



Internationale
Arbeitsorganisation

► Programm und Haushalt für 2026–27

► Programm und Haushalt für 2026–27



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Diese Publikation ist unter Creative Commons Attribution 4.0 International lizenziert. Siehe: creativecommons.org/licenses/by/4.0. Der Nutzer darf die Publikation wie in der Lizenz beschrieben wiederverwenden, weitergeben (kopieren und weiterverteilen) und bearbeiten (neu zusammenstellen, umwandeln und auf der Originalpublikation aufbauen). Der Nutzer muss die IAO eindeutig als Quelle des Materials nennen und angeben, ob Änderungen am ursprünglichen Inhalt vorgenommen wurden. Die Verwendung des Emblems, des Namens und des Logos der IAO ist im Zusammenhang mit Übersetzungen, Adaptationen und sonstigen abgeleiteten Arbeiten nicht gestattet.

Quellenangabe – Der Nutzer muss angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden, und die Publikation wie folgt zitieren: *Programm und Haushalt für 2026–27*, Genf: Internationales Arbeitsamt, 2026. © IAO.

Übersetzungen – Sofern eine Übersetzung dieser Publikation erstellt wird, muss neben der Quellenangabe folgender Haftungsausschluss hinzugefügt werden: *Dies ist eine Übersetzung einer urheberrechtlich geschützten Publikation der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Diese Übersetzung wurde nicht von der IAO erstellt, überprüft oder gebilligt und ist nicht als offizielle IAO-Übersetzung zu betrachten. Die IAO lehnt jegliche Verantwortung für den Inhalt und die Richtigkeit ab. Die Verantwortung liegt ausschließlich bei dem Autor bzw. den Autoren der Übersetzung.*

Bearbeitungen – Sofern eine Bearbeitung dieser Publikation erstellt wird, muss neben der Quellenangabe folgender Haftungsausschluss hinzugefügt werden: *Dies ist eine Bearbeitung einer urheberrechtlich geschützten Publikation der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Diese wurde nicht von der IAO erstellt, überprüft oder gebilligt und ist nicht als offizielle IAO-Bearbeitung zu betrachten. Die IAO lehnt jegliche Verantwortung für den Inhalt und die Richtigkeit ab. Die Verantwortung liegt ausschließlich bei dem Autor bzw. den Autoren der Bearbeitung.*

Material von Dritten – Diese Creative-Commons-Lizenz gilt nicht für in dieser Publikation enthaltenes Material, das nicht unter das Urheberrecht der IAO fällt. Sofern solches Material einem Dritten zugeschrieben wird, liegt es in der alleinigen Verantwortung des Nutzers dieses Materials, die erforderlichen Genehmigungen des Rechteinhabers einzuholen und in Bezug auf etwaige Ansprüche wegen Rechtsverletzung zu haften.

Jegliche Streitigkeiten, die sich aus dieser Lizenz ergeben und nicht gütlich beigelegt werden können, werden einem Schiedsverfahren gemäß der Schiedsgerichtsordnung der Kommission der Vereinten Nationen für internationales Handelsrecht (UNCITRAL) unterworfen. Ein nach einem solchen Verfahren ergangener Schiedsspruch bindet die Parteien als endgültige Beilegung der Streitigkeit.

Alle Anfragen zu Rechten und Lizenzen sind zu richten an: rights@ilo.org. Näheres zu Veröffentlichungen und digitalen Produkten der IAO siehe: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220432556 (Print); 9789220432563 (PDF)

Außerdem verfügbar in:

Arabisch ISBN 9789220432532 (Print); 9789220432549 (PDF);
Chinesisch ISBN 9789220432617 (Print); 9789220432624 (PDF);
Englisch ISBN 9789220432518 (Print); 9789220432525 (PDF);
Französisch ISBN 9789220432594 (Print); 9789220432600 (PDF);
Russisch ISBN 9789220432631 (Print); 9789220432648 (PDF);
Spanisch ISBN 9789220432570 (print); 9789220432587 (PDF)..

Mit den in Veröffentlichungen und Datenbanken der IAO verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie der Anordnung und Darstellung des Inhalts ist keinerlei Meinungsäußerung der IAO in Bezug auf den rechtlichen Status von Ländern, Bereichen oder Gebieten oder in Bezug auf deren jeweilige Behörden oder den Verlauf ihrer jeweiligen Grenzen oder Begrenzungen verbunden. Siehe: www.ilo.org/disclaimer.

Die in dieser Veröffentlichung zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Ansichten sind die des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die Meinungen, Ansichten oder Grundsätze der IAO wider.

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

► Ursprüngliches Vorwort

Die Programm- und Haushaltsvorschläge für den Zeitraum 2026–27, die ich dem Verwaltungsrat in dieser Vorlage mit dem Ersuchen um seine Orientierungshilfe und Genehmigung unterbreite, sind die zweiten, die unter meiner Verantwortung und die ersten, die im Rahmen des vom Verwaltungsrat im November 2024 gebilligten Strategischen Plans der IAO für 2026–29 ausgearbeitet wurden. Diese Vorschläge, die bei der Erörterung der Vorschau im Verwaltungsrat im November 2024 und den anschließenden informellen Konsultationen wertvolle Impulse bezogen, stehen im Zeichen der Verpflichtung der IAO, mit fester Entschlossenheit für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit für alle einzutreten, und dienen ihrer Umsetzung.

Wir sind an einem kritischen Punkt angelangt, an dem die Welt mehr denn je gefordert ist, soziale Gerechtigkeit als Grundlage von dauerhaftem Frieden, gemeinsamem Wohlstand, Chancengleichheit und gerechten Übergängen zu etablieren. Wie dringlich unser Auftrag ist, wird durch den aktuellen globalen Kontext verdeutlicht. Der Strategische Plan der IAO für 2026–29 gibt einen Weg dafür vor, wie die IAO ihren Verfassungsauftrag für soziale Gerechtigkeit in den kommenden Jahren erfüllen kann, nämlich mit einem erneuerten Gesellschaftsvertrag, der in der Agenda für menschenwürdige Arbeit verankert ist und von der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit unterstützt wird. In diesem Plan ergeht die Forderung nach einem neu konzipierten Paradigma für nachhaltige Entwicklung, das auf einem am Menschen orientierten Ansatz beruht.

Bei der Ausarbeitung meiner Programm- und Haushaltsvorschläge für 2026–27 habe ich mich von dem Strategischen Plan und dem übergeordneten Ziel leiten lassen, wirksame Unterstützung für die Mitgliedsgruppen bereitzustellen, die sich vielen Herausforderungen gegenübersehen, wobei nicht nur neue Chancen, sondern auch anhaltende und neu aufkommende Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu berücksichtigen sind, insbesondere vor dem Hintergrund der Auswirkungen des technologischen Fortschritts, demografischer Verschiebungen und des Klimawandels auf die Arbeitswelt. Die Vorschläge verbinden die kontinuierliche Verpflichtung zu Fortschritten in den Politikbereichen, die für das Mandat der Organisation von zentraler Bedeutung sind, mit der Fähigkeit zur Antizipation, Innovation und Anpassung sowie zur laufenden Verbesserung unserer Arbeitsmethoden. Sie gliedern sich in acht grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben, eine Ergebnisvorgabe zur

Politikkohärenz und drei unterstützende Ergebnisvorgaben.

Ein zentrales Merkmal der dem Verwaltungsrat vorgelegten Vorschläge ist die Aufnahme einer neuen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe zur Konsolidierung der Bemühungen der IAO, die Mitgliedsgruppen dabei zu unterstützen, sicherzustellen, dass digitale Transformationen in aller Welt gerecht und inklusiv verlaufen und menschenwürdige Arbeit für alle hervorbringen. Durch die Verstärkung der Arbeit in diesem Bereich wird die IAO zudem einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung des Globalen Digitalpakts leisten, der auf dem Zukunftsgipfel der Vereinten Nationen im September 2024 angenommen wurde.

Darüber hinaus zeugen die Vorschläge von der beharrlichen Entschlossenheit der IAO, im Streben nach Politikkohärenz für soziale Gerechtigkeit eine einflussreiche Rolle auf globaler, regionaler und nationaler Ebene zu spielen. Diese Entschlossenheit schlägt sich insbesondere in der Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz nieder. Mittels Förderung interner und externer Synergien durch die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit, die vorrangigen Aktionsprogramme und das Globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge zielen die Vorschläge darauf ab, systemische Herausforderungen anzugehen und die Wirkung der Arbeit der IAO zu erhöhen.

Ich möchte betonen, dass diese Programm- und Haushaltsvorschläge in vollem Bewusstsein der Belastung der öffentlichen Finanzen in vielen Mitgliedstaaten und zu einem Zeitpunkt ausgearbeitet wurden, an dem die Nachfrage nach Unterstützung durch die IAO hoch ist und weiter steigt, was das Amt dazu verpflichtet, die Kosten sorgfältig zu prüfen und die Höhe des Haushalts entsprechend festzulegen. Insgesamt werden 16,6 Millionen US-Dollar für Umschichtungen vorgeschlagen, die durch fortlaufende Maßnahmen zur Ermittlung von Effizienzsteigerungen und durch die Übertragung von Mitteln von administrativen Unterstützungsdiensten zur analytischen und fachlichen Arbeit an vorderster Front ermöglicht wurden. Dieser Betrag umfasst Mittel zum Ausbau der Kapazitäten in den Regionen, unter anderem durch die Einrichtung von zwei neuen Landesbüros (eines in Afrika und eines in den arabischen Staaten) und die Abhaltung von zwei Regionaltagungen, sowie zur Stärkung der von den Fach- und Verwaltungsabteilungen in der Zentrale erbrachten Dienste. Während der Durchführung des Programms sollen nach Möglichkeit weitere Optionen zur Umschichtung von Mitteln, einschließ-

lich Mitteln für aus dem ordentlichen Haushalt finanzierte Stellen und für Projekte der Entwicklungszusammenarbeit, von der Zentrale in die Regionen, ermittelt werden.

Der vorgeschlagene ordentliche Haushalt für die Durchführung des Programms für die Zweijahresperiode 2026–27 beläuft sich auf 883.296.800 US-Dollar in konstanten Dollar, was einem leichten Anstieg von real 0,4 Prozent gegenüber dem Haushalt für 2024–25 entspricht. Diese Erhöhung ist notwendig, um die Aufsichtskapazität zu stärken und die kritische Masse an Sachkenntnis für die vorrangigen Aktionsprogramme zu konsolidieren. Darüber hinaus ist eine nominale Erhöhung um 15,2 Millionen US-Dollar (eine Steigerung von 1,7 Prozent für die Zweijahresperiode) erforderlich, um die Höhe des ordentlichen Haushalts real beizubehalten.

Schließlich sieht der strategische Haushalt für die Zweijahresperiode auch eine Erhöhung der veranschlagten Aufwendungen aus Sondermitteln für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben um 4 Prozent vor. Dies zeugt vom anhaltenden Vertrauen unserer Entwicklungspartner in die Organisation und davon, welche Auswirkungen verstärkte Maßnahmen zur Mobilisierung von Ressourcen für die Entwicklungszusammenarbeit, auch über die Koalition, haben dürften.

Ich bin davon überzeugt, dass dieser Haushalt gerechtfertigt und notwendig ist, wenn die IAO ihre Fähigkeit, für Fortschritte bei der Verwirklichung des kollektiven Strebens nach sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit für alle zu sorgen, beibehalten und ausbauen will.

Ich empfehle die nachfolgenden Programm- und Haushaltsvorschläge zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat.

27. Januar 2025

Gilbert F. Hounbo
Generaldirektor

► Inhaltsverzeichnis

	Seite
Ursprüngliches Vorwort	3
Abkürzungsverzeichnis	7
Annahme des Haushalts für 2026–27	9
I. Zusammenfassender Überblick	10
Die Vision von einem erneuerten Gesellschaftsvertrag	10
Ein Programm zur schnelleren Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit durch menschwürdige Arbeit	11
Wissensmanagement, Innovation und Kapazitätsentwicklung	15
Mittelzuweisungen	20
II. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	27
Ergebnisvorgabe 1: Wirkungsvolle, modernisierte normative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit	27
Ergebnisvorgabe 2: Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen, ein wirksamer sozialer Dialog und eine gute Arbeitsmarktsteuerung	33
Ergebnisvorgabe 3: Volle und produktive Beschäftigung als Weg zu sozialer Gerechtigkeit	38
Ergebnisvorgabe 4: Nachhaltige Unternehmen, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivitätswachstum für menschenwürdige Arbeit	44
Ergebnisvorgabe 5: Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle	49
Ergebnisvorgabe 6: Schutz bei der Arbeit für alle	53
Ergebnisvorgabe 7: Universeller Sozialschutz	58
Ergebnisvorgabe 8: Digitalisierung für menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit	62
III. Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz	66
Ergebnisvorgabe 9: Größere Politikkohärenz und verstärkte Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit	66
IV. Unterstützende Ergebnisvorgaben	72
Unterstützende Ergebnisvorgabe A: Verbesserte Kenntnisse, Kommunikation, Partnerschaften und Plattformen für Innovation und Kapazitätsentwicklung	72
Unterstützende Ergebnisvorgabe B: Verbesserte Steuerung und Aufsicht	76
Unterstützende Ergebnisvorgabe C: Wirksames, effizientes, ergebnisorientiertes und transparentes Management	78

Anhänge

I. Strategisches Risikoregister der IAO 2026–27	83
II. Ergebnisrahmen für 2026–27.....	87
III. Beitrag der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und der Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz zu den SDG-Zielvorgaben	109

Informatorische Anhänge

1. Operativer Haushalt	117
2. Einzelheiten der Kostensteigerungen.....	125
3. Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit.....	133
4. Ordentlicher Haushalt für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und die Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz nach zu erbringender Leistung.....	134

► Abkürzungsverzeichnis

BIP	Bruttoinlandsprodukt
BRICS	Brasilien, Russische Föderation, Indien, China und Südafrika
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
HMTZ	ordentliche Haushaltsmittel für technische Zusammenarbeit
HZK	Haushalts-Zusatzkonto
IAA / das Amt	Internationales Arbeitsamt
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IAO-CINTERFOR	Interamerikanisches Zentrum der IAO für Wissensentwicklung in der Berufsbildung
IATI	Internationale Geber-Transparenz-Initiative
ICLS	Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker
ICSC	Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst
ILOSTAT	IAO-Datenbank für Arbeitsstatistiken
IPEC+	Internationales Programm für die Beseitigung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit
ITU	Internationale Fernmeldeunion
IWF	Internationaler Währungsfonds
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
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
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
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur
UNIDO	Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung
UNSDCF / UN-Kooperationsrahmen	Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung
USP2030	Globale Partnerschaft für universellen Sozialschutz zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung

► Annahme des Haushalts für 2026–27

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

erinnert an die Verpflichtung und das Bekenntnis der IAO, jede Form von Diskriminierung und Ausgrenzung aus jedwedem Grund zu bekämpfen,

erkennt die unterschiedlichen Auffassungen im Verwaltungsrat über die Verwendung der Begriffe sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität an,

erkennt den vom Verwaltungsrat auf seiner 353. Tagung (März 2025) gefassten Beschluss an, einen Gegenstand zur Beratung in der Sektion Politikentwicklung hinsichtlich der Ermittlung der Herausforderungen bei der Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung in der Arbeitswelt, einschließlich der unterschiedlichen Auffassungen, und der Möglichkeiten, diese zu bewältigen, auf die Tagesordnung seiner 355. Tagung (November 2025) zu setzen,

bekräftigt, dass das Amt auf Anfrage und unter gebührender Berücksichtigung der innerstaatlichen Gegebenheiten und Umstände fachliche Unterstützung auf Landesebene leistet,

verabschiedet auf der Grundlage der Finanzordnung für die am 31. Dezember 2027 auslaufende 80. Rechnungsperiode den Ausgabenhaushalt der Internationalen Arbeitsorganisation in Höhe von 930.500.000 US-Dollar und den Einnahmenhaushalt in Höhe von 930.500.000 US-Dollar, was bei einem Haushaltswechselkurs von 0,82 Schweizer Franken zum US-Dollar 763.010.000 Schweizer Franken entspricht, und beschließt, dass der auf Schweizer Franken lautende Einnahmenhaushalt auf die Mitgliedstaaten entsprechend der vom Finanzausschuss empfohlenen Beitragstabelle aufgeteilt wird.

► Ausgaben- und Einnahmenhaushalt für 2026–27

Ausgaben			Einnahmen				
	2024–25 Haushalt	2064–27 Voranschlag		2024–25 Haushalt		2026–27 Voranschlag	
	US-\$	US-\$		US-\$	CHF	US-\$	CHF
Teil I			Beiträge der Mitglied- staaten				
Ordentlicher Haushalt	865 764 878	915 296 548					
Teil II							
Unvorhergesehene Ausgaben	875 000	875 000					
Teil III							
Betriebsmittelfonds	–	–					
Teil IV							
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	13 160 122	14 328 452					
Haushalt insgesamt	879 800 000	930 500 000		879 800 000	800 618 000	930 500 000	763 010 000

► I. Zusammenfassender Überblick

Die Vision von einem erneuerten Gesellschaftsvertrag

1. Das Programm und der Haushalt für 2026–27 sind 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. Das Programm und der Haushalt orientieren sich am Strategischen Plan der IAO für 2026–29,¹ der vom Verwaltungsrat auf seiner 352. Tagung (Oktober–November 2024) gebilligt wurde. Gestützt auf die Ver-

fassung der IAO und ihre vier richtungsweisenden Erklärungen² gibt der Strategische Plan den Weg der Organisation hin zum zentralen Meilenstein 2030 vor und trägt die Vision eines in der Agenda für menschenwürdige Arbeit verankerten und von der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit unterstützten erneuerten Gesellschaftsvertrags. Dadurch werden die Mitgliedsgruppen und Partner dazu befähigt:

- Institutionen für die inklusive und wirksame Steuerung der Arbeitswelt auf der Grundlage der internationalen Arbeitsnormen, des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit auszubauen;
- 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 inmitten des Strukturwandels in der Arbeitswelt zu gewährleisten.

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. Das Programm und der Haushalt 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 in der Zweijahresperiode 2026–27 fortgeführt werden, und berücksichtigen die Empfehlungen aus Evaluierungen und die bei der Durchführung früherer Programme gewonnenen Erkenntnisse. Sie sind zudem Ausdruck eines fundierten Ansatzes für die Entwicklungszusammenarbeit, der integraler Bestandteil der Unterstützung der Mitgliedsgruppen entsprechend ihren Bedürfnissen und Prioritäten ist.

¹ GB.352/PFA/1.

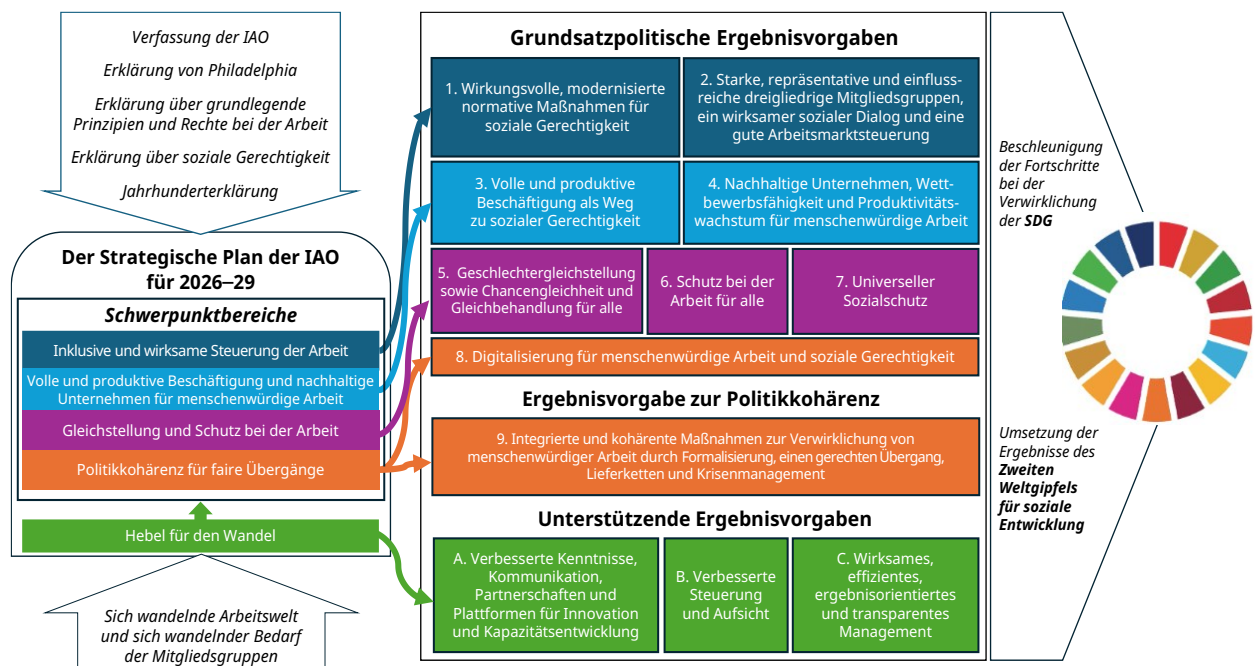
² Die Erklärung über die Ziele und Zwecke der IAO (1944) (Erklärung von Philadelphia), die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) in der geänderten Fassung von 2022, die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) in der geänderten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

6. Außerdem sollen das Programm und der Haushalt 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. Durch die Koalition wird die IAO diese Führungsrolle zum Ausdruck bringen, die darauf ausgerichtet ist, die Fortschritte bei der Verwirklichung der 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.

Ein Programm zur schnelleren Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit

7. 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, einer Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz und drei unterstützenden Ergebnisvorgaben (siehe Abbildung 1).

► **Abbildung 1. Programmrahmen für 2026–27**



Konsolidierung und Anpassung

8. 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 das Programm und der Haushalt 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 wirk-

samere Ergebnisse zu erzielen. Insbesondere sind das Programm und der Haushalt der IAO dazu gedacht, vor dem Hintergrund der in der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (2019) (Jahrhunderterklärung) enthaltenen 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.

9. 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 von sozialer Gerechtigkeit und zur Schaf-

fung von menschenwürdiger Arbeit zu entwickeln und anzupassen sowie anhaltende und neu auftretende Herausforderungen im Zusammenhang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit anzugehen.

10. Die Strategie zur Verwirklichung dieser Ergebnisvorgaben enthält die Folgemaßnahmen zu den von der Konferenz auf ihren jüngsten 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 fördern, um menschenwürdige Arbeit zu schaffen. 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

11. 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 das Programm und der Haushalt eine neue grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 8, die sicherstellen soll, dass digitale Transformationen nicht nur gerecht und inklusiv sind, sondern auch als wirkungsvolles Mittel zur Schaffung von menschenwürdiger Arbeit für alle dienen.

12. 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. Gezielte Initiativen in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen

werden zur Überwindung der digitalen Kluft beitragen, um sicherzustellen, dass alle Menschen, unabhängig von ihrem sozioökonomischen Status, Zugang zu den Möglichkeiten haben, die die digitale Wirtschaft bietet. Die Strategie 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. Sie wird die Arbeit der IAO in diesem Bereich konsolidieren und sichtbar machen und Partnerschaften auf den Weg bringen, insbesondere im Rahmen des auf dem Zukunftsgipfel im September 2024 beschlossenen Globalen Digitalpakts.

Verbesserte Politikkohärenz im Hinblick auf Ergebnisse

13. Nachhaltige Fortschritte auf dem Weg zu einem erneuerten Gesellschaftsvertrag, der auf sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit gründet, erfordern 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 mit Relevanz für die Arbeitswelt durch wirksame Folgemaßnahmen umzusetzen. Ebenso erforderlich ist die Entwicklung kohärenter und schlüssiger Politikansätze, um die zentralen Herausforderungen in der Welt der Arbeit zu bewältigen.

14. Die Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz (Ergebnisvorgabe 9) ist darauf ausgerichtet, die Politikkohärenz zwischen multilateralen Organisationen sowie innerhalb der IAO mit Blick auf eine verbesserte Koordinierung und die Förderung von Synergieeffekten zu stärken, um wirkungsvollere und nachhaltigere Ergebnisse auf globaler, regionaler und Landesebene zu erreichen.

15. Die Maßnahmen der IAO in diesem Bereich tragen maßgeblich zur Förderung aller grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben bei und sind darauf ausgerichtet:

- 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, strategische Überzeugungsarbeit in globalen Foren und wichtige Multi-Akteur-Initiativen, etwa das Globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz

für gerechte Übergänge (Globales Förderinstrument), zu verstärken;

- 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.

16. Die Strategie für diese Ergebnisvorgabe, die sich auf Erkenntnisse aus der Umsetzung des Programms und Haushalts für 2024–25 stützt, beinhaltet konkret angestrebte Ergebnisse, die die Sichtbarkeit, Koordination und Wirkung der Bemühungen der IAO um raschere Fortschritte bei der Verwirklichung der SDG weiter steigern werden, und zwar durch die Förderung eines erneuerten Gesellschaftsvertrags, die Nutzung der Koalition (siehe Kasten) und die weitere Umsetzung des Globalen Förderinstruments in Abstimmung mit dem Ergebnis des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung.

Nutzung der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit zur Steigerung der Politikkohärenz und zur Erzielung von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit

Die wirksame Funktionsweise der Koalition ist entscheidend, um sicherzustellen, dass soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit in die globale politische Debatte einbezogen und auf die Tagesordnung wichtiger internationaler Organisationen, einschließlich der Finanzinstitutionen, gesetzt werden und dass politische und institutionelle Veränderungen im Einklang mit den folgenden thematischen Prioritäten unterstützt werden: i) Bekämpfung von Ungleichheit, Diskriminierung und Ausgrenzung, ii) Verwirklichung der Arbeitnehmerrechte als Menschenrechte, Gewährleistung der Menschenwürde und Erfüllung von Grundbedürfnissen, iii) Ausweitung des Zugangs zu und der Möglichkeiten von produktiver und frei gewählter Beschäftigung und nachhaltigen 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.

Umsetzbare, von den Partnern im Einklang mit diesen Prioritäten durchgeführte und finanzierte Initiativen werden dazu beitragen, Ergebnisse im Rahmen der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben der IAO zu erzielen, insbesondere in Bezug auf die Anwendung der internationalen Arbeitsnormen und die Förderung aller grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze – insbesondere für junge Menschen – und die Entwicklung relevanter Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen, die Förderung von nachhaltigen Unternehmen, produktivitätsbezogenen Ökosystemen und eines verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns, die Beseitigung von Ungleichheit und Diskriminierung in der Arbeitswelt sowie die Stärkung nachhaltiger und inklusiver Sozialschutzsysteme. Zudem wird die Koalition dazu dienen, Ressourcen zur Unterstützung von IAO-Initiativen zu mobilisieren.

Verstärkte Führung, Entwicklungszusammenarbeit, Steuerung, Aufsicht und Managementprozesse

17. Die IAO wird weiterhin Anstrengungen unternehmen, um ihre Führungsrolle bei der Förderung von sozialer Gerechtigkeit als globalem Ziel zu konsolidieren, ihre Autorität und ihren Einfluss auf der globalen und auf der Landesebene auszuweiten und ihre Fähigkeit zur wirksamen Erbringung von Diensten für ihre Mitgliedsgruppen zu stärken. Der Schwerpunkt wird

darauf liegen, die IAO als Kompetenzzentrum für Wissen und Überzeugungsarbeit in allen mit der Arbeitswelt zusammenhängenden Fragen zu positionieren und zugleich die Effizienz und Wirksamkeit ihrer Prozesse und Praktiken in den Bereichen Entwicklungszusammenarbeit, Steuerung, Aufsicht und Management zu steigern. Aufbauend auf früheren Strategien und gestützt auf die UN 2.0-Initiative³ besteht das Ziel darin, die IAO zu einer agileren, vielfältigeren, handlungsfähigeren und wirkungsvolleren Organisation umzugestalten. Spezifische Initiativen in diesen Berei-

³ Im Rahmen von „Unsere gemeinsame Agenda“, vorgestellt vom Generalsekretär der Vereinten Nationen (UN) im Jahr 2021, ist UN 2.0 eine Initiative zur Modernisierung und Verjüngung des UN-Systems durch die Einführung einer zukunftsorientierten Kultur und die Stärkung seines Personals durch an das 21. Jahrhundert angepasste Qualifikationen. Diese Qualifikationen wurden als „Quintett des Wandels“ beschrieben und umfassen Datenkompetenz, Innovationsfähigkeit, digitale Fachkenntnisse sowie Fachkenntnisse in strategischer Prognostik und Verhaltenswissenschaft.

chen sind in den unterstützenden Ergebnisvorgaben A, B und C enthalten.

18. Mit der unterstützenden Ergebnisvorgabe A wird betont, wie wichtig es ist, zukunftsweisende Forschungsarbeiten, statistische Daten und Innovationen zu nutzen, um umsetzbare Erkenntnisse zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit zu gewinnen und Partnerschaften in diesem Bereich zu stärken. Das Amt wird den Fokus darauf richten, geschlechtergerechte Forschungsprodukte zu entwickeln, die Zugänglichkeit und Wirkung der IAO-Flaggschiffberichte zu verbessern, innovative digitale Plattformen für Kapazitätsaufbau und Kommunikation zu fördern sowie Partnerschaften für die Entwicklungszusammenarbeit zur Unterstützung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben auszuweiten.

19. Die Entwicklungszusammenarbeit wird weiterhin eine wichtige Rolle bei der Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen in ihrem Streben nach menschenwürdiger Arbeit und als entscheidendes Mittel zur Erzielung von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit vor Ort spielen. Das Amt wird seine Anstrengungen verstärken, die Mitgliedsgruppen bei der Schaffung angemessener und nachhaltiger nationaler Finanzierungsrahmen für menschenwürdige Arbeit zu unterstützen, und Partnerschaften zur Ressourcenmobilisierung ausweiten. Ein Schwerpunkt wird auf der wirksamen Umsetzung der Ergebnisse und Empfehlungen der auf hoher Ebene vorgenommenen unabhängigen Evaluierung der IAO-Strategie für Entwicklungszusammenarbeit (2020–25) liegen, insbesondere auf der Optimierung der Leistungserbringung und einer besseren Ausrichtung der Programme und Projekte der Entwicklungszusammenarbeit an den Prioritäten des Programms und Haushalts durch verbesserte Verfahren und Orientierungshilfe hinsichtlich Gestaltung, Bewertung, Überwachung und Berichterstattung.

20. Parallel dazu wird das Amt die Ressourcen für die Entwicklungszusammenarbeit, einschließlich des Personals, weiter dezentralisieren und zu den Regionen verlagern und so seine Sachkenntnisse näher an die Mitgliedsgruppen heranführen. Zu diesem Zweck wird das Amt erneut Optionen zur Umverteilung von Stellen, die derzeit in der Zentrale angesiedelt sind, auf Landesbüros und Fachunterstützungsteams für menschenwürdige Arbeit prüfen und die gegenwärtig bei neuen Programmen und Projekten der Entwicklungszusammenarbeit verfolgte Dezentralisierungspolitik stärken. Die IAO-Strategie für Entwicklungszusammenarbeit und Partnerschaften für den Zeitraum 2026–29 wird spezifische Maßnahmen und Vorgaben zur Operationalisierung dieses Ziels enthalten.

21. Die unterstützende Ergebnisvorgabe B zielt darauf ab, die Steuerung und Aufsicht zu verbessern sowie Transparenz, Rechenschaftslegung und eine fundierte Entscheidungsfindung zu gewährleisten. Das Amt wird weiterhin Bemühungen unterstützen, um die uneingeschränkte, gleichberechtigte und demokratische Teilhabe an der dreigliedrigen Steuerung der IAO und das effektive Funktionieren ihrer Leitungsorgane zu gewährleisten. Durch gestärkte Aufsichtsmechanismen und eine weitere Verknüpfung mit den Prozessen des Systems der Vereinten Nationen (UN) wird die IAO ihre Führungsrolle bei der Gestaltung der globalen Politik im Bereich der Arbeit weiter verstärken. Erweiterte Evaluierungs- und Risikomanagementverfahren, unterstützt durch digitale Werkzeuge und künstliche Intelligenz (KI), werden als Grundlage für einen faktengestützten Ansatz für organisationales Lernen und kontinuierliche Verbesserung dienen.

22. Die wirksame Durchführung des Programms der IAO und die Erzielung von Ergebnissen hängen von der Fähigkeit des Amtes ab, potenzielle Bedrohungen frühzeitig zu erkennen und zu bewältigen. Geopolitische Polarisierung, innenpolitische Instabilitäten, Handelsspannungen und schwindende Unterstützung für den Multilateralismus sind einige der wesentlichen Risikofaktoren, die im Zeitraum 2026–27 der Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit für alle im Wege stehen könnten. Anhang I enthält eine Zusammenfassung der wichtigsten Risiken für die Organisation sowie der Maßnahmen, die das Amt ergreifen wird, um diese Risiken anzugehen.

23. Entsprechend der unterstützenden Ergebnisvorgabe C wird das Amt seine Anstrengungen fortführen, die Effizienz, Wirksamkeit und Agilität seiner Tätigkeiten zu steigern, unter anderem durch die Vereinfachung und Standardisierung von Verwaltungsverfahren unter Wahrung von Rechenschaft, Transparenz und eines guten Kosten-Nutzen-Verhältnisses. Dabei sollen unter Nutzung der Möglichkeiten, die die Telearbeit bietet, Maßnahmen ergriffen werden, um die Richtlinien für die Verwaltung von Büroräumen zu überarbeiten, Platzeinsparungen zu erreichen und den „Fußabdruck“ der IAO-Büros insgesamt zu verkleinern. An Standorten, an denen die IAO Eigentümerin des Gebäudes ist, in dem ihr Büro untergebracht ist, insbesondere in der Zentrale, sollen Anstrengungen unternommen werden, um geeignete Mieter für die gemeinsame Nutzung von Räumlichkeiten mit der IAO zu finden. Alle Initiativen zur Reform und Verbesserung von Verfahren werden mit Kapazitätsaufbaumaßnahmen für die entsprechenden Mitarbeiter einhergehen.

24. Durch eine modernisierte digitale und physische Umgebung auf der Grundlage einer neuen Humanressourcenstrategie für 2026–29 wird das Amt die Effizienz und Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz steigern und zugleich Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion fördern. Umfassende Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von sexueller Ausbeutung, sexuellem Missbrauch und sexueller Belästigung sollen prioritär durchgeführt werden und so zu einem sicheren, respektvollen und inklusiven Arbeitsumfeld beitragen. Durch die Nutzung von KI und datengesteuerten Erkenntnissen wird das Amt das Ressourcenmanagement straffen, die Fähigkeiten des Personals verbessern und eine Kultur der Innovation und Inklusivität fördern.

