



► Verhandlungsbericht

4A

Internationale Arbeitskonferenz – 114. Tagung, Genf, 2026

Datum: 10. Juni 2026

Ergebnis des Ausschusses für die wiederkehrende Diskussion über den Sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit

Der Konferenz zur Annahme vorgelegter Vorschlag für eine
Entschliebung und Schlussfolgerungen

Dieser Verhandlungsbericht enthält den Wortlaut des vom Ausschuss zur Annahme durch die Konferenz vorgelegten Vorschlags für eine Entschliebung und Schlussfolgerungen.

Der Bericht über die Verhandlungen des Ausschusses wird auf der [Website der Konferenz](#) im Verhandlungsbericht 4B mit Stand vom 15. Juni 2026 veröffentlicht.

► Entschließung zur dritten wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2026 in Genf zu ihrer 114. Tagung zusammengetreten ist,

nach Durchführung einer dritten wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit im Einklang mit der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) in der geänderten Fassung von 2022 sowie unter gebührender Berücksichtigung der Erklärung von Philadelphia, 1944, und der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, 2019:

1. nimmt die nachstehenden Schlussfolgerungen an;
2. bittet den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, die Schlussfolgerungen gebührend zu berücksichtigen und dem Internationalen Arbeitsamt Orientierungshilfe bei ihrer Umsetzung zu bieten;
3. ersucht den Generaldirektor:
 - a) einen Aktionsplan für die Umsetzung der Schlussfolgerungen zur Prüfung durch den Verwaltungsrat auf seiner 358. Tagung (November 2026) auszuarbeiten;
 - b) die Schlussfolgerungen den einschlägigen internationalen und regionalen Organisationen zu übermitteln;
 - c) die Schlussfolgerungen 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.

► Schlussfolgerungen zur dritten wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit

I. Kontext und Leitgrundsätze

1. Die Welt der Arbeit wird durch den technologischen Wandel, demografische Veränderungen, den Klimawandel und die Globalisierung umgestaltet. Diese Entwicklungen haben Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, die Unternehmen und die Gesellschaften. Sie sind mit Chancen und Herausforderungen verbunden und können die Produktivität, die Schaffung von Arbeitsplätzen und das Wirtschaftswachstum steigern, können aber auch zu größeren Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, zu einer Untergrabung der Rechte, zu zunehmender Ungleichheit und zu Instabilität führen. Darüber hinaus haben Krisen aufgrund geopolitischer Instabilität, Konflikte, Unterbrechungen der Lieferketten, steigende Lebenshaltungskosten und wirtschaftliche Unsicherheit sowie das schwindende Vertrauen in die öffentlichen Institutionen weitere Herausforderungen mit sich gebracht.
2. Der soziale Dialog und die Dreigliedrigkeit gehören zu den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Zudem sind sie ein Mittel zur demokratischen Arbeitsmarktsteuerung im Hinblick auf die Bewältigung von Übergängen und die Verwirklichung von

sozialer Gerechtigkeit, wie in der Verfassung der IAO dargelegt, sowie von menschenwürdiger Arbeit, nachhaltigen Unternehmen, Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit, inklusivem Wachstum und Widerstandsfähigkeit.

