



من أجل اتخاذ قرار

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

مقترحات بشأن جدول أعمال دورة المؤتمر الواحدة بعد المائة (٢٠١٢)

مقدمة

١. تتضمن هذه الوثيقة مقترحات بنود يمكن أن تدرج في جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) ودوراته المقبلة.

٢. وكما جرت عليه العادة، يقوم مجلس الإدارة كل سنة في شهر تشرين الثاني/نوفمبر بمناقشة أولى البنود التي يقترح إدراجها في جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي، التي تعقد بعد سنتين ونصف من ذلك التاريخ. ووفقاً لأحكام الفقرة ١-١ من المادة ٥ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة^١، تهدف هذه المناقشة إلى وضع قائمة مختصرة بالبنود التي ستبحث على نحو أكثر تعمقاً في دورته المقبلة.

مقترحات بشأن جدول أعمال دورة المؤتمر الواحدة بعد المائة (٢٠١٢)

٣. بصورة عامة، يبيت مجلس الإدارة في شهر آذار/مارس من كل سنة في جدول أعمال دورة المؤتمر، التي تعقد بعد ذلك بسنتين. ولكنه قد يقرر أيضاً، كما حصل هذا العام، إرجاء قراره إلى دورة أقرب من زمن انعقاد المؤتمر. وبالفعل، قرر مجلس الإدارة، في دورته في آذار/مارس ٢٠٠٩، أن يؤجل اختيار بند ثالث يدرج في جدول أعمال دورة المؤتمر المائة (٢٠١١) لغاية تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩. ومن ثم فإن مجلس الإدارة مدعو، في هذه الدورة، إلى استكمال جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠١١ ببند واحد^٢ ودراسة ووضع قائمة مختصرة بالبنود التي ستبحث خلال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٢.

^١ انظر مكتب العمل الدولي: خلاصة وافية للقواعد المطبقة على أعمال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠٠٦، الصفحتان ٢١-٢٢.

^٢ انظر الوثيقة GB.306/2/1.

٤. أما البنود التي يجري بحثها دون أن يتم اختيارها لجدول أعمال دورة معينة من دورات المؤتمر، فتقدم من حيث المبدأ مرة أخرى كاقترح لجدول أعمال الدورة التالية للمؤتمر، رهناً بأي قرار آخر يتخذه مجلس الإدارة. وبالتالي، فإن البنود المقترحة لجدول أعمال الدورة الواحدة بعد المائة تتضمن البنود التي لن تدرج في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠١١. وهذه المقترحات مرفقة بالوثيقة بشأن جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي المائة (٢٠١١).^٢

المنافشات المتكررة بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية

٥. قامت المنظمة، بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان العدالة الاجتماعية)، بإدراج خطة لمناقشات متكررة في مؤتمر العمل الدولي^٣. وفي آذار/ مارس ٢٠٠٩، قرر مجلس الإدارة أن تكون مدة الدورة سبع سنوات. وسوف تجري المناقشة المتكررة الأولى عام ٢٠١٠ بشأن الهدف الاستراتيجي المتعلق بالعمالة، في حين تجري المناقشة المتكررة الثانية عام ٢٠١١ بشأن الهدف الاستراتيجي المتعلق بالحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي). وستجري مناقشة هذين الهدفين الاستراتيجيين والهدف الاستراتيجي المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل مرتين خلال الدورة (بالنسبة إلى الحماية الاجتماعية، سوف تشمل المناقشة الثانية حماية العمال) وستجري مناقشة الحوار الاجتماعي مرة واحدة. وستقوم الدراسة التي تجري كل سنة ببحث الهدف على ضوء الأهداف الأخرى وفي سياق القضية المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز. ومن المقترح أن تكون المبادئ والحقوق الأساسية في العمل موضوع الهدف الاستراتيجي الثالث الذي تجري معالجته أثناء مناقشة متكررة (انظر الملحق الأول).

