

WSTĘP

Działalność przedsiębiorstw wielonarodowych w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych wywołała ożywioną dyskusję, w wyniku której podjęto działania zmierzające do opracowania międzynarodowych instrumentów regulujących ich postępowanie i określających relacje z krajami goszczącymi, głównie rozwijającymi się. Wśród problemów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstw wielonarodowych znajdowały się zagadnienia z zakresu pracy i polityki społecznej. Dążenie Międzynarodowej Organizacji Pracy do wypracowania, w zakresie swojej kompetencji, międzynarodowych wytycznych, zaowocowały w 1977 r. przyjęciem przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej (Deklaracja MNE).

Zasady ustanowione w tym uniwersalnym dokumencie stanowią wytyczne dla przedsiębiorstw wielonarodowych, rządów oraz organizacji pracodawców i pracowników w takich dziedzinach jak: zatrudnienie, szkolenie, warunki pracy i życia oraz stosunki przemysłowe. Jego postanowienia są wzmocnione niektórymi międzynarodowymi konwencjami i zaleceniami dotyczącymi pracy, które partnerzy społeczni zobowiązani są mieć na uwadze i stosować w możliwie największym stopniu. Przyjęcie w 1998 roku Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz jej działań uzupełniających, podkreśliło znaczenie fundamentalnych konwencji w realizowaniu celów Międzynarodowej Organizacji Pracy. W rezultacie Deklaracja MNE (*w jej kształcie z 2000 roku*) uwzględnia cele Deklaracji z 1998 roku.

Istotna rola, jaką obecnie odgrywają przedsiębiorstwa wielonarodowe w procesie społecznej i gospodarczej globalizacji, czyni przyjęcie Deklaracji MNE kwestią potrzebną i aktualną zarówno dzisiaj jak i w czasie jej przyjęcia. W sytuacji kiedy podejmowane są wysiłki na rzecz przyciągnięcia, wzrostu i nadania impetu bezpośrednim inwestycjom zagranicznym w wielu częściach świata, zainteresowane strony mają nowe możliwości stosowania zasad Deklaracji jako wytycznych, w celu wzmocnienia pozytywnych wyników działalności przedsiębiorstw wielonarodowych w zakresie pracy i polityki społecznej.

Prowadzone są okresowe przeglądy w celu monitorowania realizacji Deklaracji przez wielonarodowe przedsiębiorstwa, rządy i organizacje pracodawców i pracowników. Zbiorcze zestawienie otrzymanych odpowiedzi i ich analiza są przedkładane do dyskusji Radzie Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy. Dokumenty te jak również inne informacje i publikacje naukowe na temat przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej są dostępne na stronie: <http://www.ilo.org>.

W przypadku braku porozumienia w sprawie stosowania Deklaracji, strony, posługując się procedurą postępowania ustanowioną w 1981 roku, mogą przedłożyć do Międzynarodowego Biura Pracy prośbę o interpretację znaczenia jej postanowień. Tekst tej procedury jest załączony do wiadomości. Międzynarodowe Biuro Pracy służy pomocą i poradnictwem w zakresie przedkładania wniosków o interpretację.

Niniejszy dokument stanowi wytyczne w tak wrażliwej i wysoce złożonej dziedzinie, jaką jest polityka społeczna. Przestrzeganie ustalonych w nim zasad przez wszystkich zainteresowanych, mogłoby przyczynić się do stworzenia bardziej sprzyjającego klimatu dla wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego.

MIĘDZYNARODOWA ORGANIZACJA PRACY

TRÓJSTRONNA DEKLARACJA ZASAD DOTYCZĄCYCH

PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH I POLITYKI SPOŁECZNEJ

przyjęta przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na jej 204 sesji (Genewa, listopad 1977 r.), zmieniona na jej sesjach: 279 (Genewa, listopad 2000 r.) i 295 (Genewa, marzec 2006 r.)

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy,

przypominając, że Międzynarodowa Organizacja Pracy zajmuje się od wielu lat pewnymi problemami społecznymi związanymi z działalnością przedsiębiorstw wielonarodowych;

zwracając w szczególności uwagę, że różne komisje przemysłowe, konferencje regionalne oraz Międzynarodowa Konferencja Pracy zwracały się, od połowy lat sześćdziesiątych, do Rady Administracyjnej o podjęcie odpowiednich działań dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej;

będąc poinformowaną o działalności innych organów międzynarodowych, w szczególności Komisji Narodów Zjednoczonych do spraw Korporacji Ponadnarodowych oraz Organizacji do spraw Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD);

uważając, że Międzynarodowa Organizacja Pracy, z jej wyjątkową trójstronną strukturą, kompetencją i długotrwałym doświadczeniem w dziedzinie społecznej, powinna odgrywać główną rolę w opracowaniu zasad dla ukierunkowania rządów, organizacji pracowników i pracodawców oraz samych przedsiębiorstw wielonarodowych;

przypominając, że zwołała ona w 1972 roku Trójstronne Spotkanie Ekspertów na temat stosunków między przedsiębiorstwami wielonarodowymi a polityką społeczną, które zaleciło opracowanie programu badań i studiów Międzynarodowej Organizacji Pracy, a w 1976 roku zwołała Trójstronne Spotkanie Doradcze na temat stosunków przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej w celu dokonania przeglądu programu badań MOP i zaproponowania odpowiedniej działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy w dziedzinie pracy i spraw społecznych;

mając na uwadze rozważania Światowej Konferencji na temat Zatrudnienia;

postanowiwszy następnie utworzyć trójstronną grupę w celu opracowania Projektu Trójstronnej Deklaracji Zasad obejmującej wszystkie sfery zainteresowania Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące społecznych aspektów działalności przedsiębiorstw wielonarodowych, uwzględniając tworzenie miejsc pracy w krajach rozwijających się i mając

cały czas na uwadze zalecenia Trójstronnego Spotkania Doradczego, które odbyło się w 1976 roku;

postanowiwszy również ponownie zwołać Trójstronne Spotkanie Doradcze w celu rozpatrzenia Projektu Deklaracji Zasad, opracowanego przez trójstronną grupę;

po rozpatrzeniu Raportu oraz Projektu Deklaracji Zasad przedłożonych jej przez ponownie zwołane Trójstronne Spotkanie Doradcze;

niniejszym zatwierdza następującą Deklarację, która otrzyma nazwę Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, przyjętą przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i prosi rządy państw członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zainteresowane organizacje pracodawców i pracowników oraz przedsiębiorstwa wielonarodowe działające na ich terytoriach o przestrzeganie zawartych w niej zasad.