25. Die IAO wird nachhaltige Anstrengungen unternehmen, um ihre Kapazitäten im Außendienst weiter zu verstärken. Dies wird unter anderem eine Bewertung der Durchführbarkeit der Umschichtung freier Stellen, die aus dem ordentlichen Haushalt finanziert werden, von der Zentrale zu den Landesämtern umfassen, die vor jeder Stellenausschreibung durchgeführt werden soll. Die neue Humanressourcenstrategie für 2026–29 wird diesbezüglich konkrete Maßnahmen und Ziele enthalten.

Verbesserte Ergebnismessung und Beitrag zu den SDG

26. Um ein wirksames ergebnisorientiertes Management zu gewährleisten, enthalten das Programm und der Haushalt einen vollständigen Ergebnisrahmen für die Zweijahresperiode mit Leistungsindikatoren auf der Ebene der zu erbringenden Leistungen, der Ergebnisvorgaben und der Auswirkungen. Wie aus Anhang II hervorgeht, wurden in den Rahmen für 2026–27 drei neue Ergebnisindikatoren und zwölf neue Leistungsindikatoren gegenüber dem Rahmen für 2024–25 aufgenommen, damit das Amt die Fortschritte in Bezug auf sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit, die Auswirkungen der Digitalisierung in der Arbeitswelt und die Politikkohärenz besser verfolgen kann. Anfang 2026 wird das Amt eine aktualisierte Fassung dieses Rahmens mit überarbeiteten Ausgangs- und Zielwerten für die Indikatoren sowie technischen und methodischen Anmerkungen veröffentlichen, in denen die qualitativen Kriterien zur Definition der erwarteten und mit Unterstützung der IAO zu erreichenden Ergebnisse dargelegt sind. Das Amt wird diesen Rahmen weiter verbessern, indem es ein System zur Erfassung der direkten und indirekten Nutz-

nießer der Arbeit der IAO im Rahmen aller grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben entwickelt, das einer erweiterten Berichterstattung über die Wirkung der IAO auf das Leben der Menschen dient.

27. Die im Rahmen der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und der Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz erwarteten Ergebnisse tragen unmittelbar dazu bei, ausgewählte SDG-Zielvorgaben zu erfüllen, wie in Anhang III dargestellt. Mit diesem Beitrag kommt die IAO der Aufforderung der Generalversammlung an alle UN-Institutionen nach, die SDG auch weiterhin in ihre Strategiepläne zu integrieren, und zwar auf eine Weise, die ihrem jeweiligen Mandat und ihrer Rolle Rechnung trägt und ihre komparativen Vorteile berücksichtigt.⁴

Wissensmanagement, Innovation und Kapazitätsentwicklung

28. Die Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit erfordert nachhaltige Maßnahmen zur Stärkung der Wissensbasis der IAO auf der globalen wie auf der Landesebene. Das Amt wird weiterhin einen strategischen und systematischen Ansatz für Wissensmanagement, Innovation und Kapazitätsentwicklung verfolgen, um die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in die Lage zu versetzen, sich mit den neuen, die Arbeitswelt tiefgreifend verändernden Aspekten auseinanderzusetzen und sowohl die sich ihnen bietenden Chancen zu nutzen als auch die anhaltenden Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, zu bewältigen. Das Amt wird daher Forschungs- und Wissensprodukte entwickeln, zur Erstellung hochwertiger Arbeitsstatistiken für die Politikgestaltung beitragen, innovative Lösungen ermitteln und ausweiten und Wissen auf eine Weise verbreiten, das die Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen unterstützt und stärkt.

29. Im Zentrum dieses Ansatzes steht die fortgesetzte Entwicklung zukunftsweisender Forschungsarbeiten mit dem Ziel, die Wissensbasis zu erweitern und neue Erkenntnisse für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und zu neuen Themen wie den Auswirkungen des Klimawandels und digitaler Technologien, darunter KI, auf die Arbeitswelt zu gewinnen. Diese Forschungsarbeiten werden Erkenntnisse zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit in all ihren Dimensionen liefern. Die Umsetzung wird sich an den Erkenntnissen und Empfehlungen der 2020 auf hoher Ebene durchgeführten unabhängigen Evaluierung der Stra-

⁴ Siehe UN-Generalversammlung, Resolutionsentwurf 79/226, Vierjährliche umfassende Grundsatzüberprüfung der operativen Entwicklungsaktivitäten des Systems der Vereinten Nationen, [A/RES/79/226](#) (2024).

tegien der IAO im Bereich Forschungsarbeiten und Wissensmanagement orientieren. Besonderes Augenmerk wird auf einer Verstärkung der Wissensverbreitung durch zugängliche Formate und Produkte liegen. Das Amt wird zu Beginn des Prozesses der Wissensentwicklung enger mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO (Turiner Zentrum) zusammenarbeiten und so sicherstellen, dass die Wissenskapazitäten weltweit optimal genutzt werden.

30. Um die Sichtbarkeit und grundsätzliche Wirkung von IAO-Publikationen zu erhöhen, wird das Amt die Planung, Abfolge, Produktion und den Bekanntheitsgrad seiner Flaggschiffberichte verbessern und ergänzend gezieltere Wissensprodukte, darunter Kurzdossiers, Dashboards und sonstige digitale Plattformen, erstellen. Dieser Ansatz wird den Wissensbedarf und die Prioritäten der Mitgliedsgruppen berücksichtigen und soll zur optimalen Nutzung der Kapazitäten und Ressourcen des Amtes beitragen.

31. Zur Untermauerung der Forschungsarbeiten, Wissensprodukte und Publikationen sollen hochwertige Arbeitsstatistiken herangezogen werden, was fortgesetzte Investitionen in die Erhöhung der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen erfordert, Arbeitsstatistiken für die Politikgestaltung zu erstellen. Insbesondere wird es darum gehen, statistische Definitionen, Methoden und Leitlinien zu entwickeln und zu verfeinern und zugleich die Mitgliedstaaten im Hinblick auf eine bessere Anwendung von Normen für eine bessere Datenerhebung und -bereitstellung zu unterstützen. Dies wird im Einklang mit den Prioritäten, die in den von der 21. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) im Oktober 2023 angenommenen und vom Verwaltungsrat auf seiner 350. Tagung im März 2024 gebilligten Entschlüssen und Leitlinien dargelegt sind, sowie mit den Ergebnissen und Empfehlungen der 2024 auf hoher Ebene vorgenommenen unabhängigen Evaluierung der Strategien und Ansätze der IAO für die Entwicklung und Nutzung von Arbeitsstatistiken (2018–2023) stehen.

32. In Übereinstimmung mit der aktualisierten IAO-Strategie für Wissen und Innovation sowie den Orientierungen, die der Verwaltungsrat auf seiner 352. Tagung (Oktober–November 2024) in dieser Hinsicht unter Berücksichtigung der für Ende 2025 durchzuführenden Überprüfung ihrer Umsetzung gegeben hat, wird das Amt seine Fähigkeit zur Ermittlung, Erarbeitung und Ausweitung innovativer Lösungen für die Mitgliedsgruppen verstärken, unter anderem durch Aktivitäten, die vom Turiner Zentrum erbracht werden. Im Einklang mit den Leitgrundsätzen des „Quintetts des Wandels“ von UN 2.0 werden modernste Instrumente, Methoden und Ansätze zum Einsatz kommen, bei Bedarf unter Nutzung von digitalen

Ansätzen, Methoden der strategischen Prognostik und verhaltenswissenschaftlichen Erkenntnissen. Die IAO wird ihre Sichtbarkeit als Innovationsführerin durch ihre Beteiligung an globalen Innovationsnetzwerken, einschließlich des Innovationsnetzwerks der UN, und durch die Stärkung von Partnerschaften zur Förderung von Peer-Learning-Aktivitäten und Wissensaustausch zu zukunftsweisenden Themen erhöhen.

33. Die die gesamte IAO umfassende Strategie für den Aufbau institutioneller Kapazitäten wird an den Themenbereichen ansetzen, die im Rahmen der einzelnen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben als prioritär eingestuft wurden. Sie wird konkrete, in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum durchgeführte Initiativen zur Nutzung digitaler Technologien für Maßnahmen zugunsten von sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit umfassen. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf dem Aufbau der institutionellen Kapazität von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie Arbeitnehmerverbänden zur Steigerung ihrer politischen Einflussnahme, zur Verbesserung ihrer Leistungserbringung, zur Stärkung ihrer Leistung und Nachhaltigkeit als Organisationen und zur Entwicklung ihrer analytischen Fähigkeiten für eine faktengestützte Politikgestaltung liegen. Die Kapazitätsentwicklung wird über regelmäßige Schulungen hinaus die Förderung von Peer-Learning-Initiativen umfassen. Nach Möglichkeit wird das Amt Informationstechnologien zur Unterstützung bedarfsgerechter Fernlernangebote für die Mitgliedsgruppen nutzen und so Zugang zu praktischen und benutzerfreundlichen Informationen, unter anderem für die Ratifizierung, Berichterstattung und wirksame Anwendung der internationalen Arbeitsnormen, gewährleisten.

Abstimmung des Programms auf regionale und nationale Prioritäten

34. Dieses globale Arbeitsprogramm wird auf regionale und nationale Prioritäten abgestimmt sein. Die regionalen Programme werden unter Berücksichtigung der von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen auf den Regionaltagungen der IAO und anderen einschlägigen Foren bekundeten Bedürfnisse und Auffassungen durchgeführt. Auf der nationalen Ebene werden die Maßnahmen auf den in den länderspezifischen Planungsinstrumenten, insbesondere den Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit (DWCP) und den Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (UN-Kooperationsrahmen), enthaltenen vereinbarten Prioritäten und erwarteten Ergebnissen beruhen. Die IAO wird ihre Unterstützungsstrategie an die nationalen Gegeben-

heiten anpassen und dabei die spezifischen Bedürfnisse der am wenigsten entwickelten Länder, der kleinen Inselentwicklungsstaaten sowie fragiler Kontexte berücksichtigen. In allen Regionen wird die Koalition maßgeblich zur Stärkung der Partnerschaften und Bündnisse mit wichtigen internationalen, regionalen und nationalen Organisationen, darunter internationale Finanzinstitutionen, beitragen, die Fortschritte auf dem Weg zu sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit unterstützen.

Afrika

35. Zwar hat sich die Wirtschaft Afrikas insgesamt von der COVID-19-Krise erholt, doch hat sich das Wirtschaftswachstum aufgrund anhaltender Strukturprobleme noch nicht in einer nennenswerten Schaffung von Arbeitsplätzen niedergeschlagen. Die Arbeitslosenquote und die Zahl junger Menschen, die keiner Arbeit nachgehen, keine Schule besuchen und keine Berufsausbildung absolvieren, sind nach wie vor hoch. Das prognostizierte Wachstum der Erwerbsbevölkerung bis 2050 wird den Arbeitsmarkt weiter unter Druck setzen. Zugleich sind nach wie vor mehr als 80 Prozent der Arbeitskräfte – insbesondere Frauen und die ländliche Bevölkerung – in der informellen Wirtschaft tätig. Qualifikationsungleichgewichte und Geschlechterungleichheit bestehen fort. Der Klimawandel stellt eine Bedrohung für Wirtschaftswachstum, Arbeitsplätze, Arbeitsschutz und Produktivität dar. Die soziale Absicherung ist nach wie vor gering. Darüber hinaus sind dringende Maßnahmen erforderlich, um die jüngsten Zuwächse bei der Kinderarbeit in Angriff zu nehmen.

36. Ausgehend von der Erklärung von Abidjan, die auf der 14. Afrikanischen Regionaltagung im Jahr 2019 verabschiedet wurde, und in Erwartung der Ergebnisse der für 2026 geplanten 15. Afrikanischen Regionaltagung wird die IAO im Zeitraum 2026–27 unter anderem folgende Prioritäten setzen:

- Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze in der formellen Wirtschaft, insbesondere für Frauen, junge Menschen und Menschen mit Behinderungen, durch inklusive beschäftigungsfreundliche Politikmaßnahmen als Motoren für einen wirtschaftlichen und strukturellen Wandel, ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen, Qualifizierung, Unterstützung für Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen (KKMU) und die Sozial- und Solidarwirtschaft, beschäftigungsintensive Investitionen, stärkere Arbeitsmarktinformationssysteme und Initiativen zur Überbrückung der digitalen Kluft;
- Ausweitung des Sozialschutzes und Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit Schwerpunkt auf der

informellen und ländlichen Wirtschaft, unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsschutzes;

- Stärkung der institutionellen Kapazität der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und Verbesserung des sozialen Dialogs und der Arbeitnehmerrechte mit Schwerpunkt auf Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit, Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, Beseitigung von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit sowie Schutz von Arbeitsmigranten;
- Unterstützung von Politikmaßnahmen für einen grünen und digitalen Wandel sowie Bewältigung der sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen des Klimawandels und der Umweltzerstörung, des technologischen Wandels und demografischer Verschiebungen, unter anderem durch die Förderung der Leitlinien der IAO für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften (Leitlinien für einen gerechten Übergang) und der Dreigliedrigen Grundsatzserklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung).

37. Um ihre Einflussnahme und Wirkung in der Region zu verstärken, wird die IAO ihre Partnerschaften mit der Afrikanischen Union, der Afrikanischen Entwicklungsbank und der UN-Wirtschaftskommission für Afrika ausbauen. Sie wird die Afrikanische Kontinentale Freihandelszone nutzen, um Investitionsmöglichkeiten zu fördern und ein beschäftigungsintensives Wirtschaftswachstum anzukurbeln. Wichtige Finanzierungspartnerschaften sollen gestärkt werden, um regions- und länderspezifische Prioritäten zu unterstützen und den Bestand an Programmen der Entwicklungszusammenarbeit zu erweitern.

Arabische Staaten

38. Zu den arabischen Staaten gehören sowohl Länder mit hohem Einkommen und fortgeschrittenen Entwicklungsagenden als auch fragile Volkswirtschaften, die in hohem Maße auf internationale Hilfe angewiesen sind, sowie knappe Ressourcen und eine begrenzte wirtschaftliche Diversifizierung aufweisen. Länder in fragilen Situationen sind besonders von bewaffneten Konflikten, Klimawandel und Naturkatastrophen betroffen. Auf den Arbeitsmärkten bestehen Geschlechterungleichheit, eine geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen und Einkommensungleichheit fort. Die Jugendarbeitslosigkeit ist nach wie vor hoch, und Arbeitsmigranten, die einen großen Teil der Erwerbsbevölkerung stellen, sind gravierenden Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, darunter dem Risiko der Ausbeutung, ausgesetzt. Die internationa-

len Arbeitsnormen werden kaum umgesetzt, und der soziale Dialog ist schwach ausgeprägt.

39. Bei ihrer Arbeit in der Region wird sich die IAO an der auf der 17. Regionaltagung für Asien und den Pazifik im Jahr 2022 verabschiedeten Erklärung von Singapur orientieren und den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitglieder des Kooperationsrats der Arabischen Golfstaaten und der fragilen oder von Konflikten betroffenen Länder Rechnung tragen. Im Zeitraum 2026–27 wird die IAO unter anderem folgende Prioritäten setzen:

- Förderung der internationalen Arbeitsnormen als Komponenten regionaler und nationaler Entwicklungsagenden, insbesondere in Sektoren wie dem Baugewerbe und der Landwirtschaft;
- Stärkung und Schutz von Frauen, jungen Menschen und Migranten in der Arbeitswelt und von anderen Erwerbstätigen in Situationen der Verletzlichkeit, durch das Eintreten für eine Politik, die soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit fördert, in Zusammenarbeit mit anderen UN-Institutionen und internationalen Organisationen;
- Schaffung von menschenwürdiger Beschäftigung in neu entstehenden Sektoren mit Schwerpunkt auf Qualifizierung in der digitalen, der grünen und der Pflege- und Betreuungswirtschaft sowie Unterstützung von Strategien für einen gerechten Übergang bei gleichzeitiger Stärkung der Arbeitsmarktinformationssysteme zugunsten einer effektiven Politikgestaltung;
- Förderung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für Prävention, Erholung, Resilienz und Frieden in Krisensituationen infolge von Konflikten und Katastrophen;
- Ausweitung der Absicherung durch nachhaltige Sozialschutzsysteme und Förderung des Übergangs von Programmen der Bargeldhilfe zu einem universellen Sozialschutz in fragilen Kontexten bei gleichzeitiger Eingliederung von Arbeitsmigranten in Sozialschutzrahmen.

40. Die IAO wird die Zusammenarbeit mit regionalen Institutionen und Interessenträgern wie der Arabischen Arbeitsorganisation und den Exekutivbüros des Rats der Arbeitsminister und des Rats der Sozialminister des Kooperationsrats der Arabischen Golfstaaten stärken, Sachkenntnis nutzen und arabischsprachige Ressourcen und Instrumente erweitern. Zudem wird sie strategische Bündnisse innerhalb des UN-Systems sowie mit internationalen Finanzinstitutionen und regionalen Interessenträgern, darunter mit der Islamischen Entwicklungsbank und der Wirtschafts- und

Sozialkommission der UN für Westasien, eingehen. Durch verstärkte Überzeugungsarbeit auf der nationalen und der regionalen Ebene wird die IAO die Beteiligung der Mitgliedstaaten an globalen Initiativen und regionalen Netzwerken für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit fördern.

Asien und Pazifik

41. In den vergangenen zehn Jahren konnte die Region Asien und Pazifik ihre Fähigkeiten und Infrastruktur im technologischen Bereich weiterentwickeln und ausbauen. Je nach Subregion und je nach Land sind die wirtschaftlichen Aussichten jedoch sehr unterschiedlich. Während die Subregion Südasien und Pazifik ein starkes Wachstum verzeichnet, verlangsamt sich die Wirtschaft in der Subregion Ostasien aufgrund einer alternden Bevölkerung und von Produktivitätshemmnissen. In der gesamten Region bestehen anhaltende Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, etwa eine hohe informelle Beschäftigung, niedrige Löhne und erhebliche Geschlechterungleichheit. Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft, insbesondere Frauen und junge Menschen, sehen sich mit schlechten Arbeitsbedingungen konfrontiert, und viele KKMU kämpfen ums Überleben. Die expandierende Plattformökonomie unterliegt einer schwachen Regulierungsaufsicht. Der Klimawandel, geopolitische Spannungen und häufige Naturkatastrophen belasten die Beschäftigung und Widerstandsfähigkeit zusätzlich. Weiter verschärft werden die demografischen und wirtschaftlichen Herausforderungen durch Unzulänglichkeiten beim Sozialschutz, den Pflege- und Betreuungsinfrastrukturen und den Unterstützungssystemen für informell Beschäftigte und Hausangestellte.

42. Im Einklang mit der Erklärung von Singapur wird die IAO im Zeitraum 2026–27 unter anderem folgende Prioritäten setzen:

- Förderung der Ratifizierung der internationalen Arbeitsnormen und Bereitstellung von fachlicher Unterstützung bei ihrer Umsetzung, insbesondere im Hinblick auf die Vereinigungsfreiheit, die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, den sozialen Dialog und den Arbeitsschutz, mit Schwerpunkt auf Normen, die die Förderung von menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten sowie die Stärkung der Arbeitsaufsicht und Streitbeilegungsmechanismen betreffen, um die Einhaltung von Vorschriften und den Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten;
- Förderung beschäftigungsfreundlicher Politikrahmen und nachhaltiger Unternehmen mit Schwerpunkt auf der digitalen und der grünen Wirtschaft,

Formalisierung, menschenwürdiger Arbeit für junge Menschen, Teilhabe von Frauen, Unternehmertum und Erholung nach Krisen sowie Förderung von lebenslangem Lernen, Berufsausbildung und Qualifizierung für wachstumsstarke Sektoren;

- Förderung der Geschlechtergleichstellung und des Arbeitnehmerschutzes für hochgradig ausgrenzungsgefährdete Erwerbstätige, auch in der Plattformökonomie, mit besonderem Schwerpunkt auf fairer Migration, Arbeitsbedingungen sowie Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für Migranten und vertriebene Erwerbstätige;
- Entwicklung von nachhaltig finanzierten und gesteuerten Sozialschutzsystemen, die demografische und wirtschaftliche Herausforderungen angehen, mit Schwerpunkt auf Grundeinkommen und Gesundheitsschutz, insbesondere für informell Beschäftigte, Migranten und Plattformwerkerwerbstätige.

43. Die IAO wird ihre Bündnisse mit multilateralen Organisationen, Partnern der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit und regionalen Einrichtungen wie der UN-Wirtschaftskommission für Asien und den Pazifik (UNESCAP), dem Sekretariat des Pazifikinsel-Forums und dem Sekretariat des Verbands südostasiatischer Nationen (ASEAN) stärken, um die SDG voranzubringen und die Finanzierung der Ziele in Bezug auf soziale Gerechtigkeit zu sichern. Durch erhöhte regionale Kapazitäten zur Erstellung von Daten und Analysen wird die IAO die Regierungen bei der Arbeitsmarktforschung zu den Auswirkungen von Technologie und Klimawandel auf die Beschäftigung unterstützen. Die Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation wird den Wissensaustausch und Innovationen vorantreiben und die Bemühungen um soziale Gerechtigkeit in der gesamten Region unterstützen.

Europa und Zentralasien

44. Wenngleich für die Wirtschaften in Europa und Zentralasien insgesamt ein Wachstum zu erwarten ist, sind die sozioökonomische Entwicklung und die Arbeitsmärkte nach wie vor von wirtschaftlichen Schocks, bewaffneten Konflikten und Naturkatastrophen betroffen, die zu einer verstärkten intraregionalen Migration, einer Krise bei den Lebenshaltungskosten und negativen Auswirkungen des Klimawandels geführt haben. Die Herausforderungen, denen sich die Region gegenüber sieht, sind vielfältig. Während die Bevölkerung in Osteuropa schrumpft, wächst sie in Zentralasien. Zudem besteht innerhalb der Region eine erhebliche digitale Kluft: 60 Prozent der Menschen Zentralasiens und 40 Prozent der Bevölke-

rung des Kaukasus haben keinen Internetzugang. Zentralasien ist weltweit eine der am stärksten für den Klimawandel anfälligen Regionen, und mehrere Länder der Region stehen auf der Liste der 20 größten Treibhausgasemittenten.

45. In Erwartung der Ergebnisse der für 2027 geplanten 11. Europäischen Regionaltagung wird die IAO im Zeitraum 2026–27 unter anderem folgende Prioritäten setzen:

- Förderung einer guten Steuerung der Arbeit, von Reformen des Arbeitsrechts und der Anwendung der internationalen Arbeitsnormen mit Schwerpunkt auf dem Arbeitsschutz, der Vereinigungsfreiheit, der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen sowie Gewalt und Belästigung bei der Arbeit und gezielter Unterstützung der Mitgliedstaaten im Beitrittsprozess zur Europäischen Union (EU);
- Entwicklung einer inklusiven und geschlechtergerechten Beschäftigungs- und Arbeitspolitik, die der alternden Bevölkerung Rechnung trägt und einen gerechten Übergang zu CO₂-armen Volkswirtschaften fördert, mit Schwerpunkt auf der Schaffung von Arbeitsplätzen, Qualifizierung, grünen Technologien und Klimaresilienz;
- Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Bewältigung digitaler und KI-gesteuerter Transformationen, Auseinandersetzung mit den Auswirkungen auf die Arbeitskräfte, den Qualifikationsanforderungen und der digitalen Inklusion sowie Schließung der digitalen Kluft in der gesamten Region;
- Ausweitung des Sozialschutzes und der Formalisierung sowie Bekämpfung mehrfacher und sich überschneidender Formen von Diskriminierung mit besonderem Schwerpunkt auf der Geschlechtergleichstellung und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen;
- Unterstützung der Entwicklung nachhaltiger und inklusiver Lieferketten mit Initiativen zur Steigerung der Produktivität und zum Aufbau widerstandsfähiger Unternehmen, insbesondere in von Konflikten geprägten Kontexten.

46. Die IAO wird ihre auf die Anwendung der internationalen Arbeitsnormen gerichtete regionale Strategie für Überzeugungsarbeit ausgehend von den Stellungnahmen der IAO-Aufsichtsorgane verstärken und die regions- und länderspezifischen Forschungsarbeiten, Wissensprodukte, Kommunikationsaktivitäten und Schulungsinitiativen weiterentwickeln. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf der Stärkung der Partnerschaften mit der UN-Wirtschaftskommission für

Europa, dem Europarat und regionalen Finanzinstitutionen wie der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung, der Europäischen Investitionsbank und der Entwicklungsbank des Europarats sowie auf der Verstärkung der Präsenz der IAO auf der Landesebene liegen.

Lateinamerika und Karibik

47. Das Wirtschaftswachstum in Lateinamerika und der Karibik ist beschränkt und reicht nach wie vor nicht aus, um die Strukturprobleme auf dem Arbeitsmarkt, die Armut und die Ungleichheit zu bewältigen. Noch immer ist etwa die Hälfte der Erwerbsbevölkerung in der informellen Wirtschaft tätig, ein Phänomen, das mit der geringen Produktivität – insbesondere bei KKMU – und der schwachen Rechtsdurchsetzung zusammenhängt. Die Ausweitung des Sozialschutzes stellt angesichts der hohen Informalität und des demografischen Drucks, einschließlich einer wachsenden älteren Bevölkerung, die keine Rente bezieht und erhöhten Bedarf an Gesundheitsversorgung hat, eine Herausforderung dar. Eine Reform des Arbeitsrechts ist notwendig, um sich verändernden Arbeitsmustern, etwa Telearbeit und Auslagerung, sowie der Ausweitung der Plattformökonomie Rechnung zu tragen. Der Klimawandel stellt für die kleinen Inselentwicklungsstaaten in der Karibik, die mit extremen Wetterereignissen und Migrationsdruck konfrontiert sind, ein erhebliches Risiko dar.

48. Ausgehend von den Ergebnissen der für Oktober 2025 anberaumten 20. Regionaltagung für Lateinamerika und die Karibik wird die IAO im Zeitraum 2026–27 unter anderem folgende Prioritäten setzen:

- Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei ihren Bemühungen, den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft zu erleichtern, mit Schwerpunkt auf der Förderung von nachhaltigen Unternehmen, Produktivität, digitalen und grünen Transformationen und der Sozial- und Solidarwirtschaft sowie auf Qualifizierung und lebenslangem Lernen, unterstützt durch das Interamerikanische Zentrum der IAO für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (IAO-CINTERFOR);
- Erweiterung des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit und Verbesserung der Steuerung der Arbeit durch die Förderung wirksamer Systeme zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten sowie der Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen – mit besonderem Schwerpunkt auf der Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen – und durch eine verstärkte Unterstützung für Arbeitge-

ber- und Arbeitnehmerverbände, um sie zur Beteiligung an nationalen SDG-Rahmen zu befähigen;

- Ausweitung der Sozialschutzsysteme und des sozialen Basisschutzes für hochgradig ausgrenzungsgefährdete Erwerbstätige, etwa Plattform-erwerbstätige, Stärkung der Arbeitsschutzsysteme und -vorschriften, insbesondere in Sektoren mit biologischen Gefahren, und Förderung von Investitionen in die Pflege- und Betreuungswirtschaft, einschließlich des Schutzes von Pflege- und Betreuungskräften;
- Förderung einer fairen Anwerbung, Unterstützung der Integration von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt, Einrichtung von Rahmen für die Beteiligung indigener Völker an der Politikgestaltung mit dem Ziel, Inklusivität in Initiativen für Entwicklung und einen gerechten Übergang zu gewährleisten, und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

49. Die IAO wird ihre Zusammenarbeit mit regionalen und subregionalen Partnern wie der Organisation Amerikanischer Staaten, dem Iberoamerikanischen Generalsekretariat, der Entwicklungsbank Lateinamerikas und der Karibik (CAF), der UN-Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik, dem Zentralamerikanischen Integrationssystem und der Karibischen Gemeinschaft stärken. Sie wird eine Strategie zur Ressourcenmobilisierung mit Schwerpunkt auf sozialer Gerechtigkeit umsetzen und weiterhin Multi-Akteur-Partnerschaften wie die Regionalinitiative für Lateinamerika und die Karibik „Frei von Kinderarbeit“ und den Fahrplan zur Verbesserung der Pflege- und Betreuungs- sowie der Hausarbeit leiten. Die IAO wird auch künftig die Strategie zur Förderung der Formalisierung in Lateinamerika und der Karibik 2024–30 (FORLAC 2.0) und regionale Strategien zu Formalisierung, Arbeitsmigration und menschlicher Mobilität sowie zum sozialen Dialog und zu Arbeitsbeziehungen umsetzen, um langjährige Herausforderungen durch Wissensaustausch, Kapazitätsentwicklung und Innovation anzugehen.

Mittelzuweisungen

50. Die Haushaltsvorschläge für 2026–27 wurden im Hinblick darauf konzipiert, die Umsetzung der oben dargelegten Prioritäten zu unterstützen, und tragen sowohl der zu erwartenden höheren Nachfrage nach IAO-Diensten als auch der nach wie vor bestehenden Belastung der öffentlichen Finanzen in einer beträchtlichen Zahl von Mitgliedstaaten Rechnung. Erhebliche Anstrengungen wurden darauf verwandt, die Ausgaben innerhalb des bestehenden Haushalts abzu-

decken und Ressourcen hin zu Schwerpunktbereichen vorderster Front umzuschichten und so ein optimales Kosten-Nutzen-Verhältnis zu erreichen. Besonderer Wert wurde darauf gelegt, die Kapazitäten der IAO vor Ort zu verstärken, um die Arbeit des Amtes besser an den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen auf Landesebene auszurichten.

Ordentlicher Haushalt

51. Der strategische ordentliche Haushalt für 2026–27 in konstanten US-Dollar beläuft sich, wie in Tabelle 1 dargestellt, auf 876.027.011 US-Dollar, was einem Rückgang von real 3.772.989 Millionen US-Dollar bzw. 0,4 Prozent gegenüber dem Haushalt für 2024–25 in konstanten US-Dollar entspricht. Detaillierte Angaben zum operativen Haushalt samt Mittelzuweisungen nach Organisationseinheit finden sich im Informationsanhang 1.

► **Tabelle 1. Strategischer Haushalt nach Haushaltstitel**

	Strategischer Haushalt 2024–25 ¹	Strategischer Haushalt 2026–27	Strategischer Haushalt 2026–27	Strategischer Haushalt 2026–27
	(in US-\$)	(in konstanten US-\$ von 2024–25)	(neu kalkuliert in US-\$)	(neu kalkuliert und neu bewertet in US-\$)
Teil I. Ordentlicher Haushalt				
A. Beschlussfassende Organe ²	56 061 088	50 662 111	51 502 305	55 913 071
B. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	699 743 617	705 471 828	711 896 856	750 320 440
C. Managementdienste	68 634 834	69 199 201	69 841 943	74 991 019
D. Mittel für sonstige Zwecke	48 436 822	48 436 021	44 323 411	46 877 210
Ausgleich für Personalfluktuations	-7 111 483	-11 777 272	-11 932 192	-12 805 192
Insgesamt Teil I	865 764 878	861 991 889	865 632 323	915 296 548
Teil II. Unvorhergesehene Ausgaben				
Unvorhergesehene Ausgaben	875 000	875 000	875 000	875 000
Teil III. Betriebsmittelfonds				
Betriebsmittelfonds				
Insgesamt (Teile I–III)	866 639 878	862 866 889	866 507 323	916 171 548
Teil IV. Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten				
Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	13 160 122	13 160 122	13 292 677	14 328 452
Insgesamt (Teile I–IV)	879 800 000	876 027 011	879 800 000	930 500 000

¹ Um den Vergleich mit den Zahlen für 2026–27 zu erleichtern, wurde der Haushalt für 2024–25 so angepasst, dass er der Neuaufstellung der nach Besoldungsgruppe differenzierten Standardkosten in der Zentrale und den Außenämtern Rechnung trägt, die sich aus der Neubewertung des neu kalkulierten Haushalts auf der Grundlage des Haushaltswechselkurses von 0,91 Schweizer Franken zum US-Dollar ergab.

² Der strategische Haushalt für die beschlussfassenden Organe umfasst Ressourcen der Hauptabteilung Offizielle Beziehungen, Tagungen und Sprachdienste sowie der Hauptabteilung Interne Dienste und Verwaltung, die die Leitungstätigkeiten unmittelbar unterstützen.

Effizienzgewinne und Umschichtung von Ressourcen

52. Während der Ausarbeitung der Vorschläge für den ordentlichen Haushalt wurden die Organisationsein-

heiten in der Zentrale und in den Regionen ersucht, nach Möglichkeit Optionen für die Umwidmung von Ressourcen hin zu den Prioritäten des Programms für 2026–27 zu ermitteln. Auf dieser Grundlage wurde ein Betrag von insgesamt 16,6 Millionen US-Dollar bzw.

1,9 Prozent des ordentlichen Haushalts für 2024–25 umgeschichtet, der wie folgt erreicht wurde:

- Senkung der Kosten für Dienstreisen, Tagungen, Seminare und allgemeine Tätigkeiten durch den verstärkten Einsatz digitaler Technologien;
- Nutzung von bis Ende 2027 zu erwartenden Pensionierungen zur Stärkung der analytischen und fachlichen Dienste für die Mitgliedsgruppen;
- Verschiebungen der Programmschwerpunkte und Umstellung der Arbeitsmethoden durch Ermittlung von Arbeitsaufgaben oder Produkten, die mittlerweile weniger stark im Vordergrund stehen oder anderweitig ausgeführt bzw. erstellt werden können;
- wirksamere und effizientere Nutzung nicht-personeller Ressourcen für externe Mitarbeiter und Vertragsdienstleistungen;
- neue Maßnahmen zur Raumverwaltung in der IAO-Zentrale.

53. Diese 16,6 Millionen US-Dollar wurden wie folgt umverteilt:

- 6 Millionen US-Dollar zur Steigerung der Fähigkeit der IAO, wirksame und zweckmäßige Dienste und Politikberatung für die Mitgliedsgruppen in den Regionen bereitzustellen, indem die Fachkenntnis durch die Überarbeitung von Stellenprofilen und die Einrichtung von Stellen des höheren Dienstes ausgebaut wird; dies umfasst die Verstärkung der Präsenz der IAO in Angola und Katar ⁵ sowie die Abhaltung von zwei Regionaltagungen außerhalb von Genf;
- 1,1 Millionen US-Dollar für die Einrichtung des Sekretariats der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit mit dem Auftrag, die kollektiven Bemühungen weiter zu koordinieren und voranzubringen und die Sichtbarkeit von Maßnahmen und Initiativen zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit weltweit und in den Regionen zu erhöhen;
- 4,4 Millionen US-Dollar zur Stärkung der von den Grundsatzressorts in der Zentrale erbrachten fachlichen Dienste, unter anderem in den Bereichen sozialer Dialog, Arbeitsbeziehungen und Steuerung der Arbeit, Sozialschutz, Statistik und KKMU;
- 5,1 Millionen US-Dollar zur Erhöhung der Kapazitäten des Amtes in den Bereichen juristische Dienste, offizielle Tagungen, Gebäudemanagement und

Personalwesen durch die Überarbeitung von Stellenprofilen, die Schaffung neuer Stellen im höheren Dienst und die Zuweisung von Mitteln zur Finanzierung von Verbesserungen der Abläufe.

