



Verwaltungsrat

326. Tagung, Genf, 10.-24. März 2016

GB.326/POL/4

Sektion Politikentwicklung
Segment Sozialer Dialog

POL

Datum: 22. Februar 2016

Original: Englisch

VIERTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Folgemaßnahmen zur wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog auf der 102. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2013): Durchführung des Aktionsplans

Zweck der Vorlage

Die Vorlage enthält die Hauptelemente der vom Amt bei der Durchführung des Aktionsplans zum sozialen Dialog befolgten Strategie, wie vom Verwaltungsrat auf seiner 319. Tagung im Oktober 2013 erörtert und überprüft, im Anschluss an die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 102. Tagung im Juni 2013 angenommene Entschließung, und berichtet über die bei seiner Durchführung bereits erzielten Fortschritte.

Der Verwaltungsrat wird ersucht, das weitere Vorgehen zu erörtern und diesbezüglich Orientierungshilfe zu geben (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 45).

Einschlägiges strategisches Ziel: Stärkung des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Die Leitlinien des Verwaltungsrats werden die Grundlage der zweiten Phase der Durchführung des Aktionsplans zum sozialen Dialog durch das Amt bilden und dazu beitragen, die künftige strategische Ausrichtung und Durchführung der Tätigkeiten in diesem Bereich zu prägen.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Der Aktionsplan wird hauptsächlich im Rahmen der bestehenden Haushaltsbewilligungen durchgeführt werden und wird sich auch auf Sondermittel von Gebern und Gastregierungen stützen.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Das Amt wird den vom Verwaltungsrat gebotenen Leitlinien Rechnung tragen.

Verfasser: Einheit Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit, Hauptabteilung Verwaltungsführung und Dreigliedrigkeit (GOVERNANCE/DIALOGUE).

Verwandte Dokumente: GB.319/POL/3, GB.325/POL/INF/1.

I. Einleitung und Hintergrund

1. Auf seiner 319. Tagung im Oktober 2013 überprüfte der Verwaltungsrat einen vom Amt ausgearbeiteten vierjährigen Aktionsplan zur Umsetzung der Schlussfolgerungen zur wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog. Der Plan legte konkrete bis 2017 zu erreichende Ziele und die gemäß dem Handlungsrahmen, der in der von der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) auf ihrer 102. Tagung im Juni 2013 angenommenen Entschließung enthalten war, durchzuführenden Tätigkeiten fest.¹
2. Der Verwaltungsrat ersuchte den Generaldirektor, den Aktionsplan und die Tätigkeitsmatrix unter Berücksichtigung der aus den Diskussionen im Verwaltungsrat hervorgehenden Leitlinien anzupassen und der 325. Tagung des Verwaltungsrats einen Fortschrittsbericht vorzulegen.²
3. Das Amt legte dem Verwaltungsrat auf seiner 325. Tagung im November 2015 einen Fortschrittsbericht zur Information vor.³
4. Der vorliegende Bericht stützt sich auf diesen Bericht. Er legt die vom Amt befolgte Strategie, die wesentlichen Erfolge, die gewonnenen Erkenntnisse und die bei der Durchführung des Aktionsplans aufgetretenen Herausforderungen für den Zeitraum von Juni 2013 bis Januar 2016 dar. Ein Verzeichnis der wichtigsten Ergebnisse und Tätigkeiten ist im Anhang enthalten.
5. Die Hauptziele des Aktionsplans sind Folgende:
 - Schaffung robuster evidenzbasierter Fachberatungs- und Kapazitätsaufbaudienste, um den Mitgliedsgruppen dabei zu helfen, die Herausforderungen zu bewältigen, mit denen sie auf allen Ebenen in Bezug auf sozialen Dialog, Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit konfrontiert sind; und
 - Nutzung positiver Beispiele für die Rolle des sozialen Dialogs bei der Erzielung von sozialen und wirtschaftlichen Fortschritten.
6. Die Tätigkeiten des Aktionsplans wurden und werden weiterhin im Rahmen der Agenda für menschenwürdige Arbeit durchgeführt, wobei der unteilbare, zusammenhängende und sich gegenseitig stützende Charakter der strategischen Ziele der IAO und die Rolle der internationalen Arbeitsnormen als wertvolles Mittel zu ihrer Umsetzung berücksichtigt werden.

II. Durchführungsstrategie und Haupterfolge

7. Um den sozialen Dialog und die Dreigliedrigkeit in den Mitgliedstaaten zu stärken und den dreigliedrigen Akteuren des sozialen Dialogs wirksame Unterstützung zu leisten, hat das Amt eine umfassende Strategie mit vier Hauptelementen durchgeführt: Förderungskampagnen, Wissensschaffung und -austausch, Kapazitätsentwicklung und Stärkung von Part-

¹ GB.319/POL/3.

² Der überarbeitete Aktionsplan findet sich unter: <http://ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm>.

³ GB.325/POL/INF/1.

nerschaften. Diese Strategie orientiert sich an den Bestimmungen internationaler Arbeitsnormen, der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, der Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, dem Globalen Beschäftigungspakt und der Entschließung von 2002 über Dreigliedrigkeit und sozialen Dialog sowie den Schlussfolgerungen zur wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog. Sie fußt auch auf der effektiven Umsetzung der Programm- und Haushaltsprioritten.⁴

