



Verwaltungsrat

356. Tagung, Genf, 23. März–2. April 2026

Sektion Politikentwicklung

POL

Segment Beschäftigung und Sozialschutz

Datum: 26. Februar 2026

Original: Englisch

Erster Punkt der Tagesordnung

Mögliche Initiativen zur Ergänzung des Bestands an internationalen Arbeitsnormen im Hinblick auf die Gewährleistung von menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten

Zweck der Vorlage

Im Einklang mit der IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten enthält diese Vorlage Optionen für mögliche Initiativen zur Ergänzung des Bestands an internationalen Arbeitsnormen (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 47).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Ergebnisvorgabe 1: Wirkungsvolle, modernisierte normative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit; Ergebnisvorgabe 9: Größere Politikkohärenz und verstärkte Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Der Verwaltungsrat wird Orientierungshilfe zu den Maßnahmen des Amtes zu menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten bereitstellen.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Je nach Beschluss des Verwaltungsrats.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Umsetzung des Beschlusses des Verwaltungsrats.

Verfasser: Vorrangiges Aktionsprogramm zu Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten (AP/SUPPLYCHAINS) und Hauptabteilung Internationale Arbeitsnormen (NORMES).

Verwandte Dokumente: [GB.347/INS/8](#), [GB.353/INS/4\(Rev.1\)](#).

► Einleitung

1. In der zu erbringenden Leistung 5 der vom Verwaltungsrat auf seiner 347. Tagung (März 2023) angenommenen IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten heißt es, dass das Amt Optionen für mögliche Initiativen zur Ergänzung des Bestands an internationalen Arbeitsnormen im Hinblick darauf erarbeiten wird, die Veränderungen in der Arbeitswelt, die mit grenzüberschreitenden Lieferketten verbundenen Herausforderungen, Lücken in der Umsetzung und nationale Gegebenheiten zu berücksichtigen, entweder durch neue normative Maßnahmen, die Überarbeitung bestehender Maßnahmen oder zusätzliche Leitlinien und Instrumente.¹ In dieser Vorlage sind erste Optionen für mögliche Initiativen dargelegt.
2. Die derzeitige Erstprüfung möglicher Optionen erfolgt im Kontext des Reformprozesses der IAO, des Rahmens des Generaldirektors zur Neuausrichtung von Prioritäten und der sich verändernden Herausforderungen im Finanz- und Haushaltsbereich. Die parallel stattfindende Erörterung der IAO-Strategie für Entwicklungszusammenarbeit 2026–29 durch den Verwaltungsrat bildet dabei einen wichtigen Hintergrundaspekt. Zudem steht eine Reihe der nachfolgend genannten Initiativen in engem Zusammenhang mit der auch auf der gegenwärtigen Tagung behandelten Förderung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik sowie von verantwortungsbewusstem unternehmerischen Handeln.
3. Auf seiner 359. Tagung (März 2027) wird der Verwaltungsrat einen aktualisierten Fortschrittsbericht über die Umsetzung der IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten samt einem Strategieentwurf für den Zeitraum 2028–31 behandeln. Im Rahmen dieser Erstprüfung möglicher Optionen können auch die bereits im Rahmen der aktuellen Strategie laufenden Initiativen in Betracht gezogen und Überlegungen dazu angestellt werden, wie bestimmte Initiativen in die neue Lieferkettenstrategie integriert werden könnten.

► Hintergrund

Kontext

4. Obwohl weithin Einigkeit darüber besteht, dass Lieferketten das Potenzial haben, als Motoren für Entwicklung, Wachstum, Übergang zur Formalität und Schaffung von Arbeitsplätzen zu fungieren, wurden doch bei vielen von ihnen Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit festgestellt.² In der von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 105. Tagung (2016) angenommenen Entschließung über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten befassten sich die Mitgliedsgruppen der IAO mit der Frage geeigneter Steuerungssysteme und -maßnahmen durch Regierungen und die Sozialpartner zur Erreichung von Kohärenz zwischen

¹ GB.347/INS/8, Abs. 12.

² IAO, [Entschließung über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten](#), Internationale Arbeitskonferenz, 105. Tagung, 2016, Abs. 3. IAO, [Gap analysis of ILO normative and non-normative measures to ensure decent work in supply chains](#), WGDWS/2021, 2021, 24–25; für nähere Informationen zu den Triebkräften von Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten, siehe 10 und 40.

wirtschaftlichen Ergebnissen und menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten.³ In der Folge erstellte das Amt 2021 auf Ersuchen des Verwaltungsrats eine Defizitanalyse der normativen und nicht normativen Maßnahmen der IAO zur Gewährleistung von menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten.⁴ Diese Defizitanalyse von 2021 ergab, dass der Großteil der mit Lieferketten in Verbindung gebrachten Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit vom Normenkatalog der IAO abgedeckt wird. Dies trifft allerdings nur dann zu, wenn die entsprechenden Maßnahmen (im Fall von Übereinkommen und Protokollen) ratifiziert und vollständig umgesetzt werden und auf alle relevanten Gruppen der Arbeitnehmerschaft Anwendung finden. Die normativen Instrumente der IAO legen eindeutige Arbeitsnormen in sowohl inhaltlicher als auch verfahrenstechnischer Hinsicht fest, die vielen der wichtigsten in unterschiedlichen Lieferketten zu findenden Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit entsprechen. Das heißt, wenn die bestehenden internationalen Arbeitsnormen angemessen ratifiziert und umgesetzt würden, dann würden die Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten – im Prinzip – erheblich verringert. Allerdings verbinden Lieferketten eine Vielfalt von Unternehmen und Erwerbstätigen, entweder innerhalb der nationalen Grenzen oder über die nationalen Grenzen hinweg, und können äußerst unterschiedliche wirtschaftliche und regulatorische Rahmenbedingungen zueinander in Bezug setzen. In normativer Hinsicht ergibt sich dann eine herausfordernde Situation, wenn Waren, Materialien und Dienstleistungen mit mehreren eigenständigen und verschiedenen Arbeitgebern in Zusammenhang stehen und zudem möglicherweise grenzüberschreitend zum Einsatz kommen, und zwar deshalb, weil die Strukturen für die Steuerung des Arbeitsmarkts in ihrer Anwendung häufig auf bestimmte Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnisse sowie grundsätzlich auf den jeweiligen nationalen Hoheitsbereich beschränkt sind, in dem die Arbeitshandlung erfolgt.⁵

5. Unter Berücksichtigung der Defizitanalyse von 2021 nahm die dreigliedrige Arbeitsgruppe über Optionen zur Gewährleistung von menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten (Genf, Juni–Juli 2022) ein Dokument mit dem Titel „Bausteine für eine umfassende Strategie zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten“ an,⁶ das die Grundlage für die Ausarbeitung und Annahme der aktuellen Strategie im Jahr 2023 bildete.

Erkenntnisse als Orientierungshilfe für die Prüfung der Optionen

6. Im Rahmen der Umsetzung der zu erbringenden Leistung 4 der IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten und aufbauend auf der Defizitanalyse von 2021 erarbeitete das Amt eine Bestandsaufnahme und Analyse der Wirkung und Wirksamkeit globaler, regionaler und nationaler regulatorischer und nicht-regulatorischer Initiativen zur Behebung von Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten; das entsprechende Dokument war im August und Oktober 2025 Gegenstand von Beratungen mit den Mitgliedsgruppen.⁷ Auf der Grundlage des bei der Bestandsaufnahme und Analyse erworbenen Wissens und der Rückmeldungen von den Mitgliedsgruppen wurden acht Erkenntnisse formuliert, die für die Prüfung möglicher Ergänzungen des IAO-Normenwerks durch den Verwaltungsrat maßgeblich sein könnten. Diese im Anhang [Anm.: der Text des Anhangs liegt nicht auf Deutsch vor] in

³ IAO, Entschließung über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten, Abs. 13–25.

⁴ IAO, *Gap analysis*.

⁵ IAO, *Gap analysis*, 6. Im Rahmen der Defizitanalyse wurden auch Defizite in Bezug auf nicht-normative Funktionen der IAO untersucht (7, 39–53).

⁶ IAO, *Building blocks for a comprehensive strategy on achieving decent work in supply chains*, 5. Juli 2022.

⁷ IAO, *A mapping and analysis of the impact and effectiveness of global, regional and national regulatory and non-regulatory initiatives addressing decent work deficits in supply chains*, überarbeitete Fassung, 2025.

vollem Umfang wiedergegebenen Erkenntnisse bauen bei der Beantwortung der Frage, worin der Beitrag der IAO zum bereits viel diskutierten Thema der menschenwürdigen Arbeit in Lieferketten bestehen könnte, auf dem Mandat, dem Fachwissen und der dreigliedrigen Struktur der Organisation auf.

7. Diese Erkenntnisse lauten wie folgt:

1. Eine intelligente Kombination von sich ergänzenden und miteinander verbundenen Initiativen mit unterschiedlichen Ansätzen und Zielsetzungen könnte sich als wirkungsvoll und wirksam erweisen.
2. Es gibt zunehmend Forderungen nach mehr Koordinierung, Kohärenz und Einheitlichkeit.
3. Sicherheit und Nachhaltigkeit sind Schlüsselfaktoren für die Wirkung und Wirksamkeit.
4. Regierungen und Unternehmen haben in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten unterschiedliche, einander ergänzende und zentrale Rollen.
5. Starke Institutionen, eine gute Steuerung und Rechtsstaatlichkeit sind von grundlegender Bedeutung – dennoch konzentrieren sich nur wenige Initiativen auf die tieferen Ursachen und Triebkräfte von Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit.
6. Ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen ist von entscheidender Bedeutung.
7. Der Zugang zu wirksamen Rechtsbehelfen ist häufig schwierig.
8. Die umfassende Einbeziehung der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und ihrer Verbände, einschließlich einer klaren und angemessenen Rollen- und Verantwortlichkeitsverteilung, ist entscheidend.

- 8.** Die nachfolgend angeführten Optionen sind auf die Schlüsselthemen ausgerichtet, die im Rahmen der Erkenntnisse als für die Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten entscheidend wichtig erkannt wurden, namentlich: i) die Förderung von Koordinierung, Kohärenz, Einheitlichkeit, Sicherheit und Nachhaltigkeit (Optionen 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 und 12), ii) die Förderung einer guten Steuerung und die Bekämpfung der tieferen Ursachen von Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit (Optionen 6, 7, 8, 9 und 12), iii) die Gewährleistung des Zugangs zu Abhilfemaßnahmen (Optionen 10, 11 und 12), und iv) die Anerkennung der Bedeutung einer sinnvollen Einbeziehung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen als wesentlicher Bestandteil sämtlicher vorgeschlagener Optionen.

► Optionen für mögliche Initiativen

- 9.** In dieser Vorlage werden zwölf Optionen für mögliche Initiativen dargelegt, die sich aus den vier oben genannten Schlüsselthemen ableiten und auf den mehrgleisigen Aktionsmitteln und komparativen Vorteilen der Organisation beruhen.
- 10.** Ausgehend von Erkenntnis 1, dass sich eine intelligente Kombination von Initiativen als am wirksamsten und wirkungsvollsten erweisen könnte, umfassen die Vorschläge sowohl normative als auch nicht normative Optionen. In Anlehnung an die Leitprinzipien der Vereinten Nationen (UN) für Wirtschaft und Menschenrechte und in der Erkenntnis, dass die IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten „[...] eine intelligente Kombination aus nationalen und internationalen obligatorischen und freiwilligen Maßnahmen [fördert], der die Wirkung der Bemühungen der IAO um die Gewährleistung von menschenwürdiger Arbeit in

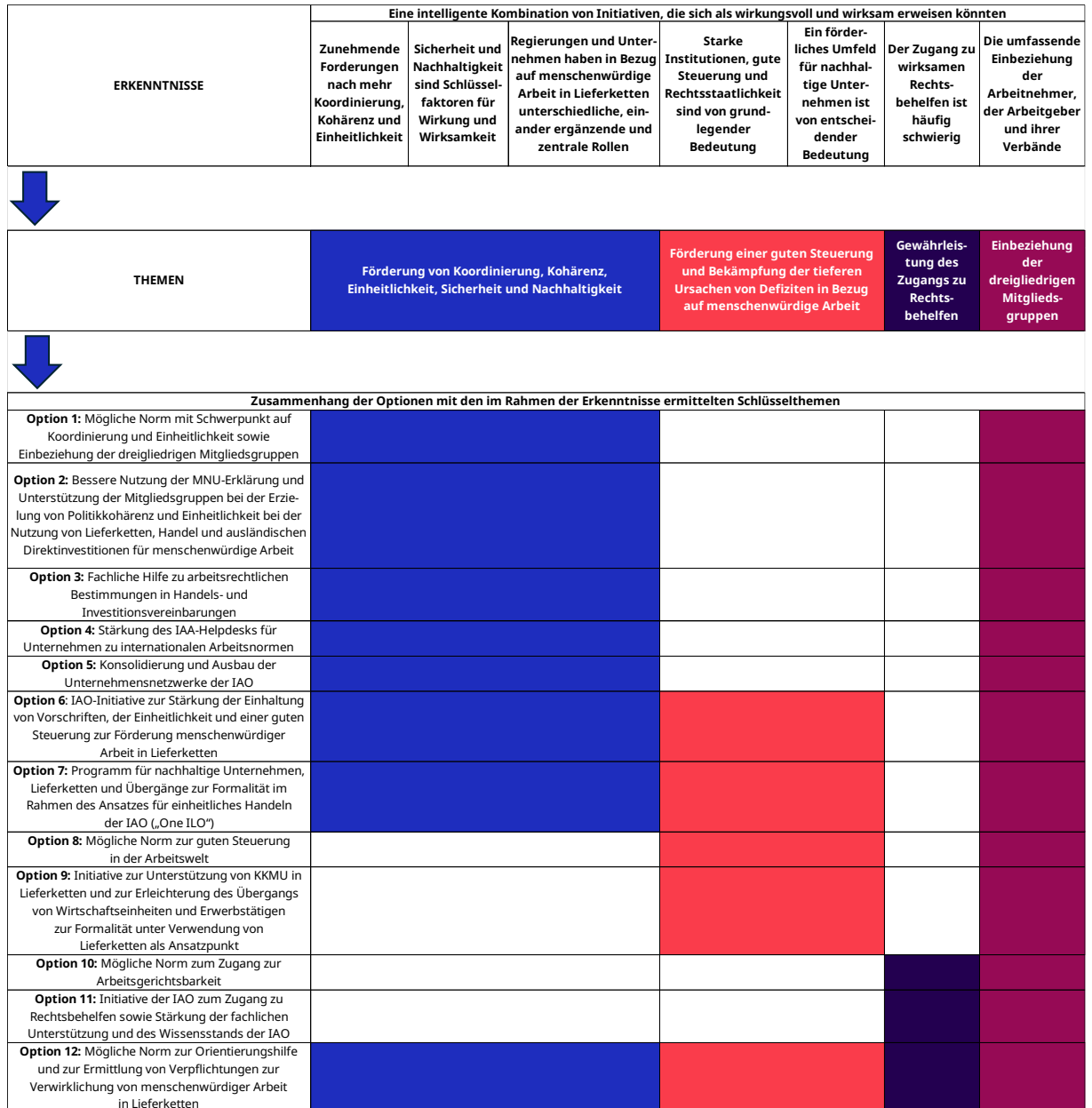
Lieferketten [...] optimieren soll“,⁸ wird in den Vorschlägen die sich gegenseitig verstärkende Wechselwirkung zwischen normativen und nicht normativen, staatlichen und privaten, nationalen und internationalen Initiativen hervorgehoben. Der Verwaltungsrat wird um Leitvorgaben in Bezug auf die Vorteile jeder einzelnen Option sowie um Stellungnahme dazu ersucht, wie im Hinblick auf die strategisch günstigste Verknüpfung potenzieller Optionen die Verwirklichung einer intelligenten Kombination bestmöglich gefördert werden kann. Dabei sollten die Aktionsmittel der IAO genutzt werden, um sicherzustellen, dass die Organisation eine Führungsrolle dabei einnimmt, menschenwürdige Arbeit in Lieferketten voranzubringen, stets gepaart mit kohärenter Orientierungshilfe und Unterstützung für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen.

11. Manche Optionen legen den Schwerpunkt auf bestimmte Elemente, die auch in der aktuellen Strategie hervorgehoben werden, andere wiederum verfolgen einen breiteren und übergreifenden Ansatz. Wie unten dargelegt haben die zur Diskussion stehenden Optionen unterschiedliche haushaltsbezogene Auswirkungen. Es wird daher um Leitvorgaben ersucht, welche Vorschläge weiterverfolgt werden sollen und mit welcher Priorisierung; dies im Hinblick auf die Bereitstellung einer Informationsgrundlage für den Rahmen des Generaldirektors zur Neuausrichtung von Prioritäten⁹ sowie die Gewährleistung der Ausrichtung auf diesen Rahmen.
12. Wesentliche Arbeitsbereiche, die sich mit den ermittelten Erkenntnissen und Schlüsselthemen befassen, werden bereits im Rahmen der IAO-Lieferkettenstrategie umgesetzt bzw. sind im Programm und Haushalt für 2026–27 vorgesehen. Auf diese Aktivitäten wird in den Optionen 2, 3, 4, und 5 Bezug genommen, wobei eine Stärkung oder ein weiterer Ausbau angestrebt wird.
13. Die Reihenfolge, in der die Optionen vorgestellt werden, orientiert sich an den vier Themen, die sich aus den im Rahmen der Bestandsaufnahme und Analyse gewonnenen Erkenntnissen ergeben, wobei eine sinnvolle Einbeziehung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen stets ein übergreifendes Thema darstellt und keinerlei Auswirkung auf die Reihen- oder Rangfolge hat. Obwohl es sich hier um eine beträchtliche Anzahl von Optionen handelt, könnten einzelne Elemente dieser Optionen kombiniert, konsolidiert oder gestaffelt werden, um die bestehende Gesamtstrategie der IAO und den Bestand an internationalen Arbeitsnormen zu ergänzen. Das nachfolgende Diagramm veranschaulicht, wie die in diesem Dokument dargelegten Optionen den in den Erkenntnissen ermittelten Schlüsselthemen entsprechen.

⁸ GB.347/INS/8, Abs. 2.

⁹ GB.356/INS/7.

► **Diagramm. Zusammenhang der Optionen mit den im Rahmen der Erkenntnisse ermittelten Schlüsselthemen**



Option 1. Mögliche Norm mit Schwerpunkt auf Koordinierung und Einheitlichkeit sowie Einbeziehung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen

14. Unter Berücksichtigung der zunehmenden Forderung nach mehr Kohärenz und Einheitlichkeit würde diese Initiative zur Normensetzung darauf abzielen, die Politikkoordinierung im Hinblick auf die Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik auf nationaler und internationaler Ebene sowie die Zusammenarbeit zwischen Regierungen, Sozialpartnern und anderen maßgeblichen Akteuren im Rahmen von Lieferketten, wie etwa Handels- oder Industrieministerien, multilateralen Organisationen, internationalen Finanzinstitutionen und Zusammenschlüssen auf Sektorebene, zu fördern. Im aktuellen globalen Kontext wird umso deutlicher, wie wertvoll eine verstärkte Harmonisierung zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten sein kann, um für alle Akteure größere Sicherheit zu schaffen und langfristig die Nachhaltigkeit

zu fördern. Eine solche Norm bzw. solche Normen könnte(n) dazu beitragen, der zwischen den nationalen und internationalen regulatorischen und nicht regulatorischen Initiativen bestehenden Fragmentierung entgegenzuwirken. Diese Vielfalt kann schwierig zu bewältigen und kostspielig in der Umsetzung sein und birgt zudem ein erhebliches Risiko für Überschneidungen und Doppelarbeit. Eine mögliche Norm könnte sich daher schwerpunktmäßig mit dem Thema Kohärenz in allen Bereichen befassen, die für menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum maßgeblich sind, wie zum Beispiel ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen, Handel, Investitionen, öffentliches Beschaffungswesen und Entwicklungszusammenarbeit, sowie auf der Grundlage von Verhältnismäßigkeit, strategischer Ausrichtung, Koordinierung und Rechtssicherheit eine bessere Abstimmung zwischen öffentlichen und privaten Initiativen anstreben. Zudem könnte sie für mehr Einheitlichkeit betreffend Rahmen und Rechtsprechung sorgen und möglicherweise Leitvorgaben oder Verpflichtungen für eine bessere Angleichung und Harmonisierung der für Prozesse zur Sorgfaltspflicht und für die Rechtbehelfe in Bezug auf Menschenrechte bei der Arbeit die Hauptelemente umfassen, darunter den Erfassungsbereich von Arbeitnehmerrechten, die Einbeziehung der Sozialpartner in solche Prozesse, die Durchsetzung, Transparenzmechanismen sowie Maßnahmen zur Absicherung gegen sogenanntes „De-Risking“, d. h. die Einschränkung bzw. Beendigung von als riskant eingestuften Geschäftsbeziehungen. Ferner könnte diese Initiative zu einer erweiterten internationalen Zusammenarbeit zur Unterstützung der innerstaatlichen Durchführung aufrufen.¹⁰

15. Eine solche Norm bzw. solche Normen könnte(n) einen höherrangigen grundsatzbasierten Ansatz verfolgen, womit die erneute Regelung von Themen, die bereits von anderen internationalen Arbeitsnormen umfassend abgedeckt werden, vermieden werden könnte.¹¹ Die größte Herausforderung bei der Erarbeitung einer solchen Norm würde darin bestehen, die Replizierung bereits bestehender Initiativen zu vermeiden und stattdessen einen einheitlichen Rahmen zu schaffen, wobei sowohl die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte als auch die Dreigliedrige Grundsaterklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik in der geänderten Fassung von 2022 (MNU-Erklärung) auf eine Art und Weise Berücksichtigung finden sollten, dass die Führungsrolle der IAO in diesem Bereich eine echte Aufwertung und Stärkung erfährt. Zu den Kernelementen würden die Förderung eines konstruktiven sozialen Dialogs und die Einbeziehung der Sozialpartner bei der Ermittlung und Bekämpfung von Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten gehören. Bei der Bestandsaufnahme und Analyse wurde deutlich, dass zwischen den bestehenden nationalen und internationalen Mechanismen erhebliche Unterschiede bestehen. Bei einigen stehen die Dreigliedrigkeit und der soziale Dialog ausdrücklich im Mittelpunkt, während bei anderen die Sozialpartner im Wege der allgemeinen Einbeziehung von Interessenträgern beteiligt sind und bei bestimmten Mechanismen keinerlei konstruktive Rolle für die Sozialpartner vorgesehen ist. In Anerkennung der Tatsache, dass die aktive Beteiligung der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und ihrer Verbände wesentlich zur Wirkkraft beiträgt, könnte eine solche Norm Bestimmungen umfassen, die darauf abzielen, die Teilnahme in der Praxis zu operationalisieren und die Rolle der Sozialpartner bei der Erarbeitung, Durchführung, Überwachung und Überprüfung von Initiativen und grundsatzpolitischen Maßnahmen mit Auswirkung auf die Lieferketten zu

¹⁰ Es ist üblich, dass Normen auf den Wert einer verbesserten internationalen Zusammenarbeit zur Unterstützung der innerstaatlichen Durchführung verweisen. Siehe z. B. IAO, *ILO Gap Analysis*, 31–32.

¹¹ Siehe IAO, *Gap Analysis*, 23–24. Lieferketten finden in nur wenigen internationalen Arbeitsnormen ausdrücklich Erwähnung, allerdings gelten alle allgemein anwendbaren Normen der IAO im gleichen Maß und auf gleiche Weise für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Lieferketten wie für alle anderen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

stärken sowie den Kapazitätsaufbau, den Informationsaustausch sowie sämtliche Formen des sozialen Dialogs, einschließlich des grenzüberschreitenden sozialen Dialogs, zu fördern.

16. Die haushaltsbezogenen Auswirkungen dieser Option wie auch der Normensetzungsoptionen 8, 10 und 12 wären die üblichen Kosten für die Vorbereitung und Durchführung eines Normensetzungsverfahrens auf der Konferenz im Anschluss an die Aufnahme des entsprechenden Gegenstands in die Tagesordnung der Konferenz.

Option 2. Bessere Nutzung der MNU-Erklärung und Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Erzielung von Politikkohärenz und Einheitlichkeit bei der Nutzung von Lieferketten, Handel und ausländischen Direktinvestitionen für menschenwürdige Arbeit

17. Wie im Rahmen der zu erbringenden Leistungen 6 bis 9 der IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten¹² sowie der zu erbringenden Leistung 4.2 im Programm und Haushalt der IAO für 2026–27 vorgesehen, sind bereits wesentliche Maßnahmen zur besseren Nutzung der MNU-Erklärung im Gange, darunter die Stärkung der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Förderung eines verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns durch die Stärkung internationaler und regionaler Partnerschaften zur Verbesserung der Politikkohärenz und Orientierungshilfe für ein verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln sowie die Förderung der operativen Instrumente der MNU-Erklärung. Im Einklang mit den Grundsätzen der MNU-Erklärung könnte diese Option zur Folge haben, dass das Amt verstärkte Anstrengungen unternimmt, um die Mitgliedsstaaten dabei zu unterstützen, eine stärkere innerstaatliche grundsatzpolitische Kohärenz und Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsgruppen der IAO (üblicherweise Ministerien für Arbeit und Beschäftigung, Sozialpartner) und Investitionsförderungsagenturen sowie den für deren Aufsicht zuständigen Ministerien (Ministerien für Wirtschaft, Industrie, Handel) zu erreichen. Dabei würde auf die ermutigenden Erfahrungen jener Mitgliedstaaten zurückgegriffen werden, die Investitionsförderungsagenturen oder ähnliche Einrichtungen in die nationalen Anlaufstellen für die Förderung der MNU-Erklärung eingegliedert haben, um menschenwürdige Arbeit durch ausländische Direktinvestitionen und die Vernetzung mit nationalen Unternehmen voranzubringen.
18. Diese Option könnte zudem weitere Unterstützungsmaßnahmen für die Mitgliedstaaten im Hinblick auf eine bessere Nutzung der MNU-Erklärung im nationalen Kontext vorsehen, und zwar durch die Förderung der Einrichtung von nationalen Anlaufstellen, den Aufbau einer praxisbezogenen Gemeinschaft und die Stärkung der nationalen Institutionen des sozialen Dialogs. Dies würde sowohl einen umfassenderen Austausch von Erfahrungen in Bezug auf die Durchführung von Dialogen auf nationaler Ebene oder zwischen Heimat- und Gastländern, die die MNU-Erklärung als Aktionsrahmen nutzen, als auch eine potenzielle Zusammenarbeit mittels ähnlicher Instrumente ermöglichen.
19. Der Verwaltungsrat könnte genauere Leitvorgaben in Bezug auf die Art der Instrumente, Ressourcen und Partnerschaften erteilen, die im Rahmen der MNU-Erklärung weiterentwickelt

¹² Dieser zu erbringenden Leistungen sehen Folgendes vor: die Förderung nationaler Dialoge als Chance für Mitgliedsgruppen, Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten anzugehen (zu erbringende Leistung 6), die Erleichterung von Dialogen zwischen Heimat- und Gastländern als Mittel zur Auslotung von Möglichkeiten für eine Zusammenarbeit zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit (zu erbringende Leistung 7), die aktive Förderung der in der MNU-Erklärung beschriebenen Verfahren für den Dialog zwischen Unternehmen und Gewerkschaften (zu erbringende Leistung 8) sowie die Unterstützung von Regierungen und Unternehmen bei der Gewährleistung des Zugangs zu wirksamen Rechtsbehelfen (zu erbringende Leistung 9).

werden sollen.¹³ Bei dieser Option müssten die Mittelzuweisungen für die zu erbringende Leistung 4.2 im Programm und Haushalt für 2026–27 sowie künftige Haushaltszuweisungen im Rahmen darauffolgender Programme und Haushalte berücksichtigt werden.

Option 3. Fachliche Hilfe zu arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Handels- und Investitionsvereinbarungen

- 20.** Im Sinne einer weiteren Stärkung der im Rahmen der IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten¹⁴ zu erbringenden Leistung 17 könnte das Amt verstärkt fachliche Hilfe leisten und die Mitgliedstaaten dabei unterstützen arbeitsrechtliche Bestimmungen in Handels- und Investitionsabkommen in kohärenter und integrierter Weise zu prüfen und umzusetzen. Dies könnte mittels zusätzlicher Kapazitätsaufbaumaßnahmen für Mitgliedsgruppen auf nationaler und regionaler Ebene, praktischer Instrumente und weiterer Forschungsaktivitäten sowie Fakten zur Einbeziehung und Umsetzung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Handels- und Investitionsabkommen erfolgen. Zudem könnte diese Option auch darauf ausgerichtet sein, durch gezielte Kapazitätsaufbaumaßnahmen die Einbeziehung der Sozialpartner in die Gestaltung und Umsetzung solcher Vertragsbestimmungen zu unterstützen. Kurzfristig sind Aktivitäten in Zusammenhang mit dieser Option im Rahmen der Ergebnisvorgaben 1 und 9 des Programms und Haushalts für 2026–27 vorgesehen. Der Verwaltungsrat könnte Leitvorgaben betreffend Umfang und Anspruch künftiger Aktivitäten erteilen, die in künftige Programme und Haushalte einfließen müssten.

Option 4. Stärkung des IAA-Helpdesks für Unternehmen zu internationalen Arbeitsnormen

- 21.** Wie bereits in der im Rahmen der IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten¹⁵ zu erbringenden Leistung 13 vorgesehen, stärkt das Amt das IAA-Helpdesk für Unternehmen zu internationalen Arbeitsnormen (Helpdesk für Unternehmen) durch die Ausstattung mit einschlägigen Instrumenten, Daten und Informationen für Unternehmen, die ihre menschenrechtliche Sorgfaltspflicht wahrnehmen, darunter auch Methoden zur Datenerhebung zur Bewertung von Risiken in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten. Diese Arbeiten sind im Rahmen der Ergebnisvorgabe 4 des Programms und Haushalts für 2026–27 vorgesehen, darunter die Stärkung der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Förderung eines verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns durch den weiteren Ausbau des Helpdesks für Unternehmen und seiner Ausstattung mit einschlägigen Informationen für Unternehmen, die ihre Sorgfaltspflicht wahrnehmen, und werden durch Mittel für die Entwicklungszusammenarbeit unterstützt.
- 22.** Im Rahmen dieser Option könnte der Verwaltungsrat genauere Leitvorgaben in Bezug auf die Art der Instrumente, Ressourcen und Partnerschaften erteilen, die weiterentwickelt und in das Helpdesk für Unternehmen integriert werden sollten. Bei dieser Option müssten die Mittelzuweisungen für die zu erbringende Leistung 4.2 im Programm und Haushalt für 2026–27

¹³ Siehe GB.350/POL/5.

¹⁴ In der zu erbringenden Leistung 17 ist vorgesehen, dass die Fähigkeit der IAO-Mitgliedstaaten, arbeitsrechtliche Bestimmungen in Handels- und Investitionsabkommen zu prüfen und umzusetzen, gestärkt wird.

¹⁵ In der zu erbringenden Leistung 13 ist vorgesehen, dass Wissen, Erkenntnisse und bewährte Praktiken in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten weithin geteilt und über die IAO-Plattformen, einschließlich des IAA-Helpdesks für Unternehmen, an die Mitgliedsgruppen verbreitet werden.

sowie künftige Haushaltszuweisungen im Rahmen darauffolgender Programme und Haushalte berücksichtigt werden.

Option 5. Konsolidierung und Ausbau der Unternehmensnetzwerke der IAO

23. Aufbauend auf den bereits bestehenden Unternehmensnetzwerken der IAO, die verschiedene Aspekte von menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten betreffen, wie zum Beispiel die Plattform gegen Kinderarbeit, das Globale Unternehmensnetzwerk gegen Zwangsarbeit sowie das Globale Netzwerk Wirtschaft und Behinderung, könnte das Amt erwägen, seine verbindende Kraft zur Konsolidierung dieser Anstrengungen weiter zu nutzen, damit die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie menschenwürdige Arbeit über alle Lieferketten hinweg eine ganzheitlichere Berücksichtigung finden. Dadurch könnten die Kapazitäten dieser Netzwerke verstärkt und ausgeweitet werden, um den Dialog zu fördern, Kapazitätsaufbau zu betreiben und die Zusammenarbeit und Umsetzung gemeinsamer Pläne zwischen Regierungen, Verbänden der Sozialpartner und deren in diesen Netzwerken vertretenen Mitgliedern aus der Wirtschaft in Lieferketten zu erleichtern.
24. In der von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 112. Tagung (2024) angenommenen Entschließung über die dritte wiederkehrende Diskussion zum Thema grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit wurde das Amt zur „Stärkung des Globalen Unternehmensnetzwerks der IAO gegen Zwangsarbeit, des Globalen Netzwerks Wirtschaft und Behinderung der IAO und der Plattform gegen Kinderarbeit und Erkunden von Möglichkeiten, um ihre Nachhaltigkeit zu gewährleisten“ aufgefordert.¹⁶ Die Nutzung dieser Netzwerke ist auch im Programm und Haushalt für 2026–27 im Rahmen der zu erbringenden Leistungen 1.4 und 5.1 vorgesehen. Angesichts dessen, wie wichtig es ist, Ressourcen für die Aufrechterhaltung und mögliche Konsolidierung dieser Netzwerke zu mobilisieren, und eingedenk des aktuell schwierigen finanziellen Umfelds wäre für die Umsetzung dieser Option ein Abgleich mit der auf der gegenwärtigen Tagung des Verwaltungsrats erörterten Strategie für Entwicklungszusammenarbeit 2026–29 sowie eine nachgelagerte Priorisierung im Rahmen der Strategien für die Ressourcenmobilisierung erforderlich.
25. Da im Rahmen der Optionen 2, 3, 4 und 5 eine weitere Stärkung und Ausweitung von Elementen der aktuellen Strategie vorgesehen ist, die auf die Erzielung von Politikkohärenz und Einheitlichkeit bei der Nutzung von Lieferketten, Handel und ausländischen Direktinvestitionen für die Zwecke von menschenwürdiger Arbeit abzielen, könnte geprüft werden, diese Optionen als ein Paket sich gegenseitig verstärkender Maßnahmen zu betrachten.

Option 6. IAO-Initiative zur Stärkung der Einhaltung von Vorschriften, der Einheitlichkeit und einer guten Steuerung zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten

26. Diese Option würde die Erkenntnisse zu den zunehmenden Forderungen nach mehr Koordination, Kohärenz, Einheitlichkeit und Nachhaltigkeit berücksichtigen. Sie würde nicht nur dazu beitragen, die tieferen Ursachen von Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten zu bekämpfen und eine gute Steuerung zu fördern, sondern auch die zentrale Bedeutung einer tragfähigen Einbeziehung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen hervorheben.

¹⁶ IAO, Entschließung über die dritte wiederkehrende Diskussion zum Thema grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Internationale Arbeitskonferenz, 112. Tagung, 2024, Abs. 20 s).

- 27.** Diese Initiative würde darauf abzielen, die Mitgliedsgruppen durch fachliche Hilfe und Kapazitätsaufbau in Bezug auf verschiedene Aspekte in Zusammenhang mit Lieferketten zu unterstützen, unter anderem durch: i) die Verbesserung der Kohärenz und Angleichung von Rahmen, Instrumenten und Prozessen in Zusammenhang mit der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht mit innerstaatlichen Rechtsvorschriften und internationalen Arbeitsnormen, um so einer Fragmentierung und widersprüchlichen Anforderungen entgegenzuwirken, ii) die Stärkung der Wissens- und Faktengrundlage zu Chancen, Triebkräften und Herausforderungen in Bezug auf die Einhaltung und Durchsetzung von Vorschriften im Kontext von Lieferketten, iii) die Weitergabe und Erweiterung erprobter Instrumente und Ansätze der IAO, einschließlich der in bestimmten Lieferketten sowie mittels nachhaltiger öffentlicher Beschaffung bereits umgesetzten Instrumente und Ansätze, um so die Einhaltung von Vorschriften zu fördern, iv) die Unterstützung der Weitergabe von Wissen und bewährten Praktiken in Bezug auf die Durchsetzung und Einhaltung von Vorschriften, auch durch die Organisation von regionalen Foren und Veranstaltungen oder die Einrichtung einer Akademie, einer Beobachtungsstelle oder eines Weiterbildungszentrums, und v) die durchgängige Gewährleistung von Einheitlichkeit und Kohärenz im Rahmen eines gesamtstaatlichen Ansatzes auf nationaler Ebene sowie institutionenübergreifend auf multilateraler Ebene.
- 28.** Durch die Verankerung im dreigliedrigen Dialogprozess, der im Zentrum der Arbeit der IAO steht, sowie gestützt auf den Grundsatz der Fakten- und Wissensweitergabe würde diese Option für die IAO ein starkes Mandat bedeuten, eine dreigliedrige Initiative auf den Weg zu bringen, die nicht nur als Informationsgrundlage, sondern auch zur Überwachung und Erleichterung eines Dialogs in Bezug auf die Einhaltung von Vorschriften, die Harmonisierung und eine gute Steuerung im Kontext von Lieferketten dient. Damit käme ein stärker integrierter Ansatz zur Operationalisierung der unterschiedlichen, aber einander ergänzenden Rollen der Mitgliedsgruppen der IAO bei der Förderung des Fortschritts hin zu menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten zustande.
- 29.** Da die Initiative erhebliche operative Kosten nach sich ziehen könnte, sind ihr Erfassungs- und Geltungsbereich sowie ihre Reichweite von den entsprechenden Leitvorgaben des Verwaltungsrats abhängig. Diese Option würde auf den gegenwärtig bereits durchgeführten Arbeiten im Rahmen der IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten, insbesondere im Rahmen der zu erbringenden Leistungen 10, 13, 14 und 18, aufbauen.¹⁷ Kurzfristig sind Aktivitäten in Zusammenhang mit dieser Option im Rahmen der Ergebnisvorgaben 1, 4 und 9 des Programms und Haushalts für 2026–27 vorgesehen. Im Rahmen dieser Initiative müssten weitere koordinierte und integrierte Arbeiten in künftigen Programm- und Haushaltsmitteln eingeplant werden. Zur Umsetzung dieser Option wäre auch ein Abgleich mit der Strategie für Entwicklungszusammenarbeit 2026–29 erforderlich, da sich gegebenenfalls Chancen zur Bildung von Partnerschaften ergeben könnten.

¹⁷ Im Rahmen dieser zu erbringenden Leistungen ist Folgendes vorgesehen: Die IAO-Mitgliedsgruppen erhalten Unterstützung im Hinblick auf die Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in Lieferketten, auch durch sozialen Dialog auf allen Ebenen (zu erbringende Leistung 10), Wissen, Erkenntnisse und bewährte Praktiken in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten werden weithin geteilt und über die IAO-Plattformen, einschließlich des IAA-Helpdesks für Unternehmen, an die Mitgliedsgruppen verbreitet (zu erbringende Leistung 13), Strategien und Methoden zur Stärkung der Arbeitsaufsicht in Lieferketten werden entwickelt und leicht zugänglich gemacht (zu erbringende Leistung 14), und Materialien zur Förderung der internationalen Arbeitsnormen als Grundlage der Prozesse zur Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht werden erstellt (zu erbringende Leistung 18).

Option 7. Programm für nachhaltige Unternehmen, Lieferketten und Übergänge zur Formalität im Rahmen des Ansatzes für einheitliches Handeln der IAO („One ILO“)

30. Diese Option würde die Mitgliedstaaten und Sozialpartner dabei unterstützen die Lieferketten dazu zu nutzen, um nachhaltige Unternehmen, die Entwicklung von Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen (KKMU), Übergänge zur Formalität sowie menschenwürdige Arbeit mit Hilfe von kohärenten grundsatzpolitischen Maßnahmen, darunter auch in den Bereichen Handel und Investitionen, starke Institutionen und einen integrierten Ansatz zur nationalen Durchführung zu fördern. Dies würde dadurch erreicht werden, dass bestimmte Elemente aus den Optionen 2, 3, 4 und 9 kombiniert werden, darunter: i) integrierte Lieferkettenprogramme auf Landesebene im Rahmen des Ansatzes für einheitliches Handeln der IAO („One ILO“) (mehrjährige Programme auf Landesebene, die Lieferketten, denen im nationalen Kontext hohe Priorität zugebilligt wird, als Ansatzpunkt verwenden), ii) Politikkohärenz für nachhaltige Unternehmen in Lieferketten, wobei zur Unterstützung einer gesamtstaatlichen Koordination zwischen unter anderen Arbeitsministerien, Handels- und Industrieministerien, sonstigen Ministerien sowie Regierungsstellen und Sozialpartnern die MNU-Erklärung herangezogen wird, iii) fachliche Hilfe zu arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Handels- und Investitionsvereinbarungen zur Förderung der Politikkohärenz und zum Kapazitätsaufbau für jene Mitgliedsgruppen, die in deren Gestaltung und Umsetzung einbezogen werden sollen, iv) fachliche Hilfe in Bezug auf KKMU, Lieferketten sowie Übergänge zur Formalität mit Schwerpunkt auf den unteren Stufen der Lieferketten, wobei sichergestellt wird, dass der Zugang zu Großunternehmen und Lieferketten Möglichkeiten für eine Aufwertung und für menschenwürdige Arbeit bieten kann.
31. Dieses Paket würde nicht nur eine Ausweitung der Zielsetzung des bereits in der IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten vorgesehenen Ansatzes für einheitliches Handeln der IAO („One ILO“) für die Entwicklungszusammenarbeit bedeuten, sondern auch mehrere Politikbereiche gleichzeitig berühren und auf die Prioritäten der Mitgliedsgruppen auf nationaler Ebene eingehen. Außerdem würde es im Einklang mit der IAO-Strategie für Entwicklungszusammenarbeit 2026–29 stehen, mit dem Ziel, mehrjährige, integrierte und ganzheitliche Programme auf Landesebene zu gestalten. Je nach den vom Verwaltungsrat erteilten Leitvorgaben kann diese Option erhebliche operative Kosten verursachen. Zudem müsste ihre Umsetzung in der künftigen Aufstellung des Programms und Haushalts sowie in Strategien für die Ressourcenmobilisierung integriert werden.

Option 8. Mögliche Norm zur guten Steuerung in der Arbeitswelt

32. In den im Anhang angeführten Erkenntnissen wird hervorgehoben, dass starke Institutionen und eine gute Steuerung von grundlegender Bedeutung sind – dennoch sind nur wenige Mechanismen darauf ausgerichtet, die tieferen Ursachen und Triebkräfte von Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit zu beseitigen. Sie spiegeln häufig innerstaatliche Gegebenheiten wider und umfassen auch strukturelle Hindernisse wie Informalität, Ungleichheit und Diskriminierung ebenso wie eingeschränkte Kapazitäten für die Steuerung, Aufsicht und Durchsetzung, wozu auch ein Mangel an Rechtsstaatlichkeit sowie Korruption gehören. Normative Maßnahmen, die diesen systemischen Herausforderungen mit einem kohärenten und integrierten Ansatz begegnen, ohne jedoch bereits von anderen aktuellen Instrumenten der IAO abgedeckte grundlegende Elemente einzubeziehen, könnten daher einen Mehrwert darstellen.

- 33.** In Anerkennung der Wichtigkeit einer guten Steuerung in der sich verändernden Arbeitswelt könnte eine solche Norm bzw. könnten solche Normen durch die Berücksichtigung der Perspektive der Steuerung und von Wegen zur Einbeziehung transnationaler und grenzüberschreitender Erwägungen dazu beitragen, dass jene Elemente, die die Umsetzung von Arbeitnehmerrechten – auch in Lieferketten – betreffen, systematisiert und wirksamer gestaltet werden. Die entsprechenden Elemente könnten Bestimmungen zu folgenden Punkten enthalten:
- Förderung einer wirksamen Steuerung in Arbeitsinstitutionen;
 - Zugang zu geeigneten und wirksamen Rechtsbehelfen (verknüpft mit Option 10 unten);
 - Maßnahmen zur Durchsetzung und Einhaltung von Vorschriften, einschließlich Arbeitsaufsicht;
 - innerstaatliche und grenzüberschreitende Zusammenarbeit;
 - Forschungsarbeiten und Datengenerierung im Sinne wirksamerer Interventionen;
 - Ausstattung und Unterstützung aller zuständigen Behörden, die Einfluss auf menschenwürdige Arbeit ausüben, im Sinne einer größeren Kohärenz im Rahmen ihrer jeweiligen Mandate, und
 - Stärkung der Führungskompetenz der Arbeitsverwaltungen (einschließlich grenzüberschreitender Arbeitsaufsicht) in Bezug auf die Förderung von menschenwürdiger Arbeit in anderen staatlichen Institutionen, deren Arbeit die Steuerung von Lieferketten beeinflusst.
- 34.** Darüber hinaus könnte diese neue Norm angesichts der Tatsache, dass viele Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit bereits vom bestehenden IAO-Normenwerk erfasst sind, auch als Förderrahmen zur Unterstützung der Umsetzung anderer einschlägiger Normen dienen. Diese Initiative würde auf die Überlegung in der Defizitanalyse von 2021 abzielen, dass nämlich die normativen Maßnahmen der IAO zwar inhaltlich für die in einigen Lieferketten bestehenden Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit relevant sind, jedoch die für Lieferketten charakteristischen Steuerungsfaktoren (wie etwa maßgebliche Akteure und Mechanismen) möglicherweise nicht in Betracht ziehen.¹⁸
- 35.** Die haushaltsbezogenen Auswirkungen dieser Option sind in Absatz 16 dieser Vorlage beschrieben.

Option 9. Initiative zur Unterstützung von KKMU in Lieferketten und zur Erleichterung des Übergangs von Wirtschaftseinheiten und Erwerbstätigen zur Formalität unter Verwendung von Lieferketten als Ansatzpunkt

- 36.** In Anerkennung der besonderen Herausforderungen, denen sich KKMU unter Umständen gegenübersehen, wenn sie die innerstaatlichen Rechtsvorschriften einhalten wollen, und angesichts der Tatsache, dass sie auf den unteren Stufen der Lieferketten die am weitesten verbreiteten Unternehmensformen darstellen, würde diese Option das Amt in seiner Arbeit stärken, sowohl ein günstiges Umfeld für nachhaltige Unternehmen sowie die Wettbewerbsfähigkeit und das Produktivitätswachstum zu fördern als auch die KKMU bei der Anpassung an die mit ihrer Beteiligung an Lieferketten verbundenen Erfordernisse zu unterstützen. Wie in der von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 113. Tagung (2025) angenommenen Entschließung zur allgemeinen Aussprache über die Bekämpfung von Informalität und die

¹⁸ IAO, *Gap Analysis*, 25

Förderung des Übergangs zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit hervor- gehoben, kann der Zugang zu Lieferketten, besonders über multinationale Unternehmen, KKMU mit Inlands- und Exportmärkten verbinden, den Zugang zu Diensten schaffen oder verbessern sowie einen Qualifikationstransfer unterstützen ¹⁹ und dabei die Chancen für eine Aufwertung ebenso wie für eine Formalisierung und Verbesserungen der Arbeitsplatzqualität erhöhen, einschließlich des Zugangs zu einem umfassenden, nachhaltigen, wirksamen und angemessenen Sozialschutz. Die Initiative würde zudem Maßnahmen beinhalten, die den Übergang zur Formalität sowie die Einbeziehung der von Frauen geführten Unternehmen und der Arbeitnehmerinnen auf den niedrigeren Stufen der Lieferketten unterstützen.

- 37.** Im Rahmen der Ergebnisvorgabe 4 des Programms und Haushalts für 2026–27 sind Aktivitäten zur Förderung von Unternehmensnachhaltigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivitäts- wachstum für menschenwürdige Arbeit vorgesehen, darunter eine Erhöhung der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, integrierte Politikrahmen für ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unter- nehmen zu entwickeln, umzusetzen und zu überwachen, den Zugang von Unternehmen, ins- besondere KKMU, zu Industrieclustern, Lieferketten, Märkten, Technologie und Qualifikatio- nen zu erleichtern sowie den Übergang von Unternehmen und Beschäftigten zur formellen Wirtschaft zu erleichtern. Im Rahmen der Ergebnisvorgabe 9.2 des Programms und Haushalts für 2026–27 sind Aktivitäten zur Verbesserung der Kohärenz und für eine vermehrte Koordinie- rung zur Unterstützung integrierter Strategien zur Gewährleistung eines förderlichen Umfelds für den Übergang zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit vorgesehen. Der Erfassungs- und Geltungsbereich sowie die Reichweite dieser Option sind von den Leitvor- gaben des Verwaltungsrats abhängig. Die Umsetzung dieser Option müsste in künftige Pro- gramm- und Haushaltsmittel integriert und mit der Strategie für Entwicklungszusammen- arbeit 2026–29 sowie der nachgelagerten Priorisierung im Rahmen der Strategien für die Ressourcenmobilisierung abgestimmt werden.

Option 10. Mögliche Norm zum Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit

- 38.** In ihren Schlussfolgerungen betonte die Dreigliedrige Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle (Genf, 17. bis 21. Februar 2025), dass der Zugang zur Arbeitsge- richtsbarkeit für die Förderung von menschenwürdiger Arbeit und einer guten Steuerung unabdingbar ist, und ersuchte das Amt, die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und deren gerichtliche wie auch außergerichtliche Gremien im Rahmen eines integrierten Ansatzes bei der Förderung des Zugangs zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle zu unterstützen, insbesondere indem es Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie multinationalen und nationalen Unternehmen beim Ergreifen entsprechender Maßnahmen hilft, um den Zugang zu wirksamen Rechtsbehelfen für Arbeitnehmer zu gewährleisten, deren Rechte im Rahmen der Geschäftstätigkeit verletzt wurden, und sich für wirksame Beschwerdeverfahren im Ein- klang mit der MNU-Erklärung einzusetzen. ²⁰
- 39.** Zudem könnte die Erarbeitung einer Norm bzw. von Normen geprüft werden, die auf beste- henden normativen Leitvorgaben und vergleichbaren Rahmen zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten beruht bzw. beruhen, um die in dem der Dreigliedrigen Fachtagung vorgelegten Hintergrundbericht festgestellte Ungleichheit zu beseitigen, dass nämlich ein

¹⁹ IAO, *Entschließung zur allgemeinen Aussprache über die Bekämpfung von Informalität und die Förderung des Übergangs zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit*, Internationale Arbeitskonferenz, 113. Tagung, 2025, Abs. 12 b).

²⁰ IAO, *Conclusions of the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All: Prevention and resolution of labour disputes*, TMAJ/2025/6, Abs. 11 d).

erheblicher Anteil der Beschäftigten keinen bzw. nur eingeschränkten Zugang zur Justiz hat.²¹ Eine solche Norm bzw. solche Normen könnte(n) sich mit dem Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Allgemeinen befassen oder gezielter auf kritische Aspekte im Kontext von grenzüberschreitenden Szenarien und Lieferketten eingehen, wie zum Beispiel den Beitrag eines grenzüberschreitenden sozialen Dialogs oder transnationaler Vereinbarungen zur Streitbeilegung. Sie könnte den Schwerpunkt auf allgemein anerkannte Grundsätze der Wirksamkeit von Systemen zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten legen sowie auf Prozesse, die Arbeitnehmern und Arbeitgebern, deren Rechte verletzt wurden, Zugang zu geeigneten und wirksamen Rechtsbehelfen verschaffen. Außerdem könnte sie dazu dienen, die Prävention von Streitigkeiten durch sozialen Dialog und den Stellenwert der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz zu fördern. Zu den wichtigsten Elementen könnte dabei Folgendes zählen: Rahmen für gute Steuerung und Rechtsstaatlichkeit, Kriterien für die Wirksamkeit von Mechanismen zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und der Behandlung von Beschwerden, Verknüpfungen zwischen Mechanismen an den Arbeitsstätten und staatlichen Institutionen zur gerichtlichen und außergerichtlichen Streitbeilegung, Verknüpfungen zwischen transnationalen Mechanismen und nationalen Systemen der Arbeitsgerichtsbarkeit sowie Maßnahmen zur Ermittlung und Beseitigung von Hindernissen in Bezug auf die Arbeitsgerichtsbarkeit und zur Gewährleistung der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung beim Zugang zur Justiz.

40. Die haushaltsbezogenen Auswirkungen dieser Option sind in Absatz 16 dieser Vorlage beschrieben.

Option 11. Initiative der IAO zum Zugang zu Rechtsbehelfen sowie Stärkung der fachlichen Unterstützung und des Wissensstands der IAO

41. Wie oben erwähnt, betonte die Dreigliedrige Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle (2025), wie wichtig der Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für die Förderung von menschenwürdiger Arbeit und einer guten Steuerung ist, und ersuchte das Amt, die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und deren gerichtliche wie auch außergerichtliche Gremien im Rahmen eines integrierten Ansatzes bei der Förderung des Zugangs zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle zu unterstützen, insbesondere indem es Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie multinationalen und nationalen Unternehmen beim Ergreifen entsprechender Maßnahmen hilft, um den Zugang zu wirksamen Rechtsbehelfen für Arbeitnehmer zu gewährleisten, deren Rechte im Rahmen der Geschäftstätigkeit verletzt wurden, und sich für wirksame Beschwerdeverfahren im Einklang mit der MNU-Erklärung einzusetzen.²²
42. Diese Option würde darauf abzielen, die bereits bestehenden fachlichen Unterstützungsleistungen des Amtes in Bezug auf staatliche gerichtliche, staatliche außergerichtliche und nichtstaatliche Beschwerdemechanismen zu ergänzen, zu konsolidieren, zu stärken und zu erweitern, wie in Ergebnisvorgabe 2 im Programm und Haushalt für 2026–27 vorgesehen. Sie könnte zudem die Ausarbeitung unverbindlicher dreigliedriger Leitlinien zum Zugang zu

²¹ IAO, *Access to labour justice for all: Prevention and resolution of labour disputes: Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All*, TMAIJ/2025, Abs. 4.

²² In den Schlussfolgerungen wurde daran erinnert, dass die Systeme je nach den nationalen Gegebenheiten mit unterschiedlichen Herausforderungen zu kämpfen haben (Abs. 5) und dass im Lichte der Globalisierung und des internationalen Handels der Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit nicht nur eine Frage von nationaler, sondern auch von transnationaler Tragweite darstellt. Zwar wurden unter anderem durch Handelsabkommen und internationale Rahmenvereinbarungen mehrere Mechanismen zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in Zusammenhang mit Lieferketten eingerichtet, jedoch entfalten diese unterschiedliche Wirksamkeit und können aufgrund ihrer Komplexität Herausforderungen für Beschäftigte wie auch für Unternehmen darstellen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) (Abs. 6).

geeigneten und wirksamen Rechtsbehelfen, auch in Lieferketten, sowie neue Forschungsarbeiten und Fakten zum Zugang zu Rechtsbehelfen bei Verletzungen von Arbeitnehmerrechten, auch in Lieferketten, beinhalten, mit Schwerpunkt auf einer Bestandsaufnahme der einschlägigen Mechanismen und der Auslotung von Wegen zu wirksamen Rechtsbehelfen. Diese Informationen könnten auf dem Themenportal der IAO zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten gesammelt werden. Die Leitvorgaben des Verwaltungsrats wären ausschlaggebend für den Umfang neuer Aktivitäten und der damit zusammenhängenden finanziellen Auswirkungen.

Option 12. Mögliche Norm zur Orientierungshilfe und zur Ermittlung von Verpflichtungen zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten

- 43.** Diese normensetzende Option könnte wesentliche Elemente der Optionen 1, 8 und 10 zusammenbringen, um die Themen Steuerung, Zugang zur Justiz und Konsens in Bezug auf kohärente Regeln, ausgerichtet auf den sozialen Dialog, anzugehen. Mit der Ausarbeitung einer solchen Norm bzw. von solchen Normen könnten drei Ziele verfolgt werden, nämlich: i) die Erweiterung der Koordinierung und Harmonisierung zwischen bestehenden Rahmen und grundsatzpolitischen Maßnahmen sowie eine stärkere Einbeziehung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen (wie in Option 1 beschrieben), ii) die Gewährleistung des Zugangs zu geeigneter und wirksamer Arbeitsgerichtsbarkeit (wie in Option 10 beschrieben), und iii) die Stärkung einer guten Steuerung in der Arbeitswelt (wie in Option 8 beschrieben), wobei die i in den Optionen 1, 8 und 10 hervorgehobenen Punkte Berücksichtigung finden würden. Darüber hinaus könnte mit einer solchen Norm den realen Gegebenheiten Rechnung getragen werden, dass Lieferketten einen Großteil in den meisten Volkswirtschaften darstellen, und dementsprechend das Ziel verfolgt werden, die Durchführung und Ratifizierung bestehender Normen zu verbessern und so durch eine Stärkung der Kapazitäten für die Steuerung, Regulierung und Durchsetzung sowie durch die Förderung einer regelmäßigen Prüfung der Maßnahmen zur Ratifizierung und Durchführung aktueller internationaler Arbeitsnormen die Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten voranzutreiben. Diese Normensetzung würde daher darauf abzielen, auf die in der Defizitanalyse von 2021 getroffene Feststellung zu reagieren, dass, wie dies in Zusammenhang mit den internationalen Arbeitsnormen im Allgemeinen der Fall ist, die Wirkung von Normen im Kontext von Lieferketten auf der Ratifizierung, wirksamen Durchführung und Anwendung auf die maßgeblichen Teile der Arbeitnehmerschaft beruht.²³ Ziel dieser Option wäre es, einerseits die ermittelten Defizite zu bekämpfen und andererseits für mehr Kohärenz zu sorgen und Dopplungen innerhalb bestehender Normen der IAO zu vermeiden.
- 44.** Die haushaltsbezogenen Auswirkungen dieser Option sind in Absatz 16 dieser Vorlage beschrieben.

► Das weitere Vorgehen

- 45.** Die Leitvorgaben des Verwaltungsrats bezüglich der weiter zu verfolgenden Optionen werden als Informationsgrundlage für die Beratungen über die Neuausrichtung von Prioritäten dienen, deren Ergebnis sich wiederum auf den Umfang und die Durchführbarkeit der jewei-

²³ IAO, *Gap Analysis*, 25.

ligen Optionen in den aktuellen bzw. künftigen Programmen und Haushalten auswirken wird. Die Leitvorgaben des Verwaltungsrats werden zudem in die Ausarbeitung der neuen Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten einfließen, die der Verwaltungsrat auf seiner 359. Tagung im März 2027 erörtern wird.

46. Sollte der Verwaltungsrat eine der Normensetzungsoptionen (Option 1, 8, 10 oder 12) weiterverfolgen wollen, müsste dies im Rahmen seiner Prüfung der Tagesordnung künftiger Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz unter dem Punkt „Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz“ erwogen werden.²⁴

► Beschlussentwurf

47. **In Bekräftigung der Zielsetzung der IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten, die Führungsrolle der Organisation bei der Förderung von menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten durch Leitvorgaben und Unterstützungsmaßnahmen für die Mitgliedstaaten und die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zu festigen, hat der Verwaltungsrat**
- a) **das Amt ersucht, folgende [normative Option(en) [xx] und/oder nicht-normative Option(en) [xx]] weiterzuverfolgen, auch durch die Erstellung einschlägiger Vorschläge auf der Grundlage der vom Verwaltungsrat während seiner Aussprache erteilten Leitvorgaben; und**
 - b) **den Generaldirektor ersucht, die IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten (2023–27) und die vom Verwaltungsrat während seiner Aussprache erteilten Leitvorgaben im Kontext der laufenden Reform des Amtes, der Erstellung künftiger Programm- und Haushaltsvorschläge, der Mobilisierung von Sondermitteln und der Ausarbeitung der künftigen, im März 2027 vorzulegenden IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten weiterhin zu berücksichtigen.**

²⁴ Auf der gegenwärtigen Tagung unter dem Punkt [GB.356/INS/2/1](#), oder auf späteren Tagungen des Verwaltungsrats.

► Appendix

Insights

The following insights are reproduced from Chapter 5 of the mapping and analysis of the impact and effectiveness of global, regional and national regulatory and non-regulatory initiatives addressing decent work deficits in supply chains.¹

As required by the strategy, insights can be drawn from the analysis that may be relevant to the Governing Body's consideration of possible normative complements to the ILO's body of standards. The insights build on the ILO's mandate, expertise, and comparative advantage of tripartism, to answer the question of what the ILO could contribute to an already crowded debate surrounding decent work in supply chains. As the insights suggest non-normative measures are broadly complementary to normative measures, this may also be relevant to the Governing Body's considerations.

► **1. A smart mix of complementary and interconnected initiatives, encompassing different approaches and with different objectives, may be impactful and effective**

The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) underscore the importance of a “smart mix” of measures to address the multifaceted nature of business-related human rights impacts, encompassing national and international, mandatory and voluntary, as well as regulatory and policy-based approaches.²⁶ In this complex landscape, the strategic combination of diverse initiatives, varying in objectives, scope and modalities of engagement, is essential to strengthen state duties and corporate responsibilities. The MNE Declaration also calls for laws, policies, measures and actions adopted by governments, employers' and workers' organizations and enterprises to further the aim to encourage the positive contribution which multinational enterprises can make to economic and social progress and the realization of decent work for all.²⁷

Different initiatives co-exist and create synergies with each other: international labour standards not only underpin national laws, but are referred to in several public procurement systems and labour clauses in trade and investment arrangements, reflected in corporate laws and incorporated as a key reference into many non-regulatory initiatives.²⁸ Compliance with national labour law is enforced by labour market institutions and supported by public procurement provisions and private sector initiatives, and this implementation in turn can fulfil commitments contained in labour provisions of trade and investment agreements.²⁹ Similarly, private sector-led initiatives are often implemented alongside other more diverse forms of private governance such as multi-stakeholder initiatives or social dialogue-based initiatives. For example, apparel factories that are producing for European and North American brands are simultaneously experiencing a large number of regulatory and non-regulatory initiatives, such as

¹ ILO, “Insights for any possible ILO approach on normative measures to address any gaps in international labour standards”, in *A mapping and analysis of the impact and effectiveness of global, regional and national regulatory and non-regulatory initiatives addressing decent work deficits in supply chains*, revised version, 2025, 38–45.

²⁶ UN, *Guiding Principles on Business and Human Rights*, 2011, 5; Reggie, J. (2011). *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*. UN Human Rights Council, A/HRC/17/31; Surya Deva (2021) *The UN Guiding Principles’ Orbit and Other Regulatory Regimes in the Business and Human Rights Universe: Managing the Interface*, *Business and Human Rights Journal* 6(2).

²⁷ ILO, *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, paras 3–5.

²⁸ ILO, *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, paras 8–9.

²⁹ See for example, The EU–Viet Nam Free Trade Agreement A catalyst of labour reform in Viet Nam? In M. Corley-Coulibaly, F. C. Ebert and P. Seeler Richiardi, eds., *Integrating Trade and Decent Work Volume II: The Potential of Trade and Investment Policies to Address Labour Market Issues in Supply Chains*. Geneva: International Labour Office, pp. 175–209, Kristoffer Marslev and Cornelia Staritz, “Labor Regimes, Global Production Networks, and State–Society Relations: Assessing the Impact of the EU–Vietnam Free Trade Agreement on Labor in Vietnam,” *Economic Geography* 100, nos. 5–6 (2024).

international labour standards ratified; national labour law; inspections by national inspectorate; labour provisions in trade agreements, if applicable; apparel brands' corporate codes of conduct and compliance systems, which are in turn shaped by multilateral instruments such as the UNGPs and by benchmarking frameworks such as the United Nations Global Compact and the Global Reporting Initiative; any social partner initiative established; potentially, the ILO-IFC Better Work programme; and many more. As such, while this interplay makes it challenging to isolate the impact of an individual grouping of initiatives, it is also apparent that this intersection and strategic interaction can contribute to improvements in strengthening labour governance in the country.³⁰

Supply chains are highly dynamic and diverse, made up of a wide variety of business relationships, both domestic and cross-border, with decent work challenges and opportunities differing from chain to chain and across the sectors and countries that constitute the chain.³¹ Therefore, a smart mix of different approaches, integrating not only binding measures and compliance-based approaches, but also cooperation, social dialogue, capacity building, communication and knowledge exchange, and practical tools tailored to businesses and supply chain stakeholders, is effective and impactful in promoting decent work in domestic and global supply chains.

► 2. There is growing impetus for greater coordination, coherence and consistency

While there is a significant opportunity for complementarity, a multiplicity of both voluntary and binding initiatives, with different purposes, requirements and thresholds, can be difficult to navigate and costly to implement, with a risk of overlap and duplication, creating confusion for stakeholders and diluting impact and effectiveness.³² To address this fragmentation, more recent non-regulatory initiatives have aimed to consolidate individual efforts, leading to the development of industry wide codes of conduct and multistakeholder initiatives with broader participation. Certain regulatory initiatives – most notably corporate laws addressing responsible business conduct – emerged also as a response to the inefficiency inherent in duplicative, non-binding private sector measures. In certain regulatory regimes, there has been a move towards simplification and additional efforts to address fragmentation and to systematize and rationalize elements concerning the implementation, enforcement and compliance of labour rights could enhance impact. Further, without coherence and consistency between initiatives in a smart mix, duties and responsibilities are difficult to perform, reducing their impact and effectiveness. The scope of labour rights addressed across different regulatory and voluntary frameworks varies significantly, and this divergence in scope risks diluting the overall impact. While the fundamental principles and rights at work – particularly the original four categories – serve as a shared foundation for many labour provisions in trade agreements, bilateral investment treaties, and certain due diligence laws, as well as numerous non-regulatory initiatives, many other initiatives examined extend to a broader range of human rights issues, while others, such as transparency laws often focus specifically on forced labour (with or without explicit reference to the relevant ILO standards).

³⁰ For example, the case of Bangladesh, as documented in Julia Cajal-Grossi, Canyon Keanu Can, and Rocco Macchiavello, "Is Better Work Better?: Empirical Patterns from the Garment Sector in Bangladesh", Geneva Graduate Institute & London School of Economics (2022); Julianne Reinecke and Jimmy Donaghey, "From Constructive Ambiguity to Escalating Commitment: The Evolution of the Bangladesh Accord as a Transnational Institution for Collective Action", *Administrative Science Quarterly* 0, No. 0 (2025); Stephen Frenkel and Elke Schuessler (2021) "From Rana Plaza to COVID-19: Deficiencies and opportunities for a new labour governance system in garment global supply chains", *International Labour Review* 160 (4); Mark Anner, "Three Labour Governance Mechanisms for Addressing Decent Work Deficits in Global Value Chains", *International Labour Review* 160, No. 4 (2021): 611-629; Yubin Kang (2021) "The rise, demise and replacement of the Bangladesh experiment in transnational labour regulation " *International Labour Review* 160(3); Naila Kabeer et al (2020) "Paradigm Shift or Business as Usual? Workers' Views on Multi-stakeholder Initiatives in Bangladesh" *Development and Change* 51(5); Chikako Oka et al (2020) "Buyer Engagement and Labour Conditions in Global Supply Chains: The Bangladesh Accord and Beyond", *Development and Change* 51(5).

³¹ ILO, *Gap analysis* (2021), p. 9.

³² KPMG, Review of the effects of the Norwegian Transparency Act, commissioned by the Ministry of Children and Families, 2024, Sarosh Kuruvilla, Private Regulation of Labor Standards in Global Supply Chains: Problems, Progress, and Prospects (NY: ILR Press, 2021); Sarosh Kuruvilla et al., "Field opacity and practice-outcome decoupling: private regulation of labour standards in global supply chains", *ILR Review* 73, No. 4 (2020).

Greater coherence may be achieved through the alignment of different approaches and frameworks, within or between jurisdictions, and of general scope or related to particular issues. International labour standards, for example, provide a global framework for labour rights, while domestic law provides a similar universal consistency on a national scale and international framework agreements at sectoral scale. Either of these or other frameworks would need to be articulated with and complemented by other initiatives that support their implementation in practice, such as labour market institutions, enforcement and incentives. Standardised and clear requirements for compliance with legal frameworks, awareness-raising, knowledge-sharing, dialogue and access to justice should be interconnected and mutually supportive to ensure effective impact in relation to decent work in supply chains.

As noted in the 2021 Gap Analysis, international labour standards regulate the world of work in individual Member States, but these instruments often include measures to ensure that countries can take full advantage of international cooperation. Further, “[t]he global nature of many themes impacting the world of work at the national level, as well as the increasingly global linkages between businesses in countries, is recognized by some instruments.”³³ There is substantial interplay between the mechanisms examined, and greater coordination and alignment at the international level would foster coherence thereby achieving larger impact. The current global context underscores the potential value of greater coordination on this issue, between Member States, as well as with other international organizations. The volatile trading landscape calls for sustainable solutions and greater coherence between social, trade, and investment policies to achieve a level playing field for shared benefit.

► 3. Certainty and sustainability shape impact and effectiveness

Both State duties and corporate responsibilities will be more effective and impactful if mechanisms addressing decent work deficits in supply chains are clear, predictable and sustainable. Well-defined and proportional rules provide certainty and an opportunity to contribute to fairer, more resilient, and more sustainable relationships among stakeholders. However, conforming to regulatory requirements or meeting voluntary commitments can require substantial initial investment. When initiatives are certain over time, implementation becomes more feasible in terms of the commitment of resources. Awareness and capacity both take time to build and are essential for constructive stakeholder engagement. Commitment to an initiative is influenced by trust in its longevity and belief in its financial and political stability. These are in turn influenced and informed by buy-in and inclusion of different supply chains actors, equipped with knowledge, information and capacity. Certainty and sustainability are key factors that shape the effectiveness of initiatives aimed at promoting labour rights in supply chains.

► 4. Governments and businesses hold distinct, complementary and pivotal roles in relation to decent work in supply chains

The UNGPs are “based on recognition of: (a) States’ existing obligations to respect, protect and fulfil human rights and fundamental freedoms; (b) The role of business enterprises as specialized organs of society performing specialized functions, required to comply with all applicable laws and to respect human rights”.³⁴ Similarly, the MNE Declaration also distinguishes between the role of governments and enterprises, offering distinct guidance to each, in addition to employers’ and workers’ organizations, to realize decent work. Governments carry the primary duty to protect human rights by establishing and enforcing effective laws, policies, and regulatory frameworks that prevent abuse and provide access to remedy, including ensuring the strategic direction in relation to decent work in supply chains and determining the appropriate attribution of duties and responsibilities. Enterprises, in comparison, are responsible for ensuring compliance with legislation, for avoiding causing or contributing to adverse human rights impacts, and for seeking to prevent or mitigate adverse human rights impacts that are directly linked to their operations, products or services by their business relationships, even if they have not contributed to those impacts in supply chains in practice. State-led initiatives and corporate-led initiatives to address decent work deficits in supply chains are often complementary.

³³ ILO, *Gap analysis* (2021), p. 34.

³⁴ United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (2011), General Principles.

Ensuring the implementation of robust national legal frameworks is central for advancing decent work in supply chains.³⁵ As stated in the ILO Gap Analysis, “broadly speaking, the ILO normative corpus addresses most of the decent work deficits that are associated with supply chains. This is subject to the caveat that this is so when such measures are ratified (in the case of Conventions and Protocols), fully implemented, and applied to all relevant segments of the workforce. ILO normative instruments establish clear substantive and procedural labour standards that correspond to many of the key decent work deficits that can be identified across a range of diverse supply chains. That is, if existing international labour standards were appropriately ratified and implemented, decent work deficits in supply chains would – in principle – be significantly reduced.”³⁶ Regulatory initiatives such as international labour standards, national labour laws, and labour market institutions normally have the broadest coverage of the labour market, and are applicable to employees and employers whether or not they are part of a supply chain. When appropriately implemented and enforced, they are a critical component of good governance and the rule of law in any given country.

At the same time, two sets of challenges arise in relation to decent work in supply chains. The first relates to issues of extra-territorial impact of laws and consistency between different regulatory environments are raised: as stated in the ILO Gap Analysis, “[i]n normative terms, key challenges relating to cross-border or extraterritorial jurisdiction and access to remedy are relevant only to those supply chains that entail cross-border movement of goods or services (including cross-border recruitment of labour). Given the generally national-level focus and responsibilities of ILO constituents, and that responsibility for the application of international labour standards occurs within national borders, the cross-border element of supply chains’ intersection with decent work is an additional challenging aspect.”³⁷ Secondly, in the situation where goods and materials and services involve several distinct and different employers, given that labour governance structures are often confined to application to specific employee or worker–employer relationships.³⁸ The ILO Gap Analysis states that “A key question concerns responsibility for decent work and employment practices in supply chains, when employers are distinct legal entities from other enterprises in the chain with which they do business. While some domestic and global supply chains are highly integrated, and are owned or controlled by a single entity, workers in other supply chains are employed by parties which are legally distinct from the buyers of the goods or services flowing through the supply chain. Who takes responsibility for labour rights in business relationships such as these, where decisions and actions made by one party may significantly impact the employment conditions of workers who are legally engaged by another party? [...] Most supply chains are characterized by varying degrees of segmentation, involving the interaction of different legal entities in production networks. These relationships are commercial in nature; they are business relationships which are not typically regulated by national labour legislation. In many cases supply chain actors are separate legal entities, with obvious implications for legal liability. Traditional national and international labour law does not place responsibilities on an enterprise (the ‘buyer’) in relation to labour practices at a third-party enterprise (the ‘supplier’) with which the enterprise does business. ILO instruments generally operate on an expectation of a direct employment relationship between a worker and an employer.”³⁹

These two challenges have led to the emergence of many non-regulatory initiatives that aim to address the cross-border element of supply chains as well as their complex commercial relationships, leveraging market incentives for their enforceability; however, this approach tends to limit their effectiveness, especially in domestic supply chains. Indeed, the effectiveness of voluntary initiatives is linked to the

³⁵ Raymond Robertson (2022). “Improving labour compliance in developing countries”, Mosbacher Institute for Trade, Economics and Public Policy.

³⁶ ILO, *Gap analysis* (2021), 6.

³⁷ ILO, *Gap analysis* (2021), 9.

³⁸ ILO, *Gap analysis* (2021), 6.

³⁹ ILO, *Gap analysis* (2021), 25-26.

enabling regulations provided by the State, such as respect for freedom of association and the realization of the right to collective bargaining.⁴⁰

States' and business' pivotal and complementary roles are also evidenced by their intersecting responsibilities related to access to remedy, as foreseen in Pillar 3 of the UNGPs and further discussed in Insight 7 below. Therefore, cooperation and collaboration between Governments, between private sector actors, and between the two, in relation to the way forward will be crucial.

► **5. Strong institutions, good governance, rule of law, are key – yet, few initiatives focus on the root causes and drivers of decent work deficits**

Strong institutions, good governance and rule of law are fundamental to ensuring labour rights in supply chains, and national labour market institutions and laws remain the first line of defence against decent work deficits.

Effective access to healthcare and social protection, income security and sound and effective national OSH management systems are critical complements to any regulatory and non-regulatory initiative in supply chains. However, national governance structures often lack capacity, with a detrimental impact on compliance with the requirements of labour rights in supply chains. The ILO Gap Analysis notes that “Governments have different levels of capacity and resources to effectively monitor and enforce compliance” and that “the relative strength of labour administration, inspection and enforcement mechanisms can lead to decent work deficits. Typical challenges to labour law enforcement anywhere include constraints on human and financial resources, including training and overall capacity of inspectorates.”⁴¹

State duties include enforcing those rights through a system that is timely, fair, feasible and effective. The impact of regulatory and non-regulatory initiatives relies on State duties and corporate responsibilities being effectively implemented and applied across the workforce. As global supply chains present challenges affecting this impact,⁴² consistency between Member States, including in the case of non-regulatory initiatives that aim to cover numerous countries, is desirable.

The analysis shows that few of the groupings of regulatory and non-regulatory initiatives and mechanisms aim to address the root causes and drivers of decent work deficits in supply chains. Notably, root causes and drivers of decent work deficits include structural obstacles such as informality, where workers in the informal economy are excluded from regulatory guarantees of their rights. Other drivers include limited governance and regulatory capacity, including a lack of rule of law, corruption and limited political will, as well as challenges caused by supply chain dynamics and the regulation of indirect employment relationships,⁴³ all of which inevitably affect the impact and effectiveness of the initiatives addressing decent work deficits in supply chains. Rather than directly addressing these systemic challenges, regulatory and non-regulatory initiatives often focus on remedying the decent work deficits by addressing the way in which they impact on supply chains. While mechanisms such as import bans,⁴⁴

⁴⁰ In recognition of this complexity, the MNE Declaration is addressed to both host and home country policy makers and encourages dialogue between the home and host countries on issues of mutual concern (paras 10 and 12).

⁴¹ ILO, *Gap analysis* (2021), 14.

⁴² ILO, *Gap analysis* (2021), 9.

⁴³ ILO, *Gap analysis* (2021), 9; ILO, *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results*, INWORK Policy Brief No.10, 2017; ILO, *Purchasing practices and working conditions in global supply chains Results from field work in Bangladesh, China, India, South Africa, and Turkey*, 2021; Marc Starmanns, “Purchasing practices and low wages in global supply chains: Empirical cases from the garment industry”, ILO Conditions of Work and Employment Series No. 86, 2017.

⁴⁴ Remedy Project. 2023. *Putting Things Right: Remediation of Forced Labour under the Tariff Act 1930*; Ebert, F. C., Francavilla, F., Guarcello, L. (2023). “Tackling Forced Labour in Supply Chains: The Potential of Trade and Investment Governance”. In M. Corley-Coulibaly, F. C. Ebert and P. Seeler Richiardi, eds., *Integrating Trade and Decent Work Volume II: The Potential of Trade and Investment Policies to Address Labour Market Issues in Supply Chains*. Geneva: International Labour Office, pp. 103–138.

safeguard policies of development finance institutions⁴⁵ and trade preference schemes⁴⁶ may have led to tangible remedial action addressing labour rights, they are not generally designed to address root causes,⁴⁷ and structural factors such as weak governance, corruption and insufficient protection of migrant workers are likely to affect the effectiveness of the mechanisms. Furthermore, many non-regulatory initiatives tend to focus on first-tier suppliers in supply chains and have limited impact in addressing informality and other root causes of decent work deficits. There is therefore a gap in initiatives focusing on the root causes and drivers of decent work deficits in supply chains.

► 6. An enabling environment for sustainable enterprises is critical

Linked to insight 5 above, a conducive environment for sustainable enterprises⁴⁸ is essential to ensure that enterprises contribute to broader social and economic goals, including decent work and sustainable development. When governments establish clear rules, uphold the rule of law, and ensure fair and consistent enforcement, enterprises can operate with confidence and accountability, fostering innovation and creating quality jobs. Strong institutions also foster social dialogue, protect labour rights, and provide mechanisms for resolving disputes, in turn contributing to building trust between employers, workers, and communities, fostering fair competition, enhancing competitiveness, and supporting business resilience. Building an enabling environment therefore not only supports enterprise sustainability but also fosters the conditions necessary to ensure decent work in supply chains.

► 7. Access to effective remedy is often a challenge

The UNGPs and the MNE Declaration highlight that States must take appropriate steps to ensure that when abuses occur within their territory and/or jurisdiction those affected have access to effective remedy, and calls on States to consider how to facilitate access to effective non-State based grievance mechanisms dealing with business-related human rights harms. In this respect, Output 9 of the Supply Chain Strategy calls on the ILO to support governments, employers' and workers' organizations, and multinational and national enterprises to take appropriate steps to ensure access to effective remedy for workers whose rights have been infringed in business operations. The 2021 Gap Analysis noted that in certain contexts, significant challenges remain for "[w]orker access to grievance, dispute resolution and remedy mechanisms, whether through judicial or non-judicial routes".⁴⁹

There is substantial variation across the mechanisms examined, both in the remedy processes provided and in their practical use. National legal frameworks provide judicial, non-judicial and/or quasi-judicial systems, though access to these processes may be limited by legal and practical barriers.⁵⁰ A number of ILO standards emphasize the importance of access to justice and remedies⁵¹ with two standards on forced labour calling for access to remedies across jurisdictions.⁵²

⁴⁵ See the examples in Ebert, Franz Christian. 2020. "Labour Safeguards of International Financial Institutions: Can They Help to Avoid Violations of ILO Core Labour Standards?" *European Yearbook of International Economic Law* 2019 10: 107–132.

⁴⁶ See further Elliott, K.A. & Freeman, R. (2003). *Can Labor Standards Improve under Globalization?* Washington, D.C.: Institute for International Economics.

⁴⁷ Some labour provisions in trade agreements include provisions related to capacity building of domestic institutions. Corley-Coulibaly, Marva, Gaia Grasselli, and Ira Postolachi. 2023. *Promoting and Enforcing Compliance with Labour Provisions in Trade Agreements: Comparative Analysis of Canada, European Union and United States Approaches and Practices*. ILO.

⁴⁸ ILO, *Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises* (2007).

⁴⁹ ILO, *Gap analysis* (2021), 14.

⁵⁰ *Conclusions of the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All: Prevention and resolution of labour disputes* (2025) (TMAJ/2025/6) para 5.

⁵¹ See Annex 1 of the Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All – *Main provisions of international labour standards related to access to labour justice* (2025). For example, Art. 4(2)(e) of the *Violence and Harassment Convention, 2019* (No. 190), Art. 9(2) of the *Home Work Convention, 1996* (No. 177) and Article 14(3) of the *Private Employment Agencies Convention, 1997* (No. 181).

⁵² The Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) and Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation, 2014 (No. 203) Para. 12(e).

There are many labour dispute prevention and resolution mechanisms established in the context of supply chains, with a wide variation in their accessibility and effectiveness.⁵³ Certain trade agreements and development finance institutions provide for third-party complaint mechanisms to address alleged non-compliance, while a limited number of due diligence laws establish legal remedies for individuals harmed by corporate non-compliance.⁵⁴ Approximately half of transparency and mandatory due diligence laws incorporate grievance mechanisms accessible to victims or, in some cases, third parties.⁵⁵ Some of these statutes require firms to establish internal complaint procedures.⁵⁶ Company and industry codes of conduct, certification frameworks, and multi-stakeholder initiatives, often support businesses in creating and participating in operational-level grievance mechanisms. Certain agreements within social partner initiatives establish independent complaint mechanisms enforceable through binding arbitration.

Despite the proliferation of remedy mechanisms, gaps in access to labour justice persist.⁵⁷ As noted in the 2021 Gap analysis, “[a]ccess to judicial mechanisms can be impeded by, inter alia, costs, delays, lack of representation and lack of capacity within administrative or judicial bodies. In some cases, penalties may not be adequate to promote compliance and remedies may not be sufficient to compensate or otherwise make good harm suffered by victims. At the enterprise level, forms of dispute resolution and redress (commonly via operational level grievance policies and procedures) may be underdeveloped or underutilized, particularly where systems of worker representation are weak. Certain groups such as migrants, women or informal economy workers, and occupations such as domestic or agricultural workers, may face additional barriers to accessing grievance mechanisms and remedy.”⁵⁸ In this regard, the conclusions of the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All (2025) emphasized that access to labour justice is essential for advancing decent work and good governance, and called on the ILO to provide support to governments, employers’ and workers’ organizations, and multinational and national enterprises, in taking appropriate steps to ensure access to effective remedy for workers whose rights have been infringed in business operations, and support effective grievance procedures in line with the MNE Declaration.⁵⁹

► **8. Full involvement of workers, employers and their organizations, including clear and appropriate attribution of roles and responsibilities, is key**

Cooperation between stakeholders at the workplace, national and cross-border levels, including between Member States, will be key. Social dialogue will ensure the legitimacy and sustainability of initiatives, thus contributing to their impact and effectiveness. The active involvement of employers, workers and their organizations in the development, adoption, implementation and review of any initiative in relation to labour rights in supply chains critically contributes to impact. There is substantial variation in the mechanisms explored. Some are by design centred around tripartism and social dialogue, others involve social partners through stakeholder engagement, and in certain initiatives, there is no role for meaningful contribution from the social partners. This can be through participation in advisory bodies on procurement frameworks, through participation in stakeholder engagement processes under development finance institutions’ safeguard policies, certain due diligence laws and some trade agreements, or as petitioners raising issues under import bans. Conversely, the impact and effectiveness of early corporate-led initiatives had been limited by the lack of involvement of worker organisations. This

⁵³ Conclusions of the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All: Prevention and resolution of labour disputes (2025).

⁵⁴ *French Duty of Vigilance Law* (2017); and *EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive 2024/1760*.

⁵⁵ One OECD study examined 14 supply chain sustainability laws, noting that seven of these include a public grievance mechanism, establishing a pathway for victims or third parties to notify authorities about labour rights violations. Jax, A., and E. van Lieshout. *Mapping Efforts to Protect Worker Rights in Supply Chains*. OECD Trade Policy Papers, No. 291. OECD Publishing, Paris, 26 February 2025.

⁵⁶ *EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive 2024/1760*, *German Supply Chain Act*, *Norwegian Transparency Act 2022*.

⁵⁷ *Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All* (February 2025).

⁵⁸ ILO, *Gap analysis* (2021).

⁵⁹ Conclusions of the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All: Prevention and resolution of labour disputes (2025).

led to the emergence of a new generation of more inclusive initiatives, such as multi-stakeholder initiatives and social partner-led initiatives, including worker-driven social responsibility initiatives, transnational industrial relations agreements and enforceable brand agreements which have contributed to promoting collective bargaining in a supply chain context, as well as more inclusive design of more recent corporate initiatives, such as industry-wide coalitions and certification mechanisms.

Ensuring meaningful dialogue at different levels, including attribution of roles and duties and responsibilities of governments, employers and workers in this regard, will be important in terms of practical impact. Ensuring that the dialogue is part of a coherent and strategic approach will be equally important, as will be ensuring that stakeholders are informed and capacitated by access to information on decent work deficits and best practices on how to address them.

Social dialogue at the national level remains crucial for achieving decent work in supply chains, and cross-border social dialogue can play a role in addressing mismatches between the scope of activities of transnational actors those that remain largely embedded at the national level.⁶⁰ To this end, the MNE Declaration supports cross-border dialogue through its operational tools, including by encouraging the host and home country governments of MNEs to engage in consultations to promote good social practice by MNEs operating in their territories, or their MNEs operating abroad, and to be prepared to have consultations with each other.

The ILO is uniquely placed to guide a globally relevant approach to enable its constituents to pursue decent work in supply chains, taking into account national context. As a tripartite organization, the ILO is well-suited to address and facilitate social dialogue, capacity-building and creative collaborations between constituents and stakeholders. As a normative institution, it is well-suited to address issues of governance, access to justice and consensus on coherent rules. As a global institution, the ILO is well-suited to address all aspects of decent work, including the challenging cross-border aspects, through ensuring collaboration and cooperation between countries and social dialogue within and across borders, recognising that supply chains can be used as entry points to drive compliance in this regard. The insight that few initiatives focus on the root causes and drivers of decent work deficits is also of particular relevance to the ILO, with its expertise in addressing drivers of decent work such as the transition to formality and building governance and regulatory capacity in the labour market through tripartite social dialogue.

The insights in this document provide a way forward for the Office to develop options for possible initiatives that complement the body of international labour standards to take into account the changing world of work, the challenges of cross-border supply chains, implementation gaps, and national circumstances, whether through new normative measures, the revisions of existing measures, or supplementary guidelines and tools. Options will be developed through a process informed by the knowledge gained through the mapping, analysis and these insights, and extensive tripartite consultations. The resulting options paper will be submitted for discussion by the Governing Body in March 2026.

⁶⁰ See for example, [Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry \(2021\)](#), paragraph 174.