مقترحات بشأن جداول أعمال دورات المؤتمر المقبلة

٦. دأب مجلس الإدارة، منذ عام ١٩٩٧، على توسيع نطاق مناقشاته في دورة تشرين الثاني/ نوفمبر لتشمل بحث بنود يمكن التفكير في إدراجها في جداول أعمال دورات المؤتمر المقبلة. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٨، دعا مجلس الإدارة إلى إجراء المزيد من البحوث بشأن بندين من البنود المقترحة في هذا السياق وهما:

(أ) مناطق تجهيز الصادرات: احتمال إجراء مناقشة عامة؛

(ب) الاتجاهات الجديدة في منع النزاعات الصناعية وتسويتها: إمكانية إجراء مناقشة عامة (تراعي استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير).

٧. ولقد جرى تحديث هذه المقترحات (انظر الملحق الثاني). وقد يرغب مجلس الإدارة في أن يزود المكتب بتوجيهات لإحراز تقدم في إعداد هذه المقترحات والإشارة إلى مواضيع أخرى من أجل أن يستفيض المكتب في إعدادها.

٨. توخياً لوضع جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي الواحدة بعد المائة (٢٠١٢)، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى القيام بما يلي:

(أ) بحث المقترحات بشأن جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي، الواردة في الوثيقة GB.306/2/1، التي لم يتم اختيارها لجدول أعمال دورة المؤتمر المائة (٢٠١١)، إلى جانب المقترح بشأن مناقشة متكررة، الوارد في الملحق الأول بهذه الوثيقة؛

^٢ انظر الوثيقة GB.306/2/1، الملحق.

^٤ إعلان العدالة الاجتماعية، المرفق، ثانياً (باء).

(ب) اختيار المقترحات التي يتعين أن تخضع لبحث أكثر تعمقاً في دورته ٣٠٧ (آذار/ مارس ٢٠١٠)،
بغية وضع جدول الأعمال النهائي لدورة مؤتمر العمل الدولي الواحدة بعد المائة (٢٠١٢)؛

(ج) بيان البنود التي قد يجدر التعجيل في أعمال البحوث والتشاور بشأنها من أجل دورات المؤتمر
المقبلة، من بين المقترحات الواردة في الملحق الثاني وأية بنود أخرى يتعين دراستها.

جنيف، ١٩ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٩.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ٨.

الملحق الأول

مقترح بشأن مناقشة متكررة في ٢٠١٢ حول الهدف الاستراتيجي المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١. منذ عام ٢٠٠٠، يقدّم إلى مؤتمر العمل الدولي تقرير عالمي سنوي حول فئة من الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، والقضاء الفعلي على عمل الأطفال، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة).
٢. وبدأت الدورة بتقرير عالمي عام ٢٠٠٠ حول الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية. وتناول التقرير العالمي الأخير الذي قُدم إلى المؤتمر في ٢٠٠٩ موضوع العمل الجبري. وسوف يتناول التقرير المقبل موضوع عمل الأطفال. ومن المتوقع تقديم تقرير حول التمييز في ٢٠١١. وبذلك، تكون قد تمت مناقشة كل موضوع ثلاث مرات في دورة من أربع سنوات بحلول عام ٢٠١٢. وتمشياً مع مقصد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (إعلان عام ١٩٩٨)، تمخضت عن مناقشة كل تقرير عالمي خطط عمل اعتمدها مجلس الإدارة في دوراته المنعقدة في تشرين الثاني/نوفمبر. وعليه، يوجد الآن أربع خطط ويتم تحديثها بانتظام في كل فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ومن الجدير بالذكر أن وثيقة البرنامج والميزانية تتضمن نتيجة لكل فئة من الفئات الأربع، وهي تأخذ في الاعتبار خطط العمل هذه.
٣. وفي عام ٢٠١٠، سوف يناقش المؤتمر بنداً لاستعراض إجراءات متابعة إعلان عام ١٩٩٨. ويتصادف الاستعراض مع إدراج المناقشات المتكررة في المؤتمر. كما سيستفيض في دراسة طرق استعراض مختلف عناصر المتابعة، بما في ذلك إجراءات التقارير العالمية، بهدف تنظيم تزامنها مع التقارير المقدمة للمناقشات المتكررة.
٤. وأدرجت خطة المناقشات الدورية التي يضطلع بها المؤتمر بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية المعتمد عام ٢٠٠٨. وستجري المناقشة المتكررة الأولى عام ٢٠١٠ بشأن الهدف الاستراتيجي المتعلق بالعمالة. وستجري المناقشة المتكررة الثانية عام ٢٠١١ بشأن الهدف الاستراتيجي المتعلق بالحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي). ومن المقترح إجراء مناقشة متكررة عام ٢٠١٢ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