3. Der soziale Dialog muss auf der Achtung der Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, auf repräsentativen und unabhängigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, auf Rechtssicherheit, auf gegenseitigem Vertrauen sowie auf dem Grundsatz von Treu und Glauben beruhen. Die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die in den internationalen Arbeitsnormen verankert sind, spielen im Hinblick auf die vollständige Verwirklichung der Agenda für menschenwürdige Arbeit eine entscheidende Rolle.
4. Gleichzeitig spiegelt der soziale Dialog die jeweiligen historischen, kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Verhältnisse sowie die Arbeitsbeziehungen in den einzelnen Ländern wider. In einem von einer globalisierten Wirtschaft geprägten Umfeld kann er entsprechend den innerstaatlichen Gegebenheiten unterschiedliche Formen annehmen und auf verschiedenen Ebenen stattfinden, auch im Wege eines nationalen, sektorspezifischen, betrieblichen und grenzüberschreitenden sozialen Dialogs. Es gibt keinen einheitlichen Ansatz für den sozialen Dialog. Er wird von den Gegebenheiten geprägt, in denen er stattfindet, und führt zu landesspezifischen Unterschieden, Rechtsrahmen, Institutionen, Mechanismen und Verfahren.
5. Alle Formen des sozialen Dialogs spielen eine wichtige Rolle. Rechtzeitige Konsultationen und der Informationsaustausch im Rahmen der zwei- und dreigliedrigen Zusammenarbeit können die Politikgestaltung und -umsetzung stärken, Vertrauen aufbauen, Streitigkeiten verhindern und die Konsensbildung zwischen Regierungen sowie repräsentativen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden unterstützen. Die Mechanismen des sozialen Dialogs tragen gemeinsam zu soliden Arbeitsbeziehungen, zur Arbeitsmarktstabilität und zu einer wirksamen Steuerung bei.
6. Die Kollektivverhandlungen sind ein grundlegender Pfeiler des sozialen Dialogs. Sie bilden einen freiwilligen Prozess zwischen den repräsentativen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden, der gemäß dem Grundsatz von Treu und Glauben und im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis angewandt wird. Die Regierungen tragen dazu bei, Maßnahmen zur Anwendung von Verfahren für freiwillige Verhandlungen zwischen Arbeitgebern oder Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf jeder geeigneten Ebene zu entwickeln. Maßnahmen, die von öffentlichen Stellen zur Ermutigung und Förderung der Entwicklung von Kollektivverhandlungen ergriffen werden, sollten Gegenstand von vorherigen Beratungen und, soweit möglich, von Vereinbarungen zwischen den öffentlichen Stellen und den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sein.
7. Eine wirksame betriebliche Zusammenarbeit kann den Arbeitsschutz, produktive Arbeitsplätze, die Qualifizierung sowie die Anpassung an Veränderungen fördern, die Beschäftigung schützen und zur Betriebskontinuität und Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen. Sie könnte zudem die Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten begünstigen, insbesondere in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit und Transformation. Es sollte sichergestellt werden, dass bei der betrieblichen Zusammenarbeit die Vereinigungsfreiheit und die Kollektivverhandlungen sowie deren Ergebnisse geachtet und die Rolle der Gewerkschaften nicht untergraben werden. Sie umfasst Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse, die nicht in den Geltungsbereich von Verfahren für Kollektivverhandlungen fallen.
8. Die vorliegenden Schlussfolgerungen zielen darauf ab, durch die Verbesserung eines förderlichen Umfelds, die Stärkung der Arbeitsinstitutionen, die Ausweitung der Reichweite und der Kapazitäten der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände sowie die Sicherstellung kohärenter

und angemessen finanzierter IAO-Maßnahmen für praktische und ergebnisorientierte Resultate die Wirksamkeit, Inklusivität, Repräsentativität und Wirkung des zwei- und dreigliedrigen sozialen Dialogs zu stärken.

