IAO im Zusammenhang mit existenzsichernden Löhnen aufführt. Mehrere Tätigkeiten zielten auf die Sensibilisierung für existenzsichernde Löhne (Absatz 15 Buchstabe a) ab, auf die Mitwirkung bei Initiativen zur Förderung existenzsichernder Löhne, um die Ausrichtung an den IAO-Grundsätzen zu fördern (Absatz 15 Buchstabe b) sowie auf die Förderung der Schlussfolgerungen im multilateralen System und durch Partnerschaften mit anderen Gremien der Vereinten Nationen (UN), unter anderem durch die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit (Absatz 15 Buchstabe g). Die IAO entwickelte außerdem eine neue themenbezogene Website zu existenzsichernden Löhnen,⁷ die Unternehmen, Initiativen und anderen Akteuren leichten Zugang zu den Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung sowie den damit zusammenhängenden Methoden und Instrumenten bietet.
14. Die spezielle Schlüsselinitiative zu existenzsichernden Löhnen im Rahmen der Globalen Koalition gewann erheblich an Dynamik und verzeichnete im Anschluss an ihre Auftaktveranstaltung am 10. April 2025 ein zunehmendes Engagement eines breiten Spektrums von Akteuren. Zu den wichtigen Meilensteinen zählte die globale Veranstaltung zur Verwirklichung existenzsichernder Löhne (Genf, 28.–29. April 2025), die Regierungen, Sozialpartner und Initiativen zur Förderung existenzsichernder Löhne zusammenbrachte, um Erfahrungen bei der Schätzung und Umsetzung existenzsichernder Löhne mit dem Ziel der Förderung von Konvergenz im Hinblick auf die IAO-Grundsätze zu teilen. Darauf aufbauend ermöglichte die Veranstaltung „Gestaltung von Mindestlöhnen in Asien und Pazifik – ein hochrangiger regionaler Dialog im Rahmen der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit“ (Colombo, Sri Lanka, 23. September 2025) es den Mitgliedsgruppen und Akteuren, Meinungen auszutauschen, die Ausrichtung an den IAO-Grundsätzen zu prüfen und das IAO-Verzeichnis für Mindestlohnsysteme auf den Weg zu bringen, das Informationen über Länder in der Region Asien und Pazifik enthält. Das Verzeichnis erfasst zentral Daten zu Mindestlohnsystemen, Mindestlohnsätzen und damit zusammenhängende Arbeitsmarktindikatoren, womit es Lohnfestsetzungsinstitutionen und Sozialpartnern Erkenntnisse liefert, die eine transparentere und fundiertere Entscheidungsfindung unterstützen. Die Schwerpunktveranstaltung zu existenzsichernden Löhnen während des jährlichen Forums der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit (Genf, 12. Juni 2025), das am Rande der 113. Tagung (Juni 2025) der Internationalen Arbeitskonferenz stattfand, bot außerdem Gelegenheit für einen Austausch auf hoher Ebene über die Herausforderungen, Chancen und möglichen Lösungen im Einklang mit den Schlussfolgerungen.
15. Um die Schlussfolgerungen zu verbreiten und die Ausrichtung an den IAO-Grundsätzen zu fördern, arbeitete das Amt aktiv mit anderen UN-Gremien und zahlreichen Initiativen zur Förderung existenzsichernder Löhne zusammen. Unter anderem engagierte es sich im Rahmen seiner Initiative „Forward Faster“ für den Globalen Pakt der UN und arbeitete mit dem Welt-

⁷ IAO, „Living wages“.

bananenforum der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen zusammen, unter anderem in Arbeitsgruppen und auf der Vierten Weltkonferenz des Weltbananenforums (Rom, März 2024); das Amt kooperierte ferner mit der Europäischen Kommission, indem es die zuständigen Generaldirektionen der Europäischen Kommission über die Schlussfolgerungen in Kenntnis setzte und sich an der Konsultation zur Überarbeitung der EU-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung beteiligte; zudem arbeitete es mit der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zusammen, um sicherzustellen, dass im *Handbook on due diligence for enabling living incomes and living wages in agriculture, garment and footwear supply chains* der OECD auf die Schlussfolgerungen verwiesen wird. Ferner machte das Amt die Schlussfolgerungen 2024 und 2025 in der G20-Arbeitsgruppe „Beschäftigung“ bekannt und kooperierte mit zahlreichen anderen Akteuren, wie der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ), der Responsible Business Alliance, dem Wirtschaftsverband amfori, der Watch & Jewellery Initiative 2030, der Sustainable Trade Initiative (IDH), der Initiative Sustainable Textiles Switzerland 2030, der Initiative Action, Collaboration, Transformation (ACT), der Organisation Acción Empresas, dem Anker Research Institute, der WageMap-Initiative und der Association of Latin American Sugar Producers (UNALA), um nur einige zu nennen.