1. Przedsiębiorstwa wielonarodowe odgrywają ważną rolę w gospodarce większości krajów oraz w międzynarodowych stosunkach gospodarczych. Wzbudza to rosnące zainteresowanie rządów, a także pracodawców i pracowników oraz ich odpowiednich organizacji. Przedsiębiorstwa te mogą, poprzez międzynarodowe inwestycje bezpośrednie i inne środki przynosić zarówno krajowi macierzystemu jak i krajowi je goszczącemu wymierne korzyści, przyczyniając się do skuteczniejszego wykorzystywania kapitału, technologii i siły roboczej. W ramach określonej przez rządy polityki rozwojowej, mogą one również wnieść wkład do wzrostu dobrobytu gospodarczego i społecznego; poprawy poziomu życia i zaspokajania podstawowych potrzeb; do tworzenia pośrednio czy też bezpośrednio, możliwości zatrudnienia oraz do korzystania z podstawowych praw człowieka, w tym prawa do przemieszczania się, na całym świecie. Z drugiej strony, kroki podejmowane przez przedsiębiorstwa wielonarodowe przy organizowaniu swej działalności poza strukturami krajowymi, mogą prowadzić do nadużywania koncentracji potęgi gospodarczej i konfliktów z celami polityki krajowej oraz z interesami pracowników. Ponadto, złożoność przedsiębiorstw wielonarodowych i trudność jasnego zrozumienia ich różnorodnych struktur, działalności i polityki, wywołują czasami niepokój zarówno w krajach macierzystych jak i w krajach goszczących, bądź też w obydwu.

2. Niniejsza Trójstronna Deklaracja Zasad ma na celu zachęcenie przedsiębiorstw wielonarodowych do pozytywnego wkładu, jaki mogą one wnieść do postępu gospodarczego i społecznego oraz do zmniejszania i rozwiązywania trudności mogących powstać w wyniku ich różnych działań, mając na uwadze rezolucje Organizacji Narodów Zjednoczonych popierające ustanowienie Nowego Międzynarodowego Ładu Gospodarczego jak też późniejszy rozwój w ramach Organizacji Narodów Zjednoczonych np. Global Compact i Milenijne Cele Rozwoju.

3. Cel ten będzie realizowany przez odpowiednie ustawodawstwo i politykę, środki i działania podjęte przez rządy oraz przez współpracę między rządami i organizacjami pracodawców i pracowników wszystkich krajów.

4. Zasady określone w niniejszej Deklaracji są adresowane do rządów, organizacji pracodawców i pracowników w krajach macierzystych i goszczących oraz do samych przedsiębiorstw wielonarodowych.

5. Zasady te mają na celu ukierunkowanie rządów, organizacji pracodawców i pracowników oraz przedsiębiorstw wielonarodowych na podejmowanie takich środków i działań oraz przyjmowanie takiej polityki społecznej, włączając działania oparte na zasadach ustanowionych w Konstytucji oraz w odpowiednich konwencjach i zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy, które będą przyspieszać postęp społeczny.

6. Aby niniejsza Deklaracja mogła spełniać swój cel, nie jest konieczna dokładna definicja prawna przedsiębiorstw wielonarodowych; niniejszy ustęp służy ułatwieniu zrozumienia Deklaracji, ale nie przedstawia takiej definicji. Przedsiębiorstwa wielonarodowe obejmują przedsiębiorstwa, niezależnie od tego czy są one własnością publiczną, mieszaną lub prywatną, które posiadają lub kontrolują produkcję, dystrybucję, usługi lub inne udogodnienia – poza krajem, który jest ich siedzibą. Stopień autonomii jednostek w ramach przedsiębiorstw wielonarodowych wobec siebie jest różny w różnych przedsiębiorstwach, w zależności od charakteru powiązań między tymi jednostkami i dziedzinami ich działalności oraz ze względu na dużą różnorodność form własności, rozmiar, charakter i miejsca działalności tych przedsiębiorstw. O ile nie zostało określone inaczej, termin „przedsiębiorstwo wielonarodowe” jest używany w niniejszej Deklaracji dla oznaczenia różnych jednostek (spółki handlowe macierzyste lub miejscowe jednostki albo obydwie, lub też cała organizacja), zgodnie z podziałem między nimi odpowiedzialności, w oczekiwaniu, że będą one współpracować i pomagać sobie wzajemnie, o ile to będzie potrzebne, aby ułatwić przestrzeganie zasad ustanowionych w tej Deklaracji.

7. Niniejsza Deklaracja określa zasady w dziedzinie zatrudnienia, szkolenia, warunków pracy i życia, a także stosunków przemysłowych, których przestrzeganie na zasadzie dobrowolności zaleca się rządów, organizacjom pracodawców i pracowników oraz przedsiębiorstwom wielonarodowym; jej postanowienia nie ograniczają zobowiązań wynikających z ratyfikacji jakiegokolwiek konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, ani nie wpływają na te zobowiązania w inny sposób.

POLITYKA OGÓLNA

8. Wszystkie strony, których dotyczy niniejsza Deklaracja powinny respektować suwerenne prawa Państw, przestrzegać krajowego ustawodawstwa i przepisów, zwracać należytą uwagę na miejscowe praktyki oraz respektować odpowiednie normy międzynarodowe. Powinny one respektować Powszechną Deklarację Praw Człowieka oraz

związane z nią Pakty Międzynarodowe przyjęte przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych, a także Konstytucję Międzynarodowej Organizacji Pracy i jej zasady, zgodnie z którymi wolność słowa i zrzeszania się są niezbędne dla długotrwałego postępu. Powinny przyczyniać się do realizacji postanowień Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz jej działań uzupełniających, przyjętych w 1998 roku. Powinny one również dotrzymywać zobowiązań, które dobrowolnie przyjęły, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i przyjętymi zobowiązaniami międzynarodowymi.

9. Rządy, które jeszcze nie ratyfikowały Konwencji Nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 i 182 są zachęcane do uczynienia tego, a w każdym razie do stosowania, w możliwie jak najszerszym zakresie, poprzez swoją politykę krajową, zasad zawartych w tych Konwencjach oraz w Zaleceniach Nr 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189 i 190.¹ Bez uszczerbku dla zobowiązań rządów w zakresie zapewnienia zgodności przestrzegania z konwencjami, które one ratyfikowały, w krajach, w których konwencje i zalecenia wymienione w niniejszym ustępie nie są przestrzegane, wszystkie strony powinny wzorować się na nich w swojej polityce społecznej.

10. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny w pełni brać pod uwagę ogólne cele polityki określone w krajach, w których one działają. Ich działalność powinna być zgodna z priorytetami rozwoju i celami społecznymi oraz strukturą kraju, w którym działają. W tym celu, powinny być prowadzone konsultacje między przedsiębiorstwami wielonarodowymi, rządem a, gdzie jest to właściwe, krajowymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

11. Zasady ustanowione w niniejszej Deklaracji nie mają na celu wprowadzania czy też zachowania nierówności traktowania między przedsiębiorstwami wielonarodowymi i krajowymi. Odzwierciedlają one zasady dobrej praktyki dla wszystkich. Przedsiębiorstwa wielonarodowe i krajowe, zawsze gdy zasady niniejszej Deklaracji mają zastosowanie do

¹ Konwencja Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r.; Konwencja Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r.; Konwencja Nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.; Konwencja Nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r.; Konwencja Nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r.; Konwencja Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.; Konwencja Nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia z 1964 r.; Konwencja Nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r.; Konwencja Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.; Zalecenie Nr 35 dotyczące przymusu pośredniego pracy z 1930 r.; Zalecenie Nr 90 dotyczące jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r.; Zalecenie Nr 111 dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.; Zalecenie Nr 119 dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy z 1963 r.; Zalecenie Nr 122 dotyczące polityki zatrudnienia z 1964 r.; Zalecenie Nr 146 dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r.; Zalecenie Nr 169 dotyczące polityki zatrudnienia z 1984 r.; Zalecenie Nr 189 dotyczące ogólnych warunków stymulujących tworzenie miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach z 1998 r.; Zalecenie Nr 190 dotyczące zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.

jednych i do drugich, powinny być przedmiotem tych samych oczekiwań co do ich prowadzenia , a w szczególności co do ich polityki społecznej.

12. Rządy krajów macierzystych powinny popierać zasady dobrej praktyki społecznej, zgodnie z niniejszą Deklaracją Zasad, mając na uwadze ustawodawstwo w zakresie prawa pracy i spraw społecznych, uregulowania i praktykę kraju goszczącego, a także odpowiednie normy międzynarodowe. Rządy, zarówno krajów goszczących jak i macierzystych, powinny być przygotowane do wzajemnych konsultacji, każdorazowo, gdy wynika taka potrzeba, z inicjatywy jednej lub drugiej strony.

ZATRUDNIENIE

Popieranie zatrudnienia

13. W celu pobudzenia wzrostu i rozwoju gospodarczego, podnoszenia poziomu życia, zaspokajania zapotrzebowania na siłę roboczą i rozwiązywania problemu bezrobocia oraz niepełnego zatrudnienia, rządy powinny określić i stosować, jako główny cel, aktywną politykę, zmierzającą do popierania pełnego, produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia.²

14. Jest to szczególnie ważne w przypadku rządów krajów goszczących w rozwijających się rejonach świata, gdzie problemy bezrobocia i niepełnego zatrudnienia są najpoważniejsze. W związku z tym, należy mieć na uwadze ogólne wnioski przyjęte przez Trójstronną Światową Konferencję w sprawie Zatrudnienia, Podziału Dochodu i Postępu Społecznego oraz Międzynarodowego Podziału Pracy (Genewa, czerwiec 1976 r.)³ i Globalną Agendę na rzecz zatrudnienia (Genewa, marzec 2003 r.)⁴.

15. Ustępy 13 i 14 powyżej ustalają zakres, w jakim powinna być zwrócona należna uwaga, na wpływ przedsiębiorstw wielonarodowych na zatrudnienie, zarówno w krajach macierzystych jak i goszczących.

16. Przedsiębiorstwa wielonarodowe, zwłaszcza gdy działają w krajach rozwijających się, powinny dążyć do zwiększenia możliwości zatrudnienia i poprawy warunków zatrudnienia, biorąc pod uwagę politykę i cele rządów w dziedzinie zatrudnienia, a także bezpieczeństwo zatrudnienia i długofalowy rozwój przedsiębiorstwa.

17. Przed rozpoczęciem działalności, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, gdziekolwiek jest to możliwe, konsultować się z właściwymi władzami oraz z krajowymi organizacjami pracodawców i pracowników w celu utrzymania swych planów dotyczących

² Konwencja Nr 122 i Zalecenie Nr 122 dotyczące polityki zatrudnienia z 1964 r. ; Zalecenie Nr 169 dotyczące polityki zatrudnienia z 1984 r.; Zalecenie Nr 189 dotyczące ogólnych warunków stymulujących tworzenie miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach z 1998 r.

³ MOP, Światowa Konferencja Zatrudnienia, Genewa, 4-17 czerwca 1976 r.

⁴ MOP Globalna Agenda na rzecz zatrudnienia 2003 r., MOP, Genewa

siły roboczej, o ile tylko jest to wykonalne, w zgodności z krajową polityką rozwoju społecznego. Konsultacje te, tak jak w przypadku przedsiębiorstw krajowych, powinny być kontynuowane między przedsiębiorstwami wielonarodowymi i wszystkimi zainteresowanymi stronami, w tym organizacjami pracowników.

18. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny dawać pierwszeństwo zatrudnieniu, rozwojowi, awansowaniu i doskonaleniu zawodowemu obywateli kraju goszczącego na wszystkich szczeblach, we współpracy, jeżeli jest to właściwe, z przedstawicielami pracowników przez nich zatrudnionych, lub ich organizacjami i z władzami rządowymi.

19. W przypadku inwestowania w krajach rozwijających się, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny brać pod uwagę znaczenie stosowania technologii, które wpływają bezpośrednio, lub pośrednio na wzrost zatrudnienia. W stopniu, na jaki pozwalają charakter procesu i warunki przeważające w danym dziale gospodarki, powinny one dostosować technologie do potrzeb i specyfiki krajów goszczących. Powinny one także, gdzie jest to możliwe, brać udział w rozwoju odpowiednich technologii w krajach goszczących.

20. W kontekście rozwijającej się gospodarki światowej, w celu popierania zatrudnienia w krajach rozwijających się, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, tam gdzie jest to wykonalne, starać się zawierać z przedsiębiorstwami krajowymi umowy o produkcję części lub urządzeń, używać surowców lokalnych oraz stopniowo popierać przetwarzanie surowców na miejscu. Przedsiębiorstwa wielonarodowe nie mogą wykorzystywać takich porozumień w celu uniknięcia odpowiedzialności wynikającej z zasad niniejszej Deklaracji.

Równość szans i traktowania

21. Wszystkie rządy powinny prowadzić politykę zmierzającą do popierania równości szans i traktowania w zatrudnieniu w celu wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne.⁵

22. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny kierować się tą ogólną zasadą w swojej działalności, bez uszczerbku dla środków przewidzianych w ustępie 18 lub dla polityki rządu zmierzającej do zmiany historycznych wzorów dyskryminacji i tym samym rozwijać równość szans i traktowania w zatrudnieniu.⁶ Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, w związku z tym, uznać kwalifikacje zawodowe, umiejętności oraz doświadczenie za podstawę rekrutacji, obsadzania stanowisk, szkolenia i awansu zawodowego swojego personelu na wszystkich szczeblach.