Förderungskampagnen

8. Das Amt verstärkte die Anstrengungen zur Durchsetzung der universellen Ratifizierung der grundlegenden Übereinkommen, einschließlich des Übereinkommens (Nr. 87) über Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und des Übereinkommens (Nr. 89) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949. Es intensivierte seine Bemühungen zur Förderung der Ratifizierung und wirksamen Durchführung der ordnungspolitischen Übereinkommen, einschließlich des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, gemäß dem vom Verwaltungsrat angenommenen Aktionsplan 2010-16.⁵ Die Frderungsbemhungen zielten auch auf die Empfehlung (Nr. 113) betreffend die Beratung in einzelnen Wirtschaftszweigen und im gesamtstaatlichen Rahmen, 1960, und die Empfehlung (Nr. 152) betreffend dreigliedrige Beratungen (Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation), 1976. Sechs weitere Mitgliedstaaten (Komoren, Marokko, Panama, Russische Föderation, Tadschikistan und Tunesien) haben seit 2013 das Übereinkommen Nr. 144 ratifiziert. Damit ist die Anzahl der Ratifikationen auf 139 gestiegen. Das Amt hat Ländern, die derzeit die Ratifizierung dieses Übereinkommens in Erwägung ziehen (z. B. die Islamische Republik Iran, Kamerun, Sudan und Usbekistan), technische Unterstützung geleistet. Die Instrumente, die für Förderungskampagnen eingesetzt werden, umfassen Fachberatung, Verbreitung von veröffentlichten Materialien und gezielte Workshops und Ausbildungsmaßnahmen. Die Tätigkeiten standen auch im Zusammenhang mit den Bemerkungen der Aufsichtsorgane der IAO im Hinblick auf die wirksame Durchführung der genannten Übereinkommen (z. B. Bangladesch, Belarus, Kolumbien, Philippinen, Sambia, Sri Lanka und Tschad).
9. Daten und Ausbildungsinstrumente wurden im Rahmen einer Kampagne zur Förderung der Ratifizierung und wirksamen Durchführung des Übereinkommens (Nr. 151) über Arbeitsbeziehungen (ffentlicher Dienst), 1978, und des Übereinkommens (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981, als Teil der Strategie entwickelt, Mitgliedstaaten dabei zu helfen, Kollektivverhandlungen und Arbeitsbeziehungen zu stärken (z. B. Dominikanische Republik, Philippinen, Serbien). Die Kampagne zielte auch auf die Empfehlung (Nr. 91) betreffend die Gesamtarbeitsverträge, 1951, die Empfehlung (Nr. 163) betreffend Kollektivverhandlungen, 1981, und die Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006. Zur Unterstützung dieser Bemühungen wurde eine aktualisierte erläuternde Broschüre zum Übereinkommen Nr. 154 ausgearbeitet.⁶ Fünf weitere Ratifizierungen (Bosnien und Herzegowina, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Marokko, Russische Föderation und Tunesien) wurden für das Übereinkommen Nr. 151 und drei (Bosnien und Herzegowina, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien und Tunesien) für das Übereinkommen Nr. 154 registriert. Damit ist die Gesamtzahl der Ratifikationen auf 53 bzw. 46 gestiegen. Alle diese Ratifikationen wurden mit technischer Unterstützung des Amtes erreicht.

⁴ GB.326/PFA/1.

⁵ GB.306/3/1.

⁶ <http://ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--en/index.htm>.

Schaffung und Austausch von Wissen

10. Das Amt hat seine Forschungen über sozialen Dialog, Kollektivverhandlungen und Mechanismen für die Prävention und Beilegung von Streitigkeiten intensiviert und hat Politik- und Schulungsinstrumente sowie Datenbanken erstellt, um seine Politikberatung und technische Unterstützung für die Mitgliedsgruppen zu unterfüttern.
11. Das Amt hat Leitfäden zum nationalen dreigliedrigen sozialen Dialog und zu Kollektivverhandlungen erstellt, wobei letzterer durch eine Reihe von Merkblättern ergänzt worden ist.⁷ Diese haben sich zusammen mit dem 2012 veröffentlichten Leitfaden für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten als wertvolle Instrumente für die Politikberatung, den Kapazitätsaufbau und den Wissensaustausch erwiesen. Der Leitfaden zum nationalen dreigliedrigen sozialen Dialog, der in zehn Sprachen vorliegt, präsentiert bewährte Praktiken für die Schaffung und Leitung von leistungsfähigen Einrichtungen für dreigliedrige Beratungen und Konsensschaffung und für die Förderung eines dreigliedrigen Ansatzes zur Steuerung des Arbeitsmarkts. Er wurde als Kernausbildungsmaterial in der ersten Akademie für nationalen dreigliedrigen sozialen Dialog verwendet, die 2014 im Turiner Zentrum stattfand. Teilnehmer aus 33 Ländern tauschten ihre Erfahrungen und vorbildliche Praktiken zum sozialen Dialog und zur Dreigliedrigkeit als Instrumente für die Schaffung von durch Zusammenhalt geprägten Gesellschaften und nachhaltige Wirtschaftsentwicklung aus.
12. Das Amt hat in Zusammenarbeit mit der Internationalen Vereinigung der Wirtschafts- und Sozialräte (AICESIS) eine Datenbank für nationale Institutionen des dreigliedrigen sozialen Dialogs für 100 Länder eingerichtet, um vergleichende Informationen über wesentliche Parameter dieser Einrichtungen zu bieten.⁸ Daten über Gewerkschaftsmitgliedschaft und Kollektivverhandlungen⁹ und eine vergleichende Rechtsdatenbank für Arbeitsbeziehungen, „IR Lex“,¹⁰ sind entwickelt worden, um aktuelle Informationen über Arbeitsbeziehungen für Entscheidungsträger und Gesetzgeber sowie die Sozialpartner bereitzustellen. Die Datenbanken geben dem Amt auch die Möglichkeit, die Qualität des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen in Mitgliedstaaten zu beurteilen. Eine Reihe von Informationspapieren sind veröffentlicht worden, in denen Tendenzen und bewährte Praktiken auf dem Gebiet der Kollektivverhandlungen untersucht werden.¹¹
13. Die erstellten Instrumente haben die Qualität der Beratung und die Wirkung von IAO-Interventionen auf der Landesebene verbessert und die Rolle der IAO als Kompetenzzentrum für sozialen Dialog und Arbeitsbeziehungen unterstrichen.
14. Das Amt bereitet zurzeit eine Untersuchung über grenzüberschreitenden sozialen Dialog und grenzüberschreitende Arbeitsbeziehungen vor, gefolgt von einer Sachverständigentagung im Zeitraum 2016-17, um aktuelle Tendenzen und Herausforderungen zu analysieren. Das Amt hat auch Untersuchungen über neuere Tendenzen im Bereich des sozialen Dialogs auf subnationaler Ebene in die Wege geleitet, u.a. in Frankreich, Indien, Italien und Deutschland.

⁷ <http://ilo.org/collectivebargaining>.

⁸ <http://aicesis.org/database/>.

⁹ <http://ilo.org/irdata>.

¹⁰ <http://ilo.org/irlex>.

¹¹ <http://ilo.org/collectivebargaining>.

Entwicklung der institutionellen Kapazitäten der Mitgliedsgruppen der IAO

15. Das Amt hat Mitgliedsgruppen umfassende Politikberatung und technische Unterstützung geboten, um ihr Engagement auf dem Gebiet des sozialen Dialogs und der Kollektivverhandlungen zur Verbesserung der Arbeitsbeziehungen und zur Förderung inklusiver Arbeitsmärkte zu unterstützen, wobei der Vielfalt der nationalen Arbeitsbeziehungssysteme Rechnung getragen wurde. Diese Bemühungen zielten auf fragile Staaten (z. B. Burundi und Haiti) und Länder in einer politischen oder wirtschaftlichen Übergangsphase (z. B. Myanmar und Südsudan). In Griechenland unterstützte das Amt den dreigliedrigen sozialen Dialog mit dem Ziel, das Vertrauen unter den Mitgliedsgruppen wiederherzustellen und einen Konsens über Reformen zur Regelung der Arbeitsbeziehungen in einem Kontext struktureller Anpassungen zu erzielen. In Tunesien leistete das Amt einen Beitrag zur Einrichtung des sozialen Dialogs als wesentlichen Aspekt eines reibungslosen Übergangs zur Schaffung einer pluralistischen Demokratie. Das Amt hat auch einen Beitrag zur Entwicklung von dreigliedrigen Kommissionen für die Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten geleistet (z. B. Kolumbien, Guatemala und Panama).
16. Durch die Veranstaltung von globalen und regionalen Foren für den dreigliedrigen sozialen Dialog (z. B. die Akademie für sozialen Dialog, IAO-AICESIS-Konferenzen und Workshops für die Gemeinschaft portugiesisch-sprachiger Länder (CPLP) und die Westafrikanische Wirtschafts- und Währungsunion (UEMOA)) wurde der Austausch von Wissen über bewährte Praktiken im Bereich des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen erleichtert.
17. Als Ergebnis von Fachberatungsdiensten und Kapazitätsaufbau durch das Amt, unterstützt durch Forschung und Wissensschaffung, haben mehr als 20 Länder Maßnahmen getroffen, um ihren nationalen rechtlichen und institutionellen Rahmen für den sozialen Dialog zu schaffen oder zu stärken oder dreigliedrige Vereinbarungen zur Bewältigung von Herausforderungen im Sozial-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktbereich und zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung anzunehmen.
18. Das Amt fördert den sozialen Dialog als das wirksamste Mittel zur Entwicklung neuer oder abgeänderter nationaler Arbeitsgesetze, die sowohl den Anforderungen internationaler Arbeitsnormen gerecht werden als auch an die Interessen und Bedürfnisse aller Parteien angepasst sind. Das Amt bemüht sich, die Fähigkeit von Mitgliedsgruppen aufzubauen, in einen wirksamen sozialen Dialog um Arbeitsrechtsreformen einzutreten. In einigen Fällen, wie Haiti, ist jeder der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen Unterstützung separat geleistet worden, auch um ihre dreigliedrigen Beratungen zu erleichtern. Schulungen zu Arbeitsrecht und Arbeitsnormen, zum Arbeitsverhältnis und zu verwandten Themen werden sowohl im Turiner Zentrum als auch in betroffenen Ländern angeboten. Die Fähigkeiten von Mitgliedsgruppen werden durch den kontinuierlichen Ausbau des Wissens über arbeitsrechtliche Angelegenheiten und dessen Verbreitung durch wichtige Datenbanken wie NORMLEX und EPLex weiter verbessert.
19. Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sind generell in die vom Amt und vom Turiner Zentrum veranstalteten Ausbildungslehrgänge und Akademien einbezogen worden, die andere Fachbereiche behandeln wie Beschäftigung, Geschlechtergleichstellung, Arbeitsmigration, HIV und Aids, sozialer Schutz, Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz, Löhne und multinationale Unternehmen (MNU).
20. Die verschiedenen Tätigkeiten des Büros für Tätigkeiten für Arbeitgeber (ACT/EMP) und des Büros für Tätigkeiten für Arbeitnehmer (ACTRAV) dienen ebenfalls dem Kapazitätsaufbau für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und tragen zur Stärkung des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit bei.

Verknüpfungen mit programm- und haushaltspolitischen Ergebnissen

21. Im Verlauf der wiederkehrenden Diskussion über den sozialen Dialog unterstrichen die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen die wichtige Rolle des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit als wesentliche Mittel zur Umsetzung der strategischen Ziele der IAO. Daher wird der soziale Dialog in alle programm- und haushaltspolitischen Ergebnisse einbezogen. Das Amt hat „Sozialdialog-Marker“ entwickelt, um seine effektive Berücksichtigung als übergreifenden Politiktreiber zu überwachen.
22. Das Amt hat Mitgliedstaaten bei der Entwicklung von beschäftigungspolitischen Maßnahmen durch dreigliedrige Beratungen gemäß den Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, unterstützt, wobei die Schlussfolgerungen der wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung berücksichtigt wurden. Dies wiederum hat dazu beigetragen, die Effektivität des dreigliedrigen sozialen Dialogs in diesen Ländern zu verbessern (z. B. Marokko, Mongolei, Sambia, Uruguay).
23. Der soziale Dialog ist ein unerlässliches Instrument zur Sicherstellung von menschenwürdiger Arbeit für Wanderarbeitnehmer. Es wurde ein Bericht über sozialen Dialog und Arbeitsmigration ausgearbeitet, um internationale Migrationsforen und die regionale Integration in der Region Lateinamerika und Karibik zu unterstützen. Es wurde ein dreigliedriger Dialogprozess zu Arbeitsmigration in bestimmte arabische Staaten in die Wege geleitet, der mit einer dreigliedrigen interregionalen Sachverständigentagung begann, die 2014 in Nepal veranstaltet wurde.
24. Als Folgemaßnahme zur Annahme der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, veranstaltete die IAO im Jahr 2015 vier regionale und ein globales Wissensaustauschforum.¹² Diese Foren waren konzipiert als Plattformen für den Erfahrungsaustausch und interaktive Diskussionen zwischen öffentlichen Entscheidungsträgern, Sozialpartnern und anderen institutionellen Partnern über die im Zuge solcher Übergangsprozesse auf nationaler, regionaler und globaler Ebene gewonnenen Erkenntnisse und darüber, wie der soziale Dialog diesbezüglich hilfreich sein könnte.
25. In verschiedenen Tätigkeiten, die im Schwerpunktbereich (ACI) 7 Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durchgeführt wurden, wurde der soziale Dialog sowohl als Mittel als auch als Ergebnis voll integriert. Sie trugen zur Einrichtung oder verbesserten Arbeitsweise von dreigliedrigen Mechanismen in sechs Pilot-Ländern bei. Die Tätigkeiten wurden auf der Grundlage von Prioritäten durchgeführt, die von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen gemeinsamen festgelegt worden waren.¹³ Das Amt entwickelte auch ein Schulungsinstrument für Arbeitsaufsichtsbeamte zu HIV und Aids, das den sozialen Dialog im Hinblick auf die Entwicklung von Politiken und Programmen fördert, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Betrieben zugeschnitten sind.
26. Last but not least werden alle Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) unter Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen gestaltet und umgesetzt. Von den 81 Ländern mit DWCPs¹⁴ haben 62 gestärkte Mechanismen oder Einrichtungen für den sozialen Dialog als eine Priorität entweder unmittelbar oder in Zusammenhang mit anderen Ergebnissen festgelegt.