16. Das Amt trug außerdem zu dem Prozess bei, der zum Entwurf der politischen Erklärung des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung mit einem Bezug auf existenzsichernde Löhne führte, indem es ein Grundsatzdossier zum Thema „Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle: Die Rolle der Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne“ veröffentlichte und indem es der UN-Kommission für Soziale Entwicklung über die Schlussfolgerungen berichtete. In Anerkennung der Bedeutung dieses Themas für den bevorstehenden Weltsozialgipfel und die politische Erklärung organisiert die IAO gemeinsam mit anderen Akteuren zum Thema existenzsichernde Löhne eine Nebenveranstaltung auf dem Weltsozialgipfel in Doha (November 2025), an der hochrangige Vertreter von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden teilnehmen werden.
17. Wie in den Schlussfolgerungen empfohlen, überprüfte das Amt zudem die Methodik der IAO zur Einschätzung der Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien im Hinblick auf einen existenzsichernden Lohn, um die Ausrichtung an den Grundsätzen für die Schätzung existenzsichernder Löhne sicherzustellen. Darüber hinaus unterstützte es die Schätzung existenzsichernder Löhne in mehreren Ländern, darunter Ägypten, Äthiopien, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Kolumbien, Philippinen, Uganda und Vietnam. Alle Schätzungen wurden von der IAO in Beratung mit den Regierungen und Sozialpartnern vorgenommen; eine Ausnahme bildete Côte d'Ivoire, wo die IAO fachliche Hilfe für das Nationale Institut für Statistik bereitstellte, damit dieses eigene Schätzungen existenzsichernder Löhne unter Verwendung der IAO-Methodik erstellen konnte. Diese Schätzungen, die in Verbindung mit dem kürzlich veröffentlichten IAO-Kompodium der wirtschaftlichen Faktoren für die Lohnfestsetzung verwendet werden sollen, unterstützen die Anstrengungen der Mitgliedsgruppen zur Verwirklichung existenzsichernder Löhne. In Indien beispielsweise arbeitet die IAO mit der Regierung zusammen, um die mögliche Entwicklung eines Aktionsplans zu existenzsichernden Löhnen auf Grundlage der Schlussfolgerungen zu prüfen, der sowohl den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familien als auch wirtschaftlichen Faktoren Rechnung trägt. Das Amt führte außerdem eine Bestandsaufnahme zur Ermittlung vorhandener Erhebungen zu Haushaltseinkommen und -ausgaben in allen Mitgliedstaaten der IAO durch, wobei auch ihre Verfügbarkeit in den Verzeichnissen der IAO oder auf den Websites der nationalen Statistikämter geprüft wurde.
18. Um die Forschungsarbeiten und den Wissensaustausch zum Thema existenzsichernde Löhne weiter voranzutreiben, führt das Amt derzeit Untersuchungen zur geschlechtsspezifischen

Dimension existenzsichernder Löhne durch. Darüber hinaus beteiligt es sich an den Forschungsarbeiten zu existenzsichernden Löhnen, die vom International Panel on Social Progress durchgeführt werden und sich auf folgende Aspekte konzentrieren: Vorteile und Auswirkungen existenzsichernder Löhne, Hindernisse und Förderfaktoren für existenzsichernde Löhne sowie Informalität und existenzsichernde Löhne.

