



Verwaltungsrat

349. Tagung, Genf, 30. Oktober–9. November 2023

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 12. Oktober 2023

Original: Englisch

Dritter Punkt der Tagesordnung

Angelegenheiten, die sich aus den Arbeiten der 111. Tagung (2023) der Internationalen Arbeitskonferenz ergeben

Folgemaßnahmen zur Entschließung zur zweiten wiederkehrenden
Diskussion über den Arbeitnehmerschutz

Zweck der Vorlage

In dieser Vorlage wird ein Aktionsplan für den Arbeitnehmerschutz für den Zeitraum 2023–29 vorgeschlagen, der den von der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2023 angenommenen Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über den Arbeitnehmerschutz Wirkung verleihen soll. Der Verwaltungsrat wird gebeten, Orientierungshilfe zum vorgeschlagenen Aktionsplan und zur Abhaltung einer Sachverständigentagung zum Thema Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, im ersten Quartal 2024 zu geben (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 26).

Einschlägiges strategisches Ziel: Sozialschutz.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Ergebnisvorgabe 7: Angemessener und wirksamer Schutz bei der Arbeit für alle.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Der Aktionsplan wird als Richtschnur für die Arbeit des Amtes im Bereich des Arbeitnehmerschutzes für den Zeitraum 2023–29 dienen.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Umsetzung des Aktionsplans unter Berücksichtigung der Orientierungshilfe des Verwaltungsrats.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Umsetzung des Aktionsplans unter Berücksichtigung der Orientierungshilfe des Verwaltungsrats.

Verfasser: Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (WORKQUALITY).

Verwandte Dokumente: [IAK.111/EntschlieÙung IV](#); [Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit](#); [Programm und Haushalt für 2022–23](#); Programm und Haushalt für 2024–25; GB.349/INS/8; GB.349/INS/20.

► Hintergrund und Kontext

1. Auf ihrer 111. Tagung (2023) nahm die Internationale Arbeitskonferenz im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) in der geänderten Fassung von 2022 eine [EntschlieÙung und Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über den Arbeitnehmerschutz](#) an.
2. Bei ihrer Erörterung prüfte die Konferenz die seit der ersten wiederkehrenden Diskussion zu diesem Thema im Jahr 2015 erzielten Fortschritte und die in diesem Bereich nach wie vor bestehenden Herausforderungen. Die Erörterung fand vor dem Hintergrund tiefgreifender Veränderungen in der Welt der Arbeit und mehrfacher Krisen infolge geopolitischer Spannungen, der COVID-19-Pandemie, der Folgen des Klimawandels und steigender Lebenshaltungskosten statt, die allesamt gravierende Auswirkungen auf den Arbeitnehmerschutz hatten. Die Konferenz bewertete insbesondere die bislang erzielten grundsatzpolitischen und regulatorischen Verbesserungen sowie die neuen Herausforderungen und Chancen, die im Kontext eines sich wandelnden Arbeitsmarktes zutage getreten sind.
3. Unter Berücksichtigung all dieser Faktoren zeigte die Konferenz einen Weg zu einem inklusiveren, angemesseneren und wirksameren Arbeitnehmerschutz für alle Beschäftigte auf. In ihrer EntschlieÙung ersuchte sie den Generaldirektor, a) einen Aktionsplan für die Umsetzung der Schlussfolgerungen zur Prüfung durch den Verwaltungsrat auf seiner 349. Tagung (Oktober-November 2023) auszuarbeiten; b) die Schlussfolgerungen den maßgeblichen internationalen und regionalen Organisationen zur Kenntnisnahme zu übermitteln; c) die Schlussfolgerungen bei der Zuweisung von Mitteln im Rahmen des bestehenden Programms und Haushalts, bei der Erstellung künftiger Programm- und Haushaltsvorschläge und bei der Mobilisierung von Sondermitteln zu berücksichtigen; d) den Verwaltungsrat über ihre Umsetzung auf dem Laufenden zu halten.
4. Dementsprechend hat das Amt den Entwurf eines Aktionsplans für den Zeitraum 2023–29 zur Prüfung durch den Verwaltungsrat ausgearbeitet.

► Der Aktionsplan

5. Der Aktionsplan orientiert sich an der in den Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über den Arbeitnehmerschutz formulierten Erkenntnis, dass Arbeitnehmerschutz und soziale Sicherheit die zwei einander ergänzenden Dimensionen des strategischen Ziels des Sozialschutzes sind; in ihrem Zusammenspiel schützen sie die Arbeitnehmer und tragen zu Produktivität und Nachhaltigkeit der Unternehmen bei. Außerdem fördert der Aktionsplan Kohärenz hinsichtlich der Agenda für menschenwürdige Arbeit und trägt dem Umstand Rechnung, dass Arbeitnehmerschutz und die anderen strategischen Ziele der IAO im Einklang mit der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) in der geänderten Fassung von 2022 und der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit untrennbar und miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig verstärken. Der Aktionsplan ist mit dem Programm und Haushalt für 2024–25 konsistent und wird zur Umsetzung der umfassenden und integrierten IAO-Strategie zur Verringerung und

Vermeidung von Ungleichheit in der Welt der Arbeit,¹ der vorgeschlagenen globalen Arbeitsschutzstrategie² und anderer relevanter Strategien beitragen. Ferner wird der Aktionsplan einen Beitrag zur Verwirklichung der transformativen Agenda der IAO für Geschlechtergleichstellung leisten.

6. Ziel des Aktionsplans ist es, Systeme für den Arbeitnehmerschutz zu fördern, die inklusiv, angemessen und wirksam sind und auf den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, insbesondere der Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, beruhen. Mit den der IAO zur Verfügung stehenden Handlungsmitteln setzt der Aktionsplan an den wichtigsten Dimensionen eines integrierten Rahmens für den Arbeitnehmerschutz wie Löhnen, Arbeitszeit, Arbeitsschutz (einschließlich Schutz vor Gewalt und Belästigung), Mutterschutz und Beschäftigungsschutz an und richtet den Fokus auf die Frage, wie der Zugang zum Arbeitnehmerschutz für alle Beschäftigten, auch bei Arbeitsformen wie Plattform-, Tele- und befristeter Arbeit, gewährleistet werden kann. Besondere Aufmerksamkeit erhält die Ausweitung des Arbeitnehmerschutzes auf Beschäftigte, die in hohem Maße Gefahr laufen, vom Arbeitnehmerschutz ausgeschlossen zu sein, auf Arbeitnehmer, die intersektioneller Diskriminierung ausgesetzt sind, etwa Frauen, Migranten und Flüchtlinge, junge Menschen, Menschen mit Behinderungen und Angehörige rassischer oder ethnischer Minderheiten, indigener und in Stämmen lebender Völker, sowie auf Arbeitnehmer in bestimmten Berufsgruppen, Sektoren und Arbeitsformen, einschließlich Pflegekräften, Hausangestellten, Arbeitskräften in der Landwirtschaft und Heimarbeitern. Der Aktionsplan beruht auf der Erkenntnis, dass Informalität nach wie vor ein großes Hindernis für die Verwirklichung eines inklusiven, angemessenen und wirksamen Schutzes aller Arbeitnehmer ist, und zielt darauf ab, die Grundursachen für den Ausschluss von diesem Schutz durch raschere Bemühungen zugunsten von Übergängen zur Formalität zu bekämpfen.
7. Ausgehend von der in den Schlussfolgerungen der Konferenz enthaltenen Orientierungshilfe umfasst der Aktionsplan fünf einander verstärkende Komponenten, jede mit eigenen Ergebnissvorgaben: Forschung, Wissensaufbau und Bewertungen; fachliche Beratungsdienste und Kapazitätsaufbau; die internationalen Arbeitsnormen betreffende Maßnahmen; sozialer Dialog; Bekräftigung der Führungsrolle der IAO beim Arbeitnehmerschutz innerhalb des multilateralen Systems und Förderung von Politikkohärenz. Eine Aufstellung der im Zeitraum 2023–29 im Rahmen des Aktionsplans zu erbringenden hochwertigen Leistungen findet sich in Anhang I.

Komponente 1: Forschung, Wissensaufbau und Bewertungen

8. Das Amt wird seine Tätigkeiten zur Wissensentwicklung hinsichtlich der verschiedenen Dimensionen des Arbeitnehmerschutzes und der sich aus dem tiefgreifenden Wandel in der Arbeitswelt ergebenden Veränderungen intensivieren, auch vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierung sowie demografischer und ökologischer Übergänge, um aktuelle Politikberatung zu bieten und die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen aufzubauen. Es wird nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten und Analysen zu den Gruppen mit einem höheren Ausschlussrisiko und zu verschiedenen Aspekten des Arbeitnehmerschutzes veröffentlichen.
9. Das Amt wird weiterhin auf angemessene Löhne und die Verbesserung von Lohnfestsetzungssystemen, darunter angemessene gesetzlich festgelegte oder ausgehandelte Mindestlöhne,

¹ GB.346/INS/5.

² GB.349/INS/8.

hinwirken. Es wird sein Verständnis von existenzsichernden Löhnen durch fachlich begutachtete Forschungsarbeiten und Schätzungen verbessern und das Wissen über flexible Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, einschließlich Telearbeit, sowie über die Festsetzung von Löhnen und Arbeitszeiten vertiefen.

10. Das Amt wird Wissensprodukte zu den einander verstärkenden Wechselwirkungen zwischen dem Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und den anderen grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit entwickeln. Es wird Forschungsarbeiten zu den von neuen Technologien ausgehenden Herausforderungen und Chancen für den Arbeitsschutz durchführen, insbesondere mit Blick auf den Klimawandel und durch extreme Wetterereignisse entstehende Gefahren, und dabei der Frage nachgehen, wie diese Technologien für die Arbeitsaufsicht und für eine bessere Einhaltung des Arbeitsrechts genutzt werden können. Das Amt wird sein Augenmerk auf die Verhütung psychosozialer Risiken, die Bekämpfung und Verhütung von Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, und die Untersuchung der Rolle von Vereinigungsfreiheit und effektiver Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen bei der Förderung des Arbeitnehmerschutzes sowie der Rolle der Zusammenarbeit auf Arbeitsstättenebene bei der Erhaltung sicherer und produktiver Arbeitsplätze richten. Es wird innovative Ansätze und bewährte Praktiken zur Bekämpfung von Informalität sowie zur Förderung von Übergängen zur Formalität und Übergängen von unsicherer zu sicherer Arbeit dokumentieren. Darüber hinaus wird es Tätigkeiten zur Wissensentwicklung und zum Kapazitätsaufbau durchführen, die der Wirkungsbewertung und Sensibilisierung in Bezug auf die Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung, einschließlich der künstlichen Intelligenz und des algorithmengestützten Managements, für den Arbeitnehmerschutz, dienen.
11. Das Amt wird seine Datenbanken aktualisieren und ausbauen, um neues Wissen über die verschiedenen Dimensionen des Arbeitnehmerschutzes und über die Komplementaritäten und Interdependenz zwischen Arbeitnehmerschutz und anderen Dimensionen menschenwürdiger Arbeit, darunter Sozialschutz, Beschäftigungsschaffung und -schutz im Kontext eines inklusiven Strukturwandels sowie Rechte bei der Arbeit und sozialer Dialog, zu generieren. Es wird ein Verzeichnis von Politiken und Vorschriften zum Arbeitnehmerschutz und Analysen erfolgreicher Ansätze aufstellen.
12. Das Amt wird die Wissensentwicklung fortsetzen, indem es eine Strategie zur Umsetzung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung erarbeitet, die Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle Frauen, eine ausgewogene Verteilung von Familienpflichten und verstärkte Investitionen in die Pflegewirtschaft gewährleistet. Damit soll ein Beitrag zur allgemeinen Aussprache auf der 112. Tagung (2024) der Konferenz über dieses Thema und dessen Beziehung zu menschenwürdiger Arbeit, Geschlechtergleichstellung und Inklusion geleistet werden. Das Amt wird Forschungsarbeiten durchführen, um die Kapazitäten der IAO in Bezug auf befristete Arbeit und Plattformarbeit sowie den Übergang zur Formalität zu verbessern. Darüber hinaus wird das Amt Wissen über Arbeitnehmer aufbauen, die Gefahr laufen, ausgeschlossen zu werden, darunter Arbeitsmigranten, Menschen mit Behinderungen, mit HIV lebende Menschen, indigene und in Stämmen lebende Völker sowie Menschen, die aufgrund ihrer Rasse, Hautfarbe und nationalen Herkunft diskriminiert werden. Es wird seine Fachkompetenz im Bereich der befristeten Arbeitsmigration und fairen Anwerbung stärken.
13. Das Amt wird sein Wissen darüber vertiefen, wie nachhaltige Unternehmen als Motoren der Beschäftigung zu Arbeitnehmerschutz, Produktivitätssteigerung und einer gut funktionierenden und produktiven Wirtschaft beitragen, und darüber, wie der Arbeitnehmerschutz zur Schaffung gleicher Ausgangsbedingungen und zur Förderung nachhaltiger Unternehmen beiträgt.

Komponente 2: Fachberatungsdienste und Kapazitätsaufbau

14. Um dem Bedarf an fachlicher Hilfe gerecht zu werden, wird das Amt die Mitgliedsgruppen bei der Formulierung und Umsetzung einschlägiger Politiken, Rechtsvorschriften und sonstiger Maßnahmen im Bereich des Arbeitnehmerschutzes unterstützen, unter anderem in Bezug auf Löhne, Arbeitszeit, Arbeitsschutz (einschließlich Schutz vor Gewalt und Belästigung), Mutterschutz, Beschäftigungsschutz, Plattform-, Tele- und befristete Arbeit sowie in Bezug auf die Ausweitung des Schutzes auf die vom Arbeitnehmerschutz ausgeschlossenen Beschäftigten. Es wird den Mitgliedsgruppen fachliche Unterstützung gewähren und ihre institutionellen Kapazitäten stärken, auch durch Entwicklungszusammenarbeit und in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO (Turiner Zentrum), mit dem Ziel, Arbeitnehmerschutzsysteme so zu verbessern, dass sie dank eines wirksamen sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen, inklusiv, angemessen und wirksam sind.
15. Das Amt wird den Mitgliedsgruppen dabei helfen, strukturelle Hindernisse für den Zugang von Frauen zur Beschäftigung, ihren beruflichen Aufstieg sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu beseitigen, Anreize für Investitionen in die Pflegewirtschaft und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu schaffen und diskriminierungsgefährdete Arbeitnehmer zu unterstützen. Es wird wirksame bilaterale und multilaterale Abkommen über Arbeitsmigration und die Umsetzung einer fairen Anwerbungspolitik und -praxis fördern.
16. Darüber hinaus wird es zum Aufbau der Kapazitäten der Mitgliedsgruppen für die Entwicklung einer sektorspezifischen Arbeitsschutzpolitik, einschließlich Präventionsmaßnahmen, und wirksamer Streitbeilegungsmechanismen zur Förderung sicherer und gesunder Arbeitsplätze, die gewalt- und belästigungsfrei sind, beitragen und in dieser Hinsicht Fachberatung leisten. Außerdem wird es zur Stärkung der Fähigkeit von Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtsbehörden beitragen, die Einhaltung der Arbeitsgesetzgebung zu verbessern, indem ihre Qualifikationen und Ressourcen ausgebaut werden.
17. Das Amt wird zur verstärkten Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in Lieferketten im Rahmen der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) beitragen.

Komponente 3: Die internationalen Arbeitsnormen betreffende Maßnahmen

18. Das Amt wird seine Bemühungen um die Ratifizierung und Umsetzung der grundlegenden Instrumente und anderer internationaler Arbeitsnormen betreffend Löhne, Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Mutter- und Beschäftigungsschutz sowie andere Bereiche des Arbeitnehmerschutzes verstärken. Dazu gehören die Normen zu Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie die Normen für Arbeitnehmer, die in hohem Maße Gefahr laufen, ausgeschlossen zu werden, darunter Hausangestellte, Arbeitsmigranten, indigene und in Stämmen lebende Völker sowie Arbeitnehmer mit Familienpflichten. Das Amt wird die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe für den Normenüberprüfungsmechanismus unterstützen.
19. Im Einklang mit der vorgeschlagenen globalen Arbeitsschutzstrategie (2024–30) wird das Amt eine globale Kampagne zur Förderung der Ratifizierung und Umsetzung der grundlegenden Arbeitsschutzübereinkommen, und zwar des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeits-

schutz, 1981, und des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, in Verbindung mit den erforderlichen Orientierungstools, durchführen.³

20. Aufbauend auf der Dynamik und der hohen Anzahl der Ratifikationen des Übereinkommens (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, wird das Amt die Mitgliedsgruppen weiterhin unterstützen, indem es den Anträgen auf Förderung nationaler Ratifizierungs- und Umsetzungsprozesse nachkommt und die Orientierungshilfe des Verwaltungsrats für die Umsetzung der Strategie zur Verwirklichung der Entschließung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt berücksichtigt.⁴ Ferner wird das Amt die Mitgliedsgruppen weiterhin bei der Ratifizierung und Umsetzung des Übereinkommens (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, unterstützen.
21. Darüber hinaus wurden folgende für eine zweimalige Beratung vorgesehene Normensetzungsgegenstände auf die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz gesetzt: Menschenwürdige Arbeit in der Plattformwirtschaft (2025 und 2026), Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren (2024 und 2025) und Arbeitsschutz gegen chemische Gefahren (2026 und 2027). Wie auch in der globalen Arbeitsschutzstrategie (2024–30) vorgeschlagen wurde, ist ein Normensetzungsgegenstand zum Thema Ergonomie, manuelle Handhabung und Maschinenschutz vorgesehen.

Komponente 4: Sozialer Dialog

22. Der soziale Dialog spielt bei der Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen zum Arbeitnehmerschutz eine zentrale Rolle. Die Einbeziehung der Sozialpartner auf allen Ebenen ist entscheidend wichtig dafür, Arbeitnehmer zu schützen und Existenzgrundlagen zu erhalten und zugleich eine gut funktionierende und produktive Wirtschaft zu gewährleisten. Dementsprechend wird das Amt dafür sorgen, dass die im Rahmen des Aktionsplans durchgeführten Aktivitäten auf einem sozialen Dialog beruhen und die Schaffung eines förderlichen rechtlichen und institutionellen Umfelds unterstützen, um einen wirksamen sozialen Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen, zu fördern und so einen inklusiven, angemessenen und wirksamen Arbeitnehmerschutz für alle zu erreichen.
23. In diesem Zusammenhang hat das Amt einen vom Verwaltungsrat zu prüfenden Vorschlag ausgearbeitet, wonach im ersten Halbjahr 2024 eine Sachverständigentagung zum Thema Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, abgehalten werden soll (siehe Anhang II).⁵ Darüber hinaus wird das Amt dem Verwaltungsrat zu unterbreitende Vorschläge für die Einberufung einer Sachverständigentagung über die Arbeitszeitorganisation und -planung, einer Sachverständigentagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit: Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und einer Sachverständigentagung über den Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter ausarbeiten.
24. Darüber hinaus wird dem Verwaltungsrat ein Vorschlag für einen dreigliedrigen sozialen Dialog über die Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung, einschließlich künstlicher Intelligenz und algorithmengestützten Managements, für den Arbeitnehmerschutz zur Prüfung unterbreitet. In ausgewählten Regionen sind außerdem ein zwei- und dreigliedriger sozialer Dialog über Arbeitsmigration sowie ein dreigliedriger sozialer Dialog zur Förderung

³ GB.349/INS/8.

⁴ GB/349/INS/6.

⁵ GB.349/INS/20.

eines integrierten Ansatzes und kohärenten Rahmens zur Unterstützung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung vorgesehen.

Komponente 5: Bekräftigung der Führungsrolle der IAO beim Arbeitnehmerschutz innerhalb des multilateralen Systems und Förderung von Politikkohärenz

25. Im Einklang mit ihrem verfassungsmäßigen Mandat, ihrer einzigartigen dreigliedrigen Struktur und ihrer Fachkompetenz wird die IAO beim Thema Arbeitnehmerschutz weiterhin eine führende Rolle innerhalb des multilateralen Systems spielen, auch im Rahmen der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit sowie bei der Verwirklichung des Ziels 8 der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) und anderer relevanter SDG, einschließlich der Ziele 5 und 10, unter anderem durch Süd-Süd-Zusammenarbeit. Durch einschlägige IAO-Strategien, darunter die umfassende und integrierte Strategie zur Verringerung und Vermeidung von Ungleichheit in der Welt der Arbeit, wird sich die IAO in den laufenden Debatten und Initiativen des multilateralen Systems, insbesondere des Systems der Vereinten Nationen, der Welthandelsorganisation und der internationalen Finanzinstitutionen, als zentraler Akteur positionieren und die Politikkohärenz fördern. Die IAO wird ihr Engagement in der Internationalen Koalition für Entgeltgleichheit (EPIC) fortsetzen und weiterhin das Netzwerk der Vereinten Nationen für Migration unterstützen, das eingerichtet wurde, um ein kohärentes gemeinsames Vorgehen der Vereinten Nationen bei der Umsetzung des Globalen Pakts für eine sichere, geordnete und reguläre Migration und des Globalen Pakts für Flüchtlinge zu gewährleisten. Als eine der Trägerorganisationen des Gemeinsamen Programms der Vereinten Nationen für HIV/Aids (UNAIDS) wird die IAO ihre Ansätze und Normen bei der Umsetzung der Globalen Aids-Strategie von UNAIDS (2021–26) zur Verringerung der die HIV-Epidemie vorantreibenden Ungleichheiten in der Arbeitswelt weiterhin fördern. Im Einklang mit der globalen Arbeitsschutzstrategie (2024–30) wird sie ihre Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen, darunter mit der Internationalen Atomenergie-Organisation, der Internationalen Kommission für Strahlenschutz und der Weltgesundheitsorganisation, verstärken, um kohärente, koordinierte und komplementäre multilaterale Maßnahmen fortlaufend zu fördern. Als federführende Organisation des Globalen Förderinstruments der Vereinten Nationen für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge wird die IAO sicherstellen, dass der Arbeitnehmerschutz eines der Schwerpunktthemen bei der Gestaltung und Umsetzung umfassender nationaler Strategien bildet.

