



Verwaltungsrat

353. Tagung, Genf, 10.–20. März 2025

Sektion Politikentwicklung

POL

Segment Sozialer Dialog

Datum: 12. Februar 2025

Original: Englisch

Zweiter Punkt der Tagesordnung

Fortschrittsbericht über die integrierte Strategie der IAO zur Förderung und Umsetzung des Rechts zu Kollektivverhandlungen

Zweck der Vorlage

In dieser Vorlage werden die Fortschritte bei der Umsetzung der integrierten Strategie der IAO zur Förderung und Umsetzung des Rechts zu Kollektivverhandlungen beschrieben, die vom Verwaltungsrat auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) angenommen wurde. Der Verwaltungsrat wird gebeten, von dem Bericht Kenntnis zu nehmen und den Generaldirektor zu ersuchen, seine Orientierungshilfe bei der weiteren Umsetzung der Strategie zu berücksichtigen (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 44).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Ergebnisvorgabe 2: Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein wirksamer sozialer Dialog (2024–25).

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Bereitstellung von Orientierungshilfe für die Interventionen der IAO zur Förderung und Umsetzung des Rechts zu Kollektivverhandlungen.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Unter dem Vorbehalt der Orientierungshilfe des Verwaltungsrats.

Verfasser: Hauptabteilung Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit (GOVERNANCE).

Verwandte Dokumente: [GB.349/POL/2](#); [Entschließung und Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit](#), Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, 2018; [GB.335/INS/3\(Rev.\)](#).

► Hintergrund

1. Auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) billigte der Verwaltungsrat die integrierte Strategie der IAO zur Förderung und Umsetzung des Rechts zu Kollektivverhandlungen.¹ Die Strategie stützt sich insbesondere auf den *Überarbeiteten Aktionsplan zu sozialem Dialog und Dreigliedrigkeit für den Zeitraum 2019–23, mit dem die von der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2018 angenommenen Schlussfolgerungen umgesetzt werden sollen*,² und auf das Programm und den Haushalt für 2024–25. Seitdem nahm die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 112. Tagung (2024) Schlussfolgerungen zur dritten wiederkehrenden Diskussion zum Thema grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit an, in denen sie feststellte, dass die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen auf der ganzen Welt gravierend gefährdet sind und dass die Regierungen ihnen „in Anbetracht ihrer besonderen Bedeutung für die Verwirklichung der vier strategischen Ziele besondere Aufmerksamkeit widmen und zugleich sicherstellen [sollten], dass alle fünf Kategorien in ausgewogener Weise berücksichtigt werden“.³ Auf seiner 352. Tagung (Oktober–November 2024) nahm der Verwaltungsrat die zentralen Botschaften des dreigliedrigen Beitrags zum Zweiten Weltgipfel für soziale Entwicklung an, die von der Arbeitsgruppe für den neuen Gesellschaftsvertrag *Für unsere gemeinsame Agenda* erarbeitet wurden.⁴ Eine dieser Botschaften lautet, dass die Förderung von Arbeitnehmerrechten mit einem Schwerpunkt auf der Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen ein wesentliches Element für die Verwirklichung eines inklusiven und nachhaltigen Wachstums ist. Der Verwaltungsrat nannte außerdem die „Nutzung der Macht des sozialen Dialogs, um soziale Gerechtigkeit zu verwirklichen“ als eine der Schlüsselinterventionen der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit,⁵ die neue Möglichkeiten für die Förderung des sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen, und für die Beteiligung der Sozialpartner an den Prozessen der Vereinten Nationen sowie auf breiterer Ebene im multilateralen System eröffnen wird.
2. Mit diesem Fortschrittsbericht wird dem Ersuchen des Verwaltungsrats entsprochen, über die Entwicklungen auf dem Laufenden gehalten zu werden, und dem Verwaltungsrat Gelegenheit gegeben, Orientierungshilfe für die weitere Umsetzung der Strategie bereitzustellen. Sein Aufbau folgt den in der Strategie genannten vorrangigen Aktionsbereichen.

¹ GB.349/POL/2.

² GB.335/INS/3(Rev.).

³ IAO, *Entschließung und Schlussfolgerungen zur dritten wiederkehrenden Diskussion zum Thema grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit*, Internationale Arbeitskonferenz, 112. Tagung, 2024.