Weitere damit zusammenhängende Tätigkeiten

19. In den Schlussfolgerungen wird betont, dass ein nachhaltiger Ansatz zur Förderung existenzsichernder Löhne über den Bereich der Lohnfestsetzungsmechanismen hinausgehen und auch Faktoren wie nachhaltiges Wirtschaftswachstum und Strukturwandel als Mittel zur Steigerung der Produktivität berücksichtigen sollte. Mit einem solchen Ansatz sollte zudem sichergestellt werden, dass Produktivitätswachstum auch tatsächlich zu Lohnwachstum führt – was nur durch starke und wirksame Arbeitsmarktinstitutionen und den sozialen Dialog möglich ist. In diesem Abschnitt werden ausgewählte Tätigkeiten vorgestellt, die während des Berichtszeitraums durchgeführt und in den vorangegangenen Abschnitten noch nicht erwähnt wurden.
20. Der Empfehlung folgend, dass das Amt den Mitgliedsgruppen weiterhin fachliche Unterstützung in den Bereichen Kompetenzentwicklung, Produktivitätssteigerung und Stärkung eines förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen anbieten sollte, führte das Amt in Äthiopien und Kolumbien Forschungsarbeiten durch, bei denen anhand von Daten aus Unternehmenserhebungen der Zusammenhang zwischen Unternehmensproduktivität und Löhnen im verarbeitenden Gewerbe untersucht wurde; dabei lag der Schwerpunkt auf dem Sektor der Verarbeitung landwirtschaftlicher Erzeugnisse. Diese Beiträge, die sich am kürzlich veröffentlichten Kompendium der wirtschaftlichen Faktoren für die Lohnfestsetzung orientieren, bereicherten die wissenschaftliche Literatur zu Lohnfestsetzungsmechanismen und Arbeitsmarktdynamik, da sie empirische Belege für die Zusammenhänge zwischen Löhnen, Produktivität und einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung liefern. Im Rahmen seines Programms für produktivitätsbezogene Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit unterstützte das Amt die nationalen Statistikämter in Ghana, Südafrika und Vietnam bei der Einführung bzw. Verbesserung der Erstellung von Produktivitätsstatistiken unter Verwendung ihrer Produktions-, Wertschöpfungs- und Arbeitsmarktdaten. Diese Statistiken werden, neben Daten zu den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familien, den politischen Entscheidungsträgern und Sozialpartnern für die Lohnfestsetzung, einschließlich der Festsetzung von Mindestlöhnen und von Lohnverhandlungen, zur Verfügung stehen.
21. Um die Wirksamkeit der Arbeitsaufsichtsbehörden und anderer zuständiger Behörden bei der Durchsetzung von Vorschriften zu stärken, organisierte das Amt Anfang 2025 einen zweitägigen Workshop in Form eines Online-Webinars zur Unterstützung der Umsetzung des kürzlich angenommenen namibischen Mindestlohngesetzes. Die Veranstaltung wurde von führenden Sachverständigen des australischen Amtes der Ombudsperson für faire Arbeit, des brasilianischen Ministeriums für Arbeit und Beschäftigung, der chilenischen Arbeitsdirektion und der Universität Kapstadt in Südafrika getragen und diente dem Austausch über umsetzbare Strategien und institutionelle Innovationen zur Gewährleistung der Einhaltung der Mindestlohngesetzgebung in verschiedenen Entwicklungskontexten. Der Workshop stieß auf großes Interesse bei den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in Namibia, darunter Arbeitsaufsichtsbedienstete und Sozialpartner, und förderte einen praktischen Dialog über die Förderung der Einhaltung von Vorschriften. Die gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse können für künftige Tätigkeiten der IAO im Zusammenhang mit der Einhaltung von Vorschriften genutzt werden.