II. Stärkung der Effizienz und Wirkung

9. Der soziale Dialog ist mehr als ein Prozess oder eine Institution. Seine Wirkung wird an seiner Fähigkeit gemessen, praktische Ergebnisse herbeizuführen: ausgewogene, faktengestützte Maßnahmen, mehr Vertrauen, bessere Arbeitsmarktergebnisse und messbare Vorteile für Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Unternehmen, Wirtschaftseinheiten und Gesellschaften. Um relevant zu bleiben, muss der soziale Dialog anpassungsfähig gestaltet werden können und Lösungen hervorbringen, die den sozioökonomischen Gegebenheiten und neu auftretenden Herausforderungen Rechnung tragen.
10. Weltweit haben Regierungen sowie Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf den sozialen Dialog gesetzt, um menschenwürdige Arbeit voranzubringen, Veränderungen in der Welt der Arbeit anzugehen und die Widerstandsfähigkeit und das Vertrauen aufzubauen. In einigen Ländern haben diese Bemühungen zu konkreten Ergebnissen in verschiedensten Bereichen geführt, darunter: Löhne und Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, Sozialschutz, Qualifizierung und lebenslanges Lernen, Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, Reformen des Arbeitsrechts und der Arbeitsmarktpolitik, Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit, Formalisierung, Arbeitsmigration, Haus-, Pflege- und Betreuungsarbeit, Krisenprävention und -bewältigung, Produktivität sowie digitale und gerechte Übergänge.
11. Die dreigliedrigen Mechanismen wurden eingesetzt, um Fragen anzugehen, die von den Aufsichtsorganen der IAO aufgeworfen wurden. In einigen Fällen wurden ihre Stellungnahmen und Empfehlungen berücksichtigt und umgesetzt, was zu konkreten Ergebnissen führte und die Entwicklung nationaler rechtlicher, institutioneller und grundsatzpolitischer Maßnahmen und Initiativen unterstützte.
12. Der soziale Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen und dreigliedrigen Konsultationen über die Lohnfestsetzung, hat zu fairen und nachhaltigen Lohnergebnissen beigetragen. Dadurch konnten Fortschritte beim Abbau von Lohnungleichheiten und bei der Armutsbekämpfung erzielt und die Auswirkungen des Anstiegs der Lebenshaltungskosten und anderer wirtschaftlicher Schocks abgefedert werden. Ebenso wurden die Regelung von Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Festlegung von Arbeitszeit- oder Arbeitsorganisationsregelungen oder sonstigen Bedingungen unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten ermöglicht.
13. Der soziale Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen und dreigliedrigen Beratungen, haben eine wesentliche Rolle bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung gespielt. Sie trugen insbesondere dazu bei, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu verringern, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern, die Pflege- und Betreuungswirtschaft anzuerkennen und Bestimmungen wie den Elternurlaub und Mutterschaftsurlaub sowie Bestimmungen wie etwa die Gewährleistung von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit sowie Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung in der Welt der Arbeit sicherzustellen.
14. Der soziale Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen, hat zu höherer Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit beigetragen und eine gerechte Verteilung der Gewinne unterstützt, indem die Transaktionskosten gesenkt, das Vertrauen, die Zusammenarbeit und die Anpassungsfähigkeit gestärkt und gleichzeitig die Rechtssicherheit, die Einhaltung von Vorschriften und die Arbeitsmarktstabilität verbessert wurden.

15. Der soziale Dialog hat die Mitgliedsgruppen dabei unterstützt, die Auswirkungen der Digitalisierung, der künstlichen Intelligenz und anderer technologischer Veränderungen frühzeitig zu erkennen und zu bewältigen. Er stellte sicher, dass die digitalen Technologien und Infrastrukturen zugänglich sind und in einer fairen, inklusiven, am Menschen orientierten und verantwortlichen Weise eingeführt und genutzt werden. Gleichzeitig förderte er die Innovation, nachhaltige Unternehmen und die Anpassung an Veränderungen.
16. Der soziale Dialog hat sich in Krisenzeiten, Zeiten des Übergangs und bei tiefgreifenden Veränderungen sowohl als Präventions- als auch als Reaktionsmechanismus als besonders wertvoll erwiesen. Die Institutionen des sozialen Dialogs trugen dazu bei, Risiken frühzeitig zu erkennen, das Entstehen und die Eskalation von Arbeitsstreitigkeiten zu verhindern, das Vertrauen zwischen den Beteiligten aufzubauen, die Anpassungsfähigkeit und die Inklusivität zu fördern, ausgewogene staatliche Maßnahmen sicherzustellen und komplexe Übergänge zu erleichtern, und sorgten dabei für den Schutz der Arbeitnehmer, die Stärkung der Widerstandsfähigkeit der Unternehmen, die Aufrechterhaltung der wirtschaftlichen und sozialen Kontinuität sowie die Förderung von nachhaltiger Entwicklung und Frieden.
17. Zugleich bestehen nach wie vor Herausforderungen.
18. Die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen stehen in vielen Ländern unter erheblichem Druck. Die Beschränkungen der bürgerlichen Freiheiten und des zivilgesellschaftlichen Raums, schwache oder mit unzureichenden Mitteln ausgestattete Institutionen der Arbeitsmarktsteuerung, unzureichende oder ineffiziente Systeme für die Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, die unzulässige Einmischung in Bezug auf die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die Umgehung von repräsentativen Institutionen sowie rechtliche oder praktische Hindernisse für eine wirksame Vertretung behindern den konstruktiven sozialen Dialog.
19. Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der informellen Wirtschaft sind bezüglich des Übergangs zur formellen Wirtschaft und der Ausübung des Rechts zu Kollektivverhandlungen anhaltenden Herausforderungen und strukturellen Hindernissen ausgesetzt. Die Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit und nachhaltigen Unternehmen erfordert aktive Arbeitsmarktpolitiken und wirksame Maßnahmen für den Übergang zur formellen Wirtschaft.

III. Sicherstellung eines förderlichen Umfelds für den sozialen Dialog

20. Ein wirksamer sozialer Dialog erfordert ein förderliches Umfeld, das auf der Achtung der Vereinigungsfreiheit, der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, repräsentativen und unabhängigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Rechtssicherheit, gegenseitigem Vertrauen sowie dem Grundsatz von Treu und Glauben beruht. Bei einer Schwächung dieser grundlegenden Rechte und Voraussetzungen werden der soziale Dialog wie auch die demokratischen Prozesse untergraben. Unabhängige und repräsentative Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer tragen zu widerstandsfähigeren Gesellschaften, einem niedrigeren Ungleichheitsniveau und einem größeren Vertrauen in die öffentlichen Einrichtungen bei. Bei den Bemühungen zur Stärkung des sozialen Dialogs sollten die Autonomie und Repräsentativität der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gewahrt und die verschiedenen nationalen Arbeitsbeziehungssysteme und -praktiken berücksichtigt werden.

A. Rolle der Regierungen

21. Die Regierungen tragen die Hauptverantwortung für die Schaffung und Aufrechterhaltung eines förderlichen rechtlichen und institutionellen Umfelds, das den sozialen Dialog erleichtert, ohne dessen Ergebnisse vorzugeben. Die internationalen Arbeitsnormen, ihre Ratifizierung

und die Anpassung der nationalen Gesetzgebung und Praxis an ihren Inhalt, die Beteiligung am Aufsichtssystem der IAO sowie die fachliche Unterstützung des Amtes stärken die rechtlichen Grundlagen des sozialen Dialogs. Die Regierungen sollten dafür Sorge tragen, dass die Arbeitsinstitutionen über angemessene Ressourcen verfügen. Die Regierungen tragen nach wie vor die Hauptverantwortung für die Schaffung stabiler wirtschaftlicher Bedingungen, wirksamer Arbeitsmarktinstitutionen und günstiger Umfeldler für Investitionen und Unternehmensentwicklung, die menschenwürdige Arbeit fördern.

22. Die Mitgliedstaaten sollten mit Unterstützung der IAO:

- a) die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen achten, fördern und verwirklichen;
- b) das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, und das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, ratifizieren und wirksam umsetzen;
- c) klare rechtliche und institutionelle Bestimmungen in Gesetzgebung und Praxis zur Förderung eines wirksamen sozialen Dialogs schaffen und durchsetzen;
- d) Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie deren Mitglieder vor Einmischung, Gewalt, Einschüchterung und Vergeltungsmaßnahmen schützen, unter anderem durch angemessene rechtliche Schutzmaßnahmen und abschreckende Sanktionen;
- e) Mechanismen für einen inklusiven sozialen Dialog über Politikmaßnahmen im Zusammenhang mit den Veränderungen in der Welt der Arbeit, einschließlich der Formalisierung, der Arbeitsmigration, der Krisenprävention und -bewältigung sowie des digitalen und gerechten Wandels, unterstützen;
- f) die Entwicklung und Nutzung von Mechanismen für Kollektivverhandlungen auf allen geeigneten Ebenen, die an die nationalen Gegebenheiten und Arbeitsbeziehungssysteme angepasst sind und in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden erarbeitet werden, fördern;
- g) bedeutsame Verhandlungen fördern, indem ausgehandelte Ergebnisse umgesetzt und Streitbeilegungsmechanismen bereitgestellt werden, die die Beteiligten bei freiwillig geschlossenen Vereinbarungen unterstützen;
- h) eine wirksame betriebliche Zusammenarbeit im Hinblick auf die Gewährleistung sicherer und produktiver Arbeitsplätze fördern, bei der Kollektivverhandlungen und ihre Ergebnisse geachtet und die Rolle der Gewerkschaften nicht untergraben werden;
- i) den dreigliedrigen sozialen Dialog nutzen, um Maßnahmen zur Förderung der Ratifizierung und Umsetzung von internationalen Arbeitsübereinkommen und Protokollen in Erwägung zu ziehen, und die Stellungnahmen der Aufsichtsorgane der IAO berücksichtigen, unter anderem durch Arbeitsrechtsreformen und die Annahme anderer Maßnahmen im Hinblick auf die Anpassung der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis an die ratifizierten Instrumente;
- j) sicherstellen, dass die Arbeitsinstitutionen, insbesondere die Arbeitsverwaltungssysteme, einschließlich der Arbeitsaufsicht und Durchsetzung, sowie die Systeme für eine wirksame Arbeitsgerichtsbarkeit über angemessene Ressourcen verfügen und für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auch für KKMU sowie diejenigen, die sich in Situationen der Verletzlichkeit befinden, zugänglich sind;

- k) den Aktionsplan der IAO zu sozialem Dialog und Dreigliedrigkeit im Rahmen des Programms und Haushalts der IAO und der Sondermittelfinanzierung sowie der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation und anderer Partnerschaften unterstützen.

B. Repräsentativität und Inklusivität

- 23.** Ein wirksamer sozialer Dialog erfordert eine Stärkung der Qualität, der Legitimität und der Inklusivität der Institutionen der Arbeitsmarktsteuerung. Gleichzeitig gilt es, ein Umfeld zu fördern, in dem die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände die Zahl ihrer Mitglieder erhöhen und ihre Rolle in voller Autonomie wahrnehmen können. Unter Hinweis auf die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 90. Tagung (Juni 2002) angenommene EntschlieÙung über Dreigliedrigkeit und sozialen Dialog, in der die Rolle von legitimen, unabhängigen und demokratischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bekräftigt wird, sollten die Mitgliedstaaten mit Unterstützung der IAO:
- a) sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen ausüben können;
 - b) die wirksame Beteiligung von repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden an den Prozessen des sozialen Dialogs sicherstellen;
 - c) Verfahren und objektive Kriterien für die Anerkennung von repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer für die Zwecke des sozialen Dialogs oder der Kollektivverhandlungen festlegen;
 - d) die wirksame Beteiligung der Sozialpartner an Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen sowie an anderen zwei- oder dreigliedrigen Prozessen des sozialen Dialogs zu unterstützen, einschließlich, falls erforderlich, durch Kapazitätsaufbau;
 - e) repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei ihren Bemühungen unterstützen, ihre Rolle bei der Vertretung von Arbeitnehmern und Wirtschaftseinheiten in der informellen Wirtschaft in den Prozessen und Institutionen des sozialen Dialogs auszubauen;
 - f) die Vertretung und Beteiligung von Frauen, jungen Menschen und Gruppen, die unverhältnismäßig stark von Informalität betroffen oder bedroht sind, auch in bestimmten Sektoren und für Arten von Wirtschaftseinheiten wie Kleinst- und Kleinunternehmen und Selbstständige, durch die Rolle der repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und der bestehenden institutionellen Rahmen stärken;
 - g) die Strukturen des sozialen Dialogs im Hinblick auf Effizienzsteigerungen und eine Vermeidung von Fragmentierung und Inkohärenz innerhalb der nationalen Arbeitsbeziehungssysteme verbessern und ihre Repräsentativität stärken.