54. Insgesamt schlägt sich im Haushalt eine weitere Verlagerung von Ressourcen von Verwaltungs- und Unterstützungsdiensten hin zu analytischen und fachlichen Diensten an vorderster Front nieder, wobei insgesamt 3 Millionen US-Dollar für neun neue Stellen des höheren Dienstes in der Zentrale umgeschichtet werden. Ebenso wurden die Funktionen von zehn der 15 Stellen des höheren Dienstes, die 2024–25 aus dem Haushalts-Zusatzkonto (HZK) finanziert werden, einschließlich aller sieben in den Regionen angesiedelten Stellen, entweder in den ordentlichen Haushalt oder in die projektierten Sondermittel einbezogen.

55. Darüber hinaus wurden im März 2025 nach der Erörterung im Verwaltungsrat über die Haushaltsvorschläge weitere Mittel umgeschichtet, um:

- die Kapazitäten des Büros für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht durch die Schaffung einer neuen Stelle des höheren Dienstes für Forensik und Ermittlungen (Forensic and Investigation Services) zu stärken (geschätzte Kosten: 405.600 US-Dollar);
- die Kapazitäten des Amtes zur Prävention und Bekämpfung von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch durch die Schaffung einer neuen Stelle des höheren Dienstes zu stärken (geschätzte Kosten: 487.200 US-Dollar).

Institutionelle Investitionen

56. Im Einklang mit der Langzeitstrategie für die Finanzierung zukünftiger periodischer Modernisierungen und Renovierungen von IAO-Gebäuden, die der Verwaltungsrat auf seiner 310. Tagung (März 2011) genehmigte, wurde ein Ansatz in Höhe von rund 8,2 Millionen US-Dollar zur Finanzierung des Gebäude- und Einrichtungsfonds vorgesehen. Dieser Ansatz entspricht 1 Prozent des Versicherungswerts der IAO-Gebäude. Darüber hinaus enthält der Haushalt Mittel zur Finanzierung der folgenden kritischen Infrastrukturprojekte mit Gesamtkosten in Höhe von etwa 5 Millionen US-Dollar:

- Modernisierung der Konferenz- und Tagungssysteme mit dem Ziel, die Echtzeitbearbeitung der während der Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrats eingegangenen und erörterten Änderungsanträge zu gewährleisten, die Änderungsvorschläge der Redner in

⁵ GB.352/PFA/INF/4.

Echtzeit anzuzeigen und das Konferenzpersonal und die Überstunden zu organisieren;

- Ersetzung und Modernisierung des derzeitigen Geschäftsanalytik-Rahmens – diese Technologie bietet die grundlegenden Systeme für die Erleichterung der Echtzeit-Berichterstattung für wichtige Datensätze, die für die Entscheidungsfindung, vergleichende Analysen, Prognosen, das Risikomanagement und die Unterstützung datenwissenschaftlicher Ansätze verwendet werden;
- Bereitstellung generativer KI und Konfiguration der Infrastruktur für neue KI-Lösungen;
- Reparatur und Austausch des Außenabwasser-Systems des Amtsgebäudes;
- Sanierung der Bodenbeschichtung der Tiefgarage des Amtsgebäudes;
- Austausch von Rauchmeldern im Amtsgebäude entsprechend den Schweizer Rechtsvorschriften.

Kostensteigerungen

57. Das Haushaltsvolumen wurde unter Berücksichtigung der Auswirkungen von Inflation, Wechselkurschwankungen und anderen Faktoren so bestimmt, dass die Organisation ihre Fähigkeit zur Durchführung ihres Arbeitsprogramms aufrechterhalten kann.

Dies umfasste auch eine spezifische Analyse der Kostentrends in den Außenämtern, die sich aus der je nach Region und Land sehr unterschiedlichen Inflation ergeben. Ausgehend von dieser Analyse ist eine nominale Erhöhung um 3,8 Millionen US-Dollar (eine Steigerung von 0,4 Prozent über die Zweijahresperiode) erforderlich. Um den Haushalt für 2026–27 in nominalen Werten auf dem gleichen Niveau wie den Haushalt für 2024–25 zu halten, wurde der Haushalt für 2026–27 in konstanten US-Dollar von 2024–25 um denselben Betrag gekürzt. Die Kostenfaktoren werden im Informatorischen Anhang 2 näher beschrieben.

Ergebnisorientierte integrierte Haushaltsplanung

58. Die Durchführung des Arbeitsprogramms wird aus Mitteln des ordentlichen Haushalts und aus freiwilligen Beiträgen finanziert, die in Projekte der Entwicklungszusammenarbeit und das HZK fließen. Diese Mittel werden in integrierter Weise verwaltet, um die Effektivität, Effizienz und Wirkung zu steigern. Insgesamt wird das Amt in der Zweijahresperiode voraussichtlich über 1,3 Milliarden US-Dollar für die grundatzpolitischen Ergebnisvorgaben und die Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz aufwenden, wovon 52 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt und 48 Prozent aus freiwilligen Beiträgen stammen werden (Tabelle 2).

► **Tabelle 2. Strategischer Rahmen: Gesamtmittel in 2024–25 und für 2026–27 nach Ergebnisvorgabe**
(in Millionen US-Dollar)

Ergebnisvorgabe	Überarbeiteter ordentlicher Haushalt 2024–25 ¹	Veranschlagte Sondermittel- ausgaben 2024–25	Ver- anschlagte HZK-Mittel 2024–25	Ordentlicher Haushalt 2026–27	Veranschlagte Sondermittel- ausgaben 2026–27	Ver- anschlagte HZK-Mittel 2026–27
Ergebnisvorgabe 1: Wirkungsvolle, modernisierte normative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit	98,5	127,1	1,5	99,1	131,6	
Ergebnisvorgabe 2: Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen, ein wirksamer sozialer Dialog und eine gute Arbeitsmarktsteuerung	113,3	27,0	2,0	113,5	29,6	
Ergebnisvorgabe 3: Volle und produktive Beschäftigung als Weg zu sozialer Gerechtigkeit	107,1	177,7		104,3	186,5	

Ergebnisvorgabe	Überarbeiteter ordentlicher Haushalt 2024–25 ¹	Veranschlagte Sondermittel- ausgaben 2024–25	Veran- schlagte HZK-Mittel 2024–25	Ordentlicher Haushalt 2026–27	Veranschlagte Sondermittel- ausgaben 2026–27	Veran- schlagte HZK-Mittel 2026–27
Ergebnisvorgabe 4: Nachhaltige Unterneh- men, Wettbewerbsfähig- keit und Produktivitäts- wachstum für menschen- würdige Arbeit	51,6	61,6		52,3	75,0	
Ergebnisvorgabe 5: Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle	45,1	35,9	0,5	45,4	20,3	
Ergebnisvorgabe 6: Schutz bei der Arbeit für alle	61,7	83,9	0,9	62,6	88,2	
Ergebnisvorgabe 7: Universeller Sozialschutz	48,1	62,5	0,4	48,4	63,0	
Ergebnisvorgabe 8: Digitalisierung für men- schenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit	13,5	7,3		16,5	11,5	
Ergebnisvorgabe 9: Größere Politikkohärenz und verstärkte Maßnah- men für soziale Gerechtig- keit durch menschenwür- dige Arbeit	14,3	17,0	4,0	12,6	17,3	
Zuzuweisen			25,7			35,0
Zwischensumme grund- satzpolitische Ergebnisvor- gaben und Ergebnisvor- gabe zur Politikkohärenz	553,2	600,0	35,0	554,7	623,0	35,0
Unterstützungsdienste ²	146,5			150,8		
INSGESAMT	699,7	600,0	35,0	705,5	623,0	35,0

¹ Um den Vergleich mit den Zahlen für 2026–27 zu erleichtern, wurde der Haushalt für 2024–25 an den neuen Ergebnisrahmen so angepasst und abgeändert, dass er der Neuaufstellung der nach Besoldungsgruppe differenzierten Standardkosten in der Zentrale und den Außenämtern Rechnung trägt, die sich aus der Neubewertung des neu kalkulierten Haushalts auf der Grundlage des Haushaltswechselkurses von 0,91 Schweizer Franken zum US-Dollar ergab.

² Der strategische Haushalt für die Unterstützungsdienste umfasst Ressourcen, die zur Verwirklichung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben der Hauptabteilung Interne Dienste und Verwaltung, der Hauptabteilung Informations- und Technologiemanagement, der Hauptabteilung Offizielle Beziehungen, Tagungen und Sprachdienste, der Hauptabteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und des Büros Beschaffung beitragen.

59. Im Zeitraum 2026–27 wurden die Zuweisungen aus dem ordentlichen Haushalt für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und die Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz um 1,5 Millionen US-Dollar gegenüber dem Zeitraum 2024–25 in konstanten US-Dollars erhöht. Für alle Ergebnisvorgaben mit Ausnahme der

Ergebnisvorgabe 3 werden mehr Mittel bereitgestellt. Grund dafür ist die Neuausrichtung der Mittel zur Konsolidierung der Arbeit der IAO im Bereich der digitalen Wirtschaft, insbesondere in Bezug auf Qualifikationen, lebenslanges Lernen und Arbeitsvermittlung, im Rahmen der neuen Ergebnisvorgabe 8. Zuweisungen

aus dem ordentlichen Haushalt für die Ergebnisvorgabe 9 zur Politikkohärenz sind für die Koordinierung der vorrangigen Aktionsprogramme, der Koalition und anderer wichtiger Initiativen zur Politikkohärenz bestimmt. Mittel für Maßnahmen in den von diesen Initiativen erfassten Themenbereichen sind in den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erfasst.

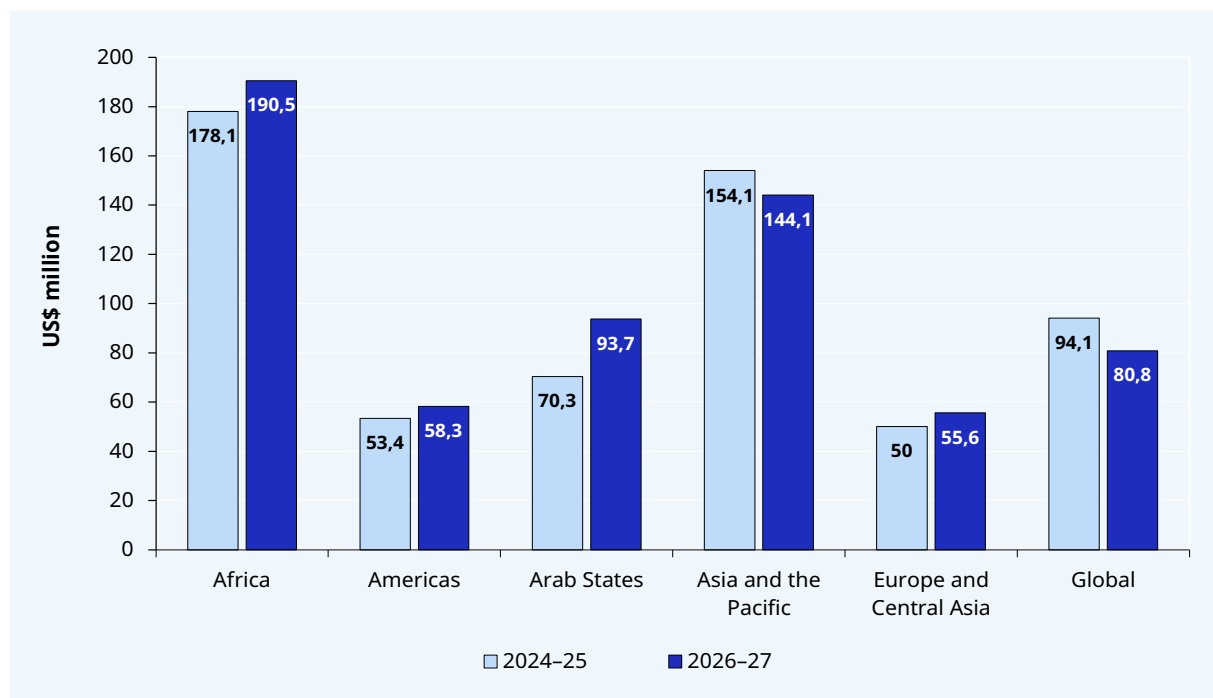
60. Die Mittelzuweisung aus dem ordentlichen Haushalt zu den einzelnen Ergebnisvorgaben entspricht den Beiträgen aller einschlägigen Organisationseinheiten in der Zentrale und in den Regionen und beruht auf der Gesamtheit ihrer operativen Haushalte, wie im Informatorischen Anhang 1 dargestellt, einschließlich der ordentlichen Haushaltsmittel für technische Zusammenarbeit (HMTZ). Daher sind die für eine bestimmte Ergebnisvorgabe zugewiesenen Mittel, wie im strategischen Haushalt dargelegt, höher als die den entsprechenden federführenden Fachabteilungen im operativen Haushalt zugeordneten Mittel. Die Verteilung der HMTZ-Mittel ist dem Informatorischen Anhang 3 zu entnehmen und genauere Angaben zur Zuweisung von ordentlichen Haushaltsmitteln für die im Rahmen der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und der Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz zu

erbringenden Leistungen finden sich im Informatorischen Anhang 4.

Veranschlagte Ausgaben aus Sondermitteln, einschließlich des HZK

61. Die in Tabelle 2 dargestellten veranschlagten Ausgaben aus Sondermitteln beruhen auf dem vom Amt in den vergangenen Zweijahresperioden verfolgten Kurs und dem Bestreben, weiterhin Ressourcen für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und für die Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz zu mobilisieren, auch über die Koalition. Ausgehend von Trends und Prognosen erwartet das Amt einen Anstieg der aus freiwilligen Beiträgen finanzierten Ausgaben für alle Ergebnisvorgaben mit Ausnahme der Ergebnisvorgabe 5 (Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung). Der für diese Ergebnisvorgabe veranschlagte Betrag lässt erkennen, dass die jüngsten Maßnahmen zur Ressourcenmobilisierung wenig erfolgreich waren. Dennoch arbeitet das Amt nach wie vor entschlossen an der Entwicklung von Initiativen, die Unterstützung bei den Entwicklungspartnern finden dürften.

► **Abbildung 2. Veranschlagte Ausgaben aus Sondermitteln in 2024–25 und 2026–27 nach Region (in Millionen US-Dollar)**



62. Wie Abbildung 2 zeigt, werden die meisten Sondermittel zur Finanzierung von Programmen und Projekten in Afrika sowie in der Region Asien und Pazifik verwendet. Das Amt geht davon aus, dass die für die

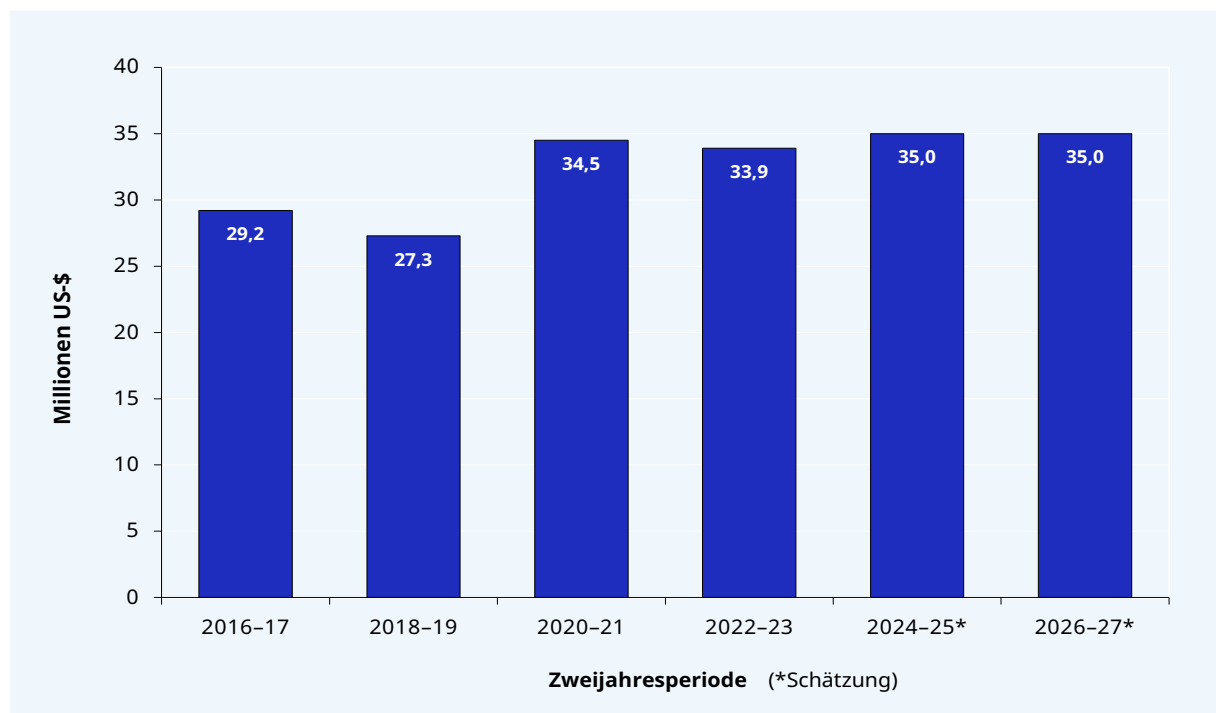
Entwicklungszusammenarbeit verfügbaren Mittel für alle Regionen steigen werden, außer für die Region Asien und Pazifik. Während insbesondere für Afrika und die arabischen Staaten erhebliche Steigerungen

erwartet werden, ist die Ressourcenmobilisierung in der Region Asien und Pazifik schwieriger, da immer mehr Länder in der Region in die Kategorie der Länder mit mittlerem Einkommen aufrücken und damit für bestimmte Arten von Entwicklungshilfe nicht mehr in Betracht kommen. Angesichts der laufenden Bemühungen, die direkte Unterstützung für die Mitgliedsgruppen auf Landesebene zu erhöhen und die Verwaltung der Entwicklungszusammenarbeit dezentral auf die Regionen zu verlagern, dürften zudem die Mittel für globale Projekte zurückgehen.

63. Die HZK-Ausgaben werden sich voraussichtlich ebenso wie im Zeitraum 2024–25 auf 35 Millionen US-

Dollar belaufen. Das Amt wird weiterhin HZK-Mittel strategisch zur Finanzierung der im Programm und Haushalt aufgestellten Prioritäten nutzen und andere Mittel für wirkungsvollere Ergebnisse auf Landesebene mobilisieren. Auch künftig wird der Schwerpunkt auf übergreifenden Bereichen liegen, die integrierte Maßnahmen erfordern, was zu mehr Synergie, Koordinierung und Politikkohärenz auf allen Ebenen beitragen wird. Abbildung 3 veranschaulicht die Entwicklung der HZK-Mittel, die der IAO in den vergangenen Zweijahresperioden zur Verfügung standen, sowie die Schätzungen für 2024–2025 und 2026–2027.

► **Abbildung 3.** Pro Zweijahresperiode verfügbare HZK-Mittelressourcen (in Millionen US-Dollar)



► II. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben

Ergebnisvorgabe 1: Wirkungsvolle, modernisierte normative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit

Strategie

64. Die Festlegung, Förderung und Ratifizierung internationaler Arbeitsnormen sowie die Überwachung ihrer Einhaltung sind 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.

65. 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.

66. Damit die internationalen Arbeitsnormen auch künftig den jeweiligen Gegebenheiten gerecht werden, denen Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterworfen sind, wird die IAO weiterhin die lau-

fende 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.

67. 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 weiterhin 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.

68. 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,⁶ 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,⁷ 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

⁶ GB.349/INS/3/3.

⁷ GB.352/INS/3/1 und GB.352/INS/3/2.

und von Menschen, die mit Ausgrenzung und Diskriminierung konfrontiert sind, gelten, insbesondere Beschäftigten in der informellen Wirtschaft, von Gewalt und Belästigung bedrohten Erwerbstätigen, Menschen mit Behinderungen, Pflege- und Betreuungskräften, darunter Arbeitsmigranten und Hausangestellte, indigene Völker sowie Fischer und Seeleute.

69. 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.

70. Unter Wahrung des dreigliedrigen Ansatzes der IAO werden die Partnerschaften mit dem UN-Entwicklungssystem und den UN-Menschenrechtsmechanismen, anderen multilateralen Organisationen, internationalen Finanzinstitutionen, die sich um eine Stärkung der arbeitnehmerrechtlichen und sozialen Schutzbestimmungen bemühen, Entwicklungspartnern, die einen Handel für nachhaltige Entwicklung unterstützen (mit besonderem Augenmerk auf Mitgliedstaaten, die aus der Liste der „am wenigsten entwickelten Länder“ aufrücken), und regionalen oder nationalen Menschenrechtsinstitutionen ausgeweitet werden. Die Süd-Süd-Zusammenarbeit und die Dreieckskooperation werden genutzt, um die Mitgliedsgruppen bei ihren Bemühungen um die Umsetzung von Normen zu unterstützen, auch im Einklang mit den Stellungnahmen der Aufsichtsorgane und mit besonderem Augenmerk auf die fünf Kategorien der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, insbesondere im Rahmen der thematischen Prioritäten der Koalition. Auf der Grundlage der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der MNU-Erklärung wird die IAO zudem Unterstützung bei der Verankerung der einschlägigen Arbeitnehmerrechte in den Grundsätzen 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

71. 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.

72. 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 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;
- 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.

73. 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;
- gezielte Förderaktivitäten durchführen, um 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 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

74. 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.

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

- Folgemaßnahmen zu den Stellungnahmen der Aufsichtsorgane zur Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen, auch im Kontext der DWCP, der 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, auch im Einklang mit den 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;

- sich wirksam am regulären Aufsichtsprozess und an allen Sonderverfahren, einschließlich der freiwilligen Schlichtung, wenn die Parteien dies im Rahmen des Beschwerdeverfahrens gemäß Artikel 24 der Verfassung der IAO vereinbart haben, 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.

76. 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

77. Der Aufbau von Kapazitäten bei den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen für eine volle und wirksame Beteiligung an allen Phasen der Normensetzung ist ent-

scheidend 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, Wissenstransfer und Sensibilisierung, die Arbeitsnormen im Kontext der Bewältigung von Mehrfachkrisen und komplexen Übergängen zu nutzen und umzusetzen und zugleich die Verwirklichung der SDG anzustreben.

78. 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 den eingegangenen Verpflichtungen Rechnung getragen wird: 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.

79. 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 grenzüberschreitenden 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;
- 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**

80. 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 Herausforde-

rungen 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),⁸ der eine Kombination von normenbezogenen Maßnahmen, Forschungsarbeiten und Kapazitätsaufbau, Wissensaustausch, Partnerschaften, Ressourcenmobilisierung und Entwicklungszusammenarbeit in vier Schwerpunktbereichen vorsieht: Stärkung der Verwaltungsführung; Vereinigungsfreiheit und sozialer Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen; Formalisierung und nachhaltige Unternehmen; Gleichstellung und Inklusion.

81. 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 ermittelten Umsetzungslücken, insbesondere 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, beseitigen;
- 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 zu entwickeln, zu finanzieren und umzusetzen.

82. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- Instrumente, Leitlinien und Messverfahren, gegebenenfalls unter Nutzung von 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;

⁸ GB.352/INS/3/1.

- 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

83. 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.

84. 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.

85. 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 und insbesondere bei allen vom Verwaltungsrat beschlossenen normenbezogenen Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der vom Generalsekretär der Vereinten Nationen eingesetzten Hocharrangigen 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

86. 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.

87. 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.

88. 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. Gleichermäßen 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.

89. 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.

90. 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 HZK finanziert wird.

91. 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.

92. 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.

93. 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.

94. 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

95. 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, sozio-ökonomischer, 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.

96. 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 Mitglie-

dern 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.

97. 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;
- 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**

98. 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.

99. 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 Arbeitnehmerverbände und ihre Einflussnahme auf die Politikgestaltung und Entscheidungsfindung zu stärken.

100. 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 Arbeitnehmerverbände 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 Arbeitnehmerverbände 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 der Arbeitsgerichtsbarkeit wirksamer zu gestalten

101. 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 Arbeitnehmerverbänden 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.

102. 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 Politiken, 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;
- den sozialen Dialog und die Kollektivverhandlungen inklusiver zu gestalten, auch um den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft zu unterstützen und den Bedürfnissen unterrepräsentierter Kategorien von Arbeitgebern und Arbeitnehmern Rechnung zu tragen;
- 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.

103. 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. 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 entwickeln 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, stärken;
- 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 2025) 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;
- Forschungsarbeiten durchführen und 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.

Zu erbringende Leistung 2.4.

Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtssysteme sowie erweiterte nationale Regulierungsrahmen für eine gute Steuerung der Arbeit

104. 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.

105. 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 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.

106. 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, Materialien für die Überzeugungsarbeit und andere Instrumente zur Förderung der Umsetzung der IAO-Leitlinien zu den allgemeinen Grundsätzen der Arbeitsaufsicht im Hinblick auf die Aufwertung der Rolle der Arbeitsaufsicht bei der Förderung der Einhaltung der Arbeitsrechtsvorschriften 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

107. 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.

108. 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.

109. 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 beschäftigungsfreundlich 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 KKMU steigert, um Investitionen in wirtschaftliche und soziale Infrastrukturen und strategische Sektoren voranzutreiben, die menschenwürdige Arbeitsplätze schaffen, insbesondere in der grünen, der blauen, der digitalen und der Pflege- und Betreuungswirtschaft, sowie Einkommensungleichheit bekämpft. Umfassende Beschäftigungsrahmen sind ein wesentlicher Bestandteil der positiven Agenda zum Abbau von Ungleichheit, die in den von der Konferenz auf ihrer 109. Tagung (2021) angenommenen Schlussfolgerungen über Ungleichheit und die Welt der Arbeit festgelegt wurde.

110. 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 lie-

gen, Frauen mehr Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeitsplätze, insbesondere in ländlichen Gebieten, zu verschaffen, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Beschäftigung abzubauen.

111. 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.

112. 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.

113. 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 Ver-

bände ländlicher Arbeitskräfte, 1975, und des Übereinkommens (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001.

114. Möglichkeiten zum Aufbau von Partnerschaften durch Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation werden verfolgt. 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 freigewählte 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

115. 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.

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

- eine inklusive und geschlechtergerechte Beschäftigungspolitik, die die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen von Klimawandel und Umweltzer-

störung, 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.

117. 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 umfassen den beschäftigungspolitischen Rahmen für die Mitgliedsgruppen und andere wichtige Interessenträger organisieren;
- 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

118. 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.

119. 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;
- derzeitige und künftige Qualifikationsbedarfe, -ungleichgewichte und -erwartungen auf der Grundlage des sozialen Dialogs und von Arbeitsmarktinformationen zu ermitteln;
- sozialen Dialog und dreigliedrige Steuerung bei der Erarbeitung und Umsetzung von Politiken und Programmen im Bereich Qualifizierung zu fördern;
- bei der Entwicklung von Infrastrukturen, Politiken und Programmen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen, auch durch Digitalisierung, Partnerschaften zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor zu fördern;
- innovative und inklusive Ansätze für Steuerung, Finanzierung, kompetenzbezogene Daten, sektorspezifische Qualifizierungsgremien, arbeitsbasiertes Lernen (einschließlich einer hochwertigen dualen Berufsausbildung), Micro-Credentials, Kernkompetenzen, Laufbahnberatung sowie die Anerkennung früherer Lernerfahrungen, insbesondere für Frauen (auch im Hinblick auf den Zugang zu

Berufen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT)), 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 mit besonderem Augenmerk auf die grüne, die blaue, die digitale und die Pflege- und Betreuungswirtschaft, unter anderem durch die Förderung flexibler Höherqualifizierungs- und Umschulungsmöglichkeiten, unter Berücksichtigung der aus den Plänen für ökologische und digitale Übergänge hervorgehenden Qualifikationsbedarfe, und auch indem diese Systeme und Programme mit Sozialschutzsystemen, darunter im Kontext des Globalen Förderinstruments, verknüpft werden.

120. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- faktengestützte Forschungsarbeiten zu derzeitigen und künftigen globalen Qualifikationsbedarfen und -ungleichgewichten, Steuerung von Qualifikationen, finanzielle und nichtfinanzielle Unterstützung für lebenslanges Lernen, Micro-Credentials, Qualifikations- und Arbeitskräftemobilität, Digitalisierung, inklusives und produktivitätssteigerndes lebenslanges Lernen in Unternehmen, 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 IAO-CINTERFOR, ausweiten;
- strategische Partnerschaften für Qualifikationen und lebenslanges Lernen, insbesondere mit der Internationalen Organisation für Migration (IOM), der Internationalen Fernmeldeunion (ITU), der Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO), der Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO), dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF), den regionalen Entwicklungsbanken und der Weltbank, stärken.

Zu erbringende Leistung 3.3.

Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politiken und Strategien zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten auszuarbeiten und umzusetzen

121. 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 aufkommenen Trends, wie z. B. der Nutzung der Digitalisierung und der Anpassung an den Klimawandel für ländliche Beschäftigte, und auf neu entstehenden bzw. jungen Branchen, etwa erneuerbaren Energien, liegen wird.

122. 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.

123. 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 Investitionsprogramme

124. 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 Programme 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.

125. 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.

126. 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

127. Ausgehend vom Aktionsplan für Jugendbeschäftigung 2020–30 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 beschäftigungsfreundliche 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 (einschließlich Berufsausbildungen), den Übergang junger Erwerbstätiger zur Formalität, die Förderung der Rechte junger Menschen bei der Arbeit, die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität (einschließlich der Löhne), 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.

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

- geschlechtergerechte Programme und Politiken für junge Menschen, die faktengestützt sind, Aspekten der generationenübergreifenden Solidarität Rechnung tragen, sich auf den sozialen Dialog stützen sowie den Herausforderungen und Chancen Rechnung tragen, die sich durch den digitalen, den demografischen und den grünen Wandel ergeben, zu entwickeln, zu verbessern und umzusetzen, auch im Rahmen des Globalen Förderinstruments;
- handlungsorientierte Pläne zur Förderung der Jugendbeschäftigung zu entwickeln, zu verbessern und umzusetzen;

- interministerielle Koordinierungsstrukturen zur Operationalisierung von Interventionen für Jugendbeschäftigung und zur Erleichterung der Einbindung junger Menschen in den gesamten Politikzyklus sowie in die Entscheidungsprozesse einzurichten oder zu stärken;
- die Berichtserstattungs-, Überwachungs- und Evaluierungssysteme zur Messung der Ergebnisse zur Jugendbeschäftigung, auch für die SDG-Indikatoren zur Jugendbeschäftigung, 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, darunter die Jugendbeschäftigungsstrategie der Afrikanischen Union und der IAO für Afrika, umzusetzen und anzupassen.

129. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- die Wissensgrundlage durch die Aktualisierung und Entwicklung von Instrumenten und Leitlinien stärken, um neu aufkommende Themen im Zusammenhang mit der Jugendbeschäftigung, insbesondere in Bezug auf die Beteiligung junger Menschen, technologischen Fortschritt, Klimawandel, Umweltzerstörung, demografische Verschiebungen, darunter Arbeitsmigration und Vertreibung, den Übergang zur Formalisierung, die Förderung menschenwürdiger Arbeitsplätze für junge Menschen in der ländlichen Wirtschaft und den Übergang von Kinderarbeit zu menschenwürdiger Jugendbeschäftigung, anzugehen;
- 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 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 deren konstruktive Einbindung 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

130. Die Förderung von Unternehmensnachhaltigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivitätswachstum für menschenwürdige Arbeit erfordert Koordinierung in allen Bereichen der Sozial-, Umwelt-, Wirtschafts- und Industriepolitik. Zudem 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 – gleichwohl ob sie sich ganz oder teilweise in staatlichem oder privatem Eigentum befinden. Die Regierungen nehmen gegenüber nachhaltigen Unternehmen eine regulierende, stützende und fördernde Rolle wahr, auch indem sie selbst nachhaltige Unternehmen betreiben, insbesondere als Arbeitgeber und als Beschaffer von Waren und Dienstleistungen. Auf Unternehmen im öffentlichen Sektor entfällt mehr als ein Zehntel der weltweiten Beschäftigung. Auf KKMU entfallen etwa 90 Prozent aller Unternehmen, zwei Drittel der Arbeitsplätze und die Hälfte des BIP 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.

131. Die IAO wird nachhaltige Unternehmen, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivitätswachstum für menschenwürdige Arbeit fördern, indem sie ihre Mitgliedsgruppen durch einen integrierten Ansatz unterstützt und die Rechte der Arbeitnehmer und die Bedürfnisse, Bestrebungen und Rechte aller Menschen stärkt. 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.

132. 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 auszuweiten, Synergien zwischen sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Nachhaltigkeit zu ermöglichen und Messansätze zu verbessern. Die Unterstützung wird auf spezifische Situationen, Sektoren oder Lieferketten zugeschnitten sein und nationalen Gegebenheiten und Prioritäten Rechnung tragen.

133. 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.

134. Ausgehend vom Mandat der IAO orientiert sich die Strategie an den einschlägigen Schlussfolgerungen, Beschlüssen und Entschlüssen 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 MNU-Erklärung stützen.

135. 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.

136. 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, zumal nachhaltige Unternehmen den Großteil der Arbeitsplätze in der Wirtschaft bereitstellen, sichere und produktive Arbeitsstätten und menschenwürdige Arbeitsbedingungen gewährleisten, die Sozialschutzsysteme durch Steuern und

Beiträge stärken und umweltfreundliche Praktiken umsetzen, und trägt zu diesen Fortschritten bei.

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

137. Durch fachliche Hilfe zur Förderung des sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen und Zusammenarbeit auf betrieblicher Ebene, wird die IAO die Einbindung der Mitgliedsgruppen in die Gestaltung, Umsetzung und Überwachung integrierter Politikrahmen erleichtern, die zu einem förderlichen 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, gestützt auf die uneingeschränkte Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und internationale Arbeitsnormen, in nationale und sektorspezifische Entwicklungsrahmen und einschlägige Politiken. Diese Rahmen und Politiken werden auf Schlüsselbereiche wie Pflege und Betreuung, Beschäftigung, lokale wirtschaftliche Entwicklung, KKMU, produktive und industrielle Entwicklung, Qualifikationen, Sozialschutz, nachhaltige Finanzierung, Technologie, Löhne und Jugendbeschäftigung abzielen. 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.

138. 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 Politiken zugunsten eines förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen zu unterstützen.

139. 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 öffentliche Entwicklungsbanken, und ihren Netzwerken bei der Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger Finanzierungsrahmen für menschenwürdige Arbeit zusammenarbeiten.

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

140. 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 grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, der Erklärung über multinationale Unternehmen und der Leitlinien der IAO für einen gerechten Übergang 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.

141. 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.

142. 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 zu Dienstleistungen für Unternehmensentwicklung und Finanzierung zu erleichtern und so ihre Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit zugunsten von menschenwürdiger Arbeit zu steigern

143. Die IAO wird die Mitgliedsgruppen bei der Förderung von menschenwürdiger Arbeit und eines gerechten Übergangs durch die Entwicklung einer leistungsfähigen Dienstleistungsinfrastruktur für Unternehmen und ihre Arbeitnehmer unterstützen, die öffentliche und private Anbieter von Dienstleistungen für Unternehmensentwicklung und Finanzierung einbezieht. Diese Unterstützung wird das Unternehmertum und die Bemühungen um inklusive und nachhaltige Geschäftsmodelle erleichtern und die Widerstands- und Anpassungsfähigkeit von Unternehmen zur Bewältigung von Übergängen verbessern. Sie wird das Wachstum von KKMU und deren Zugang unter anderem zu Industrieclustern, Lieferketten, Märkten, Technologie und Qualifikationen begünstigen. Geschlechtergerechte und kontextspezifische Interventionen können auf bestimmte geografische Gebiete, Lieferketten oder Sektoren, darunter auch die Pflege- und Betreuungswirtschaft, ausgerichtet sein.

144. 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 Unternehmen und ihren Beschäftigten, darunter Personen in Situationen der Verletzlichkeit, zu analysieren und anzugehen;
- die Fähigkeit zur Förderung innovativer Dienstleistungsmodelle für Unternehmensentwicklung und Finanzierung, unter gebührender Berücksichtigung von Frauen, jungen Menschen, Vertriebenen und anderen Personen in Situationen der Verletzlichkeit, zu stärken;
- die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen 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.

145. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- Dienstleistungen zur Unterstützung von Unternehmen bei der Anpassung an den digitalen, ökologischen und demografischen Wandel und der Abfe-

derung 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 Unternehmen.

Zu erbringende Leistung 4.4.

Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, den Übergang von Unternehmen zur formellen Wirtschaft zu erleichtern

146. Als zentrale Komponente der Maßnahmen, mit denen integrierte Strategien zur Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft gefördert werden, 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 Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit angehen, 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.

147. 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 Formalisierung informeller Unternehmen und ihrer Beschäftigten, auch in Lieferketten, ländlichen

Gebieten und spezifischen Sektoren, durch Unterstützung bei der Registrierung, dem Zugang zu Finanzierung und der Einhaltung von einschlägigen Rechtsvorschriften 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.

148. 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

149. 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 auf Rechte gegründete, 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.

150. 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 nachhaltigen Finanzierung, 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.

151. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- die Kapazitäten in den Bereichen Forschungsarbeiten, Statistik und Wissensmanagement, auch zur Finanzierung der Sozial- und Solidarwirtschaft und 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, insbesondere mit der Interinstitutionellen Arbeitsgruppe der UN für Sozial- und Solidarwirtschaft, dem Ausschuss für die Förderung des Genossenschaftswesens, dem Internationalen Genossenschaftsbund und dem Netzwerk *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing* (WIEGO), 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

152. 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 weiterhin die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen für die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf aus allen von den internationalen Arbeits- und Menschenrechtsnormen erfassten Gründen für alle Arbeitnehmer stärken.

153. 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 zugutekommt, sind mehr Wissen und konzertierte Anstrengungen vonnöten, um die damit verbundenen Risiken zu mindern und Chancen optimal zu nutzen.

154. 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.

155. 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.

156. 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 Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit und dem Zugang dazu ausloten, berufliche Segregation ausmerzen, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit fördern, einschließlich der Verringerung des Geschlechtergefälles bei den Renten, die ungleiche Verteilung unbezahlter, in der Regel von Frauen geleisteter Pflege- und Betreuungsarbeit verringern und gegen Gewalt und Belästigung vorgehen. Die IAO wird ihre Mitgliedsgruppen dabei unterstützen, Hindernisse für die Beteiligung von Frauen an der Entscheidungsfindung und dem sozialen Dialog sowie für ihre Vertretung in Führungspositionen zu beseitigen und gleichzeitig unter anderem die Laufbahnentwicklung von Frauen und ihre Inklusion in MINT-Berufen und innerhalb von Arbeitsschutzrahmen zu fördern. 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.

157. Im Rahmen der Umsetzung werden die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen für eine faktengestützte Politik und Entscheidungsfindung durch innovative Forschungsarbeiten, Instrumente, Leitlinien und sta-

tistische Messmethoden, die intersektionale Aspekte erfassen und sich auch auf Bereiche wie die informelle und ländliche Wirtschaft erstrecken, gestärkt werden. Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden kommt eine entscheidende Rolle dabei zu, Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz voranzutreiben. Praktiken, die sich bei der Förderung von Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle bewährt und als erfolgreich erwiesen haben, auch durch Initiativen der Sozialpartner, werden gesammelt und verbreitet werden, mit besonderem Augenmerk auf gezielte Maßnahmen für Bevölkerungsgruppen, die besonders anfällig für Diskriminierung und Ausgrenzung sind.

158. 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 Bündnisse 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

159. 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.

160. 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, ungleichem Arbeitsentgelt und beruflicher Segregation aufzubauen, unter anderem durch die Aufnahme von Gleichstellungsklauseln in Kollektivverträge;
- 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;
- 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.

161. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- Wissen, Methoden und Instrumente zur Messung der Prävalenz von Diskriminierung aus verschiede-

nen 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 zu wirksamen 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 Chancen, die technologische Transformationen bieten, und den in diesem Kontext neu auftretenden Erscheinungsformen der Diskriminierung sowie 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, menschwürdige Arbeit in der und über die Pflege- und Betreuungswirtschaft zu fördern

162. 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 Betreuungs-

arbeit, 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.

163. 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 Qualifizierung in sowie die Professionalisierung und die 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.

164. 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 aufkommenden Fragen der Arbeitsmarktsteuerung und im Rahmen von Politiken und Maßnahmen 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

165. 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.

166. 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-, Nicht-diskriminierungs- 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.

167. 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

168. Ein angemessener und wirksamer Arbeitnehmerschutz für alle Beschäftigte ist entscheidend wichtig dafür, einen gerechten Anteil an den Früchten des Fortschritts und dem Produktivitätswachstum 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.

169. 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 Niedriglohnempfänger nach wie vor beträchtlich, und der Anteil der Arbeitseinkommen ist in vielen Ländern zurückgegangen. 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.

170. 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, wie z. B. Migranten, 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.

171. 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*, Forschungsarbeiten über den Anteil der Arbeitseinkommen sowie Instrumente und analytische Forschungsarbeiten zu sicheren und gesunden Arbeitsumfeldern, fairen und angemessenen Löhnen, einschließlich existenzsichernder Löhne, ausgewogenen flexiblen Arbeitszeit- und arbeitsorganisatorischen Regelungen, einem angemessenem 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.

172. Die Strategie wird verstärkt darauf ausgerichtet 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 sowohl der gemeinsamen Herausforderungen für diese Gruppen im Bereich der Arbeitnehmerrechte als auch deren Besonderheiten Rechnung zu tragen;

- die Unterstützung für die Politik und Gesetzgebung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen wie Telearbeit unter Berücksichtigung ihrer Auswirkungen auf den Arbeitnehmerschutz zu verstärken.

173. 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

174. 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, 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 nationalen Arbeitsschutzrahmen und das betriebliche Risikomanagement bereitstellt, sowie zur Erleichterung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsschutzinstitutionen und spezialisierten Netzwerken umfassen.

175. 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.

176. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- Wissen, Politiken und fachliche Instrumente zur Förderung der Arbeitsschutzübereinkommen und ihrer wirksamen Umsetzung entwickeln;
- Berichte erstellen und eine Sachverständigentagung zum Thema Arbeitsschutz und extreme Wetterereignisse sowie dreigliedrige Konsultationen zu anderen Themen, wie vom Verwaltungsrat gefordert, abhalten, die 2027 beginnende Normensetzungsdiskussion zu chemischen Gefahren 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 Berufs-

krankheiten, 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

177. 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 und die Lohnungleichheit, darunter das geschlechtsspezifische Lohngefälle, zu verringern. 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. Das Amt wird außerdem die Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung zum Thema Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, die vom Verwaltungsrat auf seiner 350. Tagung (März 2024) angenommen wurden, umsetzen.

178. 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, Löhne im öffentlichen Sektor, 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 und flexible Arbeitszeit- und arbeitsorganisatorische Regelungen, einschließlich Telearbeit, die den Beschäftigten Schutz bieten und die Produktivität fördern, durch Gesetze, Kollektivverträge und andere Maßnahmen umzusetzen.

179. Auf der globalen Ebene wird die IAO

- einen Bewertungsrahmen für die Lohnfestsetzung und ein Verzeichnis über Lohnpolitiken erstellen;
- die Schlussfolgerungen der Sachverständigengruppe zum Thema Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, fördern und umsetzen;
- den neuen Global Wage Report veröffentlichen;
- die Wissensgrundlage zu ausgewogenen und flexiblen Arbeitszeit- und arbeitsorganisatorischen Regelungen, 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 den Schutz der Nichterreichbarkeit der Beschäftigten im digitalen Zeitalter, sowie auf die 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

180. Beschäftigte in bestimmten Berufsgruppen, darunter Hausangestellte und Gemeindeggesundheits- und -pflegehelfer, 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 stellt nach wie vor ein großes Hindernis für die Verwirklichung eines ange-

messenen 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. Interventionen werden an der Informalität in formellen Unternehmen und in Haushalten ansetzen und die Arbeit im Rahmen der zu erbringenden Leistung 4.4 (Formalisierung informeller Unternehmen) ergänzen sowie an der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, ausgerichtet werden.

181. 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, im Rahmen des sozialen Dialogs über den Arbeitnehmerschutz auf die Situation und Auffassungen von Beschäftigten einzugehen, die einem hohen Ausschlussrisiko ausgesetzt sind.

182. 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 erfolg-

reichen 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 Gemeindeggesundheits- und -pflegehelfern 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

183. 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 dabei unterstützen, sich an diese neue Dynamik anzupassen, wirksame und kohärente Maßnahmen zur Gewährleistung inklusiver und gut funktionierender Arbeitsmärkte auszuweiten und Interventionen an den unterschiedlichen Bedürfnissen und Gegebenheiten der verschiedenen Migrantengruppen auszurichten. 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 zum Schutz von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen zu stärken, den Nutzen der Migration zu maximieren und zu teilen und die Auswirkungen der Abwanderung von Fachkräften in den Herkunftsländern zu bewältigen.

184. 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 und den Austausch von bewährten Praktiken zu Wegen aus der Irregularität, 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 Anwerbepaxis anzupassen und umzusetzen;
- Anpassungsstrategien für Arbeitsmigration und Vertreibung infolge von Klima- und Umweltveränderungen, Konflikten und Katastrophen zu stärken.

185. 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, insbesondere 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 Leitvorhaben der IAO.

Ergebnisvorgabe 7: Universeller Sozialschutz

Strategie

186. Sozialschutz verhindert und verringert Armut und Ungleichheit und trägt zu gerechteren und ausgewogeneren Gesellschaften bei. Umfassende und nachhaltige Sozialschutzsysteme sind am wirksamsten, wenn sie Bestandteil einer Gesamtwirtschafts-, Industrie-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik sind, die die Verfügbarkeit menschenwürdiger Arbeitsplätze und hochwertiger Dienstleistungen erhöht. Eine ausgewogene Strategie, die auf Wirtschaftswachstum, volle und produktive Beschäftigung sowie einen universellen Sozialschutz abzielt, ist unerlässlich, um sicherzustellen, dass alle Menschen Zugang zu menschenwürdiger Arbeit haben, was ein wesentlicher Faktor nicht nur für die Befreiung von Menschen aus der Armut, sondern auch für die Verhütung von Armut und Ausgrenzung ist. Durch höhere Investitionen in den Sozialschutz entsteht ein günstiges Umfeld für wirtschaftliche Transformation, 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.

187. 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 BIP 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.

188. Die IAO wird die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen weiterhin dabei unterstützen, die schrittweise Einrichtung und Stärkung universeller Sozialschutzsysteme, einschließlich sozialer Basisschutzniveaus, 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.

189. Ausgehend von den einschlägigen internationalen Arbeitsnormen und gestützt auf einen wirksamen sozialen Dialog werden die Maßnahmen darauf ausgerichtet 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.

190. Die IAO wird ihre Mitgliedsgruppen in Abstimmung mit anderen Politikbereichen beim schrittweisen 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 in Verbindung mit aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen 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. Während Sozialschutzmaßnahmen, etwa Schutz bei Arbeitslosigkeit, für die notwendige Einkommenssicherheit sorgen, ermögli-

chen aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen – wie Arbeitsvermittlung, Aus- und Weiterbildung, Qualifizierung und Umschulung sowie weitere Arbeitsmarktinterventionen – neben anderen positiven Effekten eine höhere Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Arbeitnehmer. 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.

191. 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 ausgerichtet 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.

192. 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. Dadurch wird auch die Entwicklung nachhaltiger Finanzierungsstrategien für Sozialschutzsysteme auf der Grundlage fundierter Kostenberechnungen und Analysen des finanzpolitischen Spielraums gefördert. 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.

193. 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 auf globaler, regionaler und Landesebene 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

194. 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 ausgerichtet 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.

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

- Kapazitäten zur Gestaltung und Umsetzung nachhaltiger, umfassender und angemessener Sozialschutzsysteme, einschließlich sozialer Basisschutzniveaus, die geschlechtergerecht sind und Menschen mit Behinderungen einbeziehen, auf dem sozialen Dialog beruhen und in Rechtsrahmen verankert sind, die sich an den aktuellen internationalen Normen zur sozialen Sicherheit, einschließlich des Übereinkommens Nr. 102 und der Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 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.

196. 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 eine systematische Berücksichtigung des Sozialschutzes auf der internationalen und nationalen Ebene im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen 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

197. 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 ausgerichtet sein, die Tragfähigkeit von Sozialschutzsystemen zu stärken, indem regelmäßige versicherungsmathematische Überprüfungen, Kostenberechnungen und Analysen zu fiskalischen Spielräumen 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.

198. 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 Wir-

kung 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.

199. 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 Strukturwandel zu nutzen

200. 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 für junge Menschen ausweiten und so die Beitragsgrundlage für die öffentlichen Rentensysteme erweitern und die Nachhaltigkeit von Sozialschutzsystemen sicherstellen. Zudem werden die Anstrengungen darauf ausgerichtet sein, die Sozialschutzpolitiken und die Leistungserbringung in diesem Bereich mit anderen Politikbereichen (darunter Gesundheits- und Sozialwesen, Beschäftigung, aktive Arbeitsmarkt-, Unternehmens- und Steuerpolitik) zu verknüpfen, um zur Formalisierung von Beschäftigung und Unternehmen beizutragen und einen gerechten Übergang zu erleichtern.

201. 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 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 aktiven Arbeitsmarktpolitiken für menschenwürdige Arbeit und Programme 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.

202. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- Forschungsarbeiten durchführen und Leitvorgaben erarbeiten, um die Bevölkerung vor den nach-

teiligen 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

203. Die Arbeitswelt unterliegt derzeit dem Einfluss einer ganzen Reihe neuer digitaler Technologien, darunter z. B. KI, das Internet der Dinge, Robotik und Blockchain. 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 Ungleichheiten innerhalb der wie zwischen den Ländern beitragen und zugleich Fortschritte im Hinblick auf die SDG unterstützen.

204. Um Möglichkeiten für die Schaffung neuer menschenwürdiger Arbeitsplätze, die freigesetzte Arbeitskräfte aufnehmen können, bereitzustellen, ist es erforderlich, geeignete Politikkonzepte, die im Wege des sozialen Dialogs entwickelt werden, 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.

205. 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 menschen-

würdiger 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.

206. 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.

207. 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.

208. Auf globaler, regionaler und nationaler Ebene werden strategische Partnerschaften zur Nutzung von Sachkenntnis und Synergien, insbesondere mit dem Gesandten des UN-Generalsekretärs für Technologie, der ITU, der UNESCO, dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) und anderen UN-Einrichtungen sowie nach Bedarf mit internationalen Finanzinstitutionen, 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 Glo-

balen Förderinstruments gewährt werden, die dem digitalen Übergang Priorität eingeräumt haben.

209. 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

210. 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.

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

- Diagnosen und Bewertungen, einschließlich Modellierung, zu den Auswirkungen von digitalen Technologien 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 Umset-

zung 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 den Sozialpartnern sowie durch die Schaffung von Wegen für eine wirksame Beteiligung der Sozialpartner.

212. 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 durch die Nutzung der Erfahrungen der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und 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

213. 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. Digitale Technologien können Herausforderungen mit sich bringen, etwa neue Arbeitsschutzrisiken oder poten-

ziell 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). Sozialer Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen, ist eine wesentliche Voraussetzung für die Gewährleistung einer inklusiven und wirksamen Steuerung der Arbeitsmärkte im digitalen Zeitalter.

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

- die Auswirkungen der digitalen Technologien und damit verbundener Regulierungen auf den Arbeitnehmerschutz und 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 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.

215. Auf der globalen Ebene wird die IAO:

- Forschungsarbeiten zu den Folgen der Digitalisierung auf die Steuerung der Arbeit durchführen und bestehende Steuerungspraktiken, die menschenwürdige Arbeit fördern, zusammenstellen und ver-

breiten, 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 bezüglich des Globalen Digitalpakts und anderer einschlägiger Rahmenwerke eingegangenen Verpflichtungen.

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

216. 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.

217. 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.

218. 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.

► III. Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz

Ergebnisvorgabe 9: Größere Politikkohärenz und verstärkte Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit

Strategie

219. 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 von potenziellen Zielkonflikten 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 und Transformationen – 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 für eine globale Agenda für die Zeit nach 2030, gegründet auf einen erneuerten Gesellschaftsvertrag.

220. Diese Führungsposition sollte eine vertiefte und wirkungsvollere Zusammenarbeit innerhalb des UN-Systems und mit internationalen Finanzinstitutionen sowie anderen globalen, regionalen und nationalen Organisationen bewirken. Die Ergebnisse des Zukunftsgipfels, des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung und der Vierten Internationalen Konferenz über Entwicklungsfinanzierung eröffnen die Gelegenheit, die unmittelbaren sozialen, wirtschaftlichen und arbeitsbezogenen Auswirkungen der jüngsten globalen Krisen anzugehen und zugleich die für eine nachhaltige Entwicklung unabdingbaren transformativen Veränderungen anzustoßen. Die IAO sollte sich für diese Ziele weiterhin in einschlägigen multilateralen Foren wie der G7, der G20, den BRICS⁹ und der UN-Klimakonferenz einsetzen, um internationale Verpflichtungen in wirksame Maßnahmen zu überführen, die menschenwürdige Arbeit hervorbringen und die soziale Gerechtigkeit erhöhen.

221. 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. 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. Die IAO wird ihre Position als Initiatorin der Koalition und als Betreuerin deren Sekretariats nutzen, um eine führende Rolle bei der thematischen Entwicklung der Koalition zu übernehmen und sicherzustellen, dass die Koalition sich bei ihren Anstrengungen an den Werten und strategischen Prioritäten der Organisation orientiert. Zudem wird die IAO mit Partnern der Koalition zusammenarbeiten, um die Ergebnisse des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung umzusetzen und auf eine verstärkte Aufnahme von Zielen für soziale Gerechtigkeit und Beschäftigung in Politikagenden hinzuwirken.

222. Das Globale Förderinstrument, eine der UN-Initiativen mit hohem Wirkungsgrad zur rascheren Verwirklichung der SDG und eine der wichtigsten Interventionen der Koalition, wird die Zusammenarbeit und Politikkohärenz im Hinblick auf die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und die Ausweitung des Sozialschutzes verstärken. Es wird die Ergebnisse im Rahmen der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben verstärken, indem es die IAO-Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung und Finanzierung integrierter, auf Rechte gegründeter und geschlechtergerechter Politiken und Programme für Beschäftigung und Sozialschutz unterstützt. Durch eine erweiterte Zusammenarbeit zwischen UN-Organisationen, Entwicklungspartnern und Finanzinstitutionen wird das Globale Förderinstrument die Mitgliedsgruppen in den Län-

⁹ Brasilien, Russische Föderation, Indien, China und Südafrika.

dern mit Wegbereiter-Status dabei unterstützen, die Möglichkeiten eines politischen Engagements auf hoher Ebene und eines gesamtstaatlichen Ansatzes zu nutzen, um die inländischen Ressourcen für Beschäftigungs- und Sozialschutzpolitiken und -programme zu erhöhen, Investitionen mit sozialen Dividenden zu fördern, starke soziale und wirtschaftliche Multiplikatoren zu erzeugen und die Grundsätze menschenwürdiger Arbeit zu wahren. Die Lenkungsgruppe für das Globale Förderinstrument wird die gemeinsamen globalen und regionalen Initiativen zur Überzeugungsarbeit und den Politikdialog unterstützen und die von der IAO geleitete Fachstelle für technische Unterstützung und ihr Kompetenzzentrum werden weiterhin Beratungsdienste ausbauen, Fördermittel- und 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.

223. Zur Bewältigung der mit globalen Transformationen verbundenen Herausforderungen ist es außerdem erforderlich, die amtsübergreifende Zusammenarbeit zur Förderung eines integrierten und kohärenten Ansatzes für eine Politikgestaltung und -umsetzung über verschiedene grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 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. 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. 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.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27

Zu erbringende Leistung 9.1.

Verbesserte Kohärenz bei der multilateralen Unterstützung für die Entwicklung und Finanzierung integrierter grundsatzpolitischer Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit

224. Die Verwirklichung der Vision eines erneuerten Gesellschaftsvertrags, der soziale Gerechtigkeit als Grundlage von dauerhaftem Frieden, gemeinsamem Wohlstand und Chancengleichheit verankert, erfordert einen umfassenden und koordinierten Ansatz, der starke grundsatzpolitische und institutionelle Maßnahmen auf allen Ebenen einschließt. 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 eingegangenen politischen Verpflichtungen und der Arbeiten zur Vorbereitung eines Rahmens für die Zeit nach 2030, der der sozialen Gerechtigkeit Priorität einräumt.

225. Die IAO wird ihre Position und ihre Mitarbeit in hochrangigen politischen Foren strategisch nutzen, um ihre Mitgliedsgruppen bei der Bewältigung globaler Herausforderungen zu unterstützen und ihre Tätigkeit auszuweiten und zu verstärken und so sicherzustellen, dass der am Menschen orientierte Ansatz der Organisation in den globalen politischen Agenden aufgegriffen und wirksam umgesetzt wird. Die Koalition wird das wichtigste Instrument für Maßnahmen, Überzeugungsarbeit und Wissensmanagement sowie für die Mobilisierung von politischen Verpflichtungen, Zusammenarbeit und Investitionen für soziale Gerechtigkeit auf allen Ebenen bilden. In diesem Rahmen wird das Globale Förderinstrument eine zentrale Rolle bei der Vertiefung der Zusammenarbeit und Unterstützung im Hinblick auf die Entwicklung und Finanzierung integrierter Politikmaßnahmen zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und zur Ausweitung des Sozialschutzes spielen.

226. Die IAO wird:

- ihre Mitgliedsgruppen bei ihren Anstrengungen unterstützen, den erneuerten Gesellschaftsvertrag auf verschiedenen Ebenen zu gestalten, indem sie Wissensprodukte und Initiativen zum Kapazitätsaufbau entwickelt, die zur Verwirklichung der im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit stehenden Ergebnisvorgaben von UN-Gipfeln und zur

Erarbeitung der Agenda für die Zeit nach 2030 beitragen;

- im Bemühen um Politikkohärenz für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit die Zusammenarbeit mit der G7, der G20, den BRICS, internationalen und regionalen Finanzinstitutionen und -netzwerken, etwa dem Netzwerk *Finance in Common*, sowie anderen zwischenstaatlichen Prozessen stärken und dabei Ex-ante- und Ex-post-Wirkungsbewertungen sowie hochwertige normative, grundsatzpolitische und fachliche Beiträge bereitstellen;
- ihre Mitgliedsgruppen bei ihren Anstrengungen unterstützen, die Agenda für menschenwürdige Arbeit in UN-Kooperationsrahmen und nationale Entwicklungsstrategien zu integrieren, an der Umsetzung von DWCP mitzuwirken und sich an spezifischen, von den Partnern der Koalition geleiteten Initiativen zu beteiligen, um soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit voranzubringen;
- die Koalition weiterentwickeln, mit einem Schwerpunkt auf der Umsetzung wichtiger, den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen entsprechender Interventionen und der Mobilisierung kollektiver Anstrengungen für Maßnahmen, Überzeugungsarbeit und Wissensverbreitung zur Unterstützung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben der IAO;
- neue und erweiterte Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Koalitionspartnern fördern, um konkrete und greifbare Ergebnisse vor Ort zur Unterstützung der thematischen Prioritäten, der systematischen Integration des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit sowie des normativen Rahmens der IAO zu erzielen;
- das Globale Förderinstrument weiterhin leiten, um geschlechtergerechte, integrierte und kohärente Politiken und Programme in den Bereichen Beschäftigung, Unternehmensentwicklung und Sozialschutz, Investitionen in Sektoren mit hohem Wirkungsgrad und angemessene und nachhaltige nationale Finanzierungsrahmen sowie die Mobilisierung inländischer Ressourcen zu fördern;
- die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen erweitern, durch fachliche Hilfe, innovative Methoden, maßgeschneiderte Instrumente und Schulungen zur Gestaltung und Umsetzung integrierter Politiken in den Bereichen Beschäftigung, Unternehmensentwicklung und Sozialschutz nationale Fahrpläne, die Aufstockung der Finanzmittel und die Erzielung nachhaltiger Ergebnisse im Einklang mit den SDG

zur Unterstützung von Übergängen auf der Grundlage einschlägiger internationaler Arbeitsnormen umzusetzen;

- Wirkungsnachweise für die Koalition und das Globale Förderinstrument erbringen, bewährte Praktiken dokumentieren, Forschungsarbeiten durchführen und die Fortschritte im Hinblick auf Ergebnisse überwachen.

Zu erbringende Leistung 9.2.

Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft

227. 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 für alle 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.

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

- die Faktengrundlage zur Informalität auf der Landesebene 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 Syner-

gien zwischen verschiedenen Politikinterventionen auf Landes- und Sektorebene fördern, unter besonderer Beachtung der Rolle der Sozialpartner bei der Operationalisierung der Empfehlung Nr. 204;

- durch amtsweites Vorgehen und Zusammenarbeit 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, um Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu verringern, die Produktivität in der informellen Wirtschaft zu steigern und den Übergang zur Formalität zu unterstützen;
- auf der Landesebene, auch durch UN-Landesteams und innerhalb des multilateralen Systems, integrierte Ansätze für den Übergang zur Formalität fördern, und zwar durch die Unterstützung von Erfahrungsaustausch zwischen Ländern und Regionen sowie durch kooperative Interventionsmodelle, die gegebenenfalls die vier Bereiche der vorrangigen Aktionsprogramme umfassen;
- mit anderen UN-Einrichtungen und internationalen Institutionen gemeinsame Politikinitiativen und Forschungserkenntnisse zum Übergang zur Formalität erarbeiten, um die Rolle der IAO in Politikdebatten zu stärken und die Entwicklungszusammenarbeit in diesem Bereich zu fördern.

Zu erbringende Leistung 9.3. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Erleichterung eines gerechten Übergangs zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle

229. 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 wirt-

schaftliche und soziale Chancen zu nutzen, werden integrierte Politiken, die unter aktiver Einbeziehung der Sozialpartner und im Rahmen des sozialen Dialogs entwickelt werden und 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.

230. 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;
- durch sozialen Dialog, interministerielle Koordinierung und aktive Beteiligung der Sozialpartner auf der Grundlage der Leitlinien für einen gerechten Übergang integrierte Politiken und die Einbeziehung eines gerechten Übergangs in Klimastrategien unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen sowie der Bedürfnisse von KKMU, Erwerbstätigen 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 unterstützen;
- 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 grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und die vier Bereiche der vorrangigen Aktionsprogramme unterstützen sowie Beiträge für die Initiative Klimamaßnahmen für Beschäftigung und andere Programme der UN und IAO, die einen gerechten Übergang unterstützen, 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, dem Forum der Finanzminister der Gruppe der 20 vom Klimawandel besonders betroffenen Staaten (V20) 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 9.4. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Förderung von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten

231. 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 Strategie 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.

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

- integrierte und amtsweite 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, mit besonderem Augenmerk auf die fünf Kategorien der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, und zu der Frage erstellen, wie den Stellungnahmen der Aufsichtsorgane 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 Investitionspolitiken, 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 zur Stärkung der multilateralen Zusammenarbeit und Politikkohärenz auf der globalen und Landesebene und zur Mobilisierung von Ressourcen für die Umsetzung der Lieferkettenstrategie fördern;
- Anstrengungen initiieren, um sicherstellen, dass die Lieferketten sowie die Handels- und Investi-

tionspolitiken so gestaltet sind, dass sie die sozio-ökonomische Entwicklung, die Formalisierung, nachhaltige Unternehmen, einen gerechten Übergang und die Ausweitung des Sozialschutzes unterstützen.

Zu erbringende Leistung 9.5. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Förderung inklusive, friedlicher, stabiler und widerstandsfähiger Gesellschaften durch menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit in Krisen- und Postkrisen- situationen und in fragilen Kontexten

233. 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 bei allen Phasen der Krisenbewältigung, um ihre Mitgliedsgruppen in der Förderung von Frieden und Resilienz und der Grundsätze von menschenwürdiger Arbeit im gesamten Nexus Humanitäre Hilfe–Entwicklungszusammenarbeit–Friedensförderung in Ergänzung der von humanitären Akteuren geleisteten Hilfe durch mittel- und langfristige Perspektiven zu bestärken und 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 der Krisenbewältigung werden dazu dienen, die Mobilisierung von Ressourcen zu unterstützen, Reputationsrisiken zu steuern und die Mitgliedsgruppen und Partner der IAO stärker zu sensibilisieren.

234. 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;
- den Schutz der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die Förderung der internationalen Arbeitsnormen im gesamten Nexus Humanitäre Hilfe–Entwicklungszusammenarbeit–Friedensförderung durch strategische Ansätze im Einklang mit der Empfehlung Nr. 205 erleichtern;
- Konfliktsensibilität, Geschlechtersensibilität, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Friedensorientierung sowie Katastrophenrisikominde- rung und -vorsorgeplanung durchgängig in die DWCP und die einschlägigen nationalen Entwick- lungsrahmen einbeziehen;
- geschlechtergerechte Instrumente und Analysen auf der Grundlage etablierter und innovativer Datenquellen erstellen, um die Bewertung der Aus- wirkungen von Krisen auf menschenwürdige Arbeit im Hinblick auf die Entwicklung gezielter Reaktions- maßnahmen 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 die Krisenbewäl- tigung in enger Abstimmung mit anderen UN-Ein- richtungen, darunter denjenigen, die aus dem Frie- denskonsolidierungsfonds des UN-Generalsek- retärs finanziert werden, trifft;
- für das Angehen miteinander verknüpfte Krisen, etwa Umweltkatastrophen, das erneute Auftreten von Informalität infolge von Vertreibungen und Migrationsströmen und die Auswirkungen von Stö- rungen der Lieferkette auf den Arbeitsmarkt, Kapa- zitätsaufbaumaßnahmen 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.

► IV. Unterstützende Ergebnisvorgaben

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

Strategie

235. 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 das Amt seine 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 seinen Ansatz zu Partnerschaften für Entwicklungszusammenarbeit 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 bei Initiativen für den Kapazitätsaufbau und bei der Bereitstellung von Politikberatung zurückgreifen.

236. Die statistische Arbeit im Zeitraum 2026–27 wird an den Prioritäten ausgerichtet sein, die in den von der 21. ICLS (Oktober 2023) angenommenen Entschlüsse 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.

237. Um dem Wissensbedarf der Mitgliedsgruppen der IAO besser zu entsprechen und deren Einfluss 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 Forschungsarbeiten und Wissensmanagement werden Verbesserungen in diesem Bereich anstoßen.

238. 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 und Entwicklungspartnerschaften sowie die von ihren Mitgliedsgruppen und Partnern erzielten Ergebnisse zu werben.

239. 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 Ergeb-

nisse 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.

Arbeitsschwerpunkte der IAO im Zeitraum 2026–27

Zu erbringende Leistung A.1.

Verbesserte Arbeitsstatistiken auf der Grundlage internationaler statistischer Normen und zuverlässiger Arbeitsmarktinformationssysteme

240. Das Amt wird die Umsetzung grundlegender Normen im Bereich Arbeitsstatistik, die von der 19., 20. und 21. ICLS angenommen wurden, durch direkte fachliche Unterstützung 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 Amt 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.

241. 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 Publikationen 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

242. Das Amt wird unter Nutzung der Sachkenntnis der Mitgliedsgruppen zukunftsweisende und fakten-gestützte Forschungsarbeiten durchführen und dabei deren Bedürfnisse sowie die Schlussfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz und der dreigliedrigen Tagungen berücksichtigen. Die Forschungsarbeiten werden sich auf folgende Themen konzentrieren: 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 erwei-

terte 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.

243. 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

244. 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.

245. Während der Zweijahresperiode werden 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 – darunter zum verantwortungsbewussten Einsatz von generativer KI in der Kommunikation mit redaktioneller Überprüfung –, 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. Verstärkte Partnerschaften und Allianzen für die Entwicklungszusammenarbeit

246. Das Amt wird seine Partnerschaften und Allianzen für die Entwicklungszusammenarbeit verstärken, um die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Entwick-

lung wirksamer und effizienter Initiativen zu steigern, die sich an den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben der IAO und den nationalen Prioritäten orientieren und auf die spezifischen sozioökonomischen und kulturellen Gegebenheiten zugeschnitten sind. Die Strategie wird die Mobilisierung fachlicher und finanzieller Ressourcen erleichtern und die Beteiligung der Mitgliedsgruppen an der Gestaltung, Umsetzung und Evaluierung bedarfsgerechter Programme und Projekte der Entwicklungszusammenarbeit fördern und so die nationale Eigenverantwortung stärken. Die Anstrengungen um die Ausweitung bewährter Programme und 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.

247. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- die fortgesetzte Mobilisierung von technischen, fachlichen und finanziellen Ressourcen, einschließlich inländischer Treuhandfonds, für die Prioritäten der IAO im Wege der Partnerschaften für Entwicklungszusammenarbeit unter Berücksichtigung der Weiterentwicklung der öffentlichen Entwicklungshilfe sowie der Wahrung der Autonomie des Amtes bei der Verfolgung seiner strategischen Prioritäten;
- 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, dem Globalen Förderinstrument, 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

248. 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.

249. Während der Zweijahresperiode werden konkret folgende Ergebnisse angestrebt:

- die 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 – mit digitaler Inklusion als übergreifendem Ziel – zu fördern, was auch die Förderung anderer innovativer Lernformate wie der Süd-Süd-Universität für künftige Führungskräfte in der Arbeitswelt umfassen wird;
- 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

250. 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.

251. 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 weiterhin 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.

252. 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 in der Organisation

253. 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 ausgerichtet 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.

254. 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. Wirksame und effiziente Unterstützung der Leitungsorgane bei der Entscheidungsfindung

255. 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.

256. 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 faktengestützter 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

257. 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.

258. 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.

259. 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

260. 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.

261. 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 Mitarbeitern 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.

262. 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

263. 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 Publikationen und Kommunikationsmaterialien erleichtern sollen.

264. Das Amt wird die Arbeitsplätze weiter umgestalten, indem es sichere und nachhaltige Büroräume

bereitstellt, die ein innovatives und kollaboratives Arbeiten ermöglichen. Unter Nutzung der Vorteile, die die Möglichkeiten der Telearbeit bieten, werden Maßnahmen ergriffen, um die Richtlinien für die Verwaltung von Büroräumen zu überarbeiten, Platzeinsparungen zu erreichen und den „Fußabdruck“ der IAO-Büros insgesamt zu verkleinern. 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.

265. 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

266. 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.

267. 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.

268. 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 Entwicklungshilfesausschusses der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit 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

269. 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 Geschäftsinformations- und -analytiklösungen sowie KI-Tools wird das Amt den Schwerpunkt weiterhin auf die Personalplanung legen und dabei anhaltende Aufmerksamkeit auf die frühzeitige Erkennung von Qualifikationslücken und -bedarfen sowie die Ermittlung von Möglichkeiten für die Umschichtung von Ressourcen aus der Zentrale, einschließlich Personal, zur Unterstützung der in den Außenämtern an vorderster Front benötigten Analytik- und Fachkapazitäten richten. Die Unterstützung für fundierte Personalentscheidungen durch datengesteuerte Erkenntnisse, Leitvorgaben und Beratung wird verbessert werden. Besonderes Gewicht wird darauf liegen, sicherzustellen, dass Manager besser mit der Personalführungskompetenz ausgestattet sind, die sie benötigen, um die alltäglichen Probleme

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.

zu bewältigen, die in einem sich rasch wandelnden Arbeitsumfeld auftreten. Das IAA wird weiterhin neue Arbeitsmethoden einführen und aktiv für ihr Wertversprechen an die Mitarbeiter 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.

270. 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 der Laufbahnentwicklung dienende Einsätze sowie für Arbeitsplatztausche („job-swaps“) sind weitere Elemente, die zum Aufbau eines agilen, mobilen und zweckdienlichen Personalbestands beitragen.

271. 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 das IAA zu einem bevorzugten Arbeitgeber macht;

- die Durchführung von Maßnahmen zur Stärkung des Engagements und der Rechenschaftslegung des Managements und Personals in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch;
- die Umsetzung und Bewertung der Ergebnisse des IAA-Aktionsplans zu psychischer Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit (2024–26) und der Initiativen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf die Verbesserung künftiger Aktivitäten in diesen Bereichen;
- zukunftsorientierte Strategien für Personalentwicklung und kontinuierliches Lernen, die dazu dienen, vorrangige Qualifikationslücken zu schließen und die Mitarbeiter mit modernsten Qualifikationen auszustatten, darunter mit den Kompetenzen des „Quintetts des Wandels“ (Daten, Digitales, Innovation, Prognostik und Verhaltenswissenschaft);
- Bereitstellung von strategischen Einblicken 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, insbesondere in den Außenämtern;
- 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.

► Anhang I

Strategisches Risikoregister der IAO 2026–27

Risikoereignis	Potenzielle Konsequenzen	Bemerkungen	Vorgeschlagene Reaktion des Amtes
1. Der Verwaltungsrat oder die Internationale Arbeitskonferenz kann zu einem besonders wichtigen Thema kein Einvernehmen erzielen.	Aussetzung von IAO-Tätigkeiten und ineffektives Funktionieren der IAO-Leitungsorgane. Einflussreiche Partner verlieren das Vertrauen in das Arbeitsmodell der IAO, was sich auf den Umfang der politischen und finanziellen Unterstützung auswirkt.	Die auf breiter Basis beruhenden Leitungsstrukturen der IAO machen die besondere Stärke der Organisation aus, erfordern jedoch einen Konsens, damit sie effektiv arbeiten kann. Dieser Konsens ist anfällig für den Druck, den zunehmend komplexe, multipolare und multikonzeptionelle Machtzentren auf das multilaterale System ausüben. Aufgrund von Protektionismus, Nationalismus und der Sorge über die ungleichen Auswirkungen der Globalisierung sehen sich die Länder zudem veranlasst, bilaterale statt multilateraler Lösungen anzustreben.	Die IAO wird die regelmäßige transparente Kommunikation und den Dialog mit den Mitgliedsgruppen zu Entwicklungsthemen fortsetzen. Sie wird vorbeugende Maßnahmen ergreifen, um potenzielle institutionelle Uneinigkeit zu erkennen, zu verhindern und/oder zu entschärfen, indem sie durch ihre normativen Funktionen, Fallstudien und empirische Daten nach Möglichkeit zur Entpolitisierung dieser Themen beiträgt.
2. Mitgliedsgruppen und Geber ändern ihr Engagement für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit.	Fortschritte bei der Förderung der sozialen Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit werden zunichte gemacht oder die Sondermittelbeiträge gehen zurück, und die Quote der Realisierung vereinbarter Leistungen und Ergebnisvorgaben sinkt. Mitgliedstaaten oder einflussreiche externe Partner entziehen der IAO ihre Unterstützung.	Die Herbeiführung nachhaltiger Verbesserungen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf Landesebene erfordert konzertierte Bemühungen und politisches und finanzielles Kapital über Jahre hinweg sowie ein günstiges Umfeld, das die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die Vereinigungsfreiheit fördert. Regelmäßige Bedrohungen für dieses anhaltende Engagement (z. B. der Wechsel von Ministern und anderen Amtsträgern) werden jedoch durch neue Politikprioritäten verschärft, die auf geopolitische Spannungen, Inflation, steigende Verschuldung, Rezessionsängste, soziale Spannungen und Ungleichheiten sowie die zunehmende Gefährdung durch wirtschaftliche, soziale, ökologische, gesundheitliche und technologische Schocks zurückgehen.	Das Programm und der Haushalt sowie die Programmplanung auf Landesebene sind darauf ausgelegt, diesen Druck zu bewältigen und sich zunutze zu machen. Gleichwohl wird die IAO die Entwicklungen überwachen und bei Bedarf reagieren, indem sie: i) ihre Instrumente und Netzwerke in den Bereichen Statistik und Politikbeobachtung nutzt, um die Regierungen und Sozialpartner auf sich verändernde Gegebenheiten aufmerksam zu machen, ii) rasch handelt, um das Programm bei Bedarf an neuen Anforderungen auszurichten und zu beweisen, dass ein gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis mit Ergebnissen und Wirkung möglich ist, iii) Forschungserkenntnisse veröffentlicht und Überzeugungsarbeit betreibt, um die Relevanz und den sozialen und wirtschaftlichen

Risikoereignis	Potenzielle Konsequenzen	Bemerkungen	Vorgeschlagene Reaktion des Amtes
		Zugleich bieten der Zweite Weltgipfel für soziale Entwicklung im Jahr 2025 und seine Ergebnisdokumente der IAO mehr Möglichkeiten, soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit voranzubringen.	Nutzen von Investitionen in die Förderung menschenwürdiger Arbeit aufzuzeigen, iv) neue strategische Partnerschaften aufbaut bzw. bestehende Partnerschaften stärkt, insbesondere über internationale und nationale politische Foren und v) Mittel der Entwicklungszusammenarbeit mit adaptiven Projektmanagementverfahren verwendet, um die Strategien für die Projektausführung so anzupassen, dass sie sich verändernden Prioritäten gerecht werden. Die IAO wird sich nach Kräften bemühen, die in den Ergebnisdokumenten des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung vorgesehenen Folgemaßnahmen über die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit und das Globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge im Hinblick auf Politikkohärenz und Partnerschaften umzusetzen und sicherzustellen, dass soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit in der nationalen und globalen Politikgestaltung Vorrang erhalten.
3. Die Nachfrage nach Unterstützung durch die IAO steigt über die verfügbaren Ressourcen hinaus an.	Die Unzufriedenheit der beteiligten Akteure mit der Unterstützung durch die IAO beeinträchtigt die Glaubwürdigkeit der Organisation, ihr Einflussvermögen, ihre Fähigkeit zur Bildung strategischer Allianzen und ihren Zugang zu Finanzmitteln.	Ebenso wie viele andere Sonderorganisationen sieht sich auch die IAO Forderungen gegenüber, ihren Wirkungsbereich zu erweitern, um veränderlichen Prioritäten gerecht zu werden, ohne jedoch ihre Arbeit auf anderen Gebieten zu vernachlässigen. Schwierig ist dies insbesondere im Außendienst, da die Kapazitäten der Außenämter zur Bewältigung neuer Herausforderungen aufgrund der Modelle zur Finanzierung des ordentlichen Haushalts und der Praxis der Haushaltsplanung für die Entwicklungszusammenarbeit begrenzt sind.	Die IAO wird ihre Politik und Praxis im Bereich des ergebnisorientierten Managements weiter stärken, indem sie die Sondermittel für Entwicklungszusammenarbeit (SMEZ) besser auf die im Programm und Haushalt festgelegten Prioritäten abstimmt. Sie wird weiterhin mehr Mittel aus dem ordentlichen Haushalt und SMEZ von der Zentrale zum Außendienst verlagern und ihr Modell für die Erbringung von Diensten stärken, um den Außenämtern mehr Flexibilität und Agilität im Hinblick auf eine integrierte Verwendung der Mittel mit erhöhter Rechenschaftslegung zu verleihen.

Risikoereignis	Potenzielle Konsequenzen	Bemerkungen	Vorgeschlagene Reaktion des Amtes
4. Die vom IAO-Management bereitgestellten Informationen und Daten über seine Tätigkeit und über die Erzielung wirkungsvoller, dauerhafter und nachhaltiger Ergebnisse sind unzureichend oder nicht überzeugend.	Entscheidungen beruhen auf falschen Annahmen. Infolgedessen werden die finanziellen Mittel ineffizient verwendet und die im Programm und Haushalt oder in den aus Sondermitteln finanzierten Projekten vereinbarten Ergebnisvorgaben und Leistungen nicht realisiert, was das Vertrauen der Interessenträger und den Fluss von ordentlichen Haushaltsmitteln und Sondermitteln verringert.	Die Jahrhunderterklärung, der Strategische Plan der IAO für 2026–29 und die künftige Strategie für Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit 2026–29 geben in dieser Hinsicht strategische Richtungen vor. Die IAO führte 2019 einen innovativen Ergebnisrahmen mit Indikatoren auf der Ebene der Auswirkungen, Ergebnisvorgaben und Leistungen ein. Dies wurde als Reaktion auf COVID-19 und die aus Evaluierungen abgeleiteten Erkenntnisse weiterentwickelt, insbesondere in Bezug auf ergebnisorientierte Managementverfahren mit integrierter Mittelzuweisung und Ergebnissen auf Landesebene.	Die IAO wird nach Möglichkeiten zur Stärkung ihres ergebnisorientierten Managementansatzes, ihrer Transparenz und ihrer Rechenschaftslegung suchen, was zu einer verbesserten Programmplanung, Überwachung und integrierter Nutzung aller Ressourcen führt. Die IAO hat vier vorrangige Aktionsprogramme eingeführt, die als Ansatzpunkte für die Gewährleistung von Politikkohärenz, Koordinierung, Synergie und Teamarbeit dienen.
5. Bei Projekten oder Programmen kommt es zu Betrug oder Korruption von erheblicher Schwere.	Der Verlust des Vertrauens in das IAO-Management wirkt sich negativ auf die Zusammenarbeit im Rahmen strategischer Partnerschaften und den Fluss von Mitteln des ordentlichen Haushalts und von Sondermitteln aus.	Die IAO führte 2024 eine organisationsweite Bewertung des Betrugsrisikos durch, die aufzeigte, wie die Kontrollen zur Betrugsbekämpfung und die Betrugserkennung gestärkt werden können. Erste daraus abgeleitete Verbesserungen wurde im Jahresverlauf 2024 eingeführt.	Die IAO wird ihre Betrugs- und Korruptionsanfälligkeit weiterhin überwachen und erforderliche Maßnahmen ergreifen, insbesondere wenn ihre Tätigkeiten (wie Durchführungsvereinbarungen und Beschaffungen) betroffen sind, die in besonders anfälligen geografischen Gebieten und Funktionsbereichen stattfinden.
6. Personal der IAO oder Nutznießer der Unterstützung der IAO erfahren sexuelle Ausbeutung oder sexuellen Missbrauch durch Mitarbeiter der Organisation oder in ihrem Auftrag handelnde Dritte.	Schwerer körperlicher, psychischer, sozialer und Reputationsschaden für die Betroffenen. Akuter Verlust von Vertrauen in die IAO und Rufschädigung, was zu Zurückhaltung in Bezug auf das Eingehen von finanziellen oder programmbezogenen Partnerschaften mit der IAO führt.	Sexuelle Ausbeutung und sexueller Missbrauch sind ein Bereich, der innerhalb des UN-Systems Anlass zu erheblicher Sorge gibt. Obwohl die Zahl der Vorwürfe bei der IAO sehr gering ist, lassen Risikoregister auf Ebene der Landesbüros ein wachsendes Bewusstsein für potenzielle Schwachstellen in diesem Bereich erkennen. Die IAO ging diese Herausforderung an, indem sie eine abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe einsetzte und einen Aufgabenbereich speziell für die Prävention und Bekämpfung von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch (PSAE-Beauftragter) einrichtete, der unmittelbar dem General-	Die IAO wird die Stelle eines PSAM-Beauftragten schaffen. Im Zeitraum 2026–27 wird das Amt seinen Fokus weiterhin auf die Sensibilisierung, die Förderung einer Kultur der offenen Aussprache, die Verbesserung der Berichterstattung und Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht sowie die Koordinierung von Präventionsmaßnahmen in allen IAO-Büros richten, unter anderem durch die Ermittlung, Entwicklung und Einführung zusätzlicher Maßnahmen zur Stärkung der Prävention und Bekämpfung von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch.

Risikoereignis	Potenzielle Konsequenzen	Bemerkungen	Vorgeschlagene Reaktion des Amtes
		direktor unterstellt ist. Der PSAE-Beauftragte und die Arbeitsgruppe bilden die Speerspitze der Bemühungen der IAO um eine Stärkung der einschlägigen Präventions- und Reaktionsmaßnahmen und ihre systematische Verankerung in allen Büros, Projekten und Aktivitäten der Organisation.	
7. Ein Online-Angriff auf IAO-Systeme unterbricht den Betrieb oder ändert/verbreitet Verschlusssachen.	Verzögerung beim Erreichen vereinbarter Ergebnisse; finanzieller Verlust; Schaden für Einzelpersonen; Reputationsschaden für die IAO.	Die durchgeführte Überprüfung des IAO-Rahmens für Cybersicherheit (GB.346/PFA/3) ergab, dass er im Vergleich zu anderen UN-Organisationen leistungsfähig ist. Dennoch nehmen die Häufigkeit von Cyberangriffen und ihre Auswirkungen auf die Tätigkeit der Organisation zu.	Die IAO überwacht ständig neue Bedrohungen, minimiert potenzielle Schwachstellen und ergreift geeignete Abhilfemaßnahmen. Während der Zweijahresperiode wird die IAO ihre Vorkehrungen zur Abwehr von Ransomware-Angriffen und zur Reaktion darauf durch die Einbeziehung der derzeit besten Praxis aktualisieren.
8. Durch ein Ereignis höherer Gewalt (beispielsweise eine Natur- oder eine anthropogene Katastrophe) werden Mitarbeiter verletzt oder die Räumlichkeiten oder Sachwerte der IAO beschädigt.	Betriebsunterbrechungen; finanzieller Verlust, Verlust der Moral und geringeres Engagement der Mitarbeiter.	Die IAO-Tätigkeiten sind nach wie vor durch bewaffnete und soziopolitische Konflikte und immer häufigere und schwerere extreme Wetterereignisse sowie potenziell auch durch eine neue Pandemie gefährdet. Im Zuge der Ausweitung der Präsenz der IAO in fragilen Staaten dürfte diese Gefährdung noch zunehmen.	Dank ihrer Krisenmanagementstrukturen und Vorkehrungen zur Gewährleistung der Betriebskontinuität verfügt die IAO über Mechanismen zur Vorbereitung auf einen schwerwiegenden Vorfall und zur Reaktion darauf. Diese werden im Zeitraum 2026–27 im Zuge der Überführung der Strukturen für die Gewährleistung der Betriebskontinuität in den ganzheitlicheren Ansatz für das Vorfall- und Krisenmanagement, der durch das organisationsweite System für Resilienz-Management geschaffen wurde, weiter gestärkt und aktualisiert werden.

► Anhang II

Ergebnisrahmen für 2026–27

1. Dieser Anhang enthält den Ergebnisrahmen der IAO für 2026–27. Er umfasst die erwarteten Ergebnisse im Verhältnis zur angestrebten langfristigen Wirkung, die acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, die Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz und die drei unterstützenden Ergebnisvorgaben sowie die entsprechenden zu erbringenden Leistungen mit Indikatoren auf den drei Ebenen.

2. Der Rahmen enthält **vier Wirkungsindikatoren** zur Verfolgung längerfristiger Veränderungen im Zusammenhang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit, die allesamt dem Rahmen globaler Indikatoren für die SDG der Agenda 2030 und damit verbundenen Zielvorgaben entnommen wurden. Die Informationsquellen und die Methodik für diese SDG-Indikatoren liegen im Zuständigkeitsbereich der IAO, und die Daten werden regelmäßig in der Datenbank ILOSTAT aktualisiert, was die Überwachung und Berichterstattung erleichtert. Der Ausgangswert für diese Indikatoren wird anhand einschlägiger verfügbarer Statistiken festgelegt, und die Zielvorgabe wird als eine der SDG-Zielvorgabe entsprechende Absichtserklärung präsentiert.

3. Zudem enthält der Rahmen **18 Indikatoren für die acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und die Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz**, von denen 13 mit SDG-Indikatoren verknüpft sind, zur Messung der Auswirkungen verbesserter Politiken und Institutionen auf die Arbeitsmärkte und das Leben der Menschen. Drei dieser Indikatoren sind gegenüber dem Rahmen für 2024–25 neu:

- Für die grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 2 (Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen, ein wirksamer sozialer Dialog und eine gute Arbeitsmarktsteuerung) werden folgende Indikatoren vorgeschlagen: Anzahl der Mitgliedstaaten mit Fortschritten in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen (gemessen als Anzahl der Länder mit einer verbesserten Wertung für den SDG-Indikator 8.8.2) und

Anteil der Bevölkerung, der der Ansicht ist, dass die Entscheidungsfindung inklusiv und bedarfsorientiert ist (SDG-Indikator 16.7.2);¹

- Für die grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 8 (Digitalisierung für menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit) wird als Indikator der Anteil der Jugendlichen und Erwachsenen mit Kompetenzen in Informations- und Kommunikationstechnologie (SDG-Indikator 4.4.1) vorgeschlagen.

4. Darüber hinaus gibt es **91 Leistungsindikatoren**, von denen 52 die unmittelbaren Auswirkungen der Unterstützung der IAO für ihre Mitgliedsgruppen in thematischen Bereichen (die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben), 11 die unmittelbaren Auswirkungen von Maßnahmen zur Verbesserung der Politikkohärenz und internen Koordinierung in wichtigen übergreifenden Arbeitsbereichen und im multilateralen System (die Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz) und 28 Verbesserungen und Fortschritte in Bezug auf Kenntnisse, Kommunikation und Partnerschaften, Steuerung und Aufsicht sowie das Management der IAO (die unterstützenden Ergebnisvorgaben) messen. Für jeden Leistungsindikator enthält der Rahmen einen Ausgangswert² und eine Zielvorgabe, wobei letztere dem erwarteten Ergebnis entspricht, das bis Ende 2027 erreicht werden soll.

5. Gegenüber dem Ergebnisrahmen für 2024–25 gibt es unter der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 8 fünf neue und unter der Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz sieben neue Indikatoren. Darüber hinaus wurden 16 Leistungsindikatoren überprüft oder zusammengeführt, um sie an Änderungen in der Strategie anzupassen und für mehr Klarheit in Bezug auf die zu messenden Ergebnisse zu sorgen.

6. Im Zeitraum 2026–27 wird das Amt ein innovatives System zur Überwachung der **direkten und indirekten Nutznießer** der Initiativen der IAO und Meldung diesbezüglicher Daten im Rahmen aller grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben einführen. Dieses System beruht auf den bewährten Verfahren anderer UN-Organisationen und den Erkenntnissen aus der Anwendung von zwei Indikatoren zur Messung der

¹ Diese Ergebnisindikatoren werden als Übergangsmaßnahme vorgeschlagen, solange die Ergebnisse der Arbeit, die das Amt auf Ersuchen der 21. ICLS im Jahr 2023 in Bezug auf einen internationalen statistischen Standard für Daten zu Arbeitsbeziehungen zur Erörterung und möglichen Annahme durch die 22. ICLS im Jahr 2028 durchführen soll, noch nicht vorliegen.

² Der Ausgangswert entspricht dem erwarteten Ergebnis, das bis Ende 2025 für jeden Indikator (jede Zielvorgabe) erreicht werden soll, wie dies dargestellt ist in IAO, *Programme and Budget for 2024–25: Updated results and measurement frameworks*, Januar 2024.

Zahl der direkten Nutznießer von Initiativen in den Bereichen Qualifizierung sowie Pflege und Betreuung, die in den Ergebnisrahmen für 2024–25 aufgenommen wurden. Diese Neuerung, die eine Reaktion auf die Ergebnisse und Empfehlungen von Evaluierungen, darunter die 2021 vom Netzwerk zur Bewertung der Leistungsfähigkeit multilateraler Organisationen (MOPAN) durchgeführte Bewertung der IAO, darstellt, wird die Informationen über grundsatzpolitische und institutionelle Ergebnisse, die durch die meisten Leistungsindikatoren gemessen werden, ergänzen und die Qualität und Sichtbarkeit der Ergebnisse der IAO in gemeinsamen UN-Berichten über die auf Landesebene und weltweit erzielten Ergebnisse steigern.

7. Im März 2026 wird das Amt einen aktualisierten Rahmen für die Ergebnismessung für 2026–27 veröffentlichen, der die Grundlage für die Überwachung

der im Zweijahreszeitraum erzielten Ergebnisse und die diesbezügliche Berichterstattung bilden wird. Dieses Dokument wird Folgendes enthalten:

- aktualisierte Ausgangs- und Zielwerte für die Leistungsindikatoren auf der Grundlage der im Zeitraum 2024–25 erzielten Ergebnisse und aktualisierter Schätzungen der Sondermittel, die im Zeitraum 2026–27 voraussichtlich für die Umsetzung zur Verfügung stehen werden;
- detaillierte methodische Anmerkungen zu den Leistungsindikatoren für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und die Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz mit qualitativen Kriterien zur Definition der erwarteten und mit Unterstützung der IAO zu erreichenden Ergebnisse.

► **Tabelle II.1. Langfristige Wirkung**

Ein erneuerter Gesellschaftsvertrag, der eine gerechte, inklusive und sichere Zukunft der Arbeit mit produktiver und frei gewählter Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle gewährleistet			
Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung unterhalb der internationalen Armutsgrenze, nach Geschlecht, Alter und Wohnort (städtisch/ländlich) (Erwerbsarmut, Unterkomponente von SDG-Indikator 1.1.1)	ILOSTAT	6,9% (2019) 7,5% (2021) 6,9% (2024)	Die extreme Armut für alle Menschen überall auf der Welt beseitigen (SDG-Zielvorgabe 1.1).
Jährliches Wachstum des durchschnittlichen realen Monatsverdienstes von Beschäftigten (verknüpft mit SDG-Indikator 8.5.1)	ILOSTAT	1,9% (2019) 1,8% (2021) 2,7% (2024)	Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (SDG-Zielvorgabe 8.5) erreichen.
Arbeitslosenquote nach Geschlecht, Alter und Menschen mit Behinderungen (SDG-Indikator 8.5.2)	ILOSTAT	5,6% (2019) 6,1% (2021) 5,0% (2024)	
Arbeitnehmeranteil am BIP (SDG-Indikator 10.4.1)	ILOSTAT	52,9% (2019) 52,8% (2021) 52,3% (2024)	Politiken beschließen, insbesondere fiskalische, lohnpolitische und den Sozialschutz betreffende Maßnahmen, und schrittweise größere Gleichheit erzielen (SDG-Zielvorgabe 10.4).

► **Tabelle II.2. Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben und Ergebnisvorgaben zur Politikkohärenz**

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 1. Wirkungsvolle, modernisierte normative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit			
Grad der Einhaltung der Arbeitsrechte (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen) auf nationaler Ebene auf der Grundlage von IAO-Textquellen und innerstaatlichen Rechtsvorschriften, nach Geschlecht und Migrantenstatus (SDG-Indikator 8.8.2)	ILOSTAT	Die Bewertung für die Welt insgesamt lag für 2022 bei 4,8 und für 2021 bei 4,5 auf einer Skala von 0 bis 10 (0 ist die beste und 10 die schlechteste Bewertung).	Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Arbeitsmigrantinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern (SDG-Zielvorgabe 8.8).
Anteil und Anzahl der Kinder zwischen 5 und 17 Jahren, die Kinderarbeit leisten, nach Geschlecht und Alter (SDG-Indikator 8.7.1)	IAO-Schätzungen weltweit zur Kinderarbeit	9,6%, was 160 Millionen Kindern, davon 63 Millionen Mädchen (2020), entspricht.	Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldaten, sicherstellen und jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen (SDG-Zielvorgabe 8.7).
Zwangsarbeitsquote	IAO-Schätzungen weltweit zur Zwangsarbeit	3,5 pro 1.000, was 27,6 Millionen Menschen, davon 11,8 Millionen Frauen und Mädchen (2021), entspricht.	
Zu erbringende Leistung 1.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeitsnormen zu ratifizieren			
1.1.1. Anzahl der Ratifizierungen: a) grundlegender und ordnungspolitischer Übereinkommen/Protokolle b) aktueller fachlicher Übereinkommen	Informationssystem der IAO zu internationalen Arbeitsnormen (NORMLEX)	a) 2.078 (Dezember 2023) b) 2.389 (Dezember 2023)	a) 40 zusätzliche Ratifizierungen (12 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 14 in Asien und Pazifik, 8 in Europa und Zentralasien) b) 70 zusätzliche Ratifizierungen (19 in Afrika, 12 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 19 in Asien und Pazifik, 17 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 1.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, die wirksame Anwendung der internationalen Arbeitsnormen durch die Mitgliedstaaten voranzutreiben			
1.2.1. Anzahl der Fälle von Fortschritten bei der Anwendung ratifizierter Übereinkommen, die die Aufsichtsorgane mit Befriedigung zur Kenntnis genommen haben	Berichte der Aufsichtsorgane, die in NORMLEX zusammengestellt werden	50 Fälle von Fortschritten	50 Fälle von Fortschritten
1.2.2. Anzahl neuer UN-Kooperationsrahmen, die Maßnahmen enthalten, um Fragen anzugehen, auf die von den Aufsichtsorganen hingewiesen wurde	Dokumente des UN-Kooperationsrahmens; UN-Büro für Entwicklungskoordinierung	11 UN-Kooperationsrahmen (2022–23)	14 UN-Kooperationsrahmen (4 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Zu erbringende Leistung 1.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Partner und Interessenträger, sich an normativen Maßnahmen zu beteiligen			
1.3.1. Prozentsatz der am 1. September fälligen Berichte über die Anwendung ratifizierter Übereinkommen, die rechtzeitig eingegangen sind und Antworten auf Stellungnahmen der Aufsichtsorgane enthalten	NORMLEX	40%	40% im Jahr 2026 40% im Jahr 2027
1.3.2. Anzahl der Mitgliedstaaten mit dreigliedrigen Mechanismen, dank deren die Mitgliedsgruppen sich wirksam an der Durchführung internationaler Arbeitsnormen auf der nationalen Ebene, einschließlich der Berichterstattung an die Aufsichtsorgane, beteiligen können	Offizielle nationale Dokumente und Berichte der Aufsichtsorgane	14 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	24 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 5 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 7 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 1.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, die effektive Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit voranzubringen			
1.4.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder verbesserten Politiken und Programmen gibt, die die einander verstärkende Wechselwirkung zwischen zwei oder mehr grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit thematisieren	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	20 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 8 in Amerika, 6 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	18 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 6 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
1.4.2. Anzahl der Länder, die Maßnahmen gegen Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Menschenhandel ergriffen haben	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	17 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 4 in Amerika, 5 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	34 Mitgliedstaaten (10 in Afrika, 11 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 10 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 1.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, sektorspezifische internationale Arbeitsnormen, Verhaltenskodizes, Leitlinien und Instrumente anzuwenden			
1.5.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, die einen sektorspezifischen Ansatz für menschenwürdige Arbeit unter Anwendung sektorspezifischer Normen der IAO und sektorspezifischer Verhaltenskodizes, Leitlinien und Instrumente vorangebracht haben	Nationale Dokumente und Berichte, darunter von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie von Arbeitnehmerverbänden; Berichte der Aufsichtsorgane	13 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik)	11 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 2. Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen, ein wirksamer sozialer Dialog und eine gute Arbeitsmarktsteuerung			
Anzahl der Mitgliedstaaten mit Fortschritten in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen (gemessen als Anzahl der Länder mit einer verbesserten Wertung für den SDG-Indikator 8.8.2)	ILOSTAT	Noch festzulegen.	Verbesserte Einhaltung der Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98.