⁵ Konwencja Nr 111 i Zalecenie Nr 111 dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.; Konwencja Nr 100 i Zalecenie Nr 90 dotyczące jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r.

⁶ Zobacz dwa następujące Kodeksy praktyk Międzynarodowej Organizacji Pracy: HIV/AIDS i świat pracy, MOP Kodeks praktyk z 2001 r., MOP, Genewa; Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy, MOP Kodeks praktyk z 2002 r., MOP, Genewa.

23. Rządy nie powinny nigdy wymagać od przedsiębiorstw wielonarodowych stosowania dyskryminacji z powodów wymienionych w ustępie 21, ani do niej zachęcać. Zachęca się również rządy, tam gdzie jest to właściwe, do ciągłego poradnictwa w zakresie sposobów unikania takiej dyskryminacji w zatrudnieniu.

Bezpieczeństwo zatrudnienia

24. Rządy powinny uważnie badać wpływ przedsiębiorstw wielonarodowych na zatrudnienie w różnych sektorach przemysłu. Rządy wszystkich krajów, a także przedsiębiorstwa wielonarodowe, powinny podjąć odpowiednie kroki, aby uporać się z wpływem działalności przedsiębiorstw wielonarodowych na zatrudnienie i rynek pracy.

25. Przedsiębiorstwa wielonarodowe na równi z przedsiębiorstwami krajowymi powinny, poprzez aktywne planowanie siły roboczej, dążyć do zapewnienia stałego zatrudnienia swoim pracownikom i powinny przestrzegać swobodnie wynegocjowanych zobowiązań dotyczących stałości zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Zważywszy na elastyczność, jaką mogą mieć przedsiębiorstwa wielonarodowe, powinny one starać się przejąć wiodącą rolę w popieraniu bezpieczeństwa zatrudnienia, w szczególności w krajach, w których zaprzestanie działalności może uwydatnić długotrwałe bezrobocie.

26. Rozważając zmiany w działalności (w tym wynikające z połączenia przedsiębiorstw, przejścia lub przeniesienia produkcji), które miałyby zasadniczy wpływ na zatrudnienie, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny w sposób rozsądny zawiadamiać o tych zmianach właściwe władze rządowe oraz przedstawicieli zatrudnianych przez nich pracowników i ich organizacje, aby umożliwić wspólne zbadanie ich następstw i zmniejszenie – w możliwie największym stopniu – ich niekorzystnych skutków. Jest to szczególnie ważne w przypadku zamknięcia przedsiębiorstwa, powodującego grupowe zwalnianie lub dymisje pracowników.

27. Należy unikać arbitralnych zwolnień.⁷

28. Rządy powinny, we współpracy z przedsiębiorstwami wielonarodowymi i krajowymi, zabezpieczyć w takiej lub innej formie ochronę dochodu pracowników, których stosunek pracy został rozwiązany.⁸

⁷ Zalecenie Nr 119 dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy z 1963 r.

⁸ Tamże

SZKOLENIE

29. Rządy, we współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi stronami, powinny rozwijać krajową politykę szkolenia i poradnictwa zawodowego, ściśle związanego z zatrudnieniem.⁹ W tych ramach, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny prowadzić swoją politykę szkolenia.

30. W swojej działalności przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny zapewnić odpowiednie szkolenie swoim pracownikom w kraju goszczącym, na wszystkich szczeblach, stosownie do potrzeb przedsiębiorstwa i polityki rozwoju danego kraju. Szkolenie takie powinno, w miarę możliwości, rozwijać umiejętności ogólne i popierać możliwości kariery zawodowej. Obowiązek taki powinien być realizowany, tam gdzie jest to właściwe, we współpracy z władzami kraju, organizacjami pracodawców i pracowników oraz właściwymi instytucjami lokalnymi, krajowymi i międzynarodowymi.

31. Przedsiębiorstwa wielonarodowe działające w krajach rozwijających się powinny uczestniczyć, na równi z przedsiębiorstwami krajowymi, w programach, włączając fundusze specjalne, promowanych przez rządy krajów goszczących i popieranych przez organizacje pracodawców i pracowników. Programy te powinny mieć na celu zachęcanie do kształtowania kwalifikacji zawodowych i doskonalenia zawodowego, a także zapewnienie poradnictwa zawodowego i powinny być zarządzane wspólnie przez popierające je strony. Tam, gdzie jest to możliwe, przedsiębiorstwa wielonarodowe, jako wkład do rozwoju gospodarczego danego kraju, powinny udostępniać swoje wykwalifikowane kadry szkolące, w celu wspierania programów szkolenia organizowanych przez rządy.

32. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, we współpracy z rządami i w zakresie zgodnym z potrzebami efektywnej działalności przedsiębiorstwa, tworzyć w ramach całego przedsiębiorstwa możliwości poszerzenia doświadczeń lokalnej kadry kierowniczej w odpowiednich dziedzinach, takich jak stosunki zawodowe.

WARUNKI PRACY I ŻYCIA

Płace, świadczenia i warunki pracy

33. Płace, świadczenia i warunki pracy oferowane przez przedsiębiorstwa wielonarodowe nie powinny być dla pracowników mniej korzystne od oferowanych przez porównywalnych pracodawców w danym kraju.

34. Jeżeli przedsiębiorstwa wielonarodowe działają w krajach rozwijających się, gdzie mogą nie istnieć porównywalni pracodawcy, powinni one zapewnić możliwe najlepsze płace, świadczenia i warunki pracy w ramach polityki rządowej.¹⁰ Płace, świadczenia i warunki pracy powinny wynikać z sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, ale być co najmniej

⁹ Konwencja Nr 142 dotycząca rozwoju zasobów ludzkich z 1975 r. ; Zalecenie Nr 195 dotyczące rozwoju zasobów ludzkich: kształcenie , szkolenie i uczenie się przez całe życie z 2004 r. - uwzględniając, w sposób dobrowolny, istotne zawarte w nich treści, na wszystkich poziomach rokowań zbiorowych.

¹⁰ Zalecenie Nr 116 dotyczące skrócenia czasu pracy z 1962 r.

wystarczające dla zabezpieczenia podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin. Jeśli przedsiębiorstwa wielonarodowe zapewniają swoim pracownikom podstawowe udogodnienia takie jak: mieszkania, opieka lekarska czy żywność, udogodnienia te powinny być na dobrym poziomie.¹¹

35. Rządy, szczególnie w krajach rozwijających się, powinny dążyć do podjęcia odpowiednich środków dla zapewnienia grupom o najniższych dochodach i najslabiej rozwiniętym obszarom jak największych korzyści z działalności przedsiębiorstw wielonarodowych.

Najniższy wiek

36. Pilną sprawą zarówno dla przedsiębiorstw wielonarodowych, a także krajowych powinno być przestrzeganie najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia lub pracy w celu zapewnienia skutecznego zakazu pracy dzieci oraz podjęcie natychmiastowych i skutecznych działań w ramach swoich kompetencji, aby zagwarantować przestrzeganie zakazu i eliminowanie najgorszych form pracy dzieci.¹²

Bezpieczeństwo i higiena pracy

37. Rządy powinny zapewnić, by zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe jak i krajowe zabezpieczyły swoim pracownikom odpowiednie warunki w zakresie bezpieczeństwa i higieny. Wzywa się rządy, które dotychczas nie ratyfikowały konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących: zabezpieczenia maszyn (Nr 119), ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym (Nr 115), ochrony przed niebezpieczeństwem zatrucia benzenem (Nr 136), zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze (Nr 139), do stosowania, mimo wszystko, w możliwie największym stopniu, zasad zawartych w tych konwencjach i odpowiadających im zaleceniach (Nr 118, 114, 144 i 147). Należy także brać pod uwagę Kodeksy praktyki i poradniki znajdujące się w aktualnym wykazie publikacji Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.¹³

38. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny zachowywać najwyższe normy bezpieczeństwa i higieny, zgodnie z wymogami krajowymi, mając na uwadze doświadczenie w tym zakresie zdobyte w ramach działalności całego przedsiębiorstwa, w tym wiedzę

¹¹ Konwencja Nr 110 i Zalecenie Nr 110 dotyczące warunków pracy pracowników plantacji z 1958 r.; Zalecenie Nr 115 dotyczące mieszkań pracowniczych z 1961 r.; Zalecenie Nr 69 dotyczące pomocy leczniczej z 1944 r.; Konwencja Nr 130 i Zalecenie Nr 134 dotyczące pomocy leczniczej i zasiłków chorobowych z 1969 r.

¹² Konwencja Nr 138 z 1973 r., art. 1, ; Konwencja Nr 182 z 1999 r., art. 1.

¹³ Zalecenie Nr 194 dotyczące listy chorób zawodowych oraz rejestrowania i zgłaszania wypadków i chorób zawodowych z 2002 r. Wykaz konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy, o których mowa, znajduje się w Katalogu Międzynarodowej Organizacji Pracy „Publikacje na temat bezpieczeństwa i higieny pracy”, wydanym w 2000 r., MOP, Genewa.

Zobacz także <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm> .

o szczególnych zagrożeniach. Powinny one również udostępniać przedstawicielom pracowników w przedsiębiorstwie, a na życzenie, właściwym władzom oraz organizacjom pracowników i pracodawców we wszystkich krajach, w których działają, informacje o normach bezpieczeństwa i higieny, dotyczących ich lokalnej działalności, których przestrzegają w innych krajach. W szczególności powinny informować wszystkich zainteresowanych o wszelkich szczególnych zagrożeniach i odpowiadających im środkach ochronnych, pozostających w związku z nowymi produktami i procesami. Oczekuje się, że przedsiębiorstwa te, podobnie jak porównywalne przedsiębiorstwa krajowe, będą odgrywać wiodącą rolę w badaniu przyczyn zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w stosowaniu wynikających z tego usprawnień w ramach całego przedsiębiorstwa.

39. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny uczestniczyć w pracach międzynarodowych organizacji, zajmujących się przygotowaniem i przyjmowaniem międzynarodowych norm w zakresie bezpieczeństwa i higieny.

40. Zgodnie z praktyką krajową, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny w pełni współpracować z właściwymi władzami w zakresie bezpieczeństwa i higieny, z przedstawicielami pracowników i ich organizacjami, a także z utworzonymi organizacjami zajmującymi się bezpieczeństwem i higieną. Tam gdzie jest to właściwe, sprawy bezpieczeństwa i zdrowia powinny być włączane do porozumień zawieranych z przedstawicielami pracowników i ich organizacjami.

STOSUNKI PRZEMYSŁOWE

41. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny przestrzegać norm w zakresie stosunków przemysłowych, nie mniej korzystnych niż przestrzegane przez porównywalnych pracodawców w danym kraju.

Wolność związkowa i prawo do organizowania się

42. Pracownicy zatrudnieni przez przedsiębiorstwa wielonarodowe, a także ci którzy są zatrudnieni przez przedsiębiorstwa krajowe, powinni, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mieć prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów.¹⁴ Powinni także korzystać z odpowiedniej ochrony przed aktami dyskryminacji anty-związkowej w zakresie swojego zatrudnienia.¹⁵

43. Organizacje reprezentujące przedsiębiorstwa wielonarodowe lub zatrudnionych przez nich pracowników powinny korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami ingerencji jednych w sprawy drugich, bądź bezpośrednio, bądź przez swoich przedstawicieli lub członków, jeżeli chodzi o tworzenie tych organizacji, ich działalność i zarządzanie nimi.¹⁶

¹⁴ Konwencja Nr 87, art. 2

¹⁵ Konwencja Nr 98, art. 1.1

¹⁶ Konwencja Nr 98, art. 2.1

44. Tam, gdzie jest to właściwe w lokalnych warunkach, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny udzielać swojego poparcia reprezentatywnym organizacjom pracodawców.
45. Wzywa się rządy, które tego jeszcze nie czynią, do stosowania zasad zawartych w artykule 5 Konwencji Nr 87, mając na uwadze znaczenie, jakie w odniesieniu do tych przedsiębiorstw wielonarodowych, ma zezwolenie organizacjom reprezentującym je lub zatrudnionym w nich pracownikom, na przystępowanie do międzynarodowych organizacji pracodawców i pracowników, według ich swobodnego wyboru.
46. Jeśli rządy krajów goszczących stwarzają szczególne zachęty, aby przyciągnąć inwestycje zagraniczne, zachęty te nie powinny obejmować jakiegokolwiek ograniczenia wolności związkowej pracowników ani prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych.
47. Przedstawicielom pracowników w przedsiębiorstwach wielonarodowych nie wolno przeszkadzać w spotkaniach organizowanych w celu konsultacji i wymiany poglądów, pod warunkiem, że nie przyniesie to szkody działalności przedsiębiorstwa i zwykłym procedurom regulującym stosunki z przedstawicielami pracowników i ich organizacjami.
48. Rządy nie mogą ograniczać prawa przyjazdu przedstawicielom organizacji pracodawców i pracowników, przybywających z innych krajów na zaproszenie zainteresowanych organizacji lokalnych lub krajowych, w celu konsultacji w sprawach wzajemnego zainteresowania, jedynie z powodu ubiegania się o prawo przyjazdu w tym celu.