IV. Stärkung der Maßnahmen und Folgemaßnahmen der IAO zum sozialen Dialog

- 24.** Im Kontext der IAO-Reform bekräftigt die Internationale Arbeitskonferenz nachdrücklich, dass der soziale Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen, und die Unterstützung der Institutionen der demokratischen Arbeitsmarktsteuerung nach wie vor im Zentrum des Mandats der IAO stehen. Dies sollte bei der Zuweisung angemessener, spezieller personeller und finanzieller Ressourcen in den Programm- und Haushaltsvorschlägen entsprechend berücksichtigt

werden, wobei gleichzeitig die Kohärenz sichergestellt, Doppelarbeit vermieden und die Wirkung bei der Leistungserbringung für die Mitgliedsgruppen erhöht werden sollte.

25. Die IAO wird daher dazu aufgerufen, diese Schlussfolgerungen im Rahmen der verfügbaren Ressourcen in vollem Umfang umzusetzen und die Mitglieder bei der Stärkung des sozialen Dialogs in allen seinen Formen und auf allen Ebenen im Einklang mit den Normen der IAO mithilfe der nachstehenden Aktionsmittel zu unterstützen:

A. Aktionsmittel

Normenbezogene Maßnahmen

26. Um die Koordinierung zwischen seiner normenbezogenen Arbeit, seinen Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit und seinen Forschungsarbeiten zu verbessern, sollte das Internationale Arbeitsamt („das Amt“):
 - a) die Ratifizierung und wirksame Umsetzung der internationalen Arbeitsübereinkommen mit Bezug zum sozialen Dialog fördern;
 - b) entsprechend den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen die Mitgliedstaaten dabei unterstützen, die Leitvorgaben der Aufsichtsorgane der IAO zu berücksichtigen und Hindernisse in Bezug auf die Gesetzgebung und Praxis, die die volle Verwirklichung der Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen beeinträchtigen, zu beseitigen;
 - c) die Arbeitsverwaltungen bei der Förderung wirksamer dreigliedriger Konsultationen zu Reformprozessen im Bereich des Arbeitsrechts unterstützen, um die Anpassung der innerstaatlichen Gesetzgebung an die internationalen Arbeitsnormen sicherzustellen und bewährte vergleichbare Praktiken zu erleichtern.