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Anteil der Bevölkerung, der der Ansicht ist, dass die Entscheidungsfindung inklusiv und bedarfsorientiert ist, nach Geschlecht, Alter, etwaiger Behinderung und Bevölkerungsgruppe (SDG-Indikator 16.7.2)	Globale UN-Datenbank für SDG-Indikatoren	Noch festzulegen.	Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist (SDG-Zielvorgabe 16.7).
Zu erbringende Leistung 2.1. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, stark, unabhängig und repräsentativ zu sein			
2.1.1. Anzahl der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die verbesserte Systeme für die Verwaltungsführung, Strategien zur Erweiterung der Vertretung und/oder eine verbesserte Erbringung von Dienstleistungen vorweisen können	Berichte, Dokumente, Protokolle, Tätigkeitsberichte/Schulungsunterlagen, Leitfäden/Handbücher und Geschäftspläne/Strategien von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, Partnerschaftsvereinbarungen, andere offizielle Dokumente und Berichterstattung in den Medien	36 Organisationen (10 in Afrika, 13 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 8 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien)	36 Organisationen (10 in Afrika, 13 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 8 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien)
2.1.2. Anzahl der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die Analysen zu den sich verändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen durchgeführt haben und Lobbyarbeit betreiben, um Einfluss auf die Politikgestaltung zu nehmen		24 Organisationen (9 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)	24 Organisationen (9 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 2.2. Erhöhte institutionelle und fachliche Kapazität der Arbeitnehmerverbände sowie erhöhte Fähigkeit zur Vertretung und politischen Einflussnahme			
2.2.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen Arbeitnehmerverbände innovative und erfolgreiche Gewerkschaftsstrategien zur Gewinnung neuer Arbeitnehmergruppen und/oder zur Verbesserung ihrer Dienstleistungen entwickelt haben	Kongress- oder Jahresberichte von Arbeitnehmerverbänden; Kollektivvereinbarungen; offizielle Berichte und Publikationen; die Medien; nationale, regionale und multilaterale Politiken, Gesetze und Vorschriften; Handelsverträge; Kommentare und Berichte der Aufsichtsorgane	38 Organisationen (13 in Afrika, 8 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 10 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)	20 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)
2.2.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen Arbeitnehmerverbände innovative und erfolgreiche gewerkschaftsseitige Grundsatzpolitikvorschläge entwickelt haben, die im Rahmen von Mechanismen des sozialen Dialogs für die Politikgestaltung berücksichtigt werden		38 Organisationen (15 in Afrika, 8 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 10 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	20 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 2.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den sozialen Dialog einflussreicher und die Institutionen und Verfahren im Bereich der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitsgerichtsbarkeit wirksamer zu gestalten			
2.3.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit neu eingerichteten oder gestärkten Institutionen und Prozesse für den sozialen Dialog	Offizielle nationale Dokumente und Berichte, auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, sowie Berichte der Aufsichtsorgane	34 Mitgliedstaaten (13 in Afrika, 4 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 10 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien)	36 Mitgliedstaaten (13 in Afrika, 8 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 10 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
2.3.2. Anzahl der Mitgliedstaaten mit neu entwickelten oder gestärkten Politiken oder Praktiken zur Unterstützung von: a) Kollektivverhandlungen, b) betrieblicher Zusammenarbeit	Offizielle nationale Dokumente und Berichte, auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, sowie Berichte der Aufsichtsorgane	a) Kollektivverhandlungen: 19 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 1 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien) b) Betriebliche Zusammenarbeit: 8 Mitgliedstaaten (3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik)	a) Kollektivverhandlungen: 18 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 8 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien) b) Betriebliche Zusammenarbeit: 6 Mitgliedstaaten (1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik)
2.3.3. Anzahl der Mitgliedstaaten mit neu eingerichteten oder reformierten regulatorischen oder institutionellen Rahmen für die wirksame Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten gibt	Offizielle nationale Dokumente und Berichte, auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, sowie Berichte der Aufsichtsorgane	19 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)	15 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)

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

2.4.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen die Politiken und Rahmen für die Arbeitsverwaltung, auch durch Reformen des Arbeitsrechts, verbessert werden	Offizielle nationale Dokumente und Berichte, auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, sowie Berichte der Aufsichtsorgane	20 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 6 in Amerika, 6 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	30 Mitgliedstaaten (10 in Afrika, 5 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 8 in Asien und Pazifik, 5 in Europa und Zentralasien)
2.4.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen die Politiken, Strategien und Arbeitsaufsichtsbehörden zur besseren Einhaltung der nationalen Arbeitsgesetzgebung gestärkt werden	Offizielle nationale Dokumente und Berichte, auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, sowie Berichte der Aufsichtsorgane	36 Mitgliedstaaten (13 in Afrika, 8 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 8 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)	29 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 9 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 5 in Europa und Zentralasien)

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

Anteil der informellen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung, nach Geschlecht (SDG-Indikator 8.3.1)	ILOSTAT	Weiblich: 54,9% (2019) 55,6% (2021) 55,2% (2024) Männlich: 59,6% (2019) 60,8% (2021) 59,6% (2024)	Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von KKMU unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienst-
--	---------	--	--

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
		Insgesamt: 57,8% (2019) 58,7% (2021) 57,8% (2024)	Leistungen begünstigen (SDG-Zielvorgabe 8.3).
Beschäftigungsquote (15-Jährige und älter)	ILOSTAT	Weiblich: 45,6% (2019) 45,1% (2021) 46,4% (2024) Männlich: 69,7% (2019) 68,6% (2021) 69,5% (2024) Insgesamt: 57,7% (2019) 56,8% (2021) 57,9% (2024)	Den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Erwerbsalter steigern und das Geschlechtergefälle bei den Beschäftigungsquoten in allen Regionen verringern.
Anteil der jungen Menschen (15–24 Jahre), die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen (SDG-Indikator 8.6.1)	ILOSTAT	Insgesamt: 21,4% (2019) 21,8% (2021) 20,4% (2024)	Den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern (in Anlehnung an die SDG-Zielvorgabe 8.6).
Anzahl der Mitgliedstaaten mit einer entwickelten und operationalisierten nationalen Strategie für Jugendbeschäftigung als eigenständige Strategie oder als Teil einer nationalen Beschäftigungsstrategie (auf der Grundlage von SDG-Indikator 8.b.1)	Offizielle nationale Dokumente und Berichte	43 Mitgliedstaaten mit einer entwickelten und operationalisierten Strategie für Jugendbeschäftigung (2021)	
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			
3.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit derzeit bestehenden und wirksamen umfassenden beschäftigungspolitischen Rahmen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	29 Mitgliedstaaten (13 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 10 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	27 Mitgliedstaaten (12 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 7 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien)
3.1.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, deren Investitionsentscheidungen und Maßnahmen zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen auf von der IAO unterstützten Bewertungen der Auswirkungen auf die Beschäftigung beruhen	Offizielle nationale, regionale oder sektorspezifische Berichte und andere Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden; offizielle Dokumente und Berichte der IAO und der Mitgliedsgruppen	9 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 3 in Asien und Pazifik)	16 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 1 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik)

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Zu erbringende Leistung 3.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, inklusive, nachhaltige und widerstandsfähige Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu entwickeln			
3.2.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit inklusiveren Politiken, Strategien, Systemen und Steuerungsmechanismen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	16 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 4 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik)	16 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 1 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)
3.2.2. Anzahl der Mitgliedstaaten mit verbesserten institutionellen Kapazitäten für die: a) frühzeitige Erkennung des Qualifikationsbedarfs und Abstimmung der Qualifikationen auf Erfordernisse; b) Steuerung der Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	23 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 5 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	25 Mitgliedstaaten (13 in Afrika, 5 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)
3.2.3. Anzahl der Mitgliedstaaten mit innovativen, flexiblen und inklusiven Programmen bzw. Systemen für Qualifizierung, Anerkennung von Qualifikationen, Lehrlingsausbildung und arbeitsbasiertes Lernen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	24 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 1 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 9 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)	30 Mitgliedstaaten (15 in Afrika, 6 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 3.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politiken und Strategien zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten auszuarbeiten und umzusetzen			
3.3.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen zugunsten menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten umgesetzt haben	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	21 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	25 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 6 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 3.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, wirksame und effiziente Arbeitsmarktpprogramme und -dienste zur Unterstützung von Übergängen zu entwickeln und umzusetzen, auch über beschäftigungsintensive Investitionsprogramme			
3.4.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit gestärkten und wirksamen Arbeitsvermittlungsdiensten zur Unterstützung von Übergängen zu menschenwürdiger Arbeit, darunter für Frauen, junge und ältere Menschen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	18 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien)	27 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 3 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 8 in Asien und Pazifik, 7 in Europa und Zentralasien)
3.4.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, die inklusive beschäftigungsintensive Investitionsprogramme zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Lebensgrundlagen, auch in Krisenkontexten, ausgearbeitet, umgesetzt und evaluiert haben	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen über beschäftigungsintensive Investitionsprogramme, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden, Bericht-	entfällt	22 Mitgliedstaaten (10 in Afrika, 1 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
	erstattung in den Medien, IAO-Projektunterlagen, Fortschrittsberichte, Durchführungsverein- barungen und Verträge		

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

3.5.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit Jugendbeschäftigungsstrategien oder -aktionsplänen, die konzipiert und/oder umgesetzt wurden	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	10 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	23 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 2 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)
--	---	---	---

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

Jährliche Wachstumsrate des realen BIP pro beschäftigte Person (SDG-Indikator 8.2.1)	ILOSTAT	1,5% (2019) 3,3% (2021) 1,9% (2024)	Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren (SDG-Zielvorgabe 8.2).
--	---------	---	--

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

4.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen zur Förderung grundsatzpolitischer Rahmen ergriffen haben, die zugunsten menschenwürdiger Arbeit nachhaltige Unternehmen, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivitätswachstum begünstigen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	11 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik)	20 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 9 in Asien und Pazifik)
--	---	---	---

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

4.2.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit Politiken oder anderen Maßnahmen zur Förderung eines verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns zugunsten von menschenwürdiger Arbeit, auch in den Lieferketten, im Einklang mit den in der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik gegebenen Leitvorgaben	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	22 Mitgliedstaaten (6 in Afrika, 7 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 7 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	18 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 9 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
--	---	---	---

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Zu erbringende Leistung 4.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, den Zugang von Unternehmen zu Dienstleistungen für Unternehmensentwicklung und Finanzierung zu erleichtern und so ihre Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit zugunsten von menschenwürdiger Arbeit zu steigern			
4.3.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit wirksamen Interventionen zur Unterstützung von Dienstleistungen für Unternehmensentwicklung und Finanzierung zugunsten innovativer und inklusiver Geschäftsmodelle, Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit, Unternehmertum und eines gerechten Übergangs, insbesondere im Hinblick auf KKMU	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	36 Mitgliedstaaten (17 in Afrika, 7 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 7 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	36 Mitgliedstaaten (18 in Afrika, 6 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 9 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 4.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, den Übergang von Unternehmen zur formellen Wirtschaft zu erleichtern			
4.4.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen ergriffen haben, um den Übergang von Unternehmen und der von diesen beschäftigten Arbeitnehmern zur Formalität zu erleichtern	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	17 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik)	24 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 4.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, eine starke und widerstandsfähige Sozial- und Solidarwirtschaft für menschenwürdige Arbeit zu fördern			
4.5.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen zur Förderung von Unternehmen, Organisationen und anderen Einheiten der Sozial- und Solidarwirtschaft umgesetzt haben	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	6 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und Pazifik)	16 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 8 in Amerika, 4 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und Pazifik)
Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 5. Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle			
Frauenanteil in Führungspositionen (SDG-Indikator 5.5.2)	ILOSTAT	32,2% (2019) 34,2% (2021) 35,4% (2023)	Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen (SDG-Zielvorgabe 5.5).
Frauenquote in der informellen Beschäftigung	ILOSTAT	54,9% (2019) 55,6% (2021) 55,2% (2024)	Die Frauenquote in der formellen Beschäftigung signifikant erhöhen.
Zu erbringende Leistung 5.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, eine transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion zu entwickeln und umzusetzen			
5.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder verbesserten Politiken und Rechtsvorschriften, die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	21 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik,	20 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Frauen und Männern in der Arbeitswelt enthalten		5 in Europa und Zentralasien)	
5.1.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen oder von Angehörigen von mindestens einer der folgenden Gruppen umgesetzt haben: indigene oder in Stämmen lebende Völker, Menschen mit HIV oder Menschen, die aufgrund der Rasse oder der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität diskriminiert werden	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	22 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	19 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 5 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik)
Zu erbringende Leistung 5.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, menschenwürdige Arbeit in der und über die Pflege- und Betreuungswirtschaft zu fördern			
5.2.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, die integrierte und kohärente Politiken und/oder nationale Pflege- und Betreuungssysteme eingeführt haben, die auf internationalen Arbeitsnormen und sozialem Dialog beruhen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	10 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	22 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 1 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 10 in Asien und Pazifik, 6 in Europa und Zentralasien)
5.2.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen umgesetzt haben, die auf die ausgewogenere Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen in der Familie abzielen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	6 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	13 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 5.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Gewalt und Belästigung bei der Arbeit zu verhüten und anzugehen			
5.3.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen zur Ratifizierung und Umsetzung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 und der IAO-Empfehlung Nr. 206 umgesetzt haben	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	29 Mitgliedstaaten (10 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 10 in Asien und Pazifik, 5 in Europa und Zentralasien)	26 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 7 in Asien und Pazifik, 7 in Europa und Zentralasien)

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 6. Schutz bei der Arbeit für alle

Häufigkeit tödlicher und nicht tödlicher Arbeitsunfälle, nach Alter und Migrantenstatus (SDG-Indikator 8.8.1)	ILOSTAT	Daten verfügbar für etwa 99 Länder (ab 2015)	Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Arbeitsmigrantinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern (SDG-Zielvorgabe 8.8).
---	---------	--	--

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Anteil der Arbeitnehmer mit übermäßig langen Arbeitszeiten	ILOSTAT	Daten verfügbar für etwa 144 Länder (ab 2015)	Den Anteil der Arbeitnehmer mit übermäßig langen Arbeitszeiten verringern.
Vom Beschäftigten getragene Anwerbungskosten als Anteil des im Zielland verdienten Monatseinkommens (SDG-Indikator 10.7.1)	Muss noch festgelegt werden.	Muss noch festgelegt werden.	Eine geordnete, sichere, reguläre und verantwortungsvolle Migration und Mobilität von Menschen erleichtern, unter anderem durch die Anwendung einer planvollen und gut gesteuerten Migrationspolitik (SDG-Zielvorgabe 10.7).

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

6.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit nationalen Arbeitsschutzrahmen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	38 Mitgliedstaaten (19 in Afrika, 5 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 9 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	41 Mitgliedstaaten (13 in Afrika, 4 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 16 in Asien und Pazifik, 5 in Europa und Zentralasien)
6.1.2. Anzahl der Mitgliedstaaten mit gestärkten Aufzeichnungs- und Meldesystemen sowie betriebsärztlichen Diensten	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	8 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	16 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 1 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)

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

6.2.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen die Mitgliedsgruppen eine faktengestützte Lohnpolitik oder entsprechende Maßnahmen angenommen haben, einschließlich angemessener gesetzlicher oder ausgehandelter Mindestlöhne	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	15 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	14 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)
6.2.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen die Mitgliedsgruppen eine Strategie, eine Regelung oder sonstige Maßnahmen zu Arbeitszeiten, Arbeitszeitregelungen oder arbeitsorganisatorischen Regelungen angenommen haben, die den Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen entsprechen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	6 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 2 in Amerika, 2 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	6 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 1 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
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			
6.3.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit einer validierten Diagnose und/oder mit Vorschriften, Politiken oder auf die Gewährleistung der Einhaltung von Vorschriften abzielende Mechanismen zur Ausweitung des Arbeitnehmerschutzes auf Beschäftigte, die in hohem Maße Gefahr laufen, von einem angemessenen Schutz ausgeschlossen zu werden, sowie zur Unterstützung des Übergangs informell Beschäftigter in formellen Unternehmen oder in Haushalten zur formellen Beschäftigung	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	10 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	13 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 6.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, faire und wirksame Rahmen zur Steuerung der Arbeitsmigration zu stärken und umzusetzen			
6.4.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit Rahmen für die Arbeitsmigration oder institutionellen Mechanismen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen sowie zur Förderung der Kohärenz mit Beschäftigungs-, Qualifizierungs-, Sozialschutz- und anderen relevanten Politiken	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	23 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 8 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 7 in Asien und Pazifik)	23 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 7 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 9 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
6.4.2. Anzahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder verbesserten Dienstleistungen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	23 Mitgliedstaaten (7 in Afrika, 8 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 7 in Asien und Pazifik)	24 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 8 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 9 in Asien und Pazifik)
6.4.3. Anzahl bilateraler oder regionaler Rahmen für die Arbeitsmigration mit Überwachungs- und Überprüfungsmechanismen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	12 Rahmen (4 in Afrika, 2 in Amerika, 5 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	14 Rahmen (6 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 5 in Asien und Pazifik)
Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 7. Universeller Sozialschutz			

Anteil der Bevölkerung, der von sozialem Basisschutz/Sozialschutzsystemen erfasst wird, nach Geschlecht, mit getrennter Ausweisung der Kinder, Arbeitslosen, älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen, Schwangeren, Neugeborenen, Opfern von Arbeitsunfällen, Armen und Schwachen (SDG-Indikator 1.3.1)

IOA, *Weltbericht zur sozialen Sicherung (World Social Protection Report)*

48,1% (2020)
52,4% (2023)

Den nationalen Gegebenheiten entsprechende Sozialschutzsysteme und -maßnahmen für alle umsetzen, einschließlich eines Basisschutzes, und eine breite Versorgung der Armen und Schwachen erreichen (SDG-Zielvorgabe 1.3).

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
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			
7.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder überarbeiteten nationalen Sozialschutzpolitiken, mit denen Umfang und Erfassungsbereich des Schutzes ausgedehnt und/oder die Angemessenheit der Leistungen verbessert werden soll	IAO-Instrument für die Ergebniskontrolle im Bereich Sozialschutz und offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	36 Mitgliedstaaten (12 in Afrika, 9 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 9 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)	34 Mitgliedstaaten (13 in Afrika, 4 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 10 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien)
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			
7.2.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder überarbeiteten nationalen Sozialschutzmaßnahmen, mit dem Ziel, die Steuerung und/oder Finanzierung der Sozialschutzsysteme zu stärken und so ihre Tragfähigkeit und die Erbringung angemessener Leistungen zu gewährleisten	IAO-Instrument für die Ergebniskontrolle im Bereich Sozialschutz und offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	31 Mitgliedstaaten (16 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 4 in Europa und Zentralasien)	23 Mitgliedstaaten (9 in Afrika, 6 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 3 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 7.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Sozialschutz durch integrierte Politiken für inklusive Übergänge im Privat- und Erwerbsleben und den Strukturwandel zu nutzen			
7.3.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit neuen oder überarbeiteten integrierten Politikmaßnahmen, auch im Bereich des Sozialschutzes, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber während ihrer Übergänge im Privat- und Erwerbsleben zu unterstützen und zu schützen	IAO-Instrument für die Ergebniskontrolle im Bereich Sozialschutz und offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	13 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 1 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	10 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
Grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 8. Digitalisierung für menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit			
Anteil der Jugendlichen und der Erwachsenen mit Kompetenzen in Informations- und Kommunikationstechnologien (SDG-Indikator 4.4.1)	Globale UN-Datenbank für SDG-Indikatoren	noch festzulegen	Die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen, einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen, für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen (SDG-Zielvorgabe 4.4).
Zu erbringende Leistung 8.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, integrierte Politiken und Strategien zur Schaffung menschenwürdiger Beschäftigungsmöglichkeiten in der digitalen Wirtschaft auszuarbeiten			
8.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, mit einer von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen validierten Bewertung der Auswirkungen von Digitalisierung auf Arbeitsplätze, Unternehmen und/oder Qualifikationen	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	entfällt	12 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
8.1.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, die Beschäftigung, Qualifikationen und die Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen in die nationalen oder sektorspezifischen Politiken im Zusammenhang mit der digitalen Wirtschaft integriert haben	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	entfällt	9 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik)

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

8.2.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, die Politik- und Regulierungslücken in Bezug auf die Auswirkungen von Technologien auf den Schutz der Arbeitnehmer oder die Arbeitsqualität festgestellt und Maßnahmen zu deren Behebung umgesetzt haben	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	entfällt	8 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 2 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
---	---	----------	--

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

8.3.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, die bewährte Praktiken und Innovationen im Zusammenhang mit der Nutzung digitaler Technologien zur Erbringung von Dienstleistungen für menschenwürdige Arbeit angenommen, dokumentiert und/oder weitergegeben haben	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	entfällt	9 Mitgliedstaaten (1 in Afrika, 4 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
--	---	----------	--

Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz 9. Größere Politikkohärenz und verstärkte Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit

Anteil der internationalen Finanzströme für Zwecke der menschenwürdigen Arbeit	OECD–DAC, Gläubigermeldeverfahren	1,1% der öffentlichen Entwicklungshilfe und sonstiger öffentlicher Mittel an Entwicklungsländer, die von Geberländern für den Zweck der menschenwürdigen Arbeit ausgezahlt wurden (2022). 5,0% der öffentlichen Entwicklungshilfe und sonstiger öffentlicher Mittel an Entwicklungsländer, die von multilateralen Organisationen für den Zweck der menschenwürdigen Arbeit ausgezahlt wurden (2022).	Zusätzliche Finanzmittel für Entwicklungsländer zur Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit mobilisieren.
--	-----------------------------------	---	--

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Zu erbringende Leistung 9.1. Verbesserte Kohärenz bei der multilateralen Unterstützung für die Entwicklung und Finanzierung integrierter grundsatzpolitischer Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit			
9.1.1. Anzahl der von Partnern der Globalen Koalition für Soziale Gerechtigkeit durchgeführten oder finanzierten gemeinsamen Initiativen, um soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit voranzubringen	Berichte der Koalition	entfällt	noch festzulegen
9.1.2. Anzahl der Fahrpläne für die Umsetzung des Globalen Förderinstruments für Arbeitsplätze und Sozialschutz mit dem Ziel gerechter Übergänge, die Beschäftigungs- und Sozialschutzinterventionen für gerechte Übergänge integrieren und auf Landesebene unter Beteiligung der IAO-Mitgliedsgruppen und der Partner entwickelt und operationalisiert wurden	Überwachungssystem und Berichte des Globalen Förderinstruments	entfällt	noch festzulegen
9.1.3. Höhe der Finanzmittel, die zur Unterstützung der Umsetzung der Fahrpläne des Globalen Förderinstruments eingesetzt wurden	Überwachungssystem und Berichte des Globalen Förderinstruments	entfällt	noch festzulegen
Zu erbringende Leistung 9.2. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft			
9.2.1. Anzahl der von der IAO durchgeführten amtsübergreifenden Initiativen, die zu integrierten und kohärenten Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft auf globaler, regionaler oder nationaler Ebene geführt haben	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	entfällt	noch festzulegen
9.2.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, die eine integrierte Strategie/einen integrierten Ansatz für Formalisierung umgesetzt haben	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	10 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 4 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 1 in Europa und Zentralasien)	16 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 1 in Amerika, 9 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)
Zu erbringende Leistung 9.3. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Erleichterung eines gerechten Übergangs zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle			
9.3.1. Anzahl der von der IAO durchgeführten amtsübergreifenden Initiativen, die zu integrierten und kohärenten Maßnahmen für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle auf globaler, regionaler oder nationaler Ebene geführt haben	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	entfällt	noch festzulegen

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
9.3.2. Anzahl der Mitgliedstaaten mit integrierten Politikmaßnahmen zur Erleichterung gerechter Übergänge zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften durch menschenwürdige Arbeit	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	18 Mitgliedstaaten (8 in Afrika, 6 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 2 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	27 Mitgliedstaaten (11 in Afrika, 6 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)

Zu erbringende Leistung 9.4. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Förderung von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten

9.4.1. Anzahl der von der IAO durchgeführten amtsübergreifenden Initiativen, die zu integrierten und kohärenten Maßnahmen zur Förderung von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten auf globaler, regionaler oder nationaler Ebene geführt haben	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	entfällt	noch festzulegen
9.4.2. Anzahl der Mitgliedstaaten mit einem integrierten Ansatz für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten im Einklang mit der Strategie der IAO für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten (2023–27)	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	11 Mitgliedstaaten (2 in Afrika, 3 in Amerika, 2 in den arabischen Staaten, 3 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)	11 Mitgliedstaaten (3 in Afrika, 3 in Amerika, 1 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik)

Zu erbringende Leistung 9.5. 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

9.5.1. Anzahl der von der IAO durchgeführten amtsübergreifenden Initiativen, die zu integrierten und kohärenten Maßnahmen zur Förderung inklusiver, friedlicher, stabiler und widerstandsfähiger Gesellschaften durch menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit in Krisen- und Postkrisensituationen und in fragilen Kontexten auf globaler, regionaler oder nationaler Ebene geführt haben	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	entfällt	noch festzulegen
9.5.2. Anzahl der Mitgliedstaaten mit Politiken oder Programmen für menschenwürdige Arbeit, die die Fähigkeit der nationalen Akteure zur Krisenprävention, Krisenvorsorge, Krisenreaktion und Erholung von Krisen stärken	Offizielle nationale Berichte und Unterlagen, die im Strategischen Managementsystem der IAO zusammengestellt werden	20 Mitgliedstaaten (5 in Afrika, 4 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 6 in Asien und Pazifik, 2 in Europa und Zentralasien)	13 Mitgliedstaaten (4 in Afrika, 1 in Amerika, 3 in den arabischen Staaten, 4 in Asien und Pazifik, 1 in Europa und Zentralasien)

► **Tabelle II.3. Unterstützende Ergebnisvorgaben**

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
A. Verbesserte Kenntnisse, Kommunikation, Partnerschaften und Plattformen für Innovation und Kapazitätsentwicklung			
Zu erbringende Leistung A.1. Verbesserte Arbeitsstatistiken auf der Grundlage internationaler statistischer Normen und zuverlässiger Arbeitsmarktinformationssysteme			
A.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit gestärkten Arbeitsmarktstatistiken, Normen und Informationssystemen auf der Grundlage verbesserter statistischer Erhebungen und der Nutzung anderer statistischer Quellen	ILOSTAT, Mikrodatendateien, Fragebögen aus Erhebungen und Webseiten nationaler Partner	28 Mitgliedstaaten	25 Mitgliedstaaten
A.1.2. Prozentualer Anstieg bei den jährlich an die Vereinten Nationen gemeldeten Daten für SDG-Indikatoren, die in den Zuständigkeitsbereich der IAO fallen	ILOSTAT, jährliche Berichterstattung der IAO zu SDG-Daten an die Vereinten Nationen	2025 an die globale UN-Datenbank für SDG-Indikatoren gemeldete Datenpunkte für 2022 und 2023	Anstieg um 5% gegenüber der Ausgangsbasis
Zu erbringende Leistung A.2. Themenübergreifende und führende Forschungsarbeiten zur Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige und produktive Arbeit			
A.2.1. Anzahl der Ergebnisse gemeinsamer Forschungsarbeiten mit UN-Institutionen, internationalen Finanzinstituten und führenden akademischen Einrichtungen, die sich speziell mit dem am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit befassen	Publikationen, Plattformen, Datenbanken und Webseiten der IAO und von Partnerinstitutionen	für 2024–25 gemeldete Daten	Anstieg um 10% gegenüber der Ausgangsbasis
A.2.2. Anzahl der Verweise auf Forschungsarbeiten und Wissensprodukte der IAO in:	Webseiten und Publikationen von globalen Foren, UN-Institutionen und internationalen Finanzinstituten; IAO-System für Zitationsuche; IAO-System für Mediensuche und Webseitenanalysen, einschließlich Dokumenten-Downloads	für 2024–25 gemeldete Daten	Anstieg um 5% gegenüber der Ausgangsbasis in jeder Kategorie
a) den Erklärungen und Ergebnisdokumenten globaler Foren, unter anderem der UN-Generalversammlung, der G20, der G7 und der BRICS;			
b) den Berichten von UN-Institutionen und internationalen Finanzinstituten;			
c) fachlich begutachteten akademischen Zeitschriften;			
d) Publikationen der Verbände der Mitgliedsgruppen;			
e) den Medien			
Zu erbringende Leistung A.3. Wirkungsvolle Kommunikation für größere soziale Gerechtigkeit			
A.3.1. Nutzerzahlen auf den globalen Social-Media-Kanälen und der Webseite der IAO	Daten, die von den globalen Social-Media-Kanälen und der Webseite gesammelt werden	für 2024–25 gemeldete Daten	10% Anstieg der IAO-Nutzerzahlen insgesamt
A.3.2. Anzahl der Kommunikationspartnerschaften zur Erweiterung der Reichweite der IAO	Daten zu Partnerschaften und Zielgruppenreichweite von Partnerkanälen	für 2024–25 gemeldete Daten	mindestens eine Partnerschaft mit einer globalen Organisation

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
Zu erbringende Leistung A.4. Verstärkte Partnerschaften und Allianzen für die Entwicklungszusammenarbeit			
A.4.1. Anteil und Zusammensetzung der freiwilligen Beiträge	Jahresabschluss der IAO	Freiwillige Beiträge machen 48,9% der verfügbaren Mittel aus (2022–23).	50%
		Auf nicht zweckgebundene (HZK) und nicht streng zweckgebundene freiwillige Beiträge entfallen 19,7% der freiwilligen Beiträge (2022–23).	20%
		UN-Mittel (Multi-Partner-Treuhandfonds und Mittel von UN-Institutionen) machen 6,4% der freiwilligen Beiträge aus (2022–23).	10%
A.4.2. Anzahl der neu eingegangenen oder fortgeführten Partnerschaften mit UN-Institutionen, internationalen Finanzinstitutionen und multilateralen Institutionen oder Multi-Akteur-Koalitionen, darunter Vereinbarungen im Rahmen der Süd-Süd-Zusammenarbeit	Vereinbarungen, Absichtserklärungen, Fahrpläne oder andere formelle Übereinkünfte	5 Partnerschaften	6 neue Partnerschaften
Zu erbringende Leistung A.5. Innovative Ansätze für Kapazitätsaufbau zur Förderung eines rascheren positiven Wandels			
A.5.1. Anzahl der aktiven Netzwerke und praxisorientierten Gemeinschaften für Wissensmanagement und Innovation	Fortschrittsbericht über die Umsetzung der IAO-Strategie für Wissen und Innovation	für 2024–25 gemeldete Daten	mindestens 5

B. Verbesserte Steuerung und Aufsicht

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

B.1.1. Maßgebende politische Orientierungshilfe der Leitungsorgane der IAO, die Führungskompetenz der Organisation bei der Förderung eines am Menschen orientierten Ansatzes für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit auf der Grundlage der Jahrhunderterklärung gewährleistet	Offizielle Unterlagen der IAO-Leitungsorgane, der UN-Generalversammlung und der Leitungsgremien der UN sowie anderer multilateraler Organisationen; Absichtserklärungen und Vereinbarungen mit Partnern	wird spätestens Ende 2025 festgelegt	alle politikbezogenen Ergebnisdokumente, die von der Internationalen Arbeitskonferenz gemäß der jeweiligen Tagesordnung angenommen werden; Unterstützung durch andere UN-Einrichtungen, multilaterale Organisationen und Entwicklungspartner für die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen politikbezogenen Ergebnisdokumente in einem der Aus-
--	---	--------------------------------------	--

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
			gangsbasis entsprechenden oder darüber liegenden Umfang
B.1.2. Anteil der während der Zweijahresperiode entwickelten DWCP, die auf die globalen Ziele und den Ergebnisrahmen der IAO abgestimmt sind, von einem dreigliedrigen Lenkungsausschuss überwacht werden und auf dem UN-Kooperationsrahmen beruhen	DWCP-Dokumente und Berichte der Büros der residierenden Koordinatoren sowie Unterlagen von Sitzungen der Lenkungsausschüsse für die DWCP	wird spätestens Ende 2025 festgelegt	100%
Zu erbringende Leistung B.2. Wirksame und effiziente Unterstützung der Leitungsorgane bei der Entscheidungsfindung			
B.2.1. Anteil der offiziellen Dokumente, die innerhalb der gesetzten Fristen veröffentlicht werden	Berichte, die auf den jeweiligen Webseiten der offiziellen Tagungen veröffentlicht werden	100% der offiziellen Dokumente werden termingerecht elektronisch veröffentlicht	100% der offiziellen Dokumente werden termingerecht elektronisch veröffentlicht
B.2.2. Länge der zusammenfassenden Verhandlungsberichte der Konferenzausschüsse	Berichte, die auf der Webseite der Internationalen Arbeitskonferenz veröffentlicht werden	wird spätestens Ende 2025 festgelegt	20% Verringerung
B.2.3. Länge der für die Tagungen des Verwaltungsrats erstellten Dokumente	Dokumente, die auf der Webseite des Verwaltungsrats veröffentlicht werden	wird spätestens Ende 2025 festgelegt	5% Verringerung
Zu erbringende Leistung B.3. Gestärkte Aufsicht und Evaluierung und gestärktes Risikomanagement zur Gewährleistung von Transparenz, Rechenschaftslegung und Lernen			
B.3.1. Grad der Zufriedenheit des außeramtlichen Rechnungsprüfers mit den konsolidierten Finanzabschlüssen und damit verbundenen Offenlegungen und Prozessen	Prüfungsgutachten des außeramtlichen Rechnungsprüfers	über die Jahre hinweg unverändertes Prüfungsgutachten	Prüfungsgutachten des außeramtlichen Rechnungsprüfers bleibt unverändert.
B.3.2. Rechtzeitige und wirksame Umsetzung der Empfehlungen aus Prüfberichten	Online-Datenbank des Amtes für die Weiterverfolgung von Empfehlungen aus Prüfberichten	Die durchschnittliche Zeit für die Übermittlung von Aktionsplänen mittels Durchführungsberichten zu den einzelnen internen Prüfberichten und Beratungsvermerken betrug 3,6 Monate (2022–23). 99,2% der vom Management angenommenen Empfehlungen aus Prüfberichten wurden innerhalb von sechs Monaten nach dem Datum des jeweiligen Berichts zufriedenstellend umgesetzt (2022–23).	Alle mit der Aufgabe der Umsetzung von Empfehlungen der Aufsichtsorgane betrauten Einheiten unterbreiten ihre Aktionspläne innerhalb von drei Monaten nach Vorlage des Prüfberichts. 100% der vom Management angenommenen Empfehlungen aus Prüfberichten werden innerhalb von sechs Monaten nach dem Datum des jeweiligen Prüfberichts zufriedenstellend umgesetzt.

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
B.3.3. Anteil der obligatorischen und organisationsweiten Evaluierungen, die fristgerecht abgeschlossen werden und den Qualitätsstandards der OECD und der Evaluierungsgruppe der Vereinten Nationen sowie dem spezifischen Lernbedarf der IAO entsprechen	i-eval Discovery-Daten	97% der unabhängigen Evaluierungen wurden fristgerecht (2022–23) abgeschlossen. Die Qualität von 98,5% der obligatorischen Bewertungen wurde mit „zufriedenstellend“ oder „halbwegs zufriedenstellend“ angegeben (2022–23).	Beibehalten oder Übertreffen der Werte
B.3.4. Anteil der Handlungsempfehlungen, die innerhalb von 12 Monaten nach Abschluss der Evaluierung vollständig oder teilweise umgesetzt wurden	Automatisiertes System für Antwortmaßnahmen	71% der Empfehlungen wurden vollständig oder teilweise umgesetzt (2022–23).	80%
B.3.5. Anteil der Einheiten und Funktionen mit entsprechendem Mandat, die über aktualisierte Risikoregister mit einschlägigen Risiken in Übereinstimmung mit den Anforderungen der Organisation verfügen	IAO-Risikoplattform	100% (2022–23)	100%
B.3.6. Anteil der eigens benannten Arbeitsabläufe und Fachbereiche der IAO, die Instrumente zur Anwendung des IAO-Rahmens für ökologische und soziale Nachhaltigkeit der IAO entwickelt haben	Inhalt der Webseiten der für die Arbeitsabläufe zuständigen Stellen und einschlägigen Fachabteilungen	Entwicklung einer Checkliste und einer Orientierungshilfe für das Personal der IAO zur Berücksichtigung ökologischer und sozialer Risiken und der Nachhaltigkeit bei der Projektgestaltung; Veröffentlichung von Leitlinien für ökologische und soziale Schutzgarantien für Projekte zur Förderung beschäftigungsintensiver Investitionen	50%

C. Wirksames, effizientes, ergebnisorientiertes und transparentes Management

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

C.1.1. CO ₂ -„Fußabdruck“ der IAO im Zusammenhang mit Flugreisen	Jährliche Umweltbilanz	7.386 t CO ₂ (2023)	weitere Verringerung um 10%
C.1.2. Anzahl der Büros mit Systemen zur Überwachung der Einhaltung von Vorschriften über die Durchführung von Maßnahmen zum Sicherheitsrisikomanagement	Instrument zur Verwaltung der Einhaltung von Vorschriften zur Stärkung des Sicherheitsrisikomanagements	noch festzulegen	100% der IAO-Büros, die über Systeme zur Überwachung der Einhaltung der Vorschriften verfügen

Indikatoren	Überprüfungsmittel	Ausgangsbasis	Zielvorgabe
C.1.3. Anzahl der Publikationen, die den Mindeststandards für einen barrierefreien Zugang entsprechen	Leistungsberichterstattung des in der Zentrale für die Produktion von Publikationen zuständigen Dienstes	7 Flaggschiffberichte (2024)	100% der Flaggschiffberichte und wichtigen Publikationen sowie 50% aller anderen Publikationen
C.1.4. Prozentualer Anteil der Mitarbeiter, die sichere KI-Tools nutzen, um ihre täglichen Aufgaben effizienter zu erledigen	Leistungsberichterstattung der Abteilung Informations- und Technologiemanagement	k.A.	25% der Mitarbeiter
Zu erbringende Leistung C.2. Verbesserte Maßnahmen, Mechanismen und Ansätze zur Erleichterung eines integrierten, ergebnisorientierten Ressourcenmanagements			
C.2.1. Grad der Konformität der IAO-Daten mit den Standards des OECD-DAC, der IATI und des UN data cube	IATI-Portal sowie Berichte an OECD-DAC und Vereinten Nationen	Seit 2023 hat die IAO monatlich aktualisierte Daten in der IATI-Veröffentlichung erstellt. Die IAO führte eine jährliche Berichterstattung an den OECD-DAC und die Vereinten Nationen durch.	90% der Finanzdaten der IAO werden in der IATI-Veröffentlichung abgedeckt.
C.2.2. Prozentualer Anteil der durch die integrierte Verwendung von Finanzmitteln erzielten Ergebnisse	Bericht über die Durchführung des Programms der IAO und Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit	74% (2022–23)	mindestens 80% in allen Regionen
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			
C.3.1. Prozentualer Anteil der auf aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Stellen tätigen Bediensteten, die für mindestens ein Jahr die Stelle oder den Dienstort wechseln	Personaldaten im Integrierten Ressourcen-Informationssystem der IAO (IRIS)	wird spätestens Ende 2025 festgelegt	noch festzulegen
C.3.2. Prozentualer Anteil der Mitarbeiter, die angeben, dass ihr Vorgesetzter ein sicheres Arbeitsumfeld, eine gesunde Balance zwischen Beruf und Privatleben und persönliches Wohlbefinden fördert	Modul Leistungsmanagement von ILO People	wird spätestens Ende 2025 festgelegt	noch festzulegen

► Anhang III

Beitrag der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und der Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz zu den SDG-Zielvorgaben

1. Das Streben nach sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit und die Agenda 2030 sind eng miteinander verknüpft. Fortschritte in den Bereichen Beschäftigung, Rechte bei der Arbeit, Sozialschutz sowie sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sind für eine nachhaltige Entwicklung von entscheidender Bedeutung, und Elemente im Zusammenhang mit dem

Mandat der IAO finden sich bei allen Zielen der nachhaltigen Entwicklung und den meisten ihrer Zielvorgaben.