⁴ GB.352/INS/21/1(Rev.2).

⁵ GB.352/INS/4(Rev.1).

► Fortschritte in den vorrangigen Aktionsbereichen

Förderung der Ratifizierung und Umsetzung von internationalen Arbeitsnormen, die für die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen von Bedeutung sind

3. Dieser prioritäre Bereich betrifft die einschlägigen grundlegenden Übereinkommen, insbesondere das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, sowie andere internationale Arbeitsnormen, die für die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen im privaten und öffentlichen Sektor relevant sind, insbesondere das Übereinkommen (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981, und das Übereinkommen (Nr. 151) über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978.
4. Im Berichtszeitraum wurden mit Unterstützung des Amtes einige wichtige Fortschritte im Hinblick auf die Ratifizierung dieser Übereinkommen erzielt. So ratifizierte beispielsweise Kongo die Übereinkommen Nr. 151 und Nr. 154, und Guinea-Bissau ratifizierte das Übereinkommen Nr. 87. Lesotho ratifizierte das Übereinkommen Nr. 151, wobei das Amt in der Folge fachliche Dienste bereitstellte, um die Umsetzung zu unterstützen (siehe unten). In Nepal wurde eine Analyse von Lücken im Hinblick auf das Übereinkommen Nr. 87 durchgeführt, und der dreigliedrige Zentrale Beirat für Arbeitsfragen billigte die Ratifizierung dieses Übereinkommens.
5. Im Einklang mit dem Programm und Haushalt für 2024–25 und 2026–27 und im Rahmen der Bemühungen um eine universelle Ratifizierung der grundlegenden Übereinkommen wird das Amt weiterhin Analysen von Lücken vornehmen und fachliche Unterstützung sowie Kooperation für Länder anbieten, die an der Ratifizierung interessiert sind. Zudem wird sich das Amt bemühen, Ersuchen um Unterstützung, die sich aus der jährlichen Überprüfung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Rechte und Prinzipien bei der Arbeit (1998) in der geänderten Fassung von 2022 ergeben und andere Ersuchen von Mitgliedsgruppen um fachliche Unterstützung in die Tätigkeiten auf Landesebene zu integrieren.

Schaffung eines förderlichen Umfelds für Kollektivverhandlungen

6. Obwohl Kollektivverhandlungen freiwillige Verhandlungsprozesse zwischen zwei autonomen Parteien sind, spielen die Regierungen eine zentrale Rolle für die Gewährleistung eines förderlichen Umfelds, das eine umfassende Entwicklung dieser Prozesse auf allen entsprechenden Ebenen ermöglicht.
7. In dieser Hinsicht unterstützte das Amt im gesamten Jahr 2024 rechtliche und regulatorische Reformbemühungen. So stellte es beispielsweise auf der Grundlage von Stellungnahmen des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen im Hinblick auf die Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 weiterhin fachliche Unterstützung für die Regierung von Bangladesch bei der Erarbeitung von Änderungen der Arbeitsgesetzgebung, darunter des Arbeitsgesetzes von Bangladesch, bereit.⁶
8. Ferner setzte die Regierung von Malaysia unter Berücksichtigung der Stellungnahmen des Amtes Änderungen des Arbeitsbeziehungsgesetzes und begleitender Rechtsvorschriften in

⁶ Für weitergehende Informationen siehe GB.353/INS/9.

Kraft, um das Verfahren für die Bestellung eines einzigen Verhandlungsführers zu straffen. In den Malediven und in Kenia wurden Gesetze zur Erleichterung von Kollektivverhandlungspraktiken verabschiedet. In Nordmazedonien hob das Verfassungsgericht eine Rechtsvorschrift auf, die dem Finanzministerium die Befugnis verlieh, bereits von den Verhandlungspartnern ausgehandelte Kollektivvereinbarungen im öffentlichen Sektor zu genehmigen. Die Entscheidung des Gerichts stand im Einklang mit einer der Empfehlungen zur Durchführung des Übereinkommens Nr. 98, die die Mission für direkte Kontakte im Oktober 2023 an das Land gerichtet hatte.