► Ausblick auf die Zukunft: das IAO-Programm für existenzsichernde Löhne

22. Die Arbeit der IAO zur Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, kommt zu einem wichtigen Zeitpunkt. Der internationale Konsens über die Bedeutung der Einführung einer Politik der existenzsichernden Löhne zur Förderung eines nachhaltigen und inklusiven Wirtschaftswachstums wächst, wie im Entwurf der politischen Erklärung des Weltsozialgipfels bekräftigt wurde. Aufgrund ihrer umfassenden Fachkenntnisse im Bereich der Lohnfestsetzung und ihrer nachgewiesenen Erfolge bei der fachlichen Unterstützung in Lohnfragen ist die IAO in einzigartiger Weise gerüstet, ihre Mitgliedsgruppen dabei zu unterstützen, die Verpflichtungen, die auf dem Weltsozialgipfel eingegangen werden, zu erfüllen.
23. Um die Kapazitäten des Amtes zur Umsetzung der Schlussfolgerungen weiter zu stärken, haben die IAO, der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) und die Internationale Arbeitgeber-Organisation (IOE) im April 2025 gemeinsam das allererste Programm der IAO für existenzsichernde Löhne ins Leben gerufen. Dieses Programm baut auf der bisherigen Vorarbeit des Amtes auf, insbesondere auf der Methodik zur Schätzung existenzsichernder Löhne und dem Kompendium wirtschaftlicher Faktoren, um die weitere Umsetzung der Schlussfolgerungen auf globaler und nationaler Ebene zu beschleunigen. Das Programm soll sowohl aus dem regulären Haushalt als auch aus Projekten der Entwicklungszusammenarbeit finanziert werden und Anfang 2026 anlaufen. Die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmergruppe sollen eng eingebunden werden.
24. Das Programm wird auf zwei Säulen basieren. Die erste Säule beinhaltet die Entwicklung einer Plattform für Lohndaten, die auch Schätzungen zu existenzsichernden Löhnen im Einklang mit den IAO-Grundsätzen und Daten zu wirtschaftlichen Faktoren für die Lohnfestsetzung umfasst. Im Rahmen dieser Säule wird die IAO ihren Mitgliedsgruppen auf Anfrage weiterhin fachliche Unterstützung zur IAO-Methodik für existenzsichernde Löhne zukommen lassen. Die zweite Säule betrifft die Umsetzung existenzsichernder Löhne im Einklang mit den Grundsätzen der IAO zur Lohnfestsetzung. Unter anderem sollen die Lohnfestsetzungsinstitutionen gestärkt werden, wobei sowohl die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien als auch wirtschaftliche Faktoren berücksichtigt werden, und die Grundursachen für Niedriglöhne und die damit zusammenhängenden Herausforderungen angegangen werden. Konkrete Maßnahmen in einzelnen Ländern werden in enger Abstimmung mit den Mitgliedsgruppen der IAO durch innerstaatliche Dialogprozesse entwickelt. Das Programm wird auf die bekundeten Bedürfnisse und Prioritäten der Mitgliedsgruppen zugeschnitten sein und darauf abzielen, die Kapazitäten der Sozialpartner sowie die Qualität der beim sozialen Dialog verwendeten Daten und Analysen zu stärken. Letztendlich soll das Programm dazu beitragen, Lohnungleichheiten und das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern, da sich Frauen überproportional häufig am unteren Ende der Lohnverteilung befinden.
25. Die IAO wird sich weiterhin für Initiativen zur Förderung existenzsichernder Löhne einsetzen und die Ausrichtung dieser Initiativen an den Schlussfolgerungen fördern, indem sie Leitfäden erarbeitet und die Sensibilisierung für die Schlussfolgerungen vorantreibt, mit UN-Organisationen und anderen multilateralen Organisationen zusammenarbeitet (unter anderem bei der Umsetzung der politischen Erklärung des Weltsozialgipfels) und mit den Partnern der Initiative für existenzsichernde Löhne im Rahmen der Globalen Koalition kooperiert. Im Anschluss an die globale Veranstaltung zur Verwirklichung existenzsichernder Löhne im April 2025 und den hochrangigen regionalen Dialog über existenzsichernde Löhne in Asien und Pazifik im September 2025 beabsichtigt das Amt, weitere regionale Veranstaltungen in verschiedenen Regio-

nen durchzuführen, die sowohl Sensibilisierungs- als auch Kapazitätsaufbaumaßnahmen umfassen.

26. Es wird erwartet, dass das IAO-Programm für existenzsichernde Löhne und die beschriebenen Tätigkeiten dazu beitragen werden, die Führungsrolle der IAO in Lohnfragen, einschließlich existenzsichernder Löhne, zu stärken und zu bekräftigen und die zentrale Bedeutung des sozialen Dialogs in Lohnfestsetzungsprozessen sowie die Schlüsselrolle, die den Sozialpartnern dabei zukommt, zu fördern. Bislang wurden die entsprechenden Arbeiten mit Mitteln aus dem regulären Haushalt durchgeführt, ergänzt durch Projekte der Entwicklungszusammenarbeit, die von den Regierungen der Niederlande und Deutschlands finanziert wurden. Durch diese laufenden Projekte wurden globale Tätigkeiten sowie Tätigkeiten auf Landesebene in sechs Ländern unterstützt, nämlich in Äthiopien, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Indien, Kolumbien und Vietnam. Weitere Projekte der Entwicklungszusammenarbeit umfassten die Unterstützung von lohnbezogenen Aktivitäten, unter anderem in Ägypten und Uganda. Da die Nachfrage nach fachlicher Unterstützung in diesem Bereich weiter zunimmt, wird das Programm darauf ausgerichtet sein, ausreichende Mittel für diese Tätigkeiten zu sichern, auch durch die Nutzung von Sondermitteln. Und schließlich wird, auch wenn seit Annahme der Schlussfolgerungen bereits zahlreiche Tätigkeiten durchgeführt wurden, das Amt durch das Programm zusätzlich in die Lage versetzt, noch ausstehende Tätigkeiten voranzubringen, laufende Tätigkeiten fortzuführen und den Stellenwert lohnbezogener Aktivitäten im Rahmen der Agenda für menschenwürdige Arbeit weiter zu erhöhen.

► **Beschlussentwurf**

27. Der Verwaltungsrat hat:

- a) **vom Bericht über die Umsetzung der Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung über Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, Kenntnis genommen;**
- b) **den Generaldirektor ersucht, ausreichende Mittel bereitzustellen und seine Leitvorgaben bei der weiteren Umsetzung der Schlussfolgerungen zu berücksichtigen;**
- c) **den Generaldirektor ersucht, auf seiner 359. Tagung (März 2027) einen weiteren Bericht über die Umsetzung der Schlussfolgerungen vorzulegen.**