2. Die nachstehende Tabelle enthält die wichtigsten SDG-Zielvorgaben, zu denen die IAO in der Zweijahresperiode 2026–27 – mit den Tätigkeiten zu den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und der Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz – unmittelbar beitragen wird. Sie enthält auch die 14 SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden (Anhang II), weil sie zur Verfolgung der Fortschritte bei bestimmten Komponenten der SDG-Zielvorgaben mit Bezug zu menschenwürdiger Arbeit verwendet werden, die für die Ergebnisse und die strategischen Ziele der IAO-Agenda relevant sind.

► **Tabelle III.1. Verknüpfungen zwischen den SDG und den Ergebnisvorgaben der IAO**

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden	Ergebnisvorgaben der IAO
	1.1. Bis 2030 die extreme Armut – gegenwärtig definiert als der Anteil der Menschen, die mit weniger als 1,25 Dollar pro Tag auskommen müssen – für alle Menschen überall auf der Welt beseitigen.	1.1.1. Anteil der Bevölkerung, der unter der internationalen Armutsgrenze lebt, nach Geschlecht, Alter, Erwerbsstatus und geografischem Standort (städtisch/ländlich)	Alle Ergebnisvorgaben
	1.3. Den nationalen Gegebenheiten entsprechende Sozialschutzsysteme und -maßnahmen für alle umsetzen, einschließlich eines Basis-schutzes, und bis 2030 eine breite Versorgung der Armen und Schwachen erreichen.	1.3.1. Anteil der Bevölkerung, der durch sozialen Basisschutz/Sozialschutzsysteme abgedeckt ist, nach Geschlecht, mit getrennter Ausweisung der Kinder, Arbeitslosen, älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen, Schwangeren, Neugeborenen, Opfer von Arbeitsunfällen, Armen und Schwachen	Ergebnisvorgabe 5 Ergebnisvorgabe 7 Ergebnisvorgabe 9
	3.8. Die allgemeine Gesundheitsversorgung, einschließlich der Absicherung gegen finanzielle Risiken, den Zugang zu hochwertigen grundlegenden Gesundheitsdiensten und den Zugang zu sicheren, wirksamen, hochwertigen und bezahlbaren unentbehrlichen Arzneimitteln und Impfstoffen für alle erreichen.		Ergebnisvorgabe 7 Ergebnisvorgabe 9

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden	Ergebnisvorgaben der IAO
 4 HOCHWERTIGE BILDUNG	4.3. Bis 2030 den gleichberechtigten Zugang aller Frauen und Männer zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung einschließlich universitärer Bildung gewährleisten.		Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 5 Ergebnisvorgabe 8
	4.4. Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen, für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen.		Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 4
	4.5. Bis 2030 geschlechtsspezifische Disparitäten in der Bildung beseitigen und den gleichberechtigten Zugang der Schwachen in der Gesellschaft, namentlich von Menschen mit Behinderungen, Angehörigen indigener Völker und Kindern in prekären Situationen, zu allen Bildungs- und Ausbildungsebenen gewährleisten.		Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 5 Ergebnisvorgabe 6
 5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT	5.1. Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden.		Alle Ergebnisvorgaben
	5.2. Alle Formen von Gewalt gegen alle Frauen und Mädchen im öffentlichen und im privaten Bereich einschließlich des Menschenhandels und sexueller und anderer Formen der Ausbeutung beseitigen.		Ergebnisvorgabe 1 Ergebnisvorgabe 5
	5.4. Unbezahlte Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen, Sozialschutzmaßnahmen und die Förderung geteilter Verantwortung innerhalb des Haushalts und der Familie entsprechend den nationalen Gegebenheiten anerkennen und wertschätzen.		Ergebnisvorgabe 5 Ergebnisvorgabe 6 Ergebnisvorgabe 7
	5.5. Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen.	5.5.2. Frauenanteil in Führungspositionen	Ergebnisvorgabe 2 Ergebnisvorgabe 4 Ergebnisvorgabe 5
	5.c. Eine solide Politik und durchsetzbare Rechtsvorschriften zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen auf allen Ebenen beschließen und verstärken.		Ergebnisvorgabe 5
 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM	8.2. Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren.	8.2.1. Jährliche Wachstumsrate des realen BIP pro beschäftigte Person	Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 8

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden	Ergebnisvorgaben der IAO
	8.3. Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen.	8.3.1. Anteil der informellen Erwerbstätigkeit an der Erwerbstätigkeit insgesamt, nach Sektor und Geschlecht	Ergebnisvorgabe 2 Ergebnisvorgabe 3 Ergebnisvorgabe 4 Ergebnisvorgabe 8 Ergebnisvorgabe 9
	8.4. Bis 2030 die weltweite Ressourceneffizienz in Konsum und Produktion Schritt für Schritt verbessern und die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung anstreben, im Einklang mit dem Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster, wobei die entwickelten Länder die Führung übernehmen.		Ergebnisvorgabe 4 Ergebnisvorgabe 9
	8.5. Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.	8.5.1. Durchschnittlicher Stundenverdienst von Beschäftigten, nach Geschlecht, Alter, Beruf und Menschen mit Behinderungen 8.5.2. Erwerbslosenquote, nach Geschlecht, Alter und Menschen mit Behinderungen	Alle Ergebnisvorgaben
	8.6. Bis 2020 den Anteil junger Menschen, die sich weder in Schul- oder Berufsausbildung noch in Erwerbstätigkeit befinden, erheblich verringern	8.6.1. Anteil junger Menschen (im Alter von 15-24 Jahren), die sich weder in Schul- oder Berufsausbildung noch in Erwerbstätigkeit befinden	Ergebnisvorgabe 3
	8.7. Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldatinnen und -soldaten, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen.	8.7.1. Anteil und Anzahl der Kinder im Alter von 5–17 Jahren, die Kinderarbeit leisten, nach Geschlecht und Alter	Ergebnisvorgabe 1
	8.8. Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Erwerbstätigen, einschließlich der Arbeitsmigranten und insbesondere der Arbeitsmigrantinnen, und der Menschen in prekärer Erwerbstätigkeit, fördern.	8.8.1. Anzahl tödlicher und nicht tödlicher Arbeitsunfälle je 100.000 Erwerbstätige, nach Geschlecht und Migrationsstatus 8.8.2. Grad der nationalen Einhaltung der Arbeitsrechte (Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen) basierend auf Textquellen der Internationalen Arbeits-	Ergebnisvorgabe 1 Ergebnisvorgabe 2 Ergebnisvorgabe 6

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden	Ergebnisvorgaben der IAO
		organisation (ILO) und nationalen Gesetzesgrundlagen, nach Geschlecht und Migrationsstatus	
	8.b. Bis 2020 eine globale Strategie für Jugendbeschäftigung entwickeln und operationalisieren und den Globalen Beschäftigungspakt der Internationalen Arbeitsorganisation umsetzen	8.b.1. Existenz einer entwickelten und operationalisierten nationalen Strategie für Jugendbeschäftigung als eigenständige Strategie oder als Teil einer nationalen Beschäftigungsstrategie	Ergebnisvorgabe 3
	9.3. Insbesondere in den Entwicklungsländern den Zugang kleiner Industrie- und anderer Unternehmen zu Finanzdienstleistungen, einschließlich günstiger Kredite, und ihre Einbindung in Wertschöpfungsketten und Märkte erhöhen.		Ergebnisvorgabe 4 Ergebnisvorgabe 9
	10.2. Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, „Rasse“, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern.		Alle Ergebnisvorgaben
	10.3. Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen in dieser Hinsicht.		Ergebnisvorgabe 1 Ergebnisvorgabe 5
	10.4. Politische Maßnahmen beschließen, insbesondere fiskalische, lohnpolitische und den Sozialschutz betreffende Maßnahmen, und schrittweise größere Gleichheit erzielen.	10.4.1. Anteil des Arbeitseinkommens am BIP	Alle Ergebnisvorgaben
	10.7 Eine geordnete, sichere, reguläre und verantwortungsvolle Migration und Mobilität von Menschen ermöglichen, unter anderem durch die Anwendung einer planvollen und gut gesteuerten Migrationspolitik.	10.7.1. Von Beschäftigten getragene Einstellungskosten im Verhältnis zum Monatseinkommen im Ziel-land	Ergebnisvorgabe 6
	12.6. Die Unternehmen, insbesondere große und transnationale Unternehmen, dazu ermutigen, nachhaltige Verfahren einzuführen und in ihre Berichterstattung Nachhaltigkeitsinformationen aufzunehmen.		Ergebnisvorgabe 4
	16.3. Die Rechtsstaatlichkeit auf nationaler und internationaler Ebene fördern und den gleichberechtigten Zugang aller zur Justiz gewährleisten.		Ergebnisvorgabe 1 Ergebnisvorgabe 2
	16.6. Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.		Ergebnisvorgabe 1 Ergebnisvorgabe 2

SDG	SDG-Zielvorgaben	SDG-Indikatoren, die in den Ergebnisrahmen der IAO aufgenommen wurden	Ergebnisvorgaben der IAO
	16.7. Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist.		Ergebnisvorgabe 2
	17.1. Die Mobilisierung einheimischer Ressourcen verstärken, einschließlich durch internationale Unterstützung für die Entwicklungsländer, um die nationalen Kapazitäten zur Erhebung von Steuern und anderen Abgaben zu verbessern.		Ergebnisvorgabe 9
	17.14. Die Politikkohärenz zugunsten nachhaltiger Entwicklung verbessern.		Ergebnisvorgabe 9
	17.18. Bis 2020 die Unterstützung des Kapazitätsaufbaus für die Entwicklungsländer und namentlich die am wenigsten entwickelten Länder und die kleinen Inselentwicklungsstaaten erhöhen, mit dem Ziel, über erheblich mehr hochwertige, aktuelle und verlässliche Daten zu verfügen, die nach Einkommen, Geschlecht, Alter, „Rasse“, Ethnizität, Migrationsstatus, Behinderung, geografischer Lage und sonstigen im nationalen Kontext relevanten Merkmalen aufgeschlüsselt sind.		Alle Ergebnisvorgaben

► Informatorische Anhänge

1. Operativer Haushalt
2. Einzelheiten der Kostensteigerungen
3. Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit
4. Ordentlicher Haushalt für grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben nach zu erbringender Leistung

► 1. Operativer Haushalt

1. Dieser Informatorische Anhang enthält zusätzliche Informationen zum operativen Haushalt der IAO, der sich aus den folgenden vier Teilen zusammensetzt: Teil I „Ordentlicher Haushalt“ über die wichtigsten Funktionen und Ressourcen von IAO-Programmen

und über andere Haushaltsansätze; Teil II „Unvorhergesehene Ausgaben“, Teil III „Betriebsmittelfonds“; und Teil IV „Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten“.

Teil I. Ordentlicher Haushalt

Leitungsorgane

2. Die Mittel unter Internationale Arbeitskonferenz, Verwaltungsrat und Regionaltagungen weisen die unmittelbaren Kosten (z. B. die Dolmetschdienste, die Erstellung und der Druck von Berichten sowie die Anmietung von Räumlichkeiten und Einrichtungen, die Reisekosten der Verwaltungsratsmitglieder sowie einige Personalkosten) der Abhaltung von zwei Tagungen der Konferenz und sechs Tagungen des Verwaltungsrats sowie zwei Regionaltagungen in der Zweijahresperiode – der 15. Afrikanischen Regionaltagung im Verlauf des Jahres 2026 und der 11. Europäischen Regionaltagung im Verlauf des Jahres 2027 – aus. Bestimmte Kosten der Hauptabteilung Offizielle Tagungen, Dokumente und Beziehungen sowie der Hauptabteilung Interne Dienste und Verwaltung, die sich auf die Unterstützung dieser Aufsichtsorgane beziehen, wurden unter diesem Titel ausgewiesen,

um eine vollständigere Einschätzung der Kosten dieser Tagungen zu ermöglichen. Im Laufe der Rechnungsperiode 2024-25 haben die beiden Abteilungen die Pensionierungen von Mitarbeitern genutzt, um einige Funktionen in Stellen des höheren Dienstes umzuwandeln, ihre Abläufe zu rationalisieren und ihre Dienstleistungen effizienter zu gestalten. Dies führt zu einer voraussichtlichen Verringerung der Kosten, die diese Abteilungen für die Unterstützung der Verwaltungsorgane aufwenden.

3. Das Büro des Rechtsberaters hat die Aufgabe, für die Organisation Rechtsberatung zu leisten und andere juristische Dienstleistungen zu erbringen. Dazu zählen auch Rechtsgutachten betreffend Verfassung, Mitgliedschaft, Regeln und Aktivitäten der IAO. Es erstellt ferner Rechtsgutachten zu Personalangelegenheiten, kommerziellen oder fachlichen Fragen und zu Verträgen.

► Operativer Haushalt für 2026–27

	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personal-kosten	Nicht-Personal-kosten	Mittel insgesamt
	(Personenjahre/-monate)		US-\$	US-\$	US-\$
Teil I					
Leitungsorgane					
Internationale Arbeitskonferenz	25 / 0	20 / 10	22 196 130	5 744 002	27 940 132
Verwaltungsrat	33 / 7	30 / 3	17 100 821	3 217 346	20 318 167
Regionaltagungen	6 / 9	4 / 10	2 946 492	312 024	3 258 516
Büro des Rechtsberaters	14 / 11	0 / 0	4 299 297	96 959	4 396 256
	80 / 3	55 / 11	46 542 740	9 370 331	55 913 071
Vorrangige Aktionsprogramme, Forschungsarbeiten und Statistik					
Büro der stellvertretenden Generaldirektorin	2 / 0	2 / 0	1 277 136	259 150	1 536 286
Vorrangige Aktionsprogramme	18 / 0	0 / 0	5 335 344	537 117	5 872 461
Forschungsarbeiten und Publikationen	74 / 10	16 / 0	22 832 832	1 169 703	24 002 535
Statistik	54 / 0	10 / 0	15 898 466	1 337 719	17 236 185

	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personal-kosten	Nicht-Personal-kosten	Mittel insgesamt
	(Personenjahre/-monate)		US-\$	US-\$	US-\$
Internationales Ausbildungszentrum der IAO	0 / 0	0 / 0	-	9 709 919	9 709 919
Reserve für Fachtagungen	0 / 0	0 / 0	613 430	1 092 575	1 706 005
	148 / 10	28 / 0	45 957 208	14 106 183	60 063 391
Ordnungspolitik, Rechte und Dialog					
Büro der beigeordneten Generaldirektorin	4 / 0	2 / 0	1 822 209	171 927	1 994 136
Internationale Arbeitsnormen	85 / 0	25 / 7	28 740 102	3 297 206	32 037 308
Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit	96 / 0	18 / 0	29 308 009	4 331 591	33 639 600
Arbeitsbedingungen und Gleichstellung	69 / 6	19 / 7	22 790 993	3 595 390	26 386 383
Sektorpolitik	38 / 0	11 / 0	12 783 743	3 395 686	16 179 429
	292 / 6	76 / 2	95 445 056	14 791 800	110 236 856
Arbeitsplätze und Sozialschutz					
Büro der beigeordneten Generaldirektorin	4 / 0	2 / 0	1 822 208	171 854	1 994 062
Beschäftigungspolitik, Schaffung von Arbeitsplätzen und Lebensgrundlagen	64 / 6	19 / 0	21 993 674	3 532 852	25 526 526
Universeller Sozialschutz	46 / 0	7 / 0	13 373 759	1 406 697	14 780 456
Nachhaltige Unternehmen, Produktivität und gerechter Übergang	44 / 0	15 / 0	14 987 627	3 633 004	18 620 631
	158 / 6	43 / 0	52 177 268	8 744 407	60 921 675
Außendiensttätigkeiten					
Programme in Afrika	245 / 0	264 / 1	62 323 890	27 220 924	89 544 814
Programme in Amerika	189 / 11	150 / 6	51 576 245	19 212 543	70 788 788
Programme in den arabischen Staaten	53 / 6	32 / 6	17 093 489	5 087 243	22 180 732
Programme in Asien und Pazifik	249 / 4	235 / 6	59 067 143	19 681 118	78 748 261
Programme in Europa und Zentralasien	104 / 8	59 / 0	24 259 038	5 331 510	29 590 548
System der residierenden Koordinatoren der UN	0 / 0	0 / 0	-	8 712 339	8 712 339
Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation	0 / 0	0 / 0	-	1 958 333	1 958 333
	842 / 5	741 / 7	214 319 805	87 204 010	301 523 815
Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer					
Tätigkeiten für Arbeitgeber	26 / 0	4 / 11	8 387 295	3 623 218	12 010 513
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	46 / 0	12 / 0	15 363 209	9 018 656	24 381 865
	72 / 0	16 / 11	23 750 504	12 641 874	36 392 378
Externe und unternehmensbezogene Beziehungen					
Büro der beigeordneten Generaldirektorin	4 / 0	2 / 0	1 822 209	175 783	1 997 992
Sekretariat der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit	4 / 0	2 / 0	1 653 167	221 689	1 874 856

	Höherer Dienst	Allgemeiner Dienst	Personal- kosten	Nicht-Personal- kosten	Mittel insgesamt
	(Personenjahre/-monate)		US-\$	US-\$	US-\$
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	41 / 0	8 / 0	11 775 489	1 756 486	13 531 975
Multilaterale Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit	35 / 5	9 / 10	11 275 314	2 227 659	13 502 973
Offizielle Tagungen, Dokumente und Beziehungen	22 / 0	22 / 6	17 844 087	3 195 234	21 039 321
	106 / 5	44 / 4	44 370 266	7 576 851	51 947 117
Zentrale Dienste					
Büro des beigeordneten Generaldirektors	4 / 0	2 / 0	1 822 208	168 123	1 990 331
Finanzverwaltung	45 / 9	32 / 12	18 561 246	392 593	18 953 839
Personalentwicklung	50 / 11	51 / 1	23 430 257	5 233 792	28 664 049
Interne Dienste und Verwaltung	49 / 0	108 / 8	33 278 507	30 243 540	63 522 047
Strategische Programmplanung und -verwaltung	15 / 0	4 / 0	5 167 014	121 371	5 288 385
Beschaffung	13 / 0	0 / 5	3 383 925	62 366	3 446 291
Informations- und Technologie-management	123 / 2	56 / 1	41 409 587	20 857 283	62 266 870
	300 / 10	255 / 3	127 052 744	57 079 068	184 131 812
Büro des Generaldirektors	10 / 0	14 / 5	6 735 167	1 618 363	8 353 530
Aufsicht und Evaluierung					
Ethikbüro	2 / 0	0 / 3	637 823	148 553	786 376
Prävention und Bekämpfung von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch	2 / 0	0 / 0	522 433	5 232	527 665
Evaluierung	8 / 0	2 / 0	2 687 497	867 083	3 554 580
Unabhängiger beratender Kontrollausschuss	1 / 0	0 / 2	400 989	338 650	739 639
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	13 / 10	3 / 9	4 720 440	364 319	5 084 759
Kosten der außeramtlichen Rechnungsprüfung	0 / 0	0 / 0	–	1 047 866	1 047 866
	26 / 10	6 / 2	8 969 182	2 771 703	11 740 885
Mittel für sonstige Zwecke	9 / 0	9 / 10	4 652 412	42 224 798	46 877 210
Ausgleich für Personalfluktuations	0 / 0	0 / 0	-12 805 192	–	-12 805 192
Insgesamt Teil I	2 047 / 7	1 291 / 7	657 167 160	258 129 388	915 296 548
Teil II. Unvorhergesehene Ausgaben	0 / 0	0 / 0	–	875 000	875 000
Teil III. Betriebsmittelfonds	0 / 0	0 / 0	–	–	–
Teil IV. Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	0 / 0	0 / 0	–	14 328 452	14 328 452
Insgesamt (TEIL I-IV)	2 047 / 7	1 291 / 7	657 167 160	273 332 840	930 500 000

Vorrangige Aktionsprogramme, Forschungsarbeiten und Statistik

4. Vorrangige Aktionsprogramme: Zuständig für die amtsweite Koordinierung und die Mobilisierung von Partnerschaften und Zusammenarbeit in vier vorrangigen Bereichen: Übergänge von der informellen zur formellen Wirtschaft, gerechte Übergänge zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften, menschenwürdige Arbeit in Lieferketten und menschenwürdige Arbeit für die Krisenbewältigung.

5. Forschungsarbeiten und Publikationen: Entwicklung eines IAO-Programms für Forschungsarbeiten zur Bewältigung aktueller und zukünftiger Herausforderungen in der Arbeitswelt, zu denen die Organisation glaubwürdige, maßgebliche, auf Erkenntnissen beruhende Positionen beziehen muss.

6. Statistik: Zentralgelenkte und koordinierte Erstellung, Qualitätskontrolle und Verteilung von statistischen Informationen der IAO über menschenwürdige Arbeit, auch in Bezug auf die einschlägigen SDG-Zielvorgaben.

7. Das Turiner Zentrum entwickelt und führt Ausbildungsprogramme entsprechend den Prioritäten der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen durch. Die Programme werden im Zentrum selbst, in den Regionen und mithilfe von Fernunterricht durchgeführt. Es wird stets darauf geachtet, dass eine enge Übereinstimmung zwischen den Programmen der IAO und den Ausbildungsprogrammen des Zentrums besteht. Die vorgeschlagene Bewilligung stellt einen direkten Beitrag zu den operativen Kosten des Zentrums dar.

8. Die Reserve für Fachtagungen umfasst Mittel zur Finanzierung der Sechsten Tagung des gemäß dem Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung eingesetzten Dreigliedrigen Sonderausschusses und von zwei Sitzungen der SRM TWG.

Ordnungspolitik, Rechte und Dialog

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

10. Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zum Arbeitsrecht und zur Verwirklichung grundlegender Arbeitnehmerrechte sowie zu sozialem Dialog und Arbeitsbeziehungen, Fachunterstützung und Kapazitätsaufbau für Arbeitsministerien und Arbeitsaufsichtsbehörden, insbesondere im Bereich Arbeitsschutz

und zur Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz.

11. Arbeitsbedingungen und Gleichstellung: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zu Löhnen, Arbeitszeit, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbedingungen, Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, internationaler Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität, HIV/Aids, Behinderung und indigenen Völkern.

12. Sektorpolitik: Analyse von neuen Beschäftigungs- und Arbeitstrends in einer Reihe wirtschaftlicher Sektoren und Dialoge auf nationaler und globaler Ebene über sektorspezifische Leitlinien, Politiken und Strategien.

Arbeitsplätze und Sozialschutz

13. Beschäftigungspolitik, Schaffung von Arbeitsplätzen und Lebensgrundlagen: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zu integrierten Beschäftigungs-, Entwicklungs- und Qualifizierungspolitiken, die die beschäftigungsrelevanten Auswirkungen von Wirtschaftswachstum und Investitionen maximieren, um eine inklusive und nachhaltige Entwicklung zu fördern.

14. Universeller Sozialschutz: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zur Schaffung und Erweiterung von sozialen Basisschutzniveaus und Sozialschutzpolitiken.

15. Nachhaltige Unternehmen, Produktivität und gerechter Übergang: Analysen und grundsatzpolitische Beratung zur Förderung nachhaltiger Unternehmen, einschließlich Genossenschaften und multinationaler Unternehmen.

Außendiensttätigkeiten

16. Die Ressourcen für die fünf **Regionalprogramme** werden die Effizienz, Effektivität und Wirkung der Tätigkeiten der IAO in den Regionen stärken, die Kapazität der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen stärken und ihre Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Agenda 2030 unterstützen, externe Partnerschaften entwickeln und fördern und den Unterhalt von Beziehungen mit den Vereinten Nationen und dem multilateralen System ermöglichen.

17. System der residierenden Koordinatoren der UN: Beitrag der IAO zur systemweiten Kostenteilungsvereinbarung zur Unterstützung des Systems der residierenden Koordinatoren der UN. Das System der residierenden Koordinatoren gewährleistet die Koordinierung aller Organisationen der UN, die sich mit operativen Entwicklungsaktivitäten befassen,

ungeachtet ihrer formalen Präsenz im Land, um die Wirksamkeit und Effizienz der operativen Aktivitäten auf Landesebene zu verbessern.

18. Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation: Ressourcen für den Austausch von Wissen, kollegialen Erfahrungen, Sachkenntnissen und bewährten Praktiken zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit zwischen den Mitgliedsgruppen im globalen Süden, bisweilen unter Einbindung der entwickelten Länder.

Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer

19. Das Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer sind dafür verantwortlich, sämtliche Beziehungen des Amtes zu den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in der Zentrale und im Außendienst zu koordinieren. Außerdem sind sie dafür verantwortlich, die Mitwirkung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei den Aktivitäten der IAO zu fördern und sicherzustellen, dass die Strategien und Programme der IAO den Anliegen und Prioritäten dieser Verbände und ihrer Mitglieder Rechnung tragen und dass Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog generell in die fachliche Arbeit der Organisation integriert werden.

Externe und unternehmensbezogene Beziehungen

20. Sekretariat der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit: Zuständig für die Ausarbeitung des Tätigkeitsprogramms der Koalition und die Unterstützung bei der Organisation wichtiger Veranstaltungen, etwa Sitzungen der Koordinierungsgruppe und des Forums, die Erleichterung der Einbindung von Partnern, die Gewährleistung von Kommunikation und Überzeugungsarbeit, die Einrichtung eines Informationsarchivs bewährter Praktiken und die Berichterstattung über die erzielten Fortschritte.

21. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit: Beziehungen zu Medien, Entwicklung von Initiativen zur Öffentlichkeitsarbeit und das Management der öffentlichen und internen Webseiten der IAO.

22. Multilaterale Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit: Förderung und Koordination der Zusammenarbeit der IAO mit den Vereinten Nationen, internationalen Finanzinstitutionen und anderen multilateralen Organisationen sowie Gesamtleitung des Programms der IAO für Entwicklungszusammenarbeit und Partnerschaften mit

einem breiten Spektrum von Organisationen und Institutionen, einschließlich öffentlich-privater Partnerschaften, und der Programme für Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation.

23. Offizielle Tagungen, Dokumente und Beziehungen: Unterstützung für die Tagungen der Leitungsorgane und andere offizielle Tagungen der Organisation, offizielle Beziehungen zu den Mitgliedsgruppen, offizielle Dokumentation (Übersetzung, Revision, Redaktions- und Formatierungsdienste) und Tagungsdienste (einschließlich Dolmetschdiensten, Planungs-, Programmierungs- und technologischen Unterstützungsdiensten).

Zentrale Dienste

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

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

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

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

28. Beschaffung: Die Verwaltung der Beschaffungsverfahren, die Beschaffung von Ausrüstung und Dienstleistungen sowie Unterauftragsvergabe.

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

Aufsicht und Evaluierung

30. Das Ethikbüro gewährleistet die Unterstützung und Einhaltung ethischer Verhaltensnormen und stellt sicher, dass alle Mitarbeiter in der Organisation Integrität wahren.

31. Prävention und Bekämpfung von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch: Zuständig für die Förderung der höchsten Normen ethischen Verhaltens der Mitarbeiter der Organisation und von Dritten im Hinblick auf die Prävention und Bekämpfung von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch. Die Mittelzuweisungen tragen der Bereitstellung zusätzlicher Mittel zur Finanzierung einer Stelle eines Beauftragten für die Prävention und Bekämpfung von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch Rechnung.

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

33. Unabhängiger beratender Kontrollausschuss: Beratung des Verwaltungsrats und des Generaldirektors zur Wirksamkeit der internen Kontrolle, der Finanzverwaltung und -berichterstattung, des Risikomanagements und der Ergebnisse der internen und externen Rechnungsprüfung.

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

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

Mittel für sonstige Zwecke

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

37. Fonds für Sonderzahlungen: Der Zweck dieses Fonds besteht darin, ehemaligen Bediensteten oder ihren Ehegatten in regelmäßigen Abständen entsprechend den vom Verwaltungsrat gebilligten Kriterien

freiwillige Zuwendungen zu zahlen. Der aus dem ordentlichen Haushalt an diesen Fonds zu leistende Beitrag von rund 232.000 Schweizer Franken (etwa 283.000 US-Dollar) liegt auf der gleichen Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

38. Personalkrankenkasse: Beitrag für die Versicherung von Bediensteten im Ruhestand: Dieser Ansatz in Höhe von rund 37,9 Millionen US-Dollar deckt den Beitrag der IAO zur Personalkrankenkasse (SHIF) für die Krankenversicherung von Bediensteten im Ruhestand, Invalidenrentnern und Hinterbliebenen (Ehegatten und Waisen). Der Betrag für die Bediensteten im Ruhestand für die Zweijahresperiode 2026–27 liegt real auf der gleichen Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

39. Beitrag zum Gebäude- und Einrichtungsfonds: Der Haushaltsansatz unter diesem Titel liegt bei rund 422.000 Schweizer Franken je Zweijahresperiode (etwa 515.000 US-Dollar). In Teil IV dieses Programms und Haushalts wurde für institutionelle Investitionen ein Ansatz in Höhe von 9,2 Millionen US-Dollar für die Finanzierung des Fonds für die künftige periodische Modernisierung und Renovierung von IAO-Gebäuden vorgesehen.

40. Beiträge zu verschiedenen Gremien des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen und zu interinstitutionellen Ausschüssen: Der Gesamtansatz von rund 1,4 Millionen US-Dollar liegt real auf dem gleichen Niveau wie der Ansatz für die vorangegangene Zweijahresperiode. Er deckt die IAO-Beiträge für verschiedene Stellen des Gemeinsamen UN-Systems, namentlich der Gemeinsamen Inspektionsgruppe, dem Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, der Gruppe für gemeinsame Beschaffungsmaßnahmen, der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst (ICSC), dem Personalkolleg des Systems der Vereinten Nationen und den Tätigkeiten im Bereich Gehaltserhebungen.

41. Medizinischer Dienst: Das IAA unterhält einen Dienst für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der fester Bestandteil des Amtes ist und ein breites Spektrum an medizinischen und beratenden Dienstleistungen erbringt. Der dafür bereitgestellte Betrag (rund 2,5 Millionen US-Dollar) liegt real auf gleicher Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

42. Verwaltungsgericht: Die unter diesem Titel vorgesehenen Mittel sind für den Kanzler des Verwaltungsgerichts, eine Teilzeit-Sekretariatskraft und eine Beteiligung an den sonstigen Betriebskosten bestimmt. Die sonstigen Betriebskosten betreffen den stellvertretenden Kanzler, die Bürounterstüt-

zung, die Reisekosten, die Übersetzungsarbeiten, den Betrieb der rechnergestützten Datenbank für das Fallrecht des Gerichts sowie die Honorare und Reiseaufwendungen der Richter, die auf der Grundlage des Anteils der IAA-Bediensteten an der Gesamtzahl der Bediensteten der Organisationen, die die Rechtsprechung des Gerichts anerkannt haben, und der die IAO betreffenden Fälle an der Gesamtzahl vom Gericht in der Zweijahresperiode behandelten Fälle umgelegt werden. Der vorgesehene Betrag (rund 1,5 Millionen US-Dollar) ist real derselbe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

43. Personalvertretung: Gemäß Artikel 10 Absatz 1 der Personalordnung haben die Vorstandsmitglieder der Personalgewerkschaft Anspruch auf Dienstbefreiung, um das Personal des Amtes in Fragen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu vertreten. Wie in vorangegangenen Zweijahresperioden sind Mittel für 4/00 Personenjahre des Höheren Dienstes und 1/00 Personenjahr des Allgemeinen

Dienstes berücksichtigt, um zum Teil Ersatzkräfte in den Abteilungen finanzieren zu können, in denen die Mitglieder des Vorstands der Personalgewerkschaft normalerweise tätig sind. Weitere 2/00 Personenjahre des Allgemeinen Dienstes sind für eine Sekretariatskraft der Personalgewerkschaft vorgesehen. Der Gesamtansatz für die Personalvertretung beläuft sich auf rund 1,7 Millionen US-Dollar.

44. Kinderbetreuungseinrichtungen: Der Gesamtansatz beläuft sich auf rund 607.000 Schweizer Franken (etwa 740.000 US-Dollar) und liegt somit real auf derselben Höhe wie in der vorangegangenen Zweijahresperiode.

45. Unbeglichene Verbindlichkeiten: Der Ansatz von 2.000 US-Dollar deckt im Zeitraum 2026–27 erforderliche Zahlungen für Geschäftsvorgänge früherer Jahre, die keinem anderen Haushaltstitel angelastet werden können. Dieser Ansatz ist gemäß Artikel 17 der Finanzordnung vorgeschrieben.

Teil II. Unvorhergesehene Ausgaben Teil I: Ordentlicher Haushalt

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

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

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

Rechnungsperiode	US-\$
2012–13	1 796 400
2014–15	1 895 200
2016–17	3 381 250
2018–19	5 216 301
2020–21	0
2022–23	966 984

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

Teil III. Betriebsmittelfonds

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

a) um Haushaltsausgaben bis zum Eingang von Beiträgen oder sonstigen Einnahmen zu finanzieren; und

b) um in außergewöhnlichen Fällen und vorbehaltlich einer vorherigen Bewilligung durch den Verwaltungsrat Vorauszahlungen zur Deckung unvorhergesehener und dringender Aufgaben zu leisten.