9. In Pakistan, wo die Arbeitsgesetzgebung zumeist auf Provinzebene erlassen wird, unternahmen die Provinzen Punjab und Sindh auf Grundlage der fachlichen Beratung durch das Amt umfassende Anstrengungen, um Gesetzesreformen herbeizuführen. Sofern die neue Gesetzgebung verabschiedet wird, würde sie unter anderem den Erfassungsbereich auf alle Arbeitskräfte, auch in der informellen Wirtschaft, ausweiten. Das Amt stellte auch auf Grundlage der Stellungnahmen des Sachverständigenausschusses hinsichtlich der Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 fachliche Unterstützung für die Änderung des Arbeitsbeziehungsgesetzes Balochistans, 2022, und für die Erarbeitung begleitender Rechtsvorschriften bereit.
10. In Serbien erfolgte eine umfassende Überprüfung der Gesetzgebung und Praxis als Orientierungshilfe für die Umsetzung eines von der Europäischen Union finanzierten Projekts zur Förderung des sozialen Dialogs und von Kollektivverhandlungen. Eine der Empfehlungen auf Grundlage der Überprüfung lautete, dass Chartas, Protokolle und Handbücher erstellt werden sollten, die gute Kollektivverhandlungspraktiken erläutern. Das Projekt, das im Zeitraum von März 2024 bis Februar 2027 durchgeführt werden soll, wird auch zur Unterstützung Serbiens Beitritt zur Europäischen Union beitragen.

Stärkung staatlicher Behörden und Institutionen zur Förderung von Kollektivverhandlungen

11. Regierungen sind für den Aufbau von personell und finanziell ausreichend ausgestatteten Arbeitsverwaltungssystemen verantwortlich, die über angemessen ausgebildete Mitarbeiter verfügen, sodass sie unter anderem sicherstellen können, dass die Bestimmungen in Kollektivvereinbarungen wirksam in die Praxis umgesetzt und Fälle von Nichteinhaltung unverzüglich geahndet werden.
12. In Antigua und Barbuda nahmen die Mitgliedsgruppen im November 2024 mit Unterstützung des Amtes einen Bericht und einen Aktionsplan zur Umsetzung des Übereinkommens Nr. 151 an. In Brasilien wird eine neue Initiative die Mitgliedsgruppen bei der Behandlung von Arbeitsschutzfragen, wie insbesondere Hitzestress, durch Kollektivverhandlungen unterstützen. In Chile entsprach das Amt dem Ersuchen der Regierung um Politikberatung zur Einführung von Kollektivverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern auf Verbandsebene, indem es Hintergrundstudien in Auftrag gab. Das Amt unterstützte zudem die Regierung bei der Organisation politischer Dialoge. In Kolumbien wird im Rahmen einer umfassenden Strategie zur Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften fachliche Unterstützung für die Arbeitsaufsichtsbehörden bereitgestellt, um die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen sicherzustellen. In Guatemala stellt das Amt der Regierung fachliche Unterstützung für die Umsetzung der Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 zur Verfügung. Dies umfasst – im Rahmen dreigliedriger Konsultationen zur Überarbeitung des regulatorischen Rahmens für Kollektivverhandlungen – die Erstellung einer Studie zu Kollektivverhandlungen im öffentlichen Sektor in Guatemala, wobei der Schwerpunkt auf der Genehmigung von Kollektivvereinbarungen durch staatliche Behörden und der Ermittlung der größten Herausforde-

rungen und möglicher Lösungen unter Berücksichtigung der IAO-Normen und einer Rechtsvergleichung mit anderen lateinamerikanischen Ländern liegt.

13. In Lesotho wurden im Anschluss an die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 151 durch das Land die Mitgliedsgruppen beim Kapazitätsaufbau im Hinblick auf die Schaffung eines Verhandlungsrats für den öffentlichen Sektor unterstützt. In Serbien wurde Unterstützung bei der Aktualisierung der staatlichen Datenbank für die Registrierung von Gewerkschaften und Kollektivvereinbarungen geleistet, um Kollektivverhandlungsprozesse zu verbessern.
14. In Sri Lanka richtet die Regierung mit Unterstützung des Amtes im Rahmen eines Pilotvorhabens ein zweigliedriges sektorales Forum für den öffentlichen Verkehrssektor ein, zu dessen Hauptaufgaben Kollektivverhandlungen gehören. Sie setzte einen zweigliedrigen Ausschuss ein, um den Arbeitsauftrag des Forums festzulegen. Darüber hinaus wurden rund 30 Bedienstete des Arbeitsministeriums, unter anderem aus der Abteilung für sozialen Dialog und betriebliche Zusammenarbeit, zum Thema Kollektivverhandlungen geschult. Eine zentrale Aufgabe des Arbeitsministeriums besteht in der Unterstützung von Kollektivverhandlungen im privaten Sektor.
15. In der Vereinigten Republik Tansania wurde im Oktober 2024 mit Unterstützung des Amtes ein Bericht und einen Aktionsplan zur Förderung von Kollektivverhandlungen im öffentlichen Sektor von den Mitgliedsgruppen angenommen. Das Amt wird im Hinblick auf die Umsetzung des Aktionsplans weitere Unterstützung leisten.
16. Darüber hinaus führte das Internationale Ausbildungszentrum der IAO (Turiner Zentrum) im Berichtszeitraum mittels Akademien, Zertifikatskursen und Online-Modulen Schulungen zum Thema Kollektivverhandlungen für nahezu 1.500 Teilnehmer durch. Es wurden Module zum selbstgesteuerten Lernen zu den Themen Kollektivverhandlungen, Behandlung von Beschwerden und betrieblicher Zusammenarbeit entwickelt. Diese Module stießen bei den Mitgliedsgruppen in allen Regionen auf breites Interesse.
17. In Lateinamerika und der Karibik wurden im Rahmen der regionalen Initiative zur Stärkung des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen für den Plurinationalen Staat Bolivien, Ecuador, Kolumbien und Peru Landesprofile zu Kollektivverhandlungen im öffentlichen Sektor erarbeitet. Zum brasilianischen System für die Registrierung von Kollektivvereinbarungen wurde eine technische Anmerkung verfasst, um bewährte Praktiken zu dokumentieren. Darüber hinaus nahmen dreigliedrige Mitgliedsgruppen aus zahlreichen lateinamerikanischen Ländern an einem Zertifizierungskurs des Turiner Zentrums über Schlichtungskompetenzen zur Beilegung von Arbeitskonflikten teil. In Amerika fand eine dreigliedrige subregionale Konferenz statt, um unter anderem die Rolle von Kollektivverhandlungen bei der Prävention von Arbeitsstreitigkeiten zu untersuchen.

Stärkung der Kapazität der Sozialpartner

18. Die Rolle von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie Gewerkschaften bei Kollektivverhandlungen ist von zentraler Bedeutung für solide Arbeitsbeziehungen und gut koordinierte Kollektivverhandlungen. Je nach nationalem Kontext übernehmen sie unterschiedliche Rollen. So können sie direkt an Kollektivverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern auf Verbandsebene sowie sektoralen oder branchenübergreifenden Kollektivverhandlungen teilnehmen. Zudem können sie ihren Mitgliedern sachdienliche Informationen zur Verfügung stellen, an grundsatzpolitischen Diskussionen über Kollektivverhandlungen teilnehmen und Rechtsberatung sowie entsprechende Schulungen bereitstellen.

19. Im Zeitraum von September bis November 2024 veranstaltete das Turiner Zentrum die erste Globale Akademie der Sozialpartner, deren Schwerpunkt auf sozialem Dialog und Kollektivverhandlungen lag. Dieser vom Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber (ACT/EMP) und vom Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer (ACTRACV) geleitete Kurs im Hybridformat umfasste sowohl Online- als auch Präsenzs Schulungen, an denen rund 90 Vertreter von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden aus der ganzen Welt teilnahmen. Das Ziel bestand darin, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu befähigen, Maßnahmen und Lösungen für aktuelle und neu aufkommende Probleme am Arbeitsplatz durch konstruktive Arbeitsbeziehungen, einen erfolgreichen sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen zu ermitteln und umzusetzen. ACT/EMP und ACTRACV bekundeten ihre Absicht, diese Akademie jährlich zu veranstalten und die Sozialpartner weltweit zusammenzubringen, damit diese sich fokussiert mit aktuellen und aufkommenden Fragen und Trends befassen können.
20. Derzeit werden Materialien zum Kapazitätsaufbau erarbeitet, um Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie Arbeitnehmerverbände im Einklang mit der Globalen Arbeitsschutzstrategie 2024–30 und dem Aktionsplan für deren Umsetzung dabei zu unterstützen, Fragen des Arbeitsschutzes im Rahmen von Kollektivvereinbarungen anzugehen.⁷
21. ACTRACV unterstützte die Gewerkschaften durch das Programm „Gewerkschaften im Wandel“ bei ihren Bemühungen um verstärkte Vertretung, Teilhabe und Diversität. Im Berichtszeitraum veranstaltete ACTRACV eine Reihe von Zukunfts-Workshops und Schulungen und gab im Anschluss daran mehrere Veröffentlichungen heraus, die sich mit der Stärkung der Kapazitäten der Gewerkschaften zur Bewältigung der vielfältigen Übergänge in der Arbeitswelt und der Entwicklung von Strategien zur Vertretung einer vielfältigen Belegschaft befassen. Darüber hinaus unterstützt ACTRACV Gewerkschaften in mehreren Ländern bei ihren Bemühungen um die gewerkschaftliche Organisation von Beschäftigten in der informellen Wirtschaft, auch in ländlichen Gebieten. Die als hybride Veranstaltung vom Turiner Zentrum angebotene Globale Akademie für Arbeitnehmer zur Bewältigung von Übergängen, die im Februar 2025 beginnt, wird sich speziell mit dem Übergang zur Formalität befassen und zielt darauf ab, die Fähigkeit von Arbeitnehmerverbänden zu verbessern, innovative Strategien zum Schutz von Beschäftigten zu beschließen und Einfluss auf nationale Formalisierungsstrategien zu nehmen. Forschungsarbeiten zu bewährten Praktiken und innovativen Ansätzen, die von Arbeitnehmerverbänden in Bezug auf die gewerkschaftliche Organisation von Beschäftigten in der informellen Wirtschaft, die Bereitstellung von Dienstleistungen für diese Gruppe und ihre Vertretung genutzt werden, sind in Vorbereitung.
22. Im Berichtszeitraum konzentrierte sich ACT/EMP weiterhin darauf, die institutionellen Kapazitäten von Arbeitgeberverbänden in einem Umfeld zu stärken, das zunehmend von Herausforderungen für die Vereinigungsfreiheit und von politischen Veränderungen geprägt ist. So wurde für diese Verbände in Zentralasien und Lateinamerika eine Reihe von Kursen zum Thema Mitgliederarbeit – mit dem Ziel, die Repräsentativität von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden zu erhöhen – durchgeführt. 2025 werden solche Kurse auch für Organisationen in Afrika angeboten. Zur Unterstützung der Entwicklung und Validierung der strategischen Pläne von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden wurden unter anderem in Namibia, den Salomonen und Timor-Leste Beratungsdienste erbracht, damit diese Organisationen besser in der Lage sind, auf aktuelle Herausforderungen und die Bedürfnisse ihrer Mitglieder zu reagieren. Darüber hinaus erarbeitet ACT/EMP derzeit ein Kompendium bewährter Praktiken in Bezug

⁷ GB.349/INS/8.

auf die Anwerbung neuer Mitglieder, um Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände dabei zu unterstützen, unterrepräsentierte Wirtschaftssegmente zu erreichen.