¹² Die vier dreigliedrigen regionalen Foren wurden vom Amt in Peru, Montenegro, Nepal und Senegal und das globale Forum im Turiner Zentrum veranstaltet.

¹³ GB.325/POL/4.

¹⁴ Diese Zahl schließt DWCPs ein, die 2013 ausliefen.

Partnerschaften

27. Das Amt stärkte seine Partnerschaften mit externen Einrichtungen für den sozialen Dialog. Diese Einrichtungen umfassen die Europäische Kommission (EK) und die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND), AICESIS, die Internationale Vereinigung für Arbeitsbeziehungen (ILERA), die Internationale Gesellschaft für Arbeits- und Sozialrecht (ISLSSL) und nationale Stellen für Streitbeilegung wie die Workplace Relations Commission (WRC) in Irland, die Fair Work Commission (FWC) in Australien und der US-amerikanische Bundesvermittlungs- und -schlichtungsdienst (FMCS). Dadurch wurde das Amt in die Lage versetzt, seine Forschungskapazitäten zu verbessern, die Wirkung seiner Arbeit auf Landesebene zu stärken und seinen Einfluss in globalen Politikdebatten stärker geltend zu machen.
28. Eine verstärkte Partnerschaft mit der EK führte zur Durchführung eines sechsjährigen Kooperationsprogramms mit Forschung und Kapazitätsaufbau im Hinblick auf einen effektiven Einsatz des sozialen Dialogs als Instrument zur Sicherstellung von nachhaltigen Politikreformen.
29. Die IAO hat auch einen wichtigen Beitrag zur Gruppe der Zwanzig (G20) geleistet, die die wesentliche Rolle des sozialen Dialogs bei der Bekämpfung von Ungleichheit und bei der Verwirklichung eines inklusiven Wachstums unterstrichen hat.¹⁵ Die Zusammenarbeit mit der Weltbank hat zu deren ausdrücklicher Anerkennung der wesentlichen Rolle des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit bei der Entwicklung und Umsetzung von arbeitsrechtlichen Vorschriften beigetragen.¹⁶
30. Die Aufnahme von Ziel 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) sowie von Ziel 10 (Abbau von Ungleichheiten) und Ziel 16 (Frieden und Gerechtigkeit) in die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung signalisiert eine klare Anerkennung der Bedeutung von menschenwürdiger Arbeit und damit des sozialen Dialogs durch die Weltgemeinschaft. In den letzten beiden Jahren wurden zahlreiche Veranstaltungen organisiert, um innerhalb des UN-Systems für eine breitere Anerkennung der Politikantworten der IAO zu einer Reihe von Fragen zu sorgen, darunter Entwicklungsfinanzierung, Grüne Arbeitsplätze, Stärkung der Stellung der Frau, Zwangsarbeit, indigene Völker, Arbeitsmigration, Kinderarbeit und die Ebola-Epidemie. Der soziale Dialog war in allen diesen Diskussionen ein zentrales Thema.
31. Verstärkte Zusammenarbeit sowohl mit der AICESIS als auch mit nationalen Gremien wie den Wirtschafts- und Sozialräten Spaniens und der Niederlande und der Kommission für Wirtschafts- und Sozialentwicklung der Republik Korea führte zur Veranstaltung von drei internationalen Konferenzen im Zeitraum 2013-15.¹⁷ Die teilnehmenden Einrichtungen nahmen gemeinsame Erklärungen an, in denen sie sich verpflichteten, soziale Basisschutzniveaus zu fördern und sich für eine bessere Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz einzusetzen. Diese Veranstaltungen trugen dazu bei, die Fähigkeit von mehr als 250 Teilnehmern, auch seitens der Sozialpartner, zur Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu verbessern.

¹⁵ Communiqué der G20-Staats- und Regierungschefs, Antalya-Gipfel, November 2015; Erklärung der G20-Arbeits- und Beschäftigungsminister, Ankara, Türkei, September 2015.

¹⁶ A. Kuddo, D. Robalino, M. Weber: "Balancing Regulations to Promote Jobs: From Employment Contracts to Unemployment Benefits", Weltbankgruppe, Washington, DC, 2015.

¹⁷ Informationen zu den Konferenzen in Madrid (Spanien) im Jahr 2013, Seoul (Republik Korea) im Jahr 2014 und Den Haag (Niederlande) im Jahr 2015 finden sich unter: <http://ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm>.

32. Weltweite Untersuchungen über die Leistungsfähigkeit von individuellen Systemen für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten sind im Gang. Im Zeitraum 2014-15 wurden mehr als 50 Landesstudien in allen Regionen in Auftrag gegeben und auf nationalen und subregionalen Workshops erörtert. Gespräche mit nationalen Streitbeilegungsgremien erleichterten diese Untersuchungen in Ländern wie Australien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Irland, Montenegro, Mosambik, Serbien, Südafrika, Swasiland, Vereinigtes Königreich, Vereinigte Republik Tansania und Vereinigte Staaten. Die Zusammenarbeit mit dem Japanischen Institut für Arbeitspolitik und Ausbildung (JILPT) ermöglichte Untersuchungen über ausgewählte Länder der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), die 2016 in Buchform erscheinen werden.
33. Das Amt arbeitete weiterhin mit regionalen und subregionalen Einrichtungen zusammen, wie der Arabischen Arbeitsorganisation, dem Verband Südostasiatischer Staaten (ASEAN), der Karibischen Gemeinschaft (CARICOM), der CPLP, der Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik (ECLAC), der Wirtschaftsgemeinschaft Westafrikanischer Staaten (ECOWAS), dem Gemeinsamen Markt des südlichen Teils Südamerikas (MERCOSUR), der Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrikas (SADC) und der UEMOA. Diese Zusammenarbeit half dem Amt dabei, ein breiteres Publikum zu erreichen, die Süd-Süd-Zusammenarbeit zu fördern und in Bezug auf den Aufbau von institutionellen und technischen Kapazitäten im Bereich des sozialen Dialogs bessere Ergebnisse zu erzielen.
34. Eine öffentlich-private Partnerschaft mit H&M zur „Förderung von nachhaltigen globalen Lieferketten in der Bekleidungsindustrie“, die eine Zusammenarbeit bei Arbeitsbeziehungen und Löhnen umfasst, führte zur Entwicklung von Projekten der technischen Zusammenarbeit, die von der Schwedischen Agentur für internationale Entwicklungszusammenarbeit (SIDA) unterstützt wurden. Ähnliche Projekte sind mit Unterstützung der Regierung Deutschlands entwickelt worden.
35. In der speziellen Frage der Arbeitsmigration wurde Unterstützung für das jährliche ASEAN-Forum auf hoher Ebene für Wanderarbeitnehmer geleistet, das einzige dreigliedrige Forum, das Arbeitsmigrationsfragen auf der ASEAN-Ebene erörtert, um die ASEAN-Erklärung zum Schutz und zur Förderung von Wanderarbeitnehmern voranzubringen (Erklärung von Cebu).

III. Gewonnene Erkenntnisse und Herausforderungen

36. Die Verstärkung der Forschungen über den sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen dient dazu, die IAO als Kompetenzzentrum für Arbeitsbeziehungen zu positionieren und ihre Politikberatung in diesem Bereich zu verbessern. Dies hat es dem Amt auch ermöglicht, die Transformationen, die derzeit in den Mitgliedstaaten stattfinden, und die Herausforderungen, vor denen sie im Bereich des sozialen Dialogs stehen, besser zu verstehen und zu dokumentieren.
37. Globale und regionale Veranstaltungen, die dreigliedrige Delegationen aus verschiedenen Ländern zusammenführen, um sich über bewährte Praktiken und Erfahrungen auf dem Gebiet des sozialen Dialogs auszutauschen, haben sich als eine sehr wertvolle Komponente im Rahmen breiterer Programme zum Aufbau der Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO erwiesen. Die Aufrechterhaltung und Vertiefung von Partnerschaften und die Vernetzung mit externen Institutionen haben dazu beigetragen, die Politikkohärenz zu verbessern, und haben die Wirkung der Arbeit der IAO auf Landes-, regionaler und globaler Ebene verstärkt.

38. Das Amt verzeichnet eine ständig zunehmende Nachfrage nach Politikberatung, Kapazitätsaufbau und Wissensschaffung und -austausch auf dem Gebiet des sozialen Dialogs seitens der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen.
39. Die erheblichen Erfolge, die bei der Förderung des sozialen Dialogs erzielt worden sind, sollten dennoch nicht die Tatsache verdecken, dass es immer noch viel zu viele Orte gibt, wo die Ausübung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen noch nicht in vollem Umfang verwirklicht ist. In vielen Ländern sind dreigliedrige Einrichtungen für den sozialen Dialog immer noch schwach und spielen in der Politikgestaltung eine untergeordnete Rolle, und die Rolle der Sozialpartner wird nicht immer respektiert. Die effektive Durchführung von ratifizierten Übereinkommen ist für viele Länder immer noch eine Herausforderung. All das erfordert verstärkte und gezielte Maßnahmen seitens des Amtes.
40. Neuere Erfahrungen mit Reformen des Arbeitsrechts in manchen Ländern, die durch das Fehlen echter Konsultationen zwischen den dreigliedrigen Partnern gekennzeichnet waren, deuten auf die Notwendigkeit fortgesetzter anwaltschaftlicher Tätigkeit und Unterstützung durch das Amt in diesem Bereich. Eine enge Zusammenarbeit mit ACT/EMP und ACTRAV sowie mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und der Internationalen Arbeitgeberorganisation (IOE) ist diesbezüglich wichtig.
41. Trotz mancher Fortschritte ist die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Bereich des sozialen Dialogs in vielen Ländern immer noch eine Herausforderung. Vergleichende Daten zeigen, dass in den meisten Regionen, auch in vielen der G20-Länder, weniger als 20 Prozent der Mitglieder der nationalen Einrichtungen für den sozialen Dialog Frauen sind. Die Überwachung von diesbezüglichen Fortschritten wird durch das Fehlen von nach dem Geschlecht aufgeschlüsselten Statistiken auf nationaler Ebene erschwert. Zusagen der Akteure des sozialen Dialogs, dass sie sich um Fortschritte auf dem Weg zu einer geschlechtlich ausgewogenen Mitgliedschaft bemühen werden, sind ein wichtiges Mittel, um sicherzustellen, dass Fragen der Geschlechtergleichstellung in die Agenden des sozialen Dialogs aufgenommen werden.
42. Die Messung der Wirkung der Interventionen des Amtes bei der Förderung des sozialen Dialogs, insbesondere durch die Festlegung und Überwachung einschlägiger Indikatoren, bleibt eine Herausforderung. Aufbauend auf den Sozialdialog-Markern, die vom Amt bereits definiert worden sind, würden weitere Arbeiten durchgeführt werden. Überdies können externe Zwänge wie politische Krisen und Veränderungen die Ergebnisse der Interventionen des Amtes beeinträchtigen oder hinauszögern.

IV. Schlussfolgerungen

43. Die IAO führt umfangreiche Arbeiten durch, um den sozialen Dialog zu fördern und seine Wirkung zu verstärken, die Förderungskampagnen, Forschung, Kapazitätsaufbau, Politikentwicklung und Partnerschaften umfassen. Das Amt hat alle verfügbaren Ressourcen auf effektive Weise genutzt, um diese Anstrengungen zu unterstützen.
44. Um die Wirkung seiner Interventionen weiter zu stärken, wird das Amt seine Aktivitäten zur Förderung des sozialen Dialogs als übergreifenden Politiktreiber über alle Programm- und Haushaltergebnisse weiterhin intensivieren.

Beschlußentwurf

45. *Der Verwaltungsrat ersucht den Generaldirektor, seinen Leitlinien bei der weiteren Durchführung des Aktionsplans zum sozialen Dialog Rechnung zu tragen.*

Anhang

Verzeichnis der wichtigsten Ergebnisse und Tätigkeiten¹⁸

Komponenten und Tätigkeiten	Ergebnisse
Förderungskampagnen und Politik	
1. Kampagne zur Förderung der für den sozialen Dialog relevanten internationalen Arbeitsnormen	– Leitfaden zum Übereinkommen Nr. 144 wurde in fünf Sprachen veröffentlicht und für die Förderung der Ratifizierung und Durchführung des Übereinkommens Nr. 144 verwendet – Mit Anmerkungen versehener Leitfaden „Förderung von Kollektivverhandlungen: Übereinkommen Nr. 154 und Empfehlung Nr. 163“ wurde in drei Arbeitssprachen der IAO veröffentlicht – Regionale Kampagne und Workshop zur Verbesserung der Regulierung der Vereinigungsfreiheit und von Kollektivverhandlungen, die auf den Plurinationalen Staat Bolivien, Brasilien, Chile, Costa Rica, Dominikanische Republik, Ecuador, Guatemala, Kolumbien und Panama zielten – Regionaler Workshop zur Förderung der Vereinigungsfreiheit und von Kollektivverhandlungen im öffentlichen Sektor wurde für mehrere Länder Lateinamerikas und der Karibik veranstaltet
2. Förderung der dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) ¹	– Die neue Umsetzungsstrategie für die Förderung und Verfolgung der MNU-Erklärung umfasst Sensibilisierungsmaßnahmen, Kapazitätsaufbau und Unterstützung auf Landesebene in Bezug auf den Ansatz und die Empfehlungen der MNU-Erklärung mit dem Schwergewicht auf der Verstärkung des regionalen und nationalen dreigliedrigen sozialen Dialogs über Politiken im Zusammenhang mit MNU-Tätigkeiten – Erstellung einer vergleichenden Untersuchung über „Die Beteiligung nationaler Einrichtungen für den sozialen Dialog an der Politikgestaltung und der Beilegung von Streitigkeiten im Zusammenhang mit Tätigkeiten multinationaler Unternehmen“ – Ausbildungslehrgang des Turiner Zentrums über „Multinationale Unternehmen, Entwicklung und menschenwürdige Arbeit: Der Ansatz der MNU-Erklärung“ umfasste eine Veranstaltung zum sozialen Dialog – Es wurden nationale Workshops zur Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in MNUs in verschiedenen Sektoren organisiert (Lesotho, Mosambik, Sambia, Südafrika und Swasiland)
3. Grundsatzpolitischer Dialog	– Globales Dialogforum für Löhne und Arbeitszeiten in der Textil-, Bekleidungs-, Leder- und Schuhwarenindustrie, 2014 in Genf veranstaltet – Globales Dialogforum zu Herausforderungen für Kollektivverhandlungen im öffentlichen Dienst im Jahr 2014 mit 127 Teilnehmern – Nationale grundsatzpolitische Dialogforen für den sozialen Dialog und die Steuerung von Politikreformen wurden in fünf EU-Ländern veranstaltet (Griechenland, Irland, Portugal, Spanien und Zypern) unter Beteiligung von Sachverständigen der IAO, der Europäischen Kommission (EK), des Internationalen Währungsfonds und der Europäischen Zentralbank
Wissensschaffung und -verbreitung	
1. Ausweitung von quantitativen und qualitativen Untersuchungen und Instrumenten zu nationalen Einrichtungen für den dreigliedrigen sozialen Dialog	– Kurzdossier zu „Förderung des sozialen Dialogs in der ländlichen Wirtschaft“ in den drei Amtssprachen der IAO – Technische Anleitung zur Stärkung der Dreigliedrigkeit auf der Grundlage der Erfassung von erfolgreichen Praktiken – Merkblätter über nationale dreigliedrige Vereinbarungen und ihre sozialen und wirtschaftlichen Ergebnisse wurden ausgearbeitet und bei Schulungen und in Workshops verteilt – Leitfaden zur Repräsentativität von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden in Prozessen des sozialen Dialogs wird zurzeit ausgearbeitet

¹⁸ Zu mehr Informationen siehe GB.325/POL/INF/1.

Komponenten und Tätigkeiten	Ergebnisse
2. Untersuchungen über den sozialen Dialog in Ländern in einer politischen Übergangsphase	- Bericht über „Stärkung des sozialen Dialogs in Ägypten“, soll 2016 veröffentlicht werden - Forschungsbeiträge zur Rolle des sozialen Dialogs bei der Förderung des politischen Übergangs sind im IAA-Leitfaden „Nationaler dreigliedriger sozialer Dialog“ enthalten und wurden in der Tunesien und anderen arabischen Ländern, die sich in einer politischen Übergangsphase befinden und die erste Anzeichen eines Gewerkschaftspluralismus verzeichnen, gebotenen Politikberatung verwendet
3. Untersuchungen über die Rolle des sozialen Dialogs im Kontext der Wirtschafts- und Finanzkrise	- Untersuchungen über die Rolle des sozialen Dialogs bei der Förderung einer nachhaltigen Erholung in EU-Mitgliedsstaaten, die vorübergehende finanzielle Unterstützung erhalten, in Zusammenarbeit mit der EK; Veröffentlichung eines Bandes von fünf Landespapieren und eines Kapitels im EK-Bericht von 2015 über Arbeitsbeziehungen in Europa - Gemeinsame IAO-EK-Untersuchungen über „Sozialer Dialog nach der Krise – Vorbildliche und innovative Praktiken in den EU-28“ wurden 2015 auf den Weg gebracht (elf nationale Studien, eine vergleichende Erhebung und Sachverständigentagungen) - Aufnahme eines Kapitels über Arbeitskrisen in das Buch „Arbeitsverwaltung in ungewissen Zeiten“
4. Untersuchungen über Trends im Bereich des sozialen Dialogs und der Kollektivverhandlungen und sozioökonomische Ergebnisse	- IR Data, eine Online-Datenbank für vergleichende Statistiken über die beiden Indikatoren der Arbeitsbeziehungen (Gewerkschaftsdichte und Erfassungsbereich von Kollektivverhandlungen) für 98 Länder² - IR Lex, eine vergleichende rechtliche Datenbank für Arbeitsbeziehungen, die Kollektivverhandlungen, dreigliedrigen Dialog und Arbeitsstreitigkeiten umfasst: 31 Landesprofile sind erstellt worden und die Ausweitung der Erfassung ist im Gang - Veröffentlichung von Kurzdossiers zu „Tendenzen im Bereich der Kollektivverhandlungen: Stabilität, Aushöhlung oder Niedergang?“, „Aushandlung von menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte“ und „Aushandlung von Sicherheit und Parität für atypisch Beschäftigte“ - Merkblätter zu: „Was sind Kollektivverhandlungen?“, „Kollektivverhandlungsthemen“, „Repräsentativität und Anerkennung für Kollektivverhandlungen“ und „Die Anwendung von Kollektivvereinbarungen“ - Veröffentlichung eines Leitfadens zu Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor - Untersuchungen über Praktiken in Bezug auf die Anwendung und Ausweitung von Kollektivvereinbarungen und die Einbeziehung von verletzlichen Arbeitnehmern und KMUs (neun Landespapiere, eine Fachtagung, ein Kurzdossier und ein zusammenfassender Bericht, der 2016 veröffentlicht werden soll) - Ergänzung des „Handbuchs für Kollektivverhandlungen und die Beilegung von Streitigkeiten im öffentlichen Dienst“, auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen, 2015 zur Veröffentlichung in mehreren Sprachen ausgearbeitet - Hintergrunddokument für die zwölfte Tagung des IAO-UNESCO-Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Empfehlungen betreffend die Lehrer im Jahr 2015: „Sozialer Dialog im Bildungssektor: Die anhaltende Herausforderung“ - Papier über „Gewerkschaften, Kollektivverhandlungen und Ungleichheit“, veröffentlicht in J. Berg (Hrsg.): „Arbeitsmarktinstitutionen und Ungleichheit: Schaffung von gerechten Gesellschaften im 21. Jahrhundert“ (Edward Elgar und IAO) - IAO-Blog zu „Wollt ihr gegen Ungleichheit vorgehen? Stärkt die Kollektivverhandlungen“ und Info-Story „Können Kollektivverhandlungen eine fairere Wirtschaft schaffen?“ - Untersuchungen über die Rolle von Mindestlöhnen und Kollektivverhandlungen bei der Festlegung von Löhnen und Arbeitsbedingungen in wichtigen Bekleidung herstellenden Ländern
5. Wissensaustausch über den grenzüberschreitenden sozialen Dialog	- Untersuchung zu „Grenzüberschreitender sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen“ in Vorbereitung - Online-Datenbank für Vereinbarungen mit transnationalen Unternehmen in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission veröffentlicht³ - Ausarbeitung des Berichts für die allgemeine Aussprache über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2016

Komponenten und Tätigkeiten	Ergebnisse
	– Interregionaler dreigliedriger Dialog über Arbeitsmigration zwischen Südasien und dem Nahen Osten eingeleitet im Hinblick auf die Einberufung einer interregionalen Ministertagung für faire Migration durch die IAO – ASEAN-Dreiecksprojekt der IAO im Jahr 2015 veranstaltet, der erste zweiseitige regionale Dialog über Arbeitsmigration zwischen dem ASEAN-Gewerkschaftsrat (ATUC) und dem ASEAN-Arbeitgeberverband (ACE) mit Unterstützung durch das Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber (ACT/EMP) und das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer (ACTRAV) – Jährliches ASEAN-Forum auf hoher Ebene für Wanderarbeitskräfte (AFML) mit Unterstützung des Amtes veranstaltet – Büro des Sonderfachausschusses der Afrikanischen Union für soziale Entwicklung, Arbeit und Beschäftigung (STC-SDLE) billigte die Zusammensetzung und das Mandat des dreigliedrigen plus-Arbeitsmigrationsausschusses der Afrikanischen Union (AU-LMAC), der dem SDC-SDLE auf Ministerebene Bericht erstatten wird – Sozialdialogforum für Arbeitsmigration der Wirtschaftsgemeinschaft der westafrikanischen Staaten (ECOWAS), 2015 in Dakar veranstaltet – Dreigliedrige binationale Tagungen über Arbeitsmigration in Afrika und Lateinamerika veranstaltet
6. Forschungen über Systeme zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und ihre Leistungsfähigkeit	– Globale Forschungen auf den Weg gebracht, um die Leistungsfähigkeit von Mechanismen und Verfahren für die Prävention und Beilegung von Streitigkeiten mit dem Schwerpunkt auf individuellen Arbeitsstreitigkeiten zu analysieren – Merkblätter und Bericht über die Aufgaben der Sonderkommission für kollektive Arbeitsstreitigkeiten (CETCOIT) ausgearbeitet und ihr Modell für die Beilegung von Streitigkeiten in einigen Regionen von ausgewählten lateinamerikanischen Ländern verbreitet (Guatemala, Kolumbien und Panama)
Politikberatung und Fachdienste	
1. Verstärkung der Rolle der Akteure und Einrichtungen des sozialen Dialogs	– Politikberatung und technische Unterstützung zur Einrichtung/Stärkung von dreigliedrigen Institutionen für den sozialen Dialog für: Argentinien, Aserbaidschan, Besetztes palästinensisches Gebiet, Botsuana, Burkina Faso, Georgien, Indien, Kenia, Litauen, Madagaskar, Malediven, Marokko, Namibia, Oman, Peru, Ruanda, Sudan, Tadschikistan, Trinidad und Tobago, Tschad, Tunesien und Vietnam – Der Allgemeine Bund der Unternehmen von Marokko (CGEM) unterzeichnete mit Unterstützung der IAO 2013 einen Sozialpakt mit den Gewerkschaften zur Förderung des sozialen Zusammenhalts und des sozialen Dialogs
2. Unterstützung der wirksamen Beteiligung der Sozialpartner an der Entwicklung von arbeitsrechtlichen Vorschriften durch dreigliedrige Beratungen	– Ausarbeitung von Landesstudien, um Lücken zwischen Arbeitsgesetzgebung und internationalen Arbeitsnormen zu ermitteln und dreigliedrige Diskussionen über Arbeitsrechtsreformen auf den Weg zu bringen (Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Lesotho, Marokko, Myanmar, Serbien und Vietnam) – Dreigliedriger sozialer Dialog über Arbeitsrechtsreformen mit Unterstützung der IAO (Chile, Haiti, Indien, Jordanien, Kambodscha, Lesotho, Malediven, Paraguay, Sambia und Sri Lanka)
3. Evidenzbasierte Politikberatung zur Stärkung des institutionellen Rahmens für Kollektivverhandlungen und betriebliche Zusammenarbeit	– „Kollektivverhandlungen: Ein Grundsatzpolitischer Leitfaden“ ausgearbeitet, um Mitgliedsgruppen und Praktiker bei der Förderung von Kollektivverhandlungen zu unterstützen – Fachberatung zu Arbeitsrechtsreformen im Zusammenhang mit Arbeitsbeziehungen und Kollektivverhandlungen geboten (Ägypten, Albanien, Algerien, Armenien, Bahamas, Besetztes palästinensisches Gebiet, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, El Salvador, Gabun, Griechenland, Haiti, Indien, Mali, Mongolei, Myanmar, Rumänien, Ruanda und Serbien) – Von ACTRAV organisierte nationale und regionale Tätigkeiten (Studien und Workshops) für Gewerkschaften, um den sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen zu Arbeitsschutz, Kinderarbeit, prekärer Arbeit in Asien und dem Pazifik, Afrika, Lateinamerika und den Besetzten palästinensischen Gebieten zu stärken – Unterstützung der Sozialpartner zur Förderung von sektoralen Verhandlungen in Kenia (Hotelgewerbe), Jordanien (Bekleidung), Philippinen (Versorger) und Vanuatu (Tourismus)