Rokowania zbiorowe

49. Pracownicy zatrudniani przez przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny mieć prawo, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, do uznania ich swobodnie wybranych reprezentatywnych organizacji dla celów rokowań zbiorowych.
50. Należy podjąć, tam gdzie jest to konieczne, środki odpowiadające warunkom krajowym, w celu zachęcania i popierania pełnego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań między pracodawcami lub organizacjami pracodawców, a organizacjami pracowników, w celu uregulowania warunków zatrudnienia w drodze układów zbiorowych pracy.¹⁷
51. Przedsiębiorstwa wielonarodowe jak również przedsiębiorstwa krajowe, powinny zapewnić przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, jakie mogą być niezbędne dla wsparcia rozwoju skutecznych układów zbiorowych pracy.¹⁸
52. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny umożliwić należycie upoważnionym przedstawicielom pracowników zatrudnionych przez nich w każdym z krajów, w których one działają, prowadzenie rokowań z przedstawicielami kierownictwa, którzy są upoważnieni do podejmowania decyzji w sprawach stanowiących przedmiot rokowań.
53. W ramach rokowań prowadzonych w dobrej wierze z przedstawicielami pracowników w sprawie warunków zatrudnienia, czy też podczas realizacji przez pracowników ich prawa

¹⁷ Konwencja Nr 98, art. 4.

¹⁸ Konwencja Nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznawania im ułatwień z 1971 r.

do organizowania się, przedsiębiorstwa wielonarodowe nie powinny uciekać się do groźby skorzystania z możliwości przeniesienia z danego kraju, części lub całego przedsiębiorstwa, w celu nieuczciwego wpływania na te rokowania lub przeszkadzania w realizacji prawa do organizowania się; nie powinny również przemieszczać pracowników z filii w innym kraju w celu podważenia rokowań prowadzonych w dobrej wierze z przedstawicielami pracowników lub realizacji przez pracowników prawa do organizowania się.

54. Układy zbiorowe pracy powinny zawierać postanowienia dotyczące rozwiązywania sporów wynikających na tle ich interpretacji i stosowania oraz zapewnienia wzajemnie szanowanych praw i obowiązków.

55. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny dostarczyć przedstawicielom pracowników informacji niezbędnych dla znaczących rokowań z jednostką zaangażowaną w te rokowania, a gdy jest to zgodne z lokalnym ustawodawstwem i praktyką, powinny również dostarczyć informacji umożliwiających im uzyskanie prawdziwego i rzetelnego obrazu działalności tej jednostki lub, gdzie jest to właściwe, całego przedsiębiorstwa.¹⁹

56. Rządy powinny dostarczyć przedstawicielom organizacji pracowników na ich życzenie, gdy pozwala na to ustawodawstwo i praktyka krajowa, informacji na temat gałęzi przemysłu, w których działa przedsiębiorstwo, co pomoże określić obiektywne kryteria w procesie rokowań zbiorowych. W tym kontekście, zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe jak i krajowe, powinny konstruktywnie odpowiadać na prośbę rządów o odpowiednie informacje w sprawie ich działalności.

Konsultacje

57. W przedsiębiorstwach wielonarodowych, jak również w przedsiębiorstwach krajowych, systemy ustanowione w drodze wzajemnego porozumienia między pracodawcami i pracownikami oraz ich przedstawicielami powinny przewidywać, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i praktyką, regularne konsultacje we wzajemnie interesujących sprawach. Konsultacje takie nie powinny zastępować rokowań zbiorowych.²⁰

Rozpatrywanie skarg

58. Zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe, jak i krajowe, powinny szanować prawo zatrudnionych przez nich pracowników do rozpatrywania wszystkich skarg w sposób zgodny z następującym postanowieniem: każdy pracownik, który, działając indywidualnie lub wspólnie z innymi pracownikami, uważa, że ma podstawy do skargi, powinien mieć prawo do złożenia takiej skargi bez ponoszenia z tego tytułu żadnych szkód oraz do tego, by jego skarga została rozpatrzona zgodnie z odpowiednią procedurą.²¹ Jest to szczególnie ważne,

¹⁹ Zalecenie Nr 129 dotyczące utrzymywania łączności między dyrekcją a pracownikami w przedsiębiorstwie z 1967 r.

²⁰ Zalecenie Nr 94 dotyczące konsultacji i współpracy między pracodawcami i pracownikami na szczeblu przedsiębiorstwa z 1952 r. ; Zalecenie Nr 129 dotyczące utrzymywania łączności między dyrekcją a pracownikami w przedsiębiorstwie z 1967 r.

²¹ Zalecenie Nr 130 dotyczące rozpatrywania skarg w przedsiębiorstwie z 1967 r.

gdy przedsiębiorstwa wielonarodowe działają w krajach, których nie wiążą zasady konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące wolności związkowej, prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych, dyskryminacji, pracy dzieci oraz pracy przymusowej.²²

Rozwiązywanie sporów zbiorowych

59. Zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe jak i krajowe powinny, wraz z przedstawicielami i organizacjami pracowników, których zatrudniają, dążyć do utworzenia mechanizmu dobrowolnego pojednawstwa, właściwego do warunków krajowych, który mógłby przewidywać stosowanie dobrowolnego arbitrażu – w celu pomocy w zapobieganiu i rozwiązywaniu sporów zbiorowych między pracodawcami a pracownikami. Mechanizm dobrowolnego pojednawstwa powinien obejmować równą reprezentację pracodawców i pracowników.²³

Genewa, 28 marca 2006 r.

²² Konwencja Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r., Konwencja Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r., Konwencja Nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r., Konwencja Nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r., Konwencja Nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r., Konwencja Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r., Konwencja Nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r., Konwencja Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.; Zalecenie Nr 35 dotyczące przymusu pośredniego pracy z 1930 r., Zalecenie Nr 90 dotyczące jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r., Zalecenie Nr 111 dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r., Zalecenie Nr 146 dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r., Zalecenie Nr 190 dotyczące zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.

²³ Zalecenie Nr 92 dotyczące dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu z 1951 r.

ZAŁĄCZNIK

WYKAZ MIĘDZYNARODOWYCH KONWENCJI I ZALECEŃ

DOTYCZĄCYCH PRACY, O KTÓRYCH MOWA

W TRÓJSTRONNEJ DEKLARACJI ZASAD DOTYCZĄCYCH

PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH

I POLITYKI SPOŁECZNEJ

przyjęty przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na jej 204 sesji (Genewa, listopad 1977 r.), zmieniony na jej sesjach: 279 (Genewa, listopad 2000 r.) i 295 (Genewa, marzec 2006 r.)