23. In der Zentralafrikanischen Republik und in Gabun unterstützte das Amt die Mitgliedsgruppen bei der Unterzeichnung neuer nationaler und sektoraler Vereinbarungen, die den Rahmen für die Arbeitsbeziehungen stärken. In Côte d'Ivoire ist es den Sozialpartnern bei der Neuverhandlung der zuletzt 1977 unterzeichneten sektorübergreifenden nationalen Vereinbarung behilflich. Im Licht der jüngsten Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs erkannten die Sozialpartner des Landes die Notwendigkeit an, die Vereinbarung zu modernisieren.
24. In Äthiopien wird am Kapazitätsaufbau der Sozialpartner in den Branchen Gartenbau, Bekleidung und Textilien gearbeitet, um zur Informationsgrundlage für Kollektivverhandlungen beizutragen. In Ghana werden die Gewerkschaften schwerpunktmäßig bei der Stärkung der Fähigkeiten junger Arbeitnehmer im Hinblick auf eine Beteiligung am sozialpolitischen Dialog und an Kollektivverhandlungen unterstützt.
25. In Indonesien wurden sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber im Hinblick auf die Unterzeichnung von Kollektivvereinbarungen in 31 Unternehmen des Palmölsektors in fünf Provinzen auf Sumatra und Kalimantan unterstützt, die rund 20.000 Arbeitnehmer erfassen. In den Malediven wurde im Zusammenhang mit der neuen Arbeitsgesetzgebung ein Schulungskurs für Ausbilder zu den Themen Arbeitsbeziehungen und Kollektivverhandlungen durchgeführt.
26. In Mexiko war das Amt bei der Überwachung einer Reihe von Gewerkschaftswahlen behilflich und unterstützte die Ratifizierung von Kollektivvereinbarungen im Rahmen des Projekts der Entwicklungszusammenarbeit OBSERVAR (Beobachtung und Engagement für die Verwirklichung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen). Das Amt unterstützt zudem das Projekt AccioNNAr (Entwicklung eines umfassenden Regierungsansatzes zur Bekämpfung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit in Mexiko), um in verschiedenen Sektoren Kollektivvereinbarungen mit Klauseln zur Verhinderung und Beseitigung von Kinderarbeit zu fördern.
27. In Namibia wurden ausgewählte Sozialpartner durch eine Schulung bei der Aushandlung drei neuer Kollektivvereinbarungen unterstützt, was ein deutlicher Fortschritt bei der Förderung wirksamer Arbeitsbeziehungen ist. In der Republik Moldau unterstützte das Amt eine vom nationalen Gewerkschaftsbund organisierte Schulungsmaßnahme über Kollektivverhandlungen auf Branchenebene, zu der sowohl Regierungs- als auch Arbeitgebervertreter eingeladen waren. In São Tomé und Príncipe nahmen die Mitgliedsgruppen mit Unterstützung des Amtes einen neuen Fahrplan zur Förderung von Kollektivverhandlungen an, der den Sozialpartnern helfen soll, eine nationale Kollektivvereinbarung abzuschließen. In Uganda werden derzeit Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau der Sozialpartner im Kaffeesektor durchgeführt, um zur Informationsgrundlage für Kollektivverhandlungen beizutragen. Beispielsweise wurden im Rahmen des Projekts CLEAR Supply Chains (Beendigung von Kinderarbeit in Lieferketten: Bekämpfung der Grundursachen von Kinderarbeit in Lieferketten durch einen sektorbasierten Ansatz) und in Zusammenarbeit mit ACTRAV und ACT/EMP sowohl für Gewerkschaften als auch für Arbeitgeberverbände Schulungen zu Kollektivverhandlungen im Zusammenhang mit Bemühungen zur Beseitigung von Kinderarbeit in der Kaffeelieferkette durchgeführt.

Wissensentwicklung und Überzeugungsarbeit

Forschungsprodukte zu den Ergebnissen von Kollektivverhandlungen

28. Es wurde ein wichtiger neuer Forschungsstrang entwickelt, der sich mit den Auswirkungen der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen auf eine Reihe von Ergebnissen befasst. Dazu zählen Auswirkungen auf die Handels- und Investitionsströme, auf die Lohn- und Einkommensungleichheit, auf den Anteil des Arbeitseinkommens und auf die Prävalenz von Kinderarbeit und Zwangsarbeit. Die Ergebnisse dieser Forschungsarbeiten werden 2025 veröffentlicht.
29. Außerdem werden in der Ausgabe 2024 des Flaggschiffberichts zum Thema sozialer Dialog die Bedingungen aufgezeigt, die für die Gewährleistung eines konstruktiven sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen, erforderlich sind. Dies sind insbesondere die Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, vor allem die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, ein unterstützender Staat und ein förderlicher rechtlicher und regulatorischer Rahmen, ein Umfeld, das eine repräsentative Beteiligung begünstigt, und ein institutionelles Engagement für Pluralismus.⁸ Einer der Befunde des Berichts lautet, dass Kollektivverhandlungen über Fragestellungen zu verschiedenen Übergängen auf eine relativ kleine Anzahl von Ländern beschränkt sind, da aufgrund der Komplexität der betreffenden Fachthemen einschlägiges Wissen seitens der Sozialpartner erforderlich ist. Der soziale Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen, ist jedoch der Schlüssel zur Gewährleistung gerechter Übergänge.
30. Das Amt führte Forschungsarbeiten zu Kollektivverhandlungen und gerechten ökologischen Übergängen durch, die in einem demnächst erscheinenden Arbeitspapier veröffentlicht werden sollen. Des Weiteren wurde eine Studie über Arbeitsbeziehungen in Kleinst- und Kleinunternehmen veröffentlicht.⁹
31. Im Bericht für die dreigliedrige Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle wird hervorgehoben, dass Kollektivverhandlungen eine entscheidende Rolle für den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit spielen, und zwar nicht nur im Hinblick auf die Prävention, sondern auch hinsichtlich der Bereitstellung von Verfahren und Mechanismen zur Streitbeilegung sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor.¹⁰
32. Derzeit wird eine Machbarkeitsstudie in Auftrag gegeben, um zu ermitteln, wie die IAO eine Datenbank mit einer Auswahl von Kollektivvereinbarungen aus der ganzen Welt einrichten und den Mitgliedsgruppen zur Verfügung stellen kann. Außerdem werden Forschungsarbeiten zu vergleichenden Praktiken im Zusammenhang mit der Einbeziehung von Arbeitsschutzbelangen in Kollektivvereinbarungen in verschiedenen Regionen durchgeführt.
33. Eine Analyse von Lohnklauseln in Kollektivvereinbarungen im Fischereisektor verschiedener Regionen und Länder wurde den IAA-Bediensteten auf einer globalen Tagung vorgestellt, die im Rahmen der Initiative „Accelerator Lab 8.7“ zum Austausch bewährter Praktiken stattfand.

⁸ IAO, *Social Dialogue Report 2024: Peak-level social dialogue for economic development and social progress*, 2024.

⁹ Melisa R. Serrano und Edlira Xhafa, „Industrial relations in micro and small enterprises: patterns, trends and prospects“, IAA-Arbeitspapier Nr. 129, 2024.

¹⁰ IAO, *Access to labour justice for all: Prevention and resolution of labour disputes – Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All*, 2025.

Überzeugungsarbeit

- 34.** Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Faktengrundlage für die Überzeugungsarbeit zu den Vorteilen von Kollektivverhandlungen weiter ausgebaut wird. Die oben erwähnten Wissensprodukte werden in konkrete Instrumente überführt, die für den Aufbau einer Faktengrundlage sowie für Überzeugungsarbeit und Veränderungen, sowohl innerhalb der IAO als auch bei politischen Entscheidungsträgern und anderen externen Akteuren, eingesetzt werden können.

Querschnittsthemen, einschließlich der Verbesserung der amtsinternen Kapazitäten

- 35.** 2024 wurde in der Hauptabteilung Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit (GOVERNANCE) die Unterabteilung Sozialer Dialog, Arbeitsbeziehungen und Steuerung der Arbeit (LABGOV) eingerichtet, in der mehrere Arbeitsbereiche zusammengefasst wurden, die mit der Arbeitsmarktsteuerung zusammenhängen. Zweck dieser Abteilung ist es, durch einen wirksamen sozialen Dialog, inklusive Arbeitsmarktinstitutionen und integrierte Politikansätze die weltweiten Bemühungen um eine gute Steuerung und die Verwirklichung der Rechte in der Arbeitswelt voranzubringen. Sie unterstützt die Mitgliedsgruppen bei der Förderung eines erfolgreichen sozialen Dialogs und konstruktiver Arbeitsbeziehungen, bei der Entwicklung und Umsetzung von Arbeitsrechtsreformen und der Förderung des Zugangs zur Arbeitsgerichtsbarkeit sowie bei der Stärkung der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsaufsichtssysteme.
- 36.** Das Amt hat Maßnahmen ergriffen, um die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen in bestehende Projekte der Entwicklungszusammenarbeit zum Thema Kinderarbeit und Zwangsarbeit zu integrieren; auf diese Weise soll die Hypothese überprüft werden, dass diese Rechte miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig verstärken. In diesem Zusammenhang wurden insbesondere in einer Reihe von afrikanischen Ländern Fortschritte erzielt, unter anderem in Côte d'Ivoire, Ghana, Mali, Tunesien und Uganda. Zu den entsprechenden Maßnahmen gehören beispielsweise die Unterstützung der gewerkschaftlichen Organisation in Branchen, in denen Kinderarbeit weit verbreitet ist, die Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei der Aufnahme von Klauseln zur Verhütung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit in Kollektivvereinbarungen sowie der Aufbau von Kapazitäten der Gewerkschaften zur Aufdeckung von Fällen von Zwangsarbeit am Arbeitsplatz und zur Ergreifung entsprechender Abhilfemaßnahmen.
- 37.** Im Rahmen des Programms Better Work wurde in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum und LABGOV ein umfassender interner Kapazitätsaufbau eingeleitet, um sicherzustellen, dass alle Fabrikbeschäftigten im Hinblick auf die IAO-Grundsätze zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen geschult werden.
- 38.** Das Amt führte für jede Region eine Reihe von Webinaren zum Kapazitätsaufbau in Bezug auf die Themen Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen für über 150 Projektmitarbeiter durch, um sicherzustellen, dass die an Projekten der Entwicklungszusammenarbeit beteiligten Bediensteten insbesondere die Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 gut verstehen und wissen, wie sie die praktische Anwendung dieser Instrumente bei ihrer Arbeit mit den Sozialpartnern sicherstellen können.
- 39.** Im Februar 2024 nahm die Sachverständigentagung zum Thema Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, Schlussfolgerungen an, in denen das IAO-Konzept eines existenzsichernden Lohns skizziert und Grundsätze ermittelt wurden, die bei Schätzungen für solche Löhne befolgt werden sollten. Die Schlussfolgerungen enthalten auch Orientierungshilfe für die Umsetzung existenzsichernder Löhne, die unter anderem die Stärkung des sozialen Dia-

logs und der Lohnfestsetzungsinstitutionen, einschließlich Kollektivverhandlungen und Institutionen für die Festsetzung von Mindestlöhnen, umfassen.¹¹

Überwachung und Berichterstattung sowie Überlegungen für die Zukunft

40. Die unter dem Wirkungsindikator 2.3.2 des Programms und Haushalts für 2024–25 gemeldeten Ergebnisse¹² werden zur Überwachung der Fortschritte bei der Umsetzung der Strategie beitragen. Außerdem wird der Indikator 8.8.2 der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) verwendet, um Veränderungen auf Landesebene zu überwachen.¹³
41. Die Internationale Arbeitskonferenz wird auf ihrer 114. Tagung (2026) ihre nächste wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Dialogs durchführen und dabei weitere Orientierungshilfe zu dieser Strategie geben.
42. Die Möglichkeiten zur Bewältigung der ökologischen und technologischen Übergänge, die sich den Sozialpartnern durch Kollektivverhandlungen bieten, werden bei Weitem nicht ausreichend ausgeschöpft. Um diese Möglichkeiten gezielt zu nutzen, müssten unter anderem Maßnahmen ergriffen werden, um die Sozialpartner mit den richtigen Fähigkeiten und Kenntnissen auszustatten, damit sie maßgeschneiderte und ausgewogene Lösungen entwickeln können. Kollektivverhandlungen bieten auch verstärkt Gelegenheit, den erneuten Fokus auf Arbeitsschutz und Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit zu nutzen, um die Arbeit der IAO in diesen Bereichen auszuweiten.
43. Die Strategie dient als beständiger Kompass für die IAO bei der Verbesserung der Kohärenz und Wirksamkeit ihres Ansatzes in Bezug auf Kollektivverhandlungen, auch innerhalb des Amtes, und bei der Entwicklung ihrer Fähigkeit zur Förderung der politischen Kohärenz zu diesem Thema innerhalb des multilateralen Systems.

► Beschlussentwurf

44. **Der Verwaltungsrat hat vom Fortschrittsbericht über die integrierte Strategie der IAO zur Förderung und Umsetzung des Rechts zu Kollektivverhandlungen Kenntnis genommen und den Generaldirektor ersucht, seine Orientierungshilfe bei der weiteren Umsetzung der Strategie zu berücksichtigen.**

¹¹ GB.350/POL/1.

¹² Wirkungsindikator 2.3.2: Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen es neu entwickelte oder gestärkte Politiken oder Praktiken zur Förderung von a) Kollektivverhandlungen; b) der betrieblichen Zusammenarbeit gibt.

¹³ SDG-Indikator 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 Migrantensstatus.