



Verwaltungsrat

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

Sektion Politikentwicklung

POL

Segment Sozialer Dialog

Date: 3. Oktober 2024

Original: Englisch

Erster Punkt der Tagesordnung

Bericht über die Umsetzung des überarbeiteten Aktionsplans zu sozialem Dialog und Dreigliedrigkeit für den Zeitraum 2019–23

Zweck der Vorlage

Diese Vorlage bietet einen Überblick und nennt Beispiele für die im Rahmen des Aktionsplans zu sozialem Dialog und Dreigliedrigkeit (2019–23) geleistete Arbeit und erzielten Ergebnisse und zeigt gewonnene Erkenntnisse auf. Der Verwaltungsrat wird ersucht, Leitvorgaben für eine Stärkung der Arbeit des Amtes im Bereich des sozialen Dialogs in allen seinen Formen zu erteilen (siehe Beschlussentwurf in Absatz 59).

Einschlägiges strategisches Ziel: Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Ergebnisvorgabe 2: Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein wirksamer sozialer Dialog.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Keine.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Das Amt wird sich bei der zukünftigen Planung und Umsetzung der Arbeit zur Förderung von sozialem Dialog und Dreigliedrigkeit an den vom Verwaltungsrat erteilten Leitvorgaben orientieren.

Verfasser: Hauptabteilung Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit (GOVERNANCE).

Verwandte Dokumente: [GB.335/INS/3\(Rev.\)](#)

► Einleitung

1. Auf ihrer 107. Tagung (Juni 2018) hielt die Internationale Arbeitskonferenz eine zweite wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit ab und nahm Schlussfolgerungen an. Daraufhin verabschiedete der Verwaltungsrat auf seiner 335. Tagung (März 2019) einen Aktionsplan zu sozialem Dialog und Dreigliedrigkeit (2019–23). Er ist entsprechend den IAO-Aktionsmitteln aufgebaut, die im Handlungsrahmen in den Schlussfolgerungen der Konferenz aufgeführt sind: i) Kapazitätsaufbau und Stärkung der Entwicklungszusammenarbeit, ii) verstärkte Forschung und Schulung, iii) normenbezogene Maßnahmen und iv) Stärkung der Politikkohärenz.¹
2. Das Ziel des Aktionsplans besteht darin, „die Mitglieder bei der Stärkung des sozialen Dialogs in allen seinen Formen und auf allen Ebenen entsprechend den Normen der IAO zu unterstützen.“² Diese Vorlage bietet einen Überblick und nennt Beispiele für die entsprechend dem Aktionsplan geleistete Arbeit und erzielten Ergebnisse und beleuchtet einige der gewonnenen Erkenntnisse. Die „Stärkung der Institutionen des sozialen Dialogs“ ist einer der vorrangigen Themenbereiche der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit; dies unterstreicht den anhaltend zentralen Stellenwert des sozialen Dialogs im Streben nach menschenwürdiger Arbeit und sozialer Gerechtigkeit.
3. Der globale Kontext war im Berichtszeitraum besonders herausfordernd: er war gekennzeichnet von der COVID-19-Pandemie, der weltweiten Bedrohung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, einer Zunahme der Auswirkungen des Klimawandels, einer Beschleunigung des digitalen Wandels und anderer Transformationen in der Welt der Arbeit, wachsender Ungleichheit, verstärkten geopolitischen Spannungen sowie einer Krise der Lebenshaltungskosten, die in sämtlichen Regionen zu einem Anstieg der wirtschaftlichen Unsicherheit beitrug. Diese Herausforderungen wirkten sich auf die IAO-Mitgliedsgruppen und den sozialen Dialog auf allen Ebenen aus.

► Der Aktionsplan: Beispiele für die geleistete Arbeit und die erzielten Ergebnisse

4. Das Amt hat ein breitgefächertes Arbeitsprogramm zur Förderung und Stärkung von sozialem Dialog und Dreigliedrigkeit umgesetzt. Weltweite, hauptsächlich in der Zentrale erbrachte Leistungen wie Forschungsberichte, Instrumente für den Kapazitätsaufbau und grundsatzpolitische Leitvorgaben dienten als Unterstützung und Ergänzung für die Bemühungen auf nationaler und anderer Ebene, den sozialen Dialog in den Mitgliedstaaten zu stärken und die IAO in den globalen Debatten zu positionieren.

¹ IAO, [Entschließung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit](#), Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, 2018.

² Siehe Absatz 4 der oben genannten Entschließung.

Komponente 1: Kapazitätsaufbau bei den Mitgliedsgruppen und Institutionen des sozialen Dialogs und Stärkung der Entwicklungszusammenarbeit

5. Der Kapazitätsaufbau bei den IAO-Mitgliedsgruppen und Institutionen des sozialen Dialogs steht im Mittelpunkt der Maßnahmen der IAO zur Stärkung der Effektivität, der Inklusivität, des Einflusses und der Wirkung des sozialen Dialogs in den Mitgliedstaaten. Ein breites Spektrum an Wissensprodukten und -instrumenten kamen für den Kapazitätsaufbau bei den Mitgliedsgruppen, die Unterstützung der Institutionen und Verfahren für den sozialen Dialog und die damit verbundene fachliche Hilfe zum Einsatz. Projekte der Entwicklungszusammenarbeit boten die Möglichkeit einer breiter gefächerten und nachhaltigeren Unterstützung, als dies üblicherweise ausschließlich mit Mitteln aus dem ordentlichen Haushalt möglich ist.
6. In Bezug auf den **Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft** wurde die Kapazität der Mitgliedsgruppen dahingehend gestärkt, durch sozialen Dialog Politikmaßnahmen zur Formalisierung von Arbeitnehmern und Unternehmen zu erarbeiten. Zu den einschlägigen Veröffentlichungen zählen [Organizing Informal Workers into Trade Unions – A Trade Union Guide](#) (2019), [Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium of Practice](#) (2020), [Social Dialogue for the Transition from the Informal to the Formal Economy](#) (2020), [Membership Strategies and Policies: A Manual for Employers and Business Member Organizations](#) (2021) und aus Unternehmenssicht [Angola: Study on the Migration from the Informal Economy for Formal Economy](#) (2021). Diese Arbeiten wurden zum Kapazitätsaufbau und zur Verbreitung von Wissen über neuere Ansätze hinsichtlich der Erreichbarkeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft, der Förderung des sozialen Dialogs und der Unterstützung für den Übergang zur formellen Wirtschaft genutzt. Der Gewerkschaftsbund Usbekistans erhielt Unterstützung für die Umsetzung einer Strategie und von Maßnahmen zum Schutz, zur Integration und zur Vertretung der Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft. Dies trug zur Einstellung von etwa 900.000 Baumwollpflückern als Saisonarbeiter durch die Mitgliedsverbände bei. Die Erörterungen über Einstellung und Arbeitsbedingungen der Baumwollpflücker in der Nationalen Dreigliedrigen Kommission für Sozial- und Arbeitsfragen Usbekistans förderten zudem die Effektivität dieses Gremiums.
7. Ein Projekt zum Thema sozialer Dialog für Formalisierung und Beschäftigungsfähigkeit in der Südlichen Nachbarschaftsregion leistete Unterstützung für eingehende diagnostische Untersuchungen über Informalität in Algerien, Libanon und im besetzten palästinensischen Gebiet, an denen die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen durchgehend beteiligt waren. Diese Untersuchungen führten zu einem gemeinsamen Verständnis der Charakteristika und treibenden Kräfte der Informalität und der jeweiligen rechtlichen, institutionellen und politischen Rahmenbedingungen. Ein ergänzender Kapazitätsaufbau bei den Mitgliedsgruppen sowie Pilotmaßnahmen dienten als Grundlage für die Entwicklung von Fahrplänen für die Formalisierung durch sozialen Dialog.
8. Eine weitere Priorität des Aktionsplans betrifft die **Einbindung bisher ausgeschlossener Arbeitnehmer sowie jener in neuen und neu aufkommenden Beschäftigungsformen in den sozialen Dialog**. Eine dieser Kategorien, der in den letzten Jahren besondere politische Aufmerksamkeit zuteil wurde, ist die der Arbeitnehmer in der Plattformökonomie. Neben einem [Hintergrundbericht](#) für eine Sachverständigentagung beleuchtet das Arbeitspapier [Realizing the Opportunities of the Platform Economy through Freedom of Association and Collective Bargaining](#) (2022) die Frage des sozialen Dialogs für und mit diesen Arbeitnehmern. Der [Guide for Employers' Organizations in Southeast Asia](#) (2023) untersucht, auf welche Weise Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände dazu beitragen können, die rechtlichen und regulatori-