مضمون وطبيعة تقرير المناقشة المتكررة

٥. أثناء المشاورات غير الرسمية التي جرت بشأن متابعة إعلان العدالة الاجتماعية، بما في ذلك دورة المناقشات المتكررة، تمت الإشارة إلى ثلاثة احتمالات فيما يتعلق بفئات المبادئ والحقوق التي ينبغي أن تشملها المناقشات المتكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل:
 - (أ) اشتمال تقرير المناقشة المتكررة على فئات المبادئ والحقوق الأربع جميعها؛
 - (ب) اشتمال التقرير المقدم إلى المؤتمر في دورته لعام ٢٠١٢ على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، واشتمال التقرير التالي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الذي يفترض تقديمه إلى المؤتمر في دورته لعام ٢٠١٦، على الفئات الثلاث المتبقية، وهي العمل الجبري وعمل الأطفال وعدم التمييز؛
 - (ج) اشتمال التقرير المقدم عام ٢٠١٢ على فئتين من الفئات (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وعدم التمييز) مع الفئتين المتبقيتين (عمل الأطفال والعمل الجبري) الواجب معالجتها عام ٢٠١٦.

^١ إعلان العدالة الاجتماعية، المرفق، ثانياً (باء).

٦. ويكمن تسويق الخيار الأول في أنه من الممكن مناقشة الفئات الأربع جميعها كل أربع سنوات. وبموجب الخيارات الأخرى، تناقش كل فئة من فئات الحقوق كل سبع سنوات. والعلاقة المترابطة بين المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحاجة إلى خطة متماسكة للجمع بين الأنشطة، هي مبرر آخر للخيار الأول. ولكن، من الجلي أنّ الخيارات الأخرى يمكنها أن توفر مناقشة أكثر تعمقاً وتفصيلاً للمواضيع المشمولة.
٧. وفيما يتعلق بطبيعة التقرير، من المهم الإشارة إلى أنّ عرض التقارير العالمية تضمن توفير صورة دينامية عن الحالة الراهنة فيما يتعلق بالنهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ وتقييم فعالية نشاط منظمة العمل الدولية في هذا الصدد؛ ووضع خطة عمل للمستقبل. وبالرغم من أن المؤتمر سيقوم في حزيران/يونيه ٢٠١٠ باستعراض سير عمل متابعة إعلان ١٩٩٨، من غير المحتمل تغيير غرضه الأساسي. وتلتقي أهداف المتابعة مع غرض المناقشات المتكررة وهو خدمة المنظمة بحيث: (١) تفهم بشكل أفضل تنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء فيها فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية والاستجابة لها بفعالية أكبر بكافة وسائل العمل المتاحة لها (بما في ذلك من خلال النشاط المتصل بالمعايير والتعاون التقني والقدرة التقنية والبحثية التي يتمتع بها المكتب) وتكيف أولوياتها وبرامج العمل الخاصة بها وفقاً لذلك؛ (٢) تقييم نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية كي تستنير بها القرارات المتعلقة بالبرنامج والميزانية وغير ذلك من قرارات الإدارة^٢.
٨. ولا بد للتقرير المتكرر، شأنه شأن التقارير العالمية، من أن يوفر صورة دينامية وشاملة عن التطورات والوضع في مختلف الأقاليم فيما يتعلق باحترام الحقوق والمبادئ المشمولة وتنفيذها وتعزيزها. كما لا بد له من أن يقدم الاتجاهات العالمية الأخيرة في تطبيق تلك الحقوق والمبادئ وتعزيزها. وستستفيد مناقشة البنود المتكررة من الدراسات الاستقصائية العامة المقدمة بموجب المادة ١٩، باعتبارها مصادر مهمة للمعلومات.
٩. وينبغي للتقرير أن يناقش سياسة منظمة العمل الدولية وأنشطتها في الفترة السابقة وما حققته من إنجازات أو ما شهدته من قصور فيما يتعلق بالنهوض بالحقوق والمبادئ المعنية. ومن شأن ذلك أن يضفي الشفافية على الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية ويتيح أمام المؤتمر إمكانية مناقشة طرق تحسين تأثير إجراءات المنظمة.
١٠. وينبغي للتقرير أن يتضمن قسماً لعرض عناصر خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من خلال وسائل شتى مثل البحوث والمساعدة التقنية والتعاون التقني والشراكة مع جهات فاعلة أخرى من القطاعين العام والخاص. وستتمخض عن مناقشة اللجنة في المؤتمر نتيجة عملية تتمثل في اعتماد خطة عمل متكاملة لمنظمة العمل الدولية خلال السنوات القادمة.

^٢ إعلان العدالة الاجتماعية، المرفق، ثانياً (باء) "١".

الملحق الثاني

مقترحات بشأن جداول أعمال دورات المؤتمر المقبلة

١ - مناطق تجهيز الصادرات

١. أنشأت بلدان كثيرة في جميع أنحاء العالم مناطق لتجهيز الصادرات بغية تحفيز النمو الاقتصادي من خلال استقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر. وتعرف منظمة العمل الدولية مناطق تجهيز الصادرات على أنها "مناطق صناعية ذات حوافز خاصة منشأة لاجتذاب المستثمرين الأجانب، تخضع فيها المواد المستوردة إلى درجة معينة من التجهيز قبل (إعادة) تصديرها"^١. وتتخذ مناطق تجهيز الصادرات تسميات وأشكالاً متنوعة في مختلف البلدان (تشمل على سبيل المثال مناطق التجارة الحرة والمناطق الاقتصادية الخاصة ومناطق التنمية الصناعية والمستودعات الجمركية والموانئ الحرة والمناطق الصناعية الحرة (ماكيلادوراس)). وما فتئ عدد مناطق تجهيز الصادرات يتزايد في جميع أنحاء العالم ولا يزال البعض منها يثير التساؤلات والشواغل من حيث احترام حقوق العمال وتطبيق قانون العمل وخلق العمالة وظروف العمل ومن حيث الطريقة التي تعود بها بالفائدة على الاقتصاد المحلي والرقي الاجتماعي في البلدان المعنية.

٢. ودأبت منظمة العمل الدولية على رصد التطورات في مناطق تجهيز الصادرات طوال ما يزيد على ٢٠ سنة. وكان مجلس الإدارة قد أوعز إلى المكتب في عدة دورات متتالية أن يواصل بحث مسألة مناطق تجهيز الصادرات. وأنشأ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ مبادرة مركزية دولية بشأن مناطق تجهيز الصادرات. وفي هذا السياق، نفذ عدد من الأنشطة في عام ٢٠٠٧^٢. وفي آذار/ مارس ٢٠٠٨، ناقش مجلس الإدارة وثيقة بشأن الاتجاهات والتطورات السياسية الأخيرة في مناطق تجهيز الصادرات^٣ ودعا المكتب إلى مواصلة دراسة القضية وتوفير المزيد من المعلومات المفصلة والبيانات الإحصائية. وسوف يقدم تقرير عن التقدم المحرز إلى دورته في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩.

٣. وخلال العامين ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩، طور المكتب عدداً من الأنشطة البحثية الرامية إلى جمع المعلومات الكمية والنوعية على حد سواء حول ممارسات العلاقات الصناعية في مناطق تجهيز الصادرات (لا سيما في مجالات الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وتفقيش العمل والحوار الاجتماعي)، مع الإشارة بصورة خاصة إلى استنتاجات الاجتماع الثلاثي للبلدان التي تشغل مناطق لتجهيز الصادرات، في عام ١٩٩٨^٤. وعلى العموم استحدثت ثلاثة أنماط من الأنشطة البحثية، هي:

(أ) *بيانات إحصائية بشأن مناطق تجهيز الصادرات*: نمو مناطق تجهيز الصادرات عملية دينامية للغاية تجري وتأخذ شكلها في سياق العولمة. وأدى إنهاء الترتيب متعدد الألياف وتحرير التجارة بموجب اتفاقات منظمة التجارة العالمية واتفاقات التجارة والاستثمار ثنائية ومتعددة الأطراف، إلى تسهيل توسع مناطق تجهيز الصادرات في السنوات القليلة الماضية. غير أن الأزمة المالية والاقتصادية الجارية قد تكون خلقت ضغوطاً مهمة على تشغيل هذه المناطق، لا سيما في كبرى البلدان المستفيدة من الاستثمار الأجنبي المباشر مثل الصين والمكسيك. وتجعل هذه التوجهات عملية جمع البيانات الإحصائية الدقيقة والمحدثة أكثر إثارة للتحديات. وفي ٢٠٠٩، بذل المكتب جهوداً لإطلاق دراسة استقصائية لعينة مختارة من الدول الأعضاء ذات كثافة عمالية كبيرة في مناطق تجهيز الصادرات (١٠ دول أعضاء). وكان الغرض من هذا البحث دراسة العلاقة بين مناطق تجهيز الصادرات والاقتصادات الوطنية،

^١ انظر: www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epzs.htm.

^٢ كما جاء ذكره في الوثيقة GB.303/3/2 (الملحق الثاني، الصفحة ٤).

^٣ انظر الوثيقتين: GB.301/ESP/5 و GB.301/13(Rev.).

^٤ مكتب العمل الدولي: محضر المداولات، الاجتماع الثلاثي للبلدان التي تشغل مناطق لتجهيز الصادرات (جنيف، ٢٨ أيلول/ سبتمبر - ٢ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٩٨)، الوثيقة: TMEPZ/1998/5.

وجمع البيانات بشأن جملة أمور من بينها: اتجاهات العمالة ومستوياتها، مع التركيز بشكل خاص على عمل المرأة والعمل حسب القطاعات؛ ظروف العمل، بما في ذلك وقت العمل والسلامة والصحة المهنيين للرجال والنساء على حد سواء، إضافة إلى العمال المهاجرين. ويواجه هذا المشروع تحديين إضافيين: أولاً، من الناحية الإحصائية، لا يوجد تعريف عام لمناطق تجهيز الصادرات وبالتالي فإن أي مجهود يرمي إلى وضع بيانات سليمة وموثوقة وقابلة للمقارنة يواجه خطر التحريف. ثانياً، نادراً ما تجمع مكاتب الإحصاء الوطنية ووزارات العمل معلومات وبيانات عن مناطق تجهيز الصادرات. ومثل هذه البيانات تكون عادة بين أيدي وزارات المالية وأو التنمية الاقتصادية، التي ليست في العادة جهات نظيرة لمنظمة العمل الدولية.

(ب) *الدراسات القطرية لمناطق تجهيز الصادرات*: بغية بناء قاعدة متينة للمعارف بشأن مناطق تجهيز الصادرات، أرسلت الوثائق البحثية إلى خبراء طلب منهم دراسة ما يلي: "١" السياق القانوني والمؤسسي والاقتصادي الذي تعمل ضمنه نماذج مناطق تجهيز الصادرات في بلدان مختارة؛ "٢" العلاقات القائمة بين مناطق تجهيز الصادرات والاقتصاد الأوسع نطاقاً، بالإضافة إلى مساهمتها في الأهداف الإنمائية على المستويين الاقتصادي والاجتماعي؛ "٣" الحماية الاجتماعية للعاملين في مناطق تجهيز الصادرات مقارنة ببقية الاقتصاد؛ "٤" وضع الحوار الاجتماعي؛ "٥" تنظيم العمل؛ "٦" تقييم مقارن لأداء المنشآت القابلة للمقارنة داخل مناطق تجهيز الصادرات وخارجها فيما يتعلق بالتكاليف/المنافع وأثر كل من تلك المناطق على الاقتصادات الوطنية. وشارك ثلاثة بلدان حتى الآن في هذه الدراسات، وهي: هندوراس ونيكاراغوا وجنوب أفريقيا. وهناك دراسة بشأن الصين لا يزال يُنظر فيها، في حين تنتظر دراسة بشأن المكسيك موافقة الهيئات المكونة الوطنية.

(ج) *الممارسات الجيدة في مجال تفتيش العمل في مناطق تجهيز الصادرات*: طلب إجراء دراسات بغية توفير لمحة عامة عن الممارسات الجيدة في تفتيش العمل في مناطق تجهيز الصادرات في بلدان مختارة، وهي بنغلاديش وكوستاريكا وهندوراس واندونيسيا وكينيا ومدغشقر وموريشيوس وسري لانكا. وينصب التركيز في هذه الدراسات على أية أنشطة من شأنها أن: "١" تنشئ الظروف المؤاتية التي من شأنها أن تعزز الإنفاذ الفعال للوائح فيما يتعلق بظروف العمل وحماية العمال في مناطق تجهيز الصادرات؛ "٢" توفر المعلومات التقنية والمشورة إلى أصحاب العمل والعمال بشأن أكثر الوسائل فعالية للامتثال لمثل هذه اللوائح؛ "٣" تبلغ السلطات المعنية بالمشاكل التي يطرحها تنفيذ اللوائح وتقدم التقارير عن الممارسات التي قد لا تشملها بالضرورة اللوائح القائمة. واستناداً إلى هذه الدراسات، يجري إعداد مجلد عن المبادئ التوجيهية بشأن ممارسات العمل الجيدة في مناطق تجهيز الصادرات، وسيجري نشر عدد من وثائق العمل في النصف الأول من عام ٢٠١٠.

(د) *المبادرات المؤسسية الطوعية في مناطق تجهيز الصادرات*: يجري حالياً إعداد مشروع بحث ينظر في المساهمة الفعلية أو المحتملة لمبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات في تعزيز الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للعاملين في مناطق التنمية الصناعية في جنوب أفريقيا وفي مناطق تجهيز الصادرات في إندونيسيا. واستناداً إلى نتائج البحث الميداني في البلدين، سوف تنتظر هذه الدراسات في ما إذا كانت الممارسات التي تضعها المنشآت والمنشآت متعددة الجنسية وموردوها، تسد الثغرات التنظيمية المحتملة التي تخلفها اللوائح العامة. وسوف يُستكمل هذا البحث في عام ٢٠١٠.

٤. وأخيراً، بالإضافة إلى المشاريع البحثية الوارد ذكرها أعلاه، وضع المكتب عام ٢٠٠٨ أنشطة التعاون التقني التالية: مشروع حول تعزيز الإنتاجية في مناطق تجهيز الصادرات من خلال العمل اللائق في مدغشقر دورات تدريبية لموظفي العمل ومفتشي العمل وموظفي السلطات في مناطق تجهيز الصادرات في سري لانكا.

٢ - الاتجاهات الجديدة في مجال منع النزاعات الصناعية وتسويتها

٥. بحث مجلس الإدارة في عام ١٩٩٢ اقتراحاً من أجل بندٍ محتمل في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي يتعلق بتسوية النزاعات. وكان هذا الأمر فيما بعد موضوع مداوات خلال عدد من دورات مجلس الإدارة، بما في ذلك تقديم تقرير مفصل إلى الدورة ٢٦١، ومنذ عهد أقرب في آذار/ مارس ١٩٩٩. وفي ذلك الوقت كان الموضوع مقترحاً من أجل مناقشة عامة، ولكن لم يستبق الاقتراح.
٦. وقد جرى على نطاق واسع توثيق التطورات الاجتماعية والاقتصادية التي نشأت عن العولمة. وفي حين أفضت هذه الظواهر إلى نمو اقتصادي في عدد من البلدان، فإن التوزيع غير المتساوي لمنافعها والسرعة التي حدثت بها التطورات ولا تزال تحدث، أدت إلى تزايد التوترات الاجتماعية. وقد أدى الإنكماش الاقتصادي الجاري إلى مفاومة هذه التوترات. وأظهرت المنظمة الدولية للإنتاج إهتماماً بنزاعات العمل التي تشمل عدداً من الهيئات الفاعلة عبر مختلف الاختصاصات الوطنية.
٧. ومن المسلم به أنّ حدوث نزاعات العمل أمر طبيعي في علاقة العمل والاستخدام. ومنع حدوثها، حيثما أمكن، وتسويتها الكفؤة والفعالة، إنما هي سمات أساسية في علاقات العمل السليمة. وانطلاقاً من ذلك، من شأن تقييم ومناقشة التطورات الجديدة فيما يتصل بنظم منع النزاعات وتسويتها، أن يكون مفيداً.
٨. ويوصف الموضوع بنداً في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، ينبغي لمناقشة عامة أن تبحث الاتفاقيات والتوصيات العديدة القائمة لمنظمة العمل الدولية^٥ فضلاً عن التشريعات والممارسات الوطنية. ومن شأن المناقشة أن تزود المكتب والهيئات المكونة بتوصيات من أجل إجراءات المتابعة، ويمكنها كذلك أن تمثل فرصة متاحة أمام الهيئات المكونة لمناقشة إمكانية تحديث وتوحيد عدة توصيات ذات صلة لمنظمة العمل الدولية، كما هو مبين في استنتاجات فريق العمل المعني بسياسة مراجعة المعايير.
٩. وتشمل المواضيع التي يمكن بحثها خلال مناقشة عامة، من جملة أمور ما يلي:
- الاتجاهات والتطورات العامة في مجال منع النزاعات وتسويتها؛
 - مختلف النهج لمقاربة النزاعات الفردية والجماعية والنزاعات القائمة على الحقوق والمصالح؛
 - أدوار إدارات التوفيق والتحكيم والوساطة والمحاكم والهيئات القضائية في مجال العلاقات الصناعية/علاقات العمل؛
 - وسائل تقوية الأساليب التقليدية لتسوية النزاعات وإدماج نهج وأدوات وتقنيات جديدة تتصل بسمات رئيسية في النظم الناجحة (مثل الإطار القانوني والمؤسسات والآليات والإجراءات القانونية)؛
 - آليات ابتكارية لمنع النزاعات وتسويتها تشترك عدداً من الجهات الفاعلة من بلدان مختلفة؛
 - دور أو أدوار الشركاء الاجتماعيين؛
 - الآفاق المستقبلية للمزيد من البحوث والخدمات الاستشارية والتعاون التقني.
١٠. وإذا قرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة عامة في دورة مقبلة للمؤتمر، قد يرغب في أن يطلب إلى المكتب استهلال برنامج بحثي يهدف إلى تحديد الوضع الجاري المتعلق بالتشريعات والمؤسسات والممارسات حول هذا الموضوع.

^٥ توصية التوفيق والتحكيم الاختياريين، ١٩٥١ (رقم ٩٢)، توصية بحث الشكاوى، ١٩٦٧ (رقم ١٣٠)، توصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤)، توصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٩)، اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)، توصية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٦٣)، اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١)، توصية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥٩).