

Nowe strategie kapitałowe i możliwości techniczne łącznie z międzynarodowymi politycznymi umowami, przyczyniły się w ostatnim dziesięcioleciu do pogłębienia międzypaństwowej aktywności gospodarczej. Nowe powiązania handlu z czynnikami wzajemnych oddziaływań, szczególnie w krajach Wspólnoty

Europejskiej, doprowadziły do podjęcia debat nad problematyką rządzenia ponad państwem narodowym, czyli o szansie politycznego, międzynarodowego i międzypaństwowego kształtowania się regulacji rynku w poszczególnych dziedzinach polityki. Szanse na regulacje w dziedzinie polityki pracy i

spraw socjalnych są nieznaczące i pozbawione perspektyw. W związku z powstaniem Światowej Organizacji Handlu określenie „klauzule socjalne” wywołało już dawno gwałtowne debaty o tym, czy i jak mają dojść do znaczenia w handlu światowym względnie w gospodarce światowej problemy socjalne lub czy takie w ogóle

mogą podlegać debacie. W rzeczywistości, dzięki założonej z inicjatywy europejskich związków zawodowych i rządów w roku 1919 Międzynarodowej Organizacji Pracy, powstała międzynarodowa organizacja, której celem jest kierowanie odpowiednimi i równoległymi akcjami w sektorze przemysłu,

które zapobiegałyby destrukcyjnemu działaniu konkurencji. Preambuła statutu określa sprawiedliwość społeczną jako podstawę trwałego pokoju światowego i wymienia konkretne środki warunkujące sprawiedliwość społeczną, stawiając ją jako nieodzowną konieczność międzynarodowej współpracy w dążeniu do

tego celu. Od roku 1919 do maja 1998 liczba krajów członkowskich zwiększyła się z pierwotnej liczby 45 państw założycielskich do 174 państw członkowskich. Międzynarodowa Organizacja Pracy jest więc w obecnej dobie niemal organizacją uniwersalną. Do 1997 roku Międzynarodowa Organizacja Pracy

przyjęła 181 uzgodnień, które po ich ratyfikacji stały się wiążące dla krajów członkowskich. Do tego doszło 186 zaleceń. Międzynarodowa Organizacja Pracy jest rdzeniem funkcjonującego od dziesiątków lat światowego systemu referencji dla standardów pracy i spraw socjalnych. Od końca lat

osiemdziesiątych i początku lat dziewięćdziesiątych Międzynarodowa Organizacja Pracy jest narażona na silne działania hamujące. Stoi ona przed zadaniem wypełnienia swoich statutowych zadań, związanych ze sprawiedliwością społeczną i rozwojem ekonomicznym również w epoce, w której dominuje

neoliberalna koncepcja gospodarki, pogłębia się regionalna integracja i rozszerzają się globalne działania gospodarcze. W niniejszym opracowaniu chodzi z jednej strony o przedstawienie struktur i sposobów postępowania przez Międzynarodową Organizację Pracy, a z drugiej strony o wykazanie w jaki

sposób polityka Międzynarodowej Organizacji Pracy ocenia nowe globalne wyzwania i konstelacje interesów i udziela na nie odpowiedzi. W badaniach nad międzynarodowymi reżimami wysuwają się m.in. trzy czynniki kształtowania świadomości, względnie troski, czy istnieją pozytywne okoliczności sprzyjające

zawieraniu wiążących umów i skłonność rządów do faktycznego przekształcania norm w sensie zgłoszonych zobowiązań. W tej perspektywie warunków koniecznych, tworzenia i przekształcania się reżimów, można w pierwszej fazie analizy zauważyć trójczłonową reprezentację krajów członkowskich w

Międzynarodowej Organizacji Pracy, jako szczególnie sprawdzoną zasadę organizacyjną, która zapewnia szerokie międzynarodowe kształtowanie świadomości. Przy zakładaniu Międzynarodowej Organizacji Pracy w roku 1919 społeczne i polityczne konstelacje interesów były nacechowane wpływem rewolucyjnej

sytuacji w krajach europejskich. Do utworzenia Międzynarodowej Organizacji Pracy doszło dzięki specyficznym politycznym cechom sytuacji, w której silne związki zawodowe w uprzemysłowionych krajach mogły powiązać swoje interesy dotyczące polepszenia warunków pracy z interesami rządów

zachodnioeuropejskich w oparciu o stabilne stosunki międzynarodowe. Silny ruch związkowy mógł się przebić ze swoimi interesami w swego rodzaju międzynarodowym ustawodawstwie, dotyczącym bezpieczeństwa pracy. Spośród rządów Anglia wiedziała jak zakotwiczyć swoje interesy w

reprezentacji interesów pracodawców w ramach przyszłej Międzynarodowej Organizacji Pracy. W ten sposób doszło do powstania wyjątkowej i jednorazowej struktury w reprezentacji krajów członkowskich Międzynarodowej Organizacji Pracy. Każdy kraj będzie reprezentowany przez dwóch przedstawicieli rządu

oraz jednego przedstawiciela związków zawodowych i jednego przedstawiciela pracodawców, którzy przy głosowaniach będą się kierowali własnym zdaniem. Zasada trójczłonowości została uznana nie tylko jako zasada struktury reprezentacji, lecz została przekształcona w odrębny normatywny instrument, czyli

w porozumienie o trójczłonowości narad z roku 1976 oraz wielu innych jeszcze działań Organizacji. Zasada trójczłonowości ma fundamentalne znaczenie dla istniejących w Organizacji reprezentantów pewnych sytuacji i problemów, a przez to również dla reprezentacji interesów i wartości. Z tych trzech

organów Międzynarodowej Organizacji Pracy, którymi są: Międzynarodowa Konferencja Pracy jako gremialne zgromadzenie, obradująca przeważnie w czerwcu każdego roku w Genewie, Rada Administracyjna, która działa jako organ podatkowy i nadzorczy Międzynarodowego Biura Pracy i zarządza budżetem oraz

Międzynarodowy Urząd Pracy, który spełnia funkcję aparatu ministerialnego, oba pierwsze wymienione organy reprezentują rządy, pracodawców i pracobiorców. W Radzie Administracyjnej, która obejmuje obecnie 56 członków, wypowiada się 28 przedstawicieli rządów w imieniu swoich państw.

Przedstawiciele pracobiorców i pracodawców są wybierani podczas Międzynarodowej Konferencji Pracy przez ich własne grupy. Kształtowanie się opinii w gremiach Międzynarodowej Organizacji Pracy jest więc określone przez aktualną sytuację, w czym mają swój bezpośredni udział klasyczni menedżerowie

należący do przemysłowo-społecznej struktury konfliktowej. Kształtowanie się świadomości w dziedzinie robotniczo-socjalnej międzynarodowych powiązań jest wspierane przez przedstawicielstwa organizacji pozarządowych. Drugim ważnym czynnikiem tworzącym i wprowadzającym międzynarodowe reżimy

jest umownie stworzone środowisko wspomagające kooperację. Już od okresu ostatniego dziesięciolecia XIX wieku domagano się w Europie stworzenia międzynarodowego ustawodawstwa w dziedzinie ochrony pracy. Dzięki założeniu Międzynarodowej Organizacji Pracy doprowadzono wreszcie do zwołania forum, na którym będą

podejmowane międzynarodowe uzgodnienia lub zalecenia dotyczące określonych problemów związanych z pracą, które wymagają zgody większości dwóch trzecich głosów obecnych delegatów.

Uzgodnienia mają moc instrumentów prawnych dla podejmowania międzynarodowych zobowiązań państw członkowskich celem

uzyskania wiążącej mocy prawnej. Wszyscy członkowie są jednak zobowiązani do przekazywania uzgodnień i zaleceń w ciągu jednego roku do kompetentnych organów, parlamentu lub innych instytucji celem ich omówienia i podjęcia decyzji oraz informowania generalnego dyrektora Międzynarodowego Biura

Pracy o podjętych środkach w tym zakresie prawa, jak również o wynikających z tego decyzjach. Obowiązek informowania i sprawozdawczości nałożony na wszystkie kraje członkowskie nie ogranicza się do okresu, w którym podjęto uzgodnienie lub zalecenie przez Międzynarodową Konferencję Pracy. Duże

znaczenie ma również obowiązek okresowej sprawozdawczości, która odnosi się do raz ratyfikowanego uzgodnienia, ponadto również do nieratyfikowanych uzgodnień w określonych okolicznościach. Zgodnie z artykułem 19 statutu wszyscy członkowie powinni w terminie ustalonym przez Radę

Zarządzającą informować o stanie ustawodawstwa i jego wdrażaniu odnośnie problemów, które były przedmiotem określonych uzgodnień. Należy przy tym również zgłosić trudności, które hamują lub opóźniają ratyfikacje uzgodnień. Wszystkie sprawozdania będą analizowane przez niezależną

Międzynarodową Komisję Rzecznawców, której podsumowujące sprawozdanie łącznie z poszczególnymi spostrzeżeniami i zaleceniami zostanie przedłożone celem rozpatrzenia przez obradującą raz w roku Komisję Roboczą. Organizacja opracowała w ten sposób w ciągu kilku dziesięcioleci bardzo gęstą sieć

regulacji i procedur po to, żeby decyzje z obowiązującą mocą były przejrzyste. Do tego należy również zobowiązanie rządu do przekazywania swoich sprawozdań organizacjom zawodowym pracobiorców i pracodawców, aby mogły ewentualnie wyrazić swoje komentarze. Ponadto istnieje już od dobrych

pięćdziesięciu lat jedno jeszcze dalej idące założenie dla nadzoru przestrzegania norm. Stworzono specjalną komisję Rady Zarządzającej dla badania wszystkich spraw odnoszących się do łamania praw w zakresie wolności stowarzyszania się, do której przekazywane są wszystkie odnośne przypadki skarg i zażaleń

według artykułu 26 statutu. W Komisji ds. wolności stowarzyszania się opracowano z biegiem czasu tysiące spraw. Wprowadzenie norm Międzynarodowej Organizacji Pracy i ich rzeczywiste przestrzeganie nie może zresztą być wymuszone. Brak instytucji rządu światowego. Zobowiązanie rządów do

okresowo powtarzających się, dokładnie rozpracowanych sprawozdań i orzeczeń spraw oraz przewidziane procedury dla zażaleń i skarg oraz procedury wyjaśniające stan rzeczy, nie pozostały jednak bez skutków. Jeden ze skutków polega na tym, że zakotwiczone w normach Międzynarodowej Organizacji Pracy

wartości i cele oraz ich ważność są wciąż potwierdzane. Dzięki temu systemowi nadzoru realizowanemu rutynowo i na bazie spraw konfliktowych nad przestrzeganiem norm, dokonane uzgodnienia zyskują na wadze. Zresztą z liczby przypadków konfliktowych przypadających na poszczególne kraje nie można wnioskować, że

istnieje jakaś kolejność ważności pewnych krajów, które przestrzegają akceptowane uzgodnienia i inne normy. Przypadki zażaleń i skarg nie mogą również służyć jako wskaźnik faktycznych działań odnoszących się do aktywności związków zawodowych w danych krajach względnie działań

rozprzestrzenionej na całym świecie siatki związków zawodowych. W krajach, gdzie organizacje zawodowe są tłumione lub prześladowane lub gdzie brakuje im dostatecznej bazy do powstawania, nie ma możliwości do samodzielnego formułowania zażaleń lub nawiązania międzynarodowych kontaktów ze związkami

zawodowymi. Trzecim czynnikiem wspierającym międzynarodowe reżimy jest odpowiednia zdolność rządów do wywiązywania się z międzynarodowych zobowiązań. W ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy, Międzynarodowe Biuro Pracy stanowiące centralny sztab planowania ma za zadanie przekazywać do

dyspozycji rezultaty własnych zadań badawczych również dla prac nad przekształcaniem norm. Fakt, iż nawet uzgodnienia przyjęte przez Międzynarodową Konferencję Pracy bez głosów przeciwnych nie zostały jeszcze w roku 1925 zaakceptowane przez najważniejsze kraje przemysłowe, dał w latach

dwudziestych bodziec do zmodyfikowanego samorozumienia celu i możliwości Międzynarodowej Organizacji Pracy. Od tego czasu coraz większą wagę przykładano się do przygotowawczych prac naukowo-informacyjnych oraz pomocy technicznej. Międzynarodowe Biuro Pracy organizuje ukierunkowane na praktykę naukowe

zadania badawcze, w których chodzi o to, żeby porozumieć się gruntownie i obszernie na bazie międzynarodowo porównawczej perspektywy w sprawach sytuacji socjalnej. Oprócz działań rozpoznawczych prowadzonych na podstawie międzynarodowych porównywalnych zbiorów informacji i ukierunkowanych na

badania, zainicjowano po pierwszych dziesięcioleciach istnienia Międzynarodowej Organizacji Pracy, również pomoc techniczną oraz współpracę techniczną, które stały się centralną częścią składową aktywności Organizacji. Od chwili jej założenia Międzynarodowa Organizacja Pracy musiała się

uporać z problemem nierówności ogólnoświatowych warunków. Od pierwszych dziesięcioleci Międzynarodowej Organizacji Pracy, które były nacechowane kryzysem gospodarczym między obiema wojnami światowymi, Międzynarodowe Biuro Pracy stale podkreślało, że ujednoczenie polityki społecznej wymaga

ostatecznie ujednoczenia i unormowania polityki gospodarczej, zaś samo ograniczenie ustalania norm należy uznać za działalność oderwaną od rzeczywistości o ile mamy do czynienia z danymi warunkami produkcji, które określają możliwość wykorzystania ludzkiej siły roboczej. Międzynarodowa

Organizacja Pracy stworzyła międzynarodowe unormowanie ustaw o pracy i sprawach socjalnych na bazie społecznego rozwoju i doświadczeń w krajach europejskich, w których rozbudowa obszernego ustawodawstwa socjalnego i pracy oraz prawo zrzeszania się, jak również kolektywne umowy pracy, zostały

już wywalczone. Zgodnie z artykułem 35 statutu Międzynarodowej Organizacji Pracy zażądano od wszystkich mocarstw kolonialnych, przeanalizowania uzgodnień i zaleceń również w odniesieniu do możliwości ich zastosowania na terytoriach należących do ich obszaru władzy. Ustanowione tutaj normy

Organizacji były ukierunkowane na to, aby normy i warunki pracy na podległych terytoriach tak zmienić, żeby pracujący byli stopniowo uwolnieni od sytuacji przymusowych. W latach sześćdziesiątych koniec kolonizacji i włączenie dalszych krajów w krąg samodzielnych udziałowców na rynku światowym i

rozszerzenie kręgu uczestniczących podmiotów stanowiących normy i zakresy obowiązywania tych norm. Waga wspomagających technicznych działań w celu rozwoju i pełnego wykorzystania zasobów ludzkich w krajach rozwijających się została wzmocniona po to, żeby można było wpierw stworzyć materialne

podstawy dla tych norm. Techniczna pomoc i techniczna współpraca są działaniami Międzynarodowej Organizacji Pracy, mającymi pomóc w stworzeniu bazy materialnej dla przekształcenia wartości i celów zawartych w uzgodnieniach łącznie ze stworzeniem zarządów i inspekcji związanych z

pracą. W tym sensie można uznać współpracę techniczną za świadomie podjętą drogę w celu podniesienia na całym świecie zdolności rządów do wprowadzenia i przestrzegania obowiązujących uzgodnień w zakresie norm pracy i norm socjalnych, wynikających ze zróżnicowanych sytuacji

wyjściowych jej członków, co stale było przedmiotem debat. Od lat dziewięćdziesiątych Międzynarodowe Biuro Pracy stwierdziło wzrost różnic przy analizach i ocenach sytuacji jego trzech grup, to jest rządów, przedstawicieli pracodawców i związków zawodowych, które w dalszym ciągu będą nazywane Korporacjami

Delegatów. Owe nowe trudności zostaną połączone z trzema obiektywnymi procesami zmian: jedna znacząca zmiana dotyczy po pierwsze rządów. Państwa znalazły się od końca konfliktu wschód - zachód, w nowym systemie współrzędnych.

Przeciwstawność bloków uległa rozpadowi wskutek erozji obozu

komunistycznego. Rozpad przeciwnieństw bloków wzmocniło w zachodnich krajach uprzemysłowiony trend, który od lat osiemdziesiątych, stał się dominującym, zmierzającym, ku neoliberalnej polityce gospodarczej. W połowie lat dziewięćdziesiątych doszło do stworzenia Światowej Organizacji

Handlu, która zastąpiła stary system GATT. W obrębie państw zainicjowano falę prywatyzacji dawnych przedsiębiorstw państwowych infrastruktury wysuwając na czoło prywatyzację sieci telekomunikacji. Na rynku światowym znalazły się w coraz większych ilościach produkty z krajów azjatyckich, które z

punktu widzenia ich poziomu rozwojowego są uważane za kraje progowe. Dla rządów klasycznych krajów przemysłowych sytuacja przedstawia się tak, że ich narodowe systemy socjalne stanęły pod presją dopasowania się do nowych okoliczności. I oto już nie tylko produkty i usługi są przedmiotami konkurencji lecz

również narodowopństwowe systemy socjalne. Skutkami tej pożądanej politycznie liberalizacji stało się ograniczenie opcji politycznych w obrębie państw narodowych. Zgodnie z tym wzrasta również wśród krajów członkowskich udział tych rządów, które zawsze bardziej otwarcie broniły stanowiska większego

wstrzymywania się przy tworzeniu norm. Po drugie zmienia się sytuacja przedsiębiorstw względnie pracodawców, a przez to również ich strategii. Przedsiębiorstwa w regionach, których gospodarka bazowała dotychczas na niskich kosztach pracy, znajdują się często pod presją wywoływaną przez nowych

dostawców, którzy dysponują jeszcze tańszą robocizną. Zaś przedsiębiorstwa w krajach przemysłowych, które były w stanie stworzyć korzystne warunki konkurencyjności na bazie wysokiej jakości i niezawodności terminów dostaw na podstawie wysokich płac, znalazły się nagle w konkurencji z przedsiębiorstwami,



które to samo mogą zaproponować dzięki obniżonemu poziomowi płac. Dla kolektywnej reprezentacji perspektyw pracodawców w Międzynarodowej Organizacji Pracy, sytuacja ta stała się problemem ponieważ nowe struktury i strategie są tylko w ograniczony sposób reprezentowane przez przedstawicieli

pracodawców danych krajów. W krajach, które miały dawniej reżim komunistyczny, powiązania pracodawców z reprezentatywnymi stowarzyszeniami są nadal jeszcze bardzo słabo uformowane. Większość bardzo małych przedsiębiorstw, szczególnie w krajach rozwijających się, nigdy nie było

członkami ogólnokrajowych lub regionalnych stowarzyszeń pracodawców. Problemy reprezentacji powstają jeszcze przez to, że szczególnie potężne przedsiębiorstwa w stowarzyszeniach pracodawców bardzo często nie posiadały w nich członkostwa lub w ostatnim czasie z nich wystąpiły. Wszak stopień

organizacyjny pracodawców jest w różnych regionach i krajach świata bardzo różny. Generalnie stwierdza się jednak ubytek reprezentacji, szczególnie wskutek słabej skłonności zarówno małych jak i działających na polu wielonarodowym dużych przedsiębiorstw, do wprowadzania ich specyficznych interesów w

narodowe stowarzyszenia pracodawców, a przez to wplątanie się w kolektywne narodowe i międzynarodowe negocjacje. Po trzecie, widoczne są również od strony związków zawodowych nowe znaczne trudności. W raporcie Międzynarodowej Organizacji Pracy za lata 1997/98 podano, że mniej więcej w siedemdziesięciu

krajach, dla których istnieją porównywalne dane, zauważano bardzo znaczny spadek liczby członków związków zawodowych. Jedynie nieliczne kraje wykazały w roku 1995, że liczba członków związków zawodowych wynosi ponad 50 procent wszystkich zatrudnionych. Część przedstawionej tu sytuacji

sprowadza się do tego, że w dawnych krajach komunistycznych po okresie przymusowego członkostwa w związkach zawodowych, nastąpił spadek członkostwa, które jest obecnie oparte na dobrowolności. Inne przyczyny polegają na zmieniającym się układzie rynku pracy w wysokoprzemysłowych krajach. Tutaj

zmniejsza się z udziałem grupy robotników przemysłowych klasyczna baza członkostwa w związkach zawodowych. Międzynarodowa Organizacja Pracy ma więc na całym świecie do czynienia z osłabieniem potęgi związków zawodowych, przede wszystkim zaś również z problemem, iż związki zawodowe w wielu

krajach stanowią tylko małą część ludności zatrudnionej w pracy zarobkowej. Ten specyficzny problem ujawnił się zresztą już w latach sześćdziesiątych, tak że Międzynarodowa Organizacja Pracy miała już w tym czasie opracowany własny program, uwzględniający problem nieformalnego sektora

gospodarki. Od lat dziewięćdziesiątych problem reprezentacji uzyskuje również w wielu krajach przemysłowych dość wyróżniające się znaczenie. Na koniec tego stulecia, u którego początku powstawała Międzynarodowa Organizacja Pracy, Organizacja ta stała się nie tylko w obliczu narastających

sprzeczności istniejących między krajami członkowskimi i pewnym wzrostem różnic w poziomie życia w obrębie jej krajów członkowskich, lecz również w osłabieniu czynników wspomagających zagadnienie realizacji pewnych uregulowań. Kiedy w roku 1994 Międzynarodowa Organizacja Pracy obchodziła

swoje 75-lecie, wykorzystano tę okazję do przedstawienia na generalnym zebraniu nowej agendy organizacji. Dyrektor ds. pracy Hansenne analizował nowe formy międzynarodowego współzawodnictwa, w którym rządy w krajach przemysłowych i rozwijających się traktują ochronę pracy i normy socjalne jako

potencjalnie nieprzyjazne inwestycjom. Klimat rozregulowania wzmacniał się na przemian z obawą, że potencjalni zagraniczni inwestorzy będą się wstrzymywać od angażowania się we własnym kraju lub też dają im okazję do wyprowadzenia produkcji z własnego kraju. W takiej sytuacji dyrektor generalny wspominał

o wartościach, które leżą u podstaw organizacji dające jej uprawnienia do istnienia. Chodzi tu o to, żeby prawo pracy widzieć w połączeniu z prawem do pracy. W tej perspektywie Międzynarodowa Organizacja Pracy śledzi trzy założenia, a mianowicie dopasowanie ustalania norm do palących problemów

świata, nowe powiązania międzynarodowych norm pracy ze wzrostem handlu światowego oraz nowe drogi dla wspomagania i nadzoru podstawowych praw w świecie pracy. W sprawie pierwszego wymienionego zadania dopasowania działalności normalizacyjnej, Rada Administracyjna powołała w roku 1994

grupę roboczą dla rewizji standardów pracy. Zalecenia tej grupy roboczej i kompetentnej komisji Rady Administracyjnej były włączone w działania rządów, reprezentacji pracodawców i pracobiorców i zostały zredagowane w roku 1997. W związku z tym szczególne znaczenie mają uzgodnienia uznane jako

podstawowe. Do nich zalicza się sześć uzgodnień w następujących dziedzinach: wolność zrzeszania się, praca przymusowa oraz wyrównanie szans i równe traktowanie. Rada Administracyjna uzyskała ich potwierdzenie na szczycie konferencji socjalnej w Kopenhadze i dąży obecnie do uzyskania

ich ratyfikacji przez wszystkie państwa. Ze względu na rozszerzającą się problematykę pracy dzieci Międzynarodowa Organizacja Pracy zdecydowała, żeby przyjęto nowe uzgodnienie i zalecenie, które zajęłoby się wyeliminowaniem najgorszych form pracy dzieci. Dla wspierania pewnego nowego powiązania

standardu pracy z handlem światowym, dyrektor generalny przejął w roku 1994 inicjatywę zgłoszoną przez rząd amerykański i skierowaną na arenę międzynarodową, a mianowicie nowy projekt dla tak zwanych klauzul socjalnych w światowym handlu. Swoje sprawozdanie pod hasłem globalizacji poświęcił

generalny dyrektor w roku 1997 na 85 Zjeździe Międzynarodowej Konferencji Pracy zgodnie z działalnością związaną z ustalaniem norm Międzynarodowej Organizacji Pracy. Jako odpowiedź na wyzwanie, żeby ponownie związać ze sobą ekonomię światową z postępem socjalnym, dyrektor generalny zaproponował

dwie drogi: jedną z nich jest podjęcie uchwały o przestrzeganiu określonych wspólnych zasad działania, a druga jest mechanizm który powinien pobudzić kraje członkowskie do współzawodnictwa na polu postępu socjalnego. Międzynarodowa Organizacja Pracy istotnie przyjęła w roku 1998 oświadczenie o

podstawowych zasadach i prawach pracy z kilkoma głosami wstrzymującymi się, ale bez głosów sprzeciwu. W sprawozdaniu generalnego dyrektora Międzynarodowej Organizacji Pracy omówiono nowe drogi zmierzające ku wspomaganium i nadzorowi podstawowych praw pracy, przy tym sprowadzając dyskusję do

nieklasycznych, odniesionych do rynku form ustanowienia standardów w zakresie socjalnym. Wspomniano o regulach zachowania się firm i różnorodnych formach socjalnych, znakach jakości produktów. Obie te formy realizują tacy uczestnicy światowej ekonomii, którzy nie są reprezentowani w

Międzynarodowej Organizacji Pracy: od wielonarodowych koncernów lub organizacji pozarządowych, które starają się przykładowo o rzetelny handel. W trzech Korporacjach Reprezentantów generalny dyrektor nie znalazł dotychczas dużego wsparcia dla realizacji tych form ustalania standardów.

W sztabie Międzynarodowego Biura Pracy stało się natomiast jasne, że wśród różnych organizacji pozarządowych musi dojść do wspólnych dążeń na polu problemów ustalania światowych norm pracy. W tej sprawie poruszona została wprawdzie problematyka statutu regulacji dla reprezentacji trzech Korporacji

Reprezentacji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Sporną jest sprawa, czy oprócz klasycznych uczestników organizacji pracodawców i pracobiorców mają w pracy gremiów uczestniczyć również dalsze organizacje pozarządowe. Niektórzy członkowie sztabu wypowiadają się za wieloczłonowością, która nie ma być

ograniczona tylko do trójczłonowości. Również badania, w kontekście Międzynarodowej Organizacji Pracy służą ukształtowaniu się pewnej perspektywy problemowej dostosowanej do podniesienia na inną płaszczyznę aktualnych politycznie kontrowersji. Spoglądając na wyzwania, które wprowadzają

globalizację do współbrzmienia interesów między przedsiębiorstwami i narodową społecznością, to w działalności badawczej Międzynarodowej Organizacji Pracy chodzi o to, żeby wspólne interesy uczynić widocznymi i wypróbować koncepcyjne założenia, które mogłyby stanowić nowe ramy dla socjalnego

dialogu. Międzynarodowa Organizacja Pracy już dawno temu wprowadziła pomoc usług technicznych. Już w roku 1989 w odpowiedzi na zaistniałe problemy w krajach członkowskich zaproponowała politykę aktywnego partnerstwa.