schen Rahmenbedingungen für die Plattformökonomie auszugestalten und gleichzeitig die Wirksamkeit ihrer politischen Interessenvertretung und der Dienstleistungen für ihre Mitgliedschaft zu steigern. Dieser Leitfaden wurde 2022 vom Arbeitgeberverband des Verbands südostasiatischer Nationen (ASEAN) für Überzeugungsarbeit, innovative Kampagnen und den Austausch bewährter Praktiken genutzt.

9. Ein Überblick über das [Recht der Wanderarbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen](#) (2023) beleuchtet die Hindernisse, die der Ausübung dieser Rechte entgegenstehen, sowie effektive Strategien zu ihrer Überwindung. Das Schulungshandbuch [Organizing Women Migrant Workers: Manual for Trade Unionists in ASEAN](#) (2021) wurde vom Projekt [Safe and Fair](#) zum Schutz der Rechte der als Haushaltsangestellte tätigen Arbeitsmigrantinnen eingesetzt. In Zusammenarbeit mit dem ASEAN-Gewerkschaftsrat profitierten Vertreter vor Ort von einer Schulung zu den Fragen Geschlechtergleichstellung, Gewalt und Belästigung sowie zu verschiedenen Organisationsmethoden, während in Indien, Indonesien, den Malediven und den Philippinen im Gesundheitswesen und in der Pflege tätige schutzbedürftige Arbeitnehmer in Zusammenarbeit mit der Internationale der öffentlichen Dienste Asien-Pazifik gewerkschaftlich organisiert wurden.
10. Zu den Arbeiten zur Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen für **Kollektivverhandlungen** zählen das Kurzdossier [Negotiating for Decent Working Time: A Review of Practice](#) (2019) und ein umfassender [Überblick zum Thema Lohnfestsetzung durch Tarifverhandlungen](#) (2023). Letzterer liefert Erkenntnisse über die Lohnkomponente in Kollektivvereinbarungen und wurde ergänzt durch Schulungsmaterial zu Lohnverhandlungen für die Sozialpartner. Das Globale IAO-Toolkit für Arbeitsbeziehungen enthält Module zu Kollektivverhandlungen und Verhandlungskompetenzen. Die Nutzung dieser und weiterer Instrumente, unter anderem auch der ersten Ausgabe des [Flaggschiffberichts über sozialen Dialog](#) (2022), in Verbindung mit fachlicher Orientierungshilfe führte z.B. dazu, dass 2023 Lohnklauseln in Kollektivvereinbarungen für den Bergbau in Côte d'Ivoire und für den Bergbau und den Mediensektor in Guinea aufgenommen wurden. In anderen Fällen wurden Fragen der Geschlechtergleichstellung in Kollektivvereinbarungen eingefügt; so beispielsweise in Togo in Bezug auf die Gleichstellung schwangerer Journalistinnen und Medienfachfrauen (2022) und in Senegal in Bezug auf Mutterschutz und Frauenarbeit im Öl- und Gassektor (2019).
11. In Ländern wie Armenien, Indien und Namibia wurde die Kapazität der Gewerkschaften für Lohnverhandlungen, Mindestlöhne, Lohnschutz und Entgeltgleichheit gestärkt. Ein Leitfaden für die Festsetzung von Mindestlöhnen diente den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden im Pazifikraum zu einem besseren Verständnis der Normen und Mechanismen der Lohnfestsetzung.
12. Mit einem Projekt zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit in der Baumwoll-Lieferkette in Pakistan wurde auf Provinzebene Unterstützung für Kollektivvereinbarungen mit Klauseln zur Verhütung von Kinderarbeit geleistet, während für den Agrarsektor in Marokko drei Kollektivvereinbarungen auf Betriebsebene unterstützt wurden.
13. Die Kapazität der Sozialpartner für die **Zusammenarbeit auf Betriebsebene und den Umgang mit Beschwerden** wurde mithilfe der Module des Globalen IAO-Toolkits für Arbeitsbeziehungen verbessert, unter anderem in der Dominikanischen Republik, in Honduras, Nepal und Sri Lanka. Dies führte zur Einführung neuer oder zur Verbesserung bestehender Mechanismen und Verfahren zum Umgang mit Beschwerden.
14. Um **die Inklusivität, die Effektivität und den politischen Einfluss nationaler dreigliedriger Institutionen des sozialen Dialogs** zu steigern, nutzte das Amt ein partizipatorisches Verfahren mit den dreigliedrigen Vertretern für die Entwicklung einer [Selbstbewertungsmethode für](#)

[Institutionen des sozialen Dialogs](#) (2021). Dieses Instrument ermöglicht es den Mitgliedsgruppen, die Stärken und Schwächen ihrer Institutionen des sozialen Dialogs zu untersuchen und einen Aktionsplan zu erarbeiten. Die dreigliedrigen Mitglieder der Institutionen des sozialen Dialogs in sechs Ländern nutzten dieses Instrument, meist mit Unterstützung durch das Amt, um zu ermitteln, mit welchen Maßnahmen der Einfluss und die Wirkung ihrer Institutionen gesteigert werden können.