Komponenten und Tätigkeiten	Ergebnisse
4. Die Auswirkung von strukturellen Anpassungen auf den sozialen Dialog in EU-Ländern verstehen	– Beitrag zum EU-Bericht „Arbeitsbeziehungen in Europa“ im Zusammenhang mit dem sozialen Dialog in Mitgliedstaaten, die befristete finanzielle Unterstützung erhalten – Ausarbeitung von Arbeitspapieren zu Griechenland, Irland, Italien, Portugal und Spanien über die Auswirkungen der Krise auf den sozialen Dialog und die Arbeitsbeziehungen als Grundlage für den 2014 veröffentlichten editierten Band
5. Unterstützung von Ländern zur generellen Einbeziehung der Geschlechtergleichstellung in den sozialen Dialog	– Ausarbeitung von Kurzdossiers über sozialen Dialog und Geschlechtergleichstellung in Europa und Zentralasien und G20-Ländern (Erhebung von Informationen für Afrika im Gang) – Entwicklung von Richtlinien zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt und sexueller Belästigung gegen weibliche Arbeitnehmer in Ausfuhr-Freizonen durch den sozialen Dialog – Entwicklung eines Verhaltenskodex zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für Vietnam durch die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, 2015 gebilligt – IR Data-Fragebogen zu Gewerkschaftsmitgliedschaft und zur Erfassung von Kollektivverhandlungen ersuchte um nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Daten – Bericht über „Gleichstellung der Geschlechter in Kollektivverhandlungen (Analyse von Kollektivvereinbarungen in Zentralamerika und der Dominikanischen Republik)“, 2014 veröffentlicht
6. Verbesserung des Zugangs zu Arbeitsgerichten und Stellen für die Beilegung von Streitigkeiten sowie deren Leistungsfähigkeit	– Politikberatung und technische Unterstützung zur Einrichtung/Stärkung von Mechanismen für die Beilegung von Streitigkeiten (Albanien, Algerien, Bosnien und Herzegowina, Demokratische Volksrepublik Laos, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Haiti, Kolumbien, Mongolei, Montenegro, Republik Moldau, Rumänien, Ruanda, Serbien, Vereinigte Republik Tansania und Vietnam)
Kapazitätsaufbau	
1. Stärkung der Kapazitäten von Mitgliedsgruppen	– „Nationaler dreigliedriger sozialer Dialog: Ein IAA-Leitfaden für verbesserte Verwaltungsführung“, veröffentlicht und in zehn Sprachen übersetzt und in allen Regionen als Politik- und Schulungsinstrument verbreitet – Zweiwöchige Globale Akademie für den nationalen sozialen Dialog – Regionaler Workshop zum nationalen dreigliedrigen sozialen Dialog für portugiesischsprachige Länder, veranstaltet in Zusammenarbeit mit dem Sekretariat der Gemeinschaft der portugiesisch-sprachigen Länder (CPLP) im Jahr 2015, was zur Annahme einer gemeinsamen Erklärung führte – Entwicklung eines HealthWISE-Ausbildungshandbuchs und Leitfadens für Ausbilder für den sozialen Dialog im Gesundheitssektor, mit einer Übersetzung ins Chinesische, Französische und Portugiesische für den dreigliedrigen oder zweigliedrigen sozialen Dialog in Asien, Afrika und Amerika – Schulungsveranstaltungen für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen über sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen, einschließlich in Fachbereichen wie Arbeitsschutz und HIV und Aids, in Côte d'Ivoire, Indien, Kambodscha, Kasachstan, Kenia, Kolumbien, Kirgistan, Myanmar, Ruanda, der Russischen Föderation, Senegal, Südafrika, Tadschikistan und Vietnam
2. Befähigung der Sozialpartner zur Teilnahme an der Entwicklung von arbeitsrechtlichen Vorschriften	– Ausarbeitung eines ersten Entwurfs eines Tool-Kit für Arbeitsrechtsreformen – Ausarbeitung einer Broschüre für Lateinamerika über internationale Arbeitsnormen als Orientierungshilfe für Gewerkschaften bei Arbeitsrechtsreformen
3. Unterstützung von Mechanismen für den sozialen Dialog im Rahmen der regionalen und subregionalen Integration	– Technische Unterstützung für die dreigliedrige Kommission für Arbeit und Sozialdialog (UEMOA), das Dreigliedrige Forum für den sozialen Dialog (ECOWAS) und den Ständigen Ausschuss für den dreigliedrigen sozialen Dialog (SADC) – Veranstaltung einer subregionalen Konferenz über „Sozialer Dialog und Sozialrecht in OHADA-Ländern“ mit IAO-Unterstützung im Jahr 2015
4. Förderung des sozialen Dialogs unter aktiver Beteiligung der Sozialpartner im UN-System	– Veranstaltung einer Tagung auf hoher Ebene im Jahr 2014 am Rande der Generalversammlung, um die Aufmerksamkeit auf das Potential der Dreigliedrigkeit im Hinblick auf die Gestaltung und Umsetzung der neuen Entwicklungsagenda 2030 zu lenken

Komponenten und Tätigkeiten	Ergebnisse
Aufbau von Partnerschaften	
1. Aufbau und Stärkung von Partnerschaften mit den einschlägigen Institutionen und Netzwerken für Forschung und Politik	– Unterzeichnung einer Vereinbarung mit der Labour Relations Commission (LRC) in Irland, zusätzlich zu den bereits mit der Fair Work Commission (FWC) in Australien und dem US-FMCS (Federal Mediation and Conciliation Service) unterzeichneten Vereinbarungen – Unterzeichnung einer Vereinbarung mit H&M über einer öffentlich-private Partnerschaft (PPP) für Arbeitsbeziehungen und Löhne (für Äthiopien, Kambodscha und Myanmar) mit Unterstützung der Schwedischen Agentur für internationale Entwicklungszusammenarbeit (SIDA) – Verstärkung der Zusammenarbeit mit EUROFOUND: Beteiligung von EUROFOUND an IAA-Untersuchungen über sozialen Dialog und Erholung von der Krise; das Amt beteiligte sich an der Expertengruppe für das EUROFOUND-Projekt über „Kollektivverhandlungen im 21. Jahrhundert“ – Stärkung des Forschungsnetzwerks durch Partnerschaften mit dem Labour Law Research Network, der Internationalen Vereinigung für Arbeitsbeziehungen (ILERA), der Internationalen Gesellschaft für Arbeits- und Sozialrecht (ISLSSL) und anderen Forschungseinrichtungen (z. B. JILPT)

¹ Siehe GB.326/POL/8. ² <http://ilo.org/ilostat> ³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978>