► Beschlussentwurf

26. Der Verwaltungsrat

- a) **ersuchte den Generaldirektor, seine Orientierungshilfe bei der Durchführung des in Dokument GB.349/INS/3/2 dargelegten Aktionsplans zur Umsetzung der Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über den Arbeitnehmerschutz und bei der Erstellung künftiger Programm- und Haushaltsvorschläge zu berücksichtigen; und**
- b) **genehmigte die Abhaltung einer Sachverständigentagung über Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, als Bestandteil des Aktionsplans im ersten Quartal 2024.**

► Anhang I

Im Rahmen des Aktionsplans für Arbeitnehmerschutz zu erbringende hochwertige Leistungen

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen (IAK.111/EntschlieÙung IV)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	SDG- Zielvorgaben (max. 3)	Zeiträumen
Komponente 1: Forschung, Wissensaufbau und Bewertungen				
Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation				
Erhebung und Analyse von Daten zu Lohn- und Einkommensungleichheit, zur Auswirkung der Lohnpolitik auf makroökonomische Aggregate (Beschäftigung, Inflation und Ungleichheit) und zu den Komplementaritäten zwischen Arbeitnehmerschutz und Beschäftigung, sozialer Sicherheit und der Gesamtwirtschaftspolitik (z. B. Fiskal- oder Geldpolitik) und Ermittlung der als wirksame Informationsgrundlage für Lohnfestsetzungsprozesse dienenden Schlüsseldaten	24 a), 24 b)	6.2	1.1, 8.5, 10.4	2023–29
Verbessertes Verständnis existenzsichernder Löhne durch fachlich begutachtete Forschungsarbeiten zu Konzepten und Schätzungen	24 j)	6.2	1.1, 8.5, 10.4	2023–25
Wissensentwicklung über die Festsetzung von Löhnen und Arbeitszeiten durch Kollektivverhandlungen und über die Auswirkungen auf den Arbeitnehmerschutz in unterschiedlichen sozioökonomischen Kontexten	24 d)	6.2	8.5, 10.4	2023–29
Durchführung von Analysen über flexible Arbeitszeiten und -formen, einschließlich Telearbeit, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Geschlechtergleichstellung und Arbeitnehmerschutz gewährleisten und zugleich mehr Flexibilität bei der Arbeitsorganisation bieten	22 g), 23 f) und 24 h)	6.2	8.5, 10.4	2023–26
Aktualisierung der IAO-Datenbank zu den Gesetzen über Arbeitsbedingungen und Analyse der erfolgreichen Ansätze	24 k)	5.1, 6.2	5.4, 8.5, 10.4	2025–29
Arbeitsschutz				
Erarbeitung grundsatzpolitischer und fachlicher Instrumente zu den einander verstärkenden Wechselwirkungen zwischen dem Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und den anderen grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, auch im Rahmen der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) und der IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten	23 j)	6.1	3.3, 8.8	2024–29

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen (IAK.111/EntschlieÙung IV)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	SDG- Zielvorgaben (max. 3)	Zeitraumen
Erarbeitung grundsatzpolitischer und fachlicher Instrumente zu psychosozialen Risiken (einschließlich Gewalt und Belästigung), psychosozialen Coaching-Programmen zur Unterstützung von Unternehmerinnen sowie geistiger Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz und zu den von neuen Technologien ausgehenden Chancen und Herausforderungen für den Arbeitsschutz	23 e), 23 g)	6.1	3.3, 8.8	2024–28
Erhebung von Fakten über die Prävalenz und Formen diskriminierungsbedingter Gewalt und Belästigung und Durchführung von Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung derartiger Verhaltensweisen	23 h), 24 a)	5.3, 6.1, A.1, C.3	5.2	2023–29
Mechanismen zur Durchsetzung und Einhaltung von Vorschriften				
Durchführung vergleichender Studien und Erarbeitung von Leitfäden für die Arbeitsaufsicht, um die Einhaltung von Vorschriften zu verbessern, auch in der informellen Wirtschaft	23 b), 23 e)	1.4	8.3, 16.6	2024–25
Bereitstellung von Tools und Beratung zu den Möglichkeiten des Einsatzes digitaler Technologien für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Stärkung des Arbeitsschutzes und die Förderung der Einhaltung von Vorschriften, insbesondere für Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen	23 e)	1.4	8.3, 16.6	2024–25
Arbeitsbeziehungen				
Durchführung von Forschungsarbeiten über die Rolle von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen bei der Förderung des Arbeitnehmerschutzes in unterschiedlichen sozioökonomischen Kontexten	24 d)	2.3	8.5, 10.3	2026–27
Durchführung von Forschungsarbeiten darüber, wie die Zusammenarbeit auf Arbeitsstättenebene zur Gewährleistung sicherer und produktiver Arbeitsplätze beiträgt, unter anderem mittels des jährlichen Flaggschiffberichts über sozialen Dialog (siehe Punkt 6 a) der auf der 107. Tagung (2018) der Konferenz angenommenen EntschlieÙung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit)	24 e)	2.3	8.8	2025–29
Geschlechtergleichstellung				
Durchführung länderspezifischer qualitativer und quantitativer Forschungsarbeiten zur Arbeitsmarktsituation von Frauen, auch im Kontext eines gerechten Übergangs	22 d), 22 h), 23 h), 24 a)	5.1, 3.1, A.2	5.1, 8.5, 10.3	2023–29
Aufbau von Wissen über die Grundursachen und Auswirkungen der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation in einzelnen Branchen und Sektoren, auch in Bezug auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit	22 h), 23 i)	5.1, 3.1, 6.2	8.5	2023–29