15. Zur Frage der **Qualifikationen** wurden der Leitfaden [Skills Development and Lifelong Learning: Resource Guide for Workers' Organizations](#), die Kurzdossiers [Effective Governance and Coordination in Skills Systems: Towards a Lifelong Learning Ecosystem](#) und [The Role of Employers in Skills Development Systems](#) (2020) sowie der Leitfaden [Resource Guide for Sector Skills Bodies](#) (2021) im Rahmen der fachlichen Hilfe für die Einrichtung dreigliedriger sektoraler Qualifikationsgremien eingesetzt. Diese Gremien ermöglichten es den Sozialpartnern, unter anderem in Äthiopien, Indonesien, Libanon, Marokko, Panama und Vietnam, an der Konzipierung und Umsetzung einer strategischen Qualifikationspolitik mitzuwirken, um Qualifikationsangebot und -nachfrage besser miteinander in Einklang zu bringen. Die dreigliedrigen sektoralen Qualifikationsgremien können ihren Wirkungsbereich ausweiten und strukturelle Probleme auch außerhalb des jeweiligen Sektors behandeln. So setzt sich beispielsweise der Rat für erneuerbare Energien in Ghana für eine umfassendere Nutzung grüner Technologien ein, während der Indonesische Rat für den Seeschifffahrtssektor das nationale Ausbildungssystem unterstützt. In einem zweigliedrigen sozialen Dialog in der Region Lateinamerika und Karibik wurde 2021 eine gemeinsame Vision zu spezifischen Aspekten der Berufsausbildung erarbeitet. Diese diente als Grundlage für einen iberoamerikanischen dreigliedrigen sozialen Dialog (2023–24) zur Förderung der Umsetzung von Berufsausbildungsprogrammen.
16. Der Kapazitätsaufbau bei den Sozialpartnern hat deren wirksame Beteiligung am sozialen Dialog zur **Politikgestaltung für sozialen Schutz und an der Steuerung der Systeme der sozialen Sicherheit** ermöglicht. Die Unterstützung für den [bewertungsbasierten nationalen Dialog](#) mit Beteiligung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen hat im Berichtszeitraum in mindestens fünf Ländern zur Entwicklung nationaler Sozialschutzpolitiken, -strategien und -reformen geführt. In Bezug auf den sozialen Dialog und **nationale Beschäftigungspolitiken** waren die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und andere Akteure über den gesamten politischen Gestaltungsprozess mithilfe verschiedener Instrumente und Methoden eingebunden. In einer [Überprüfung nationaler Beschäftigungspolitiken](#) (2021) wurde festgestellt, dass durch solche Verfahren die Reichweite des sozialen Dialogs auf ein breiteres Spektrum an sozioökonomischen Grundsatzpolitikfragen ausgedehnt, verschiedene staatliche Ministerien beteiligt und inaktive Institutionen des sozialen Dialogs wiederbelebt wurden.
17. Hinsichtlich der **Anpassungen an die sich wandelnde Arbeitswelt** haben Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in fast 50 Mitgliedstaaten Daten über die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Unternehmen erhoben. Die Analyse dieser Daten in einem einheitlichen Datenbestand hat bei der Formulierung grundsatzpolitischer Standpunkte der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände zu Fragen wie Qualifizierung, Unternehmensumfeld und Digitalisierung geholfen und gleichzeitig zur strategischen Planung, Leistungserbringung und grundsatzpolitischen Überzeugungsarbeit beigetragen.
18. Durch Wissensentwicklung, Sensibilisierung und Schulungen mithilfe innovativer, vom Programm [Trade Unions in Transformation: Actors for Change](#) entwickelter Instrumente wurde die Kapazität der Gewerkschaftsführer zur Bewältigung des sich wandelnden Arbeitsumfelds gestärkt, unter anderem durch strategische Vorausschautechniken.

19. Um den **sozialen Dialog als Instrument in Krisensituationen und für die Förderung des Friedens** entsprechend der Forderung der Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, zu nutzen, wurden Instrumente zum Kapazitätsaufbau entwickelt und eingesetzt: [Employment and Decent Work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus](#) (2021), [Peace and Conflict Analysis: Guidance for ILO's Programming in Fragile and Conflict-affected contexts](#) (2021) und [Managing Conflicts and Disasters: Exploring Collaboration between Employers' and Workers' Organizations](#) (2020). Die vom Friedensförderungsfonds unterstützten Projekte in Haiti und Sri Lanka (sowie in Kürze auch in Tunesien) zielen darauf ab, die zentrale Rolle des sozialen Dialogs bei der Stabilisierung, Erholung, Konfliktprävention und Friedensförderung in der Arbeitswelt und darüber hinaus zu verdeutlichen.
20. In Bezug auf den **Arbeitsschutz** wurde im Bericht [Implementing a safe and healthy working environment: Where are we now?](#) (2023) die Lage der nationalen dreigliedrigen Arbeitsschutzgremien und Arbeitsschutzausschüsse auf Betriebsebene untersucht. Das Flaggschiffprogramm [Safety + Health for All](#) hat die Einrichtung und Stärkung von fast 450 zweigliedrigen Arbeitsschutzausschüssen auf Betriebsebene unterstützt, um eine präventive Arbeitsschutzkultur zu begünstigen und den Dialog zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmern zu fördern. In Sri Lanka wurden in zwei Regionen mehr als 500 kostengünstige oder kostenfreie Arbeitsschutzmaßnahmen für Tee- und Kardamom-Plantagen eingeführt, und der dreigliedrige soziale Dialog auf nationaler Ebene zu den kritischen Aspekten des Aufbaus nationaler Systeme und Kapazitäten wurde verbessert. In Nepal wurde ein nationaler Arbeitsschutzausschuss bei der erstmaligen Einführung eines nationalen Arbeitsschutzprogramms unterstützt.
21. Was den **grenzüberschreitenden Dialog** anbelangt, wurden in neun Mitgliedstaaten dreigliedrige Dialoge auf nationaler Ebene oder zwischen Heimat- und Gastland geführt, und in zwölf Mitgliedstaaten wurden freiwillige dreigliedrig benannte nationale Anlaufstellen zur Förderung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) unterstützt. Mit Schulungen zu multinationalen Unternehmen, Entwicklung und menschenwürdiger Arbeit im Jahr 2021 wurden 40 dreigliedrige Mitgliedsgruppen und Vertreter von Institutionen des sozialen Dialogs aus der Westafrikanischen Wirtschafts- und Währungsunion bei der Entwicklung nationaler Fahrpläne unterstützt, um das Potenzial der MNU-Erklärung zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit zu erschließen. Dies führte in Togo zur Einrichtung von vier nationalen Anlaufstellen, die aus dem Arbeitsministerium, den Sozialpartnern und dem Nationalen Rat für Sozialen Dialog besetzt wurden. Die Besetzung von Anlaufstellen aus verschiedenen Regierungsministerien kann zu zusätzlichen grundsatzzpolitischen Sichtweisen beitragen, die sich unmittelbar auf die Geschäftstätigkeit auswirken.
22. Ein [IAO-Wissensarchiv zu grenzüberschreitenden sozialen Dialog](#) enthält umfassende Informationen über öffentliche und private Verfahren und Initiativen für grenzüberschreitenden sozialen Dialog in vier Clustern: i) multilaterale Räume für eine faire Globalisierung, ii) regionale Wirtschaftsgemeinschaften, Handelsabkommen und interregionale Gruppen, iii) länderübergreifende Unternehmensvereinbarungen und iv) [Initiativen zur sozialen Verantwortung der Unternehmen und zu verantwortungsvollem Geschäftsgebaren](#).
23. Auf etwa 36 **sektoralen** Fachtagungen auf globaler und regionaler Ebene kamen dreigliedrige Mitgliedsgruppen zusammen, um grundsatzzpolitische Leitlinien oder Richtlinienensammlungen zu verschiedenen sektoralen Themen zu behandeln, wie beispielsweise den 2021 angenommenen Verhaltenskodex zu Sicherheit und Gesundheit im Bereich Textilien, Bekleidung, Leder- und Schuhwaren. Dieser [Kodex](#) fand weite Verbreitung, unter anderem dank der Zusammen-

arbeit mit IndustriAll, und wurde beispielsweise in Ländern wie Kambodscha und Pakistan eingesetzt.

24. Das Streben nach **Geschlechtergleichstellung** im und durch den sozialen Dialog ist nach wie vor ein zentrales Ziel der IAO. Ein thematisches Kurzdossier über den [Beitrag des sozialen Dialogs zur Geschlechtergleichstellung](#) (2021) lieferte einen Überblick über dieses Thema, Beispiele für Maßnahmen und Empfehlungen für eine stärkere Vertretung der Frauen im sozialen Dialog und die Förderung der Geschlechtergleichstellung, unter anderem durch Kollektivverhandlungen. In der Ukraine unterstützte das Amt 2022 den regionalen Gewerkschaftsrat der Region Kiew bei der Formulierung und Annahme einer Richtlinie zur Bekämpfung von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, die auch vom regionalen Arbeitgeberverband unterzeichnet wurde. Dies trug dazu bei, dass Bestimmungen zu HIV sowie zu Gewalt und Belästigung in die Kollektivvereinbarung eines großen Forstunternehmens für die Jahre 2023–25 aufgenommen wurden.
25. Zu den Arbeiten zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Inklusion im privaten Sektor und in den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden zählen: [Women in Business and Management: the Business Case for Change](#) (2019), [Transforming Enterprises through Diversity and Inclusion](#) (2022) und [Women in Business: How Employer and Business Membership Organizations Drive Gender Equality](#) (2024). Diese Berichte haben zu neuen Verpflichtungen auf nationaler Ebene geführt. So haben sich beispielsweise in den Philippinen der Arbeitgeberverband und die Unternehmenskoalition für die Stärkung der Teilhabe der Frau verpflichtet, Geschlechtervielfalt und Inklusion in ihren Unternehmensstrategien zu verankern.
26. Wirksame Systeme zur **Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten** sollten auf sozialem Dialog und Rechtsstaatlichkeit basieren. Der Bericht [Access to labour justice: Comparative law and practice on labour disputes prevention and resolution](#) (2023) beleuchtet einige Beispiele für die Rolle der Sozialpartner bei der Ausgestaltung und Funktionsweise von Institutionen der Arbeitsgerichtsbarkeit. Im Merkblatt [Access to labour justice in collective labour disputes: Evidence from the updated IRLex database](#) (2023) wird auf der Grundlage einer Vergleichsanalyse der einschlägigen Rechtsvorschriften die juristische Beratung des Amtes zu Arbeitsrechtsreformverfahren zur Nutzung für dreigliedrige Konsultationen auf nationaler Ebene untermauert.
27. Das [Diagnoseinstrument zur Selbstbewertung der Wirksamkeit der Prävention und Beilegung von Arbeitskonflikten](#) (2023) ermöglicht es den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, ein gemeinsames Verständnis ihrer Systeme zu erzielen und Herausforderungen, Chancen und Maßnahmen zu deren Verbesserung zu ermitteln. Das Amt hat die Anwendung dieses Instruments in 13 Mitgliedstaaten unterstützt. Zu den Ergebnissen zählen die Umstrukturierung des Arbeitsgerichts in Barbados und die Entwicklung eines Ethik-Kodex für Richter und Personal der Arbeitsgerichte sowie die verbesserte Zusammenarbeit zwischen Arbeitsgerichten und Arbeitsaufsicht in der Demokratischen Republik Kongo.
28. Das Amt hat in Argentinien, Kolumbien, der Dominikanischen Republik, Guatemala, Honduras und Panama Unterstützung für nationale Systeme zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten mit allgemeinem Bezug zu den internationalen Arbeitsnormen oder mit speziellem Bezug zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen geleistet.³

³ 2024–25 verstärkt das Amt weiter seine Bemühungen zur Unterstützung der Schlichtungsorgane auf der Grundlage des sozialen Dialogs, zur Stärkung der Mechanismen für Arbeitsbeziehungen und zur Bekämpfung der Hauptursachen für die Beschwerden.

Komponente 2: Verstärkte Forschung und Schulung

29. Forschung liefert die notwendige Faktengrundlage für Überzeugungsarbeit, solide Politikgestaltung durch sozialen Dialog und Schulung der Mitgliedsgruppen.
30. Der erste Flaggschiffbericht zum Thema sozialer Dialog mit dem Titel [Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery](#) (2022), enthält eine eingehende Untersuchung der wichtigsten regulatorischen Trends in Bezug auf die Verwirklichung des Rechts zu Kollektivverhandlungen und die Reichweite von Kollektivvereinbarungen. Erstmals wurden der Geltungsbereich von Kollektivvereinbarungen und ihr Einfluss auf Ungleichheit und Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen untersucht. Ferner wurde untersucht, auf welche Weise Kollektivverhandlungen dazu beitrugen, die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Beschäftigung, Einkommen und Ungleichheit abzumildern und gleichzeitig die Resilienz von Unternehmen und Arbeitsmärkten zu stärken. Der Bericht wurde ausführlich in den Medien behandelt und über eine Reihe sekundärer Publikationen umfassend verbreitet. Die darin gewonnenen Erkenntnisse wurden für Kapazitätsaufbaumaßnahmen des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO genutzt und auch in anderen Ausbildungsforen eingesetzt, etwa in den Programmen zur Unterstützung der Mitwirkung der Gewerkschaften an sozialem Dialog und Kollektivverhandlungen, beispielsweise in Ostafrika und Südasien (2022) und in den ASEAN-Ländern (2023). Eine weitere Analyse der Datenbanken zu Kollektivvereinbarungen hat Erkenntnisse darüber erbracht, auf welche Weise bestimmte Klauseln in Kollektivvereinbarungen die Integration von Technologie in die Arbeitsstätten, gerechte Übergänge und die Geschlechtergleichstellung mitgestalten. Die zweite Ausgabe des Flaggschiffberichts soll im Dezember 2024 veröffentlicht werden.
31. Die Anzahl der Mitgliedstaaten, die in der Datenbank [Industrial Relations Data \(IRdata\)](#) erfasst sind, ist gestiegen, und die Rechtsdatenbank über Arbeitsbeziehungen [Legal Database on Industrial Relations \(IRLex\)](#) wurde erweitert und aktualisiert. In Nordmazedonien und Portugal wurde die Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Erhebung hochwertiger und vergleichbarer Daten durch Schulungsaktivitäten des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO gestärkt. Dabei wurde der Leitfaden [How and why to collect and use data on industrial relations](#) (2020) eingesetzt. Die 21. Tagung der Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker im Jahr 2023 unterstützte den Vorschlag für eine Normensetzung zu Daten über Arbeitsbeziehungen auf der 22. Tagung der Konferenz 2028. Eine neue Datenbank über nationale Institutionen des sozialen Dialogs enthält wichtige Informationen zu diesen Institutionen in etwa 160 Mitgliedstaaten.
32. Bei den **Messungen zu Vereinigungsfreiheit und dem Recht zu Kollektivverhandlungen** sind deutliche Fortschritte zu verzeichnen in Bezug auf Indikator 8.8.2 der Ziele für nachhaltige Entwicklung, für den die IAO zuständig ist.⁴ Das Amt erhebt seit 2018 jährlich Daten zu diesem Indikator. In 2022 wurden Verfeinerungen der Methodik in dreigliedrigen Konsultationen beschlossen,⁵ und für alle Mitgliedstaaten der IAO wurde eine überarbeitete Bewertung für den Zeitraum 2015 bis 2021 erstellt.⁶ Der Bericht [Sustainable Development Goals Report 2024](#) enthält eine Analyse des Indikators für die Jahre 2015–22. Einige Länder, darunter Aserbaidschan,

⁴ Sustainable Development Goal indicator 8.8.2: Grad der Einhaltung der Arbeitnehmerrechte (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen) auf nationaler Ebene auf der Grundlage von IAO-Textquellen und innerstaatlichen Rechtsvorschriften, nach Geschlecht und Migrantenstatus.

⁵ GB.347/INS/INF/5.

⁶ Der Datensatz, die Kodierung und die dazugehörigen erläuternden Informationen sind unter [ILOSTAT](#) abrufbar.

schan, Bangladesch, Belgien, Kolumbien und Deutschland erhielten fachliche Unterstützung für die Nutzung des Indikators.

33. Während der COVID-19-Pandemie wurden Mittel des Amtes in kürzester Zeit umgeschichtet, um die Mitgliedsgruppen bei der Bewältigung der Krise zu unterstützen und zu verdeutlichen, auf welche Weise die auf sozialen Dialog gestützten Ansätze zum Schutz der Arbeitnehmer und zur Resilienz der Unternehmen beitrugen.⁷ Studien über die Praktiken bei [Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern während der COVID-19-Pandemie](#) (2020) sowie über den [sozialen Dialog auf höchster Ebene](#) (2020) und seine [Ergebnisse](#) (2021) wurden erstellt. Eine [Schnellbewertung der Reaktion auf die COVID-19-Pandemie durch Mechanismen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten](#) (2021) stützte sich auf umfangreiche Daten aus Erhebungen, und Kurzdossiers und Berichte befassten sich unter anderem mit der Rolle des sozialen Dialogs in Bezug auf Krisenantworten durch Arbeitsschutz und Sozialschutz. In dreigliedrigen Aktivitäten auf Sektorebene wurden COVID-19-Probleme in der Tourismusbranche (2022) und unter Transportarbeitern (2022–23) behandelt. Die Untersuchung [Inside impacts and responses to COVID-19 by EBMOs](#) (2020) offenbarte gewisse Zwänge, welche die Fähigkeit der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, effektiv zu arbeiten, beeinträchtigten, während die Analyse [Leading business in times of Covid crisis](#) (2021) ergab, dass die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, Arbeitnehmerverbänden, Regierungen und anderen Akteuren während der Krise ein positives Zeichen für die Zukunft setzte. Der Bericht [Covid-19, Collective Bargaining and Social Dialogue](#) (2021) erbrachte den Nachweis, dass die Gewerkschaften in der Lage sind, ihre Mitglieder mithilfe des sozialen Dialogs zu schützen, und dass dieser einen Beitrag zur Umsetzung wirksamer grundsatzpolitischer Lösungen leistet.
34. Untersuchungen zur Rolle des sozialen Dialogs bei der grundsatzpolitischen Gestaltung und Steuerung des Sozialschutzes umfassten 16 Länderfallstudien sowie eine Gesamtanalyse von 60 Ländern. Ein Papier zu professionellen Wahlen zur Regulierung der Repräsentativität wurde zur Unterstützung mehrerer Länder eingesetzt, darunter in der Demokratischen Republik Kongo, in Mali und Mauretanien. Kurzdossiers über die Rolle des sozialen Dialogs für einen gerechten Übergang, die Ziele für nachhaltige Entwicklung und die Steuerung der internationalen Arbeitsmigration wurden zum Kapazitätsaufbau eingesetzt. Im Rahmen der Internationalen Koalition für Entgeltgleichheit wurde die Rolle der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in Bezug auf Lohntransparenz für Entgeltgleichheit untersucht. Partnerschaften mit Forschungsinstitutionen und -netzwerken, beispielsweise mit dem Forschungsinstitut der Vereinten Nationen (UN) für soziale Entwicklung, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und dem Afrikanischen Regionalzentrum für Arbeitsverwaltung, haben den Forschungsarbeiten zusätzliche Reichweite und Wirkung verliehen.
35. Die **Schulung der IAO-Mitgliedsgruppen** in Fragen des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen hatte weiterhin höchste Priorität, was sich unter anderem in einem erweiterten Angebot des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO niederschlug. 78 Veranstaltungen über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit wurden in Turin, auf Feldebene oder online abgehalten, mit insgesamt 2.421 Teilnehmern (1.143 Frauen und 1.278 Männer); darin sind die von ACTRAV und ACT/EMP durchgeführten Schulungen für die Sozialpartner noch nicht enthalten. Etwa 40 Prozent der Veranstaltungen fanden online statt und ca. 60 Prozent waren eine Mischung aus Präsenz- und gemischter Schulung. Vier Ausgaben der Akademie über sozialen Dialog und Arbeitsbeziehungen wurden im Berichtszeitraum abgehalten, darunter Online-Veranstaltun-

⁷ Eine Zusammenfassung der Reaktion des Amtes auf die COVID-19-Pandemie bis September 2020 findet sich in [GB.340/INS/18/6](#). Darin enthalten ist eine Überprüfung der Ergebnisse zu Säule 4: Lösungsfindung durch sozialen Dialog (Abs. 41–50).

gen während der Pandemie, die eine große Anzahl dreigliedriger Teilnehmer anzogen. Aus einer 2022 durchgeführten [Evaluierung der Online-Schulungen des Internationalen Ausbildungszentrums](#) ging hervor, dass die Mehrzahl der Schulungsteilnehmer Hybridformate bevorzugten, gefolgt von Präsenzveranstaltungen und an letzter Stelle Online-Kursen.

36. Online-Instrumente zum Selbststudium wurden in zahlreichen Sprachen verfügbar gemacht: zu [sozialem Dialog und Arbeitsbeziehungen](#), zu Aspekten der [Arbeitsbeziehungen](#) und zur [Agenda 2030, menschenwürdiger Arbeit und sozialem Dialog](#). Zertifizierungskurse zum Thema Schlichtung und Mediation von Arbeitsstreitigkeiten wurden in zusätzlichen Sprachen verfügbar gemacht, und der Master in Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen wurde komplett als Online-Kurs angeboten. In den Schulungen zur Förderung bewährter Praktiken in der Süd-Süd-Zusammenarbeit und in Dreiecks Kooperationen wurde die Notwendigkeit unterstrichen, die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen über den sozialen Dialog einzubinden.
37. Ein Diplomlehrgang zum Thema sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen wurde gemeinsam von Arbeitsforschungs- und Ausbildungsinstitutionen und dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Bangladesch, Nepal, Sri Lanka und zwei indischen Bundesstaaten durchgeführt. Dadurch konnten eine größere Reichweite erzielt und nationale Ausbildungskapazitäten gestärkt werden. Schulungen wurden auch über Projekte, wie etwa in Saudi-Arabien und der Vereinigten Republik Tansania, durchgeführt.
38. Das Amt hat während der Pandemie unter anderem in Kolumbien, Fidschi, Serbien und den Seychellen die Forschungskapazitäten einer Reihe von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden gestärkt. Dies führte zu einer besseren Wirksamkeit der grundsatzpolitischen Überzeugungsarbeit und zu Partnerschaften mit anderen Unternehmensverbänden, Forschungsinstituten und Gewerkschaften.

Komponente 3: Normenbezogene Maßnahmen

39. Im Zeitraum des Aktionsplans kam es zu 12 Ratifizierungen des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (Internationale Arbeitsnormen), 1976,⁸ einer Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, einer Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, vier Ratifizierungen des Übereinkommens (Nr. 151) über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, und drei Ratifizierungen des Übereinkommens (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981.⁹
40. Das Amt hat Kampagnen und andere Maßnahmen durchgeführt, um die Ratifizierung und Umsetzung der Übereinkommen zu fördern. Einige Maßnahmen ergaben sich unmittelbar aus den von den Aufsichtsorganen der IAO geforderten Missionen, während andere im Rahmen von Projekten der Entwicklungszusammenarbeit durchgeführt wurden, etwa den Projekten Handel für menschenwürdige Arbeit (Bangladesch, Philippinen, Vietnam) und OBSERVAR (Mexiko). In Bangladesch hat das Amt infolge einer 2019 eingereichten Beschwerde nach Arti-

⁸ Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 144 durch Kiribati, Malta, Mauretanien, Turkmenistan und Usbekistan im Jahr 2019, Angola, Cabo Verde und Kroatien im Jahr 2020, Luxemburg, Somalia und Sudan im Jahr 2021 und Papua-Neuguinea im Jahr 2023. Die Gesamtzahl der Ratifikationen bis September 2024 betrug 158.

⁹ Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 87 durch Guinea-Bissau im Jahr 2023 und des Übereinkommens Nr. 98 durch die Republik Korea im Jahr 2021. Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 151 durch Madagaskar und Montenegro im Jahr 2019 und Kongo und Lesotho im Jahr 2023 sowie des Übereinkommens Nr. 154 durch Madagaskar im Jahr 2019, El Salvador im Jahr 2022 und Kongo im Jahr 2023. Dadurch stieg die Gesamtzahl der Ratifikationen bis September 2024 auf 158 für das Übereinkommen Nr. 87, auf 168 für das Übereinkommen Nr. 98, auf 59 für das Übereinkommen Nr. 151 und auf 51 für das Übereinkommen Nr. 154.

kel 26 der Verfassung der IAO ¹⁰ die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei der Umsetzung eines Fahrplans zur Bewältigung der aufgeworfenen Fragen unterstützt. Dieser beinhaltet eine Arbeitsrechtsreform und die Stärkung der dreigliedrigen Institutionen des sozialen Dialogs und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten. In der Bolivarischen Republik Venezuela hat das Amt fachliche Hilfe zur Unterstützung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei der Umsetzung der Empfehlungen einer Untersuchungskommission (2019) geleistet, unter anderem in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und dreigliedrige Konsultationen. Drei Foren über sozialen Dialog führten zu der dreigliedrigen Verpflichtung, gezielte Maßnahmen zur Stärkung des sozialen Dialogs zu ergreifen. Der Verwaltungsrat hat die Regierung nachdrücklich aufgefordert, die Umsetzung zu beschleunigen, um unverzüglich greifbare Ergebnisse zu erzielen.

41. Um die grundlegenden Rechte Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen in den Blickpunkt zu rücken, fand während der 108. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2019) ein [thematisches Forum](#) statt, auf dem unter anderem dreigliedrige nationale und internationale Mitgliedsgruppen, UN-Sonderberichterstatter, die Vorsitzenden des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) und des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit (CFA) zusammenkamen. Sie unterstrichen die zentrale Rolle, die diese Prinzipien und Rechte im Verlauf des letzten Jahrhunderts innehatten, und beleuchteten ihre Aussichten für die Zukunft.

Komponente 4: Stärkung der Politikkohärenz

42. Der Aktionsplan fordert Kohärenz bei der Ausführung der Tätigkeiten des Amtes zu sozialem Dialog und Dreigliedrigkeit sowie Kohärenz bei der Zusammenarbeit der Organisation mit dem UN-System und den Entwicklungsgemeinschaften, damit diese Werte umfassender gefördert werden können.
43. Die Positionierung von sozialem Dialog und Dreigliedrigkeit innerhalb des Programms und Haushalts der IAO hat sich im Verlauf des Berichtszeitraums entwickelt. 2018–19 waren sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit bereichsübergreifende grundsatzpolitische Faktoren, und die Entwicklung oder Stärkung der Institutionen des dreigliedrigen sozialen Dialogs, Kollektivverhandlungen und Arbeitsbeziehungen wurden mittels eines Indikators gemessen. 2020–21 und 2022–23 wurden „starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein einflussreicher und inklusiver sozialer Dialog“ zu einer grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe mit zu erbringenden Leistungen in den Bereichen Arbeitsverwaltung, Institutionen für sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen sowie betriebliche Zusammenarbeit. Dies verlieh dem sozialen Dialog mehr Sichtbarkeit und Aufmerksamkeit, förderte die amtsinterne Koordination und trug zu einer transparenteren Berichterstattung über die Ergebnisse auf globaler und Landesebene in den Berichten über die Programmdurchführung bei.
44. Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit wurden **systematisch in andere Politikbereiche, in Projekte der Entwicklungszusammenarbeit und in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit einbezogen**. Zur weiteren Verstärkung dieser Bemühungen ist ein Toolkit für IAA-Bedienstete in Vorbereitung. Zu den bereits bestehenden Instrumenten zählen eine Liste mit Fragen und Antworten zu den Auswirkungen der UN-Kooperationsrahmen für nachhaltige Entwicklung auf die IAO und die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, ein Muster für die Aufgabenbeschreibung eines dreigliedrigen Lenkungsausschusses eines Landesprogramms für menschenwürdige Arbeit sowie Podcasts und eine Infografik darüber, wie die

¹⁰ GB.337/INS/13/1. Die Beschwerde betraf die angebliche Nichteinhaltung des Übereinkommens (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, des Übereinkommens Nr. 87 und des Übereinkommens Nr. 98.

Sozialpartner einbezogen und der soziale Dialog durchgängig bei der Ausgestaltung eines Projekts berücksichtigt werden kann.

45. Unter den zahlreichen **UN-weiten Initiativen** bot die Beteiligung des Amtes an einer inter-institutionellen Arbeitsgruppe über den zivilgesellschaftlichen Raum Gelegenheit, sich für den sozialen Dialog und das Engagement der Sozialpartner in einem breiteren UN-Kontext einzusetzen. Der Rahmen für Management und Rechenschaftspflicht und die Aufgabenbeschreibungen der residierenden Koordinatoren übertragen diesen künftig die Aufgabe, auf die IAO-Sozialpartner als von der Zivilgesellschaft zu unterscheidende Gruppen zuzugehen und sie zu konsultieren. Das Amt hat die Integration der Agenda für menschenwürdige Arbeit sowie des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit in UN-Prozessen, in das gemeinsame UN-Schulungspaket zu Menschenrechten, in die UN-Checklisten zur allgemeinen Berücksichtigung der Menschenrechte in den gemeinsamen Länderanalysen sowie in die UN-Kooperationsrahmen und in den UN-Rahmen zur Bewertung der sozioökonomischen Sofortmaßnahmen als Reaktion auf COVID-19 gefördert, beispielsweise über das Paket Ressourcenplattform für menschenwürdige Arbeit für nachhaltige Entwicklung. Die Zusammenarbeit mit anderen UN-Einrichtungen, wie z.B. dem Friedenskonsolidierungsfonds, wurde vertieft.
46. Ein Referenzhandbuch für Gewerkschaften zum Thema [United Nations Sustainable Development Cooperation and the Decent Work Agenda](#) (2020), Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau in über 20 Ländern und ein E-Learning-Kurs haben die Beteiligung der Gewerkschaften an den Prozessen des UN-Systems unterstützt. Das Kurzdossier [United Nations Development System: What Employers' and Business Membership Organizations Need to Know and how they should Engage](#) (2020) und das Handbuch [Employers' and Business Member Organizations and Sustainable Development Goals](#) (2019) dienten als Unterstützung für die Beteiligung der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände. In Bangladesch und Pakistan wurden die Ziele für nachhaltige Entwicklung von einer gemeinsamen Unternehmenskoalition gefördert.
47. **IAO-Partnerschaften**, beispielsweise mit der Internationalen Vereinigung der Wirtschafts- und Sozialräte und vergleichbarer Einrichtungen (AICESIS), haben sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit in der internationalen Arena gefördert. Gemeinsam von IAO und AICESIS ausgerichtete internationale Konferenzen über die Rolle des sozialen Dialogs bei der Steuerung der digitalen Wirtschaft (2019) und über die Bekämpfung von Ungleichheit in der Arbeitswelt (2023) haben es den Mitgliedsgruppen der IAO ermöglicht, sich mit hochrangigen Vertretern internationaler Organisationen wie der Weltbank, UNCTAD, UNDESA und OECD im Sinne einer stärkeren Politikkohärenz auszutauschen. Aktuelle Partnerschaften mit der Internationale Francophone du Dialogue Social und den Bereichen Beschäftigung und Arbeit der Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika haben den sozialen Dialog in diesen Subregionen gestärkt.
48. Vertreter von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern wurden zwischen 2019 und 2023 für die Teilnahme an den Verhandlungen für das Globale Rahmenwerk für Chemikalien und die Bonner Erklärung mobilisiert, mit dem Ergebnis, dass die Anliegen der Arbeitswelt in diese Instrumente aufgenommen wurden. Die Beteiligung der Sozialpartner wurde darüber hinaus in mehreren regionalen Politikforen über Arbeitsmigration gefördert, beispielsweise dem ASEAN-Forum über Wanderarbeit und dem interregionalen Colombo-Prozess sowie bei der Ausgestaltung der CARICOM-Migrationspolitik für die Karibikregion.

► Schlussfolgerungen

49. Obwohl die aus der Umsetzung des Aktionsplans gewonnen Erkenntnisse zu diesem Zeitpunkt zwangsläufig vorläufig sind, können dennoch vorab einige Feststellungen in Bezug auf die Rolle des sozialen Dialogs als zentralen Instruments zur Steuerung der Arbeitswelt sowie auf die Art und Weise der diesbezüglichen Unterstützung der IAO-Mitgliedsgruppen durch das Amt getroffen werden.

Die Rolle des sozialen Dialogs in der Welt der Arbeit

50. Die COVID-19-Pandemie hat in der Arbeitswelt zu massiven Verwerfungen geführt. In zahlreichen Ländern konnte der Wert des sozialen Dialogs für die Entwicklung effektiver Politiklösungen zur Bewältigung der Krise unter Beweis gestellt werden, insbesondere im Hinblick auf Sozialschutz, Arbeitsschutz und Unternehmenskontinuität. Häufig geschah dies mithilfe von Ad-hoc-Mechanismen für sozialen Dialog und weniger über formelle Institutionen. In anderen Fällen hingegen wurden die Sozialpartner von den durch Regierungen geführten Entscheidungsprozessen ausgeschlossen oder eingeschränkt, sei es aufgrund mangelnden politischen Engagements für den sozialen Dialog oder aufgrund vermeintlicher Unzulänglichkeiten der Institutionen. Politiken, die mithilfe des sozialen Dialogs entwickelt wurden, waren besser konzipiert und besser umzusetzen als jene, die ohne sozialen Dialog zustande kamen. In Forschungsarbeiten sollten Wesen und Wirkung des sozialen Dialogs auf die Politikgestaltung ausführlich dokumentiert werden, und es sollte untersucht werden, auf welche Weise der Erhalt wirksamer Institutionen des sozialen Dialogs in „normalen“ Zeiten ein schnelles und effektives Handeln im Krisenfall ermöglicht.
51. Sozialer Dialog kann sich nur dort entfalten, wo die Vereinigungsfreiheit uneingeschränkt geachtet und das Recht zu Kollektivverhandlungen effektiv anerkannt wird. Verletzungen dieser Rechte beeinträchtigen noch immer die Fähigkeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, die Rechte und Interessen ihrer Mitglieder auch mithilfe des sozialen Dialogs zu schützen. Es bedarf verstärkter Bemühungen, um die vollständige Verwirklichung dieser grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu fördern und die Repräsentativität der Sozialpartner und die Inklusivität des sozialen Dialogs weiter zu verbessern. Nur so kann gewährleistet werden, dass weite Teile der Erwerbsbevölkerung, einschließlich der Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft, in der Landwirtschaft und in der Plattformökonomie sowie der Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen, der Arbeitsmigranten und der Jugendlichen, im sozialen Dialog umfassend vertreten sind.
52. Kollektivverhandlungen sind freiwillige Verhandlungsprozesse zwischen zwei autonomen Parteien, während die Regierungen eine zentrale Rolle spielen, indem sie das rechtliche und regulatorische Umfeld sicherstellen, das eine umfassende Entwicklung dieser Prozesse auf allen geeigneten Ebenen ermöglicht.
53. Die mithilfe des sozialen Dialogs erzielten politischen Erfolge müssen gewürdigt und durch eine wirkungsvollere Kommunikation auf nationaler und internationaler Ebene sichtbar gemacht werden. Das ist entscheidend für die Wiederherstellung des öffentlichen Vertrauens in die Demokratie in und außerhalb der Arbeitswelt sowie für die Bewältigung ausgeprägter und hartnäckiger Ungleichheiten, der Krise der Lebenshaltungskosten, der Jugendarbeitslosigkeit und fortdauernder Lücken in der sozialen Absicherung. Die Rolle des sozialen Dialogs hat sich im Lauf der Jahre in Form, Tiefe und Umfang gewandelt; sie erstreckt sich über die traditionellen Bereiche wie Löhne, Renten und Arbeitsrechtsreformen hinaus auf das Angehen umfassenderer sozioökonomischer Fragen und die Einbeziehung von Wirtschafts-, Finanz- und

Planungs- und anderen Ministerien in einem regierungsübergreifenden Ansatz. Staatliche Behörden und Sozialpartner müssen neues Wissen und neue Kompetenzen erwerben, um wirksam den neu auftretenden, häufig komplexen Problemstellungen zu begegnen, und sie müssen Zugang zu soliden Daten und Fakten haben, auf die sie ihre Debatten und Entscheidungen stützen können.

Vom Amt geleistete Unterstützung für den sozialen Dialog

54. Der Kapazitätsaufbau bei den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen ist nach wie vor ein zentrales Element der Arbeit des Amtes zur Förderung des sozialen Dialogs. Während der Pandemie haben das Amt und das Internationale Ausbildungszentrum der IAO ihre Leistungen rasch in den virtuellen Raum verlegt und die Schulungsinhalte so angepasst, dass sie den Erfordernissen der Mitgliedsgruppen in der Pandemiesituation entsprachen. Daraus wurden nützliche Lehren gezogen, und einige Elemente der virtuellen und hybriden Schulungsformen wurden, wo dies angezeigt war, beibehalten. Gleichwohl ist in vielen Fällen die Rückkehr zu einem persönlichen Austausch für den Kapazitätsaufbau willkommen.
55. Die Mitgliedsgruppen schätzten die Zweckmäßigkeit der Selbstbewertungsinstrumente für Institutionen des sozialen Dialogs und für Organe der Streitbelegung. Das Amt sollte die Umsetzung der daraus resultierenden Aktionspläne kontinuierlich unterstützen, wobei die Mobilisierung von Sondermitteln für eine solche dauerhafte Hilfe unerlässlich ist.
56. Die kontinuierlichen Anstrengungen des Amtes und der IAO-Mitgliedsgruppen, namentlich der Internationalen Arbeitgeberorganisation (IOE) und des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB), dafür zu werben, dass sich Vertreter der Sozialpartner an der Seite der Regierungen an den umfassenderen Prozessen des UN-Systems beteiligen, haben einige, wenn auch unzureichende, Erfolge erzielt. Das Amt muss diese Anstrengungen verstärken, um den residierenden UN-Koordinatoren und anderen den Mehrwert von sozialem Dialog und Dreigliedrigkeit zu verdeutlichen.
57. Die begrenzte Anzahl an Experten in Fragen des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen vor Ort stellt nach wie vor in bestimmten Regionen ein erhebliches Hindernis dar, namentlich in den arabischen Staaten und Lateinamerika. Aufbauend auf der engen Zusammenarbeit der Fachspezialisten innerhalb der Teams für menschenwürdige Arbeit sollte die Zusammenarbeit zwischen den Außenämtern und der Zentrale über Politikbereiche und Fachabteilungen hinweg weiter verbessert werden. Zu den jüngsten Initiativen diesbezüglich zählen: erstens, die Entwicklung eines Aktionsrahmens des Amtes zum Thema Vereinigungsfreiheit, effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen und sozialer Dialog im Jahr 2023; zweitens, eine integrierte Strategie der IAO für die Förderung und Umsetzung des Rechts zu Kollektivverhandlungen (von der 349. Tagung des Verwaltungsrats im November 2023 gebilligt); und drittens, die Schaffung der Unterabteilung Sozialer Dialog, Arbeitsbeziehungen und Steuerung der Arbeit (LABGOV) der Hauptabteilung GOVERNANCE im Jahr 2024, in der Teams zu den Fragen sozialer Dialog, Kollektivverhandlungen, Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, Arbeitsrecht sowie Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zusammenkommen. Diese Initiativen bilden eine solide Grundlage für die Stärkung der Kohärenz in der Arbeit des Amtes zu diesen miteinander zusammenhängenden Fragen.
58. Mehr Gewicht sollte auf die Messung der Wirkung des sozialen Dialogs gelegt werden. Nur indem der Nachweis für die positive Wirkung des sozialen Dialogs erbracht wird, kann die IAO ihn erfolgreich fördern und sich in den Mitgliedstaaten, im UN-System und darüber hinaus für ihn einsetzen.

► **Beschlussentwurf**

- 59. Der Verwaltungsrat hat den Generaldirektor ersucht, bei der Durchführung des Programms und Haushalts 2024–25, der Ausarbeitung des Programms und Haushalts 2026–27 und bei der Vorbereitung der dritten wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit auf der 114. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2026 die während der Beratungen geäußerten Ansichten zu berücksichtigen.**