51. Höhe des Betriebsmittelfonds: Die Höhe des Betriebsmittelfonds wurde zum 1. Januar 1993 von der 80. Tagung (Juni 1993) der Internationalen Arbeitskonferenz auf 35 Millionen Schweizer Franken festgelegt.

52. Rückzahlung von Entnahmen: Nach den Bestimmungen von Artikel 21 Absatz 2 der Finanzordnung sind Entnahmen aus dem Betriebsmittelfonds zur Finanzierung von Haushaltsausgaben bis zum Ein-

gang von Beiträgen aus eingegangenen Beitragsrückständen zurückzuzahlen. Wurden diese Entnahmen jedoch nach vorheriger Ermächtigung durch den Verwaltungsrat zur Finanzierung von Ausgaben im Zusammenhang mit unvorhergesehenen oder dringlichen Fällen getätigt, sind sie durch eine Zusatzveranlagung der Mitgliedstaaten zurückzuzahlen. Es wird davon ausgegangen, dass für die Zweijahresperiode 2026–27 kein Ansatz unter diesem Titel des Haushalts erforderlich ist.

Teil IV. Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten

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

54. Im Einklang mit der Langzeitstrategie für die Finanzierung zukünftiger periodischer Renovierungen von IAO-Gebäuden, die der Verwaltungsrat auf seiner 310. Tagung (März 2011) gebilligt hat, wurde ein Ansatz in Höhe von rund 9,2 Millionen US-Dollar zur Finanzierung des Gebäude- und Einrichtungsfonds für die künftige periodische Modernisierung und Renovierung der IAO-Gebäude vorgesehen. Dieser Ansatz entspricht 1 Prozent des Versicherungswerts der IAO-Gebäude.

55. Zusätzlich wird vorgeschlagen, die folgenden wichtigen Projekte mit Gesamtkosten in Höhe von ca. 5,1 Millionen US-Dollar zu finanzieren:

a) Modernisierung der Konferenz- und Sitzungssysteme mit dem Ziel, die Echtzeitbearbeitung der während der Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz und des Verwaltungsrats ein-

gegangen und erörterten Änderungsanträge zu verwalten, die Änderungsvorschläge der Redner in Echtzeit anzuzeigen und das Konferenzpersonal und die Überstunden zu steuern;

- b) Ersetzung und Modernisierung des derzeitigen Geschäftsanalytik-Rahmens: diese Technologie bietet die grundlegenden Systeme für die Erleichterung der Echtzeit-Berichterstattung für wichtige Datensätze, die für Entscheidungsprozesse, vergleichende Analysen, Prognosen, das Risikomanagement und die Unterstützung datenwissenschaftlicher Ansätze verwendet werden;
- c) Bereitstellung generativer KI und Konfiguration der Infrastruktur für neue KI-Lösungen;
- d) Reparatur und Austausch des Außenabwasser-Systems des Amtsgebäudes;
- e) Sanierung der Bodenbeschichtung der Tiefgarage des Amtsgebäudes;
- f) Austausch von Rauchmeldern im Amtsgebäude entsprechend den Schweizer Rechtsvorschriften.

► 2. Einzelheiten der Kostensteigerungen

	Voranschläge 2026–27 in konstanten US-\$ von 2024–25	Kostensteigerungen/ Kostensenkungen(-)		Anpassung Wechselkurs 0,90 zu 0,82 (CHF zu US-\$)		2026–27	Anteil am Gesamthaushalt
	US-\$	US-\$	%	US-\$	%	US-\$	%
Teil I. Ordentlicher Haushalt							
Leitungsorgane							
Internationale Arbeitskonferenz	25 279 183	251 749	1,0	2 409 200	9,4	27 940 132	3,0
Verwaltungsrat	18 292 492	500 342	2,7	1 525 333	8,1	20 318 167	2,2
Regionaltagungen	3 002 750	47 545	1,6	208 221	6,8	3 258 516	0,4
Büro des Rechtsberaters	4 087 686	40 558	1,0	268 012	6,5	4 396 256	0,5
	50 662 111	840 194	1,7	4 410 766	8,6	55 913 071	6,0
Vorrangige Aktionsprogramme, Forschungsarbeiten und Statistik							
Büro der stellvertretenden Generaldirektorin	1 464 370	-33 764	-2,3	105 680	7,4	1 536 286	0,2
Vorrangige Aktionsprogramme	5 535 697	3 553	0,0	333 211	6,0	5 872 461	0,6
Forschungsarbeiten und Publikationen	22 178 265	310 401	1,4	1 513 869	6,7	24 002 535	2,6
Statistik	15 891 104	248 624	1,6	1 096 457	6,8	17 236 185	1,9
Internationales Ausbildungszentrum der IAO	9 554 447	-349 668	-3,7	505 140	5,5	9 709 919	1,0
Reserve für Fachtagungen	1 565 660	69 236	4,4	71 109	4,3	1 706 005	0,2
	56 189 543	248 382	0,4	3 625 466	6,4	60 063 391	6,5
Ordnungspolitik, Rechte und Dialog							
Büro der beigeordneten Generaldirektorin	1 908 111	-46 893	-2,5	132 918	7,1	1 994 136	0,2
Internationale Arbeitsnormen	29 549 836	532 035	1,8	1 955 437	6,5	32 037 308	3,4
Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit	31 262 886	365 671	1,2	2 011 043	6,4	33 639 600	3,6
Arbeitsbedingungen und Gleichstellung	24 557 906	233 007	0,9	1 595 470	6,4	26 386 383	2,8
Sektorpolitik	14 968 595	291 328	1,9	919 506	6,0	16 179 429	1,7
	102 247 334	1 375 148	1,3	6 614 374	6,4	110 236 856	11,8

	Voranschläge 2026-27 in konstanten US-\$ von 2024-25	Kostensteigerungen/ Kostensenkungen(-)		Anpassung Wechselkurs 0,90 zu 0,82 (CHF zu US-\$)		2026-27	Anteil am Gesamthaushalt
	US-\$	US-\$	%	US-\$	%	US-\$	%
Arbeitsplätze und Sozialschutz							
Büro der beigeordneten Generaldirektorin	1 908 111	-46 973	-2,5	132 924	7,1	1 994 062	0,2
Beschäftigungspolitik, Schaffung von Arbeitsplätzen und Lebensgrundlagen	23 871 669	114 110	0,5	1 540 747	6,4	25 526 526	2,7
Universeller Sozialschutz	13 641 199	274 117	2,0	865 140	6,2	14 780 456	1,6
Nachhaltige Unternehmen, Produktivität und gerechter Übergang	17 257 468	259 668	1,5	1 103 495	6,3	18 620 631	2,0
	56 678 447	600 922	1,1	3 642 306	6,4	60 921 675	6,5
Außendiensttätigkeiten							
Programme in Afrika	85 715 822	1 018 802	1,2	2 810 190	3,2	89 544 814	9,6
Programme in Amerika	67 799 733	692 947	1,0	2 296 108	3,4	70 788 788	7,6
Programme in den arabischen Staaten	20 688 296	699 274	3,4	793 162	3,7	22 180 732	2,4
Programme in Asien und Pazifik	75 438 443	809 112	1,1	2 500 706	3,3	78 748 261	8,5
Programme in Europa und Zentralasien	28 727 923	-223 617	-0,8	1 086 242	3,8	29 590 548	3,2
System der residierenden Koordinatoren der UN	8 712 339	-	0,0	-	0,0	8 712 339	0,9
Süd-Süd- und Dreieckskooperation	1 908 855	36 666	1,9	12 812	0,7	1 958 333	0,2
	288 991 411	3 033 184	1,0	9 499 220	3,3	301 523 815	32,4
Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer							
Tätigkeiten für Arbeitgeber	11 314 587	112 599	1,0	583 327	5,1	12 010 513	1,3
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	23 126 158	157 664	0,7	1 098 043	4,7	24 381 865	2,6
	34 440 745	270 263	0,8	1 681 370	4,8	36 392 378	3,9
Externe und unternehmensbezogene Beziehungen							
Büro der beigeordneten Generaldirektorin	1 908 110	-45 041	-2,4	134 923	7,2	1 997 992	0,2

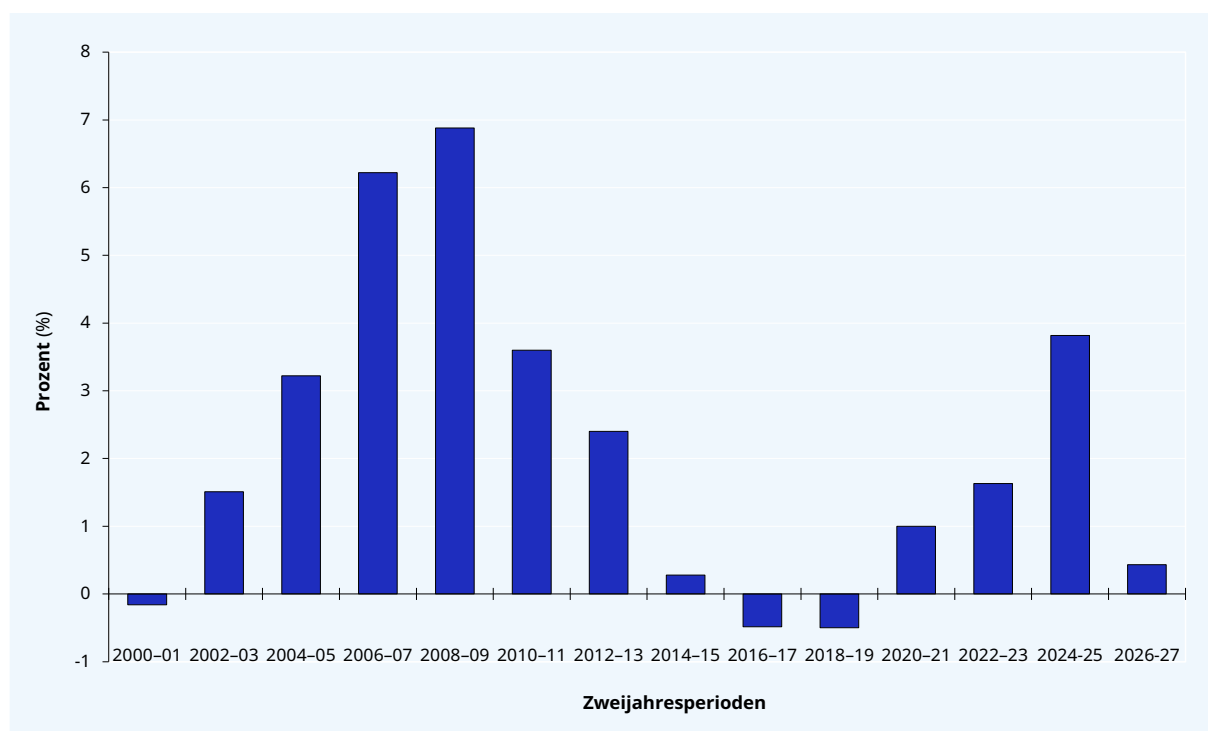
	Voranschläge 2026–27 in konstanten US-\$ von 2024–25	Kostensteigerungen/ Kostensenkungen(-)		Anpassung Wechselkurs 0,90 zu 0,82 (CHF zu US-\$)		2026–27	Anteil am Gesamthaushalt
	US-\$	US-\$	%	US-\$	%	US-\$	%
Sekretariat der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit	1 753 344	2 010	0,1	119 502	6,8	1 874 856	0,2
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	12 422 968	274 545	2,2	834 462	6,6	13 531 975	1,5
Multilaterale Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit	12 479 486	275 793	2,2	747 694	5,9	13 502 973	1,5
Offizielle Tagungen, Dokumente und Beziehungen	19 226 742	245 714	1,3	1 566 865	8,0	21 039 321	2,3
	47 790 650	753 021	1,6	3 403 446	7,0	51 947 117	5,6
Zentrale Dienste							
Büro des beigeordneten Generaldirektors	1 907 009	-48 135	-2,5	131 457	7,1	1 990 331	0,2
Finanzverwaltung	17 394 019	201 321	1,2	1 358 499	7,7	18 953 839	2,0
Personalentwicklung	26 234 528	397 909	1,5	2 031 612	7,6	28 664 049	3,1
Interne Dienste und Verwaltung	59 266 411	-1 354 030	-2,3	5 609 666	9,7	63 522 047	6,8
Strategische Programmplanung und -verwaltung	4 906 731	31 292	0,6	350 362	7,1	5 288 385	0,6
Beschaffung	3 159 096	81 744	2,6	205 451	6,3	3 446 291	0,4
Informations- und Technologiemanagement	56 708 191	1 416 394	2,5	4 142 285	7,1	62 266 870	6,7
	169 575 985	726 495	0,4	13 829 332	8,1	184 131 812	19,8
Büro des Generaldirektors	7 699 418	33 894	0,4	620 218	8,0	8 353 530	0,9
Aufsicht und Evaluierung							
Ethikbüro	748 650	-5 920	-0,8	43 646	5,9	786 376	0,1
Prävention und Bekämpfung von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch	492 181	4 786	1,0	30 698	6,2	527 665	0,1
Evaluierung	3 335 585	15 539	0,5	203 456	6,1	3 554 580	0,4
Unabhängiger beratender Kontrollausschuss	679 872	10 207	1,5	49 560	7,2	739 639	0,1
Interne Rechnungsprüfung und Aufsicht	4 702 501	52 690	1,1	329 568	6,9	5 084 759	0,5

	Voranschläge 2026-27 in konstanten US-\$ von 2024-25	Kostensteigerungen/ Kostensenkungen(-)		Anpassung Wechselkurs 0,90 zu 0,82 (CHF zu US-\$)		2026-27	Anteil am Gesamthaushalt
	US-\$	US-\$	%	US-\$	%	US-\$	%
Kosten der außeramtlichen Rechnungsprüfung	1 098 707	-50 841	-4,6		0,0	1 047 866	0,1
	11 057 496	26 461	0,2	656 928	5,9	11 740 885	1,3
Mittel für sonstige Zwecke	48 436 021	-4 112 610	-8,5	2 553 799	5,8	46 877 210	5,0
Ausgleich für Personalfluktuatation	-11 777 272	-154 920	1,3	-873 000	7,3	-12 805 192	-1,4
Insgesamt Teil I	861 991 889	3 640 434	0,4	49 664 225	5,7	915 296 548	98,4
Teil II. Unvorhergesehene Ausgaben	875 000	0	0,0	0	0	875 000	0,1
Teil III. Betriebsmittelfonds	0	0	0,0	0	0	0	0,0
Teil IV. Institutionelle Investitionen und außerordentliche Posten	13 160 122	132 555	1,0	1 035 775	7,8	14 328 452	1,5
Insgesamt (TEIL I-IV)	876 027 011	3 772 989	0,4	50 700 000	5,8	930 500 000	100,0

56. Dieser Informatorische Anhang enthält Einzelheiten zu der für die Berechnung der Kostensteigerungen für 2026–27 angewandten Methodik. Die Internationale Arbeitskonferenz hat bei ihrer Billigung aufeinanderfolgender Programme und Haushalte anerkannt, dass der Haushalt in konstanten US-Dollar angepasst werden muss (Erhöhungen und

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

► **Abbildung A2.1. Prozentuale Kostensteigerungen der Zweijahreshaushalte**



Grundlage für die Berechnung der Kostensteigerungen

57. Die IAO verwendet in jedem Haushaltszyklus eine Nullbasisbudgetierung zur Festlegung einer Ausgangsbasis für sämtliche in der künftigen Zweijahresperiode angenommenen Betriebskosten. Der strategische und operative Haushalt wird zunächst zu konstanten Kostensätzen erstellt, um den Vergleich des genehmigten Haushalts für 2024–25 mit dem Haushalt für 2026–27 zu ermöglichen.

58. Durchgeführt wird eine Analyse nach Kostenkomponente der in der laufenden Zweijahresperiode verzeichneten Ausgaben, einschließlich einer Überprüfung von früher prognostizierten Kostensteigerungen, von Kostenstrukturen und von angenommenen Veränderungen von Kostentreibern. Im Zusammenhang damit wird eine Analyse der geografischen Verteilung der laufenden Ausgaben und erwarteter zukünftiger Ausgaben durchgeführt, da die Inflation

zwischen und innerhalb von Regionen, in denen die IAO tätig ist, sehr unterschiedlich ist. Die voraussichtlichen prozentualen Kostensteigerungen werden auf jedes entsprechende Ausgabenobjekt und jeden geografischen Standort im Rahmen der Haushaltsvorschläge für 2026–27 angewandt.

59. Für die Haushaltsprojektionen wurden in großem Umfang nachprüfbar unabhängige Datenprognosen wie Verbraucherpreisindizes und veröffentlichte Daten maßgebender Organe wie der ICSC, dem Internationalen Währungsfonds (IWF) und den Zentralbanken herangezogen. Wo die vorhandenen Inflationsprognosen nicht den ganzen Haushaltszeitraum abdecken, werden sie für die Zweijahresperiode 2026–27 auf der Grundlage der neuesten verfügbaren Daten und der von Wirtschaftsinstitutionen prognostizierten Trends extrapoliert. Es wird außerdem eine Überprüfung durchgeführt, um die Auswirkungen in US-Dollar der seit Annahme des letzten Haushalts aufgetretenen Veränderungen örtlicher Währungen zu bestimmen.

60. Für in der Schweiz anfallende Ausgabenposten hat die IAO die von der Schweizer Nationalbank für 2025, 2026 und 2027 herausgegebenen durchschnittlichen jährlichen Inflationsprognosen zugrunde gelegt, d.h. 0,6 Prozent, 0,7 Prozent und 0,6 Prozent. Falls nichts anderes angegeben ist, wurden durchschnittliche jährliche Inflationsraten zugrunde gelegt, um die Kostensteigerungen für 2025–27 zu berechnen.

61. Die Schätzungen der Inflationsraten für Standorte der Außenämter basieren primär auf IWF-Daten. Für diese Standorte werden die jüngsten festgestellten Kosten für 2024 um die geschätzten Inflationsraten für 2025, 2026 und 2027 angepasst und die Auswirkungen von Veränderungen des Wechselkurses zwischen der jeweiligen lokalen Währung und dem US-Dollar berücksichtigt. Die jährlichen Kostensteigerungsraten sind in und zwischen den Regionen sehr unterschiedlich. Tabelle A2-1 zeigt die prognostizierten durchschnittlichen jährlichen Raten in US-Dollar für die einzelnen Regionen.

62. Bei der Anwendung der Haushaltserstellung auf Nullbasis für Kostensteigerungen werden prognostizierte Kostensteigerungen mit tatsächlichen Ausga-

► **Tabelle A2-1. Für 2026–27 prognostizierte durchschnittliche Inflationsraten nach Region**

Region	Zunahme in %
Afrika	3,5
Amerika	2,3
Arabische Staaten	9,4
Asien und Pazifik	2,9
Europa	3,2

ben verglichen. So wird der Haushalt für die neue Periode für jeden Standort und jede Ausgabenart neu angepasst. Soweit die Inflationsraten geringer als bei der Ausarbeitung des Haushalts für 2024–25 angenommen ausfielen, wurde auf die prognostizierte Inflation für 2025, 2026 und 2027 ein entsprechender Ausgleich angewendet.

63. In Tabelle A2-2 sind die Anpassungen für 2026–27 nach Kostenart für das gesamte Amt zusammengefasst. Die Anpassungen entsprechen einer Netto-steigerung um etwa 3,7 Millionen US-Dollar, was einer durchschnittlichen Quote von 0,4 Prozent für die Zweijahresperiode 2026–27 entspricht.

► **Tabelle A2-2. Kostenanpassungen 2026–27 nach Ausgabenposten (in US-Dollar von 2024–25)**

Ausgabenart	Haushalt	Kostensteigerungen/ -kürzungen (-)	Zweijährliche Anpassung
	(in konstanten US-\$)	US-\$	(in %)
Personalkosten	609 900 552	7 158 457	1,2
Dienstreisen	12 295 527	907 680	7,4
Vertragsdienstleistungen	38 913 638	394 791	1,0
Allgemeine Betriebskosten	65 507 283	-1 710 699	-2,6
Verbrauchsmaterial	2 624 475	-115 935	-4,4
Möbel und Geräte	4 516 382	60 270	1,3
Tilgung des Darlehens für das Amtsgebäude	8 136 923	-8 136 923	-
Stipendien, Zuschüsse und HMTZ	89 649 544	1 246 267	1,4
Sonstige Kosten	44 482 687	3 969 081	8,9
Insgesamt	876 027 011	3 772 989	0,4

Personalkosten

64. Auf die Personalkosten entfallen etwa 71 Prozent der gesamten Haushaltsausgaben, und die betreffende Kostensteigerung von 7,2 Millionen US-Dollar (1,2 Prozent) macht in absoluten Zahlen die größte Veränderung aus. Der Anstieg der Personalkosten für

2026–27 ist Folge der Umbasierung der Personalkosten an den aktuellen Stand.

65. Die Personalkosten umfassen:

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

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

Zu Standardkosten berechnetes Personal

66. Veränderungen der Standardkostenelemente basieren auf den jüngsten entgeltbezogenen Leitlinien und Entscheidungen der UN-Generalversammlung gemäß den Empfehlungen der ICSC.

67. Die Standardkosten für 2026–27 basieren auf einer Haushaltserstellung auf Nullbasis mit angemessenen Veranschlagungen für erwartete Inflationsentwicklungen, den zutreffenden Ortsausgleichszulagen, Änderungen der Personalansprüche sowie der Personalfuktuation und der allgemeinen Zusammensetzung des Personals. Für 2026–27 wird ein durchschnittlicher Anstieg der Standardkosten um 1,2 Prozent prognostiziert.

68. Höherer Dienst: Veränderungen der Bezüge von Angehörigen des Höheren Dienstes beruhen zum Teil auf von der ICSC ermittelten und sich in der Ortsausgleichszulage widerspiegelnden Wechselkursschwankungen und Veränderungen der Lebenshaltungskosten. Es wurde ein Ansatz für eine der allgemeinen Inflationsrate entsprechende Erhöhung der Ortsausgleichszulage für die in Genf beschäftigten Bediensteten vorgesehen. Die Sätze für die Ortsausgleichszulage für die Standorte der Außenämter werden von der ICSC festgelegt; sie berücksichtigen die Lebenshaltungskosten und den Wechselkurs zwischen der lokalen Währung und dem US-Dollar.

69. Allgemeiner Dienst: Bei den Gehaltsprognosen für die Angehörigen des Allgemeinen Dienstes wurden Schätzungen der Inflationsrate in Genf entsprechend Absatz 60 berücksichtigt.

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

Nicht-Personalkosten

Dienstreisen

71. Nettoerhöhungen wurden bei den Kosten für Flugtickets und den Tagessätzen in US-Dollar vorgenommen. Damit wurde Veränderungen der Ticketpreise auf häufig genutzten Strecken und Verände-

rungen der von der ICSC festgelegten Tagesgeldsätze an den verschiedenen Standorten, an denen die IAO tätig ist, Rechnung getragen.

Vertragsdienstleistungen

72. Die in den Programm- und Haushaltsvorschlägen für 2026–27 unter diesem Konto enthaltenen Kostensteigerungen wurden gestrichen. Der verbleibende Kostenanstieg von 1 Prozent bezieht sich auf Inflationsprognosen für die unter diesem Konto regelmäßig veranschlagten Posten.

Allgemeine Betriebskosten

73. Energieversorgung: Ausgehend von aktuellen Vertragspreisen, die für 2026–27 für das Amtsgebäude festgesetzt wurden, und einem allgemeinen Rückgang der Energiepreise fallen die Haushaltsansätze für 2026–27 um etwa 2,5 Millionen US-Dollar niedriger aus.

74. Mieten: Es wurden Rückstellungen gebildet, um vertragliche Erhöhungen für Mieten und Sicherheit abzudecken.

Verbrauchsmaterial

75. Papier: In Anbetracht des durchschnittlichen Rückgangs der Papierpreise um 20 Prozent gegenüber den im Haushalt 2024–25 berücksichtigten Preisen wurden die veranschlagten Kosten gesenkt.

76. Fahrzeugkraftstoff: Wenngleich die Heizölpreise nach wie vor sehr schwankungsanfällig und ungewiss sind, wird in den Haushaltsansätzen für 2026–27 von einem Rückgang um etwa 13 Prozent ausgegangen.

Stipendien, Zuschüsse und Haushaltsmittel für technische Zusammenarbeit

77. Die HMTZ haben sowohl auf den Außendienst als auch auf die Zentrale entfallende Bestandteile. Auf örtlichen Inflationsraten beruhende Kostensteigerungen bewirken einen durchschnittlichen Anstieg von 1,9 Prozent. Der Beitrag zum ILO-CINTERFOR ist um etwa 150.000 US-Dollar gestiegen, was dem Anstieg der Löhne und Preise in US-Dollar in Uruguay Rechnung trägt. Der Zweijahresbeitrag zum Turiner Zentrum wurde um 2,4 Prozent pro Jahr gesenkt, um örtlichen Inflationsprognosen in Italien einschließlich Kompensationen in US-Dollar Rechnung zu tragen.

Sonstige Nicht-Personalkosten

78. Alle anderen Nicht-Personalkosten wurden entsprechend der durchschnittlichen Inflationsrate des jeweiligen geographischen Gebietes angepasst.

Sonstige Haushaltsposten

79. Sonstige Haushaltsposten sind z. B. Beiträge zu gemeinsamen Verwaltungstätigkeiten innerhalb des UN-Systems (z. B. zum ICSC, zum Hochrangigen Ausschuss für Managementfragen, zum Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, zur Gemeinsamen Inspektionsgruppe der UN und zum System der Residierenden Koordinatoren) sowie zur Krankenversicherung nach dem Ausscheiden aus dem Dienst. Die Haushaltsvoranschläge basieren auf den neuesten Informationen, die von den verschiedenen Organen zur Verfügung gestellt wurden, sowie den angenommenen allgemeinen Inflationsraten an ihren Standorten und wurden gegebenenfalls angepasst, um Veränderungen der Grundlage für die Aufteilung der Kosten unter

den beteiligten Organisationen Rechnung zu tragen. Der Krankenversicherungsbeitrag für Bedienstete im Ruhestand wurde im Hinblick auf eine voraussichtliche Erhöhung des Beitragssatzes um 2,5 Prozent pro Jahr in 2026 und 2027 veranschlagt.

80. 2025 wird das Amt die letzte Jahresrate zur Tilgung des von der Schweizerischen Stiftung für Gebäude für internationale Organisationen (FIPOI) im Zusammenhang mit dem ursprünglichen Bau des Amtsgebäudes der IAO gewährten Darlehens zahlen. Die mit der Einstellung dieser Zahlung verbundene Kostensenkung beläuft sich auf rund 7,4 Millionen Schweizer Franken und wurde unter Mittel für sonstige Zwecke berücksichtigt.

► 3. Zusammenfassende Darstellung der veranschlagten Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit

	2026–27	2026–27
	(in konstanten US-\$ von 2024–25)	(neu kalkuliert (in US-\$))
Fachabteilungen in der Zentrale	6 943 300	7 076 669
Programme in Afrika	9 715 886	9 902 515
Programme in Amerika	5 921 033	6 034 768
Programme in arabischen Staaten	2 686 829	2 738 439
Programme in Asien und Pazifik	6 996 026	7 130 409
Programme in Europa und Zentralasien	1 772 422	1 806 468
Süd-Süd- und Dreieckskooperation	1 908 855	1 945 521
Tätigkeiten für Arbeitgeber	2 954 559	3 011 312
Tätigkeiten für Arbeitnehmer	6 183 376	6 302 150
Insgesamt	45 082 286	45 948 251

► 4. Ordentlicher Haushalt für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und die Ergebnisvorgabe zur Politikkohärenz nach zu erbringender Leistung

Ergebnisvorgabe / Zu erbringende Leistung	Ordentlicher Haushalt 2026–27	
	(Millionen US-\$)	%
Ergebnisvorgabe 1: Wirkungsvolle, modernisierte normative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit	99,1	100,0
Zu erbringende Leistung 1.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeitsnormen zu ratifizieren	18,7	18,9
Zu erbringende Leistung 1.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, die wirksame Anwendung der internationalen Arbeitsnormen durch die Mitgliedstaaten voranzutreiben	19,4	19,6
Zu erbringende Leistung 1.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Partner und Interessenträger, sich an normativen Maßnahmen zu beteiligen	15,7	15,8
Zu erbringende Leistung 1.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, die effektive Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit voranzubringen	30,3	30,6
Zu erbringende Leistung 1.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, sektorspezifische internationale Arbeitsnormen, Verhaltenskodizes, Leitlinien und Instrumente anzuwenden	15,0	15,1
Ergebnisvorgabe 2: Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen, ein wirksamer sozialer Dialog und eine gute Arbeitsmarktsteuerung	113,5	100,0
Zu erbringende Leistung 2.1. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, stark, unabhängig und repräsentativ zu sein	34,0	29,9
Zu erbringende Leistung 2.2. Erhöhte institutionelle und fachliche Kapazität der Arbeitnehmerverbände sowie erhöhte Fähigkeit zur Vertretung und politischen Einflussnahme	39,0	34,3
Zu erbringende Leistung 2.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den sozialen Dialog einflussreicher und die Institutionen und Verfahren im Bereich der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitsgerichtsbarkeit wirksamer zu gestalten	22,5	19,9
Zu erbringende Leistung 2.4. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtssysteme sowie erweiterte nationale Regulierungsrahmen für eine gute Steuerung der Arbeit	18,0	15,9
Ergebnisvorgabe 3: Volle und produktive Beschäftigung als Weg zu sozialer Gerechtigkeit	104,3	100,0
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	26,0	24,9
Zu erbringende Leistung 3.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, inklusive, nachhaltige und widerstandsfähige Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu entwickeln	39,1	37,4

Ergebnisvorgabe / Zu erbringende Leistung	Ordentlicher Haushalt 2026–27	
	(Millionen US-\$)	%
Zu erbringende Leistung 3.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Politiken und Strategien zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten auszu- arbeiten und umzusetzen	12,4	11,9
Zu erbringende Leistung 3.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, wirksame und effiziente Arbeitsmarktpprogramme und -dienste zur Unterstützung von Übergängen zu entwickeln und umzusetzen, auch über beschäftigungsintensive Investitionsprogramme	15,5	14,9
Zu erbringende Leistung 3.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, menschen- würdige Arbeit für junge Menschen zu fördern	11,3	10,9
Ergebnisvorgabe 4: Nachhaltige Unternehmen, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivitätswachstum für menschenwürdige Arbeit	52,3	100,0
Zu erbringende Leistung 4.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, integrierte Politikrahmen für ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen zu entwickeln, umzusetzen und zu überwachen	14,1	26,9
Zu erbringende Leistung 4.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, ein verant- wortungsbewusstes unternehmerisches Handeln zu fördern und zu unterstützen, um nachhaltige Unternehmen und menschenwürdige Arbeit, auch in den Liefer- ketten, voranzubringen	11,8	22,6
Zu erbringende Leistung 4.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, den Zugang von Unternehmen zu Dienstleistungen für Unternehmensentwicklung und Finanzierung zu erleichtern und so ihre Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit zugunsten von menschenwürdiger Arbeit zu steigern	10,0	19,0
Zu erbringende Leistung 4.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, den Übergang von Unternehmen zur formellen Wirtschaft zu erleichtern	10,0	19,2
Zu erbringende Leistung 4.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, eine starke und widerstandsfähige Sozial- und Solidarwirtschaft für menschenwürdige Arbeit zu fördern	6,4	12,3
Ergebnisvorgabe 5: Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle	45,4	100,0
Zu erbringende Leistung 5.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, eine trans- formative Agenda für Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion zu entwickeln und umzusetzen	24,7	54,5
Zu erbringende Leistung 5.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, menschen- würdige Arbeit in der und über die Pflege- und Betreuungswirtschaft zu fördern	11,4	25,0
Zu erbringende Leistung 5.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Gewalt und Belästigung bei der Arbeit zu verhüten und anzugehen	9,3	20,5
Ergebnisvorgabe 6: Schutz bei der Arbeit für alle	62,6	100,0
Zu erbringende Leistung 6.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, sichere und gesunde Arbeitsumfelder effektiv zu verwirklichen	22,5	36,0
Zu erbringende Leistung 6.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, angemessene Löhne festzusetzen und menschenwürdige Arbeitszeiten zu fördern	11,6	18,5
Zu erbringende Leistung 6.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Arbeit- nehmerschutz auf Beschäftigte auszuweiten, die in hohem Maße Gefahr laufen, von einem angemessenen Schutz ausgeschlossen zu werden	9,2	14,7
Zu erbringende Leistung 6.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, faire und wirksame Rahmen zur Steuerung der Arbeitsmigration zu stärken und umzusetzen	19,3	30,8

Ergebnisvorgabe / Zu erbringende Leistung	Ordentlicher Haushalt 2026–27	
	(Millionen US-\$)	%
Ergebnisvorgabe 7: Universeller Sozialschutz	48,4	100,0
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	17,7	36,6
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	15,7	32,5
Zu erbringende Leistung 7.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Sozialschutz durch integrierte Politiken für inklusive Übergänge im Privat- und Erwerbsleben und den Strukturwandel zu nutzen	15,0	30,9
Ergebnisvorgabe 8: Digitalisierung für menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit	16,5	100,0
Zu erbringende Leistung 8.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, integrierte Politiken und Strategien zur Schaffung menschenwürdiger Beschäftigungsmöglichkeiten in der digitalen Wirtschaft auszuarbeiten	8,4	50,6
Zu erbringende Leistung 8.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner, eine inklusive und wirksame Steuerung für die digitale Wirtschaft zu fördern	4,1	24,7
Zu erbringende Leistung 8.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner, die Digitalisierung von Dienstleistungen für menschenwürdige Arbeit zu nutzen	4,0	24,7
Ergebnisvorgabe 9: Größere Politikkohärenz und verstärkte Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit	12,6	100,0
Zu erbringende Leistung 9.1. Verbesserte Kohärenz bei der multilateralen Unterstützung für die Entwicklung und Finanzierung integrierter grundsatzpolitischer Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit	5,0	39,7
Zu erbringende Leistung 9.2. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft	1,5	11,9
Zu erbringende Leistung 9.3. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Erleichterung eines gerechten Übergangs zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle	2,8	22,2
Zu erbringende Leistung 9.4. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Förderung von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten	1,6	12,7
Zu erbringende Leistung 9.5. 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	1,7	13,5