Kapazitätsaufbau und Stärkung der Entwicklungszusammenarbeit

27. Das Amt sollte mit Unterstützung der Mitgliedsgruppen im Rahmen seines Programms der Entwicklungszusammenarbeit und insbesondere durch Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit und eine verstärkte Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin (Turiner Zentrum):
 - a) die Kapazitäten der Regierungen sowie der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer stärken, damit sie sich auf allen Ebenen wirksam am sozialen Dialog beteiligen können, unter anderem durch Schulungen und Unterstützungsdienste in den Bereichen Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und andere Formen des sozialen Dialogs, einschließlich der betrieblichen Zusammenarbeit, Verhandlungskompetenzen sowie Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, einschließlich der Behandlung von Beschwerden, der Vermittlung und der Schlichtung;
 - b) die institutionellen Kapazitäten und die Wirksamkeit der Arbeitsinstitutionen, einschließlich der Arbeitsverwaltungssysteme, der Arbeitsaufsicht, der Systeme der Arbeitsgerichtsbarkeit, der dreigliedrigen Institutionen des sozialen Dialogs und anderer Mechanismen zur Unterstützung des sozialen Dialogs und der Umsetzung der Arbeitnehmerrechte stärken;
 - c) die Mitgliedsgruppen bei der Nutzung des sozialen Dialogs bei der Bewältigung von Herausforderungen und der Ergreifung von Chancen im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, darunter Nichtdiskriminierung, Löhne und Arbeitsbedingungen, Digitalisierung, gerechter Übergang, Qualifizierung und lebenslanges Lernen, Arbeitsschutz, menschenwürdige Arbeit in Lieferketten sowie sektorspezifische Herausforderungen, unterstützen;

- d) die Beteiligung von Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen sowie Wirtschaftseinheiten an den Prozessen des sozialen Dialogs unterstützen;
- e) kollegiales Lernen und den Austausch bewährter Praktiken fördern;
- f) den Austausch und die Verbreitung bewährter Praktiken im Bereich des sozialen Dialogs zur Unterstützung der Politikgestaltung und Entscheidungsfindung fördern;
- g) die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei ihren Bemühungen unterstützen, Erwerbstätige und Wirtschaftseinheiten in der informellen Wirtschaft zu erreichen, zu organisieren und zu vertreten, insbesondere, soweit durchführbar und mit entsprechendem Kapazitätsaufbau, durch gezielte Strategien für die Öffentlichkeitsarbeit, Schulungsprogramme und maßgeschneiderte Dienstleistungen, damit sie in die formale Wirtschaft eingegliedert werden und so vom sozialen Dialog wirksam profitieren können;
- h) die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei der Förderung des Toolkits für Arbeitsbeziehungen verstärkt unterstützen, unter anderem durch Kapazitätsaufbau und die Aktualisierung des Leitfadens der IAO zur betrieblichen Zusammenarbeit (1997) und des grundsatzpolitischen Leitfadens der IAO zu Kollektivverhandlungen (2015), unter Berücksichtigung der Entwicklungen in der Welt der Arbeit;
- i) die Bediensteten der IAO dabei unterstützen, den sozialen Dialog und die Dreigliedrigkeit besser in alle Arbeiten der IAO zu integrieren.

Forschungsarbeiten und Fakten

28. Das Amt sollte:

- a) die faktengestützten Forschungsarbeiten und das praxisrelevante Wissen rund um die Themen Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, darunter sektorale Verhandlungen und Mechanismen für deren Ausweitung, dreigliedriger sozialer Dialog, betriebliche Zusammenarbeit, Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit, Behandlung von Beschwerden und Zugang zu Rechtsbehelfen, sozialer Dialog einschließlich Kollektivverhandlungen, Produktivität, Rahmenwerke für die Repräsentativität sowie Demokratie und Ungleichheit, stärken;
- b) Datenbanken mit Bezug zum sozialen Dialog, darunter Indikatoren für die Einhaltung von Vorschriften auf Landesebene in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sowie die Überwachung und Bewertung der Ergebnisse des sozialen Dialogs, entwickeln und pflegen;
- c) die Wissensgrundlagen in Bezug auf innovative Praktiken des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen erweitern, auch in den Bereichen nationaler, sektorspezifischer, betrieblicher und grenzüberschreitender sozialer Dialog, Formalisierung, Haus-, Pflege- und Betreuungsarbeit, Organisation von schwer zu organisierenden Gruppen von Erwerbstätigen und Wirtschaftseinheiten sowie Geschlechtergleichstellung;
- d) weitere Forschungsarbeiten über die Rolle des sozialen Dialogs bei der Bewältigung der wichtigsten Übergänge, die die Welt der Arbeit betreffen, durchführen, darunter:
 - i) Digitalisierung und künstliche Intelligenz, im Rahmen der Beobachtungsstelle der IAO für künstliche Intelligenz und Arbeit in der digitalen Wirtschaft, und – auf der Grundlage weiterer Forschungsarbeiten – Erarbeitung eines dem Verwaltungsrat zur Prüfung vorzulegenden Vorschlags für eine dreigliedrige Sachverständigentagung über KI und sozialen Dialog;

- ii) gerechter Übergang;
- iii) Frieden, Konfliktprävention, Widerstandsfähigkeit und sozialer Zusammenhalt;
- iv) demografische Veränderungen;
- v) anhaltende Herausforderungen beim Übergang zur Formalität;
- vi) Jugendbeschäftigung und Übergang von der Schule ins Berufsleben.

B. Kohärenz

29. Das Amt sollte:

- a) sicherstellen, dass seine Arbeit ausgewogen ist, sich auf das Kernmandat der Organisation konzentriert und ergebnisorientiert ist, den Bedürfnissen und Prioritäten der Mitgliedsgruppen der IAO entspricht und auf die Bereiche mit dem größten Wirkungspotenzial ausgerichtet ist;
- b) Anreize für integrierte, bereichsübergreifende Maßnahmen schaffen, die von den Außenämtern geleitet werden, strategisch ausgerichtet sind und den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen entsprechen, und ein förderliches Umfeld für die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen sowie für Investitionen in die Arbeitsinstitutionen unterstützen;
- c) im Einklang mit seinem Kernmandat die Zusammenarbeit stärken und eine größere Kohärenz in Bezug auf Belange der Welt der Arbeit innerhalb des multilateralen Systems, einschließlich der Institutionen der Vereinten Nationen und der internationalen Finanzinstitutionen, fördern, um den sozialen Dialog als Triebkraft für inklusives Wirtschaftswachstum, Produktivität, soziale Widerstandsfähigkeit und Frieden zu fördern, wobei Doppelarbeit mit anderen Organisationen zu vermeiden ist;
- d) die Ergebnisse dieser Schlussfolgerungen bei der weiteren Entwicklung, der Bereitstellung von Ressourcen, falls erforderlich, und der Umsetzung der integrierten Strategie zur Förderung und Umsetzung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, die vom Verwaltungsrat auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) gebilligt wurde, sowie der IAO-Strategie für Entwicklungszusammenarbeit für 2026–29, die vom Verwaltungsrat auf seiner 356. Tagung (März–April 2026) gebilligt wurde, berücksichtigen.

C. Folgemaßnahmen betreffend Programm, Haushalt und Steuerung

- 30. In künftigen Programm- und Haushaltsvorschlägen sollten diese Schlussfolgerungen im Kontext der bestehenden Steuerungsrahmen und Haushaltsverfahren berücksichtigt werden, indem in ausreichendem Umfang Mittel des ordentlichen Haushalts für die Unterstützung der Vereinigungsfreiheit, der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen sowie des sozialen Dialogs in all seinen Formen bereitgestellt werden.
- 31. Das Amt sollte sich dazu verpflichten, Sondermittel zur Unterstützung der Umsetzung dieser Schlussfolgerungen zu mobilisieren, im Einklang mit den Prioritäten der Mitgliedsgruppen, der IAO-Strategie für Entwicklungszusammenarbeit für 2026–29 und der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, wobei Doppelarbeit zu vermeiden ist.
- 32. Die Folgemaßnahmen sollten messbare Indikatoren, Regelungen für die Überwachung und Evaluierung sowie eine regelmäßige Berichterstattung über die bestehenden Steuerungsmechanismen umfassen, darunter eine hochrangige Evaluierung der IAO-Maßnahmen im Bereich des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit.