**Príloha č. 3**

**Rezolúcia a závery o opakovanej rozprave o sociálnom dialógu**

Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce, ktorá sa zišla na svojom 102. zasadnutí v roku 2013,

vykonávajúc opakovanú rozpravu k sociálnemu dialógu, v súlade s Deklaráciou MOP o  sociálnej spravodlivosti pre spravodlivú globalizáciu, s cieľom posúdiť, ako môže organizácia efektívnejšie odpovedať na reality a potreby svojich členov koordinovaným využívaním všetkých svojich akčných prostriedkov,

1. Prijíma nasledujúce závery;

2. Vyzýva Správnu radu Medzinárodného úradu práce, aby  náležite zvážila závery a usmerňovala Medzinárodný úrad práce pri ich vykonávaní; a

3. Žiada Generálneho riaditeľa, aby:

(a) oznámil závery do pozornosti príslušným globálnym a regionálnym medzinárodným organizáciám;

(b) pripravil akčný plán na vykonanie záverov na prerokovanie v správnej rade;

(c) zohľadnil tieto závery pri príprave budúcich návrhov programu a rozpočtu a uľahčil mimorozpočtové aktivity; a

(d) priebežne informoval správnu radu o uplatňovaní.

**Závery k opakovanej rozprave o sociálnom dialógu**

**I. Riadiace zásady a kontext**

**1.** Sociálny dialóg a tripartita predstavujú hlavný riadiaci vzor pre MOP na podporu sociálnej spravodlivosti, spravodlivých a pokojných vzťahov na pracovisku a dôstojnej práce. Sociálny dialóg je prostriedkom na dosahovanie sociálneho a hospodárskeho pokroku. Samotný proces sociálneho dialógu stelesňuje základný princíp demokracie, aby ľudia, ktorých rozhodnutia ovplyvnia, mali svoje slovo v procese prijímania rozhodnutí. Sociálny dialóg má mnoho foriem a kolektívne vyjednávanie je jeho podstatou. Konzultácie, výmena informácií a iné formy dialógu medzi sociálnymi partnermi a vládami sú tiež dôležité.

**2.** Sociálny dialóg je založený na rešpektovaní slobody združovania a účinnom uznávaní práva na kolektívne vyjednávanie. Tieto základné zásady MOP, uvedené v Ústave MOP a jej Filadelfskej deklarácii sa vzťahujú na všetkých členov, ako sa uvádza v Deklarácii MOP o základných zásadách a právach pri práci. Tieto práva pokrývajú všetkých pracovníkov vo všetkých sektoroch, so všetkými typmi pracovných pomerov vrátane verejného sektora, neformálnej ekonomiky, vidieckeho hospodárstva, vývozných spracovateľských zón, mikropodnikov, malých a stredných podnikov (MMSP) a domácich pracovníkov a migrujúcich pracovníkov.

**3.** Sociálny dialóg a tripartita sú kľúčovými metódami realizácie strategických cieľov MOP. Zohrávajú tiež kľúčovú rolu pri uľahčovaní konsenzu v oblasti hospodárskych a sociálnych politik, presadzovaní udržateľného rozvoja a zefektívňovaní pracovného práva a pracovných inštitúcií, ako sa uvádza v Rezolúcii MOP o tripartizme (tripartite) a sociálnom dialógu (2002) a Deklarácii MOP o sociálnej spravodlivosti pre spravodlivú globalizáciu (2008).

**4.**  Z hľadiska perspektívy pretrvávajúcej nezamestnanosti, chudoby a nerovnosti a tlak na podniky prijala Medzinárodná konferencia práce na svojom 98. zasadnutí v roku 2009 Globálny pakt k zachovaniu pracovných miest, ktorý uznal rozhodujúcu úlohu sociálneho dialógu pri navrhovaní politík na riešenie národných priorít. Zdôraznil aj úlohu efektívneho sociálneho dialógu, vrátane kolektívneho vyjednávania, pri opatreniach na zabránenie straty pracovných miest, ochranu miezd, uľahčenie adaptability podnikov a zaistenie udržateľného oživenia. Sociálni partneri sú primárnymi aktérmi reálnej ekonomiky a ich zapojenie do dvojstranných a trojstranných procesov je rovnako dôležité v časoch krízy, ako v iných časoch. Hospodárske a finančné krízy od roku 2008 sa v niektorých krajinách riešili pomocou sociálneho dialógu, vrátane kolektívneho vyjednávania, záchrany pracovných miest a udržania mzdových úrovní. Nanešťastie v iných krajinách reformy ovplyvňujúce verejný aj súkromný sektor obmedzili priestor sociálnemu dialógu, oslabili mechanizmy kolektívneho vyjednávania a obmedzili nezávislosť sociálnych partnerov.

**5.** V niektorých krajinách zohralo kolektívne vyjednávanie vo verejnej službe úlohu pri udržaní pracovných miest a zaistení neprerušeného zabezpečovania verejných služieb aj navzdory kríze.

**6.** Obmedzenia slobody združovania a práva na kolektívne vyjednávanie zostávajú celosvetovo výzvou. Kým v niektorých krajinách sa pokrytie kolektívnym vyjednávaním zvýšilo, v mnohých krajinách sa pokrytie pracovníkov kolektívnym vyjednávaním znížilo. V niekoľkých krajinách nie sú sociálni partneri plne vybavení na riešenie rôznych výziev, ktorým čelia, vrátane poklesu podielu práce na národnom dôchodku.

**7.**  Organizácia výroby v rámci čoraz zložitejších globálnych zásobovacích reťazcov a dynamický charakter regionálnej hospodárskej integrácie vytvorili nové výzvy a priestor pre cezhraničný sociálny dialóg.

**8.** Odkazy na normy MOP, zásady a práva pri práci sa vyskytujú v rastúcom počte multilaterálnych, regionálnych a bilaterálnych dohôd. Rovnako sa aj opatrenia a záujmové sféry iných multilaterálnych inštitúcií prekrývajú s mandátom Medzinárodnej organizácie práce, čo by malo predstavovať hlavný východiskový bod v tejto oblasti. Poskytuje to príležitosti aj výzvy.

**II. Opatrenia na podporu sociálneho dialógu**

**9.** Členovia, s podporou organizácie, by mali:

(1) Obnoviť svoj záväzok k sociálnemu dialógu a tripartizmu (tripartite), založenému na plnom rešpektovaní slobody združovania a práva na kolektívne vyjednávanie, v súlade s Deklaráciou MOP o základných zásadách a právach pri práci a mali by zvážiť ratifikáciu a efektívne uplatňovanie Dohovoru o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948, Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o aplikácii zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949 a Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania medzinárodných pracovných noriem č. 144 z roku 1976.

(2) Rešpektovať nezávislosť a samostatnosť organizácií pracovníkov a organizácii zamestnávateľov a nezasahovať do ich vytvárania, fungovania a spravovania.

(3) Zabezpečiť, aby sa kolektívne vyjednávanie uskutočňovalo pri zachovávaní samostatnosti strán.

(4) Zabezpečovať rešpektovanie zákonnosti, medzi iným aj pomocou efektívnej inšpekcie práce a vynucovania a posilnenie zabraňovaniu sporov a mechanizmov ich riešenia uznaním, že sú to zodpovednosti vlád.

(5) Zabezpečiť, aby v kontexte podpory sociálneho dialógu boli práva na slobodu združovania a na kolektívne vyjednávanie kompletné a prístupné pre všetkých pracovníkov a zamestnávateľov a ich reprezentatívne organizácie.

(6) Posilniť a uľahčiť sociálny dialóg na všetkých úrovniach, vo verejnom sektore, aj v súkromnom sektore.

(7) Zvýšiť rolu sociálneho dialógu pri uľahčovaní vyrovnaného, kompletného a udržateľného sociálneho a hospodárskeho rozvoja pomocou vhodných verejných politík a podporou medzinárodnej spolupráce.

**10.** Vlády členských štátov Medzinárodnej organizácie práce sa nabádajú k tomu, aby prijali opatrenia na zabezpečenie koordinácie a dôslednosti pozícií v rámci  MOP a na iných fórach, pokiaľ ide o základné zásady a práva pri práci. Tieto úsilia by mohli podľa vhodnosti obsahovať mechanizmy efektívnych konzultácií medzi dotknutými ministerstvami a so sociálnymi partnermi.

**III. Akčný rámec**

**11.** Na základe tejto opakovanej rozpravy a preukázaných a vyjadrených potrieb členov sa MOP vyzýva k tomu, aby:

***A. Posilnila inštitúcie a procesy sociálneho dialógu***

**12.**  S týmto zámerom by MOP mala:

(1) Podporovať predpoklady pre efektívny sociálny dialóg, ako požadujú závery týkajúce sa opakovanej diskusie k základným zásadám a právam pri práci (2012); a podporovať úsilia zložiek vykonávať opatrenia na podporu sociálneho dialógu, uvedené vyššie.

(2) Pamätajúc na kampaň za ratifikáciu a efektívne uplatňovanie Dohovoru MOP o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948, Dohovoru MOP o aplikácii zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949, uskutočniť kampaň k Dohovoru MOP o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania medzinárodných pracovných noriem č. 144 z roku 1976; Dohovoru MOP o ochrane práva organizovať sa a o postupoch pri určovaní podmienok zamestnania vo verejnej službe č. 151 z roku 1978; Dohovoru MOP o kolektívnom vyjednávaní č. 154 z roku 1981; a podporovať Odporúčanie MOP o kolektívnych zmluvách č. 91 z roku 1951; Odporúčanie MOP o konzultácii a spolupráci verejných úradov s organizáciami zamestnávateľov a s organizáciami pracovníkov na odvetvovej úrovni a na celoštátnej úrovni č. 113 z roku 1960; Odporúčanie MOP o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania medzinárodných pracovných noriem a o celoštátnych opatreniach vzťahujúcich sa k činnostiam Medzinárodnej organizácie práce č. 152 z roku 1976; Odporúčanie MOP o podpore kolektívneho vyjednávania č. 163 z roku 1981; a Odporúčanie MOP o pracovnom pomere č. 198 z roku 2006.

(3) Zvýšiť svoju kapacitu robiť alebo zabezpečovať informovaný a dôkazmi podložený výskum, ako aj legislatívnu analýzu a analýzu  politík z hľadiska prostriedkov podpory a uskutočňovania sociálneho dialógu.

(4) Podporovať efektívnu účasť sociálnych partnerov pri rozvoji pracovného práva pomocou trojstranných konzultácií cielenou odbornou pomocou a aktivitami budovania kapacít.

(5) Pomáhať správam práce zlepšovať riadenie a účinnosť ich základných funkcií, vrátane presadzovania dodržiavania pracovného práva, inšpekcie práce, a poskytovania služieb a informácií verejnosti s ohľadom na závery všeobecnej rozpravy k pracovnému právu a inšpekcii práce (2011). Podporovať úsilie pracovných správ organizovať konzultácie so sociálnymi partnermi a zlepšovať zber, analýzu a šírenie údajov.

(6) Rozširovať svoju pomoc s cieľom posilniť a zlepšiť výkon systémov a mechanizmov prevencie a riešenia pracovných sporov, vrátane efektívneho riešenia individuálnych pracovných sťažností, pomocou výskumu, odborného poradenstva, budovania kapacít a výmeny skúseností.

(7) Podporovať inštitúcie trojstranného sociálneho dialógu a/alebo mechanizmy tvorby politík pomocou politických odporúčaní podložených dôkazmi, výmeny skúseností a odbornej spolupráce. Posilňovať výskum v oblasti úlohy trojstranného sociálneho dialógu ako odpoveď tak na krízy ako aj hospodárske a politické zmeny.

(8) Podporovať rodovú rovnosť a zvyšovať a upevňovať účasť a zapojenie žien do mechanizmov sociálneho dialógu.

(9) Rozširovať výskum v oblasti socio-ekonomických výstupov rôznych systémov kolektívneho vyjednávania a úlohy koordinácie a poskytovania informácií pri formovaní týchto výstupov. Výskum by mal stanoviť faktory, ktoré prispievajú ku kolektívnemu vyjednávaniu v rozličných kontextoch. Medzinárodná organizácia práce by mala tiež vo veľkej miere a pravidelne vhodnými spôsobmi šíriť informácie o globálnych trendoch a výzvach pre účastníkov  kolektívneho vyjednávania.

(10) Posilňovať odbornú pomoc a dôkazmi podložené odporúčania politík s cieľom budovať v niektorých krajinách inštitúcie pre sociálny dialóg sociálnych partnerov, vrátane kolektívneho vyjednávania, a v iných krajinách zlepšovať ich efektívnosť.

(11) Rozvíjať poznatky o aplikácii kolektívnych zmlúv a prostriedkov na zlepšenie ich komplexnosti pre všetkých v kontexte Odporúčania  MOP o kolektívnych zmluvách č. 91, najmä s ohľadom na ochranu pracovníkov MMSP, zraniteľných pracovníkov a pracovníkov v neštandardných formách zamestnania.

(12) Poskytovať rady v súlade s Odporúčaním MOP o konzultácii a spolupráci medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi na úrovni podniku č. 94 z roku 1952 s cieľom posilniť spoluprácu na pracovisku ako nástroja anticipovania a uľahčovania zmien spôsobom, ktorý sa zaoberá potrebami zamestnávateľov a pracovníkov.

(13) Podporovať sociálny dialóg a úlohu sociálnych partnerov pri navrhovaní, riadení a uplatňovaní hospodárskych politík, politík zamestnanosti a politík sociálnej ochrany na vnútroštátnej aj na medzinárodnej úrovni.

(14) Zvolať stretnutie expertov k cezhraničnému sociálnemu dialógu s cieľom analyzovať súčasné skúsenosti, výzvy a trendy, ako aj rolu a pridanú hodnotu MOP.

(15) Podporovať Trojstrannú deklaráciu k zásadám pre nadnárodné podniky a sociálnu politiku (deklarácia NNP) a rozvíjať komplexnú politiku a stratégiu MOP pre boj s podnikmi. V tomto ohľade zlepšiť koordináciu prostredníctvom MOP, s náležitým zapojením zástupcov pracovníkov a zamestnávateľov.

(16) Zvážiť zahrnutie, prostredníctvom správnej rady, diskusného bodu k  dôstojnej práci v globálnych zásobovacích reťazcoch na Medzinárodnú konferenciu práce najneskôr v roku 2016, z hľadiska podpory vyjadrenej v tejto opakovanej rozprave.

***B. Poskytovať podporu tripartitným aktérom sociálneho dialógu na všetkých úrovniach***

**13.**  S týmto účinkom by mala MOP:

(1) Budovať a posilňovať kapacity zložiek, vrátane národných správ práce, na podporu, uľahčovanie a zapájanie sa do sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania, zohľadňujúc rôznorodosť systémov a národných podmienok.

(2) Poskytovať na požiadanie vlád, organizácií pracovníkov a organizácií zamestnávateľov pomoc s cieľom zaviesť alebo zlepšovať mechanizmy pre sociálny dialóg v rámci regionálnej a subregionálnej integrácie.

(3) Uľahčovať výmenu skúseností pre správy práce, ako aj organizácie pracovníkov a organizácie zamestnávateľov na všetkých úrovniach, vrátane politického dialógu, cielenej odbornej prípravy, twinningových programov a využívania inovačných stratégií a platforiem na výmenu skúsenosti a odborných poznatkov.

***C. Zlepšiť prepojenie politík***

**14.**  S týmto účinkom by MOP mala:

(1) Vykonávať svoj mandát s cieľom konať proaktívne voči medzinárodným organizáciám a inštitúciám ako je Medzinárodný menový fond, Svetová banka, Svetová obchodná organizácia, G20 a Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj a voči regionálnym organizáciám a mechanizmom regionálnej integrácie s cieľom podporovať Agendu dôstojnej práce a normy a zásady MOP; a podporovať aktívne zapojenie sociálnych partnerov v celom systéme OSN a na iných celosvetových fórach.

(2) Ďalej posilňovať svoje kapacity na podporu zložiek prostredníctvom integrovanej a súdržnej politickej rady zahrňujúcej práva pri práci, zamestnanosť, sociálnu ochranu a sociálny dialóg.

(3) Posilňovať hodnotu účinného sociálneho dialógu pri aplikovaní svojej stratégie na prijatie plnej a produktívnej zamestnanosti a dôstojnej práce ako explicitného cieľa agendy globálneho rozvoja po roku 2015.

***D. Aktívne podporovať sociálny dialóg a účasť sociálnych partnerov na jej  aktivitách***

**15.** S týmto účinkom by MOP mala:

(1) Posilniť zapojenie sociálnych partnerov do tvorby a implementácie Národných programov dôstojnej práce (NPDP), dohôd odbornej spolupráce a partnerstiev verejného a súkromného sektora v rámci všetkých štyroch strategických cieľov MOP.

(2) Dosiahnuť, aby bol sociálny dialóg, vrátane kolektívneho vyjednávania, ústredným prvkom NPDP a aktivít technickej spolupráce, v súlade s potrebami dotknutých zložiek.

Priebežný záznam č. 11 – streda, 19. jún 2013, Ženeva, 102. zasadnutie MKP.

Preklad / Translation

odbor medzinárodných vzťahov a

európskych záležitosti MPSVR SR

september 2013

**Resolution concerning the recurrent discussion on social dialogue**

The General Conference of the International Labour Organization, meeting at its 102nd Session, 2013,

Having undertaken a recurrent discussion on social dialogue in accordance with the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, to consider how the Organization may respond more effectively to the realities and needs of its Members through coordinated use of all its means of action,

1. Adopts the following conclusions;

2. Invites the Governing Body of the International Labour Office to give due consideration to the conclusions and to guide the International Labour Office in giving effect to them; and

3. Requests the Director-General to:

(a) communicate the conclusions to relevant global and regional international organizations for their attention;

(b) prepare a plan of action to give effect to the conclusions, for consideration of the Governing Body;

(c) take into account the conclusions when preparing future programme and budget proposals and facilitating extra-budgetary activities; and

(d) keep the Governing Body informed of implementation.

**Conclusions concerning the recurrent discussion on social dialogue**

**I. Guiding principles and context**

**1.** Social dialogue and tripartism constitute the ILO’s governance paradigm for promoting social justice, fair and peaceful workplace relations and decent work. Social dialogue is a means to achieve social and economic progress. The process of social dialogue in itself embodies the basic democratic principle that people affected by decisions should have a voice in the decision-making process. Social dialogue has many forms and collective bargaining is at its heart. Consultations, exchanges of information and other forms of dialogue between social partners and with governments are also important.

**2.** Social dialogue is based on respect for freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining. These founding principles of the ILO, as stated in the ILO Constitution and its Declaration of Philadelphia are applicable to all Members, as set out in the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. These rights cover all workers in all sectors, with all types of employment relationships, including in the public sector, the informal economy, the rural economy, export processing zones, micro, small and medium-sized enterprises (MSMEs), and domestic and migrant workers.

**3.** Social dialogue and tripartism are key methods for implementing the ILO’s strategic objectives. They also play a key role in facilitating consensus on economic and social policies, advancing sustainable development, and making labour law and institutions effective as set out in the ILO Resolution concerning tripartism and social dialogue (2002), and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008).

**4.** In light of the prospect of persistent unemployment, poverty, inequality, and the pressure on enterprises, the International Labour Conference, at its 98th Session in 2009, adopted the Global Jobs Pact, which recognized the crucial role of social dialogue in designing policies to address national priorities. It also highlighted the role of effective social dialogue including collective bargaining on measures to avoid job losses, protect wages, facilitate the adaptability of enterprises and ensure sustainable recovery. The social partners are the primary actors in the real economy and their engagement in bipartite and tripartite processes is as important in times of crisis as in other times. The economic and financial crises since 2008 were addressed through social dialogue in some countries, including through collective bargaining, saving jobs and maintaining pay levels. Regrettably in some others, reforms affecting both the public and private sectors limited the scope for social dialogue, weakened collective-bargaining mechanisms and restricted the autonomy of social partners.

**5.** In the public service, collective bargaining in some countries played a role in retaining jobs and ensuring the continued provision of public services, notwithstanding the crisis.

**6.** Restrictions on freedom of association and the right to collective bargaining remain a challenge around the world. While in some countries, collective bargaining coverage has increased, coverage of workers by collective bargaining has declined in many countries. Social partners in a number of countries are not fully equipped to tackle the various challenges they face including the drop in the labour share of national income.

**7.** The organization of production along increasingly complex global supply chains and the dynamic nature of regional economic integration have created new challenges and spaces for cross-border social dialogue.

**8.** References to ILO standards, principles and rights at work are to be found in a growing number of multilateral, regional and bilateral agreements. Equally, the actions and spheres of influence of other multilateral institutions intersect with the mandate of the ILO, which should constitute the main point of reference in this area. This provides both opportunities and challenges.

**II. Measures to promote social dialogue**

**9.** Members with the support of the Organization should:

(1) Renew their commitment to social dialogue and tripartism, based on full respect for freedom of association and the right to collective bargaining, consistent with the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and should consider ratification and effective implementation of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), and the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144).

(2) Respect the independence and autonomy of workers’ and employers’ organizations and refrain from interfering in their establishment, functioning and administration.

(3) Ensure that collective bargaining is carried out in observance of the autonomy of the parties.

(4) Ensure respect for the rule of law including through effective labour inspection and enforcement and the strengthening of dispute prevention and resolution mechanisms, recognizing that these are the responsibilities of governments.

(5) Ensure that, in the context of the promotion of social dialogue, the rights to freedom of association and collective bargaining are inclusive and accessible to all workers and employers and their representative organizations.

(6) Strengthen and facilitate social dialogue at all levels in the public sector and the private sector.

(7) Enhance, through appropriate public policies and the promotion of international cooperation, the role of social dialogue in facilitating balanced, inclusive and sustainable social and economic development.

**10.** The governments of ILO member States are encouraged to take steps to ensure coordination and consistency in their positions in the ILO and in other forums in respect of fundamental principles and rights at work. These efforts could include, where appropriate, mechanisms for effective consultation among concerned ministries and with social partners.

**III. Framework for action**

**11.** Based on this recurrent discussion and the established and expressed needs of the Members, the ILO is called upon to:

***A. Strengthen institutions and processes of social dialogue***

**12.** To that effect, the ILO should:

(1) Support the preconditions for effective social dialogue, as called for by the conclusions concerning the recurrent discussion on fundamental principles and rights at work (2012); and support the constituents’ efforts to give effect to the measures to promote social dialogue mentioned above.

(2) Recalling the campaign for the ratification and effective implementation of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), undertake a campaign on the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144); the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151); the Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154); and promote the Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91); the Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960 (No. 113); the Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation) Recommendation, 1976 (No. 152); the Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163); and the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198).

(3) Increase its capacity to carry out or provide informed and evidence-based research as well as legislative and policy analysis on means of promoting and effecting social dialogue.

(4) Support the effective participation of social partners in labour law development through tripartite consultations with targeted technical assistance and capacity building activities.

(5) Assist labour administrations to improve the governance and efficiency of their core functions, including labour law enforcement, labour inspection, and provision of services and information to the public in view of the conclusions of the general discussion on labour administration and labour inspection (2011). Support efforts of labour administrations to organize consultations with social partners and to improve data collection, analysis and dissemination.

(6) Expand its assistance to strengthen and improve the performance of labour dispute prevention and resolution systems and mechanisms, including for the effective handling of individual labour complaints, through research, expert advice, capacity building and exchange of experiences.

(7) Promote tripartite social dialogue institutions and/or policy-making mechanisms through evidence-based policy advice, exchange of experiences and technical cooperation. Reinforce research on the role of tripartite social dialogue in response to crises as well as economic and political transitions.

(8) Promote gender equality, and increase and strengthen women’s participation and engagement in social dialogue mechanisms.

(9) Scale up research on the socio-economic outcomes of different collective bargaining systems and the role of coordination and provision of information in shaping these outcomes. Research should identify factors that contribute to the effectiveness of collective bargaining in different contexts. The ILO should also widely and regularly disseminate information through the most appropriate means on global trends and challenges for the constituents in collective bargaining.

(10) Reinforce technical assistance and evidence-based policy advice to build institutions for social dialogue between the social partners including collective bargaining in some countries and improve their effectiveness in others.

(11) Develop knowledge on the application of collective agreements and means to enhance their inclusiveness in the context of Recommendation No. 91, in particular with respect to the protection of workers in MSMEs, vulnerable workers and those in non-standard forms of employment.

(12) Provide advice consistent with the Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952 (No. 94) on the strengthening of workplace cooperation as a tool for anticipating and facilitating change in a manner that addresses the needs of employers and workers.

(13) Promote social dialogue and the role of social partners in the design, governance and implementation of economic, employment and social protection policies, at both national and international levels.

(14) Convene a meeting of experts on cross-border social dialogue to analyse contemporary experiences, challenges and trends, as well as the role and value added of the ILO.

(15) Promote the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration) and develop a comprehensive policy and strategy for ILO engagement with enterprises. In this respect, improve coordination throughout the ILO with appropriate involvement of worker and employer representatives.

(16) Consider including, through its Governing Body, an item for discussion on decent work in global supply chains at an International Labour Conference, not later than 2016, in light of support expressed during this recurrent discussion.

***B. Provide support to the tripartite actors of social dialogue at all levels***

**13.** To that effect, the ILO should:

(1) Build and strengthen the capacity of constituents including national labour administrations to promote, facilitate and engage in social dialogue and collective bargaining, taking into consideration the diversity of systems and national circumstances.

(2) Provide assistance upon request to relevant governments, workers’ and employers’ organizations to establish or improve mechanisms for social dialogue within the framework of regional and subregional integration.

(3) Facilitate exchange of experiences for labour administrations as well as for workers’ and employers’ organizations at all levels, including through policy dialogue, targeted training and twinning programmes and the use of innovative strategies and platforms for sharing knowledge and expertise.

***C. Enhance policy-coherence***

**14.** To that effect, the ILO should:

(1) Exercise its mandate to engage in a proactive manner with international organizations and institutions, such as the International Monetary Fund, World Bank, World Trade Organization, G20, and the Organisation for Economic Co-operation and Development, and with regional organizations and mechanisms of regional integration to promote the Decent Work Agenda and ILO standards and principles; and promote the active involvement of social partners across the UN system and in other global forums.

(2) Further strengthen its capacities to support constituents through integrated and coherent policy advice, encompassing rights at work, employment, social protection and social dialogue.

(3) Highlight the value of effective social dialogue in implementing its strategy for the adoption of full and productive employment and decent work as an explicit goal of the global development agenda beyond 2015.

***D. Actively promote social dialogue and participation of social partners in its activities***

**15.** To that effect, the ILO should:

(1) Strengthen the engagement of social partners in the design and implementation of Decent Work Country Programmes (DWCPs), technical cooperation agreements and public–private partnerships across all four strategic objectives of the ILO.

(2) Make social dialogue, including collective bargaining, a central element of DWCPs and technical cooperation activities, in line with the needs of constituents affected.

Provisional Record No. 11 – Wednesday, 19 June 2013, Geneva, 102nd Session of ILC.