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen (IAK.111/Entschließung IV)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	SDG- Zielvorgaben (max. 3)	Zeiträumen
Arbeitsmigration				
Aktualisierung der globalen und regionalen Schätzungen der IAO zu Arbeitsmigranten, auch in der Pflegewirtschaft, auf der Grundlage der Leitlinien der Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS)	24 a)	A.1, 6.4	8.8	2023–25
Aktualisierung der Erfassung der Rechtslage zum Sozialschutz von Flüchtlingen und Arbeitsmigranten; Ausweitung der Datenerhebung zur Erfassung von Arbeitsmigranten durch den Sozialschutz und zum entsprechenden Monitoring; Entwicklung globalen Wissens über Anwergebühren und damit verbundene Kosten sowie Wissensaustausch zu Interventionsmodellen für eine faire Anwerbung auf nationaler Ebene; Durchführung von Studien zur Verringerung und Vermeidung von Ungleichheit, die sich aus Formen befristeter Arbeitsmigration ergibt	22 c), 22 d), 22 n), 24 a)	7.1, 7.3, 6.4	5.1, 8.8, 10.7	2023–29
Ausweitung des Wissens über den Schutz von Arbeitsmigranten, insbesondere Frauen, hinsichtlich der verschiedenen Dimensionen des Arbeitnehmerschutzes und im Kontext digitaler und ökologischer Übergänge	22 c), 22 n), 24 a)	5.1, 5.3, 6.4	5.2, 8.8, 16.3	2023–29
Beschäftigte, die in hohem Maße Gefahr laufen, von einem angemessenen Schutz ausgeschlossen zu werden				
Erhebung und Analyse von Daten über den Arbeitnehmer- und Sozialschutz von Beschäftigten in der formellen und der informellen Wirtschaft im Einklang mit dem Indikatorrahmen zur Unterstützung des neuen statistischen Standards zur Informalität, der von der ICLS 2023 angenommen werden soll	24 a)	6.3, 8.2, A.1	5.4, 8.3, 10.3	2023–29
Wissensaufbau zu innovativen Ansätzen und bewährten Praktiken für die korrekte Einstufung von Beschäftigungsverhältnissen mit dem Ziel, Informalität zu bekämpfen und Übergänge zur Formalität, Übergänge von unsicherer zu sicherer Arbeit und den Zugang zu sozialer Sicherheit und Arbeitnehmerschutz für alle zu fördern	24 f)	1.1, 1.4, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 4.2, 4.4, 4.5, 5.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.3, 8.2	5.4, 8.3, 10.3	2023–29
Erhebung und Analyse von Daten über Gruppen mit einem hohen Ausschlussrisiko und über die Rolle des Beschäftigungsverhältnisses als Mittel für den rechtlichen Schutz der Beschäftigten	24 a)	6.3	8.5, 10.3	2024–29
Bereitstellung von Orientierungshilfe zu den Möglichkeiten, Beschäftigten Zugang zum Arbeitnehmerschutz und zu sozialer Sicherheit, auch bei befristeter Beschäftigung, Plattform- und Telearbeit, zu gewähren	24 h)	6.3, 7.1	1.1, 8.5, 10.3	2024–27

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen (IAK.111/EntschlieÙung IV)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	SDG- Zielvorgaben (max. 3)	Zeitraumen
Durchführung einer Wirkungsbewertung und verstärkte Sensibilisierung in Bezug auf die Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung, auch der künstlichen Intelligenz und des algorithmengestützten Managements, für den Arbeitnehmerschutz, einschließlich neu auftretender Risiken in Bezug auf den Arbeitsschutz, und dadurch möglicherweise entstehende Formen der Diskriminierung	24 g)	6.3	8.5, 10.3	2024–29
Wissensaufbau zu Trends und Politikkonzepten sowie deren Umsetzung in Bezug auf Arbeits- und Sozialversicherungsgesetze für Hausangestellte und im Hinblick auf ihre Einbeziehung in die Pflegepolitiken	22 c)	5.2, 6.3	8.3	2024–26
Wissensaufbau zur Neubewertung von Pflegearbeit und -berufen, unter anderem durch die Überwindung von Stereotypen, die Professionalisierung von Pflegekompetenzen und die Erleichterung der gewerkschaftlichen Organisation	23 h), 24 a)	5.2, 2.2, 3.1, 3.2, 3.5	5.4	2023–29
Durchführung länderspezifischer qualitativer und quantitativer Forschungsarbeiten zur Arbeitsmarktsituation verletzlicher Bevölkerungsgruppen	22 d), 22 h), 23 h), 24 a)	5.1, 3.1, A.2	5.1, 8.5, 10.3	2023–29
Entwicklung von Wissensprodukten zu der Frage, wie Regeln für die öffentliche Auftragsvergabe die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte fördern	24 l)	2.3	8.8	2026–27
Durchführung von Forschungsarbeiten zu den Komplementaritäten und der Interdependenz zwischen Arbeitnehmerschutz und anderen Aspekten der Agenda für menschenwürdige Arbeit, nämlich soziale Sicherheit, Rechte und sozialer Dialog sowie Beschäftigungsförderung insbesondere für junge Menschen, nachhaltige Unternehmen, Produktivitätswachstum und aktive Arbeitsmarktpprogramme, sowie zu inklusiven Prozessen des Strukturwandels	24 b)	alle	5.2, 8.5, 10.3	2023–29
Komponente 2: Fachberatungsdienste und Kapazitätsaufbau für Mitgliedsgruppen in folgenden Bereichen:				
Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation				
Unterstützung in Bezug auf angemessene Löhne und verbesserte Lohnfestsetzungssysteme auf der Grundlage des sozialen Dialogs, auch in Bezug auf angemessene gesetzlich festgelegte oder ausgehandelte Mindestlöhne	22 k), 23 c)	6.2	1.1, 8.5, 10.3	2023–29
Bekämpfung der (insbesondere auf Geschlecht und Migrantenstatus basierenden) Lohndiskriminierung, unter anderem durch Maßnahmen zur Verwirklichung des Ziels gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit (auch in Zusammenarbeit mit der Internationalen Koalition für Entgeltgleichheit (EPIC))	22 d), 22 h), 23 h), 23.i)	5.1, 6.2	8.5	2023–29

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen (IAK.111/EntschlieÙung IV)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	SDG- Zielvorgaben (max. 3)	Zeitraumen
Durchführung von Maßnahmen zur Förderung von Entgeltgleichheit, unter anderem durch sektorspezifische Ansätze und über die EPIC	22 h), 23 i)	5.1, 3.1, 6.2	8.5	2023–29
Stärkung und Umsetzung von Gesetzen, Politiken und Kapazitätsaufbaumaßnahmen zur Arbeitszeit sowie Entwicklung von nationalen Gesetzen, Politiken und Maßnahmen anderer Art zur Förderung ausgewogener Arbeitszeitregelungen, auch für Telearbeit, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Geschlechtergleichstellung und die Produktivität verbessern	22 g), 23 e)	6.2	8.5, 10.3	2023–29
Nutzung des Programms für die Stützung wettbewerbsfähiger und verantwortungsvoller Unternehmen (SCORE) zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Produktivität in kleinen und mittleren Unternehmen, unter anderem in Bezug auf den Arbeitsschutz, die Verringerung übermäßig langer Arbeitszeiten und die Förderung der Geschlechtergleichstellung	22 g), 22 h), 22 j)	4.3	8.3, 8.8, 5.1	2024–29
Arbeitsschutz				
Unterstützung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und ihrer Mitglieder bei der Einrichtung und Tätigkeit von Arbeitsschutzausschüssen in der Arbeitsstätte und Erarbeitung sektorspezifischer Arbeitsschutzstrategien auf der Grundlage einschlägiger internationaler Arbeitsnormen und Verhaltenskodizes	24 e)	6.1	8.8, 16.7	2024–29
Mechanismen zur Durchsetzung und Einhaltung von Vorschriften				
Unterstützung bei der Entwicklung oder Ausweitung technologischer Tools, einschließlich elektronischer Fallverwaltungssysteme, die die Fähigkeit der Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtsbehörden in den am wenigsten entwickelten Ländern zur Förderung der Arbeitsgesetze und zur Gewährleistung ihrer Einhaltung stärken	23 e)	1.4	8.8, 16.6	2024–29
Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der besseren Nutzung der MNU-Erklärung zur Förderung des Arbeitnehmerschutzes	24 i)	4.2	8.5, 17.18	2024–29
Arbeitsbeziehungen				
Unterstützung bei der Förderung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit sowie Stärkung und Förderung von Kollektivverhandlungsprozessen und -ergebnissen zugunsten besserer Arbeitsbedingungen und gerechter Übergänge	22 a)	2.3	8.5, 10.4, 16.7	2023–29

