

**DEKLARACJA MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY  
DOTYCZĄCA SPRAWIEDLIWOŚCI SPOŁECZNEJ  
NA RZECZ UCZCIWEJ GLOBALIZACJI**

Międzynarodowa Konferencja Pracy, zebrana w Genewie na swojej dziewięćdziesiątej siódmej sesji,

Zważywszy, że obecny kontekst globalizacji, charakteryzującej się rozprzestrzenianiem nowych technologii, przepływem idei, wymianą towarów i usług, wzrostem przepływu kapitału i finansów, umiędzynarodowieniem biznesu, procesów biznesowych i dialogu, a także przepływem osób, zwłaszcza pracujących kobiet i mężczyzn, głęboko zmienia kształt świata pracy:

- z jednej strony proces współpracy i integracji gospodarczej pomaga wielu państwom czerpać korzyści z wysokiego tempa wzrostu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy, włączać wiele ubogich osób z obszarów wiejskich w struktury nowoczesnej gospodarki miejskiej, poczynić postęp w realizacji swoich celów rozwojowych, a także ułatwiać wprowadzanie innowacji do procesu opracowywania produktów oraz przepływ idei;
- z drugiej strony, globalna integracja gospodarcza sprawiła, iż wiele państw i sektorów stanęło w obliczu poważnych wyzwań dotyczących nierówności dochodów, utrzymującej się wysokiej stopy bezrobocia i poziomu ubóstwa, podatności gospodarki na wstrząsy zewnętrzne, a także wzrostu zarówno pracy nieobjętej ochroną jak i gospodarki nieformalnej, które mają wpływ na stosunek pracy oraz ochronę, jaką może on oferować;

Uznając, że osiągnięcie lepszych i sprawiedliwych rezultatów dla wszystkich stało się w tych okolicznościach jeszcze istotniejsze, aby zaspokoić uniwersalne dążenie do sprawiedliwości społecznej, osiągnąć pełne zatrudnienie, zapewnić równowagę otwartych społeczeństw i światowej gospodarki, osiągnąć spójność społeczną, a także zwalczać ubóstwo i pogłębiające się nierówności;

Przekonana, że Międzynarodowa Organizacja Pracy ma odegrać kluczową rolę pomagając w promowaniu i osiąganiu postępu oraz sprawiedliwości społecznej w ciągle zmieniającym się otoczeniu:

- opierając się na mandacie zawartym w Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz w Deklaracji Filadelfijskiej z 1944 r., która zachowuje pełną aktualność w dwudziestym pierwszym wieku i powinna inspirować politykę Członków MOP i która, wśród innych celów, założeń i zasad:

- potwierdza, że praca nie jest towarem, a ubóstwo, gdziekolwiek istnieje, stanowi zagrożenie dla dobrobytu wszystkich;
- uznaje poważny obowiązek Międzynarodowej Organizacji Pracy popierania, wśród różnych narodów świata, programów zapewniających osiągnięcie celów pełnego zatrudnienia i podnoszenia standardów życia, minimum socjalnego oraz rozszerzania środków zabezpieczenia społecznego w celu zapewnienia podstawowego dochodu wszystkim potrzebującym, wraz ze wszystkimi pozostałymi celami określonymi w Deklaracji Filadelfijskiej;
- powierza Międzynarodowej Organizacji Pracy odpowiedzialność za badanie i rozpatrywanie wszystkich dziedzin międzynarodowej polityki gospodarczej i finansowej w świetle fundamentalnego celu, jakim jest sprawiedliwość społeczna; oraz

- wykorzystując i potwierdzając Deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy oraz Działania uzupełniające z 1998 r., w której Członkowie uznali, w ramach wykonywania przez Organizację jej mandatu, szczególne znaczenie fundamentalnych praw, mianowicie: wolności zrzeszania się i skutecznego uznania prawa do rokowań zbiorowych, eliminacji wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej, skutecznej likwidacji pracy dzieci oraz likwidacji dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu;

Zachęcona uznaniem przez społeczność międzynarodową godnej pracy za skuteczną odpowiedź na wyzwania globalizacji, uwzględniając:

- wyniki Światowego Szczytu Rozwoju Społecznego w Kopenhadze w 1995 r.;
- szerokie poparcie, wyrażane wielokrotnie na szczeblach globalnym i regionalnym, dla opracowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy koncepcji godnej pracy; a także
- poparcie przez głowy państw i szefów rządów zgromadzonych na Światowym Szczycie Organizacji Narodów Zjednoczonych w 2005 r. uczciwej globalizacji oraz celów pełnego

i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich jako najważniejszych celów polityki krajowej i międzynarodowej swoich państw;

Przekonana, że w świecie coraz większej współzależności i złożoności, a także umiędzynarodowienia produkcji:

- fundamentalne wartości, takie jak wolność, godność człowieka, sprawiedliwość społeczna, bezpieczeństwo i niedyskryminowanie, są niezbędne dla zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego oraz skuteczności;
- dialog społeczny i praktyka trójstronności między rządami oraz reprezentatywnymi organizacjami pracowników i pracodawców w kraju i ponad granicami, są obecnie istotniejsze dla wypracowania dobrych rozwiązań, a także budowania spójności społecznej oraz rządów prawa między innymi przez międzynarodowe standardy pracy;
- należy uznać znaczenie stosunku pracy jako środka zapewniającego pracownikom ochronę prawną;
- produktywne, rentowne i zrównoważone przedsiębiorstwa wraz z silną gospodarką społeczną oraz dochodowy sektor publiczny mają kluczowe znaczenie dla zrównoważonego rozwoju gospodarczego i możliwości zatrudnienia; oraz
- szczególne znaczenie ma Trójstronna Deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej z 1977 r. wraz ze zmianami, która podkreśla coraz większą rolę tych podmiotów w realizacji celów Organizacji;

Uznając, iż obecne wyzwania wzywają Organizację do zintensyfikowania wysiłków oraz zmobilizowania wszystkich środków na rzecz promowania jej konstytucyjnych celów oraz że aby zapewnić skuteczność tych działań oraz wzmocnić potencjał MOP w zakresie wspierania Członków w osiągnięciu celów MOP w kontekście globalizacji, Organizacja musi:

- zapewnić spójność i współpracę w ramach swojej strategii rozwoju podejścia globalnego i zintegrowanego, zgodnie z Agendą na rzecz godnej pracy oraz czterema celami strategicznymi MOP, wykorzystując w tym celu występującą między nimi synergię;
- dostosować swoje praktyki instytucjonalne oraz zarządzanie, żeby zwiększać efektywność i skuteczność, przy jednoczesnym pełnym respektowaniu istniejących konstytucyjnych ram prawnych i procedur;
- pomagać Członkom w zaspokajaniu potrzeb zgłaszanych na szczeblu krajowym w drodze pełnej trójstronnej dyskusji, przez zapewnianie wysokiej jakości informacji,

doradztwo oraz programy techniczne pomagające im zaspokoić te potrzeby w kontekście celów konstytucyjnych MOP; oraz

- promować politykę normotwórczą MOP jako fundament działań Organizacji, zwiększając jej oddziaływanie w świecie pracy i wzmacniać rolę standardów jako przydatnego środka do osiągnięcia konstytucyjnych celów Organizacji;

Przyjmuje dnia dziesiątego czerwca dwutysięcznego ósmego roku niniejszą Deklarację.

## I. ZAKRES I ZASADY

Konferencja uznaje i oświadcza, że:

A. W kontekście coraz szybszych zmian, zobowiązania i wysiłki Członków oraz Organizacji na rzecz realizacji konstytucyjnego mandatu MOP, w tym za pośrednictwem międzynarodowych standardów pracy, jak również na rzecz umieszczenia kwestii pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy w centrum polityki gospodarczej i społecznej, powinny opierać się na czterech równorzędnych celach strategicznych MOP, przez które wyraża się Agenda na rzecz godnej pracy i które można ująć w następujący sposób:

i) promowanie zatrudnienia przez stworzenie zrównoważonego otoczenia instytucjonalnego i gospodarczego, w którym:

- jednostki mogą rozwijać i uaktualniać zdolności oraz umiejętności niezbędne do uzyskania produktywnego zatrudnienia zapewniającego samorealizację oraz wspólny dobrobyt;
- wszystkie przedsiębiorstwa, publiczne lub prywatne, są w stanie zapewniać wzrost oraz generować większe zatrudnienie i możliwości uzyskania dochodów i perspektyw dla wszystkich; oraz
- społeczeństwa mogą osiągać swoje cele rozwoju gospodarczego, należyte standardy życia oraz postęp społeczny;

ii) opracowywanie i rozszerzanie środków ochrony społecznej – zabezpieczenie społeczne i ochrona pracy – które są zrównoważone i dostosowane do warunków krajowych, z uwzględnieniem:

- rozszerzenia na wszystkich zabezpieczenia społecznego, w tym środków na rzecz zapewnienia podstawowego dochodu wszystkim tym, którzy potrzebują takiej

ochrony i dostosowanie jej zakresu, aby sprostać nowym potrzebom i niepewności powodowanej gwałtowności zmian technologicznych, społecznych, demograficznych i gospodarczych;

- bezpiecznych i higienicznych warunków pracy; oraz
- polityki dotyczącej płacy i zarobków, czasu pracy i innych warunków pracy ustalonych dla zapewnienia sprawiedliwego podziału między wszystkich owoców postępu oraz minimum socjalnego wszystkim zatrudnionym oraz potrzebującym takiej ochrony<sup>1</sup>;

iii) promowanie dialogu społecznego i trójstronności jako najbardziej odpowiednich metod:

- dostosowywania realizacji celów strategicznych do potrzeb i warunków każdego państwa;
- przekładania rozwoju gospodarczego na postęp społeczny, a postępu społecznego na rozwój gospodarczy;
- ułatwiania budowy porozumienia w sprawie odpowiedniej polityki krajowej i międzynarodowej, która wpływa na strategie oraz programy zatrudnienia i godnej pracy; oraz
- zapewniania skuteczności instytucji i prawa pracy, w tym w zakresie uznawania stosunku pracy, promowania dobrych stosunków przemysłowych oraz budowania skutecznych systemów inspekcji pracy; oraz

iv) przestrzeganie, promowanie i realizowanie, zarówno jako praw jak i sprzyjających warunków niezbędnych dla pełnej realizacji wszystkich celów strategicznych, fundamentalnych zasad i praw w pracy, które są szczególnie istotne, odnotowując, iż:

- wolność zrzeszania się oraz skuteczne uznanie prawa do rokowań zbiorowych mają szczególne znaczenie dla zapewniania osiągnięcia czterech celów strategicznych; oraz
- naruszenie fundamentalnych zasad i praw w pracy nie może stanowić pretekstu ani być wykorzystane w jakikolwiek inny sposób jako uzasadniona przewaga

---

<sup>1</sup> Przyp. red. Podczas projektowania niniejszego tekstu pierwszeństwo w każdym języku otrzymała zgodność z odpowiednią oficjalną wersją art. III (d) Deklaracji Filadelfijskiej przyjętej przez Międzynarodową Konferencję Pracy w 1944 r.

komparatywna, a standardy pracy nie powinny być wykorzystywane dla protekcyjnych celów handlowych.

B. Cztery cele strategiczne są nierozłączne, współzależne i wzajemnie się wspierające. Brak wsparcia dla któregoś z nich groziłby postępowi w osiąganiu innych. Aby zoptymalizować ich wpływ, wysiłki na rzecz ich promowania powinny stanowić element globalnej i zintegrowanej strategii MOP na rzecz godnej pracy. Równość płci i niedyskryminacja muszą być uznawane za kwestie przekrojowe w ramach wymienionych wyżej celów strategicznych.

C. Sposób osiągania przez Członków celów strategicznych jest kwestią, którą każdy Członek musi określić zgodnie z wiążącymi go zobowiązaniami międzynarodowymi oraz z fundamentalnymi zasadami i prawami w pracy, z należyty uwzględnieniem między innymi:

- i) warunków i okoliczności krajowych, a także potrzeb i priorytetów wyrażanych przez reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników;
- ii) wzajemnej zależności, solidarności i współpracy między wszystkimi Członkami MOP, które mają większe znaczenie niż kiedykolwiek w kontekście globalnej gospodarki; oraz
- iii) zasad i postanowień międzynarodowych standardów pracy.

## II. SPOSÓB REALIZACJI

Konferencja uznaje ponadto, że w zglobalizowanej gospodarce:

A. Realizacja Części I niniejszej Deklaracji wymaga od MOP aktywnego wspierania wysiłków swoich Członków. W tym celu Organizacja powinna dokonać przeglądu swoich praktyk instytucjonalnych i dostosować je, aby usprawnić zarządzanie i budowanie potencjału w celu jak najlepszego wykorzystania swoich zasobów ludzkich i finansowych oraz wyjątkowej przewagi, jaką daje jej trójstronna struktura i system standardów, w celu:

- i) lepszego rozumienia potrzeb Członków w zakresie każdego z celów strategicznych, a także działań MOP w przeszłości, aby zaspokoić je w ramach dyskusji okresowych włączonych do porządku obrad Konferencji, żeby:

- określić, jak MOP może skuteczniej odpowiadać na te potrzeby przez skoordynowane wykorzystanie wszystkich swoich metod działania;
- określić niezbędne zasoby, aby odpowiedzieć na te potrzeby oraz, w razie konieczności, zyskiwać dodatkowe zasoby; oraz
- kierować Radą Administracyjną i Biurem w wypełnianiu ich obowiązków;

ii) wzmocnienia i usprawnienia jej współpracy technicznej oraz specjalistycznego doradztwa w celu:

- wspierania wysiłków poszczególnych Członków na rzecz osiągnięcia, na zasadzie trójstronnej, postępu w realizacji wszystkich celów strategicznych, jeśli stosowne, w drodze krajowych programów na rzecz godnej pracy oraz w ramach systemu Organizacji Narodów Zjednoczonych; oraz
- wspomaganie, gdziekolwiek to niezbędne, zdolności instytucjonalnych Państw członkowskich oraz reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, aby ułatwiać realizację konkretnej i spójnej polityki społecznej oraz zrównoważony rozwój;

iii) promowania dzielenia się wiedzą oraz zrozumienia synergii między celami strategicznymi przez analizę empiryczną oraz trójstronną dyskusję na temat konkretnych doświadczeń i dobrowolną współpracą zainteresowanych państw, a także w celu informowania osób podejmujących decyzje w Państwach członkowskich o szansach i wyzwaniach związanych z globalizacją;

iv) zapewniania, na ich wniosek, pomocy Członkom, którzy pragną wspólnie promować cele strategiczne w ramach dwustronnych lub wielostronnych porozumień, pod warunkiem zachowania ich zgodności ze zobowiązaniami MOP; oraz

v) rozwijania nowych form partnerstwa z podmiotami niepaństwowymi i gospodarczymi, takimi jak przedsiębiorstwa wielonarodowe i związki zawodowe działające na globalnym szczeblu sektorowym w celu zwiększenia skuteczności programów i działań operacyjnych MOP, pozyskiwania ich wsparcia w dowolny odpowiedni sposób oraz promowania w inny sposób strategicznych celów MOP. Będzie to realizowane we współpracy z krajowymi i międzynarodowymi reprezentatywnymi organizacjami pracowników i pracodawców.

B. Jednocześnie, kluczowym obowiązkiem Członków jest przyczynianie się, przez swoją politykę społeczną i gospodarczą, do realizacji globalnej i zintegrowanej strategii realizacji celów strategicznych, obejmujących Agendę na rzecz godnej pracy przedstawioną w Części I niniejszej Deklaracji. Realizacja Agendy na rzecz godnej pracy na szczeblu krajowym będzie zależała od krajowych potrzeb oraz priorytetów i to Państwa członkowskie, w konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami i pracodawców, określą sposób wywiązywania się z tego obowiązku. W tym celu mogą one rozważyć, wśród innych działań:

i) przyjęcie krajowej lub regionalnej strategii na rzecz godnej pracy, lub obu, określając zbiór priorytetów dla potrzeb zintegrowanej realizacji celów strategicznych;

ii) wprowadzenie odpowiednich wskaźników lub statystyk, w razie konieczności z pomocą MOP, żeby monitorować i oceniać osiągnięte postępy;

iii) przegląd swojej sytuacji w zakresie ratyfikacji lub realizacji instrumentów MOP w celu stopniowego zwiększania zakresu każdego z celów strategicznych, kładąc szczególny nacisk na instrumenty uznane za podstawowe standardy pracy, a także te, uznawane za najbardziej istotne z punktu widzenia zarządzania, obejmujące trójstronność, politykę zatrudnienia oraz inspekcję pracy;

iv) podjęcie odpowiednich kroków w celu zapewnienia spójności stanowisk prezentowanych w imieniu zainteresowanych Państw członkowskich na stosownych forach międzynarodowych, a także wszelkich kroków, jakie mogą oni podjąć zgodnie z niniejszą Deklaracją;

v) promowanie zrównoważonych przedsiębiorstw;

vi) dzielenie się, gdzie to właściwe, krajowymi i regionalnymi dobrymi praktykami zdobytymi podczas udanej realizacji inicjatyw na szczeblu krajowym lub regionalnym z elementem godnej pracy; oraz

vii) zapewnienie, w skali dwustronnej, regionalnej lub wielostronnej, w zależności od dostępności zasobów, odpowiedniego wsparcia wysiłków innych Członków na rzecz wprowadzania w życie zasad i celów, o których mowa w niniejszej Deklaracji.

C. Inne międzynarodowe i regionalne organizacje, których mandaty obejmują pokrewne dziedziny mogą mieć istotny wkład w realizowanie zintegrowanego podejścia. MOP powinna zachęcać te organizacje do promowania godnej pracy, pamiętając, że każda z nich będzie

sprawować pełną kontrolę nad swoim mandatem. Ponieważ zarówno polityka handlowa jak i finansowa mają wpływ na zatrudnienie, rolą MOP jest ocena takiego wpływu, żeby zrealizować swój cel, jakim jest umieszczenie zatrudnienia w centrum polityki gospodarczej.

### III. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

A. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zapewni przekazanie niniejszej Deklaracji wszystkim Członkom oraz, za ich pośrednictwem, reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników, jak również międzynarodowym organizacjom kompetentnym w powiązanych dziedzinach na szczeblach międzynarodowym i regionalnym oraz innym organom, które może wskazać Rada Administracyjna. Rządy oraz organizacje pracodawców i pracowników szczebla krajowego, upowszechnią Deklarację na wszystkich odpowiednich forach, w których mogą uczestniczyć lub być reprezentowane, albo w inny sposób rozpowszechnią ją wśród innych zainteresowanych podmiotów.

B. Rada Administracyjna i Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy będą odpowiadać za ustanowienie odpowiednich sposobów sprawnej realizacji Części II niniejszej Deklaracji.

C. W momencie, który Rada Administracyjna uzna za stosowny oraz zgodnie z przyjętą metodologią, wpływ niniejszej Deklaracji, a w szczególności działań podjętych dla potrzeb promowania jej realizacji, staną się przedmiotem przeglądu Międzynarodowej Konferencji Pracy, w celu dokonania oceny, jakie działania są potrzebne.

## **ZAŁĄCZNIK**

### **DZIAŁANIA UZUPEŁNIAJĄCE DEKLARACJĘ**

#### I. OGÓLNY CEL I ZAKRES

A. Celem niniejszych działań uzupełniających jest omówienie środków, za pomocą których Organizacja będzie wspierać wysiłki swoich Członków na rzecz wypełniania zobowiązania realizacji czterech celów strategicznych istotnych dla realizacji konstytucyjnego mandatu Organizacji.

B. Działania uzupełniające mają możliwie najpełniej wykorzystać wszystkie metody działania przewidziane w Konstytucji MOP dla realizacji jej mandatu. Niektóre środki wspierające Członków mogą wymagać pewnego dostosowania istniejącej metodologii stosowania art. 19 ust. 5 lit. e) oraz ust. 6 lit. d) Konstytucji MOP, bez zwiększania obowiązków sprawozdawczych Państw członkowskich.

#### II. DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ ORGANIZACJĘ W CELU UDZIELENIA WSPARCIA SWOIM CZŁONKOM

##### *Administracja, zasoby i stosunki zewnętrzne*

A. Dyrektor Generalny podejmie wszystkie niezbędne działania, w tym jeśli to właściwe, składanie odpowiednich wniosków Radzie Administracyjnej, aby zapewnić środki, dzięki którym Organizacja będzie wspierać starania swoich Członków w ramach niniejszej Deklaracji. Działania te będą obejmować przegląd i dostosowywanie praktyk instytucjonalnych i zarządzania MOP, o których mowa w Deklaracji. Powinny one uwzględniać potrzebę zapewnienia:

- i) spójności, koordynacji i współpracy w ramach Międzynarodowego Biura Pracy dla potrzeb jego skutecznego funkcjonowania;
- ii) budowania i utrzymywania zdolności politycznych i operacyjnych;
- iii) efektywnego i skutecznego wykorzystania zasobów, procesów zarządzania i struktur instytucjonalnych;
- iv) odpowiednich kwalifikacji i podstaw wiedzy, a także skutecznych struktur zarządzania;

v) promowania efektywnego partnerstwa w ramach Organizacji Narodów Zjednoczonych i wielostronnego systemu w celu zwiększenia skuteczności programów i działań operacyjnych MOP lub promowania w inny sposób celów MOP; oraz

vi) określania, uaktualniania i promowania zbioru standardów o największym znaczeniu z punktu widzenia zarządzania<sup>2</sup>.

#### *Zrozumienie realiów i potrzeb Członków oraz reagowanie na nie*

B. Organizacja wprowadzi okresowe dyskusje do porządku obrad Międzynarodowej Konferencji Pracy w oparciu o metodykę przyjętą przez Radę Administracyjną, bez powielania mechanizmów kontrolnych MOP, żeby:

i) lepiej pojmować zróżnicowanie realiów i potrzeb swoich Członków w kontekście każdego z celów strategicznych, skuteczniej na nie reagować, wykorzystując wszystkie dostępne metody działania, w tym działania związane ze standardami, współpracę techniczną oraz potencjał techniczny i badawczy Biura, a także odpowiednio dostosować jego priorytety i programy działania; oraz

ii) oszacować wyniki działań MOP w celu zapewnienia informacji dla potrzeb decyzji dotyczących programu, budżetu oraz innych decyzji w zakresie zarządzania.

#### *Pomoc techniczna i doradztwo*

C. Organizacja zapewni, na prośbę rządów i reprezentatywnych organizacji pracowników i pracodawców, wszelką odpowiednią pomoc w ramach swojego mandatu, aby wspomóc wysiłki Członków na rzecz osiągnięcia postępów w realizacji celów strategicznych w drodze zintegrowanej i spójnej strategii krajowej lub regionalnej, również przez:

i) wzmocnienie i usprawnienie swoich działań w zakresie pomocy technicznej w ramach krajowych programów na rzecz godnej pracy oraz systemu Organizacji Narodów Zjednoczonych;

ii) zapewnienie ogólnej wiedzy i pomocy, o którą każdy z Członków może wystąpić, w celu przyjęcia strategii krajowej i poszukiwania innowacyjnego partnerstwa w zakresie realizacji;

---

<sup>2</sup> Konwencja nr 81 dotycząca inspekcji pracy z 1947 r., Konwencja nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia z 1964 r., Konwencja nr 129 dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie z 1969 r., Konwencja nr 144 dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania z życie międzynarodowych norm w sprawie pracy z 1976 r. oraz standardy zidentyfikowane w uaktualnionych w późniejszym terminie wykazach.

iii) opracowanie odpowiednich narzędzi umożliwiających efektywną ocenę poczynionych postępów oraz wpływu innych czynników i polityki na wysiłki podejmowane przez Członków; oraz

iv) uwzględnianie szczególnych potrzeb i zdolności państw rozwijających się oraz reprezentatywnych organizacji pracowników i pracodawców, w tym przez dążenie do mobilizacji zasobów.

#### *Badania, gromadzenie i wymiana informacji*

D. Organizacja podejmie odpowiednie działania mające na celu zwiększenie jej potencjału badawczego, wiedzy empirycznej oraz zrozumienia wzajemnego oddziaływania celów strategicznych oraz ich wkładu w postęp społeczny, zrównoważone przedsiębiorstwa, zrównoważony rozwój oraz walkę z ubóstwem w globalnej gospodarce. Działania te mogą obejmować trójstronną wymianę doświadczeń i dobrych praktyk na szczeblu międzynarodowym, regionalnym i krajowym w ramach:

i) badań prowadzonych doraźnie przy dobrowolnej współpracy rządów oraz reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników w zainteresowanych krajach; lub

ii) wszelkich wspólnych programów, takich jak wzajemna ocena, które zainteresowane Państwa członkowskie mogą pragnąć ustanowić, lub do których mogą się włączyć na zasadzie dobrowolności.

### III. OCENA PRZEZ KONFERENCJĘ

A. Wpływ Deklaracji, w szczególności zakres, w jakim przyczynia się ona do promowania wśród Członków celów i zadań Organizacji przez zintegrowaną realizację celów strategicznych, będzie przedmiotem oceny Konferencji, która może być powtarzana okresowo, w ramach danego punktu porządku obrad.

B. Biuro przygotowuje na Konferencję, w celu oceny wpływu Deklaracji, sprawozdanie, które będzie zawierać informacje dotyczące:

i) działań lub kroków podjętych w efekcie niniejszej Deklaracji, które mogą być zapewniane przez trójstronnych Członków, przy wykorzystaniu struktur MOP, szczególnie w regionach, oraz za pośrednictwem innych dowolnych wiarygodnych źródeł;

ii) działań podejmowanych przez Radę Administracyjną oraz Biuro w zakresie istotnych kwestii dotyczących zarządzania, zdolności i podstaw wiedzy, mających związek z realizacją celów strategicznych, w tym programów i działań MOP oraz ich skutków; oraz

iii) ewentualnego wpływu Deklaracji na inne zainteresowane organizacje międzynarodowe.

C. Zainteresowane organizacje wielostronne będą miały możliwość udziału w ocenie wpływu oraz w dyskusji. Inne zainteresowane podmioty mogą uczestniczyć w dyskusji na zaproszenie Rady Administracyjnej.

D. Na podstawie swojej oceny Konferencja sformułuje wnioski dotyczące potrzeby przeprowadzenia dalszych ocen lub możliwości zaangażowania się w odpowiedni kierunek działania.

Za zgodność tłumaczenia z oryginałem:

(-)

Marek Wałęskiewicz

Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej