

**ZUR DISKUSSION UND ORIENTIERUNG**

DRITTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Kollektivverhandlungen: Folgemaßnahmen zum zusammenfassenden Bericht des Präsidenten über die Dreigliedrige Tagung auf hoher Ebene über Kollektivverhandlungen (Genf, 19. bis 20. November 2009)

1. Im November 2007 ersuchte der Verwaltungsrat im Anschluss an die im Ausschuss geführte Diskussion über „Kollektivverhandlungen und die Agenda für menschenwürdige Arbeit“¹ das Amt, eine Dreigliedrige Tagung auf hoher Ebene über Kollektivverhandlungen zu veranstalten, und stellte dabei fest, dass zur Vorbereitung auf die Tagung² weitere Analysen und Forschungsarbeiten unter besonderer Berücksichtigung jüngster Trends und Innovationen erforderlich seien.
2. Die Tagung fand am 19. und 20. November 2009 in Genf statt, und es nahmen 12 Regierungsvertreter sowie 12 Vertreter der Arbeitgebergruppe und 12 Vertreter der Arbeitnehmergruppe daran teil. Weitere Teilnehmer waren Vertreter von über 49 Ländern, die bereits am Verwaltungsrat teilgenommen hatten. Die Teilnehmer begrüßten die *Introductory note* (einleitende Bemerkungen) mit einem Überblick über die jüngsten Trends und Innovationen in unterschiedlichen Teilen der Welt³. Es wurden auch eine Reihe von Arbeitspapieren verteilt⁴. Auf der Tagung fanden zahlreiche Präsentationen von Rednern aus unterschiedlichen Regionen statt, darunter Vertreter der Wissenschaft, politische Entscheidungsträger, Arbeitgeber sowie Gewerkschaftsführer.

¹ GB.300/ESP/1.

² GB.300/15(Rev.), Abs. 119.

³ IAA: *Collective bargaining: Negotiating for social justice. Introductory note*, Hauptabteilung Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen, Genf, 2009 (TCMB/2009/1).

⁴ Die Dokumente sind zu finden unter: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/tripartite/meeting.htm>

3. Die Tagung markierte den 60. Jahrestag des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949. In seiner Eröffnungsansprache betonte der Generaldirektor, das institutionelle Umfeld für Kollektivverhandlungen müsse gestärkt werden, wenn man die Umsetzung dieses grundlegenden Prinzips und Rechts bei der Arbeit wirksam stärken wolle. Der Präsident und die beiden Vizepräsidenten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppe erläuterten ebenfalls ihre Auffassungen zur Rolle der Kollektivverhandlungen beim Bemühen um soziale Gerechtigkeit und zu den Herausforderungen, mit denen die Regierungen und Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang konfrontiert sind. Professor Thomas Kochan von der Sloan School of Management des MIT führte den Vorsitz der Tagung.

Thematische Podiumsdiskussionen

4. Die Tagung war in Form einer Reihe thematischer Podiumsdiskussionen organisiert. Das Thema der ersten Podiumsdiskussion war die Rolle von Kollektivverhandlungen beim Umgang mit Wandel als eine wirksame Krisenreaktion. Die zweite Podiumsdiskussion befasste sich mit innovativen Praktiken und erörterte zwei Fallstudien. Die erste Studie präsentierte einen Gesamtarbeitsvertrag im Gesundheitssektor der Vereinigten Staaten, der darauf abzielt, die Produktivität zu erhöhen und die Servicequalität und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die zweite Fallstudie befasste sich mit der Rolle von Kollektivverhandlungen bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsstabilität unter unregelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern in Indien. Obwohl sie keine Standardpraktiken darstellen, so zeigten die beiden Beispiele doch, wie Probleme in sehr unterschiedlichen Länderkontexten mit Hilfe von Kollektivverhandlungen in Angriff genommen werden können. Die dritte Podiumsdiskussion untersuchte, wie die Politik und Institutionen durch Gesetze, Verhandlungsräte und ein Instrumentarium für Konfliktverhütung und -beilegung ein förderliches Umfeld für eine effektive Verwirklichung des Rechts auf Kollektivverhandlungen geschaffen haben. Zum Abschluss der Tagung präsentierte der Präsident eine Zusammenfassung seiner Erkenntnisse und die Punkte, bei denen Einvernehmen bestand (siehe Anhang).

Die nächsten Schritte

5. Die Ergebnisse der Tagung werden bei der Durchführung von Programm und Haushalt 2010-2011 berücksichtigt werden, wo sich die vier Bereiche der vom Ausschuss im November 2011 vereinbarten Folgemaßnahmen widerspiegeln. Dazu gehören die fortgesetzte Förderung der Ratifizierung und wirksamen Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen zur Vereinigungsfreiheit und dem Recht zu Kollektivverhandlungen, Kapazitätsaufbau und Fachberatungsdienste. Die Ergebnisse werden auch ein wichtiger Bestandteil der Aktivitäten des Amtes zur Wissensentwicklung und -verbreitung sein, mit besonderem Schwerpunkt auf der Rolle von Kollektivverhandlungen als Teil einer wirksamen Krisenreaktion im Kontext der Umsetzung des Globalen Beschäftigungspaktes.

Genf, 10. Februar 2010

Zur Diskussion und Orientierung.

Anhang

Dreigliedrige Tagung auf hoher Ebene über Kollektivverhandlungen für soziale Gerechtigkeit (Genf, 19. bis 20. November 2009)

Zusammenfassender Bericht des Präsidenten

1. Die Dreigliedrige Tagung auf hoher Ebene über Kollektivverhandlungen bot Gelegenheit, den 60. Jahrestag des Übereinkommens (Nr. 98) der IAO über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, feierlich zu begehen. Auf der Eröffnungssitzung stimmten der Generaldirektor, der Präsident und die Vizepräsidenten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppe des Verwaltungsrats überein, dass das Übereinkommen (Nr. 98) ebenso wie die Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit Grundprinzipien der IAO darstellen. Sie bilden die Grundlage für die Bemühungen um soziale Gerechtigkeit, menschenwürdige Arbeit und die Nachhaltigkeit von Unternehmen, und sie müssen bei der angestrebten Erholung von der verheerenden Rezession und dem gegenwärtigen Wirtschaftsabschwung weiter in den Vordergrund gestellt werden.
2. Meiner Ansicht nach haben sich Kollektivverhandlungen im 20. Jahrhundert bewährt als grundlegende Institution der Demokratie und als Mittel zur Förderung des Wachstums unserer Volkswirtschaften und zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation unserer Arbeitnehmer sowie als Instrument der Sozialpartner, um auf Krisen am Arbeitsplatz und auf einzelstaatlicher Ebene zu reagieren. Sie waren auch während fast des gesamten zwanzigsten Jahrhunderts eine wichtige Innovation. Wir sind jetzt gefordert, auf dieser reichen institutionellen Vergangenheit aufzubauen und sie im 21. Jahrhundert fortzuführen. Kollektivverhandlungen stehen jedoch vor zahlreichen Problemen, z. B. eine veränderte Arbeitnehmerschaft, der sich wandelnde Charakter der Arbeit und die Globalisierung der wirtschaftlichen Aktivitäten. Die Mitgliederzahl der Gewerkschaften und die Reichweite von Kollektivverhandlungen haben in den meisten fortschrittlichen industrialisierten Volkswirtschaften abgenommen oder stagnieren. In vielen Entwicklungsländern ist die Teilnahme an Kollektivverhandlungen nur einem Bruchteil der Arbeitnehmerschaft möglich. Kollektivverhandlungen müssen daher weiterentwickelt und angepasst werden, wenn sie auch heute noch ein probates Mittel zur Wahrung der Interessen und Anliegen der beteiligten Parteien sein sollen. Diese Herausforderungen müssen bei all unseren Bemühungen berücksichtigt und gemeinsam in Angriff genommen werden, wenn wir Fortschritte erzielen wollen. Teilnehmende Länder, die Vertreter der Regierungen und die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer haben uns geholfen zu verstehen, was jeder Einzelne tun muss, um diesen Herausforderungen gerecht zu werden. Diese Zusammenfassung soll einen Überblick über die Diskussionen der Tagung und über die Punkte geben, bei denen meiner Ansicht nach Einvernehmen bestand.

Der Umgang mit Wandel

3. Die ursprünglich vom Finanzsektor ausgehende Krise hat rasch die Realwirtschaft erreicht und sich nun zu einer weltweiten Beschäftigungskrise ausgeweitet. Wir haben von Bemühungen der Sozialpartner in ganz Europa gehört, durch Kollektivverhandlungen zu Vereinbarungen zu gelangen, um Arbeitsplätze zu erhalten, Einkommen zu sichern und zu versuchen, das kurzfristige Überleben von Unternehmen zu gewährleisten. Gleichzeitig wurde auch versucht, die langfristige Beschäftigungsfähigkeit und die Nachhaltigkeit der Unternehmen durch Ausbildung und Änderungen in der Arbeitsorganisation zu sichern. Länder mit gut entwickelten Institutionen und Praktiken für Kollektivverhandlungen waren gut

darauf vorbereitet, effektive Reaktionen für eine wirtschaftliche Erholung zu gestalten. In anderen Ländern mit weniger gut entwickelten Institutionen und Praktiken im Bereich der Kollektivverhandlungen konnten die Sozialpartner ihre Rolle nur eingeschränkt wahrnehmen. Wir konnten auch eine Rückkehr zu dreigliedrigen Diskussionen über grundlegende wirtschaftliche und sozialpolitische Fragen auf einzelstaatlicher Ebene beobachten. Dies ist nicht nur wichtig, um das Instrumentarium der Sozialpartner in Krisenfällen zu erweitern, sondern auch, um die entsprechende Koordinierung sicherzustellen.

4. Die Präsentation der Vertreter von Daimler hat gezeigt, welche wichtige Rolle Kollektivverhandlungen auf der Sektorebene und Betriebsratsberatungen in Unternehmen und am Arbeitsplatz zukommt, insbesondere was die Erhaltung der Arbeitsplätze und die leichtere Anpassung an sich verändernde wirtschaftliche Gegebenheiten anbelangt, mit denen Arbeitnehmer und Firmen konfrontiert sind. Ein umfassenderes Maßnahmenpaket, das auch eine Unterstützung von Kurzarbeit und Schulungen vorsah, machte einige dieser Diskussionen möglich. Natürlich haben unterschiedliche Länder auch unterschiedliche Systeme der Arbeitsbeziehungen; es zeigt jedoch auch, wie wichtig es ist, die Vertretung der Arbeitnehmer und Kollektivverhandlungen als einen integrierenden Prozess zu sehen, und welche Verbindungen zwischen dem Arbeitsplatz, dem Unternehmen und der Sektor- und einzelstaatlichen Ebene bestehen. Das Beispiel von Daimler verdeutlicht auch ein wichtiges Merkmal von Kollektivverhandlungen in Krisenzeiten, dass nämlich, wenn die betroffenen Gruppen mit einer Krise konfrontiert sind und ein offener und transparenter Dialog über die Art der Krise und die damit verbundenen Probleme geführt wird, das Ergebnis nicht nur eine Lösung für die unmittelbare Krise ist, sondern auch Vertrauen und Beziehungen vertieft werden. Wir sollten diese Gelegenheit nutzen, um Partnerschaften aufzubauen und so das für die wirksame und adäquate Bewältigung dieser Probleme so wichtige Vertrauen stärken.
5. Die Erfahrung von Daimler und viele ähnliche Fälle auf der ganzen Welt zeigen uns, dass die betroffenen Gruppen diese Art von Krisen bewältigen können, wenn sie verhandlungsbereit sind und die Bandbreite der angesprochenen Themen erweitert wird, die Vorgänge transparent gestaltet und Informationen ausgetauscht werden, und neue, möglicherweise vorher nicht ventilierte Ideen aufgegriffen werden. Das ist genau dieser kreative Prozess, der uns bereits in der Vergangenheit so viele grundlegende positive Neuerungen bei den Kollektivverhandlungen gebracht hat und uns auch in Zukunft helfen kann.

Innovative Praktiken

6. Die Bandbreite der Fragen, die Gegenstand von Kollektivverhandlungen sind, hat sich vergrößert und umfasst nun auch die Ausbildung, die Beschäftigungsfähigkeit und die Produktivität. Wir konnten zwei Präsentationen zu zwei innovativen Fallstudien hören: Einerseits die Partnerschaft von Arbeitnehmern und Management bei Kaiser Permanente, wo versucht wird, die Qualität der Dienstleistungen, die Effizienz und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, und andererseits die Bemühungen, die Reichweite von Kollektivverhandlungen zu erhöhen, um die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsplatzsicherheit von Vertragsarbeitern in Indien zu verbessern. Meiner Meinung nach zeigen diese Fälle ganz klar, welches Potential Kollektivverhandlungen bei der Behandlung von Fragen haben, die über Gehälter und Löhne oder Arbeitszeiten oder andere gesetzlich geregelte Fragen hinausgehen. Natürlich können wir die Arbeitgeber und Gewerkschaften nicht zwingen darüber zu sprechen, wie man Technologien kreativ umsetzen kann, damit die Interessen der Arbeiterschaft gewahrt bleiben und gleichzeitig sichergestellt wird, dass sich diese Technologien auch bezahlt machen, indem die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen und Volkswirtschaften verbessert wird. Dies sind nur einige Beispiele für Fragen, die von Arbeitnehmern und Management in Kollektivverträgen angesprochen werden können und in einigen Fällen bereits behandelt worden sind.
7. Ein entscheidender Punkt ist die Tatsache, dass Kollektivverhandlungen ihr volles Potential nur entfalten können, wenn sie über rein formale Vertragsverhandlungen hinausgehen.

Wir brauchen eine koordinierte Strategie auf allen Ebenen unseres Systems der Arbeitsbeziehungen, von der Festlegung der Arbeitsbedingungen, Gehältern und Löhnen und der Arbeitszeit bis zur Ebene strategischer Entscheidungen innerhalb unserer Unternehmen, wo die grundlegenden Entscheidungen über Produktdesign, Produkttechnologie und den Standort getroffen werden. Auf dieser Ebene muss es einen ständigen Dialog geben, genauso wie am Arbeitsplatz. Kollektivverhandlungen können einen Rahmen bieten, um diese Koordination und den Dialog zu erleichtern. Ich möchte aber noch einmal besonders betonen, dass es noch eine weitere Ebene gibt, wo Kollektivverhandlungen eine stützende Rolle spielen können. Dies wurde besonders im Fall von Kaiser Permanente deutlich, wo sich zeigte, dass Menschen, die an vorderster Front stehen, die wissen, wie man Dienstleistungen erbringt, wie man die Produktivität steigern und dauerhafte Verbesserungen erzielen kann, weiter ermutigt und in den Prozess eingebunden werden müssen. Dies ist das neue Ziel unserer Kollektivverhandlungen. Das Beispiel Kaiser Permanente zeigt, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber, die bereit sind, dieses Ziel durch Partnerschaften von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu verwirklichen, die Möglichkeit haben, einen neuen Sozialvertrag zu schließen, der dafür sorgt, dass sich Gehälter, Löhne und Arbeitsbedingungen ebenso verbessern wie Produktivität, Dienstleistungsqualität und andere wichtige Leistungsparameter eines Unternehmens. Um diese Partnerschaften zu unterstützen, müssen die Arbeitgeber grundlegende Informationen über das Unternehmen und den sich verändernden Markt kommunizieren und Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten anbieten, damit Arbeitnehmer und Gewerkschaften einen Beitrag zu ständigen Verbesserungen leisten können. Die Gewerkschaften müssen zu Diskussionen über Produktivität, Verbesserungen der Arbeitsprozesse und die Arbeitsbedingungen bereit sein.

8. Ein weiterer Grenzbereich von Kollektivverhandlungen sind die komplexen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen von unregelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern oder von Arbeitsmigranten. Diese Arbeitnehmer sind oft die schutzbedürftigste Gruppe auf dem Arbeitsmarkt. Der ständige Arbeitswechsel und die Schwierigkeiten beim Nachweis eines festen Arbeitsverhältnisses führen in manchen Ländern dazu, dass diese Arbeitnehmer nicht in den Genuss von Kollektivverträgen kommen. Es handelt sich dabei in vielen Ländern um einen schwierigen und strittigen Bereich in Recht und Praxis. Eine Reihe von Beispielen aus Indien haben gezeigt, wie Sozialpartner Kollektivverhandlungen nutzen, um den Bedürfnissen dieser Arbeitnehmer Rechnung zu tragen. Dies geschieht auf zwei Arten: einerseits wird eine Verbindung geschaffen zwischen der Gewerkschaft und der Agentur, die zeitlich befristete Arbeitsverträge vergibt, um die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu verbessern, und andererseits wird eine Verbindung zwischen der Gewerkschaft und einem Unternehmen geschaffen, das unregelmäßig beschäftigte Arbeitskräfte anstellt, um die Verträge dieser Arbeitnehmer gesetzlich zu regeln. Die Gewerkschaften erweitern ihre Werbekampagnen und ihre Mitgliedschaft, um auch unregelmäßig beschäftigte Arbeitnehmer aufnehmen zu können. Die Sozialpartner werden sich auch künftig mit der Frage beschäftigen müssen, welche neuen Mittel und Wege gefunden werden können, um den Bedürfnissen der unregelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder Arbeitsmigranten Rechnung zu tragen – auch durch Kollektivverhandlungen –, angesichts der Tatsache, dass diese in vielen Entwicklungsländern unter Arbeitnehmern die Mehrheit stellen und auch weltweit einen immer größeren Anteil ausmachen.

Die Schaffung eines förderlichen Umfelds

9. Ich möchte mich nun der Rolle der Regierungen zuwenden. Wir haben von drei spezifischen Rollen gehört, die die Regierungen übernehmen müssen. Eine Rolle ist der Schutz der Grundrechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Die zweite Rolle ist die Bereitstellung von Mechanismen für die individuelle und kollektive Streitbeilegung; die dritte Rolle ist die Förderung von Innovationen bzw. die Funktion eines Katalysators für Innovationen. Zweifellos ist die demokratische Regierungsform eine Voraussetzung für Vereinigungsfreiheit. Wo diese noch nicht existiert, protestieren die Arbeitnehmerorganisationen so lange, bis sie das Recht durchgesetzt haben, auf das alle Arbeitnehmer ein

Recht haben und das ihnen eingeräumt werden sollte. Somit ist die Demokratie eine Grundvoraussetzung für die Vereinigungsfreiheit, und Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sind ihrerseits Instrumente zur Stärkung und Aufrechterhaltung einer demokratischen Gesellschaft.

10. Das Arbeitsrecht sollte, wie schon oft betont, nicht statisch sein. Es muss möglicherweise auf den neuesten Stand gebracht werden, um den Gegebenheiten sich ständig verändernder Arbeitsmärkte gerecht zu werden, wenn es als wirksames Instrument der Arbeitsmarktsteuerung dienen soll. Wir sollten nicht zu lange untätig sein und endlose ideologische Debatten über das Arbeitsrecht führen. Damit erreichen wir nur, dass unser Gesetz immer weniger zeitgemäß ist und die Praxis nicht mehr den rechtlichen Anforderungen entspricht. Das Arbeitsrecht sollte aber auch nicht den Launen wechselnder politischer Führungen unterworfen sein. Beim Arbeitsrecht bedarf es einer Vorgehensweise, die gleichzeitig stabil und flexibel ist und den Sozialpartnern Handlungsspielraum für Innovationen durch Kollektivverhandlungen ermöglicht. Die besten Arbeitsrechtsreformen erwachsen aus einem Prozess von sozialem Dialog und Konsultationen, bei dem alle Interessensgruppen vertreten sind und mitbestimmen können und ihr Bestmögliches versuchen, um ihr Engagement bei der Umsetzung der Abänderung der Gesetze in den Beratungsprozess einzubringen. Das Arbeitsrecht setzt sich nicht von alleine um. Es bedarf des Engagements der Sozialpartner. Je mehr wir tun um sicherzustellen, dass dieses Recht das Ergebnis eines breiten sozialen Konsenses ist, desto stärker wird dieses Recht sein.
11. Das moderne Arbeitsrecht sollte kontroversielle Systeme nicht verstärken, sondern uns neue Wege eröffnen, Möglichkeiten für kreative und innovative Ansätze auszuloten. Es muss die richtige Balance zwischen Billigkeit und Effizienz finden. Die Praxis erlaubt es uns dann, innovativ zu sein und neue Ansätze zu finden – sei es bei interessenbasierten Verhandlungen und Problemlösungen oder bei der direkten Mitwirkung von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz mit dem Ziel, die Bemühungen der Arbeitnehmer und des Managements zu erleichtern. Kollektivverhandlungen sind das geeignete Instrument, um das richtige Gleichgewicht von Billigkeit, Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit herzustellen. Das Arbeitsrecht ist das grundsatzpolitische Instrument, das durch Kollektivverhandlungen ein förderliches Umfeld für Innovationen schaffen kann. Es ist auch das grundlegende Mittel, um die Rechte am Arbeitsplatz und den Sozialen Schutz dort zu überwachen, wo Kollektivverhandlungen noch nicht gut entwickelt sind.
12. Es ist jedoch, wie wir gesehen haben, notwendig, über diese grundlegenden Erfordernisse hinauszugehen. Heute ist es ebenso wichtig, für die Konfliktbeilegung durch Vermittlung und Förderung zu sorgen, d.h. die freiwilligen Instrumente, die Parteien benötigen, um Einvernehmen zu erzielen. Regierungen müssen bei der Einrichtung von Vermittlungsdiensten und -stellen unterstützt werden, wie es z. B. in Südafrika beim Übergang von der Apartheid zu einer demokratischen Volkswirtschaft und Gesellschaft der Fall war. Die Errichtung komplementärer Einrichtungen und Foren auf einzelstaatlicher und sektoraler Ebene, z. B. die Lohnräte in Uruguay oder die Verhandlungsräte in Südafrika, spielen bei der Konfliktvermeidung und -lösung ebenfalls eine wichtige Rolle, und sie helfen den betroffenen Parteien, Lösungen zu finden, die ihrer jeweiligen Situation angemessen sind. Wir müssen also kreativ bleiben und ständig neue Mechanismen zur Konfliktverhütung und -beilegung entwickeln, damit der Kollektivverhandlungsprozess sein volles Potential entfalten kann. Wir sollten daran denken, dass diese Mechanismen immer darauf ausgerichtet sein sollen, den Sozialpartnern dabei zu helfen, Verhandlungslösungen zu erzielen.
13. Die dritte Rolle der Regierungen ist wahrscheinlich diejenige, die derzeit am wenigsten entwickelt ist. Die Regierungen haben heute, wie bereits auf der Tagung erklärt, eine Verantwortung als Katalysator für Innovationen. Das bedeutet, dass sie mit den Parteien zusammenarbeiten und sich verpflichten müssen, die Grundsätze moderner Verhandlungen, der modernen Mitbestimmung am Arbeitsplatz, der Konsultationen am Arbeitsplatz und im sektoralen Bereich und der Konsultationen auf einzelstaatlicher Ebene zu achten. Es gibt hier kein Patentrezept, wie diese Art von Innovation zu unterstützen ist, aber die Regierungen müssen aktiv Informationen bereitstellen und verbreiten, Inno-

vationen fördern und die Parteien auf dem Weg zu neuen Lösungsansätzen für ihre Probleme unterstützen.

Die Rolle der IAO

14. Was bedeutet alles dies nun für die IAO? Foren wie diese Dreigliedrige Tagung sind ein offensichtliches Beispiel dafür, welches kreative Potential vorhanden ist, um die Parteien an einen Tisch zu bringen. Wir treten weiter dafür ein, den sozialen Dialog auf dieser Ebene und anderen Ebenen weiterzuführen, indem Sachverständige aus unterschiedlichen Ländern mit unterschiedlichen Erfahrungen zusammengeführt werden, um Ideen zur Stärkung der unterschiedlichen Elemente des sozialen Dialogs zu liefern. Die IAO muss weiterhin die Ratifizierung und wirksame Umsetzung der Übereinkommen Nr. 87, 98, 151 und 154 fördern. Da der Schutz durch Gesetze und Kollektivvereinbarungen an die Existenz eines klaren Arbeitsverhältnisses gebunden ist, gehört die Empfehlung Nr. 198 zu den wichtigsten Instrumenten bei der Behandlung von Problemen des Arbeitsverhältnisses. Die IAO muss auch weiter ihre Rolle bei der Wissensentwicklung und der Sammlung und Aktualisierung von Informationen über den Status der Kollektivverhandlungen und der Arbeitnehmervertretung wahrnehmen. Sie muss weiter Informationen über innovative Praktiken sammeln, die zeigen, wie Kollektivverhandlungen auf bestimmte Krisen reagieren und gleichzeitig neue Türen aufstoßen können. Es müssen auch Informationen zu anderen Fragen, die zum Verständnis der Situation der Kollektivverhandlungen notwendig sind, gesammelt werden, um zu verstehen, wie die Kollektivverhandlungen die soziale Gerechtigkeit in unseren Gesellschaften fördern können. Die IAO muss auch weiter den Kapazitätsaufbau der Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen und Regierungen vorantreiben. Die IAO hat bei der Bereitstellung fachlicher Unterstützung bei der Ausarbeitung von Arbeitsgesetzen, deren Verwaltung und beim Kapazitätsaufbau in unseren Ländern – von fortgeschrittenen Industrieländern bis zu Entwicklungsländern weltweit – eine historische Rolle gespielt. Diese Rolle wird weiter von entscheidender Bedeutung sein, und ich möchte die IAO eindringlich ersuchen, die Entwicklung von Kapazität für technische Unterstützung, insbesondere in unseren Entwicklungsländern, zu unterstützen.
15. Abschließend möchte ich etwas wiederholen, was der Generaldirektor und der Präsident des Verwaltungsrats in der Eröffnungssitzung betont haben. Die IAO muss weiter federführend an der Förderung der Grundsätze und der Dokumentation des Potentials der Kollektivverhandlungen in den Wirtschaftsforen und anderen Foren außerhalb der normalen Zuständigkeit der IAO beteiligt sein. In diesem Zusammenhang habe ich mit Freude vernommen, dass die IAO bei den jüngsten Tagungen der G20-Führer, bei denen Möglichkeiten zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise diskutiert wurden, stark vertreten war. Der Globale Beschäftigungspakt, der 2009 von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommen wurde, verweist auf die entscheidende Rolle, die Kollektivverhandlungen bei der Verhütung von Arbeitsplatzverlusten und einer deflationären Lohnspirale sowie beim Abbau von sozialen Spannungen spielen können. Ich ermutige die IAO, auch künftig in Diskussionen mit führenden Vertretern unserer wirtschaftlichen Institutionen, unabhängig davon, ob es sich um Schwesterorganisationen wie den Weltwährungsfonds, die Weltbank oder die G20 oder ähnliche Organisationen oder Foren handelt, auf die Bedeutung der Gewerkschaften und der Arbeitgeberorganisationen für demokratische Gesellschaften hinzuweisen und hervorzuheben, welches innovative Potential Kollektivverhandlungen und dem dreigliedrigen Dialog innewohnt.