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen (IAK.111/EntschlieÙung IV)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	SDG- Zielvorgaben (max. 3)	Zeitraumen
Förderung einer Zusammenarbeit auf Arbeitsstättenebene, die Konsultationen und Dialog sowie sichere und produktive Arbeitsstätten im Einklang mit den IAO-Normen begünstigt	24 e)	2.3	8.8	2023–29
Geschlechtergleichstellung				
In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Entwicklung der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Ermittlung, Prävention und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung mit Schwerpunkt auf diskriminierungsbedingter Gewalt und Belästigung	22 j), 23 e)	5.3, 6.1, A.1, C.3	5.2, 8.8	2023–29
Bereitstellung von Fachunterstützung und Kapazitätsaufbau für die Förderung von Investitionen in die Pflegewirtschaft und die Kalkulation der Kosten von Pflegeinvestitionen	23 h)	5.2	5.4	2023–29
Arbeitsmigration				
Bereitstellung von Unterstützung zur Verbesserung der Einhaltung von Vorschriften, unter anderem durch die Stärkung der Arbeitsaufsichtsmechanismen, in Bezug auf den Schutz der Arbeitnehmerrechte von Arbeitsmigranten und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in ausgewählten Regionen, Chancengleichheit und Gleichbehandlung sowie die Arbeitsbedingungen von Arbeitsmigranten in der Pflegewirtschaft, und zwar durch bilaterale und regionale Zusammenarbeit	22 n)	6.4	8.8, 10.3	2023–25
Ausweitung des Geltungsbereichs, der Reichweite und der Sichtbarkeit der Initiative der IAO für faire Anwerbung (Erhöhung der Zahl der Länder und Regionen, die Kapazitätsaufbau- und Fachberatungsdienste zu einer fairen Anwerbung gemäß den vier Säulen der Initiative der IAO für faire Anwerbung und der dazugehörigen Strategie 2021–25 in Anspruch nehmen)	22 n)	6.4	8.8, 10.7	2023–29
Beschäftigte, die in hohem Maße Gefahr laufen, von einem angemessenen Schutz ausgeschlossen zu werden				
Bereitstellung von Fachunterstützung und Orientierungshilfe bei der Klassifizierung von Beschäftigten, um die korrekte Einstufung des Beschäftigungsverhältnisses zu gewährleisten	22 f), 23 b)	6.3	8.5, 10.3	2023–29
Bereitstellung von Orientierungshilfe bei der Ausweitung von Arbeitnehmerschutz und sozialer Sicherheit auf Beschäftigte, die Gefahr laufen, nicht oder nicht angemessen geschützt zu werden, darunter Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen, in Heim- oder Plattformarbeit und in Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen	22 c), 23 f)	6.3, 7.1	1.1, 8.5, 10.3	2023–29

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen (IAK.111/EntschlieÙung IV)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	SDG- Zielvorgaben (max. 3)	Zeitraumen
Unterstützung bei der Bewertung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmervertretung von Pflegepersonal, einschließlich Arbeitsmigranten und Hausangestellten, und bei der Erleichterung ihres Übergangs zur Formalität	22 c)	5.2, 6.3	8.3	2023–29
Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Bekämpfung von Informalität und der Ausweitung des Übergangs zur Formalität, unter anderem durch innovative Ansätze und durch Verhinderung der Informalisierung von Arbeitsplätzen in der formellen Wirtschaft	22 b), 23 d)	1.1, 1.4, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 4.2, 4.4, 4.5, 5.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.3, 8.2	5.4, 8.3, 10.3	2023–29
In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Bereitstellung von Fachberatungs- und Kapazitätsaufbaudiensten in Bezug auf Sozialschutz für Arbeitsmigranten und Flüchtlinge, faire Anwerbung, Früherkennung von Qualifikationsbedarf sowie Anerkennung und Entwicklung von Qualifikationen, bilaterale Arbeitsmigrationsabkommen, Arbeitsmigrationsstatistiken und andere Bereiche des Arbeitnehmerschutzes von Arbeitsmigranten, einschließlich Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Arbeitsschutz und Lohnfestsetzung sowie Schutz vor Gewalt und Belästigung	22 c), 22 i), 22 n), 24 a)	A.1, 7.1, 7.3, 6.4	5.4, 8.8, 10.7	2023–29
Entwicklung grundsatzpolitischer Orientierungshilfen und Instrumente zu Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion mit Schwerpunkt auf Menschen mit Behinderungen und Menschen, die aufgrund ihrer Rasse diskriminiert werden	22 d), 23 h)	5.1, 6.4, 7.1, 7.3, A.5	8.5	2023–29
In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum Erarbeitung von familienfreundlichen Politiken und Praktiken in Bezug auf die Arbeitsstätte, die für Ausgrenzung und Diskriminierung anfällige Beschäftigte, darunter Hausangestellte, einbeziehen	22 d)	5.2, 7.1	10.3	2023–29
Komponente 3: Normenbezogene Maßnahmen				
Förderung der Ratifizierung und wirksamen Umsetzung aller für den Arbeitnehmerschutz relevanten grundlegenden Übereinkommen und sonstigen internationalen Arbeitsnormen	23 a)	1.1, 1.2, 1.4, 1.5, 5.1, 6.1, 6.2, 6.4, 7.3	5.1, 8.8, 10.3	2023–29
Stärkung der Kapazitäten der Mitgliedsgruppen für die Ratifizierung und wirksame Umsetzung des Übereinkommens Nr. 190	23 a), 23 h)	5.3, 1.1, 1.3	5.2	2023–29
Durchführung einer globalen Kampagne zur Förderung der Ratifizierung und Umsetzung der grundlegenden Arbeitsschutzübereinkommen (Nr. 155 und Nr. 187) und ergänzender Initiativen zur Förderung der Ratifizierung und Umsetzung sektor- und risikospezifischer Arbeitsschutznormen	23 a)	6.1.	3.3, 8.8	2024–29

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen (IAK.111/EntschlieÙung IV)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	SDG- Zielvorgaben (max. 3)	Zeitraumen
Durchführung von Forschungsarbeiten zu vergleichenden Praktiken hinsichtlich der Umsetzung der grundlegenden Arbeitsschutzübereinkommen und anderer Arbeitsschutznormen	23 a)	6.1	3.3, 8.8	2024–29
Unterstützung bei der Normensetzung für menschenwürdige Arbeit in der Plattformwirtschaft	22 o), 23 f)	6.3	8.5, 10.3	2023–26
Komponente 4: Dreigliedriger sozialer Dialog				
Einberufung einer Sachverständigentagung über Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne	24 j)	6.2	1.1, 8.5, 10.4	2024
Ausarbeitung eines Vorschlags für die Einberufung einer Sachverständigentagung über Arbeitszeitorganisation und -planung zur Vorlage an den Verwaltungsrat	23 j)	6.2	8.5, 10.3	2024
Erarbeitung eines Informationsdokuments über die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung, einschließlich künstlicher Intelligenz und algorithmengestützten Managements, zur Vorlage an den Verwaltungsrat	24 g)	6.3	8.5, 10.3	2028
Abhaltung eines zwei- und dreigliedrigen sozialen Dialogs über Arbeitsmigration in ausgewählten Regionen	22 n)	2.3, 6.4	8.8, 10.7	2023–29
Abhaltung eines sozialen Dialogs zur Förderung und Umsetzung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung	19	5.1, 2.3, 6.3	10.4	2023–29
Komponente 5: Bekräftigung der Führungsrolle der IAO beim Arbeitnehmerschutz innerhalb des multilateralen Systems und Förderung von Politikkohärenz				
Im Einklang mit der umfassenden und integrierten IAO-Strategie zur Verringerung und Vermeidung von Ungleichheit in der Welt der Arbeit Übernahme einer Führungsrolle innerhalb des multilateralen Systems zur Stärkung von Partnerschaften und Politikkohärenz im Bereich des Arbeitnehmerschutzes sowie der Bemühungen um die Umsetzung der SDG 5, 8 und 10 zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit	23 k)	alle	5.2, 8.8, 10.3	2023–29
Fortführung der von der IAO geleisteten Unterstützung für das Netzwerk der Vereinten Nationen für Migration auf globaler, regionaler und nationaler Ebene, um innerhalb der Vereinten Nationen einen kohärenten und einheitlichen Ansatz für die Umsetzung des Globalen Pakts für eine sichere, geordnete und reguläre Migration sicherzustellen, der die internationalen Arbeitsnormen, die Arbeitnehmerrechte und menschenwürdige Arbeit für Arbeitsmigranten umfassend integriert, achtet und fördert	22 m), 22 n), 23 k)	6.4	8.8, 10.7	2023–29

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen (IAK.111/EntschlieÙung IV)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	SDG- Zielvorgaben (max. 3)	Zeitraumen
Stärkung der Überzeugungsarbeit und Partnerschaften zur Erhöhung der Investitionen in transformative Maßnahmenpakete in der Pflegepolitik, unter anderem durch die Förderung von Politikkohärenz und einschlägigen internationalen Arbeitsnormen	23 k)	5.2, 7.3, A.5	5.4	2023–29
Als eine der Trägerorganisationen des Gemeinsamen Programms der Vereinten Nationen für HIV/Aids (UNAIDS) Förderung der Ansätze und Normen der IAO bei der Umsetzung der globalen Aids-Strategie von UNAIDS	23 k)	5.2, 6.3, 7.3	10.2, 10.3	2023–29
Fortsetzung der Mitarbeit in der EPIC im Hinblick auf die Verwirklichung des Ziels gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit	23 i), 23 k)	5.1, A.4	8.5, 5.4	2023–29
Von der IAO als federführender Organisation für das Globale Förderinstrument der Vereinten Nationen für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge getroffene Maßnahmen, um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmerschutz eines der Schwerpunktthemen bei der Gestaltung und Umsetzung umfassender nationaler Strategien bildet	23	3, 5, 6, 7, 8	5.2, 8.5, 17, 18	2023–29

► Anhang II

Hintergrund und Begründung für den Vorschlag zur Einberufung einer Sachverständigentagung über Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne ¹

1. Im Lauf der Jahre hat die IAO mehrere internationale Arbeitsnormen zu Löhnen angenommen, während das Amt zahlreichen Mitgliedern fachliche Beratung zur Lohnpolitik, unter anderem in den Bereichen Mindestlöhne, Kollektivverhandlungen über Löhne, geschlechtsspezifisches Lohngefälle, Löhne im öffentlichen Sektor und Lohnschutz, gewährt hat. Dabei hat die IAO stets betont, wie wichtig es ist, neben den wirtschaftlichen Gegebenheiten auch die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen zu berücksichtigen. Im Übereinkommen (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, wird ausdrücklich erklärt, dass diese zwei Elemente bei der Bestimmung der Höhe der Mindestlöhne zu beachten sind. Auch in der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) wird auf diese Notwendigkeit im Zusammenhang mit den von multinationalen Unternehmen in allen ihren Betrieben gebotenen Löhnen hingewiesen. Im Leitfaden der IAO zu den Mindestlöhnen (*Minimum Wage Policy Guide*) werden weitere zentrale Grundsätze für Lohnfestsetzungsprozesse aufgegriffen, darunter die Bedeutung des sozialen Dialogs, der nationalen Eigenverantwortung sowie des Zugangs zu relevanten Daten und Statistiken für einen faktengestützten Ansatz. ² Mittels seiner Fachberatung hat das Amt eine Vielzahl von Ländern dabei unterstützt, besseren Gebrauch von fundierten Daten und Informationen sowohl über die Bedürfnisse der Beschäftigten und ihrer Familien als auch über wirtschaftliche Faktoren zu machen, um die Lohnsysteme durch einen faktengestützten sozialen Dialog zu verbessern.
2. In den letzten Jahren hat sich das Thema existenzsichernde Löhne als wichtiges Anliegen herauskristallisiert, und das Amt hat dazu zahlreiche Anfragen von verschiedensten Akteuren, darunter nicht nur IAO-Mitgliedsgruppen, sondern auch multilaterale Institutionen, Multi-Stakeholder-Initiativen, Einzelunternehmen und Unternehmensnetzwerke, erhalten. Viele Initiativen in aller Welt zielen darauf ab, existenzsichernde Löhne durch verschiedene Mechanismen zu fördern. So hat der Globale Pakt der Vereinten Nationen vor Kurzem die Initiative *Forward Faster* ins Leben gerufen, mit der multinationale Unternehmen sich freiwillig verpflichten können, ihren Beschäftigten bis 2030 existenzsichernde Löhne zu zahlen und Aktionspläne zur Förderung existenzsichernder Löhne in ihren Lieferketten aufzustellen. ³ Ein weiteres Beispiel sind die von der am 5. Januar 2023 in Kraft getretenen Richtlinie der Europäischen Union (EU) über die Nachhaltigkeitsberichterstattung betroffene Unternehmen, die gemäß den EU-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung über ihre Fortschritte hinsichtlich existenzsichernder Löhne Bericht erstatten müssen. ⁴ Viele Initiativen zur Förderung existenzsichernder Löhne stützen sich auf Richtwerte für existenzsichernde Löhne, die häufig ohne Konsulta-

¹ GB.349/INS/20.

² IAO, *Minimum Wage Policy Guide*, 2016.

³ Vereinte Nationen, „*Forward Faster: Living Wage*“.

⁴ Europäische Union, *Richtlinie (EU) 2022/2464 der europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen*, Amtsblatt der Europäischen Union, L 322/15 (2022).

tionen mit Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden bestimmt werden. Vor diesem Hintergrund wird von der IAO als wichtigster Institution der Vereinten Nationen für Arbeits- und Lohnfragen zunehmend und nachdrücklich erwartet, dass sie auch bei der Diskussion um existenzsichernde Löhne eine führende Rolle spielt.

3. Bislang war die IAO jedoch nicht imstande, diese Rolle wahrzunehmen. Wie wichtig das Konzept eines existenzsichernden Lohns ist, wurde in mehreren zentralen Dokumenten der IAO hervorgehoben. In der Präambel der 1919 angenommenen Verfassung der IAO wird die „Gewährleistung eines zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessenen Lohnes“ gefordert. In der 1944 verabschiedeten und später in die Verfassung aufgenommenen Erklärung von Philadelphia wird die Verpflichtung der IAO bekräftigt, eine Lohnpolitik mit dem Ziel der „Gewährleistung eines gerechten Anteils aller an den Früchten des Fortschritts sowie eines lebensnotwendigen Mindestlohnes für alle Arbeitnehmer, die eines solchen Schutzes bedürfen“ zu fördern. In verschiedenen seither von der IAO angenommenen Dokumenten und Erklärungen wurde das in der Verfassung der IAO und in der Erklärung von Philadelphia festgelegte Mandat bekräftigt. Allerdings gibt es nach wie vor weder eine dreigliedrig vereinbarte Definition eines existenzsichernden Lohns, noch hat sich die IAO einen Standpunkt dazu erarbeitet, wie das Konzept eines existenzsichernden Lohns auf nationaler Ebene oder in Lieferketten operationalisiert werden kann.
4. Eine dreigliedrige Einigung über die Definition eines existenzsichernden Lohns und die Operationalisierung existenzsichernder Löhne würde die Fähigkeit der IAO verbessern, ihre Mitgliedsgruppen bei der Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, zu unterstützen, insbesondere durch die Förderung des sozialen Dialogs und sämtlicher bei der Lohnfestsetzung zu berücksichtigender Parameter, darunter die Bedürfnisse der Beschäftigten und ihrer Familien sowie wirtschaftliche Faktoren. Eine solche dreigliedrige Einigung würde die IAO außerdem in die Lage versetzen, ihr Mandat als wichtigste Institution der Vereinten Nationen für Arbeits- und Lohnfragen zu erfüllen und ihre globale Kompetenz in der Frage der Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, zu stärken.
5. Dank ihres umfassenden Wissens und Verständnisses zur Lohnfestsetzung und der langjährigen Fachunterstützung in Lohnfragen ist die IAO bestens dafür aufgestellt, sich an der weltweiten Debatte über Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, zu beteiligen und sie im breiteren Rahmen der Festsetzung angemessener Löhne zu verorten, der sowohl den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familien als auch wirtschaftlichen Faktoren Rechnung trägt. In ebendiesem Geiste hat das Amt unlängst in Beratung mit Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden ein Kurzdossier mit dem Titel *Setting adequate wages: the question of living wages* ausgearbeitet, in dem mehrere bewährte Lohnfestsetzungspraktiken beleuchtet werden, die bei der Debatte über existenzsichernde Löhne berücksichtigt werden sollten.⁵ Ferner hat die IAO mit Unterstützung durch ein Projekt der Entwicklungszusammenarbeit Forschungsarbeiten im Hinblick auf ein besseres Verständnis des Konzepts existenzsichernder Löhne und Schätzungen existenzsichernder Löhne aufgenommen.⁶ Im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit zu Mindestlöhnen hat die IAO außerdem eine anpassungsfähige Methode zur

⁵ IAA, *Setting adequate wages: the question of living wages*, IAO-Kurzdossier, 2022.

⁶ In dieser Hinsicht unterstützt die Regierung der Niederlande die IAO in diesem Bereich mittels eines vierjährigen Projekts der Entwicklungszusammenarbeit, das die Festsetzung angemessener Löhne durch die Verwendung besserer Indikatoren zu den Bedürfnissen von Arbeitnehmern und ihren Familien sowie zu wirtschaftlichen Faktoren fördert. Das Projekt umfasst Aktivitäten im Bereich Wissensentwicklung und Kapazitätsaufbau für Regierungen und Sozialpartner, die sie zur Beteiligung an der Debatte über existenzsichernde Löhne befähigen sollen.

Abschätzung der Bedürfnisse von Beschäftigten und ihrer Familien entwickelt, die für die Debatte über existenzsichernde Löhne relevant sein könnte.⁷

6. Auf der Grundlage dieser Forschungsarbeiten sowie der Instrumente und Tätigkeiten zur Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, die die IAO entwickelt bzw. durchgeführt hat, schlägt das Amt vor, eine Sachverständigentagung über Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, einzuberufen. Diese Tagung würde der auf der 111. Tagung (2023) der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen EntschlieÙung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über den Arbeitnehmerschutz Wirkung verleihen, in der die Konferenz das Amt aufforderte, „fachlich begutachtete Forschungsarbeiten über Konzepte und Schätzungen für existenzsichernde Löhne sowie auf Ersuchen fachliche Unterstützung der Mitgliedstaaten im Einklang mit der EntschlieÙung zur dritten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung von 2022 sowie auf dieser Grundlage einen dem Verwaltungsrat zur Prüfung vorzulegenden Vorschlag für eine dreigliedrige Folgediskussion über Lohnpolitik einschließlich existenzsichernder Löhne“ zu entwickeln. Die Tagung würde den Mitgliedsgruppen der IAO Gelegenheit bieten, die zentralen Grundsätze von Lohnfestsetzungsprozessen sowie die bei der Festsetzung angemessener Löhne zu berücksichtigenden Faktoren und Parameter, einschließlich der Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien sowie wirtschaftliche Faktoren, zu überprüfen, die jüngsten Initiativen zu existenzsichernden Löhnen zu bewerten sowie Orientierungshilfe zu einer dreigliedrigen Definition existenzsichernder Löhne, zur Rolle existenzsichernder Löhne innerhalb allgemeinerer Lohnfestsetzungsprozesse, zu den von Initiativen für existenzsichernde Löhne zu befolgenden zentralen Grundsätzen der Lohnfestsetzung und zur Operationalisierung des Konzepts existenzsichernder Löhne zu geben, so auch zu der Frage, wie das Konzept und Schätzungen existenzsichernder Löhne in Verbindung mit wirtschaftlichen Faktoren im Rahmen der Festsetzung angemessener Löhne genutzt werden können. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser dreigliedrigen Sachverständigentagung könnte der Verwaltungsrat die IAO zur Stärkung ihrer globalen Führungsrolle in der Frage der Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, befähigen.
7. Die Zusammensetzung, die Tagesordnung und das Format der Tagung betreffende Vorschläge sind Gegenstand von Dokument GB.349/INS/20. Im Fall der Genehmigung wird die Sachverständigentagung aus vorhandenen Mitteln aus dem ordentlichen Haushalt und Sondermitteln finanziert.

⁷ IAO, *A methodology to estimate the needs of workers and their families*, 2021.