KONWENCJE

- Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r.
- Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r.
- Nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.
- Nr 100 dotycząca jednakowego wynagradzania dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r.
- Nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r.
- Nr 110 dotycząca warunków pracy pracowników plantacji z 1958 r.
- Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.
- Nr 115 dotycząca ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym z 1960 r.
- Nr 119 dotycząca zabezpieczenia maszyn z 1963 r.
- Nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia z 1964 r.
- Nr 130 dotycząca pomocy leczniczej i zasiłków chorobowych z 1969 r.
- Nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania

im ułatwień z 1971 r.

Nr 136 dotycząca ochrony przed niebezpieczeństwem zatrucia benzenem z 1971 r.

Nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r.

Nr 139 dotycząca zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze z 1974 r.

Nr 142 dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich z 1975 r.

Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.

ZALECENIA

Nr 35 dotyczące przymusu pośredniego pracy z 1930 r.

Nr 69 dotyczące pomocy leczniczej z 1944 r.

Nr 90 dotyczące jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r.

Nr 92 dotyczące dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu z 1951 r.

Nr 94 dotyczące konsultacji i współpracy między pracodawcami i pracownikami na szczeblu przedsiębiorstwa z 1952 r.

Nr 110 dotyczące warunków pracy pracowników plantacji z 1958 r.

Nr 111 dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.

Nr 114 dotyczące ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym z 1960 r.

Nr 115 dotyczące mieszkań pracowniczych z 1961 r.

Nr 116 dotyczące skrócenia czasu pracy z 1962 r.

Nr 118 dotyczące zabezpieczenia maszyn z 1963 r.

Nr 119 dotyczące rozwiązywania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy z 1963 r.

Nr 122 dotyczące polityki zatrudnienia z 1964 r.

- Nr 129 dotyczące utrzymywania łączności między dyrekcją a pracownikami
w przedsiębiorstwie z 1967 r.
- Nr 130 dotyczące rozpatrywania skarg w przedsiębiorstwie z 1967 r.
- Nr 134 dotyczące pomocy leczniczej i zasiłków chorobowych z 1969 r.
- Nr 144 dotyczące ochrony przed niebezpieczeństwem zatrucia benzenem z 1971 r.
- Nr 146 dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r.
- Nr 147 dotyczące zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez
substancje i czynniki rakotwórcze z 1974 r.
- Nr 169 dotyczące polityki zatrudnienia z 1984 r.
- Nr 189 dotyczące ogólnych warunków stymulujących tworzenie miejsc pracy w małych
i średnich przedsiębiorstwach z 1998 r.
- Nr 190 dotyczące zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania
najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.
- Nr 194 dotyczące listy chorób zawodowych oraz rejestrowania i zgłaszania wypadków
i chorób zawodowych z 2002 r.
- Nr 195 dotyczące rozwoju zasobów ludzkich: kształcenie, szkolenie i uczenie się przez
całe życie z 2004 r.

DODATEK I

WYKAZ MIĘDZYNARODOWYCH KONWENCJI I ZALECEŃ DOTYCZĄCYCH PRACY PRZYJĘTYCH OD 1977 ROKU, KTÓRE ZAWIERAJĄ POSTANOWIENIA ODNOSZĄCE SIĘ DO TRÓJSTRONNEJ DEKLARACJI ZASAD DOTYCZĄCYCH PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH I POLITYKI SPOŁECZNEJ

przyjęty przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na jej 238 sesji (Genewa, listopad 1987 r.), zmieniony na jej sesjach: 264 (Genewa, listopad 1995 r.), 279 (Genewa, listopad 2000 r.) i 295 (Genewa, marzec 2006))

Pewne międzynarodowe konwencje i zalecenia w dziedzinie pracy zawierające postanowienia dotyczące Deklaracji są powołane w przypisach do Deklaracji oraz w załącznikach. Przypisy te nie mają wpływu na znaczenie postanowień Deklaracji, do których nawiązują. Powinny one być uważane jako odwołanie do odpowiednich dokumentów przyjętych przez Międzynarodową Organizację Pracy w odpowiadających zakresach przedmiotowych, które pomogły w formułowaniu postanowień Deklaracji.

Od momentu przyjęcia Deklaracji przez Radę Administracyjną w dniu 16 listopada 1977 roku, Międzynarodowa Konferencja Pracy przyjęła nowe konwencje i zalecenia. Poniżej umieszczono ujednolicony wykaz konwencji i zaleceń przyjętych od 1977 roku (włącznie z tymi, które zostały przyjęte w czerwcu 1977 r.), zawierających postanowienia dotyczące Deklaracji. Podobnie jak przypisy zawarte w Deklaracji w czasie jej przyjęcia, nowe przepisy nie mają wpływu na znaczenie Deklaracji.

Zgodnie z dobrowolnym charakterem Deklaracji, wszystkie jej postanowienia, zarówno te, które wynikają z konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy, jak i z innych źródeł, mają charakter zaleceń, oczywiście z wyjątkiem postanowień konwencji, wiążących państwa członkowskie, które je ratyfikowały.

Wykaz konwencji i zaleceń przyjętych od 1977 roku (włącznie) zawierających postanowienia dotyczące Deklaracji.

KONWENCJE

<i>Numer i tytuł Konwencji</i>	<i>Ustępy w Deklaracji</i>
Nr 148 dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w środowisku pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracją z 1977 r.	37
Nr 154 dotycząca popierania rokowań zbiorowych z 1981 r.	9, 50
Nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r.	37
Nr 156 dotycząca równości szans i traktowania pracujących mężczyzn i kobiet: pracowników mających obowiązki rodzinne z 1981 r.	21
Nr 158 dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy z 1982 r.	9, 26, 27, 28
Nr 161 dotycząca służb medycyny pracy z 1985 r.	37
Nr 162 dotycząca bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu z 1986 r.	37
Nr 167 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie z 1988 r.	37
Nr 168 dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem z 1988 r.	13
Nr 170 dotycząca bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy z 1990 r.	37
Nr 173 dotycząca ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy z 1992 r.	28
Nr 174 dotycząca zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym z 1993 r.	37
Nr 176 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach	37

z 1995 r.

Nr 184 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie 2001 r. 37

ZALECENIA

<i>Numer</i>	<i>i tytuł Zalecenia</i>	<i>Ustępy w Deklaracji</i>
Nr 156	dotyczące ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w środowisku pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracją z 1977 r.	37
Nr 163	dotyczące popierania rokowań zbiorowych z 1977 r.	52, 55, 56
Nr 164	dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r.	37
Nr 165	dotyczące równości szans i traktowania pracujących mężczyzn i kobiet: pracowników mających obowiązki rodzinne z 1981 r.	21
Nr 166	dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy z 1982 r.	9, 26, 27, 28
Nr 171	dotyczące służb medycyny pracy z 1985 r.	37
Nr 172	dotyczące bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu z 1986 r.	37
Nr 175	dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie z 1988 r.	37
Nr 176	dotyczące popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem z 1988 r.	13
Nr 177	dotyczące bezpieczeństwa przy używaniu substancji chemicznych w pracy z 1990 r.	37
Nr 180	dotyczące ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy z 1992 r.	28
Nr 181	dotyczące zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym z 1993 r.	37
Nr 183	dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach z 1995 r.	37

DODATEK II

*przyjęty przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na jej 277 sesji,
(Genewa, marzec 2000 r.)*

Międzynarodowa Organizacja Pracy przyjęła w czerwcu 1998 r. Deklarację dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy. Dokument ten podejmuje na nowo kwestię zaangażowania członków Międzynarodowej Organizacji Pracy w przestrzeganie, promowanie i realizowanie następujących zasad i praw w pracy, a mianowicie: (a) wolności zrzeszania się i skutecznego uznania prawa do rokowań zbiorowych; (b) likwidacji wszystkich form pracy przymusowej i obowiązkowej; (c) skutecznego zakazu pracy dzieci; (d) likwidacji dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu. Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy ma zastosowanie do wszystkich członków MOP. Niemniej jednak, wkład przedsiębiorstw wielonarodowych w jej wdrażanie może stanowić ważny element w osiągnięciu celów tej Deklaracji. W tym kontekście, w trakcie interpretowania i stosowania Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej powinno się w pełni brać pod uwagę cele Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy. Takie odniesienie nie powinno jednak w żaden sposób wpływać na dobrowolny charakter i znaczenie postanowień Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej.

**PROCEDURA ROZPATRYWANIA SPORÓW WYNIKAJĄCYCH
ZE STOSOWANIA TRÓJSTRONNEJ DEKLARACJI ZASAD
DOTYCZĄCYCH PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH
I POLITYKI SPOŁECZNEJ
W DRODZE INTERPRETACJI JEJ POSTANOWIEŃ**

przyjęta przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na jej 232 sesji (Genewa, marzec 1986 r.)²⁴

1. Celem procedury jest interpretacja postanowień Deklaracji, gdy jest to potrzebne dla rozwiązania nieporozumienia na tle ich znaczenia, wynikłego z zaistniałej sytuacji między stronami, których Deklaracja dotyczy.

2. Procedura nie powinna w żaden sposób zbiegać się lub być sprzeczna z istniejącymi procedurami krajowymi lub Międzynarodowej Organizacji Pracy. Tak więc, nie można się do niej odwoływać w stosunku do:

- (a) ustawodawstwa i praktyki krajowej,
- (b) międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy,
- (c) spraw, do których stosują się procedury w zakresie wolności związkowej;

Powyższe oznacza, że sprawy dotyczące ustawodawstwa i praktyki krajowej powinny być rozpatrywane przez właściwe mechanizmy krajowe; że sprawy dotyczące międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy, powinny być rozpatrywane przy zastosowaniu różnych procedur przewidzianych w artykułach 19, 22, 24 i 26 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy lub w drodze wniosków rządu do Biura o nieformalną interpretację; oraz, że sprawy dotyczące wolności związkowej powinny być rozpatrywane przy użyciu specjalnych procedur MOP mających zastosowanie w tej dziedzinie.

²⁴ Biuletyn Oficjalny, Genewa, MOP, 1986 r., Tom LXIX, seria A, Nr 3, strony 196 – 197 (zastępująca część IV Procedur przyjętych przez Radę Administracyjną na jej 214 sesji (listopad, 1980 r.). Zobacz Biuletyn Oficjalny, 1981 r., Tom LXIV, seria A, Nr 1, strony 89 – 90.

3. Międzynarodowe Biuro Pracy, po otrzymaniu wniosku o interpretację Deklaracji potwierdza jego odbiór i przedkłada go urzędnikom Komitetu do spraw Przedsiębiorstw Wielonarodowych. Biuro informuje rząd oraz zainteresowane centralne organizacje pracodawców i pracowników o każdym wniosku o interpretację, otrzymanym bezpośrednio od organizacji, zgodnie z ustępem 5(b) i (c).

4. Urzędnicy Komitetu do spraw Przedsiębiorstw Wielonarodowych podejmą jednomyślnie decyzję, po konsultacji w grupach, o tym, czy wniosek jest do przyjęcia zgodnie z procedurą. Jeżeli nie mogą osiągnąć porozumienia, wniosek zostanie skierowany do Komitetu, który podejmie decyzję w tej sprawie.

5. Wnioski o interpretację mogą być kierowane do Biura:

- (a) z reguły przez rząd państwa członkowskiego działający z własnej inicjatywy lub na wniosek krajowej organizacji pracodawców lub pracowników;
- (b) przez krajową organizację pracodawców lub pracowników, reprezentatywną na szczeblu krajowym i/lub sektorowym, pod warunkami określonymi w ustępie 6. Wniosek taki powinien być normalnie kierowany za pośrednictwem centralnych organizacji w danym kraju;
- (c) przez międzynarodową organizację pracodawców lub pracowników w imieniu reprezentatywnego członka krajowego.

6. W przypadku ustępu 5(b) i (c) można zgłaszać wnioski, jeśli można wykazać, że:

- (a) dany rząd odmówił przedłożenia wniosku do Biura;
- (b) minęły trzy miesiące od czasu wystąpienia organizacji do rządu, bez wyrażenia przez rząd swojego zamiaru.

7. Jeśli wniosek jest do przyjęcia, Biuro przygotowuje projekt odpowiedzi w konsultacji z urzędnikami Komitetu do spraw Przedsiębiorstw Wielonarodowych. Wykorzystane zostaną wszelkie właściwe źródła informacji, włączając źródła rządowe, pracodawców i związkowe w danym kraju. Urzędnicy mogą zwrócić się do Biura o wskazanie terminu, w jakim należy przesłać informację.

8. Projekt odpowiedzi na wniosek, który jest do przyjęcia, zostanie rozpatrzony i zaakceptowany przez Komitet do spraw Przedsiębiorstw Wielonarodowych przed jego przedłożeniem Radzie Administracyjnej, w celu zatwierdzenia.

9. Odpowiedź, po jej zatwierdzeniu przez Radę Administracyjną, zostanie przekazana zainteresowanym stronom i opublikowana w Oficjalnym Biuletynie Międzynarodowego Biura Pracy.

